

GLEICHSTELLUNG
Grundlagen im Österreichischen Bundesheer

Roswitha Mathes und Nicola Gruber

Schriftenreihe der
Landesverteidigung





**Schriftenreihe der
Landesverteidigungsakademie**

Zentrum für menschenorientierte Führung und Wehrpolitik

Roswitha Mathes und Nicola Gruber

**GLEICHSTELLUNG
Grundlagen im Österreichischen Bundesheer**

Band 14/ 2019

Wien, November 2019

Impressum:

Medieninhaber, Hersteller, Herausgeber :
Republik Österreich / Bundesministerium für Landesverteidigung
Roßauer Lände 1
1090 WIEN

Redaktion :
Landesverteidigungsakademie
Zentrum für menschenorientierte Führung und Wehrpolitik
Stiftgasse 2a
1070 WIEN

Schriftenreihe der Landesverteidigungsakademie

Copyright :
© Republik Österreich / Bundesministerium für Landesverteidigung
Alle Rechte vorbehalten

November 2019
ISBN. 978-3-903121-41-6

Druck
ReproZ W 18-5066
Stiftgasse 2a
1070 Wien

Inhaltsverzeichnis

<i>Einleitung</i>	8
1 Gleichstellung	11
1.1 WAS bedeutet Gleichstellung?	11
1.1.1 Menschenrechte	11
1.1.1.1 Historisch Entwicklung der Menschenrechte.....	11
1.1.1.2 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte	13
1.1.1.3 Freiheits-, Gleichheits- und politische Rechte	14
1.2 WARUM Gleichstellung in der Gesellschaft?	15
1.2.1 Gesellschaftliche Aspekte	15
1.2.1.1 Diversity-Rad (4 Layers of Diversity).....	16
1.2.2 Politisch-rechtliche Aspekte	19
1.2.2.1 Sklaverei und Rassenunruhen	19
1.2.2.2 Frauenbewegung	20
1.2.2.3 Homo-/Transsexuellen-Bewegungen	20
1.2.2.4 Behinderten-Rechtsbewegung	21
1.2.2.5 Gray Panthers	21
1.2.3 Soziale Aspekte	22
1.2.4 Ressortspezifische Aspekte.....	22
2 Strategien der Gleichstellung im Ressort	24
2.1 Inhalte der Gleichstellungsstrategien im Überblick	25
2.2 Strategie: Diversity Management	26
2.2.1 Begriffserklärungen	26
2.2.2 Managing Diversity - Historische Entwicklung	29
2.2.3 Paradigmen und Herangehensweisen von Managing Diversity	29
2.2.4 Managing Diversity – 3 Ebenen-Ansatz.....	31
2.2.5 Definitionen Diversity Management.....	32
2.3 Strategie: Gender Mainstreaming	33
2.3.1 Begriffsbestimmungen.....	33
2.3.2 Maßnahmen im BMLV/ÖBH.....	34
2.3.3 Definitionen Gender Mainstreaming	36
2.3.4 Politisch-rechtliche Grundlagen.....	37
2.4 Strategie Anti-Diskriminierung (Gleichbehandlung)	39

2.4.1 Begriffserklärungen.....	39
2.4.2 Gesetzliche Vorgaben.....	40
2.4.2.1 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz	42
2.4.3 Anti-Diskriminierung (Gleichbehandlung) - Umsetzung im Ressort	44
2.5 Strategie: Frauenförderung	45
2.5.1 Frauenförderung in Österreich.....	46
2.5.1.1 Quotenregelung (Frauenquote)	47
2.5.2 Frauen-Personalgewinnungsmaßnahmen	48
2.5.3 Männerförderung.....	50
2.5.4 Frauenförderungsplan BMLV	50
2.5.4.1 „Meilensteine“ der Frauenrechte in Österreich.....	52
3 Dilemmata der Gleichstellungspolitik.....	56
3.1 Differenztheoretischer Ansatz	56
3.2 Gleichheitsansatz	56
3.3 Konstruktivistischer bzw. dekonstruktivistischer Ansatz.....	57
3.4 Managing Diversity Ansatz.....	57
4 Gleichstellungs-Maßnahmen.....	58
4.1 Europäische und nationale Maßnahmen.....	58
4.2 GlStg-Maßnahmen im Ressort.....	59
4.2.1 Gender- und diversitygerechte Gestaltung der Lehre und Ausbildung.....	59
4.2.2 Basisausbildungen zur Gleichstellung.....	60
4.3 Gender Index	60
4.4 Gender Pay Gap	60
4.4.1 Ursachen für die Verdienstunterschiede bei Frauen und Männern.....	62
5 Instrumente zur Anwendung von Gleichstellung.....	65
5.1 Gleichstellungs-Tools	65
6 Gleichstellungskompetenz.....	67
7 Praxisrelevanz „Diversität“ im ÖBH.....	68
7.1 Geschlecht.....	68

7.1.1 Biologisches Geschlecht.....	68
7.1.2 Intersexualität.....	69
7.1.3 Drittes Geschlecht	69
7.1.4 Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersexual, Queer und andere (LGBTIQ+)	70
7.1.5 Gesellschaft und Geschlecht	70
7.1.6 Begriffserklärung.....	71
7.1.7 Transgender in den Streitkräften.....	71
7.1.8 Frauen im Ressort	72
7.1.9 Wehrpflicht für Frauen.....	73
7.1.10 Relevanz für das BMLV/ÖBH.....	74
7.2 Alter	74
7.2.1 Personalgewinnung	75
7.2.2 Generationen im Arbeitsleben.....	75
7.2.3 Ausbildungsformen.....	77
7.2.4 Werte	78
7.2.5 Nutzen von (alters)gemischten Teams	79
7.2.6 Relevanz im BMLV/ÖBH	80
7.3 Behinderung.....	81
7.3.1 Definition	81
7.3.2 Grundlagen	81
7.3.3 Relevanz für das BMLV/ÖBH.....	83
7.4 Sexuelle Orientierung	84
7.4.1 Sexualverhalten	84
7.4.2 LGBTIQ+	85
7.4.2.1 Homosexualität (Lesben und Schwule).....	85
7.4.2.2 Gewalt und Homosexualität.....	86
7.4.3 Formen des Zusammenlebens	87
7.4.3.1 Ehe für alle und Ehe light	87
7.4.3.2 Ehe auf Zeit.....	88
7.4.4 Outing	88
7.4.4.1 Zugang zu Arbeit	89
7.4.5 Relevanz für das BMLV/ÖBH.....	90
7.5 Ethnizität/ Herkunft.....	91
7.5.1 Nationalitäten in Österreich	91
7.5.2 Relevanz für das BMLV/ÖBH.....	93

7.6 Hautfarbe	94
7.6.1 Diskriminierung-Beispiele	94
7.6.2 Relevanz für das BMLV/ÖBH	97
7.7 Religion und Weltanschauung.....	97
7.7.1 Der Islam – ein Teil des Landes?	97
7.7.2 Kirchen und Religionsgemeinschaften in Österreich	98
7.7.2.1 Umgang mit Kirche und Religionsgemeinschaften im Ressort.....	99
7.7.2.2 Militärseelsorgende	99
7.7.2.3 Tragen eines Turbans.....	100
7.7.3 Religionen in Österreich	101
7.7.3.1 Zahlen	101
7.7.4 Relevanz BMLV/ÖBH.....	102
<i>8 Zusammenfassung.....</i>	<i>103</i>
<i>Literaturverzeichnis.....</i>	<i>105</i>
<i>Abbildungsverzeichnis</i>	<i>110</i>
<i>Tabellenverzeichnis.....</i>	<i>111</i>

*Der Herausgeber übernimmt keine inhaltliche
Verantwortlichkeit der Beiträge.*

Die Autorinnen sind für den Inhalt verantwortlich.

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 Behinderungen, für Menschen jeglicher sexueller Orientierung sowie für Menschen mit Migrationshintergrund zu gewährleisten.

Im Rahmen des demographischen Wandels werden bisher benachteiligte Menschengruppen zunehmend als Ressourcen gewürdigt. Globalisierung, also eine zunehmende Verflechtung der Welt, Migrationsströme, die Alterung der Bevölkerung und Frauen-Empowerment lassen uns keine andere Möglichkeit, als sich mit der Vielfaltigkeit der Unterschiedlichkeit von Menschen in unserer Gesellschaft auseinanderzusetzen. Auch das Österreichische Bundesheer kann sich dessen nicht entziehen.

Das Bundesheer leistet neben Inlandsaufgaben auch solidarische Beiträge zur internationalen Friedenssicherung, zur humanitären Hilfe und Katastrophenhilfe. Soldatinnen und Soldaten kommen dabei mit verschiedensten kulturellen Gegebenheiten, Ethnien, Religionen und Weltanschauungen in Berührung oder stehen kontrastierenden Geschlechterrollen gegenüber. Sich diesbezüglich Wissen anzueignen, kann durchaus Leben retten. Des Weiteren ist es wichtig zu wissen, dass Bedürfnisse, Sicherheit und Risiken der Bevölkerung vor Ort unterschiedlich sein können.

Der Schlüssel für eine optimale Leistungserfüllung variierender Aufgaben liegt in der Nutzung von gemischten Teams, dh. in der Verfügbarkeit von Personen unterschiedlichen Geschlechts, Alters, Ethnien, Sprachkenntnissen udgl, die sowohl gleiche als auch unterschiedliche Fähigkeiten und Fertigkeiten aufweisen.

In Zeiten von multikulturellen Gesellschaften, generationsbedingten Herausforderungen in der Zusammenarbeit und einer sehr heterogenen Bevölkerung ist Managing Diversity nicht mehr zu ignorieren. Nicht nur für die

effiziente und effektive Auftragsbefüllung, sondern auch für die Personalgewinnung und -ausbildung sowie für Teamarbeit und den täglichen Umgang miteinander innerhalb des Ressorts. Das Ziel hierbei ist die Schaffung von Bedingungen, in denen individuelle und gruppenbezogene Unterschiede geschätzt und genutzt sowie Kooperationen aufgebaut werden, in denen die Bedürfnisse benachteiligter Gruppen berücksichtigt werden.

Der Personalstand des Ressorts, der sich aus zivilen Frauen und Männern, Soldatinnen und Soldaten, Transgender-Personen und weiteren Geschlechtsformen zusammensetzt, der eine Altersbandbreite von 15. bis 65. Jahren aufweist, der ca. 1400 Menschen mit Behinderung beschäftigt, mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen, Ethnien, Hautfarben sowie Religionen konfrontiert ist, spiegelt die Diversität des Volkes wieder, denn das Militär ist Teil der Gesellschaft. Die Frage, die sich dabei stellt, ist, ob wir dieses Potenzial zu nutzen wissen oder wir uns vor neuen Möglichkeiten und neuem Wissen verschließen.

Gleichstellung, der Begriff und dessen Nutzen werfen offene Fragen auf, sodass dieses Thema im Interesse von Klarheit und Sensibilisierung nicht oft genug angesprochen werden kann.

Den Bezeichnungen „Gender, Gleichbehandlung, Frauenförderung, geschlechtergerechte Sprache, Chancengleichheit, ...“ ist gemein, dass sie trotz ihrer unterschiedlichen Bedeutung oftmals synonym verwendet werden. Ein Grund dafür ist oftmals die ausschließliche Assoziation mit „Frauenthemmen“.

Die vorliegende Publikation soll einerseits dazu dienen die Grundlagen zur Erreichung der Gleichstellung im Ressort sowie deren Bedeutung für die optimale Aufgabenerfüllung des BMLV/ÖBH, sowohl im täglichen Dienstbetrieb als auch bei militärischen Einsätzen, vorzustellen. Andererseits soll die Publikation dazu nutzen, offene Fragen zu beantworten und Missverständnisse zu beseitigen.

Zu Beginn wird der oft fälschlich verstandene Begriff „Gleichstellung“, dessen Nutzen und Unumgänglichkeit erläutert.

Fortgesetzt wird mit der Darstellung von grundlegenden Aspekten, die die Notwendigkeit der Forderung nach Gleichstellung begründen.

Anschließend folgen eine Vorstellung der ressortrelevanten Strategien und deren Umsetzungsmaßnahmen zur Erreichung der Gleichstellung im Ressort. Eine Auflistung der relevantesten politischen und rechtlichen Grundlagen ist inkludiert.

Danach wird ein Überblick erfolgter Gleichstellung Maßnahmen durch die EU, durch Österreich und innerhalb des Ressorts gegeben.

Informationen über allgemeine Analysewerkzeuge (Gleichstellungs-Tools) sowie über die Gleichstellungs-Kompetenz als soziale Kernkompetenz für alle Bedienstete in Arbeitsplatzbeschreibungen des Ressorts folgen als eigenständige Kapitel.

Die Relevanz der personellen Diversität im Ressort, unterlegt mit Zahlen, Daten und Fakten, bildet ein weiteres Kapitel.

Zum Schluss werden relevante Inhalte nochmals zusammengefasst.

1 Gleichstellung

Die Grundlagen zur Erreichung der Gleichstellung im Ressort sowie deren Bedeutung für eine effektive und effiziente Aufgabenerfüllung, sowohl im täglichen Dienstbetrieb als auch im militärischen Einsatz, werden im Folgenden vorgestellt.

Im ersten Kapitel wird der oft fälschlich verstandene Begriff „Gleichstellung“ und dessen Nutzen erläutert. Fortgesetzt wird mit der Darstellung von grundlegenden Aspekten, die die Notwendigkeit der Forderung nach Gleichstellung begründen.

1.1 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.

1.1.1 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.

1.1.1.1 Historisch Entwicklung der Menschenrechte

Mit Menschenrecht gehen Frieden und die Basis zu wahrer Freiheit einher. Die Tradition reicht mehr als 2500 Jahre zurück und wird im Überblick dargestellt.

539 v. Chr.	Tonzylinder von Kyros	Erste Menschenrechts-Charta; die Tontafel zeigt Proklamationen von Freiheit und Gleichheit von Kyros dem Großen.
1215	Magna-Charta	Festlegung neuer Rechte; Gesetz gilt auch für den König.
1628	Petition of Rights	Informiert über Rechte und Freiheiten der Menschen gegenüber der britischen Krone.
1776	US-Unabhängigkeitserklärung	Verkündet das Recht zu leben, frei zu sein und nach Glück zu streben.
1787	Verfassung der Vereinigten Staaten von Amerika	Grundgesetz der US-Regierung; regelt die grundlegenden Rechte der Bürgerinnen und Bürger
1789	Französische Erklärung der Menschen- und Bürgerrechte	Regelt, dass alle Bürgerinnen und Bürger vor dem Gesetz gleich sind.
1791	Bill of Rights der USA	Machteinschränkung der US-Regierung; schützt die Rechte Aller auf dem Territorium USA.
1864	Erste Genfer Konvention	Setzt Standards für internationale Rechte.
1948	Allg. Erklärung der Menschenrechte	Festlegung von 30 Rechten, die für alle Menschen gelten.

1.1.1.2 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

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 Shoah und anderer großer Verbrechen, veranlasste die UN zur Festlegung von Anweisungen, wie Staaten ihre Population behandeln sollen.

Der Artikel 1 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN aus 1948 besagt:

„Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren“.

Zu diesen zählen Freiheits- und Gleichheitsrechte sowie politische Rechte.

Die Menschenrechte fanden zuvor schon multiple Erwähnung, etwa in der „Unabhängigkeitserklärung der Vereinigten Staaten 1776“ oder der „Erklärung der Menschen- und Bürgerrechte 1789“ durch die französische Nationalversammlung. Der Europarat hat seine „Europäische Menschenrechtskonvention 1950“ durch den Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg abgesichert. Die Arabische Liga hat ihre eigene „Arabische Charta der Menschenrechte“ verabschiedet, die 2008 in Kraft getreten ist.

Die EU widmet sich der Unterstützung des Menschenrechtssystems der VN. Mit Untersuchungskommissionen, länderspezifischen Erklärungen und weiteren expliziten Verfahren kämpft sie gegen Menschenrechtsverletzungen an. Sonderbeauftragter der EU für Menschenrechte ist seit 2012 Stavros Lambrinidis.

Die EU vertritt die Auffassung, dass wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte als grundlegende Menschenrechte ein fixer Bestandteil der auswärtigen Menschenrechtspolitik sein müssen, denn Menschenrechte besitzen eine Allgemeingültigkeit, sind unteilbar, interdependieren und bedingen einander.

Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte umfassen arbeitsbezogene Rechte, das Recht auf soziale Sicherheit, Sozialschutz, Schutz und Beistand für die Familie, das Recht auf angemessenen Lebensstandard (Nahrung, Wohnraum, Wasser, Sanitärversorgung und Kleidung), das Recht auf Bildung und das Recht auf Gesundheit sowie kulturelle Rechte.

1.1.1.3 Freiheits-, Gleichheits- und politische Rechte

Die **Freiheitsrechte** umfassen Meinungs-, Gewissens-, Religions- sowie Vereins- und Versammlungsfreiheit.

Weltweit wird die Freiheit der Meinungsäußerung, die Pressefreiheit und die Pluralität der Medien bedroht, auch innerhalb der EU. Gewalt und Miss-handlungen gegenüber medialen Berichterstattenden haben in den letzten Jahren enorm zugenommen. Beginnend mit Schikane, gezielter Überwachung, körperlicher Attacke bis hin zu Cyber Mobbing versucht man kritische Stimmen zum Schweigen zu bringen. Die Freiheit der Meinungsäußerung wird seitens der EU auf verschiedenen Ebenen des politischen Dialogs systematisch zur Sprache gebracht (zB am Welttag der Pressefreiheit: 3. Mai). Des Weiteren unterstützt das Europäische Instrument für Demokratie und Menschenrechte einige Projekt zu diesem Thema.

Gleichheitsrechte inkludieren:

- Gleichheit vor dem und durch das Gesetz,
- Schutz gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Hautfarbe, Religion, ethnischer und sozialer Herkunft.

Basierend auf den Grundsätzen der Gleichheit bzw. der Anti-Diskriminierung fördert und intensiviert die EU in die Umsetzung der Leitlinie zur Förderung und zum Schutz der Religions- und Weltanschauungsfreiheit. Dadurch werden die Verpflichtungen des EU-Aktionsplans für Menschenrechte und Demokratie (2015-2019) erfüllt. Zu diesen Themen werden ebenso Projekte durchgeführt (zB Schulungsmodule „Politischer Islam,

Islam in der Politik“ durch den Europäischen Auswärtigen Dienst).

Zu den **politischen Rechten** zählen das Wahlrecht, die gleiche Ämterzugänglichkeit, die Parteienfreiheit, etc.

1.2 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.

1.2.1 Gesellschaftliche Aspekte

Eine Gesellschaft unterliegt bewahrenden, wie auch dynamischen Faktoren.

Während **bewahrende Faktoren** relativ stabil bleibende, traditionelle Werte, Normen, Regelung des Zusammenlebens sind und das Fundament für die Zukunft bilden, verändern sich **dynamische Faktoren** hingegen rasch. 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. an der Diversität, dh. die Vielfältigkeit der Zusammensetzung der Gesellschaft bzgl.

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



Abbildung 1: Humane Vielfalt einer Gesellschaft (Quelle: Die Presse, 2017)

Die oftmals mit den sozialen Kategorien verbundenen Diskriminierungen/Ungleichbehandlungen rechtfertigen die Forderung nach Gleichstellung.

Wer Pflichten hat (zB Einzahlung von Steuern, in die Gesundheits- und Pensionsvorsorge), hat auch Rechte!

Für den Dienstgeber resultieren durch die Berücksichtigung der Gleichstellung viele Vorteile. Die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Bediensteten und ihre vielfältigen Fähigkeiten und Fertigkeiten sind ein wichtiger Faktor für den Erfolg des Ressorts, insbesondere in Hinblick auf die vielseitigen und differenzierten Anforderungen zur Aufgabenerfüllung.

1.2.1.1 Diversity-Rad (4 Layers of Diversity)

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. Verallgemeinert wird oft durch Vorurteile, wie zB ALLE Muslime sind ISIS, ALLE Afrikaner sind Drogendealer.

Um Vielfalt fassbar und beschreibbar zu machen, dienen die **„Dimensionen von Diversität (Diversity-Rad)“**. Diese werden anhand des soziologischen „4 Layers of Diversity“- Modells nach Gardenswartz und Rowe (1995), adaptiert durch die Austrian Society for Diversity, illustriert.

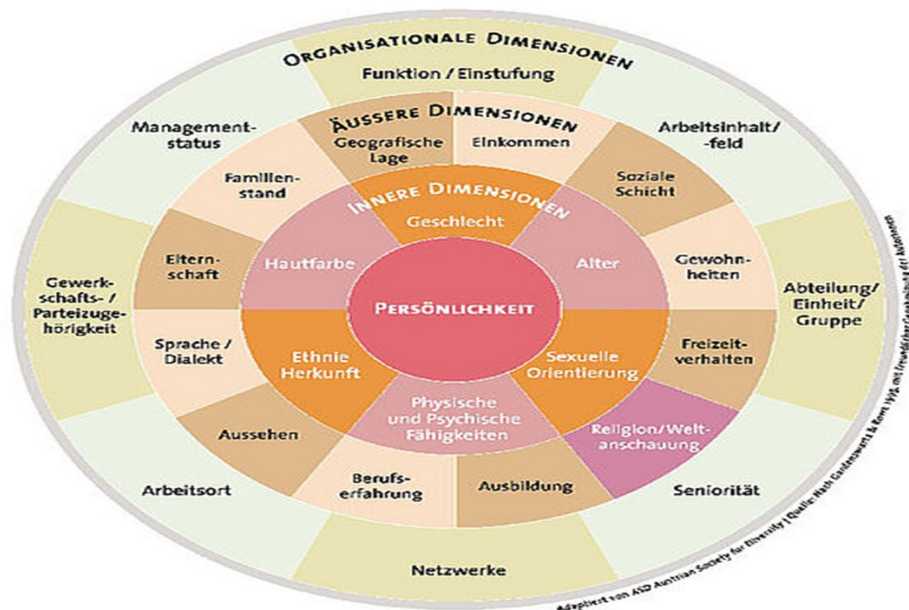


Abbildung 2: Gardenswatz & Rowe 1995; 4 Layers of Diversity

Im Zentrum des Modells befindet sich die „Persönlichkeit“, als einzigartige Kombination persönlicher Charakteristika, die uns alle voneinander unterscheidet und die Interaktion mit anderen prägt.

