Verlautbarungsblatt I

des

Bundesministeriums für Landesverteidigung

Jahrgang 2025 **Wien, 5. November**

110. Grundsatzerlass - Umgang mit Diversität

Erlass vom 30. Oktober 2025, GZ S97598/108-StbStstratGeDM/2025

DIVERSITÄTSMANAGEMENT

Das Ressort bekennt sich zu Diversität und bekräftigt die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern. Es gewährleistet die Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechts sowie die Gleichbehandlung ohne Unterschied der sexuellen Orientierung, ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, des Alters oder einer Behinderung.

Das Ressort, insbesondere das Bundesheer, ist bestrebt ein Spiegelbild eines repräsentativen Teils der österreichischen Bevölkerung darzustellen, welches sich an einer modernen, pluralistischen Gesellschaft und europäischen Werten orientieren soll.

Ziel ist es

- einen bewussten Umgang mit Diversität sicherzustellen,
- gegenwärtigen Herausforderungen mit Chancen und Möglichkeiten zu begegnen, welche sich durch Diversität bieten,
- Klarheit und Transparenz über die Haltung und Standpunkte des Ressorts in Bezug auf Diversität zu schaffen und
- dabei unmissverständlich den spezifischen Anforderungen des Militärs und der Organisation zu entsprechen, letztlich der Einsatzbereitschaft des Bundesheeres zu dienen.

Respekt und Wertschätzung für die Diversität des Ressorts sollen in Ansehung dieser Zielformulierung Selbstverständnis im dienstlichen Handeln jeder und jedes Einzelnen sein.

Der Anhang gibt einen informativen Überblick über rechtliche, begriffliche und materielle Grundlagen. Die Verwendung der dort genannten Begrifflichkeiten ist bindend und orientiert sich vorrangig an der Rechtsordnung. Ein Heranziehen von zusätzlicher Literatur und Lehre zur umfassenden sowie differenten Darstellung der Thematik zu Zwecken des besseren Verständnisses ist empfehlenswert, beispielsweise die vier Teilstrategien Diversitätsmanagement, Gender Mainstreaming, Anti-Diskriminierung und Frauenförderung. Zum rechtlichen Bezugsrahmen alternative Bezeichnungen oder Verwendungen von Begrifflichkeiten sind ausdrücklich als solche kenntlich zu machen.

Der gegenständliche Erlass legt allgemeine normative Handlungsmaximen fest, die bindend und im eigenen Anwendungsbereich zu konkretisieren sind. Zwecks Präzisierung der einzelnen Diversitätsdimensionen ergehen gesonderte Regelwerke.

Die Rolle und Verantwortung von Führungskräften ist für einen erfolgsversprechenden Umgang mit Diversität besonders bedeutsam und hervorzuheben.

DIVERSITÄTSDIMENSIONEN

1. Geschlecht

Tatsächliche Gleichstellung

Das Ressort hat sich zu einer der tatsächlichen Gleichstellung aufgrund des Geschlechts entsprechenden wertschätzenden Organisation weiterzuentwickeln, um eine gleichberechtigte Arbeitsumgebung zu gestalten.

Ziel ist die personelle Ausgewogenheit.

- Ziele und Maßnahmen, welche die tatsächliche Gleichstellung aufgrund des Geschlechts erwirken sollen, müssen über Geschlechtsneutralität im Sinne einer bedarfsorientierten Förderung hinausgehen.
- Positive Maßnahmen, ähnlich jenen der Frauenförderung, kommen neben ihrer unmittelbaren Wirkung, auch mittelbar allen Angehörigen des Ressorts im Sinne eines qualitativen Dienstbetriebes zu Gute.

Geschlechtsidentität

Für Soldatinnen und Soldaten, Wehrpflichtige des Miliz- und Reservestandes sowie Frauen, die aufgrund freiwilliger Meldung Milizübungen leisten, ist ausschließlich das weibliche oder männliche Geschlecht maßgeblich, welches ihnen nach dem Standesrecht formal zugeordnet ist (vgl. Art. 9a Abs. 3 B-VG).

Individuelle Geschlechtsidentitäten sind für Bedienstete, welche nicht vom oben genannten Personenkreis umfasst sind, tatsächlich anzuerkennen. Für eine amtliche Änderung des Geschlechts ist eine geschlechtsangleichende Operation nicht zwingend Voraussetzung (vgl. VfG 15.06.2018, G 77/2018 unter Bezugnahme auf Art. 8 Abs. 1 EMRK).

Personen, deren Geschlechtsidentität nicht mit ihrem biologischen Geschlecht übereinstimmt (Transgender-Personen) verdeutlichen die Wechselwirkung zwischen biologischem und sozialem Geschlecht besonders stark.

