



**Online Only**

ROSWITHA MATHES

## Gleichstellung – Teil 1

Der Weg des Ressorts zur Erreichung  
der Gleichstellung

### Abstract

Gleichstellung fordert die Wahrung der Menschenrechte, die gleichberechtigte Teilhabe an Bildung, am Arbeits- und Sozialleben, die Integration sowie Inklusion aller Menschen, aus denen sich eine Gesellschaft zusammensetzt.

Das Militär ist Teil der Gesellschaft, sodass der G1Stg-Gedanke ebenso zu berücksichtigen ist. Innerhalb des Ressorts wird die Erreichung des G1Stg-Ziels primär mittels den Strategien „Diversity Management, Gender Mainstreaming, Anti-Diskriminierung und Frauenförderung“ sowie entsprechender Maßnahmen angestrebt. G1Stg-Themen sind Querschnittsthemen, dh. die Zuständigkeit obliegt allen Dienststellen des Ressorts.

## 1 Einleitung

---

„Ich gelobe, mein Vaterland, die Republik Österreich und sein Volk zu schützen“. Mit diesen Worten beginnt bekanntlich das Treuegelöbnis des Österreichischen Bundesheeres. Das Volk zu schützen, bedeutet Sicherheit für Frauen und Männer, für Jung und Alt, für Menschen mit Behinderung, für Menschen jeglicher sexueller Orientierung sowie für Menschen mit Migrationshintergrund und aller Hautfarben zu gewährleisten.

Das Bundesheer leistet neben Inlandsaufgaben auch solidarische Beiträge zur internationalen Friedenssicherung unter Berücksichtigung der menschlichen Sicherheit. Dabei kommt man mit verschiedensten kulturellen Gegebenheiten in Berührung oder steht kontrastierenden Geschlechterrollen gegenüber.

Mit der online-Gleichstellungsreihe sollen einerseits die Grundlagen zur Erreichung der GIStg im Ressort sowie deren Bedeutung für die optimale Aufgabenerfüllung, sowohl im täglichen Dienstbetrieb als auch bei militärischen Einsätzen, andererseits die einzelnen Teilstrategien im Detail vorgestellt werden.

Der Teil 1 fokussiert auf die grundlegenden Aspekte, die die Notwendigkeit der Forderung nach GIStg begründen sowie einer Übersicht der ressortrelevanten GIStg-Teilstrategien zur Erreichung der GIStg im Ressort. Mit der Zusammenfassung der Kernaussagen sowie einem Ausblick auf den online-Teil 2 endet der Beitrag.

## 2 WAS bedeutet Gleichstellung?

---

Gleichstellung bedeutet:

- gleiche Rechte für alle Menschen, die eine Gesellschaft bilden, sowie die
- gleichberechtigte Teilhabe am Arbeits- und Sozialleben.

Um eine Akzeptanz der Vielfalt von Menschen zu gewährleisten, sind die Menschenrechte in das jeweilige Umfeld zu integrieren.

### 2.1 Menschenrechte

Die Menschenrechte besagen grundlegende Rechte und Freiheiten für alle Menschen; beinhalten weiters das Recht auf Leben, Meinungsfreiheit, freie Meinungsäußerung sowie Gleichheit vor dem Gesetz.

Die „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte“, verabschiedet von der United Nation (UN) - Generalversammlung am 10. Dezember 1948, legt in klaren Worten fest, wie die Rechte und die Würde der Menschen „Grundlage für Freiheit, Gerechtigkeit und Frieden“ bilden.

Die Erkenntnisse des Zweiten Weltkrieges, der Schoah und anderer großer Verbrechen, veranlasste die UN zur Festlegung von Anweisungen, wie Staaten ihre Population behandeln sollen.

### *2.1.1 Freiheits-, Gleichheits- und politische Rechte*

Die Freiheitsrechte umfassen zB Meinungs- und Religionsfreiheit. Gleichheitsrechte inkludieren ua. Gleichheit vor dem und durch das Gesetz sowie Schutz vor jeglicher Diskriminierung. Zu den politischen Rechten zählen das Wahlrecht, die gleiche Ämterzugänglichkeit, die Parteienfreiheit, etc.

## **3 WARUM Gleichstellung in der Gesellschaft?**

---

Zur Beantwortung, warum die Forderung nach Gleichstellung überhaupt notwendig ist, dient die Betrachtung von gesellschaftlichen, politisch-rechtlichen, sozialen und ressortspezifischen Aspekten.

### **3.1 Gesellschaftliche Aspekte**

Eine Gesellschaft unterliegt bewahrenden (Werte, Normen), wie auch dynamischen Faktoren. Die Kombination beider Faktoren gewährleistet die Funktionalität der Gesellschaft. Die Gesellschaft unterzieht sich einem sozialen Wandel. Wie dynamisch dieser in den letzten Jahren war, zeigt sich ua. durch die Vielfältigkeit (Diversität) der Zusammensetzung der Gesellschaft bzgl.

- verschiedener sozialer Kategorien, wie zB Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung, Herkunft/Ethnizität, Hautfarbe, Religion/Weltanschauung usw.,
- deren unterschiedlichen Wahrnehmung, Akzeptanz und Integration bzw. Inklusion sowie
- ihrer variierenden gleichberechtigten Teilhabe in der Gesellschaft.

Oftmals sind mit den sozialen Kategorien Diskriminierungen verbundenen.

#### *3.1.1 Diversitätskategorien*

Menschen weisen neben Geschlechtsunterschieden auch Unterschiede hinsichtlich ihres Aussehens und Alters, ihrer sexuellen Orientierung, Ethnie, sozialen Herkunft, Religion/Weltanschauung sowie physischen und psychischen Fähigkeiten udgl. auf.

Diese können und sollen wiederum im Hinblick auf den Geschlechtsunterschied beleuchtet werden.

In diesem Falle wird von Intersektionalität gesprochen, welche die Überschneidung von verschiedenen Kategorien (Geschlecht, Alter, Ethnizität, Behinderung, ...) in einer Person beschreibt.

