

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Zweiter Erfahrungsbericht der Bundesregierung gemäß § 24 des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz Berichtszeitraum 1. Januar 2007 bis 31. Dezember 2008

Inhaltsverzeichnis

	Seite
A Einleitung	4
1 Berichtspflicht der Bundesregierung	4
2 Frauen in den Streitkräften	4
3 Einführung in das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungs- gesetz (SGleiG)	4
B Daten und Bewertung zum Anteil der Soldatinnen	4
1 Statistik	4
1.1 Datengrundlage	6
1.2 Gesamtüberblick	6
1.3 Soldatinnen und Soldaten nach Organisationsbereichen (gemäß SGleiG) und Statusgruppen	7
1.4 Soldatinnen und Soldaten nach Laufbahngruppen und Laufbahnen	7
1.5 Teilzeitbeschäftigung und familienbedingte Beurlaubung	8
1.6 Soldatinnen und Soldaten nach Besoldungsgruppen	9
1.7 Bewerbungen und Einstellungen	10
1.8 Bewerbungen und Übernahmen in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin und eines Berufssoldaten	11
1.9 Laufbahnwechsel	12
1.10 Förderperspektiven	12
1.11 Auswertung der dienstlichen Beurteilung	13
2 Zusammenfassung	13

	Seite
C Umsetzung des SGleiG	13
1 Zielsetzung des Gesetzes (§ 1 SGleiG)	14
2 Grundsätze (§ 2 SGleiG)	14
3 Geltungsbereich (§ 3 SGleiG)	14
4 Anzeigen zur Personalwerbung (§ 6 SGleiG)	15
5 Annahmeverfahren/Einstellung (§ 7 SGleiG)	15
6 Auswahlentscheidungen beim beruflichen Aufstieg (§ 8 SGleiG)	16
7 Aus-, Fort- und Weiterbildung (§ 10 SGleiG)	17
8 Gleichstellungsplan (§ 11 SGleiG)	19
9 Vereinbarkeit von Familie und Dienst (§§ 12, 13, 14 SGleiG)	20
10 Kinderbetreuung	23
11 Die militärische Gleichstellungsbeauftragte (§§ 16 bis 22 SGleiG) ..	24
12 Bericht, § 24 SGleiG	26
D Zusammenfassung und Ausblick	27
1 Allgemeines	27
2 Integration von Soldatinnen in die Bundeswehr	27
3 Vereinbarkeit von Familie und Dienst	27
4 Kinderbetreuung	28
5 Die militärischen Gleichstellungsbeauftragten	28
E Tabellarische Übersicht zum Anteil der Soldatinnen	29
1 Soldatinnen und Soldaten nach Organisationsbereichen (gemäß SGleiG) und Statusgruppen	29
1.1 Heer (ohne Sanitätsdienst)	29
1.2 Luftwaffe (ohne Sanitätsdienst)	29
1.3 Marine (ohne Sanitätsdienst)	29
1.4 Laufbahn des Sanitätsdienstes	29
2 Soldatinnen und Soldaten nach Laufbahnen	30
2.1 Laufbahnen der Mannschaften	30
2.2 Laufbahnen der Fachunteroffiziere	30
2.3 Laufbahnen der Feldwebel	31
2.4 Laufbahnen der Offiziere	32
3 Teilzeitbeschäftigung und familienbedingte Beurlaubung	33
3.1 Teilzeitbeschäftigung	33
3.2 Familienbedingte Beurlaubung	37

	Seite
4	Bewerbungen und Einstellungen 45
4.1	Laufbahnen der Offiziere 45
4.2	Laufbahnen der Feldwebel, Fachunteroffiziere und Mannschaften 48
5	Bewerbungen und Übernahmen in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin und eines Berufssoldaten 51
5.1	Offiziere 51
5.2	Feldwebel 52
6	Laufbahnwechsel 53
6.1	Laufbahnwechsel vom Offizier des militärfachlichen Dienstes zum Offizier des Truppendienstes 53
6.2	Laufbahnwechsel vom Feldwebel des Truppendienstes/allgemeinen Fachdienstes zum Offizier des Truppendienstes 53
6.3	Laufbahnwechsel vom Fachunteroffizier zum Offizier des Truppendienstes 53
6.4	Laufbahnwechsel zum Offizier des militärfachlichen Dienstes 54
6.5	Laufbahnwechsel von Mannschaften SaZ zu Fachunteroffizieren 55
6.6	Laufbahnwechsel vom Fachunteroffizier zum Feldwebel des Truppendienstes/allgemeinen Fachdienstes/Sanitätsdienstes 55
6.7	Laufbahnwechsel von Mannschaften SaZ zu Feldwebeln des Truppendienstes/allgemeinen Fachdienstes/Sanitätsdienstes 57
7	Förderperspektiven 59
7.1	Förderperspektiven Offiziere des Truppendienstes und Sanitätsdienstes 59
7.2	Förderperspektiven Offiziere des militärfachlichen Dienstes 61
7.3	Förderperspektiven Oberstabsfeldwebel 62
Anhang	
Anhang 1	Text des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes 63
Anhang 2	Gesamtübersicht Januar 2005 71
Anhang 3	Gesamtübersicht Januar 2007 79
Anhang 4	Gesamtübersicht Januar 2009 87
Anhang 5	Laufbahnsystematik 95

A Einleitung

1 Berichtspflicht der Bundesregierung

Der vorliegende Erfahrungsbericht der Bundesregierung basiert auf den Vorgaben des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes (SGleiG), welches am 1. Januar 2005 in Kraft getreten ist.

Zur allgemeinen Erfolgskontrolle der gleichstellungsrechtlichen Vorschriften und Information des Deutschen Bundestages über den Fortgang der Gleichstellung in den Streitkräften hat die Bundesregierung gemäß § 24 SGleiG 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 auf dieser gesetzlichen Grundlage erstellte „Erste Erfahrungsbericht der Bundesregierung“ wurde als Bundestagsdrucksache 16/7920 veröffentlicht. Er erstreckte sich auf den Zeitraum vom 1. Januar 2005 bis 31. Dezember 2006. Zur lückenlosen Dokumentation seit Inkrafttreten des Gesetzes betrachtet der aktuelle Bericht in der Folge die Zeit vom 1. Januar 2007 bis einschließlich 31. Dezember 2008. Zur transparenten Darstellung der Entwicklung wurden aber auch die Daten und Ergebnisse des vergangenen Berichtszeitraumes in die Auswertung miteinbezogen. Der Vergleich zeigt, dass weitere Fortschritte erzielt werden konnten. Unabhängig davon wird die Bundesregierung die Entwicklung auch in Zukunft sorgfältig beobachten und die Umsetzung der gleichstellungspolitischen Vorgaben weiterhin mit Nachdruck verfolgen.

2 Frauen in den Streitkräften

Insgesamt hat sich der Anteil der Soldatinnen in den Streitkräften seit Öffnung aller Laufbahnen für den freiwilligen Dienst in der Bundeswehr für Frauen im Jahr 2001 mehr als verdreifacht. Derzeit (Stand: Januar 2009) sind rund 8,7 Prozent der Gesamtzahl aller Berufssoldatinnen (BS) und Berufssoldaten (BS) sowie der Soldatinnen auf Zeit (SaZ) und Soldaten auf Zeit (SaZ) Frauen.

3 Einführung in das SGleiG

Das SGleiG dient der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr sowie der Beseitigung und der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts. Nach Maßgabe dieses Gesetzes werden Soldatinnen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. 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 Laufbahn des Sanitätsdienstes (SanD) unter 15 Prozent und in der Laufbahn des SanD unter 50 Prozent liegt. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften für Soldatinnen und Soldaten zu verbessern. Der vollständige Gesetzestext ist Anhang 1 zu entnehmen¹.

Zur Konkretisierung der gleichstellungsrechtlichen Regelungen wurden in der Vergangenheit zunächst Ausführungsbestimmungen zu einzelnen Vorschriften des SGleiG in modularer Form erlassen. Während des aktuellen Berichtszeitraumes wurden diese Einzelerlasse nunmehr unter dem Titel „Ausführungsbestimmungen zum Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz“ zusammengefasst und weitere Handlungshilfen festgeschrieben. Die Veröffentlichung erfolgte am 13. November 2008 im Ministerialblatt des Bundesministeriums der Verteidigung (VMBl 2008, S. 171 ff.).

B Daten und Bewertung zum Anteil der Soldatinnen

1 Statistik

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 SanD. Unter den gemäß § 4 Absatz 2 Nummer 3 SGleiG definierten militärischen Organisationsbereichen Heer, Luftwaffe und Marine wurden jeweils alle entsprechenden Uniformträgerinnen und Uniformträger, unter SanD alle Angehörigen der Laufbahn des SanD unabhängig von Uniformträgerbereich oder Zugehörigkeit zu einem militärischen Organisationsbereich zusammengefasst. Die Daten der Erhebung sind aufbereitet den Tabellen im Teil E zu entnehmen. Um die Entwicklung über einen längeren Zeitraum auswerten zu können, wurden auch die Daten des vergangenen Berichts nochmals dargestellt.

Zur Erläuterung der Jahrgangsschichtung der Offiziere (Offz) und Unteroffiziere (Uffz), einschließlich der Unteroffizier- und Feldwebelanwärterinnen und -anwärter jedoch ohne Offizieranwärterinnen und -anwärter, wurde die nachfolgende Übersicht mit Stand Januar 2009 aktualisiert.

¹ Eine ausführliche Erläuterung der einzelnen Vorschriften enthält Nummer A.3 des Ersten Erfahrungsberichtes der Bundesregierung (Bundestagsdrucksache 16/7920)

Abbildung 1

Jahrgangsschichtung, Stand Januar 2009

Alter	Offz ohne SanD		Offz SanD		Uffz ohne SanD		UffzSanD	
	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten
65								
64								
63		6		3				
62		51	1	32				
61		91	2	38				
60		138	1	34				
59		261	2	35				
58		413	3	36				
57		460	2	35				
56		482	4	38				
55		512	8	43		3		1
54		863	6	40		28		1
53		842	7	33		1.115		68
52		1.064	10	47		1.134		65
51		1.125	4	55		1.214		66
50	1	1.170	10	58		1.515		99
49		1.125	12	65		1.531	1	97
48		1.087	11	67		1.452	1	98
47		1.038	10	55		1.348	1	79
46		1.004	4	59		1.222		82
45	1	984	12	52		1.167	2	62
44	2	904	15	50	3	1.124	1	66
43	3	943	12	54	2	1.156	5	70
42	1	926	18	59	2	1.134	10	79
41	3	961	17	57	4	1.137	16	70
40	2	892	20	63	3	1.175	14	81
39	12	899	31	67	5	1.231	32	98
38	6	928	53	62	11	1.360	41	101
37	8	890	35	88	10	1.458	52	122
36	8	873	57	70	23	1.552	79	113
35	11	879	82	80	29	1.861	93	140
34	18	908	79	86	54	2.381	117	175
33	14	1.072	96	95	95	3.439	172	206
32	19	1.300	94	93	178	4.394	171	297
31	30	1.317	95	61	270	5.078	246	286

noch Abbildung 1

Alter	Offz ohne SanD		Offz SanD		Uffz ohne SanD		UffzSanD	
	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten
30	34	1.362	85	57	376	5.378	248	351
29	50	1.390	84	63	512	6.322	298	306
28	83	1.226	73	34	634	7.239	334	295
27	139	1.194	33	17	676	7.337	309	259
26	123	1.173	5	7	634	6.729	368	187
25	101	985			638	6.263	346	182
24	106	756			599	5.425	301	168
23	60	329			430	4.264	241	150
22	7	41			341	2.871	155	99
21					206	1.462	107	56
20					64	454	52	26
19					14	71	11	2
18								
	842	34.864	1.093	1.988	5.813	94.024	3.824	4.703

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 zu den Stichtagen 1. Januar 2007 und 1. Januar 2009 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 mittlerweile mehr als verdreifacht. Ihr Anteil in den Streitkräften betrug Anfang 2009 rund 8,7 Prozent. Während mit Inkrafttreten des SGeiG am 1. Januar 2005 von insgesamt 189 420 BS und SaZ der Anteil der Soldatinnen bei 11 098 lag, dienten mit Stand Januar 2009 bereits 16 266 Frauen in den Streitkräften.

Differenziert nach den übrigen Laufbahnen und SanD zeigt sich folgendes Bild:

Abbildung 2

		Bundeswehr	übrige Laufbahnen	SanD
Stand Januar 2005	Gesamt	189.420	173.218	16.202
	Soldatinnen	11.098	5.665	5.433
	Anteil Prozent	5,9%	3,3%	33,5%
Stand Januar 2007	Gesamt	189.195	171.796	17.399
	Soldatinnen	13.884	7.409	6.475
	Anteil Prozent	7,3%	4,3%	37,2%
Stand Januar 2009	Gesamt	187.879	170.881	16.998
	Soldatinnen	16.266	9.266	7.000
	Anteil Prozent	8,7%	5,4%	41,2%

Abbildung 3

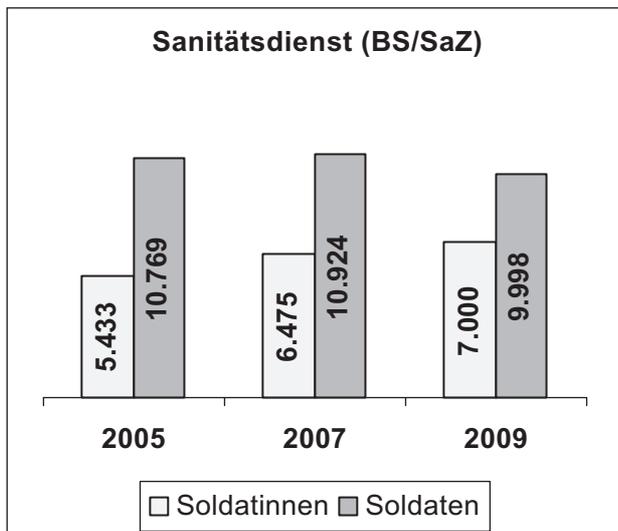
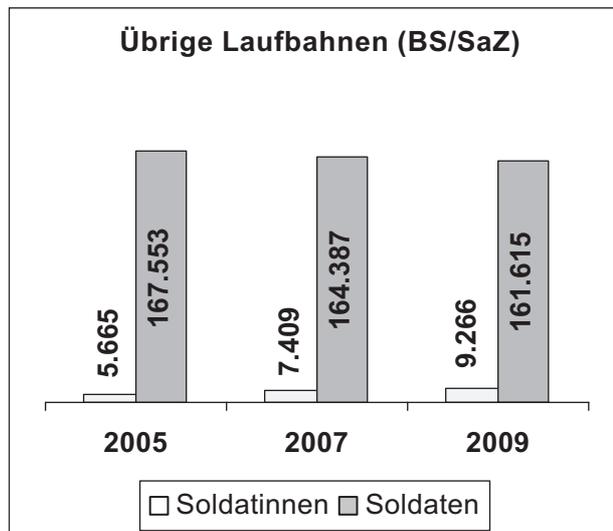


Abbildung 4



Betrachtet man die Laufbahnen mit Ausnahme der Laufbahn des SanD, ist innerhalb des Berichtszeitraumes ein Anstieg von 7 409 auf 9 266 Soldatinnen festzustellen. Eine Rückschau auf Januar 2005 zeigt, dass sich die Zahl der Frauen sogar nahezu verdoppelt hat. Auch nach der beachtlichen Steigerungsrate von 20 Prozent zum vorherigen Berichtszeitraum wird die gesetzlich festgelegte Quote von 15 Prozent erkennbar erst in einigen Jahren erreichbar sein.

In der Laufbahn des SanD leisteten im Januar 2005 insgesamt 5 433 Soldatinnen ihren Dienst. Ihre Anzahl stieg bis Januar 2007 auf 6 475, bis Januar 2009 auf 7 000. Dies entspricht einer Steigerung des Gesamtanteils der Soldatinnen am SanD im Berichtszeitraum um 4 Prozent, auf nunmehr insgesamt 41,2 Prozent. Eine Annäherung an die 50 Prozent ist damit mittlerweile deutlich erkennbar.

1.3 Soldatinnen und Soldaten nach Organisationsbereichen (gemäß SGleIG) und Statusgruppen

(Die aufbereiteten Daten sind Teil E, Nummer 1, Abbildung 10 bis 13, zu entnehmen)

Wie bereits während des vergangenen Berichtszeitraumes ist auch in den vergangenen zwei Jahren die Anzahl der Soldatinnen in allen Bereichen gestiegen. Ebenfalls war im aktuellen Berichtszeitraum in den Laufbahnen mit Ausnahme der Laufbahn des SanD der Anteil aller weiblichen BS und SaZ prozentual gesehen bei der Marine mit 6,6 Prozent am höchsten. Auch wies die Marine in Prozentzahlen den höchsten Anteil bei den Frauen auf, die ihren Dienst im Status SaZ leisteten (9,6 Prozent). Betrachtet man die absoluten Zahlen, waren im Januar 2009 die meisten Soldatinnen dem Uniformträgerbereich Heer zuzuordnen (5 482 Soldatinnen). Die Zahl der Soldatinnen im Status BS hat sich in diesen Laufbahnen zwar in allen

Bereichen fast bzw. sogar mehr als verdoppelt, ihr Anteil ist aber mit insgesamt weniger als einem Prozent noch sehr gering. Dies hat seinen Grund insbesondere darin, dass viele Soldatinnen noch nicht die formalen Voraussetzungen für einen entsprechenden Antrag erfüllen, mit Ausnahme der Angehörigen des SanD. In diesem Zusammenhang kann auch die erst im Jahre 2001 für Frauen erfolgte Öffnung zu allen Laufbahnen für den freiwilligen Dienst in der Bundeswehr nicht unberücksichtigt bleiben. Die zeitlichen Voraussetzungen für die erstmalige Antragstellung werden beispielsweise in den Laufbahnen der Feldwebel grundsätzlich erst im fünften Dienstjahr erreicht. Die Auswahl für die Übernahme in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin oder eines Berufssoldaten erfolgt dann in einem sogenannten geburtsjahrgangsbezogenen Anböschungungsverfahren, welches sich über mehrere Jahre hinzieht. Von daher ist durchaus zu erwarten, dass sich der Anteil der Frauen im Status BS in den kommenden Jahren an die vorgegebene Quote annähern wird. Bei der Statusgruppe SaZ ist hingegen eine weitere Annäherung zur gesetzlich vorgegebenen Quote von 15 Prozent bereits jetzt zu erkennen.

In der Laufbahn des SanD lag der Frauenanteil im Januar 2009 insgesamt bereits bei 41,2 Prozent. In der Statusgruppe SaZ sogar bei nahezu 50 Prozent (47,6 Prozent). Der Anteil der weiblichen BS ist während des Berichtszeitraumes um 2,6 Prozent auf 17,3 Prozent gestiegen, lag aber mit diesem Wert noch deutlich unter der gesetzlich vorgegebenen Quote.

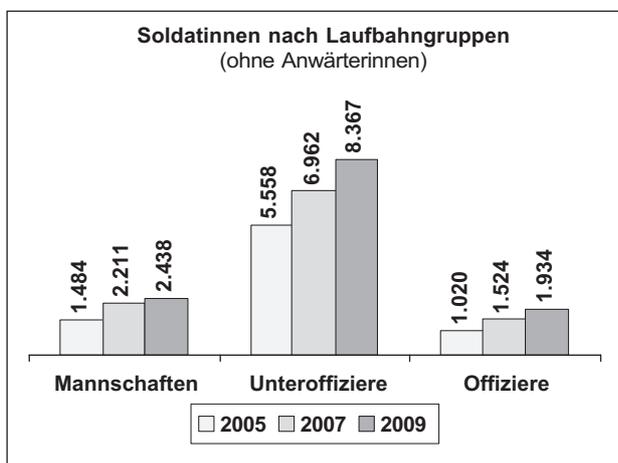
1.4 Soldatinnen und Soldaten nach Laufbahngruppen und Laufbahnen

(Die aufbereiteten Daten sind Teil E, Nummer 2, Abbildung 14 bis 20, zu entnehmen)

Bis auf wenige Ausnahmen hat sich der Anteil der Soldatinnen im Berichtszeitraum in den einzelnen Laufbahnen

erhöht. Zur Veranschaulichung der Laufbahnsystematik ist ein entsprechender Überblick als Anhang 5 beigefügt. Differenziert nach Laufbahngruppen zeigt sich folgendes Bild:

Abbildung 5



Der Anteil der Soldatinnen in der Laufbahngruppe der Mannschaften (ohne Anwärterinnen und Anwärter) in den Laufbahnen des Truppendienstes (TrD), des SanD und des Militärmusikdienstes (MilMusD) ist seit Januar 2005 kontinuierlich gestiegen (Abbildung 14). Im Hinblick auf die gesetzlich festgelegten Quoten ist in der Laufbahn des MilMusD mit einem Frauenanteil von 13,3 Prozent im Januar 2009 eine deutliche Annäherung zu erkennen. In der Laufbahn des TrD lag ihr Anteil mit 4,9 Prozent noch deutlich unter den vorgegebenen 15 Prozent.

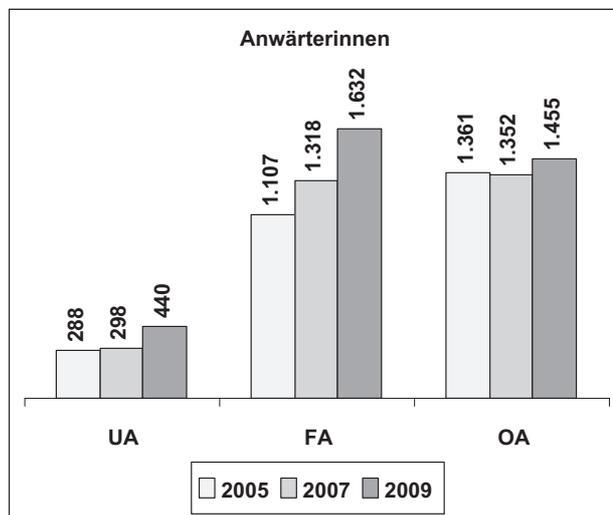
In den Laufbahnen der Fachunteroffiziere (ohne Anwärterinnen und Anwärter) ist auch im aktuellen Berichtszeitraum der Anteil der Soldatinnen im SanD prozentual nochmals deutlich gestiegen, und zwar mittlerweile auf 71,9 Prozent (Abbildung 15). Die Quote von 50 Prozent ist damit weiterhin mehr als erfüllt. Im MilMusD hat sich der Anteil der Soldatinnen während des Berichtszeitraumes von 37 Prozent auf 21,4 Prozent verringert, lag aber dennoch über den gesetzlich vorgegebenen 15 Prozent. Im Geoinformationsdienst der Bundeswehr (GeoInfoDBw) gab es im Januar 2009 keine Soldatin in der Laufbahn der Fachunteroffiziere.

In den Laufbahnen der Feldwebel (ohne Anwärterinnen und Anwärter) war in der Zeit von Januar 2007 bis Januar 2009 eine Erhöhung des Frauenanteils zu verzeichnen (Abbildung 17). Eine Annäherung an die gesetzlich vorgegebenen Quoten von 15 Prozent bzw. 50 Prozent ist in diesem Bereich noch nicht erkennbar.

In den Laufbahnen der Offiziere (ohne Anwärterinnen und Anwärter) war mit Ausnahme des MilMusD während des Berichtszeitraumes ebenfalls eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils zu erkennen; dennoch lag er weiterhin unterhalb den gesetzlich vorgegebenen Quoten von 15 Prozent bzw. 50 Prozent (Abbildung 19).

Die Zahl der Anwärterinnen hat sich in den vergangenen Jahren wie folgt entwickelt:

Abbildung 6



Bei den Unteroffizieranwärterinnen (UA) und Unteroffizieranwärtern (UA) ist der Frauenanteil bei den Mannschaften (UA) SanD auf über 53,2 Prozent angewachsen und daher besonders hervorzuheben (Abbildung 16).

Bei den Feldwebelanwärterinnen (FA) und Feldwebelanwärtern (FA) lag der Anteil der Soldatinnen im SanD deutlich über 50 Prozent, und zwar bei den Mannschaften (FA) SanD bei 62,9 Prozent und bei den Unteroffizieren SanD (FA) bei 57,6 Prozent (Abbildung 18). Dementsprechend ist in den Laufbahnen der Feldwebel mittelfristig mit einer signifikanten Erhöhung der Quote in der Laufbahn des SanD zu rechnen.

Bei den Offizieranwärterinnen (OA) und Offizieranwärtern (OA) lag der Anteil der weiblichen OA SanD weiterhin über 50 Prozent (Abbildung 20). Beim MilMusD und GeoInfoDBw diente während des aktuellen Berichtszeitraumes keine Soldatin.

1.5 Teilzeitbeschäftigung und familienbedingte Beurlaubung

(Die aufbereiteten Daten sind Teil E, Nummer 3, Abbildung 21 bis 56, zu entnehmen)

Betrachtet man die Entwicklung im Hinblick auf die Soldatinnen und Soldaten, denen in den vergangenen Jahren eine Teilzeitbeschäftigung bewilligt wurde (Abbildung 21 bis 32), zeigt sich grundsätzlich eine kontinuierliche Zunahme. In 2007/08 stagnierte die Zahl.

Die Zahlen zeigen bezogen auf den aktuellen Berichtszeitraum, dass Teilzeitbeschäftigung vornehmlich von Soldatinnen geleistet wird.