Der standesrechtliche Wechsel des Geschlechts führt insbesondere bei Soldatinnen und Soldaten, Wehrpflichtigen des Miliz- und Reservestandes sowie Frauen, die sich freiwillig zu Milizübungen gemeldet haben, zu unterschiedlichen Rechtsfolgen. Diese betreffen die Person selbst, aber auch die unmittelbar zuständigen Stellen des Ressorts, insbesondere im Bereich der Stellung oder Eignungsüberprüfung und der Truppe. Der faktische Umgang zur Sicherstellung eines geordneten Sozialgefüges wird im gesonderten Regelwerk behandelt.

- Diese Personen und das dienstliche Umfeld sind anhand präventiver Maßnahmen zu unterstützen und zu begleiten. Es muss aktiv ein angemessenes Umfeld geschaffen werden, in dem Diversität gelebt werden kann.
- Die Stellung oder Eignungsüberprüfung, das Einrücken und die Aufnahme in ein Dienstverhältnis sind in diesem Kontext zu stärken. Die zuständigen Stellen sollen dadurch in ihren originären Aufgaben nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden.

2. Sexuelle Orientierung

Die Vielfalt sexueller Orientierungen innerhalb der österreichischen Gesellschaft spiegelt sich auch im Ressort wider und trägt zu einem respektvollen, offenen und inklusiven Arbeitsumfeld bei, in dem LGBTQIA+-Personen in ihrer Individualität anerkannt und wertgeschätzt werden.

Die Diversitätsdimension sexuelle Orientierung umfasst alle Menschen und zielt insbesondere auf LGBTQIA+-Personen ab. Die Abkürzung setzt sich aus den englischen Begriffen lesbian, gay, bisexual, transgender, queer, intersex und asexual zusammen (deutsch: lesbisch, schwul, bisexuell, trans, queer, inter und asexual). Das + symbolisiert, dass die Bezeichnung für Erweiterungen offen ist.

- Außen wahrnehmbare Verhaltensweisen müssen dem Gleichbehandlungsgebot entsprechend den für das Ressort gültigen Verhaltensnormen entsprechen
  (vgl. Art. 7 Abs. 1 B-VG unter Bezugnahme auf Art. 1 AEMR und Art. 14 EMRK).

3. Ethnische Zugehörigkeit

Die ethnische Vielfalt der österreichischen Bevölkerung spiegelt sich in der Personalstruktur im Ressort wider.

Ziel ist die Sicherstellung der Einsatzbereitschaft des Bundesheeres durch besseres gegenseitiges Verständnis, Integration und Anerkennung von Mitarbeitenden verschiedener ethnischer Zugehörigkeiten im Ressort.

- Die tatsächliche Integration soll zur individuellen Identifikation mit dem militärischen Auftrag beitragen. Das Erfordernis der tatsächlichen Integration geht über die formale Verleihung der Staatsbürgerschaft, die Leistung eines Wehrdienstes oder der Begründung eines Dienstverhältnisses hinaus.
- Im Sinne eines nachhaltigen Personalmanagements zur Sicherstellung der Einsatzbereitschaft des Bundesheeres und der militärischen Auftragserfüllung ist für Menschen mit Migrationshintergrund, in Ansehung der integrativen Bedürfnisse, ein interkulturell sensibles Umfeld zu schaffen.

4. Religion oder Weltanschauung

Für Religionen oder Weltanschauungen gilt der oben unter dem Punkt Ethnischer Zugehörigkeit angeführte erste Absatz sinngemäß.

Formal bestehen zum Teil erlassmäßige Regelungen.

- Die bestehende, historisch gewachsene, christlich geprägte mitteleuropäische bzw. österreichische Organisations- bzw. Militärkultur ist bewusstseinsbildend zu vermitteln, sodass die Vorteile und Erfolge dieser zu einer Harmonisierung mit den Aspekten weiterer Religionen oder Weltanschauungen beitragen.
- Die christliche Prägung darf andere Religionen nicht zurückdrängen oder ausschließen. Gleichzeitig sollte ein Umfeld gefördert werden, das alle Religionen und Weltanschauungen respektiert und einschließt und auf eine Weise in die Organisationskultur integriert wird, die ein wertschätzendes Miteinander ermöglicht.
- Jeder Form von Radikalisierung oder Extremismus ist entschieden entgegenzutreten.

5. Alter

Das Ressort bildet eine breite Altersvielfalt unter den Bediensteten ab. Dabei knüpft der formale Altersbegriff an den Geltungs- und Schutzbereich des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes an.

Die tatsächliche Berücksichtigung der Altersspanne muss jedoch weitergehen und bedarf vertiefender Betrachtung hinsichtlich vieler Bereiche und Bedürfnisse.