Dies kann zu einer Mehrfachdiskriminierung beitragen. Demnach sind Frauen/Mädchen mit Behinderung vermehrt Opfer von sexueller Gewalt und junge Burschen im Alter von 15-25 Jahren mit Migrationshintergrund, schlechter Bildung und Arbeitslosigkeit vermehrt anfällig für Glücksspiele.

In diesem Zusammenhang sei auch auf die Heterogenität, dh. die Verschiedenartigkeit von Einzelpersonen innerhalb der sozialen Kategorien hinzuweisen, um einer Pauschalisierung entgegenzuwirken. Die sich oft durch Vorurteile, wie zB alle Muslime sind ISIS, alle Schwarzen sind Drogendealer, äußert.

### 3.2 Politisch-rechtliche Aspekte

Eine Vielzahl an politisch-rechtlichen Bewegungen erklärt die Forderung nach GlStg. Die nennenswertesten werden im Folgenden kurz angesprochen.

Diverse Rassenunruhen führten ua. zur Abschaffung der Sklaverei, zur gesetzlichen Aufhebung der Rassensegregation und zu einem neuen Wahlrecht für die afroamerikanische Bevölkerung. Diskriminierung und Rassenhass endeten jedoch damit nicht.

Die erste Welle der Frauenbewegung trat in den USA im Rahmen der Anti-Sklaverei-Bewegungen auf. Aufgrund des Ersten Weltkriegs und der Weltwirtschaftskrise vollzog sich ein Rollenwandel der Frau: während sich die Männer im Krieg befanden, verstarben oder als Veteranen heimkehrten, wurde die Frau zur Familienernährerin. Frauen leisten seit jeher einen wesentlichen Beitrag in Partnerschaften oder als Alleinerziehende.

Im Bereich der sexuellen Orientierung kam es 1969 bei den „Stonewall-Unruhen“, zu gewalttätigen Konflikten zwischen LGBT-Personen (Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexual) und der Polizei. In weiterer Folge zeichnete sich auch hier die Forderung nach Gleichstellung ab.

1970 leitete Gusti Steiner einen Paradigmenwechsel in der Behindertenpolitik ein, nämlich die komplette Partizipation und Einbindung von Menschen mit Behinderungen in deren Angelegenheiten. Zur Verwirklichung der Inklusion sind einerseits räumlich-bauliche Maßnahmen sowie die Beseitigung von Vorurteilen und „Armutshckerl-Denken“, andererseits die Schaffung eines realistischen Bildes von Menschen mit Behinderungen notwendig.

1970 wurde eine Altersrechtsbewegung (Gray Panthers) unter Beteiligung von Maggie Kuhn als Antwort auf erzwungene Pensionierungen im Alter von 65 Jahren gegründet. Probleme von

Pensionierten wie den Verlust an Einkommen, an sozialen Kontakten und der Arbeit, bilden das Hauptanliegen. Mehr Mitspracherecht am gesellschaftlichen Leben wird gefordert.

### 3.3 Soziale Aspekte

Hier geht es um Chancengleichheit im Arbeits- und Sozialleben, soziale Integration bzw. Inklusion und Gerechtigkeit.

### 3.4 Ressortspezifische Aspekte

Im Strategiebericht zum gültigen Bundesfinanzrahmengesetz sind mit Untergruppe 14 Aspekte militärischer Angelegenheiten angeführt. Die darin aufgelisteten Wirkungsziele, die das GStg-Ziel inkludieren, begründen die ressortspezifischen Forderungen.

## 4 Strategien der Gleichstellung im Ressort

Diversity Management, Gender Mainstreaming, Anti-Diskriminierung und Frauenförderung sind die vier primären Strategien, die im Ressort zur Erreichung des GStg-Zieles genutzt werden.

<b>Strategien der Gleichstellung</b>			
<b>Diversity Management</b>	<b>Gender Mainstreaming</b>	<b>Anti-Diskriminierung (Gleichbehandlung)</b>	<b>Frauenförderung</b>

Abbildung 1: Strategien zur Erreichung der GStg im BMLV

Mit den nachstehenden zwei Abbildungen werden die relevanten Grundlagen sowie die Inhalte der Teilstrategien dargestellt.