Besonders hervorzuheben ist in diesem Bereich die Entwicklung im Hinblick auf die Zahl der Soldaten, die in

Abbildung 7

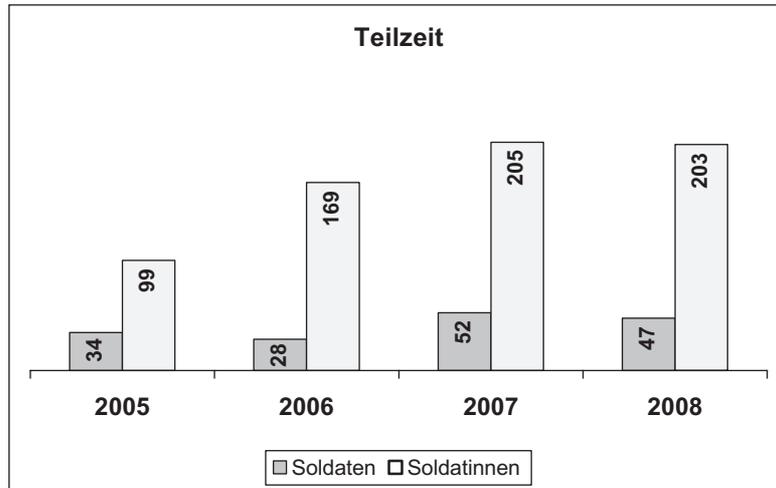
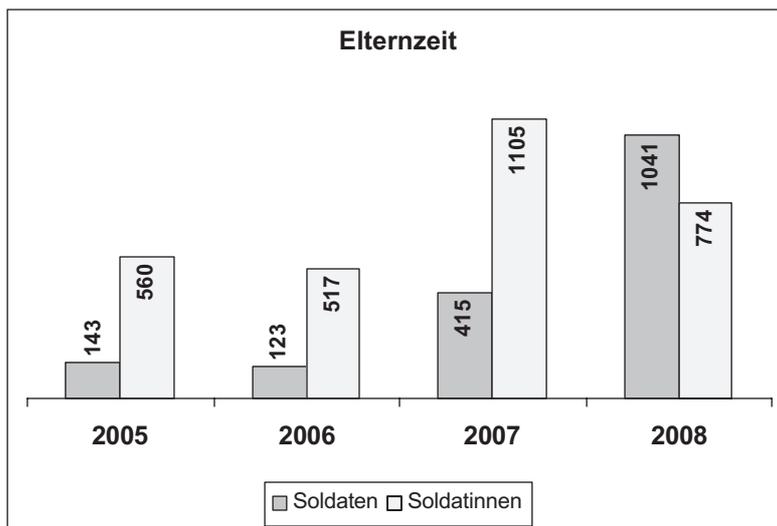


Abbildung 8



den vergangenen Jahren Elternzeit in Anspruch genommen haben:

So waren es im Jahr 2005 insgesamt 143 Soldaten (Abbildung 53) und im Jahr 2006 insgesamt 123 Soldaten (Abbildung 54). Im Jahr 2007 stieg diese Zahl bereits auf 415 Soldaten (Abbildung 55) und im Jahr 2008 waren es sogar 1 041 Soldaten. Die durchschnittliche Gesamtdauer der bewilligten Elternzeit lag hier bei vier Monaten (Abbildung 56).

1.6 Soldatinnen und Soldaten nach Besoldungsgruppen

(Die aufbereiteten Daten sind Anhang 2, 3 und 4 zu entnehmen)

Die statistische Aufbereitung nach den einzelnen Besoldungsgruppen (BesGr) zeigt bei den Offizieren des TrD

während des aktuellen Berichtszeitraumes noch keine Soldatin in der BesGr A 15 und höher. Insgesamt hat sich der Anteil der weiblichen Stabsoffiziere von acht Soldatinnen im Januar 2007 auf insgesamt zehn Soldatinnen im Januar 2009 erhöht. Dies entspricht einem Gesamtanteil von 0,1 Prozent. Die Anzahl der weiblichen Offiziere (BesGr A 9 bis A 12) hat sich dagegen während des Berichtszeitraumes deutlich erhöht, und zwar von 447 Soldatinnen auf 744 Soldatinnen.

Auch die Zahl der weiblichen Stabsoffiziere im Geo-InfoDBw hat von insgesamt neun Soldatinnen im Januar 2007 eine Steigerung auf 15 Soldatinnen im Januar 2009 erfahren, wobei eine Soldatin in der BesGr A 14 war. Im MilMusD gab es auch im aktuellen Berichtszeitraum noch keine weiblichen Stabsoffiziere.

Bei den Unteroffizieren mit Portepée leistete im aktuellen Berichtszeitraum außerhalb des SanD noch keine Solda-

tin in der BesGr A 9/A 9Z Dienst. Im SanD war ein weiblicher Unteroffizier in der BesGr A 9.

Insgesamt zeigen die Zahlen in den Laufbahnen außerhalb der Laufbahn des SanD noch in vielen BesGr eine deutliche Unterschreitung der gesetzlich festgesetzten Quote von 15 Prozent. Lediglich vereinzelt (beispielsweise im GeoInfoDBw oder MilMusD) ist der Anteil der Soldatinnen über der Sollvorgabe. Diese verhältnismäßig geringen Zahlen müssen aber auch im aktuellen Berichtszeitraum noch vor dem Hintergrund des kontinuierlichen „Hineinwachsens“ in die entsprechenden Ebenen gesehen werden. Viele Soldatinnen erfüllen noch nicht die erforderlichen Voraussetzungen (vgl. hierzu Anhang 5 der Bundestagsdrucksache 16/7920, Mindestdienstzeiten für Beförderung/Einweisung und die derzeitige Jahrgangsschichtung nach Abbildung 1).

In der Laufbahn des SanD zeigen die Zahlen im Vergleich hierzu schon in einigen BesGr Prozentzahlen, die deutlich über den vorgegebenen 50 Prozent liegen oder sich diesen zumindest stark annähern.

So hat sich im SanD der Anteil der weiblichen Stabsoffiziere noch einmal erhöht; in der BesGr A 13 lag ihr Anteil im Januar 2009 sogar schon bei 61 Prozent und in der BesGr A 14 bei 43,4 Prozent. Weiterhin gab es in diesem Bereich eine Soldatin in der BesGr B 6 bis B 9.

1.7 Bewerbungen und Einstellungen

(Die aufbereiteten Daten sind Teil E, Nummer 4, Abbildung 57 bis 62, zu entnehmen)

Im Berichtszeitraum waren die Bewerbungen für eine Einstellung als SaZ rückläufig. In 2007 wurden insgesamt noch 42 500 eingehende Bewerbungen beiderlei Geschlechts verzeichnet. In 2008 wurden mit 38 600 Eingängen nochmals rund 9 Prozent weniger Bewerbungen erzielt.

Dieser zu verzeichnende Rückgang der Bewerbungsumfänge war aufgrund der demographischen Entwicklung und vor dem Hintergrund einer sich im Berichtszeitraum deutlich verbesserten Situation sowohl auf dem Ausbildungs- als auch auf dem Arbeitsmarkt zu erwarten. Die Ende 2008 beginnende aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise hat sich dabei auf den für die militärische Personalgewinnung besonders relevanten Wettbewerb um den qualifiziertesten Nachwuchs aus der Zielgruppe der unter 25-jährigen Frauen und Männer noch nicht ausgewirkt. Ob und in welchem Umfang dies noch geschieht, kann derzeit nicht abgeschätzt werden. Unter Berücksichtigung der Dimension der demographischen Entwicklung in Deutschland ist grundsätzlich von einer weiteren Intensivierung des Wettbewerbes um junge qualifizierte Menschen auszugehen.

Der Rückgang an Bewerbungen wirkt sich auf beide Geschlechter aus. Der Anteil der Frauen an den Gesamtbewerbungen hat sich jedoch stabilisiert. In den Offizierlaufbahnen (Abbildung 57) betrug der Frauenanteil an allen Bewerbungen im Berichtszeitraum 2007/08 unverändert 22 Prozent. Erfreulich ist hier die weitere, geringfügige Steigerung beim Frauenanteil in der Laufbahn der

Offiziere des TrD auf 17 Prozent in 2008. Bei den Offizieren des SanD betrug der Frauenanteil im Berichtszeitraum weiterhin deutlich über 50 Prozent, auch wenn für 2008 hier mit 58 Prozent ein leichter Rückgang zu den Vorjahreswerten zu konstatieren ist.

Für die Laufbahnen der Feldwebel, Fachunteroffiziere und Mannschaften (Abbildung 60) lag der Frauenanteil an den Bewerbungen nahezu konstant zu den Jahren 2005/06 bei rund 20 Prozent. Auch die Anteile der Frauen an den Bewerbungen für den TrD bzw. SanD haben sich im Berichtszeitraum nicht wesentlich verändert und lagen sowohl 2007 als auch in 2008 bei rund 13 Prozent im TrD/Allgemeinen Fachdienst (FachD) und bei rund 65 Prozent im SanD. Trotz dieser unverändert deutlichen Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Laufbahnen ist bei einem Vergleich innerhalb des Frauenanteils an den Bewerbungen festzustellen, dass der Anteil an Frauen, die sich für eine Verwendung außerhalb des SanD interessieren und bewerben, leicht anwächst. Waren es 2007 noch rund 57 Prozent aller Frauen, die sich für eine Verwendung im TrD oder auch im FachD beworben haben, ist deren Anteil in 2008 auf bereits rund 60 Prozent angestiegen.

Trotz des Rückganges an Bewerbungen konnte sowohl 2007 als auch 2008 der Bedarf in den Offizierlaufbahnen umfassend gedeckt werden (Abbildung 58). Mit 20 Prozent bzw. 19 Prozent konnte der Frauenanteil bei den Einstellungen gegenüber den Vorjahren (2005: 15 Prozent, 2006: 18 Prozent) sogar weiter gesteigert werden. Aber auch in absoluten Zahlen stiegen die Einstellungsumfänge von Frauen an. Im Vergleich von 2005 zu 2008 erhöhte sich der Umfang der eingestellten Frauen um 22 Prozent.

Auch in den Laufbahnen der Unteroffiziere und Mannschaften stiegen im Berichtszeitraum die Umfänge an eingestellten Frauen absolut und relativ betrachtet an (Abbildung 61). Nach einem Anteil von 15 Prozent an Einstellungen in den Jahren 2005/06 sind es im Berichtszeitraum 2007/08 17 Prozent. Vor allem die Laufbahnen TrD/FachD konnten von den zusätzlichen Einplanungen von Frauen profitieren. Im Vergleich von 2006 zu 2008 stiegen die Einstellungen von Frauen um rund 21 Prozent in diesen Laufbahnen.

Die im Vergleich von Bewerbungen zu Einstellungen aufgezeigten Quoten geben an, wie viel Prozent der jeweiligen Bewerbungen letztendlich zur Einstellung geführt haben. Aufgrund der sinkenden Bewerbungseingänge bei konstanten bzw. sogar leicht angestiegenen Einstellungsumfängen, steigen die Verhältniszahlen sowohl bei den Gesamtwerten, aber auch in den differenzierten Betrachtungen nach Geschlecht an. In den Laufbahnen der Unteroffiziere und Mannschaften nähern sich die jeweiligen Verhältniszahlen zwischen Männern und Frauen konstant weiter an (Abbildung 62).

Auch wenn diese Relationen sich zunehmend verringern, bewerben sich Frauen unverändert gezielt auf wenige ganz bestimmte Verwendungsbereiche und Studiengänge. Neben dem SanD sind dies vor allem der Stabs- und Ver-

sorgungsdienst. Rund 70 Prozent aller Frauen bewerben sich für diese drei Verwendungsbereiche. Hoch im Kurs stehen bei den Studiengängen weiterhin Betriebswirtschaftslehre, Pädagogik und Sportwissenschaften. Der hohe Bedarf der Streitkräfte an Ingenieurwissenschaften und technische Verwendungen wird von Frauen unverändert kaum nachgefragt. Diese nicht neue Erkenntnis spiegelt den Sachstand auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Deutschland wider. Da jedoch Einstellungen nur dann erfolgen können, wenn es gelingt, Wunsch und Eignung der Bewerberinnen mit dem Bedarf des Arbeitgebers Bundeswehr in Übereinstimmung zu bringen, führt eine Selbstbeschränkung der Frauen auf wenige Verwendungen auch weiterhin dazu, dass sie vor allem untereinander zu Konkurrentinnen um die hier vorhandenen Einstellungsmöglichkeiten werden. Der Arbeitgeber Bundeswehr beteiligt sich auch weiterhin mit großem Engagement z. B. am jährlichen Girls Day der Bundesregierung, um die vorhandenen tradierten Berufswahlentscheidungen mittel- bis langfristig aufzuweichen und mögliche Alternativen in hochtechnisierten Streitkräften werbewirksam anzubieten.

Die Bewerbungseingänge und Einstellungszahlen bestätigen die in 1.2 getroffenen Feststellungen zum Aufwuchs von Soldatinnen in den Streitkräften. Bei Einstellungen von Frauen in der Region von 15 Prozent bis 20 Prozent des Gesamtumfangs wird sich die unter 1.2 festgestellte Zunahme von jährlich ca. 15 Prozent verstetigen.

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

(Die aufbereiteten Daten sind Teil E, Nummer 5, Abbildung 63 bis 66, zu entnehmen)

Bei den Offizieren des TrD (einschließlich GeoInfoDBw und MilMusD) hat die Zahl der Bewerbungen auf Über-

nahme in das Dienstverhältnis einer BS signifikant zugenommen (Abbildung 63). Waren es in den Jahren 2005 und 2006 noch jeweils insgesamt acht, lag die Zahl in 2007 bereits bei 21 und 2008 bei 36 Bewerbungen. Dementsprechend ist auch die Zahl der Übernahmen im Berichtszeitraum kontinuierlich gestiegen.

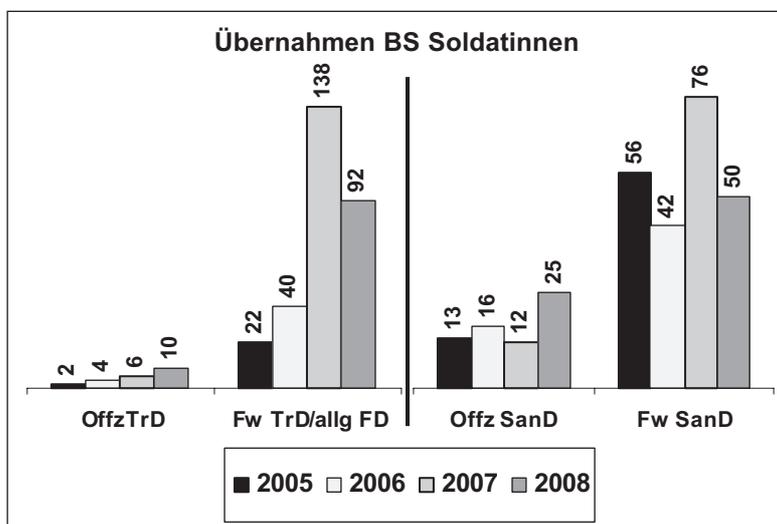
Bei den Offizieren des SanD (Abbildung 64) unterlag der Bewerbungsanteil der Soldatinnen in den vergangenen Jahren keinen größeren Schwankungen. Sie lagen bei 36 im Jahr 2005 und 44 im Jahr 2008. Im Jahr 2007 haben allerdings vergleichsweise wenig Anträge von Soldatinnen zu einer Übernahme in das Dienstverhältnis einer BS geführt. Die Quote lag bei nur 23,5 Prozent, während sie hingegen im Jahr 2008 bei 56,8 Prozent lag.

Bei den Feldwebeln des TrD und FachD zeigte sich auch im aktuellen Berichtszeitraum nochmals eine signifikante Steigerung der Anzahl der Bewerbungen von Soldatinnen (Abbildung 65). Während 2005 insgesamt 77 Bewerbungen und 2006 insgesamt 215 Bewerbungen vorlagen, waren es 2008 bereits 357. Zu einer Übernahme in das Dienstverhältnis einer BS führten im Jahr 2008 25,8 Prozent. Im Jahr 2007 waren sogar 45,1 Prozent der von Soldatinnen gestellten Anträge erfolgreich.

Bei den Feldwebeln des SanD (Abbildung 66) zeigt der Vergleich der letzten vier Jahre ähnliche Bewerbungszahlen von Soldatinnen. Auch die Zahl der Übernahmen blieb weitestgehend konstant.

Insgesamt liegen die Übernahmequoten im Schnitt deutlich über dem durchschnittlichen Anteil von Soldatinnen in den Streitkräften und verdeutlichen somit sowohl das hohe Potenzial der Antragstellerinnen als auch die Bemühungen des Dienstherrn zum Erreichen der vorgegebenen Quoten.

Abbildung 9



1.9 Laufbahnwechsel

(Die aufbereiteten Daten sind Teil E, Nummer 6, Abbildung 67 bis 81, zu entnehmen)

Einen Laufbahnwechsel aus der Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes in die Laufbahn der Offiziere des TrD vollzog im Jahr 2007 erstmals eine Soldatin (Abbildung 67). Sie war Angehörige des Uniformträgerbereichs Luftwaffe.

Aus der Laufbahn der Feldwebel des TrD/allgemeinen FachD in die Laufbahn der Offiziere des TrD (Abbildung 68) wechselten im Berichtszeitraum pro Jahr jeweils insgesamt fünf Soldatinnen, wobei hiervon die überwiegende Zahl dem Uniformträgerbereich Heer zuzuordnen war. Dies entsprach im Jahr 2007 einer Quote von 20 Prozent und im Jahr 2008 von 12,5 Prozent.

Einen Wechsel aus der Laufbahn der Fachunteroffiziere in die Laufbahn der Offiziere des TrD (Abbildung 69) vollzogen in diesem wie bereits auch schon in dem vergangenen Berichtszeitraum insgesamt acht Soldatinnen. Die sechs Soldatinnen im Jahr 2007 entsprachen dabei einer Quote von 23,1 Prozent, die zwei Soldatinnen im Jahr 2008 einer Quote von 10,5 Prozent.

In die Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes (ohne SanD; Abbildung 70) wechselten in den vergangenen Jahren zunehmend mehr Soldatinnen. Während in den Jahren 2005 und 2006 insgesamt sechs bzw. 14 Soldatinnen ausgewählt wurden, waren es im Jahr 2007 bereits 18 und 2008 sogar insgesamt 36. Die meisten Bewerbungen von Frauen waren im Uniformträgerbereich Luftwaffe erfolgreich (40 Prozent).

Für die Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes im SanD (Abbildung 71) war hingegen sowohl die Anzahl der Bewerbungen von Frauen als auch die Zahl der Übernahmen in den Vergleichsjahren annähernd identisch.

Von den Mannschaften SaZ wechselte im Jahr 2008 insbesondere aus dem Uniformträgerbereich Heer eine erhebliche Anzahl von Soldatinnen und Soldaten in die Laufbahn der Unteroffiziere des allgemeinen FachD (Abbildung 73). In diesem Bereich waren es 1 249 Soldaten und 186 Soldatinnen. Im Vergleich hierzu waren es im Vorjahr 202 Soldaten und 34 Soldatinnen. Die Übernahmequote war mit 30,6 Prozent aller Soldatinnen im Jahr 2007 im Uniformträgerbereich Luftwaffe am höchsten. Im Übrigen lag der Anteil der Übernahmen im Berichtszeitraum größtenteils bei annähernd 15 Prozent.

Einen Laufbahnwechsel vom Fachunteroffizier zum Feldwebel des TrD (Abbildung 74) vollzogen im Berichtszeitraum nur sehr wenige Soldatinnen. Bei der Luftwaffe lag im Jahr 2008 die Quote bei nur 1,4 Prozent. Auch insgesamt betrachtet lagen die Zahlen bzw. Quoten noch deutlich unter dem vorgegebenen Soll. In keinem Bereich wurde eine Quote von über 7,4 Prozent erreicht. Ein höherer Anteil war demgegenüber beim Laufbahnwechsel vom Fachunteroffizier zum Feldwebel des allgemeinen FachD zu verzeichnen (Abbildung 75). Hier lag die Quote in fast allen Bereichen bei rund 10 Prozent, bei der Marine im Jahr 2008 sogar bei 16,5 Prozent. Der Anteil weiblicher Fachunteroffiziere, die in die Laufbahn der

Feldwebel des SanD wechselten (Abbildung 76), lag wie bereits in den Vorjahren über 50 Prozent, und zwar im Jahr 2007 bei 53,7 Prozent und im Jahr 2008 bei 62,5 Prozent.

Im Jahr 2008 vollzog eine große Anzahl von Mannschaften SaZ den Wechsel in die Laufbahn der Feldwebel des TrD (Abbildung 78). Dieses gilt insbesondere für den Uniformträgerbereich Heer. Dort wechselten 50 Soldatinnen und 476 Soldaten die Laufbahn. Im Vergleich hierzu waren es im Jahr 2007 im Heer lediglich 21 Soldaten und vier Soldatinnen. Die erhöhte Anzahl von Laufbahnwechseln begründet sich auf einen vom Führungsstab des Heeres im Jahr 2007 initiierten einjährigen Pilotversuch. Zielsetzung des Versuchs war die Durchführung eines Wechsels für Soldatinnen und Soldaten des Organisationsbereichs Heer sowie von Soldatinnen und Soldaten des Heeres in den anderen Organisationsbereichen in eine Feldwebellaufbahn (Pilotversuch LbW UTB Heer), um die bereits vorhandenen Personalressourcen gerade im Hinblick auf den erhöhten Bedarf in den Feldwebellaufbahnen noch effizienter nutzen zu können. Aus der Marine hat keine Soldatin den Laufbahnbahnwechsel vollzogen. Auch ein Rückblick auf die Jahre 2005 und 2006 zeigt keinen Wechsel einer Soldatin in diesem Uniformträgerbereich. Die fehlenden Laufbahnwechsel in der Marine liegen u. a. darin begründet, dass aufgrund des besonderen Anforderungsprofils nur wenige Dienstposten SaZ Mannschaften an Bord zu besetzen sind. Die meisten Dienstposten sind für die Besetzung mit Fachunteroffizieren vorgesehen und werden mit geeigneten externen Bewerberinnen und Bewerbern besetzt. Der Personalbestand, aus dem sich eine Bewerberin für einen Wechsel aus der Laufbahn der Mannschaften in andere Laufbahnen rekrutieren könnte, ist dementsprechend eher gering.

Einen Wechsel aus der Laufbahn der Mannschaften SaZ in die Laufbahn der Feldwebel des allgemeinen FachD (Abbildung 79) haben im Jahr 2007 lediglich zwei Soldatinnen aus dem Uniformträgerbereich Heer vollzogen, wobei hierdurch bereits eine Quote von 50 Prozent erreicht wurde. Aber auch insgesamt betrachtet war in diesem Jahr die Zahl der Laufbahnwechsler gering (acht Soldaten). Im Jahr 2008 hingegen wechselten im Ganzen 350 Soldaten und 96 Soldatinnen. Betrachtet man die einzelnen Uniformträgerbereiche zeigt sich durchgehend eine Übernahmequote von über 15 Prozent.

Beim Wechsel der Mannschaften SaZ in die Laufbahn der Feldwebel des SanD (Abbildung 80) hat sich im Berichtszeitraum eine signifikante Steigerung des Anteils der übernommenen Soldatinnen gegenüber den vergangenen Jahren ergeben. Während der Anteil der Soldatinnen im Jahr 2005 noch bei 11,1 Prozent bzw. im Jahr 2006 bei 18,1 Prozent lag, waren es im Jahr 2007 50 Prozent und im Jahr 2008 sogar 66 Prozent.

1.10 Förderperspektiven

(Die aufbereiteten Daten sind Teil E, Nummer 7, Abbildung 82 bis 86, zu entnehmen)

Die individuelle Förderperspektive ist eine auf die Einzelperson bezogene Potenzialeinschätzung zu einem bestimm-

ten Zeitpunkt, die in periodischen Abständen überprüft und aktualisiert wird. Die Festlegung der individuellen Förderperspektive erfolgt regelmäßig im Rahmen von Perspektivkonferenzen. Die Vergabe einer Förderperspektive begründet keinen Anspruch, bei Auswahlentscheidungen für konkrete Dienstposten oder Verwendungen zu einem bestimmten Zeitpunkt ausgewählt zu werden.

Bei den Offizieren des TrD, einschließlich GeoInfoDBw und MilMusD (Abbildung 82), konnten während des aktuellen Berichtszeitraumes erstmals Soldatinnen im Rahmen einer Perspektivkonferenz betrachtet werden. Hierbei wurde im Jahr 2007 insgesamt jeweils einmal an eine Soldatin die Förderperspektive BesGr A 14 bzw. BesGr A 15 vergeben, wobei zu berücksichtigen ist, dass bei der Luftwaffe in diesem Jahr keine Perspektivkonferenz stattfand. Im Jahr 2008 wurde die Förderperspektive BesGr A 14 insgesamt an zwei Soldatinnen vergeben, die Förderperspektive BesGr A 15 bekamen 13 Soldatinnen. Aufgrund ihres noch vergleichsweise jungen Alters konnten erst sehr wenige Soldatinnen in den Laufbahnen außerhalb des SanD überhaupt in Perspektivkonferenzen betrachtet werden. Die absolute Zahl derer, die demzufolge eine höhere Förderperspektive haben, ist folgerichtig sehr niedrig.

Bei den Offizieren des SanD (Abbildung 83) fand nur im Jahr 2008 eine Perspektivkonferenz statt. Hier ist im Vergleich zum vergangenen Berichtszeitraum ein leichter Anstieg des Anteils der Soldatinnen zu verzeichnen, die eine Förderperspektive erhalten haben. So erhielt eine Soldatin eine über die BesGr B 3 hinausgehende Förderperspektive, zwei Soldatinnen erhielten die Förderperspektive BesGr B 3 und 18 Soldatinnen die Förderperspektive BesGr A 16.

Auch bei den Offizieren des militärfachlichen Dienstes (ohne SanD) konnte während des aktuellen Berichtszeitraumes erstmals im Jahr 2008 eine Förderperspektive an Soldatinnen vergeben werden (Abbildung 84). In Rahmen der Perspektivkonferenz für den Bereich der Luftwaffe erhielt eine Soldatin die Förderperspektive BesGr A 11 und eine Soldatin die Förderperspektive BesGr A 12.

Die Vergabe einer Förderperspektive zum Oberstabsfeldwebel (Abbildung 85) findet nur alle drei Jahre statt, so dass für den aktuellen Berichtszeitraum keine Zahlen erhoben werden konnten. Die nächste Perspektivkonferenz wird erst in diesem Jahr durchgeführt werden.

1.11 Auswertung der dienstlichen Beurteilung

Die Bestimmungen für die Beurteilungen von Soldatinnen und Soldaten (Zentrale Dienstvorschrift 20/6) finden auf Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte gleichermaßen uneingeschränkt Anwendung.

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

2 Zusammenfassung

Auch im aktuellen Berichtszeitraum hat die Zahl der Soldatinnen in den Streitkräften stetig zugenommen. In eini-

gen Bereichen in der Laufbahn des SanD ist die gesetzlich vorgegebene Quote von 50 Prozent schon annähernd erreicht oder sogar überschritten worden. Die jährlichen Zuwachsraten in Laufbahnen außerhalb des SanD zeigen zum einen das beständig hohe Interesse von Frauen am Dienst in den Streitkräften, verdeutlichen zum anderen aber auch die Bemühungen der Bundeswehr zur Erhöhung des Anteils der Soldatinnen.

Besonders positiv ist, dass trotz rückläufiger Bewerbungseingänge für eine Einstellung als SaZ die jeweiligen Anteile von Bewerbungen von Frauen auf hohem Niveau gehalten werden konnten. Erfreulich ist hier die Tendenz einer stärkeren Nachfrage von Frauen für eine Verwendung im TrD bzw. allgemeinen FachD. In 2008 wurden inzwischen 60 Prozent aller Frauen für eine Verwendung in diesen Laufbahnen eingestellt. Lediglich 40 Prozent wurden in den SanD eingestellt, obwohl hier der Frauenanteil von allen eingestellten Bewerberinnen und Bewerbern noch deutlich über 50 Prozent liegt.

Es muss jedoch auch weiterhin berücksichtigt werden, dass die Alters- und die daraus resultierende Dienstgradstruktur die Repräsentanz von Soldatinnen insbesondere in Spitzenpositionen einschränkt.

