

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Dritter Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz

Berichtszeitraum 1. Januar 2009 bis 31. Dezember 2010

Inhaltsverzeichnis

	Seite
A. Einleitung	7
1. Berichtspflicht der Bundesregierung	7
2. Frauen in den Streitkräften	7
3. Einführung in das SGleiG	7
B. Daten und Bewertung zum Anteil der Soldatinnen	7
1. Statistik	7
1.1 Datengrundlage	9
1.2 Gesamtüberblick	9
1.3 Soldatinnen und Soldaten nach Organisationsbereichen (gemäß SGleiG) und Statusgruppen	10
1.4 Soldatinnen und Soldaten nach Laufbahngruppen und Laufbahnen	11
1.5 Teilzeitdienst und familienbedingte Beurlaubung	12
1.6 Soldatinnen und Soldaten nach Besoldungsgruppen	12
1.7 Bewerbungen und Einstellungen	14
1.8 Bewerbungen und Übernahmen in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin und eines Berufssoldaten	15
1.9 Laufbahnwechsel	16
1.10 Förderperspektiven	16
1.11 Auswertung der dienstlichen Beurteilung	17
2. Zusammenfassung	17

	Seite
C. Umsetzung des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes (SGleiG)	17
1. Zielsetzung des Gesetzes (§ 1 SGleiG)	17
2. Grundsätze (§ 2 SGleiG)	18
3. Geltungsbereich (§ 3 SGleiG)	19
4. Anzeigen zur Personalwerbung (§ 6 SGleiG)	19
5. Annahmeverfahren/Einstellung (§ 7 SGleiG)	19
6. Auswahlentscheidungen beim beruflichen Aufstieg (§ 8 SGleiG)	21
7. Aus-, Fort- und Weiterbildung (§ 10 SGleiG)	22
8. Gleichstellungsplan (§ 11 SGleiG)	24
9. Vereinbarkeit von Familie und Dienst (§§ 12, 13, 14 SGleiG)	24
10. Kinderbetreuung	27
11. Die militärische Gleichstellungsbeauftragte (§§ 16 bis 22 SGleiG)	28
12. Bericht (§ 24 SGleiG)	31
D. Zusammenfassung und Ausblick	31
1. Allgemeines	31
2. Integration von Soldatinnen in die Bundeswehr	31
3. Vereinbarkeit von Familie und Dienst	32
4. Kinderbetreuung	32
5. Die militärischen Gleichstellungsbeauftragten	32
E. Tabellarische Übersicht zum Anteil der Soldatinnen	34
1. Soldatinnen und Soldaten nach Organisationsbereichen (gem. SGleiG) und Statusgruppen	34
1.1 Heer (ohne Sanitätsdienst)	34
1.2 Luftwaffe (ohne Sanitätsdienst)	34
1.3 Marine (ohne Sanitätsdienst)	34
1.4 Laufbahn des Sanitätsdienstes	35
2. Soldatinnen und Soldaten nach Laufbahnen	35
2.1 Laufbahnen der Mannschaften	35
2.2 Laufbahnen der Fachunteroffiziere	35
2.3 Unteroffizieranwärterinnen (UA) und Unteroffizieranwärter (UA)	36
2.4 Laufbahnen der Feldwebel	36
2.5 Feldwebelanwärterinnen (FA) und Feldwebelanwärter (FA)	37
2.6 Laufbahnen der Offiziere	37
2.7 Offizieranwärterinnen (OA) und Offizieranwärter (OA)	38

	Seite
3. Teilzeitbeschäftigung und familienbedingte Beurlaubung	39
3.1 Teilzeitbeschäftigung	39
3.2 Familienbedingte Beurlaubung	45
4. Bewerbungen und Einstellungen	57
4.1 Laufbahnen der Offiziere	57
4.1.1 Bewerbungen	57
4.1.2 Einstellungen	58
4.1.3 Vergleich Bewerbungen zu Einstellungen	59
4.2 Laufbahnen der Feldwebel, Fachunteroffiziere und Mannschaften . . .	60
4.2.1 Bewerbungen	60
4.2.2 Einstellungen	61
4.2.3 Vergleich Bewerbungen zu Einstellungen	62
5. Bewerbungen und Übernahmen in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin oder eines Berufssoldaten	63
5.1 Offiziere	63
5.2 Offiziere des Sanitätsdienstes	64
5.3 Feldwebel	65
5.4 Feldwebel des Sanitätsdienstes	66
6. Laufbahnwechsel	67
6.1 Laufbahnwechsel vom Offizier des militärfachlichen Dienstes zum Offizier des Truppendienstes	67
6.2 Laufbahnwechsel vom Feldwebel des Truppendienstes/allgemeinen Fachdienstes zum Offizier des Truppendienstes	67
6.3 Laufbahnwechsel vom Fachunteroffizier zum Offizier des Truppendienstes	68
6.4 Laufbahnwechsel vom Fw zum Offizier des militärfachlichen Dienstes	68
6.5 Laufbahnwechsel von Mannschaften SaZ zu Fachunteroffizieren	70
6.6 Laufbahnwechsel vom Fachunteroffizier zum Feldwebel des Truppendienstes/allgemeinen Fachdienstes/Sanitätsdienstes	70
6.7 Laufbahnwechsel von Mannschaften SaZ zu Feldwebeln des Truppendienstes/allgemeinen Fachdienstes/Sanitätsdienstes	72
7. Förderperspektiven	74
7.1 Förderperspektiven Offiziere des Truppendienstes und Sanitätsdienstes	74
7.2 Förderperspektiven Offiziere des militärfachlichen Dienstes	76
7.3 Förderperspektiven Oberstabsfeldwebel	78
8. Auswertung der planmäßigen Beurteilungen 2009 bis 2010 nach SGleiG	79

