

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Große Anfrage der Abgeordneten Ina Lenke, Sibylle Laurischk, Miriam
Gruß, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
– Drucksache 16/8241 –**

Bessere Vereinbarkeit von Familie und Dienst in der Bundeswehr

Vorbemerkung der Fragesteller

Die Auftragsbefreiung hat bei der Bundeswehr oberste Priorität.

Am 1. Januar 2005 ist das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz (SGleiG) in Kraft getreten. Dieses sieht in § 8 vor, dass Frauen bei Auswahlentscheidungen zum beruflichen Aufstieg, namentlich Berufungen in das Dienstverhältnis, Umwandlungen des Dienstverhältnisses, Beförderungen, Laufbahnwechsellern und förderlichen Verwendungsentscheidungen bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen sind, wenn sie i. S. d. § 4 Abs. 5 SGleiG unterrepräsentiert sind. Dies ist dann der Fall, wenn ihr Anteil in der Laufbahn des Sanitätsdienstes unter 50 Prozent und in den übrigen Laufbahnen unter 15 Prozent liegt. Nach dem SGleiG sind für den Bereich der Streitkräfte Gleichstellungsbeauftragte zu wählen, die „bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststellen mitwirken, 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“ (§ 19 Abs. 1 SGleiG). Das Gesetz ermöglicht Soldatinnen und Soldaten ferner die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung in den Streitkräften; am 19. November 2005 trat die „Verordnung über die Teilzeitbeschäftigung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr (Soldatinnen- und Soldatenteilzeitbeschäftigungsverordnung – STzV)“ in Kraft. Die Entscheidungsbefugnis über Teilzeitbeschäftigung oder Telearbeit liegt bei den zentralen personalbearbeitenden Stellen (ZPersBSt) oder dem Bundesministerium der Verteidigung (BMVg); im Verfahren wird nur die militärische Gleichstellungsbeauftragte dieser Dienststellen förmlich beteiligt. Ansonsten sind die militärischen Gleichstellungsbeauftragten zu beteiligen, die für die jeweilige entscheidungsbefugte Entlassungsdienststelle zuständig sind (Beteiligung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten (GleichBmil) bei Anträgen zur Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit, R I 1 – Az. 16-03-00/05 vom 7. August 2006).

Besonders schwierig ist die Vereinbarkeit von Familie und Dienst. So wurde bereits im 47. Bericht des Wehrbeauftragten (Bundestagsdrucksache 16/850, S. 31) ausgeführt: „Kinderbetreuung ist für Soldatinnen und Soldaten ein drin-

gendes Problem. Immer häufiger teilen sich junge Eltern nicht nur die Erwerbstätigkeit, sondern auch die Erziehung. Viele von ihnen müssen dabei ohne Unterstützung der Eltern und Großeltern auskommen. Währenddessen können öffentliche Betreuungseinrichtungen den Bedarf an Betreuungsplätzen oft nicht abdecken. Die Bundeswehr muss dieser Entwicklung stärker als bisher Rechnung tragen und sich darauf einstellen. Familienfreundliche Strukturen sind Ausdruck praktizierter Fürsorge. Sie erhöhen die Motivation und stärken die Bindung zwischen dem Dienstherrn und seinen Soldatinnen und Soldaten.“

Aus dem 48. Bericht des Wehrbeauftragten vom März 2007 ergibt sich, dass die Vereinbarkeit von Familie und Dienst für immer mehr Soldatinnen und Soldaten erhebliche Probleme aufwirft. Dies wird durch steigende Eingabezahlen belegt, die im Vergleich zu 2006 um 25 Prozent stiegen (Bundestagsdrucksache 16/4700, S. 31).

Um die bestehenden Mängel zu beseitigen, wurde im Mai 2007 die „Teilkonzeption Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften – TK VebFamDstSK“ des Generalinspektors der Bundeswehr erlassen. Diese soll zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Dienst beitragen.

Trotz der positiven Haltung der Bundeswehrführung gegenüber Frauen in der Truppe erscheint die Realität in den Streitkräften zum Teil erklärungsbedürftig. Nach dem Bericht der Bundesregierung über Maßnahmen zur Umsetzung der Sicherheitsratsresolution 1325 (2000) „Frauen, Frieden und Sicherheit“ (Bundestagsdrucksache 16/7267 vom 19. November 2007) und dem Bericht der Bundesregierung nach § 4 Abs. 5 Satz 2 des SGleiG (Bundestagsdrucksache 16/7425, Abb. 8 vom 30. November 2007) liegt der Frauenanteil bei allen Laufbahnen durchschnittlich bei 7,7 Prozent (rund 14 600) bzw. 7,3 Prozent (13 844 Frauen). Gemäß dem Bericht nach § 4 Abs. 5 Satz 2 SGleiG lag der Frauenanteil im Sanitätsdienst bei 37,2 Prozent, im Heer bei 4,2 Prozent, in der Luftwaffe bei 3,9 Prozent und in der Marine bei 5,7 Prozent. In Einsatzkontingenten sind nach dem Bericht der Bundesregierung über Maßnahmen zur Umsetzung der Sicherheitsratsresolution 1325 (2000) (Bundestagsdrucksache 16/7267, S. 7) „zurzeit 377 Soldatinnen“ eingesetzt (Stand: Juli 2007). Dies entspräche – bezogen auf den Gesamtumfang der Kontingente – einem Anteil von 4,9 Prozent.

Der Bundesminister der Verteidigung, Dr. Franz Josef Jung, kommt in dem Bericht nach § 4 zu dem Ergebnis: „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. Die Quoten dürften dennoch auch langfristig nicht erreicht werden. Insgesamt betrachtet wird dem Ziel der Förderung der Gleichstellung angemessen Rechnung getragen. Schätzungen, wann die Quoten gemäß § 4 Abs. 5 SGleiG erreicht sein könnten, sind nur schwer möglich, da sich die Bewerbungs- und Einstellungslage vor dem Hintergrund der politischen/sicherheitspolitischen Situation, der Arbeitsmarktlage und der demographischen Entwicklung verändern kann. Selbst bei anhaltend guter Bewerbungslage werden die gesetzten Quoten bezogen auf die Bereiche Sanitätsdienst und übrige Laufbahnen in den nächsten Jahren nicht erreicht werden. Die Bundesregierung geht davon aus, dass dieser Anteil bis zu dem angestrebten Anteil von 50 Prozent in den Laufbahnen des Sanitätsdienstes und 15 Prozent in allen übrigen Laufbahnen stetig steigen wird. Diese Entwicklung werde jedoch auch von der Attraktivität des Soldatenberufs für Frauen abhängen.“

Vorbemerkung der Bundesregierung

Das SGleiG dient der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr sowie der Beseitigung und der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts. Ein wichtiger Aspekt dabei ist die Beseitigung der Unterrepräsentanz in den einzelnen gesetzlich festgelegten Bereichen. Eine

Unterrepräsentanz ist gegeben, wenn der Anteil der Soldatinnen 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. Die abgesenkte Zielvorgabe für die meisten soldatischen Laufbahnen auf 15 Prozent liegt darin begründet, dass diese Laufbahnen für Frauen erst seit 2001 geöffnet sind und der Frauenanteil demzufolge noch gering ist.

Vor diesem Hintergrund hatte das BMVg gemäß § 4 Abs. 5 Satz 2 SGLiG nach spätestens zwei Jahren dem Deutschen Bundestag Bericht zu erstatten, ob die im Gesetz festgesetzten Quoten dem Ziel der Förderung der Gleichstellung angemessen Rechnung tragen (Bundestagsdrucksache 16/7425).

Ein weiteres Ziel des SGLiG ist es, die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften für Soldatinnen und Soldaten zu verbessern. Mit der neu geschaffenen Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung wurde ein erster wesentlicher Baustein verankert. Darüber hinaus zeichnet sich ab, dass die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften insgesamt erheblich verbessert werden.

In diesem Zusammenhang kommt insbesondere der Kinderbetreuung in der Bundeswehr aufgrund der häufigen dienstlich bedingten Abwesenheiten der Soldatinnen und Soldaten, der Vielzahl der besonderen Auslandsverwendungen und des Aufwuchses des Frauenanteils eine sehr hohe Bedeutung zu. 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 hat der Bund 2,15 Mrd. Euro im Jahr 2007 in ein Sondervermögen „Kinderbetreuungsausbau“ eingebracht. Darüber hinaus wird sich der Bund mit 4 Mrd. Euro zu einem Drittel an den Ausbaukosten von insgesamt 12 Mrd. Euro (2,15 Mrd. Euro für Investitionsmittel und 1,85 Mrd. Euro als Entlastung für die Bundesländer an den Betriebskosten bis 2013) beteiligen. Ab 2013 beteiligt sich der Bund dauerhaft an den zusätzlichen Betriebskosten mit 770 Mio. Euro jährlich.

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 mit dem Kinderförderungsgesetz geregelt werden. Davon werden auch Mütter und Väter in der Bundeswehr profitieren.

Im Hinblick auf den Stand der Förderung der Gleichstellung zeigt der Bericht nach § 4 Abs. 5 Satz 2 SGLiG einen Aufwuchs des Anteils der Soldatinnen an der Gesamtzahl der Berufssoldaten und -soldatinnen sowie der Soldaten und Soldatinnen auf Zeit. Aus der gestiegenen Anzahl von Soldatinnen im Beobachtungszeitraum lässt sich folgern, dass grundsätzlich der militärische Dienst in den Streitkräften auch für Frauen attraktiv ist. Auch die Zahlen der Neueinstellungen von Soldatinnen sind weiter ansteigend. Alle Zahlen müssen jedoch vor dem Hintergrund betrachtet werden, dass Frauen der Zugang zu allen Laufbahnen erst vor knapp sieben Jahren geöffnet wurde. Die Streitkräfte decken ihren Bedarf grundsätzlich nicht mit Seiteneinsteigern, haben aber eine altersbezogen ausgewogene Personalstruktur zu gewährleisten. Dadurch müssen die in den jüngeren Jahrgängen eingestellten Frauen erst allmählich in die Laufbahnen hineinwachsen. Hieraus erklärt sich die zurzeit noch geringe Repräsentanz von Soldatinnen in den höheren Dienstgraden und Verwendungen.