Unabhängig aller Rahmenbedingungen ist die Bundesregierung aber auch künftig bestrebt, die gesetzlich vorgegebenen Quoten von 15 Prozent bzw. 50 Prozent zu erreichen und alle leistungsstarken, qualifizierten Soldatinnen nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften mit Nachhaltigkeit so lange zu fördern, bis diese Quoten erreicht sind.

C Umsetzung des SGleiG

Um ein vollständiges Bild über den Stand der Umsetzung des SGleiG darzustellen, hatte das Bundesministerium der Verteidigung für den Ersten Erfahrungsbericht der Bundesregierung nach § 24 SGleiG neben der zentralen Datenerhebung Antworten auf einen für seinen Geschäftsbereich entwickelten Erhebungsbogen ausgewertet und zusammenfassend dargestellt². Die wesentlichen Aussagen des vergangenen Berichtszeitraumes bildeten die Grundlage für den anlässlich der Erstellung des vorliegenden Berichts den Führungsstäben der militärischen Organisationsbereiche (einschließlich der Streitkräftebasis) sowie den zuständigen Referaten der Abteilung „Personal-, Sozial- und Zentralangelegenheiten“ im Bundesministerium der Verteidigung übersandten Erhebungsbogen. Die für den Ersten Erfahrungsbericht getätigten Angaben sind den aktuellen Antworten jeweils vorangestellt, um etwaige Entwicklungen und Fortschritte deutlich herauszustellen. Die Gliederungspunkte folgen der Gesetzessystematik. Die Einzeldarstellungen aus den militärischen Organisationsbereichen sind nicht als gegensätzlich, sondern überwiegend als einander ergänzend zu verstehen.

² Bundestagsdrucksache 16/7920, S. 15 ff.

1 Zielsetzung des Gesetzes (§ 1 SGleiG)

1.1 Im Ersten Erfahrungsbericht konnte festgestellt werden, dass in den Streitkräften die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern berücksichtigt und im dienstlichen Schriftverkehr weitestgehend eingehalten wurde. Das Leitprinzip, verankert im § 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) und die Verpflichtung zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache für Gesetzentwürfe und Entwürfe von Rechtsverordnungen (§ 42 Absatz 5 und § 62 Absatz 2 GGO) sowie die Broschüre des Bundesverwaltungsamtes „Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Hinweise, Anwendungsmöglichkeiten und Beispiele“³ waren bekannt und wurden als Hilfestellung herangezogen.

Auch während des aktuellen Berichtszeitraumes fand die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern weitestgehend Berücksichtigung und wurde im dienstlichen Schriftverkehr eingehalten. Um die Verhaltenssicherheit zu stärken wurde für die Streitkräfte am 16. Januar 2009 ein „Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung von Soldatinnen und Soldaten“ als Hilfsmittel für die Vorschriftenarbeit sowie für den dienstlichen Schriftverkehr in Form einer G1/A1-Information herausgegeben. Er berücksichtigt weit mehr die militärischen Belange als die bestehenden Infobroschüren und Merkblätter. Der Leitfaden wird helfen, die Vorgaben sprachlich geschickter umzusetzen und vereinzelt noch bestehende Vorbehalte abzubauen. Bedingt durch die Anpassung (Aufnahme femininer Bezeichnungen: z. B. „Soldatinnen und Soldaten“) einiger Vorschriften (z. B. Zentrale Dienstvorschrift 3/12), werden diese jedoch häufig als schlechter lesbar bewertet.

1.2 Im Ersten Erfahrungsbericht wurde übereinstimmend keine Notwendigkeit der Einführung von Dienstgradbezeichnungen in weiblicher Form gesehen.

Die Notwendigkeit der Einführung von Dienstgradbezeichnungen in weiblicher Form wurde von der deutlichen Mehrzahl der Soldatinnen und Soldaten weiterhin nicht gefordert. Dienstgradbezeichnungen wurden überwiegend als traditionell gewachsen angesehen und daher als geschlechtsneutral gewertet.

2 Grundsätze (§ 2 SGleiG)

Im vergangenen Berichtszeitraum wurde in Bezug auf die Verankerung der Strategie des Gender Mainstreaming u. a. dargestellt, dass dieses Leitprinzip 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: Ziffer III.1.8) aufgenommen wurde.

Insgesamt wurde der Schwerpunkt des Leitprinzips weniger in der Facharbeit, sondern in der Umsetzung des Prin-

zips der Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern im täglichen Personalgeschäft gesehen. Zudem wurde innerhalb der Bundeswehr u. a. die „Gender-Mainstreaming-Forderung“ mit dem jährlich am Zentrum Innere Führung in Koblenz stattfindenden Multiplikatorenbildungsprogramm „Partnerschaftlich handeln“ in den Streitkräften umgesetzt.

Das Prinzip des „Gender Mainstreaming“, nach welchem bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen sind (Geschlechtergerechtigkeit), wurde unverändert in der Facharbeit und darüber hinaus in der Vorgesetztenausbildung sowohl im Dienstbetrieb, als auch bei allen planerischen, organisatorischen sowie ausbildungsrelevanten Maßnahmen grundsätzlich berücksichtigt. Insbesondere in den Laufbahnlehrgängen wurde es entweder als eigenes Thema oder im Rahmen der Unterrichtung über die Gleichstellung/Gleichbehandlung von Soldatinnen und Soldaten ausgebildet. Dabei wurde der Tatsache Rechnung getragen, dass die wesentlichen Ideen und Anforderungen des Gender Mainstreaming durch das SGleiG und das Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz (SoldGG) umgesetzt werden.

Zur Verdeutlichung ein Beispiel aus dem Bereich der Offizierausbildung des Heeres: Hauptanliegen im Kurssystem Menschenführung ist es, die militärischen, pädagogischen, psychologischen und ethischen Erkenntnisse und Grundsätze aus der ganzheitlichen Sicht des Menschen teilnehmerorientiert umzusetzen. Dabei kommt es entscheidend darauf an, die Fähigkeit und Bereitschaft zur bewussten und kritischen Überprüfung des eigenen Verhaltens zu verbessern, das Einfühlungsvermögen in den Mitmenschen zu entwickeln, zu fördern und das Gespür für zwischenmenschliche Beziehungen und Vorgänge zu schärfen. Im Gender-Training lernt die Offizieranwärterin/der Offizieranwärter partnerschaftliche Formen der Kommunikation und Kooperation.

3 Geltungsbereich (§ 3 SGleiG)

Während des vergangenen Berichtszeitraumes waren durch die Anwendung und Einhaltung des SGleiG im Rahmen von besonderen Auslandsverwendungen einheitlich keine erwähnenswerten Probleme bekannt geworden. Erfahrungen aus dem Einsatz ISAF in Afghanistan hatten allerdings gezeigt, dass Soldatinnen insbesondere bei der Verbindungsaufnahme mit örtlichen Behörden im Einsatzland als Gesprächspartnerin zum Teil nicht akzeptiert wurden.

Auch im aktuellen Berichtszeitraum sind durch die Anwendung und Einhaltung des SGleiG keine erwähnenswerten Probleme bekannt geworden. Bei QRF und KFOR wurde aber herausgestellt, dass es durchweg positiv war, Soldatinnen in den Patrouillen bzw. am Checkpoint mit einzusetzen. Nur in den Ländern, in denen gegenüber Frauen kulturbedingt geringe Akzeptanz vorhanden ist, sollten Frauen (Soldatinnen) nur im Ausnahmefall als Kontaktperson eingesetzt werden.

³ BBB – Merkblatt M 19 – Herausgeber: Bundesverwaltungsamt – Bundesstelle für Büroorganisation und Bürotechnik (BBB), 2. Auflage, 2002

4 Anzeigen zur Personalwerbung (§ 6 SGLiG)

Während des vergangenen und aktuellen Berichtszeitraumes wurden Anzeigen geschaltet, in denen sowohl weibliche als auch männliche Berufsbezeichnungen verwandt 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 SGLiG)

5.1 Während des vergangenen und aktuellen Berichtszeitraumes konnten sämtliche Bewerberinnen, die das erforderliche Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufwiesen, zur Eignungsfeststellung eingeladen werden.

5.2 Während des vergangenen Berichtszeitraumes war bei den Zentren für Nachwuchsgewinnung (zuständig für Bewerberinnen und Bewerber für die Laufbahnen der Mannschaften, Fachunteroffiziere und Feldwebel) und der Offizierbewerberprüfzentrale (zuständig für Bewerberinnen und Bewerber für die Laufbahn der Offiziere) eine paritätische Besetzung der Prüfungskommissionen mit Frauen und Männern nicht durchgängig gegeben (z. B. wegen Mangel an weiblichen Prüfoffizieren).

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

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

Die anzahlmäßig geringe Beteiligung von Prüferinnen an der Eignungsfeststellung von Bewerberinnen hatte keinen Einfluss im Bereich der „geeignet“ geprüften Bewerberinnen; vielmehr war sogar ein prozentualer Anstieg festzustellen.

Im betrachteten Zeitraum gab es keine grundsätzlichen Änderungen/Neuerungen.

Die Erfüllung der paritätischen Besetzung war im betrachteten Zeitraum allein von der Geschlechterkonstellation der Dezernate Psychologischer Dienst in den Zentren für Nachwuchsgewinnung und in der Offizierbewerberprüfzentrale bestimmt. Hier waren keine weiblichen Prüfstaboffiziere und keine weiblichen Prüfoffiziere verfügbar. Die Nachbesetzung/Einstellung auf Psychologendienstposten erfolgte jedoch mit 15 Psychologinnen und 5 Psychologen im betrachteten Zeitraum zu Gunsten von Frauen.

Frauen wirkten gleichberechtigt als Kommissionsmitglieder bei der Feststellung der SaZ-Eignung/Eignung zum Laufbahnwechsel/Eignung zum Statuswechsel mit. Im betrachteten Zeitraum blieb der Umfang dieser Mitwir-

kung von Frauen an der Bewerberinnen- bzw. Bewerberauswahl gleich.

Die Anzahl der Leiterinnen der Dezernate Psychologischer Dienst in den Zentren für Nachwuchsgewinnung/der Offizierbewerberprüfzentrale stieg jedoch von drei auf fünf an. Zum Stichtag 31. Dezember 2008 hatten fünf Frauen und ein Mann die Funktion der Dezernatsleiterin/des Dezernatsleiters Psychologischer Dienst inne.

Das Verhältnis in den Prüfungskommissionen hat sich im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum wie folgt geändert

a) Zentren für Nachwuchsgewinnung

Für die Bildung von Prüfungskommissionen der Zentren für Nachwuchsgewinnung waren zum Stichtag 18 Prüfstaboffiziere (alle männlich), 29 Prüfoffiziere (alle männlich), 27 Psychologinnen und 14 Psychologen verfügbar. Das Geschlechterverhältnis betrug somit 2,26 : 1. Bei einem Anteil der Bewerberinnen von rund 20 Prozent waren im betrachteten Zeitraum die personellen Voraussetzungen gegeben, Bewerberinnen durch Kommissionen mit einer Prüferin zu prüfen. Eine deutliche Änderung im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum ist nicht zu verzeichnen.

b) Offizierbewerberprüfzentrale

Für die Bildung von Prüfungskommissionen der Offizierbewerberprüfzentrale waren zum Stichtag zehn Prüfstaboffiziere (alle männlich), zehn Prüfoffiziere (alle männlich), sechs Psychologinnen und drei Psychologen verfügbar. Das Geschlechterverhältnis betrug somit 3,83 : 1. Bei einem prozentualen Anteil der Bewerberinnen in den Prüfzeiträumen 2007 und 2008 von 22 Prozent konnte das Ziel, Prüfungskommissionen, die Bewerberinnen prüfen, grundsätzlich zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern zu besetzen, erneut nicht zu 100 Prozent erfüllt werden. Die Realisierung lag zwischen 46 Prozent und 74 Prozent. Eine Verbesserung wird sich erst mit höherer Verfügbarkeit/dem Einsatz weiblicher Prüfstaboffiziere (OffzTrD A13/14) und weiblicher Prüfoffiziere (OffzTrD A11) realisieren lassen.

5.3 Im vergangenen Berichtszeitraum und im aktuellen Berichtszeitraum kam es weder bei den Zentren für Nachwuchsgewinnung noch in der Offizierbewerberprüfzentrale zu Fällen gleicher Qualifikation, in denen nach § 7 Absatz 1 Satz 2 SGLiG zu entscheiden gewesen wäre.

5.4 Zu den Bewerbungs- und Einstellungszahlen im Vergleich Frauen/Männer wurde im Ersten Erfahrungsbericht festgestellt, dass der prozentuale Anteil der Bewerberinnen für die Laufbahnen der Offiziere 2005 bei 21 Prozent und 2006 bei 23 Prozent lag. 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 waren im Wesentlichen auf die Verwendungswünsche der Frauen zurückzuführen. Der überwiegende Teil der Bewerberinnen interessierte sich ausschließlich für Verwendungen in den Bereichen Sanitätsdienst, Stabsdienst und Logistik. Gleichzeitig waren 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.

Trotz rückläufiger Bewerbungsumfänge sowohl von Frauen als auch von Männern konnten die Einstellungszahlen insgesamt sehr stabil gehalten werden und dabei der Anteil eingestellter Frauen sogar gesteigert werden. Dies ist vor dem Hintergrund der unveränderten Interessenschwerpunkte bzgl. der durch die Bewerberinnen angestrebten Verwendungsbereiche ein gutes Ergebnis.

Für detaillierte Informationen zur Entwicklung des Bewerbungsaufkommens und den daraus für Berichtszeitraum resultierenden Einstellungen wird auf Nummer B.1.7 dieses Berichtes, Bewerbungen und Einstellungen, verwiesen.

5.5 Im Ersten Erfahrungsbericht wurde in Bezug auf Auswahlverfahren von Bewerberinnen und Bewerbern, einschließlich der Kriterien der Eignungs-, Befähigungs- und Leistungsfeststellung u. a. dargestellt, dass sich Umfang und Qualität der zur psychologischen Diagnostik eingesetzten Testverfahren nach der „Wertigkeit“ der angestrebten Verwendung und der vorgesehenen Laufbahn gerichtet haben. Die Verfahren, die Bestandteil der Eignungsfeststellungen waren, wurden 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, 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.

Vor der Festlegung angemessener eignungsdiagnostischer Verfahren in jeder Eignungsfeststellung war zuerst eine Analyse der Anforderungen für die einzelnen Tätigkeiten (Verwendungen, Ausbildungen) durchzuführen. Anschließend war 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“ wurden Ablauf, Inhalte (Eignungsmerkmale, Testverfahren, Prüfstationen) und Bewertungsregeln definiert.

In diesem Punkt hat sich während des aktuellen Berichtszeitraumes keine Änderung ergeben.

6 Auswahlentscheidungen beim beruflichen Aufstieg (§ 8 SGLiG)

6.1 Im Ersten Erfahrungsbericht wurde in Bezug auf Auswahlverfahren beim beruflichen Aufstieg, einschließlich der Kriterien der Eignungs-, Befähigungs- und Leistungsfeststellung u. a. ausgesagt, dass mit Richtlinien und Erlassen einheitliche Rahmenbedingungen und Verfahren festgelegt worden sind, um so größtmögliche Chancengerechtigkeit bei der Personalauswahl zu gewährleisten.

Grundprinzip war eine auf Eignung, Befähigung und Leistung begründete Auswahl und Verwendung von Soldatinnen und Soldaten, denen im Rahmen des Bedarfs und der strukturellen Vorgaben ein chancengerechter beruflicher Werdegang in den Streitkräften ermöglicht werden sollte. Dabei flossen u. a. auch die Vorgaben des SGLiG in die Auswahl- und Verwendungsentscheidungen mit ein. Eignung, Befähigung und Leistung bei Beförderungen und beruflichem Aufstieg wurden grundsätzlich in einer ganzheitlichen vergleichenden Betrachtung auf Grundlage von Beurteilungen, Lehrgangsergebnissen und anderen belegten Qualifikationen und Fähigkeiten festgestellt.

Seit dem Ersten Erfahrungsbericht wurden einige Richtlinien und Erlasse überarbeitet und neugefasst. An den Aussagen zu den Auswahlentscheidungen beim beruflichen Aufstieg hat sich deshalb jedoch nichts geändert.

Andere personelle Auswahlverfahren wurden nicht durchgeführt.

6.2 Während des Berichtszeitraumes des Ersten Erfahrungsberichtes kamen im Rahmen von Auswahlentscheidungen beim beruflichen Aufstieg Fälle gleicher Qualifikation, in denen nach § 8 Absatz 1 Satz 1 SGLiG 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“ angewandt.

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 Absatz 1 Satz 3 SGLiG (überwiegende Gründe in der Person des Mitbewerbers).

Auch während des aktuellen Berichtszeitraumes kamen im Rahmen von Auswahlentscheidungen beim beruflichen Aufstieg Fälle gleicher Qualifikation, in denen nach § 8 Absatz 1 Satz 1 SGLiG zu entscheiden war, nur in geringem Umfang vor.

So war das Stichauswahlkriterium im Rahmen der Beförderungsauswahlverfahren in der Laufbahngruppe der Offiziere in acht Fällen anzuwenden. Alle Fälle lagen im Bereich der Sanitätsoffiziere bei der Beförderungsauswahl zum Oberstabsarzt.

In der Laufbahngruppe der Unteroffiziere wurde das Stichauswahlkriterium in vier Fällen, alle bei der Beförderung zum Hauptfeldwebel/Hauptbootsmann, angewandt.

In der Laufbahngruppe der Mannschaften kam das Stichauswahlkriterium bei der Beförderung zum Stabsgefreiten in 208 Fällen zur Anwendung. Die relativ hohe Zahl der Anwendungsfälle im Beförderungsauswahlverfahren zum Stabsgefreiten ist darauf zurückzuführen, dass für die Bildung von Reihenfolgen für die Beförderung von Mannschaften lediglich in zwei Leistungseinstufungen unterschieden wird. Der Anteil von Soldatinnen in den beiden Leistungseinstufungen und damit die Zahl vorrangig zu berücksichtigender Frauen ist damit naturgemäß höher.

Im Rahmen der weiteren Auswahlentscheidungen kam das Stichauswahlkriterium nicht zur Anwendung.

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 Absatz 1 Satz 3 SGLeiG (überwiegende Gründe in der Person des Mitbewerbers).

6.3 Im vergangenen Berichtszeitraum war eine paritätische Besetzung der Prüfungskommissionen mit Frauen und Männern (§ 8 Satz 4 SGLeiG) nicht durchgängig gegeben. Der geringe Frauenanteil hing damit zusammen, dass sich die Wahrnehmung der Tätigkeit in einer Prüfungskommission nach den STAN-Dienstposten⁴ richtete. Eine stärkere Beteiligung von Frauen in diesem Bereich hing daher vom Vorhandensein geeigneten weiblichen Personals für die Dienstpostenbesetzung ab.

Im Hinblick auf den aktuellen Berichtszeitraum haben sich in diesem Punkt keine Änderungen oder Neuerungen ergeben.

6.4 Während des Berichtszeitraumes des Ersten Erfahrungsberichtes waren keine Fälle, in denen spezifische, durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten (§ 9 Absatz 1 Satz 2 SGLeiG) zu berücksichtigen gewesen wären, zu verzeichnen.

Auch während des aktuellen Berichtszeitraumes gab es keine dementsprechenden Fälle.

7 Aus-, Fort- und Weiterbildung (§ 10 SGLeiG)

7.1 Während des vergangenen Berichtszeitraumes wurde dargestellt, dass in den Streitkräften die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Soldatinnen grundsätzlich individuell, laufbahnrelevant oder verwendungsbezogen im Rahmen der dienstlichen Notwendigkeit unterstützt wurde. Im Zentralen Sanitätsdienst der Bundeswehr sowie im Heer wurden beispielsweise kindgerechte Unterkünfte

für Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer bereitgestellt und/oder Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmern bei der Suche nach Kindertagesstätten unterstützt.

Flexible Lösungen in den Ausbildungseinrichtungen haben bislang in Einzelfällen auftretende Kollisionen zwischen Kinderbetreuung und Lehrbetrieb weitgehend abgemildert.

Allgemein bestand die Möglichkeit, dass Vorgesetzte für Untergebene individuelle/flexible Dienstzeiten festlegen konnten, wenn dies aufgrund von Kinderbetreuung nötig war. Kinderbetreuung ist zwar grundsätzlich individuell zu organisieren, Vorgesetzte und militärische Gleichstellungsbeauftragte mit Unterstützung durch die Gleichstellungsvertrauensfrauen, oder auch unter Mithilfe der Militärseelsorge, boten hierzu aber an allen Standorten ihre Hilfe an. Das Pilotprojekt „Eltern-Kind-Arbeitszimmer“ wird von den Soldatinnen und Soldaten angenommen. Der Bedarf an kindgerechten Zimmern für Soldatinnen und Soldaten, die darauf angewiesen sind, ihre Kinder auf Lehrgänge mitzunehmen, ist gestiegen. Die Verfügbarkeit von standortpräsenten Tagesmüttern oder -vätern wäre hier hilfreich.

7.2 Laut Aussage im Ersten Erfahrungsbericht wurden keine speziellen Angebote (in Bezug auf Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung) für Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten und/oder in Teilzeitbeschäftigung zur Verfügung gestellt.

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.

Generell wurde im aktuellen Berichtszeitraum die Unterstützung vor Ort wegen der regionalen Unterschiedlichkeiten als zweckmäßig und hinreichend angesehen. Insgesamt hat sich die verstärkte Zusammenarbeit mit kommunaler bzw. Kreisverwaltung mit dem Ziel der Erweiterung und Zugangsmöglichkeiten von Krippenplätzen für 0- bis 3-Jährige sowie Erweiterung der Öffnungszeiten, die der Beanspruchung im Soldatenberuf gerecht werden, besonders bewährt.

Die Einrichtung von Lokalen Bündnissen schafft Netzwerke von Betreuungsmöglichkeiten. Die hierdurch entstandenen Kontakte zu Kommunen, Schulen, Kindertagesstätten und Tagesmüttern haben sich vielerorts als hilfreich erwiesen.

Als Problem wurde seitens einer militärischen Gleichstellungsbeauftragten angemerkt, dass bei lehrgangsbedingter Abwesenheit (zusammen mit dem betreuten Kind) die Kindergartenplätze am Wohnort i. d. R. nicht gekündigt werden können. Dies führte in Einzelfällen zu erheblichen finanziellen Mehrbelastungen.

Die Möglichkeiten zur Unterstützung beschränken sich derzeit aber noch auf die Hilfe und Unterstützung bei der

⁴ Stärke- und Ausrüstungsnachweisung (STAN)

Organisation von Betreuungsmöglichkeiten, nicht aber auf finanzielle Hilfen. Vor diesem Hintergrund ermittelt derzeit eine Studie, welcher konkrete Bedarf bei welchem finanziellen Mehraufwand an der einzelfallbezogenen Übernahme von Kinderbetreuungskosten für Soldatinnen und Soldaten, die an Aus-, Fort- oder Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen, besteht. Ob er gedeckt werden kann, hängt wesentlich von den bereit zu stellenden Mitteln ab.

7.3 Um Inhalte des SGleiG, wie z. B. Vereinbarkeit von Familie und Dienst für Soldatinnen und Soldaten zu vermitteln, nutzten die militärischen Organisationsbereiche während des vergangenen Berichtszeitraumes 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 Unteroffiziersausbildung in unterschiedlichem Umfang vermittelt.

Die Inhalte des SGleiG bzw. die Vereinbarkeit von Familie und Dienst waren auch im aktuellen Berichtszeitraum Thema der Offizier- und Unteroffizierweiterbildung und werden durch die Disziplinarvorgesetzten vermittelt. Bei Einzelfragen unterstützten die militärische Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungsvertrauensfrau.

An den meisten Schulen der Streitkräfte gibt es dazu im Rahmen der lehrgangsgebundenen Ausbildung Unterrichtungen mit unverändertem Stundenansatz. Anlassorientiert werden immer wieder entsprechende aktuelle Unterrichtungen durchgeführt, um alle Soldatinnen und Soldaten gezielt über Neuerungen bzw. Änderungen zu informieren.

Im Einzelnen:

An der Offizierschule des Heeres wurden die Inhalte des SGleiG bzw. Vereinbarkeit von Familie und Dienst im Rahmen der Offiziersausbildung im Offizierlehrgang 1 mit einer Stunde und in der Feldwebel-Ausbildung an der Unteroffizierschule des Heeres ebenfalls mit einer Stunde unterrichtet. Die Unterrichtung erfolgte im Feldwebellehrgang im Themenbereich „Innere Führung“ und war Bestandteil der fünfständigen Unterrichtung „Führungsverhalten/ Partnerschaftliches Handeln“.

In den Lehrgängen von Offizierschule der Luftwaffe und Unteroffizierschule der Luftwaffe waren das SGleiG und das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Dienst“ mit unverändertem Umfang Gegenstand der Unterrichtung. Darüber hinaus trugen die militärischen Gleichstellungsbeauftragten an der Unteroffizierschule der Luftwaffe im Lehrgang für Berufsunteroffiziere und an der Offizierschule der Luftwaffe in jedem Offizierlehrgang mit einem Umfang von zwei bis drei Stunden mit anschließender Möglichkeit zur Aussprache vor.

An der Marineunteroffizierschule Plön wurden die Inhalte des SGleiG und SoldGG in den allgemeinmilitärischen Laufbahnlehrgängen zum Maaten und Bootsmann mit einem Ansatz von einer Ausbildungsstunde vermittelt. Der Umfang von einer Stunde in jedem Lehrgang

wird als angemessen bewertet. „Vereinbarkeit von Familie und Dienst“ wurde als eines der Gestaltungsfelder der Inneren Führung im Rahmen der Unterrichtsblöcke über die Konzeption der Inneren Führung (Bootsmannlehrgang vier Unterrichtseinheiten (UE), Maatenlehrgang zwei UE) behandelt. Eine Vermittlung dieser Thematik im Kontext mit den weiteren Gestaltungsfeldern der Inneren Führung wird für die Vorgesetztenebene Maat und Bootsmann als angemessen betrachtet.

Darüber hinaus wurde im Bootsmannlehrgang „Sexual Harassment“ mit einem eigenständigen Stundenansatz von zwei UE unterrichtet. Die vorgenannten Stundenansätze wurden unverändert umgesetzt.

Insgesamt wird die Behandlung des Themengebietes in der Unteroffiziersausbildung zum Maaten und Bootsmann als ebenengerecht angemessen bewertet.

Bei der Offiziersausbildung in der Marine an der Marineschule Mürwik wurden in der lehrgangsgebundenen Ausbildung der Offiziere des Truppendienst die o. a. Inhalte in der Soldatischen Basisausbildung (eine UE) durch einen Rechtslehrer/eine Rechtslehrerin unterrichtet. Im Führungslehrgang und im Einheitsführerlehrgang werden Offiziere des Truppendienstes mit jeweils einer UE durch die militärische Gleichstellungsbeauftragte Flottenkommando/Marineamt eingewiesen.