	Seite
Abbildungsverzeichnis	
Abbildung 1	Jahrgangsschichtung 8
Abbildung 2	Prozentanteil Soldatinnen 9
Abbildung 3	SanDst (BS+SaZ) 10
Abbildung 4	Übrige Laufbahnen (BS+SaZ) 10
Abbildung 5	Soldaten nach Laufbahngruppen 11
Abbildung 6	Anwärterinnen 12
Abbildung 7	Teilzeit 13
Abbildung 8	Elternzeit 13
Abbildung 9	Übernahme zur Berufssoldatin (absolute Zahlen) 15
Abbildung 10	Anzeigenwerbung 19
Abbildung 11	Soldatinnen Heer 34
Abbildung 12	Soldatinnen Luftwaffe 34
Abbildung 13	Soldatinnen Marine 34
Abbildung 14	Soldatinnen SanDst 35
Abbildung 15	Laufbahn Mannschaften 35
Abbildung 16	Laufbahn Fachunteroffiziere 35
Abbildung 17	Anwärter/-innen Uffz 36
Abbildung 18	Laufbahnen Feldwebel 36
Abbildung 19	Anwärter/-innen Fw 37
Abbildung 20	Laufbahnen Offz 37
Abbildung 21	Anwärter/-innen Offz 38
Abbildung 22	Teilzeit 2007 39
Abbildung 23	Teilzeit 2008 39
Abbildung 24	Teilzeit 2009 40
Abbildung 25	Teilzeit 2010 40
Abbildung 26	Teilzeit 2007 Soldatinnen 41
Abbildung 27	Teilzeit 2008 Soldatinnen 41
Abbildung 28	Teilzeit 2009 Soldatinnen 42
Abbildung 29	Teilzeit 2010 Soldatinnen 42
Abbildung 30	Teilzeit 2007 Soldaten 43
Abbildung 31	Teilzeit 2008 Soldaten 43
Abbildung 32	Teilzeit 2009 Soldaten 44
Abbildung 33	Teilzeit 2010 Soldaten 44
Abbildung 34	Betreuungsurlaub 2007 45
Abbildung 35	Betreuungsurlaub 2008 45
Abbildung 36	Betreuungsurlaub 2009 46
Abbildung 37	Betreuungsurlaub 2010 46
Abbildung 38	Elternzeit Soldat(inn)en 2007 47
Abbildung 39	Elternzeit Soldat(inn)en 2008 47
Abbildung 40	Elternzeit Soldat(inn)en 2009 48
Abbildung 41	Elternzeit Soldat(inn)en 2010 48
Abbildung 42	Betreuungsurlaub Soldatinnen 2007 49

	Seite
Abbildung 43	Betreuungsurlaub Soldatinnen 2008 49
Abbildung 44	Betreuungsurlaub Soldatinnen 2009 50
Abbildung 45	Betreuungsurlaub Soldatinnen 2010 50
Abbildung 46	Elternzeit Soldatinnen 2007 51
Abbildung 47	Elternzeit Soldatinnen 2008 51
Abbildung 48	Elternzeit Soldatinnen 2009 52
Abbildung 49	Elternzeit Soldatinnen 2010 52
Abbildung 50	Betreuungsurlaub Soldaten 2007 53
Abbildung 51	Betreuungsurlaub Soldaten 2008 53
Abbildung 52	Betreuungsurlaub Soldaten 2009 54
Abbildung 53	Betreuungsurlaub Soldaten 2010 54
Abbildung 54	Elternzeit Soldaten 2007 55
Abbildung 55	Elternzeit Soldaten 2008 55
Abbildung 56	Elternzeit Soldaten 2009 56
Abbildung 57	Elternzeit Soldaten 2010 56
Abbildung 58	Bewerbungen Offz 57
Abbildung 59	Einstellungen Offz 58
Abbildung 60	Vergleich Bewerbung/Einstellung Offz 59
Abbildung 61	Bewerbungen Fw, FachUffz, Mannschaften 60
Abbildung 62	Einstellungen Fw, FachUffz, Mannschaften 61
Abbildung 63	Vergleich Bewerbung/Einstellung Fw, FachUffz, Mannschaften 62
Abbildung 64	Bewerbung/Übernahme Berufssoldatin/ Berufssoldat Offz TrD 63
Abbildung 65	Bewerbung/Übernahme Berufssoldatin/ Berufssoldat Offz SanDst 64
Abbildung 66	Bewerbung/Übernahme Berufssoldatin/ Berufssoldat Fw TrD/ allg FachDst 65
Abbildung 67	Bewerbung/Übernahme Berufssoldatin/ Berufssoldat Fw SanDst 66
Abbildung 68	Laufbahnwechsel Offz MilFD zum Offz TrD 67
Abbildung 69	Laufbahnwechsel Fw TrD/allg Fachdienst zum Offz TrD 67
Abbildung 70	Laufbahnwechsel FachUffz zum Offz TrD 68
Abbildung 71	Laufbahnwechsel Fw zum Offz MilFD 68
Abbildung 72	Laufbahnwechsel Fw SanDst zum Offz MilFD SanDst 69
Abbildung 73	Laufbahnwechsel Fw zum Offz MilFD gesamt 69
Abbildung 74	Laufbahnwechsel Mannschaften zum FachUffz 70
Abbildung 75	Laufbahnwechsel vom FachUffz zum Fw TrD 70
Abbildung 76	Laufbahnwechsel vom FachUffz zum Fw SanDst 71
Abbildung 77	Laufbahnwechsel vom FachUffz zum Fw allg FachDst 71
Abbildung 78	Laufbahnwechsel vom FachUffz zum Fw gesamt 71
Abbildung 79	Laufbahnwechsel Mannschaften zum Fw TrD 72
Abbildung 80	Laufbahnwechsel Mannschaften zum Fw SanDst 72
Abbildung 81	Laufbahnwechsel Mannschaften zum Fw allg FachDst 73