- Die Vereinbarkeit beziehungsweise der Umgang mit dem Themenfeld Alter muss generationsübergreifend Berücksichtigung finden.
- Generationenkonflikte sind zu identifizieren. Es ist ihnen bewusst steuernd zu begegnen. Dies hat sowohl generell abstrakt im Ressort als auch individuell konkret in Anlassfällen zu geschehen.
- Das Alter ist in der Gesamtlaufbahn zu berücksichtigen. Dabei darf das Alter von Bediensteten nicht negativ missinterpretiert mit der tatsächlichen Leistungsfähigkeit verknüpft werden.
- Die Nachbesetzung von Arbeitsplätzen darf bei gleicher Qualifikation nicht im Sinne des Senioritätsprinzips erfolgen. Ein höheres Dienstalter mit Erfahrung und Routine darf als bewertungsrelevanter Bestandteil einfließen.

6. Behinderung

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen entspricht dem Inklusionsgedanken.

- Menschen mit Behinderungen sind unabhängig davon, ob im konkreten Anlassfall bereits ein Dienstverhältnis begründet wurde oder es sich um Soldatinnen und Soldaten bzw. Bediensteten handelt, die ihre Behinderung während ihrer Dienstverwendung im Ressort erworben haben, entsprechend ihrer Fähigkeiten und unter Berücksichtigung einer weiteren Verschlechterung ihres Gesundheitszustandes adäquat einzusetzen.

- Die Weiterbeschäftigung von Soldatinnen und Soldaten oder Bediensteten, die ihre Behinderung während aufrechtem Dienstverhältnisses oder im Rahmen eines Präsenzdienstes erworben oder verschlechtert haben, ist im Sinne der genannten Ausführungen von Führungskräften aller Ebenen und Einheiten zu unterstützen.

  Dies gilt insbesondere auch für erworbene Behinderungen im Rahmen von militärischen Einsätzen im In- und Ausland.

  Die Weiterverwendung von Soldatinnen und Soldaten mit Behinderungen ist anzustreben, sofern die konkreten Aufgaben des Arbeitsplatzes wahrgenommen werden können, um deren Fachwissen und Expertise im Bundesheer erhalten.

  Dies steht einem generellen Ausschluss von Menschen mit Behinderungen aus dem Wehrdienst klar entgegen.

- In diesem Zusammenhang sind die Einrichtung und das Betreiben eines Veteranenprogramms mit dem Ziel der raschen beruflichen Wiedereingliederung anzustreben.

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Der Erlass Gleichstellungsrichtlinie vom 12. Dezember 2019, GZ S97598/82-MFW/2019, VBl. I Nr. 42/2020, wird außer Kraft gesetzt.

ANHANG

GRUNDLAGEN

1. Rechtsgrundlagen

Das BMLV ist im Sinne des Art. 18 Abs. 1 B-VG im Bereich Gleichstellung und Diversitätsmanagement insbesondere an folgende Rechtsnormen gebunden.

Jede ressortangehörige Person hat diesen im Rahmen seiner dienst- und wehrrechtlichen Pflichten zu entsprechen. Die Rolle von Führungskräften ist dabei hervorzuheben.

Die vollständige Aufzählung der Rechtsgrundlagen wird aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht vorgenommen.

Verfassungsrecht:

Allgemein:

Der **Allgemeine Gleichheitssatz** der
- Art. 7 Abs. 1 B-VG
- Art. 2 Staatsgrundgesetz über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger - StGG, RGBl. Nr. 142/1867 idF BGBl. Nr. 684/1988
- Art. 66 Staatsvertrag von St. Germain-en-Laye, StGBl. Nr. 303/1920 idF BGBl. III Nr. 179/2002
- Art. 2 Vertrag über die Europäische Union - EUV (ABl. C 191/1992) BGBl. III Nr. 85/1999 idF BGBl. III Nr. 132/2009
- Art. 20 Charta der Grundrechte der Europäischen Union - GRC (ABl. C 326/2012, C 202/2016), BGBl. III Nr. 132/2009

sowie

die **allgemeinen Diskriminierungsverbote** in
- Art. 14 Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten - EMRK, samt Zusatzprotokoll Nr. 12 (ZPEMRK - Ratifikation durch die Mitgliedstaaten erforderlich), BGBl. Nr. 210/1958 idF BGBl. III Nr. 116/2025
- Art. 6 Z 1 und Z 2 Staatsvertrag betreffend die Wiederherstellung eines unabhängigen und demokratischen Österreich, BGBl. Nr. 152/1955
- Art. 10 und 19 Abs. 1 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union – AEUV (ABl. C 340/1997), BGBl. III Nr. 86/1999 idF BGBl. III Nr. 132/2009
- Art. 21 Charta der Grundrechte der Europäischen Union – GRC (ABl. C 326/2012, C 202/2016), BGBl. III Nr. 132/2009

bilden den Rahmen.

Allgemeiner Gleichheitssatz Art. 7 Abs. 1 B-VG:

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

Das Ressort ist in Entsprechung des allgemeinen Gleichheitssatzes grundsätzlich verpflichtet, alle Menschen gleich zu behandeln, also niemanden zu bevorzugen oder zu benachteiligen.