Zu der Umsetzung der gleichstellungsrechtlichen Vorschriften in den vergangenen Jahren hat die Bundesregierung zudem im Januar 2008 den Ersten Erfahrungsbericht nach § 24 SGLG vorgelegt (Bundestagsdrucksache 16/7920).

A) Vereinbarkeit von Dienst und Familie

1. a) Wie viele Soldatinnen und Soldaten mit Kindern sind in welchen Dienstgraden und Besoldungsgruppen vertreten?

Soldaten und Soldatinnen mit Kindern (Stand: April 2008)

| Dienstgradgruppe | Soldaten (BS/SaZ) gesamt | davon mit Kindern | Soldatinnen gesamt | davon mit Kindern |
|--|--------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| Stabsoffiziere BesGr A13-B10 | 12 797 | 9 895 | 1 127 | 458 |
| Offiziere BesGr A09-A13 | 22 440 | 9 882 | 996 | 82 |
| Unteroffiziere mit Portepee BesGr A07-A09Z | 64 977 | 32 312 | 4 052 | 771 |
| Unteroffiziere ohne Portepee BesGr A05-A07 | 40 844 | 5 639 | 5 650 | 814 |
| Mannschaften BesGr A03-A05Z | 32 334 | 2 110 | 3 340 | 274 |
| Gesamt | 173 392 | 59 838 | 15 165 | 2 399 |

- b) Wie viele Soldatinnen sind alleinerziehend, und wie hat sich deren Zahl entwickelt?

Eine Datenabfrage nach dem Merkmal „alleinerziehend“ ist nicht möglich.

- c) Wie viele Soldaten sind alleinerziehend, und wie hat sich deren Zahl entwickelt?

Eine Datenabfrage nach dem Merkmal „alleinerziehend“ ist nicht möglich.

2. Welche ersten Erkenntnisse liegen über Karriereverläufe von Soldatinnen mit Kindern und Soldatinnen ohne Kinder auch im Vergleich zur männlichen Vergleichsgruppe vor?

Es liegen keine Erkenntnisse über Karriereverläufe von Soldatinnen mit Kindern und Soldatinnen ohne Kinder auch im Vergleich zur männlichen Vergleichsgruppe vor. Die individuelle Laufbahnperspektive der Soldatinnen und Soldaten bestimmt die Planungen der militärischen Personalführung im Hinblick auf deren weiteren individuellen Werdegang in den Streitkräften. Die individuelle Laufbahnperspektive von Soldatinnen und Soldaten ist von deren jeweiliger Eignung, Befähigung und Leistung abhängig.

3. Welche Maßnahmen wurden in der Bundeswehr für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Dienst ergriffen, und welche sind geplant?

Familienorientierte Maßnahmen im Allgemeinen und eine die Familiensituation berücksichtigende Personalführung im Besonderen gibt es in der Bundeswehr seit langer Zeit. Allerdings hat die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den letzten Jahren für die Bundeswehr eine zusätzliche, herausragende Bedeutung erhalten. Die gesellschaftliche Entwicklung und die Belastung der Bundeswehrangehörigen und ihrer Familien durch die Einsätze der Bundeswehr schaffen Rahmenbedingungen, die für jeden Einzelnen neue Gestaltungsräume für das Leben in der Familie und in der Partnerschaft erfordern. In den Streitkräften findet die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst insbesondere Berücksichtigung in den Grundsätzen der Inneren Führung, in der TK VebkFamDstSK sowie im Abschnitt 3 des SGleiG.

Die neu gefasste Zentrale Dienstvorschrift (ZDv) 10/1 „Innere Führung“ enthält erstmalig ein eigenständiges Gestaltungsfeld „Vereinbarkeit von Familie und Dienst“. Die entsprechenden Maßnahmen betreffen u. a.

- angemessene Rücksichtnahme auf familiäre und partnerschaftliche Belange der Soldatinnen und Soldaten bei der Umsetzung dienstlicher Erfordernisse durch Vorgesetzte und Personalführung,
- Handlungs- und Ermessensspielräume für eine flexible Gestaltung von Dienstzeiten und die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen zugunsten der betroffenen Soldatinnen und Soldaten einfallsreich und fürsorglich zu nutzen sowie
- Information über die gesetzlich verankerten Maßnahmen und Einrichtungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie sowie Partnerschaft und Dienst.

Mit der am 21. Mai 2007 vom Generalinspekteur der Bundeswehr schlussgezeichneten TK VebkFamDstSK wurde eine konzeptionelle Grundlage für die weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst geschaffen.

In ihr werden die Forderungen der Streitkräfte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst formuliert. Sie betreffen die Aufgabenfelder Personalführung, Führungskompetenz, Organisation des Dienstes, Dienstzeit, Informationsarbeit, finanzielle und geldwerte Leistungen sowie Dienstleistungen für Familien. Der Abschnitt Dienstleistungen für Familien gliedert sich in die Unterpunkte Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen, Familienbetreuung, Sozialdienstliche Beratung und Betreuung sowie Wohnungsfürsorge.

Zurzeit wird an der inhaltlichen Ausgestaltung und Umsetzung der Teilkonzeption gearbeitet.

Mit dem SGleiG wurde für die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr eine wesentliche Grundlage zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst geschaffen.

Im Übrigen verweise ich auf die Antworten zu den nachfolgenden Fragen.

4. Inwieweit werden mit Blick auf § 12 SGleiG geänderte Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen angeboten, die Soldatinnen und Soldaten die Vereinbarkeit von Familie und Dienst erleichtern?

§ 12 SGleiG legt 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 und bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten unterstützen. Darunter ist in erster Linie Hilfe zur Selbsthilfe zu verstehen. Welcher konkrete Bedarf bei welchem finanziellen Aufwand darüber hinaus auch an der einzelfallbezogenen Übernahme von Kinderbetreuungskosten für Soldatinnen und Soldaten, die an Aus-, Weiter- oder Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, besteht, wird zurzeit geprüft. Darüber hinaus wurde mit der Möglichkeit der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung eine Regelung geschaffen, die ebenfalls zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst erheblich beiträgt.

Folgende Angebote von verschiedenen „Dienstzeitmodellen“ bzw. flexiblen Möglichkeiten der Dienstzeitgestaltung sind in diesem Zusammenhang insbesondere zu nennen:

- Teilzeitbeschäftigung im Soldatenstatus (möglich seit 1. Januar 2005),
- Telearbeit (Grundlage: Rahmenweisung zur Einführung der Telearbeit im Geschäftsbereich des BMVg vom 31. März 2005),
- Teilhabe an Dienst mit Gleitzeiten (bei automatisierter Zeiterfassung in den Dienststellen, wo dies möglich ist),
- flexible Dienstzeitgestaltung gemäß § 12 SGleIG.

5. Welche Gesetze, Verordnungen und dienstliche Vorschriften müssten für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Dienst gegebenenfalls angepasst werden?

Das BMVg prüft derzeit, ob und inwieweit für den militärischen Bereich im SGleIG eine Rechtsgrundlage geschaffen werden kann, welche die ausnahmsweise einzelfallabhängige Erstattung von Kinderbetreuungskosten für Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten im Rahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung gemäß § 10 SGleIG auf Antrag durch den Dienstherrn festlegt. Abhängig vom Prüfungsergebnis (siehe Frage 4) werden die rechtlichen Rahmenbedingungen anzupassen sein.

6. Welche familienfreundlichen Verwendungskonzepte bzw. Werdegangsmodelle wurden bzw. werden bei der Bundeswehr entwickelt?

Verwendungskonzepte und Werdegangsmodelle werden erstellt, um durch idealtypische Darstellung von Verwendungsbausteinen den Bedarf der Streitkräfte an qualifiziertem, kompetentem Personal zur Auftragsbefreiung im geschlossenen Personalsystem Streitkräfte so effektiv und effizient wie möglich zu decken und Personal zielgerichtet weiter zu entwickeln.

Im Rahmen dieser grundsätzlichen, von Einzelpersonen und deren Situation losgelösten Planungen können Aspekte der Familienfreundlichkeit daher nur eine untergeordnete Rolle spielen.

7. Welche Auswirkungen sollte eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Dienst auf die Zahl der dienstlich notwendigen Versetzungen haben?

In der ZDv 20/1 „Die Personalführung für die Soldaten der Bundeswehr“ ist festgelegt, dass die Grundsätze der Inneren Führung verpflichtende Vorgabe für das Handeln aller in der Personalführung Verantwortung tragenden Soldatinnen und Soldaten sind. Im Rahmen dieser Grundsätze hat die Personalführung u. a.

- Ermessensspielräume zugunsten der betroffenen Soldatinnen und Soldaten auszuschöpfen,
- sie rechtzeitig, umfassend und unmittelbar zu informieren und dabei die Angehörigen in geeigneter Form (z. B. durch Begleitung zu Personalgesprächen) einzubeziehen und
- stets in dem Bewusstsein zu handeln, dass die Soldatin oder der Soldat und ihre oder seine Familie Anspruch auf Fürsorge haben.

Personalentscheidungen richten sich dabei nach Eignung, Befähigung und Leistung. In der ganzheitlichen Betrachtung liegt es zusätzlich im besonderen Interesse der Personalführung, dass sowohl die betroffenen Soldatinnen und Soldaten als auch die betroffenen Familien die zu treffenden personellen Verwendungsentscheidungen mittragen. Insofern spielt die Berücksichtigung familiärer Belange tatsächlich und seit jeher eine gewichtige Rolle in der Personalführung, ohne jedoch den Erhalt der Einsatzbereitschaft zu gefährden.

Es wurden schon erhebliche organisatorischen Verbesserungen der Rahmenbedingungen eingeleitet. So führte die Reduzierung der Standorte u. a. zu einer Verringerung der Versetzungshäufigkeit mit Standortwechsel. Gleichzeitig wurde die Regionalisierung von Verwendungen noch mehr in den Focus bei Verwendungsentscheidungen gerückt. Zusätzliche Erleichterungen wie

- Ausplanung von stellengebündelten Dienstposten,
- „Abmilderung“ der finanziellen Auswirkungen von Versetzungen durch Begrenzung der Verwendungszeit auf zwei oder drei Jahre ohne Zusage der Umzugskostenvergütung im Zuge der tiefgreifenden strukturellen Veränderungen der Streitkräfte (begrenzt bis Ende 2009) oder
- bei Wegfall des Dienstpostens weitere Verwendung am Standort auf einem „Dienstposten zur besonderen Verwendung“

wurden seit 2003 umgesetzt und werden intensiv verfolgt.