Die „Inneren oder Kerndimensionen (2. Kreis)“ umfassen physische und soziale Aspekte des Individuums, die wir selbst nicht beeinflussen können, die als relativ unveränderbar gelten und die wir mit anderen gemeinsam haben oder auch nicht.

Die „Äußeren Dimensionen (3. Kreis)“ zeichnen sich durch Veränderbarkeit aus, die ebenso die Persönlichkeit in ihrer Individualität prägen.

Die „Organisationale Dimensionen (4. Kreis)“ werden durch die Art der Zugehörigkeit innerhalb der jeweiligen Organisation bestimmt. Diese Dimensionen machen einen Unterschied im Arbeitsalltag.

All diese konzentrischen Kreise befinden sich in einem wechselseitigen Zusammenspiel.

Alle diese gesellschaftlichen Differenzierungsmerkmale treffen auf das Personal des Ressorts zu und bergen Potenzial von Kreativität und Innovation in sich.

1.2.2 Politisch-rechtliche Aspekte

Politisch-rechtliche Aspekte, die aus mehreren unterschiedlichen Rechtsbewegungen resultieren, werden im Folgenden auszugsweise erläutert:

1.2.2.1 Sklaverei und Rassenunruhen

Mit dem Ende des Sezessionskrieges (US-Bürgerkrieg) verkündete Präsident Lincoln das Ende der Sklaverei im Jahr 1863.

Am 18. Dezember 1865 besiegelte US-Präsident Andrew Johnson das Ende der Sklaverei mit dem 13. Verfassungszusatz.

1955 misshandelten und töteten weiße Männer einen schwarzen Jungen und wurden vor Gericht freigesprochen. Daraus entstanden erste Anzeichen der US-Amerikanischen Bewegung der Schwarzen.

1955 war die Segregation, die die weiße Vorherrschaft im Süden Amerikas garantieren soll, so weit fortgeschritten, dass Schwarze in öffentlichen Bussen ausschließlich die hinteren Sitze besetzen durften. Wurde es eng, mussten sie auch dort aufstehen, um den Weißen Platz zu machen. Genau das verweigerte Rosa Parks am 1. Dezember 1955 in Montgomery. Sie blieb sitzen, wurde verhaftet und vor Gericht gestellt. Bürgerrechtsorganisationen, die bis dahin noch wenig Einfluss hatten, nutzen die Situation. Das Women's Political Council rief zum Busboykott auf.

Fast ein Jahr lang bestieg niemand aus der afroamerikanischen Bevölkerung (ca. 42.000 Personen) in Montgomery die öffentlichen Busse. Am 13. November 1956 entschied der Oberste Gerichtshof, dass Rassentrennung verfassungswidrig und die Segregation in Bussen aufzuheben ist.

Der Busboykott brachte auch den mächtigsten Führer der Bürgerrechtsbewegung hervor: **Martin Luther King jr.** Der 26-jährige Pastor wurde zum Anführer des Boykotts gewählt. Inspiriert von Mahatma Gandhi kämpfte er gewaltfrei, aber mächtig gegen den Rassismus.

Doch die Gewalt weißer Rassisten gegen friedlich Demonstrierende rüttelte die Öffentlichkeit wach. Die Politik musste reagieren.

1964 verkündete Präsident Lyndon B. Johnson das Gesetz, in dem die Rassentrennung aufgehoben wurde.

1965 trat ein neues Wahlrecht für die afroamerikanische Bevölkerung in Kraft.

2009-2017 regierte Barack Obama als erster afroamerikanischer Präsident (44. US-Präsident).

1.2.2.2 Frauenbewegung

Die erste Welle in den USA trat im Rahmen der Anti-Sklaverei-Bewegungen auf.

Im Jahr 1900 sank die Geburtenrate - später auch aufgrund des Ersten Weltkriegs und der Weltwirtschaftskrise 1929. Durch diese Ereignisse vollzog sich ein Rollenwandel der Frau: während sich die Männer im Krieg befanden oder als Veteranen zurückkamen, wurde die Frau zur Familiernährerin.

1.2.2.3 Homo-/Transsexuellen-Bewegungen

1969 kam es zu den sog. „Stonewall-Unruhen“, dh. zu gewalttätigen Konflikten zwischen Homo- und Transsexuellen und der Polizei. Im Zuge der Razzia widersetzte sich eine große Gruppe der Festnahme in einer Bar in der Christopher Street.

Österreich: Jährlich finden die Regenbogenparade sowie der Life Ball (AIDS) statt.

In Deutschland wird als Pendant zum Lifeball die Love Parade durchgeführt.

2017 wurde in Österreich die erste Internationale Lesbenkonferenz abgehalten.

1.2.2.4 Behinderten-Rechtsbewegung

Gusti Steiner zählte 1970 zu den Begründern der bundesdeutschen emanzipatorischen Behindertenbewegung. Er provozierte mit dem Slogan „Behindert sein ist schön“ oder der Herausgabe eines Behindertenkalenders und kämpfte somit gegen Diskriminierung und für Gleichstellung. Behinderung war für ihn ein Thema der Politik und kein Gegenstand karitativer Fürsorge. Damit leitete Steiner einen Paradigmenwechsel in der Behindertenpolitik ein. Steiner richtete den Fokus seiner Arbeit auf die Ursachen der Ausgrenzung behinderter Menschen und forderte in diesem Zusammenhang, dass behinderte Menschen selbst ihre Pflege und ihren Assistenzbedarf bestimmen sollten. Steiner kritisierte die großen Behinderteneinrichtungen und favorisierte Independent-Living-Konzepte.

Seither hat sich einiges im Bereich der „Integration“ und in weiterer Folge der „Inklusion“ von behinderten Menschen getan (zB Behinderteneinstellungsgesetz 1970).

Der Nationale Aktionsplan (NAP) für Menschen mit Behinderung (2012-2020), dem auch das BMLV Folge leisten muss, beinhaltet mehr als 200 Maßnahmen. 2008 fand erstmalig in Wien die „Powerparade“ der behinderten Menschen statt.

1.2.2.5 Gray Panthers

1970 wurde eine Altersrechtsbewegung unter Beteiligung von Maggie Kuhn als Antwort auf erzwungene Pensionierungen im Alter von 65 Jahren gegründet. Es entstand ein Netzwerk von Menschen, die alle von nationalen, religiösen und sozialen Organisationen pensioniert worden waren.

Sie versammelten sich, um Probleme von Pensionierten zu besprechen, wie den Verlust an Einkommen, an sozialen Kontakten und der Arbeit.

Diverse Verbände für Seniorinnen und Senioren fordern mehr Mitspracherecht am gesellschaftlichen Leben.

1.2.3 Soziale Aspekte

All diese angeführten oder andere Bewegungen kämpften für die Gleichbehandlung oder Gleichstellung. Es ging ihnen um Chancengleichheit, soziale Integration bzw. Inklusion und Gerechtigkeit.

1.2.4 Ressortspezifische Aspekte

Im Strategiebericht zum Bundesfinanzrahmengesetz 2016-2019 sind unter Untergruppe 14 Aspekte militärischer Angelegenheiten angeführt. Die darin aufgelisteten Wirkungsziele (WZ) inklusive des Gleichstellungszieles bilden die ressortspezifischen Aspekte zur Begründung, weshalb Gleichstellung notwendig ist.

Die BMLV-Wirkungsziele lauten wie folgt:

- 1) Sicherstellung einer angemessenen Reaktionsfähigkeit im Rahmen der militärischen Landesverteidigung auf sich ändernde sicherheitspolitische Verhältnisse unter Gewährleistung der staatlichen Souveränität.
- 2) Gewährleistung der unmittelbaren Hilfestellung für die österreichische Bevölkerung im Katastrophenfall und des der Bedrohungslage angepassten Schutzes der kritischen Infrastruktur des Landes.
- 3) Gewährleistung eines angemessenen solidarischen Beitrages zur internationalen Friedenssicherung, der humanitären Hilfe und der Katastrophenhilfe.
- 4) Gewährleistung einer aufgabenorientierten, effektiven und effizienten Ausbildung für alle Soldatinnen und Soldaten sowie zivile Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Hinsichtlich der GlStg bedeutet dies zB beim WZ 3, dass die Bedürfnisse der gesamten Bevölkerung im Fokus liegen. Dieser Zugang wird durch die Funktion des „**Gender Advisor**“ (**GENAD**) berücksichtigt. Der GENAD ist eine international genderspezifisch ausgebildete sowie im Einsatzraum einsetzbare Fachfunktion

- zur Implementierung einer Gender Perspektive in internationalen UN-, NATO, und EU-Missionen sowie
- für weitere einsatzrelevante genderspezifische Aufgabenbereiche.

Eine **Gender Perspektive im militärischen Einsatz** bedeutet die Fähigkeit zu haben, zu erkennen wo, wann und wie Frauen, Männer, Mädchen und Buben in einer bestimmten Situation aufgrund ihres (gender-) Geschlechtes unterschiedlich betroffen sind.

Zur Gewährleistung des WZ 4, nämlich das Vorhandensein von ausreichend qualifiziertem Personal im Ressort, wurde im Gleichstellungswirkungsziel ua. der Fokus auf eine gender- und diversitygerechte Gestaltung der Lehre und Ausbildung gelegt.

2 Strategien der Gleichstellung im Ressort

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

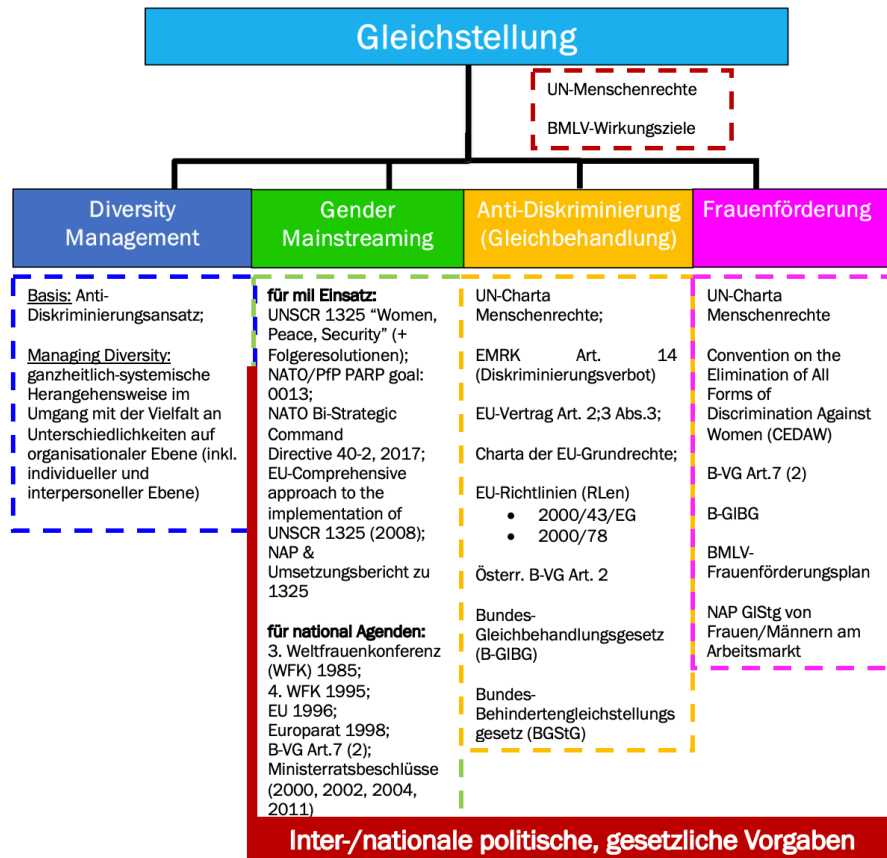


Abbildung 3: Strategien zur Erreichung der GlStg im BMLV

Die Originaldarstellung dieser GlStg-Strategien (Quelle: Mag.^a Moosmaier Silvia, Gender Mainstreaming Report 2010-2012; 2013) wurde von den Autorinnen hinsichtlich der Hinweise über einige Grundlagendokumente adaptiert.

2.1 Inhalte der Gleichstellungsstrategien im Überblick

Zum besseren Verständnis und zur Sichtbarmachung der Unterschiede bzw. wechselseitigen Zusammenhänge der einzelnen Strategien werden diese hier einzeln kurz dargestellt und in den jeweiligen Kapiteln ausführlich erläutert.

Strategien der Gleichstellung im BMLV/ÖBH		
Diversity Management (DivMngt)	Gender Mainstreaming (GeM)	Anti-Diskriminierung (GIB)
<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) u.dgl. auf.</p> <p>Das Militär ist Teil der Gesellschaft, 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 Organisationsebene 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</p> <p>Nötige Unterscheidung zwischen:</p> <p>„sex“ (= biologisches Geschlecht: w/m/Drittes Geschlecht) und</p> <p>„gender“ (= 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 ... sollen einerseits bei allen 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.), sind <u>andererseits bei allen</u> 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 GP in ml-Einsätzen.</p>	<p>GIB zielt auf die Bekämpfung aller Formen von Diskriminierung, insbes. aufgrund Geschlecht, Alter, sexueller Ausrichtung, Behinderung, Herkunft/Ethnie, Hautfarbe und (oder) Religion/Weltanschauung, ab. Unter Berücksichtigung inter-/nationaler Grundsätze gelten im Bundesdienst die Erfüllung von gesetzlichen Vorgaben des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG) und des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG).</p> <p>Das B-GlBG regelt ua.</p> <ul style="list-style-type: none"> * das GIB-Gebot (zB Ausschreibung von ArbPl und Funktionen, Belästigung, Vertretung von Frauen in Kommissionen, Gebot der sprachlichen GIB, ...); * bes. Frauenfördermaßnahmen (zB Frauenförderungspläne, Vorrang bei der Aus- und Weiterbildung, ...); * GIB ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, sex. Orientierung, des Alters; * Institutionen und Verfahren (zB GIB-Beauftragte, Frauenbeauftragte, ...) <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>Frauenförderung (FFö)</p>		<p>FFö im Bundesdienst zielt auf die Beseitigung einer Unterrepräsentation von Frauen (weniger als 50%) sowie bestehender Benachteiligungen ab.</p> <p>In Verbindung mit inter-/nationalen, GL, gilt für den Bundesdienst das B-GlBG; das ein FFö-Gebot vorsieht.</p> <p>Des Weiteren ist die Verubarung eines Frauenförderungsplanes (FFöPl) vorgesehen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen und • Erhöhung des Soldatinnenanteils (von 3 % auf 10%) vor. <p>Der gem. §1a B-GlBG ressortinterne FFöPl legt für den Bereich FFö fest, in welcher Zeit und mit welchen Maßnahmen bestehende Unterrepräsentationen in unterschiedlich Verwendungsebenen bzw. bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden sollen.</p> <p>Anwendungsbereich: für alle weiblichen Ressortangehörigen (Volk/ Teilzeit). Dienstpflichtigen: Umsetzung durch alle zuständigen Organe.</p>

Tabelle 1: Strategien der GIST im Überblick, Mathes R. 08/2019

2.2 Strategie: Diversity Management

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

Vorweg werden zum besseren Verständnis einige wichtige Begrifflichkeiten erläutert.

2.2.1 Begriffserklärungen

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 Wechselwir-

kung 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.

Vorurteile und Stereotypen

Diversity richtet sich gegen **Vorverurteilungen** 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.

Traditionelle Zuschreibungen

Es gibt eine Vielzahl an Attributen, die in Abhängigkeit vom Geschlecht, positiv oder negativ bewertet werden. Die Attribution von Eigenschaften wie „sensibel, sanft und gefühlvoll“ werden beim weiblichen Geschlecht positiv wahrgenommen. Hingegen führen dieselben Attribute aber zu einer negativen Interpretation beim Mann („Weichei, Versager und unmännlich“).

Mit nachstehender Tabelle sollen einige solcher geschlechterabhängigen Attribuierungen aufgezeigt werden:

Mann positiv	Frau negativ
Dynamisch	Hysterisch, hektisch
Zielstrebig	Machtgeil
Ehrgeizig	Übertrieben ehrgeizig
Tüchtig	Wichtigtuertisch
Durchsetzungsvermögen	Rücksichtslos
Führungspersönlichkeit	Unweiblich
Sachlich	Emotionslos
Objektiv	Kalt
Besonnen	Zögernd, zaudernd
Vorsichtig	Ängstlich, feig
Mutig, tapfer	Kopflös, leichtsinnig
Warmherzig, herzlich	Sentimental, gefühlsbetont

Tabelle 2: Traditionelle geschlechterspezifische Zuschreibungen

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 angebenen 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).

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.

2.2.2 Managing Diversity - Historische Entwicklung

Die Ursprünge und Aspekte der Entstehung und Verbreitung von Managing Diversity sind vielseitig. Die Umsetzung von Managing Diversity ist eine Kombination aus historisch, politisch und rechtlichen Entwicklungen, demografischer Gegebenheiten und wirtschaftlicher Überlegungen.

Die ersten Auseinandersetzungen gab es in den 1960er Jahren in den USA im Rahmen der sog. „Grassroots-Bewegungen“. Gemeinsam setzten sich Bürgerrechts- und Frauenbewegungen für Gleichberechtigung am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft ein. Weitere politisch-rechtliche Bewegungen (zB jene der schwarzen Bevölkerung, von behinderten Menschen, von Personen unterschiedlicher sexueller Orientierung usw.) spielten ebenso eine wichtige Rolle. Die Anzahl an Diskriminierungsklagen in Unternehmen stieg rasant an. Organisationen waren gezwungen, umfassende Strategien zu entwickeln, um die Vielfalt an Bediensteten zu managen sowie ein angemessenes soziales Miteinander zu ermöglichen. 1972 wurden die ersten Managing Diversity Ansätze vom NTL Institute in Bethel, Maine, entwickelt.

2.2.3 Paradigmen und Herangehensweisen von Managing Diversity

Die historischen Entwicklungen spiegeln einige Paradigmen von Managing Diversity wider, die sich durch die Herangehensweise unterscheiden: politisch-normativ, wirtschaftlich-utilitaristisch, ganzheitlich-systemisch oder systemisch-umweltorientiert.

Eine politisch-normative Herangehensweise ist das „Fairness & Anti-Diskriminierungs-Paradigma“ der 1960er und 1970er Jahre. Ziel ist der gerechte Zugang zu Erziehung, Bildung und Erwerbstätigkeit von Minoritäten. Der Umgang mit Diversität erfolgt in der Repräsentation von Diversität im jeweiligen Kontext und, dass alle Mitarbeitenden „gleich“ behandelt werden.

Ein erhöhter Assimilationsdruck auf die Minderheiten (zB nicht umfassende Integration von Soldatinnen, behinderten Menschen, ...) entsteht, sodass strukturelle Diskriminationen möglich sind (vgl. Quotenregelung).

Die wirtschaftlich-utilitaristische Herangehensweise bzw. das „Marktzutritts- und Legitimitäts-Paradigma“ entstand in den 1980er Jahren. Es verfolgt wirtschaftliche Interessen sowie ein „market based view“. Minoritäten wie zB ethnische Minderheiten werden als kaufkräftige Zielgruppe erkannt, passende Produkte für sie entwickelt und entsprechend vermarktet. Dieser Managing Diversity-Ansatz setzt zB Türkinnen und Türken in der Produktionsentwicklung und im Marketing ein, um türkische Kundschaft zu gewinnen (Ethno-Marketing). Diversität fokussiert hier nicht den gesellschaftlich-demografischen Ansatz, sondern einen marktabhängigen-demografischen Faktor, womit zusätzlich zu den Kerndimensionen weitere Kategorien wie etwa Sprache, Normen, Werte, ... berücksichtigt werden. Besonders problematisch bei diesem Ansatz sind Stereotypisierungsprozesse hinsichtlich der Identität (türkische Herkunft, Frau, ...) und des sozialen Verhaltens (Haltungen, Einstellungen, sowohl von Mitarbeitenden als auch der Kundschaft).

Die ganzheitlich-systemische Herangehensweise mit einem „Lern- und Effektivitäts-Paradigma“ entwickelte sich in den 1990er Jahren. Dieser Managing Diversity Ansatz nimmt die ganze Organisation und deren Bedienstete in den Blick, um organisationales Lernen durch die effektive Nutzung von Unterschieden zu ermöglichen. Ziel ist die Veränderung der Organisationsstrukturen und -kultur dahingehend, dass sich alle Bediensteten einbringen können, sodass ein bewusster, konstruktiver Umgang mit Diversität entsteht. Bei diesem Ansatz ist Diversität eine Ressource für die gesamte Organisation und alle ihre Bereiche. Diversität bezieht sich in diesem Ansatz auf alle vier Dimensionen (persönliche, inneren, äußeren und organisationalen) der Diversität (vgl. Four Layers of Diversity).