	Seite
Abbildung 82 Laufbahnwechsel Mannschaften zum Fw gesamt	73
Abbildung 83 Förderperspektive Offz	74
Abbildung 84 Förderperspektive Offz MilFD	76
Abbildung 85 Förderperspektive Oberstabsfeldwebel	78
 Anhänge	
Anhang 1 Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz	81
Anhang 2 Auswertung 2007	89
Anhang 3 Auswertung 2009	97
Anhang 4 Auswertung 2011	106
Anhang 5 Laufbahnen	116

A. Einleitung

1. Berichtspflicht der Bundesregierung

Der vorliegende Erfahrungsbericht der Bundesregierung basiert auf den Vorgaben des Gesetzes zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr (Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz – SGleiG), das 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“, der sich auf den Zeitraum vom 1. Januar 2005 bis 31. Dezember 2006 erstreckte, wurde als Bundestagsdrucksache 16/7920 veröffentlicht. Der „Zweite Erfahrungsbericht“ betrachtete demnach den Zeitraum vom 1. Januar 2007 bis einschließlich 31. Dezember 2008. Zur lückenlosen Dokumentation seit Inkrafttreten des Gesetzes wird im aktuellen Bericht die Zeitspanne vom 1. Januar 2009 bis einschließlich 31. Dezember 2010 beleuchtet. Zur transparenten Darstellung der Entwicklung wurden aber auch die Daten und Ergebnisse der vergangenen Berichtszeiträume teilweise in die Auswertung einbezogen. 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 großem 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. Mit Stand Januar 2011 sind rund 9,26 Prozent 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 Sol-

datinnen 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 (SanDst) unter 15 Prozent und in der Laufbahn des SanDst 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.

Die „Ausführungsbestimmungen zum Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz“ wurden bereits im letzten Berichtszeitraum zur Konkretisierung der gleichstellungsrechtlichen Regelungen als weitere Handlungshilfe festgeschrieben. Die Veröffentlichung erfolgte am 13. November 2008 im Ministerialblatt des Bundesministeriums der Verteidigung (VMBI 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 SanDst. Unter den gemäß § 4 Absatz 2 Nr. 3 SGleiG definierten militärischen Organisationsbereichen Heer, Luftwaffe und Marine wurden jeweils alle entsprechenden Uniformträgerinnen und Uniformträger, unter SanDst alle Angehörigen der Laufbahn des SanDst 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 der vergangenen Berichte 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 2011 aktualisiert.

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

Abbildung 1

Jahrgangsschichtung
Stand Januar 2011

Alter	Offz ohne SanDst		Offz SanDst		Uffz ohne SanDst		Uffz SanDst	
	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten
65	0	0	0	2				
64	0	0	0	2				
63	0	4	0	14				
62	0	22	1	34				
61	0	59	2	32				
60	0	122	3	35				
59	0	239	3	34				
58	0	401	4	37				
57	0	449	8	42				
56	0	471	6	40	0	1	0	0
55	0	520	7	33	0	1	0	0
54	0	1.009	9	45	0	15	0	0
53	0	1.055	4	52	0	137	0	12
52	1	1.098	8	56	0	1.177	0	67
51	0	1.049	10	66	0	1.283	0	100
50	0	1.016	10	68	0	1.337	1	95
49	0	973	13	54	0	1.450	1	98
48	0	941	5	56	0	1.340	1	81
47	2	928	13	47	0	1.216	0	83
46	2	848	12	45	0	1.161	2	63
45	3	881	12	51	3	1.123	1	66
44	1	862	13	56	3	1.147	4	72
43	3	827	16	50	2	1.132	10	80
42	3	792	22	53	4	1.129	15	71
41	11	830	23	51	2	1.150	13	82
40	6	859	51	48	4	1.164	30	87
39	9	791	25	68	6	1.285	36	98
38	9	774	47	58	5	1.350	45	117
37	15	773	74	65	23	1.341	64	106
36	21	795	82	79	22	1.486	67	122
35	17	918	99	92	56	1.659	98	148
34	27	998	100	89	91	2.141	128	171
33	35	1.028	109	67	154	2.844	142	247
32	37	1.158	101	67	236	3.852	201	237
31	54	1.302	88	74	357	4.493	225	306
30	87	1.199	106	73	487	5.360	288	288
29	150	1.197	91	82	625	6.324	304	283

noch Abbildung 1

Alter	Offz ohne SanDst		Offz SanDst		Uffz ohne SanDst		Uffz SanDst	
	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten
28	135	1.201	75	76	657	6.922	351	226
27	120	1.089	84	54	695	7.025	409	220
26	136	1.049	73	71	733	7.398	386	229
25	140	892	79	73	724	7.017	358	226
24	111	649	76	62	626	6.357	350	255
23	69	298	45	27	578	5.417	264	228
22	10	48	6	1	424	3.988	302	222
21					317	2.251	229	146
20					92	533	59	33
19					12	67	11	4
Gesamt:	1.214	32.414	1.615	2.281	6.938	95.073	4.395	4.969

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, 1. Januar 2009 und 1. Januar 2011 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 kontinuierlich erhöht. Ihr Anteil in den Streitkräften betrug Anfang 2009 rund 8,7 Prozent. Im jetzigen Berichtszeitraum stieg der Anteil in der Gesamtbetrachtung auf 9,26 Prozent und während mit Stand Januar 2009 insgesamt 16 266 Frauen in den Streitkräften dienten, beträgt die aktuelle Zahl 17 496 Soldatinnen.