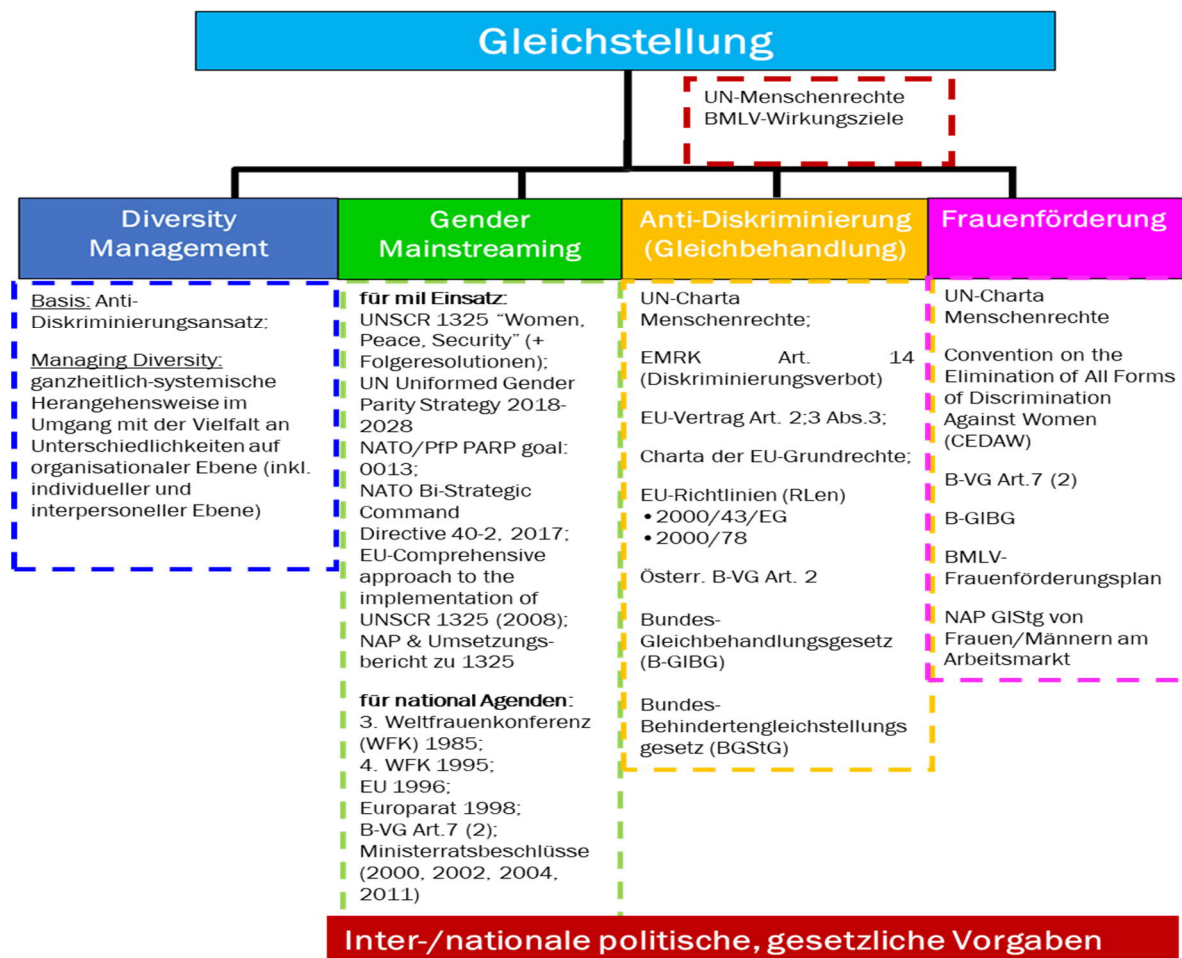


Abbildung 2: Relevante Grundlagen der Strategien zur Erreichung der GStG im BMLV

Zum besseren Verständnis und zur Sichtbarmachung der Unterschiede bzw. wechselseitigen Zusammenhänge der einzelnen Strategien werden diese hier einzeln kurz dargestellt und in den weiteren Teilen der online-GStG-Reihe ausführlich erläutert.

# STRATEGIEN DER GLEICHSTELLUNG IM BMLV/ÖBH



Diversity Management (DivMngt)	Gender Mainstreaming (GeM)	Anti-Diskriminierung (Gleichbehandlung GIB)	Frauenförderung (FFö)
<p>Menschen innerhalb einer Gesellschaft weisen Unterschiede hinsichtlich ihres Geschlechtes, Aussehens und Alters, ihrer sexuellen Orientierung, Ethnie, Hautfarbe, sozialen Herkunft, Religion/ Weltanschauung sowie physischen und psychischen Fähigkeiten (Behinderung) udgl. auf.</p> <p>Das <b>Militär ist Teil der Gesellschaft</b>, sodass alle diese gesellschaftlichen Differenzierungsmerkmale (sozialen Kategorien) ebenso auf die Bediensteten des Ressorts zutreffen.</p> <p>Der Umgang mit der Vielfalt an Unterschiedlichkeiten (Managing Diversity) erfolgt mittels ganzheitlicher-systemischer Herangehensweise auf individueller, interpersoneller und organisationaler Ebene.</p> <p>Auf <b>Organisationsebene</b> erfolgt Managing Diversity via der Umsetzungs-Strategie DivMngt. Ein Instrument der Ressortleitung, das die Gesamtheit der Maßnahmen beschreibt, mit der die gezielte Wahrnehmung, Wertschätzung und Nutzung der Vielfalt aller Bediensteten erfolgt. Weiters werden die Perspektiven, Werten, Normen und Interessen aller Pers sowie die Verteilung von zB Ressourcen und die Belastungen zwischen den Gruppen berücksichtigt.</p>	<p>Gender u. Geschlecht werden oft synonym verwendet, wobei gender ≠ Frau ist! <b>Nötige Unterscheidung zwischen:</b></p> <p>„<b>sex</b>“ (= biologisches Geschlecht: w/m/ Drittes Geschlecht) und</p> <p>„<b>gender</b>“ (= soziales, kulturelles Geschlecht), dh. soziale Attribute, die mit w/m Eigenschaften verbunden sind, die durch Sozialisation („gesellschaftliche Erziehung“) erlernt werden, und die die Position einer Person und deren Werte in einem vorgegebenen Umfeld (Gesellschaft) bestimmen. Diese Rollen und Beziehungen können variieren und werden von Kultur, Erziehung, Politik, Religion, Zeitspanne und Raum, in dem eine Person lebt, beeinflusst.</p> <p>Mit der Strategie GeM ... <b>sollen einerseits bei allen</b> Vorhaben die unterschiedlichen Fähigkeiten, Interessen und Lebenssituationen von allen Bediensteten von vornherein und fortlaufend berücksichtigt werden. Dh. zB die Veränderung von Rahmen und Strukturen (zB flexible Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuung etc.), <b>sind andererseits bei allen</b> Maßnahmen (Operationen, Missionen, Übungen) und auf allen Ebenen die unterschiedlichen Anliegen und Erfahrungen von allen Personen zu bewerten und zu berücksichtigen. Dh. die Implementierung einer Gender Perspektive in mil Einsätzen.</p>	<p><b>GIB</b> zielt auf die Bekämpfung aller Formen von Diskriminierung, insbes. <b>aufgrund Geschlecht</b>, Alter, sexueller Ausrichtung, Behinderung, Herkunft/Ethnie, Hautfarbe und /oder Religion/Weltanschauung, ab. Unter Berücksichtigung inter-/nationaler Grundlagen, gelten im Bundesdienst die Erfüllung von gesetzlichen Vorgaben des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG) und des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (BGSStG).</p> <p><b>Das B-GIBG regelt ua.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• das GIB-Gebot (zB Ausschreibung von ArbPl und Funktionen, Belästigung, Vertretung von Frauen in Kommissionen, Gebot der sprachlichen GIB, ...);</li> <li>• bes. Frauenfördermaßnahmen (zB Frauen-förderungspläne, Vorrang bei der Aus- und Weiterbildung, ...);</li> <li>• GIB ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, sex. Orientierung, des Alters;</li> <li>• Institutionen und Verfahren (zB GIB-Beauftragte, Frauenbeauftragte, ...)</li> </ul> <p>Anm.: Sexuelle Belästigung kann eine von mehreren möglichen Formen von Mobbing-Handlungen sein, hat eine diskriminierende Wirkung und stellt damit im Regelfall einen Verstoß gegen dienstliche Pflichten dar.</p>	<p>Gem. B-GIBG besteht die rechtliche Verpflichtung einer Unterrepräsentation von Frauen entgegenzuwirken (Frauenförderungsgebot). Dh., wenn der Anteil der Frauen im Bereich der jeweiligen DBeh in einer Verwendung oder Funktion unter 50% liegt.</p> <p>Des Weiteren ist die Verlautbarung eines Frauenförderungsplanes (FFöPl) vorgesehen.</p> <p>Der gem. §11a B-GIBG ressortinterne FFöPl legt Zielen und Maßnahmen zur Frauenförderung fest.</p> <p>Der FFöPl 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.</p> <p>Anwendungsbereich: für alle weiblichen Ressortangehörigen (Voll-/ Teilzeit). Dienstpflichten: Umsetzung durch alle zuständigen Organe.</p>