Offiziere des militärfachlichen Dienstes erhielten zu o. a. Themengebiet eine Lehrveranstaltung mit einer UE durch die militärische Gleichstellungsbeauftragte Flottenkommando/Marineamt im Laufbahnlehrgang.

Im Rahmen von Personalversammlungen finden Vorträge durch die militärischen Gleichstellungsbeauftragten mit einem Zeitansatz von ca. einer Stunde statt.

Die vorgenannten Stundenansätze wurden unverändert umgesetzt.

An der Sanitätsakademie der Bundeswehr ist das SGleiG Inhalt aller Laufbahnlehrgänge. Der Stundenansatz ist unverändert.

Insgesamt wurde die Thematik darüber hinaus im Rahmen von Tagungen, Informationsveranstaltungen (auf Anforderung der jeweiligen Dienststellenleitung) und bei Personalversammlungen vermittelt. Die militärischen Gleichstellungsbeauftragten wurden zu Veranstaltungen im nachgeordneten Bereich eingeladen. Schließlich wird im Zentralen Sanitätsdienst der Bundeswehr die militärische Gleichstellungsbeauftragte und ihre Aufgaben durch regelmäßige Informationsveranstaltungen, vor allem in der allgemeinen Grundausbildung, vorgestellt.

7.4 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, wurde im Zusammenhang mit dem vergangenen Berichtszeitraum dargestellt, dass die Anzahl der als Lehrkräfte in der Aus-, Fort- und Weiterbildung verfügbaren Soldatinnen noch eingeschränkt war. Schätzungen lagen bei ca. fünf 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 als Gastreferentinnen.

Der Personalentwicklung folgend wurden im neuen Berichtszeitraum zunehmend Soldatinnen mit Leitungs- und Referentinnenaufgaben beauftragt. Über eine Erhöhung der Anzahl von Referentinnen im Berichtszeitraum lagen keine Erkenntnisse vor. Hauptursache hierfür ist weiterhin die umfangsmäßig geringe Repräsentanz von Soldatinnen in entsprechenden Verwendungsebenen und Laufbahnen.

Die militärischen Gleichstellungsbeauftragten waren aber auch im aktuellen Berichtszeitraum als Gastreferentinnen bei Personalversammlungen und bei ausgewählten Lehrgängen tätig. Den Gleichstellungsvertrauensfrauen wurden bei Informationsveranstaltungen, z. B. Kompaniefeldweibelweiterbildung, die Möglichkeit des Vortrags gegeben.

8 Gleichstellungsplan (§ 11 SGleiG)

8.1 Die ersten militärischen Gleichstellungspläne traten überwiegend zwischen Oktober 2006 und Dezember 2006 in Kraft. Der Gleichstellungsplan des Bundesministeriums der Verteidigung wurde am 4. Oktober 2006 veröffentlicht. Während des aktuellen Berichtszeitraumes waren diese zu aktualisieren.

Im aktuellen Berichtszeitraum wurden die Gleichstellungspläne nach den gesetzlichen Vorgaben unter Beteiligung der jeweils zuständigen militärischen Gleichstellungsbeauftragten aktualisiert. Sie haben aber in der Realität auf die Personalentwicklung und den Erreichungsgrad der Quoten wenig Einfluss.

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

Als konkrete Ziele wurden im aktuellen Berichtszeitraum die Vorgaben des SGleiG übernommen. Die quantitativen Ziele der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten konnten zwar noch nicht erreicht werden, jedoch ist ein eher positiver Trend zu erkennen. Da die Einführung oder Umsetzung von Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Soldatinnen aber außerhalb des Gestaltungsbereiches der Dienststellen liegen, war hier die Möglichkeit der Einflussnahme sehr begrenzt. Nur durch Regeneration kann der geschlossene Personalkörper der Streitkräfte verändert werden. Die eigenen Ziele der Gleichstellungspläne bzw. ihrer Aktualisierung beschränkten sich daher im Wesentlichen auf die Umsetzung von Maßnahmen zur

Vereinbarkeit von Familie und Dienst, wie z. B. Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit. Des Weiteren wird die Umsetzung beispielsweise erreicht durch

- engen und stetigen Kontakt mit den personalbearbeitenden Dienststellen,
- gezielte Ansprache von qualifizierten Bewerberinnen in der Truppe,
- Unterstützung von Rekrutinnen durch erfahrene Soldatinnen,
- sorgfältige Abwägung dienstlicher und privater Aspekte,
- Bildung von Kooperationen mit den Jugendämtern sowie Kindertagesstätten der Standorte,
- Entwicklung neuer Projekte (Spielplatz, Eltern-Kind-Arbeitszimmer).

Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit wurden bisher von Soldatinnen und Soldaten wie folgt in Anspruch genommen. Bis Ende Dezember 2008 haben 203 Soldatinnen und 47 Soldaten eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen. Telearbeit wurde bis Ende 2008 von 43 Soldaten und drei Soldatinnen genutzt. Auch Elternzeit wurde zunehmend in Anspruch genommen. In vielen Dienststellen, insbesondere den regionalen Sanitätseinrichtungen, haben familienbedingte Vakanzen trotz vielfältiger Bemühungen bereits zu erheblichen Einschränkungen im Dienstbetrieb geführt. Der Möglichkeit zur Gewährung einer Teilzeitbeschäftigung und von Telearbeit sind dort bereits Grenzen gesetzt.

8.3 Als konkrete Maßnahmen (Zielvorgaben) zur Förderung der Gleichstellung, die sich als besonders sinnvoll erwiesen haben oder nicht empfehlenswert waren, wurde im Ersten Erfahrungsbericht vom Heer die Öffnung aller Laufbahnen für Frauen und die unmittelbare Einbindung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten bei Vorträgen, in Tagungen und Weiterbildungen als sinnvolle Förderung der Gleichstellung angesehen. Die Marine sah nicht die geforderte Gleichstellung, sondern die angewandte Gleichbehandlung von Soldatinnen und Soldaten als sinnvolle Maßnahme. Die Luftwaffe hingegen sah die Einbindung der Höheren Kommandobehörden als besonders sinnvoll und wirkungsvoll an, da diese bei der Umsetzung der Ziele entsprechenden Einfluss nehmen könnten. Von der Streitkräftebasis wurde erklärt, dass sich das gezielte Ansprechen von Bewerberinnen und Kandidatinnen für Verwendungen mit deutlicher weiblicher Unterrepräsentanz als wirkungsvoll erwiesen hatte. Der Zentrale Sanitätsdienst der Bundeswehr betrachtete die Einführung und Umsetzung von individuellen Dienstzeitmodellen als positive Maßnahme. Darüber hinaus hatten sich gesonderte Informationsveranstaltungen für Soldatinnen als hilfreich erwiesen.

Während des neuen Berichtszeitraumes haben sich in der Streitkräftebasis im Wesentlichen folgende Maßnahmen als wirkungsvoll erwiesen:

- Offenheit gegenüber der Nachbesetzung von Dienstposten mit Soldatinnen,

- besonderes Augenmerk auf die Förderung von Kandidatinnen für Führungsverwendungen in Zusammenarbeit mit den personalbearbeitenden Stellen und
- gleichrangige Berücksichtigung von Reservistinnen bei der Einplanung auf Dienstposten der Verstärkungs- und Personalreserve,
- enge Zusammenarbeit mit den Zentren für Nachwuchsgewinnung bei der Besetzung ausgeschriebener Stellen mit dem Ziel, den Anteil der Soldatinnen in den Laufbahnen des Truppendienstes und des Fachdienstes kontinuierlich auf 15 Prozent der Gesamtstärke zu erhöhen,
- sorgfältige Abwägung familiärer Aspekte und dienstlicher Erfordernisse bei der Beurteilung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung und Telearbeitsplätzen unter Berücksichtigung der geltenden Erlasse und Nutzung des Ermessensspielraumes. Dabei gilt ein besonderes Augenmerk der Änderung der „Rahmenweisung zur Einführung der Telearbeit im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung“ vom 18. April 2008 (VMBI 2008, S. 89),
- Vereinbarung flexibler, ggf. individueller, den persönlichen Belangen und den dienstlichen Erfordernissen Rechnung tragender Arbeitszeiten und Dienstzeitvereinbarungen in Abstimmung mit Personalrat unter Nutzung des rechtlich möglichen Ermessensspielraumes,
- Intensivieren der Zusammenarbeit mit der militärischen Gleichstellungsbeauftragten sowie der Familienbetreuungsorganisation, dem Sozialdienst der Bundeswehr unter Einbeziehung kommunaler, sozialer und kirchlicher Einrichtungen mit dem Ziel einer verbesserten Kinderbetreuung am Standort.

In der Personalwerbung beteiligen sich die Dienststellen mit guter Resonanz regelmäßig am Girls Day. Die Einbindung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten in die regelmäßig durchgeführten Tagungen mit Führungspersonal (Kommandeure, Kompaniechefs, Kompaniefeldwebel), der Vertrauenspersonen sowie von S1-Personal hat sich besonders bewährt, da somit die Funktion der militärischen Gleichstellungsbeauftragten bewusst wahrgenommen wurde und über den persönlichen Kontakt diese bei entsprechenden Fragen und Problemen als kompetente Ansprechpartnerin kontaktiert wurden.

Im Heer wurde die unmittelbare Einbindung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten bei Vorträgen, Tagungen und Weiterbildungen als sinnvolle Förderung der Gleichstellung gesehen. Die Rekruten wurden bereits in der Ausbildungskompanie von der militärischen Gleichstellungsbeauftragten bzw. von dem Kompaniechef über den Inhalt des SGleIG informiert. Zusätzlich wurden Offizier-Unteroffizier-Weiterbildungen durch die militärischen Gleichstellungsbeauftragten geboten. Ebenso hat sich die Umsetzung flexibler Arbeitszeiten, wo immer möglich, bewährt.

Im Bereich der Luftwaffe wurden folgende Maßnahmen als besonders wirkungsvoll eingeschätzt:

- Offenheit gegenüber der Nachbesetzung von Dienstposten mit Soldatinnen,
- Intensivierung der Zusammenarbeit sowohl mit den militärischen Gleichstellungsbeauftragten als auch im Rahmen der Lokalen Bündnisse,
- sorgfältiges Abwägen familiärer Aspekte und dienstlicher Erfordernisse bei der Gestaltung von Arbeitszeiten und der Beurteilung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit sowie
- die Beteiligung von Dienststellen an der Gestaltung des Girls Day.

Gleichstellung und Gleichberechtigung sind für den Bereich der Marine gelebte Realität. Gesonderte Fördermaßnahmen werden daher nicht als erforderlich angesehen. Hinsichtlich des Erreichens der „Quotenvorgaben“ hat sich das gezielte Ansprechen potenzieller weiblicher Berufungsinteressenten (z. B. anlässlich von „girls days“) bewährt.

Im Zentralen Sanitätsdienst der Bundeswehr haben sich die bereits ergriffenen Maßnahmen teilweise bewährt. Informationsveranstaltungen nur für Soldatinnen führten nicht zu den gewünschten Ergebnissen und bewirkten eher Ablehnung und Misstrauen. Auch die Soldatinnen selbst wünschten dies nicht.

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

9.1 Hinsichtlich des Angebotes von Rahmenbedingungen zur Verbesserung der Vereinbarung von Familie und Dienst wurde im Ersten Erfahrungsbericht auf die Möglichkeit der flexiblen Dienstzeitgestaltung einschließlich der Teilzeitbeschäftigung verwiesen.

In den Streitkräften haben sich im aktuellen Berichtszeitraum die Rahmenbedingungen im Vergleich zum vergangenen Berichtszeitraum nicht geändert. Nach wie vor ließen sich in erster Linie über die Organisation des Dienstes (Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit, Elternzeit, Betreuungsurlaub, Gleitzeit, Pendlerregelung sowie 40-Std.-Woche) Rahmenbedingungen schaffen, um Familie und Dienst zu vereinbaren.

In den Dienststellen, die als Arbeitszeitmodell die gleitende Dienst- und Arbeitszeit nutzen, sind die Rahmenbedingungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Dienst zufriedenstellend und ermöglichen eine flexible Dienstzeitgestaltung. Allerdings sind flexible Arbeitszeitmodelle in manchen Bereichen (z. B. seegehende Einheiten der Marine) nur schwer umsetzbar.

Insgesamt haben sich die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Dienst verbessert, auch weil sie vermehrt der Führungskompetenz der Vorgesetzten auf verschiedenen Ebenen unterliegen. Die Einführung des Eltern-Kind-Arbeitszimmers hat schon in der Pilotphase guten Anklang gefunden. Das Verständnis für die Ziele der Teilkonzeption wurde gefördert. Dies führt von ganz allein zu einer positiven Entwicklung auf den verschiedenen Führungsebenen.

Im Heer haben sich die Rahmenbedingungen insofern verändert, als die Vereinbarkeit von Familie und Dienst verstärkt durch die Führungskompetenz der Vorgesetzten auf verschiedenen Ebenen wahrgenommen wurde. Insgesamt haben sie sich auch verbessert. Die Einführung des Eltern-Kind-Arbeitszimmers hat selbst jetzt in der Pilotphase guten Anklang gefunden. Das Verständnis für die Ziele der TK „Vereinbarkeit von Familie und Dienst“ wurde gefördert; auf den verschiedenen Führungsebenen wurde daher eine positive Entwicklung gesehen.

In vielen Dienststellen der Luftwaffe konnten inzwischen flexible Arbeitszeitregelungen vereinbart werden. In Dienststellen, die diese Möglichkeit nicht vorsehen konnten, wurden zum Teil individuelle Vereinbarungen getroffen, um die Betreuung der Kinder sicherzustellen.

Im Bereich des Marineamtes hat sich besonders die Einführung von Zeiterfassungssystemen bewährt. Zudem wurde im Einzelfall ermöglicht, die Rahmendienstzeit individuell den Öffnungszeiten der örtlichen Kinderbetreuungsstätten anzupassen. Für den Bereich der seefahrenden Einheiten der Flotte waren flexible Arbeitszeitmodelle nach wie vor nur schwer umsetzbar.

Im Bereich des Zentralen Sanitätsdienstes der Bundeswehr wurde flexible Dienstzeitgestaltung, wo immer möglich und sinnvoll, praktiziert. Teilzeitbeschäftigung führte häufig zu Einschränkungen und deutlichen Mehrbelastungen anderer Kameradinnen und Kameraden. Die Möglichkeiten zur Gewährung waren vielfach ausgeschöpft.

9.1.1 In Bezug auf die Praktizierung verschiedener Arbeitszeitmodelle (§ 13 SGLiG) wurde im Hinblick auf den vergangenen Berichtszeitraum dargestellt, dass auf Grundlage der gesetzlichen Möglichkeiten in den Streitkräften grundsätzlich eine flexible und den individuellen Bedürfnissen der Soldatinnen und Soldaten angepasste Dienstzeitgestaltung ermöglicht wurde. Dies bezog sich nicht nur auf die gleitende Arbeitszeit in Verbindung mit der automatisierten Arbeitszeiterfassung, sondern auch auf Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit.

Während des aktuellen Berichtszeitraumes wurden im Wesentlichen die unter 9.1, Absatz 2 genannten Modelle praktiziert. Es war aber im Berichtszeitraum vermehrt festzustellen, dass gerade von Soldatinnen und Soldaten der gering besoldeten Dienstgradgruppen eine Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeit ohne Einkommenseinbußen anstelle einer Teilzeitbeschäftigung mit prozentualem Gehaltsverlust bevorzugt wurde. Die Flexibilisierung liegt im Ermessen der Disziplinarvorgesetzten und stellte sich in Einheiten ohne automatisierte Arbeitszeiterfassung schwierig dar. Gleitzeit war nur in Dienststellen möglich, wo dies auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung zulässig war und der Dienstbetrieb dies zuließ. Dort, wo Zusammenwirken und Präsenz für die Auftrags-erfüllung notwendig war, bestand diese Möglichkeiten nur bedingt. Damit einher kam die Erkenntnis, dass Grenzen bestehen.

9.1.2 Allgemeingültige Maßnahmen, die gewährleisten, dass mit der Reduzierung der Dienstzeit auch eine Reduzierung der dienstlichen Aufgaben erfolgte, sind während des vergangenen Berichtszeitraumes innerhalb der Streitkräfte nicht festgelegt worden. In der Regel erfolgt 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 Absatz 3 SGLiG, nach der die Dienststelle bei Teilzeitbeschäftigten darauf zu achten hat, dass diese eine ihrer ermäßigten Dienstzeit entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten, woraus sich aber wiederum für die anderen Soldatinnen und Soldaten der Dienststelle keine unzumutbaren dienstlichen Mehrbelastungen ergeben dürfen, war in militärischen Organisationsstrukturen mit auf den einzelnen Dienstposten zugeschnittenen, regelmäßig mit exakten Personalbemessungsschlüsseln hinterlegten und mit der Haushaltsabteilung verhandelten Aufgabenzuweisungen nahezu nicht erfüllbar. Dazu mangelte es aus Sicht des Zentralen Sanitätsdienstes der Bundeswehr in einem geschlossenen Personalkörper auch an personalwirtschaftlichen Kompensationsmöglichkeiten (Schwangerschaftsvertretung, Kurzfristinstellungen zur Abdeckung von Elternzeit und Betreuungsurlaub).

In den Jahren 2007/08 haben sich keine Änderungen bzw. Neuerungen ergeben. Grundsätzlich erfordert die Reduzierung der Dienstzeit eine Umverteilung der mit dem Dienstposten verbundenen Aufgaben und eine Zuordnung der Aufgabenpakete zu anderen Dienstposten oder ggf. eine Vakanzenvertretung durch Wehrübende. Der Einsatz von Wehrübenden und die Nutzung von z. B. V.-Planstellen sind aber Einzelmaßnahmen und regelmäßig keine als Kompensation vorzusehende Lösung. Die Aufgaben lassen sich nicht unbegrenzt umverteilen, ohne dass bei den sich im Dienst befindlichen Soldatinnen und Soldaten Mehrbelastungen entstehen. Dies gilt besonders, wenn Vakanzen durch unbesetzte Dienstposten, Auslandseinsätze, krankheits- oder lehrgangsbedingte Abwesenheiten hinzukommen. In diesen Fällen sind Belastungsgrenzen schnell erreicht. Die Lage ist deutlich prekärer geworden und die Belastungen für andere Kameradinnen und Kameraden haben teilweise das vertretbare Maß überschritten. Eine Kompensation der Vakanzen ist durch den Einsatz von Reservistinnen und Reservisten in den meisten Dienststellen in begrenztem Umfang möglich.

Die Situation ist (außer in Dienstleistungsbereichen wie z. B. SanD, Führungsunterstützung oder Logistik) insbesondere für Schulen beklagenswert, da entweder zur Sicherstellung des Lehrbetriebs der Ausfall kompensiert

werden muss bzw. sich durch Ausfall unmittelbar negative Auswirkungen für die Lehrgangsteilnehmerinnen und Lehrgangsteilnehmer (bis hin zu Laufbahnachteilen) ergeben können.

9.2 Im Ersten Erfahrungsbericht nach § 24 SGleiG wurde dargestellt, dass einheitlich in allen militärischen Organisationsbereichen auf die rechtlichen Rahmenbedingungen der Teilzeitbeschäftigung und der Telearbeit hingewiesen wurde. Die Informationen wurden bereitgestellt im Intranetportal der Bundeswehr, durch Aushänge, Broschüren, Vorträge der militärischen Gleichstellungsbeauftragten und durch Einzelgespräche der Vorgesetzten.

Auch im aktuellen Berichtszeitraum wurde auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit hingewiesen. Beschwerden über eine mangelhafte Information diesbezüglich lagen nicht vor. In wenigen Einzelfällen bestand persönlicher Informationsmangel (z. B. über Mutterschutzregelungen) bei Disziplinarvorgesetzten wie bei Betroffenen.

Darüber hinaus ist allen Angehörigen der Dienststellen bekannt, dass sie sich im Bedarfsfalle an die Disziplinarvorgesetzten oder die Personaloffiziere wenden können. Des Weiteren ist den Soldatinnen und Soldaten das Intranetangebot bekannt und zugänglich.

Im Intranet des Bundesministeriums der Verteidigung und im Intranet-Portal der Bundeswehr ist das Thema „Gleichstellung“ prominent durch eine Servicenavigationsseite vertreten. Damit ist der Zugang zu den Themen der zivilen und militärischen Gleichstellungsbeauftragten des Bundesministeriums der Verteidigung direkt von der Startseite aus möglich. Abrufbar sind Gesetze, Erlasse, Weisungen und Hintergrundmaterialien, die dem Leser/der Leserin einen benutzerfreundlichen Zugang zu den Themen rund um die Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. Soldatinnen und Soldaten ermöglichen. Ergänzt wird das Informationsangebot durch eine Erreichbarkeitsliste über alle 36 militärischen Gleichstellungsbeauftragten der Bundeswehr. Ebenso sind viele militärische Gleichstellungsbeauftragte im Intranetportal ihrer jeweiligen Dienststelle präsent.

9.3 Im vergangenen Berichtszeitraum wurden in der Regel in allen militärischen Organisationsbereichen und in allen Dienstgradgruppen (mit Ausnahme der Mannschaften) Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit ausgeübt. Eine Teilzeitbeschäftigung war jedoch insbesondere im Bereich der Führungsverwendungen mit Disziplinarbefugnis nach der Verordnung über die Teilzeitbeschäftigung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr (Soldatinnen- und Soldatenteilzeitbeschäftigungsverordnung – STzV) grundsätzlich ausgeschlossen.

Es haben sich keinerlei Änderungen im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum ergeben.

9.4 Im letzten Berichtszeitraum wurde die Frage, durch welche Maßnahmen den familienbedingt Beurlaubten die Verbindung zum Dienst und der berufliche Wiedereinstieg erleichtert wurde (§ 14 Absatz 2 SGleiG) dahinge-

hend beantwortet, dass noch keine nachhaltigen Aussagen getroffen werden konnten. Grundsätzlich wurde festgestellt, dass, sofern Kontakt gewünscht war, die militärische Gleichstellungsbeauftragte diesen hält. Fortbildungsmöglichkeiten wurden von den familienbedingt Beurlaubten bis auf einen Einzelfall nicht wahrgenommen. Nach Rückkehr in den Dienst erfolgte in der Regel eine individuell angepasste Einarbeitungsphase.

Nach wie vor gilt:

Beurlaubte nach § 28 Absatz 5 des Soldatengesetzes (Betreuungsurlaub) sowie sich in Elternzeit befindliche Soldatinnen und Soldaten standen zumeist in engem Kontakt mit ihren Dienststellen (durch Personaloffiziere und/oder Disziplinarvorgesetzte). Sie wurden dabei auch über Fortbildungsmöglichkeiten informiert. So erhielten familienbedingt Beurlaubte z. B. Informationen über Lehrgangsplanungen. Im Falle von Überschneidungen wurden im Einzelfall nach Rücksprache mit der personalbearbeitenden Stelle und der militärischen Gleichstellungsbeauftragten Lösungen gefunden. Die vergleichsweise geringe Zahl von entsprechenden Beurlaubungen pro Dienststelle erleichterte die Kontaktpflege.

Die Teilnahme an Fortbildung erfolgte regelmäßig nicht. Das Interesse an dienstlichen Maßnahmen war eher gering.

9.5 Im Ersten Erfahrungsbericht wurde dargestellt, dass Soldatinnen und Soldaten vor einer familienbedingten Beurlaubung über ihre zukünftige Anschlussverwendung informiert wurden.

Für Offiziere:

In den Jahren 2007 und 2008 wurde durch das Personalamt der Bundeswehr das beschriebene Verfahren, wo immer möglich, angewandt. Eine verbindliche Anschlussverwendung konnte allerdings nicht in allen Fällen aufgezeigt werden und ist auch nicht immer notwendig. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass sich z. B. durch Veränderung der persönlichen Situation der Betroffenen die Beurlaubungszeiträume erheblich verändern können. Darüber hinaus sind sich die Betroffenen nicht in allen Fällen bereits zum Zeitpunkt des Antritts ihrer familienbedingten Beurlaubung über dessen Gesamtzeitraum im Klaren. In diesen Fällen blieben der Personalführung und die betroffenen Offiziere in engem Kontakt. Die frühzeitige Information und Festlegung der Anschlussverwendung erfolgt rechtzeitig vor Beendigung der familienbedingten Beurlaubung. Dieses Verfahren wird von den Betroffenen durchgängig begrüßt und findet eine hohe Akzeptanz.

Für Unteroffiziere:

Im Bereich der Stammdienststelle der Bundeswehr hat es sich im betrachteten Zeitraum als nicht zweckmäßig erwiesen, bereits vor der familienbedingten Beurlaubung eine Planung der Anschlussverwendung vorzunehmen, da in der Regel die Betroffenen noch nicht den Zeitraum der tatsächlichen Abwesenheit benennen können.

Während einer familienbedingten Beurlaubung bleibt auch hier die Verbindung zwischen der Personalführung und den Betroffenen bestehen. Dadurch wird sichergestellt, dass die Betroffenen die erforderlichen Informationen über die zur Verfügung stehenden Dienstposten erhalten und die Personalführung über die Wünsche der Betroffenen hinsichtlich einer späteren Verwendung in Kenntnis gesetzt wird. Zeitgerecht vor Beendigung einer familienbedingten Beurlaubung wird dann im Rahmen eines Personalgesprächs mit den Betroffenen die Anschlussverwendung festgelegt. Die Akzeptanz dieses Verfahrens ist sehr hoch.

9.6 Der Umfang der Versetzungen stellte sich im Berichtszeitraum (getrennt nach 2007 und 2008) wie folgt dar:

2007: Insgesamt 104 900 (alleine 73 000 aufgrund Organisations-/Strukturveränderungen) Versetzungen, davon 28 800 mit Standortwechsel.

2008: Insgesamt 49 400 Versetzungen, davon 26 200 mit Standortwechsel.

Versetzungen mit Standortwechsel sind den Betroffenen spätestens drei Monate vor Dienstantritt bei der neuen Dienststelle bekannt zu geben. Diese Frist wird von den personalbearbeitenden Stellen regelmäßig eingehalten. Von der Einhaltung der Frist kann nur im Ausnahmefall abgewichen werden (vgl. hierzu: „Richtlinien zur Versetzung, zum Dienstpostenwechsel und zur Kommandierung von Soldaten vom 3. März 1988“ – VMBI. 1988 S. 76 ff. Nummer 21 f.).

10 Kinderbetreuung

10.1 Im Ersten Erfahrungsbericht nach § 24 SGLiG wurde auf die Frage nach den Kinderbetreuungsplätzen in den militärischen Organisationsbereichen vom Heer geantwortet, dass wegen mangelnden Bedarfs keine eigenen Kinderbetreuungseinrichtungen angestrebt wurden. Soldatinnen und Soldaten des Heeresamtes hatten jedoch die Möglichkeit in städtischen Kindergärten Belegplätze in Anspruch zu nehmen.