8. Mit welchem zeitlichen Vorlauf werden Soldatinnen und Soldaten in der Regel über Versetzungen, Folgeverwendungen bzw. die Endverwendung informiert?

Versetzungen sollen so frühzeitig wie möglich bekannt gegeben werden, damit sich die betreffende Soldatin oder der betreffende Soldat dienstlich und privat darauf einstellen kann.

Versetzungen mit Wechsel des Standortbereiches sind der betroffenen Soldatin oder dem betroffenen Soldaten spätestens drei Monate vor Dienstantritt bei der neuen Einheit/Dienststelle bekannt zu geben. Ist die Einhaltung dieser Frist nicht möglich, ist die Soldatin/der Soldat zum vorgesehenen Zeitpunkt des Dienstantritts zu hören. Wendet sich die Soldatin oder der Soldat gegen den kurzfristigen Dienstantritt, so kann daran nur festgehalten werden, wenn zwingende dienstliche Gründe dies erfordern.

9. Inwieweit unterstützt die Bundeswehr (Ehe-)Partner von zu versetzenden Soldatinnen und Soldaten bei der Suche nach einer Beschäftigung am Ort der neuen Verwendung?

Die Suche nach einer Beschäftigung am Ort der neuen Verwendung haben die (Ehe-)Partner und Partnerinnen von zu versetzenden Soldatinnen und Soldaten grundsätzlich eigenständig zu initiieren. Einzelfallbezogen können gegebenenfalls Informationen über örtliche Gegebenheiten und Besonderheiten gegeben werden.

10. An welchen Standorten gibt es Kooperationen zwischen der Bundeswehr und der Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“, und inwieweit ergaben sich daraus innerhalb der Bundeswehr Veränderungen mit Blick auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Dienst?

Bisher gibt es nur an wenigen Standorten (z. B. Höxter, Jever, Neubrandenburg, Koblenz, Rheine, Region Schleswig-Flensburg) eine Kooperation zwischen Bundeswehr und der Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“.

Eine offizielle Beteiligung der Bundeswehr an den lokalen Bündnissen für Familie als eigenständiger Akteur in einem solchen Netzwerk der Unterstützung kann dazu beitragen, die dienstlichen Aufgaben der Vereinbarkeit von Familie und Dienst/Beruf und die dienstlichen Unterstützungselemente (z. B. Familienbetreuungscentren, Sozialdienst) durch eine Reihe weiterer Initiativen, Organisationen, Vereine und Institutionen mit ihren Angeboten und Leistungen vor Ort sinnvoll zu ergänzen.

11. Gibt es sonstige Anreize zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst an den Standorten?

Die Bundeswehr hat im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Dienst ein großes Interesse an einer qualitativen und quantitativen Verbesserung der Kinderbetreuung.

Mit dem qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder (TAG) wurden die Rahmenbedingungen für die Betreuung von Kindern erheblich verbessert.

Da die Umsetzung des TAG eine Pflichtaufgabe der Länder und Kommunen ist, sind im Einzelplan 14 hierfür keine Mittel eingestellt. Die Aktivitäten der Bundeswehr konzentrieren sich daher im Wesentlichen auf Beratungsleistungen und die Hilfe „zur Selbsthilfe“. Dabei wird die Angebotslage von Kinderbetreuungsmöglichkeiten vor Ort intensiv geprüft. Durch Anregungen und Absprachen mit den insoweit zuständigen Kommunen, aber auch den kirchlichen und privaten Trägern werden spezifische, den Bedürfnissen der Bundeswehrangehörigen gerecht werdende Lösungen gesucht. Hierbei unterstützt insbesondere der Sozialdienst der Bundeswehr vor Ort die Eltern bei der Suche nach geeigneten Betreuungsmöglichkeiten. Mit dem Sozialdienst der Bundeswehr – mit seinen Sozialberatern und diplomierten Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern – und den flächendeckend eingerichteten Familienbetreuungscentren werden die Eltern in der Bundeswehr bundesweit umfangreich unterstützt.

Zur Verbesserung der Kinderbetreuung trägt ebenso bei, dass die „Grundsätzliche Militärische Infrastrukturforderung“ für ein Familienbetreuungscentrum erweitert wurde um einen zusätzlichen Flächenbedarf für ein Kinderspielzimmer und einen umzäunten Spielplatz. Diese sind vorrangig für die Nutzung bei Veranstaltungen und Einzelberatungen durch das Familienbetreuungscentrum vorgesehen, allerdings ohne zusätzliches Personal. Auch die im März 2008 be-

gonnene zweijährige Pilotierungsphase für die Einrichtung von „Eltern-Kind-Arbeitszimmern“ in Dienststellen der Bundeswehr an fast 40 Standorten dient der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst.

- B) Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Familienbetreuungscentren der Bundeswehr
- 12. Warum wurde bisher kein bundeswehreigenes Betreuungsangebot für Kinder in Trägerschaft des Bundes eingeführt?

Die Umsetzung des Ausbaus der Kindertagesbetreuung ist eine Pflichtaufgabe der Länder und Kommunen. Somit konzentrieren sich die Aktivitäten der Bundeswehr im Rahmen des Einzelplans 14 im Wesentlichen auf Beratungsleistungen und die Hilfe „zur Selbsthilfe“. Insoweit verfügt die Bundeswehr mit dem eigenen Sozialdienst und den vor Ort eingerichteten Familienbetreuungscentren über geeignete Institutionen.

- 13. An welchen Standorten gibt es Kindertagesstätten in Liegenschaften der Bundeswehr, wie werden diese finanziert, und inwieweit werden die dort gemachten Erfahrungen genutzt?

Am 1. Dienstsitz des BMVg in Bonn werden in einer Kindertagesstätte, die in Trägerschaft des BMVg geführt wird, Kinder ab vollendetem ersten bis zum sechsten Lebensjahr in bis zu sieben Gruppen (derzeit 86 Plätze/18 Betreuungskräfte) betreut. Davon sind 21 Plätze für Kinder unter drei Jahren vorgesehen. Dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem Bundesministerium für Gesundheit, dem Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz sowie dem Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie werden kontingentierte Plätze zur Verfügung gestellt. Diese Kindertagesstätte wurde 1972 eingerichtet, um insbesondere jungen Müttern aus dem Schreibdienst die umgehende Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ermöglichen und damaligen Verhältnissen im Bereich Kinderbetreuung Rechnung zu tragen. Weitere Kindertagesstätten in Trägerschaft des BMVg sind nicht vorhanden.

Der Betrieb der Kindertagesstätte BMVg wird über Titel 1401 11101 (Einnahmetitel) und 1401 53202 (Ausgabebetitel) finanziert.

Weitere Kinderbetreuungseinrichtungen in kirchlicher oder privater Trägerschaft über Elternvereine/Elterninitiativen an Standorten der Bundeswehr wurden in der Luftwaffenkaserne Köln-Wahn, in Geilenkirchen/Selkankaserne, in Hamburg/Führungsakademie, in Neubiberg/UniBw München, in der Julius-Leber-Kaserne und in der Blücherkaserne in Berlin eingerichtet. Diese Betreuungseinrichtungen werden über Elternbeiträge, Zuschüsse und den jeweiligen Träger finanziert.

- 14. Welche Pilotprojekte an Großstandorten der Bundeswehr sind für eine bessere Vereinbarkeit von Dienst und Familie geplant?

Im Frühjahr 2007 hat die Bundeswehr mit Unterstützung durch die Gesellschaft für Entwicklung, Beschaffung und Betrieb mbH (g.e.b.b.) das „Pilotprojekt Kinderbetreuung der Bundeswehr“ an vier bzw. fünf Pilotstandorten gestartet. Für dieses Pilotprojekt hat die Bundeswehr neben dem Großstandort Koblenz/Lahnstein weitere, hinsichtlich der jeweiligen Gegebenheiten vor Ort (neu einzunehmender Standort, Einödstandort, Standort der Marine, Schwerpunkt Sanität) unterschiedliche Standorte ausgewählt, um die Aussagekraft der Ergebnisse zu erhöhen. Das Pilotprojekt an den ursprünglich vier Standorten

Koblenz/Lahnstein, Seedorf, Wilhelmshaven und Bad Salzungen und jetzt zusätzlich Bad Zwischenahn/Westerstede (anstelle von Bad Salzungen) ermittelt den Bedarf an Kinderbetreuung. Darauf aufbauend wird eine jeweils standortspezifische Betreuungsarchitektur entwickelt.

15. a) Wie hoch ist der Anteil von Soldatinnen und Soldaten, bei denen beide Partner bei der Bundeswehr beschäftigt sind, und wie weit liegen die jeweiligen Dienst- bzw. Einsatzorte im Durchschnitt auseinander?

Derzeit sind 623 Soldatenehepaare im Datenbestand zu identifizieren. Dies entspricht rund einem Prozent der verheirateten Soldaten (Berufssoldat/Soldat auf Zeit – BS/SaZ) und rund 22 Prozent der verheirateten Soldatinnen.

DV-technisch gibt es keine Möglichkeit, die Entfernungen zwischen den jeweiligen Dienstorten der Ehepartner festzustellen. Hilfsweise wurden die Entfernungen der jeweiligen Dienstorte über die Postleitzahl für jeden Einzelfall manuell bestimmt.

Insgesamt beträgt die durchschnittliche Entfernung zwischen den Dienstorten der Ehepartner 67 km.

- b) Wie viele von diesen Paaren haben Kinder unter drei Jahren?

Rund 30 Prozent dieser Paare haben Kinder unter drei Jahren.

- c) Wie viele haben Kinder zwischen drei und sechs Jahren?

Rund 16 Prozent der Paare haben Kinder zwischen drei und sechs Jahren.

