

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Erster Erfahrungsbericht der Bundesregierung gemäß § 24 des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes (Berichtszeitraum 1. Januar 2005 bis 31. Dezember 2006)

Inhaltsverzeichnis

	Seite
A. Einleitung	4
1. Berichtspflicht der Bundesregierung	4
2. Frauen in den Streitkräften	4
3. Einführung in das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz (SGleiG)	5
3.1 Allgemeines	5
3.2 Verantwortung der Vorgesetzten (§ 2 SgleiG)	5
3.3 Geltungsbereich des Gesetzes (§ 3 SGleiG)	5
3.4 Die Unterrepräsentanz in den gesetzlich festgelegten Bereichen (§ 4 SGleiG)	5
3.5 Auswahlentscheidungen beim beruflichen Aufstieg (§ 8 SGleiG) ..	5
3.6 Personalwerbung, Dienstpostenbekanntgabe (§ 6 SGleiG)	6
3.7 Annahmeverfahren (§ 7 SGleiG)	6
3.8 Vereinbarkeit von Familie und Dienst für Soldatinnen und Soldaten (§§ 10, 12 ff. SGleiG)	6
3.9 Der Gleichstellungsplan (§ 11 SGleiG)	7
3.10 Die militärische Gleichstellungsbeauftragte (§§ 16 ff. SGleiG)	7
B. Daten und Bewertung zum Anteil der Soldatinnen	8
1. Einführung	8
1.1 Datengrundlage	10
1.2 Gesamtüberblick	10
1.3 Soldatinnen und Soldaten nach Organisationsbereichen (gemäß SGleiG) und Statusgruppen	11
1.4 Soldatinnen und Soldaten nach Laufbahngruppen und Laufbahnen	12
1.5 Teilzeitbeschäftigung und familienbedingte Beurlaubung	12
1.6 Soldatinnen und Soldaten nach Besoldungsgruppen	13

	Seite	
1.7	Bewerbungen und Einstellungen	13
1.8	Bewerbungen und Übernahmen in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin und eines Berufssoldaten	14
1.9	Laufbahnwechsel	14
1.10	Förderperspektiven	15
1.11	Auswertung der dienstlichen Beurteilung	15
2.	Zusammenfassung	15
C.	Umsetzung des SGleiG	15
1.	Zielsetzung des Gesetzes (§ 1 SGleiG)	15
2.	Grundsätze (§ 2 SGleiG)	16
3.	Geltungsbereich (§ 3 SGleiG)	16
4.	Anzeigen zur Personalwerbung (§ 6 SGleiG)	17
5.	Annahmeverfahren/Einstellung (§ 7 SGleiG)	17
6.	Auswahlentscheidungen beim beruflichen Aufstieg (§ 8 SGleiG)	18
7.	Aus-, Fort- und Weiterbildung (§ 10 SGleiG)	19
8.	Gleichstellungsplan (§ 11 SGleiG)	20
9.	Vereinbarkeit von Familie und Dienst (§§ 12, 13, 14 SGleiG)	21
10.	Kinderbetreuung	22
11.	Die militärische Gleichstellungsbeauftragte (§§ 16 bis 22 SGleiG)	23
12.	Bericht (§ 24 SGleiG)	26
D.	Zusammenfassung und Ausblick	26
1.	Allgemeines	26
2.	Integration von Soldatinnen in die Bundeswehr	26
3.	Vereinbarkeit von Familie und Dienst	26
4.	Kinderbetreuung	27
5.	Der Gleichstellungsplan	27
6.	Die militärischen Gleichstellungsbeauftragten	27
E.	Tabellarische Übersicht zum Anteil der Soldatinnen	28
1.	Soldatinnen und Soldaten nach Organisationsbereichen (gemäß SGleiG) und Statusgruppen	28
1.1	Heer (ohne Sanitätsdienst)	28
1.2	Luftwaffe (ohne Sanitätsdienst)	28
1.3	Marine (ohne Sanitätsdienst)	28
1.4	Laufbahnen des Sanitätsdienstes	28
2.	Soldatinnen und Soldaten nach Laufbahnen	29
2.1	Laufbahnen der Mannschaften	29
2.2	Laufbahnen der Fachunteroffiziere	29
2.3	Laufbahnen der Feldwebel	30
2.4	Laufbahnen der Offiziere	31

	Seite
3. Teilzeitbeschäftigung und familienbedingte Beurlaubung	32
3.1 Teilzeit	32
3.2 Familienbedingte Beurlaubung	35
4. Bewerbungen und Einstellungen	41
4.1 Laufbahnen der Offiziere	41
4.2 Laufbahnen der Feldweibel, Fachunteroffiziere und Mannschaften . .	42
5. Bewerbungen und Übernahmen in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin und eines Berufssoldaten	44
5.1 Offiziere	44
5.2 Feldweibel	45
6. Laufbahnwechsel	46
6.1 Laufbahnwechsel vom Offizier des militärfachlichen Dienstes zum Offizier des Truppendienstes	46
6.2 Laufbahnwechsel vom Feldweibel des Truppendienstes/ allgemeinen Fachdienstes zum Offizier des Truppendienstes	46
6.3 Laufbahnwechsel vom Fachunteroffizier zum Offizier des Truppendienstes	46
6.4 Laufbahnwechsel zum Offizier des militärfachlichen Dienstes	47
6.5 Laufbahnwechsel von Mannschaften SaZ zu Fachunteroffizieren . .	48
6.6 Laufbahnwechsel vom Fachunteroffizier zum Feldweibel des Truppendienstes/allgemeinen Fachdienstes/Sanitätsdienstes	48
6.7 Laufbahnwechsel von Mannschaften SaZ zu Feldweibeln des Truppendienstes/allgemeinen Fachdienstes/Sanitätsdienstes	49
7. Förderperspektiven	50
7.1 Förderperspektiven Offiziere des Truppendienstes Sanitäts- dienstes	50
7.2 Förderperspektiven Offiziere des militärfachlichen Dienstes	52
7.3 Förderperspektiven Oberstabsfeldweibel	53
 Anhang	
Anhang 1 Text des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes . .	55
Anhang 2 Gesamtübersicht Januar 2005	63
Anhang 3 Gesamtübersicht Januar 2007	70
Anhang 4 Laufbahnsystematik	77
Anhang 5 Mindestdienstzeiten für die Einweisung/Beförderung	78
Anhang 6 Die Teilkonzeption Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften	81

A. Einleitung

1. Berichtspflicht der Bundesregierung

Nach § 24 des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes (SGleiG) hat die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag alle zwei Jahre einen Bericht über die Situation der Soldatinnen im Vergleich zu der Situation der Soldaten in dem in § 3 genannten Geltungsbereich und über die Anwendung dieses Gesetzes nach Auswertung der statistischen Angaben vorzulegen. Der Bericht dient – auf Basis der statistischen Erhebungen – der allgemeinen Erfolgskontrolle der neu eingeführten gleichstellungsrechtlichen Vorschriften und gibt dem Deutschen Bundestag die Möglichkeit, sich regelmäßig über den Fortgang der Gleichstellung in den Streitkräften zu informieren.

Auf dieser Grundlage wertet der Bericht erstmals die Anwendung des SGleiG aus. Der Berichtszeitraum erstreckt sich auf den Zeitraum vom 1. Januar 2005 bis 31. Dezember 2006. Die Streitkräfte konnten in dieser Zeit erste Erfahrungen bei der Anwendung des Gesetzes sammeln. Es galt insbesondere, den Besonderheiten des militärischen Dienstes, der militärischen Personalführung und der militärischen Organisationsstruktur Rechnung zu tragen. Er soll aber auch verdeutlichen, in welchen Bereichen noch Handlungsbedarf oder Umsetzungsdefizite bestehen. Um ein vollständiges Bild über den Stand der Förderung von Soldatinnen und der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften zu geben, hat das Bundesministerium der Verteidigung neben der zentralen Datenerhebung für seinen Geschäftsbereich, in Anlehnung an den Bericht nach § 25 des Bundesgleichstellungsgesetzes (Bundestagsdrucksache 16/3776), einen ergänzenden Fragebogen entwickelt. Die Antworten wurden ausgewertet und in dem Bericht zusammenfassend (Teil C) dargestellt.

2. Frauen in den Streitkräften

Frauen im Soldatenstatus wurden erstmals 1975 als approbierte Ärztinnen, Zahn- und Tierärztinnen sowie Apothekerinnen im Sanitätsdienst der Bundeswehr eingestellt. 1989 traten die ersten Sanitätsoffizieranwärterinnen ihren Dienst in den Streitkräften an. Zwei Jahre später wurden die Laufbahngruppen der Unteroffiziere und Mannschaften im Sanitäts- und Militärmusikdienst für den freiwilligen Dienst von Frauen geöffnet sowie die ersten weiblichen Offiziere und Offizieranwärterinnen des militärfachlichen Dienstes im Bereich des Sanitäts- und Musikdienstes ernannt bzw. zugelassen. Seit 1992 fördert die Bundeswehr auch Spitzensportlerinnen im Soldatenstatus.

Nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes am 11. Januar 2000, in der festgestellt wurde, dass der allgemeine Ausschluss von Frauen vom militärischen Dienst mit dem Recht der Europäischen Union nicht im Einklang stehe, änderte der Deutsche Bundestag am 27. Oktober 2000 den Artikel 12a des Grundgesetzes.

Aus der ursprünglichen Formulierung „Sie (die Frauen) dürfen auf keinen Fall Dienst mit der Waffe leisten.“, wurde nunmehr „Sie (die Frauen) dürfen auf keinen Fall zum Dienst mit der Waffe verpflichtet werden.“ Auf dieser Grundlage können Frauen seit Beginn 2001 in allen Verwendungsrufen der Streitkräfte entsprechend ihrer Eignung, Befähigung und Leistung freiwillig als Berufssoldatin oder Soldatin auf Zeit Dienst leisten. Seitdem steigt die Anzahl der Soldatinnen in allen Laufbahnen kontinuierlich an.

Abbildung 1

Jahr	Jahresdurchschnitts- stärke		Anteil in Prozent
	BS/SaZ Gesamt	davon Frauen	
1985	260.351	106	0,04 %
1986	261.019	133	0,05 %
1987	264.047	161	0,06 %
1988	263.677	189	0,07 %
1989	261.973	243	0,09 %
1990	256.551	275	0,11 %
1991	266.095	280	0,11 %
1992	246.849	976	0,40 %
1993	231.078	1.537	0,67 %
1994	212.183	2.140	1,01 %
1995	195.872	2.650	1,35 %
1996	192.589	3.171	1,65 %
1997	192.953	3.549	1,84 %
1998	192.325	3.924	2,04 %
1999	190.649	4.252	2,23 %
2000	188.186	4.564	2,43 %
2001	187.117	5.793	3,10 %
2002	187.778	7.520	4,00 %
2003	189.963	9.001	4,74 %
2004	190.475	10.445	5,48 %
2005	188.450	11.584	6,15 %
2006	188.382	12.871	6,83 %

3. Einführung in das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz (SGleiG)

3.1 Allgemeines

Das SGleiG ist als Artikel 1 des Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr vom 27. Dezember 2004 (Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsdurchsetzungsgesetz – SDGleiG, BGBl I S. 3822) mit Wirkung vom 1. Januar 2005 in Kraft getreten. Artikel 2 des SDGleiG enthält Änderungen des Soldatengesetzes, welche die Teilzeitarbeit für Soldatinnen und Soldaten gesetzlich regeln. Daneben enthält das SDGleiG Änderungen der Soldatenlaufbahnverordnung (Artikel 3) und des Arbeitsplatzschutzgesetzes (Artikel 5), die der Durchsetzung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten dienen sowie notwendige Folgeänderungen des Soldatenbeteiligungsgesetzes (Artikel 4), des Beamtenversorgungsgesetzes (Artikel 6) und des Soldatenversorgungsgesetzes (Artikel 7). Des Weiteren regelt Artikel 8 die Rückkehr zum einheitlichen Verordnungsrang, Artikel 9 die Neufassung des Soldatengesetzes (Bekanntmachungserlaubnis) und schließlich Artikel 10 sein Inkrafttreten.

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vom 14. August 2006 (BGBl I S. 1897) wurde das SGleiG in Artikel 3 Abs. 15 erstmals geändert.

Mit dem SGleiG wurden auch in den Streitkräften gleichstellungsrechtliche Regelungen umgesetzt, die bereits seit Ende 2001 vergleichbar für das Personal der Bundesverwaltung und der Bundesgerichte gelten. Die bereits erwähnten Besonderheiten erforderten jedoch umfangreiche Abweichungen von den für den zivilen Bereich geltenden Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes. Sie erforderten auch eine Interpretation und den Strukturen der Streitkräfte angepasste Definition der nach § 4 SGleiG festgelegten Bereiche. Darüber hinaus muss die Funktionsfähigkeit der Streitkräfte sichergestellt sein und darf durch die Anwendung des SGleiG nicht beeinträchtigt werden. Deshalb ist u. a. die Anwendung des Gesetzes im Spannungs- und Verteidigungsfall (§ 3 Abs. 4 SGleiG) ausgeschlossen.

Gegenstand des SGleiG sind ausschließlich die Rechtsverhältnisse der den Streitkräften der Bundeswehr angehörenden Soldatinnen und Soldaten und die Regelung der Dienstverhältnisse in den Streitkräften. Es dient der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr sowie der Beseitigung und der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts. Nach Maßgabe des Gesetzes werden Soldatinnen bis zum Erreichen der nach § 4 SGleiG vorgegebenen Quoten in den einzelnen Bereichen gefördert. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften für Soldatinnen und Soldaten zu verbessern.

3.2 Verantwortung der Vorgesetzten (§ 2 SGleiG)

§ 2 SGleiG begründet für alle Soldatinnen und Soldaten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Führungsauf-

gaben, in ihrem Aufgabenbereich die Verpflichtung, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststellen und bei deren Zusammenarbeit zu berücksichtigen.

3.3 Geltungsbereich des Gesetzes (§ 3 SGleiG)

Der Geltungsbereich des SGleiG erstreckt sich auf alle Soldatinnen und Soldaten, unabhängig davon, ob sie in den Streitkräften eingesetzt werden oder ob sie in nationalen Behörden, also Stellen, die staatliche Aufgaben wahrnehmen, für die Streitkräfte tätig sind. Im Falle der Ausgliederung von Aufgaben des Geschäftsbereichs des Bundesministeriums der Verteidigung in die Rechtsform eines Unternehmens des privaten Rechts soll vertraglich auf die entsprechende Anwendung des SGleiG hingewirkt werden. Auch Einrichtungen, die mit Mitteln aus dem Verteidigungshaushalt institutionell gefördert werden, sollen vertraglich zur Anwendung der Grundzüge des Gesetzes verpflichtet werden. Ferner gilt das Gesetz im Rahmen von besonderen Auslandsverwendungen (§ 3 Abs. 5 SGleiG), es sei denn, das Bundesministerium der Verteidigung erklärt es im Einzelfall zur Gewährleistung der Sicherheit oder Einsatzbereitschaft der eingesetzten Truppen für nicht oder nur eingeschränkt anwendbar; in diesem Fall hat das Bundesministerium der Verteidigung den Deutschen Bundestag hierüber unverzüglich zu unterrichten.

3.4 Die Unterrepräsentanz in den gesetzlich festgelegten Bereichen (§ 4 SGleiG)

Nach den im Gesetz festgesetzten Quoten sind Soldatinnen dann als unterrepräsentiert anzusehen, wenn ihr Anteil in den gesetzlich festgelegten Bereichen in allen Laufbahnen mit Ausnahme der Laufbahnen des Sanitätsdienstes unter 15 Prozent und in den Laufbahnen des Sanitätsdienstes unter 50 Prozent liegt (§ 4 Abs. 5 Satz 1 SGleiG). Die gesetzlich festgelegten Bereiche sind unter Berücksichtigung struktureller Vorgaben die einzelnen Laufbahngruppen und Laufbahnen sowie Besoldungsgruppen, die Statusgruppen der Berufssoldatinnen und Berufssoldaten (BS) sowie der Soldatinnen auf Zeit (SaZ) und Soldaten auf Zeit (SaZ), schließlich die militärischen Organisationsbereiche Heer, Luftwaffe, Marine und Sanitätsdienst (§ 4 Abs. 2 SGleiG).

3.5 Auswahlentscheidungen beim beruflichen Aufstieg (§ 8 SGleiG)

Liegt eine Unterrepräsentanz von Soldatinnen in einzelnen Bereichen vor, sind sie nach § 8 SGleiG beim beruflichen Aufstieg bei gleicher Qualifikation (Eignung, Leistung und Befähigung im Rahmen einer ganzheitlichen Betrachtung) bevorzugt zu berücksichtigen. Etwas anderes gilt ausnahmsweise nur dann, wenn in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Diese Bevorzugung gilt insbesondere für Berufungen in das Dienstverhältnis, Umwandlungen des Dienstverhältnisses, Beförderungen, Laufbahnwechsel und für förderliche

Verwendungsentscheidungen. Die Feststellung der Qualifikation bestimmt sich nach den Anforderungen der in Betracht kommenden Verwendungen und nach den Ausbildungsvoraussetzungen, den beruflichen Erfahrungen und Leistungen. Bei der vergleichenden Betrachtung dürfen nach § 9 Abs. 2 SGLeiG Beurlaubungen, Teilzeitbeschäftigung oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge jeweils aufgrund der Wahrnehmung von Familienpflichten, Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen, die Einkommenssituation des Ehepartners oder der Ehepartnerin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin sowie des Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin nicht berücksichtigt werden. Spezifische, durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind dagegen zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind.

Auswahlkommissionen sollen zur Sicherstellung der Chancengleichheit paritätisch mit Frauen und Männern besetzt sein.

3.6 Personalwerbung, Dienstpostenbekanntgabe (§ 6 SGLeiG)

Anzeigen zur Personalwerbung müssen nach § 6 Abs. 2 SGLeiG im Hinblick auf mögliche künftige Funktionen der Bewerberinnen und Bewerber das vorausgesetzte Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Laufbahn oder der Verwendungsbereiche, mindestens jedoch einen Hinweis auf den Zugang zu entsprechenden Informationen, enthalten. Dienstpostenbekanntgaben müssen mit den Anforderungen der zu besetzenden Dienstposten übereinstimmen. Sie sollen sowohl Frauen als auch Männer ansprechen und der gesamte Anzeigentext darf nicht nur auf Personen eines Geschlechts zugeschnitten sein. In Anzeigen für Bereiche, in denen Soldatinnen nach Maßgabe des § 4 Abs. 2 und 5 unterrepräsentiert sind, ist hervorzuheben, dass Bewerbungen von Frauen erwünscht sind, und dass Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden. Zu berücksichtigen ist, dass in der militärischen Personalentwicklung die aktive Bewerbung regelmäßig nur eine untergeordnete Rolle spielt. An deren Stelle treten, mit Ausnahme der Übernahme zur Berufssoldatin oder zum Berufssoldaten und des Laufbahnwechsels, grundsätzlich Auswahl- und Verwendungsentscheidungen in Konferenzform auf der Grundlage regelmäßiger Beurteilungen und in entsprechenden Richtlinien festgelegter Kriterien.

3.7 Annahmeverfahren (§ 7 SGLeiG)

Nach § 7 Abs. 1 Satz 1 SGLeiG sind in Bereichen, in denen Soldatinnen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer in Annahmeverfahren zu berücksichtigen, sofern Bewerbungen von Frauen in ausreichender Anzahl vorliegen und die Bewerberinnen das erforderliche Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen. Unzulässig sind Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie nach der Sicherstellung der Betreuung von Kindern, be-

hinderten oder pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit. Ärztliche Untersuchungen zur Feststellung der körperlichen Eignung dürfen sich ohne ausdrückliche Einwilligung der Bewerberin nach § 4a des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) nicht gezielt auf das Bestehen einer Schwangerschaft erstrecken. Eine bestehende – bekannte – Schwangerschaft stellt jedoch einen Einstellungshinderungsgrund dar, da sie regelmäßig Verwendungsausschlüsse im Rahmen des Mutterschutzgesetzes nach sich zieht, die eine Teilnahme z. B. an der Allgemeinen Grundausbildung ausschließen.

Liegt eine Unterrepräsentanz von Soldatinnen in einzelnen Bereichen vor, sind Frauen nach Maßgabe des § 7 Abs. 1 Satz 2 SGLeiG bei gleicher Qualifikation bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Prüfkommissionen sollen zur Sicherstellung der Chancengleichheit paritätisch mit Frauen und Männern besetzt sein.

3.8 Vereinbarkeit von Familie und Dienst für Soldatinnen und Soldaten (§§ 10, 12 ff. SGLeiG)

Das SGLeiG legt in § 12 allen Dienststellen die Verpflichtung auf, Dienstzeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Soldatinnen und Soldaten die Vereinbarkeit von Familie und Dienst erleichtern. Damit soll insbesondere eine Flexibilisierung der Dienstgestaltung ermöglicht werden. Die Verpflichtung der Dienststelle findet aber ihre Grenze, soweit wichtige dienstliche Gründe entgegenstehen. Des Weiteren müssen die Dienststellen Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten nach § 10 Abs. 2 SGLeiG die Teilnahme an Aus-, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise ermöglichen, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Sie sollen in diesem Zusammenhang im Bedarfsfall auch Möglichkeiten der Kinderbetreuung anbieten.

Von wesentlicher Bedeutung für die Durchsetzung der Gleichstellung und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften ist die erstmalig gesetzlich verankerte Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung. Gemäß § 13 Abs. 1 SGLeiG ist für Soldatinnen und Soldaten nunmehr nach Maßgabe des neu eingefügten § 30a des Soldatengesetzes (SG) Teilzeitbeschäftigung und nach Maßgabe des § 28 Abs. 5 SG familienbedingte Beurlaubung zu ermöglichen. Die Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung erfolgte durch die Soldatinnen- und Soldatenteilzeitbeschäftigungsverordnung (STzV) vom 18. September 2005 (BGBl I S. 3157), die zusätzlich durch eine Richtlinie für die Personalführung bei Teilzeitbeschäftigung von Soldatinnen und Soldaten konkretisiert wurde. Die Richtlinie beinhaltet zudem ein Merkblatt, welches auf die dienst- und versorgungsrechtlichen Folgen hinweist. Daneben hat die Dienststelle nach § 13 Abs. 3 SGLeiG bei Teilzeitbeschäftigten darauf zu achten, dass diese eine ihrer ermäßigten Arbeitszeit entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten, woraus sich aber wiederum für die anderen Solda-

tinnen und Soldaten der Dienststelle keine unzumutbaren dienstlichen Mehrbelastungen ergeben dürfen.

Die Sicherstellung und Erleichterung des Wechsels zur Vollzeitbeschäftigung und des beruflichen Wiedereinstiegs sind wichtige Voraussetzungen für die Akzeptanz familiengerechter Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen. Teilzeitbeschäftigte Soldatinnen und Soldaten, die eine Vollzeitbeschäftigung beantragen, und beurlaubte Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten, die eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, müssen daher gemäß § 14 Abs. 1 SGleiG unter Beachtung ihrer Qualifikation bei der Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig berücksichtigt werden. Den aus familiären Gründen beurlaubten Soldatinnen und Soldaten hat die Dienststelle zudem gemäß § 14 Abs. 2 SGleiG durch geeignete Maßnahmen die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Dazu gehören die rechtzeitige Unterrichtung über Fortbildungsmaßnahmen und das Angebot zur Teilnahme während oder nach der Beurlaubung. Die Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme während der Beurlaubung begründet einen Anspruch auf Freistellung vom Dienst nach Ende der Beurlaubung.

Darüber hinaus darf sich Teilzeitbeschäftigung nach § 15 Abs. 1 SGleiG nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen und die dienstliche Beurteilung auswirken. Eine unterschiedliche Behandlung von teilzeitbeschäftigten und vollzeitbeschäftigten Soldatinnen und Soldaten ist nur zulässig, wenn wichtige sachliche Gründe sie rechtfertigen. Gleiches gilt entsprechend für wegen Familienpflichten beurlaubte Soldatinnen und Soldaten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung, der Teilzeit- und der Vollzeitbeschäftigung ist damit aber nicht verbunden.

3.9 Der Gleichstellungsplan (§ 11 SGleiG)

§ 11 SGleiG verpflichtet die Dienststellen, denen eine militärische Gleichstellungsbeauftragte zugeordnet ist, im Benehmen mit den zuständigen Personal bearbeitenden Dienststellen jeweils für einen Zeitraum von vier Jahren einen Gleichstellungsplan zu erstellen, der nach zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen ist. Anpassung bedeutet, dass z. B. bei einer von der Prognose abweichenden Personalentwicklung oder aufgrund von Erfahrungen mit den Zielvorgaben gegebenenfalls Veränderungen in den Planziele und Aussagen vorzunehmen sind. Soweit erkennbar ist, dass die Ziele des Gleichstellungsplans nicht in dem vorgesehenen Zeitraum erreicht werden können, sind die Gründe zu erläutern und ergänzende Maßnahmen aufzunehmen.

In Ausführungsbestimmungen zum SGleiG wurde festgelegt, dass der zeitliche Geltungsbereich des ersten Gleichstellungsplans für alle Dienststellen einheitlich am 1. Januar 2006 begann und am 31. Dezember 2009 endet. Ihre Inkraftsetzung hatte durch die Dienststellen, denen eine militärische Gleichstellungsbeauftragte zugeordnet ist, bis spätestens zum 1. November 2006 zu erfolgen.

Der Gleichstellungsplan ist ein Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung, und zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten. Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der militärischen Personalführung sowie der Disziplinarvorgesetzten. Vor diesem Hintergrund wird in einem Gleichstellungsplan die Situation der Soldatinnen und Soldaten auf der Grundlage der nach § 23 SGleiG zu erhebenden statistischen Angaben unter verschiedenen Aspekten beschrieben und ausgewertet. Es werden Zielvorgaben erstellt und die vorgesehenen Maßnahmen genannt, um die in § 1 aufgeführten Ziele des SGleiG zu realisieren. Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans nicht umgesetzt worden sind, sind die Gründe im nächsten Gleichstellungsplan darzulegen und zusätzlich der vorgesetzten Dienststelle und der Fachaufsicht führenden Dienststelle mitzuteilen.

3.10 Die militärische Gleichstellungsbeauftragte (§§ 16 ff. SGleiG)

Für die Wahl der militärischen Gleichstellungsbeauftragten stellt das SGleiG – anders als das Bundesgleichstellungsgesetz – nicht auf die konkrete Anzahl von Angehörigen einer Dienststelle ab, sondern auf den Organisationsaspekt.

Nach § 16 Abs. 1 SGleiG wählen die Soldatinnen aus ihrem Kreis in geheimer Wahl für die Divisionsebene und für die Dienststellen vergleichbarer Ebene eine der jeweiligen Dienststelle zuzuordnende militärische Gleichstellungsbeauftragte. Wahlberechtigt sind alle Soldatinnen in den der Division zugehörigen Dienststellen. Für die der Divisionsebene und den Dienststellen vergleichbarer Ebene übergeordneten Dienststellen werden nach § 16 Abs. 2 SGleiG ebenfalls der jeweiligen Dienststelle zuzuordnende militärische Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Für diese wahlberechtigt sind alle Soldatinnen dieser Dienststellen sowie der nachgeordneten Dienststellen, soweit sie nicht bereits nach § 16 Abs. 1 SGleiG wahlberechtigt sind.

§ 16 Abs. 3 SGleiG enthält eine Sonderregelung für die zentralen Personal bearbeitenden Dienststellen einschließlich des Bundesministeriums der Verteidigung; in diesen Dienststellen werden ebenfalls militärische Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Aktiv und passiv wahlberechtigt sind in diesem Zusammenhang alle Soldatinnen in der jeweiligen zentralen Personal bearbeitenden Dienststelle, dieser zugehörigen Dienststellen sowie alle von diesen geführten Soldatinnen. Für die militärische Gleichstellungsbeauftragte im Bundesministerium der Verteidigung sind nach dem Wortlaut des Gesetzes die Soldatinnen dieser Dienststelle sowie die Soldatinnen wahlberechtigt, für die in dieser Dienststelle Personalentscheidungen getroffen werden.

Das Verfahren für die Durchführung der Wahl ist im Einzelnen in der Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung Soldatinnen (SGleibWV) vom 12. Mai 2005 (BGBl I S. 1394) geregelt.

Die Amtszeit der militärischen Gleichstellungsbeauftragten beträgt gemäß § 16 Abs. 5 SGleiG vier Jahre. Sie ist

nach § 18 Abs. 1 SGleiG unmittelbar der zuständigen Dienststellenleitung zugeordnet und in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei. Für die Dauer ihrer Amtsausübung ist sie nach § 18 Abs. 2 SGleiG von ihrer dienstlichen Tätigkeit grundsätzlich für die volle regelmäßige Arbeitszeit unter Belassung der Geld- und Sachbezüge zu entlasten.

Um Interessenkollisionen auszuschließen, ist ihr Amt gemäß § 16 Abs. 8 SGleiG unvereinbar mit der Mitgliedschaft in einer Personalvertretung/Schwerbehindertenvertretung oder dem Amt als Vertrauensperson nach dem Soldatenbeteiligungsgesetz. Darüber hinaus darf sie nur in ihrer Eigenschaft als militärische Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein.

Nach § 19 Abs. 1 SGleiG hat die militärische Gleichstellungsbeauftragte die Aufgabe, den Vollzug des SGleiG in der Dienststelle zu fördern und zu unterstützen; dies gilt auch für das Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz in Bezug auf das Verbot von Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Form von Belästigungen und sexuellen Belästigungen. Im Übrigen wirkt sie bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, welche die Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten, die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen.

Zur Klärung von Fragen grundsätzlicher Bedeutung, insbesondere zur Auslegung des SGleiG, kann sich jede militärische Gleichstellungsbeauftragte nach § 20 Abs. 4 SGleiG ohne Einhaltung eines Dienstweges an die militärische Gleichstellungsbeauftragte für Soldatinnen und Soldaten im Bundesministerium der Verteidigung wenden.

Mit dem Einspruchsrecht wurde den militärischen Gleichstellungsbeauftragten in § 21 SGleiG ein förmlicher Rechtsbehelf gegen Entscheidungen und Maßnah-

men ihrer Dienststelle, die sie für gleichstellungswidrig halten, an die Hand gegeben. Darüber hinaus haben sie die Möglichkeit, bei Verletzung eigener Rechte sowie der Aufstellung eines dem Gesetz nicht entsprechenden Gleichstellungsplans durch die Dienststelle gemäß § 22 SGleiG notfalls das Truppendienstgericht anzurufen. Weder der Einspruch noch die Anrufung des Gerichts haben aber eine aufschiebende Wirkung.

B. Daten und Bewertung zum Anteil der Soldatinnen

1. Einführung

Die statistischen Daten zum Anteil von Soldatinnen in der Bundeswehr zeigen die Entwicklungen in den einzelnen Bereichen (Laufbahngruppen, Laufbahnen, Besoldungsgruppen und Statusgruppen) auf, getrennt nach Heer, Luftwaffe, Marine und Sanitätsdienst. Unter den gemäß § 4 Abs. 2 Nr. 3 SGleiG definierten Organisationsbereichen Heer, Luftwaffe und Marine wurden jeweils alle entsprechenden Uniformträgerinnen und Uniformträger mit Ausnahme der Soldatinnen und Soldaten der Laufbahnen des Sanitätsdienstes zusammengefasst, da nur so eine aussagekräftige Vergleichbarkeit gegeben ist. Ein Überblick über die Laufbahnsystematik ist als Anhang 4 beigefügt. Darüber hinaus sind im militärischen Personalmanagement strukturelle Vorgaben zur Gewährleistung eines altersbezogen ausgewogenen Personalkörpers unabdingbar. Die Daten der Erhebung sind aufbereitet den Tabellen im Teil E zu entnehmen. Zur Erläuterung der Jahrgangsschichtung der Offiziere (Offz) und Unteroffiziere (Uffz), ohne Anwärterinnen und Anwärter (Stand Januar 2007), dient nachfolgende Übersicht. Sie zeigt die geringe Anzahl der Soldatinnen in den älteren Jahrgängen auf und verdeutlicht, dass die Soldatinnen in allen Bereichen erst in die entsprechenden Ebenen „hineinwachsen“ müssen.

Abbildung 2

Jahrgangsübersicht Offiziere und Unteroffiziere (ohne Anwärterinnen und Anwärter) Stand: Januar 2007

Alter	Offz ohne SanD		Offz SanD		Uffz ohne SanD		UffzSanD	
	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten
65				1				
64								
63		1		2				
62		3		3				
61		28	3	25				
60		84	1	32				
59		108	2	40				
58		373	1	34				
57		382	3	37				
56		417	3	37				

noch Abbildung 2

Alter	Offz ohne SanD		Offz SanD		Uffz ohne SanD		UffzSanD	
	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten
55		441	2	36		2		
54		786	4	38		17		
53		808	8	46		1.167		60
52		825	6	42		1.145		44
51		817	7	37		1.122		67
50		1.041	10	47		1.321		63
49		1.078	4	58		1.411		67
48		1.117	12	60		1.527		92
47		1.062	15	67		1.539	1	94
46		1.023	13	73		1.460	1	96
45		984	12	58		1.354	1	75
44		945	5	67		1.225		80
43	1	934	17	59		1.174	2	60
42	2	862	14	62	3	1.127	1	63
41	3	963	14	64	2	1.175	6	66
40		934	21	75	3	1.168	12	73
39	3	909	18	83	6	1.200	20	71
38	2	829	24	89	3	1.269	17	89
37	11	835	35	83	7	1.360	42	101
36	5	863	61	98	13	1.622	45	116
35	6	827	50	116	13	1.934	64	139
34	7	833	62	79	26	2.190	90	143
33	9	859	82	85	36	3.015	128	184
32	11	900	79	94	58	3.988	156	239
31	12	1.148	98	101	112	4.863	215	258
30	15	1.314	90	87	186	5.854	213	354
29	27	1.273	92	64	293	6.852	306	363
28	25	1.321	71	49	374	7.375	297	429
27	42	1.309	57	26	515	7.786	317	369
26	66	1.162	16	3	618	7.878	344	306
25	127	1.088	2	1	593	7.294	295	255
24	89	832			514	5.921	309	175
23	39	317			502	4.694	260	135
22	8	50			406	3.347	199	111
21					210	1.693	105	56
20					114	556	39	24
19					23	109	9	6
18						1		
	510	32.685	1.104	2.158	4.630	98.735	3.494	4.923

1.1 Datengrundlage

Der statistischen Erhebung liegen die Daten zugrunde, die zentral vom Bundesministerium der Verteidigung für den gesamten Geschäftsbereich erfasst wurden. Die Daten über die Anzahl der Soldatinnen und Soldaten wurden zum Stichtag 1. Januar 2005 und 1. Januar 2007 erfasst.