Auch bei der Luftwaffe bestanden bei verschiedenen Kinderbetreuungseinrichtungen Belegplätze. In der Luftwaffenkaserne Wahn gab es eine eigene Kinderbetreuungseinrichtung mit Öffnungszeiten von 7:00 Uhr bis 17:00 Uhr.

Für die Streitkräftebasis wurde berichtet, dass die Führungsakademie in Hamburg über einen Kindergarten verfügt, der sowohl Bundesangehörigen wie auch Ortsansässigen Plätze bietet. Weitere Kinderbetreuungseinrichtungen gab es am ersten Dienstsitz des BMVg in Bonn, an der Universität der Bundeswehr München, in der Julius-Leber-Kaserne in Berlin und in der Liegenschaft des Streitkräfteunterstützungskommandos in Euskirchen. Bei Bedarf wurden auch die vorhandenen örtlichen Kinderbetreuungseinrichtungen genutzt, deren Öffnungszeiten aber nicht immer ausreichend waren.

Der Zentrale Sanitätsdienst der Bundeswehr verfügte bisher über keine Kinderbetreuungsplätze oder Belegplätze.

In der Marine gab es hingegen die Möglichkeit von Belegplätzen in Kindergärten Gebrauch zu machen, auf eigene Kinderbetreuungseinrichtungen konnte jedoch nicht zurückgegriffen werden.

Für den aktuellen Berichtszeitraum wurde berichtet, dass es als eigene Kinderbetreuungseinrichtung, d. h. in Trägerschaft der Bundeswehr, in Deutschland nur die Kindertagesstätte „Regenbogenhaus“ am ersten Dienstsitz des Bundesministeriums der Verteidigung in Bonn gibt. Sie verfügt über 106 Plätze, davon 32 Krippenplätze (Kinder bis zu zwei Jahren) und 74 Kindergartenplätze (Kinder von drei bis fünf bzw. sechs Jahren bis zum Schuleintritt). Montags bis donnerstags ist die Kindertagesstätte von 7:15 Uhr bis 17:00 Uhr geöffnet, freitags von 7:15 Uhr bis 15:15 Uhr. In der Einrichtung werden Kinder von Soldatinnen und Soldaten und zivilen Beschäftigten des Bundesministeriums der Verteidigung und weiterer Truppenteile und Dienststellen der Hardhöhe betreut. Außerdem werden 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.

In eigener Trägerschaft der Bundeswehr werden darüber hinaus nur Auslandskindergärten an den Standorten Mons (Belgien), Brunssum (Niederlande) und Decimomannu (Italien) geführt. Die Öffnungszeiten richten sich nach dem örtlichen Bedarf.

An folgenden Standorten in Deutschland bestehen Kinderbetreuungseinrichtungen freier Träger (Kirchen, Elterninitiativen) innerhalb von Liegenschaften der Bundeswehr. Diese können vorrangig für Kinder von militärischen und zivilen Bundeswehrangehörigen genutzt werden, stehen daneben aber auch für Kinder von Nicht-Bundeswehrangehörigen offen:

- Die Kindertagesstätte bei der Führungsakademie der Bundeswehr in Hamburg verfügt über insgesamt 131 Plätze, davon 14 Krippenplätze, 92 Kindergartenplätze und 25 Hortplätze (für Schulkinder bis zu 14 Jahren). Träger ist die evangelische Kirche. Die Einrichtung ist montags bis freitags von 7:30 Uhr bis 17:00 Uhr geöffnet.
- Die Kindertagesstätte von Luftwaffenführungskommando und Luftwaffenamt in der Luftwaffenkaserne Köln Wahn verfügt über insgesamt 80 Plätze, ausschließlich Kindergartenplätze. Träger ist die evangelische Kirche. Die Einrichtung ist montags bis donnerstags von 7:00 Uhr bis 17:00 Uhr geöffnet, freitags von 7:00 Uhr bis 16:00 Uhr.
- Die Kindertagesstätte „Sonnenwiese“ an der Universität der Bundeswehr München verfügt über insgesamt 15 Plätze, davon fünf Krippenplätze (für zweijährige Kinder) und 10 Kindergartenplätze. Träger ist ein Elternverein. Die Einrichtung ist montags bis donnerstags von 8:00 Uhr bis 16:30 Uhr geöffnet, freitags von 8:00 Uhr bis 13:30 Uhr. Die Universität macht weiteren erheblichen Bedarf an Krippenplätzen insbeson-

dere für Studierende geltend und fordert die Einrichtung einer Kinderkrippe; dies wird derzeit geprüft.

- Die Kindertagesstätte „Wilde Wiese“ in der Julius-Leber-Kaserne in Berlin verfügt über insgesamt 50 Plätze, davon 20 Krippenplätze und 30 Kindergartenplätze. Träger ist ein Elternverein. Die Einrichtung ist montags bis donnerstags von 6:00 Uhr bis 17:00 Uhr geöffnet, freitags von 6:00 Uhr bis 15:00 Uhr.
- Die Kindertagesstätte „Die Eichhörnchenbande“ in der Blücherkaserne in Berlin verfügt über insgesamt 45 Plätze, davon 15 Krippenplätze (für zweijährige Kinder) und 30 Kindergartenplätze. Träger ist ebenfalls ein Elternverein. Die Einrichtung ist montags bis donnerstags von 6:00 Uhr bis 17:00 Uhr geöffnet, freitags von 6:00 Uhr bis 16:00 Uhr, bei Bedarf montags bis freitags von 6:30 Uhr bis 17:30 Uhr.

Die Bundeswehr verfügt weiterhin in über 100 Städten und Gemeinden in Deutschland über Belegplätze bei zivilen Kinderbetreuungseinrichtungen. Diese wurden in den 60-/70-iger Jahren im Zuge des Aufwuchses der Bundeswehr mit Bundesfinanzhilfen erworben und können seitdem für Bundeswehrangehörige genutzt werden. Dies gilt aufgrund der zwischenzeitlichen Entwicklung auf Seiten der Bundeswehr und der Einrichtungen (Auflösung von Standorten, Auflösung, Änderungen bei den Kindergärten) und der veränderten Rahmenbedingungen bei der Kinderbetreuung (z. B. Bedarf an Ganztagsbetreuung und Krippenplätzen) zum Teil allerdings nur mit Einschränkungen.

Um dem spezifischen Bedarf der Bundeswehrangehörigen Rechnung zu tragen, hat sich die Bundeswehr im Jahre 2008 für eine Gruppe von 20 Kindern von Beschäftigten des Bundeswehrzentralkrankenhauses Koblenz ein alleiniges Belegrecht bei Öffnungszeiten von 6:30 Uhr bis 17:00 Uhr bei einem benachbarten Kindergarten in kirchlicher Trägerschaft gesichert.

10.2 Der im Jahr 2008 in Kraft getretene Einrichtungs-erlass „Eltern-Kind-Arbeitszimmer“ soll den Soldatinnen und Soldaten sowie auch den zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, in besonderen Notsituationen ihre Kinder zum Dienst/zur Arbeit mitzubringen und selbst betreuen zu können, um die Belastungen z. B. durch die Suche nach alternativen Betreuungsmöglichkeiten zu reduzieren.

Im letzten Berichtszeitraum wurde auf die Frage nach Eltern-Kind-Zimmern vielfach geantwortet, dass entsprechende Zimmer in der Planung waren.

Seit März 2008 bestehen für eine Pilotierungsphase von zwei Jahren die Möglichkeiten, an 36 Standorten in allen Organisationsbereichen insgesamt 37 Eltern-Kind-Arbeitszimmer einzurichten. Hiervon machen die meisten Standorte inzwischen Gebrauch. Die Bundeswehrangehörigen können in besonderen Notsituationen – z. B. bei plötzlichem Ausfall der Betreuungsperson – Kinder von einem halben Jahr bis zu 18 Jahren für maximal 20 Tage im Jahr (Ausnahmen sind möglich) zum Dienst mitbringen und im Eltern-Kind-Arbeitszimmer betreuen. Wäh-

rend der Pilotphase stehen für die Einrichtung und Ausstattung keine Haushaltsmittel zur Verfügung, allerdings können aus dem Zentralen Betreuungsfonds bis zu 1 000 Euro je Zimmer zur Verfügung gestellt werden. Auf der Grundlage der im Rahmen der Pilotphase gemachten Erfahrungen wird über die (endgültige) Einführung der Eltern-Kind-Arbeitszimmer, die evtl. Ausdehnung auf weitere Standorte und die Finanzierung zu entscheiden sein.

11 Die militärische Gleichstellungsbeauftragte (§§ 16 bis 22 SGLieG)

Die Bestellung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten erfolgte in allen Dienststellen zwischen August 2005 und Dezember 2005, Neuwahlen werden daher überwiegend erst wieder im 3./4. Quartal 2009 stattfinden. Vor diesem Hintergrund können für den aktuellen Berichtszeitraum keine Einschätzungen/Eindrücke im Zusammenhang mit der Wahl der militärischen Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin dargestellt werden.

11.1 Die Frage nach den Amtsniederlegungen gemäß § 16 Absatz 9 SGLieG wurde für den letzten Berichtszeitraum dahingehend beantwortet, dass es sowohl aus persönlichen Gründen als auch aus dienstlichen Gründen zu Amtsniederlegungen kam. Als Gründe wurden unter anderem die Inanspruchnahme von Mutterschutz oder Versetzung außerhalb des Zuständigkeitsbereiches genannt.

In allen militärischen Organisationsbereichen gab es auch im aktuellen Berichtszeitraum Amtsniederlegungen, und zwar aufgrund von Elternzeit, Ende der Dienstzeit, Laufbahnwechsel, etc. und aus persönlichen Gründen. Die Nachbesetzungen gestalteten sich wegen mangelnden Interesses geeigneter Soldatinnen zum Teil schwierig.

11.2 In Bezug auf besonders vorteilhafte oder unvorteilhafte Arten bzw. Strukturen der Zusammenarbeit zwischen den Gleichstellungsvertrauensfrauen bzw. militärischen Gleichstellungsbeauftragten im nachgeordneten Bereich und der militärischen Gleichstellungsbeauftragten des Bundesministeriums der Verteidigung wurde im Ersten Erfahrungsbericht dargestellt, dass regelmäßige Besprechungen und Arbeitstagungen durchgeführt wurden.

Zum einen haben zwischen den militärischen Gleichstellungsbeauftragten bzw. den Gleichstellungsvertrauensfrauen innerhalb ihres militärischen Organisationsbereiches Besprechungen und Tagungen stattgefunden, zum anderen führte die militärische Gleichstellungsbeauftragte des Bundesministeriums der Verteidigung einmal im Jahr das Treffen aller militärischen Gleichstellungsbeauftragten durch.

Darüber hinaus wurde für den erforderlichen Erfahrungs- und Informationsaustausch und für Beratungszwecke auf die Bürokommunikation, wie z. B. E-Mail-Verkehr und Telefon zurückgegriffen.

Unvorteilhafte Strukturen wurden kaum benannt. Vereinzelt wurde die für eine persönliche Kontaktaufnahme zu große Entfernung bei dislozierten Truppenteilen und Dienststellen bemängelt.

Die Verbindungen untereinander, zu den Gleichstellungsvertrauensfrauen sowie zum jeweiligen Führungsstab waren auch im aktuellen Berichtszeitraum unkompliziert, intensiv und vertrauensvoll. Neben der jährlichen Gesamtagung aller militärischen Gleichstellungsbeauftragten unter Leitung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten des Bundesministeriums der Verteidigung fanden während des aktuellen Berichtszeitraumes auch zum Teil Tagungen einzelner militärischer Organisationsbereiche statt. Diese waren aus Sicht der Führungsstäbe für ein gemeinsames Verständnis der Aufgaben und zur gegenseitigen Hilfestellung unerlässlich.

Schließlich nahmen die militärischen Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig an Fachtagungen (des im Personalmanagement eingesetzten Personals) des jeweiligen Organisationsbereichs teil.

11.3 Während des vergangenen Berichtszeitraumes wurde dargestellt, dass es bei der Stufenbeteiligung gemäß § 17 Absatz 2 SGleiG keine Abgrenzungsprobleme zwischen den Zuständigkeiten der militärischen Gleichstellungsbeauftragten von über- und nachgeordneten Dienststellen gegeben hat.

Auch im Hinblick auf den aktuellen Berichtszeitraum gab es bei der Stufenbeteiligung gemäß § 17 Absatz 2 SGleiG keine Abgrenzungsprobleme zwischen den Zuständigkeiten der militärischen Gleichstellungsbeauftragten von über- und nachgeordneten Dienststellen.

11.4 Im vergangenen Berichtszeitraum hat es in den Streitkräften bei der Beteiligung nach § 17 Absatz 3 SGleiG keine wesentlichen Abgrenzungsprobleme zwischen den Zuständigkeiten der militärischen Gleichstellungsbeauftragten bei den personalbearbeitenden Dienststellen und denen „vor Ort“ gegeben. Praxisorientiert wurde durch einzelne militärische Organisationsbereiche eine informelle Einbindung im Rahmen einer unterstützenden/ergänzenden Zusammenarbeit gewünscht.

Die Zusammenarbeit wurde weiterhin durchgehend als gut bewertet.

11.5 Die Arbeitsbedingungen der militärischen Gleichstellungsbeauftragten wurden im Allgemeinen als ausreichend bewertet. Kritikpunkte waren u. a. fehlende räumliche Nähe zur Dienststellenleitung oder zum Stab sowie zu kleine Büroräume.

Im neuen Berichtszeitraum wurden größtenteils gute Arbeitsbedingungen und die gute Anbindung an die Dienststellenleitung betont. Zum Teil wurden sie als ausreichend bewertet.

Anträgen auf personelle Unterstützung im Bereich der Streitkräftebasis und im Zentralen Sanitätsdienst der Bundeswehr wurde durch zusätzliches Personal oder durch ablauforganisatorische Regelungen in den Dienststellen entsprochen.

11.6 In den Jahren 2005 und 2006 gab es eine militärische Gleichstellungsbeauftragte, die auf eigenen Wunsch zu 50 Prozent von ihrer dienstlichen Tätigkeit entlastet war.

Während des aktuellen Berichtszeitraumes blieb die bereits zuvor auf eigenen Wunsch nur zu 50 Prozent von ihrer dienstlichen Tätigkeit entlastete militärische Gleichstellungsbeauftragte im selben Umfang entlastet. Darüber hinaus war bei der Marine eine militärische Gleichstellungsbeauftragte auf eigenen Wunsch zu 50 Prozent entlastet. Hier erfolgte aber während des Berichtszeitraumes eine Amtsniederlegung. Die Nachfolgerin war wiederum zu 100 Prozent entlastet. Dem Wunsch nach Einbindung in die Truppe (z. B. Auslandsverwendung) wurde, wo möglich, entsprochen.

11.7 Auf die Frage, ob die Rahmendienstzeit für die Erfüllung der Aufgaben einer militärischen Gleichstellungsbeauftragten ausreichend gewesen sei, wurde im vergangenen Berichtszeitraum geantwortet, dass die zeitliche Auslastung zur Erfüllung der Aufgaben differenziert betrachtet werden müsse. Auf der Ämter- und Kommandoebene sowie in den zentralen personalbearbeitenden Dienststellen wurden in der Vergangenheit häufig Überschreitungen festgestellt, begründet beispielsweise durch das Führen von Einzelgesprächen oder Betreuung von dislozierten Einheiten. Auf Divisionsebene wurde die Rahmendienstzeit als ausreichend erachtet.

Im aktuellen Berichtszeitraum wurde die Rahmendienstzeit zur Aufgabenwahrnehmung ebenfalls weitestgehend als ausreichend erachtet.

War die Rahmendienstzeit nicht ausreichend, wurde dies wiederum zumeist mit der Dislozierung der zu betreuenden Soldatinnen und Soldaten, aber auch mit der individuellen Wahrnehmung des Amtes begründet. Zudem war der Informationsbedarf der Soldatinnen und Soldaten, die gerade erst in die Bundeswehr eingetreten waren, deutlich höher, als in Bereichen, in denen Soldatinnen und Soldaten nach ihrer Grundausbildung eingesetzt werden. Durch Setzen von Arbeitsschwerpunkten und der guten Zusammenarbeit mit dem nachgeordneten Bereich konnte die Erfüllung der Aufgaben dem ungeachtet gewährleistet werden. Darüber hinaus war der Ausgleich für mehrgeleisteten Dienst in Form von Freizeitausgleich möglich und wurde auch in Anspruch genommen.

11.8 Bezüglich des Bedarfs an Unterstützungspersonal wurde im vorangegangenen Bericht festgestellt, dass bei Bedarf die Dienststellen reagiert haben und der militärischen Gleichstellungsbeauftragten personelle Unterstützung gestellt wurde. Daneben waren im Rahmen der Ablauforganisation organisatorische Grundlagen für Unterstützungspersonal beantragt bzw. geschaffen worden. Im Heer wurde die Notwendigkeit der personellen Unterstützung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten durch eine Schreibkraft und/oder Bürokraft in der STAN herausgehoben.

Im Berichtszeitraum wurde nur in Einzelfällen Bedarf an Unterstützungspersonal artikuliert. Wenn Bedarf bestand, wurde in unterschiedlicher Form – ablauforganisatorisch oder durch STAN-Änderungen – personelle Unterstützung bereitgestellt (z. B. Teilzeitkraft für militärische Gleichstellungsbeauftragte, militärisches Unterstützungspersonal für militärische Gleichstellungsbeauftragte der Höhe-

ren Kommandobehörden und Kommandobehörden in der Luftwaffe).

11.9 Die Frage nach der sachlichen Ausstattung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten wurde von allen militärischen Organisationsbereichen dahingehend beantwortet, dass sachliche Ausstattung in ausreichendem Maße zur Verfügung gestellt wurde.

Im aktuellen Berichtszeitraum wurde grundsätzlich die Ausstattung als ausreichend bewertet. In einem Einzelfall wurde zur Verbesserung der Erreichbarkeit und Arbeitsfähigkeit während Dienstreisen, die zusätzliche Anschaffung der „Mobil User“-Ausstattung als begrüßenswert angesehen. So wäre ein Netzwerkzugriff und damit auf hinterlegte Informationen jederzeit möglich.

11.10 Im Ersten Erfahrungsbericht nach § 24 SGLiG wurde hinsichtlich der Einbindung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten in Besprechungen und der Mitwirkung an personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen von der Marine festgestellt, dass sie aufgrund der örtlichen Lage gut eingebunden und die Akzeptanz vorhanden war. Auch in den anderen militärischen Organisationsbereichen wurde sie frühzeitig und unmittelbar eingebunden. Bei der Streitkräftebasis bestand jedoch noch Handlungsbedarf bei der Einbindung in soziale Maßnahmen. Die Praxis hinsichtlich der Teilnahme an turnusmäßigen Dienstbesprechungen war dagegen sehr unterschiedlich. In der Streitkräftebasis nahm sie in einzelnen Dienststellen an Abteilungsleiterbesprechungen teil. Im Heer war dies nicht vorgesehen. Es fanden jedoch regelmäßig Stabsbesprechungen mit der militärischen Gleichstellungsbeauftragten statt. Auch in der Luftwaffe war sie bei den wöchentlichen Stabsbesprechungen anwesend. Im Zentralen Sanitätsdienst der Bundeswehr wurde die militärische Gleichstellungsbeauftragte ebenfalls regelmäßig in Besprechungen, auch mit der Leitung, eingebunden. Auf Personalversammlungen, zu denen sie meist durch die Personalvertretung eingeladen wurden, nutzten grundsätzlich alle militärischen Gleichstellungsbeauftragten ihr Rederecht.

Die Beteiligung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten hat sich im betrachteten Zeitraum noch weiter eingespielt, sie ist integraler Bestandteil des jeweiligen Stabes. Die Beteiligung/Mitwirkung erfolgte durch die Auswertung von Befehlen, frühzeitige Beteiligung bei der Erarbeitung von Grundsatzpapieren, Weisungen etc. sowie durch die Möglichkeit zur Einsichtnahme beispielsweise bei Personalmaßnahmen in Einzelfällen. Darüber hinaus nahmen die militärischen Gleichstellungsbeauftragten ihr direktes Vorspracherecht bei der Führung der Dienststelle wahr, nahmen an regelmäßigen Besprechungen (z. B. Stabsbesprechung) teil und brachten sich aktiv ein (u. a. Teilnahme am Abstimmungsprozess der Beurteilungserstellung nach den Vorgaben der Zentralen Dienstvorschrift 20/6, Arbeitsschutzbegehungen, Identifizierung von Frauenruheräumen, Suche nach geeigneter Kinderbetreuung). Auch Teilnahme- und Rederechte wurden durch die militärischen Gleichstellungsbeauftragten in der Regel wahrgenommen. Hier konnten Inhalte sowie

Auslegungs- und Umsetzungsfragen des SGLiG unmittelbar weitergegeben werden. Ihre Teilnahme an Tagungen jeglicher Art war ebenfalls selbstverständlich.

Die Beteiligung durch Dienststellen des nachgeordneten Bereichs erfolgte nicht immer in der wünschenswerten Form, ließ sich aber auch organisatorisch nicht immer einfach lösen. So konnte auch die Teilnahme an den Besprechungen des nachgeordneten Bereichs auf Grund der Dislozierung häufig nicht gewährleistet werden. Das Vertrauensverhältnis im Wahlbereich bestand aber, sodass die militärischen Gleichstellungsbeauftragten ihren Aufgaben sachgerecht nachkommen konnten.

11.11 In den Jahren 2005 und 2006 gab es keine Einsprüche wegen Verstößen gegen die Regelungen des SGLiG (§ 21 SGLiG).

Während des aktuellen Berichtszeitraumes gab es einen mündlichen Einspruch einer militärischen Gleichstellungsbeauftragten im Zusammenhang mit einer Leistungsprämie. Dem Einspruch wurde stattgegeben. Im Falle anderer Verstöße führten die militärische Gleichstellungsbeauftragten mit den Betroffenen entsprechende Gespräche. Die Verfehlungen waren auf Unwissenheit und nicht auf ein absichtliches Handeln zurückzuführen. Für weitere Einsprüche bestand bisher kein Anlass.

11.12 In den Jahren 2005 und 2006 gab es kein gerichtliches Verfahren nach § 22 SGLiG zwischen militärischen Gleichstellungsbeauftragten und Dienststellen.

Auch in den Jahren 2007 und 2008 gab es kein gerichtliches Verfahren nach § 22 SGLiG.

12 Bericht, § 24 SGLiG

Im Ersten Erfahrungsbericht wurde auf die Frage, welche Erfahrungen oder Anregungen aus den Organisationsbereichen als besonders hervorzuhebende Beispiele Erwähnung finden sollten, die Notwendigkeit der Erstellung einer Arbeitshilfe zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern angeführt. Von besonderer Bedeutung im Zusammenhang mit der Mitwirkung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten wurde das Thema Vereinbarkeit von Familie und Dienst von allen Organisationsbereichen hervorgehoben.

Im Zuge der jetzigen Erhebungen wurde erneut deutlich, dass die militärischen Gleichstellungsbeauftragten im Schwerpunkt mit Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Dienst konfrontiert werden. Dies lässt zum einen positive Rückschlüsse auf Gleichberechtigung und Gleichbehandlung zu, zeigt zum anderen aber den generellen Bedarf zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Dienst.

Anregungen gab es im Hinblick auf die Harmonisierung von militärischer und ziviler Personalplanung im Bereich der Bundeswehr. So wurde angeregt, dem Umstand, dass oftmals der Ehepartner/die Ehepartnerin des Soldaten/der Soldatin bzw. Zivilbeschäftigten in jeweils anderen Zuständigkeitsbereichen personell geführt wird, mehr Aufmerksamkeit bei Versetzungen/Stellenbesetzungen zu schenken.

Die angebotenen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst wurden, sofern sie nach deren Einschätzung die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr nicht einschränken oder gar gefährden, grundsätzlich begrüßt. Dennoch waren sich die befragten Soldatinnen einiger Dienststellen bereits zum Dienst Eintritt in die Bundeswehr jederzeit bewusst, dass sie besondere Dienstpflichten übernommen haben, die zur Sicherstellung der Einsatzfähigkeit der Streitkräfte eine Einschränkung der persönlichen freien Entfaltung hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Dienst bedingen.

D Zusammenfassung und Ausblick

1 Allgemeines

Die für Soldatinnen und Soldaten geschaffenen gleichstellungsrechtlichen Regelungen lehnen sich in wesentlichen Inhalten an diejenigen für das Personal der Bundesverwaltung und der Bundesgerichte an (gemäß Bundesgleichstellungsgesetz). Die Anwendung des SGleiG in der Praxis zeigt aber immer deutlicher, dass zwischen den Statusgruppen der Soldatinnen und Soldaten einerseits und den zivilen Beschäftigten andererseits so signifikante Unterschiede bestehen, dass nur wenige der im zivilen Gleichstellungsrecht gewonnenen Erfahrungen auf den militärischen Bereich übertragbar sind. Der Erlass der Ausführungsbestimmungen zum SGleiG (VMBl 2008, S. 171 ff.) und der damit erfolgten konkretisierten Ausgestaltung des Gesetzes war daher ein weiterer Schritt zur Schaffung des erforderlichen rechtlichen Rahmens, der den Besonderheiten des Dienstes in den Einheiten und Verbänden Rechnung trägt und die Umsetzung in der täglichen Arbeit weiter erleichtert. Aufgrund der jedoch noch vergleichsweise jungen Gesetzesmaterie werden sich aber auch zukünftig neue Lebenssachverhalte ergeben, die noch einer grundsätzlichen Klärung bedürfen.

2 Integration von Soldatinnen in die Bundeswehr

Die Integration von Frauen in die Bundeswehr und die Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten wurden und werden durch Untersuchungen des Sozialwissenschaftlichen Institutes der Bundeswehr begleitet. In diesem Zusammenhang wurde im März 2008 die Studie „Truppenbild mit Dame“⁵ veröffentlicht. Der Bericht stützt sich auf Daten, die im Jahr 2005 erhoben wurden und belegt zum einen, dass Einstellungen und Verhalten auf beiden Seiten seit dem Jahr 2000 in Bewegung gekommen sind. Gleichzeitig zeigt er aber auch Verbesserungsmöglichkeiten auf.