Managing Diversity ist hier als ganzheitlicher Organisationsentwicklungsprozess zu sehen, der auf verschiedenen Ebenen ansetzt. Die Umsetzung von Managing Diversity-Konzepten in Unternehmen wird auch „Diversity Management (DivMngt)“ genannt

Die systemisch-umweltorientierte Herangehensweise des "Verantwortungs- und Sensibilität-Paradigma" rückt zunehmend die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen in den Blick. Der Vorteil liegt auch hier in der nachhaltigen Veränderung der Organisation und ihrer Kultur. Auch dieses Vorgehen ist sehr anspruchsvoll und erfordert eine langfristige Planung.

2.2.4 Managing Diversity – 3 Ebenen-Ansatz

Managing Diversity ist auf der individuellen, interpersonellen sowie organisationalen Ebene zu implementieren, da sich diese Ebenen gegenseitig beeinflussen und stark miteinander interagieren.

Auf der individuellen Ebene bedeutet dies, dass alle Mitarbeitenden über eine wertschätzende Haltung gegenüber Andersartigkeit verfügen bzw. diese erarbeitet und gefördert werden soll. Voraussetzung ist ein Bewusstsein darüber, dass unsere Gesellschaft bzw. das Militär als Teil der Gesellschaft von menschlicher Vielfalt geprägt ist und dass dies grundsätzlich eine Bereicherung für die Allgemeinheit darstellt. Vielfalt soll erkannt, anerkannt und wertgeschätzt werden. Diese Haltung wird als „Valuing Diversity“ bezeichnet.

Auf der interpersonellen Ebene sollen der Respekt und die Akzeptanz von Unterschiedlichkeiten bzw. der allgemeine Umgang in heterogenen, in wechselnden Teams miteinander gefördert werden. In diesem Zusammenhang wird oft der Begriff „Inclusion“ genutzt. Gemeint sind das permanente Einbeziehen und Nutzen der diversen Potenziale aller Bediensteten im Sinne eines gleichwertigen Miteinanders. Diese Inclusion wiederum setzt eine offene Grundhaltung auf persönlicher Ebene (valuing diversity) voraus.

Ziel der Organisationsebene ist die Schaffung von Bedingungen, die eine produktive Zusammenarbeit trotz aller Diversität ermöglichen. Strukturelle und inhaltliche Flexibilität soll erreicht werden. Vorhandene Privilegien werden sichtbar gemacht und abgebaut, um die personelle Vielfalt für das Unternehmen besser entwickeln und nutzen zu können. Dabei sind jedoch individuelle Unterschiede als auch Gruppenzugehörigkeiten zu berücksichtigen. Diese Vorgehensweise nennt sich **Diversity Management**.

2.2.5 Definitionen Diversity Management

Stuber (2004, S.20) beschreibt DivMngt als „die Gesamtheit der Maßnahmen, die dazu führen, dass Unterschiedlichkeiten in und von einer Organisation anerkannt, wertgeschätzt und als positive Bereicherung zum Erfolg genutzt werden.“

"Diversity Management ist ein multidimensionaler Ansatz zur gezielten Wahrnehmung, Nutzung und Förderung von Vielfalt in sozialen Systemen wie Profit- und Non-profit-Unternehmen, öffentlichen Organisationen sowie Gruppen und Teams. Ziel von Diversity Management ist es, durch die Förderung von Chancengleichheit und den kompetenten Umgang mit Vielfalt personelle Kompetenz und Ressourcen in Organisationen optimal zu nutzen." (Austrian Society for Diversity - ASD)

Form und Qualität von DivMngt-Konzepten hängen davon ab, inwiefern sich Organisationen als Teil der Gesellschaften begreifen, in der sie auch Verantwortung wahrnehmen und inwiefern sie daraus Chance für nachhaltige Entwicklung ableiten.

Das Ziel inklusiver, lernorientierter Organisation ist Schaffung von Arbeitsbedingungen, in denen individuelle und gruppenbezogene Unterschiede geschätzt und genutzt werden, innerhalb derer unterschiedliche Communities unterschützt und Kooperationen aufgebaut werden, in denen die Bedürfnisse benachteiligter Gruppen berücksichtigt werden und eine Zusammenarbeit zwischen Individuen, Gruppen und Organisationen über nationale und kulturelle Grenzen hinaus angestrebt und unternommen wird!

2.3 Strategie: Gender Mainstreaming

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

Bevor näher auf diese Strategie eingegangen wird, werden **Begriffsbestimmungen** zunächst geklärt.

2.3.1 Begriffsbestimmungen

Geschlecht: biologisch vs. gender

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) und **Gender** als soziales Geschlecht. Nähere Informationen zu „Geschlecht“ erfolgen im Abschnitt Geschlecht. Geschlechtereigenschaften sind von Kultur und Gesellschaft geprägt, also veränderbar. Es besteht kein direkter Verweis auf körperliche Merkmale. (vgl. zB Röcke — Schottenkilt). Der Begriff soziales Geschlecht drückt die Vielfalt im Zusammenleben von Menschen aus, ist kulturell beeinflusst und somit wandelbar.

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.

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.

2.3.2 Maßnahmen im BMLV/ÖBH

Unter anderen mittels Karenzmanagement (Elternkarenz, Pflege von Angehörigen, Bildungskarenz), alternativen Arbeitszeitmodellen und Gender Medizin.

Karenzmanagement

Mit dem Bundesgesetz vom 12. Dezember 1989 wurde ein Karenzurlaub für Väter geschaffen (Eltern-Karenzurlaubsgesetz EKUG).

Flexible Arbeitsweisen

Wir leben in dynamischen Zeiten. Dadurch verändert sich auch die Arbeitssituation. In der Zukunft wird Arbeit noch weitaus mobiler, flexibler und virtueller werden als heute. Möglichkeiten, mobil zu arbeiten, bieten zB Home Office, Co-Working Space udgl.

Im österreichischen Büro- und Verwaltungsbereich erhalten und nutzen derzeit ca. 15% der Mitarbeitenden diese Varianten. Im europäischen Vergleich befindet sich Österreich aber damit im unteren Mittelfeld. Laut European Working Conditions Survey (Quelle: EWCS, 2015) weisen die skandinavischen Länder einen doppelt so hohen Prozentsatz auf.

Weitere alternative Arbeitsweisen stellen beispielsweise die Altersteilzeit, das Teleworking und das Job Sharing, bei dem sich zwei Personen einen Arbeitsplatz teilen, dar. In der Zukunft wird Arbeit noch weitaus mobiler, flexibler und virtueller werden. Eine Ignoranz dieser neuen, mobilen, flexiblen Arbeitsweise und der Digitalisierung ist angesichts des internationalen Wettbewerbes, der Kosteneffizienz und Produktivität keine Option.

Diesen Varianten ist gemein, dass digitalisierte und flexibilisierte Arbeitsbedingungen und -modelle nicht nur klare Grundsätze für Kommunikation und Zusammenarbeit, sondern auch neue Führungsansätze benötigen. D.h. weg von „traditionellem Führen“, i.S. von täglichem Sehen und Treffen der Mitarbeitenden im Büro und hin zu „Führen auf Distanz“.

Den Stellenwert bzw. die Relevanz dieser Möglichkeit belegen Studien: mehr als 70 % der Büroarbeitenden würden die potenzielle Einführung mobil-flexibler Arbeitsweisen gegen eine Gehaltserhöhung eintauschen (Die Presse, 24.03.2018), Internationales Business Institut der FH Krems, Michael Bartz).

Gender Medizin

Gender Medizin nimmt Rücksicht auf die gesellschaftlichen, ökologischen und vor allem ökonomischen Arbeits- und Lebensbedingungen, die ebenfalls einen großen Einfluss auf den Gesundheitszustand haben. Gender Medizin widmet sich verstärkt auch den unterschiedlichen Symptomen und Ausprägungen ein- und derselben Krankheit bzw. den unterschiedlichen Krankheiten bei Frau und Mann, die durch die unterschiedliche genetische und biologische Ausstattung (Hormone, Erbanlage, Anatomie, Metabolismus) begründet sind.

Darüber hinaus sind verschiedene Gesundheitsrisiken- und -verhalten von Frauen und Männern, sowie Unterschiede in Lebensstil, Krankheitserleben und Krankheitsbewältigung zu berücksichtigen.

Oft zeigen die Geschlechter bei bestimmten Krankheiten andere Symptome

oder reagieren auf die gleichen medizinischen Behandlungen in unterschiedlicher Weise. Dennoch gibt es sogar im Gesundheitsbereich gewissen Stereotypen, die der Frau meist Depressionen zuschreiben, während der Mann anfälliger für Alkohol, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Herzinfarkte sein sollte.

Als Beispiel kann hier das ressortinterne **Projekt „Herz-Gesundheit“** genannt werden. In Zusammenarbeit mit dem Allgemeinen Krankenhaus in Wien untersuchte eine prospektive Interventionsstudie den Einfluss von Bewegung und Sport auf bis dato eher „unsportliche“ Bedienstete.

Ergebnisse zeigten, dass durch mehr Bewegung und bewusster Ernährung die körperliche Leistungsfähigkeit und somit die Gesundheit positiv beeinflusst werden kann. Die Anzahl der Krankenstandstage der Projektteilnehmenden sank im Vergleich zur Kontrollgruppe. (Quelle: ÖMZ 02/2018)

2.3.3 Definitionen Gender Mainstreaming

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.

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.

2.3.4 Politisch-rechtliche Grundlagen

Der Strategie Gender Mainstreaming liegen inter-/nationale politische und gesetzliche Vorgaben zugrunde. Diese werden in Folge angeführt:

Nationale Grundlagen

Artikel 7 B-VG

„Alle österreichischen Staatsangehörigen sind vor dem Gesetz gleich. Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen.“

Ministerratsbeschlüsse

Darüber hinaus sind einige wichtige Ministerratsbeschlüsse zu nennen:

- 11. Juli 2000: Konstituierung Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (IMAG GeM).
- 3. April 2002: Schaffung effektiver Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für GeM.
- 9. April 2004: Implementierung von GeM auf Bundesebene.

- 6. September 2011: strukturelle Ressortverankerung von Gender Mainstreaming und nachhaltige Implementierung.

Internationale Grundlagen

- 1985: Vorstellung von Gender Mainstreaming als politische Strategie auf der 3. Weltfrauenkonferenz (WFK) der Vereinten Nationen in Nairobi.
- 1994: Einsatz eines Lenkungsausschusses für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Das GeM-Konzept wird auf der Ebene des Europarates aufgegriffen.
- 1995: Prinzip Verankerung in Peking. Hieraus ergibt sich für alle Mitgliedstaaten die Verpflichtung, in den jeweiligen nationalen Strategien zur Umsetzung der 4. Vereinten Nationen (VN)-WFK ein Konzept zur Implementierung von Gender Mainstreaming zu entwickeln.
- 1996: EU verpflichtet sich, die GeM-Strategie in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft zu integrieren.
- 1999: Rechtlich verbindliche Form des GeM-Ansatzes mit Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrages (Europäische Gemeinschaft (EG)-Vertrag).
Art. 2 und Art. 3 Abs. 2 des EG-Vertrags verpflichten die Mitgliedstaaten zu einer aktiven Gleichstellungspolitik im Sinne GeM und diese wird im Lissaboner Vertrag fortgesetzt.

Gemäß Geschäftseinteilung des Ressorts ist die Zuständigkeit für Angelegenheiten der Gleichstellung sowie des Diversity Managements in der Abt. MFW) auf strategischer Ebene, im Zentrum für Menschenorientierte Führung und Wehrpolitik (ZMFW, Landesverteidigungsakademie) auf operativer Ebene festgelegt.

Zur Beratung der Ressortleitung hinsichtlich Gender Mainstreaming wurde eine Person nominiert. Diese Gender Mainstreaming beauftragte Person (GeMB) wird dabei durch Stellvertretende unterstützt.

2.4 Strategie Anti-Diskriminierung (Gleichbehandlung)

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

Zum besseren Verständnis werden vorweg einige Begrifflichkeiten, die in Zusammenhang mit Gleichstellung oft verwendet werden, erläutert.

2.4.1 Begriffserklärungen

„**Gleichbehandlung**“ bedeutet nicht immer die Gleichstellung im Sinne von *Gleichwertigkeit*, sondern bezieht sich in erster Linie auf die rechtliche Verankerung von gleichen Rechten.

Früher wurde dafür häufig der Begriff der „Gleichberechtigung“ („Gleiche Rechte“) benutzt. Fälschlicherweise wird dieser Begriff immer wieder mit „Gleichstellung“ gleichgesetzt.

Der Begriff „**Gleichberechtigung**“ ist fachterminologisch der Strategie Antidiskriminierung zuzuordnen und steht für die gleichen Rechte von Männern und Frauen. Dieser Begriff wurde in den letzten Jahren seltener verwendet.

Auch das Wort „**Chancengleichheit**“ ist fachterminologisch der Strategie Antidiskriminierung zuzuordnen und wird häufig für die gleichen Chancen zum Bildungszugang verwendet. Es ist aber auch schon Alltagsbegriff geworden und steht für eine gerechte Verteilung von Zugangs- und Lebenschancen für alle Menschen.

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.

2.4.2 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,
 - Art. 8 des Vertrages über die Arbeitsweise der EU (AEUV): bei allen Tätigkeiten Ungleichheiten zu beseitigen und GlStg von Männern und Frauen zu fördern;
 - Art. 19 AEUV: Bekämpfung jeglicher Form von Diskriminierung, ua. aufgrund des Geschlechtes;
 - Art. 153 AEUV: Chancengleichheit und GIB im Bereich der Beschäftigung;
 - Art. 157 (4) AEUV: Frauen und Männer sollen gleiches Entgelt für gleiche Arbeit erhalten;
- die EU-Richtlinie (RL) zur GlStg-Politik der EU, insbesondere die

- 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;
 - 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;
 - RL 2000/43/EG Rat (29.6.2000) zur Anwendung des GIB-Grundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft
- Österreichische B-VG Art.7
 - Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (mit 1993 in Kraft)
 - Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (2005)

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, ...).

Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK)

Die B-GBK ist im Bundeskanzleramt eingerichtet und besteht aus sechzehn Mitgliedern. Diese Kommission entscheidet über Diskriminierungs- und Ungleichbehandlungsfälle aufgrund des Geschlechtes (Senat I) bzw. der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion/Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder des Alters (Senat II).

Basierend auf den Berichten „Das Personal des Bundes 2018“ und des „12. Gleichbehandlungsberichtes des Bundes 2018“ zeigt sich folgendes Bild:

Die Gesamtbeschäftigten Österreichs umfassen ca. 3.759.480 Personen. Rund ein Fünftel davon (733.300 Personen) arbeitet im Öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Gemeinde). Knapp 17% aller Diskriminierungsfälle aufgrund des Geschlechtes österreichweit (2016/2017) vielen in die Zuständigkeit des Senates I der B-GBK. Im Vergleich dazu wurden 134 Fälle von der Gleichbehandlungskommission für die Privatwirtschaft behandelt. 32 Fälle im Zeitraum 2106/2017 beschäftigten den Senat II (GÖD, 1-19).

2.4.2.1 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Im Folgenden werden die Kernelemente des B-GIBG für das Ressort dargestellt:

I. Teil besteht aus 3 Hauptstücken.

Das 1. Hauptstück beinhaltet das Gleichbehandlungsgebot, besondere Fördermaßnahmen für Frauen: siehe Frauenförderungsplan sowie das Berichtswesen.

Das 2. Hauptstück nimmt Bezug auf die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung).

Das 3. Hauptstück informiert über die Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes und über die Geltendmachung von Ansprüchen.

II. Teil gibt Auskunft über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsbeauftragten.

Sprache

Das B-GIBG beinhaltet ebenso das Gebot der sprachlichen Gleichbehandlung und umfasst folgende Punkte:

Im B-GIBG § 10a (1):

Die Ausschreibungen von Arbeitsplätzen und Funktionen sowie an Bedienstete gerichtete Schriftstücke in allgemeinen Personalangelegenheiten haben Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder geschlechtsneutraler Form zu enthalten.

Für Schriftstücke in individuellen Personalangelegenheiten ist jene Formulierung zu verwenden, die dem jeweiligen Geschlecht entspricht.

Im Frauen-Förderungsplan des BMLV:

§9 (1) besagt, dass Rechtsvorschriften, interne und externe Schriftstücke sowie Publikationen des Ressorts geschlechtergerecht zu formulieren sind. Personenbezeichnungen sind in weiblicher und männlicher Form bzw. geschlechtsneutraler Form zu verwenden. In Erlässen, Verfügungen und im Schriftverkehr des Ressorts sowie an den Amtstafeln und Türschildern sind Frauen sprachlich sichtbar zu machen.

§9 (2) weist darauf, dass im Rahmen der derzeitigen und künftig zum Einsatz gelangenden Informations- und Kommunikationstechnologien sind auf einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch Bedacht zu nehmen.

Der **geschlechtergerechte Sprachgebrauch** im Ressort ist mit GZ S90100/6-S I/2018 geregelt. Dieser sieht in erster Linie die Nutzung von geschlechtsneutralen Bezeichnungen (zB alle Mitarbeitende) vor.

Die Formalregelung mit dem Satz:

„Die in dieser **Rechtsvorschrift** verwendeten personenbezogenen Ausdrücke betreffen, soweit dies inhaltlich in Betracht kommt, Frauen und Männer gleichermaßen“ ist gültig.

In weiterer Folge ist ausschließlich das **generische Maskulin** zu verwenden. Die Verwendung des „Binnen I“ ist nicht vorgesehen.

Exkurs: Abmivalenz in der Polarität von Sprache

Trotz der Entscheidung des Verfassungsgerichtshofes 2018 zu Gunsten eines „Dritten Geschlechts“, verweisen gegenwärtige Auseinandersetzungen zu Diversitäts-Konzepten in Bezug auf die Sprache auf die Verfestigung einer zweigeschlechtlichen polarisierenden Konstruktion von Geschlecht. Dh. die „Natürlichkeit“ der Zuordnung als Frau oder als Mann. Weitere Geschlechtsidentitäten und Lebensentwürfe wie zB Transgenderpersonen, Intersexuelle etc. werden somit unsichtbar gehalten. Baumgartinger (2007) problematisiert die Chancengleichheit in der Sprache für TransInterQueer-Personen. Er betont, dass durch Sprache „Werte, Normen und Vorstellungen materialisiert werden. Die Entwicklung, neuer kreativer Strategien zur sprachlichen Chancengleichheit für alle Menschen sei notwendig.

2.4.3 Anti-Diskriminierung (Gleichbehandlung) - Umsetzung im Ressort

Gemäß der Geschäftseinteilung des Ressorts obliegt der Personalabteilung A (Abt. PersA) die Zuständigkeit für Angelegenheiten des B-GIBG. Des Weiteren ist für Anti-Diskriminierung in Verbindung mit Gleichstellung und Diversity Management die Abteilung Menschenführung und Wehrpolitik (Abt. MFW) zuständig.

Basierend auf dieser Gesetzesgrundlage ist die Einrichtung einer „Arbeitsgruppe Gleichbehandlungsfragen“ vorgesehen.

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.

Sie haben Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen entgegenzunehmen und die Mitarbeitenden zu beraten und zu unterstützen.

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

2.5 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.

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“

2.5.1 Frauenförderung in Österreich

In staatsnahen Unternehmen

Die Selbstverpflichtung der Bundesregierung legt fest, einen bestimmten Frauenanteil („Frauenquote“) in den Aufsichtsräten von staatsnahen Unternehmen einzuführen. Dabei handelt es sich um solche, an denen der Staat mit mind. 50 % beteiligt ist (zB ASFINAG, ÖBB, OeNB). Die Quoten gelten allerdings nur für jene Aufsichtsratsmitglieder, die aus dem Bundesministerium in den Aufsichtsrat des jeweiligen Unternehmens entsendet werden. Diese FFö-Regelung wurde im „Public Corporate Governance Kodex“ verankert.

In Bundesländern und Gemeinden

Im öffentlichen Dienst der Bundesländer und Gemeinden ist FFö ebenso rechtlich verpflichtend. Dazu gibt es eigene Landesgesetze.

Im Bundesdienst

Es besteht die rechtliche Verpflichtung, bei einer Unterrepräsentation von Frauen (unter 50%) Maßnahmen zur FFö zu setzen und bestehende Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen. FFöPl sind verpflichtend zu erlassen (Basis: B-GIBG). Dieser hält fest, in welcher Zeit, mit welchen personellen und organisatorischen Maßnahmen der Frauenanteil erhöht und bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden können.

Im BMLV/ÖBH

Die Frauenförderung im Ressort ist mittels Frauenförderungsplan geregelt, der durch die Abt. PersA verfügt wird (BGBl. II, Nr. 121/2019; 3.VE-Homepage Abt. PersA). Dieser sieht die

- Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen und
- Erhöhung des Soldatinnenanteils (von 3 % auf 10%) vor.