1.2 Gesamtüberblick

Seit Öffnung aller Laufbahnen für den freiwilligen Dienst in der Bundeswehr für Frauen im Jahre 2001 hat sich die Anzahl der Soldatinnen in den Streitkräften nahezu verdreifacht. Ihr Anteil an den Streitkräften betrug Anfang 2007 rund 7,3 Prozent.

Zu Beginn des Berichtszeitraumes dienten in 2005 in den Streitkräften insgesamt 11 098 Berufssoldatinnen und

Soldatinnen auf Zeit. Diese Anzahl erhöhte sich bis Januar 2007 um rund ein Viertel auf 13 884.

Differenziert nach den Laufbahnen des Sanitätsdienstes (SanD) und den übrigen Laufbahnen, zeigt sich folgendes Bild (siehe Abbildung 3).

In den übrigen Laufbahnen waren mit Stand Januar 2005 von insgesamt 173 218 BS/SaZ 5 665 weiblich. Im Januar 2007 waren von insgesamt 171 796 Soldatinnen und Soldaten bereits 7 409 Frauen. Dies entspricht einer Steigerung des Gesamtanteils um ein Prozent auf 4,3 Prozent. Die Quote von 15 Prozent ist damit noch nicht annähernd erreicht.

Im SanD leisteten im Januar 2005 insgesamt 5 433 Soldatinnen ihren Dienst. Ihre Anzahl stieg bis Januar 2007 auf 6 475. Dies entspricht einer Steigerung des Gesamtanteils der Soldatinnen am SanD von 3,7 Prozent.

Abbildung 3

	Stand Januar 2005			Stand Januar 2007		
	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Anteil Prozent	Soldatinnen	Gesamt
Bundeswehr (Bw)	189.420	11.098	5,9	7,3	13.884	189.195
übrige Laufbahnen	173.218	5.665	3,3	4,3	7.409	171.796
Laufbahn Sanitätsdienst	16.202	5.433	33,5	37,2	6.475	17.399

Abbildung 4

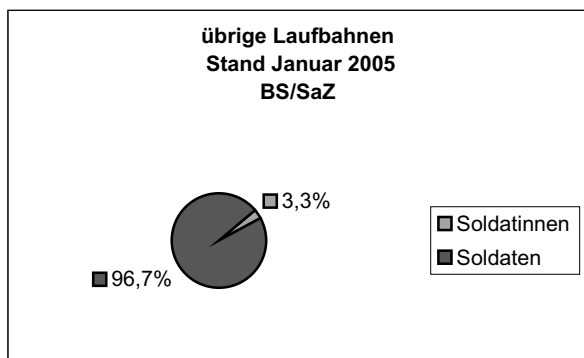


Abbildung 5

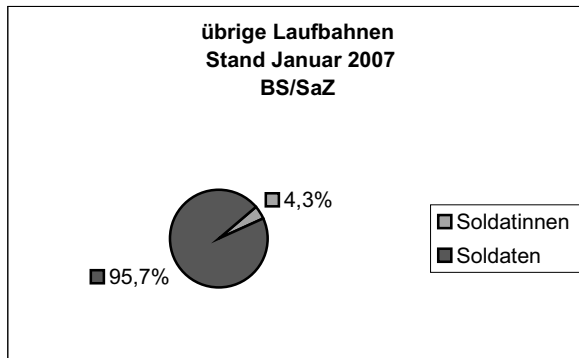


Abbildung 6

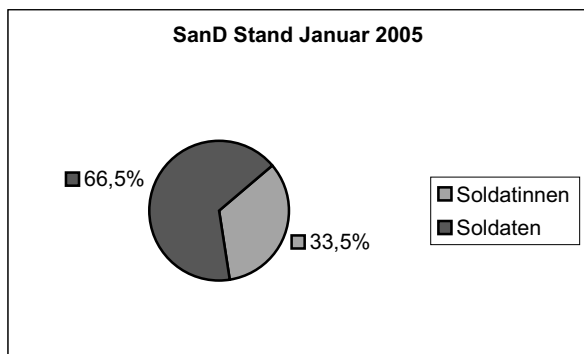
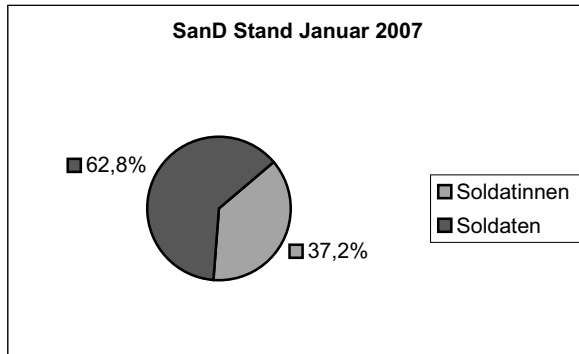
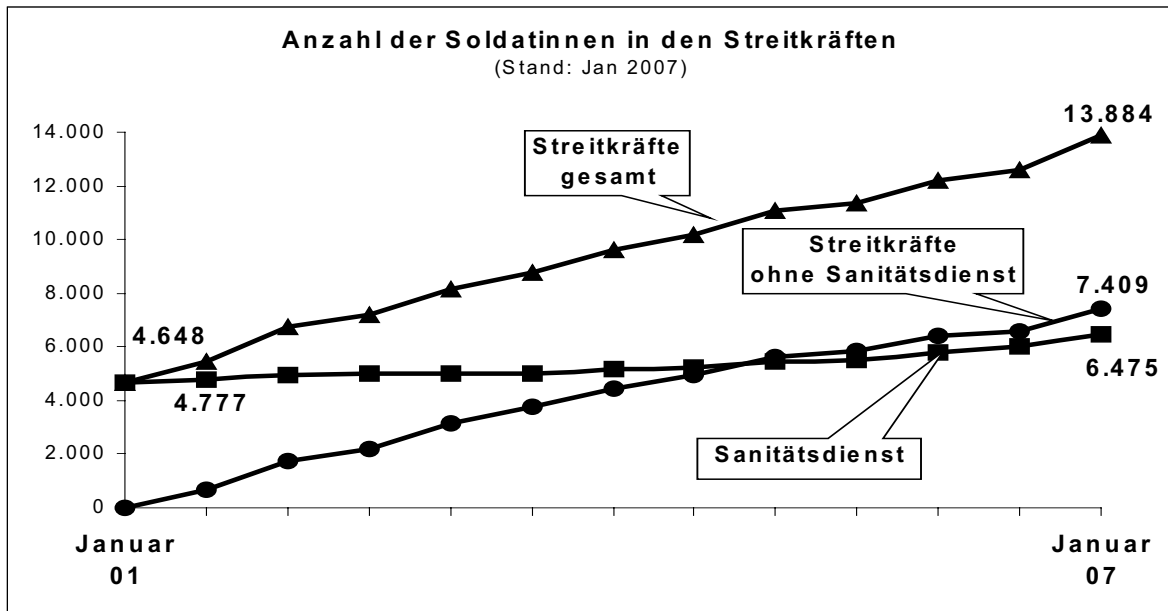


Abbildung 7



Der Gesamtanteil der Soldatinnen im SanD ist in insgesamt 22 Jahren auf 37,2 Prozent gewachsen, wobei die Öffnung der Mannschafts- und Unteroffizierlaufbahn im SanD vor 16 Jahren erfolgte.



1.3 Soldatinnen und Soldaten nach Organisationsbereichen (gemäß SGLiG) und Statusgruppen
 (Die aufbereiteten Daten sind Teil E, Nr. 1, Abbildung 9 bis 12, zu entnehmen)

Abbildung 8

	Stand Januar 2005			Stand Januar 2007		
	Gesamt BS/SaZ	Soldatinnen	Anteil Prozent	Anteil Prozent	Soldatinnen	Gesamt BS/SaZ
Heer	107.013	3.490	3,3	4,2	4.507	106.188
Luftwaffe	47.596	1.261	2,6	3,9	1.829	46.635
Marine	18.609	914	4,9	5,7	1.073	18.973
Summe übrige Laufbahnen	173.218	5.665	3,3	4,3	7.409	171.796
Sanitätsdienst	16.202	5.433	33,5	37,2	6.475	17.399
Summe Streitkräfte	189.420	11.098	5,9	7,3	13.884	189.195

Im Berichtszeitraum ist die Anzahl der Soldatinnen in allen Bereichen prozentual gestiegen, mit unterschiedlicher Ausprägung im Heer (Abbildung 9), in der Luftwaffe (Abbildung 10), in der Marine (Abbildung 11) und im Sanitätsdienst (Abbildung 12).

In den übrigen Laufbahnen war der Anteil aller Zeit- und Berufssoldatinnen bei der Marine im Januar 2007 mit 5,7 Prozent am höchsten. Grund hierfür ist unter anderem, dass für Bewerber und Bewerberinnen nicht so sehr die Teilstreitkraft als vielmehr die Tätigkeit, in der eine Einplanung erfolgen kann, entscheidend ist. Darüber hinaus spielen der Umgangston, die Erlebniserwartung durch Seefahrt, die Fortsetzung der Familientradition, Teamorientierung am Arbeitsplatz (Borddienst) oder auch die persönlichen Ersterfahrungen (Sympathiewerte) mit Angehörigen der Bundeswehr eine Rolle. Belastungen, wie z. B. Seefahrt und überdurchschnittlich viele Abwesenheitstage führen zu einer verstärkten Nachfrage nach Landverwendungen.

Bei der Statusgruppe der Soldatinnen auf Zeit ist eine Annäherung an die gesetzlich vorgegebene Quote von 15 Prozent am deutlichsten erkennbar. Die Anteile der Berufssoldatinnen lagen noch weit unter der Quote. In den übrigen Laufbahnen (ohne SanD) betrug der Anteil der Berufssoldatinnen am Gesamtumfang im Januar 2007 0,3 Prozent, der Anteil aller Soldatinnen auf Zeit lag bei rund 6,2 Prozent.

In den Laufbahnen des SanD lag der Anteil der Berufssoldatinnen im Januar 2007 bei 14,7 Prozent, der Anteil der Soldatinnen auf Zeit bei 42,7 Prozent. Der verhältnismäßig geringe Anteil von 14,7 Prozent aller Berufssoldatinnen im SanD ist Folge des allmählichen „Hineinwachsens“ der Soldatinnen in das Altersband der Übernahme zur Berufssoldatin. Daneben ist die Bereitschaft, sich für die Übernahme in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin zu bewerben, aufgrund häufig anderer Lebenskonzepte von Soldatinnen allgemein geringer als bei Soldaten. Der bereits erreichte derzeitige Anteil ist daher als normal mit weiter steigender Tendenz anzusehen.

1.4 Soldatinnen und Soldaten nach Laufbahngruppen und Laufbahnen

(Die aufbereiteten Daten sind Teil E, Nr. 2, Abbildung 13 bis 19, zu entnehmen)

Auch in den einzelnen Laufbahnen hat sich der Anteil der Soldatinnen im Berichtszeitraum erhöht.

In Bezug auf Soldatinnen in der Laufbahngruppe der Mannschaften (Abbildung 13) ist der Aufwuchs in der Laufbahn des SanD mit einer Steigerung von 17,0 Prozent auf 25,2 Prozent am höchsten. Die Anzahl der Soldatinnen unterschreitet mit Blick auf die jeweilige Laufbahn aber deutlich die gesetzlich vorgegebenen Quoten. Im Truppendienst (TrD) lag sie beispielsweise im Januar 2007 bei 4,6 Prozent.

In den Laufbahnen der Fachunteroffiziere (ohne Unteroffizieranwärterinnen) ist ein signifikanter Aufwuchs zu verzeichnen (Abbildung 14). Hervorzuheben ist hier die Überschreitung der Quote gemäß § 4 Abs. 5 SGLiG von

50 Prozent im SanD bzw. 15 Prozent im Militärmusikdienst (MilMusD) schon zu Beginn 2005. Im Januar 2007 lagen die Anteile sogar bei 62,5 Prozent bzw. bei 37,0 Prozent. Im Geoinformationsdienst der Bundeswehr (GeoInfoDBw) gab es hingegen noch keine Soldatin in der Laufbahn der Fachunteroffiziere.

In den Laufbahnen der Feldweibel (Abbildung 16 und 17) ist ebenfalls eine Steigerung des Anteils der Soldatinnen in allen Laufbahnen von Januar 2005 bis Januar 2007 festzustellen. Die Quote von 15 Prozent bzw. 50 Prozent wird hier jedoch noch nicht annähernd erreicht. So lag beispielsweise der Anteil der Soldatinnen im Januar 2007 in den Laufbahnen des Truppendienstes (ohne Anwärterinnen) bei 1,6 Prozent, des GeoInfoDBw (ohne Anwärterinnen) bei 2,4 Prozent und des allgemeinen Fachdienstes (ohne Anwärterinnen) bei 2,2 Prozent. Im SanD (ohne Anwärterinnen) lag der Anteil bei 33,5 Prozent.

In der Laufbahngruppe der Offiziere (Abbildung 18) waren die Soldatinnen im Januar 2007 ebenfalls noch deutlich unterhalb der gesetzlich vorgegebenen Quoten vertreten. In der Laufbahn des SanD betrug ihr Anteil 32,0 Prozent, in den übrigen Laufbahnen lag ihr Anteil zwischen 2,0 Prozent im Truppendienst und 9,0 Prozent im GeoInfoDBw.

Der Vergleich der einzelnen Laufbahnen zeigt insgesamt den höchsten Frauenanteil bei den Fachunteroffizieren. Dies liegt offensichtlich darin begründet, dass viele Soldatinnen bei ihrer Einstellung eine zeitlich überschaubare Verpflichtungszeit bevorzugen, die oft auch mit einem geringen Anteil lehrgangsgebundener und somit Mobilität voraussetzender Ausbildung einhergeht. Oft werden bereits vorhandene zivilberufliche Fähigkeiten mit eingebracht und für eine begrenzte Zeit der Bundeswehr zur Verfügung gestellt. Soldaten hingegen sehen in einer längeren Verpflichtungszeit und der Bewerbung für die Laufbahnen der Feldweibel eher einen auf Dauer angelegten Beruf.

Die Tatsache, dass Soldatinnen in höheren Verwendungsebenen und Dienstgraden weniger vertreten sind als ihrem Gesamtanteil entspricht, ist mit darauf zurückzuführen, dass sie fast in allen Bereichen erst in die entsprechenden Ebenen „hineinwachsen“ müssen (vgl. hierzu Anhang 5, Mindestdienstzeiten für Beförderung/Einweisung und die derzeitige Jahrgangsschichtung nach Abbildung 2).

1.5 Teilzeitbeschäftigung und familienbedingte Beurlaubung

(Die aufbereiteten Daten sind Teil E, Nr. 3, Abbildung 20 bis 28, zu entnehmen)

Anträge auf Teilzeitbeschäftigung (Abbildung 20 bis 22) wurden im Berichtszeitraum überwiegend bewilligt. Im Jahr 2005 ab Mai aufgrund vorläufiger Bestimmungen erstmals möglich, gab es von 150 gestellten Anträgen nur acht Ablehnungen, im Jahr 2006 wurden von 207 gestellten Anträgen sieben abgelehnt.

Die Zahlen zeigen deutlich, dass Teilzeitdienst vornehmlich von Soldatinnen geleistet wird. Hervorzuheben ist,

dass die durchschnittliche Dauer der Bewilligungen im Jahr 2005 bei 19,2 Monaten lag.

Im Vergleich zu den Gesamtzahlen ist die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Soldatinnen und Soldaten gering.

Ebenso verhält es sich mit der Elternzeit (Abbildung 23 bis 28). Diese wird ebenfalls in der Mehrzahl von Soldatinnen in Anspruch genommen. Die durchschnittliche Zeit der Inanspruchnahme lag im Berichtszeitraum bei 15 (2005) bzw. 16 Monaten (2006).

1.6 Soldatinnen und Soldaten nach Besoldungsgruppen

(Die aufbereiteten Daten sind Anhang 2 und 3 zu entnehmen)

Die statistische Aufbereitung nach den einzelnen Besoldungsgruppen (BesGr) zeigt bei den Offizieren des Truppendienstes im Januar 2005 insgesamt fünf weibliche Stabsoffiziere im Dienstgrad Major (BesGr A 13). Im Vergleich hierzu erhöhte sich ihre Anzahl im Januar 2007 auf acht Soldatinnen, hiervon eine erste Soldatin mit der BesGr A 14. Im GeoInfoDBw der Bundeswehr gab es im Januar 2007 erstmals neun weibliche Stabsoffiziere (8 x BesGr A 13; 1 x BesGr A 14). Im MilMusD gab es bisher noch keine weiblichen Stabsoffiziere.

Im SanD gab es demgegenüber bereits im Januar 2005 insgesamt 840 weibliche Stabsoffiziere (27,4 Prozent), davon eine Soldatin mit der BesGr B 3. Diese Anzahl erhöhte sich im Januar 2007 auf 1 014 (32,1 Prozent), davon eine Soldatin mit der Besoldungsgruppe B 6.

Bei den Unteroffizieren mit Portepée gab es im Berichtszeitraum außerhalb des SanD keine Soldatin in der BesGr A 9/A 9Z. Im SanD befand sich im Januar 2007 der erste weibliche Unteroffizier in der BesGr A 9.

Auch diese verhältnismäßig geringen Zahlen müssen vor dem Hintergrund des kontinuierlichen „Hineinwachsens“ in die entsprechenden Ebenen gesehen werden. Viele Soldatinnen erfüllen noch nicht die entsprechenden Dienstzeiten (vgl. hierzu Anhang 5, Mindestdienstzeiten für Beförderung/Einweisung und die derzeitige Jahrgangsschichtung nach Abbildung 2).

1.7 Bewerbungen und Einstellungen

(Die aufbereiteten Daten sind Teil E, Nr. 4, Abbildung 29 bis 34, zu entnehmen)

Auch für die Einstellung in eine Offizierlaufbahn (Abbildung 29) haben sich im Berichtszeitraum vermehrt Frauen beworben. Insgesamt lagen die Zahlen im Jahr 2006 mit Ausnahme der Laufbahn der Offiziere des SanD über 15 Prozent, im SanD in den Jahren 2005 und 2006 sogar über 60 Prozent.

Im Vergleich hierzu betrug der Frauenanteil bei den realisierten Einstellungen in die Laufbahngruppe der Offiziere (Abbildung 30) im Jahr 2005 15 Prozent. Im Jahr 2006 wurde insgesamt eine Einstellungsquote von über 15 Prozent erreicht. Im Bereich des SanD sind sowohl im Jahr

2005 als auch im Jahr 2006 über 50 Prozent Frauen eingestellt worden.

Auch für die Laufbahnen der Feldwebel, Fachunteroffiziere und Mannschaften (Abbildung 32) lagen viele Bewerbungen von Frauen vor. Im SanD lag der Anteil in beiden Jahren sogar deutlich über 60 Prozent. Eingestellt wurden in die Laufbahnen demgegenüber mit Ausnahme des SanD insgesamt 10 bzw. 11 Prozent Frauen. Im SanD waren es im Jahr 2005 und im Jahr 2006 knapp über 50 Prozent.

Voraussichtlich ist in den nächsten Jahren mit sinkenden Bewerbungseingängen zu rechnen. Bereits für 2007 werden die Bewerbungseingänge rund 10 Prozent unterhalb der Umfänge des Vorjahres enden. Die demographische Entwicklung in Deutschland, aber auch die derzeit gute Lage auf dem zivilen Arbeitsmarkt können in absehbarer Zeit diese Tendenz weiter verschärfen. Hierbei vor allem betroffen sind die Laufbahnen der Unteroffiziere und Mannschaften. Die Laufbahnen der Offiziere profitieren hingegen von wachsenden Jahrgangsstärken der Abiturienten bis ins Jahr 2018. Grundsätzlich wird jedoch über alle Laufbahnen erwartet, dass die Umfänge an Bewerbungen auch weiterhin deutlich oberhalb der vorhandenen Prüfkapazitäten der Nachwuchsgewinnungsorganisation liegen werden.

Hinsichtlich der Entwicklung der Bewerbungen von Frauen für den Truppendienst bzw. den Fachdiensten – ohne SanD – wird in den nächsten Jahren noch von moderaten Wachstumsraten ausgegangen. Sicherlich wird es ähnlich wie im SanD zu einem Abflachen der Bewerbungseingänge von Frauen – hier auf einem sehr hohen Niveau – kommen. Wann und auf welchem Niveau sich dies ereignen wird, kann derzeit aufgrund der geringen Erfahrungen und sich ständig ändernden Rahmenbedingungen nicht vorhergesagt werden.

Die im Vergleich von Bewerbungen zu Einstellungen aufgezeigten Quoten (Abbildung 31/34) geben an, wie viel Prozent der jeweiligen Bewerbungen letztendlich zur Einstellung geführt haben. Die leicht rückläufigen Zahlen bei den Offizierlaufbahnen – trotz steigender Anteile von Frauen sowohl bei den Bewerbungen als auch bei den Einstellungen – resultiert aus steigenden Bewerbungseingängen in 2006 um insgesamt rund 1 500 im Vergleich zum Vorjahr, bei gleichzeitig leicht abgesenkten Bedarfsträgerforderungen für Einstellungen in die Offizierlaufbahnen.

Die Anteile eingestellter Bewerberinnen liegen in der Gesamtbetrachtung unterhalb ihres jeweiligen Bewerbungsanteils, weil Frauen sich gezielt auf ganz bestimmte Verwendungsbereiche und auch Studiengänge bewerben. Neben dem SanD wird vor allem der Stabs- und Versorgungsdienst durch Frauen besonders nachgefragt. Bei den Studiengängen werden BWL, Pädagogik und auch Sportwissenschaften bevorzugt. Für den großen Anteil des Bedarfs in technischen und elektronischen Verwendungen/Studiengängen bewerben sich Frauen noch deutlich unterdurchschnittlich. Da die Einstellungen sich am Bedarf ausrichten und die Wünsche der Bewerberinnen sich auf

wenige Verwendungsbereiche und Studiengänge konzentrieren, machen sich Frauen dort vor allem untereinander zu Konkurrentinnen um wenige Einstellungsmöglichkeiten, während in den technischen Verwendungsbereichen/Studiengängen sich kaum Bewerberinnen dem Wettbewerb um eine Einstellung stellen. Dieses Phänomen spiegelt den allgemeinen Trend auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt wider. Eine Einplanung bzw. Einstellung kommt jedoch immer nur dann zu Stande, wenn es gelingt, Wunsch und Eignung der Bewerberinnen mit dem von den Streitkräften artikulierten Bedarf in Deckung zu bringen.

1.8 Bewerbungen und Übernahmen in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin und eines Berufssoldaten

(Die aufbereiteten Daten sind Teil E, Nr. 5, Abbildung 34 bis 38, zu entnehmen)

Die Anzahl der Bewerbungen in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin hat bei den Offizieren (Abbildung 35/36) im Berichtszeitraum kaum zugenommen. Bei den Offizieren des Truppendienstes (einschließlich GeoInfoDBw und MilMusD) waren es jeweils weniger als zehn Soldatinnen. Im Vergleich hierzu bewarben sich jeweils über 1 000 Soldaten. In Bezug auf die jeweiligen Übernahmen ist hervorzuheben, dass in den Bereichen Luftwaffe und Marine im Jahr 2006 die jeweils einzige Soldatin, die sich beworben hat, auch übernommen wurde.

Bei den Offizieren des Sanitätsdienstes lag der Bewerbungsanteil der Soldatinnen gegenüber dem der Soldaten bei rund 25 Prozent. Rund 40 Prozent dieser Antragsstellerinnen wurden im Januar 2007 in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin übernommen.

Bei den Feldwebeln des Truppendienstes und des allgemeinen Fachdienstes (Abbildung 37) zeigte sich im Berichtszeitraum eine signifikante Steigerung der Anzahl der Bewerbungen von Soldatinnen. Während 2005 insgesamt nur 77 Bewerbungen vorlagen, waren es 2006 bereits 215. Zu einer Übernahme in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin führten hiervon 18,6 Prozent.

Bei den Feldwebeln des SanD (Abbildung 38) zeigt der Vergleich mit dem Vorjahr ähnliche Bewerbungszahlen von Soldatinnen.

1.9 Laufbahnwechsel

(Die aufbereiteten Daten sind Teil E, Nr. 6, Abbildung 39 bis 51, zu entnehmen)

In Bezug auf die Laufbahnwechsel ist festzustellen, dass im Berichtszeitraum keine Soldatin aus der Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes in die Laufbahn der Offiziere des Truppendienstes gewechselt ist (Abbildung 39). Dies liegt darin begründet, dass noch keine Soldatin die notwendigen Laufbahnvoraussetzungen erfüllt hatte.

Aus der Laufbahn der Feldwebel des Truppendienstes/allgemeinen Fachdienstes in die Laufbahn der Offiziere des

Truppendienstes (Abbildung 40) wechselten im Berichtszeitraum insgesamt vier Soldatinnen.

Einen Wechsel aus der Laufbahn der Fachunteroffiziere in die Laufbahn der Offiziere des Truppendienstes (Abbildung 41) vollzogen im Berichtszeitraum insgesamt acht Soldatinnen. Im Vergleich hierzu wechselten im Jahr 2005 32 Soldaten und im Jahr 2006 34 Soldaten in die Laufbahn zum Offizier des Truppendienstes.

Bei der Auswahl der Feldwebel zur Zulassung zur Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes (ohne SanD; Abbildung 42) ist während des Berichtszeitraums eine deutliche Erhöhung des Bewerbungsanteils festzustellen. So haben sich im Jahr 2005 insgesamt 26 Soldatinnen beworben, im Jahr 2006 lagen insgesamt 85 Bewerbungen von Soldatinnen vor. Diese Erhöhung ist auf die zunehmende Zahl antragsberechtigter Soldatinnen zurück zu führen. Für die Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes im SanD (Abbildung 43) war die Anzahl der Bewerbungen von Frauen demgegenüber in den Vergleichsjahren annähernd identisch.

In der Summe ergab sich im Jahr 2005 ein Übernahmean teil der Soldatinnen von 3,7 Prozent und im Jahr 2006 von 5,1 Prozent (Abbildung 44).

In die Laufbahn der Unteroffiziere des allgemeinen Fachdienstes (Abbildung 45) haben von insgesamt 648 Mannschaften SaZ im Jahr 2005 79 Soldatinnen gewechselt. Dies entsprach einem Anteil von 10,9 Prozent. Im Jahre 2006 belief sich die Anzahl auf 111 Laufbahnwechslerinnen, wobei der Anteil insgesamt auf 8,4 Prozent gesunken ist. Außer bei der Marine waren die Zahlen im Folgejahr rückläufig.

In die Laufbahn der Feldwebel des Truppendienstes (Abbildung 46) haben im Berichtszeitraum insgesamt acht weibliche Fachunteroffiziere gewechselt. Deutlich höhere Zahlen lagen beim Laufbahnwechsel der Fachunteroffiziere in die Laufbahn der Feldwebel des allgemeinen Fachdienstes (Abbildung 47) vor. Hier waren es im Jahr 2005 69 und im Jahr 2006 insgesamt 143 Soldatinnen, die wechselten, wobei diese Zahlen, gemessen an der Gesamtsumme, einem Anteil von 7,5 Prozent bzw. 12,2 Prozent entsprechen. Besonders auffällig ist aber die Steigerung bei der Marine von sechs Prozent im Jahr 2005 auf 33,6 Prozent im Jahr 2006.

Der weibliche Anteil der Fachunteroffiziere, die in die Laufbahn der Feldwebel des SanD wechselte (Abbildung 48), lag im Jahr 2005 bei 57,6 Prozent und im Jahr 2006 sogar bei 72,7 Prozent.

In Bezug auf einen Laufbahnwechsel der Mannschaften SaZ in die Laufbahn der Feldwebel des Truppendienstes (Abbildung 49) lagen die Anteile der Soldatinnen im Berichtszeitraum noch unter fünf Prozent im Vergleich zu denen der Soldaten. Insgesamt gab es sechs Laufbahnwechslerinnen.

Einen Wechsel aus der Laufbahn der Mannschaften in die Laufbahn der Feldwebel des allgemeinen Fachdienstes (Abbildung 50) haben im Jahr 2005 insgesamt 20 und im Jahr 2006 insgesamt 32 Soldatinnen vollzogen.

Bei dem Wechsel der Mannschaften in die Laufbahn der Feldweibel des SanD (Abbildung 51) lag der Anteil der Soldatinnen im Berichtszeitraum bei 11,1 Prozent bzw. 18,1 Prozent.

1.10 Förderperspektiven

(Die aufbereiteten Daten sind Teil E, Nr. 7, Abbildung 52 bis 56, zu entnehmen)

Die Förderperspektive ist keine Zusage für eine bestimmte Förderung, sondern eine individuelle Potenzialeinschätzung zu einem bestimmten Zeitpunkt. Die Festlegung der Förderperspektiven erfolgt im Regelfall im Rahmen der nur in geraden Jahren durchgeführten Perspektivkonferenzen. Eine Förderperspektive wird erst vergeben, wenn die Soldatin oder ein Soldat in einer Perspektivkonferenz vorgestellt und beraten wurde. Dazu sind bestimmte Voraussetzungen – nach Laufbahnen unterschiedlich – zu erfüllen, wie z. B. Lebensalter, bestimmte Dienstgradhöhe, mehrfach bestätigte Verwendungshinweise in aufeinanderfolgenden Beurteilungen etc. Diese Voraussetzungen erfüllten die Soldatinnen in den Laufbahnen außerhalb des SanD noch nicht. Daher ist der Anteil der Soldatinnen mit Förderperspektive noch sehr gering.

Im gesamten Bereich der Offiziere des Truppendienstes (einschließlich GeoInfoDBw und MilMusD) (Abbildung 52a und b) ist in den Jahren 2005 und 2006 keine Soldatin für eine Förderperspektive BesGr A 14 ausgewählt worden. Dies liegt darin begründet, dass noch keine Soldatin im Rahmen der Perspektivkonferenzen betrachtet werden konnte. Bei den Offizieren des Sanitätsdienstes fand im Jahr 2005 keine Perspektivkonferenz statt. Im SanD erhielten im Jahr 2006 zwei Soldatinnen im Vergleich zu 72 Soldaten die Förderperspektive BesGr B 3. Zwei Soldaten erhielten 2006 die Förderperspektive BesGr B 3 +.

Bei den Offizieren des militärfachlichen Dienstes (ohne SanD) konnte bisher aufgrund fehlender Voraussetzungen noch keine Soldatin eine Förderperspektive oberhalb der BesGr A 11 erhalten.

Aus dem Bereich der Feldweibel des Truppendienstes und des allgemeinen Fachdienstes hat bisher eine Soldatin im Jahr 2006 die Förderperspektive „Oberstabsfeldweibel“ erhalten. Bei den Unteroffizieren des SanD haben im Jahr 2006 acht Soldatinnen im Vergleich zu 301 Soldaten die Förderperspektive zum Oberstabsfeldweibel bekommen. Auch hier wachsen die Soldatinnen erst in die entsprechende Ebene hinein.

1.11 Auswertung der dienstlichen Beurteilung

Die Auswertungen der dienstlichen Beurteilungen lassen keine Unterschiede bezogen auf Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung erkennen.

2. Zusammenfassung

Der Gesamtüberblick zeigt einen Aufwuchs des Anteils der Soldatinnen in den Streitkräften im Vergleich Stichtag

1. Januar 2005 zum Stichtag 1. Januar 2007 (Abbildungen 3 bis 7). Ebenso ist bei der Differenzierung nach Statusgruppen (Abbildungen 8 bis 12) und bei der Differenzierung nach Laufbahnen (Abbildungen 13 bis 19) in allen Bereichen im Betrachtungszeitraum die Anzahl der Soldatinnen gestiegen. Aus den Veränderungen zwischen den Erhebungsdaten lässt sich folgern, dass grundsätzlich der militärische Dienst in den Streitkräften auch für Frauen attraktiv ist. Die Zahlen der Neueinstellungen von Soldatinnen sind weiter ansteigend (Abbildungen 29 bis 34). Alle Zahlen müssen jedoch vor dem Hintergrund betrachtet werden, dass erst vor knapp sieben Jahren der Zugang zu allen Laufbahnen für Frauen geöffnet wurde, zumal die Streitkräfte ihren Bedarf grundsätzlich nicht mit Seiteneinsteigern decken.

In wenigen Bereichen liegt der Anteil der Soldatinnen über der gesetzlichen Quotenvorgabe. Der Frauenanteil bei den Fachunteroffizieren des MilMusD liegt zum Beispiel streitkräfteweit bei fast 37 Prozent; die Grundgrößen sind aber sehr gering: 29 Soldaten und 17 Soldatinnen (vgl. Abbildung 14). Grundsätzlich wird in den Laufbahnen außerhalb des SanD die 15-Prozent-Quote insgesamt noch deutlich unterschritten.