Die langjährigen Erfahrungen mit Soldatinnen im SanD haben gezeigt, dass mit steigendem Anteil der Soldatinnen eine Normalität hinsichtlich des Umgangs miteinander einkehrt. Diese Normalität wird auch in den übrigen Laufbahnen eintreten, wenn Soldatinnen auch dort vermehrt in Vorgesetztenfunktionen eingesetzt werden. Im

SanD mit teilweise deutlich über 50 Prozent Soldatinnen in den jüngeren Jahrgängen sind keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in Leistungsbewertung und Behandlung durch Vorgesetzte feststellbar. Fehlverhalten mit dienstlicher Relevanz im Umgang zwischen Soldatinnen und Soldaten wird nicht hingenommen. Dies betrifft den Umgangston ebenso wie den Dienstbetrieb beeinträchtigende Vorgänge rund um die Aufnahme, Unterhaltung oder Beendigung enger zwischenmenschlicher Beziehungen. Vorgesetzte aller Ebenen sind aufgerufen, sich etwaiger Fehlentwicklungen auch in diesen Bereichen mit Augenmaß, aber zugleich mit Entschiedenheit anzunehmen. Durch schnelles und konsequentes Handeln von Vorgesetzten wird derartigen Einzelfällen nachgegangen und werden die erforderlichen dienstrechtlichen und ggf. strafrechtlichen Konsequenzen gezogen. Fest steht aber auch, dass nicht sämtliche zwischenmenschlichen Probleme mit den Mitteln des Disziplinarrechts (allein) lösbar sind.

Insgesamt liegen keine Erkenntnisse vor, dass die Integration von Frauen in den Streitkräften über Einzelfälle hinaus besondere Probleme bereiten würde. Die Integration von Soldatinnen in die Bundeswehr verläuft auch weiterhin positiv. Die Erfolge der Bestrebungen der Vorgesetzten um Integration der Frauen in den Alltag der Truppe überwiegen deutlich. Das bedeutet jedoch nicht, dass aufgrund der insgesamt immer noch geringen Anzahl von Soldatinnen in den militärischen Organisationsbereichen außerhalb des Zentralen Sanitätsdienstes der Bundeswehr dieses Thema nicht der weiteren, besonderen Beobachtung und Analyse bedarf.

3 Vereinbarkeit von Familie und Dienst

Die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften hat für die Bundeswehr strategische Bedeutung. Die gesellschaftlichen Entwicklungen und die hohen Belastungen sowohl durch die Einsätze als auch durch den fortschreitenden Anpassungsprozess der Bundeswehr wirken nachhaltig auf die Bundeswehrangehörigen und ihre Familien. Es ist daher nicht zuletzt Ausdruck der Fürsorge des Dienstherrn und dem Streben nach Attraktivität, die Rahmenbedingungen so zu setzen, dass berechnete Interessen des Einzelnen angemessen berücksichtigt werden. Gleichwohl müssen Auftragserfüllung und Einsatzfähigkeit auch in Zukunft grundsätzlich Priorität haben.

In den letzten Jahren wurde in verstärktem Umfang begonnen, vielfältige Aktivitäten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften zu initiieren und umzusetzen. Wie bereits im Ersten Erfahrungsbericht der Bundesregierung nach § 24 SGleiG dargestellt, wurde auf der Grundlage der Konzeption der Bundeswehr innerhalb der Fähigkeitskategorie „Unterstützung und Durchhaltefähigkeit“ die Teilkonzeption „Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften“ entwickelt, die nach Billigung durch den Bundesminister der Verteidigung, Dr. Franz Josef Jung, am 21. Mai 2007 durch den Generalinspekteur der Bundeswehr, General Schneiderhan, erlassen wurde. Damit wurde eine konzeptionelle Grundlage für die weitere Verbesserung

⁵ Kümmel, Gerhard: Truppenbild mit Dame – Eine sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung zur Integration von Frauen in die Bundeswehr. Forschungsbericht Nummer 82, Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, Strausberg, März 2008.

der Vereinbarkeit von Familie und Dienst geschaffen. Die daraus hervorgehenden Forderungen betreffen die Aufgabenfelder Personalführung, Führungskompetenz, Organisation des Dienstes, Dienstzeit, Informationsarbeit, finanzielle und geldwerte Leistungen sowie Dienstleistungen für Familien, wobei Dienstleistungen für Familien Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen, Familienbetreuung, Sozialdienstliche Beratung und Betreuung sowie Wohnungsfürsorge beinhalten. Während des Berichtszeitraumes wurde mit den Arbeiten an der weiteren inhaltlichen Ausgestaltung und Umsetzung der Teilkonzeption begonnen. Absicht des Bundesministeriums der Verteidigung war und ist es, ein „Handbuch für die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften“ in Form einer Dienstvorschrift (Allgemeiner Umdruck 1/500) herauszugeben.

Des Weiteren wurde in die neu gefasste Zentrale Dienstvorschrift (ZDv) 10/1 „Innere Führung“ vom Januar 2008 erstmalig ein eigenständiges Gestaltungsfeld „Vereinbarkeit von Familie und Dienst“ aufgenommen und ausdrücklich zur wesentlichen Führungsaufgabe festgeschrieben.

Unabhängig aller laufenden Projekte wird die Bundesregierung selbstverständlich auch in Zukunft im Rahmen der Möglichkeiten alles tun, um der Vereinbarkeit von Familie und Dienst noch besser gerecht zu werden.

4 Kinderbetreuung

Die Bundeswehr hat im Hinblick auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst ein großes Interesse an einem qualitativen und quantitativen Ausbau der Kinderbetreuung. Die Kindertagesbetreuung ist eine Pflichtaufgabe der Länder und Kommunen. Dabei profitieren auch die Eltern in der Bundeswehr von den Maßnahmen der Bundesregierung zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Betreuung von Kindern, insbesondere durch das Tagesbetreuungsausbaugesetz und das Kinderförderungsgesetz. Somit konzentrieren sich die Aktivitäten der Bundeswehr im Wesentlichen auf Beratungsleistungen und die „Hilfe zur Selbsthilfe“. Durch die Angebote der kommunalen und freien Träger kann – bundesweit betrachtet – in den meisten Fällen eine bedarfsgerechte Betreuung der Kinder von Soldatinnen und Soldaten sichergestellt werden. Außerdem kann auf die Kinderbetreuungseinrichtungen in Liegenschaften der Bundeswehr und die bestehenden Belegplätze zurückgegriffen werden (siehe Nummer C.10.1). Bei der Suche nach geeigneten Betreuungsmöglichkeiten werden die Bundeswehrangehörigen vor Ort vom Sozialdienst der Bundeswehr und von den Familienbetreuungscentren individuell unterstützt.

Allerdings können örtlich ungünstige Rahmenbedingungen ein besonderes Engagement der Bundeswehr erfordern. Mit dem im Frühjahr 2007 begonnenen „Pilotprojekt Kinderbetreuung in der Bundeswehr“ mit Unterstützung der Gesellschaft für Entwicklung, Beschaffung und Betrieb (g.e.b.b.) wird der bundeswehrspezifische Bedarf an Kinderbetreuung an exemplarischen Standorten untersucht und eine standortspezifische Betreuungsarchitektur entwickelt. Die Möglichkeiten zur Realisierung von Kin-

derbetreuungsprojekten in Kooperation mit Gemeinden oder freien Trägern werden derzeit geprüft, ebenso die unentgeltliche Bereitstellung von Liegenschaften des Bundes/der Bundeswehr zur Unterstützung von Initiativen zur Kinderbetreuung.

Darüber hinaus ist beabsichtigt, allen Standorten der Bundeswehr mit Hilfe eines „Leitfadens“ ein Instrumentarium an die Hand zu geben, mit dem der bundeswehrspezifische Bedarf vor Ort ermittelt und Maßnahmen zur Umsetzung in die Wege geleitet werden können.

Mit der pilotweisen Einführung eines „Kinderbetreuungsportals“ Ende April 2009 an neun Standorten sollen zudem die Informationsmöglichkeiten der Bundeswehrangehörigen mittels einer elektronischen Plattform verbessert werden.

Die Erfahrungen mit den inzwischen bundesweit pilotweise eingerichteten Eltern-Kind-Arbeitszimmern bleiben abzuwarten. Erste Reaktionen lassen aber annehmen, dass diese Einrichtung von den Betroffenen als ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Betreuungsmöglichkeiten von berufstätigen Eltern in Notsituationen angesehen wird.

5 Die militärischen Gleichstellungsbeauftragten

Die militärischen Gleichstellungsbeauftragten sind eine wesentliche Stütze bei der Umsetzung des Gesetzes. Sie haben von Beginn den Implementierungsprozess gefördert und damit zur Akzeptanz der rechtlichen Rahmenbedingungen in der Truppe beigetragen. Wie schon für den vergangenen Berichtszeitraum aufgezeigt, verfolgen den gesetzlichen Anspruch zur Frauenförderung in der militärischen Personalführung die militärischen Gleichstellungsbeauftragten der personalbearbeitenden Stellen (Bundesministerium der Verteidigung, Personalamt der Bundeswehr und Stammdienststelle der Bundeswehr). Die Einwirkungsmöglichkeiten der anderen einzelnen militärischen Gleichstellungsbeauftragten, z. B. zur Erhöhung des Anteils der Soldatinnen im Verantwortungsbereich, sind daher faktisch nicht gegeben. Sie wären auch nicht zielführend, da eine Zuversetzung in den eigenen Bereich immer zu einer Wegversetzung aus einem anderen Bereich führt. Vor diesem Hintergrund lag und liegt ein wesentlicher Schwerpunkt der täglichen Arbeit in der Thematik „Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften“. Durch die gesetzliche Mitwirkungspflicht in Bezug auf die organisatorischen, personellen und sozialen Maßnahmen der Dienststellen sind die militärischen Gleichstellungsbeauftragten in besonderem Maße in der Lage, die Situationen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst in ihren Zuständigkeitsbereichen zu bewerten. Dadurch sind sie wertvolle Ratgeberinnen und Initiatorinnen in den einzelnen Dienststellen und Standorten geworden.

Größtenteils wird in den Dienststellen, denen eine militärische Gleichstellungsbeauftragte zugeordnet ist, im 3./4. Quartal 2009 eine Neuwahl durchgeführt. Nach deren Abschluss wird eine Tendenz erkennbar sein, inwiefern die Art und Durchführung des Wahlverfahrens mit all seinen Facetten einer Modifizierung bedarf.

E Tabellarische Übersicht zum Anteil der Soldatinnen**1 Soldatinnen und Soldaten nach Organisationsbereichen (gemäß SGLiG) und Statusgruppen (Abbildungen 10 bis 13)****1.1 Heer (ohne Sanitätsdienst)**

Abbildung 10

	Stand Januar 2005			Stand Januar 2007			Stand Januar 2009		
	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent
BS + SaZ	107.013	3.490	3,3	106.188	4.507	4,2	105.042	5.482	5,2
BS	31.239	54	0,2	30.089	104	0,3	29.936	193	0,6
SaZ	75.774	3.436	4,5	76.099	4.403	5,8	75.304	5.289	7,0

1.2 Luftwaffe (ohne Sanitätsdienst)

Abbildung 11

	Stand Januar 2005			Stand Januar 2007			Stand Januar 2009		
	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent
BS + SaZ	47.596	1.261	2,6	46.635	1.829	3,9	46.979	2.559	5,4
BS	18.286	17	0,1	18.007	44	0,2	17.850	122	0,7
SaZ	29.310	1.244	4,2	28.628	1.785	6,2	29.129	2.437	8,4

1.3 Marine (ohne Sanitätsdienst)

Abbildung 12

	Stand Januar 2005			Stand Januar 2007			Stand Januar 2009		
	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent
BS + SaZ	18.609	914	4,9	18.973	1.073	5,7	18.662	1.225	6,6
BS	6.664	13	0,2	6.529	32	0,4	6.454	55	0,9
SaZ	11.945	901	7,5	12.444	1.041	8,4	12.208	1.170	9,6

1.4 Laufbahn des Sanitätsdienstes

Abbildung 13

	Stand Januar 2005			Stand Januar 2007			Stand Januar 2009		
	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent
BS + SaZ	16.202	5.433	33,5	17.399	6.475	37,2	16.989	7.000	41,2
BS	3.286	411	12,5	3.422	505	14,7	3.616	626	17,3
SaZ	12.916	5.022	38,8	13.977	5.970	42,7	13.382	6.374	47,6

2 Soldatinnen und Soldaten nach Laufbahnen (Abbildungen 14 bis 20)

2.1 Laufbahnen der Mannschaften

Abbildung 14

Laufbahn	Stand Januar 2005			Stand Januar 2007			Stand Januar 2009		
	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent
TrD	22.424	921	4,1	24.849	1.139	4,6	26.903	1.309	4,9
SanD	3.281	557	17,0	4.218	1.063	25,2	3.669	1.121	30,6
MilMusD	90	6	6,7	85	9	10,6	60	8	13,3

2.2 Laufbahnen der Fachunteroffiziere

Abbildung 15

Laufbahn	Stand Januar 2005			Stand Januar 2007			Stand Januar 2009		
	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent
SanD	2.161	1.134	52,5	1.942	1.213	62,5	1.610	1.158	71,9
MilMusD	40	8	20,0	46	17	37,0	14	3	21,4
GeoIn-foDBw	7	0	0	5	0	0	2	0	0
FachD	34.520	2.080	6,0	35.128	2.595	7,4	32.881	3.000	9,1

Abbildung 16

Unteroffizieranwärterinnen (UA) und Unteroffizieranwärter (UA)

Laufbahn	Stand Januar 2005			Stand Januar 2007			Stand Januar 2009		
	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent
Msch (UA) FachD	1.965	270	13,7	1.897	278	14,7	2.882	382	13,3
Msch (UA) SanD	51	18	35,5	45	20	44,4	109	58	53,2

2.3 Laufbahnen der Feldweibel

Abbildung 17

Laufbahn	Stand Januar 2005			Stand Januar 2007			Stand Januar 2009		
	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent
TrD	14.592	115	0,8	15.116	245	1,6	13.909	315	2,3
SanD	5.236	1.668	31,9	5.568	1.864	33,5	6.060	2.172	35,8
MilMusD	778	59	7,6	804	65	8,1	843	91	10,8
GeoInfoDBw	138	0	0	212	5	2,4	306	15	4,9
FachD	45.150	494	1,1	43.705	958	2,2	43.829	1.613	3,7

Abbildung 18

Feldwebelanwärterinnen (FA) und Feldwebelanwärter (FA)

Laufbahn	Stand Januar 2005			Stand Januar 2007			Stand Januar 2009		
	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent
Msch (FA) TrD	1.945	133	6,8	1.433	95	6,6	773	80	10,3
Msch(FA) FachD	431	78	18,1	406	88	21,7	591	133	22,5
Msch(FA) SanD	238	153	64,3	268	187	69,8	237	149	62,9
Uffz FachD (FA)	5.247	436	8,3	5.480	512	9,3	7.993	756	9,5
Uffz MilMusD (FA)	99	12	12,1	87	19	21,8	72	20	27,8
Uffz SanD (FA)	781	295	37,8	906	417	46,0	858	494	57,6

2.4. Laufbahnen der Offiziere

Abbildung 19

Laufbahn	Stand Januar 2005			Stand Januar 2007			Stand Januar 2009		
	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent
TrD	22.819	153	0,7	23.121	455	2,0	23.504	754	3,2
SanD (ohne OA)	3.068	840	27,3	3.163	1.014	32,0	3.078	1.093	35,5
MilMusD	30	1	3,3	27	1	3,7	28	1	3,6
GeoInfoDBw	100	5	5,0	156	14	9,0	186	20	10,8
MilFD	10.312	21	0,2	9.893	40	0,4	9.887	66	0,7

Abbildung 20

Offizieranwärterinnen (OA) und Offizieranwärter (OA)

Laufbahn	Stand Januar 2005			Stand Januar 2007			Stand Januar 2009		
	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent
OA TrD	5.291	560	10,6	5.002	612	12,2	4.801	616	12,8
OA SanD	533	289	54,2	620	340	54,8	690	410	59,4
OA SanD im Dienstgrad Leutnant	853	479	56,1	669	357	53,3	687	345	50,2
OA Mil-MusD	2	2	100,0	0	0	0	1	0	0
OA Geo-InfoDBw	0	0	0	0	0	0	2	0	0
OA MilFD	1.384	31	2,2	1.323	43	3,3	1.414	84	5,9

3 Teilzeitbeschäftigung und familienbedingte Beurlaubung (Abbildungen 21 bis 56)

3.1 Teilzeitbeschäftigung

Abbildung 21

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

Bewilligte Anträge						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	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
Durchschn. Prozentanteil (Arbeitszeit) der bewilligten TZ-Beschäftigungen						61,4 Prozent

* ohne Sanitätsdienst

Abbildung 22

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

Bewilligte Anträge						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	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
Gesamt	14	64	22	87	10	197
Durchschn. Prozentanteil (Arbeitszeit) der bewilligten TZ-Beschäftigungen						66,4 Prozent

*ohne Sanitätsdienst

Abbildung 23

Soldaten und Soldatinnen, denen eine Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2007 bewilligt wurde:

Bewilligte Anträge						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	2	2	6	30	2	42
Luftwaffe*	4		5	14		23
Marine*	3			5		8
Summe*	9	2	11	49	2	73
Sanitätsdienst	8	60	33	80	3	184
Gesamt	17	62	44	129	5	257
Durchschn. Prozentanteil (Arbeitszeit) der bewilligten TZ-Beschäftigungen						65,0 Prozent

* ohne Sanitätsdienst

Abbildung 24

Soldaten und Soldatinnen, denen eine Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2008 bewilligt wurde:

Bewilligte Anträge						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	2	2	9	29	5	47
Luftwaffe*	1	0	6	4	1	12
Marine*	5	2	2	3		12
Summe*	8	4	17	36	6	71
Sanitätsdienst	9	63	28	77	2	179
Gesamt	17	67	45	113	8	250
Durchschn. Prozentanteil (Arbeitszeit) der bewilligten TZ-Beschäftigungen						68,6 Prozent

* ohne Sanitätsdienst

Abbildung 25

Soldatinnen, denen eine Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2005 bewilligt wurde:

Bewilligte Anträge						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	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
Durchschn. Prozentanteil (Arbeitszeit) der bewilligten TZ-Beschäftigungen						60,3 Prozent

* ohne Sanitätsdienst

Abbildung 26

Soldatinnen, denen eine Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2006 bewilligt wurde:

Bewilligte Anträge						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	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
Durchschn. Prozentanteil (Arbeitszeit) der bewilligten TZ-Beschäftigungen						64,9 Prozent

* ohne Sanitätsdienst

Abbildung 27

Soldatinnen, denen eine Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2007 bewilligt wurde:

Bewilligte Anträge						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*			1	25	2	28
Luftwaffe*				8		8
Marine*	1			5		6
Summe*			1	38	2	42
Sanitätsdienst	5	55	23	77	3	163
Gesamt	6	55	24	115	5	205
Durchschn. Prozentanteil (Arbeitszeit) der bewilligten TZ-Beschäftigungen						<i>64,2 Prozent</i>

* ohne Sanitätsdienst

Abbildung 28

Soldatinnen, denen eine Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2008 bewilligt wurde:

Bewilligte Anträge						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*			3	21	4	28
Luftwaffe*			2	3	1	6
Marine*	1	1		3		5
Summe*	1	1	5	27	5	39
Sanitätsdienst	7	55	23	77	2	164
Gesamt	8	56	28	104	7	203
Durchschn. Prozentanteil (Arbeitszeit) der bewilligten TZ-Beschäftigungen						<i>68,9 Prozent</i>

* ohne Sanitätsdienst

Abbildung 29

Soldaten, denen eine Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2005 bewilligt wurde:

Bewilligte Anträge						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	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
Durchschn. Prozentanteil (Arbeitszeit) der bewilligten TZ-Beschäftigungen						<i>66,4 Prozent</i>

* ohne Sanitätsdienst

Abbildung 30

Soldaten, denen eine Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2006 bewilligt wurde:

Bewilligte Anträge						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	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
Durchschn. Prozentanteil (Arbeitszeit) der bewilligten TZ-Beschäftigten						<i>75,4 Prozent</i>

* ohne Sanitätsdienst

Abbildung 31

Soldaten, denen eine Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2007 bewilligt wurde:

Bewilligte Anträge						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	2	2	5	5		14
Luftwaffe*	4		5	6		15
Marine*	2					2
Summe*	8	2	10	11		31
Sanitätsdienst	3	5	10	3		21
Gesamt	11	7	20	14		52
Durchschn. Prozentanteil (Arbeitszeit) der bewilligten TZ-Beschäftigten						<i>67,8 Prozent</i>

* ohne Sanitätsdienst

Abbildung 32

Soldaten, denen eine Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2008 bewilligt wurde:

Bewilligte Anträge						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	2	2	6	8	1	19
Luftwaffe*	1		4	1		6
Marine*	4	1	2			7
Summe*	7	3	12	9	1	32
Sanitätsdienst	2	8	5			15
Gesamt	9	11	17	9	1	47
Durchschn. Prozentanteil (Arbeitszeit) der bewilligten TZ-Beschäftigten						<i>67,7 Prozent</i>

* ohne Sanitätsdienst

3.2 Familienbedingte Beurlaubung

Abbildung 33

Soldaten und Soldatinnen, die im Jahr 2005 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 5 SG in Anspruch genommen haben:

Genehmigter Betreuungsurlaub						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	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

Abbildung 34

Soldaten und Soldatinnen, die im Jahr 2006 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 5 SG in Anspruch genommen haben:

Genehmigter Betreuungsurlaub						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	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

Abbildung 35

Soldaten und Soldatinnen, die im Jahr 2007 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 5 SG in Anspruch genommen haben:

Genehmigter Betreuungsurlaub						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	1		5	1		7
Luftwaffe*	2	1	4			7
Marine*	2					2
Summe*	5	1	9	1		16
Sanitätsdienst	4	8	2	11	1	26
Gesamt	9	9	11	12	1	42
Durchschn. Gesamtdauer (Laufzeit) der genehmigten Beurlaubungen:						29 Monate

* ohne Sanitätsdienst

Abbildung 36

Soldaten und Soldatinnen, die im Jahr 2008 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 5 SG in Anspruch genommen haben:

Genehmigter Betreuungsurlaub						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*			4	3		7
Luftwaffe*		1	1	1		3
Marine*						
Summe*		1	5	4		10
Sanitätsdienst	1	1	7	1		10
Gesamt	1	2	12	5		20
Durchschn. Gesamtdauer (Laufzeit) der genehmigten Beurlaubungen:						16 Monate

* ohne Sanitätsdienst

Abbildung 37

Soldaten und Soldatinnen, die im Jahr 2005 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 7 SG in Anspruch genommen haben:

Bewilligte Elternzeit						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	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 38

Soldaten und Soldatinnen, die im Jahr 2006 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 7 SG in Anspruch genommen haben:

Bewilligte Elternzeit						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	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 39

Soldaten und Soldatinnen, die im Jahr 2007 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 7 SG in Anspruch genommen haben:

Bewilligte Elternzeit						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	15	36	58	334	46	489
Luftwaffe*	19	15	23	89	14	160
Marine*	12	13	15	55	10	105
Summe*	46	64	96	478	70	754
Sanitätsdienst	11	235	80	372	68	766
Gesamt	57	299	176	850	138	1.520
Durchschn. Gesamtdauer (Laufzeit) der bewilligten Elternzeiten:						13 Monate

* ohne Sanitätsdienst

Abbildung 40

Soldaten und Soldatinnen, die im Jahr 2008 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 7 SG in Anspruch genommen haben:

Bewilligte Elternzeit						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	35	94	174	500	62	865
Luftwaffe*	31	13	53	127	19	243
Marine*	23	17	28	65	5	138
Summe*	89	124	255	692	86	1.246
Sanitätsdienst	10	163	61	262	73	569
Gesamt	99	287	316	954	159	1.815
Durchschn. Gesamtdauer (Laufzeit) der bewilligten Elternzeiten:						7 Monate

* ohne Sanitätsdienst

Abbildung 41

Soldatinnen, die im Jahr 2005 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 5 SG in Anspruch genommen haben:

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

* ohne Sanitätsdienst

Abbildung 42

Soldatinnen, die im Jahr 2006 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 5 SG in Anspruch genommen haben:

Genehmigter Betreuungsurlaub						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	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

Abbildung 43

Soldatinnen, die im Jahr 2007 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 5 SG in Anspruch genommen haben:

Genehmigter Betreuungsurlaub						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	1		1			2
Luftwaffe*		1				1
Marine*	1					1
Summe*	2	1	1			4
Sanitätsdienst	2	8	2	9	1	22
Gesamt	4	9	3	9	1	26
Durchschn. Gesamtdauer (Laufzeit) der genehmigten Beurlaubungen:						25 Monate

* ohne Sanitätsdienst

Abbildung 44

Soldatinnen, die im Jahr 2008 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 5 SG in Anspruch genommen haben:

Genehmigter Betreuungsurlaub						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*			3			3
Luftwaffe*				1		1
Marine*						
Summe*			3	1		4
Sanitätsdienst	1	1	6	1		9
Gesamt	1	1	9	2		13
Durchschn. Gesamtdauer (Laufzeit) der genehmigten Beurlaubungen:						19 Monate

* ohne Sanitätsdienst

Abbildung 45

Soldatinnen, die im Jahr 2005 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 7 SG in Anspruch genommen haben:

Bewilligte Elternzeit						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	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 46

Soldatinnen, die im Jahr 2006 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 7 SG in Anspruch genommen haben:

Bewilligte Elternzeit						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	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 47

Soldatinnen, die im Jahr 2007 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 7 SG in Anspruch genommen haben:

Bewilligte Elternzeit						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	6	5	10	208	41	270
Luftwaffe*		5	2	63	13	83
Marine*	4	3	2	44	5	58
Summe*	10	13	14	315	59	411
Sanitätsdienst	7	211	68	345	63	694
Gesamt	17	224	82	660	122	1.105
Durchschn. Gesamtdauer (Laufzeit) der bewilligten Elternzeiten:						15 Monate

* ohne Sanitätsdienst

Abbildung 48

Soldatinnen, die im Jahr 2008 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 7 SG in Anspruch genommen haben:

Bewilligte Elternzeit						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	1	10	9	154	35	209
Luftwaffe*		1	6	52	14	73
Marine*		7	3	26	1	37
Summe*	1	18	18	232	50	319
Sanitätsdienst	4	122	40	222	67	455
Gesamt	5	140	58	454	117	774
Durchschn. Gesamtdauer (Laufzeit) der bewilligten Elternzeiten:						13 Monate

* ohne Sanitätsdienst

Abbildung 49

Soldaten, die im Jahr 2005 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 5 SG in Anspruch genommen haben:

Genehmigter Betreuungsurlaub						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	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

Abbildung 50

Soldaten, die im Jahr 2006 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 5 SG in Anspruch genommen haben:

Genehmigter Betreuungsurlaub						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	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

Abbildung 51

Soldaten, die im Jahr 2007 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 5 SG in Anspruch genommen haben:

Genehmigter Betreuungsurlaub						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*			4	1		5
Luftwaffe*	2		4			6
Marine*	1					1
Summe*	3		8	1		12
Sanitätsdienst	2			2		4
Gesamt	5		8	3		16
Durchschn. Gesamtdauer (Laufzeit) der genehmigten Beurlaubungen:						35 Monate