Eine unterschiedliche Behandlung muss durch Unterschiede im Tatsächlichen sachlich gerechtfertigt sein, es muss ein vernünftiger Grund dafür und darf keine Unverhältnismäßigkeit vorliegen. Positive Maßnahmen zur Erreichung tatsächlicher Gleichstellung aufgrund des Geschlechts stellen beispielhaft eine solche gerechtfertigte unterschiedliche Behandlung dar.

Es gibt in den folgenden Bestimmungen also sowohl ein Gleichbehandlungs-, wie auch ein Differenzierungs-, sowie stets ein allgemeines Sachlichkeitsgebot.

Diversitätsdimension Geschlecht:

Die tatsächliche **Gleichstellung aufgrund des Geschlechts** inkl. Diskriminierungsverboten und positiven Maßnahmen ist in
- Art. 7 Abs. 2 B-VG
- Art. 23 Charta der Grundrechte der Europäischen Union – GRC (ABl. C 326/2012, C 202/2016), BGBl. III Nr. 132/2009
- Art. 7 Abs. 2 B-VG
- Art. 23 Charta der Grundrechte der Europäischen Union – GRC (ABl. C 326/2012, C 202/2016), BGBl. III Nr. 132/2009
- Art. 1 bis 4 Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau – CEDAW, BGBl. Nr. 443/1982 idF BGBl. III Nr. 39/2019
- Art. 8 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union – AEUV (ABl. C 340/1997), BGBl. III Nr. 86/1999 idF BGBl. III Nr. 132/2009

geregelt.
Die haushaltsrechtliche Berücksichtigung ist in
- Art. 13 Abs. 3 iVm Art. 51 Abs. 8, 9 Z 1 B-VG

in Form von Gender Budgeting und Wirkungsorientierung verankert.

Diversitätsdimension ethnische Zugehörigkeit:
Die **Beseitigung rassischer Diskriminierung** und Gleichheit von Völkern, Nationalität und in der Sprache ist in
- Art. 1 Bundesverfassungsgesetz zur Durchführung des Internationalen Übereinkommens über die Beseitigung aller Formen rassischer Diskriminierung – BVG Antirassismus, BGBl. Nr. 390/1973
- Art. 19 Staatsgrundgesetz über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger – StGG, RGBl. Nr. 142/1867 idF BGBl. Nr. 684/1988
- Art. 7 Staatsvertrag betreffend die Wiederherstellung eines unabhängigen und demokratischen Österreich, BGBl. Nr. 152/1955

geregelt.
Als Grundlage für die Auslegung wird herangezogen (grundsätzlich fehlende unmittelbare Anwendbarkeit aufgrund Erfüllungsvorbehalt):
- Internationales Übereinkommen über die Beseitigung aller Formen rassischer Diskriminierung – CERD, BGBl. Nr. 377/1972 idF BGBl. III Nr. 172/2019

Diversitätsdimension Religion oder Weltanschauung:
Die **Gedanken-, Gewissens- und Glaubens- bzw. Religionsfreiheit** ist in
- Art. 14 Staatsgrundgesetz über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger – StGG, RGBl. Nr. 142/1867 idF BGBl. Nr. 684/1988
- Art. 9 Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten – EMRK, BGBl. Nr. 210/1958 idF BGBl. III Nr. 116/2025
- Art. 22 Charta der Grundrechte der Europäischen Union – GRC (ABl. C 326/2012, C 202/2016), BGBl. III Nr. 132/2009

Diversitätsdimension Alter:
- Art. 1 und Art. 3 bis 5 Bundesverfassungsgesetz über die Rechte von Kindern - B-KVG, BGBl. I Nr. 4/2011

Die **Rechte älterer Menschen** sind in
- Art. 25 Charta der Grundrechte der Europäischen Union – GRC (ABl. C 326/2012, C 202/2016), BGBl. III Nr. 132/2009

geregelt.

Diversitätsdimension Behinderung:
Die **Gleichbehandlung und Benachteiligungsverbote von Menschen mit Behinderungen** sind in
- Art. 7 Abs. 1 und Art. 8 Abs. 3 B-VG
- Art. 6 Bundesverfassungsgesetz über die Rechte von Kindern - B-KVG, BGBl. I Nr. 4/2011
- Art. 26 Charta der Grundrechte der Europäischen Union – GRC (ABl. C 326/2012, C 202/2016), BGBl. III Nr. 132/2009

geregelt.
Als Grundlage für die Auslegung wird herangezogen (grundsätzlich fehlende unmittelbare Anwendbarkeit aufgrund Erfüllungsvorbehalt):
- Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie das Fakultativprotokoll – CRPD, BGBl. III Nr. 155/2008 idF BGBl. III Nr. 204/2024

Einfaches Gesetzesrecht:

Die **Gleichstellung und Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechts** sowie
die **Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung** sind im
- Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993 idF BGBl. I Nr. 50/2025

geregelt.
Der **Diskriminierungsschutz und die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen** sind im
- Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, BGBl. I Nr. 82/2005 idF BGBl. I Nr. 32/2018
- Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970 idF BGBl. I Nr. 50/2025

iVm Bundes-Personalvertretungsgesetz, BGBl. Nr. 133/1967 idF BGBl. I Nr. 50/2025
geregelt.