Abbildung 3: Inhalte der Strategien der G1Stg

## 4.1 Strategie: Diversity Management

Managing Diversity ist ein Ansatz der Antidiskriminierung, der sich aus der US-amerikanischen Bürger- und Frauenrechtsbewegung heraus entwickelt hat.

Vorweg werden zum besseren Verständnis einige wichtige Begrifflichkeiten erläutert.

#### 4.1.1 Diversity – die Vielfalt der Unterschiede

Diversity bedeutet die Vielfalt von Menschen, die sich aufgrund ihrer Unterschiede ergeben. Dh. keine Person gleicht einer anderen Person. Der Versuch, individuelle Vielfalt und Unterschiede mit konkreten Aspekten zu beschreiben, fokussiert auf Unterschiede. Es besteht die Gefahr, dass die Komplexität der Aspekte, die einen Menschen ausmachen und durch die sich Menschen voneinander unterscheiden, reduziert wird.

Dh. nicht die Individualität steht im Zentrum, sondern die Kategorie- und Gruppenzugehörigkeit sowie die Vorstellung von verallgemeinernden Identitätsvorstellungen (zB DIE Soldatinnen, DIE Muslime, DIE Männer, ...). Stereotype, homogene Annahmen über die Angehörigen der jeweiligen Kategorie entwickeln sich, Unterschiede innerhalb der Kategorie werden ausgeblendet. Denn Mann ist nicht gleich Mann, Frau nicht gleich Frau, sondern sie sind auch hetero-, bi- und/oder homosexuell, können blind sein, unter einer chronischen Erkrankung leiden, hell- oder dunkelhäutig sein, einen Migrationshintergrund aufweisen etc. Dh. Personen derselben Geschlechterkategorie (Frau, Mann, drittes Geschlecht) können sich gleichzeitig in vielen Aspekten voneinander unterscheiden, während verschiedene Genderausprägungen (sozialisierte, kulturell geprägtes Geschlecht) auch viele Gemeinsamkeiten miteinander teilen können wie Werte und Erfahrungen aufgrund gemeinsamer Kategorien (wie Alter, Ethnie, Religion, ...). Diese Wechselwirkung oder Überschneidung verschiedener Kategorien nennt sich Intersektionalität. Diversitätsdimensionen können sich dabei gegenseitig verstärken, abschwächen oder auch verändern. Solche intersektionellen Phänomene können auch zu einer Mehrfachdiskriminierung beitragen. So spielen beispielsweise Geschlecht, Hautfarbe und Alter in einer bestimmten Situation zusammen und wirken sich auf Entscheidungen aus, zB im Rahmen einer Stellenbesetzung. Afro-amerikanische Feministinnen wiesen Ende der 1980er auf Machtunterschiede innerhalb der Gruppe der Frauen hin. Besonders gefährdete Risikogruppen sind demnach etwa Mädchen mit Behinderung, Frauen oder aber auch vor allem Burschen im Alter zwischen 15 und 25 mit Migrationshintergrund und schlechter Schulbildung.

#### 4.1.2 Vorurteile und Stereotypen

Diversity richtet sich gegen Vorurteile (zB alle Muslime gehören dem Islamischen Staat an; alle „Schwarzen“ sind Drogendealer) und plädiert für die Anerkennung der individuellen Vielfalt von Menschen. Dies widerspricht Ansätzen, Personengruppen (Frauen oder Männern, Alten oder Jungen) pauschal bestimmte Eigenschaften und damit Eignungen für bestimmte Tätigkeiten, Positionen usw. zuzuschreiben.

Problematisch an diskriminierenden Wahrnehmungen ist, dass wir Menschen anhand eines Merkmals wie zB „Junge“ oder „Mädchen“ unterscheiden, und daran weitere Vermutungen und Bewertungen



anknüpfen (zB alle Jungs spielen mit Autos; alle Mädchen spielen mit Puppen). Wir bilden Stereotypen, die positiv oder negativ sein können. Dass diese oftmals wenig mit den tatsächlichen Eigenschaften und Kompetenzen der jeweiligen Person zu tun haben, ist aus der Stereotypforschung bekannt.

Das Verständnis von Normalität wird in einer Organisation meist von einer Gruppe dominiert. Dh., welche Verhaltensweisen als „normal“ gesehen werden, welche Themen „in“ sind, welche Leistung zählt usw. legt diese dominierende Gruppe fest. Diese „Alpha-Gruppe“ muss nicht die Mehrheit repräsentieren!

*„Das Problem in diesem Zusammenhang ist, dass alle anderen Mitarbeitenden, die nicht zur „Ton angehenden Gruppe“ gehören, kaum Einfluss nehmen können, da sie manchmal als „defizitär, abweichend“ angesehen werden. Für sie besteht eine höhere Wahrscheinlichkeit, diskriminiert zu werden“ (Krell et al., 2011).*

#### 4.1.3 Managing Diversity vs. Diversity Management

Managing Diversity wird oft synonym mit Diversity Management verwendet. Managing Diversity bezieht sich allgemein auf den Umgang mit der Vielfalt an Unterschiedlichkeiten. Im Vergleich dazu ist Diversity Management die Umsetzung von Managing Diversity-Konzepten in Unternehmen auf Organisationsebene und basiert auf einem Lern- und Effektivitätsansatz mit ganzheitlich-systemischer Herangehensweise.