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

Abbildung 2

Prozentanteil Soldatinnen

		Bundeswehr	übrige Laufbahnen	SanDst
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 %
Stand Januar 2011	Gesamt	188.906	171.234	17.672
	Soldatinnen	17.496	10.239	7.257
	Anteil Prozent	9,26 %	6,76 %	41,07 %

Betrachtet man die Laufbahnen mit Ausnahme der Laufbahn des SanDst, ist innerhalb des Berichtszeitraumes ein Anstieg von 9 266 auf 10 239 Soldatinnen festzustellen. Eine Rückschau auf Januar 2005 zeigt, dass sich die Zahl der Frauen nahezu verdoppelt hat. Auch nach der beachtlichen Steigerungsrate von 10,5 Prozent zum vorherigen Berichtszeitraum wird die gesetzlich festgelegte Quote von 15 Prozent erkennbar erst mittel- bis langfristig erreichbar sein.

In der Laufbahn des SanDst 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 und bis Januar 2011 auf 7 257. Dies entspricht einem Gesamtanteil der Soldatinnen im SanDst im Berichtszeitraum von insgesamt 41,07 Prozent. Eine Annäherung an die

50 Prozent ist damit mittlerweile in greifbare Nähe gerückt.

1.3 Soldatinnen und Soldaten nach Organisationsbereichen (gemäß SGLiG) und Statusgruppen
(Die aufbereiteten Daten sind Teil E, Nr. 1, Abbildung 11 bis 14, zu entnehmen)

Wie bereits im vergangenen Berichtszeitraum ist auch in den letzten zwei Jahren die Anzahl der Soldatinnen in nahezu allen Bereichen gestiegen. Im aktuellen Berichtszeitraum war in den Laufbahnen mit Ausnahme der Laufbahn des SanDst der Anteil aller weiblichen BS und SaZ prozentual gesehen im Uniformträgerbereich (UTB) Marine mit 7,2 Prozent am höchsten. Ebenso wies der UTB

Abbildung 3

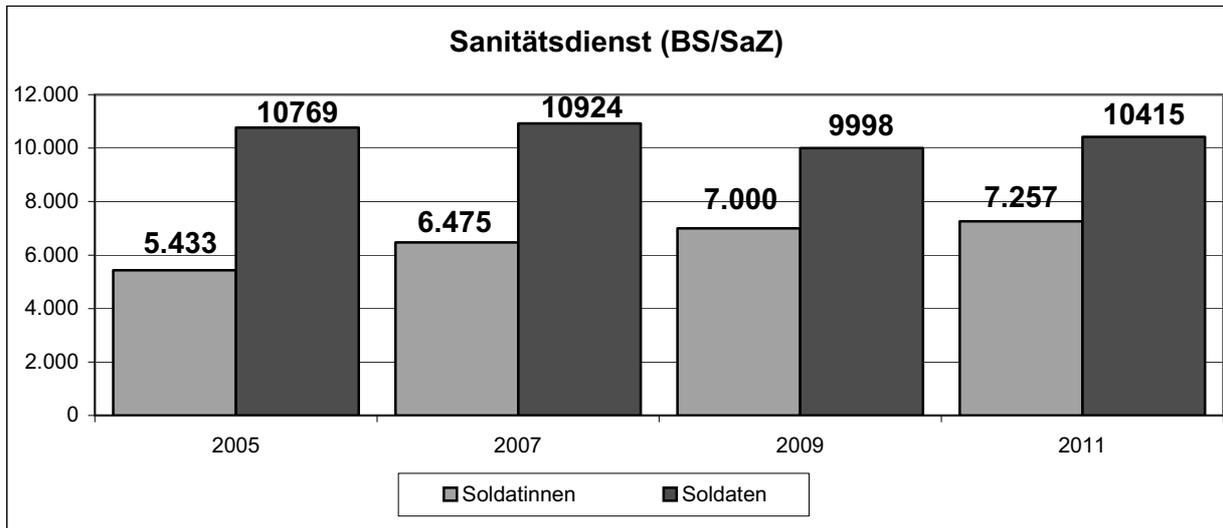
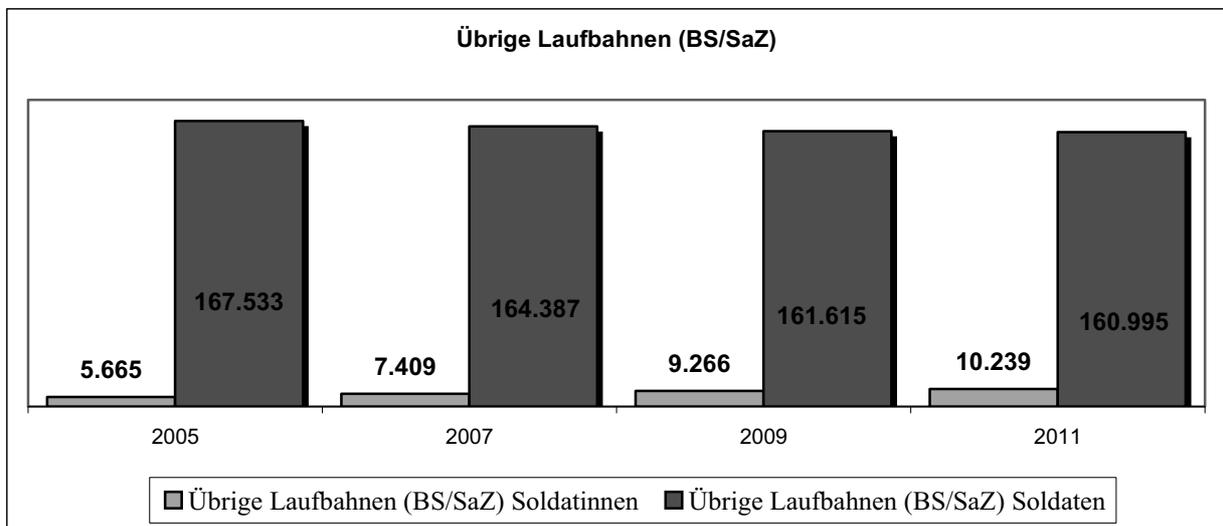


