

Implementierungsplan

Erhöhung des Frauenanteils	Kennzahl
Bei Neuaufnahmen, Übernahmen in den Planstellenbereich und bei der Aufnahme von Karenzersatzkräften ist auf die Einhaltung des § 11b B-GIBG (Vorrangige Aufnahme) zu achten.	Anzahl der Personalaufnahmen (inklusive Frauenanteil), bei welchen Bewerberinnen gemäß § 11b B-GIBG vorrangig aufgenommen worden sind
Bewerberinnen, die für die angestrebte Funktion gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind gemäß § 11c B-GIBG, bevorzugt zu ernennen oder zu bestellen.	Anzahl der Personalvorgänge, bei welchen Bewerberinnen gemäß § 11c B-GIBG bevorzugt ernannt oder bestellt worden sind
Frauen sind zur Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen (Seminare, Schulungen, Fortbildungen, etc.) sowie zu Grundausbildungslehrgängen bei gleicher Erfüllung der Zulassungskriterien vorrangig zuzulassen.	Anteil der eingemeldeten weiblichen Bediensteten, welchen ein Kursplatz zugewiesen wird
Die kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils bei den Vortragenden bei Ausbildungs- und Schulungsveranstaltungen ist anzustreben.	Darstellung des Lehrpersonals gegliedert in Akademien und Schulen/Frauenanteil
Im Rahmen des Mitarbeiterinnengespräches mit Mitarbeiterinnen ist es Aufgabe der Führungskräfte, Frauen zu motivieren, ihre Laufbahn aktiv zu gestalten und sie dabei zu unterstützen.	Anteil der mit weiblichen Bediensteten durchgeführten Mitarbeiterinnengespräche gemessen an der Gesamtzahl an geführten Mitarbeiterinnengesprächen

Bewusstseinsbildung und Einbindung in Entscheidungsprozesse	Kennzahl
Im Rahmen der im 2-Jahresrhythmus durchzuführenden Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung (Anmerkung: „Soziales Lagebild“) ist der Kenntnisstand über Bestehen und Ziele des Frauenförderungsplanes abzufragen.	Anteil der Bediensteten, die Kenntnis über den Frauenförderungsplan haben
Gegen eine herabwürdigende Äußerung oder Vorgangsweise, Mobbing oder sexuelle Belästigung ist sofort Abhilfe zu schaffen. Im Rahmen der im 2-Jahresrhythmus durchzuführenden Mitarbeiterbefragung (Anmerkung: „Soziales Lagebild“) ist eine allfällige Betroffenheit Mobbing und/oder sexuelle Belästigung festzustellen.	Anteil der Bediensteten, welche von Mobbing und/oder sexueller Belästigung betroffen sind
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.	Anteil der Leitungsfunktionen, die diese Belehrung absolviert haben
Alle Bediensteten sind im Rahmen der Grundausbildung über Umgang mit, Auswirkungen und Rechtsfolgen von sexueller Belästigung zu informieren.	Entsprechende Ausbildungsinhalte sind im Rahmen der Grundausbildung implementiert

Bei der Zusammensetzung von Kommissionen gemäß § 10 B-GIBG ist vom Dienstgeber mindestens ein weibliches Kommissionsmitglied zu bestellen. Eine geschlechtersparitatische Besetzung ist anzustreben.	Anzahl der Kommissionen gemäß § 10 B-GIBG inkl. jeweiligem Frauenanteil
--	---

Chancengleichheit und Ausgleich bestehender Belastungen	Kennzahl
Der Dienstgeber hat die organisatorischen Voraussetzungen zu schaffen, dass Leitungspositionen auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind und keinen Ausschlussgrund darstellen.	Anteil von Bediensteten, die eine Leitungsfunktion innehaben und Teilzeit beschäftigt sind
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.	Anteil der Bediensteten, welche Teilzeitarbeit oder Telearbeit in Anspruch nehmen, die betreuungspflichtig sind
Auf eine Erhöhung der Anzahl der Frauen, die im Rahmen einer Nebentätigkeit als Vortragende bei Ausbildungs- und Schulungsveranstaltungen herangezogen wurden ist hinzuwirken.	Anteil der weiblichen Bediensteten, die eine Nebentätigkeit als Vortragende wahrnehmen im Vergleich zu männlichen Vortragenden
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.	Zufriedenheit der Bediensteten mit Angeboten des BMLV zur Kinderbetreuung (Anmerkung: Aufnahme einer diesbezüglichen Frage im Rahmen des „Sozialen Lagebildes“)