## 4.2 Strategie: Gender Mainstreaming

GeM ist eine Strategie zur Gleichstellung von Geschlechtern. GeM zielt darauf ab, Rahmen und Strukturen zu verändern.

Zunächst sind relevante Begriffsbestimmungen zu erläutern.

Begriff	Erklärung
Geschlecht Während es in der deutschen Sprache nur einen Begriff, nämlich „Geschlecht“ gibt, wird im Englischen zwischen zwei Bedeutungen unterschieden.	Sex als biologisches Geschlecht (F/M)  Gender als soziales Geschlecht. Geschlechtereigenschaften sind von Kultur und Gesellschaft geprägt, also veränderbar. Es besteht kein direkter Verweis auf körperliche Merkmale. (vgl. zB Röcke — Schottenkilt).
Mainstream	Der Begriff „Mainstream“ bedeutet, etwas aus dem „Nebenstrom“ in den „Hauptstrom“ zu bringen, wodurch dieser

	zur Norm/Gewohnheit wird. Ein simples Beispiel dazu ist veganes Essen. Dieses Essverhalten galt einige Jahre zuvor noch als „exotisch“ und der Erwerb solcher Produkte war nur in Spezialshops möglich. Heutzutage ist vegan zu leben „normal“ und der Wareneinkauf in üblichen Handelsketten (zB Spar, Merkur, ...) in einer Produktvielfalt möglich. Es wurde somit zum „Mainstream“.
Mainstreaming	Ist ein Transferprozess, der ein Nebensystem in ein Hauptsystem integriert.

Tabelle 1: Begriffsbestimmungen Gender Mainstreaming

Gender und Geschlecht werden trotz ihrer unterschiedlichen Bedeutung oftmals synonym verwendet.

Ein Grund dafür ist meist die ausschließliche Assoziation mit dem biologischen Geschlecht (Sex). Das soziale Geschlecht (Gender) und andere gesellschaftliche Differenzierungsmerkmale wie Alter, Religion etc. bleiben unberücksichtigt. Geschlechter- und diversitätsbewusstes Handeln soll im BMLV/ÖBH auf allen Ebenen zur Normalität und Selbstverständlichkeit, zum Mainstream werden.

#### 4.2.1 Definitionen Gender Mainstreaming

##### 4.2.1.1 Definition Europarat 1998

Die Definition von „Gender Mainstreaming“ des Europarates 1998 lautet:

„Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubeziehen.“

Vereinfacht gesagt bedeutet GeM also, bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Fähigkeiten, Interessen und Lebenssituationen von allen Personen von vornherein und fortwährend zu berücksichtigen.

##### 4.2.1.2 Definition NATO, Bi-Strategic Command Directive 40-1, 2017

Die definiert „Gender Mainstreaming“ wie folgt:

„Gender Mainstreaming ist eine Strategie zur Erreichung der Gleichstellung der Geschlechter, bei der die Auswirkungen aller geplanten Maßnahmen in allen politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bereichen und auf allen Ebenen auf Frauen und Männer bewertet

werden, um sicherzustellen, dass die Anliegen und Erfahrungen von Frauen und Männern berücksichtigt werden.“

Vereinfacht ausgedrückt, heißt GeM also, bei allen Maßnahmen (Operationen, Missionen, Übungen) und auf allen Ebenen die unterschiedlichen Anliegen und Erfahrungen von allen Personen zu bewerten und zu berücksichtigen.

Nähere Informationen zu „Geschlecht“ im Allgemeinen sowie über politisch-rechtliche nationale und internationale Grundlagenerfolge im online-GlStg Teil 3.

### 4.3 Strategie Anti-Diskriminierung (Gleichbehandlung)

Mit der Verwendung des Wortes „Gleichbehandlung“ wird die Strategie Anti-Diskriminierung näher beschrieben.

Die Menschenwürde ist unantastbar; unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung, Herkunft/Ethnie, Religion/Weltanschauung u/o Hautfarbe.

Der Philosoph Immanuel Kant (1724-1804) definierte in seiner „Grundlegung zur Metaphysik“ die Grundprinzipien der Menschenwürde: Achtung vor dem anderen, Anerkenntnis seines Rechts zu existieren und Anerkenntnis einer prinzipiellen Gleichwertigkeit aller Menschen.

#### 4.3.1 Gesetzliche Vorgaben

Entsprechend relevante Grundlagen der GlStg-Politik, insbesondere im Bereich der Anti-Diskriminierung sind ua.

die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der UN	
die Europäische Menschenrechtskonvention Art. 14 (Diskriminierungsverbot)	
EU-Vertrag (EUV) Art. 2 und 3 Abs. 3	
die EU-Charta der Grundrechte: die Würde des Menschen ist unantastbar, zu achten und zu schützen (Art. 1), das Gleichheitsgebot (Art. 20, 23) sowie das Diskriminierungsverbot (Art. 21).	
das Europarecht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 8 des Vertrages über die Arbeitsweise der EU (AEUV): bei allen Tätigkeiten Ungleichheiten zu beseitigen und GlStg von Männern und Frauen zu fördern;</li> <li>• Art. 19 AEUV: Bekämpfung jeglicher Form von Diskriminierung, ua. aufgrund des Geschlechtes;</li> <li>• Art. 153 AEUV: Chancengleichheit und GIB im Bereich der Beschäftigung;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 157 (4) AEUV: Frauen und Männer sollen gleiches Entgelt für gleiche Arbeit erhalten;</li> </ul>
die EU-Richtlinie (RL) zur GIG-Stg-Politik der EU, insbesondere die	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RL 2006/54/EG (5.7.2006) des Europäischen Parlamentes und des Rates: Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und GIB von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen;</li> <li>• RL 2000/78/EG Rat (27.11.2000) zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der GIB in Beschäftigung und Beruf. Sie nimmt Bezug auf die Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung; einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der GIB in den Mitgliedstaaten;</li> <li>• RL 2000/43/EG Rat (29.6.2000) zur Anwendung des GIG-Grundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft</li> </ul>
Österreichische B-VG Art.7	
Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG; mit 1993 in Kraft)	
Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (2005)	

*Tabelle 2: Relevante Grundlagen im Bereich der Anti-Diskriminierung*

Jedoch sind die Unteilbarkeit sowie die Unantastbarkeit der Menschenwürde leider in keinem Artikel explizit verankert. Die Grundlage der Menschenrechte ist die Achtung der Menschenwürde. Somit sollte die Menschenwürde als den Grund- und Menschenrechten übergeordnetes Prinzip in der Österr. Bundes-Verfassung festgehalten werden. Einige Staaten haben einen Passus über Menschenwürde in ihrer Verfassungsordnung (zB Deutschland, Irland, Schweden, ...).