Abbildung 4



Marine den höchsten Anteil bei den Frauen auf, die ihren Dienst im Status SaZ leisteten (10 Prozent). Betrachtet man die absoluten Zahlen, waren im Januar 2009 die meisten Soldatinnen dem UTB Heer zuzuordnen (5 878 Soldatinnen). Die Zahl der Soldatinnen im Status BS ist aber mit weniger als einem Prozent noch sehr gering. Dies hat seinen Grund insbesondere darin, dass viele Soldatinnen, mit Ausnahme der Angehörigen des SanDst, noch nicht die formalen Voraussetzungen für einen entsprechenden Antrag auf Übernahme in das Dienstverhältnis eines BS erfüllen. In diesem Zusammenhang wird auf die erst im Jahre 2001 für Frauen erfolgte Öffnung zu allen Laufbahnen für den freiwilligen Dienst in der Bundeswehr hingewiesen. Daher ist durchaus zu erwarten, dass sich der Anteil der Frauen im Status BS in den kommenden Jahren der vorgegebenen 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 SanDst lag der Frauenanteil im Januar 2011 insgesamt bereits bei 41,1 Prozent. In der Statusgruppe SaZ sogar bei 46,9 Prozent. Der Anteil der weiblichen BS ist während des Berichtszeitraumes um 2,2 Prozent auf 19,5 Prozent gestiegen, lag aber mit diesem Wert dennoch deutlich unter der gesetzlich vorgegebenen Quote.

1.4 Soldatinnen und Soldaten nach Laufbahngruppen und Laufbahnen
(Die aufbereiteten Daten sind Teil E, Nr. 1, Abbildung 15 bis 21, zu entnehmen)

Bis auf wenige Ausnahmen hat sich der Anteil der Soldatinnen im Berichtszeitraum in nahezu allen Laufbahnen erhöht. Zur Veranschaulichung der Laufbahnsystematik

ist ein entsprechender Überblick als Abbildung 5 beigelegt. Nach Laufbahngruppen zeigt sich folgendes Bild:

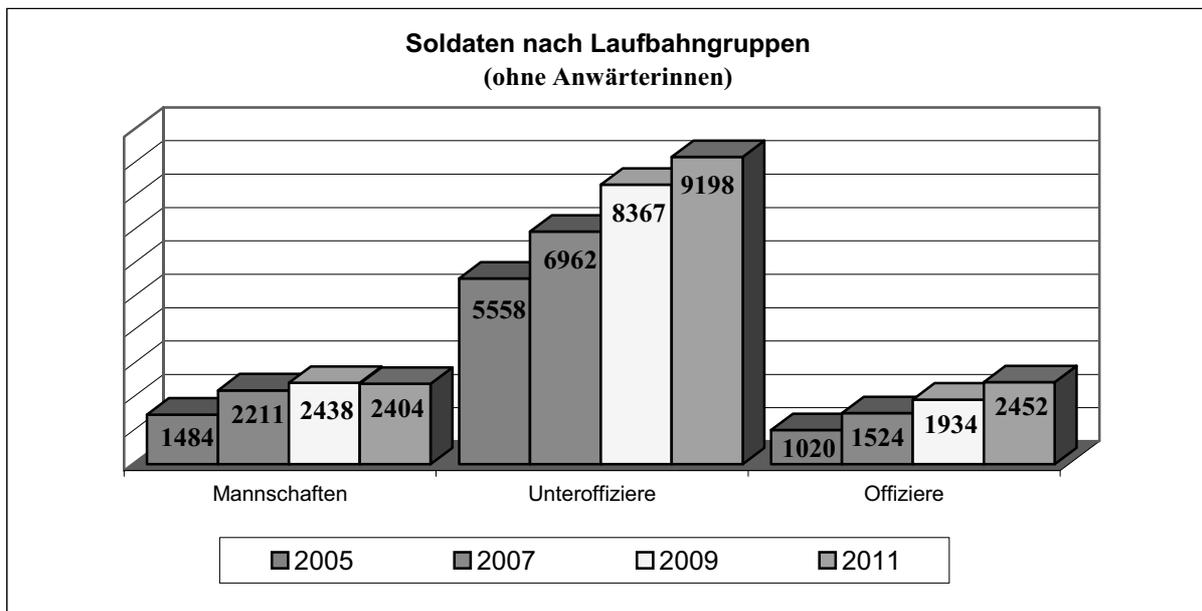
Der Anteil der Soldatinnen in der Laufbahngruppe der Mannschaften (ohne Anwärterinnen und Anwärter) in den Laufbahnen des Truppendienstes (TrD), des SanDst und des Militärmusikdienstes (MilMusDst) ist seit Januar 2005 kontinuierlich gestiegen (Abbildung 15). Erst im Jahr 2010 ist eine Stagnation erkennbar. Im Hinblick auf die gesetzlich festgelegten Quoten ist in der Laufbahn des TrD ihr Anteil mit 4,7 Prozent allerdings noch deutlich unter den vorgegebenen 15 Prozent.