Erhöhung des Soldatinnenanteils	Kennzahl
Zur Erhöhung des Anteils an Soldatinnen ist die Weiterführung des Projektes „Fit fürs Heer“ umzusetzen.	Anteil der Teilnehmerinnen am Projekt „Fit fürs Heer“ die die Eignungsprüfung zum Ausbildungsdienst am Ende des Lehrgangs positiv absolviert haben
Zur Unterstützung der körperlichen Leistungserfordernisse ist die Implementierung einer Fitness-APP für Einsteigerinnen und Einsteiger in das Bundesheer gezielt auf die Herausforderungen des Berufes „Soldatin“ einzuführen.	Anzahl der registrierten Nutzer/ Nutzerinnen
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.	Anzahl und Einsätze weiblicher InfoOffz im Verhältnis zu männlichen InfoOffz
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.	Frauenanteil in Auslandseinsätzen im Verhältnis zu Freiwilligenmeldungen von Frauen

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.	Anzahl der Mentorinnen nach Verbänden, Anzahl der Mentee nach Verbänden
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.	Budgetäre Mittel, die für entsprechende Maßnahmen aufgebracht wurden
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.	Anteil der eingemeldeten weiblichen Bediensteten, welchen ein Kursplatz zugewiesen wird

Anhebung des Anteils der weiblichen Bediensteten bis zum Jahr 2025

[In jenen Verwendungs-(Entlohnungs)gruppen, die nicht in den unten stehenden Tabellen aufscheinen, wurde entweder der 50 %-Anteil bereits erreicht oder es gibt in diesen Dienstbehördenbereichen keine Bediensteten der entsprechenden Verwendungs(Entlohnungs)gruppen.]

1. Dienstbehördenbereich des Bundesministeriums für Landesverteidigung**(Zentralstelle und unmittelbar nachgeordnete Dienststellen)**

BMLV Verwendung	Köpfe			Anteil in %	
	gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich
A1/GL, A1/1, v1/0,v1/1	156	64	92	41,03	58,97
A1/2,v1/2	96	20	76	20,83	79,17
A1/3, A1/4, v1/3	156	35	121	22,44	77,56
A1/5,A1/6,v1/4	22	5	17	22,73	77,27
A1/7, v1/5	3	0	3	0,00	100,00
A1/8, v1/6	0	0	0	0,00	0,00
A1/9,v1/7	1	0	1	0,00	100,00
A/a	22	2	20	*)	*)
A2/GL,A2/1,v2/0,v2/1	69	27	42	39,13	60,87
A2/2,v2/2	70	17	53	24,29	75,71
A2/3,A2/4,v2/3	482	106	376	21,99	78,01
A2/5,A2/6,v2/4	461	142	319	30,80	69,20
A2/7,v2/5	30	11	19	36,67	63,33
A2/8,v2/6	4	0	4	0,00	100,00
B/b	15	4	11	*)	*)
A3/GL,A3/1,v3/0,v3/1,h1/0,h1/1	325	89	236	27,38	72,62
A3/2,v3/2,h1/2	360	123	237	34,17	65,83
A3/3,A3/4,v3/3,h1/3	811	347	464	42,79	57,21
A3/5,A3/6,v3/4,h1/4	164	39	125	23,78	76,22
A3/7,A3/8,v3/5	1	0	1	0,00	100,00
C/c	5	1	4	*)	*)
A4/GL,A4/1,v4/2,h2/0,h2/1,h2/2	414	74	340	17,87	82,13
A4/2,v4/3,h2/3	145	21	124	14,48	85,52
D/d	1	1	0	*)	*)
A5,v4/1,v4/0,h3	151	32	119	21,19	78,81
A6,h4	48	10	38	20,83	79,17
A7,v5,h5	48	20	28	41,67	58,33
E/e	1	1	0	*)	*)
Lehrlinge	151	45	106	29,80	70,20
Militärärzte ziv	1	0	1	0,00	100,00

BMLV Verwendung	Köpfe			Anteil in %	
	gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich
MBO 1/GL, MBO 1/1, MZO 1/GL, MZO 1/1	38	4	34	10,53	89,47
MBO 1/2, MZO 1/2	69	4	65	5,80	94,20
MBO 1/3, MBO 1/4, MZO 1/3, MZO 1/4	196	2	194	1,02	98,98

MBO 1/5, MBO 1/6, MZO 1/5, MZO 1/6	56	1	55	1,79	98,21
MBO 1/7	4	0	4	0,00	100,00
MBO 1/8	1	0	1	0,00	100,00
MBO 1/9	2	0	2	0,00	100,00
MBO 2/GL, MBO 2/1, MZO 2/GL, MZO 2/1	21	3	18	14,29	85,71
MBO 2/2, MZO 2/2	25	1	24	4,00	96,00
MBO 2/3, MBO 2/4, MZO 2/3, MZO 2/4	149	3	146	2,01	97,99
MBO 2/5, MBO 2/6, MZO 2/5, MZO 2/6	343	2	341	0,58	99,42
MBO 2/7	38	1	37	2,63	97,37
MBO 2/8	10	1	9	10,00	90,00
MBO 2/9	0	0	0	0,00	0,00
MZO 3	6	0	6	0,00	100,00
MBUO/GL, MBUO/1, MZUO/GL, MZUO/1	762	55	707	7,22	92,78
MBUO/2, MZUO/2	119	5	114	4,20	95,80
MBUO/3, MBUO/4	746	15	731	2,01	97,99
MBUO/5, MBUO/6	94	0	94	0,00	100,00
MBUO/7	4	0	4	0,00	100,00
MZCh	457	104	353	22,76	77,24
Piloten mit Sondervertrag	2	0	2	0,00	100,00
KIOP-VB	5	1	4	20,00	80,00
Militärärzte	53	22	31	41,51	58,49