Auch in den Laufbahnen des SanD liegt der Soldatinnenanteil insgesamt noch deutlich unter 50 Prozent. Nur in einigen wenigen Teilbereichen wird die 50 Prozent-Quote überschritten. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang der Anteil der Soldatinnen in der Laufbahn der Fachunteroffiziere. Im Januar 2005 betrug der Frauenanteil dort 52,5 Prozent und steigerte sich zum Stichtag 1. Januar 2007 auf 62,5 Prozent (Abbildung 14).

Durch das allmähliche Hineinwachsen in die Laufbahnen, sind Soldatinnen in den höheren Dienstgraden und Verwendungen, gemessen an den Gesamtprozentanteilen, noch unterrepräsentiert. Dieses kann sich nur auf der Zeitschiene verändern.

C. Umsetzung des SGleIG

Anhand der Beantwortung des Fragebogens wird nachfolgend die Umsetzung des SGleIG im Berichtszeitraum beschrieben. Die zur Umsetzung des SGleIG aufgeführten Fragen entstammen dem den Führungsstäben der militärischen Organisationsbereiche (einschließlich der Streitkräftebasis), BMVg PSZ I 1, BMVg PSZ/PM (Personalmarketing) und der militärischen Gleichstellungsbeauftragten des BMVg übersandten Fragenkatalog. Die nachfolgenden Gliederungspunkte folgen, wie der Fragebogen, der Gesetzssystematik.

1. Zielsetzung des Gesetzes (§ 1 SGleIG)

1.1 *Mit welchen Maßnahmen wurde in Ihrem Organisationsbereich die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Rechtsvorschriften und im dienstlichen Schriftverkehr sichergestellt (§ 1 Abs. 2 SGleIG)?*

Die sprachliche Gleichbehandlung hängt von dem Engagement und der Sensibilisierung im jeweiligen Zuständig-

keitsbereich ab. Grundsätzlich ist festzustellen, dass in den gesamten Streitkräften die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern Berücksichtigung findet. Das Leitprinzip, verankert im § 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung des Bundesministerien (GGO) und die Verpflichtung zur Verwendung einer geschlechtsgerechten Sprache für Gesetzentwürfe und Entwürfe von Rechtsverordnungen (§ 42 Abs. 5 und § 62 Abs. 2 GGO) sowie die Infobroschüre des Bundesverwaltungsamtes „Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Hinweise, Anwendungsmöglichkeiten und Beispiele“¹ sind bekannt und werden als Hilfestellung herangezogen.

Im BMVg und nachgeordneten Bereich wurden die militärischen Gleichstellungsbeauftragten sowie auch die Gleichstellungsvertrauensfrauen in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen grundsätzlich bei der Er- bzw. Überarbeitung z. B. von Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Befehlen, Weisungen und/oder Grundlagendokumente im Rahmen von Mitzeichnungen/Mitprüfungen eingebunden.

Im dienstlichen Schriftverkehr wurde die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern weitestgehend eingehalten.

1.2 Besteht Ihrer Ansicht nach die Notwendigkeit der Einführung von Dienstgradbezeichnungen in weiblicher Form (§ 1 Abs. 3 SGleiG)?

Übereinstimmend wird keine Notwendigkeit der Einführung von Dienstgradbezeichnungen in weiblicher Form gesehen.

2. Grundsätze (§ 2 SGleiG)

Wie wurde die Strategie des Gender Mainstreaming in die Facharbeit Ihres Organisationsbereiches verankert? Welches weitere Vorgehen ist geplant? Welche besonders positiven Erfahrungen oder Beispiele können Sie mitteilen? Wo bestehen Schwierigkeiten?

Das Leitprinzip Gender Mainstreaming wurde für die Aufgabenwahrnehmung im Bereich des Personalmanagements in die Teilkonzeption der Bundeswehr (TK PersMgmtBw) mit Erlass BMVg – PSZ I 1 – Az 09-10-10 vom 2. April 2004 (hier: Nummer III.1.8) aufgenommen.

Die TK PersMgmtBw, die zur Zeit überarbeitet wird, legt die Vorgaben für die Grundsätze und Verfahren der Personalplanung, Personalbedarfsdeckung, Personalentwicklung und Personalausgliederung sowie der Personalbewirtschaftung in der Bundeswehr fest. In ihr wird festgelegt, wie die Aufgaben des Personalmanagements im Zusammenwirken zwischen den Personalverantwortlichen, den Organisationsbereichen, den Angehörigen, den

Reservisten und Reservistinnen der Bundeswehr sowie potenziellen Bewerbern und Bewerberinnen zu erfüllen sind.

Gender Mainstreaming wurde in den Streitkräften umgesetzt. Jedoch ist die Bandbreite der Maßnahmen, ihre Intensität und ihre Gewichtung in den verschiedenen militärischen Organisationsbereichen unterschiedlich. Der Schwerpunkt des Leitprinzips wird weniger in der Facharbeit, sondern in der Umsetzung des Prinzips der Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern im täglichen Personalgeschäft gesehen.

Innerhalb der Bundeswehr wurde u. a. die „Gender-Mainstreaming-Forderung“ mit dem Multiplikatoren ausbildungsprogramm „Partnerschaftlich handeln“ in den Streitkräften umgesetzt. Es geht insbesondere darum, Verständnis für die unterschiedlichen Situationen von Männern und Frauen zu schaffen sowie Prävention und Verhaltensänderungen, Konflikte am Arbeitsplatz (Kommunikationsstörungen, Belästigung, Mobbing etc.) erst gar nicht entstehen zu lassen bzw. abzubauen. Damit soll die Zielsetzung, der Verhaltenssicherheit von Soldatinnen und Soldaten im Umgang miteinander durch die Auseinandersetzung mit den fünf Themenschwerpunkten „Männer und Frauen in der Bundeswehr“, „Diskriminierung, Mobbing, sexuelle Belästigung“, „Partnerschaftliches Verhalten“, „Vereinbarkeit von Familie und Dienst“ und „Kommunikatives Verhalten“ erreicht werden.

Mit einem jährlich am Zentrum Innere Führung in Koblenz stattfindenden Seminar wird das Projekt weiter verfolgt.

3. Geltungsbereich (§ 3 SGleiG)

3.1 Bestanden nach Ihren Erkenntnissen erwähnenswerte Probleme bei der Anwendung des SGleiG im Rahmen von besonderen Auslandsverwendungen (§ 3 Abs. 5 SGleiG)?

Nach den bisherigen Erfahrungen im Rahmen von besonderen Auslandsverwendungen sind durch die Anwendung und Einhaltung des SGleiG einheitlich keine erwähnenswerte Probleme bekannt.

Soldatinnen wurden gleichberechtigt für besondere Auslandsverwendungen benannt und berücksichtigt. Auf frauenspezifische Belange, z. B. bei der Unterkunftsituation im Einsatzland (wie Containerbelegung) wurde, soweit möglich, eingegangen.

Erfahrungen aus dem Einsatz ISAF in Afghanistan haben allerdings gezeigt, dass Soldatinnen insbesondere bei der Verbindungsaufnahme mit örtlichen Behörden im Einsatzland als Gesprächspartnerin zum Teil nicht akzeptiert wurden. Dieses mag an der Einstellung bzw. Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb anderer Kulturkreise liegen. Daher plante das Streitkräfteunterstützungskommando in erster Linie den Einsatz von Soldaten als Vorgesetzte eines Erheber- und Ermittlerteams im Einsatzland ein.

¹ BBB – Merkblatt M 19 – Herausgeber: Bundesverwaltungsamt – Bundesstelle für Büroorganisation und Bürotechnik (BBB), 2. Auflage, 2002

4. Anzeigen zur Personalwerbung (§ 6 SGleiG)

- 4.1 *Gab es Anzeigen zur Personalwerbung, in denen hervorgehoben wurde, dass Bewerbungen von Frauen erwünscht und sie bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden (§ 6 Abs. 1 Satz 3 SGleiG)?*

Seitens des Personalamtes der Bundeswehr (PersABw) wurden Anzeigen im Berichtszeitraum geschaltet, in denen sowohl weibliche als auch männliche Berufsbezeichnungen verwendet wurden (z. B. Pilotin/Pilot). In den Ausschreibungen wurde überwiegend der Hinweis aufgenommen, dass ein besonderes Interesse an Bewerbungen von Frauen besteht bzw. diese besonders erwünscht sind. In den Anzeigen wurde z. B. der Satz „Bewerbung von Frauen erwünscht. Sie werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt“ geschaltet.

5. Annahmeverfahren/Einstellung (§ 7 SGleiG)

- 5.1 *War es immer möglich, ausreichend Bewerberinnen zum Annahmeverfahren einzuladen (§ 7 Abs. 1 SGleiG)? In welchen Bereichen war dies besonders schwierig oder nicht möglich?*

Der prozentuale Anteil eingegangener Bewerbungen von Frauen lag im Berichtszeitraum zwischen 20 Prozent und 23 Prozent (siehe Teil E, Nr. 4, Abbildung 29 bis 34). Dabei war für die Laufbahnen der Mannschaften und Unteroffiziere ein Anstieg von ca. drei Prozent zu verzeichnen.

Sämtliche Bewerberinnen, die das erforderliche Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufwiesen, konnten zur Eignungsfeststellung eingeladen werden.

- 5.2 *Konnten die Prüfungskommissionen zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt werden (§ 7 Abs. 3 SGleiG)? Welche Bemühungen wurden zur Zielerreichung unternommen? In welchem Umfang und in welchen Funktionen wirkten Frauen an der Bewerber- bzw. Bewerberinnenauswahl mit?*

Bei den Zentren für Nachwuchsgewinnung (zuständig für Bewerberinnen und Bewerber der Mannschaften-, Unteroffizier- oder Feldwebellaufbahn) und der Offizierbewerberprüfzentrale (zuständig für Bewerberinnen und Bewerber der Offizierlaufbahn) war eine paritätische Besetzung der Prüfungskommissionen mit Frauen und Männern nicht durchgängig gegeben. Die Dienstposten „Prüf-offizier“, „Prüfstaboffizier“ und „Psychologin/Psychologe“ waren noch überwiegend mit Männern besetzt. Da die Prüfgruppen nicht teilweise zusammengestellt werden, sondern aufbauorganisatorisch festgelegt sind, hängt eine stärkere Beteiligung von Frauen in diesem Bereich vom Vorhandensein geeigneten weiblichen Personals für die Dienstpostenbesetzung ab.

Darüber hinaus konnte die Besetzung der Prüfungskommissionen zu gleichen Teilen aus verschiedentlich rein tatsächlichen Gründen, wie z. B. der Verfügbarkeit, krankheitsbe-

dingter Ausfälle und kurzfristiger Ausbildungsabstellung/ Abstellungen zur truppenpsychologischen Unterstützung nicht erreicht werden.

Eine weitere Ursache dafür, dass nur ein vergleichsweise geringer Prozentsatz von Bewerberinnen unter der Beteiligung von weiblichem Prüfpersonal das Eignungsfeststellungsverfahren durchlief, ist durch den Anstieg von Bewerberinnen im Verfahren bei gleichbleibender Anzahl weiblichen Prüfpersonals begründet.

Bewerberinnen wurden, wann immer die Möglichkeit bestand, den Prüfungskommissionen zugeordnet, in denen weibliches Prüfpersonal vorhanden war.

Darüber hinaus besteht aber das Bestreben, freiwerdende bzw. vakante Dienstposten vorrangig mit Frauen zu besetzen, um einer paritätischen Besetzung der Prüfungskommissionen mit Frauen und Männern gerecht zu werden.

Trotz der anzahlmäßig geringeren Beteiligung von Prüferinnen an der Eignungsfeststellung von Bewerberinnen war kein Rückgang im Bereich der „geeignet“ geprüften Bewerberinnen zu verzeichnen. Vielmehr ist im Vergleich von 2005 zu 2006 ein prozentualer Anstieg festzustellen.

- 5.3 *Kamen Fälle gleicher Qualifikation, in denen nach § 7 Abs. 1 Satz 2 SGleiG zu entscheiden war, vor? Wie oft? In wie vielen von diesen Fällen lagen in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe vor, die überwogen?*

Weder bei den Zentren für Nachwuchsgewinnung noch in der Offizierbewerberprüfzentrale kam es zu Fällen gleicher Qualifikation, in denen nach § 7 Abs. 1 Satz 2 SGleiG zu entscheiden gewesen wäre.

- 5.4 *Gab es erhebliche Unterschiede zwischen den Bewerbungs- und Einstellungszahlen im Vergleich Frauen/Männer? Mögliche Gründe für diese Diskrepanz?*

Der prozentuale Anteil der Bewerberinnen für die Laufbahnen der Offiziere lag 2005 bei 21 Prozent und 2006 bei 23 Prozent.

Der Frauenanteil bei den Einstellungen in die Offizierlaufbahnen betrug 2005 15 Prozent und 2006 18 Prozent.

Für die Laufbahnen der Mannschaften und Unteroffiziere lag der Frauenanteil aller Bewerbungseingänge im Berichtszeitraum bei 20 Prozent. In diesen Laufbahnen konnten 15 Prozent aller Einplanungen für Frauen vorgenommen werden.

Die Differenzen sind im Wesentlichen auf die Verwendungswünsche der Frauen zurückzuführen. Der überwiegende Teil der Bewerberinnen interessiert sich ausschließlich für Verwendungen in den Bereichen Sanitätsdienst, Stabsdienst und Logistik. Gleichzeitig sind jedoch die Einplanungs- bzw. Einstellungsmöglichkeiten in diesen Verwendungsbereichen am Bedarf ausgerichtet und damit begrenzt, so dass nicht alle geeigneten Bewerberinnen eingeplant bzw. eingestellt werden konnten.

5.5 *Nach welchen Verfahren wurden Bewerberinnen und Bewerber ausgewählt? Nach welchen Kriterien wurden*

- *Eignung*
- *Befähigung*
- *Leistung*

bei Einstellungen festgestellt?

Umfang und Qualität der zur psychologischen Diagnostik eingesetzten Testverfahren richten sich nach der „Wertigkeit“ der angestrebten Verwendung und der vorgesehenen Laufbahn. Die Verfahren, die Bestandteil der Eignungsfeststellungen sind, werden je nach Art und Anzahl fortlaufend an Anforderungen in Ausbildung und Einsatz sowie an den aktuellen Stand wissenschaftlicher Methodenentwicklung angepasst.

Je nach angestrebter Laufbahn und Verwendung wurden folgende Verfahren eingesetzt: computergestützte Tests, Papier- und Bleistifttests, Gruppensituationsverfahren (interaktive Gruppenaufgaben, Rollenspiele, Diskussionen, Vortrag usw.), Persönlichkeitsfragebögen, Vorstellungsgespräch (Interview) und simulationsgestützte „Arbeitsproben“.

Zur Feststellung der körperlichen Eignung wurde ein Test zur Überprüfung der körperlichen Leistungsfähigkeit und der Trainierbarkeit durchgeführt.

Das für Wehrpsychologie in der Bundeswehr zuständige Referat im BMVg² stellt sicher, dass die Qualität der bei Eignungsfeststellungen eingesetzten Testverfahren ständig auf einem hohen Niveau und nach dem aktuellen Stand der Wissenschaft ausgerichtet sind.

Gemäß § 37 Abs. 1 Nr. 3 SG darf in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten/einer Berufssoldatin oder einer Soldatin auf Zeit/eines Soldaten auf Zeit nur berufen werden, wer „die charakterliche, geistige und körperliche Eignung besitzt, die zur Erfüllung seiner Aufgaben als Soldat erforderlich ist“. Die Eignungsfeststellungen dienen diesem Ziel, die geistigen und charakterlichen Anlagen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse von Bewerberinnen und Bewerbern für die Laufbahnen und Verwendungen bei der Bundeswehr festzustellen.

Vor der Festlegung angemessener eignungsdiagnostischer Verfahren in jeder Eignungsfeststellung ist zuerst eine Analyse der Anforderungen für die einzelnen Tätigkeiten (Verwendungen, Ausbildungen) durchzuführen. Anschließend ist ein darauf bezogenes Eignungsprofil (Festlegen von Eignungsdimensionen) abzuleiten und letztendlich sind die Eignungsdimensionen in geeignete personalpsychologische Instrumente und Verfahren umzusetzen und zu operationalisieren. In den jeweiligen „Bestimmungen zur Methodik der Eignungsfeststellung“ werden Ablauf, Inhalte (Eignungsmerkmale, Testverfahren, Prüfstationen) und Bewertungsregeln definiert.

² BMVg – Referat PSZ III 6 – (Wehrpsychologie/Militärpsychologie)

Unter Befähigung werden die bei der Aus-, Fort- und Weiterbildung und durch Erfahrungen erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten für einen bestimmten Verwendungsbereich/Dienstposten verstanden.

6. Auswahlscheidungen beim beruflichen Aufstieg (§ 8 SGLiG)

6.1 *Nach welchen Verfahren wurden Soldatinnen und Soldaten ausgewählt? Nach welchen Kriterien wurden*

- *Eignung*
- *Befähigung*
- *Leistung*

bei Beförderungen und beruflichem Aufstieg festgestellt?

Mit Richtlinien und Erlassen sind einheitliche Rahmenbedingungen und Verfahren festgelegt worden, um so größtmögliche Chancengerechtigkeit bei der Personalauswahl zu gewährleisten.

Grundprinzip ist eine auf Eignung, Befähigung und Leistung begründete Auswahl und Verwendung von Soldatinnen und Soldaten, denen im Rahmen des Bedarfs und der strukturellen Vorgaben einen chancengerechten beruflichen Werdegang in den Streitkräften ermöglicht werden soll. Dabei fließen u. a. auch die Vorgaben des SGLiG in die Auswahl- und Verwendungentscheidungen mit ein. Die Eignung, Befähigung und Leistung bei Beförderungen und beruflichem Aufstieg wird grundsätzlich in einer ganzheitlichen vergleichenden Betrachtung auf Grundlage von Beurteilungen, Studienkenntnissen, Lehrgangsergebnissen und anderen belegten Qualifikationen und Fähigkeiten festgestellt.

Bei den Offizieren wurden insbesondere folgende personelle Auswahlverfahren durchgeführt:

- Auswahlkonferenzen zur Übernahme von Offizieren im Dienstverhältnis einer Soldatin auf Zeit oder eines Soldaten auf Zeit in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin/eines Berufssoldaten.
- Auswahlkonferenzen der Teilnehmer am Nationalen Lehrgang Generalstabs-/Admiralstabsdienst.
- Perspektivkonferenzen I, II und III zur Perspektivberatung der Berufsoffiziere des Truppendienstes, des Sanitätsdienstes, des Militärmusikdienstes und des Geoinformationsdienstes der Bundeswehr.
- Perspektivkonferenzen zur Perspektivberatung der Offiziere des militärfachlichen Dienstes.
- Auswahlverfahren für den Laufbahnwechsel von Offizieren des militärfachlichen Dienstes in die Laufbahn der Offiziere des Truppendienstes.
- Auswahlverfahren für die Beförderung/Einweisung von Offizieren und Auswahlverfahren für die Beförderung/Einweisung von Offizieren und Unteroffizieren mit Porteepe oberhalb der allgemeinen Laufbahnperspektive.

Bei den Unteroffizieren wurden insbesondere folgende personelle Auswahlverfahren durchgeführt:

- Auswahlkonferenzen zur Übernahme von Unteroffizieren im Dienstverhältnis einer Soldatin auf Zeit oder eines Soldaten auf Zeit in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin/eines Berufssoldaten.
- Auswahlkonferenzen für die Auswahl von Feldwebeln für die Zulassung zur Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes.
- Perspektivkonferenzen zur Perspektivberatung der Berufsunteroffiziere für Verwendungen auf herausgehobenen Dienstposten (Oberstabsfeldwebel).
- Verfahren für die Beförderung/Einweisung von Soldatinnen und Soldaten auf Zeit in den Laufbahnen der Fachunteroffiziere, Verfahren für die Beförderung von Feldwebeln und Auswahlverfahren für die Beförderung/Einweisung von Offizieren und Unteroffizieren mit Portepee oberhalb der allgemeinen Laufbahnperspektive.

Bei den Mannschaften wurden folgende personelle Auswahlverfahren durchgeführt:

- Verfahren für die Beförderung von Mannschaften.

Eignungsfeststellungen und Zulassungen zum Laufbahnwechsel zum Offizier (mit Ausnahme zum Offizier des militärfachlichen Dienstes), zum Fachunteroffizier und zum Feldwebel erfolgten ähnlich wie die Eignungsfeststellungen für ungediente Bewerber über die Nachwuchsgewinnungsorganisation.

- Verfahren bei der Annahme von Bewerbern für die Laufbahnen der Offiziere.
- Verfahren bei der Annahme von Bewerbern für die Laufbahnen der Mannschaften und Unteroffiziere.
- Eignungsfeststellungen/Einplanungen von Laufbahnwechslerinnen und Laufbahnwechslern aus der Truppe in eine Feldwebellaufbahn.

6.2 *Kamen Fälle gleicher Qualifikation, in denen nach § 8 Abs. 1 Satz 1 SGleiG zu entscheiden war, vor?*

Wie oft? In wie vielen von diesen Fällen lagen in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe vor, die überwogen?

Im Rahmen von Auswahlentscheidungen beim beruflichen Aufstieg kamen Fälle gleicher Qualifikation, in denen nach § 8 Abs. 1 Satz 1 SGleiG zu entscheiden war, nur in geringem Umfang vor. Bei der Beförderung zum Oberstabsarzt waren es vier, bei der Beförderung zum Hauptfeldwebel zwei und bei der Beförderung zum Stabsgefreiten 30 Fälle.

Bei der Auswahl zum Bootsmannanwärter und zur Bootsmannanwärterin wurde einmal das Stichauswahlkriterium „Frau“ angewendet.

In der Nachwuchsgewinnungsorganisation (Offizierbewerberprüfzentrale/Zentren für Nachwuchsgewinnung)

war bei der Einstellungsauswahl noch kein entsprechender Fall zu verzeichnen.

Im Rahmen von Auswahlentscheidungen beim beruflichen Werdegang kam es zu keiner Anwendung des § 8 Abs. 1 Satz 3 SGleiG (überwiegende Gründe in der Person des Mitbewerbers).

6.3 *Konnten die Prüfungskommissionen zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt werden (§ 8 Satz 4 SGleiG)? Welche Bemühungen wurden zur Zielerreichung unternommen? In welchem Umfang und in welchen Funktionen wirkten Frauen an der Auswahlentscheidung mit?*

Eine paritätische Besetzung der Prüfungskommissionen mit Frauen und Männern war nicht durchgängig gegeben. Der geringe Frauenanteil hängt damit zusammen, dass sich die Wahrnehmung der Tätigkeit in einer Prüfungskommission nach den STAN-Dienstposten³ richtet. Eine stärkere Beteiligung von Frauen in diesem Bereich hängt daher vom Vorhandensein geeigneten weiblichen Personals für die Dienstpostenbesetzung ab.

6.4 *Gab es Fälle, in denen Qualifikationen nach § 9 Abs. 1 Satz 2 SGleiG berücksichtigt werden konnten? Falls ja, in welchen Bereichen.*

Im Berichtszeitraum waren keine Fälle, in denen Qualifikationen nach § 9 Abs. 1 Satz 2 SGleiG zu berücksichtigen gewesen wären, zu verzeichnen.

7. Aus-, Fort- und Weiterbildung (§ 10 SGleiG)

7.1 *Durch welche Maßnahmen wurde die Aus- Fort- und Weiterbildung von Soldatinnen unterstützt (§ 10 Abs. 1 SGleiG)?*

In den gesamten Streitkräften wurde die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Soldatinnen grundsätzlich individuell, laufbahnrelevant oder verwendungsbezogen im Rahmen der dienstlichen Notwendigkeit unterstützt. Im Zentralen Sanitätsdienst der Bundeswehr sowie im Heer wurden beispielsweise kindgerechte Unterkünfte für Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer bereitgestellt und/oder Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmern wurden bei der Suche nach Kindertagesstätten unterstützt.

7.2 *Gab es Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung, an denen auch Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten und/oder Teilzeitbeschäftigte teilgenommen haben? Wie waren diese Veranstaltungen ausgestaltet? Welche Möglichkeiten der Kinderbetreuung wurden angeboten (§ 10 Abs. 2 SGleiG)?*

Es wurden keine speziellen Angebote für Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten und/oder in Teilzeitbeschäftigung zur Verfügung gestellt.

³ Stärke- und Ausrüstungsnachweis (STAN)

Bei der Teilnahme an Aus-, Fort- und Weiterbildungen haben sich Soldatinnen und Soldaten überwiegend selbst, im privaten Umfeld, um die Kinderbetreuung bemüht.

Das Heer hat neben individuellen Möglichkeiten der Kinderbetreuung (z. B. Organisation einer Tagesmutter/Organisation eines Kindergartenplatzes „vor Ort“) für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen Sozialausschuss eingerichtet.

7.3 An welchen Lehreinrichtungen, in welchem Umfang und für welche Zielgruppe wurden die Inhalte des SGleiG bzw. Vereinbarkeit von Familie und Dienst vermittelt (§10 Abs. 3 SGleiG)?

Um Inhalte des SGleiG, wie z. B. Vereinbarkeit von Familie und Dienst für Soldatinnen und Soldaten zu vermitteln, nutzten die militärischen Organisationsbereiche zum größten Teil das Forum „Personalversammlung“.

Darüber hinaus wurden die Inhalte des SGleiG im Rahmen der lehrgangsgebundenen Ausbildung am Zentrum Innere Führung in Koblenz sowie in allen relevanten Laufbahnlehrgängen der Offizier- und Unteroffizierausbildung in unterschiedlichem Umfang vermittelt.

– Streitkräftebasis:

- Schule für Feldjäger und Stabsdienst (SFJg – StDstBw) in Sonthofen
- die Logistikschiule der Bundeswehr (LogSBw) in Osterholz-Scharmbeck
- interne Weiterbildungsmaßnahmen innerhalb des Organisationsbereiches

– Heer:

- Vermittlung des Inhaltes des SGleiG in den Laufbahnlehrgängen Offiziersausbildung und Unteroffiziersausbildung in entsprechenden Lehreinrichtungen

– Luftwaffe:

- Vermittlung des Inhaltes des SGleiG in den Laufbahnlehrgängen im Rahmen der Vorgesetztenausbildung in entsprechenden Lehreinrichtungen

– Marine:

- Vermittlung des Inhaltes des SGleiG in den Laufbahnlehrgängen im Rahmen der Vorgesetztenausbildung in entsprechenden Lehreinrichtungen

– Zentraler Sanitätsdienst der Bundeswehr:

- Sanitätsakademie der Bundeswehr (SanAkBw) in München im Rahmen der Laufbahn- und Verwendungslehrgänge der Kommandeure und Einheitsführer

7.4 Wurden Frauen als Leiterinnen oder Referentinnen bei Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt (§ 10 Abs. 4 SGleiG)? (Bitte prozentuale Angabe.)

Angesichts der Tatsache, dass die Öffnung aller Bereiche der Bundeswehr für Frauen erst Anfang 2001 möglich war und unter der Berücksichtigung der laufbahnrechtlich bedingten Dienstgradstrukturen war die Anzahl der als Lehrkräfte in der Aus-, Fort- und Weiterbildung verfügbaren Soldatinnen noch eingeschränkt. Schätzungen lagen bei ca. 5 Prozent bis 30 Prozent.

Insgesamt wurde deutlich, dass Fortbildungs-/Informationsveranstaltungen zum Gleichstellungsrecht entweder von militärischen Gleichstellungsbeauftragten oder von Gleichstellungsvertrauensfrauen in ihren Zuständigkeitsbereichen durchgeführt wurden. Unter anderem unterstützten sie auch als Gastreferentinnen.

8. Gleichstellungsplan (§ 11 SGleiG)

8.1 Wann wurde nach Inkrafttreten des SGleiG ein Gleichstellungsplan erstellt? Falls dies noch nicht geschehen ist, welche Gründe gibt es hierfür?

Die Gleichstellungspläne traten überwiegend zwischen Oktober 2006 und Dezember 2006 in Kraft. Der Gleichstellungsplan des Bundesministeriums der Verteidigung wurde am 4. Oktober 2006 veröffentlicht.

8.2 Wurde der militärischen Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zu frühzeitiger Mitwirkung gegeben und in welcher Weise?

Weitestgehend wurde den militärischen Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig die Möglichkeit eingeräumt an der Entwicklung des Gleichstellungsplans mitzuwirken. Es wurden entweder die Vorschläge der Dienststellen mit der militärischen Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt oder sie war Teil entsprechender Arbeitsgruppen, in denen sie Anregungen beitragen und/oder inhaltlich zuarbeiten konnte.

8.3 Konnten bereits Ziele des Planes umgesetzt werden?

Während des Berichtszeitraumes konnten quantitative Ziele aller Gleichstellungspläne, wie die durch das SGleiG vorgegebene Quote von Frauen in der Laufbahn des Sanitätsdienstes von 50 Prozent und alle übrigen Laufbahnen von 15 Prozent, nicht erreicht werden.

Darüber hinaus wurden keine konkreten Ziele benannt.

Im Bereich Teilzeitbeschäftigung ist ein Anstieg zu erkennen (siehe Teil E, Nr. 3, Abbildung 20 bis 28). Auch Anträge auf Telearbeit wurden im Berichtszeitraum bewilligt. Mit Stichtag 1. Oktober Juli 2006 wurden 34 Anträge von Soldaten und ein Antrag einer Soldatin positiv beschieden.

Alle wesentlichen Informationen (z. B. Verordnung über die Teilzeitbeschäftigung von Soldatinnen und Soldaten in der Bundeswehr, Telearbeit im Geschäftsbereich des

BMVg) für die Soldatinnen und Soldaten des Geschäftsbereichs des BMVg stehen im Intranet zur Verfügung.

8.4 *Welche Maßnahmen (Zielvorgaben) zur Förderung der Gleichstellung haben sich als besonders sinnvoll/wirkungsvoll erwiesen? – Bitte schildern Sie besonders nachahmungswürdige Beispiele. Welche Maßnahmen würden Sie nicht empfehlen?*

Das Heer sieht die Öffnung aller Laufbahnen und Verwendungsreihen für Frauen und die unmittelbare Einbindung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten bei Vorträgen, in Tagungen und Weiterbildungen als sinnvolle Förderung der Gleichstellung an. Darüber hinaus wurden Einzelpersonalmaßnahmen, wie z. B. heimatnahe Versetzung, um so Telearbeit ermöglichen zu können, Flexibilisierung der Arbeitszeit, die Einbindung der Familie in dienstlichen Veranstaltungen und die Sensibilisierung von Vorgesetzten und Kameraden zum Thema „Mobbing“ als zielführende Maßnahmen benannt.

Die Marine sieht nicht die geforderte Gleichstellung, sondern die angewandte Gleichbehandlung von Soldatinnen und Soldaten als sinnvolle Maßnahme.

Dieser Ansatz soll sich in der überwiegend „seefahrtsgeprägten“ Flotte widerspiegeln, wonach Soldatinnen und Soldaten im gleichen Umfeld die gleiche Arbeit leisten und somit gleichermaßen gelobt bzw. getadelt werden. Ein Geschlechts- oder Quotenbonus sollte weder thematisiert noch spürbar sein.

Die Luftwaffe sieht die Einbindung der Höheren Kommandobehörden bei der Zielsetzung der sprachlichen Gleichbehandlung sowie der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst als besonders sinnvoll und wirkungsvoll an, da diese bei der Umsetzung entsprechenden Einfluss nehmen können.

Die Streitkräftebasis erklärte, dass sich das gezielte Ansprechen von Bewerberinnen und Kandidatinnen für Verwendungen mit deutlich weiblicher Unterrepräsentanz als wirkungsvoll erwiesen habe. Ein Beispiel hierfür sei der jährliche „Girls Day“. Hier wird der Arbeitsplatz Bundeswehr mit seinen beruflichen Chancen und Möglichkeiten vorgestellt, um junge Frauen in ihrer Entscheidung für konkrete Bewerbungen zu bestärken.

Im täglichen Dienst hat sich die konsequente Übertragung von Führungsaufgaben und Nebenfunktionen auf Soldatinnen entsprechend der jeweiligen Dienstgrad- bzw. Verantwortungsebene bewährt. Dies gilt besonders dann, wenn die Vorgesetzte hierbei die vorbehaltlose Unterstützung ihrer Vorgesetzten erfährt.

Der Zentrale Sanitätsdienst der Bundeswehr sieht die Einführung und Umsetzung von individuellen Dienstzeitmodellen wie Teilzeit- und Telearbeit als eine sehr positive Maßnahme.

Darüber hinaus werden gesonderte Informationsveranstaltungen für Soldatinnen durchgeführt, um diese für eine höherwertige Verwendung zu motivieren. In den jüngeren Jahrgängen liegt der Anteil der Soldatinnen im Sanitätsdienst oft schon über 50 Prozent.

Bevorzugte Ausbildungen, kürzere Stehzeiten in Aufbauverwendungen zum schnelleren Erreichen von herausgehobenen Verwendungen für Soldatinnen werden als nicht zielführend erachtet.

9. Vereinbarkeit von Familie und Dienst (§§ 12, 13, 14 SGLeiG)

9.1 *Welche Rahmenbedingungen wurden den Soldatinnen und Soldaten angeboten, um Familie und Dienst besser zu vereinbaren (§ 12 SGLeiG)?*

Flexible Dienstzeitgestaltung einschließlich der Teilzeitdienst.

9.1.1 *Welche Arbeitszeitmodelle wurden praktiziert (§ 13 SGLeiG)?*

Auf Grundlage der gesetzlichen Möglichkeiten wurde in den Streitkräften grundsätzlich eine flexible und den individuellen Bedürfnissen der Soldatinnen und Soldaten angepasste Dienstzeitgestaltung ermöglicht. Dies bezog sich nicht nur auf die gleitende Arbeitszeit in Verbindung mit der automatisierten Arbeitszeiterfassung, sondern auch auf Teilzeit- und Telearbeit.