16. Ist die Schaffung gleitzeitfähiger Dienstposten geplant, um die Dienstzeit auf die Betreuungszeiten in Kindertagesstätten abstimmen zu können?

Spezielle gleitzeitfähige Dienstposten werden im Rahmen der Organisationsentwicklung nicht zielgerichtet geplant.

In den Streitkräften kommen jedoch zwei verschiedene Systeme der Dienstzeitgestaltung zur Anwendung. Disziplinarvorgesetzte können die Dienstzeitregelung der Beamtinnen und Beamten gemäß Arbeitszeitverordnung (AZV) im Zusammenhang mit der automatisierten Arbeitszeiterfassung mit flexiblen Gleitzeitanteilen für die ihnen unterstellten Soldatinnen und Soldaten in personalratsfähigen Dienststellen per Befehl anordnen. Vor allem in den Einsatzverbänden der Streitkräfte ist diese auf das Individuum zugeschnittene Dienstzeitgestaltung mit Blick auf die notwendige Einsatzbereitschaft der Einheit nicht möglich. In diesen Verbänden gibt jedoch der/die jeweilige Vorgesetzte auftragsbezogen den Rahmen und Umfang zu leistender Dienstzeit vor. Dabei wird personenbezogenen Besonderheiten im Rahmen des Möglichen Rechnung getragen. Für den Ausgleich gilt der Erlass über den Ausgleich besonderer zeitlicher Belastungen für Soldatinnen und Soldaten.

17. Wie soll sich die Zahl der Familienbetreuungscentren (FBZ) zukünftig entwickeln?

Die konzeptionellen Grundlagen der Familienbetreuungsorganisation sehen 31 mit hauptamtlichem Personal ausgestattete Familienbetreuungscentren vor. Eine Änderung der Anzahl ist derzeit nicht geplant.

18. Wird die Nachfrage von Soldatinnen und Soldaten nach Kinderbetreuungsplätzen in Krippen und Kindertagesstätten durch die zuständigen Stellen aufgenommen, und wenn ja, welche Schlussfolgerungen ergeben sich hieraus?

Auch wenn die Umsetzung des Ausbaus der Kindertagesbetreuung in die Zuständigkeit der Länder und Kommunen fällt, wird seitens der Bundeswehr die Angebotslage von Kinderbetreuungsmöglichkeiten vor Ort intensiv geprüft und versucht, bei Bedarf durch Anregungen und Absprachen mit den insoweit zuständigen Kommunen, aber auch mit kirchlichen und privaten Trägern zu verträglichen Lösungen beizutragen, insbesondere hinsichtlich der Öffnungszeiten. 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 – und den ebenfalls flächendeckend eingerichteten Familienbetreuungsstellen sind bundesweit Ansprechstellen vorhanden.

19. Inwieweit wurde exemplarisch mit welchem Ergebnis für einzelne Standorte geprüft, ob die Bereitstellung finanzieller, materieller und personeller Ressourcen der Bundeswehr (z. B. durch Bundesfinanzhilfen zum Bau und Betrieb von Kindertagesstätten oder für Belegplätze, Unterstützung des privaten Engagements einzelner Soldatinnen und Soldaten, Kooperationen mit anderen lokalen Akteuren) möglich ist, wenn keine angemessene Kinderbetreuung durch andere Träger zur Verfügung steht?

Da die Umsetzung des Ausbaus der Kindertagesbetreuung eine Aufgabe der Länder und Kommunen ist (siehe Antwort zu den Fragen 12, 13), scheidet grundsätzlich die Bereitstellung finanzieller, materieller und personeller Ressourcen der Bundeswehr über den Einzelplan 14 aus. Gleichwohl wird geprüft, ob im Einzelfall durch die unentgeltliche Bereitstellung von Liegenschaften der Bundeswehr/des Bundes Initiativen zur Kinderbetreuung unterstützt werden können. Die Prüfung der Bedarfslage ist noch nicht abgeschlossen. Im Übrigen verweise ich auf die Antwort zu Frage 20.

20. Für welche Maßnahmen der „Teilkonzeption Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften“ und in welcher Höhe wurden Mittel im Haushaltsplan des BMVg (Einzelplan 14) eingestellt?

Wenn keine Mittel eingestellt wurden, warum nicht, und wie sollen familienfreundliche Maßnahmen finanziert werden?

In der TK VebkFamDstSK heißt es, dass der Bundeswehr für die Realisierung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst gegebenenfalls in mehreren Bereichen finanzielle Aufwendungen entstehen könnten. Diese können beispielsweise bei der Einrichtung von Telearbeitsplätzen oder der Kinderbetreuung bei dienstlich veranlassten Abwesenheiten erforderlich werden.

Allerdings ist hinsichtlich der TK VebkFamDstSK festzuhalten, dass eine Teilkonzeption grundlegende Fähigkeitsforderungen formuliert und keine konkreten Handlungsanweisungen oder Maßnahmen vorgibt. Diese bleiben der Umsetzung und inhaltlichen Ausgestaltung der Teilkonzeption vorbehalten.

Erfahrungen mit der Umsetzung des SGleiG als auch die ersten Erfahrungen mit der TK VebkFamDstSK machen deutlich, dass zu prüfen sein wird, ob und wie im Einzelplan 14 finanzielle Vorsorge für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst getroffen werden kann.

21. An welchen Standorten werden Kinderbetreuungsmöglichkeiten durch die Bundeswehr, mittels eigener Angebote zur Kinderbetreuung oder Belegplätze in anderen Einrichtungen, angeboten?

Eigene Angebote zur Kinderbetreuung werden lediglich durch die Bundesregierung am 1. Dienstsitz des BMVg in Bonn in der dortigen Kindertagesstätte angeboten. Zur Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten in anderen Einrichtungen stehen bundesweit der Sozialdienst der Bundeswehr und die Familienbetreuungscentren der Bundeswehr als Ansprechstelle zur Verfügung. Dabei prüft der Sozialdienst auch, ob Belegplätze für die Bundeswehr vor Ort vorhanden sind, die seinerzeit im Zusammenhang mit der Gewährung von Bundesfinanzhilfen beim Bau und Betrieb von Kindertagesstätten eingerichtet wurden. Für die Beschäftigten des Bundeswehrzentrankrankenhauses Koblenz stehen ab August 2008 Belegplätze für eine Gruppe bei einem Kindergarten in unmittelbarer Nähe des Krankenhauses aufgrund vertraglicher Vereinbarungen zur Verfügung.

22. Was wird getan, um eine ausreichende Kinderbetreuung an den Standorten, an denen bislang kein Angebot zur Kinderbetreuung existierte, zu gewährleisten?

Im Ergebnis kann festgestellt werden, dass nahezu an allen Standorten der Bundeswehr eine ausreichende Grundversorgung mit Kinderbetreuung sichergestellt ist. Gleichwohl wird seitens der Bundeswehr insbesondere die Angebotslage von Kinderbetreuungsmöglichkeiten vor Ort geprüft, um gegebenenfalls mit den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe zu verträglichen Lösungen hinsichtlich der Öffnungszeiten zu kommen.

23. Wie werden mit Blick auf § 10 SGLiG und im Rahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung den Familienpflichten von Soldatinnen und Soldaten Rechnung getragen und Kinderbetreuungsmöglichkeiten angeboten?

Die Dienststellen bieten den Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten während der Aus-, Fort- und Weiterbildung in erster Linie Hilfe zur Selbsthilfe an, z. B. durch individuelle Beratung oder Vermittlung von Betreuungsangeboten der verschiedenen Träger am Standort.

Auf die Antwort zu Frage 5 wird hingewiesen.

24. Wird von Seiten des BMVg den Soldatinnen und Soldaten die Umwandlung von Lohn- oder Solderhöhungen in einen steuer- und sozialversicherungsfreien Kinderbetreuungskostenzuschuss für nicht schulpflichtige Kinder gemäß § 3 Nr. 33 des Einkommensteuergesetzes (EStG) gewährt?

Nein

- C) Angebot und Nutzung von Teilzeit, Telearbeit und Elternzeit in der Bundeswehr
25. Wie hoch ist jeweils der Anteil von Soldatinnen und Soldaten mit Kindern, die in der Vergangenheit Teilzeit in Anspruch genommen haben bzw. derzeit nehmen?

In 2006 haben 169 Soldatinnen und 28 Soldaten aufgrund betreuungspflichtiger Kinder oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen.

In 2007 waren dies 245 Soldatinnen (rund 10 Prozent der Soldatinnen mit Kindern) und 53 Soldaten (rund 0,1 Prozent der Soldaten mit Kindern).

26. Aus welchem Grund ist ein Antrag auf Teilzeitbeschäftigung für Soldatinnen und Soldaten erst nach vier Jahren Dienstzeit möglich und muss dann den Umfang von mindestens der Hälfte der Rahmendienstzeit umfassen (§ 30a Soldatengesetz), wohingegen ein Arbeitnehmer nach § 8 des Gesetzes über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG), eine Minderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verlangen kann, wenn dessen Arbeitsverhältnis lediglich länger als sechs Monate besteht?

Die grundsätzlich einzuhaltende Vierjahresfrist in § 30a Abs. 1 des Soldatengesetzes (SG) bewirkt, dass länger dienende Soldatinnen und Soldaten während der Laufbahnausbildung in der Regel von der Antragsberechtigung nicht erfasst werden. Die frühestmögliche Beantragung von Teilzeitbeschäftigung regelmäßig erst nach vier Jahren Dienstzeit ist damit zu begründen, dass sich die Soldatinnen und Soldaten vorher in den weitaus meisten Fällen in Ausbildungsgängen befinden, die nur team- oder organisationsbezogen stattfinden können. Militärische Ausbildung wird vorzugsweise im Kompanie-, Zug- oder Gruppenrahmen sowie an Ausbildungseinrichtungen der Streitkräfte vermittelt. Halbtags- und Individualausbildung können hierbei nicht gewährleistet werden. Auch dort, wo eine auf die einzelne Person bezogene Ausbildung stattfindet, etwa bei den Unteroffizieranwärtern im Rahmen zivilberuflicher Aus- und Weiterbildung, kann eine Ausbildung in Teilzeit nicht bereitgestellt werden.

