

**Anlage****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/Frauenanteil
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, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, bei gleicher Erfüllung der Nominierungskriterien vorrangig zuzulassen.	Frauenanteil bei Laufbahnkursen im Verhältnis zu Teilnehmerinnenmeldungen von Frauen
Die kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils bei den Vortragenden bei Ausbildungs- und Schulungsveranstaltungen ist anzustreben.	Lehrpersonal an Akademien und Schulen/Frauenanteil
Im Rahmen des Mitarbeiterinnengesprächs 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 am Personalstand
Bewusstseinsbildung und Einbindung in Entscheidungsprozesse	Kennzahl
Im Rahmen der im 2-Jahresrhythmus durchzuführenden Mitarbeiterinnenbefragung (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 hinsichtlich Mobbing und/oder sexuelle Belästigung festzustellen.	Anteil der Bediensteten, welche von Mobbing und/oder sexueller Belästigung betroffen sind
Für neu ernannte oder bestellte Kommandantinnen und Kommandanten sowie Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter ist durch die Dienstbehörden eine Information über Umgang mit, Auswirkungen und Rechtsfolgen von Mobbing und sexueller Belästigung anzubieten.	Anteil der Leitungsfunktionen, die diese Belehrung absolviert haben
Bei der Zusammensetzung von Kommissionen gemäß § 10 B-GIBG ist vom Dienstgeber mindestens ein weibliches Kommissionsmitglied zu bestellen.	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
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 Bedienstete, 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“)
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 betreuungspflichtigen Bediensteten, welche Teilzeitarbeit oder Telearbeit in Anspruch nehmen
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 Herausfordernisse des Berufes „Soldatin“ durchzuführen.	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 durch die verantwortlichen Stellen vorzunehmen.	Frauenanteil in Auslandseinsätzen
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.	Zufriedenheit der weiblichen Bediensteten mit Infrastruktur und Rahmenbedingungen. (Anmerkung: Aufnahme einer diesbezüglichen Frage iR des „Sozialen Lagebildes“)
Soldatinnen sind zur Teilnahme an Laufbahnkursen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren bei gleicher Erfüllung der Nominierungskriterien, vorrangig zuzulassen.	Frauenanteil bei Laufbahnkursen im Verhältnis zu Teilnehmermeldungen von Soldatinnen.

### 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	141	66	75	46,81	53,19
A1/2,v1/2	83	17	66	20,48	79,52
A1/3, A1/4, v1/3	139	25	114	17,99	82,01
A1/5,A1/6,v1/4	24	5	19	20,83	79,17
A1/7, v1/5	3	0	3	0,00	100,00
A1/9,v1/7	1	0	1	0,00	100,00
A/a	28	2	26	*)	*)
A2/2,v2/2	27	10	17	37,04	62,96
A2/3,A2/4,v2/3	287	76	211	26,48	73,52
A2/5,A2/6,v2/4	386	123	263	31,87	68,13
A2/7,v2/5	26	11	15	42,31	57,69
B/b	13	4	9	*)	*)
A3/GL,A3/1,v3/0,v3/1,h1/0,h1/1	88	37	51	42,05	57,95
A3/2,v3/2,h1/2	149	64	85	42,95	57,05
A3/7,A3/8,v3/5	1	0	1	0,00	100,00
A4/GL,A4/1,v4/2,h2/0,h2/1,h2/2	76	34	42	44,74	55,26
A4/2,v4/3,h2/3	21	5	16	23,81	76,19
A5,v4/1,v4/0,h3	44	11	33	25,00	75,00
A6,h4	8	3	5	37,50	62,50
E/e	3	1	2	*)	*)
Lehrlinge	47	22	25	46,81	53,19