9.1.2 *Welche organisatorischen und/oder personellen Maßnahmen wurden getroffen, um sicherzustellen, dass mit der Reduzierung der Dienstzeit auch eine Reduzierung der dienstlichen Aufgaben erfolgt?*

Allgemein gültigen Maßnahmen sind innerhalb der Streitkräfte nicht festgelegt worden. In der Regel erfolgte intern eine Anpassung und/oder Umverteilung der Aufgaben zur Entlastung der teilzeitbeschäftigten Soldatinnen und Soldaten. Der Aufgabenumfang wurde somit reduziert, bzw. es wurden Aufgaben intern auf andere Dienstposten verlagert bzw. Schwerpunkte gebildet.

Das Heer hat einerseits zur Entlastung der teilzeitbeschäftigten Soldatinnen und Soldaten und andererseits, um eine Mehrbelastung der nicht teilzeitbeschäftigten Soldatinnen und Soldaten auf Dauer aufzufangen, personelle Maßnahmen, wie den Einsatz von Wehrübenden oder Zuversetzungen von Personal unter Nutzung von z.B.V.-Planstellen (zur besonderen Verwendung) getroffen.

Die gesetzliche Auflage des § 13 Abs. 3 SGLeiG nach der die Dienststelle bei Teilzeitbeschäftigten darauf zu achten hat, dass diese eine ihrer ermäßigten Arbeitszeit entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten, woraus sich aber wiederum für die anderen Soldatinnen und Soldaten der Dienststelle keine unzumutbaren dienstlichen Mehrbelastungen ergeben darf, ist in militärischen Organisationsstrukturen mit auf den einzelnen Dienstposten zugeschnittenen, regelmäßig mit exakten Personalbemessungsschlüsseln hinterlegten und mit der Haushaltsabteilung verhandelten Aufgabenzuweisungen nahezu nicht erfüllbar. Dazu mangelt es aus Sicht des Zentralen Sanitätsdienstes der Bundeswehr in einem geschlossenen Personalkörper auch an personalwirtschaftlichen Kompensationsmöglichkeiten (Mehrfachnutzung von Dienstposten, Schwangerschaftsvertretung, Kurz-

fristeinstellungen zur Abdeckung von Elternzeit und Beurlaubungsurlaub).

9.2 *Wurde in Ihrem Organisationsbereich gesondert auf die Möglichkeit der Teilzeit und Telearbeit hingewiesen?*

Einheitlich in allen militärischen Organisationsbereichen wurden auf die rechtlichen Rahmenbedingungen des Teilzeitdienstes und der Telearbeit hingewiesen. Dazu wurden neben der Informationsbereitstellung mittels des Intranetportals und des Aushangs im jeweiligen Organisationsbereich auch Vorträge durch die militärischen Gleichstellungsbeauftragten bei Personalversammlungen und/oder Einzelgespräche mit dem oder der zuständigen Vorgesetzten genutzt.

9.3 *In welchen Dienstgradgruppen (und Führungsverwendungen) wurde*

- Teilzeit
- Telearbeit
- ausgeübt?

In der Regel wurde in allen militärischen Organisationsbereichen die Teilzeit und die Telearbeit in allen Dienstgradgruppen (mit Ausnahme der Laufbahngruppe der Mannschaften) ausgeübt. Grundsätzlich ist jedoch insbesondere im Bereich der Führungsverwendungen mit Disziplinarbefugnis nach der Verordnung über die Teilzeit von Soldatinnen und Soldaten in der Bundeswehr (STzV) eine Teilzeitbeschäftigung ausgeschlossen.

9.4 *Durch welche Maßnahmen wurde den Beurlaubten die Verbindung zum Beruf und der berufliche Wiedereinstieg erleichtert (§ 14 Abs. 2 SGleiG)? Information über das Fortbildungsangebot*

- Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen
- Sonstiges

Für den Berichtszeitraum konnten noch keine nachhaltige Aussagen getroffen werden. Grundsätzlich war aber festzustellen, dass sofern gewünscht, der Kontakt zwischen den Beurlaubten und der „Dienststelle“ bzw. der jeweiligen militärischen Gleichstellungsbeauftragten gehalten wurde. Wenn Möglichkeiten der Fortbildungen während der Beurlaubung angeboten wurden, wurden diese bisher nicht wahrgenommen. Nach Rückkehr erfolgte in der Regel eine Einarbeitungsphase, die individuell angepasst wurde.

9.5 *In wie vielen Fällen haben familienbedingt Beurlaubte während der Beurlaubung an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen?*

Die Möglichkeit an Fortbildungsveranstaltungen während der Beurlaubung teilzunehmen wurde von den Beurlaubten, bis auf einen Einzelfall, nicht in Anspruch genommen.

9.6 *Wurden die Soldatinnen und Soldaten frühzeitig vor Ablauf der Beurlaubung über ihre künftige Verwendung informiert (§ 14 Abs. 3 SGleiG)?*

Zu welchem Zeitpunkt vor ihrer Rückkehr bestand für die Beurlaubten Planungssicherheit?

In der Regel wurden die Soldatinnen und Soldaten vor einer familienbedingten Beurlaubung über ihre zukünftige Anschlussverwendung informiert.

10. Kinderbetreuung

10.1 *Gab es in Ihren Organisationsbereich Kinderbetreuungsplätze?*

- eigene Kinderbetreuungseinrichtungen/Belegrechte
- Anzahl der Plätze
- Für welche Altersgruppen?
- Welche Öffnungszeiten?

Im Heer wurden bisher wegen mangelnden Bedarfs keine eigene Kinderbetreuungseinrichtung angestrebt. Allerdings haben Soldatinnen und Soldaten des Heeresamtes seit April 2007 die Möglichkeit Belegplätze in städtischen Kindergärten in Anspruch zu nehmen.

Nach Rückmeldung der Luftwaffe bestehen grundsätzlich bei verschiedenen Kinderbetreuungseinrichtungen Belegrechte. In der Luftwaffenkaserne Köln Wahn verfügt das Luftwaffenführungskommando und das Luftwaffenamt über eine eigene Betreuungseinrichtung. Diese steht für die Altersgruppe ab drei Jahre zur Verfügung, bei Bedarf ggf. auch früher. Die Kinderbetreuungseinrichtung hat von 7:00 bis 17:00 Uhr geöffnet.

Die Streitkräftebasis berichtete Folgendes:

- Die Führungsakademie der Bundeswehr in Hamburg verfügt über einen Kindergarten mit Halbtags- und Ganztagsplätzen, der sowohl Bundesangehörigen als auch Ortsansässigen zusteht. Der Träger des Kindergartens ist die evangelische Kirche. Der Kindergarten ist von 7:30 Uhr bis 17:00 Uhr geöffnet und betreut 116 Kinder im Alter von sechs Monaten bis zwölf Jahren. Der Anteil der Kinder von Bundeswehrangehörigen in diesem Kindergarten beträgt derzeit 35 Prozent.
- Die Kindertagesstätte „Regenbogenhaus“ für Kinder des am ersten Dienstsitz des BMVg in Bonn verfügt über 106 Plätze und betreut Kinder im Alter von einem Jahr bis sechs Jahre. Montags bis Donnerstags ist die Kindertagesstätte von 7:15 Uhr bis 17:00 Uhr geöffnet und am Freitag von 7:15 Uhr bis 15:15 Uhr (bei Bedarf bis 16:00 Uhr). In der Kindertagesstätte werden neben den Kindern von zivilen Beschäftigten und Soldatinnen und Soldaten des BMVg und der übrigen Truppenteile der Kaserne auch Plätze für Kinder von Beschäftigten des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi), des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Bundesministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (BMELV) zur Verfügung gestellt.

- Die Universität der Bundeswehr München verfügt über einen eigenen Kindergarten. Aufgrund der Altersstruktur und der begrenzten Anzahl der Plätze können zurzeit keine weiteren Kinder aufgenommen werden. Elternmitarbeit ist derzeit notwendig. Darüber hinaus besteht Bedarf zur Einrichtung einer Kinderkrippe. Der Kindergarten verfügt über maximal 15 Plätze, je nach Altersverteilung. Die Altersgruppe geht von zwei Jahre bis sieben Jahre. Der Kindergarten hat von 8:00 Uhr bis 16:00 Uhr geöffnet.
- Die Kindertagesstätte „Wilde Wiese“ in der Julius-Leber-Kaserne in Berlin betreut bis zu 50 Kinder im Alter von drei Monaten bis sechs Jahre. 40 Plätze sind für Angehörige der Bundeswehr reserviert. Die Öffnungszeiten sind dienstfreundlich von Montag bis Donnerstag 6:00 bis 17:00 Uhr und Freitags von 6:00 bis 15:00 Uhr festgesetzt.
- In der Liegenschaft des Streitkräfteunterstützungskommandos in Euskirchen ist eine Kinderbetreuungseinrichtung, jedoch ohne ausgewiesene Belegungsrechte für Soldatinnen oder Soldaten, vorhanden. Für Kinder ab zwei Jahre hält der Kindergarten ständig sechs Plätze vor (kann bis auf 20 erweitert werden). Die Regelöffnungszeit ist von 7:15 Uhr bis 16:00 Uhr, kann aber bei Bedarf auch ausgedehnt werden.

Andere Dienststellen aus dem Bereich Streitkräftebasis nutzen bei Bedarf die vorhandenen örtlichen Kinderbetreuungseinrichtungen. Kinderbetreuungsplätze im regionalen Umfeld sind an einigen Standorten ausreichend vorhanden, die Öffnungszeiten sind jedoch nicht immer den militärischen Dienstzeiten angepasst.

Der Zentrale Sanitätsdienst der Bundeswehr verfügt über keine Kinderbetreuungsplätze bzw. Belegrechte in Kindertagesstätten/Kindergärten, da diese, sofern vorhanden, ohnehin in der Zuständigkeit des Kasernenkommandanten/der Kasernenkommandanten bzw. Standortältesten liegen und stets für alle Beschäftigten – unabhängig von der Zugehörigkeit zum militärischen oder zivilen Organisationsbereich – bereit gestellt werden. Die Zuständigkeit für die Einrichtung und den Betrieb liegt immer bei der Streitkräftebasis.

In der Marine kann zwar nicht auf eine eigene Kinderbetreuungseinrichtung zurückgegriffen werden, sehr wohl besteht aber an bestimmten Standorten die Möglichkeit von Belegungsrechten in Kindergärten Gebrauch zu machen.

10.2 Gab es ein Eltern/Kind-Zimmer in einzelnen Dienststellen?

Das Heer gab hierzu an, dass mangels Bedarf noch keine Eltern/Kind-Zimmer eingerichtet worden sind. Jedoch bestehen bereits Planungen in Bezug auf die Einrichtung solcher Zimmer. Im nachgeordneten Bereich des Heeresamtes wurde bei Bedarf Lehrgangsteilnehmerinnen

und Lehrgangsteilnehmern eine kindgerechte Unterkunft zur Verfügung gestellt.

Luftwaffe und Marine verfügen derzeit noch über keine Eltern/Kind-Zimmer.

Der Zentrale Sanitätsdienst der Bundeswehr verfügt ebenfalls noch nicht über Eltern/Kind-Zimmer. Die Einrichtung ist jedoch in Planung. Im Sanitätsführungskommando wurde ein Still- und Ruheraum für Soldatinnen eingerichtet.

In der Streitkräftebasis wurden in den Familienbetreuungszentren, in der Löberfeld-Kaserne in Erfurt und der Schule für Feldjäger- und Stabsdienst der Bundeswehr in Sonthofen Eltern/Kind-Zimmer eingerichtet.

Die Universitäten der Bundeswehr in Hamburg und München planen derzeit die Einrichtung eines Eltern/Kind-Zimmers. Darüber hinaus plant die Universität der Bundeswehr in München die Einrichtung einer Kinderkrippe. Hierbei stieß die Universität auf bürokratische Hürden, welche die Einrichtung dieser Räumlichkeiten bislang verzögerte.

11. Die militärische Gleichstellungsbeauftragte (§§ 16 bis 22 SGLG)

11.1 *In welchem Zeitraum erfolgte in Ihrem Organisationsbereich die Bestellung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten nach § 16 SGLG? (Monats- und Jahresangabe)*

Die Bestellung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten erfolgte in allen Dienststellen zwischen August 2005 und Dezember 2005.

11.2 *Hat sich aus Ihrer Sicht in Ihrem Organisationsbereich das doppelte Wahlrecht (§ 16 Abs. 3 SGLG) als vorteilhaft oder unvorteilhaft erwiesen?*

Grundsätzlich wurde das doppelte Wahlrecht als vorteilhaft angesehen. Der Zentrale Sanitätsdienst der Bundeswehr sah in dem doppelten Wahlrecht eine Erschwernis, da die Suche nach geeigneten Kandidatinnen erschwert und somit die Bewerbungsmöglichkeiten eingeschränkt wurde.

11.3 *Gab es in Ihrem Organisationsbereich viele Kandidatinnen bzw. gestaltete sich die Suche nach möglichen Kandidatinnen schwierig?*

Insgesamt gestaltete sich die Suche nach möglichen Kandidatinnen überwiegend schwierig. Es waren verstärkte Bemühungen erforderlich, um das Interesse bei Soldatinnen für das Amt der militärischen Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Stellvertreterin zu forcieren.

Lediglich die Marine hatte keine nennenswerten Schwierigkeiten um Kandidatinnen für das Amt zu finden.

In der Streitkräftebasis gab es zum Teil wenig Resonanz und zum Teil auch kein ausreichendes Bewerberinnenaufkommen.

11.4 *Musste die Gleichstellungsbeauftragte oder die Stellvertreterin gemäß § 16 Abs. 5 Satz 2 bzw. Abs. 7 Satz 2 SGLeiG von der Dienststelle bestellt werden (Anzahl der Fälle, Gründe)?*

Blieben Ämter unbesetzt (Gründe)?

In allen Bereichen wurde die militärische Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertreterin gewählt. Es blieben keine Ämter unbesetzt. In Einzelfällen kam es aufgrund von Amtsniederlegung (Anzahl 2) bzw. Verzicht auf das Amt als militärische Gleichstellungsbeauftragten (Anzahl 1) zu Bestellungen von Amts wegen; so geschehen in der Luftwaffe und im Bereich des Zentralen Sanitätsdienstes der Bundeswehr.

11.5 *Gab es in Ihrem Organisationsbereich Amtsniederlegungen gemäß § 16 Abs. 9 SGLeiG? Wenn ja, aus welchen Gründen?*

Sowohl aus persönlichen Gründen als auch aus dienstlichen Gründen kam es zu Amtsniederlegungen. Als Beispiele wurde die Inanspruchnahme von Mutterschutz bzw. die Genehmigung von Elternzeit, als auch die Versetzung außerhalb des Zuständigkeitsbereiches, die Laufbahnausbildung bzw. der Laufbahnwechsel genannt. Im Bereich der Luftwaffe erfolgte eine Amtsniederlegung ohne Angaben von Gründen.

11.6 *Gab es in Ihrem Organisationsbereich Wahlanfechtungen gemäß § 16 Abs. 10 SGLeiG? Wenn ja, aus welchen Gründen?*

Es gab in den gesamten Streitkräften keine Wahlanfechtungen.

11.7 *Welche Erfahrungen haben Sie hinsichtlich des Amtes der Stellvertreterin bei der praktischen Anwendung der Inkompatibilitätsregelung gemäß § 16 Abs. 8 SGLeiG gemacht (z. B. Auslegung, Abgrenzung von Personalbearbeitung)?*

Es gab keine Fälle, in denen die Unvereinbarkeit von Amt und Mandat der Stellvertreterin relevant geworden wäre. Mögliche Schwierigkeiten wurden allerdings darin gesehen, dass potenzielle Kandidatinnen für das Amt als Stellvertreterin nicht in Betracht kamen, da im Rahmen der Einplanung über die Hälfte der Soldatinnen im S1-Bereich (Personal) eingesetzt wurden.

11.8 *Welche Arten bzw. Strukturen der Zusammenarbeit zwischen den Gleichstellungsvertrauensfrauen bzw. militärischen Gleichstellungsbeauftragten im nachgeordneten Bereich und der militärischen Gleichstellungsbeauftragten des BMVg haben sich als besonders vorteilhaft oder unvorteilhaft erwiesen (§ 17 Abs. 1 SGLeiG)?*

Im Berichtszeitraum wurden regelmäßige Besprechungen und Arbeitstagen durchgeführt.

Zum einen fanden zwischen den militärischen Gleichstellungsbeauftragten bzw. den Gleichstellungsvertrauensfrauen innerhalb ihres militärischen Organisationsbereiches Besprechungen und Tagungen statt, zum anderen führte die militärische Gleichstellungsbeauftragte des BMVg einmal im Jahr das Treffen aller militärischen Gleichstellungsbeauftragten durch.

Darüber hinaus wurde für den erforderlichen Erfahrungsaustausch und für Beratungszwecke auf die Bürokommunikation, wie z. B. E-Mail-Verkehr und Telefon zurück gegriffen.

Unvorteilhafte Strukturen wurden kaum benannt. Vereinzelt wurde die zu große Entfernung bei dislozierten Truppenteilen und Dienststellen zur persönlichen Kontaktaufnahme bemängelt.

11.9 *Gab es aus Ihrer Sicht bei Stufenbeteiligung gemäß § 17 Abs. 2 SGLeiG Abgrenzungsprobleme zwischen den Zuständigkeiten der militärischen Gleichstellungsbeauftragten von über- und nachgeordneten Dienststellen?*

Nach Aussage aller militärischen Organisationsbereiche und aus Sicht der militärischen Gleichstellungsbeauftragten des BMVg gab es keine Abgrenzungsprobleme zwischen den Zuständigkeiten der militärischen Gleichstellungsbeauftragten von über- und nachgeordneten Dienststellen.

11.10 *Gab es aus Ihrer Sicht bei der Beteiligung gemäß § 17 Abs. 3 SGLeiG noch Abgrenzungsprobleme zwischen den Zuständigkeiten der militärischen Gleichstellungsbeauftragten bei den personalbearbeitenden Dienststellen und denen „vor Ort“?*

Grundsätzlich gab es in den Streitkräften keine Abgrenzungsprobleme zwischen den Zuständigkeiten der militärischen Gleichstellungsbeauftragten bei den Personal bearbeitenden Dienststellen und denen „vor Ort“. Praxisorientiert wurde durch einzelne militärische Organisationsbereiche eine informelle Einbindung im Rahmen einer unterstützenden/ergänzenden Zusammenarbeit gewünscht.

11.11 *Arbeitsbedingungen der militärischen Gleichstellungsbeauftragten (§ 18 Abs. 2 SGLeiG)*

Im Allgemeinen wurden die Arbeitsbedingungen als ausreichend bewertet. Dennoch wurden Mängel besonders bei den baulichen Voraussetzungen der Räumlichkeiten zur Wahrung der Vertraulichkeit hervorgehoben. Bei der Auswahl der örtlichen Unterbringung der Gleichstellungsbeauftragten wurde nicht in allen Fällen das Einvernehmen zwischen Dienststelle und militärischen Gleichstellungsbeauftragten hergestellt. Somit war die notwendige räumliche Nähe zur Dienststellenleitung oder Stab in einigen Fällen nicht gegeben. Des weiteren sind die Büroräume zum Teil nicht in ausreichender Größe zur Verfügung gestellt worden.

11.11.1 Gab es in Ihrem Organisationsbereich militärische Gleichstellungsbeauftragte, die nicht 100 Prozent von ihrer dienstlichen Tätigkeit entlastet waren? (Wenn ja, Umfang der Entlastung in Prozent)

Im Berichtszeitraum gab es eine militärische Gleichstellungsbeauftragte, die auf eigenem Wunsch zu 50 Prozent von ihrer dienstlichen Tätigkeit entlastet war.

11.11.2 War die Rahmendienstzeit für die Erfüllung der Aufgaben ausreichend?

Die zeitliche Auslastung zur Erfüllung der Aufgaben muss hier differenzierter aufgezeigt werden. In der praktischen Umsetzung ist es jedoch im Rahmen von Einzelgesprächen oder auch bei der Betreuung von dislozierten Einheiten und Verbänden zu Überschreitungen der Rahmendienstzeiten gekommen. Besonders in der Ämter- und Kommandoebene, sowie in den Zentralpersonalbearbeitenden Dienststellen wurde häufig die Rahmendienstzeit überschritten. Auf Divisionsebene wurde die Rahmendienstzeit als ausreichend erachtet.

11.11.3 Wurde Unterstützungspersonal im ausreichenden Maße zur Verfügung gestellt?

Festzustellen ist, dass bei Bedarf von Unterstützungspersonal die Dienststellen reagiert haben und der militärischen Gleichstellungsbeauftragten personelle Unterstützung gestellt wurde. Daneben sind im Rahmen der Ablauforganisation organisatorische Grundlagen zur Unterstützung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten geschaffen bzw. beantragt worden.

Im Heer wird die Notwendigkeit der personellen Unterstützung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten durch eine Schreibkraft und/oder Bürokräft im Stärke- und Ausrüstungsnachweis (STAN) herausgehoben.

11.11.4 Wurde eine sachliche Ausstattung in ausreichendem Maße zur Verfügung gestellt?

In allen militärischen Organisationsbereichen wurde in ausreichendem Maße Ausstattung zur Verfügung gestellt.

11.12 Wie (zeitlich und organisatorisch) erfolgte die Beteiligung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten nach §§ 19, 20 SGLiG? Welche Strukturen haben sich als besonders vorteilhaft oder unvorteilhaft erwiesen? Wo gab es Schwierigkeiten?

- Vortragsrecht
- Teilnahme und Rederecht bei Personalversammlungen
- Mitwirkung an personellen Maßnahmen (Beispiele, soweit einschlägig)
- Mitwirkung an organisatorischen Maßnahmen (Beispiele)
- Mitwirkung an sozialen Maßnahmen (Beispiele)
- Teilnahme an turnusmäßigen Besprechungen auch mit der Leitung (z. B. ALB)
- Sonstiges

Die Marine zog für den Berichtszeitraum das Resümee, dass die Einbindung der militärischen Gleichstellungsbe-

auftragten in Besprechungen und die Mitwirkung an personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen aufgrund der eigenen örtlichen Lage gut umgesetzt wurde und die Akzeptanz der militärischen Gleichstellungsbeauftragten im eigenen Organisationsbereich vorhanden war.

Insgesamt konnte festgestellt werden, dass den militärischen Gleichstellungsbeauftragten grundsätzlich ein Vortragsrecht gewährt wurde. Im Zentralen Sanitätsdienst der Bundeswehr hatten die militärischen Gleichstellungsbeauftragten ein jederzeitiges Vortragsrecht. In den anderen militärischen Organisationsbereichen wurde das Vortragsrecht flexibel gehandhabt bzw. wurde nicht näher konkretisiert.

Alle militärischen Gleichstellungsbeauftragten nutzten grundsätzlich ihre Teilnahme- und Rederechte bei Personalversammlungen. Zumeist erfolgte die Einladung durch die Personalvertretung.

In der Regel wurde im Bereich der Beteiligung und Mitwirkung bei personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen die militärische Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig und unmittelbar eingebunden.

So erfolgte in der Streitkräftebasis die frühzeitige Einbindung bei Befehlen, der Erarbeitung von Grundlagendokumenten und Weisungen sowie die Beteiligung im Rahmen von Personalangelegenheiten (z. B. Versetzungen, Kommandierungen) und der Gewährung der Möglichkeit zur Einsichtnahme in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten. Lediglich bei sozialen Maßnahmen besteht noch der Handlungsbedarf einer engeren Einbindung. Ähnliches wurde es im Zentralen Sanitätsdienst der Bundeswehr dargestellt. Hier wurde die militärische Gleichstellungsbeauftragte u. a. im Rahmen von Teilzeitanträgen und Telearbeit, beratend auch bei Wünschen auf Versetzung sowie in die Befehlsgebung eingebunden. Darüber hinaus wirkte sie bei der Einrichtung einer Eltern-Kind-Unterkunft für Lehrgangsteilnehmerinnen und -nehmern an der Sanitätsakademie der Bundeswehr und der Einrichtung eines Still- und Ruheraumes für Mütter im Sanitätsführungskommando mit.

Die Praxis hinsichtlich der Teilnahme der militärischen Gleichstellungsbeauftragten an turnusmäßigen Dienstbesprechungen, auch mit der Leitung, war unterschiedlich. In der Streitkräftebasis nahm die militärische Gleichstellungsbeauftragte in einzelnen Dienststellen an Abteilungsleitungsbesprechungen teil. Im Heer war dies nicht vorgesehen. Es fanden jedoch regelmäßig Stabsbesprechungen mit der militärischen Gleichstellungsbeauftragten statt. In der Luftwaffe fand die Einbindung in wöchentlichen Stabsbesprechungen statt. Im Zentralen Sanitätsdienst der Bundeswehr wurde die militärische Gleichstellungsbeauftragte ebenfalls regelmäßig in Besprechungen, auch mit der Leitung, eingebunden.

11.13 Einsprüche nach § 21 SGLiG?

Kam es zu Einsprüchen nach § 21 SGLiG? Wie oft? Welcher Art waren die Beanstandungen? Falls es zu Beanstandungen kam, wie wurde darüber entschieden (Verfahren und Ergebnis)?

Im Berichtszeitraum gab es keine Einsprüche nach § 21 SGLiG.

11.14 *Kam es zu einem gerichtlichen Verfahren nach § 22 SGLeiG zwischen der militärischen Gleichstellungsbeauftragten und der Dienststelle?*

11.14.1 *Wie oft? Verfahrensausgang?*

11.14.2 *Gegenstand der Auseinandersetzung?*

In den Streitkräften gab es ebenfalls kein gerichtliches Verfahren nach § 22 SGLeiG zwischen der militärischen Gleichstellungsbeauftragten und den Dienststellen.

12. Bericht (§ 24 SGLeiG)

Welche Erfahrung oder Anregungen aus Ihrem Organisationsbereich sollten als besonders hervorzuhebende Beispiele im Bericht Erwähnung finden (§ 24 Satz 2 SGLeiG)?

Die militärische Gleichstellungsbeauftragte BMVg regt einen militärischen Leitfaden zur Erstellung von Rechts- und Verwaltungsvorschriften als Arbeitshilfe an. Praxisorientiert konnten die Informationen auf Grundlage des BBB-Merkblattes⁴ „Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern“ nur anfänglich eine notwendige Unterstützung bieten. Aufgrund der militäreigentümlichen Terminologie, wird eine entsprechende Arbeitshilfe als notwendig angesehen.

Weiterhin ist an der Einstellung mitzuwirken, dass das SGLeiG nicht ausschließlich für Soldatinnen gilt, sondern der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten dient. Daher sollte weniger der Schwerpunkt auf die sprachliche Gleichbehandlung, vielmehr auf das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Dienst“ gelegt werden.

Trotz anfänglich ablehnender Haltung der Soldaten dem SGLeiG gegenüber, stellt die Luftwaffe das Mitwirken der militärischen Gleichstellungsbeauftragten in allen Belangen von Vereinbarkeit von Familie und Dienst sowohl bei Soldatinnen als auch bei Soldaten heraus.

Die Marine sieht die Anwendung der Gleichbehandlung von Soldatinnen und Soldaten und nicht die geforderte Gleichstellung als besonders erwähnenswert an.

Die Streitkräftebasis regt an, auch weiterhin die „Institution Gleichstellungsbeauftragte für Soldatinnen und Soldaten“ durch Information und Unterrichtung ins Bewusstsein zu rücken, um eine frühzeitige Kontaktaufnahme zu fördern und damit mögliche problematische Entwicklungen zu vermeiden. Darüber hinaus sollte vor allem der Bereich Vereinbarkeit von Familie und Dienst fokussiert werden.

Auch die Wiedereingliederung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten am Ende ihrer Amtsperiode wurde thematisiert. Die Wiedereingliederung bedarf ggf. einer vorausschauenden Planung und Unterstützung durch die zuständigen Dienststellen. Als Beispiel wurde die Erhaltung der fachlichen Fähigkeiten einer Militärmusikerin genannt.

⁴ BBB – Merkblatt M 19 – Herausgeber: Bundesverwaltungsamt – Bundesstelle für Büroorganisation und Bürotechnik (BBB), 2. Auflage, 2002

D. Zusammenfassung und Ausblick

1. Allgemeines

Die Umsetzung des SGLeiG wird nach Überwindung der üblichen Startschwierigkeiten zwischenzeitlich im Truppenalltag allgemein als Selbstverständlichkeit wahrgenommen. Die Vorgesetzten stehen den berechtigten Forderungen aufgeschlossen gegenüber. Vor dem Hintergrund der erstmaligen Wahl der militärischen Gleichstellungsbeauftragten zwischen August 2005 bis Dezember 2005 sowie des erstmaligen Inkrafttretens der Gleichstellungspläne in dem Zeitraum Oktober 2006 bis Dezember 2006, können die im Betrachtungszeitraum gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse nur eine erste Tendenz aufzeigen. Abschließende Aussagen zur Praktikabilität einzelner Vorschriften wären noch verfrüht.

2. Integration von Soldatinnen in die Bundeswehr

Die Integration der Soldatinnen in die Bundeswehr verläuft weiterhin positiv. Insofern kann mit Blick auf den Integrationsprozess von Frauen in die Streitkräfte von einer fortschreitenden Normalisierung gesprochen werden. Die Einbindung von „Gender-Mainstreaming-Aspekten“ in die Ausbildung, vor allem in die Laufbahnausbildung, bleibt von entscheidender Bedeutung und ist weiterhin mit Nachdruck zu verfolgen. Aber auch die militärische Gleichstellungsbeauftragten können und müssen dabei helfen und mitwirken, eine kameradschaftliche und vertrauensvolle Atmosphäre unter den Angehörigen der Dienststellen zu erhalten. In einem konstruktiven Miteinander aller Beteiligten wird die Integration der Soldatinnen in die Streitkräfte sich weiter verbessern und als ein selbstverständlicher Prozess angesehen werden.

3. Vereinbarkeit von Familie und Dienst

Mit der neu geschaffenen Möglichkeit der Teilzeitschäftigung wurde ein wesentlicher Meilenstein für die Durchsetzung der Gleichstellung und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften gesetzt. Darüber hinaus zeichnet sich ab, dass die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften insgesamt erheblich verbessert werden. So wurde beispielsweise ein weiterer wichtiger Schritt durch die Teilkonzeption „Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften“ (Anhang 06) geleistet. Sie wurde am 21. Mai 2007 vom Generalinspekteur der Bundeswehr schlussgezeichnet und in Kraft gesetzt. In der Teilkonzeption werden die Forderungen der Streitkräfte zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst genannt. Sie betreffen die Aufgabenfelder Personalführung, Führungskompetenz, Organisation des Dienstes, Dienstzeit, Informationsarbeit, finanzielle und geldwerte Leistungen sowie Dienstleistungen für Familien. Der Punkt Dienstleistungen für Familien gliedert sich in die Unterpunkte Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen, Familienbetreuung, Sozialdienstliche Beratung und Betreuung sowie Wohnungsfürsorge.

Zurzeit wird an der Umsetzung und inhaltlichen Ausgestaltung der Teilkonzeption gearbeitet. Absicht des Bundesministeriums der Verteidigung ist es, ein „Handbuch für die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften“ in Form einer Dienstvorschrift zu entwickeln. Darin sollen die bereits geltenden und die noch zu erarbeitenden Regelungen der Bundeswehr zur Umsetzung der Teilkonzeption organisationsbereichsübergreifend zusammengefasst und ein Überblick über die aktuellen Weisungen und Verfahren gegeben werden.

4. Kinderbetreuung

Aufgrund der häufigen lehrgangsbedingten Abwesenheiten der Soldatinnen und Soldaten, der Vielzahl der besonderen Auslandsverwendungen und dem Aufwuchs des Frauenanteils, ist Kinderbetreuung in der Bundeswehr ein sehr wichtiges Thema. Insgesamt kommt auch den Familien der Soldatinnen und Soldaten die gesamtgesellschaftliche Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland zugute. Mit dem Gesetz zum qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder (Tagesbetreuungsausbaugesetz – TAG) sind die Rahmenbedingungen für die Betreuung von Kindern erheblich verbessert worden. Ein weiterer Eckpunkt wurde am 5. September 2007 damit gesetzt, dass das Bundeskabinett dem Entwurf einer Formulierungshilfe für ein Gesetz zur Errichtung eines Sondervermögens „Kinderbetreuungsausbau“ der Fraktionen der CDU/CSU und der SPD zugestimmt hat. Danach wird der Bund 2,15 Mrd. Euro im Jahr 2007 in ein Sondervermögen „Kinderbetreuungsausbau“ einbringen. Darüber hinaus wird der Bund 1,85 Mrd. Euro als Betriebskostenbeteiligung bis 2013 und 770 Mio. Euro jährlich ab 2014 bereitstellen. Die gesetzliche Verpflichtung zum Ausbau der Kinderbetreuung sowie die Einführung eines Rechtsanspruchs auf ein Betreuungsangebot für alle Kinder vom vollendeten 1. bis zum 3. Lebensjahr ab dem Kindergartenjahr 2013/2014 werden gesetzlich geregelt werden. Davon profitieren auch Eltern/Alleinerziehende in der Bundeswehr ganz wesentlich.

Zurzeit wird seitens des Bundesministeriums der Verteidigung die Angebotslage von Kinderbetreuungsmöglichkeiten im Geschäftsbereich vor Ort intensiv geprüft. Durch Anregungen und Absprachen mit den insoweit zuständigen Kommunen, aber auch mit den kirchlichen und privaten Trägern werden praktikable Lösungen angestrebt. Hierbei unterstützt der Sozialdienst der Bundeswehr vor Ort die Eltern bei der Suche nach geeigneten Betreuungsmöglichkeiten. Mit dem Sozialdienst der Bundeswehr – mit seinen diplomierten Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen – und den ebenfalls flächendeckend einge-

richteten Familienbetreuungscentren werden die Eltern bundesweit umfangreich unterstützt. Das Bundesministerium der Verteidigung hat im Oktober 2007 außerdem entschieden, dass in Teilbereichen des Geschäftsbereichs im Rahmen einer Pilotierungsphase von zwei Jahren Erfahrungswerte zum Eltern-Kind-Arbeitszimmer gesammelt werden sollen.