Soweit in den ersten vier Dienstjahren ein Anspruch auf Elternzeit gemäß § 28 Abs. 7 SG i. V. m. der Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten besteht, ist es zulässig, anstelle der Elternzeit bereits vor Ablauf der Vierjahresfrist eine Teilzeitbeschäftigung im Soldatenstatus zu beantragen. Die Möglichkeit zur frühzeitigen Teilzeitbeschäftigung in diesem Sonderfall entspricht der Interessenlage des Dienstherrn, gegebenenfalls zumindest auf eine Soldatin oder einen Soldaten in Teilzeitbeschäftigung zurückgreifen zu können.

Soweit § 30a SG vorgibt, dass der Umfang der Teilzeitbeschäftigung mindestens die Hälfte der Rahmendienstzeit betragen muss, ist dies dadurch begründet, dass der militärische Dienst der Soldatinnen und Soldaten, der letztlich die äußere Sicherheit und die Existenz des staatlichen Gemeinwesens gewährleistet, nicht ohne weiteres mit sonstigen Tätigkeiten vergleichbar ist. Im Rahmen der staatlichen Daseinsvorsorge kommt der Verfügbarkeit der Soldatinnen und Soldaten ein besonderer Stellenwert zu. Dies rechtfertigt es, die Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich restriktiver zu gestalten als im übrigen Dienst- oder Arbeitsrecht.

27. Wie lange ist die durchschnittliche Dauer der Elternzeit von Soldatinnen und Soldaten?

Im Jahr 2007 betrug die durchschnittliche Dauer der Elternzeit von Soldatinnen 17 Monate und von Soldaten acht Monate. Insgesamt betrug der Durchschnitt der Elternzeiten 14 Monate.

28. Wie stellt sich die Wiedereingliederung von Soldatinnen und Soldaten dar, die länger als ein Jahr Elternzeit genommen haben und damit den Anspruch verlieren, auf dem alten Dienstposten eingesetzt zu werden?

Hinsichtlich einer Besetzungsentscheidung für einen Dienstposten im Anschluss an eine länger als ein Jahr andauernde Elternzeit sind die ZPersBSt immer bemüht, die dienstlichen Erfordernisse und die persönlichen und familiären Interessen der Soldatin oder des Soldaten in Einklang zu bringen. Dabei sind dem Handlungsspielraum der Personalführung immer dort Grenzen gesetzt, wo strukturelle oder Bedarfsgründe sowie die individuellen Voraussetzungen (Eignung, Befähigung und Leistung) der Soldatin oder des Soldaten deren tätigkeitsbezogenen oder regionalen Präferenzen entgegenstehen.

29. In welchem Umfang nehmen Soldatinnen und Soldaten Angebote der Telearbeit nach der „Rahmenweisung zur Einführung der Telearbeit im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung“ (VMBI 2005, S. 52) und der „Richtlinie für die Bearbeitung von Anträgen zur Bewilligung von Telearbeit für Soldaten und Soldatinnen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung“ (Schnellbrief 07/06 PSZ I 1 – Az 16-02-00/07 – vom 31. Mai 2006) bzw. der Teilzeit in Anspruch, und in welchen Bereichen der Streitkräfte ist dies überwiegend der Fall?

Soldaten, die in 2007 Telearbeit in Anspruch genommen haben

| | Offiziere | Unteroffiziere | Gesamt |
|-----------------|-----------|----------------|--------|
| Heer | 9 | 10 | 19 |
| Luftwaffe | 9 | 4 | 13 |
| Marine | 2 | 0 | 2 |
| Gesamt | 20 | 14 | 34 |
| davon im SanDst | 0 | 0 | 0 |

In 2007 hatte keine Soldatin Telearbeit in Anspruch genommen.

Soldatinnen und Soldaten, die in 2007 eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen haben

| | Offiziere | Unteroffiziere | Mannschaften | Gesamt |
|-----------------|-----------|----------------|--------------|--------|
| Heer | 90 | 107 | 4 | 201 |
| Luftwaffe | 27 | 41 | 1 | 69 |
| Marine | 16 | 12 | 0 | 28 |
| Gesamt | 133 | 160 | 5 | 298 |
| davon im SanDst | 120 | 97 | 3 | 220 |

Soldatinnen, die in 2007 eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen haben

| | Offiziere | Unteroffiziere | Mannschaften | Gesamt |
|-----------------|-----------|----------------|--------------|--------|
| Heer | 78 | 85 | 4 | 167 |
| Luftwaffe | 23 | 29 | 1 | 53 |
| Marine | 13 | 12 | 0 | 25 |
| Gesamt | 114 | 126 | 5 | 245 |
| davon im SanDst | 113 | 85 | 3 | 201 |

Soldaten, die in 2007 eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen haben

| | Offiziere | Unteroffiziere | Mannschaften | Gesamt |
|-----------------|-----------|----------------|--------------|--------|
| Heer | 12 | 22 | 0 | 34 |
| Luftwaffe | 4 | 12 | 0 | 16 |
| Marine | 3 | 0 | 0 | 3 |
| Gesamt | 19 | 34 | 0 | 53 |
| davon im SanDst | 7 | 12 | 0 | 19 |

30. Reicht das gegenwärtige Angebot an Telearbeitsplätzen aus, und welche Erfahrungen, insbesondere mit Blick auf die Sicherheit der Datenübertragung sowie der Umsetzung des IT-Sicherheitskonzeptes, der Finanzierung der Telearbeitsplätze und der Umsetzung der Arbeitsschutzbestimmungen liegen für den Bereich der Telearbeit vor?

Im BMVg und seinem Geschäftsbereich existieren Telearbeitsplätze seit 1999. Die Vertraulichkeit der Informationen wird durch IT-Sicherheitsmaßnahmen auf der Grundlage einer ZDv sichergestellt. Ergänzend sind befristete Ausnahmegenehmigungen des IT-Sicherheitsbeauftragten der Bundeswehr (IT-SiBeBw) gebilligt worden. Das BMVg hat am 29. Juni 2006 weitere konkretisierende IT-Sicherheitsvorgaben für Telearbeit erlassen.

IT-Sicherheitsrelevante Vorkommnisse wurden bisher nicht festgestellt.

Die Anbindung von Telearbeitsplätzen an das IT-System der Bundeswehr (IT-SysBw) erfordert wegen des gestiegenen Bedrohungspotenzials eine Abkehr von den befristeten Ausnahmegenehmigungen des IT-SiBeBw und die Einführung von organisatorischen und technischen Maßnahmen zur Verbesserung der IT-Sicherheit. Im Rahmen der Realisierung des Rüstungsprojektes „IT-Unterstützung für Telearbeit in der Bw“ werden die erforderliche fachliche und finanzielle Unterstützung für Telearbeitsplätze sowie ein übergreifendes IT-Sicherheitskonzept erstellt. Eine Realisierung wird voraussichtlich ab dem ersten Quartal 2009 möglich sein.

Ergänzend wurde im Januar 2008 angeordnet, auch Telearbeitsplätze ohne Anbindung an das IT-SysBw einzurichten. Dies stellt eine kostengünstige und im Hinblick auf die IT-Sicherheit weniger problematische Lösung dar. Erforderliche Regelungen hierzu sind dienststellenbezogen zu treffen. Diese schnell realisierbare Möglichkeit fördert die Einrichtung von Telearbeitsplätzen im Rahmen der geltenden Bestimmungen und unter Berücksichtigung verfügbarer Haushaltsmittel und erscheint für einen Teil des Nutzerbereichs angemessen.

31. Wurden Pilotprojekte für das Errichten von Telearbeitsplätzen eingerichtet, und wenn ja, wie viele gab es in den militärischen Organisationsbereichen Heer, Luftwaffe, Marine und Zentralem Sanitätsdienst bei den Soldatinnen und den Soldaten, und welche Erfahrungen liegen vor?

Im Zusammenhang mit der Einführung von Telearbeit in der Bundeswehr wurden in einem Pilotprojekt für Nutzer verschiedener ziviler Dienststellen Telearbeitsplätze mit Netzwerkanbindung eingerichtet. Auf Basis einer Sicherheitsanalyse wurden bisher mit Blick auf den Pilotcharakter IT-Sicherheitsrisiken in einem tragbaren Maße in Kauf genommen und diese Telearbeitsplätze mit einer Ausnahmegenehmigung des IT-Sicherheitsbeauftragten der Bundeswehr betrieben. Auf dieser Grundlage wurde die am 31. März 2005 gezeichnete Rahmenweisung zur Einführung der Telearbeit im Geschäftsbereich des BMVg erlassen.

In den angesprochenen militärischen Organisationsbereichen wurden keine Pilotprojekte für Telearbeitsplätze eingerichtet. Die Möglichkeit zur Telearbeit wird darüber hinaus auch nur in sehr geringem Umfang wahrgenommen, da aufgrund der Besonderheiten des militärischen Dienstes die Einrichtung von Telearbeitsplätzen bisher nur in wenigen Fällen möglich gewesen ist.

Die dabei gewonnenen Erfahrungen sind dennoch durchweg positiv.

32. Wie und durch wen werden die zuständigen militärischen Gleichstellungsbeauftragten an der Dienststelle, bei der der Telearbeitsplatz bzw. Teilzeit von Soldatinnen und Soldaten beantragt werden, eingebunden?

Siehe hierzu Antwort zu Frage 33.

33. Wie wird die Forderung beurteilt, bei Anträgen auf Bewilligung von Tele- und Teilzeitarbeit nicht nur die Gleichstellungsbeauftragte der zentralen personalführenden Stelle zu beteiligen, sondern auch die militärische Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle der Antragstellerin bzw. des Antragstellers möglichst frühzeitig in die Bearbeitung des Antrags einzubinden, und welche Rechtsfolgen würden sich in den Fällen ergeben, in denen Anträge seitens der Dienststelle der Antragstellerin bzw. des Antragstellers nicht positiv beschieden würden?