2.5.1.1 Quotenregelung (Frauenquote)

Die Frauenquote ist eine geschlechterbezogene Quotenregelung bei der Besetzung von Gremien oder Stellen. Zweck ist die GlStg von Frauen und Männern in Gesellschaft, Politik, Wirtschaft und Kultur. Frauenquoten sind ein relevantes Tool der Personalpolitik und werden seit den 1980er Jahren angewandt.

Gründe für eine Quotenregelung sind

- Gerechtigkeitsaspekte, dh. die bessere gesellschaftliche Teilhabe von Frauen;
- makroökonomische Gründe, dh. die maximale Nutzung des existierenden Humankapitals;
- mikroökonomische Gründe (vermuteter positiver Zusammenhang zwischen Unternehmenserfolg und Geschlechterdiversität).

Studien der Verhaltenswissenschaften und Psychologie weisen darauf hin, dass der **Diversity Effekt** jedoch nur mit einer **kritischen Masse** erreicht werden. Drei oder mehr Frauen verändern bereits eine Gruppe von Grund auf. Basierend auf diesen Erkenntnissen wird eine **allgemeine Quote** von mindestens **30 bis 40 %** gefordert.

Formen von Frauenquoten

Zu differenzieren sind Quotenfestlegungen für die Besetzung einer Stelle, die entweder unabhängig von Qualitätsanforderungen sind (starre Quote) oder, wo Mindestanforderungen zu erfüllen sind. Des Weiteren kann die Einhaltung der Quote rechtlich verbindlich sein oder als Orientierungsmaßstab dienen.

Bei einer **absoluten** Quotenregelung werden Frauen so lange bevorzugt behandelt, bis die angestrebte Frauenquote von x % im entsprechenden Bereich erreicht ist. Hierbei kann differenziert werden in

- **harte Quote**, dass bei einer mindestens 50%-Quotierung nur so viele Männer gewählt werden können, wie Frauen gewählt wurden;

- **weiche Quote**, dass bei einer mindestens 50%-Quotierung auf der Hälfte der zu besetzenden Plätze ausschließlich Frauen kandidieren dürfen.

Meist praktiziert wird die **relative** Quotenregelung, nämlich, dass bei gleicher Qualifikation die Frau vorzuziehen ist, bis ein Frauenanteil von x% im entsprechenden Bereich erreicht ist.

Eine EU-weite einheitliche 40%-Quote für Frauen in Aufsichtsräten börsenorientierter Unternehmen wurde vom EU-Parlament 2013 beschlossen.

Die Grundlage für die Frauenquote ist im B-VG, Art. 7 (2) festgehalten:

„... Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.“

Die Quotenregelung ist bisher nur im öffentlichen Dienst verankert, im B-GIBG, in den Landes-GIBG und Anti-Diskriminierungsgesetzen. Im öffentlichen Dienst wurde 1993 die Frauenquote eingeführt und wurde Anfang 2010 von 40 % auf 45% erhöht.

2.5.2 Frauen-Personalgewinnungsmaßnahmen

Der **Girls' day** ist ein spezieller, einmal im Jahr stattfindender Schnuppertag, um einen Einblick in die Karrieremöglichkeiten beim Bundesheer als auch in den Berufsalltag zu erhalten. Ziel ist ua. auch die Gewinnung von weiblichen Lehrlingen in a-typischen Berufen (zB Mechatronik, Kfz-Lehre usw.).

Basierend auf dem „Girls' Day“ werden vier **„Girls' Camps“** zur Gewinnung von Soldatinnen durchgeführt, um den militärischen Alltag näher zu bringen und, um die Entscheidung zu erleichtern sich freiwillig für die Laufbahn als Soldatin zu entscheiden.

Zum Projekt **„ProSoldatin“** zählt ua. das Teilprojekt **„Fit fürs Heer“**, das mit Juli 2017 installiert wurde. Es soll Frauen für den Einstieg in die Ausbildung Kaderanwärterinnen und Kaderanwärter vorbereiten. Eine Ausweitung dieses Projektes für Männer ist in Planung.

Des Weiteren ist das Teilprojekt „gemischte Unterkünfte bei temporäre Übungsverlegungen im Inland“ Inhalt dieses Projekts.

Am „**Internationaler Frauenlauf in Wien**“ nehmen jährlich mehr als 30.000 Frauen teil. Dass Sportevent dient als wehrpolitische Maßnahme und bietet ein hohes Rekrutierungspotenzial. Das Ressort beteiligte sich 2016 und 2017 mit rund 100 Teilnehmerinnen aktiv dabei.

Zur Personalgewinnung werden zwei **Mentoringverfahren** eingesetzt.

Seit 2004 wird ein „**Soldatinnen-Mentoring**“ durchgeführt. Ziel ist es, den Anteil der Soldatinnen im Ressort zu erhöhen, in dem ua. die „Drop-out-Quote“ reduziert wird. Dazu fungieren erfahrene Soldatinnen in der Rolle als Mentorinnen. Diese sollen neueinsteigenden Soldatinnen (Mentees) beratend zur Seite stehen.

In diesem Zusammenhang ist das jährliche Absolventinnentreffen aller Soldatinnen zu erwähnen. Das Jubiläum 20 Jahre Soldatinnen erfolgte am 1.4.2018.

Das „**Cross Mentoring-Programm im Bundesdienst (CMPB)**“ ist eine gezielte Karriereförderung von Frauen im öffentlichen Dienst und findet ressortübergreifend statt. Sechs weibliche Mentees aus einem Ressort werden durch sechs Mentorinnen oder Mentoren aus einem anderen Ministerium für die Dauer von einem Jahr begleitet und eine Vernetzungsmöglichkeit angeboten.

Die Grundlage bildet der NAP „Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz“.

Das CMPB wurde mit dem Ministerratsbeschluss vom 9.März 2004 im Rahmen der Frauenförderung beschlossen und wird seither jährlich umgesetzt. Ziel dieser Strategie ist es, die Kompetenzen von Frauen sichtbar und nutzbar zu machen.

2.5.3 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). Im Zuge dessen findet jährlich am 09.11. ein „Boys´ Day“ (analog zum Girls´ Day) statt.

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.

2.5.4 Frauenförderungsplan BMLV

Der gem. §11a B-GIBG ressortinterne Frauenförderungsplan (BGBl. II, Nr. 121/2019) legt für den Bereich Frauenförderung fest, in welcher Zeit und mit welchen Maßnahmen bestehende Unterrepräsentanzen in unterschiedlichen Verwendungsebenen bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden sollen.

Der BMLV-Frauenförderungsplan gilt für alle weiblichen Ressortangehörigen (Voll-/ Teilzeit) und ist durch alle zuständigen Organe umzusetzen.

Die **Zielsetzung** des Frauenförderungsplans umfasst folgende Punkte:

- Die Anerkennung von Frauen auf allen Hierarchieebenen als gleichwertige und gleichberechtigte Bedienstete.
- Die Förderung des Potenzials weiblicher Bediensteter durch Maßnahmen im Bereich der Personalplanung und Personalentwicklung.
- Die Erhöhung des Frauenanteils in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die

Frauenquote Einfluss nehmen können, sind an diesem Ziel auszurichten.

- Die Optimierung der Voraussetzungen für die Vereinbarkeit familiärer Verpflichtungen und beruflicher Interessen im Sinne einer „Work-Life-Balance“.
- Die Unterstützung eines beruflichen Wiedereinstieges für karenzierte Bedienstete, wie auch weiblicher Bediensteter nach längerer Abwesenheit von der Dienststelle (wie etwa aufgrund eines Auslandseinsatzes).
- Die Erhöhung der Akzeptanz für die Inanspruchnahme von Karenzurlaub und Teilzeitbeschäftigungen, insbesondere die Inanspruchnahme von Karenzurlaub durch männliche Bedienstete.
- Die Förderung einer erhöhten Repräsentanz von Frauen in allen Entscheidungs- und Beratungsgremien.
- Die Unterstützung des schrittweisen Abbaus struktureller Benachteiligung von Soldatinnen durch deren Einbeziehen bei der Entwicklung und Umsetzung diesbezüglicher Maßnahmen.
- Die gezielte Anwerbung von Frauen für den Dienst im BMLV, im Besonderen für die militärischen Laufbahnen, durch das Setzen geeigneter Maßnahmen.

Nachstehende **Maßnahmen** werden im BMLV-Frauenförderungsplan aufgelistet:

- Informationsarbeit.
- Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Personal- und Organisationsentwicklung.
- Ausschreibungen und Bekanntmachungen: sind nach dem Bundesgesetzblatt (BGBl) in geschlechtsneutraler Form abzufassen.
- Auswahlkriterien: frauendiskriminierende Fragestellungen (wie Familienplanung) sind unzulässig.
- Bevorzugte Aufnahme: Im Falle einer Unterrepräsentation von Frauen sind Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind, grundsätzlich bevorzugt aufzunehmen.

- Schutz und Würde im Arbeitsumfeld: Abhilfe gegen herabwürdigende Äußerungen, Mobbing oder sexuelle Belästigung.
- Sprachliche Gleichbehandlung.
- Gleichbehandlungsbeauftragte und Frauenbeauftragte.
- Informationsrechte.

Zur Egalisierung der Unterrepräsentanz von Frauen im BMLV werden **besondere Fördermaßnahmen** gesetzt. Dazu zählen:

- Erhöhung des Frauenanteils durch Maßnahmen der Ausbildung: Qualifikation für höherwertige Verwendungen und Funktionen.
- Steigerung des Anteils von Soldatinnen.
- Laufbahn- und Karriereplanung: Qualifikation für die Übernahme von Führungsverantwortung; Fortbildungsseminare.
- Teilzeitarbeit und Elternkarenz: Information über Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung.
- Förderung des Wiedereinstieges nach Inanspruchnahme von Karenzurlaub.
- Kinderbetreuungseinrichtungen.
- Vertretung von Frauen in Kommissionen.
- Vernetzung von Soldatinnen.
- Soldatinnen-Mentoring.

2.5.4.1 „Meilensteine“ der Frauenrechte in Österreich

In Österreich sind viele der hart erkämpften Rechte für Frauen selbstverständlich geworden. Ist es das wirklich?

In Saudi-Arabien erhielten Frauen/Mädchen 2017 erstmals die Erlaubnis alleine Auto zu fahren, ins Sportstadion zu gehen, um an der Nationalfeiertags-Zeremonie teilzunehmen und am Sportunterricht staatlicher Schulen zu partizipieren.

Es folgt eine Auflistung einiger wichtiger Daten und Fakten hinsichtlich der **Entwicklung der Rechte für Frauen in Österreich:**

1897 erfolgte die Zulassung von Frauen als ordentliche Hörerinnen an der philosophischen Fakultät.

1918 wurde das Allgemeine Wahlrecht für Frauen in Österreich eingeführt.

Die erste weibliche Bürgermeisterin gab es **1948**.

In den **1970er Jahren** wurden uneheliche und eheliche Kinder gleichgestellt.

Der Schwangerschaftsabbruch bis zum dritten Monat wurde entkriminalisiert.

Die Familienrechtsreform von **1975** stellt Mann und Frau gleich: Frauen dürfen ohne Zustimmung des Mannes arbeiten, beim Wohnsitz und bei der Kindererziehung mitentscheiden und ihren Familiennamen wählen.

1978 wurde das erste Frauenhaus gegründet und Scheidungen erleichtert.

Im Zuge der Sexualstrafrechtsreform **1989** wurde Vergewaltigung in der Ehe und in Lebensgemeinschaften strafbar.

Seit **1993** trat das B-GIBG in Kraft.

Das Frauenvolksbegehren aus dem Jahre **1997** forderte vor allem „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“.

Frauen können seit **1998** gemäß Artikel 9a B-VG unter der Voraussetzung einer österreichischen Staatsbürgerschaft, dem Alter von 18 Jahren und nach einem positiven Eignungstest in den Ausbildungsdienst im ÖBH eintreten.

2018 fand eine Unterstützungsinitiative für das Frauenvolksbegehren 2.0 statt, da die Forderungen des Frauenvolksbegehrens aus 1997 nur geringfügig umgesetzt worden waren.

Ein weiterer Grund dafür ist, dass sich einiges bei der Situation der Frauen in Österreich seit den 1970er Jahren geändert hat. Damals war die Gesellschaft relativ homogen mit alten, patriarchalen Strukturen. Seither tat sich einiges, vieles hat sich zum Positiven verändert, auch dank dem Feminismus. In den 1970ern waren Ehrenmorde, Zwangsheirat und Verschleierung eben (noch) kein Thema. Heute aber schon! Negative Äußerungen gelten als „xenophob“. Die Schere zwischen den Anliegen der Feministinnen um die 1970er Jahre und der realen Lebenssituation von Frauen heute öffnet sich

immer weiter. Einerseits wird über die soziale Konstruktion von Geschlechtern debattiert, andererseits werden Mädchen in Österreich zuhause eingesperrt, gegen ihren Willen verheiratet und bei Nichtzustimmung sogar ermordet. Die Gewalt gegenüber Frauen ist nach wie vor ein zentrales Thema. Egal, ob es inländische und zugewanderte Frauen sind. Die Ignoranz von Frauenrechten und der Würde der Frau nehmen zu.

Das Frauenvolksbegehren endete mit einem Gesamtergebnis von 481.906 Unterschriften, sodass es im Nationalrat in Behandlung genommen wird (ab 100.000 Unterschriften ein Muss).

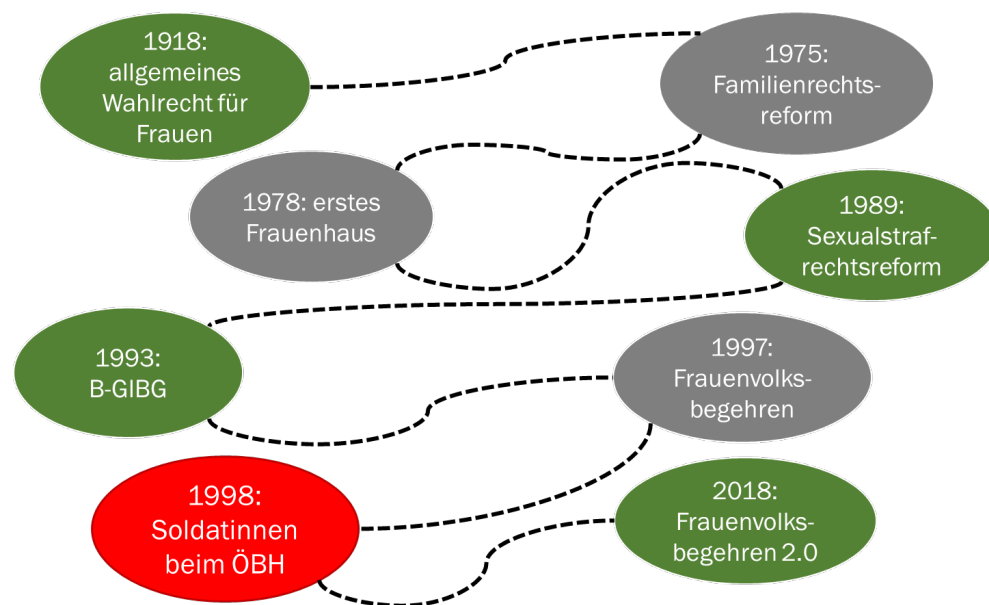


Abbildung 4: Entwicklung der Rechte für Frauen in Österreich - Meilensteine

Exkurs: Entwicklung des Frauenwahlrechts weltweit

Im weltweiten Vergleich ist Österreich mit der Einführung des Frauenwahlrechts im Jahre 1918 eines der ersten Länder, die diesen Schritt gegangen sind. **Neuseeland** machte es vor und führte **1893** als erster Staat das Frauenwahlrecht ein, gefolgt von **Australien** im Jahr **1902** (Indigene erst 60 Jahre

später). In den nächsten Jahren taten es Ihnen die nordischen Länder Finnland, Norwegen und Dänemark gleich, Schweden hingegen führte erst einige Jahre nach Deutschland und Österreich das Frauenwahlrecht ein.

Ein westlicher Staat, der im Vergleich erst relativ spät der weiblichen Bevölkerung die vollen Bürgerrechte zugestanden hat, ist die **Schweiz**. Die Schweiz stellt einen besonderen Fall dar, der kurz beleuchtet werden soll. Im Jahre 1971 wurde das Frauenwahlrecht formell bestimmt. Die Schweiz war das erste Land, in dem dies durch eine Volksabstimmung (also der männlichen Bevölkerung) geschah. Bis zur Einführung in allen Kantonen vergingen jedoch fast 20 weitere Jahre. **1990** führte der Kanton Appenzell Innerrhoden als letzter Kanton das Frauenwahlrecht nach einem Gerichtsentscheid entgegen einem Mehrheitsentscheid der Männer ein.

Das Schlusslicht bisher bilden die **Vereinigten Arabischen Emirate** mit der Einführung im Jahre **2006**. In Brunei, Saudi-Arabien, im Vatikan und in der Westsahara gibt es kein landesweit unbeschränktes parlamentarisches Frauenwahlrecht.

3 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.

3.1 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).

3.2 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 Bewertungsmaßstäbe, 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 Ungleichen zur Ungleichheit führt sowie umgekehrt eine „reine“ Differenzorientierung das Stigma der Abweichung verstärkt (Knapp, 2011).

3.3 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 (vgl. zB Gender Pay Gap).

3.4 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. (Gardenswartz & Rowe (1995), adaptiert durch die ASD). 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.

4 Gleichstellungs-Maßnahmen

4.1 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 GlStg „GlStg 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 ...“.

Gender Index und Gender Pay Gap werden in den jeweiligen Kapiteln ausführlicher erklärt.

4.2 GIStg-Maßnahmen im Ressort

Die nähere Beschreibung der aufgelisteten GIStg-Maßnahmen wie Karenzmanagement, flexible Arbeitszeitmodelle, Gender Medizin und Mentoring-Programme erfolgte bereits in einem früheren Kapiteln.

4.2.1 Gender- und diversitygerechte Gestaltung der Lehre und Ausbildung

Ziel der gender- und diversitygerechten Gestaltung der Lehre und Ausbildung ist die Vermittlung von Kenntnissen und Kompetenzen einer Unterrichtsgestaltung, die die Diversität der Teilnehmenden, dh. Alter, Geschlecht, Behinderung, usw. mit einplant, sowie der Transfer in die ressortinterne Ausbildungsform.

Mit dieser Maßnahme wird der Berücksichtigung, Anerkennung und der positiven Wertschätzung der vorhandenen menschlichen Vielfalt der Bediensteten (hinsichtlich Geschlecht, Alter, Behinderung, ...) sowie der Einbeziehung der Heterogenität von Menschen in militärischen Entscheidungen im Rahmen der Aufgabenerfüllung in den Einsatzräumen Rechnung getragen.

4.2.2 Basisausbildungen zur Gleichstellung

Zur Implementierung der Thematik dienen die Basisausbildungsmodule „Grundlagen der GIStg im Dienstbetrieb“ sowie „Gender Perspektive im militärischen Einsatz“. Seit dem Jahre 2012 werden die Inhalte beider Module bei relevanten militärischen und zivilen Grundausbildungs- und Weiterbildungslehrgängen vermittelt. Des Weiteren wird der Inhalte des militärspezifischen Moduls in der unmittelbaren Einsatzvorbereitung berücksichtigt.

4.3 Gender Index

Der Gender Index besteht aus nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten zu wesentlichen Lebensbereichen, wie Bildung, Einkommen, Erwerbstätigkeit, Gesundheit und viele mehr.

Dabei werden die Unterschiede und Gemeinsamkeiten in den Lebensrealitäten von Frauen und Männern dargestellt.

Das Ziel des Gender Index ist unter anderem das Aufmerksammachen auf die unterschiedlichen Situationen von Frauen als Alleinerzieherinnen, Pensionistinnen oder als Frauen in Führungspositionen.

4.4 Gender Pay Gap

Dass Männer grundsätzlich mehr verdienen als Frauen, ist statistisch nachgewiesen. Wie groß die Lohnlücke ist und woraus sie entsteht, ist aber umstritten. EU-Statistiken gehen von 20% Lohnunterschied aus.

Im **EU-Vergleich** wird der Lohnunterschied einheitlich für alle Mitgliedstaaten anhand der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der unselbstständig Beschäftigten in der Privatwirtschaft berechnet. Vergleicht man die auf **Bruttostundenverdienste** standardisierten Löhne und Gehälter, dann liegt Österreich aber weiterhin deutlich über dem EU-Durchschnitt von 16,2%.

In Österreich verdienen Frauen im Durchschnitt 23% weniger als Männer. Im Vergleich zu Slowenien, wo Frauen fast so viel wie Männer bekommen. In Estland wurde 2018 per Gesetz geregelt, dass Verdienstunterschiede verboten sind.

Im Öffentlichen Dienst erhalten Personen, die Arbeitsplätze mit der gleichen Wertigkeit bekleiden, auch die gleiche Entlohnung, unabhängig davon, ob Frau oder Mann. Der existierende 11%igen Gender Pay Gap lässt sich allerdings zumeist auf Teilzeitbeschäftigungen von zurückführen (GÖD, 1-19).

In diesem Zusammenhang müssen jedoch die Phänomene der „**gläsernen Decke**“ und der „**leaky pipeline**“ Erwähnung finden.