5. Der Gleichstellungsplan

Die gesetzlichen Vorgaben zur Erstellung und Umsetzung der Gleichstellungspläne werfen in der Praxis zum Teil Schwierigkeiten auf. Aufgrund der im militärischen Personalmanagement im Wesentlichen bei den zentralen Personal bearbeitenden Stellen liegenden Zuständigkeit für die Personalführung sind die Einflussmöglichkeiten der Dienststellen auf Personalauswahlentscheidungen eher begrenzt. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils können insofern nur festgelegt und durchgesetzt werden, soweit hierfür eine eigene Zuständigkeit gegeben ist.

6. Die militärischen Gleichstellungsbeauftragten

In Bezug auf die militärischen Gleichstellungsbeauftragten kann festgestellt werden, dass sie von der Dienststellenleitung sowie den zu betreuenden Soldatinnen und Soldaten zunehmend als hilfreiche Einrichtung wahrgenommen und um Rat und Unterstützung gebeten werden.

Die Intensität und Qualität der Zusammenarbeit zwischen der Dienststellenleitung und der militärische Gleichstellungsbeauftragten hängt auch von den handelnden Personen ab, ist aber im Grundsatz fruchtbar und frei von gegenseitigen Vorbehalten. Die militärische Gleichstellungsbeauftragte ist zu einem integralen Bestandteil der jeweiligen Dienststelle geworden. Sie nimmt in der Regel an den turnusmäßigen Besprechungen teil, ist in den Informationsfluss der Dienststelle eingebunden und wirkt an der Erstellung von Befehlen etc. aus gleichstellungsrechtlicher Sicht mit. Schwierigkeiten ergeben sich in erster Linie aufgrund der Dislozierung der zum Verantwortungsbereich gehörenden Verbände, Einheiten und Dienststellen.

Aufgrund des im Wesentlichen zentralen Personalmanagements der Streitkräfte (mit seinen zentralen Personal bearbeitenden Stellen) liegt ein Schwerpunkt der übrigen Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter einschließlich der diesen Dienststellen zugeordneten militärischen Gleichstellungsbeauftragten in der Thematik „Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften“. Themen wie „Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten“ und „Schutz vor sexueller Belästigung“ stehen deutlich zurück.

E. Tabellarische Übersicht zum Anteil der Soldatinnen**1. Soldatinnen und Soldaten nach Organisationsbereichen (gemäß SGLG) und Statusgruppen**
(Abbildungen 9 bis 12)**1.1 Heer (ohne Sanitätsdienst)**

Abbildung 9

	Stand Januar 2005			Stand Januar 2007		
	Gesamt BS/SaZ	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt BS/SaZ	Soldatinnen	Anteil Prozent
BS + SaZ	107.013	3.490	3,3	106.188	4.507	4,2
BS	31.239	54	0,2	30.089	104	0,3
SaZ	75.774	3.436	4,5	76.099	4.403	5,8

1.2 Luftwaffe (ohne Sanitätsdienst)

Abbildung 10

	Stand Januar 2005			Stand Januar 2007		
	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent
BS + SaZ	47.596	1.261	2,6	46.635	1.829	3,9
BS	18.286	17	0,1	18.007	44	0,2
SaZ	29.310	1.244	4,2	28.628	1.785	6,2

1.3 Marine (ohne Sanitätsdienst)

Abbildung 11

	Stand Januar 2005			Stand Januar 2007		
	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent
BS + SaZ	18.609	914	4,9	18.973	1.073	5,7
BS	6.664	13	0,2	6.529	32	0,4
SaZ	11.945	901	7,5	12.444	1.041	8,4

1.4 Laufbahnen des Sanitätsdienstes

Abbildung 12

	Stand Januar 2005			Stand Januar 2007		
	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent
BS + SaZ	16.202	5.433	33,5	17.399	6.475	37,2
BS	3.286	411	12,5	3.422	505	14,7
SaZ	12.916	5.022	38,8	13.977	5.970	42,7

2. Soldatinnen und Soldaten nach Laufbahnen

(Abbildungen 13 bis 19)

2.1 Laufbahnen der Mannschaften

Stand Januar 2005/2007

Abbildung 13

Laufbahn	Stand 2005			Stand 2007		
	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent
TrD	22.424	921	4,1	24.849	1.139	4,6
SanD	3.281	557	17,0	4.218	1.063	25,2
MilMusD	90	6	6,7	85	9	10,6

2.2 Laufbahnen der Fachunteroffiziere

Stand Januar 2005/2007

Abbildung 14

Laufbahn	Stand 2005			Stand 2007		
	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent
SanD	2.161	1.134	52,5	1.942	1.213	62,5
MilMusD	40	8	20,0	46	17	37,0
GeoInfoDBw	7	0	0	5	0	0
FachD	34.520	2.080	6,0	35.128	2.595	7,4

Abbildung 15

Unteroffizieranwärterinnen (UA) und Unteroffizieranwärter (UA)

Stand Januar 2005/2007

Laufbahn	Stand 2005			Stand 2007		
	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent
Msch (UA) FachD	1.965	270	13,7	1.897	278	14,7
Msch (UA) SanD	51	18	35,5	45	20	44,4

2.3 Laufbahnen der Feldweibel

Stand Januar 2005/2007

Abbildung 16

Laufbahn	Stand 2005			Stand 2007		
	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent
TrD	14.592	115	0,8	15.116	245	1,6
SanD	5.236	1.668	31,9	5.568	1.864	33,5
MilMusD	778	59	7,6	804	65	8,1
GeoInfoDBw	138	0	0	212	5	2,4
FachD	45.150	494	1,1	43.705	958	2,2

Abbildung 17

Feldweibelanwärterinnen (FA) und Feldweibelanwärter (FA)

Stand Januar 2005/2007

Laufbahn	Stand 2005			Stand 2007		
	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent
Msch (FA) TrD	1.945	133	6,8	1.433	95	6,6
Msch (FA) FachD	431	78	18,1	406	88	21,7
Msch (FA) SanD	238	153	64,3	268	187	69,8
Uffz FachD (FA)	5.247	436	8,3	5.480	512	9,3
Uffz MilMusD (FA)	99	12	12,1	87	19	21,8
Uffz SanD (FA)	781	295	37,8	906	417	46,0

2.4 Laufbahnen der Offiziere

Stand Januar 2005/2007

Abbildung 18

Laufbahn	Stand 2005			Stand 2007		
	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent
TrD	22.819	153	0,7	23.121	455	2,0
SanD	3.068	840	27,3	3.163	1.014	32,0
MilMusD	30	1	3,3	27	1	3,7
GeoInfoDBw	100	5	5,0	156	14	9,0
MilFD	10.312	21	0,2	9.893	40	0,4

Abbildung 19

Offizieranwärterinnen (OA) und Offizieranwärter (OA)

Stand Januar 2005/2007

Laufbahn	Stand 2005			Stand 2007		
	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent
OA TrD	5.291	560	10,6	5.002	612	12,2
OA SanD	533	289	54,2	620	340	54,8
OA SanD im Dienstgrad Leutnant	853	479	56,1	669	357	53,3
OA MilMusD	2	2	100,0	0	0	0
OA GeoInfoDBw	0	0	0	0	0	0
OA MilFD	1.384	31	2,2	1.323	43	3,3

3. Teilzeitbeschäftigung und familienbedingte Beurlaubung (Abbildungen 20 bis 28)

3.1 Teilzeit

Abbildung 20

Soldaten und Soldatinnen, denen eine Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2005 bewilligt wurde:

Anzahl der gestellten Anträge	150
bewilligt	133
abgelehnt	8
zurückgenommen	9
Durchschn. Prozentanteil (Arbeitszeit) der bewilligten TZ-Beschäftigungen	61,4 Prozent
Durchschn. Gesamtdauer (Laufzeit) der bewilligten TZ-Beschäftigungen	19,2 Monate

Bewilligte Anträge						
	Offiziere	Offiziere	Unteroffiziere	Unteroffiziere	Mannschaften	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	3	1	10	10	7	31
Luftwaffe*			5	5	2	12
Marine*		1		1		2
Summe*	3	2	15	16	9	45
Sanitätsdienst	7	36	16	28	1	88
Gesamt	10	38	31	44	10	133

* ohne Sanitätsdienst

Soldaten und Soldatinnen, denen eine Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2006 bewilligt wurde:

Anzahl der gestellten Anträge	207
bewilligt	197
abgelehnt	7
zurückgenommen	3
Durchschn. Prozentanteil (Arbeitszeit) der bewilligten TZ-Beschäftigungen	66,4 Prozent
Durchschn. Gesamtdauer (Laufzeit) der bewilligten TZ-Beschäftigungen	18,5 Monate

Bewilligte Anträge						
	Offiziere	Offiziere	Unteroffiziere	Unteroffiziere	Mannschaften	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	2	2	4	26	6	40
Luftwaffe*	1	1	3	8	1	14
Marine*	1			3	1	5
Summe*	4	3	7	37	8	59
Sanitätsdienst	10	61	15	50	2	138
Gesamt	14	64	22	87	10	197

* ohne Sanitätsdienst

Abbildung 21

Soldatinnen, denen eine Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2005 bewilligt wurde:

Anzahl der gestellten Anträge	109
bewilligt	99
abgelehnt	6
zurückgenommen	4
Durchschn. Prozentanteil (Arbeitszeit) der bewilligten TZ-Beschäftigungen	60,3 Prozent
Durchschn. Gesamtdauer (Laufzeit) der bewilligten TZ-Beschäftigungen	19,9 Monate

Bewilligte Anträge						
	Offiziere	Offiziere	Unteroffiziere	Unteroffiziere	Mannschaften	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*				6	4	10
Luftwaffe*				4	2	6
Marine*				1		1
Summe*				11	6	17
Sanitätsdienst	6	36	13	26	1	82
Gesamt	6	36	13	37	7	99

* ohne Sanitätsdienst

Soldatinnen, denen eine Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2006 bewilligt wurde:

Anzahl der gestellten Anträge	174
bewilligt	169
abgelehnt	4
zurückgenommen	1
Durchschn. Prozentanteil (Arbeitszeit) der bewilligten TZ-Beschäftigungen	64,9 Prozent
Durchschn. Gesamtdauer (Laufzeit) der bewilligten TZ-Beschäftigungen	17,1 Monate

Bewilligte Anträge						
	Offiziere	Offiziere	Unteroffiziere	Unteroffiziere	Mannschaften	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*			1	21	5	27
Luftwaffe*				8		8
Marine*				3	1	4
Summe*			1	32	6	39
Sanitätsdienst	10	55	14	49	2	130
Gesamt	10	55	15	81	8	169

* ohne Sanitätsdienst

Abbildung 22

Soldaten, denen eine Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2005 bewilligt wurde:

Anzahl der gestellten Anträge	41
bewilligt	34
abgelehnt	2
zurückgenommen	5
Durchschn. Prozentanteil (Arbeitszeit) der bewilligten TZ-Beschäftigungen	66,4 Prozent
Durchschn. Gesamtdauer (Laufzeit) der bewilligten TZ-Beschäftigungen	17,2 Monate

Bewilligte Anträge						
	Offiziere	Offiziere	Unteroffiziere	Unteroffiziere	Mannschaften	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	3	1	10	4	3	21
Luftwaffe*			5	1		6
Marine*		1				1
Summe*	3	2	15	5	3	28
Sanitätsdienst	1		3	2		6
Gesamt	4	2	18	7	3	34

* ohne Sanitätsdienst

Soldaten, denen eine Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2006 bewilligt wurde:

Anzahl der gestellten Anträge	33
bewilligt	28
abgelehnt	3
zurückgenommen	2
Durchschn. Prozentanteil (Arbeitszeit) der bewilligten TZ-Beschäftigungen	75,4 Prozent
Durchschn. Gesamtdauer (Laufzeit) der bewilligten TZ-Beschäftigungen	26,7 Monate

Bewilligte Anträge						
	Offiziere	Offiziere	Unteroffiziere	Unteroffiziere	Mannschaften	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	2	2	3	5	1	13
Luftwaffe*	1	1	3		1	6
Marine*	1					1
Summe*	4	3	6	5	2	20
Sanitätsdienst		6	1	1		8
Gesamt	4	9	7	6	2	28

* ohne Sanitätsdienst

3.2 Familienbedingte Beurlaubung

Abbildung 23

Soldaten und Soldatinnen, die im Jahr 2005 einen familienbedingte Beurlaubung (gem. § 28 Abs. 5 oder 7 SG) in Anspruch genommen haben:

Genehmigter Betreuungsurlaub:						
	Offiziere	Offiziere	Unteroffiziere	Unteroffiziere	Mannschaften	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	1		2	2		5
Luftwaffe*	2	1	1	1		5
Marine*				1		1
Summe*	3	1	3	4		11
Sanitätsdienst	11	29		3		43
Gesamt	14	30	3	7		54
Durchschn. Gesamtdauer (Laufzeit) der genehmigten Beurlaubungen:						24 Monate

* ohne Sanitätsdienst

Bewilligte Elternzeit:						
	Offiziere	Offiziere	Unteroffiziere	Unteroffiziere	Mannschaften	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	10	12	15	118	26	181
Luftwaffe*	3	2	4	39	4	52
Marine*	8	4	2	28	8	50
Summe*	21	18	21	185	38	283
Sanitätsdienst	14	180	23	179	24	420
Gesamt	35	198	44	364	62	703
Durchschn. Gesamtdauer (Laufzeit) der bewilligten Elternzeiten:						15 Monate

* ohne Sanitätsdienst

Abbildung 24

Soldaten und Soldatinnen, die im Jahr 2006 einen familienbedingte Beurlaubung (gem. § 28 Abs. 5 oder 7 SG) in Anspruch genommen haben:

Genehmigter Betreuungsurlaub:						
	Offiziere	Offiziere	Unteroffiziere	Unteroffiziere	Mannschaften	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*		1	7	1	2	11
Luftwaffe*	1	1	1	2		5
Marine*						
Summe*	1	2	8	3	2	16
Sanitätsdienst	4	9		8		21
Gesamt	5	11	8	11	2	37
Durchschn. Gesamtdauer (Laufzeit) der genehmigten Beurlaubungen:						16 Monate

* ohne Sanitätsdienst

Bewilligte Elternzeit:						
	Offiziere	Offiziere	Unteroffiziere	Unteroffiziere	Mannschaften	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	9	10	16	113	32	180
Luftwaffe*	4	3	4	43	9	63
Marine*	3	7	6	36	7	59
Summe*	16	20	26	192	48	302
Sanitätsdienst	6	99	30	171	32	338
Gesamt	22	119	56	363	80	640
Durchschn. Gesamtdauer (Laufzeit) der bewilligten Elternzeiten:						16 Monate

* ohne Sanitätsdienst

Abbildung 25

Soldatinnen, die im Jahr 2005 einen familienbedingte Beurlaubung (gem. § 28 Abs. 5 oder 7 SG) in Anspruch genommen haben:

Genehmigter Betreuungsurlaub:						
	Offiziere	Offiziere	Unteroffiziere	Unteroffiziere	Mannschaften	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*						
Luftwaffe*				1		
Marine*						
Summe*				1		
Sanitätsdienst	8	27		3		38
Gesamt	8	27		4		39
Durchschn. Gesamtdauer (Laufzeit) der genehmigten Beurlaubungen:						21 Monate

* ohne Sanitätsdienst

Bewilligte Elternzeit:						
	Offiziere	Offiziere	Unteroffiziere	Unteroffiziere	Mannschaften	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*		1	4	72	20	97
Luftwaffe*		2		31	4	37
Marine*				24	7	31
Summe*		3	4	127	31	165
Sanitätsdienst	13	168	20	172	22	395
Gesamt	13	171	24	299	53	560
Durchschn. Gesamtdauer (Laufzeit) der bewilligten Elternzeiten:						15 Monate

* ohne Sanitätsdienst

Abbildung 26

Soldatinnen, die im Jahr 2006 einen familienbedingte Beurlaubung (gem. § 28 Abs. 5 oder 7 SG) in Anspruch genommen haben:

Genehmigter Betreuungsurlaub:						
	Offiziere	Offiziere	Unteroffiziere	Unteroffiziere	Mannschaften	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*			2		1	3
Luftwaffe*				2		2
Marine*						
Summe*			2	2	1	5
Sanitätsdienst	1	8		8		17
Gesamt	1	8	2	10	1	22
Durchschn. Gesamtdauer (Laufzeit) der genehmigten Beurlaubungen:						14 Monate

* ohne Sanitätsdienst

Bewilligte Elternzeit:						
	Offiziere	Offiziere	Unteroffiziere	Unteroffiziere	Mannschaften	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*		4	2	77	25	108
Luftwaffe*		1		36	6	43
Marine*	1	2	1	33	6	43
Summe*	1	7	3	146	37	194
Sanitätsdienst	6	93	26	168	30	323
Gesamt	7	100	29	314	67	517
Durchschn. Gesamtdauer (Laufzeit) der bewilligten Elternzeiten:						17 Monate

* ohne Sanitätsdienst

Abbildung 27

Soldaten, die im Jahr 2005 einen familienbedingte Beurlaubung (gem. § 28 Abs. 5 oder 7 SG) in Anspruch genommen haben:

Genehmigter Betreuungsurlaub:						
	Offiziere	Offiziere	Unteroffiziere	Unteroffiziere	Mannschaften	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	1		2	2		5
Luftwaffe*	2	1	1			4
Marine*				1		1
Summe*	3	1	3	3		10
Sanitätsdienst	3	2				5
Gesamt	6	3	3	3		15
Durchschn. Gesamtdauer (Laufzeit) der genehmigten Beurlaubungen:						31 Monate

* ohne Sanitätsdienst

Bewilligte Elternzeit:						
	Offiziere	Offiziere	Unteroffiziere	Unteroffiziere	Mannschaften	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	10	11	11	46	6	84
Luftwaffe*	3		4	8		15
Marine*	8	4	2	4	1	19
Summe*	21	15	17	58	7	118
Sanitätsdienst	1	12	3	7	2	25
Gesamt	22	27	20	65	9	143
Durchschn. Gesamtdauer (Laufzeit) der bewilligten Elternzeiten:						16 Monate

* ohne Sanitätsdienst

Abbildung 28

Soldaten, die im Jahr 2006 einen familienbedingte Beurlaubung (gem. § 28 Abs. 5 oder 7 SG) in Anspruch genommen haben:

Genehmigter Betreuungsurlaub:						
	Offiziere	Offiziere	Unteroffiziere	Unteroffiziere	Mannschaften	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*		1	5	1	1	8
Luftwaffe*	1	1	1			3
Marine*						
Summe*	1	2	6	1	1	11
Sanitätsdienst	3	1				4
Gesamt	4	3	6	1	1	15
Durchschn. Gesamtdauer (Laufzeit) der genehmigten Beurlaubungen:						20 Monate

* ohne Sanitätsdienst

Bewilligte Elternzeit:						
	Offiziere	Offiziere	Unteroffiziere	Unteroffiziere	Mannschaften	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	9	6	14	36	7	72
Luftwaffe*	4	2	4	7	3	20
Marine*	2	5	5	3	1	16
Summe*	15	13	23	46	11	108
Sanitätsdienst		6	4	3	2	15
Gesamt	15	19	27	49	13	123
Durchschn. Gesamtdauer (Laufzeit) der bewilligten Elternzeiten:						11 Monate

* ohne Sanitätsdienst

4. Bewerbungen und Einstellungen

(Abbildungen 29 bis 34)

4.1 Laufbahnen der Offiziere

Abbildung 29

Bewerbungen

2005						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanD	Streitkräfte
Männer	5.216	2.885	882	8.983	682	9.665
Frauen	692	569	303	1.564	1.018	2.582
Gesamt	5.908	3.454	1.185	10.547	1.700	12.247
Frauenanteil	12 %	16 %	26 %	15 %	60 %	21 %

2006						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanD	Streitkräfte
Männer	5.280	3.425	1.031	9.736	799	10.535
Frauen	973	619	320	1.912	1.296	3.208
Gesamt	6.253	4.044	1.351	11.648	2.095	13.743
Frauenanteil	16 %	15 %	24 %	16 %	62 %	23 %

Abbildung 30

Einstellungen

2005						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanD	Streitkräfte
Männer	930	492	198	1.620	103	1.723
Frauen	93	55	49	197	112	309
Gesamt	1.023	547	247	1.817	215	2.032
Frauenanteil	9 %	10 %	20 %	11 %	52 %	15 %

2006						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanD	Streitkräfte
Männer	863	441	204	1.508	89	1.597
Frauen	132	65	45	242	125	367
Gesamt	995	506	249	1.771	214	1.985
Frauenanteil	13 %	13 %	18 %	14 %	58 %	18 %

Abbildung 31

Vergleich Bewerbungen zu Einstellungen

2005						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanD	Streitkräfte
Männer	17,8 %	17,1 %	22,4 %	18,0 %	15,1 %	17,8 %
Frauen	13,4 %	9,7 %	16,2 %	12,6 %	11,0 %	12,0 %
Gesamt	17,3 %	15,8 %	20,8 %	17,2 %	12,6 %	16,6 %

2006						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanD	Streitkräfte
Männer	16,3 %	12,9 %	19,8 %	15,5 %	11,1 %	15,2 %
Frauen	13,6 %	10,5 %	14,1 %	12,7 %	9,6 %	11,4 %
Gesamt	15,9 %	12,5 %	18,4 %	15,2 %	10,2 %	14,4 %

4.2 Laufbahnen der Feldweibel, Fachunteroffiziere und Mannschaften

Abbildung 32

Bewerbungen

2005						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanD	Streitkräfte
Männer	18.512	4.402	4.940	27.854	1.781	29.635
Frauen	2.606	823	832	4.261	3.349	7.610
Gesamt	21.118	5.225	5.772	32.115	5.130	37.245
Frauenanteil	12 %	16 %	14 %	13 %	65 %	20 %

2006						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanD	Streitkräfte
Männer	18.058	4.699	4.098	26.855	2.089	28.944
Frauen	2.363	810	686	3.859	3.584	7.443
Gesamt	20.421	5.509	4.784	30.714	5.673	36.387
Frauenanteil	12 %	15 %	14 %	13 %	63 %	20 %

Abbildung 33

Einstellungen

2005						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanD	Streitkräfte
Männer	6.887	1.537	1.318	9.742	729	10.471
Frauen	671	324	179	1.174	744	1.918
Gesamt	7.558	1.861	1.497	10.916	1.473	12.389
Frauenanteil	9 %	17 %	12 %	11 %	51 %	15 %

2006						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanD	Streitkräfte
Männer	6.016	2.119	1.252	9.387	725	10.112
Frauen	609	310	122	1.041	800	1.841
Gesamt	6.625	2.429	1.374	10.428	1.525	11.953
Frauenanteil	9 %	13 %	9 %	10 %	52 %	15 %

Abbildung 34

Vergleich Bewerbungen zu Einstellungen

2005						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanD	Streitkräfte
Männer	37,2 %	34,9 %	26,7 %	35,0 %	40,9 %	35,3 %
Frauen	25,7 %	39,4 %	21,5 %	27,6 %	22,2 %	25,2 %
Gesamt	35,8 %	35,6 %	25,9 %	34,0 %	28,7 %	33,3 %

2006						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanD	Streitkräfte
Männer	33,3 %	45,1 %	30,6 %	35,0 %	34,7 %	34,9 %
Frauen	25,8 %	38,3 %	17,8 %	27,0 %	22,3 %	24,7 %
Gesamt	32,4 %	44,1 %	28,7 %	34,0 %	26,9 %	32,8 %

5. Bewerbungen und Übernahmen in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin und eines Berufssoldaten

(Abbildungen 35 bis 38)

5.1 Offiziere

Abbildung 35

Offiziere des Truppendienstes (einschl. GeoInfoDBw und MilMusD)

		2005				2006			
		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen	
Heer	Bewerbung	629		7		763		6	
	Übernahme	237	37,7 %	2	28,6 %	249	32,6 %	2	33,3 %
Luftwaffe	Bewerbung	292		1		310		1	
	Übernahme	107	36,6 %	0	0,0 %	118	38,1 %	1	100,0 %
Marine	Bewerbung	151		0		118		1	
	Übernahme	73	48,3 %	0	0,0 %	58	49,2 %	1	100,0 %
Gesamt	Bewerbung	1.072		8		1.191		8	
	Übernahme	417	38,9 %	2	25,0 %	425	35,7 %	4	50,0 %

Abbildung 36

Offiziere des Sanitätsdienstes

		2005				2006			
		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen	
Heer	Bewerbung	69		24		51		29	
	Übernahme	23	33,3 %	5	20,8 %	25	49,0 %	11	37,9 %
Luftwaffe	Bewerbung	19		8		12		7	
	Übernahme	11	57,9 %	5	62,5 %	8	66,7 %	3	42,9 %
Marine	Bewerbung	11		4		8		4	
	Übernahme	3	27,3 %	3	75,0 %	3	37,5 %	2	50,0 %
Gesamt	Bewerbung	99		36		71		40	
	Übernahme	37	37,4 %	13	36,1 %	36	50,7 %	16	40,0 %

5.2 Feldweibel

Abbildung 37

Feldweibel des Truppendienstes/allgemeinen Fachdienstes

		2005				2006			
		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen	
Heer	Bewerbung	5.738		58		5.895		139	
	Übernahme	830	14,5 %	16	27,6 %	733	12,4 %	21	15,1 %
Luftwaffe	Bewerbung	3.000		14		2.806		50	
	Übernahme	568	18,9 %	3	21,4 %	437	15,6 %	11	22,0 %
Marine	Bewerbung	780		5		889		26	
	Übernahme	192	24,6	3	60,0 %	155	17,4 %	8	30,8 %
Gesamt	Bewerbung	9.518		77		9.590		215	
	Übernahme	1.590	16,7 %	22	28,6 %	1.325	13,8 %	40	18,6 %

Abbildung 38

Feldweibel des Sanitätsdienstes

		2005				2006			
		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen	
Heer	Bewerbung	296		166		367		198	
	Übernahme	61	20,6 %	39	23,5 %	65	17,7 %	25	12,6 %
Luftwaffe	Bewerbung	99		59		97		64	
	Übernahme	10	10,1 %	10	16,9 %	13	13,4 %	14	21,9 %
Marine	Bewerbung	53		45		51		40	
	Übernahme	8	15,1 %	7	15,6 %	8	15,7 %	3	7,5 %
Gesamt	Bewerbung	448		270		515		302	
	Übernahme	79	17,6 %	56	20,7 %	86	16,7 %	42	13,9 %

6. Laufbahnwechsel (Abbildungen 39 bis 51)

6.1 Laufbahnwechsel vom Offizier des militärfachlichen Dienstes zum Offizier des Truppendienstes

Abbildung 39

	2005				2006			
	Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen	
Heer	11	100,0 %	0	0,0 %	13	100,0 %	0	0,0 %
Luftwaffe	8	100,0 %	0	0,0 %	14	100,0 %	0	0,0 %
Marine	2	100,0 %	0	0,0 %	4	100,0 %	0	0,0 %
Gesamt	21	100,0 %	0	0,0 %	31	100,0 %	0	0,0 %

6.2 Laufbahnwechsel vom Feldwebel des Truppendienstes/allgemeinen Fachdienstes zum Offizier des Truppendienstes

Abbildung 40

	2005				2006			
	Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen	
Heer	11	91,7 %	1	8,3 %	10	90,9 %	1	9,1 %
Luftwaffe	2	100,0 %	0	0,0 %	2	66,7 %	1	33,3 %
Marine	2	100,0 %	0	0,0 %	1	50,0 %	1	50,0 %
Gesamt	15	93,8 %	1	6,3 %	13	81,3 %	3	18,8 %

6.3 Laufbahnwechsel vom Fachunteroffizier zum Offizier des Truppendienstes

Abbildung 41

	2005				2006			
	Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen	
Heer	22	88,0 %	3	12,0 %	24	82,8 %	5	17,2 %
Luftwaffe	3	100,0 %	0	0,0 %	3	100,0 %	0	0,0 %
Marine	7	100,0 %	0	0,0 %	7	100,0 %	0	0,0 %
Gesamt	32	91,4 %	3	8,6 %	34	87,2 %	5	12,8 %

6.4 Laufbahnwechsel zum Offizier des militärfachlichen Dienstes

Abbildung 42

Offiziere des militärfachlichen Dienstes

		2005				2006			
		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen	
Heer	Bewerbung	1.785		13		2.015		43	
	Übernahme	199	11,1 %	4	30,8 %	215	10,7 %	3	7,0 %
Luftwaffe	Bewerbung	1.233		12		1.197		37	
	Übernahme	146	11,8 %	1	8,3 %	151	12,6 %	11	29,7 %
Marine	Bewerbung	291		1		313		5	
	Übernahme	59	20,3 %	1	100,0 %	56	17,9 %	0	0,0 %
Gesamt	Bewerbung	3.309		26		3.525		85	
	Übernahme	404	12,2 %	6	23,1 %	422	12,0 %	14	16,5 %

Abbildung 43

Offiziere des militärfachlichen Dienstes im Sanitätsdienst

		2005				2006			
		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen	
Heer	Bewerbung	121		53		183		69	
	Übernahme	11	9,1 %	5	9,4 %	19	10,4 %	6	8,7 %
Luftwaffe	Bewerbung	27		20		35		19	
	Übernahme	3	11,1 %	4	20,0 %	7	20,0 %	2	10,5 %
Marine	Bewerbung	27		12		28		19	
	Übernahme	0	0,0 %	1	8,3 %	3	10,7 %	2	10,5 %
Gesamt	Bewerbung	175		85		246		107	
	Übernahme	14	8,0 %	10	11,8 %	29	11,8 %	10	9,3 %

Abbildung 44

Summe vom Feldweibel zum Offizier des militärfachlichen Dienstes

		2005				2006			
		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen	
Gesamt		418	96,3 %	16	3,7 %	451	94,9 %	24	5,1 %

6.5 Laufbahnwechsel von Mannschaften SaZ zu Fachunteroffizieren

Abbildung 45

	2005				2006			
	Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen	
Heer	400	86,4 %	63	13,6 %	824	92,2 %	70	7,8 %
Luftwaffe	97	0,0 %	5	0,0 %	254	89,8 %	29	10,2 %
Marine	151	93,2 %	11	6,8 %	129	91,5 %	12	8,5 %
Gesamt	648	89,1 %	79	10,9 %	1.207	91,6 %	111	8,4 %

**6.6 Laufbahnwechsel vom Fachunteroffizier zum Feldweibel des Truppendienstes/
allgemeinen Fachdienstes/Sanitätsdienstes**

Abbildung 46

Vom Fachunteroffizier zum Feldweibel des Truppendienstes

	2005				2006			
	Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen	
Heer	16	88,9 %	2	11,1 %	83	96,5 %	3	3,5 %
Luftwaffe	7	100,0 %	0	0,0 %	32	94,1 %	2	5,9 %
Marine	9	90,0 %	1	10,0 %	3	100,0 %	0	0,0 %
Gesamt	32	91,4 %	3	8,6 %	118	95,9 %	5	4,1 %

Abbildung 47

Vom Fachunteroffizier zum Feldweibel des allgemeinen Fachdienstes

	2005				2006			
	Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen	
Heer	140	89,2 %	17	10,8 %	295	88,6 %	38	11,4 %
Luftwaffe	507	92,9 %	39	7,1 %	631	92,0 %	55	8,0 %
Marine	204	94,0 %	13	6,0 %	99	66,4 %	50	33,6 %
Gesamt	851	92,5 %	69	7,5 %	1.025	87,8 %	143	12,2 %

Abbildung 48

Vom Fachunteroffizier zum Feldweibel des Sanitätsdienstes

	2005				2006			
	Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen	
Gesamt	28	42,4 %	38	57,6 %	15	27,3 %	40	72,7 %

6.7 Laufbahnwechsel von Mannschaften SaZ zu Feldweblen des Truppendienstes/ allgemeinen Fachdienstes/Sanitätsdienstes

Abbildung 49

Von Mannschaften zu Feldweblen des Truppendienstes

	2005				2006			
	Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen	
Heer	48	96,0 %	2	4,0 %	83	96,5 %	3	3,5 %
Luftwaffe	0	0,0 %	0	0,0 %	43	100,0 %	0	0,0 %
Marine	4	100,0 %	0	0,0 %	22	95,7 %	1	4,3 %
Gesamt	52	96,3 %	2	3,7 %	148	97,4 %	4	2,6 %

Abbildung 50

Von Mannschaften zu Feldweblen des allgemeinen Fachdienstes

	2005				2006			
	Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen	
Heer	62	82,7 %	13	17,3 %	154	88,0 %	21	12,0 %
Luftwaffe	74	93,7 %	5	6,3 %	133	93,0 %	10	7,0 %
Marine	16	88,9 %	2	11,1 %	35	97,2 %	1	2,8 %
Gesamt	152	88,4 %	20	11,6 %	322	91,0 %	32	9,0 %

Abbildung 51

Von Mannschaften zu Feldweblen des Sanitätsdienstes

	2005				2006			
	Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen	
Gesamt	64	88,9 %	8	11,1 %	59	81,9 %	13	18,1 %

7. Förderperspektiven (Abbildungen 52 bis 56)

7.1 Förderperspektiven Offiziere des Truppendienstes Sanitätsdienstes

Abbildung 52a

Offizier Truppendienst (einschl. GeoInfoDBw und MilMusD)

Heer

	2005		2006	
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen
A14	262		3.074	
A15	30		1.296	
A16			461	
B3			314	
B3+			19	

Luftwaffe

	2005		2006	
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen
A14	85		1.378	
A15	6		560	
A16			291	
B3			172	
B3+			21	

Marine

	2005		2006	
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen
A14			707	
A15			371	
A16			60	
B3			65	
B3+			2	

Abbildung 52b

Gesamt

	2005		2006	
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen
A14	347		5.159	
A15	36		2.227	
A16	0		812	
B3	0		551	
B3+	0		42	

Abbildung 53

Offizier Sanitätsdienst

	2005		2006	
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen
A15			440	53
A16			240	11
B3			72	2
B3+			2	

7.2 Förderperspektiven Offiziere des militärfachlichen Dienstes

Abbildung 54

Offiziere des militärfachlichen Dienstes

Heer

	2005		2006	
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen
A 11			2.657	
A 12			697	
A 13			225	

Luftwaffe

	2005		2006	
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen
A 11			1.990	
A 12			351	
A 13			73	

Marine

	2005		2006	
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen
A 11			986	
A 12			75	
A 13			24	

Sanitätsdienst

	2005		2006	
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen
A 11			267	
A 12			40	
A 13			27	

Gesamt

	2005		2006	
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen
A 11			5.900	
A 12			1.163	
A 13			349	

7.3 Förderperspektiven Oberstabsfeldweibel

Abbildung 55

Unterroffiziere Truppendienst und Fachdienst

	2005				2006			
	Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen	
Heer					1.628	99,9 %	1	0,1 %
Luftwaffe					616	100,0 %	0	0,0 %
Marine					83	100,0 %	0	0,0 %
Gesamt					2.327	100,0 %	1	0,0 %

Abbildung 56

Unterroffiziere Sanitätsdienst

	2005				2006			
	Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen	
Gesamt					301	97,4 %	8	2,6 %

Anhang 1

**Gesetz zur Gleichstellung von
Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr
(Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz –
SGleiG)**

vom 27. Dezember 2004
(BGBl. I S. 3822)

zuletzt geändert durch Gesetz zur Umsetzung
europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des
Grundsatzes der Gleichbehandlung (GleiBehUmsG)
vom 14. August 2006
(BGBl. I S. 1897)

Inhaltsübersicht**Abschnitt 1****Allgemeine Vorschriften**

- § 1 Ziel des Gesetzes
- § 2 Grundsätze
- § 3 Geltungsbereich
- § 4 Begriffsbestimmungen

Abschnitt 2

**Maßnahmen zur Gleichstellung
von Soldatinnen und Soldaten**

- § 5 Grundsatz, entsprechende Anwendung von Vorschriften
- § 6 Personalwerbung, Dienstpostenbekanntgabe
- § 7 Annahmeverfahren
- § 8 Auswahlentscheidungen beim beruflichen Aufstieg
- § 9 Qualifikation, Benachteiligungsverbote
- § 10 Aus-, Fort- und Weiterbildung
- § 11 Gleichstellungsplan

Abschnitt 3

**Vereinbarkeit von Familie und Dienst
für Soldatinnen und Soldaten**

- § 12 Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen
- § 13 Teilzeitbeschäftigung und familienbedingte Beurlaubung
- § 14 Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg
- § 15 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung

Abschnitt 4**Gleichstellungsbeauftragte**

- § 16 Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin
- § 17 Koordination, Stufenbeteiligung
- § 18 Rechtsstellung
- § 19 Aufgaben
- § 20 Information und Mitwirkung
- § 21 Einspruchsrecht
- § 22 Gerichtliches Verfahren

Abschnitt 5**Statistische Angaben, Bericht**

- § 23 Statistische Angaben
- § 24 Bericht

Abschnitt 1**Allgemeine Vorschriften****§ 1****Ziel des Gesetzes**

(1) Dieses Gesetz dient der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts. Nach Maßgabe dieses Gesetzes werden Soldatinnen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften für Soldatinnen und Soldaten zu verbessern. Die Funktionsfähigkeit der Streitkräfte wird dadurch nicht beeinträchtigt.