2. Dienstbehördenbereich Streitkräfte

SK	Köpfe			Anteil in %	
	gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Verwendung					
A1/GL, A1/1, v1/0, v1/1	34	9	25	26,47	73,53
A1/2, v1/2	13	2	11	15,38	84,62
A1/3, A1/4, v1/3	10	1	9	10,00	90,00
A1/5, A1/6, v1/4	0	0	0	0,00	0,00
A1/7, v1/5	0	0	0	0,00	0,00
A1/8, v1/6	0	0	0	0,00	0,00
A1/9, v1/7	4	2	2	*)	*)
A/a	74	7	67	9,46	90,54
A2/GL, A2/1, v2/0, v2/1	66	7	59	10,61	89,39
A2/2, v2/2	300	36	264	12,00	88,00
A2/3, A2/4, v2/3	35	7	28	20,00	80,00
A2/5, A2/6, v2/4	2	1	1	50,00	50,00
A2/7, v2/5	4	2	2	*)	*)
A2/8, v2/6	0	0	0	0,00	0,00
B/b	9	4	5	*)	*)
A3/GL, A3/1, v3/0, v3/1, h1/0, h1/1	771	181	590	23,48	76,52
A3/2, v3/2, h1/2	120	36	84	30,00	70,00
A3/3, A3/4, v3/3, h1/3	178	63	115	35,39	64,61
A3/5, A3/6, v3/4, h1/4	305	112	193	36,72	63,28
A3/7, A3/8, v3/5	88	34	54	38,64	61,36
C/c	9	2	7	*)	*)
A4/GL, A4/1, v4/2, h2/0, h2/1, h2/2	666	177	489	26,58	73,42

A4/2,v4/3,h2/3	119	41	78	34,45	65,55
D/d	6	1	5	*)	*)
A5,v4/1,v4/0,h3	174	63	111	36,21	63,79
A6,h4	336	138	198	41,07	58,93
A7,v5,h5	20	12	8	60,00	40,00
E/e	0	0	0	*)	*)
Lehrlinge	99	36	63	36,36	63,64
Militärärzte ziv	3	3	0	100,00	0,00

SK	Köpfe			Anteil in %	
	gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Verwendung					
MBO 1/GL, MBO 1/1, MZO 1/GL, MZO 1/1	36	3	33	8,33	91,67
MBO 1/2, MZO 1/2	41	1	40	2,44	97,56
MBO 1/3, MBO 1/4, MZO 1/3, MZO 1/4	28	3	25	10,71	89,29
MBO 1/5, MBO 1/6, MZO 1/5, MZO 1/6	14	0	14	0,00	100,00
MBO 1/7	2	0	2	0,00	100,00
MBO 1/8	0	0	0	0,00	0,00
MBO 1/9	0	0	0	0,00	0,00
MBO 2/GL, MBO 2/1, MZO 2/GL, MZO 2/1	144	6	138	4,17	95,83
MBO 2/2, MZO 2/2	157	3	154	1,91	98,09
MBO 2/3, MBO 2/4, MZO 2/3, MZO 2/4	573	11	562	1,92	98,08
MBO 2/5, MBO 2/6, MZO 2/5, MZO 2/6	273	1	272	0,37	99,63
MBO 2/7	32	0	32	0,00	100,00
MBO 2/8	1	0	1	0,00	100,00
MBO 2/9	0	0	0	0,00	0,00
MZO 3	16	1	15	6,25	93,75
MBUO/GL, MBUO/1, MZUO/GL, MZUO/1	4047	175	3872	4,32	95,68
MBUO/2, MZUO/2	593	17	576	2,87	97,13
MBUO/3, MBUO/4	2529	21	2508	0,83	99,17
MBUO/5, MBUO/6	112	0	112	0,00	100,00
MBUO/7	2	0	2	0,00	100,00
MZCh	1443	80	1363	5,54	94,46
Piloten mit Sondervertrag	153	4	149	2,61	97,39
KIOP-VB	18	0	18	0,00	100,00
Militärärzte	32	10	22	31,25	68,75

Die mit *) gekennzeichneten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen wurden zwar in die statistische Aufstellung aufgenommen, jedoch ist dort die Erreichung eines 50 %-Anteiles von Frauen nicht relevant.