Besonders zu erwähnen sind die Laufbahnen der Fachunteroffiziere (ohne Anwärterinnen und Anwärter), da auch im aktuellen Berichtszeitraum der Anteil der Soldatinnen im SanDst prozentual nochmals deutlich gestiegen ist, und zwar mittlerweile auf 75,2 Prozent (Abbildung 16). Die Quote von 50 Prozent ist damit weiterhin mehr als erfüllt. Im Geoinformationsdienst der Bundeswehr (Geo-InfoDstBw) ergab sich im Januar 2011 eine Quote von 18,5 Prozent in der Laufbahn der Fachunteroffiziere. Die Sollvorgabe ist damit übertroffen.

In den Laufbahnen der Feldwebel (ohne Anwärterinnen und Anwärter) war in der Zeit von Januar 2007 bis Januar 2011 eine Erhöhung des Frauenanteils zu verzeichnen (Abbildung 18). Eine Annäherung an die gesetzlich vorgegebenen Quoten von 15 Prozent bzw. 50 Prozent ist in diesem Bereich allerdings deutlich noch nicht erkennbar.

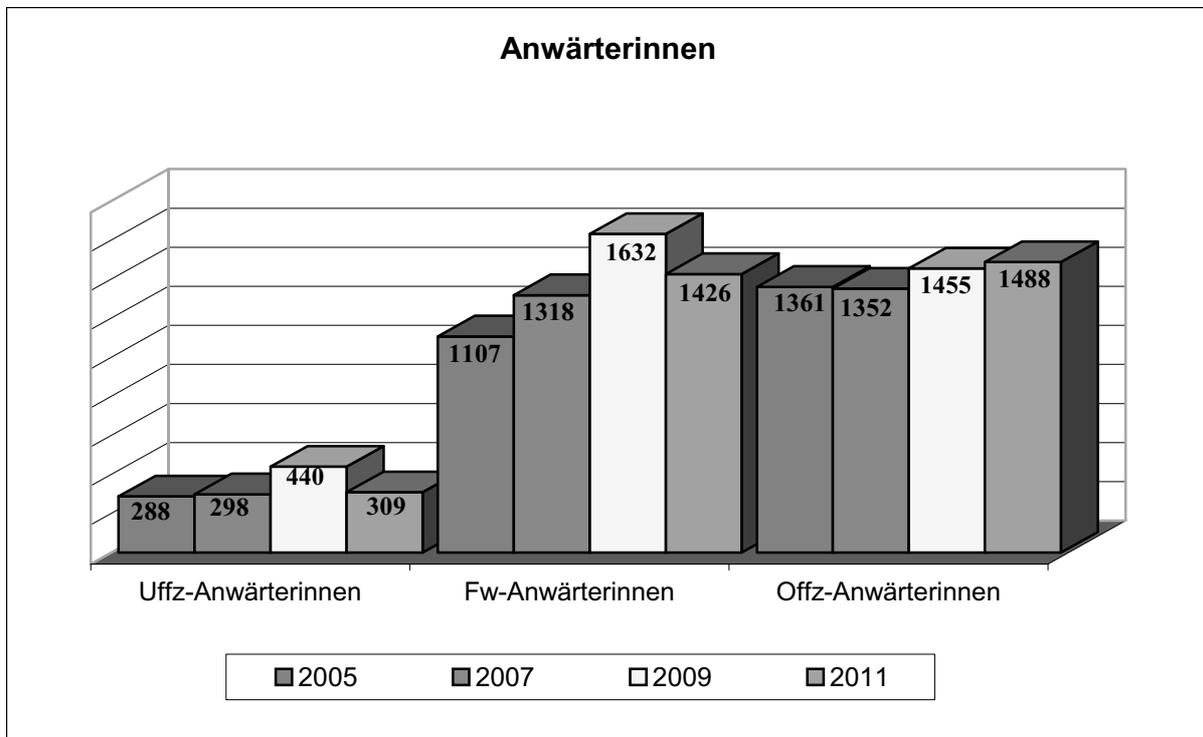
In den Laufbahnen der Offiziere (ohne Anwärterinnen und Anwärter) war mit Ausnahme des MilMusDst während des Berichtszeitraumes ebenfalls eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils zu erkennen; dennoch lag er weiterhin unterhalb den gesetzlich vorgegebenen Quoten von 15 Prozent bzw. 50 Prozent (Abbildung 20).

Abbildung 5



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

Abbildung 6



Bei den Unteroffizieranwärterinnen (UA) und Unteroffizieranwärtinnen (UA) bewegt sich der Frauenanteil bei den Mannschaften auf einem quotennahen Niveau und ist daher besonders hervorzuheben (Abbildung 17).