* ohne Sanitätsdienst

Abbildung 52

Soldaten, die im Jahr 2008 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 5 SG in Anspruch genommen haben:

Genehmigter Betreuungsurlaub						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*			1	3		4
Luftwaffe*		1	1			2
Marine*						
Summe*		1	2	3		6
Sanitätsdienst			1			1
Gesamt		1	3	3		7
Durchschn. Gesamtdauer (Laufzeit) der genehmigten Beurlaubungen:						12 Monate

* ohne Sanitätsdienst

Abbildung 53

Soldaten, die im Jahr 2005 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 7 SG in Anspruch genommen haben:

Bewilligte Elternzeit						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	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 54

Soldaten, die im Jahr 2006 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 7 SG in Anspruch genommen haben:

Bewilligte Elternzeit						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	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

Abbildung 55

Soldaten, die im Jahr 2007 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 7 SG in Anspruch genommen haben:

Bewilligte Elternzeit						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	9	31	48	126	5	219
Luftwaffe*	19	10	21	26	1	77
Marine*	8	10	13	11	5	47
Summe*	36	51	82	163	11	343
Sanitätsdienst	4	24	12	27	5	72
Gesamt	40	75	94	190	16	415
Durchschn. Gesamtdauer (Laufzeit) der bewilligten Elternzeiten:						7 Monate

* ohne Sanitätsdienst

Abbildung 56

Soldaten, die im Jahr 2008 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 7 SG in Anspruch genommen haben:

Bewilligte Elternzeit						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	34	84	165	346	27	656
Luftwaffe*	31	12	47	75	5	170
Marine*	23	10	25	39	4	101
Summe*	88	106	237	460	36	927
Sanitätsdienst	6	41	21	40	6	114
Gesamt	94	147	258	500	42	1.041
Durchschn. Gesamtdauer (Laufzeit) der bewilligten Elternzeiten:						4 Monate

* ohne Sanitätsdienst

4 Bewerbungen und Einstellungen (Abbildungen 57 bis 62)

4.1 Laufbahnen der Offiziere

Abbildung 57

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 %
2007						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanD	Streitkräfte
Männer	4.499	3.009	898	8.406	571	8.977
Frauen	744	596	279	1.619	926	2.545
Gesamt	5.243	3.605	1.177	10.025	1.497	11.522
Frauenanteil	14 %	17 %	24 %	16 %	62 %	22 %
2008						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanD	Streitkräfte
Männer	3.540	2.682	807	7.029	501	7.530
Frauen	599	560	239	1.398	693	2.091
Gesamt	4.139	3.242	1.046	8.427	1.194	9.621
Frauenanteil	14 %	17 %	23 %	17 %	58 %	22 %

Abbildung 58

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 %
2007						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanD	Streitkräfte
Männer	871	451	198	1.520	90	1.610
Frauen	153	64	54	271	136	407
Gesamt	1.024	515	252	1.791	226	2.017
Frauenanteil	15 %	12 %	21 %	15 %	60 %	20 %
2008						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanD	Streitkräfte
Männer	922	452	186	1.560	100	1.660
Frauen	124	79	44	247	131	378
Gesamt	1.046	531	230	1.807	231	2.038
Frauenanteil	12 %	15 %	19 %	14 %	57 %	19 %

Abbildung 59

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 %
2007						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanD	Streitkräfte
Männer	19,4 %	15,0 %	22,0 %	18,1 %	15,8 %	17,9 %
Frauen	20,6 %	10,7 %	19,4 %	16,7 %	14,7 %	16,0 %
Gesamt	19,5 %	14,3 %	21,4 %	17,9 %	15,1 %	17,5 %
2008						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanD	Streitkräfte
Männer	26,0 %	16,9 %	23,0 %	22,2 %	20,0 %	22,0 %
Frauen	20,7 %	14,1 %	18,4 %	17,7 %	18,9 %	18,1 %
Gesamt	25,3 %	16,4 %	22,0 %	21,4 %	19,3 %	21,2 %

4.2 Laufbahnen der Feldwebel, Fachunteroffiziere und Mannschaften

Abbildung 60

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 %
2007						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanD	Streitkräfte
Männer	15.762	4.461	2.986	23.209	1.436	24.645
Frauen	2.203	833	554	3.590	2.712	6.302
Gesamt	17.965	5.294	3.540	26.799	4.148	30.947
Frauenanteil	12 %	16 %	16 %	13 %	65 %	20 %
2008						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanD	Streitkräfte
Männer	15.538	4.018	2.759	22.315	1.182	23.497
Frauen	2.031	801	467	3.299	2.163	5.462
Gesamt	17.569	4.819	3.226	25.614	3.345	28.959
Frauenanteil	12 %	17 %	14 %	13 %	65 %	19 %

Abbildung 61

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 %
2007						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanD	Streitkräfte
Männer	5.832	2.284	988	9.104	628	9.732
Frauen	779	363	124	1.266	775	2.041
Gesamt	6.611	2.647	1.112	10.370	1.403	11.773
Frauenanteil	12 %	14 %	11 %	12 %	55 %	17 %
2008						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanD	Streitkräfte
Männer	5.680	2.567	805	9.052	634	9.686
Frauen	764	380	112	1.256	685	1.941
Gesamt	6.444	2.947	917	10.308	1.319	11.627
Frauenanteil	12 %	13 %	12 %	12 %	52 %	17 %

Abbildung 62

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 %
2007						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanD	Streitkräfte
Männer	37,0 %	51,2 %	33,1 %	39,2 %	43,7 %	39,5 %
Frauen	35,4 %	43,6 %	22,4 %	35,3 %	28,6 %	32,4 %
Gesamt	36,8 %	50,0 %	31,4 %	38,7 %	33,8 %	38,0 %
2008						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanD	Streitkräfte
Männer	36,6 %	63,9 %	29,2 %	40,6 %	53,6 %	41,2 %
Frauen	37,6 %	47,4 %	24,0 %	38,1 %	31,7 %	35,5 %
Gesamt	36,7 %	61,2 %	28,4 %	40,2 %	39,4 %	40,1 %

5 Bewerbungen und Übernahmen in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin und eines Berufssoldaten (Abbildungen 63 bis 66)

5.1 Offiziere

Abbildung 63

Offiziere des Truppendienstes (einschl. GeoInfoDBw und MiIMusD)

	2005		2006		2007		2008	
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen
Heer	629	7	763	6	759	11	668	15
Übernahme	237	2	249	2	236	4	230	5
	37,7 %	28,6 %	32,6 %	33,3 %	35 %	36,4 %	34,4 %	33,3 %
Bewerbung	292	1	310	1	367	6	308	15
Übernahme	107	0	118	1	109	1	110	4
	36,6 %	0,0 %	38,1 %	100,0 %	29,7 %	16,7 %	35,7 %	26,7 %
Bewerbung	151	0	118	1	106	4	83	6
Übernahme	73	0	58	1	43	1	43	1
	48,3 %	0,0 %	49,2 %	100,0 %	40,6 %	25,0 %	51,8 %	16,7 %
Bewerbung	1.072	8	1.191	8	1232	21	1059	36
Übernahme	417	2	425	4	415	6	383	10
	38,9 %	25,0 %	35,7 %	50,0 %	33,7 %	28,6 %	36,2 %	27,8 %

Abbildung 64

Offiziere des Sanitätsdienstes

	2005		2006		2007		2008	
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen
Heer	69	24	51	29	60	35	57	32
Übernahme	23	5	25	11	28	8	42	17
	33,3 %	20,8 %	49,0 %	37,9 %	47,0 %	22,9 %	73,7 %	53,1 %
Bewerbung	19	8	12	7	9	9	13	4
Übernahme	11	5	8	3	3	4	13	4
	57,9 %	62,5 %	66,7 %	42,9 %	33,3 %	44,4 %	100 %	100 %
Bewerbung	11	4	8	4	7	7	4	8
Übernahme	3	3	3	2	6	0	3	4
	27,3 %	75,0 %	37,5 %	50,0 %	85,7 %	0,0 %	75,0 %	50,0 %
Bewerbung	99	36	71	40	76	51	74	44
Übernahme	37	13	36	16	37	12	58	25
	37,4 %	36,1 %	50,7 %	40,0 %	49 %	23,5 %	78,4 %	56,8 %

5.2 Feldweibel

Abbildung 65

Feldweibel des Truppendienstes/allgemeinen Fachdienstes

	2005				2006				2007				2008			
	Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen	
		%		%		%		%		%		%		%		%
Heer	Bewerbung	5.738		58		5.895		139		4.876		171		3.879		192
	Übernahme	830	14,5 %	16	27,6 %	733	12,4 %	21	15,1 %	821	16,8 %	96	56,1 %	897	23,1 %	45
Luftwaffe	Bewerbung	3.000		14		2.806		50		2.136		93		1.975		114
	Übernahme	568	18,9 %	3	21,4 %	437	15,6 %	11	22,0 %	462	21,6 %	32	34,4 %	471	23,8 %	35
Marine	Bewerbung	780		5		889		26		755		42		711		51
	Übernahme	192	24,6 %	3	60,0 %	155	17,4 %	8	30,8 %	124	16,4 %	10	23,8 %	153	21,5 %	12
Gesamt	Bewerbung	9.518		77		9.590		215		7.767		306		6.565		357
	Übernahme	1.590	16,7 %	22	28,6 %	1.325	13,8 %	40	18,6 %	1.407	18,1 %	138	45,1 %	1.521	23,2 %	92

Abbildung 66

Feldweibel des Sanitätsdienstes

	2005				2006				2007				2008			
	Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen	
		%		%		%		%		%		%		%		%
Heer	Bewerbung	296		166		367		198		393		232		428		227
	Übernahme	61	20,6 %	39	23,5 %	65	17,7 %	25	12,6 %	59	15,0 %	51	22,0 %	80	18,7 %	38
Luftwaffe	Bewerbung	99		59		97		64		66		65		60		47
	Übernahme	10	10,1 %	10	16,9 %	13	13,4 %	14	21,9 %	20	30,3 %	19	29,2 %	13	21,7 %	8
Marine	Bewerbung	53		45		51		40		41		27		53		34
	Übernahme	8	15,1 %	7	15,6 %	8	15,7 %	3	7,5 %	6	14,6 %	6	22,2 %	8	15,1 %	4
Gesamt	Bewerbung	448		270		515		302		500		324		541		308
	Übernahme	79	17,6 %	56	20,7 %	86	16,7 %	42	13,9 %	85	17,0 %	76	23,5 %	101	18,7 %	50

**6 Laufbahnwechsel
(Abbildungen 67 bis 81)**

6.1 Laufbahnwechsel vom Offizier des militärfachlichen Dienstes zum Offizier des Truppendienstes

Abbildung 67

	2005				2006				2007				2008			
	Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen	
		%		%		%		%		%		%		%		%
Heer	11	100,0%	0	0,0%	13	100,0%	0	0,0%	15	100,0%	0	0,0%	10	100,0%	0	0,0%
Luftwaffe	8	100,0%	0	0,0%	14	100,0%	0	0,0%	11	91,7%	1	8,3%	11	100,0%	0	0,0%
Marine	2	100,0%	0	0,0%	4	100,0%	0	0,0%	4	100,0%	0	0,0%	0	0	0	0,0%
Gesamt	21	100,0%	0	0,0%	31	100,0%	0	0,0%	30	96,8%	1	3,2%	21	100,0%	0	0,0%

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

Abbildung 68

	2005				2006				2007				2008			
	Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen	
		%		%		%		%		%		%		%		%
Heer	11	91,7%	1	8,3%	10	90,9%	1	9,1%	10	71,4%	4	28,6%	20	87,0%	3	13,0%
Luftwaffe	2	100,0%	0	0,0%	2	66,7%	1	33,3%	7	87,5%	1	12,5%	10	90,9%	1	9,1%
Marine	2	100,0%	0	0,0%	1	50,0%	1	50,0%	3	100,0%	0	0,0%	5	83,3%	1	16,7%
Gesamt	15	93,8%	1	6,3%	13	81,3%	3	18,8%	20	80,0%	5	20,0%	35	87,5%	5	12,5%

6.3 Laufbahnwechsel vom Fachunteroffizier zum Offizier des Truppendienstes

Abbildung 69

	2005				2006				2007				2008			
	Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen	
		%		%		%		%		%		%		%		%
Heer	22	88,0%	3	12,0%	24	82,8%	5	17,2%	12	80,0%	3	20,0%	11	84,6%	2	15,4%
Luftwaffe	3	100,0%	0	0,0%	3	100,0%	0	0,0%	4	100,0%	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%
Marine	7	100,0%	0	0,0%	7	100,0%	0	0,0%	4	57,1%	3	42,9%	5	100,0%	0	0,0%
Gesamt	32	91,4%	3	8,6%	34	87,2%	5	12,8%	20	76,9%	6	23,1%	17	89,5%	2	10,5%

6.4 Laufbahnwechsel zum Offizier des militärfachlichen Dienstes

Abbildung 70

Offiziere des militärfachlichen Dienstes

	2005				2006				2007				2008				
	Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen		
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	
Heer	Bewerbung	1.785		13		2.015		43		1.503		44		1.383		54	
	Übernahme	199	11,1 %	4	30,8 %	215	10,7 %	3	7,0 %	178	11,8 %	4	9,1 %	219	15,8 %	13	24,1 %
Luftwaffe	Bewerbung	1.233		12		1.197		37		722		37		918		45	
	Übernahme	146	11,8 %	1	8,3 %	151	12,6 %	11	29,7 %	150	20,8 %	11	29,7 %	206	22,4 %	18	40,0 %
Marine	Bewerbung	291		1		313		5		391		8		344		16	
	Übernahme	59	20,3 %	1	100,0 %	56	17,9 %	0	0,0 %	64	16,4 %	3	37,5 %	62	18,0 %	5	31,3 %
Gesamt	Bewerbung	3.309		26		3.525		85		2.616		89		2.645		115	
	Übernahme	404	12,2 %	6	23,1 %	422	12,0 %	14	16,5 %	392	15,0 %	18	20,2 %	487	18,4 %	36	31,3 %

Abbildung 71

Offiziere des militärfachlichen Dienstes im Sanitätsdienst

	2005				2006				2007				2008				
	Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen		
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	
Heer	Bewerbung	121		53		183		69		152		55		196		71	
	Übernahme	11	9,1 %	5	9,4 %	19	10,4 %	6	8,7 %	9	5,9 %	4	7,3 %	13	6,6 %	4	5,6 %
Luftwaffe	Bewerbung	27		20		35		19		24		18		21		12	
	Übernahme	3	11,1 %	4	20,0 %	7	20,0 %	2	10,5 %	4	16,7 %	3	16,7 %	3	14,3 %	3	25,0 %
Marine	Bewerbung	27		12		28		19		14		5		20		7	
	Übernahme	0	0,0 %	1	8,3 %	3	10,7 %	2	10,5 %	2	14,3 %	0	0,0 %	3	15,0 %	0	0,0 %
Gesamt	Bewerbung	175		85		246		107		190		78		237		90	
	Übernahme	14	8,0 %	10	11,8 %	29	11,8 %	10	9,3 %	15	7,9 %	7	9,0 %	19	8,0 %	7	7,8 %

Abbildung 72

Summe vom Feldwebel zum Offizier des militärfachlichen Dienstes

	2005		2006		2007		2008									
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen								
Gesamt	418	96,3 %	16	3,7 %	451	94,9 %	24	5,1 %	407	94,2 %	25	5,8 %	506	92,2 %	43	7,8 %

6.5 Laufbahnwechsel von Mannschaften SaZ zu Fachunteroffizieren

Abbildung 73

	2005		2006		2007		2008									
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen								
Heer	400	86,4 %	63	13,6 %	824	92,2 %	70	7,8 %	202	85,6 %	34	14,4 %	1 249	87,0 %	186	13,0 %
Luftwaffe	97	0,0 %	5	0,0 %	254	89,8 %	29	10,2 %	59	69,4 %	26	30,6 %	295	84,3 %	55	15,7 %
Marine	151	93,2 %	11	6,8 %	129	91,5 %	12	8,5 %	107	84,3 %	20	15,7 %	292	88,2 %	39	11,8 %
Gesamt	648	89,1 %	79	10,9 %	1 207	91,6 %	111	8,4 %	368	82,1 %	80	17,9 %	1 836	86,8 %	280	13,2 %

6.6 Laufbahnwechsel vom Fachunteroffizier zum Feldwebel des Truppendienstes/allgemeinen Fachdienstes/Sanitätsdienstes

Abbildung 74

Vom Fachunteroffizier zum Feldwebel des Truppendienstes

	2005		2006		2007		2008									
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen								
Heer	16	88,9 %	2	11,1 %	83	96,5 %	3	3,5 %	930	94,6 %	53	5,4 %	634	95,8 %	28	4,2 %
Luftwaffe	7	100,0 %	0	0,0 %	32	94,1 %	2	5,9 %	112	92,6 %	9	7,4 %	137	98,6 %	2	1,4 %
Marine	9	90,0 %	1	10,0 %	3	100,0 %	0	0,0 %	29	93,5 %	2	6,5 %	40	93,0 %	3	7,0 %
Gesamt	32	91,4 %	3	8,6 %	118	95,9 %	5	4,1 %	1 071	94,4 %	64	5,6 %	811	96,1 %	33	3,9 %

Abbildung 75

Vom Fachunteroffizier zum Feldweibel des allgemeinen Fachdienstes

	2005		2006		2007		2008									
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen								
Heer	140	89,2 %	17	10,8 %	295	88,6 %	38	11,4 %	949	90,0 %	106	10,0 %	1.114	91,4 %	105	8,6 %
Luftwaffe	507	92,9 %	39	7,1 %	631	92,0 %	55	8,0 %	364	90,5 %	38	9,5 %	1.175	87,8 %	164	12,2 %
Marine	204	94,0 %	13	6,0 %	99	66,4 %	50	33,6 %	79	89,8 %	9	10,2 %	223	83,5 %	44	16,5 %
Gesamt	851	92,5 %	69	7,5 %	1.025	87,8 %	143	12,2 %	1.392	90,1 %	153	9,9 %	2.512	88,9 %	313	11,1 %

Abbildung 76

Vom Fachunteroffizier zum Feldweibel des Sanitätsdienstes

	2005		2006		2007		2008									
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen								
Gesamt	28	42,4 %	38	57,6 %	15	27,3 %	40	72,7 %	162	46,3 %	188	53,7 %	66	37,5 %	110	62,5 %

Abbildung 77

Summe Fachunteroffiziere zum Feldweibel

	2005		2006		2007		2008									
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen								
Gesamt	879	89,1 %	107	10,9 %	1.040	85,0 %	183	14,0 %	2.625	86,6 %	405	13,4 %	3.389	88,1 %	456	11,9 %

Abbildung 80

Von Mannschaften zu Feldwebeln des Sanitätsdienstes

	2005		2006		2007		2008							
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen						
Gesamt	64	88,9 %	8	11,1 %	59	81,9 %	13	18,1 %	5	50,0 %	54	34,0 %	105	66,0 %

Abbildung 81

Summe Mannschaften zu Feldwebeln

	2005		2006		2007		2008									
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen								
Gesamt	216	88,5 %	28	11,5 %	381	89,4 %	45	10,6 %	38	76,0 %	12	24,0 %	952	78,7 %	258	21,3 %

7 Förderperspektiven (Abbildungen 82 bis 86)

7.1 Förderperspektiven Offiziere des Truppendienstes und Sanitätsdienstes

Abbildung 82

Offizier Truppendienst (einschl. GeoInfoDBw und MilMusD)

Heer								
	2005		2006		2007		2008	
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen
A14	262		3.074		161	1	2.848	1
A15	30		1.296		48		1.482	11
A16			461		450		563	
B3			314		360		333	
B3+			19		201		185	

Luftwaffe								
	2005		2006		2007		2008	
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen
A14	85		1.378				1.308	1
A15	6		560				724	1
A16			291				313	
B3			172				203	
B3+			21				118	

Marine								
	2005		2006		2007		2008	
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen
A14			707		699		785	
A15			371		521	1	441	1
A16			60		100		110	
B3			65		64		66	
B3+			2		46		43	

Gesamt								
	2005		2006		2007		2008	
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen
A14	347		5.159		860	1	4.941	2
A15	36		2.227		569	1	2.647	13
A16			812		550		986	
B3			551		424		602	
B3+			42		247		346	

Abbildung 83

Offizier Sanitätsdienst

	2005		2006		2007		2008	
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen
A14								
A15			440	53			558	80
A16			240	11			241	18
B3			72	2			67	2
B3+			2				35	1

7.2 Förderperspektiven Offiziere des militärfachlichen Dienstes

Abbildung 84

Heer								
	2005		2006		2007		2008	
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen
A11			2.657				2.479	
A12			697				678	
A13			225				206	

Luftwaffe								
	2005		2006		2007		2008	
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen
A11			1.990				1.472	1
A12			351				587	1
A13			73				140	

Marine								
	2005		2006		2007		2008	
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen
A11			986		864		963	
A12			75		172		189	
A13			24		37			

Gesamt								
	2005		2006		2007		2008	
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen
A11			5.900		864		4.914	1
A12			1.163		172		1.454	1
A13			349		37		381	

Sanitätsdienst								
	2005		2006		2007		2008	
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen
A11			267				245	16
A12			40				91	
A13			27				21	

7.3 Förderperspektiven Oberstabsfeldwebel

Abbildung 85

Unteroffiziere Truppendienst und Fachdienst

	2005		2006				2007		2008	
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten		Soldatinnen		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 86

Unteroffiziere Sanitätsdienst

	2005		2006				2007		2008	
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten		Soldatinnen		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)

geändert durch Artikel 3 Absatz 15 des Gesetzes
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 ausübende 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 Absatz 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. Dienst-

postenbekanntgaben 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 Absatz 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 Absatz 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 Beset-

zung von Dienstposten die Anzahl von Soldatinnen festzulegen, die der in § 4 Absatz 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 personalbearbeitenden 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

§ 2

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 Absatz 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 Richterin oder ein ehrenamtlicher Richter Unteroffizier, die andere ehrenamtliche Richter oder der andere ehrenamtliche Richter Stabsoffizier 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 Absatz 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 Gelegen-

heit 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 Gleichstellungsbeauftragte 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 berichtigen 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 Absatz 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 Gleichstellungsbeauftragten 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, gliedert 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 Anwendung 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 Jan/2005
Soldaten und Soldatinnen

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt			
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll
Offz TrD	B10 - B6	106		58			25			189			28
	B03	150		90			35			275			41
	A16	391		229			91			711			107
	A15	1 199		667			279			2 145			322
	A14	2 613		1 535			658			4 806			721
	A13	1 307	3	853	1	0,117	351	1	0,284	2 511	5	0,199	377
	StOffz	5 766	3	3 432	1	0,029	1 439	1	0,069	10 637	5	0,047	1 596
	A12	1 328		343			165			1 836			275
	A11	1 278	7	910	3	0,329	392	1	0,255	2 580	11	0,426	387
	A10	2 772		1 164			437			4 373			656
	A09	2 009	68	969	34	3,508	415	35	8,433	3 393	137	4,037	509
	Lt - Hptm	7 387	75	3 386	37	1,092	1 409	36	2,555	12 182	148	1,214	1 827
	Offz gesamt	13 153	78	6 818	38	0,557	2 848	37	1,299	22 819	153	0,67	3 423
	OA TrD	A08Z	1 040	90	359	38	10,584	204	29	14,215	1 603	157	9,794
A07		73	4	121	3	2,479	51	9	17,647	245	16	6,53	37
A05		1 089	83	416	40	9,615	194	39	20,103	1 699	162	9,535	255
A04		738	59	434	49	11,29	220	48	21,818	1 392	156	11,206	209
A03Z		234	40	110	27	24,545	1			345	67	19,42	52
A03		6	2	1						7	2	28,571	1
OA gesamt		3 180	278	1 441	157	10,895	670	125	18,656	5 291	560	10,584	794
Uffz TrD	A09Z	564		27			1			592			89
	A09	1 557		38			13			1 608			241
	A08Z	3 728	3	268			65			4 061	3	0,073	609
	A07Z	5 235	22	573	5	0,872	89			5 897	27	0,457	885

noch Anhang 2

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt				
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll	
noch OA GeoInfoD	A05													
	A04													
	A03Z													
	A03													
	OA gesamt													
Uffz GeoInfoD	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 Uffz gesamt	Uffz	6			1					7			1	
	Uffz gesamt	141		4						145			22	
	A13	163			107				46	316			47	
	A12	511			368				119	998			150	
Offz MilFD	A11	2 470			1 817				801	5 088		1	0,019	763
	A10	1 262	1	0,079	1 144	1	0,087		541	2 947	2	0,067	442	
	A09	491	13	2,647	329	3	0,911		143	963	18	1,869	144	
	Offz gesamt	4 897	14	0,285	3 765	5	0,132		1 650	10 312	21	0,203	1 547	
	A08Z	651	17	2,611	443	7	1,58		203	1 297	28	2,158	195	
OA MilFD	A07	51	3	5,882	33			3	87	87	3	3,448	13	
	OA gesamt	702	20	2,849	476	7	1,47	206	1 384	31	2,239	208		

noch Anhang 2

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt			
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll
ROA	6			6						12			2
A07													
A05	216	1	0,462	16	1	6,25	19			251	2	0,796	38
A04	10			1			3			14			2
A03Z				1						1			
A03													
ROA gesamt	232	1	0,431	24	1	4,166	22			278	2	0,719	42
A09Z	1 365			990			322			2 677			402
A09	2 889			2 490			797			6 176			926
A08Z	6 186	13	0,21	5 049	2	0,039	1 674	2	0,119	12 909	17	0,131	1 936
A07Z	9 429	78	0,827	7 499	35	0,466	1 703	11	0,645	18 631	124	0,665	2 795
A07	2 058	152	7,385	2 022	137	6,775	677	64	9,453	4 757	353	7,42	714
Fw	21 927	243	1,108	18 050	174	0,963	5 173	77	1,488	45 150	494	1,094	6 773
A06	2 357	152	6,448	1 113	80	7,187	500	71	14,2	3 970	303	7,632	596
A05	749	63	8,411	394	46	11,675	134	24	17,91	1 277	133	10,415	192
Uffz (FA)	3 106	215	6,922	1 507	126	8,36	634	95	14,984	5 247	436	8,309	787
A07	1 972	4	0,202	1 716	1	0,058	506			4 194	5	0,119	629
A06	14 828	958	6,46	4 720	312	6,61	3 212	261	8,125	22 760	1 531	6,726	3 414
A05	4 694	313	6,668	2 185	158	7,231	687	73	10,625	7 566	544	7,19	1 135
FachUffz	21 494	1 275	5,931	8 621	471	5,463	4 405	334	7,582	34 520	2 080	6,025	5 178
Uffz gesamt	46 527	1 733	3,724	28 178	771	2,736	10 212	506	4,954	84 917	3 010	3,544	12 738
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