Die Fragen 32 und 33 werden wegen des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Sofern die Entscheidungsbefugnis über die Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung oder Telearbeit bei einer ZPersBSt oder dem BMVg liegt, wird nur die militärische Gleichstellungsbeauftragte dieser Dienststellen förmlich beteiligt. Ansonsten ist die militärische Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen, die für die jeweilige entscheidungsbefugte Entlassungsdienststelle zuständig ist (Erlass BMVg R I 1 – Az 16-03-00/3 vom 7. August 2006 – Beteiligung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten bei Anträgen von Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit). Im Bedarfsfall kann gleichwohl die militärische Gleichstellungsbeauftragte der ZPersBSt die zuständige militärische Gleichstellungsbeauftragte vor Ort in ihren Entscheidungsprozess einbinden und auf diese Weise die gegebenenfalls noch fehlenden Detailinformationen über die Verhältnisse vor Ort erlangen.

Bei Fällen, in denen Anträge auf Teilzeit oder Telearbeit nicht positiv beschieden werden, handelt es sich um truppdienstliche Maßnahmen, gegen die die betroffene Soldatin oder der betroffene Soldat die in der Wehrbeschwerdeordnung vorgesehenen Rechtsbehelfe einlegen kann. Diese Rechtsbehelfe ermög-

lichen eine Überprüfung des Antragsbegehrens bis hin zu den Wehrdienstgerichten.

34. Inwieweit ist ein Dienstposten-Splitting geplant, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Dienst zu ermöglichen?

Die Möglichkeit des Dienstposten-Splittings im Sinne eines Job-Sharings oder Job-Pairings ist derzeit nicht geplant.

35. Inwieweit liegen Erkenntnisse darüber vor, dass Soldatinnen und Soldaten, die Teilzeit arbeiten, bei der Beförderungspraxis benachteiligt werden?

Es liegen keine Erkenntnisse vor. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen und die dienstliche Beurteilung (die mit der Leistungsbewertung und der Entwicklungsprognose die entscheidenden Kriterien für die Reihung von Soldatinnen und Soldaten in einer Beförderungsreihenfolge liefert) auswirken (§ 15 Abs. 1 SGleiG).

36. Gibt es so genannte zbV-Stellen (zur besonderen Verwendung) für Soldatinnen und Soldaten, die einen Teilzeitdienst durchführen, und wenn nein, warum nicht?

Soldatinnen und Soldaten, denen eine Teilzeitbeschäftigung bewilligt wurde, verbleiben auf ihrem bisherigen Dienstposten. Die Bereitstellung einer zbV-Planstelle ist nicht vorgesehen. Eine Planstelle darf deshalb als zbV-Planstelle u. a. erst dann in Anspruch genommen werden, wenn es für die Erfüllung von Aufgaben außerhalb eingerichteter Dienstposten unbedingt erforderlich ist. Da teilzeitbeschäftigte Soldatinnen und Soldaten, deren tatsächlich zu leistende Dienstzeit mindestens 50 Prozent der wöchentlichen Rahmenarbeitszeit betragen muss, weiterhin ihre Aufgaben dienstpostengebunden wahrnehmen, kann die Inanspruchnahme einer zbV-Planstelle nicht in Betracht kommen.

37. Wie werden familienbedingte Abwesenheiten bei den Dienstpostenberechnungen berücksichtigt?

Dienstposten werden im Sinne § 17 der Bundeshaushaltsordnung mit sachgerechten, nachvollziehbar begründeten Aufgaben zu 100 Prozent im Rahmen der für die Personalbemessung festgelegten Jahresarbeitszeit ausgelastet und in den haushaltsbegründenden Organisationsgrundlagen der Bundeswehr ausgewiesen. Familienbedingte Abwesenheiten – wie auch andere unkalkulierbare Ereignisse – lassen sich weder dienstpostenbezogen berücksichtigen noch gehen diese in Umfangsberechnungen ein.

38. Welche Erkenntnisse liegen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst durch Dienstpostenbündelungen vor, und welche Schlussfolgerungen werden hieraus gezogen?

Es liegen keine konkreten Erkenntnisse zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst durch Dienstpostenbündelungen vor, allerdings führte die im Rahmen des Attraktivitätsprogramms erfolgte Dienstpostenbündelung zu einer Reduzierung der Verwendungsentscheidungen für Unteroffiziere mit Por-

tepee und der Möglichkeit der deutlichen Verlängerung der Stehzeit an einem Standort und somit in der Folge zu der Chance für die Betroffenen, dienstliche und private Belange im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Dienst zu gestalten.

39. In welchem Umfang bestehen Wohnheime für von ihrem Ehe- bzw. Lebenspartner getrennt lebende Soldatinnen und Soldaten?

Wohnheime, in denen Soldaten und Soldatinnen, die nicht zum Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft verpflichtet sind und die durch den Dienst bedingt von ihren Ehe- bzw. Lebenspartnern getrennt leben, betreibt die Bundeswehr nicht.

Unterkünfte werden durch die Bundeswehr für zum Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft nach § 18 SG i. V. m. der Verwaltungsvorschrift zu § 18 SG (VwV über die Verpflichtung zum Wohnen in Gemeinschaftsunterkunft) verpflichteten Soldaten und Soldatinnen bereitgestellt.

Verheiratete bzw. in einer Partnerschaft lebende Soldaten und Soldatinnen sind danach nach Ablauf der gesetzlich vorgeschriebenen Grundwehrdienstzeit von der Verpflichtung zum Wohnen in der Gemeinschaftsunterkunft befreit, wenn sie am Dienstort eine gemeinsame Wohnung mit ihren Angehörigen haben oder haben könnten. Ihnen kann jedoch im Rahmen verfügbarer Kapazitäten amtliche Unterkunft gegen Bezahlung bereitgestellt werden. Ein Rechtsanspruch besteht nicht. Bei Versetzung von nicht unterkunftspflichtigen Soldatinnen und Soldaten ist die Gewährung der Umzugskostenvergütung bzw. die Zahlung von Trennungsgeld Ausdruck der Fürsorge des Dienstherrn.

Unbeschadet dessen prüft die Bundeswehr zur Zeit im Rahmen des Projekts „Unterkunft für nicht unterkunftspflichtige Soldatinnen und Soldaten“ den Bedarf und die Möglichkeiten der Unterbringung für diese Gruppe von Bundeswehrangehörigen.

D) Gleichstellung von Frauen in den Streitkräften

40. Inwieweit liegen im Rahmen einer Evaluierung erste Erkenntnisse darüber vor, welche Laufbahnen Soldatinnen empfohlen werden, welche Laufbahn sie wählen, wie schnell sie diese durchlaufen und wie viele Soldatinnen die Bundeswehr aus welchem Grund und zu welchem Zeitpunkt wieder verlassen?

Im Hinblick auf den ersten Teil der Frage, inwieweit im Rahmen einer Evaluierung erste Erkenntnisse darüber vorliegen, welche Laufbahnen Soldatinnen empfohlen werden und welche sie wählen, wird davon ausgegangen, dass sich die Fragestellung auf Interessentinnen und/oder Bewerberinnen für eine mögliche Einstellung als Soldatin auf Zeit bei der Bundeswehr bezieht, die noch keine Soldatinnen sind. Die folgende Antwort bezieht sich damit vollständig auf Frauen, die noch nicht Soldatin sind, sondern dies gegebenenfalls noch werden wollen:

1. Beratungen hinsichtlich einer möglichen Karriere als Soldatin/Soldat auf Zeit bei der Bundeswehr erfolgen stets auf Grundlage der individuellen Präferenzen der jeweiligen Interessentin bzw. des Interessenten sowie unter Berücksichtigung des erreichten bzw. angestrebten Bildungsniveaus und gegebenenfalls auch vorhandenen Berufsabschlusses. Selbstverständlich hat die Wehrdienstberatung hierbei stets den artikulierten Bedarf der Streitkräfte in Laufbahnen und Verwendungen im Blick und sucht hierbei gemeinsam mit den jungen Frauen und Männern im Gespräch nach interessanten und

passenden Übereinstimmungen. In 2007 wurden rund 85 000 dieser Beratungen durchgeführt, jedoch ohne eine Analyse nach Geschlecht. Nach Öffnung aller Laufbahnen für Frauen hat dieser Parameter für eine zielgerichtete Beratung und die weitere Entwicklung bis zur Abgabe einer schriftlichen Bewerbung für eine Einstellung bei der Bundeswehr keine Relevanz mehr.

2. Bei der Auswertung der Verwendungswünsche von Frauen sind deutliche Interessenschwerpunkte festzustellen. Neben dem Sanitätsdienst – für den der Anteil von Bewerberinnen mittlerweile 60 Prozent bereits deutlich überschritten hat (62 Prozent für die Offizierlaufbahn und 65 Prozent für die Laufbahnen der Unteroffiziere und Mannschaften) – wird vor allem der Stabs- und Versorgungsdienst durch Frauen besonders nachgefragt. Bei den Studiengängen werden vor allem Pädagogik, wirtschaftswissenschaftliche Studiengänge und die Sportwissenschaften bevorzugt. Zwei von drei Frauen, die sich 2007 für eine Einstellung in die Offizierlaufbahn des Truppendienstes mit Studium beworben haben, wollten ein Studium in o. a. Studiengängen beginnen.
3. Einstellungen auch beim Arbeitgeber Bundeswehr können nur dann erfolgen, wenn Bedarf, sowie Eignung und persönliche Vorstellungen und Wünsche der Bewerberinnen und Bewerber in Übereinstimmung gebracht werden konnten. Das Phänomen einer sehr fokussierten Blickrichtung auf einzelne Verwendungen/Studienrichtungen gilt ganz generell auf dem gesamten Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Der Arbeitgeber Bundeswehr beteiligt sich mit seiner Personalwerbung, u. a. auch durch die umfassende, jährliche Unterstützung des Girls Day dabei, die vorhandenen Barrieren gegenüber Berufen in technischen Verwendungen bzw. mit entsprechenden Studiengängen abzubauen. Ein solcher Prozess kann jedoch nur mittel- und langfristig zu umfassenden Änderungen eines tradierten Verhaltens führen.