BMLV Verwendung	Köpfe			Anteil in %	
	gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich
MBO 1/GL, MBO 1/1, MZO 1/GL, MZO 1/1	29	0	29	0,00	100,00
MBO 1/2, MZO 1/2	49	2	47	4,08	95,92
MBO 1/3, MBO 1/4, MZO 1/3, MZO 1/4	185	1	184	0,54	99,46
MBO 1/5, MBO 1/6, MZO 1/5, MZO 1/6	56	1	55	1,79	98,21
MBO 1/7	9	0	9	0,00	100,00
MBO 1/8	3	0	3	0,00	100,00
MBO 1/9	1	0	1	0,00	100,00
MBO 2/GL, MBO 2/1, MZO 2/GL, MZO 2/1	12	0	12	0,00	100,00
MBO 2/2, MZO 2/2	8	0	8	0,00	100,00
MBO 2/3, MBO 2/4, MZO 2/3, MZO 2/4	121	4	117	3,31	96,69
MBO 2/5, MBO 2/6, MZO 2/5, MZO 2/6	320	4	316	1,25	98,75
MBO 2/7	34	0	34	0,00	100,00
MBO 2/8	10	0	10	0,00	100,00
MBO 2/9	2	0	2	0,00	100,00
MZO 3	5	0	5	0,00	100,00
MBUO/GL, MBUO/1, MZUO/GL, MZUO/1	339	13	326	3,83	96,17
MBUO/2, MZUO/2	36	2	34	5,56	94,44
MBUO/3, MBUO/4	460	7	453	1,52	98,48
MBUO/5, MBUO/6	68	1	67	1,47	98,53
MBUO/7	1	0	1	0,00	100,00
MZCh	141	4	137	2,84	97,16
Piloten mit Sondervertrag	1	0	1	0,00	100,00
KIOP-VB	5	0	3	0,00	60,00
Militärärzte	3	0	3	0,00	100,00

## 2. Dienstbehördenbereich Streitkräfte

SK Verwendung	Köpfe			Anteil in %	
	gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich
A1/GL, A1/1, v1/0,v1/1	39	13	26	33,33	66,67
A1/2,v1/2	14	1	13	7,14	92,86
A1/3, A1/4, v1/3	14	1	13	7,14	92,86
A/a	9	4	5	*)	*)
A2/GL,A2/1,v2/0,v2/1	74	6	68	8,11	91,89
A2/2,v2/2	68	8	60	11,76	88,24
A2/3,A2/4,v2/3	338	38	300	11,24	88,76
A2/5,A2/6,v2/4	55	7	48	12,73	87,27
A2/7,v2/5	3	1	2	33,33	66,67
A2/8,v2/6	2	0	2	0,00	100,00
B/b	4	0	4	*)	*)
A3/GL,A3/1,v3/0,v3/1,h1/0,h1/1	389	74	315	19,02	80,98
A3/3,A3/4,v3/3,h1/3	487	156	331	32,03	67,97
A3/5,A3/6,v3/4,h1/4	157	8	149	5,10	94,90
C/c	9	4	5	*)	*)
A4/GL,A4/1,v4/2,h2/0,h2/1,h2/2	771	181	590	23,48	76,52
A4/2,v4/3,h2/3	120	36	84	30,00	70,00
A5,v4/1,v4/0,h3	178	63	115	35,39	64,61
A6,h4	305	112	193	36,72	63,28
Lehrlinge	88	34	54	38,64	61,36

SK	Köpfe			Anteil in %	
	gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Verwendung					
MBO 1/GL, MBO 1/1, MZO 1/GL, MZO 1/1	36	4	32	11,11	88,89
MBO 1/2, MZO 1/2	40	0	40	0,00	100,00
MBO 1/3, MBO 1/4, MZO 1/3, MZO 1/4	28	2	26	7,14	92,86
MBO 1/5, MBO 1/6, MZO 1/5, MZO 1/6	13	0	13	0,00	100,00
MBO 1/7	3	0	3	0,00	100,00
MBO 1/8	1	0	1	0,00	100,00
MBO 2/GL, MBO 2/1, MZO 2/GL, MZO 2/1	123	6	117	4,88	95,12
MBO 2/2, MZO 2/2	182	1	181	0,55	99,45
MBO 2/3, MBO 2/4, MZO 2/3, MZO 2/4	633	7	262	1,11	41,39
MBO 2/5, MBO 2/6, MZO 2/5, MZO 2/6	276	1	275	0,36	99,64
MBO 2/7	35	0	35	0,00	100,00
MBO 2/8	3	0	3	0,00	100,00
MZO 3	18	0	18	0,00	100,00
MBUO/GL, MBUO/1, MZUO/GL, MZUO/1	4.104	143	3.961	3,48	96,52
MBUO/2, MZUO/2	496	9	487	1,81	98,19
MBUO/3, MBUO/4	2.580	14	2.566	0,54	99,46
MBUO/5, MBUO/6	112	0	112	0,00	100,00
MBUO/7	3	0	3	0,00	100,00
MZCh	2.236	150	2.086	6,71	93,29
Piloten mit Sondervertrag	157	3	154	1,91	98,09
KIOP-VB	171	4	167	2,34	97,66
Militärärzte	16	3	13	18,75	81,25