Die haushaltsrechtliche Berücksichtigung der **Gleichstellung und Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechts** ist in
- § 2 Abs. 1, 2, § 17 Abs. 1, §§ 41, 43, 68 Bundeshaushaltsgesetz 2013,
  BGBl. I Nr. 139/2009 idF BGBl. I Nr. 25/2025

in Form von Gender Budgeting und Wirkungsorientierung iSv Wirkungsorientierter Folgenabschätzung, Angaben zur Wirkungsorientierung sowie Wirkungscontrolling verankert.

Als Grundlage für die Auslegung werden herangezogen (grundsätzlich fehlende unmittelbare Anwendbarkeit aufgrund Transformationspflicht – die Richtlinien müssen durch die Mitgliedsstaaten in nationales Recht umgewandelt werden):
Bei der tatsächlichen **Gleichstellung aufgrund des Geschlechts** inkl. Diskriminierungsverboten und positiven Maßnahmen iSd **Diversitätsdimension Geschlecht**:
- RL 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung),
  ABl. L 204/2006, 23

Bei der **Beseitigung rassischer Diskriminierung iSd Diversitätsdimension ethnische Zugehörigkeit:**
- RL 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. L 180/2000, 22-26

Beim Verbot der Diskriminierung aufgrund **der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung** iSd restlichen Diversitätsdimensionen:
- RL 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf,
  ABl. L 303/2000, 16-22

Rechtsverordnungen:

- Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Landesverteidigung, BGBl. II Nr. 246/2023

Der Frauenförderungsplan regelt die **sprachliche Gleichbehandlung** im Ressort, insbesondere, dass Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher Form bzw. geschlechtsneutraler Form zu verwenden sind.

- Wirkungscontrollingverordnung, BGBl. II Nr. 245/2011 idF BGBl. II Nr. 68/2015

2. Begrifflichkeiten

Antidiskriminierung

Der Begriff Antidiskriminierung kommt aus der Rechtsordnung und findet sich in der Überschrift des 2. Hauptstücks im 1. Teil des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, meint dort allerdings nur die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Die geschützten Merkmale „Geschlecht“ und „Behinderung“ sind von diesem Begriff damit nicht umfasst, wobei das Merkmal „Behinderung“ nicht durch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geschützt wird, sondern durch das Behinderteneinstellungsgesetz.

Die Antidiskriminierungspolitik zielt auf den Schutz bzw. Ausgleich bestehender Benachteiligungen von marginalisierten Gruppen in verschiedenen Organisationen durch zweckgerichtete Maßnahmen ab.

Antidiskriminierung stellt neben Diversitätsmanagement, Gender Mainstreaming und Frauenförderung eine

der vier im Ressort herangezogenen Teilstrategien zur Erreichung der Gleichstellung dar.

Biologisches Geschlecht

Das biologische Geschlecht, im Englischen als "sex" oder als bei der Geburt zugewiesenes Geschlecht im Sinne eines „sexed body“ bezeichnet, bezieht sich auf die physisch-anatomischen und physiologischen Merkmale eines Menschen (vgl. Butler 1991). Diese Merkmale umfassen chromosomale Unterschiede (Genetik), gonadale Unterschiede (primäre Geschlechtsorgane), hormonelle Unterschiede sowie anatomische Unterschiede.

Diversitätsmanagement

Diversitätsmanagement umfasst die strategische Auseinandersetzung mit der Vielfältigkeit innerhalb einer Organisation, der Förderung dieser Vielfalt und der Generierung eines Nutzens für die Organisation aufgrund der Vielfältigkeit der Menschen innerhalb dieser.

Die soziale Diversität wird in die Diversitätsdimensionen Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexuelle Orientierung untergliedert, während militärische Diversität beispielsweise auf die Vielzahl an Waffengattungen und –Waffensystemen abzielt.

Gemischte Teams (Alter, Qualifikation, Geschlecht, Sprache) stellen eine operative Notwendigkeit im Militär, zur umfassenden Informationsgewinnung im Rahmen von Einsätzen, dar.

Diversitätsmanagement ist ein multidimensionaler Managementansatz, bei welchem die Unterschiedlichkeit und die Vielfalt von Mitarbeitenden wahrgenommen und für die Erreichung organisationaler und unternehmerischer Ziele genutzt und gefördert werden. In anderen Worten darf das Diversitätsmanagement folglich als strategischer und betriebswissenschaftlicher Managementansatz verstanden werden, durch den eine Organisation einen nachhaltigen Nutzen durch die Förderung ihrer Vielfalt generiert.