Die weiteren Teilfragen – wie schnell durchlaufen die Soldatinnen die gewählte Laufbahn und wie viele Soldatinnen verlassen die Bundeswehr zu welchem Zeitpunkt und aus welchen Gründen – werden wie folgt beantwortet:

Soldatinnen und Soldaten durchlaufen nach Einstellung in die von ihnen gewünschte Fachrichtung ihre Laufbahn regelmäßig nach den jeweils gleichen Laufbahn- und Ausbildungsbedingungen. Die grundsätzlichen Verpflichtungszeiten betragen für Fachunteroffiziere acht Jahre, für Feldwebel 12 Jahre und für Offiziere 12 bis 13 Jahre. Die Übernahme zum Berufssoldaten oder zur Berufssoldatin oder der Wechsel der Laufbahn, z. B. vom Feldwebel zum Offizier des militärfachlichen Dienstes, erfolgen nach einheitlichen Übernahme- bzw. Zulassungskriterien. Es liegen derzeit keine Erkenntnisse zu signifikanten Unterschieden zwischen den Soldatinnen und den Soldaten bzgl. des Verlaufs der jeweiligen Laufbahnen vor.

Grundsätzlich verlassen Soldaten und Soldatinnen die Bundeswehr mit Ablauf der auf der Grundlage ihrer abgegebenen Verpflichtungserklärung festgesetzten Dienstzeit. Bei vorzeitigen Beendigungen der Dienstzeit sind derzeit insgesamt keine signifikanten Unterschiede erkennbar.

41. a) Wie erklärt die Bundeswehr die Unterrepräsentanz von Frauen in den Einsatzkontingenten, deren Quote bei 4,9 Prozent (Bundestagsdrucksache 16/7267) liegt, während die allgemeine Frauenquote in der Bundeswehr bei 7,7 Prozent (Bundestagsdrucksache 16/7425) liegt?

Das Auswahlverfahren für die Besetzung dieser Dienstposten stellt sich wie folgt dar.

Auf ministerieller Ebene werden zunächst, unter Beachtung der personellen Obergrenzen, die Fähigkeiten des Kontingents definiert und vorgegeben.

In der Folge werden durch das Einsatzführungskommando der Bundeswehr in Potsdam (EinsFüKdoBw) in Zusammenarbeit mit den Truppenstellern (militärische Organisationsbereiche und territoriale Wehrverwaltung) Dienstpostenlisten (DPL) erstellt, um die erforderlichen Fähigkeiten konkret abzubilden. Die DPL enthalten alle für die Besetzung der Dienstposten notwendigen Angaben und Zusatzqualifikationen.

Im nächsten Schritt werden die DPL durch die Truppensteller personell befüllt. Aus der DPL entwickelt sich die Stellenbesetzungsliste (SBL). Die Auswahl des Personals für einzelne Dienstposten erfolgt dabei nach Eignung und Verfügbarkeit. Das Geschlecht spielt dabei grundsätzlich keine Rolle.

Ein nicht unerheblicher Anteil der Einsatzkontingente wird allerdings durch ausschließlich männliche freiwilligen zusätzlichen Wehrdienst Leistende (FWDL) gestellt.

- b) Wie hoch sind die jeweiligen Quoten in den Einsatzkontingenten von Frauen in den organisatorischen Teilbereichen (Heer, Marine, Luftwaffe, Sanitätsdienst) der Bundeswehr?

In den Einsatzkontingenten wird nach den Organisationsbereichen Heer, Luftwaffe, Marine, Streitkräftebasis und Zentraler Sanitätsdienst der Bundeswehr unterschieden. In der Streitkräftebasis und im Zentralen Sanitätsdienst der Bundeswehr sind Träger aller Uniformen eingesetzt.

Mit Stand März 2008 stellte sich der Anteil von Frauen in den laufenden Einsatzkontingenten wie folgt dar:

| | |
|--|--------------|
| Heer: | 2,5 Prozent |
| Luftwaffe: | 2,8 Prozent |
| Marine: | 5,6 Prozent |
| Streitkräftebasis: | 2,9 Prozent |
| Zentraler Sanitätsdienst der Bundeswehr: | 25,0 Prozent |

42. Gibt es mit Frauen besetzte Dienstposten, die aus den Einsatzkontingenten ferngehalten werden, und wenn, ja, warum?

Aufgrund des Gleichstellungsprinzips gibt es keine Dienstposten in der Bundeswehr, die ausschließlich mit Frauen zu besetzen sind. Jeder Dienstposten kann grundsätzlich von Frauen besetzt werden. Insofern ist ein bewusstes Fernhalten von Dienstposten aus Einsatzkontingenten nicht denkbar.

43. Welche speziellen Vorschriften gibt es gegebenenfalls für Soldatinnen im Auslandseinsatz, insbesondere, wenn sie in Kulturkreisen mit einem nicht dem westlichen Gleichstellungsgedanken entsprechenden Frauenbild eingesetzt werden?

Alle Vorschriften gelten ausdrücklich unabhängig vom Geschlecht für Soldatinnen und Soldaten. Es gibt keine speziellen Vorschriften für Frauen.

44. Wie ist die Abweichung der Frauenquote in der Bundeswehr in den beiden Berichten der Bundesregierung von 7,3 Prozent (Bundestagsdrucksache 16/7267) und 7,7 Prozent (Bundestagsdrucksache 16/7425) zu erklären, obwohl die Veröffentlichung der Berichte lediglich drei Wochen auseinander liegt?

Der Bericht der Bundesregierung nach § 4 Abs. 5 Satz 2 SGleiG (Bundestagsdrucksache 16/7425) zeigt die Entwicklung des Anteils der Soldatinnen in der Bundeswehr in dem Zeitraum vom 1. Januar 2005 bis 31. Dezember 2006. Die Daten über die Anzahl der Soldatinnen und Soldaten wurden dabei zum Stichtag 1. Januar 2005 und 1. Januar 2007 erhoben (vgl. Ziff. B.1.1.). Dargestellt wurde vor diesem Hintergrund ein Anteil der Soldatinnen von insgesamt rund 7,3 Prozent (Stichtag 1. Januar 2007). Demgegenüber wurde in dem Bericht der Bundesregierung über Maßnahmen zur Umsetzung der Sicherheitsratsresolution 1325 (2000) „Frauen, Frieden und Sicherheit“ (Bundestagsdrucksache 16/7267) der zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts aktuelle Frauenanteil in den Streitkräften niedergeschrieben, der sich zwischenzeitlich auf 7,7 Prozent erhöht hatte.

45. Bis wann strebt die Bundesregierung die Erreichung der in § 4 Abs. 5 Satz 1 SGleiG gesetzlich fixierten Soldatinnenquoten von 50 Prozent im Sanitätsbereich und je 15 Prozent in den Teilstreitkräften Heer, Marine und Luftwaffe an?

Die Bundesregierung ist bestrebt, die gesetzlich vorgegebenen Quoten zu erreichen und alle leistungsstarken, qualifizierten Soldatinnen nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften mit Nachhaltigkeit so lange zu fördern, bis diese Quoten erreicht sind. Eine verlässliche Prognose, wann diese Quoten in den aufgeführten Bereichen erreicht sein werden oder ob diese Quoten in allen Bereichen überhaupt erreicht werden können, ist aber insbesondere vor dem Hintergrund der bereits im Bericht nach § 4 Abs. 5 Satz 2 SGleiG (Bundestagsdrucksache 16/7425) genannten Rahmenbedingungen (siehe hierzu die Antwort zu Frage 47) nur schwer möglich.

46. Was tut die Bundesregierung aktiv dafür, die vom Gesetzgeber vorgegebenen Quoten zu erfüllen, und wie kommt der Bundesminister der Verteidigung, Dr. Franz Josef Jung, zu der im Bericht nach § 4 Abs. 5 Satz 2 niedergelegten Auffassung, dass die vorgegebenen Quoten auch „langfristig nicht erreicht“ werden?

Zur Erfüllung der vom Gesetzgeber vorgegebenen Quoten werden im Rahmen der Personalwerbung in Anzeigen Hinweise aufgenommen, dass ein besonderes Interesse an Bewerbungen von Frauen besteht bzw. diese besonders erwünscht sind: „Bewerbung von Frauen erwünscht. Sie werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt.“ Zusätzlich wird in der Wehrdienstberatung das Ziel verfolgt, Bewerberinnen durch weibliche Wehrdienstberatungsoffiziere und -feldwebel beraten zu lassen, um dadurch auf spezifische Fragestellung gezielter eingehen zu können.

Die im Bericht nach § 4 Abs. 5 Satz 2 SGleiG (Bundestagsdrucksache 16/7425) niedergelegte Auffassung, dass die vorgegebenen Quoten auch „langfristig nicht erreicht“ werden, ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass sich die Quoten von 50 Prozent im Sanitätsdienst und von 15 Prozent in den übrigen Laufbahnen nicht nur auf einen absoluten Anteil in diesen Laufbahnen, sondern auf jeden der einzelnen im SGleiG § 4 festgelegten Bereiche (z. B. Laufbahnen, Laufbahngruppen, Statusgruppen, Besoldungsgruppen) bezieht. Das Interesse von Bewerberinnen ist – wie in den Berichten nach § 4 Abs. 5 Satz 2 SGleiG

(Bundestagsdrucksache 16/7425) und § 24 SGLiG (Bundestagsdrucksache 16/7920) auch dokumentiert – nicht gleichmäßig über alle Verwendungen verteilt, sondern konzentriert sich auf bestimmte Verwendungen, Ausbildungsgänge und, wie im Sanitätsdienst aufgrund langjähriger Erfahrungen erkennbar, auch auf bestimmte Verpflichtungszeiten mit einer weniger ausgeprägten Neigung zur Übernahme in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin.

47. Was besagt im o. g. Bericht die Aussage des Bundesministers der Verteidigung, dass die Einstellung von Soldatinnen von der „politischen/sicherheitspolitischen Situation“ abhängt?

Der Bericht nach § 4 Abs. 5 Satz 2 SGLiG (Bundestagsdrucksache 16/7425) führt unter Ziff. B 1.10 aus, dass die Quoten gemäß § 4 Abs. 5 SGLiG insgesamt noch deutlich unterschritten werden. Schätzungen, wann diese Quoten erreicht werden könnten, sind nur sehr schwer möglich, da sich die Bewerber- und Einstellungslage vor dem Hintergrund der politischen/sicherheitspolitischen Situation, der Arbeitsmarktlage und der demographischen Entwicklung verändern kann.