Mit der „**gläsernen Decke**“ ist eine „unsichtbare Aufstiegsbarriere“ gemeint. Das Phänomen beschreibt, dass qualifizierte Frauen kaum in die Top-Positionen in Unternehmen vordringen, sondern spätestens auf der Ebene des mittleren Managements „hängenbleiben“. Verantwortlich dafür sind eine Reihe von Hindernissen, beispielsweise Stereotype und Vorurteile hinsichtlich der Eignung von Frauen für Führungspositionen, ein auf Männer abgestimmtes Unternehmensklima sowie mangelnder Zugang zu informellen Netzwerken.

Einerseits ist Gendersegregation (Ungleichverteilung von Berufs- und Lebenschancen von Frauen und Männern) in männerdominierten Berufen (zB Elektrotechnik, Militär, ...) vorzufinden, wo der Frauenanteil sehr niedrig ist und es somit kaum weibliche Führungskräfte gibt. Andererseits gibt es Berufszweige (zB Architektur), die anfangs einer hohen Frauenrate aufweisen, diese jedoch im Laufe der Karriere abnimmt. D.h., der über den Karriereverlauf abnehmende Frauenanteil wird als „**leaky pipeline**“ bezeichnet.

4.4.1 Ursachen für die Verdienstunterschiede bei Frauen und Männern

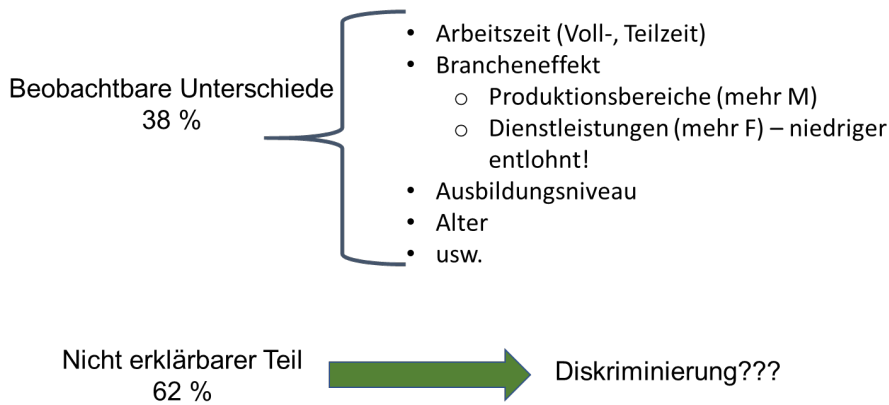
Basis für die Berechnung des EU-Indikators „Gender Pay Gap“ (geschlechtsspezifischer Lohnunterschied, ohne Anpassungen) ist die Verdienststrukturerhebung (Structure of Earnings Survey). Diese wird in der gesamten Europäischen Union alle vier Jahre nach harmonisierten Standards durchgeführt.

Die Werte für die Jahre zwischen den Erhebungen werden geschätzt. Im Berichtsjahr 2014 leisteten 11.800 Unternehmen Angaben zu rund 216.000 unselbständig Beschäftigten. Diese stehen repräsentativ für rund 2,5 Mio. Frauen und Männer in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten im Produktions- und Dienstleistungsbereich (Abschnitte B-N und P-S der ÖNACE 2008).

Die Statistik Austria hat für Österreich den **Einfluss beobachtbarer Faktoren auf den Gender Pay Gap** untersucht. Basis sind die Daten aus dem Jahr 2014. Gemessen an den Bruttostundenverdiensten in der Privatwirtschaft lag der Gender Pay Gap bei insgesamt 22,2%.



Abbildung 5: Gender Pay Gap



Quelle: blog.arbeit-wirtschaft.at/equal-pay-day2016
Statistik Austria 2014 (Geisberger/Glaser)

Abbildung 6: Ursachen für Verdienstunterschiede

Berücksichtigt man Faktoren wie Branche, Beruf, Bildungsniveau, Alter, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Vollzeit/Teilzeit, Art des Arbeitsvertrags, Region und Unternehmensgröße, dann reduziert sich der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern auf 13,6%.

Dh. mehr als 50% des Gender Pay Gap bleiben auch unter Berücksichtigung aller genannten Faktoren unerklärt.

Der **erklärte Anteil** für die Verdienstunterschiede liegt demnach bei 38,9%. Die Ungleichheit ergibt sich vorrangig aufgrund des Brancheneffekts und des Berufs. Frauen arbeiten nach wie vor öfter in schlechter bezahlten Dienstleistungsberufen und in Zweigen mit geringeren Verdienstmöglichkeiten, während Männer häufiger in besser bezahlten technischen Berufen und Führungspositionen zu finden sind.

Des Weiteren hat das Ausmaß der Beschäftigung, da Teilzeitbeschäftigte auch pro Stunde geringer entlohnt werden, sowie Unterschiede in der Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen einen deutlichen Einfluss für den Gender Pay Gap.

Der **unerklärte Anteil** von 61,1% ist auch unter Berücksichtigung aller genannten Merkmale nicht plausibel nachvollziehbar.

Es stellt sich somit die Frage, ob dieser womöglich auf Diskriminierung beruht.

Aber auch der jüngste Einkommensbericht des Rechnungshofs stellt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Österreich ein vernichtendes Zeugnis aus. Die Teilzeitquote unter ganzjährig beschäftigten Frauen stieg auf ein Allzeithoch von 54 %, die Zahl der Vollzeitarbeitenden Frauen sank um 3 %. Die Konsequenzen: Frauen schaffen im Schnitt nur 63% des Medianeinkommens von Männern. Im europäischen Vergleich zeigen sonst nur die Niederlande stärkere Backlash-Tendenzen.

Wie könnte nun der Pay Gap verringert werden? Ein möglicher Ansatz, der seit längerem diskutiert wird, sieht die Inanspruchnahme von Elternkarenz durch Männer verpflichten vor, um gleichzeitig auch mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen zu können. Derzeit ist dies nämlich vorrangig Frauensache.

19,4 % der Väter in Österreich gehen für mindestens zwei Monate in Karenz. 30 % nehmen dabei die kurze Karenzvariante in Anspruch. Die pauschale, meist längere Karenzvariante wird von 16 % genutzt (Die Presse, 08.03.2018).

5 Instrumente zur Anwendung von Gleichstellung

5.1 Gleichstellungs-Tools

In diesem Kapitel soll ein Auszug allgemeiner GlStg-Tools dargeboten werden. Die Entwicklung ressortrelevanter Tools ist in Erarbeitung und wird den Band 3 zur Gleichstellung: Instrumente zur Anwendung von Gleichstellung im Ressort darstellen.

Tools sind als operationalisierte Werkzeuge zu verstehen, die einzeln oder kombiniert genutzt werden können, um weitgehend unterschiedliche Programme in Bezug auf Ziele, Ansätze und Dimensionen zu gestalten. Einige sind praktische, gebrauchsfertige Werkzeuge, während andere kompliziertere Kombinationen verschiedener Elemente sind.

Daher gilt es anfangs heraus zu finden, wie die Geschlechterverhältnisse aussehen und wieviel das Führungspersonal (top-down Strategie) über Geschlechterverhältnisse weiß.

Wer nichts über Geschlechter-/Diversitätsverhältnisse sagen kann, weil geschlechterdifferenzierte Daten fehlen, kann auch Gender Mainstreaming (als Strategie zur Erreichung des GlStg-Ziels) nicht umsetzen.

Hierzu dienen Analyse Tools wie zB die 3R/4R Methode oder ua. die Equality Score Card (ESC).

Die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in eine Politik bedeutet, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern als übergeordnetes Prinzip bei allen Entscheidungen in jeder Phase des politischen Entscheidungsprozesses von allen beteiligten Akteuren berücksichtigt werden sollte.

Der Politikprozess wird als ein mehrstufiger Zyklus verstanden, der das Definieren, Planen, Implementieren und Überprüfen (Überwachen und Evaluieren) umfasst.

In vielen Fällen werden diese Stufen in einen Zyklus umgewandelt, wobei jede Stufe wiederholt wird, wenn Änderungen auftreten.

In weiterer Folge wird mit Umsetzungstools an der Beseitigung von Ungleichheiten gearbeitet.

Equality Score Card: bietet eine Gender Analyse und eignet sich besonders gut, um eine umfassende Analyse über ein Unternehmen oder einen Verantwortungsbereich zu erstellen. Die Fragen der ESC werden im Team–Dialog beantwortet. Wichtig ist, dass sich das Team aus Entscheidungs– und Fachkompetenz, GIStg-Know-how und einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis zusammensetzt.

3R/4R Methode: bietet eine Vorgangsweise an, die jeweils für eine bestimmte Zielgruppe und eine bestimmte inhaltliche Fragestellung erlaubt, die Ausgangssituation (Lage) sehr differenziert zu beschreiben.

Die 4R Methode ist sozusagen der Nachfolger der 3R wo die Rechte und Regeln zusätzlich berücksichtigt werden und setzt sich wie folgt zusammen:

- **Repräsentation:** Zahlenmäßige Darstellung von Männern und Frauen
- **Ressourcen:** Die Verteilung zw. Frauen und Männern von zB Geld, Zeit, Position,...
- **Realitäten:** wo sind Unklarheiten, warum ist die Situation so, ...?
- **Rechte/Regelungen:** geschriebene Gesetze und ungeschriebene Regeln

Genderstatistiken: Geschlechterverhältnisse können in Form einer einfachen Gegenüberstellung von Werten für Frauen und Männer, als Verhältniszahlen oder als Indizes statistisch aufbereitet werden. Indizes sind aus mehreren Statistiken und Indikatoren zusammengesetzte Maßzahlen, die dazu verwendet werden, Aussagen über komplexe Fragestellungen treffen zu können.

Gender Budgeting: Die Grundannahme dabei ist, dass ein Haushalt nicht geschlechtsneutral ist. Haushaltspolitische Entscheidungen wirken sich auf die Gruppe der Frauen und Männer, aber auch innerhalb der Gruppen selbst ungleich aus. Gender Budgeting soll diesen Wirkungszusammenhang aufzeigen und dient als Analyseverfahren in den einzelnen Haushaltsphasen.

6 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 zirka 24 Dimensionen eruiert, die nicht nur für den Ausbildungsbereich interessant sind, sondern auch in den Arbeitsplatzbeschreibungen Berücksichtigung finden. Somit besitzt die GIStg-Kompetenz auch bei Arbeitsplatz-Ausschreibungen/Bekanntmachungen eine Relevanz.

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** ganzheitliches Denken und zielorientiertes Führen mitbringen.

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

Abbildung 7: 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.

7 Praxisrelevanz „Diversität“ im ÖBH

7.1 Geschlecht

Wann ist ein Mann ein Mann? Und eine Frau eine Frau? Ist das wirklich alles von den Genen und der Reduktion auf das biologische Geschlecht abhängig? Vielleicht gibt es nicht nur zwei oder drei Geschlechter, sondern unendliche viele?

Alles Fragen, die seit Jahren in einem intensiven Diskurs stehen. Zur Gewinnung eines Überblickes soll nachfolgender Abschnitt dienen.

Der US-amerikanische Psychiater und Sexualforscher John Money war einer der Ersten, der sich in den 1950er Jahren wissenschaftlich mit Geschlechtsidentitäten beschäftigte. Er war auch einer der Ersten, der das Wort „gender“ benutzte, also den Zusammenhang mit Rollenmustern, dh. mit

- dem sozialen Geschlecht sowie
- den Verhaltensweisen, die durch die Umwelt und die Erfahrungen geprägt und erlernt, gelebt und weitergegeben werden.

In diesem Zusammenhang sei der Satz der französischen Philosophin Simone de Beauvoir aus dem Jahre 1949 genannt:

„Wir werden nicht als Frauen geboren – wir werden dazu gemacht“.

Im Unterschied zu diesen, als „weiblich und männlich“ definierten Rollen bezeichnet „sex“ im Englischen das biologische Geschlecht. In der deutschen Sprache gibt es keine Differenzierung zwischen „biologischem (sex)“ und „sozialem (gender)“ Geschlecht (vgl. Kapitel Strategie „Gender Mainstreaming“).

7.1.1 Biologisches Geschlecht

Bisher umfasste das biologische Geschlecht lediglich eine Differenzierung in weiblich und männlich. Jedoch erfolgt seit den letzten 20 Jahren ein intensiver Diskurs über ein mögliches „Drittes biologisches Geschlecht“ – die Intersexualität.

7.1.2 Intersexualität

Intersexuelle (Hermaphroditismus, „Zwitter“) sind Menschen, die aufgrund der Genetik (Geschlechtschromosomen), der Anatomie (Geschlechtsorgane) u/o der mengenmäßigen Hormonzusammensetzung nicht eindeutig dem weiblichen oder dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden können.

Jedes 4000. Kind, das zur Welt kommt, fällt in diese Kategorie. Das entspricht ca. 1,7 % der Weltbevölkerung und rund 20 Kindern pro Jahr in Österreich.

Kurz nach der Geburt musste bis 2018 zwecks Eintrags in das Geburtsregister „ein biologisches“ Geschlecht seitens der Eltern festgelegt werden, sodass es zu einer Geschlechtsangleichungsoperation kam. Diese „normierende und angleichende Intervention“ kann in späteren Jahren oft Schwierigkeiten bei der Identitätsfindung verursachen.

Aus Sicht der Genetik ist anzumerken, dass sowohl der weibliche (xx) als auch männliche (xy) Chromosomensatz zusätzliche X-Chromosomen aufweisen können (zB bei Frauen das Turner-Syndrom; bei Männern das Klinefelter-Syndrom). Darüber hinaus können Männer über weitere Y-Chromosomen verfügen. Wie ersichtlich, gibt es beliebige Chromosomenvariationen, aus denen **unendlich viele Geschlechter resultieren**.

7.1.3 Drittes Geschlecht

Im Hinblick auf das Dritte Geschlecht sei in Österreich auf die Entscheidungen des Verfassungsgerichtshofs 2018 (VfGH) hingewiesen, dass ein „Drittes Geschlecht“ anerkennt. Dh. zukünftig kann beim Eintrag des Geschlechtes in das Personenstandsregister und anderen Dokumenten zwischen den Kategorien **„weiblich, männlich oder divers“** gewählt werden. Deutschland gewährt ebenso intersexuellen Menschen (ca. 160.000) die formale Anerkennung ihrer Identität mit dem Jahr 2019 (Kategorien analog zu

AUT).

In Australien gibt es bereits seit 2011 die Möglichkeit, die Kategorie „X“ (**neutraler Geschlechtsstatus**) in den Reisepass eintragen zu lassen.

7.1.4 Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersexual, Queer und andere (LGBTIQ+)

Eng mit dem Geschlecht verbunden ist die sexuelle Orientierung eines Menschen. Bei beiden Kategorien ist die Abkürzung „LGBTIQ+“ aufzufinden (vgl. Kapitel sexuelle Orientierung).

Transgender

Transgender sind Menschen, deren sexuelle Identität nicht den biologischen Geschlechtsmerkmalen entspricht, welche ihnen bei der Geburt zugewiesen wurden.

Salopp gesagt: „Transgender fühlen sich im falschen Körper“. Es kann, muss aber nicht, zu geschlechtsangleichenden Maßnahmen kommen.

Queer+

Mit Queer+ sind Menschen gemeint, die sich nicht klar einem Geschlecht zuteilen können, also von „**homogenen Ideal**“ (**Heteronormativität**) abweichen. Dazu zählt auch die Bezeichnung „**pangender**“, also Menschen, die sich mit mehreren oder allen Geschlechtern identifizieren.

7.1.5 Gesellschaft und Geschlecht

Die österreichische Bevölkerung setzt sich aus 4,46 Mio Frauen und 4,31 Mio Männern zusammen. Trotz einer weiblichen Majorität sind GlStg-Maßnahmen (vor allem Frauenförderung) notwendig. Referenziert man auf die oa. Zahlen, dann erscheint das paradox.

Die Ursachen können vielseitig sein. Beginnend mit stereotypen Denk- und Verhaltensmustern sowie Vorurteilen, bis hin zu androzentrischen Paradigmen und der Sichtweise einer hegemonialen Männlichkeit.

7.1.6 Begriffserklärung

Androzentrismus

Ein androzentrisches Weltbild betont den Mann als Zentrum, als Maßstab und Norm. Die Frau wird als Abweichung von dieser Norm angesehen, wobei diese Form von Sexismus das Weibliche nicht zwangsläufig als minderwertig bezeichnet, sondern einfach als „das Andere“, auffasst. Es ist somit eine gesellschaftliche Fixierung auf „den Mann oder das Männliche“.

Hegemoniale Männlichkeit

Mit hegemonialer Männlichkeit soll die dominante soziale Position von Männern und eine untergeordnete Position von Nicht-Männern garantiert werden (vgl. R. Connell, 1995). Dieser Ansatz begründet, wie und warum Männer ihre soziale Dominanz gegenüber Frauen und anderen Geschlechtsidentitäten (zB Transsexuellen) erreichen und aufrechterhalten. Gleichzeitig wird damit auch die Einstellung bzw. der Umgang gegenüber als „schwächer“ wahrgenommenen Männern (zB Homosexuellen) beschrieben.

7.1.7 Transgender in den Streitkräften

Exemplarisch ist jener Fall anzuführen, wo zB ein Herr Hauptmann nach dem Urlaub als Frau Hauptmann zurückkam. Das österreichische Heer akzeptiert diese sehr persönliche Entscheidung. Eine vollzogene geschlechtsanpassende Operation zieht bei einem bestehenden militärischen Dienstverhältnis nach dem Beamtendienstrechtsgesetz keine Dienstunfähigkeit nach sich.

Der Grundwehrdienst ist Transgender Personen derzeit noch untersagt. Transgender Personen dienen zB in den Streitkräften von Schweden, Spanien, Brasilien und seit 2016 auch in der US-Armee.

7.1.8 Frauen im Ressort

Im Vergleich zur österreichischen Gesamtbevölkerung zeigt sich im Ressort ein gegenläufiger Trend: Frauen bilden eine Minorität, sodass die Bezeichnung „Männerdomäne“ nach wie vor zutrifft. Gravierend ist dies am Anteil der Soldatinnen zu sehen, der sich seit 1998 kaum verändert. Bisherige Maßnahmen zur Erhöhung des Soldatinnenanteils fruchteten kaum, sodass die angestrebte 10% Soldatinnen auch die nächsten Jahre noch eine Herausforderung sein werden (vgl. Kapitel Frauenförderung).

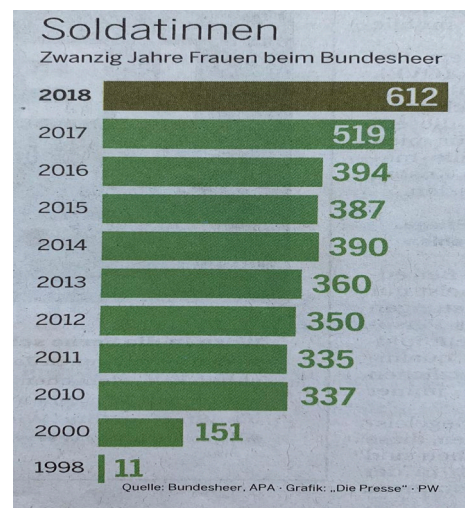


Abbildung 8: Anteil an Soldatinnen

Abschließend stellt sich somit die Frage, WORAN es liegt, dass das Heer so eine geringe Frauenzulaufquote aufweist? Sind es beispielsweise Faktoren wie erhöhte körperliche Beanspruchung, erschwerte (Work)-Life-Balance-Themen oder falsche Erwartungen? Oder sind es Klischeedenken, Vorurteile sowie androzentrische und hegemoniale Männlichkeits-Sichtweisen bei?

7.1.9 Wehrpflicht für Frauen

Weltweit gibt es die Wehrpflicht für Frau und Mann zB in Israel, Bolivien, Nordkorea, China, Eritrea usw. In Europa beschloss Norwegen 2014 die „Frauen-Wehrpflicht“, damit die Armee das Volk widerspiegelt. Bei der Musterung unterziehen sich die Frauen den gleichen physischen und psychischen Eignungstests wie die Männer. Norwegen zählt zu den emanzipiertesten Ländern der Welt und ist auf die Kasernenrevolution gut vorbereitet. Gelebte Unterschiede zwischen Frau und Mann sind minimal. Die Frauenquote bei den Soldatinnen der Streitkräfte liegt bei ca. 10 %, bei den Zivilkräften sogar bei einem Drittel.

Dh. die Truppe ist Frauen gewöhnt. Durchaus wurden sexuelle Belästigungen und Diskriminierungen registriert, aber inzwischen respektieren Soldaten ihre Kameradinnen. In einigen Garnisonen gibt es gemischte Unterkünfte, sofern Zustimmung besteht. Resultat: weniger Belästigungen und Ausgrenzungen (vgl. AUT-Teilprojekt „gemischte Unterkünfte bei temporärer Übungsverlegung“).

Von den Wehrpflichtigen werden jedoch nur sehr wenige Personen in den Dienst (19 Monate) übernommen, da dieser kein absolutes MUSS darstellt. Die Musterung hingegen schon. Bei der Musterung sollen primär die besten Leute ausgewählt werden, unabhängig vom Geschlecht.