(2) Rechts- und Verwaltungsvorschriften für Soldatinnen und Soldaten sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

(3) Für Soldatinnen können Dienstgradbezeichnungen in weiblicher Form festgesetzt werden.

§ 2**Grundsätze**

(1) Alle Soldatinnen und Soldaten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben, sind in ihrem Aufgabenbereich verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Dies gilt auch für Soldatinnen und Soldaten, die außerhalb der Streitkräfte dienstliche Aufgaben wahrnehmen. Verpflichtete im Sinne dieses Gesetzes sind auch zivile Vorgesetzte, denen Soldatinnen und Soldaten unterstehen.

(2) Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststellen und bei deren Zusammenarbeit zu berücksichtigen.

§ 3 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für alle Soldatinnen und Soldaten.

(2) Bei der Ausgliederung von Aufgaben des Geschäftsbereichs des Bundesministeriums der Verteidigung in die Rechtsform eines Unternehmens des privaten Rechts soll auf die entsprechende Anwendung dieses Gesetzes hingewirkt werden.

(3) Bei der Gewährung von freiwilligen staatlichen Leistungen durch Dienststellen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung an Institutionen soll durch vertragliche Vereinbarungen sichergestellt werden, dass diese Institutionen die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden.

(4) Dieses Gesetz ist im Spannungs- und Verteidigungsfall nicht anwendbar.

(5) Im Rahmen von besonderen Auslandsverwendungen gilt dieses Gesetz, es sei denn, das Bundesministerium der Verteidigung erklärt es im Einzelfall zur Gewährleistung der Sicherheit oder Einsatzbereitschaft der eingesetzten Truppen für nicht oder nur eingeschränkt anwendbar; in diesem Fall hat das Bundesministerium der Verteidigung den Deutschen Bundestag hierüber unverzüglich zu unterrichten.

§ 4 Begriffsbestimmungen

(1) Familienpflichten im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn eine Soldatin oder ein Soldat mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine Angehörige oder einen Angehörigen, die oder der nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftig ist, tatsächlich betreut oder pflegt.

(2) Bereiche im Sinne dieses Gesetzes unter Berücksichtigung struktureller Vorgaben sind

1. die einzelnen Laufbahngruppen und Laufbahnen sowie Besoldungsgruppen,
2. die Statusgruppen der Berufssoldatinnen und Berufssoldaten sowie der Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit,
3. die militärischen Organisationsbereiche Heer, Luftwaffe, Marine und Sanitätsdienst.

(3) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind das Bundesministerium der Verteidigung sowie alle militärischen Dienststellen und Truppenteile ab der Einheitsebene.

(4) Qualifikation im Sinne dieses Gesetzes sind Eignung, Befähigung und Leistung.

(5) Soldatinnen sind dann als unterrepräsentiert anzusehen, wenn ihr Anteil in den einzelnen Bereichen nach Absatz 2 in allen Laufbahnen mit Ausnahme der Laufbahn des Sanitätsdienstes unter 15 Prozent, in der Laufbahn des Sanitätsdienstes unter 50 Prozent liegt. Das Bundesministerium der Verteidigung erstattet dem Deut-

schen Bundestag spätestens nach zwei Jahren Bericht, ob die in Satz 1 festgesetzten Quoten dem Ziel der Förderung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten angemessen Rechnung tragen; der Bericht nach § 24 bleibt hierdurch unberührt. Spätestens nach fünf Jahren entscheidet der Deutsche Bundestag, ob zur Förderung der Gleichstellung eine Änderung der in Satz 1 festgesetzten Quoten notwendig ist.

(6) Eine unmittelbare Diskriminierung von Soldatinnen ist gegeben, wenn diese auf Grund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als Soldaten erfahren, erfahren haben oder erfahren würden. Eine mittelbare Diskriminierung von Soldatinnen liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren die Soldatinnen in besonderer Weise gegenüber den Soldaten benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(7) (weggefallen)

Abschnitt 2

Maßnahmen zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten

§ 5 Grundsatz, entsprechende Anwendung von Vorschriften

(1) Dieser Abschnitt ist anzuwenden, soweit nicht ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

(2) Bei Verstößen der Dienststellen gegen die Benachteiligungsverbote bei Begründung eines Dienstverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg findet § 12 des Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetzes Anwendung.

§ 6 Personalwerbung, Dienstpostenbekanntgabe

(1) Anzeigen zur Personalwerbung sowie Dienstpostenbekanntgaben für die Streitkräfte müssen sowohl Frauen als auch Männer ansprechen. Der gesamte Anzeigentext darf nicht nur auf Personen eines Geschlechts zugeschnitten sein. In Anzeigen für Bereiche, in denen Soldatinnen nach Maßgabe des § 4 Abs. 2 und 5 unterrepräsentiert sind, ist hervorzuheben, dass Bewerbungen von Frauen erwünscht sind und dass Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden.

(2) Anzeigen zur Personalwerbung müssen im Hinblick auf mögliche künftige Funktionen der Bewerberinnen und Bewerber das vorausgesetzte Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Laufbahn oder der Verwendungsbereiche, mindestens jedoch einen Hinweis auf den Zugang zu entsprechenden Informationen, enthalten. Dienstpostenbekanntgaben müssen mit den Anforderungen der zu besetzenden Dienstposten übereinstimmen.

§ 7 Annahmeverfahren

(1) In Bereichen, in denen Soldatinnen unterrepräsentiert sind, sind in Annahmeverfahren mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu berücksichtigen, sofern Bewerbungen von Frauen in ausreichender Anzahl vorliegen und die Bewerberinnen das erforderliche Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen. Sind Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, sind sie bei gleicher Qualifikation bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(2) In Annahmegesprächen sind Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie nach der Sicherstellung der Betreuung von Kindern, behinderten oder pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit unzulässig. Ärztliche Untersuchungen zur Feststellung der körperlichen Eignung dürfen sich ohne ausdrückliche Einwilligung der Bewerberin nach § 4a des Bundesdatenschutzgesetzes nicht gezielt auf das Bestehen einer Schwangerschaft erstrecken.

(3) Prüfungskommissionen sollen zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.

§ 8 Auswahlentscheidungen beim beruflichen Aufstieg

Sind Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, sind sie beim beruflichen Aufstieg bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für Berufungen in das Dienstverhältnis, Umwandlungen des Dienstverhältnisses, Beförderungen, Laufbahnwechsel und für förderliche Verwendungsentscheidungen. Etwas anderes gilt ausnahmsweise nur dann, wenn in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. § 7 Abs. 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 9 Qualifikation, Benachteiligungsverbote

(1) Die Feststellung der Qualifikation bestimmt sich nach den Anforderungen der in Betracht kommenden Verwendungen und nach den Ausbildungsvoraussetzungen, den beruflichen Erfahrungen und Leistungen. Spezifische, durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind. Können bestimmte Verwendungen nicht in Teilzeitbeschäftigung wahrgenommen werden, sollen andere Verwendungen angeboten werden, damit der berufliche Aufstieg nicht unverhältnismäßig behindert wird.

(2) Folgende Gründe sind bei der vergleichenden Bewertung nicht zu berücksichtigen:

1. Beurlaubungen, Teilzeitbeschäftigung oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge jeweils auf Grund der Wahrnehmung von Familienpflichten,

2. Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen,
3. die Einkommenssituation des Ehepartners oder der Ehepartnerin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, des Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin.

§ 10 Aus-, Fort- und Weiterbildung

(1) Die Dienststellen haben durch geeignete Maßnahmen die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Soldatinnen zu unterstützen.

(2) Die Dienststellen müssen Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten die Teilnahme in geeigneter Weise ermöglichen, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Soweit erforderlich und in vertretbarem Rahmen möglich, sollen zusätzliche Veranstaltungen angeboten werden, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen von Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten entsprechen. Möglichkeiten der Kinderbetreuung sollen im Bedarfsfall angeboten werden.

(3) Dem mit der Personalführung und Personalbearbeitung beauftragten Personal sowie dem Personal in Funktionen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben soll Fortbildung über Maßnahmen zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften angeboten werden. Entsprechende Fortbildungsangebote der Dienststelle sollen wahrgenommen werden.

(4) Soldatinnen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen von Fortbildungsveranstaltungen einzusetzen.

§ 11 Gleichstellungsplan

(1) Der Gleichstellungsplan ist ein Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung, und zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten. Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der militärischen Personalführung sowie der Disziplinarvorgesetzten.

(2) Der Gleichstellungsplan muss die Situation der Soldatinnen im Vergleich zur Situation der Soldaten beschreiben und die bisherige Förderung der Soldatinnen in den einzelnen Bereichen (§ 4 Abs. 2 und 5) auswerten. Insbesondere sind zur Erhöhung des Anteils der Soldatinnen in den einzelnen Bereichen Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen konkreter Zielvorgaben vorzusehen. In jedem Gleichstellungsplan ist in Bereichen, in denen Soldatinnen unterrepräsentiert sind, für die Besetzung von Dienstposten die Anzahl von Soldatinnen festzulegen, die der in § 4 Abs. 5 genannten Quote entspricht. Personenbezogene Daten darf der Gleichstellungsplan nicht enthalten.

(3) Der Gleichstellungsplan wird von den Dienststellen, in denen eine Gleichstellungsbeauftragte zu wählen ist, im Benehmen mit den zuständigen personalbearbei-

tenden Dienststellen und unter frühzeitiger Beteiligung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten für vier Jahre erstellt. Er ist nach zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen. Hierbei sind insbesondere die Gründe sowie ergänzende Maßnahmen aufzunehmen, wenn erkennbar ist, dass die Ziele des Gleichstellungsplans sonst nicht oder nicht innerhalb der vorgesehenen Zeiträume erreicht werden können.

(4) Der Gleichstellungsplan sowie die Aktualisierungen sind in den hiervon erfassten Dienststellen zu veröffentlichen. Den Disziplinarvorgesetzten und der Fachaufsicht führenden Dienststelle ist der Gleichstellungsplan gesondert zur Verfügung zu stellen.

(5) Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans nicht umgesetzt worden sind, sind die Gründe im nächsten Gleichstellungsplan darzulegen und zusätzlich der vorgesetzten Dienststelle und der Fachaufsicht führenden Dienststelle mitzuteilen.

Abschnitt 3

Vereinbarkeit von Familie und Dienst für Soldatinnen und Soldaten

§ 12

Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen

Die Dienststelle hat Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Soldatinnen und Soldaten die Vereinbarkeit von Familie und Dienst erleichtern, soweit wichtige dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

§ 13

Teilzeitbeschäftigung und familienbedingte Beurlaubung

(1) Für Soldatinnen und Soldaten ist nach Maßgabe des § 30a des Soldatengesetzes Teilzeitbeschäftigung sowie nach Maßgabe des § 28 Abs. 5 des Soldatengesetzes familienbedingte Beurlaubung zu ermöglichen.

(2) Soldatinnen und Soldaten, die eine Teilzeitbeschäftigung oder eine familienbedingte Beurlaubung beantragen, sind durch ihre jeweilige personalbearbeitende Dienststelle insbesondere auf die dienst- und versorgungsrechtlichen Folgen hinzuweisen.

(3) Die Dienststelle hat darauf zu achten, dass die Soldatinnen und Soldaten in Teilzeitbeschäftigung eine ihrer ermäßigten Arbeitszeit entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten und sich daraus für die anderen Soldatinnen und Soldaten der Dienststelle keine unzumutbaren dienstlichen Mehrbelastungen ergeben.

§ 14

Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg

(1) Teilzeitbeschäftigte Soldatinnen und Soldaten, die eine Vollzeitbeschäftigung beantragen, und beurlaubte

Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten, die eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, müssen unter Beachtung ihrer Qualifikation bei der Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig berücksichtigt werden.

(2) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Soldatinnen und Soldaten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Dazu gehören die rechtzeitige Unterrichtung über Fortbildungsmaßnahmen und das Angebot zur Teilnahme während oder nach der Beurlaubung. Die Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme während der Beurlaubung begründet einen Anspruch auf Freistellung vom Dienst nach Ende der Beurlaubung. Die Dauer der Freistellung vom Dienst richtet sich nach der Dauer der Fortbildungsmaßnahme.

(3) Mit den Soldatinnen und Soldaten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung aus familiären Gründen Personalgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Verwendung nach der Beurlaubung informiert werden.

§ 15

Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung

(1) Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen und die dienstliche Beurteilung auswirken. Eine unterschiedliche Behandlung von teilzeitbeschäftigten und vollzeitbeschäftigten Soldatinnen und Soldaten ist nur zulässig, wenn wichtige sachliche Gründe sie rechtfertigen.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für wegen Familienpflichten beurlaubte Soldatinnen und Soldaten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung, der Teilzeit- und der Vollzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.

(3) Bei Beförderungen sind die sich aus der familienbedingten Beurlaubung ergebenden Verzögerungen angemessen zu berücksichtigen.

(4) Soldatinnen und Soldaten können während einer Beurlaubung gemäß Absatz 2 befördert werden, wenn die Eignung für den höheren Dienstgrad vor der Beurlaubung nachgewiesen wurde und die übrigen laufbahnrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Abschnitt 4

Gleichstellungsbeauftragte

§ 16

Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin

(1) Für die Divisionsebene und für die Dienststellen vergleichbarer Ebene wählen die Soldatinnen eine der jeweiligen Dienststelle zuzuordnende Gleichstellungsbeauftragte. Wahlberechtigt sind alle Soldatinnen in den der Division zugehörigen Dienststellen. Für die Wahl der

den Dienststellen vergleichbarer Ebene zugeordneten Gleichstellungsbeauftragten gilt Entsprechendes.

(2) Für die der Divisionsebene und den Dienststellen vergleichbarer Ebene übergeordneten Dienststellen werden ebenfalls der jeweiligen Dienststelle zuzuordnende Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Wahlberechtigt sind alle Soldatinnen dieser Dienststellen sowie der nachgeordneten Dienststellen, soweit sie nicht bereits nach Absatz 1 Satz 2 und 3 wahlberechtigt sind.

(3) Für die zentralen personalbearbeitenden Dienststellen einschließlich des Bundesministeriums der Verteidigung werden ebenfalls Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Wahlberechtigt sind alle Soldatinnen, für die in der jeweiligen zentralen personalbearbeitenden Dienststelle Personalentscheidungen getroffen werden, sowie die Soldatinnen der jeweiligen Dienststellen einschließlich der zugehörigen Dienststellen. Für die Gleichstellungsbeauftragte im Bundesministerium der Verteidigung sind die Soldatinnen dieser Dienststelle sowie die Soldatinnen wahlberechtigt, für die in dieser Dienststelle Personalentscheidungen getroffen werden.

(4) Die gemäß den Absätzen 1 bis 3 wahlberechtigten Soldatinnen wählen die jeweilige Gleichstellungsbeauftragte aus ihrem Kreis in geheimer Wahl. Wiederwahl ist möglich.

(5) Die gemäß den Absätzen 1 bis 4 gewählte Gleichstellungsbeauftragte wird von der Dienststelle, der sie zuzuordnen ist, für vier Jahre bestellt. Findet sich keine Kandidatin oder ist nach der Wahl keine Kandidatin gewählt, ist die Gleichstellungsbeauftragte von der Dienststelle, der sie zuzuordnen ist, aus dem Kreis der wahlberechtigten Soldatinnen von Amts wegen zu bestellen; hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Soldatin.

(6) Für Dienststellen ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte ist zusätzlich ab der Regimentsebene als Ansprechpartnerin für die Soldatinnen und Soldaten und für die zuständige Gleichstellungsbeauftragte eine Gleichstellungsvertrauensfrau zu bestellen, wenn dies tatsächlich möglich ist. Deren Aufgabe besteht in der Vermittlung von Informationen zwischen den Soldatinnen und Soldaten und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten. Die Gleichstellungsvertrauensfrau berät die zuständige Gleichstellungsbeauftragte in allen Fragen, welche die vertretenen Dienststellen betreffen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann der Gleichstellungsvertrauensfrau mit deren Einverständnis Aufgaben zur eigenständigen Erledigung bei den vertretenen Dienststellen übertragen.

(7) Für jede Gleichstellungsbeauftragte ist eine Stellvertreterin gemäß den Absätzen 1 bis 4 zu wählen und zu bestellen. Findet sich für die Wahl der Stellvertreterin keine Kandidatin oder ist nach der Wahl keine Kandidatin gewählt, ist eine Stellvertreterin auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten aus dem Kreis der Soldatinnen zu bestellen, die den Dienststellen angehören, für die gemäß den Absätzen 1 bis 3 eine Gleichstellungsbeauftragte zu wählen ist. Zur Bestellung bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Soldatin.

(8) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen keiner Personalvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein. Sie dürfen nicht zugleich Vertrauensperson nach dem Soldatenbeteiligungsgesetz sein oder einer Schwerbehindertenvertretung angehören.

(9) Bei vorzeitigem Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten oder bei ihrer nicht nur vorübergehenden Verhinderung ist eine Gleichstellungsbeauftragte für die restliche Amtszeit durch die Dienststelle, der sie zuzuordnen ist, neu zu bestellen. Entsprechendes gilt für die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten und die Gleichstellungsvertrauensfrau.

(10) Mindestens drei Wahlberechtigte oder die Leitung der Dienststelle, der die Gleichstellungsbeauftragte zuzuordnen ist, können binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Truppendienstgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Für das Verfahren gelten die Vorschriften der Wehrbeschwerdeordnung über das gerichtliche Antragsverfahren entsprechend. Die Truppendienstkammer soll mit mindestens einer Soldatin als ehrenamtlicher Richterin besetzt sein wobei eine ehrenamtliche Richterinnen oder ein ehrenamtlicher Richter Unteroffizier, die andere ehrenamtliche Richterinnen oder der andere ehrenamtliche Richter Staboffizier sein muss. Die Reihenfolge der Heranziehung richtet sich nach der einheitlichen Liste der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter für Verfahren nach diesem Gesetz, in der die verschiedenen Teilstreitkräfte angemessen zu berücksichtigen sind; § 74 Abs. 8 der Wehrdisziplinarordnung gilt entsprechend.

(11) Das Wahlergebnis im Bundesministerium der Verteidigung kann unmittelbar beim Bundesverwaltungsgericht (Wehrdienstsenate) angefochten werden. Absatz 10 gilt entsprechend.

(12) Das Bundesministerium der Verteidigung regelt das Verfahren für die Durchführung der Wahl nach den Grundsätzen der Absätze 2 bis 5 und 7 bis 11 durch Rechtsverordnung.

§ 17 Koordination, Stufenbeteiligung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte für Soldatinnen und Soldaten im Bundesministerium der Verteidigung ist für den Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungsvertrauensfrauen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung verantwortlich.

(2) Soweit Entscheidungen mit Wirkung für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, können deren Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der §§ 19 und 20

eine schriftliche Stellungnahme abgeben. Diese Stellungnahme ist der vorgesetzten Dienststelle und deren Gleichstellungsbeauftragter vorzulegen.

(3) Werden in zentralen personalbearbeitenden Dienststellen einschließlich des Bundesministeriums der Verteidigung Personalentscheidungen getroffen, ist an diesen Entscheidungen nur die Gleichstellungsbeauftragte dieser Dienststelle zu beteiligen.

§ 18 Rechtsstellung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar der zuständigen Dienststellenleitung zugeordnet. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist von ihrer dienstlichen Tätigkeit grundsätzlich für die volle regelmäßige Arbeitszeit unter Belassung der Geld- und Sachbezüge zu entlasten; ihr wird die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung gestellt. Näheres regelt das Bundesministerium der Verteidigung in Ausführungsbestimmungen.

(3) Der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin ist Gelegenheit zur Fortbildung insbesondere im Gleichstellungsrecht und in Fragen des Soldaten-, Soldatenbeteiligungs-, Personalvertretungs- sowie Organisations- und Haushaltsrechts zu geben. Entsprechende Fortbildungsangebote der Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragte wahrzunehmen.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält einen monatlichen Verfügungsfonds. Die Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Personalvertretungsmitglieder gilt entsprechend.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Die fiktive Nachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs ist im Hinblick auf die Einbeziehung in Personalauswahlentscheidungen zu gewährleisten. Die Gleichstellungsbeauftragte darf gegen ihren Willen nur versetzt oder kommandiert werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist.

(6) Die Dienststelle hat der Gleichstellungsbeauftragten auf deren Antrag hin eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit zu erteilen.

(7) Die Stellvertreterin hat im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte.

(8) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Gleichstellungsvertrauensfrauen unterliegen in allen Angelegenheiten, insbesondere hinsichtlich der persönlichen Verhältnisse von Soldatinnen und Soldaten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Dienststelle, auch über die Zeit ihrer Bestellung oder Beschäftigung hinaus, der Verschwiegenheitspflicht.

§ 19 Aufgaben

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat den Vollzug dieses Gesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu unterstützen; dies gilt auch für das Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz in Bezug auf das Verbot von Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Form von Belästigungen und sexuellen Belästigungen. Im Übrigen wirkt sie bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, welche die Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten, die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere bei

1. Personalangelegenheiten wie der Einstellung, Maßnahmen des beruflichen Aufstiegs und der vorzeitigen Entlassung aus dem Dienstverhältnis,
2. der Abfassung von Beurteilungs- und Auswahlrichtlinien und bei Besprechungen, welche die einheitliche Anwendung dieser Richtlinien in der Dienststelle sicherstellen sollen,
3. Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung.

Bei Entscheidungen über Versetzungen, Kommandierungen und Beförderungen hat sie auf ihren Antrag hin das Recht auf Beteiligung. Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung in Einzelfällen bei beruflicher Förderung, Beseitigung von Benachteiligung und Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften.

(2) Die Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragte in Verfahren zur Besetzung von Gremien nach Maßgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes zu beteiligen, sofern in der Dienststelle keine besondere Organisationseinheit zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten eingerichtet ist.

§ 20 Information und Mitwirkung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben unverzüglich und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen und vergleichenden Übersichten zur Verfügung zu stellen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Ihr soll Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gegeben werden. Sie hat im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben im Einzelfall Einsichtsrecht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten mit Ausnahme der Gesundheitsunterlagen. Die Einsichtnahme, deren Umfang und Zweck sind in der Personalakte zu vermerken.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte hat unmittelbares Vortragsrecht und unmittelbare Vortragspflicht bei der Dienststellenleitung und wird von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. In allen Fragen, die ihrer Mitwirkung unterliegen, hat die Gleichstellungsbe-

auftrage ein Initiativrecht. Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt regelmäßig durch schriftliches Votum, das zu den Akten zu nehmen ist. Folgt die Dienststelle dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, hat sie dieser die Gründe auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden durchführen. Sie kann jährlich in den einzelnen Dienststellen eine Versammlung der Soldatinnen einberufen, die der jeweiligen Dienststellenleitung vorher anzuzeigen ist. Sie kann an Personalversammlungen in Dienststellen teilnehmen, für die sie als Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist, und hat dort ein Rederecht, auch wenn sie nicht Angehörige dieser Dienststelle ist.

(4) Zur Klärung von Fragen grundsätzlicher Bedeutung, insbesondere zur Auslegung dieses Gesetzes, kann sich die Gleichstellungsbeauftragte unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte für Soldatinnen und Soldaten im Bundesministerium der Verteidigung wenden. Soweit dabei die Übermittlung personenbezogener Daten von Soldatinnen und Soldaten erforderlich ist, bedarf dies deren Einwilligung gemäß § 4a des Bundesdatenschutzgesetzes. Soweit eine Angelegenheit behandelt werden soll, die als Verschlussache eingestuft ist, bedarf die Gleichstellungsbeauftragte des Einvernehmens der Dienststelle.

§ 21

Einspruchsrecht

(1) Bei Verstößen der Dienststelle gegen dieses Gesetz oder gegen andere Vorschriften über die Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten sowie gegen den Gleichstellungsplan hat die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung ein Einspruchsrecht. Den Einspruch hat sie innerhalb einer Woche nach ihrer Kenntniserlangung schriftlich bei der Dienststellenleitung einzulegen. Er hat keine aufschiebende Wirkung. Die Dienststellenleitung kann die Vollziehung einer Maßnahme, gegen die sich der Einspruch richtet, bis zur Entscheidung über den Einspruch aussetzen.

(2) Die Dienststellenleitung soll über den Einspruch innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang des Einspruchs entscheiden. Hält sie den Einspruch für begründet, sind die Maßnahmen und ihre Folgen zu berichten sowie die Ergebnisse des Einspruchs bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen.

(3) Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für unbegründet, legt sie diesen der nächsthöheren Dienststellenleitung unverzüglich vor. Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Hat die Gleichstellungsbeauftragte für Soldatinnen und Soldaten im Bundesministerium der Verteidigung einen Einspruch eingelegt, der nicht zur Abhilfe geführt hat, kann sie unmittelbar das gerichtliche Verfahren einleiten.

§ 22

Gerichtliches Verfahren

(1) Bleibt der Einspruch erfolglos, kann die Gleichstellungsbeauftragte das Truppendienstgericht, die Gleichstellungsbeauftragte für Soldatinnen und Soldaten im Bundesministerium der Verteidigung das Bundesverwaltungsgericht (Wehrdienstsenate) anrufen. Sie kann das Gericht auch anrufen, wenn über den Einspruch ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden worden ist. Die Anrufung kann nicht vor Ablauf von drei Monaten seit Einlegung des Einspruchs erfolgen, außer wenn wegen besonderer Umstände des Falles eine kürzere Frist geboten ist. Liegt ein zureichender Grund dafür vor, dass über den Einspruch noch nicht entschieden ist, setzt das Gericht das Verfahren bis zum Ablauf einer von ihm bestimmten Frist, die verlängert werden kann, aus. Wird dem Einspruch innerhalb der vom Gericht gesetzten Frist stattgegeben, ist die Hauptsache für erledigt zu erklären. In keinem Fall hat die Anrufung des Gerichts aufschiebende Wirkung. Für das Verfahren gelten die Vorschriften der Wehrbeschwerdeordnung über das gerichtliche Antragsverfahren entsprechend. Für die Auswahl der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter gilt § 16 Abs. 10 Satz 3 und 4 entsprechend.

(2) Die Anrufung des Gerichts kann nur darauf gestützt werden, dass

1. die Dienststelle Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat oder
2. die Dienststelle einen den Vorschriften dieses Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat.

(3) Die Dienststelle trägt die der Gleichstellungsaufträgen entstehenden Kosten.

Abschnitt 5

Statistische Angaben, Bericht

§ 23

Statistische Angaben

Das Bundesministerium der Verteidigung erfasst statistisch für die einzelnen Bereiche

1. jährlich die Zahl der Soldatinnen und Soldaten, gegliedert nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung sowie familienbedingter Beurlaubung,
2. jährlich die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber sowie die Zahl der eingestellten Soldatinnen und Soldaten,
3. jährlich die Zahl der Soldatinnen und Soldaten, für die ein Status- oder ein Laufbahnwechsel entschieden oder für die eine Förderperspektive vergeben wurde, sowie
4. nach den jeweiligen Beurteilungsterminen eine Auswertung der dienstlichen Beurteilung der Soldatinnen und Soldaten, bezogen auf Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung.