Diversitätsmanagement stellt neben Frauenförderung, Gender Mainstreaming und Anti-Diskriminierung eine der vier im Ressort herangezogenen Teilstrategien zur Erreichung der Gleichstellung dar.

Formale und tatsächliche Gleichstellung, Positive Maßnahmen:

Formale, auch Rechtsgleichheit bzw. Gleichheit vor dem Gesetz genannt, ist die ausdrückliche und meist direkt formulierte Gleichstellung.

Die materielle, auch als tatsächliche Gleichstellung bezeichnet, geht darüber hinaus und stellt auf ihre Realisierung in realen Lebenssituationen und –Sachverhalten ab. Sie umfasst positive Maßnahmen sowie jene, die ihrem Grunde und Anschein nach nicht vorrangig, direkt und unmittelbar auf Gleichstellung abzielen, diese jedoch tatsächlich bewirken.

Positive Maßnahmen sind vorübergehende Sondermaßnahmen, welche strukturelle Nachteile von besonders diskriminierungsgefährdeten Gruppen und deren Angehörigen beseitigen sollen. Diese haben Ausgleichscharakter.

Formale Gleichstellung iSv Gleichheit vor dem Gesetz soll als Grundvoraussetzung gleiche Ausgangsbedingungen für alle Menschen schaffen, während die tatsächliche Gleichstellung reale Verhältnisse und Sachverhalte beschreibt.

Frauenförderung

Das übergeordnete Ziel der Frauenförderung besteht in der Beseitigung struktureller Hindernisse, die den Zugang von Frauen zu Ressourcen, Beschäftigungsmöglichkeiten und Entscheidungspositionen erschweren. Die Umsetzung dieser Gleichstellungsstrategie umfasst gezielte Maßnahmen wie Programme, Schulungen und Quotenregelungen, um die Chancengleichheit zu fördern und eine geschlechtergerechte Teilhabe an allen Prozessen zu ermöglichen. Frauenförderung stellt neben Diversitätsmanagement, Gender Mainstreaming, Anti-Diskriminierung eine der vier im Ressort herangezogenen Teilstrategien zur Erreichung der Gleichstellung dar.

Gender Mainstreaming, Gender Budgeting:

Gender Mainstreaming und Gender Budgeting sind Instrumente der Gleichstellungspolitik. Gender Mainstreaming (GeM) stellt neben Anti-Diskriminierung, Diversitätsmanagement und Frauenförderung eine gängige Strategie zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter dar. Es geht bei GeM um die Integration einer Geschlechterperspektive in die Vorbereitung, Gestaltung, Umsetzung, Überwachung und Bewertung von Politiken, Regulierungsmaßnahmen und Ausgabenprogrammen. Darüber hinaus sollen diese Perspektiven langfristig in allen Entscheidungen und Maßnahmen mitgedacht werden. Das oberste Ziel ist die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung aufgrund des Geschlechts und die Bekämpfung von Diskriminierung. Die Diversitätsdimension Geschlecht steht im Fokus. GeM bildet eine Querschnittsstrategie, bietet diese doch in ihrem Teilbereich Geschlecht einen unverzichtbaren und zentralen Beitrag.

Gender Mainstreaming stellt neben Diversitätsmanagement, Frauenförderung und Anti-Diskriminierung eine der vier im Ressort herangezogenen Teilstrategien zur Erreichung der Gleichstellung dar.

Gender Budgeting ist das finanzpolitische Instrumentarium der Strategie des Gender Mainstreaming. Die Gestaltung öffentlicher Budgets berücksichtigt und bezieht die Geschlechterperspektive mit ein. Gender Budgeting befasst sich dabei mit der Integration der unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern bei budgetpolitischen Entscheidungen. Der Einsatz öffentlicher Gelder erfolgt im Sinne der Förderung von tatsächlicher Gleichstellung und nicht der überproportionalen Bevorzugung eines Geschlechts. Schlüsselfragen des Gender Budgeting sind etwa die Auswirkungen budgetpolitischer Maßnahmen auf die Gleichstellung der Geschlechter, ob Geschlechterungleichheiten sich reduzieren, vergrößern oder unverändert bleiben.

Gleichstellung und Gleichbehandlung:

Die Begriffe Gleichstellung und Gleichbehandlung haben in der Rechtsordnung spezifische Bedeutungen und Implikationen. Diese sind voneinander abzugrenzen.

Der Begriff der „Gleichbehandlung“ bezieht sich auf das Verbot der Diskriminierung und die Verpflichtung, alle Personen gleich und ohne Vorurteile oder Benachteiligungen zu behandeln. Instrument der Gleichbehandlung ist die Strategie der Antidiskriminierung.