Bei den Feldwebelanwärterinnen (FA) und Feldwebelanwärtinnen (FA) lag der Anteil der Soldatinnen im SanDSt deutlich über 50 Prozent, und zwar bei den Mannschaften (FA) SanDSt bei 58 Prozent und bei den Unteroffizieren SanDSt (FA) bei 55,4 Prozent (Abbildung 19). Dementsprechend ist in den Laufbahnen der Feldweibel mittelfristig mit einer signifikanten Erhöhung der Quote in der Laufbahn des SanDSt zu rechnen.

Bei den Offizieranwärterinnen (OA) und Offizieranwärtinnen (OA) lag der Anteil der weiblichen OA TrD bei nunmehr 13,2 Prozent. Die Zielvorgabe ist demnach in diesem Bereich fast erreicht. Der Anteil der weiblichen OA SanDSt liegt weiterhin über 50 Prozent (Abbildung 21). Beim MilMusDSt und GeoInfoDStBw diente während des aktuellen Berichtszeitraumes keine Offizieranwärtin.

1.5 Teilzeitdienst und familienbedingte Beurlaubung

(Die aufbereiteten Daten sind Teil E, Nr. 3, Abbildung 22 bis 57, zu entnehmen)

Betrachtet man die Entwicklung im Hinblick auf die Soldatinnen und Soldaten, denen in den vergangenen Jahren Teilzeitdienst bewilligt wurde (Abbildung 22 bis 33), zeigt sich grundsätzlich eine kontinuierliche Zunahme.

Die Zahlen zeigen bezogen auf den aktuellen Berichtszeitraum, dass Teilzeitbeschäftigung noch immer vornehmlich von Soldatinnen geleistet wird. Nach einem besonders starken Anstieg der Soldaten, die im Jahr 2008 Elternzeit in Anspruch genommen haben, hat sich das Verhältnis zwischen Soldatinnen und Soldaten wieder auf die Vergleichsjahre normalisiert:

So waren es im Jahr 2007 insgesamt 415 Soldaten (Abbildung 56) und im Jahr 2008 insgesamt 1 041 Soldaten (Abbildung 57). Im Jahr 2009 fiel diese Zahl auf 421 Soldaten (Abbildung 58) und normalisierte sich im Jahr 2010 dann auf 462 Soldaten (Abbildung 59).

1.6 Soldatinnen und Soldaten nach Besoldungsgruppen

(Die aufbereiteten Daten sind Anhang 2, 3, 4 und 5 zu entnehmen)

Die statistische Aufbereitung nach den einzelnen Besoldungsgruppen (BesGr) zeigt bei den Offizieren des TrD während des aktuellen Berichtszeitraumes bereits eine Soldatin in der BesGr A 15. Insgesamt hat sich der Anteil der weiblichen Stabsoffiziere von 10 Soldatinnen im Januar 2009 auf insgesamt 16 Soldatinnen im Januar 2011 erhöht. Dies entspricht einem Gesamtanteil von 0,15 Prozent. Die Anzahl der weiblichen Offiziere (BesGr A 9 bis A 12) hat sich dabei während des Berichtszeitraumes deutlich erhöht und zwar von 744 Soldatinnen auf nunmehr 1 066 Soldatinnen im Januar 2011.