Marita Hundershagen, Sprecherin des Verteidigungsministeriums, 2016:

„Das Militär ist nicht mehr, was es vor 20 Jahren war. Wir brauchen nicht nur kräftige und schnelle Männer, sondern alle möglichen Eigenschaften.“

Die Schweiz und Frankreich diskutieren über die Frauenwehrpflicht. In Frankreich wurde 1997 die Dienstpflicht abgeschafft; seit 2018 wird die Wiedereinführung einer Art Wehrpflicht für alle Jugendliche ab dem 16. Lebensjahr überlegt, mitunter als wichtiges soziales und pädagogisches Staatsinstrument. Dadurch ergeben sich ein Kontakt mit anderen Gesellschaftsschichten und Religionen sowie eine Sensibilisierung in Sachen Disziplin. Junge Menschen sollen eine relativ kurze „militärische“ Dienstpflicht von einigen Wochen durchlaufen, der sich an einem Zivildienst mit Sport, Erste Hilfe-Kursen, Krisen- und Katastrophenreaktionen orientiert. Des Weiteren soll es

Unterrichte in Staatsbürgerkunde und den Grundwerten der Republik geben. Mit diesem „Internatsaufenthalt“ könne auch Phänomenen wie der Jugendkriminalität, Drogenabhängigkeit u/o der islamischen Radikalisierung entgegen gewirkt werden.

7.1.10 Relevanz für das BMLV/ÖBH

Der Personalstand des Ressorts im Dienstverhältnis (Stand: 10/2019) umfasst:

- 20.632 männliche Bedienstete (davon 15.163 Soldaten und 5.469 Zivilbedienstete) sowie
- 2.776 weibliche Angehörige (davon 593 Soldatinnen und 2.183 Zivilbedienstete).

Anzumerken ist, dass sich diese Zahlenwerte nur auf Personen, die ein Dienstverhältnis zum BMLV/ÖBH aufweisen, beziehen. Dh. Personen, die einen Ausbildungsdienst bis 12 Monate oder ab 13 Monaten verrichten, Zeitsoldaten und GWD's sowie Verwaltungspraktikantinnen und Lehrlinge werden hier nicht inkludiert.

In Bezug auf das Geschlecht beschäftigt das Ressort Frauen, Männer, Intersexuelle, Transgender sowie Gender-Queer+-Personen.

7.2 Alter

Die Altersbandbreite der Ressortangehörigen ist groß. Beginnend bei den jüngsten Mitarbeitenden, den Lehrlingen, bis hin zu jenen Personen, die knapp vor dem Ruhestand stehen. Diese Altersvielfalt ist hinsichtlich vieler Bereiche und Bedürfnisse zu managen.

7.2.1 Personalgewinnung

Das „Methusalem-Komplott“ (Schirmacher 2004), das ua. auf die Vergreisung der Gesellschaft aufgrund der niedrigen Geburtenrate hinweist, trifft rudimentär gesehen auch auf das Ressort zu, denn das Personal ist „überaltert“ und es fehlt an Nachwuchs. Zudem ist in den nächsten Jahren mit einer Pensionierungswelle zu rechnen, sodass die Personalgewinnung von Menschen unterschiedlichen Alters, Geschlechts, Fähigkeiten und Fertigkeiten usw. als Schlüsselfaktor anzusehen ist.

Dabei werden die unterschiedlichen Werte und Einstellungen der Generationen eine Herausforderung darstellen.

7.2.2 Generationen im Arbeitsleben

Im Folgenden werden kurz die unterschiedlichen Generationen im Arbeitsleben umrissen (Zeitschrift Trend, Heft 35/2018):

- Generation Babyboomer (ab 1950)
Viele dieser Personengruppe Angehörigen besetzen zentralen Schaltstellen in der Arbeitswelt. Arbeit hatte für sie stets einen hohen Stellenwert. Als große Gruppe kollektivistisch geprägt, aber auch durch Themen wie Vietnamkrieg global orientiert und von idealistischer Grundhaltung, genießen sie heute finanzielle Sicherheit und noch gute Pensionsperspektiven.
- Generation X (ab 1965)
Etikettiert als die „Null-Bock-Generation“ in den Jugendjahren, mit hohem Skeptizismus und motivierbar durch extrinsische Anreize, so werden die Gen Xer beschrieben. Sie sind individualistischer, stärker lokal und mehr auf kleinere Gemeinschaften als die Gesellschaft fokussiert. Eine Qualität, die Gen Xer auszeichnet, ist das „Durchbeißen“, das für den Karriereverlauf förderlich war.

- Generation Y (Millennials, ab 1980)
Deskribiert mit leistungsbereit, karriere- und wettbewerbsorientiert, der „Yuppie“ als Role Model. Getrimmt für internationale Konzernkarrieren waren und sind sie mit hohem beruflichen und eher niedrigem privaten Aktivitätslevel perfekt für die Globalisierung. Networking, Flexibilisierung, leistungsorientierte Entlohnung werden als positiv angesehen. Diese Werte und die optimistische Weltsicht der Millennials könnten im Falle einer neuen Krise aber auch kippen.
- Generation Z (Nachfolge-Generation, ab 1995)
Aufgewachsen mit dem Smartphone, aber auch mit permanenter Verunsicherung zB aufgrund von 9/11 und dessen Folgen oder Finanz- und Eurokrisen. Herangewachsen mit dem Wissen, dass der elterliche berufliche Einsatz keine Sicherheit brachte, sodass für sie Werte wie Bindung und Loyalität im Arbeitsleben nicht relevant sind. Aufgewachsen mit übervorsorglichen Eltern („Helikoptereltern“), die sie extrem behüteten und alles Negative bzw. Problematische von ihnen fernhielten. Dies führt ua. dazu, dass die Gen Z kritisches Feedback im Job kaum annehmen können und auch schwer zu führen sind.
Diese Gen Z kann als auch suchend, mobil und fragil beschrieben werden. Wachsen mit 1000 Möglichkeiten auf; ohne Druck oder Notwendigkeit, den Erbhof der Eltern bewirtschaften zu müssen oder in deren Fußstapfen zu treten. Keine Kriege oder Leibeigenschaft, die sie direkt betreffen; keine Hungersnot. Überleben ist leicht. Sie können überall hingehen, um Arbeit zu finden, die sie lieben. Leidenschaft für den Job ist charakteristisch.

Durch Generationen beeinflusstes Arbeitsleben, bedeutet ebenso, dass sich Bedürfnisse wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Work Life Balance) einem Wandel unterziehen.

Jüngere Altersklassen (Generation Y) präferieren eine Life Balance, dh. die Übereinkunft von Job mit Privatleben! Offener Führungsstil sowie eine transparente Kommunikation mit den gewohnten Medien (social networks)

sind der jungen Generation ebenso wichtig wie ein „befristeter-sicherer Job (für drei bis vier Jahre) mit auskömmlichen Gehalt. Dh. eine „steile“ Karriere mit außergewöhnlichen Verdienstmöglichkeiten verliert an Attraktivität.

Aber was Millennials wirklich wollen, erfragte die Boston Consulting Group. Die Generation Y ist keine homogene Gruppe. Unter 1100 deutschen und österreichischen Top-Talenten kristallisierten sich vier Typen heraus, die verschiedene Ansprüche an den ersten Job haben.

- 30 % der Befragten suchen im Job **Prestige**, dh. hohes Gehalt und gute Karrierechancen,
- 28 % von ihnen erwarten **Sinn** im Job, dh. attraktive Aufgaben mit Rücksichtnahme auf das Privatleben
- 22 % dieser Generation wollen **Stabilität**, dh. Jobsicherheit, gutes Gehalt und gesunde Balance zwischen Arbeit und Privatleben.
- 20 % der Zielgruppe suchen in der Arbeit eine **Herausforderung**.

Homogenere Ergebnisse der Umfragen ergaben, dass 75 % im Voraus einen wahrheitsgetreuen Einblick in den Berufsalltag wollen. Für 70 % soll das Unternehmen über ein eindeutiges, klares Profil verfügen. Ebenso 70% erwarten ein innovatives Unternehmen und rund 60 % treffen die Jobauswahl aufgrund persönlicher Kontakte und Erfahrungen mit der Organisation (zB Praktika).

7.2.3 Ausbildungsformen

Der Generationsunterschied und der demografische Wandel bedingen die Berücksichtigung unterschiedlicher Ausbildungsvarianten sowie die Bedarfsorientierung. Gerade in diesem Bereich spielt die zunehmende Digitalisierung eine essentielle Rolle.

In Bezug auf das Alter sei hier das „**intergenerationelle Lernen**“, dh. eine generationsübergreifende Didaktik erwähnt. Generationen lernen je nach Lernsetting voneinander, miteinander u/o übereinander.

Neben dem traditionellen Face-to-face-Lernen (Frontalunterricht, Gruppenarbeit, ...) variieren moderne, digitalisierte Ausbildungsformen zwischen

beispielsweise

- e-learning (mittels digitaler Medien);
- blended learning (integriertes Lernen als Kombination von Präsenzunterricht mit e-learning);
- Microlearning (Vermittlung kleiner Lerneinheiten unter Einsatz digitaler Medien in Kombination von Video und systemgesteuerten Erfolgskontrollen) oder Lern-Apps.

7.2.4 Werte

Im Zusammenhang mit Personalgewinnung müssen auch Werte angesprochen werden.

Dabei stehen gesellschaftliche Werte und militärische Werte oftmals im Widerspruch. Werte, die unsere Gesellschaft prägen (zB Individualität, Selbstverwirklichung, Entfaltung der eigenen Persönlichkeit, Transparenz und Meinungsfreiheit) prallen auf die Grundfesten des Militärs (zB Disziplin, Ordnung, Pünktlichkeit, Unterordnung, Befehl und Gehorsam). Militärische Werte sind kein Selbstzweck. Sie sind für das Gelingen einer militärischen Operation unerlässlich.

„Individualität“ im Ressort kann nur differenziert sowie bedingt berücksichtigt werden. In der Armee ist Pünktlichkeit für das Gelingen einer militärischen Operation eine Notwendigkeit. Eine große Anzahl von Menschen kann nur mittels klarer Strukturen und Hierarchien geführt werden. Befehl und Gehorsam sind die Grundlage jeder militärischen Tätigkeit.

Vielleicht ist dies auch ein Grund, warum Grundwehrdiener anfänglich oftmals Probleme mit der „neuen“ Sozialisierung haben. 18-jährige junge Staatsbürger tragen die Werte der Zivilgesellschaft mit sich und gehen damit durch das „Kasernentor“. Der Fokus auf die bisherige Individualität wird binnen Minuten durch die militärische Welt beendet. (Quelle: GÖD, 2/2017)

7.2.5 Nutzen von (alters)gemischten Teams

(Alters)gemischte Teams tragen durch differenzierte Perspektiven, erhöhte Kreativität, Flexibilität und Reaktionsfähigkeit zur effizienten und effektiven Auftragserfüllung im In- und Ausland bei.

Des Weiteren sind sie für Organisationen erforderlich, um **durchgehend** über Wissen und Erfahrungen zu verfügen.

Die Einführung der Möglichkeit zur „Altersteilzeit“ hat somit einen doppelten Nutzen. Einerseits ist dies ein Garant für den längeren Erhalt von Know-how und Erfahrungen, andererseits wird durch einen langsamen Jobausstieg die Gefahr eines möglichen Pensionsschocks vermindert.

Ein Alters- und Generationenmanagement i.S. des „**Productive Ageing**“ verfolgt diese Ansätze. Es ist ein Beitrag für die wirtschaftliche Nachhaltigkeit und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und wirkt sich positiv auf Arbeitsklima, Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen aus.

Allerdings kann es zwischen den Generationen (insbesondere Babyboomer und Millennials) zu Machtspielen und Konflikten kommen. Während für die Babyboomer das Schritt halten mit der Leistungskultur, das Umgehen mit Krisen, Schnellebigkeit und wechselnden Herausforderungen normal war, weisen Millennials andere Stärken auf: mehrere akademische Abschlüsse, multilingual, Auslandserfahrung und digitale Kompetenz. Der erwartete Respekt vor der Weisheit und der Erfahrung der älteren Mitarbeitenden bleibt oft aus. Eine bessere Generationsbalance, dh. ein richtiger Mix aus Gelassenheit, Erfahrung und Dynamik (Work Report 2019, Whatchado Zukunftsinstitut). Die Kernfrage dazu lautet: Was brauchen die Mitarbeitenden in allen Altersgruppen?

Erprobte Methoden der generationsübergreifenden Unterstützung sind zB

- „Ageless-Konzept“ (zB Siemens) verfolgt den Ansatz, das Beste aus beiden Welten. Mit Kompetenz tandems, wo Ältere und Jüngere zusammenge-spannt werden, kommen Erfahrung, Wissen und frische Ideen zum Vorschein.

- „Reverse Mentoring“ (zB IBM), wo Jüngere in die Mentor-Rolle schlüpfen und meist digitale Hilfestellungen den Älteren anbieten. Wichtig ist, dass Tandemarbeit immer auf Augenhöhe erfolgt, egal, wer die Mentor-Rolle innehat!
- „Space Cowboys“ bzw. krisenerprobte Haudegen (zB Daimler) bezeichnet die Methode, wo Senior Experts aus der Pension geholt werden, um jungen Teams anfangs zu unterstützen.

Im Fokus stehen Zusammenarbeit und Teamleistung. Konkurrenzdenken hat keinen Platz!

7.2.6 Relevanz im BMLV/ÖBH

Wie bereits erwähnt, liegt das Alter der Ressortangehörigen zwischen ca. 15 und 65 Lebensjahren, woraus unterschiedlich Bedürfnisse und Bedarfe resultieren.

(Alters)gemischte Teams stellen ebenso eine **operative Notwendigkeit** zur Informationsgewinnung zB in Auslandseinsätzen dar. Zur Erklärung sollen Liaison Monitoring Teams (LMT) dienen.

LMT diverser Kosovo Force (KFOR)-Kontingente sind in der kosovarischen Bevölkerung implementiert. Das österreichische Kontingent stellt zwei LMT (Orahovac, Suhareka). Diese Teams sollen Beiträge zur Erstellung eines umfassenden Sicherheitslagebildes durch Kontakte zur und Informationseinholung von der einheimischen Bevölkerung beitragen.

Eine gemischte LM-Teamzusammensetzung hinsichtlich Geschlecht, Alter, Sprachkenntnisse usw. ist, bedingt durch länderspezifische (inter-) kulturelle Gegebenheiten, grundsätzlich von Vorteil.

Beispielsweise wird die Kontaktaufnahme zum Dorfältesten bzw. zum Stammesoberhaupt (in der Regel ein Mann) kaum mit jungen Soldaten u/o Soldatinnen aufgrund des Altersunterschiedes u/o des Geschlechtes zu einer ernsthaften, informativen Kommunikation führen.

7.3 Behinderung

7.3.1 Definition

Unter Behinderung werden körperliche, geistige oder psychische Beeinträchtigungen von Funktionen oder der Sinne verstanden, die länger als sechs Monate anhalten, woraus eine erschwerte Teilhabe am Gesellschaftsleben, aber insbesondere am Erwerbsleben, resultiert (Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG § 3).

Sprachlich wichtig ist in diesem Zusammenhang, wie von Menschen mit Behinderung gesprochen wird. Bezeichnungen wie zB „Behinderter“ oder „an den Rollstuhl gefesselt“ würde die Eigenschaft zum Menschen machen und hätte diskriminierenden Charakter. Ebenfalls ist die Benennung „Menschen mit besonderen Bedürfnissen“ strittig, da alle Menschen auf, die eine oder andere Art, besondere Bedürfnisse haben.

7.3.2 Grundlagen

Zu den relevantesten internationalen, nationalen politischen und rechtlichen Grundlagen zählen:

- Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen
Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) ist ein internationaler Vertrag, in dem sich die Unterzeichnerstaaten verpflichten, die Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten.
In Österreich ist die UN-Behindertenrechtskonvention seit 26. Oktober 2008 in Kraft.
- Nationaler Aktionsplan für Menschen mit Behinderungen 2012-2020
In Umsetzung der UN-BRK hat die österreichische Bundesregierung am 5. Oktober 2010 beschlossen, einen Nationalen Aktionsplan für

Menschen mit Behinderungen zu erstellen, der die Leitlinie der österreichischen Behindertenpolitik bis zum Jahr 2020 beinhalten soll. Wenn früher der Fokus auf der „Integration“ von behinderten Menschen lag, ist es nun die „Inklusion“, die erreicht werden soll, denn beeinträchtigte Menschen sind bereits Teil der Gesellschaft.

- Behindertengleichstellungsgesetz 2005
Ziel dieses Bundesgesetzes ist es, die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen oder zu verhindern und damit die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine Selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen.
- Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) 1970
Dieses Gesetz sieht die Einstellverpflichtung eines Behinderten ab 25 Mitarbeitenden vor. Es gilt dabei das Verbot der dienstrechtlichen Diskriminierung aufgrund der Behinderung. Es ist erforderlich, dass Behindertenvertrauenspersonen bestellt werden.
- Das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz 1999 (B-BSG)
Bei Beschäftigung von behinderten Bediensteten ist auf deren gesundheitlichen Zustand jede mögliche Rücksicht zu nehmen. Arbeitsstätten in Gebäuden sind gegebenenfalls behindertengerecht zu gestalten. Dies gilt insbesondere für Ausgänge, Verkehrswege, Türen und Tore und für entsprechende Sanitärräume.
- Regierungsprogramm 2017-2022, Zusammen. Für unser Österreich
Das Regierungsprogramm sieht die barrierefreie Teilhabe von Menschen mit Behinderung vor.
- Wiedereingliederungsgesetz
Nach Unfällen oder Erkrankungen gelingt den Dienstnehmenden die Rückkehr in ihren Job oft schwer. Von Null auf 100 - entweder gesund oder krank - dazwischen gab es nichts. Die neue Wiedereingliederungsteilzeit ist allerdings ein guter Kompromiss. Für die Inanspruchnahme wird vorausgesetzt, dass ein bereits mindestens sechs wöchiger Krankenstand besteht und die betroffene Person zumindest seit drei Monaten im Unternehmen beschäftigt ist. Des Weiteren gibt es zusätzliche Auflagen wie zB schriftliche Vereinbarung über

die zu leistenden Stunden usw.

Durch das Gesetz konnte die Zahl der neuerlichen Wiedererkrankungen verringert und ein fließender Genesungsprozess gewährleistet werden.

In der historischen Entwicklung im Umgang mit behinderten Menschen ist ein Trend von der Segregation über die Integration hin zur Inklusion erkennbar. In diesem Zusammenhang bedeutet Inklusion, dass jeder Mensch vollwertig teilzuhaben vermag, ohne jeglicher Anpassung. Von dieser Zielsetzung ist Österreich noch weit entfernt: ein hoher Anteil von behinderten Kindern und Jugendliche besucht Sonderschulen, behinderte Menschen sind überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen und die Armutsgefährdung ist deutlich höher.

Die Behindertenrechtskonvention folgt dem Motto „Nothing about us without us“, dh. komplette Partizipation und Einbindung von Menschen mit Behinderungen in deren Angelegenheiten. Jedoch setzt die uneingeschränkte gesellschaftliche Teilhabe von behinderten Menschen eine umfassende Barrierefreiheit voraus, nämlich räumlich-bauliche sowie kommunikative! Zur Verwirklichung der Inklusion ist es notwendig, die Barrieren in den menschlichen Köpfen zu beseitigen. Vorurteile und „Armutschkerl-Denken“ verhindern ein realistisches Bild von Menschen mit Behinderungen. Stärken und Fähigkeiten sind zu betonen und ein richtiger personeller Einsatz fördert die Leistungsbereitschaft, -fähigkeit und das -bewusstsein; auch bei behinderten Menschen.

7.3.3 Relevanz für das BMLV/ÖBH

Österreichweit gibt es 1,7 Millionen Menschen mit Behinderung. Im BMLV sind davon 1.561 Bedienstete betroffen (Stand: 08/2019, PersA).

Eine Behinderung kann jede und jeden, überall und zu jederzeit treffen. Sei es aufgrund

- einer Erkrankung (Krebs, Multiple Sklerose, Dialyse, Alkoholkrankung, ...),
- eines Unfalls (zB Querschnittslähmung, Erblindung, Gehörlosigkeit, ...) u/o
- als Folge eines militärischen Einsatzes (physische, psychische Beeinträchtigungen).

Die anvisierte „barrierefreie Teilhabe“ ist weit mehr als nur die uneingeschränkte Mobilität. ZB hat der Bildungsbereich Aspekte wie Brailleschrift, Dolmetscherinnen und Dolmetscher für Gebärdensprache, udgl. i.S. einer gender- und diversitygerechten Gestaltung der Lehre und Ausbildung zu berücksichtigen.

7.4 Sexuelle Orientierung

Die sexuelle Orientierung eines Menschen ist eine personenimmanente Eigenschaft, die sich in ihrer Ausprägung so gut wie allen Einflüssen und Kontrollen entzieht. Menschen haben grundsätzlich eine sexuelle Orientierung, jedoch gibt es bzgl. der individuellen Ausprägung Unterschiede.

7.4.1 Sexualverhalten

Ausprägungen im Sexualverhalten können sein:

- Heterosexualität (auf das andere Geschlecht gerichtet),
- Homosexualität (auf das eigene Geschlecht gerichtet),
- Bisexualität (auf beide Geschlechter gerichtet),
- Autosexualität (auf sich selbst als Person gerichtet)
- Asexualität (gar kein sexuelles Verlangen).

Der Fokus liegt meist auf Gay („schwule“ Männer) und Lesbian („schwule“ Frauen), also der Homosexualität. Im Gegensatz dazu werden Bisexualität, Autosexualität und Asexualität ignoriert.