„Gleichstellung“ geht über die bloße Gleichbehandlung von Menschen hinaus, indem sie neben dem Diskriminierungsschutz auch positive Aktionen, Maßnahmen und Unterstützungsangebote zur Förderung der Erreichung von Gleichheit in verschiedenen Lebensbereichen einschließt. Gleichstellung bedeutet gleiche Rechte aller Menschen, die eine Gesellschaft bilden sowie die gleichwertige Teilhabe am Arbeits- und Sozialleben wie auch einer tatsächlichen Angleichung der Lebenssachverhalte. Gängige Maßnahmen zur Erreichung von Gleichstellungszielen sind insbesondere Programme, Schulungen und Quotenregelungen, (Frauen-)Förderungspläne oder Sensibilisierungsmaßnahmen um tatsächliche Chancengleichheit für eine geschlechtergerechte Teilhabe an allen Prozessen zu schaffen.

Beide Begriffe sind eng miteinander verbunden und verstehen sich ergänzend.

Inklusion

Der Begriff der „Inklusion“ steht in Zusammenhang mit Menschen mit Behinderungen. Inklusion schafft Strukturen, in denen es jedem Menschen – mit und ohne Behinderung – ermöglicht wird, von Geburt an Teilhabe an der Gesellschaft zu erlangen. Das Ziel für Menschen mit Behinderungen, unter Berücksichtigung ihrer Bedarfe, ist die Möglichkeit der selbstbestimmten Verwirklichung ihres Lebensalltags in allen Lebensbereichen wie auch einer gleichberechtigten Teilhabe am Arbeits- und Sozialleben. Das Optimum von Inklusion hat die selbstbestimmte und uneingeschränkte Koexistenz aller Menschen zum Ziel.

Integration

Der Begriff der „Integration“ steht in Zusammenhang mit Menschen verschiedener Herkunft. Eine Person bzw. Gesellschaft kommt zu einer aufnehmenden Person bzw. Gesellschaft hinzu. Integration ist daher niemals ein einseitiger Akt. Es ist der wechselseitige Prozess der beidseitigen Anpassung (ohne Assimilation) zwischen den Hinzukommenden (schon multipel erzogenen-sozialisierten-gebildeten) und den Aufnehmenden (bereits multipel erzogenen-sozialisierten-gebildeten). Ziel ist die Bildung einer funktionierenden, friedlichen und konsensualen Gesellschaft auf Basis eines gemeinsamen Verständnisses über grundlegende Werte.

Intergeschlechtlichkeit und Transgeschlechtlichkeit:

Bei Intergeschlechtlichkeit sind die Geschlechtsmerkmale (aufgrund von chromosomal, gonadal, hormonell, anatomisch spezifischen Besonderheiten) einer Person von Geburt an nicht ausschließlich dem männlichen bzw. weiblichen Geschlecht zuordenbar. Die Zuordnung von Intergeschlechtlichkeit folgt aus medizinischer Sicht den sogenannten „Varianten der Geschlechtsentwicklung".

Bei Transgeschlechtlichkeit entsprechen die Geschlechtsmerkmale einer Person weiblichen und männlichen Körpern, die Geschlechtsidentität dieser Person weicht jedoch davon ab. Die Geschlechtsidentität ist nicht bzw. nicht vollständig mit dem anhand der äußeren Merkmale vor oder unmittelbar nach der Geburt zugewiesenem Geschlecht übereinstimmend.

Soziales Geschlecht

Das soziale Geschlecht, auch als "Gender" bezeichnet, bezieht sich auf die Rollen, Verhaltensweisen, Aktivitäten und Eigenschaften, die eine bestimmte Gesellschaft, als angemessen für Männer und Frauen, ansieht. Es umfasst Geschlechterrollen, also die gesellschaftlichen Erwartungen und Normen darüber, wie sich Männer und Frauen verhalten sollten (vgl. Eagly 1987). Die Rolle des sozialen Geschlechts und die daraus resultierende Identität, ist von diversen Einflussfaktoren, etwa welche Geschlechterrolle jemandem anerzogen wurde, den gesellschaftlichen Zuschreibungen an diese und dem juristischen Geschlecht, abhängig (vgl. Acker 1990; Zimmermann & West 1987). Die soziokulturellen Erwartungen an das jeweilige Geschlecht stehen damit ebenfalls in Verbindung. Es geht des Weiteren um die Geschlechtsidentität, welche das persönliche Empfinden und die individuelle Erfahrung des eigenen Geschlechts beschreibt (vgl. Stoller 1964; Green 1974). Diese muss nicht notwendigerweise mit dem bei der Geburt zugewiesenen biologischen Geschlecht übereinstimmen. Der Geschlechtsausdruck bezieht sich schlussendlich darauf, wie eine Person ihr Geschlecht durch Kleidung, Verhalten, Frisur, Sprache und andere äußere Zeichen darstellt (vgl. VfG 15.06.2018, G 77/2018 unter Bezugnahme auf Art. 8 Abs. 1 EMRK).