### 3. Dienstbehördenbereich Streitkräftebasis

SKB	Köpfe			Anteil in %	
	gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Verwendung					
A1/GL, A1/1, v1/0,v1/1	28	9	19	32,14	67,86
A1/2,v1/2	6	1	5	16,67	83,33
A1/3, A1/4, v1/3	4	0	4	0,00	100,00
A/a	6	0	6	*)	*)
A2/GL,A2/1,v2/0,v2/1	16	5	11	31,25	68,75
A2/2,v2/2	43	8	35	18,60	81,40
A2/3,A2/4,v2/3	172	17	155	9,88	90,12
A2/5,A2/6,v2/4	58	8	50	13,79	86,21
A2/7,v2/5	2	0	2	0,00	100,00
A2/8,v2/6	1	0	1	0,00	100,00
B/b	9	0	9	*)	*)
A3/GL,A3/1,v3/0,v3/1,h1/0,h1/1	210	34	176	16,19	83,81
A3/2,v3/2,h1/2	194	40	154	20,62	79,38
A3/3,A3/4,v3/3,h1/3	323	95	228	29,41	70,59
A3/5,A3/6,v3/4,h1/4	69	11	58	15,94	84,06
C/c	2	0	2	*)	*)
A4/GL,A4/1,v4/2,h2/0,h2/1,h2/2	253	59	194	23,32	76,68
A4/2,v4/3,h2/3	139	24	115	17,27	82,73
D/d	3	0	3	*)	*)
A5,v4/1,v4/0,h3	115	25	90	21,74	78,26
A6,h4	32	9	23	28,13	71,88
A7,v5,h5	13	2	11	15,38	84,62

Lehrlinge	112	23	89	20,54	79,46
Militärärzte ziv	12	1	11	8,33	91,67

SKB	Köpfe			Anteil in %	
	gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Verwendung					
MBO 1/GL, MBO 1/1, MZO 1/GL, MZO 1/1	10	3	7	30,00	70,00
MBO 1/2, MZO 1/2	19	3	16	15,79	84,21
MBO 1/3, MBO 1/4, MZO 1/3, MZO 1/4	10	0	10	0,00	100,00
MBO 1/5, MBO 1/6, MZO 1/5, MZO 1/6	7	0	7	0,00	100,00
MBO 1/7	1	0	1	0,00	100,00
MBO 2/GL, MBO 2/1, MZO 2/GL, MZO 2/1	6	0	6	0,00	100,00
MBO 2/2, MZO 2/2	6	0	6	0,00	100,00
MBO 2/3, MBO 2/4, MZO 2/3, MZO 2/4	76	0	76	0,00	100,00
MBO 2/5, MBO 2/6, MZO 2/5, MZO 2/6	39	0	39	0,00	100,00
MBO 2/7	12	0	12	0,00	100,00
MBO 2/8	1	0	1	0,00	100,00
MZO 3	1	0	1	0,00	100,00
MBUO/GL, MBUO/1, MZUO/GL, MZUO/1	298	18	280	6,04	93,96
MBUO/2, MZUO/2	56	2	54	3,57	96,43
MBUO/3, MBUO/4	331	2	329	0,60	99,40
MBUO/5, MBUO/6	31	0	31	0,00	100,00
MBUO/7	1	0	1	0,00	100,00
MZCh	442	112	330	25,34	74,66
KIOP-VB	19	1	18	5,26	94,74
Militärärzte	40	17	23	42,50	57,50

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.