#### 4.3.2 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Im Ressort können sich Personen und/oder Personengruppen, die der Ansicht sind, diskriminiert zu werden, zur Unterstützung an die Gleichbehandlungs-/Frauenbeauftragten wenden.

In Dienststellen mit bis zu 300 Dienstnehmenden kann eine Frauenbeauftragte (Kontaktfrau), in Dienststellen mit mehr als 300 Bediensteten eine weitere Frauenbeauftragte nominiert werden. Sie sind auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen.

Gleichbehandlungs- und Frauenbeauftragte sind gesetzlich vorgesehene Organe, die ehrenamtlich arbeiten. Sie sind in Ausübung ihrer Tätigkeit selbständig, unabhängig und unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

#### 4.4 Strategie: Frauenförderung

Ziel ist die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in männerdominierten Berufen sowie der Abbau von bestehenden Benachteiligungen.

Neben den bereits erwähnten relevanten GlStg-Grundlagen sind weiters zu nennen:

Die Frauen-Charta (5.3.2010) der EU-Kommission: Förderung der GlStg von Frauen und Männern in Europa und der ganzen Welt;
Das UN-Übereinkommen (1979) zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen (CEDAW: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women): „...mit allen geeigneten Mitteln unverzüglich eine Politik zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau zu verfolgen.“
Die CEDAW ist die völkerrechtliche Grundlage der Quotenregelung für die Umsetzung der Frauenrechte.

*Tabelle 3: Relevante Grundlagen im Bereich der Frauenförderung*

Die „Diskriminierung der Frau“ wird in der Konvention, Art. 1 wie folgt definiert:

„jede mit dem Geschlecht begründete Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung, die zur Folge oder zum Ziel hat, dass die auf die Gleichberechtigung von Mann und Frau gegründete Anerkennung, Inanspruchnahme oder Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten durch die Frau – ungeachtet ihres Familienstands – im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, staatsbürgerlichen oder jedem sonstigen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird“

##### 4.4.1 Frauenförderung in Ressort

Die Frauenförderung im Ressort ist ua. im Frauenförderungsplan geregelt (vgl. BGBl. II, Nr. 126/2020).

Gem. B-GIBG besteht die rechtliche Verpflichtung einer Unterrepräsentation von Frauen entgegenzuwirken (Frauenförderungsgebot). Dh., wenn der Anteil der Frauen im Bereich der jeweiligen Dienstbehörde in einer Verwendung oder Funktion unter 50% liegt. Des Weiteren ist die Verlautbarung eines Frauenförderungsplanes (FFöPI) vorgesehen.

Der gem. §11a B-GIBG ressortinterne FFöPI legt Ziele und Maßnahmen zur Frauenförderung fest. Der FFöPI 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.

Der FFöPI ist für alle weiblichen Ressortangehörigen (Voll-/ Teilzeit) anzuwenden sowie im Sinne der Dienstpflichten durch alle zuständigen Organe umzusetzen.

#### 4.4.2 Männerförderung

Obwohl Männerförderung keine explizite GlStg-Strategie ist, gibt es Bereiche, in denen Männern unterrepräsentiert sind, sodass auch hier eine „Quotenregelung bzw. positive Diskriminierung“ angewandt wird. Dazu zählen zB die Pädagogik (Kindergarten, Volksschule) und das Gesundheitswesen (Logopädie, Hebamme).

Der Anteil der männlichen Volksschullehrer ist in den vergangenen 40 Jahren von 45% auf 8% gesunken, Kindergärtner bilden nur 0,8% (AUT ist Schlusslicht in EU). Oft wollen Männer diese Jobs nicht, da sie als „unmännlich“ konnotiert sind, als „Frauensache“ gelten oder die Männer als „Pädophiler“ bezeichnet werden. Darüber hinaus spielt die schlechte Bezahlung eine wesentliche Rolle.

## 5 Dilemmata der Gleichstellungspolitik

---

*„Die Auseinandersetzung mit Strategien, die die Gleichstellung der Geschlechter fördern, weisen Vor- und Nachteile auf, dh. sie sind mit Dilemmata verbunden“* (vgl. Knapp, 2011; Lorber, 1999, Kutzner, 2014). Sei es aufgrund der Orientierung an Ansätzen, die die Unterschiedlichkeit, die Gleichheit sowie die gültige Verallgemeinerung von Frau und Mann betonen oder auf der Vielfalt von Unterscheidungsmerkmalen und sozialer Dimensionen beruhen.

### 5.1 Differenztheoretischer Ansatz

*„Die Orientierung an vermeintlichen Unterschiedlichkeiten zwischen Frau und Mann, jungen und alten Personen, Menschen mit oder ohne Migrationshintergrund, ...) läuft Gefahr, Stereotypen (Zuschreibung von positiven oder negativen Eigenschaften) fortzuschreiben. Gleichzeitig werden dabei jene sozialen Prozesse ausgeblendet, die an die Unterscheidung anknüpfen und zur Benachteiligung von Personengruppen führen“* (Dobusch, 2015).