Vielfalt, militärische und soziale Diversität

Der Begriff „Diversität" bzw. sein Synonym „Vielfalt" bedeutet Vielfältigkeit oder Unterschiedlichkeit. Diese Begrifflichkeit befasst sich in einem organisationalen Kontext mit der sozialen Vielfalt der Belegschaft. Das bedeutet in anderen Worten Lebensrealitäten und Phänomene der Diversitätsdimensionen „Geschlecht", „sexuelle Orientierung", „ethnische Zugehörigkeit", „Religion oder Weltanschauung", „Alter" sowie „Behinderung". Diese Diversitätsdimensionen beschränken sich nicht nur auf gesetzliche Gleichstellungsvorgaben. Gesellschaftliche und öffentliche Diskurse zu den jeweiligen Dimensionen sind mitzudenken.

Ressortspezifisch umfasst Diversität auch militärische Vielfalt, also beispielsweise die Vielzahl an Waffengattungen und Waffensystemen.

3. Materielle Grundlagen

Das Ressort orientiert sich im Folgenden in Gleichstellung und Diversitätsmanagement an der herrschenden Meinung in Literatur und Lehre sowie dem „Diversitätsmanagement im Bundesdienst" des Bundeskanzleramtes – BKA/Sektion III Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation.

Die **Rechtsdogmatik** wird durch folgende Werke abgeleitet dargestellt:

Mayer/Kucsko-Stadlmayer/Stöger, Bundes-Verfassungsrecht[11] (2015)

Berka, Verfassungsrecht[8] (2021)

Öhlinger/Eberhard, Verfassungsrecht[13] (2022)

Berka//Binder/Kneihs, Die Grundrechte[2] (2019)

Hengstschläger/Leeb, Grundrechte[4] (2024)

Grabenwarter/Pabel, Europäische Menschenrechtskonvention[7] (2021)

Raschauer, Allgemeines Verwaltungsrecht[6] (2021)

Kahl/Schmid, Allgemeines Verwaltungsrecht [8] (2023)

Jaeger, Einführung in das Europarecht[4] (2023)

Thiele, Europarecht[19] (2025)

Reinisch, Österreichisches Handbuch des Völkerrechts[6] (2021)

Greif/Ulrich, Legal Gender Studies und Antidiskriminierungsrecht[2] (2019)

Satzinger, Wehrverfassung - Wehrrecht Teil 1 (2025)

Satzinger, Wehrverfassung - Wehrrecht Teil 2 (2025)

Gleichstellung und Diversität wird durch folgende Werke abgeleitet dargestellt:

Acker, Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations, in: *Gender and Society* (1990)

Bendl/Hanappi-Egger/Hofmann, Diversität und Diversitätsmanagement (2012)

Butler, Das Unbehagen der Geschlechter (1991)

Dass/ Parker, For managing human resource diversity: From resistance to learning, in: *Academy of Management* (Hrsg.) (1999)

Crenshaw, Demarginalizing the Intersection of Race and sex (1989)

Eagly, Sex differences in social behavior: A social-role interpretation (1987)

European Institute of Gender Mainstreaming (Hrsg), What is gender mainstreaming (2023)

Fuchs/Klimont/Knittler et al, Migration & Integration, in: *Statistik Austria* (Hrsg.) (2017)

Green, Sexual identity Conflict in Children and Adults (1974)

Gruber J., Von Lippenbekenntnissen, faktischer Umsetzung und gelebter Inklusion - Wann haben Frauenförderungsmaßnahmen Erfolg? (2023)

Gruber N./Mathes, Gleichstellung. Grundlagen im Österreichischen Bundesheer, in Schriftreihe der Landesverteidigungsakademie XIV (2019)

Klein, Antidiskriminierung. Teil 3: Geschlecht, in GiP (Gleichstellung in der Praxis) (2007)

Angelo u.a, Engendering Budgets – Problemaufriss für Österreich (2003)

Beigewurm, Frauen macht Budgets. Staatsfinanzen aus Geschlechterperspektive (2002)

Michalitsch, Geschlechterpolitische Defizite: Staatsfinanzen und Gender Budgeting, in: *Lichtenegger/Salmhofer* (Hrsg.), Gender Budgeting (2006)

Schwabl, Die Haushaltsrechtsreform, JAP 2008/2009/11

Stoller, Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity (1968)

Lerch/Wala, Haushaltsrechtsreform des Bundes: Wirkungsorientierte Budgetierung und Wirkungscontrolling im Überblick, FJ 2012

Mayer/ Vanderheiden, Handbuch Interkulturelle Öffnung (2014)

Mayrhofer/ Furtmüller/Kasper, Personalmanagement - Führung – Organisation (2023)

Österreichischer Integrationsfonds, Arbeit und Beruf (2016)

Schulz, Strategisches Diversitätsmanagement. Unternehmensführung im Zeitalter der kulturellen Vielfalt (2009)

Zimmermann/ West, Doing Gender, in: Gender and Society (1987)