Die Heterosexualität, dh. die Übereinstimmung des biologischen Geschlechts mit der angenommenen Geschlechtsrolle (soziales Geschlecht), gilt als „**homogenes Ideal**“.

Alle anderen Formen der sexuellen Orientierung werden als defizitäre Abweichungen eingestuft, woraus potenzielle Benachteiligungen als Diskriminierung durch „**Heterosexismus**“ (sieht Heterosexualität als „überlegene“ sexuelle Orientierungsform an) oder „**Homophobie**“ (Feindseligkeit gegen Homosexualität) resultieren.

Als Beispiele seien Länder wie Indonesien, Russland oder die Ukraine genannt. Dort werden Personen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung verfolgt, gefoltert, vergewaltigt u/o inhaftiert. In Südafrika stellt „**corrective rapeing**“ eine gängige Methode dar. Die (Massen-) Vergewaltigung von lesbischen Frauen soll zur Wiederherstellung eines „normalen“ Hetero-Sexualverhaltens führen.

7.4.2 LGBTIQ+

Wird von „sexueller Orientierung“ gesprochen, so ist die Abkürzung „LGBTIQ+“ oftmals zu finden. Sie umfasst neben den Formen des individuellen Sexualverhaltens (lesbian, gay, bisexual) auch Geschlechtervarianten wie Frau, Mann und das sog. „**Dritte Geschlecht**“, die grundsätzlich unabhängig vom Sexualverhalten sind, (vgl. Kapitel Geschlecht).

7.4.2.1 Homosexualität (Lesben und Schwule)

In **Österreich** ist **Homosexualität** seit **1971 entkriminalisiert** und im Jahr 2002 wurde der Paragraf 209, das letzte Sonderstrafgesetz gegen Homosexualität, vom Höchstgericht aufgehoben.

Die Ausweitung von Homosexuellenrechten ging grundsätzlich vor allem

von Gerichten aus. So zB:

- Eingetragene Partnerschaft (2010);
- Recht das Kind des Partners/der Partnerin zu adoptieren (2013, Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte);
- Samenspenden für gleichgeschlechtliche Paare (2014, VfGH);
- Adoptionsrecht homosexueller Paare muss auch bei fremden Kindern gelten (2015, VfGH).

7.4.2.2 Gewalt und Homosexualität

Gewalt zwischen homosexuellen Männern (Studie, 2012: WIEN: Zentrum für schwul/lesbische Kultur und Geschichte; Verfasser: Dr. phil. Joachim Losehand, M.A.)

Eingangs ist zu erwähnen, dass es keine empirisch erhebbaren absoluten Zahlen über lesbische und schwule Menschen gibt. In diesem Zusammenhang erscheinen einschlägige demoskopisch-statistische Erhebungen im Sinne einer „Homo-Kartei“ menschenrechtlich bedenklich.

Die Gewalt zwischen Schwulen stellt das Phänomen einer Randgruppe innerhalb einer Randgruppe dar.

Phänomenologische und rollentypische (psychische und physische) Merkmale einer Frau-Mann-Beziehung (zB Unterwerfung/Dominanz) werden auf homosexuelle Beziehungen automatisch übertragen. Damit ist gemeint, dass in schwulen Beziehungen, ein Mann den stereotypischen attribuierten „femininen“ Part einnimmt, während der Andere die „typische maskuline“ Rolle übernimmt.

Die Vergewaltigung eines schwulen Mannes tendiert zur Verharmlosung, während der sexuelle Übergriff auf einen heterosexuellen Mann extreme Beachtung findet.

7.4.3 Formen des Zusammenlebens

In Anbetracht von diversen sexuellen Orientierungen und Geschlechtern sollen auch kurz die Hauptformen des Zusammenlebens angesprochen werden.

Dazu zählen:

- Monogamie
Darunter ist die „klassische“ Zweierbeziehung zwischen zwei Menschen zu verstehen.
- Polygamie
Sie bezeichnet in Bezug auf den Menschen eine Form der Vielehe. Im westlich-europäischen Kulturraum ist Polygamie verboten, in Afrika hingegen erlaubt.
- Polyamorie
Beschreibt offene Beziehungsformen. Dh., mehr als einen Menschen zur selben Zeit zu lieben, eine Beziehung zu führen u/o zusammenzuleben. Jedoch werden hierbei das volle Wissen und das Einverständnis aller direkt beteiligten Personen vorausgesetzt.

7.4.3.1 Ehe für alle und Ehe light

2017 strich das Höchstgericht in einem viel beachteten Erkenntnis jene Formulierung im § 44 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches, die eine Ehe für Homosexuelle bisher ausschloss. Für alle andere Heiratswilligen hob der VfGH die diskriminierenden Bestimmungen per 31. Dezember 2018 auf. Dh. mit 2019 steht die Ehe damit auch in Österreich, als 16. Land in Europa, jedem Paar offen, ob verschieden- oder gleichgeschlechtlich. Die Einführung der **Ehe für alle** bedingt zugleich, dass eingetragene Partnerschaften, die bisher gleichgeschlechtlichen Paaren als Ehe-Ersatz vorbehalten waren, auch für heterosexuelle Paare möglich sind (**Ehe light**). Somit sind in Österreich Schwule und Lesben im Familien- und Ehe recht gleichgestellt. Die eingetragene Partnerschaft für Heteros führt in kirchlich-konservativen

Kreisen zu Ärger und Kritik. Traditionell eingestellte Personen befürchten eine Unterminierung der Institution Ehe. In diesem Zusammenhang sei auf Frankreich verwiesen, wo seit 1999 neben der Ehe auch ein ziviler Solidaritätspakt (pacte civil de solidarité) für Heteros möglich ist. Heterosexuelle Paare nutzen zu 95 % zunächst diese Möglichkeit, um dann später auch zu heiraten (Zeitschrift Profil 51/17.12.2108; Bindungspolitik; Gernot Bauer).

7.4.3.2 Ehe auf Zeit

Ein strenger Sittenkodex herrscht insbesondere in arabischen bzw. islamischen Ländern vor. Allerdings gibt es auch hier großzügige Interpretationen religiöser Regeln. Eine Möglichkeit ist die Ehe auf Zeit, die in Ägypten als „Urfi“ praktiziert wird. Sie ist für den Mann billig und folgenlos. Ein formloser Vertrag zwischen Mann und Frau wird unterschrieben. Eine Registrierung am Standesamt erfolgt nicht. Dh. Frauen erlange auf Basis dieses Vertrages keinerlei Rechte, gemeinsame Kinder sind „uneheliche“ Kinder usw. Im Vergleich dazu bietet diese Form der Ehe dem Mann etliche Vorteile: er erspart sich die Kosten für die Heirat, Ehestandsgründung uvm. Aber, er kann für eine bestimmte Dauer mit dieser Frau Sex haben.

Der schiitische Islam (ca. 10% aller Muslime) erkennt auch die Zeit-Ehe „muta’a“ an, die von einer Stunde bis zu 99 Jahren dauern kann und oftmals unter dem Deckmantel der „Prostitution“ stattfindet (Kneissl, K. 2012).

7.4.4 Outing

Laut der Vereinigung der Austrian Gay Professionals (AGPro) zählen ca. 6-8 % der Gesamtbevölkerung zur LGBTIQ+-Bewegung. In diesem Bereich tat sich in den letzten zehn Jahren einiges: mehr öffentliche Akzeptanz und Verbesserung der rechtlichen Situation. Dies führte mitunter auch dazu, dass sich mittlerweile ca. 70 % outen.

Allerdings bedeutet dies dennoch, dass sich 30 % der LGBTIQ+-Personen nicht so geben können wie sie sind. Dh. sie müssen Scheinexistenzen konstruieren und aufrechterhalten wie zB mit wem sie das Wochenende/den

Urlaub verbrachten usw. Das Thema ist weiter zu enttabuisieren, bis es zur „Normalität - zum Mainstream“ wird.

In der Arbeitswelt gibt es interessante Vergleiche. Je größer Unternehmen sind, je städtischer, desto leichter fällt das Outing. Handelt es sich aber um kleinere, ländliche Unternehmen und weisen sie eine Männerlastigkeit auf, dann ist das Outing schwieriger.

Auch erweist sich die Annahme, dass der Arbeitsplatz ein asexueller Raum sei, als Fiktion. Heterosexuelle Lebens-/Verhaltensweisen wie zB Urlaubserzählungen, Familienfotos am Schreibtisch oder Eheringe erfolgen automatisch und gelten quasi als Norm. Somit ist die strikte Sichtweise „Arbeit ist Arbeit und Privat ist Privat“ nicht gegeben.

Outing hat auch arbeitsrechtliche Aspekte wie zB Anspruch auf freiwillige Familienzuschüsse, Pflegefreistellung udgl.

7.4.4.1 Zugang zu Arbeit

Die SORA-Online-Studie von 2017 „Zur Arbeitssituation von LSBTI-Personen in Österreich“ wurde von der Arbeiterkammer in Auftrag gegeben. Aufgrund der gewählten Methode sind die Ergebnisse statistisch gesehen nicht repräsentativ, sondern geben die Erfahrungen von 1.268 LSBTI-Beschäftigten in Österreich wieder.

Trotz einer verbesserten öffentliche Akzeptanz und rechtlichen Situation von LSBTI-Personen in Österreich in den vergangenen Jahrzehnten erleben Beschäftigte mit gleichgeschlechtlichen Orientierungen oder einer abweichenden Geschlechtsidentität auch heutzutage oftmals noch Schwierigkeiten und Benachteiligungen beim Zugang zu und in der Arbeit selbst.

Schätzungen zufolge arbeiten in Österreich zwischen 200.000 und 300.000 Beschäftigte, die mindestens einer der Kategorien der Abkürzung „LSBTI“ angehören.

Online wurden 1.268 Personen u.a. zu ihrer Erwerbs- und Arbeitssituation, zu erlebten Diskriminierungen und Benachteiligungen sowie zu möglichen Abhilfen und Unterstützungsbedürfnissen befragt.

Zentrale Merkmale waren die sexuelle Orientierung sowie die Geschlechtsidentität.

Die deutliche Mehrheit der Befragten lebt dabei cis-geschlechtlich, dh. mit jener Geschlechtsidentität, mit der sie geboren wurden. Im Vergleich hierzu sind 8% transsexuell/-ident und 1% intersexuell. Eine gleichgeschlechtliche Orientierung geben 70% der Befragten an (40% schwul, 30% lesbisch). 3 von 10 definieren sich orientierungsdivers, zB bisexuell, queer oder pansexuell.

Weitere zentrale Merkmale der befragten LSBTI-Personen sind ein deutlich jüngeres Alter, ein hohes formales Bildungsniveau und ein mehrheitlich urbanes Umfeld.

Trans-Befragte erleben häufiger Schwierigkeiten beim Zugang zu Arbeit, im Vergleich zu den anderen Gruppen sind sie mehr als doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen (9%). Darüber hinaus zeigen sich auch unter LSBTI-Befragten jene geschlechtsspezifischen Unterschiede zwischen Männern und Frauen, die charakteristisch für den österreichischen Arbeitsmarkt sind (höhere Teilzeitquote, geringeres Einkommen, branchenspezifische Berufswahl von Frauen).

70% der befragten LGBTI-Beschäftigten sind als Angestellte tätig, 15% als öffentlich Bedienstete.

7.4.5 Relevanz für das BMLV/ÖBH

Alle oa. Formen von sexueller Orientierung und Geschlechtern sind beim Personalstand des Ressorts gegeben.

Dh. im Ressort arbeiten heterosexuelle Menschen, homosexuelle Frauen und Männer und Bisexuelle.

In Bezug auf das Geschlecht gibt es Frauen und Männer, Inter- Pangender, Transsexuelle und Queer+.

Ebenso lassen sich diverse Varianten des menschlichen Zusammenlebens nicht leugnen. Das Personal der Landesverteidigung ist Teil der Gesellschaft und somit trifft alle Vielfalt auch auf dieses zu.

Transgender und homosexuelle Personen dienen zB in den Streitkräften von Schweden, Spanien, Brasilien usw. In den USA dienen Homosexuelle seit 2011 in der Armee.

Abschließend ist anzumerken, dass die Dimension „sexuelle Orientierung“ am Arbeitsplatz kaum Gegenstand gängiger Managementpraktiken und in der Gesellschaft oftmals noch ein Tabu-Thema ist.

Schätzungen zufolge gehören mehr als 200.000 Beschäftigte in Österreich zur LGBTIQ+ Personengruppe (Sexuelle Orientierung und Identität im Betrieb; AK/ÖGB März 2017)

7.5 Ethnizität/ Herkunft

In Österreich leben in etwa 15% Menschen, die nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen. Die größte Gruppe bilden seit 2007 die Deutschen.

7.5.1 Nationalitäten in Österreich

Nachfolgende deskriptive Daten geben einen Überblick, welche Nationalitäten sich in Österreich aufhalten (Quelle: Statistik Austria, 23.05.2017):

Aus EU-Staaten stammen insgesamt 739.579 Personen, die aus den folgenden Ländern kommen:

Deutschland	223.953	Slowakei	40.039
Rumänien	105.632	Tschechien	38.683
Polen	73.758	Italien	32.289
Ungarn	72.390		

Aus Drittländern kommen rund 900.442 Menschen, wobei 160.371 Personen aus der Türkei stammen.

In Anbetracht der Kategorie „Ethnizität“, sind nachstehende Aspekte nicht zu vernachlässigen:

- **Geschlechterspezifische** Aspekte: Frauen sind stärker von Gewalt, Ausbeutung und sexueller Belästigung bedroht. Dies resultiert einerseits aus den Fluchtursachen (zB sexuelle Gewalt als Kriegswaffe), andererseits aus der Fluchtsituation im Allgemeinen. Meistens weisen sie eine Abhängigkeit auf, da sie sich um mitfliehende Kinder kümmern. Der Frauenanteil jener, die in Österreich um Asyl ansuchen, stieg laut Amnesty International von 17% (Mai 2015) auf 34% (Dezember 2015).
- Das **„Anti-Gesichtsverhüllungsverbot“**, besser bekannt als das sogenannte „Burka-Verbot“, trat in Österreich mit Oktober 2017 in Kraft. In Ländern wie Frankreich und Belgien gibt es eine solche Auflage bereits seit 2011. Seither gab es ca. 50 Anzeigen und rund doppelt so viele Abmahnungen für eine Nicht-Einhaltung, wobei dies vorrangig Touristinnen betraf (Stand: 03/2018; BMI). Es ist jedoch zu erwähnen, dass viele dieser Vorfälle zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung des Verbotes erfolgten und ua. einen „provokativen Charakter“ vermuten lassen. Die meisten Vergehen fanden in Wien statt.

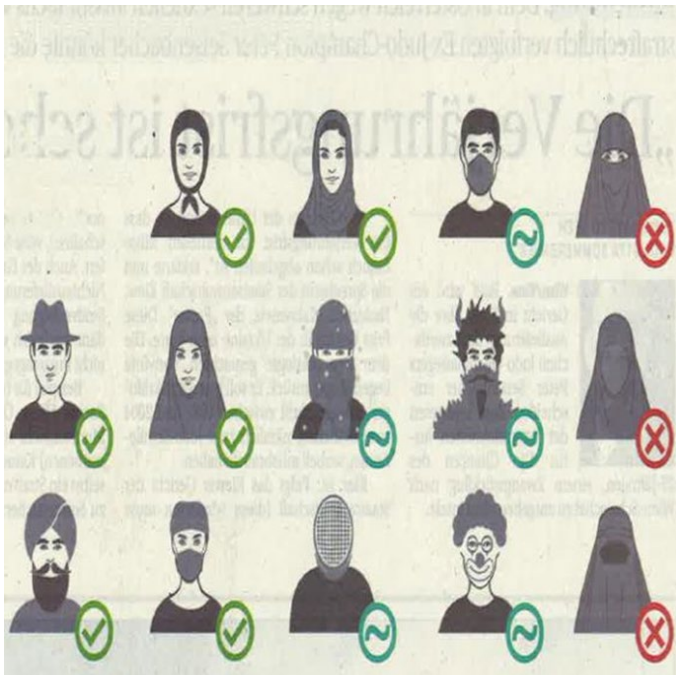


Abbildung 9: Anti-Verhüllungsverbot Quelle: BMI, Grafik: „Die Presse“ 09/2017

7.5.2 Relevanz für das BMLV/ÖBH

Die Personalgewinnung erfolgt aus der Gesellschaft und diese setzt sich aus Menschen unterschiedlichen Geschlechtes, Alters, ... zusammen, die auch oftmals einen Migrationshintergrund aufweisen.

Ähnliches gilt für den männlichen 18-jährigen österreichischen Staatsbürger, der seine Wehrpflicht zu leisten hat.

In beiden Fällen spielt die Berücksichtigung des Wissens über Herkunft, Werte, Traditionen, Religion und Weltanschauung und weiterer kulturspezifischer Aspekte sowie die bisherige Sozialisierung spielen eine essentielle Rolle.

Sei es beispielsweise hinsichtlich religiöser Praktiken/Feiertage, Essgewohnheiten, Umgang mit bzw. Verhalten gegenüber Frauen (zB gemischte Unterkünfte bei Übungsverlegungen) oder bei grundlegenden kognitiven Fähigkeiten (zB Sprachkenntnisse).

Darüber hinaus weisen Teile des Kaderpersonals sowie der Zivilbediensteten verschiedene Migrationshintergründe auf.

Eine **Gender Perspektive im militärischen Einsatz** bedeutet die Fähigkeit zu haben, zu erkennen wo, wann und wie Frauen, Männer, Mädchen und Buben in einer bestimmten Situation aufgrund ihres (gender-) Geschlechtes unterschiedlich betroffen sind.

Gerade im Rahmen des Assistenzeinsatzes (wie bei der letzten großen Flüchtlingswelle) und bei internationalen militärischen Einsätzen ist es wichtig, auf die Auswirkungen von Operationen auf die unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen im Einsatzraum Rücksicht zu nehmen, um etwaige Einflüsse durch diese verschiedenen Bevölkerungsgruppen auf den Einsatz zu beurteilen.

Alle diese angeführten, ressortrelevanten Punkte treffen in weiterer Folge auf die Kategorien „Hautfarbe sowie Religion/Weltanschauung“ ebenso zu.

7.6 Hautfarbe

Im Kampf gegen Rassismus darf ein Mann nicht unerwähnt bleiben: Martin Luther King sowie seine populäre „I have a dream“-Rede:

„Ich habe einen Traum, dass meine vier kleinen Kinder eines Tages in einer Nation leben werden, in der man sie nicht nach ihrer Hautfarbe, sondern nach ihrem Charakter beurteilt.“ Martin Luther King am 28.8.1963.

7.6.1 Diskriminierung-Beispiele

Wie eng die Kategorie „Hautfarbe“ mit Diskriminierung, Vorurteilen, Klischeedenken verbunden war und es heute noch ist, lässt sich anhand der Anti-Rassismusbewegung, aber auch anhand folgender Beispiele aufzeigen.

- **US-Einreiseverbot** von US-Präsident Donald Trump gegen Bürger aus sechs überwiegend muslimischen Ländern (Tschad, Iran, Libyen,

Somalia, Syrien und Jemen), um die nationale Sicherheit gewährleisten zu können. Der Bann zählt zu den umstrittensten Anordnungen Trumps. Mehrfach wurde er erfolgreich vor Gericht angefochten. Das aktuelle Verbot ist die dritte Variante, die Trump erlassen hat seit er im Jänner 2017 ins Amt kam. Der Oberste Gerichtshof befasst sich seither mit dieser Agenda.

- **Rassenunruhen in Charlottesville:** Im US-Bundestaat Virginia kam es zu einer Kundgebung von Rechtsextremisten, die ua. Slogans wie „weiße Leben zählen“ und antisemitische Parolen nutzten. Der Hintergrund der Krawalle war der Protest weißer Extremisten hinsichtlich der Entfernung der Statue von General Robert E. Lee (Kommandant der Südstaatenarmeen im US-Bürgerkrieg 1861-1865).

Es kam zu schweren Auseinandersetzungen zwischen Rechtsextremen (Anhänger des Ku-Klux-Klans) und Gegendemonstranten. Tote und Verletzte waren das Resultat.

"Es gab auf der einen Seite eine Gruppe, die schlimm war, und es gab auf der anderen Seite eine Gruppe, die ebenfalls sehr gewalttätig war", sagte Trump in seiner ersten Reaktion. Er vermied es, Rassisten und Neonazis beim Namen zu nennen. Damit verteidigte der US-Präsident Neonazis gegen Gegendemonstranten. Beifall erhielt er dafür vom früheren Anführer des Ku-Klux-Klans (KKK), David Duke.

Der **KKK** ist insbesondere hinsichtlich Ethnie, Hautfarbe und Religion/Weltanschauung ein rassistischer und gewalttätiger, vor allem in den Südstaaten der USA aktiver Geheimbund. Zusätzlich zum allgemein bekannten KKK gibt es auch den sog. Women's Ku Klux Klan (WKKK). Der WKKK nimmt weiße, in den USA geborene Protestantinnen ab 16 Jahren auf. Von der Männerorganisation unterscheidet sich die Frauenorganisation vor allem durch den Verzicht auf gewalttätige Mittel.

- **Beispiel aus Österreich:** Österreichs Fußballstar David Alaba soll im ÖFB-Teamcamp in Seefeld vom Tiroler Landeshauptmann Günther Platter auf Englisch mit den Worten "How do you do?" angesprochen worden sein. Die Quintessenz dieses Beispiels ist, dass

nach wie vor ein **Stereotyp** aufgrund der Hautfarbe/der Ethnie besteht.