### 5.2 Gleichheitsansatz

*„Dieser Ansatz verfolgt die Gleichheitsperspektive von Frau und Mann. Natürlichen oder kulturellen Unterschiedsbegründungen werden abgelehnt. Im Fokus steht die Herstellung von Chancengleichheit“*

*auf politischer, kultureller und sozialer Teilhabe und Geltung. Zur Orientierung dienen Bewertungsmaßstäben, die auf männlich geprägten Normen basieren. Besonderheiten der weiblichen und männlichen Sozialisation werden ignoriert“ (Knapp, 2011). Frauen und Männer erliegen gesellschaftlichen Rollenzuschreibungen und somit keine idente Ausgangsposition. Folglich sind für Frau und Mann, die als „neutral“ geltenden Anforderungen im Erwerbsleben, nicht gleich erfüllbar.*

*„In Summe lässt sich also sagen, dass die Gleichbehandlung von Ungleiche[m] zur Ungleichheit führt sowie umgekehrt eine „reine“ Differenzorientierung das Stigma der Abweichung verstärkt“ (Knapp, 2011).*

### 5.3 Konstruktivistischer bzw. dekonstruktivistischer Ansatz

Soziale Konstrukte (gender) bilden die Basis dieser Ansätze. Dh. unsere Vorstellungen darüber, was Frauen und Männer „wollen, sollen, können“. Veranlagung als biologischer Faktor (sex) bleibt unberücksichtigt.

Der dekonstruktivistische Ansatz geht davon aus, dass sich keine Gruppeneigenschaften von Frauen und Männer ableiten lassen. Die grundsätzliche Verschiedenheit zwischen Frau und Mann wird abgelehnt. Betont wird die Heterogenität unter den Frauen sowie unter den Männern. Mit anderen Worten, es existiert nicht „die Frau“ oder „der Mann“, sodass eine Pauschalisierung bzw. Generalisierung und daher die Verwendung von Stereotypen unmöglich werden. Was Frausein und Mann-Sein bedeutet, bekommt eine neue Relation. Somit resultieren potenziell unendlich viele Unterscheidungsmöglichkeiten, sodass Benachteiligungen nicht mehr erfassbar sind. Die alleinige Dekonstruktion von Bedeutungen bedeutet nicht zugleich eine Änderung struktureller Verhältnisse.

### 5.4 Managing Diversity Ansatz

Der Vielfaltsansatz ist mit ähnlichen Problemen konfrontiert. Er berücksichtigt zur Persönlichkeit zunächst weitere Unterscheidungsmerkmale, die sogenannten sechst Kerndimensionen: Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung, Ethnie und Hautfarbe. Diese Merkmale sind ebenfalls soziale Konstrukte, die in Verbindung mit sozialer Bedeutung stehen (zB Auf- und Abwertungen, Motive udgl.) und an die gesellschaftlichen Regeln und Strukturen anknüpfen.

Die Conclusio ist also, dass Personen bzw. Personengruppen, die sich anhand von Merkmalen unterscheiden im Hinblick auf soziale Dimensionen wie zB Bildung, Gesundheit, Einkommen, Familienstand usw. auf systematische und regelmäßige Weise besser bzw. schlechter gestellt sind.

## 6 Gleichstellungs-Maßnahmen

---

### 6.1 Europäische und nationale Maßnahmen

Auf europäischer sowie österreichischer Ebene sind unter anderem das Aufzeigen des Gender Index (inklusive des Gender Pay Gap) und die Erstellung diverser Nationaler Aktionspläne (zB Gesundheit, Integration, Behinderung) Umsetzungsmaßnahmen zur Erreichung von Gleichstellung.

Darüber hinaus beteiligt sich die EU auch am Internationalen Aktionsplan von Madrid über das Altern (2002) und der Regionalen Implementierungsstrategie (2002). Im weiteren Sinne werden Inhalte wie Gleichberechtigung, Vernachlässigung, Gewalt und Missbrauch, zukünftige Entwicklung, Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden im Alter udgl. aufgegriffen.

Auch treibt die EU mit der Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Rolle von Mädchen und Frauen voran. Mit konkreten Initiativen erfolgt die

- Beseitigung aller Formen sexueller und geschlechterspezifischer Gewalt,
- Thematisierung von bestehenden Ungleichheiten und tief verwurzelte Diskriminierungen von Mädchen und Frauen,
- Stärkung ihrer Rolle in der Gesellschaft und
- Förderung der aktiven, freien und bedeutungsvollen Teilhabe von Frauen und Mädchen.

Die EU bekräftigt mit dem „Neuer Europäischer Konsens über die Entwicklungspolitik: Unsere Welt, unsere Würde, unsere Zukunft“ diese prioritären Inhalte.

Der zweite EU-Aktionsplan für die GIStg „GIStg der Geschlechter und Stärkung der Rolle von Frauen: Veränderung des Lebens von Mädchen und Frauen mithilfe der EU-Außenbeziehungen (2016-2020)“ berichtet über Fortschritte bei folgenden zitierten Zielen (EU-Jahresbericht über Menschenrechte und Demokratie in der Welt im Jahr 2017).

- Gewährleistung der physischen und psychischen Unversehrtheit von Mädchen und Frauen
- Förderung der wirtschaftlichen und sozialen Rechte und Stärkung der Rolle von Mädchen und Frauen



- Stärkung der Mitsprache und Teilhabe von Mädchen und Frauen ...“.

## 6.2 GIStg-Maßnahmen im Ressort

Die Beschreibung einiger GIStg-Maßnahmen wird in den nächsten online-Artikeln zur GIStg-Reihe unter den zugehörigen Teilstrategien erfolgen.

## 7 Gleichstellungskompetenz

---

Ein weiteres GIStg-Ziel ist die Gleichstellungskompetenz, die im Ressort zu den sozialen Kompetenzen zählt. Diese ist mess- und nachweisbar.

Im Rahmen eines ressortspezifischen Kompetenzkataloges wurden 24 Dimensionen eruiert, die nicht nur für den Ausbildungsbereich interessant sind, sondern auch in den Arbeitsplatzbeschreibungen Berücksichtigung finden. Somit besitzt die GIStg-Kompetenz bei Arbeitsplatz-Ausschreibungen/Bekanntmachungen eine Relevanz.

### 7.1 Kernkompetenzen

Im Zusammenhang mit dem Kompetenzkatalog damit erfolgte die Festlegung von Kernkompetenzen, die für alle Ressortangehörigen gelten.