§ 24
Bericht

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle zwei Jahre einen Bericht über die Situation der Soldatinnen im Vergleich zu der Situation der Soldaten in dem in § 3 genannten Geltungsbereich und über die Anwen-

dung dieses Gesetzes nach Auswertung der statistischen Angaben vor. Der Bericht kann mit dem durch die Bundesregierung gemäß § 25 des Bundesgleichstellungsgesetzes vorzulegenden Bericht verbunden werden und vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen besonders hervorheben. Er darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

Anhang 2

Auswertung gemäß § 23 SGLG Bundeswehr gesamt Januar 2005

Soldaten und Soldatinnen

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt				
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll	
Offiz TrD	B10-B6	106		58			25			189			28	
	B03	150		90			35			275			41	
	A16	391		229			91			711			107	
	A15	1199		667			279			2145			322	
	A14	2613		1535			658			4806			721	
	A13	1307	3	0,229	853	1	0,117	351	1	0,284	2511	5	0,199	377
	StOffz	5766	3	0,052	3432	1	0,029	1439	1	0,069	10637	5	0,047	1596
	A12	1328			343			165			1836			275
	A11	1278	7	0,547	910	3	0,329	392	1	0,255	2580	11	0,426	387
	A10	2772			1164			437			4373			656
	A09	2009	68	3,384	969	34	3,508	415	35	8,433	3393	137	4,037	509
	Lt-Hptm	7387	75	1,015	3386	37	1,092	1409	36	2,555	12182	148	1,214	1827
	Offiz gesamt	13153	78	0,593	6818	38	0,557	2848	37	1,299	22819	153	0,67	3423
OA TrD	A08Z	1040	90	8,653	359	38	10,584	204	29	14,215	1603	157	9,794	240
	A07	73	4	5,479	121	3	2,479	51	9	17,647	245	16	6,53	37
	A05	1089	83	7,621	416	40	9,615	194	39	20,103	1699	162	9,535	255
	A04	738	59	7,994	434	49	11,29	220	48	21,818	1392	156	11,206	209
	A03Z	234	40	17,094	110	27	24,545	1			345	67	19,42	52
	A03	6	2	33,333	1						7	2	28,571	1
	OA gesamt	3180	278	8,742	1441	157	10,895	670	125	18,656	5291	560	10,584	794
Uffz TrD	A09Z	564			27			1						89
	A09	1557			38			13						241
	A08Z	3728	3	0,08	268			65						609
	A07Z	5235	22	0,42	573	5	0,872	89						885
	A07	2125	73	3,435	281	12	4,27	28						365
	Fw	13209	98	0,741	1187	17	1,432	196						2189

noch Anhang 2

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt			
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll
Uffz GeolInfD	A09Z	12		1						13			2
	A09	15								15			2
	A08Z	59								59			9
	A07Z	41								41			6
	A07	8		2						10			2
	Fw	135		3						138			21
	A06	6		1						7			1
	A05												
	Uffz	6		1						7			1
	Uffz gesamt	141		4						145			22
Offz MilFD	A13	163		107						46			47
	A12	511		368						119			150
	A11	2470		1817	1	0,055				801	1	0,019	763
	A10	1262	1	0,079	1144	1	0,087			541	2	0,067	442
	A09	491	13	2,647	329	3	0,911			143	2	1,398	144
	Offz gesamt	4897	14	0,285	3765	5	0,132			1650	2	0,121	1547
	A08Z	651	17	2,611	443	7	1,58			203	4	1,97	195
	A07	51	3	5,882	33					87	3	3,448	13
	OA gesamt	702	20	2,849	476	7	1,47			206	4	1,941	208
	ROA	A07	6		6						12		
A05		216	1	0,462	16	1	6,25			19	2	0,796	38
A04		10		1						14			2
A03Z				1						1			
A03													
ROA gesamt		232	1	0,431	24	1	4,166			22	2	0,719	42
Uffz FachD	A09Z	1365		990						322			402
	A09	2889		2490						797			926
	A08Z	6186	13	0,21	5049	2	0,039			1674	2	0,119	1936
	A07Z	9429	78	0,827	7499	35	0,466			1703	11	0,645	2795
										18631	124	0,665	

noch Anhang 2

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuiformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt				
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll	
noch Uffz FachD	A07	2058	152	7,385	2022	137	6,775	677	64	9,453	4757	353	7,42	714
	Fw	21927	243	1,108	18050	174	0,963	5173	77	1,488	45150	494	1,094	6773
	A06	2357	152	6,448	1113	80	7,187	500	71	14,2	3970	303	7,632	596
	A05	749	63	8,411	394	46	11,675	134	24	17,91	1277	133	10,415	192
	Uffz (FA)	3106	215	6,922	1507	126	8,36	634	95	14,984	5247	436	8,309	787
	A07	1972	4	0,202	1716	1	0,058	506			4194	5	0,119	629
	A06	14828	958	6,46	4720	312	6,61	3212	261	8,125	22760	1531	6,726	3414
	A05	4694	313	6,668	2185	158	7,231	687	73	10,625	7566	544	7,19	1135
	FachUffz	21494	1275	5,931	8621	471	5,463	4405	334	7,582	34520	2080	6,025	5178
	Uffz gesamt	46527	1733	3,724	28178	771	2,736	10212	506	4,954	84917	3010	3,544	12738
Msch (FA) FachD	A04	135	28	20,74	112	6	5,357	51	14	27,45	298	48	16,107	45
	A03Z	51	12	23,529	13	1	7,692	37	8	21,621	101	21	20,792	15
	A03	7	1	14,285	3	1	33,333	22	7	31,818	32	9	28,125	5
	Msch (FA) gesamt	193	41	21,243	128	8	6,25	110	29	26,363	431	78	18,097	65
	A04	651	63	9,677	379	29	7,651	264	33	12,499	1294	125	9,659	194
Msch (UA) FachD	A03Z	194	36	18,556	47	6	12,765	105	16	15,238	346	58	16,763	52
	A03	92	29	31,521	53	29	54,716	180	29	16,111	325	87	26,769	49
	Msch (UA) gesamt	937	128	13,66	479	64	13,361	549	78	14,207	1965	270	13,74	295
	A05Z	536			256	1	0,39	96			888	1	0,112	133
	A05	2656	41	1,543	1076	15	1,394	465	15	3,225	4197	71	1,691	630
Msch TrD/ FachD	A04Z													
	A04	11846	480	4,052	2731	97	3,551	1022	75	7,338	15599	652	4,179	2340
	A03Z	665	78	11,729	66	16	24,242	89	13	14,606	820	107	13,048	123
	A03	695	63	9,064	129	15	11,627	96	12	12,499	920	90	9,782	138
	Msch gesamt	16398	662	4,037	4258	144	3,381	1768	115	6,504	22424	921	4,107	3364
Offiz MilMus	A16	1									1			
	A15	1			1						2			
	A14	15			3						20			3

noch Anhang 2

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffeneinheitsuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt			
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll
Msch MilMus	56	4	7,142	4			1			61	4	6,557	9
A03Z	2	1	50							2	1	50	
A03	1	1	100							1	1	100	
Msch gesamt	80	6	7,5	6			4			90	6	6,666	14
Gesamt ohne SanD	107013	3490	3,261	47596	1261	2,649	18609	914	4,911	173218	5665	3,27	25983
davon BS	31239	54	0,172	18286	17	0,092	6664	13	0,195	56189	84	0,149	8428
davon SaZ	75774	3436	4,534	29310	1244	4,244	11945	901	7,542	117029	5581	4,768	17554

Sanitätsdienst

Offiz SanD	9			4			3			16			8
B09-B06													
B03	32	1	3,125	15			6			53	1	1,886	27
A16	97	1	1,03	43	2	4,651	24			164	3	1,829	82
A15	482	57	11,825	170	9	5,294	91	9	9,89	743	75	10,094	372
A14	752	194	25,797	248	69	27,822	130	37	28,461	1130	300	26,548	565
A13	637	273	42,857	201	121	60,199	124	67	54,032	962	461	47,92	481
SanOffiz	2009	526	26,182	681	201	29,515	378	113	29,894	3068	840	27,379	1534
A09	611	327	53,518	157	95	60,509	85	57	67,058	853	479	56,154	427
Offiz gesamt	2620	853	32,557	838	296	35,322	463	170	36,717	3921	1319	33,639	1961
A08Z	57	38	66,666	23	17	73,913	7	6	85,714	87	61	70,114	44
A07	96	42	43,749	17	10	58,823	18	10	55,555	131	62	47,328	66
A05	72	31	43,055	22	11	49,999	18	10	55,555	112	52	46,428	56
A04	58	24	41,379	13	5	38,461	7	4	57,142	78	33	42,307	39
A03Z	74	43	58,108	23	17	73,913	15	9	59,999	112	69	61,607	56
A03	8	7	87,5	5	5	100				13	12	92,307	7
OA gesamt	365	185	50,684	103	65	63,106	65	39	59,999	533	289	54,221	267
A09Z	127			42			12			181			91
A09	321			134			49			504			252
A08Z	796	120	15,075	413	116	28,087	161	66	40,993	1370	302	22,043	685
A07Z	1457	589	40,425	480	238	49,583	190	94	49,473	2127	921	43,3	1064

noch Anhang 2

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuiformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt				
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll	
noch Uffiz SanD	A07	808	339	41,955	152	62	40,789	94	44	46,808	1054	445	42,22	527
	Fw	3509	1048	29,866	1221	416	34,07	506	204	40,316	5236	1668	31,856	2618
	A06	348	131	37,643	66	28	42,424	31	15	48,387	445	174	39,101	223
	A05	260	92	35,384	49	17	34,693	27	12	44,444	336	121	36,011	168
	Uffiz (FA)	608	223	36,677	115	45	39,13	58	27	46,551	781	295	37,772	391
	A07	220	102	46,363	49	27	55,102	42	23	54,761	311	152	48,874	156
	A06	1177	617	52,421	187	120	64,171	177	120	67,796	1541	857	55,613	771
	A05	258	112	43,41	45	10	22,222	6	3	49,999	309	125	40,453	155
	FachUffiz	1655	831	50,211	281	157	55,871	225	146	64,888	2161	1134	52,475	1081
	Uffiz gesamt	5772	2102	36,417	1617	618	38,218	789	377	47,782	8178	3097	37,869	4089
Msch (FA) SanD	A04	84	54	64,285	21	12	57,142	11	9	81,818	116	75	64,655	58
	A03Z	71	48	67,605	14	11	78,571	12	9	74,999	97	68	70,103	49
	A03	21	7	33,333	2	1	50	2	2	100	25	10	40	13
	Msch (FA)	176	109	61,931	37	24	64,864	25	20	80	238	153	64,285	119
	A04	38	11	28,947	2			1	1	100	41	12	29,268	21
Msch (UA) SanD	A03Z	8	5	62,5							8	5	62,5	4
	A03	1	1	100				1			2	1	50	1
	Msch (UA)	47	17	36,17	2			2	1	50	51	18	35,294	26
	A05Z	87	7	8,045	111	19	17,117	31	12	38,709	229	38	16,593	115
Msch SanD	A05	449	37	8,24	80	5	6,25	44	14	31,818	573	56	9,773	287
	A04Z													
	A04	1756	262	14,92	348	40	11,494	109	28	25,688	2213	330	14,911	1107
	A03Z	166	97	58,433	4	3	75	8	6	75	178	106	59,55	89
	A03	87	27	31,034	1						88	27	30,681	44
	Msch gesamt	2545	430	16,895	544	67	12,316	192	60	31,249	3281	557	16,976	1641
	Gesamt SanD	11525	3696	32,069	3141	1070	34,065	1536	667	43,424	16202	5433	33,532	8101
davon BS	2123	232	10,927	829	113	13,63	334	66	19,76	3286	411	12,507	1643	
davon SaZ	9402	3464	36,843	2312	957	41,392	1202	601	49,999	12916	5022	38,882	6458	
Gesamtzahl	118538	7186	6,062	50737	2331	4,594	20145	1581	7,848	189420	11098	5,858		

Anhang 3

Auswertung gemäß § 23 SGLG Bundeswehr gesamt Januar 2007

Soldaten und Soldatinnen

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt				
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll	
Offiz TrD	B10-B6	108		54			27			189			28	
	B03	145		88			37			270			41	
	A16	375		227			96			698			105	
	A15	1119		660			279			2058			309	
	A14	2526	1	0,039	1473			647			4646	1	0,021	697
	A13	1412	2	0,141	839	4	0,476	342	1	0,292	2593	7	0,269	389
	StOffiz	5685	3	0,052	3341	4	0,119	1428	1	0,07	10454	8	0,076	1568
	A12	1286			365			171			1822			273
	A11	1178	7	0,594	906	3	0,331	371	1	0,269	2455	11	0,448	368
	A10	2820	35	1,241	1207	6	0,497	429	14	3,263	4456	55	1,234	668
	A09	2539	200	7,877	925	98	10,594	470	83	17,659	3934	381	9,684	590
	Lt-Hptm	7823	242	3,093	3403	107	3,144	1441	98	6,8	12667	447	3,528	1900
	Offiz gesamt	13508	245	1,813	6744	111	1,645	2869	99	3,45	23121	455	1,967	3468
OA TrD	A08Z	649	51	7,858	305	43	14,098	180	41	22,777	1134	135	11,904	170
	A07	288	17	5,902	268	25	9,328	95	15	15,789	651	57	8,755	98
	A05	833	71	8,523	523	55	10,516	242	48	19,834	1598	174	10,888	240
	A04	892	119	13,34	138	10	7,246	208	39	18,749	1238	168	13,57	186
	A03Z	108	15	13,888	212	44	20,754	11	2	18,181	331	61	18,429	50
	A03	3			47	17	36,17				50	17	34	8
	OA gesamt	2773	273	9,844	1493	194	12,993	736	145	19,701	5002	612	12,235	750
Uffz TrD	A09Z	596			68			12			676			101
	A09	1535			82			34			1651			248
	A08Z	3781	8	0,211	365	3	0,821	118	2	1,694	4264	13	0,304	640
	A07Z	5852	108	1,845	687	17	2,474	137	2	1,459	6676	127	1,902	1001
	A07	1529	82	5,362	250	14	5,6	70	9	12,857	1849	105	5,678	277
	Fw	13293	198	1,489	1452	34	2,341	371	13	3,504	15116	245	1,62	2267

noch Anhang 3

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuiformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt			
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll
Uffz GeolInfD	A09Z	14		2						16			2
	A09	29		12						41			6
	A08Z	59		25						84			13
	A07Z	49	2	4,081	19	3	15,789			68	5	7,352	10
	A07			2			1			3			
	Fw	151	2	1,324	60	3	4,999	1		212	5	2,358	32
	A06	3								3			
	A05	2								2			
	Uffz	5								5			1
	Uffz gesamt	156	2	1,282	60	3	4,999	1		217	5	2,304	33
Offz MilFD	A13	150		110			48			308			46
	A12	491		423			137			1051			158
	A11	2354		1856	1	0,053	825			5035	1	0,019	755
	A10	1038	10	0,963	830	3	0,361	414		2282	13	0,569	342
	A09	637	19	2,982	389	3	0,771	191	4	1217	26	2,136	183
	Offz gesamt	4670	29	0,62	3608	7	0,194	1615	4	9893	40	0,404	1484
	A08Z	602	22	3,654	461	10	2,169	187	5	1250	37	2,96	188
	A07	32	3	9,375	33	3	9,09	8		73	6	8,219	11
	OA gesamt	634	25	3,943	494	13	2,631	195	5	1323	43	3,25	198
	ROA	5								5			1
Uffz FachD	A05	153	3	1,96	9	1	11,111			162	4	2,469	24
	A04	14	1	7,142	6		14			34	1	2,941	5
	A03Z	9			18					27			4
	A03				1					1			
	ROA gesamt	181	4	2,209	34	1	2,941	14		229	5	2,183	34
	A09Z	1421			1034			333		2788			418
	A09	3080			2466			773		6319			948
	A08Z	6440	18	0,279	4986	4	0,08	1623	5	13049	27	0,206	1957
	A07Z	8386	237	2,826	7044	170	2,413	1866	89	17296	496	2,867	2594

noch Anhang 3

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuiformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt				
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll	
noch Uffz FachD	A07	1808	169	9,347	1676	157	9,367	769	109	14,174	4253	435	10,228	638
	Fw	21135	424	2,006	17206	331	1,923	5364	203	3,784	43705	958	2,191	6556
	A06	2887	227	7,862	1202	112	9,317	443	74	16,704	4532	413	9,112	680
	A05	679	77	11,34	216	20	9,259	53	2	3,773	948	99	10,443	142
	Uffz (FA)	3566	304	8,524	1418	132	9,308	496	76	15,322	5480	512	9,343	822
	A07	5223	157	3,005	2251	55	2,443	908	25	2,753	8382	237	2,827	1257
	A06	13588	1168	8,595	5028	435	8,651	2732	260	9,516	21348	1863	8,726	3202
	A05	3870	335	8,656	940	101	10,744	588	59	10,034	5398	495	9,17	810
	FachUffz	22681	1660	7,318	8219	591	7,19	4228	344	8,136	35128	2595	7,387	5269
	Uffz gesamt	47382	2388	5,039	26843	1054	3,926	10088	623	6,175	84313	4065	4,821	12647
Msch (FA) FachD	A04	111	13	11,711	41	6	14,634	15	1	6,666	167	20	11,976	25
	A03Z	149	34	22,818	18	8	44,444	2			169	42	24,852	25
	A03	42	23	54,761	11	3	27,272	17			70	26	37,142	11
	Msch (FA) gesamt	302	70	23,178	70	17	24,285	34	1	2,941	406	88	21,674	61
	A04	836	120	14,354	345	44	12,753	227	23	10,132	1408	187	13,281	211
Msch (UA) FachD	A03Z	102	27	26,47	85	12	14,117	63	4	6,349	250	43	17,2	38
	A03	96	30	31,249	41	14	34,146	102	4	3,921	239	48	20,083	36
	Msch (UA) gesamt	1034	177	17,117	471	70	14,861	392	31	7,908	1897	278	14,654	285
	A05Z	151	3	1,986	216	5	2,314	71	1	1,408	438	9	2,054	66
	A05	3698	97	2,623	1159	25	2,157	473	21	4,439	5330	143	2,682	800
Msch TrD/ FachD	A04Z													
	A04	12675	475	3,747	2981	159	5,333	1364	82	6,011	17020	716	4,206	2553
	A03Z	658	88	13,373	260	41	15,769	83	10	12,048	1001	139	13,886	150
	A03	719	77	10,709	240	46	19,166	101	9	8,91	1060	132	12,452	159
	Msch gesamt	17901	740	4,133	4856	276	5,683	2092	123	5,879	24849	1139	4,583	3727
Offiz MilMus	A16	1									1			
	A15	1			1						2			
	A14	12			2			2			16			2

noch Anhang 3

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuiformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt			
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll
noch Offiz MilMus	A13	1		1						2			
	StOffiz	15		4						21			3
	A12												
	A11	3	1	33,333	3					6	1	16,666	1
	Hptm	3	1	33,333	3					6	1	16,666	1
	Offiz gesamt	18	1	5,555	7					27	1	3,703	4
	OA MilMus	1								1			
	A08Z	1								1			
	A07												
	A05												
Uffz MilMus	OA gesamt	2								2			
	A09Z	33		9						45			7
	A09	92		31						144			22
	A08Z	233	9	3,862	53					318	15	4,716	48
	A07Z	155	31	19,999	48	6	12,499			214	38	17,757	32
	A07	75	12	15,999	8					83	12	14,457	12
	Fw	588	52	8,843	149	6	4,026			804	65	8,084	121
	A06	53	14	26,415	4					58	14	24,137	9
	A05	26	5	19,23	3					29	5	17,241	4
	Uffz (FA)	79	19	24,05	7					87	19	21,839	13
	A07	8	3	37,5	3					13	3	23,076	2
	A06	7	3	42,857						8	3	37,5	1
	A05	24	10	41,666	1	1	100			25	11	44	4
	FachUffz	39	16	41,025	4	1	25			46	17	36,956	7
	Uffz gesamt	706	87	12,322	160	7	4,375			937	101	10,779	141
Msch MilMus									1				
A05	31			3					37				6
A04Z													
A04	42	9	21,428	2					46	9	19,565	7	

noch Anhang 3

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuiformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt			
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll
noch Msch MilMus	1									1			
Msch gesamt	74	9	12,162	5			6			85	9	10,588	13
Gesamt ohne SanD	106188	4507	4,244	46635	1829	3,921	18973	1073	5,655	171796	7409	4,312	25769
davon BS	30089	104	0,345	18007	44	0,244	6529	32	0,49	54625	180	0,329	8194
davon SaZ	76099	4403	5,785	28628	1785	6,235	12444	1041	8,365	117171	7229	6,169	17576

Sanitätsdienst

Offiz SanD	B09-B06	11	1	9,09	5					1			17	1	5,882	9
	B03	31			14					8			53			27
	A16	95	4	4,21	44	3	6,818	1	4	25	1	4	164	8	4,878	82
	A15	516	67	12,984	188	11	5,851	10	11,235	89	10	11,235	793	88	11,097	397
	A14	803	237	29,514	243	97	39,917	63	41,721	151	63	41,721	1197	397	33,166	599
	A13	632	333	52,689	194	123	63,402	64	56,637	113	64	56,637	939	520	55,378	470
	SanOffiz	2088	642	30,747	688	234	34,011	138	35,658	387	138	35,658	3163	1014	32,058	1582
	A09	474	239	50,421	122	74	60,655	44	60,273	73	44	60,273	669	357	53,363	335
	Offiz gesamt	2562	881	34,387	810	308	38,024	182	39,565	460	182	39,565	3832	1371	35,777	1916
OA SanD	A08Z	44	15	34,09	12	6	49,999	4	57,142	7	4	57,142	63	25	39,682	32
	A07	101	52	51,485	26	19	73,076	8	53,333	15	8	53,333	142	79	55,633	71
	A05	127	60	47,244	42	26	61,904	12	48	25	12	48	194	98	50,515	97
	A04	47	20	42,553	11	8	72,727	4	44,444	9	4	44,444	67	32	47,761	34
	A03Z	89	59	66,292	26	18	69,23	13	72,222	18	13	72,222	133	90	67,669	67
	A03	21	16	76,19									21	16	76,19	11
	OA gesamt	429	222	51,748	117	77	65,811	41	55,405	74	41	55,405	620	340	54,838	310
Uffiz SanD	A09Z	150			58					17			225			113
	A09	353			124	1	0,806			48			525	1	0,19	263
	A08Z	922	198	21,475	437	143	32,723	88	46,315	190	88	46,315	1549	429	27,695	775
	A07Z	1890	754	39,894	438	200	45,662	91	43,54	209	91	43,54	2537	1045	41,19	1269
	A07	563	288	51,154	101	60	59,405	41	60,294	68	41	60,294	732	389	53,142	366
	Fw	3878	1240	31,975	1158	404	34,887	220	41,353	532	220	41,353	5568	1864	33,477	2784

noch Anhang 3

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffeneuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt			
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll
noch Uffz SanD	A06	433	186	42,956	98	44	44,897	62	40	64,516	270	45,531	297
	A05	182	79	43,406	92	49	53,26	39	19	48,717	147	46,964	157
	Uffz (FA)	615	265	43,089	190	93	48,947	101	59	58,415	417	46,026	453
	A07	413	202	48,91	89	52	58,426	61	40	65,573	294	52,22	282
	A06	841	550	65,398	223	166	74,439	153	122	79,738	838	68,857	609
	A05	130	73	56,153	22	5	22,727	10	3	30	81	49,999	81
	FachUffz	1384	825	59,609	334	223	66,766	224	165	73,66	1213	62,461	971
Uffz gesamt	5877	2330	39,646	1682	720	42,806	857	444	51,808	8416	3494	41,516	4208
Msch (FA) SanD	A04	36	24	66,666	11	7	63,636	10	5	50	36	63,157	29
	A03Z	82	60	73,17	29	18	62,068	22	15	68,181	93	69,924	67
	A03	52	43	82,692	11	6	54,545	15	9	59,999	78	74,358	39
	Msch (FA)	170	127	74,705	51	31	60,784	47	29	61,702	268	187	69,776
Msch (UA) SanD	A04	18	8	44,444	1	1	100	14	8	57,142	17	51,515	17
	A03Z	5			1			3	1	33,333	9	11,111	5
	A03	2	1	50				1	1	100	3	66,666	2
	Msch (UA)	25	9	36	2	1	50	18	10	55,555	45	44,444	23
Msch SanD	A05Z	57	5	8,771	61	7	11,475	7	2	28,571	125	11,2	63
	A05	845	89	10,532	105	4	3,809	53	8	15,094	1003	10,069	502
	A04Z												
	A04	1981	505	25,492	558	183	32,795	141	47	33,333	2680	27,425	1340
Gesamt SanD davon BS davon SaZ	A03Z	191	92	48,167	73	43	58,904	22	11	49,999	286	51,048	143
	A03	90	46	51,111	17	9	52,941	17	12	70,588	124	54,032	62
	Msch gesamt	3164	737	23,293	814	246	30,221	240	80	33,333	4218	25,201	2109
	Gesamt SanD	12227	4306	35,217	3476	1383	39,787	1696	786	46,344	17399	6475	37,214
Gesamtzahl		2244	293	13,057	842	136	16,152	336	76	22,619	3422	14,757	1711
		9983	4013	40,198	2634	1247	47,342	1360	710	52,205	13977	42,713	6989
	118415	8813	7,442	50111	3212	6,409	20669	1859	8,994	189195	13884	7,338	

Anhang 4

Ordnung der Laufbahnen (Stand: Okt 2007)

Laufbahngruppe	Laufbahn	Dienstgradgruppe	Dienstgrad	Besoldungsgruppe	Grundsätzlicher Status (SaZ-BS) in den BesGrp	
Mannschaften	des Truppendienstes des Sanitätsdienstes des Militärmusikdienstes	Mannschaften	Soldat (z. B. Schütze, Matrose)	A 3	SaZ	
			Gefreiter	A 3 Z	SaZ	
			Obergefreiter	A 4	SaZ	
			Hauptgefreiter	A 4 Z	SaZ	
			Stabsgefreiter	A 5	SaZ	
			Oberstabsgefreiter	A 5 Z	SaZ	
Unteroffiziere	a) Fachunteroffiziere des Sanitätsdienstes des Militärmusikdienstes des Geoinformationsdienstes der Bundeswehr des allgemeinen Fachdienstes	Unteroffiziere ohne Portepee	Unteroffizier/Maat	A 5	SaZ	
			Stabsunteroffizier/Obermaat	A 6/A 7	SaZ	
	b) Feldwebel des Truppendienstes des Sanitätsdienstes des Militärmusikdienstes des Geoinformationsdienstes der Bundeswehr des allgemeinen Fachdienstes	Unteroffiziere mit Portepee	Feldwebel/Bootsmann	A 7	SaZ/BS	
			Oberfeldwebel/Oberbootsmann	A 7	SaZ/BS	
			Hauptfeldwebel/Hauptbootsmann	A 8 Z	SaZ/BS	
			Stabsfeldwebel/Stabsbootsmann	A 9	BS	
			Oberstabsfeldwebel/ Oberstabsbootsmann	A 9 Z	BS	
	Offiziere	des Truppendienstes des Militärmusikdienstes des Geoinformationsdienstes der Bundeswehr	Leutnante	Leutnant/Leutnant zS	A 9	SaZ/BS
				Oberleutnant/Oberleutnant zS	A 10	SaZ/BS
Hauptleute			Hauptmann/Kapitänleutnant	A 11/A 12	SaZ/BS	
			Stabsoffiziere	Major/Korvettenkapitän	A 13	BS
Oberstleutnant/Fregattenkapitän				A 14/A 15	BS	
Oberst/Kapitän zS				A 16/B 3	BS	
Generale/ Admirale			Brigadegeneral/Flottillenadmiral	B 6	BS	
			Generalmajor/Konteradmiral	B 7	BS	
			Generalleutnant/Vizeadmiral	B 9	BS	
			General/Admiral	B 10	BS	
des Sanitätsdienstes		Stabsoffiziere	Stabsarzt	A 13	SaZ/BS	
			Oberstabsarzt	A 14	SaZ/BS	
			Oberfeldarzt/Flottillenarzt	A 15	BS	
		Generale/ Admirale	Oberstarzt/Flottenarzt	A 16/B 3	BS	
			Generalarzt/Admiralarzt	B 6	BS	
			Generalstabsarzt/Admiralstabsarzt	B 7	BS	
			Generaloberstabsarzt/ Admiraloberstabsarzt	B 9	BS	
des militärfachlichen Dienstes		Leutnante	Leutnant/Leutnant zS	A 9	BS	
	Oberleutnant/Oberleutnant zS		A 10	BS		
	Hauptleute	Hauptmann Kapitänleutnant	A 11 / A 12	BS		
		Stabshauptmann/Stabskapitänleutnant	A 13	BS		

Anhang 5**Mindestdienstzeiten¹ für die Beförderung/Einweisung (Stand Okt 2007) von**

- **Offizieren des Truppendienstes,**
- **Offizieren des Militärmusikdienstes,**
- **Offizieren des Geoinformationsdienstes der Bundeswehr,**
- **Offizieren des militärfachlichen Dienstes.**

Dienstgrad	Besoldungsgruppe	Dienstzeit/Offizierdienstzeit
Leutnant/Leutnant zur See	A 9	3 Jahre Dienstzeit
Oberleutnant/Oberleutnant zur See	A 10	2 ½ Jahre Offizierdienstzeit
Hauptmann/Kapitänleutnant	A 11	5 ½ Jahre Offizierdienstzeit
Hauptmann²/Kapitänleutnant²	A 12	3 Jahre seit Ernennung zum Oberleutnant 5 ½ Jahre Offizierdienstzeit
Stabshauptmann/Stabskapitänleutnant (nur in der Laufbahn des militärischen Dienstes)	A 13	15 Jahre Offizierdienstzeit 6 Jahre seit Ernennung zum Hauptmann
Major/Korvettenkapitän	A 13	10 Jahre Offizierdienstzeit 4 ½ Jahre seit Ernennung zum Hauptmann
Oberstleutnant/Fregattenkapitän	A 14	13 Jahre Offizierdienstzeit 3 Jahre seit Ernennung zum Major
Oberstleutnant²/Fregattenkapitän²	A 15	13 Jahre Offizierdienstzeit 3 Jahre seit Ernennung zum Oberstleutnant
Oberst/Kapitän zur See	A 16	17 Jahre Offizierdienstzeit 1 Jahr seit Ernennung zum Oberstleutnant
Oberst²/Kapitän zur See²	B 3	17 Jahre Offizierdienstzeit 3 Jahre seit Ernennung zum Oberst
Brigadegeneral/Flottillenadmiral	B 6	1 Jahr seit Ernennung zum Oberst
Generalmajor/Konteradmiral	B 7	1 Jahr seit Ernennung zum Brigadegeneral
Generalleutnant/Vizeadmiral	B 9	1 Jahr seit Ernennung zum Generalmajor
General/Admiral	B 10	1 Jahr seit Ernennung zum Generalleutnant

Offiziere des Sanitätsdienstes

¹ Für Angehörige des fliegenden Personals, für Personal, das im Kommando Spezialkräfte für besondere Einsätze verwendet wird, sowie für Kampfschwimmer und Kampfschwimmerinnen sind wegen der erhöhten physischen und psychischen Belastungen kürzere Mindestzeiten festgelegt, die die nachfolgenden Zeiten, abhängig vom Dienstgrad, um sechs Monate bis zu zwei Jahren unterschreiten.

Dienstgrad	Besoldungsgruppe	Dienstzeit/Offizierdienstzeit
Stabsarzt	A 13	mit Erhalt der Approbation als Arzt 1 Jahr seit Ernennung zum Leutnant
Oberstabsarzt	A 14	2 Jahre Sanitätsoffizier-Dienstzeit 2 Jahre seit Ernennung zum Stabsarzt
Oberfeldarzt/Flottillenarzt	A 15	5 Jahre Sanitätsoffizier-Dienstzeit 3 Jahre seit Ernennung zum Oberstabsarzt
Oberstarzt/Flottenarzt	A 16	10 Jahre Sanitätsoffizier-Dienstzeit 1 Jahr seit Ernennung zum Oberfeldarzt
Oberstarzt²/Flottenarzt	B 3	10 Jahre Sanitätsoffizier-Dienstzeit 3 Jahre seit Ernennung zum Oberstarzt
Generalarzt/Admiralarzt	B 6	1 Jahr seit Ernennung zum Oberstarzt
Generalstabsarzt/Admiralstabsarzt	B 7	1 Jahr seit Ernennung zum Generalarzt
Generaloberstabsarzt/Admiral- oberstabsarzt	B 9	1 Jahr seit Ernennung zum Generalstabsarzt

- **Feldwebern des Truppendienstes,**
- **Feldwebern des Sanitätsdienstes,**
- **Feldwebern des Militärmusikdienstes,**
- **Feldwebern des Geoinformationsdienstes der Bundeswehr,**
- **Feldwebern des allgemeinen Fachdienstes**

Dienstgrad	Besoldungsgruppe	Dienstzeit/Offizierdienstzeit
Unteroffizier/Maat	A 5	1 Jahr Dienstzeit
Stabsunteroffizier/Obermaat	A 6	1 Jahr seit Ernennung zum Unteroffizier
Feldweibel/Bootsmann	A 7	3 Jahre Dienstzeit
Oberfeldweibel/Oberbootsmann	A 7 Z	5 Jahre Dienstzeit 1 Jahr seit Ernennung zum Feldweibel
Hauptfeldweibel/Hauptbootsmann	A 8 Z	8 Jahre Dienstzeit 1 Jahr seit Ernennung zum Oberfeldweibel
Stabsfeldweibel/Stabsbootsmann	A 9	16 Jahre Dienstzeit 3 Jahre seit Ernennung zum Hauptfeldweibel
Oberstabsfeldweibel/Oberstabsbootsmann	A 9 Z	19 Jahre Dienstzeit 6 Jahre seit Ernennung zum Hauptfeldweibel 1 Jahr seit Ernennung zum StFw

- Fachunteroffizieren des Sanitätsdienstes,
- Fachunteroffizieren des Militärmusikdienstes,
- Fachunteroffizieren des Geoinformationsdienstes der Bundeswehr,
- Fachunteroffizieren des allgemeinen Fachdienstes

Dienstgrad	Besoldungsgruppe	Dienstzeit/Offizierdienstzeit
Unteroffizier/Maat	A 5	1 Jahr Dienstzeit
Stabsunteroffizier/Obermaat	A 6	1 Jahr seit Ernennung zum Unteroffizier
Einweisung A 7	A 7	6 Jahre Dienstzeit

- Mannschaften

Dienstgrad	Besoldungsgruppe	Dienstzeit/Offizierdienstzeit
Gefreiter	A 3 Z	3 Monate Dienstzeit
Obergefreiter	A 4	6 Monate Dienstzeit
Hauptgefreiter	A 4 Z	12 Monate Dienstzeit
Stabsgefreiter	A 5	36 Monate Dienstzeit
Oberstabsgefreiter	A 5 Z	48 Monate Dienstzeit

Anhang 6



Generalinspekteur der Bundeswehr
Fu S I 3 – Az 35-30-00

HAUPTSCHRIFT Staufenbergstraße 18, 10785 Berlin
POSTANSCHRIFT 11055 Berlin

TEL 49(0)1888 - 24 - 9710 / 5323
FAX 49(0)1888 - 24 - 1485
E-MAIL BMVglues13@bmvg.bund.de

Berlin,  21. Mai 2007

Ich erlasse die

**Teilkonzeption
Vereinbarkeit von Familie und Dienst
in den Streitkräften**

(TK VebkFamDstSK).

Im Auftrag


Schneiderhan

- 2 -

Inhaltsübersicht

1.	Vorbemerkungen	3
2.	Grundlagen	3
2.1	Zweck und Zielsetzung	3
2.2	Aufgabe und Abgrenzung	3
3.	Vorgaben und Rahmenbedingungen	4
3.1	Rechtliche Grundlagen	4
3.2	Gesellschaftliche Rahmenbedingungen	4
3.3	Bestimmungsgrößen für die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften	5
3.3.1	Einsatzauftrag	5
3.3.2	Innere Führung	5
3.3.3	Bundeswehrplan und Haushalt	5
4.	Aufgabenwahrnehmung	5
4.1	Personalführung	5
4.2	Führungskompetenz	6
4.3	Organisation des Dienstes	6
4.4	Dienstzeit	7
4.5	Dienstleistungen für Familien	7
4.5.1	Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen	7
4.5.2	Familienbetreuung	8
4.5.3	Sozialdienstliche Beratung und Betreuung	9
4.5.4	Wohnungsfürsorge	9
4.6	Informationsarbeit	9
4.7	Finanzielle und geldwerte Leistungen	10
5.	Weiterentwicklung	10
6.	Bezugsdokumente	12
7.	Verteiler	13

- 3 -

1. Vorbemerkung

Familien und auf Dauer angelegte Partnerschaften sind Kraftquelle und Rückhalt der Soldaten und Soldatinnen. Die Vereinbarkeit von Familie und Dienst hat für ihre individuelle Lebensgestaltung sowohl im Zusammenhang mit zunehmenden Einsätzen der Bundeswehr im In- und Ausland, einer hohen Anzahl dienstlich veranlasster Abwesenheitstage und von Pendlern zwischen Wohn- und Dienstort als auch infolge der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung einen hohen Stellenwert. Die Verbesserung der Einsatzfähigkeit der Bundeswehr ist das Ziel, dem auch die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften dient. Dabei sind organisatorische Maßnahmen im Gesamtzusammenhang zu betrachten. Dort, wo organisatorische Maßnahmen mit Blick auf die Einsatzfähigkeit nicht greifen können, sind stattdessen auch finanzielle Unterstützungsmaßnahmen in Betracht zu ziehen und entsprechend im bestehenden Haushaltsrahmen zu priorisieren.