- **Racial Profiling** korreliert oftmals mit dem Vorwurf, dass zB die Polizei bestimmte Personen u/o Bevölkerungsgruppen, die einer Minderheit angehören, unfair, ungleich oder gar ungesetzlich behandelt. Exemplarisch seien hier die medial sog. „Kölner Ereignisse“ in der Silvesternacht 2015/16 in Deutschland genannt. Durch etliche, nicht aus Deutschland stammenden jungen Männern, kam es ua. zu sexuellen Belästigungen gegenüber Frauen. Schnell geriet der „Phänotypus Nordafrikaner“ zum Stigmatisierungsmerkmal für die Täter. Skandalisiert wurde einerseits, dass die Polizei nichts unternimmt, andererseits gezielt Nordafrikaner kontrolliert (sog. racial profiling). Die Kontrollen dienten als Präventionsmaßnahmen, nicht als Strafverfolgung.

Allgemein ist zu sagen, dass „Racial Profiling“ auf einer rassistischen Haltung basiert oder ihr zumindest nicht fern ist. Grundsätzlich wird das Fremde abgewertet und die eigene Ideologie überhöht. Dabei ist zwischen einer „biologischen Rassismusperspektive“ (bezieht sich hauptsächlich auf genetische Aspekte für bestimmte abwertende Attribute) und einem in der „Kultur verorteten Rassismus“ zu unterscheiden. Das führt zum Begriff „Rassismus ohne Rassen“ (vgl. Balibar/Wallerstein 2014; Hall 1989).

Racial Profiling findet statt, wenn Personenkontrollen nicht auf objektivierbaren Kriterien erfolgen, sondern lediglich auf Alltagserfahrungen. Dh. von einem spezifischen äußerlichen Merkmal (zB Hautfarbe, Ethnie) per se auf eine delinquente Handlung geschlossen wird. Im Vergleich dazu wird von „**Social Profiling**“ gesprochen, wenn Personenkontrollen erfahrungsbasiert stattfinden, sie dabei aber von äußeren u/o situativen Merkmalen auf eine delinquente Handlung schließen und dies nicht alleine mit äußeren Fremdheitsmerkmalen begründen.

7.6.2 Relevanz für das BMLV/ÖBH

Die wesentlichen Aspekte wurden bereits unter Abschnitt Ethnizität aufgelistet.

7.7 Religion und Weltanschauung

Die Kreuzzüge, die Inquisition, der Sezessionskrieg, der Zweite Weltkrieg, der Bosnienkrieg, der Islamische Staat - Was haben alle diese Kriege und Konflikte gemein? Alle weisen ua. ein Muster der Verfolgung, Inhaftierung, Folter und Tötung von Völkergruppen aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Ethnie, Hautfarbe u/o Religion/Weltanschauung auf.

Die Kreuzzüge und die Inquisition setzten Maßnahmen zur Wahrung des „christlichen Abendlandes“ und der römisch-katholischen Kirche. Der US-Bürgerkrieg wiederum aufgrund der Hautfarbe, der Zweite Weltkrieg wegen der Ethnie. Der Bosnienkrieg bzw. die ethnische Säuberung von Srebrenica 1995 richtete sich gegen muslimische Bosniaken. Hingegen deklarierte der Islamische Staat ein „Kalifat (Gottesstaat)“ und strebte ein dschihadistisches Staatsbild an.

All diese Beispiele können ebenso als „Türöffner“ für sexuelle Gewalt und andere Ausbeutungsformen wie Menschen- und Organhandel, Zwangsprostitution und -arbeit, usw. gesehen werden.

7.7.1 Der Islam – ein Teil des Landes?

Salman Rushdie (Tageszeitung „Die Welt“, 2015): *„Religion, eine mittelalterliche Form der Unvernunft, wird, wenn sie mit modernen Waffen kombiniert wird, zu einer echten Gefahr unserer Freiheiten.“* *„Derartiger religiöser Totalitarismus hat zu einer tödlichen Mutation im Herzen des Islams geführt und wir sehen heute die tragischen Folgen in Paris.“*

Gerade in Bezug auf den Islam existieren kontroverse Meinungen. Blickt man nach Deutschland, behauptet ein Teil der Bevölkerung, dass der Islam

nicht zu Deutschland gehöre, während andere der Meinung sind, der Islam gehöre zu Deutschland.

Wie sieht es nun in Österreich aus? Faktum ist: Der Islam ist da, in Österreich (und in Deutschland). Der Anteil der Muslime an der Gesamtbevölkerung ist höher als in Deutschland (vgl. Religionen in Österreich).

Ob er aber als Religion „dazugehört“, hängt davon ab, wie man Zugehörigkeit definiert.

Weltweit lebt bereits mehr als ein Drittel der Muslime in Staaten mit nicht-muslimischer Mehrheit. Historisch gesehen, ist es ein Novum. Der Islam ist auf einen **interreligiösen Dialog**, i. S. als **„eine Religion unter anderen“**, **nicht vorbereitet**.

Während lehrende Muslime die Idee eines „europäischen Islams“ verfolgen, dh. ein Gedankengut, das nicht im Widerspruch zu den in Europa geltenden Werten und dem in Österreich gelebten Alltag steht, halten Kritiker den Islam letztlich nicht in die europäische Welt integrierbar. (Die Presse, 3.4.2018)

7.7.2 Kirchen und Religionsgemeinschaften in Österreich

In Österreich gibt es 17 gesetzlich anerkannte Kirchen und Religionsgemeinschaften (<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/kirchen-und-religionsgemeinschaften>). Diese sind:

1. Alevitische Glaubensgemeinschaft in Österreich,
2. Altkatholische Kirche in Österreich,
3. Armenisch-apostolische Kirche in Österreich,
4. Diözese von Wien und Österreich der Russisch-orthodoxen Kirche,
5. Evangelische Kirche Augsburgisches u. Helvetisches Bekenntnis
6. Evangelisch-methodistische Kirche in Österreich,
7. Freikirchen in Österreich,
8. Griechisch-orientalische (= orthodoxe) Kirche,
9. Islamische Glaubensgemeinschaft in Österreich,
10. Israelitische Religionsgesellschaft,

11. Jehovas Zeugen in Österreich,
12. Katholische Kirche,
13. Kirche Jesu Christi der Heiligen der Letzten Tage (Mormonen),
14. Neuapostolische Kirche in Österreich,
15. Orientalisch-orthodoxe Kirchen in Österreich,
16. Österreichische Buddhistische Religionsgesellschaft,
17. Syrisch-orthodoxe Kirche in Österreich,

7.7.2.1 Umgang mit Kirche und Religionsgemeinschaften im Ressort

Alle gesetzlich anerkannten Religionen sind im Ressort vertreten. Darüber hinaus gibt es neben konfessionslosen Ressortangehörigen auch einige mit Religionen/Weltanschauungen, die in Österreich gesetzlich NICHT anerkannt werden.

Es handelt sich dabei beispielsweise um folgende Religionsgemeinschaften, die mit dem VBl. I, Nr. 92/2018 geregelt werden:

Anglikanisch, 7 Tage avantgardistisch, griechisch-katholisch, hinduistisch, konfuzianistisch, mennonitisch, serbisch-orthodox, Sikh, TAOI,

7.7.2.2 Militärseelsorgende

Im Österreichischen Bundesheer gibt es für folgende Religionen (Glaubensgemeinschaften) Militärseelsorgende:

1. Römisch—katholische Kirche
2. Evangelische Kirche
3. Orthodoxe Kirche
4. Islamische Glaubensgemeinschaft
5. Alevitische Glaubensgemeinschaft
6. Israelitische Glaubensgemeinschaft

Die Militärseelsorger der in **Ziffer 1 und 2** genannten Religionsgesellschaften

ten stehen in einem öffentlich-rechtlichen oder vertraglichen Dienstverhältnis zur Republik Österreich. Sie sind Angehörige des Österreichischen Bundesheers (Militärpersonen) und haben den Status von Offizieren.

Die Militärseelsorger der in **Ziffer 3 bis 6** genannten Religionsgesellschaften und Glaubensgemeinschaften stehen in keinem Dienstverhältnis zur Republik Österreich. Sie werden von ihrer jeweiligen Glaubensgemeinschaft entsandt und haben den Status von Zivilpersonen. Ein Vertragsverhältnis besteht nur zwischen der Republik Österreich und der jeweiligen Glaubensgemeinschaft.

- Orthodoxe Kirche in Österreich
- Islamische Glaubensgemeinschaft in Österreich
- Alevitische Glaubensgemeinschaft in Österreich
- Israelitische Kultusgemeinde in Österreich

Als Qualifikationserfordernis sind die für die jeweilige Religions- bzw. Glaubensgemeinschaft festgesetzten Normen und Regeln betreffend die Befugnis zur Ausübung der Seelsorge maßgebend.

Eine weitere Ausweitung der Militärseelsorge ist nicht beabsichtigt, da für die Militärseelsorge anderer Religions- und Glaubensgemeinschaften (derzeit) keine Rechtsgrundlage in Österreich besteht.

7.7.2.3 Tragen eines Turbans.

Gemäß Dienstvorschrift Bundesheer „Anzugsordnung (idgF)“ ist das Kopftuch nicht als militärische Kopfbedeckung vorgesehen. Es dürfen nur solche Anzugsarten, Uniformteile und Uniformeffekte getragen werden, die mit dieser Dienstvorschrift Bundesheer genehmigt sind und den militärischen Fertigungsvorschriften entsprechen. Dies trifft auch auf selbstbeschaffte, handelsübliche Bekleidungsstücke zu.



Abbildung 10: Soldat mit Turban

7.7.3 Religionen in Österreich

7.7.3.1 Zahlen

In Österreich lag die Zahl der Muslime im Jahr 2017 bei ca. 700.000. Dies entspricht einer Verdoppelung innerhalb von 15 Jahren. Die Zunahme über die Jahre hinweg ist anhand der folgenden Daten klar erkennbar (Die Presse: 14.04.2017):

1971:	22.267 Personen	0,3%
2001:	346.000 Personen	4,2%
2017:	700.000 Personen	8,0%

Mit April 2017 leben rund 5.160.000 Menschen mit katholischem Glauben in Österreich.

Um die 2.100.000 Personen weisen eine andere Religion/Weltanschauung auf oder sind konfessionslos.

Der Anteil an Muslimen beträgt 700.000, an Orthodoxen 500.000, an Protestanten 302.964 und an Juden 15.000.

Mit 2018 umfasst die Orthodoxe/Ostkirche ca. 750.000-800.000 Mitglieder

und stellt neben den katholisch Gläubigen und Konfessionslosen die zweitgrößte Glaubensgemeinschaft in AUT dar (Der Standard, 09/2018).

Im Hinblick auf diese Daten erscheint es plausibel, sich mit dem Thema des Zusammenlebens diverser Religionen und Weltanschauungen auseinanderzusetzen.

7.7.4 Relevanz BMLV/ÖBH

In Anbetracht des demografischen Wandels der Gesellschaft und der erwähnten Aspekte in den Abschnitten Ethnie und Hautfarbe ist die Bedeutung dieser Kategorie für das Ressort klar erkennbar.

Abhängig von der Zugehörigkeit zu einer gesetzlich eingetragenen Religion/Weltanschauung erfolgen die Berücksichtigung von Feiertagen, die Erlaubnis des Tragens religiöser Bekleidung, das Anbieten diverser Speiseangebote sowie die interne Regelung hinsichtlich des Ramadans.

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

Der GlStg-Grundsatz ist sowohl im täglichen Dienstbetrieb (in allen Lebens- und Arbeitsphasen als auch bei militärischen Einsätzen (Operationen, Missionen, Übungen) zu berücksichtigen.

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

Bei militärischen Einsätzen liegt der GlStg-Fokus ua. auf der Umsetzung der UN-Resolution 1325 „Frauen, Frieden, Sicherheit“ sowie „vernetzter“ Themen wie zB sexuelle Ausbeutung und Übergriffe, Menschenhandel etc., für die die Implementierung einer Gender Perspektive unerlässlich ist. Die operative Notwendigkeit einer Gender Perspektive (zB zur Gewinnung eines umfassenden Sicherheitslagebildes) zeigt sich durch den Einsatz von gemischten Teams (Alter, Geschlecht, ...). Die Diversität der Soldatinnen und Soldaten im multinationalen Verbund führt auch zu Herausforderungen bzgl. der interkulturellen Interoperabilität.

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

Literaturverzeichnis

AK/ ÖGB Online-Befragung von Betriebsrätinnen; *sexuelle Orientierung und Identität im Betrieb*; 03/2017

Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch § 44

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen

Balibar, Etienne/Wallerstein, Immanuel (2014). Rasse Klasse Nation. Ambivalente Identitäten. Hamburg.

Baumgartinger, Persson Perry (2007). Geschlechtergerechte Sprache? Über queere widerständige Strategien gegen diskriminierenden Sprachalltag. In: *Stimmen von und für Minderheiten*, N. 62. S. 16-17

Bauer, M.; *Individualität und Gehorsam – ein Widerspruch*; GÖD Bundesheerergewerkschaft: 02/2017

Becker, R./Kortendiek, B. (Hrsg.); *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung – Theorie, Methoden, Empirie*, 3. Aufl.; VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden 2010

Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) 1970

Behindertengleichstellungsgesetz 2005

Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen

Bendl, R./Hanappi-Egger, E./Hofmann R. (Hrsg.); *Interdisziplinäres Gender- und Diversitätsmanagement – Einführung in Theorie und Praxis*; Linde Verlag: Wien 2004

Bendl, R./Hanappi – Egger, E./Hofmann, R. (Hg.); *Diversität und Diversitätsmanagement*; Facultas Verlags- und Buchhandels AG: Wien 2012

BMI 03/2018; Anti-Gesichtsverhüllungsverbot

Bundes-Bedienstetenschutzgesetz 1999 (B-BSG) idgF

Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG § 3 idgF

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) 1993 idgF

Bundes-Verfassungsgesetzes Artikel 7/Absatz 2 idgF

Connell, R. (Hrsg.); *Masculinities*, University of California Press: Berkeley 1995

De Beauvoir, S.; *Das andere Geschlecht*, 1949

Der Standard, 09/2018; Religionen in Österreich

Die Presse, 08.03.2018; Karenzvarianten

Die Presse, 24.03.2018; Neue Führungsansätze

Die Presse, 3.4.2018; Islam und europäische Werte

Die Presse, 14.04.2017; Religionen in Österreich

Diversity Rad adaptiert von Austrian Society for Diversity; nach Gardenzwartz und Rowe, 1995

Doblhofer, D./Küng, Z.; *Gender Mainstreaming – Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor – das Praxisbuch*; Springer Medizin Verlag: Heidelberg 2008

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.

Eltern-Karenzurlaubsgesetz EKUG idgF

Engel, Roland (2004): Die „Diversität“ des Diversity Managements: Geschichte & Landkarten. In: *Managing Diversity*. Hernsteiner.

EU-Jahresbericht über Menschenrechte und Demokratie in der Welt im Jahr 2017; Brüssel 9122/18; 28.05.2018

EWCS-Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2015

Finke; Merve (2005): Diversity Management. Förderung und Nutzen personeller Vielfalt in Unternehmen. München: Rainer Hampp Verlag.

Frauenförderungsplan BGBl. II, Nr. 45/2017 idgF

Gardenswartz, Lee/Rowe, Anita (2003): *Diverse Teams at Work. Capitalizing on the Power of Diversity*. Alexandria: SHRM.

Georg & H. Jacobsen (Hrsg.), *Sozialen Wandel gestalten* (S. 397-413). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Hammerl Elfriede. Was ist Gender? Geschlechtsspezifische Rollenzuweisungen und ihre alltäglichen Auswirkungen. In: Hochleitner M. (Hg): *Gender Medicine*. Band 2, S. 10f. Facultas, Wien 2009

Kautzky-Willer, A./Tschachler, E.; *Gesundheit: Eine Frage des Geschlechts*; Orac: Wien 2012

KFOR Mission 2014, Unterlage Gender Advisor

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.

Kneissl, K. 2012: *Testosteron Macht Politik*, Braumüller-Verlag

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

Krell, Gertraude (2004): Managing Diversity: Chancengleichheit als Wettbewerbsfaktor, In: Krell, Gertraude (Hg.): *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen - Problemanalysen - Lösungen*. Wiesbaden: Gabler.

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.

Markforschungsinstitut Dalia Research: Stand 2016

Moosmaier, S.; Gender Mainstreaming Report 2010-2012; 2013: *Darstellung der Gleichstellungsstrategien*

Moosmaier, S.; *Weniger Krankenstandstage durch Bewegung*; ÖMZ: 02/2018

Nationaler Aktionsplan für Menschen mit Behinderungen
2012-2020

Nationaler Aktionsplan zur Resolution 1325 „Frauen, Frieden, Sicherheit“

Nationaler Aktionsplan zur Umsetzung von Resolution 1325 (2000): Neunter Umsetzungsbericht; MilPol Beitrag BMLV/01.12.2017

Österreichische Militärische Zeitschrift 02/2018; Projekt „Herz-Gesundheit“

PersA; *Standesmeldung*; Stichtag: 01.08.2019

Plan of Action to Prevent Violent Extremism, Report of the Secretary General, United Nations, New York 2015.

Profil 51/17.12.2108; Bindungspolitik; Gernot Bauer

Regierungsprogramm 2017-2022: *Zusammen. Für Österreich.*

Schirrmacher F.; *Methusalem-Komplott* 2004

Sexuelle Orientierung und Identität im Betrieb – Online-Befragung von Betriebsrätinnen; Arbeiterkammer und Österreichischer Gewerkschaftsbund, März 2017

SIAK-Journal Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis; Ausgabe 2/2018, Autor: Rafael Behr)

SORA-Online-Studie von 2017 „Zur Arbeitssituation von LSBTI-Personen in Österreich“

Statistik Austria, 23.05.2017; Nationalitäten in Österreich

Strategiebericht zum Bundesfinanzrahmengesetz 2016-2019; UG 14

Stuber, Michael (2004): *Diversity. Das Potenzial von Vielfalt nutzen – den Erfolg durch Offenheit steigern.* München, Unterschleißheim: Luchterhand.

Studie, 2012: WIEN: Zentrum für schwul/lesbische Kultur und Geschichte; Verfasser: Dr.phil. Joachim Losehand, M.A.)

Surur Abdul-Hussain, Samira Baig (Hg.), 2009: *Diversity in Supervision, Coaching und Beratung*, Facultas: Wien.

Trend, Heft 35/2018; Generationen im Arbeitsleben

United Nation Security Council Resolution 1325 „*Frauen, Frieden, Sicherheit*“

United Nation Security Council Resolution 2331 „*Menschenhandel und Terrorismus*“

URL1: <https://www.charta-der-vielfalt.de/diversity-verstehen/diversity-management/> (26.03.18)

URL 2: <https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/Grundlagen/> (26.03.18)

URL 3: <https://eige.europa.eu/> (26.03.18)

URL 4: <https://www.plattform-intersex.at>

URL 5: <https://www.nato.int>

URL6:<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/kirchen-undreligionsgemeinschaften> (19.10.2018)

URL7: <https://www.humanrights.com>

VBl. I, Nr. 3/2018 *Verhaltensnormen für Soldatinnen und Soldaten*

VBl. I, Nr. 53/2006 Dienstbetrieb; *Behandlung religiöser Minderheiten – Einberufung und Verwendung; Zusammenfassende Richtlinie - Neufassung*

VBl. I, Nr. 92/2018 Richtlinie für die Behandlung strenggläubiger Angehörigen anerkannter Kirchen und Religionsgemeinschaften

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Humane Vielfalt einer Gesellschaft_____	16
Abbildung 2: Gardenswatz & Rowe 1995 _____	18
Abbildung 3: Strategien zur Erreichung der GlStg im BMLV_____	24
Abbildung 4: Meilensteine in der AUT Frauenförderung_____	54
Abbildung 5: Gender Pay Gap_____	62

Abbildung 6: Ursachen für Verdienstunterschiede	63
Abbildung 7: Soziale Kompetenzen	67
Abbildung 8: Soldatinnenanteil	72
Abbildung 9: Anti-Verhüllungsverbot	93
Abbildung 10: Soldat mit Turban	101

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Strategien der GIStg im Überblick	25
Tabelle 2: Geschlechterspezifische Zuschreibungen	28

„Ich gelobe, mein Vaterland, die Republik Österreich und sein Volk zu schützen“.

Das Volk zu schützen, bedeutet Sicherheit für Frauen und Männer, für Jung und Alt, für Menschen mit Behinderungen, für Menschen jeglicher sexueller Orientierung sowie für Menschen mit Migrationshintergrund und diversen Weltanschauungen und Religionen zu gewährleisten.

Das Bundesheer leistet ua. auch solidarische Beiträge zur internationalen Friedenssicherung und kommt dabei mit verschiedensten kulturellen Gegebenheiten in Berührung oder steht kontrastierenden Geschlechterrollen gegenüber. Die vorliegende Publikation soll dazu dienen, die Grundlagen zur Erreichung der Gleichstellung im Ressort sowie deren Bedeutung für die optimale Aufgabenerfüllen des BMLV/ÖBH, sowohl im täglichen Dienstbetrieb als auch bei militärischen Einsätzen, vorzustellen.

ISBN. 978-3-903121-41-6