noch Anhang 2

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt				
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll	
Msch (UA) FachD	A04	63	9,677	379	29	7,651	264	33	12,499	1 294	125	9,659	194	
	A03Z	194	18,556	47	6	12,765	105	16	15,238	346	58	16,763	52	
	A03	92	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	1 965	270	13,74	295
Msch TrD/ FachD	A05Z	536		256	1	0,39	96			888	1	0,112	133	
	A05	2 656	41	1,543	15	1,394	465	15	3,225	4 197	71	1,691	630	
	A04Z													
	A04	11 846	480	4,052	2 731	97	3,551	1 022	75	7,338	15 599	652	4,179	2 340
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	16 398	662	4,037	4 258	144	3,381	1 768	115	6,504	22 424	921	4,107	3 364	
Offz MilMus	A16	1								1				
	A15	1		1						2				
	A14	15		3			2			20			3	
	A13			1						1				
	StOffz	17		5			2			24			4	
	A12	1								1				
	A11	3	1	33,333	2						5	1	20	1
	Hptm	4	1	25	2						6	1	16,666	1
	Offz gesamt	21	1	4,761	7			2			30	1	3,333	5
	A09				1						1			
OA MilMus	A08Z	1								1				
	A07													
	A05													
	OA gesamt	1			1					2				

noch Anhang 2

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt				
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll	
Uffz MilMus	A09Z	35		9			1			45			7	
	A09	77		29			23			129			19	
	A08Z	256	6	2,343	50		34	5	14,705	340	11	3,235	51	
	A07Z	134	23	17,164	46	4	6			186	27	14,516	28	
	A07	62	18	29,032	11	1	5	2	40	78	21	26,923	12	
	Fw	564	47	8,333	145	5	3,448	7	10,144	778	59	7,583	117	
	A06	38	4	10,526	4		1			43	4	9,302	6	
	A05	50	7	14	6	1	16,666			56	8	14,285	8	
	Uffz (FA)	88	11	12,499	10	1	10	1		99	12	12,121	15	
	A07	10	3	30	5			1	1	100	16	4	25	2
	A06	12	2	16,666				3		15	2	13,333	2	
	A05	9	2	22,222						9	2	22,222	1	
	FachUffz	31	7	22,58	5			4	1	25	40	8	20	6
Uffz gesamt	683	65	9,516	160	6	3,75	74	8	10,81	917	79	8,615	138	
Msch MilMus	A05Z						1			1				
	A05	21		2			2			25			4	
	A04Z													
	A04	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	107 013	3 490	3,261	47 596	1 261	2,649	18 609	914	4,911	173 218	5 665	3,27	25 983	
davon BS	31 239	54	0,172	18 286	17	0,092	6 664	13	0,195	56 189	84	0,149	8 428	
davon SaZ	75 774	3 436	4,534	29 310	1 244	4,244	11 945	901	7,542	117 029	5 581	4,768	17 554	

noch Anhang 2

Personalkategorie	Heeresuniformträger		Luftwaffenuniformträger		Marineuniformträger		Bundeswehr gesamt			
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll
Sanitätsdienst										
Offiz SanD	9			4			3	16		8
B09 - B06										
B03	32	1	3,125	15			6	53	1	1,886
A16	97	1	1,03	43	2	4,651	24	164	3	1,829
A15	482	57	11,825	170	9	5,294	91	743	75	10,094
A14	752	194	25,797	248	69	27,822	130	1 130	300	26,548
A13	637	273	42,857	201	121	60,199	124	962	461	47,92
SanOffiz	2 009	526	26,182	681	201	29,515	378	3 068	840	27,379
A09	611	327	53,518	157	95	60,509	85	853	479	56,154
Offiz gesamt	2 620	853	32,557	838	296	35,322	463	3 921	1 319	33,639
A08Z	57	38	66,666	23	17	73,913	7	87	61	70,114
A07	96	42	43,749	17	10	58,823	18	131	62	47,328
A05	72	31	43,055	22	11	49,999	18	112	52	46,428
A04	58	24	41,379	13	5	38,461	7	78	33	42,307
A03Z	74	43	58,108	23	17	73,913	15	112	69	61,607
A03	8	7	87,5	5	5	100		13	12	92,307
OA gesamt	365	185	50,684	103	65	63,106	65	533	289	54,221
A09Z	127			42			12	181		91
A09	321			134			49	504		252
A08Z	796	120	15,075	413	116	28,087	161	1 370	302	22,043
A07Z	1 457	589	40,425	480	238	49,583	190	2 127	921	43,3
A07	808	339	41,955	152	62	40,789	94	1 054	445	42,22
Fw	3 509	1 048	29,866	1 221	416	34,07	506	5 236	1 668	31,856
A06	348	131	37,643	66	28	42,424	31	445	174	39,101
A05	260	92	35,384	49	17	34,693	27	336	121	36,011

noch Anhang 2

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt			
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll
noch Uffz SanD	608	223	36,677	115	45	39,13	58	27	46,551	781	295	37,772	391
	220	102	46,363	49	27	55,102	42	23	54,761	311	152	48,874	156
	1 177	617	52,421	187	120	64,171	177	120	67,796	1 541	857	55,613	771
	258	112	43,41	45	10	22,222	6	3	49,999	309	125	40,453	155
	1 655	831	50,211	281	157	55,871	225	146	64,888	2 161	1 134	52,475	1 081
Uffz gesamt	5 772	2 102	36,417	1 617	618	38,218	789	377	47,782	8 178	3 097	37,869	4 089
Msch (FA) SanD	84	54	64,285	21	12	57,142	11	9	81,818	116	75	64,655	58
	71	48	67,605	14	11	78,571	12	9	74,999	97	68	70,103	49
	21	7	33,333	2	1	50	2	2	100	25	10	40	13
	176	109	61,931	37	24	64,864	25	20	80	238	153	64,285	119
Msch (UA) SanD	38	11	28,947	2			1	1	100	41	12	29,268	21
	8	5	62,5							8	5	62,5	4
	1	1	100				1			2	1	50	1
	47	17	36,17	2			2	1	50	51	18	35,294	26
	87	7	8,045	111	19	17,117	31	12	38,709	229	38	16,593	115
Msch SanD	449	37	8,24	80	5	6,25	44	14	31,818	573	56	9,773	287
	1 756	262	14,92	348	40	11,494	109	28	25,688	2 213	330	14,911	1 107
	166	97	58,433	4	3	75	8	6	75	178	106	59,55	89
	87	27	31,034	1						88	27	30,681	44
Msch gesamt	2 545	430	16,895	544	67	12,316	192	60	31,249	3 281	557	16,976	1 641
Gesamt SanD	11 525	3 696	32,069	3 141	1 070	34,065	1 536	667	43,424	16 202	5 433	33,532	8 101
davon BS	2 123	232	10,927	829	113	13,63	334	66	19,76	3 286	411	12,507	1 643
davon SaZ	9 402	3 464	36,843	2 312	957	41,392	1 202	601	49,999	12 916	5 022	38,882	6 458
Gesamtzahl	118 538	7 186	6,062	50 737	2 331	4,594	20 145	1 581	7,848	189 420	11 098	5,858	

noch Anhang 3

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuiformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt			
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll
Uffz GeoInfoD	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
	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			1 051			158
	A11	2 354		1 856	1	0,053	825			5 035	1	0,019	755
	A10	1 038	10	0,963	830	3	0,361	414		2 282	13	0,569	342
	A09	637	19	2,982	389	3	0,771	191	4	1 217	26	2,136	183
	Offz gesamt	4 670	29	0,62	3 608	7	0,194	1 615	4	9 893	40	0,404	1 484
	A08Z	602	22	3,654	461	10	2,169	187	5	1 250	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	2,564	43	3,25	198
ROA	A07	5								5			1
	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	
Uffz FachD	A09Z	1 421		1 034			333			2 788			418
	A09	3 080		2 466			773			6 319			948

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	A08Z	6 440	18	0,279	4 986	4	0,08	1 623	5	0,308	13 049	27	0,206	1 957
	A07Z	8 386	237	2,826	7 044	170	2,413	1 866	89	4,769	17 296	496	2,867	2 594
	A07	1 808	169	9,347	1 676	157	9,367	769	109	14,174	4 253	435	10,228	638
	Fw	21 135	424	2,006	17 206	331	1,923	5 364	203	3,784	43 705	958	2,191	6 556
	A06	2 887	227	7,862	1 202	112	9,317	443	74	16,704	4 532	413	9,112	680
	A05	679	77	11,34	216	20	9,259	53	2	3,773	948	99	10,443	142
	Uffz (FA)	3 566	304	8,524	1 418	132	9,308	496	76	15,322	5 480	512	9,343	822
	A07	5 223	157	3,005	2 251	55	2,443	908	25	2,753	8 382	237	2,827	1 257
	A06	13 588	1 168	8,595	5 028	435	8,651	2 732	260	9,516	21 348	1 863	8,726	3 202
	A05	3 870	335	8,656	940	101	10,744	588	59	10,034	5 398	495	9,17	810
FachUffz	22 681	1 660	7,318	8 219	591	7,19	4 228	344	8,136	35 128	2 595	7,387	5 269	
Uffz gesamt	47 382	2 388	5,039	26 843	1 054	3,926	10 088	623	6,175	84 313	4 065	4,821	12 647	
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
Msch (UA) FachD	A04	836	120	14,354	345	44	12,753	227	23	10,132	1 408	187	13,281	211
	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	1 034	177	17,117	471	70	14,861	392	31	7,908	1 897	278	14,654	285
Msch TrD/ FachD	A05Z	151	3	1,986	216	5	2,314	71	1	1,408	438	9	2,054	66
	A05	3 698	97	2,623	1 159	25	2,157	473	21	4,439	5 330	143	2,682	800
	A04Z													
	A04	12 675	475	3,747	2 981	159	5,333	1 364	82	6,011	17 020	716	4,206	2 553
	A03Z	658	88	13,373	260	41	15,769	83	10	12,048	1 001	139	13,886	150
A03	719	77	10,709	240	46	19,166	101	9	8,91	1 060	132	12,452	159	
Msch gesamt	17 901	740	4,133	4 856	276	5,683	2 092	123	5,879	24 849	1 139	4,583	3 727	

noch Anhang 3

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt			
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll
Offiz MiIMus	A16	1								1			
	A15	1		1						2			
	A14	12		2			2			16			2
	A13	1		1						2			
	StOffiz	15		4			2			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			2		27	1	3,703	4
	OA	1								1			
	MiIMus	1								1			
	A07												
	A05												
OA gesamt	2						2						
Uffiz MiIMus	A09Z	33		9			3			45			7
	A09	92		31			21			144			22
	A08Z	233	9	3,862	53		32	6	18,75	318	15	4,716	48
	A07Z	155	31	19,999	48	6	11	1	9,09	214	38	17,757	32
	A07	75	12	15,999	8					83	12	14,457	12
	Fw	588	52	8,843	149	6	67	7	10,447	804	65	8,084	121
	A06	53	14	26,415	4		1			58	14	24,137	9
	A05	26	5	19,23	3					29	5	17,241	4
	Uffiz (FA)	79	19	24,05	7		1			87	19	21,839	13
	A07	8	3	37,5	3		2			13	3	23,076	2
	A06	7	3	42,857			1			8	3	37,5	1
	A05	24	10	41,666	1	1	100			25	11	44	4
	FachUffiz	39	16	41,025	4	1	25	3		46	17	36,956	7
Uffiz gesamt	706	87	12,322	160	7	4,375	71	7	9,859	937	101	10,779	141

noch Anhang 3

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt			
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll
Msch													
MiIMus													
A05Z							1			1			
A05	31			3			3			37			6
A04Z													
A04	42	9	21,428	2			2			46	9	19,565	7
A03Z	1									1			
A03													
Msch gesamt	74	9	12,162	5			6			85	9	10,588	13
Gesamt ohne SanD	106 188	4 507	4,244	46 635	1 829	3,921	18 973	1 073	5,655	17 1796	7 409	4,312	25 769
davon BS	30 089	104	0,345	18 007	44	0,244	6529	32	0,49	54 625	180	0,329	8 194
davon SaZ	76 099	4 403	5,785	28 628	1 785	6,235	12 444	1 041	8,365	117 171	7 229	6,169	17 576
Sanitätsdienst													
Offiz SanD	11	1	9,09	5			1			17	1	5,882	9
B09-B06													
B03	31			14			8			53			27
A16	95	4	4,21	44	3	6,818	25	1	4	164	8	4,878	82
A15	516	67	12,984	188	11	5,851	89	10	11,235	793	88	11,097	397
A14	803	237	29,514	243	97	39,917	151	63	41,721	1 197	397	33,166	599
A13	632	333	52,689	194	123	63,402	113	64	56,637	939	520	55,378	470
SanOffiz	2 088	642	30,747	688	234	34,011	387	138	35,658	3 163	1 014	32,058	1 582
A09	474	239	50,421	122	74	60,655	73	44	60,273	669	357	53,363	335
Offiz gesamt	2 562	881	34,387	810	308	38,024	460	182	39,565	3 832	1 371	35,777	1 916
A08Z	44	15	34,09	12	6	49,999	7	4	57,142	63	25	39,682	32
A07	101	52	51,485	26	19	73,076	15	8	53,333	142	79	55,633	71
A05	127	60	47,244	42	26	61,904	25	12	48	194	98	50,515	97
A04	47	20	42,553	11	8	72,727	9	4	44,444	67	32	47,761	34
A03Z	89	59	66,292	26	18	69,23	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	74	41	55,405	620	340	54,838	310

noch Anhang 3

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuiformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt				
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll	
Uffz 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	190	88	46,315	429	27,695	775	
	A07Z	1 890	754	39,894	438	200	45,662	209	91	43,54	1 045	41,19	1 269	
	A07	563	288	51,154	101	60	59,405	68	41	60,294	389	53,142	366	
	Fw	3 878	1 240	31,975	1 158	404	34,887	532	220	41,353	5 568	1 864	33,477	2 784
	A06	433	186	42,956	98	44	44,897	62	40	64,516	593	270	45,531	297
noch Uffz SanD	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	906	417	46,026	453
	A07	413	202	48,91	89	52	58,426	61	40	65,573	563	294	52,22	282
	A06	841	550	65,398	223	166	74,439	153	122	79,738	1 217	838	68,857	609
	A05	130	73	56,153	22	5	22,727	10	3	30	162	81	49,999	81
	FachUffz	1 384	825	59,609	334	223	66,766	224	165	73,66	1 942	1 213	62,461	971
	Uffz gesamt	5 877	2 330	39,646	1 682	720	42,806	857	444	51,808	8 416	3 494	41,516	4 208
	A04	36	24	66,666	11	7	63,636	10	5	50	57	36	63,157	29
	A03Z	82	60	73,17	29	18	62,068	22	15	68,181	133	93	69,924	67
	A03	52	43	82,692	11	6	54,545	15	9	59,999	78	58	74,358	39
Msch (FA)	Msch (FA)	170	127	74,705	51	31	60,784	47	29	61,702	268	187	69,776	134
	A04	18	8	44,444	1	1	100	14	8	57,142	33	17	51,515	17
	A03Z	5			1			3	1	33,333	9	1	11,111	5
	A03	2	1	50				1	1	100	3	2	66,666	2
	Msch (UA)	25	9	36	2	1	50	18	10	55,555	45	20	44,444	23
	A05Z	57	5	8,771	61	7	11,475	7	2	28,571	125	14	11,2	63
	A05	845	89	10,532	105	4	3,809	53	8	15,094	1 003	101	10,069	502
Msch SanD	A04Z													
	A04	1 981	505	25,492	558	183	32,795	141	47	33,333	2 680	735	27,425	1 340
	A03Z	191	92	48,167	73	43	58,904	22	11	49,999	286	146	51,048	143
	A03	90	46	51,111	17	9	52,941	17	12	70,588	124	67	54,032	62

noch Anhang 3

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt			
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll
Msch gesamt	3 164	737	23,293	814	246	30,221	240	80	33,333	4 218	1063	25,201	2 109
Gesamt SaND	12 227	4 306	35,217	3476	1 383	39,787	1696	786	46,344	17 399	6475	37,214	8 700
davon BS	2 244	293	13,057	842	136	16,152	336	76	22,619	3 422	505	14,757	1 711
davon SaZ	9 983	4 013	40,198	2 634	1 247	47,342	1 360	710	52,205	13 977	5 970	42,713	6 989
Gesamtzahl	118 415	8 813	7,442	50 111	3 212	6,409	20 669	1 859	8,994	18 9195	13 884	7,338	

Anhang 4

Auswertung gemäß § 23 SGLG Bundeswehr Januar 2009
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	107		55			26			188			28	
	B03	143		88			42			273			41	
	A16	381		241			102			724			109	
	A15	1 129		655			279			2 063			309	
	A14	2 599	1	0,038	1 453	1	0,069	647			4 699	2	0,043	705
	A13	1 534	2	0,130	834	5	0,600	359	1	0,279	2 727	8	0,293	409
	StOffz	5 893	3	0,051	3 326	6	0,180	1 455	1	0,069	10 674	10	0,094	1 601
	A12	1 244			326			165	2	1,212	1 735	2	0,115	260
	A11	1 311	9	0,686	1 010	2	0,198	360			2 681	11	0,410	402
	A10	3 163	198	6,260	1 085	87	8,018	556	78	14,029	4 804	363	7,556	721
	A09	2 029	151	7,442	1 098	117	10,656	483	100	20,704	3 610	368	10,194	542
	Lt-Hptm	7 747	358	4,621	3 519	206	5,854	1 564	180	11,509	12 830	744	5,799	1 925
	Offz gesamt	13 640	361	2,647	6 845	212	3,097	3 019	181	5,995	23 504	754	3,208	3 526
OA TrD	A08Z	531	49	9,228	53	3	5,660	197	33	16,751	781	85	10,883	117
	A07	468	66	14,103	451	57	12,639	79	13	16,456	998	136	13,627	150
	A05	987	107	10,841	417	38	9,113	223	38	17,040	1 627	183	11,248	244
	A04	799	78	9,762	165	13	7,879	72	29	40,278	1 036	120	11,583	155
	A03Z	21	9	42,857	176	46	26,136	98	7	7,143	295	62	21,017	44
	A03	10	2	20,000	46	28	60,870	1			57	30	52,632	9
	OA gesamt	2 816	311	11,044	1 308	185	14,144	670	120	17,910	4 794	616	12,849	719
Uffz TrD	A09Z	556			66			21			643			96
	A09	1 466			79			58			1 603			240
	A08Z	3 608	10	0,277	384	5	1,302	164	3	1,829	4 156	18	0,433	623
	A07Z	5 580	176	3,154	708	25	3,531	242	20	8,264	6 530	221	3,384	980
	A07	833	67	8,043	73	6	8,219	71	3	4,225	977	76	7,779	147

noch Anhang 4

Personalkategorie		Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt			
		Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll
noch OA GeoInfoD	A03Z													
	A03													
	OA gesamt	2									2			
	A09Z	14			4			2			20			3
	A09	34			15			4			53			8
	A08Z	63			40	1	2,500	6	1	16,667	109	2	1,835	16
	A07Z	60	6	10,000	35	2	5,714	12	2	16,667	107	10	9,346	16
	A07	13	3	23,077	3			1			17	3	17,647	3
	Fw	184	9	4,891	97	3	3,093	25	3	12,000	306	15	4,902	46
	A06	3									3			
	A05	1									1			
	Uffz	4									4			1
	Uffz gesamt	188	9	4,787	97	3	3,093	25	3	12,000	310	15	4,839	47
Offz MiIFD	A13	168			118			54			340			51
	A12	507			443			143			1 093			164
	A11	2 349	4	0,170	1 756	1	0,057	833			4 938	5	0,101	741
	A10	1 026	20	1,949	801	4	0,499	393	3	0,763	2 220	27	1,216	333
	A09	630	19	3,016	482	10	2,075	184	5	2,717	1 296	34	2,623	194
	Offz gesamt	4 680	43	0,919	3 600	15	0,417	1 607	8	0,498	9 887	66	0,668	1 483
	A08Z	633	28	4,423	453	33	7,285	208	8	3,846	1 294	69	5,332	194
	A07	39	8	20,513	77	6	7,792	4	1	25,000	120	15	12,500	18
	OA gesamt	672	36	5,357	530	39	7,358	212	9	4,245	1 414	84	5,941	212
	A07	7									7			1
ROA	A05	151			17			17	1	5,882	185	1	0,541	28
	A04	19			5					24			4	
	A03Z	10	1	10,000	6	1	16,667			16	2	12,500	2	

noch Anhang 4

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt					
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll		
Msch TrD/ FachD	A05Z	1 083	22	2,031	164	9	5,488	55	1	1,818	1 302	32	2,458	195	
	A05	3 951	130	3,290	1 049	27	2,574	400	11	2,750	5 400	168	3,111	810	
	A04Z														
	A04	13 221	549	4,152	3 843	263	6,844	1 235	74	5,992	18 299	886	4,842	27 45	
	A03Z	711	67	9,423	228	28	12,281	28	3	10,714	967	98	10,134	145	
	A03	702	91	12,963	162	28	17,284	67	5	7,463	931	124	13,319	140	
	Msch gesamt	19 668	859	4,368	5 446	355	6,519	1 785	94	5,266	26 899	1 308	4,863	4 035	
	Offiz	A16	1									1			
	MilMus	A15	1		1							2			
		A14	12			3			2			17			3
	A13	1									1				
	StOffiz	15			4			2			21			3	
	A12														
	A11	3	1	33,333	3			1			7	1	14,286	1	
	Hptm	3	1	33,333	3			1			7	1	14,286	1	
	Offiz gesamt	18	1	5,556	7			3			28	1	3,571	4	
OA	A09														
MilMus	A08Z	1									1				
	A07														
	A05														
	OA gesamt	1									1				
Uffz	A09Z	32			8			6			46			7	
MilMus	A09	98			57			22			177			27	
	A08Z	201	10	4,975	79	6	7,595	34	7	20,588	314	23	7,325	47	
	A07Z	155	34	21,935	45	7	15,556	22	2	9,091	222	43	19,369	33	
	A07	72	23	31,944	8	1	12,500	4	1	25,000	84	25	29,762	13	

noch Anhang 4

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt			
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll
noch Offiz SanD	2045	705	34,474	663	246	37,104	370	142	38,378	3 078	1 093	35,51	1 539
	487	236	48,459	127	72	57,142	73	37	50,684	687	345	50,218	344
OA SanD	2532	941	37,164	790	318	40,304	443	179	40,406	3 765	1 438	38,224	1 881
	53	26	49,056	21	15	71,428	11	6	54,545	85	47	55,294	43
	120	73	60,833	24	17	70,833	21	14	66,666	165	104	63,03	83
	134	79	58,955	45	26	57,777	24	16	66,666	203	121	59,605	102
	68	32	47,058	18	10	55,555	6	3	49,999	92	45	48,913	46
	80	49	62,025	19	13	68,421	19	8	42,105	118	70	59,829	59
	26	22	84,615				1	1	100	27	23	85,185	14
	481	281	58,541	127	81	63,779	82	48	58,536	690	410	59,42	345
	185			65			23			273			137
	371			124	1	0,806	46			541	1	0,184	271
1 094	272	24,862	437	163	37,299	190	97	51,052	1 721	532	30,912	861	
1 969	844	42,864	384	176	45,833	209	104	49,76	2 562	1 124	43,871	1 281	
621	313	50,402	218	129	59,174	124	73	58,87	963	515	53,478	482	
4 240	1 429	33,702	1 228	469	38,192	592	274	46,283	6 060	2 172	35,841	3 030	
344	199	57,848	119	72	60,504	89	61	68,539	552	332	60,144	276	
179	96	53,631	81	44	54,32	46	22	47,826	306	162	52,941	153	
523	295	56,405	200	116	58	135	83	61,481	858	494	57,575	429	
300	188	62,666	86	53	61,627	65	49	75,384	451	290	64,301	226	
713	530	74,333	207	170	82,125	131	102	77,862	1 051	802	76,308	526	
68	42	61,764	20	12	60	20	12	60	108	66	61,111	54	
1 081	760	70,305	313	235	75,079	216	163	75,462	1 610	1 158	71,925	805	
Uffz gesamt	5 844	2 484	42,505	1 741	820	47,099	943	520	55,143	8 528	3 824	44,84	4 264

noch Anhang 4

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt			
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll
Msch (FA) SanD	47	23	48,936	26	19	73,076	9	6	66,666	82	48	58,536	41
	30	20	66,666	14	9	64,285	8	8	100	52	37	71,153	26
	53	30	56,603	36	24	66,666	14	10	71,428	103	64	62,135	52
Msch (UA) SanD	130	73	56,153	76	52	68,421	31	24	77,419	237	149	62,869	119
	41	12	29,268	7	4	57,142	24	16	66,666	72	32	44,444	36
	3	2	66,666	2	1	50	1	1	100	6	4	66,666	3
	13	11	84,615	11	7	63,636	7	4	57,142	31	22	70,967	16
	57	25	43,859	20	12	60	32	21	65,625	109	58	53,211	55
Msch SanD	149	15	10,067	26	6	23,076	11	2	18,181	186	23	12,365	93
	622	157	25,241	122	29	23,77	29	4	13,793	773	190	24,579	387
	1 739	512	29,442	520	175	33,653	149	61	40,939	2 408	748	31,063	1204
A03Z	70	37	52,857	7	4	57,142	9	6	66,666	86	47	57,142	43
	175	88	50,285	37	24	64,864	4	1	25	216	113	50,678	108
Msch gesamt	2 755	809	29,364	712	238	33,426	202	74	36,633	3 669	1 121	30,553	1 835
Gesamt SanD	11 799	4 613	39,096	3 466	1 521	43,883	1 733	866	49,971	16 998	7 000	41,181	8 499
davon BS	2 409	379	15,732	859	163	18,975	348	84	24,137	3 616	626	17,311	1 808
davon SaZ	9 390	4 234	45,09	2 607	1 358	52,09	1 385	782	56,462	13 382	6 374	47,631	6 691
Gesamtzahl	117 039	10 095	8,613	50 445	4 080	8,083	20 395	2 091	10,249	187 879	16 266	8,648	

Anhang 5

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 Portepe	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 Portepe	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
Stabs-offiziere			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			

noch Anhang 5

Laufbahngruppe	Laufbahn	Dienstgradgruppe	Dienstgrad	Besoldungsgruppe	Grundsätzlicher Status (SaZ-BS) in den BesGrp
noch Offiziere	des Sanitätsdienstes	Stabs-offiziere	Stabsarzt	A 13	SaZ/BS
			Oberstabsarzt	A 14	SaZ/BS
			Oberfeldarzt/Flottillenarzt	A 15	BS
			Oberstarzt/Flottenarzt	A 16/B 3	BS
		Generale/Admirale	Generalarzt/Admiralarzt	B 6	BS
			Generalstabsarzt/Admiralstabsarzt	B 7	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