Mit dieser Aussage soll darauf hingewiesen werden, dass sich die genannten Rahmenbedingungen auf die Interessenlage von Jugendlichen und auf die Attraktivität des freiwilligen Dienstes in der Bundeswehr auf die Wahrnehmung der Bewerberinnen und Bewerber insgesamt auswirken können und damit eine Einflussnahme auf das Bewerberverhalten und somit letztendlich auf die Einstellungsumfänge nicht ausgeschlossen werden kann.

48. Was genau versteht die Bundeswehr unter der „Einführung einer Geschlechterperspektive“, wie sie im Bericht der Bundesregierung über Maßnahmen zur Umsetzung der Sicherheitsratsresolution 1325 (2000) (Bundestagsdrucksache 16/7267, S. 6) aufgeführt ist, und wie soll diese Geschlechterperspektive gestaltet und umgesetzt werden?

Um dem umfassenden Ansatz der Resolution 1325 gerecht zu werden, ist zunächst eine Sensibilisierung aller Soldatinnen und Soldaten für Gleichstellungs- und Genderfragen erforderlich, also die Einführung einer Geschlechterperspektive in allen Bereichen der Streitkräfte. Dem dient zum einen die Einführung des SGLiG und dessen Umsetzung. Zum anderen setzt die Bundeswehr seit 2003 die Forderungen des Gender Mainstreaming mit einem Multiplikatoren-ausbildungsprogramm „Partnerschaftlich handeln“ um. In den Jahren 2003 bis 2004 fand dieses Seminar an allen Schulen der Streitkräfte statt. Das Ausbildungsprogramm wurde in enger Zusammenarbeit mit der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung entwickelt. Mit fünf Themenschwerpunkten „Männer und Frauen in der Bundeswehr“, „Diskriminierung, Mobbing, sexuelle Belästigung“, „Partnerschaftliches Verhalten“, „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sowie „Kommunikatives Verhalten“ wurde ein Sozialprozess initiiert, der den Zielen des Gender Mainstreaming Rechnung trägt und damit wesentlich zur Verhaltenssicherheit im Umgang mit dem jeweils anderen Geschlecht beiträgt. Die Kernphase dieses Projekts wurde im Jahr 2004 erfolgreich abgeschlossen. Die Zielsetzung, die Verhaltenssicherheit von Soldatinnen und Soldaten im Umgang miteinander deutlich zu steigern, wurde erreicht. Die beteiligten Schulen und Ausbildungseinrichtungen haben Absicht und Bedeutung des Projekts erkannt und handeln entsprechend. Für die Zukunft kommt es darauf an, die Nachhaltigkeit des mit dem Projekt „Partnerschaftlich handeln“ eingeleiteten Sozialisationsprozesses sicherzustellen. Das Seminar wird daher auch weiterhin vom Zentrum Innere Führung in Koblenz angeboten.

Darüber hinaus unterstützt die Bundeswehr die Einführung einer Geschlechterperspektive auch auf internationaler Ebene in allen militärischen Operationen von EU und NATO. Insofern verweise ich auf die Bundestagsdrucksache 16/7267, S. 8.

49. Welche Folgen für die Berufung in ein Dienstverhältnis von Frauen ergeben sich, wenn Frauen in bestimmten Bereichen nicht mehr unterrepräsentiert sind, d. h. ihr Anteil etwa im Bereich des Sanitätsdienstes bei 50 Prozent oder darüber liegt?

Beim beruflichen Aufstieg sind Frauen nach § 8 SGLG im Falle ihrer Unterrepräsentanz in einzelnen Bereichen bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für Berufungen in das Dienstverhältnis. Ist eine Unterrepräsentanz von Frauen in einem bestimmten Bereich im Einzelfall nicht mehr gegeben, finden die allgemeingültigen Grundsätze der entsprechenden Auswahlverfahren Anwendung, deren Durchführung und Inhalte in Richtlinien und Erlassen geregelt sind. In diesem Fall entfällt bei gleicher Qualifikation einer Bewerberin mit einem Bewerber das Stichtauswahlkriterium „Geschlecht“. Eine automatische Bevorzugung des Bewerbers ist damit nicht verbunden.

50. Wie viele militärische Gleichstellungsbeauftragte wurden gewählt, und welche Aufgaben bzw. Projekte wurden bzw. werden während ihrer Wahlperiode umgesetzt?

Im Wahljahr 2005 wurden erstmalig insgesamt 40 hauptamtliche militärische Gleichstellungsbeauftragte gewählt und bestellt. Im Rahmen von Umstrukturierungsmaßnahmen in der Organisation der Bundeswehr ist die aktuelle Zahl auf 36 militärische Gleichstellungsbeauftragte gesunken.

Eine der Hauptaufgaben der militärischen Gleichstellungsbeauftragten während der ersten Legislaturperiode war und ist die Implementierung des Amtes in die Streitkräfte. Damit verbunden ist die Darstellung des Themas „Gleichstellung“ in all seinen Facetten. Dies wird überwiegend durch Vortragstätigkeiten durch die militärischen Gleichstellungsbeauftragten erreicht, welche in ihrem jeweils unterstellten Bereich die Inhalte des Gesetzes und die damit verbundenen Aufgaben aufzeigen. Damit sollen Akzeptanz und Handlungssicherheit hergestellt werden. Im Rahmen der Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgaben bilden bei der Projektarbeit häufig Unterstützungsleistungen bei der Kinderbetreuung einen Schwerpunkt. Ziel ist es, den Soldatinnen und Soldaten zu ermöglichen, Kinderbetreuung im Rahmen der Dienstzeit umsetzbar zu machen. Dies wird beispielsweise durch flexible Arbeitszeitmodelle erreicht.

Die militärischen Gleichstellungsbeauftragten der personalführenden Stellen (BMVg, Personalamt und Stammdienststelle der Bundeswehr) verfolgen u. a. den gesetzlichen Anspruch zur Frauenförderung in der militärischen Personalführung. Darüber hinaus sind diese militärischen Gleichstellungsbeauftragten in der Nachwuchsgewinnung engagiert. Das Gleichstellungsprinzip soll bereits bei Bewerberinnen und Bewerbern nachhaltig zum Tragen kommen. Dazu gehörte beispielsweise die Prüfung der im Einstellungsverfahren abgeprüften Fähigkeiten von Bewerberinnen und Bewerbern auf „Testfairness“. Hier wurde gezielt untersucht, ob Frauen und Männer aufgrund ihres Geschlechts bevorzugt oder nachteilig das Testverfahren absolvieren.

51. Inwieweit und mit welchen Ergebnissen konnten die militärischen Gleichstellungsbeauftragten auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Dienst mitwirken?

Durch die gesetzliche Einbindungspflicht in die organisatorischen, personellen und sozialen Maßnahmen der Dienststellen waren die militärischen Gleichstellungsbeauftragten nach Amtsübernahme schnell in der Lage, die Situationen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst in ihren Zuständigkeitsbereichen zu bewerten. Dadurch sind sie wertvolle Ratgeberinnen in den einzelnen Dienststellen und Standorten geworden.

Beispielhaft sind in diesem Zusammenhang insbesondere zu nennen:

- familienfreundliche Lehrgangsplanung,
- familienfreundliche Einsatzplanung,
- familienbedingte Versetzungen,
- Schaffung flexibler Dienst- und Arbeitszeitmodelle,
- Zusammenarbeit mit Sozialdienst der Bundeswehr, Familienbetreuungscentren (FBZ), Militärseelsorge, kommunalen Betreuungseinrichtungen etc.,
- Stellungnahmen zu Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung und/oder Telearbeit,
- Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen,
- Einrichtung von Eltern-Kind-Arbeitszimmern,
- Netzerkennung,
- Information und Begleitung bei Wiedereinstieg in den Dienst nach Elternzeit.

52. Wie stellt sich die personelle, räumliche und sachliche Ausstattung der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten dar, und in welchem Umfang werden die Gleichstellungsbeauftragten während der Dauer ihres Amtes von anderen Aufgaben entlastet?

In dem Bericht nach § 24 SGleiG (Bundestagsdrucksache 16/7920) wurde unter Ziffer C. 11.11.3. im Hinblick auf die personelle Ausstattung festgestellt, dass bei Bedarf von Unterstützungspersonal die Dienststellen reagiert haben und der militärischen Gleichstellungsbeauftragten personelle Unterstützung gestellt wurde. Daneben sind im Rahmen der Ablauforganisation Grundlagen zur Unterstützung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten geschaffen bzw. beantragt worden. In Bezug auf die sachliche Ausstattung wurde dargestellt, dass diese in allen militärischen Organisationsbereichen in ausreichendem Maße zur Verfügung gestellt wurde (vgl. Ziffer C. 11.11.4.).

Die notwendige räumliche Ausstattung wurde durch ein eigenes Dienstzimmer realisiert.

Die Entlastung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten von ihrer dienstlichen Tätigkeit erfolgt grundsätzlich für die volle regelmäßige Dienstzeit unter Belassung der Geld- und Sachbezüge (§ 18 Abs. 2 SGleiG). Von den insgesamt 36 militärischen Gleichstellungsbeauftragten ist zurzeit eine auf eigenen Wunsch nur zu 50 Prozent entlastet.

53. Plant die Bundesregierung, dem Deutschen Bundestag den Bericht nach § 24 SGLiG gemeinsam mit dem Bericht über das Bundesgleichstellungsgesetz, nach § 25 des Bundesgleichstellungsgesetzes, vorzulegen?

Der nach § 24 SGLiG durch die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag alle zwei Jahre vorzulegende Bericht wurde zwischenzeitlich erstmalig seit Inkrafttreten des SGLiG erstellt und im Januar 2008 als Bundestagsdrucksache 16/7920 veröffentlicht. Die Vorlagepflicht nach § 25 Bundesgleichstellungsgesetz besteht demgegenüber nur alle vier Jahre. Eine zeitgleiche Vorlage der Berichte ist aufgrund dieser Regelungen und der bisherigen Vorlagedaten voraussichtlich nicht möglich.