Sie umfassen neben Disziplin und Pflichtgefühl, Kommunikationsfähigkeit, Erfolgswille auch die GIStg-Kompetenz.

Zusätzlich zu diesen müssen Führungskräfte zumindest ganzheitliches Denken und zielorientiertes Führen mitbringen.

Kernkompetenzen für ALLE	+ Kompetenzen für FÜKft
Disziplin & Pflichtgefühl	Ganzheitliches Denken
GIStg-Kompetenz	Zielorientiertes Führen
Kommunikationsfähigkeit	
Erfolgswille	

Abbildung 4: Soziale Kompetenzen im BMLV/ÖBH

Diese Kompetenzen werden bei den erwarteten u/o erwünschten Kriterien aufgelistet. Finden diese Kompetenzen als erwartetes Kriterium Niederschlag, dann sind diese mit einer prozentuellen Gewichtung anzuführen. Dh. sie sind beim Bewerbungsprozess nachzuweisen.

## 8 Zusammenfassung

---

Gleichstellung fordert die Wahrung der Menschenrechte, die gleichberechtigte Teilhabe an Bildung, am Arbeits- und Sozialleben, die Integration sowie Inklusion aller Menschen, aus denen sich eine Gesellschaft zusammensetzt.

Das Militär ist Teil der Gesellschaft, sodass der GIStg-Gedanke ebenso zu berücksichtigen ist. Innerhalb des Ressorts wird die Erreichung des GIStg-Ziels primär mittels den Strategien „Diversity Management, Gender Mainstreaming, Anti-Diskriminierung und Frauenförderung“ sowie entsprechender Maßnahmen angestrebt. GIStg-Themen sind Querschnittsthemen, dh. die Zuständigkeit obliegt allen Dienststellen des Ressorts.

Der GIStg-Grundsatz ist sowohl im täglichen Dienstbetrieb (in allen Lebens- und Arbeitsphasen) als auch bei militärischen Einsätzen zu berücksichtigen.

Die Nutzung der Vielfalt der Unterschiedlichkeiten aller Ressortangehörigen ermöglicht eine effiziente, effektive Auftragserfüllung im In-/Ausland. Dies wird gewährleistet durch differenzierte Perspektiven, erhöhte Kreativität, mehr Flexibilität sowie durch schnellere Reaktionsfähigkeit unterschiedlicher Mitarbeitenden.

Bei inter- und multinationalen Einsätzen liegt der GIStg-Fokus ua. auf der Umsetzung der UN-Resolution 1325 „Frauen, Frieden, Sicherheit“ sowie „vernetzter“ Themen zur menschlichen Sicherheit (zB sexuelle Ausbeutung und Übergriffe, Menschenhandel, Schutz von Zivilisten in Konfliktregionen etc.), für die die Implementierung einer einsatzrelevanten Gender Perspektive in militärischen Operationen unerlässlich ist. Die operative Notwendigkeit einer Gender Perspektive (zB zur Gewinnung eines umfassenden Sicherheitslagebildes, militärische Sicherheitskontrollen, ...) zeigt sich durch den Einsatz von gemischten, diversitätsorientierten Teams (Alter, Geschlecht, Sprache, ...). Die Diversität der truppenstellenden Nationen im inter- und multinationalen Verbund führt auch zu Herausforderungen bei der militärischen Interoperabilität.

Die GIStg-Kompetenz gewinnt zunehmend an Bedeutung. Sowohl für eine gezielte Personalgewinnung und -bindung, als auch für eine gender- und diversitätsgerechte Gestaltung der Ausbildung und Lehre.

## 9 Ausblick

---

Der Teil 2 der GIStg-online Reihe wird sich der Strategie „Diversity Management“ widmen. Einerseits sollen die historische Entwicklung und theoretische Ansätze vorgestellt werden. Andererseits soll die

Relevanz für das Ressort im Dienstbetrieb sowie bei militärischen Einsätzen in Verbindung mit Friedenssicherung (unter Berücksichtigung der menschlichen Sicherheit) beleuchtet werden.

## 10 Lebenslauf der Autorin

MinR<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> rer.nat. Roswitha Mathes

Geb. 1973; Ministerialrätin; 1997-2007 Studium der Psychologie an der Universität Wien; 2008-2010 Fortbildung zur Klinischen-, Gesundheits-, Notfalls- und Arbeitspsychologin; 2013 Ausbildung zum Gender Advisor; zertifiziert in den Bereichen Qualitäts- und Prozessmanagement sowie Personalentwicklung; seit 1993 im BMLV/ÖBH (Grundorganisation und unmittelbare Nachordnung); seit 2020 Generalstab/Sektion IV/Gruppe Laufende Einsätze/Menschliche Sicherheit; seit 2009 Ressortbeauftragte des Cross Mentoring-Programms im Bundesdienst; seit 2017 Anti-Mobbing-Beauftragte zur Gesamtkoordinatorin der Anti-Mobbing-Initiative; seit 2020 Gender Mainstreaming Beauftragte; 04/2014-09/2014 – Auslandseinsatz Kosovo (KFOR), 08/2015-02/2015 – Auslandseinsatz Bosnien-Herzegowina (EUFOR); 06/2020-12/2020 – Auslandseinsatz Süd-Libanon (UNIFIL).



Literatur:

Dobusch, L. (2015). Diversity (Management)-Diskurs in Deutschland und Österreich: Zwischen organisationaler Kontingenz und Sagbarkeitsspielräumen. In E. Egger & R. Bendl (Hrsg), *Diversität, Diversifizierung und (Ent)Solidarisierung*. S.55-72. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Knapp, G.-A. (2011). Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion und Intersektionalität: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die gleichstellungspolitische Praxis. In G. Krell, R. Ortlieb & B. Sieben (Hrsg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik* (S.71-84). Wiesbaden: Gabler.

Krell, G./Ortlieb, R./Sieben, B. (Hrsg.); *Chancengleichheit durch Personalpolitik*; 6.Auflage; Gabler: Wiesbaden 2011

Kutzner, E. (2014). Zum Umgang mit Vielfalt in Organisationen – Innovationsprozesse jenseits traditionellen Managements. In M. Jostmeier, A.

Lorber, J. (1999). Gender-Paradoxien. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.