2. Grundlagen

2.1 Zweck und Zielsetzung

Die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften gehört nach der Konzeption der Bundeswehr vom 9. August 2004 zur Fähigkeitskategorie „Unterstützung und Durchhaltefähigkeit“. Um eine Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften sicherzustellen, sind die Aufgaben, Fähigkeiten und Ausrüstungen auf diesem Gebiet mit den verfügbaren Finanzmitteln in einem bundeswehr- und streitkräftegemeinsamen Ansatz aufzubauen bzw. zu synchronisieren.

Es kommt darauf an, dass

- Familie und Dienst in den Streitkräften nicht als Gegensatz-Paar gesehen, sondern als sich ergänzende Einheit und Motivationsfaktor begriffen werden,
- die auf dem Gebiet der Vereinbarkeit von Familie und Dienst identifizierten Aufgaben, Fähigkeiten und Ausrüstungen an den Einsatzerfordernissen sowie an dem Auftrag der Bundeswehr ausgerichtet werden,
- den besonderen Belastungen durch die Einsätze und den hohen Anforderungen des täglichen Dienstes Rechnung getragen wird,
- den zivilen Standards vergleichbare Angebote für die Soldaten und Soldatinnen entwickelt werden,
- berechnete Erwartungen der Soldaten und Soldatinnen sowie ihrer Familien aufgenommen werden,
- die Interessen der in den Streitkräften eingesetzten zivilen Beschäftigten, soweit konzeptionell erforderlich, einbezogen werden,
- Einrichtungen in Trägerschaften außerhalb der Bundeswehr genutzt werden.

2.2 Aufgabe und Abgrenzung

Die Bundeswehr braucht mitdenkendes, gut ausgebildetes, leistungsfähiges und leistungswilliges Personal, das von seinem Auftrag überzeugt ist. Diese Forderungen stellen die Menschen in den Mittelpunkt der Bundeswehr. Qualifikation, Motivation und Berufszufriedenheit der Soldaten und Soldatinnen bestimmen maßgeblich die Einsatzfähigkeit und -bereitschaft.

- 4 -

Eine höchstmögliche Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften erhöht die Motivation und die Zufriedenheit der Soldaten und Soldatinnen. Sie leistet damit einen wichtigen Beitrag für den fähigkeitsorientierten Ansatz der Transformation und trägt attraktivitätssteigernd zur Sicherung der personellen Regeneration der Streitkräfte bei.

Unter dem Begriff Familie werden in dieser TK die Gesamtheit der durch Ehe und nahe Verwandtschaft verbundenen Personen, aber auch alleinerziehende Väter und Mütter, Kinder mit unverheirateten Eltern, Pflege- und Adoptionsfamilien, Familien mit Kindern und Eltern aus verschiedenen Ursprungsfamilien und eingetragene Lebenspartnerschaften verstanden.

3. Vorgaben und Rahmenbedingungen

3.1 Rechtliche Grundlagen

Für die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften gelten die Rechtsgrundlagen der Streitkräfte im Allgemeinen. Die Familie im engeren Sinn als Verbindung von Eltern und Kindern steht gemäß Artikel 6 des Grundgesetzes unter dem besonderen Schutz des Staates. Gemäß § 31 des Soldatengesetzes ist durch den Dienstherrn für das Wohl der Berufs- und Zeitsoldaten und -soldatinnen unter Einbeziehung der Wehrpflichtigen sowie ihrer Familien zu sorgen. Darüber hinaus haben die Vorgesetzten gemäß § 10 Absatz 3 des Soldatengesetzes die Pflicht, für ihre Untergebenen zu sorgen.

Weitere gesetzliche Vorgaben zur Gestaltung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst enthält das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz.

3.2 Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Der sich abzeichnende erhebliche Rückgang der Bevölkerung in Deutschland und die mit der Abnahme der Geburten verbundene Veränderung der Altersstruktur werden sich in den kommenden Jahren in verschiedener Hinsicht auf die Entwicklung der Streitkräfte und der Bundeswehr als Ganzes auswirken. Der Rückgang der Bevölkerung geht einher mit einem steigenden Anteil junger Deutscher mit Migrationshintergrund und teilweise erheblich niedrigerem Bildungsniveau. Die Folgen reichen weit über die Thematik der reinen Nachwuchsgewinnung hinaus und werden nachhaltig die innere und soziale Lage der Streitkräfte und der Bundeswehr mitbestimmen.

Dies führt die Streitkräfte in eine schwierige Wettbewerbsposition auf dem Arbeitsmarkt. Um zukünftig qualifizierte Arbeitskräfte gewinnen und binden zu können, kommt es für die Bundeswehr darauf an, dass es ihr gelingt, als Arbeitgeber bei der Gestaltung des Dienstes zu einer ausgewogenen Balance zwischen Privatleben und Beruf beizutragen. Dies gilt auch für beorderte Reservistinnen und Reservisten, deren unverzichtbare Wehrdienstleistung zu Lasten der Präsenz an ihrem Arbeitsplatz und in ihrer Familie geht.

Die Rolle der Frau hat sich in den vergangenen Jahrzehnten zugunsten einer höheren Eigenständigkeit gewandelt. Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist ein allgemein anerkanntes gesellschaftliches Ziel. Darüber hinaus zeigt der gesellschaftliche Wandel zentraler Lebensinteressen, dass neben Beruf, Einkommen und Karriere gleichzeitig und gleichwertig Familie, Freizeit und Freundeskreis treten. In den Zielgruppen der militärischen Personalgewinnung gewinnt die Familie als Lebensmittel- und Ankerpunkt sogar überdurchschnittliche Bedeutung.¹ Ein Betreuungsangebot, das dem Soldaten/der Soldatin insbesondere in der Phase, in der in der Familie kleine Kinder sind, einen Verbleib in den Streitkräften ermöglicht, wird sich positiv auf die militärische Personalgewinnung auswirken.

¹ Siehe hierzu Shell-Studie 2006 und jährliche SoWi-Jugendumfragen.

- 5 -

3.3 Bestimmungsgrößen für die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften

3.3.1 Einsatzauftrag

Der Auftrag der Bundeswehr fordert von den Soldaten und Soldatinnen hohe Einsatzbereitschaft, Mobilität, Flexibilität und Lernbereitschaft. Die Anforderungen, die dabei an die Soldaten und Soldatinnen sowie ihre Familien gestellt werden, sind in der Regel belastender als die Anforderungen an Beschäftigte anderer Berufsgruppen. Die staatsbürgerlichen Rechte der Soldaten und Soldatinnen werden im Rahmen der Erfordernisse des militärischen Dienstes durch ihre gesetzlich begründeten Pflichten begrenzt. Einschränkungen in der individuellen Lebensführung, Belastungen und Erschwernisse bis hin zu persönlicher Gefährdung für Leib und Leben sind in Kauf zu nehmen.

3.3.2 Innere Führung

Eine an den Werten des Grundgesetzes ausgerichtete konsequente Anwendung der Grundsätze der Inneren Führung ist unverzichtbare Basis für Selbstverständnis und Motivation der Soldaten und Soldatinnen. Dies schließt eine zeitgemäße Menschenführung und die Fürsorge der Verantwortlichen aller Ebenen sowie die Betreuung der Soldaten und Soldatinnen ein und gilt für die Erfüllung der Pflichten im Einsatz und im Grundbetrieb.

Aus dem gegenseitigen Treueverhältnis erwächst für den Dienstherrn eine Mitverantwortung für die Familien der Soldaten und Soldatinnen. Leistungsfähigkeit, Einsatzbereitschaft, Motivation und Zufriedenheit der Soldaten und Soldatinnen im Dienst sind auch durch familienunterstützende Vorgaben und Maßnahmen der Bundeswehr zu fördern. Es ist das Bewusstsein aller Beteiligten zu schärfen, und es sind Rahmenbedingungen zu entwickeln, um in der Praxis des täglichen Dienstes die Vereinbarkeit von Familie und Dienst als einen Anwendungsbereich der Inneren Führung zu realisieren. Dies muss gelebt und erlebt werden.

3.3.3 Bundeswehrplan und Haushalt

Die finanziellen Möglichkeiten des Einzelplans 14 bilden den Rahmen für die Gestaltung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Dienst. Die finanziellen Ansätze in der Realisierung der auf das Vereinbarkeitsziel ausgerichteten Maßnahmen unterliegen der gesamtplanerischen Abwägung und der einzelfallbezogenen Abstimmung mit der Haushaltsabteilung.

4. Aufgabenwahrnehmung

4.1 Personalführung

Eine Familienorientierung der Personalführung dient aus Sicht der Vereinbarkeit von Familie und Dienst der Steigerung der Dienst- und Berufszufriedenheit. Die deshalb anzustrebende, zumindest mittelfristige Planbarkeit und weitgehende Regionalisierung bei der Dienstpostenbesetzung können sich dabei wertschöpfend für den Dienstherrn auswirken. Transparenz der individuellen Verwendungsplanung und längerfristige Planungssicherheit kommen den Soldaten und Soldatinnen und deren Familien zugute und sind für ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen Soldat und Soldatin und dem Dienstherrn unerlässlich.

Die Personalführung hat überdies die besondere Herausforderung durch die zunehmende Anzahl von Familien, in denen beide (Ehe-)Partner in der Bundeswehr dienen bzw. der Partner/die

- 6 -

Partnerin außerhalb der Bundeswehr arbeitet und sich dort beruflich verwirklichen will, zu berücksichtigen.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst sind u.a. zu entwickeln und anzustreben:

- familienfreundliche Verwendungskonzepte/Werdegangsmodelle,
- eine familienfreundliche Planung und Durchführung der Aus-, Fort- und Weiterbildung.

4.2 Führungskompetenz

Die Verwirklichung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst muss fester Bestandteil der Führungsverantwortung werden. In besonderem Maße sind hier die Disziplinarvorgesetzten gefordert. Sie müssen auch für familiäre Probleme jederzeit ansprechbar sein. Zeigen sie Verständnis und Kompromissbereitschaft und verfügen sie über den erforderlichen Handlungsspielraum, wird die Vereinbarkeit von Familie und Dienst durch die Soldaten und Soldatinnen als ein wichtiges Handlungsfeld und unterstützenswertes Ziel der Bundeswehr wahrgenommen.

Folgende Grundsätze sollen das Handeln aller Vorgesetzten leiten:

- Der Anspruch der Soldaten und Soldatinnen auf Berücksichtigung ihrer familiären Belange ist legitim und zu respektieren.
- Ausmaß und Inhalte der Familienorientierung eines Soldaten oder einer Soldatin variieren mit der jeweiligen Lebensphase und/oder -situation.
- Familien- und Dienstorientierung sind – wo immer möglich – in Einklang zu bringen.
- Neben den Erfordernissen und Zwängen der Auftragserfüllung und Wirtschaftlichkeit ist bei Entscheidungen auch die individuelle Belastungssituation von Soldaten und Soldatinnen aufgrund familiärer Verpflichtungen zu berücksichtigen.

Die zuständigen Vorgesetzten arbeiten in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Dienst eng mit der Personalführung sowie den ihnen zugeordneten militärischen und zivilen Gleichstellungsbeauftragten, den Personalvertretungen, den Vertrauenspersonen und den Schwerbehindertenvertretungen sowie allen Stellen der Familienbetreuung (siehe Nummer 4.5.2 Familienbetreuung) zusammen.

4.3 Organisation des Dienstes

Der Einsatzauftrag und die Fähigkeit zur Erfüllung des Auftrags haben Priorität. Gleichwohl sind bei jeglicher Dienstgestaltung in der Planung und Durchführung von Routinedienst, Ausbildung und Einsatz auch solche Vorgaben und Überlegungen einzubeziehen, die geeignet sind, Familie und Dienst zu vereinbaren.

Es sind zeitgemäße Arbeitsmodelle zu entwickeln, einzuführen und zu nutzen, die eine sach- und interessengerechte Verbindung von dienstlichen Aufgaben und persönlichen Belangen der Soldaten und Soldatinnen in deren unterschiedlichen Verwendungen erlauben. Eines dieser Modelle stellt die Teilzeitbeschäftigung dar. Durch Teamarbeit sowie durch flexible Gestaltung und Priorisierung der zusätzlich wahrzunehmenden Aufgaben – möglichst im Einvernehmen mit den betroffenen Soldaten und Soldatinnen – ist eine familienbewusste Dienstorganisation zu fördern. Allerdings ist hierbei abzuwägen, da die Soldaten und Soldatinnen des Umfelds von Teilzeitbeschäftigten und ggf. auch deren Familien zusätzlich belastet werden. Ein weiteres Modell ist die Telearbeit. Dies ist so zu entwickeln, dass die Telearbeit bei den dazu geeigneten dienstlichen Tätigkeiten auf Antrag bewilligt werden kann.

- 7 -

Telearbeit und Teilzeitbeschäftigung sind Möglichkeiten, die zu einer höchstmöglichen Vereinbarkeit von Familie und Dienst in der Bundeswehr beitragen können. Auch Elternzeit und Betreuungsurlaub dienen diesem Zweck und können von Soldaten und Soldatinnen genutzt werden.

Um bei familienbedingter Abwesenheit bessere Voraussetzungen für eine schnellere und reibungsarme Rückkehr in den Dienst zu schaffen, haben die Vorgesetzten in dieser Zeit Verbindung zu den Betroffenen zu halten. Hierdurch soll eine konstante Verfügbarkeit von gut eingearbeiteten Soldaten und Soldatinnen, die mit den Gegebenheiten und Abläufen der Dienststelle vertraut sind, erreicht werden. Auch für die Soldaten und Soldatinnen bedeutet dies einen Qualifikationserhalt, eine weitgehend lückenlose Erwerbsbiographie und ggf. die Sicherung von Pensionsansprüchen. Für die Familie bedeutet der schnellere Wiedereinstieg in den Dienst u.a. die Möglichkeit zur Steigerung des Haushaltseinkommens.

Es ist bekannt, dass rund drei Viertel der jungen Soldatinnen einen festen Kinderwunsch besitzen. Wird dieser Wunsch realisiert und der Dienst zum Zwecke der Kinderbetreuung unterbrochen, können die entstehenden Lücken auf Grund des geschlossenen Personalkörpers der Streitkräfte durch die militärische Personalführung nicht geschlossen werden. Ausgebildete und erfahrene Soldaten und Soldatinnen in den entsprechenden Altersbändern stehen als „Seiteneinsteiger“ nicht zur Verfügung. Ziel muss deshalb ein Betreuungsangebot sein, das einen Verbleib in den Streitkräften auch im Fall der Mutter- bzw. Vaterschaft ermöglicht.

4.4 Dienstzeit

Der militärische Dienst hat sich am Auftrag zu orientieren. Dies kann sehr hohe Dienstzeitbelastungen für die Soldaten und Soldatinnen mit sich bringen. Diese Ausrichtung an den militärischen Erfordernissen gibt daher den verantwortlichen Vorgesetzten im Rahmen ihrer Pflicht zum verantwortungsvollen Umgang mit der Zeit ihrer Untergebenen die Freiheit, bei der Umsetzung dienstlicher Erfordernisse – wo immer möglich und vertretbar – auf familiäre Belange der Soldaten und Soldatinnen angemessene Rücksicht zu nehmen.

Es sind die Voraussetzungen und geeignete Regelungen auch zur Nutzung flexibler Dienstzeiten zu treffen, so dass individuelle Belange von Familie und Dienst besser vereinbart werden können.

4.5 Dienstleistungen für Familien

4.5.1 Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen

Eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung, in die auch behinderte Kinder einbezogen werden, ist grundsätzlich durch die Kommunen zu gewährleisten. Dabei sind die speziellen Belange der Soldaten und Soldatinnen zu berücksichtigen. Eine auf die Bedürfnisse der Streitkräfte abgestimmte Kinderbetreuung ist z.B. durch folgende Maßnahmen sicherzustellen:

- Ständige Übersicht über den tatsächlichen Betreuungsbedarf
 - o am Standort und
 - o bei dienstlich veranlassten Abwesenheiten,
- Prüfung, ob ein angemessener Betreuungsumfang durch die zuständigen Kommunen oder öffentlichen Trägerschaften zur Verfügung steht,
- Prüfung, ob die Bereitstellung finanzieller, materieller und personeller Ressourcen der Bundeswehr (z.B. durch Bundesfinanzhilfen zum Bau und Betrieb von Kindertagesstätten oder für Kindergartenbelegplätze, Unterstützung des privaten Engagements einzel-

- 8 -

ner Soldaten und Soldatinnen, Kooperationen mit anderen lokalen Akteuren), sofern kein angemessener Betreuungsumfang durch andere Träger zur Verfügung steht, möglich ist. Begünstigt wird dieses Prüffeld durch das Gesetz zum qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder.

Diese Maßnahmen sind ein zentraler Beitrag zur Chancengerechtigkeit für Eltern.

Aufgrund der Zunahme des Anteils älterer Menschen in der Gesellschaft und angesichts des Wandels der Familienstrukturen werden zukünftig immer mehr Soldaten und Soldatinnen familiäre Pflegeleistungen erbringen müssen. Durch geeignete, den Dienst begleitende, organisatorische und personelle Maßnahmen sind entsprechende Vorkehrungen zu treffen, um die Betroffenen hierzu in die Lage zu versetzen.

4.5.2 Familienbetreuung

Zentrale Ansprechstelle in allen Fürsorge- und Betreuungsfragen für die Soldaten und Soldatinnen und ihre Angehörigen sind die Familienbetreuungscentren (FBZ). Ihre Aufgabe besteht darin, im Rahmen der sogenannten „Drehscheibenfunktion“ Frage- und Problemstellungen an die fachlich zuständigen Dienststellen/Dienste innerhalb und außerhalb der Bundeswehr weiterzuleiten.

Die Familienbetreuungsorganisation (FBO) ist so auszugestalten, dass sie als ein Kernelement zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst während besonderer Auslandsverwendungen und im Grundbetrieb wirken kann. Der Zuständigkeitsbereich eines FBZ soll daher grundsätzlich einen Bereich von 60 km im Radius um das FBZ umfassen. Damit werden eine zumutbare Entfernung zum zuständigen FBZ sowie eine angemessene Anzahl zu betreuender Soldaten und Soldatinnen sichergestellt. Zugleich wird eine überschaubare Anzahl von Standorten im jeweiligen Zuständigkeitsbereich eines FBZ erreicht. Jedem Standort wird ein für ihn zuständiges FBZ zugeordnet. Damit können die Soldaten und Soldatinnen bei ihrer Versetzung/Kommandierung darüber informiert werden, welches FBZ am neuen Standort für sie zuständig sein wird.

Die Hauptaufgaben der FBO sind die

- Vorbereitung der Angehörigen auf die Belastungen und mögliche Probleme, die im Zusammenhang mit besonderen Auslandsverwendungen stehen,
- Betreuung der Angehörigen während des Einsatzes,
- Vermittlung kompetenter Beratung in allen sozialen Fragen und Betreuung im Grundbetrieb sowie
- Vermittlung von Kontakten zu Standortältesten (StOÄ) und Dienststellen, Behörden und sonstigen Ansprechpartnern in und außerhalb der Bundeswehr.

Dazu arbeiten die FBZ in einem „Netzwerk der Hilfe“² eng mit dem Sozialdienst der Bundeswehr, der Militärseelsorge, dem Truppenpsychologischen Dienst, Einheiten und Verbänden, Kasernenkommandantinnen/Kasernenkommandanten, StOÄ, kommunalen Behörden und Ämtern sowie ehrenamtlichen Initiativen, Vereinen und Verbänden zusammen. Die FBZ verfügen darüber hinaus über aktuelle Listen aller Ansprechpartner der vorgenannten Mitglieder des „Netzwerkes der Hilfe“. Ergänzt wird dieses Netzwerk der Betreuung und Beratung durch die Vorgesetzten und den Kameradenkreis sowie Ärztinnen und Ärzte.

² Das „Netzwerk der Hilfe“ mit den Leistungsangeboten der jeweiligen Partner ist im Internet www.einsatz.bundeswehr.de unter dem Punkt „Familienbetreuung“ dargestellt.

- 9 -

Alle zuständigen Stellen halten enge Verbindung zu dem zugeordneten FBZ und den Familienbetreuungsstellen (FBSt). So wird eine rasche Vermittlung von kompetenter Beratung und Unterstützung der Soldaten und Soldatinnen und ihrer Familien sichergestellt.

4.5.3 Sozialdienstliche Beratung und Betreuung

Die Aufgaben des Sozialdienstes der Bundeswehr umfassen grundsätzlich alle Bereiche des privaten und dienstlichen Umfeldes, welche die Fürsorge und Betreuungspflicht des Dienstherrn gegenüber den Soldaten und Soldatinnen betreffen. Mit der personellen Trennung in Sozialberatung und Sozialarbeit sind entsprechende Schwerpunktsetzungen in der Aufgabewahrnehmung verbunden.

Die Aufgabe der Sozialberatung besteht in der allgemein oder individuell durchzuführenden Information/Unterrichtung über bestehende rechtliche Regelungen im sozialen Bereich und ggf. in der Hilfestellung bei der Beantragung im Einzelfall in Frage kommender Leistungen.

Der Sozialarbeit kommt die Aufgabe zu, konkrete Hilfestellung in Notfällen und Konfliktsituationen zu geben.

Weitere Aufgabefelder sind die Mitwirkung bei der Ermittlung des Bedarfs und der geeigneten Träger für soziale Einrichtungen sowie die Unterstützung in Kinderbetreuungsangelegenheiten.

4.5.4 Wohnungsfürsorge

Wohnungsfürsorge bedeutet auch Familienfürsorge. Daher ist die Wohnungsfürsorge im Rahmen einer fortgesetzten Optimierung den umfassenden strukturellen Veränderungen der Bundeswehr anzupassen.

Die Aufgabe der Wohnungsfürsorge ist, Wohnungsfürsorgeberechtigte bei der Suche nach familiengerechtem und ggf. behindertengerechtem Wohnraum durch Vermittlung von bundeseigenen Wohnungen, Bundesdarlehenswohnungen und Wohnungen des freien Wohnungsmarktes nachhaltig zu unterstützen. Vorrang haben dabei Soldaten und Soldatinnen, die versetzt werden, und ihre Familien. Im Rahmen der nachwirkenden Fürsorgepflicht des Dienstherrn hilft die Wohnungsfürsorge bis hin zur Vermittlung von Einrichtungen für sozialbestimmtes, behinderten- und altersgerechtes Wohnen auch im Ruhestand.³

4.6 Informationsarbeit

Die Inhalte der Informationsarbeit⁴ im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) schließen dienstlich bereitgestellte Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst in der Bundeswehr ein.

Die Informationsarbeit über die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in der Bundeswehr wird von den jeweils zuständigen Wehrbereichskommandos/Landeskommandos und Landeskommandos organisationsbereichsübergreifend koordiniert. Die StOÄ arbeiten hinsichtlich aller standortbezogenen Planungen und Maßnahmen sowie der Zusammenarbeit mit dem zivilen Bereich diesen zu. Nebenamtlich eingesetztes Personal der Informationsarbeit in den Verbänden und Dienststellen vor Ort kann dabei unterstützen. Die StOÄ koordinieren die von ihnen im Rahmen der Informationsarbeit beabsichtigten Maßnahmen und Planungen vorab mit den

³ Um die Wohnungsfürsorgeberechtigten effektiver informieren, beraten und betreuen zu können, wird ein zentral-rechnergestütztes DV-Programm „Wohnungsfürsorge“ eingeführt werden.

⁴ Siehe Teilkonzeption Informationsarbeit der Bundeswehr (Bezugsdokument 9).

- 10 -

Kommandeuren/Kommandeurinnen und zivilen/militärischen Dienststellenleitern/Dienststellenleiterinnen (auch der Bundeswehrdienstleistungszentren) am Standort.⁵

Das Informationsangebot zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst in der Bundeswehr soll u.a. auch über die Beratungs- und Betreuungsmöglichkeiten der Einrichtungen der Familienbetreuung, über die Wohnungssituation an den Standorten, über den Arbeitsmarkt, über die Kinderbetreuung, über Schulen und Universitäten, Verkehrsanbindungen, Freizeitangebote, die ärztliche Versorgung usw. aufklären.

Inhalt der Informationsarbeit über die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in der Bundeswehr kann u.a. auch eine Beteiligung der Bundeswehr an der Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie ggf. anderer Netzwerke sein. Die „Lokalen Bündnisse für Familie“ sind ein Zusammenschluss verschiedener gesellschaftlicher Gruppen bzw. lokaler Akteure wie Unternehmen, Kirchen, Elterninitiativen oder andere Partner mit dem Ziel, die Rahmenbedingungen für Familien auf kommunaler Ebene nach ihren Möglichkeiten zu verbessern.

Darüber hinaus gibt es eine Reihe Initiativen, Organisationen, Vereine und Institutionen, die mit ihren Angeboten und Leistungen die dienstlichen Aufgaben der Vereinbarkeit von Familie und Dienst ergänzen können. Dazu werden entsprechende Informationen unter Federführung des BMVg in den Medien der Bundeswehr bereitgestellt (siehe auch Nummer 4.5.2 Familienbetreuung).

4.7 Finanzielle und geldwerte Leistungen

Grundsätzlich tragen die Eltern die Verantwortung für ihre Kinder, wobei regelmäßig auch die finanzielle Verantwortung eingeschlossen ist. Gleichwohl könnten auch der Bundeswehr für die Realisierung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst ggf. in folgenden Bereichen finanzielle Aufwendungen entstehen:

- Bereitstellung von Kindergartenbelegplätzen in Abhängigkeit der Untersuchungsergebnisse aus Nummer 4.5.1,
- Einrichtung von Telearbeitsplätzen,
- Bereitstellung von Infrastruktur, Grund und Boden oder ggf. personelle Unterstützung bei Maßnahmen im Rahmen von Netzwerken zur Betreuung und Beratung von Familien gemäß Nummer 4.5,
- Kinderbetreuung bei dienstlich veranlassten Abwesenheiten im Sinne von § 10 SGLiG,
- Erholungs- und Kurangebote in Ergänzung der Betreuungsmöglichkeiten im Anschluss an besonders belastende Einsätze, ggf. unter Einbeziehung von Familienangehörigen.

Unabhängig von ggf. noch zu schaffenden rechtlichen Grundlagen sind diesbezügliche Überlegungen nur im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten des Einzelplans 14 zu betrachten.

5. Weiterentwicklung

Die Aufgaben zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst sind kontinuierlich zu überprüfen, zu bewerten und ggf. weiterzuentwickeln.

Sofern die rechtlichen, finanziellen und materiellen Rahmenbedingungen gegeben sind, sollen sich geeignete ausgewählte Dienststellen der Bundeswehr zukünftig einem Audit „Familie &

⁵ Siehe ZDv 40/1 VS-NfD Aufgaben im Standortbereich, Kapitel 17 Truppenbetreuung und Familienbetreuung (Bezugsdokument 18).

- 11 -

Dienst“ unterziehen können. Ein solches Audit soll die bereits umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit und des Familienbewusstseins begutachten und die Bundeswehrangehörigen im Rahmen der Informationsarbeit über Möglichkeiten zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst informieren.

Eine kontinuierliche und für die Betroffenen erkennbare Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst in der Bundeswehr sowie die Berichterstattung darüber fördern die Attraktivität des Dienstes in den Streitkräften und dienen damit auch der personellen Zukunftsvorsorge der Streitkräfte. Eine unter Beachtung der Erfordernisse der Einsatzfähigkeit langfristig angelegte Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Kultur in den Streitkräften wirkt nicht nur im Binnenverhältnis, sondern auch in der Außendarstellung der Bundeswehr.

Der Hauptpersonalrat beim BMVg und der Gesamtvertrauenspersonenausschuss beim BMVg sind beteiligt, die Hauptschwerbehindertenvertretung beim BMVg ist gehört worden.

- 12 -

6. Bezugsdokumente

1. Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz vom 27.12.2004 – BGBl I 2004, 3822
2. Soldatinnen- und Soldatenteilzeitbeschäftigungsverordnung (STzV) vom 9. November 2005 – BGBl I 2005, 3157
3. BMVg – BM vom 21. Mai 2003 „Verteidigungspolitische Richtlinien“
4. BMVg – BM vom 1. Oktober 2003 „Weisung für die Weiterentwicklung der Bundeswehr“
5. BMVg - Fü S VI 1 vom 5. Februar 1996 „Bundeswehrplanung im BMVg (Planungserlass)“
6. BMVg - Fü S VI 1 vom 23. September 1996 „Durchführungsbestimmungen zum Planungserlass“
7. BMVg – BM/Fü S VI 2 – Az 09-02-04/VS-NfD vom 9. August 2004 „Konzeption der Bundeswehr“
8. BMVg – AL PSZ/PSZ I 1 – Az 09-10-10/8 vom 2. April 2004 „Teilkonzeption Personalmanagement der Bundeswehr“
9. BMVg – GenInsp/Pr-/InfoStab – Az 01-60-01/VS-NfD vom 26. August 2005 „Teilkonzeption Informationsarbeit der Bundeswehr“
10. BMVg - PSZ I 1 (20) – Az 16-02-05/11 vom 20. Juli 2006 „Richtlinie für die Personalführung bei Teilzeitbeschäftigung für Soldatinnen und Soldaten“
11. Rahmenweisung zur Einführung der Telearbeit im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung vom 31. März 2005 (VMBI 2005, S. 52 ff.)
12. Ausführungsbestimmungen nach Nummer 13 Abs. 2 der Rahmenweisung zur Einführung der Telearbeit im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung vom 31. März 2005 (VMBI 2005, S. 55 ff.)
13. BMVg - PSZ I 1 – Az 16-02-00/7 vom 31. Mai 2006 „Richtlinie für die Bearbeitung von Anträgen Bewilligung von Telearbeit für Soldaten und Soldatinnen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung“
14. BMVg - Fü San I 1 – Az 42-13-40/PSZ III 6 - Az 66-01-10 vom 20. Dezember 2004 „Medizinisch-Psychologisches Stresskonzept der Bundeswehr“
15. BMVg - Fü S I vom 22. März 2004 (AllgUmdr 1/100 Anlage 22) „Rahmenkonzept zur Bewältigung psychischer Belastungen von Soldaten“
16. ZDv 10/1 Innere Führung
17. ZDv 10/2 Beteiligung der Soldaten durch Vertrauenspersonen
18. ZDv 40/1 VS-NfD Aufgaben im Standortbereich

- 13 -

7. Verteiler⁶

Streitkräfteunterstützungskommando	Köln
Heeresführungskommando	Koblenz
Luftwaffenführungskommando	Köln
Flottenkommando	Glücksburg
Sanitätsführungskommando	Koblenz
Einsatzführungskommando der Bundeswehr	Potsdam
Kommando Operative Führung Eingreifkräfte	Ulm
Kommando Führung Operationen Spezialkräfte	Potsdam
Streitkräfteamt	Bonn
Heeresamt	Köln
Luftwaffenamt	Köln
Marineamt	Rostock
Sanitätsamt der Bundeswehr	München
Zentrum für Transformation der Bundeswehr	Strausberg
Personalamt der Bundeswehr	Köln
Stammdienststelle der Bundeswehr	Köln
Universität der Bundeswehr	Hamburg
Universität der Bundeswehr	München
Amt für den militärischen Abschirmdienst	Köln
Amt für Militärkunde	München
Bundesakademie für Sicherheitspolitik	Berlin
Deutscher Militärischer Vertreter MC/NATO/EU/WEU	Brüssel
Führungsakademie der Bundeswehr	Hamburg
Bundesamt für Wehrtechnik und Beschaffung	Koblenz
Bundesamt für Wehrverwaltung	Bonn
Bundesamt für Informationsmanagement und Informationstechnik der Bundeswehr	Koblenz

Staatssekretär Dr. Eickenboom	im Ministerium
Staatssekretär Dr. Wichert	
Hauptabteilungsleiter Rüstung	
Abteilungsleiter Personal-, Sozial- und Zentralangelegenheiten	
Abteilungsleiter Haushalt	
Stellvertreter des Generalinspektors der Bundeswehr	
Stellvertreter des Generalinspektors der Bundeswehr und Inspekteur der Streitkräftebasis	
Inspekteur des Heeres	
Inspekteur der Luftwaffe	
Inspekteur der Marine	
Inspekteur des Sanitätsdienstes der Bundeswehr	

⁶ Die Teilkonzeption Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften wird zusätzlich im IntranetBW veröffentlicht.

- 14 -

Abteilungsleiter Recht

Abteilungsleiterin Wehrverwaltung, Infrastruktur und Umweltschutz

Abteilungsleiter Modernisierung

Leiter Planungsstab

Leiter Presse- und Informationsstab

Leiter Organisationsstab

Leiter Stab Leitungscontrolling

Chef des Stabes des Führungsstabes der Streitkräfte

Militärische Gleichstellungsbeauftragte des BMVg

Zivile Gleichstellungsbeauftragte des BMVg