Abbildung 7

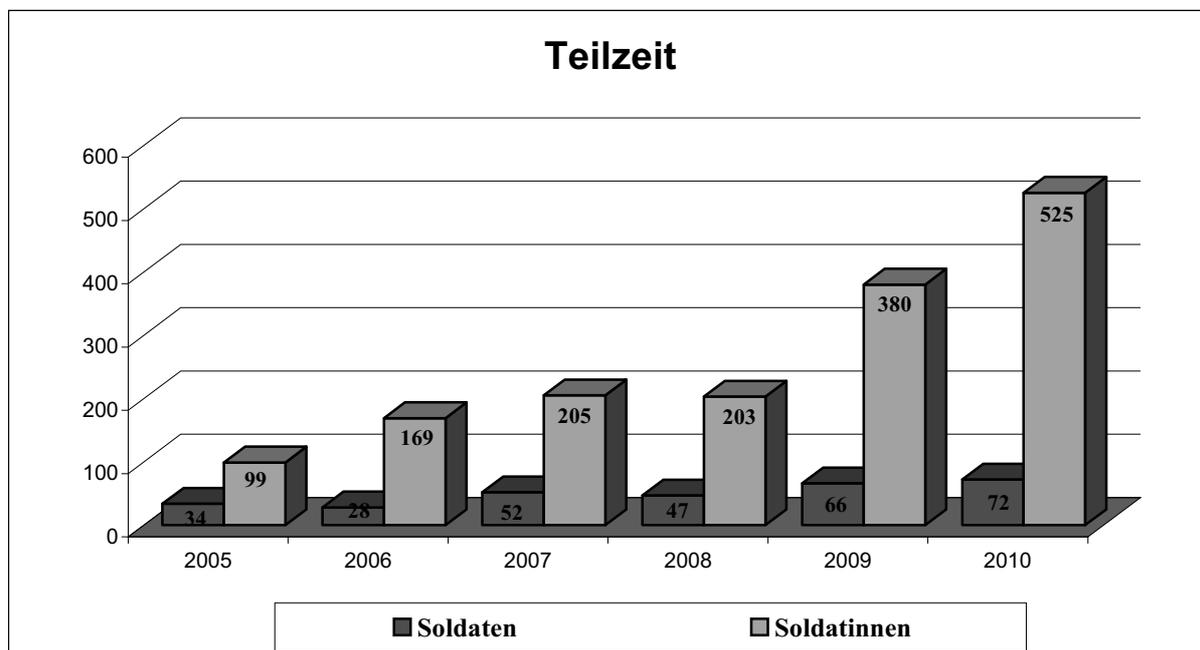
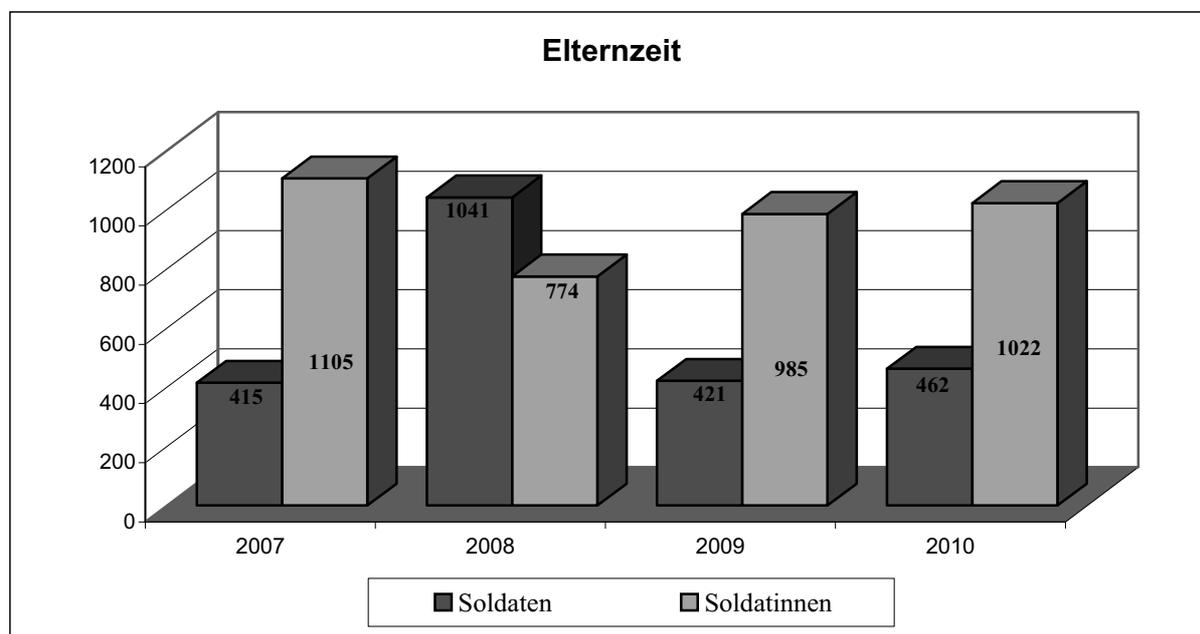


Abbildung 8



Auch die Zahl der weiblichen Offiziere im GeoInfo-DstBw hat von insgesamt 20 Soldatinnen im Januar 2009 eine Steigerung auf 27 Soldatinnen im Januar 2011 erfahren. Dies entspricht einem Anteil von 12,44 Prozent.

Im MilMusDst gab es im aktuellen Berichtszeitraum einen weiblichen Staboffizier.

Bei den Unteroffizieren mit Portepee leistete im aktuellen Berichtszeitraum außerhalb des SanDst erstmals eine Soldatin in der BesGr A 9/A 9Z Dienst. Im SanDst waren drei weibliche Unteroffiziere in der BesGr A 9/A 9Z.

Insgesamt zeigen die Zahlen in den Laufbahnen außerhalb der Laufbahn des SanDst noch in vielen Besoldungs-

gruppen eine deutliche Unterschreitung der gesetzlich festgesetzten Quote von 15 Prozent. Lediglich vereinzelt (beispielsweise im MilMusDst) 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 SanDst zeigen die Zahlen im Vergleich hierzu schon in einigen BesGr Prozentzahlen, die deutlich über den vorgegebenen 50 Prozent liegen.

So hat sich im SanDst der Anteil der weiblichen Stabsoffiziere noch einmal erhöht; in der BesGr A 13/A 14 lag ihr Anteil im Januar 2011 deutlich über der festgelegten Quote von 50 Prozent.

1.7 Bewerbungen und Einstellungen (Die aufbereiteten Daten sind Teil E, Nr. 4, Abbildung 58 bis 63, zu entnehmen)

Im Gegensatz zum letzten Berichtszeitraum stiegen die Bewerbungen für eine Einstellung als SaZ zunächst leicht an. In 2009 wurden insgesamt 46 039 eingehende Bewerbungen beiderlei Geschlechts verzeichnet. Mit 42 794 Eingängen im Jahr 2010 verringerten sich die Bewerbungen um mehr als 8 Prozent.

Dieser Rückgang der Bewerbungsumfänge war aufgrund der demographischen Entwicklung und vor dem Hintergrund einer sich im Berichtszeitraum deutlich verbessernden Situation sowohl auf dem Ausbildungs- als auch auf dem Arbeitsmarkt zu erwarten. Ob und in welchem Umfang diese Tendenz anhält, 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 der Bewerbungen wirkt sich auf beide Geschlechter aus. Der Anteil der Frauen an den Gesamtbewerbungen hat sich jedoch stabilisiert. In den Offizierlaufbahnen (Abbildung 58) stieg der Frauenanteil an allen Bewerbungen im Berichtszeitraum 2009/2010 insgesamt leicht an (2009: 24,1 Prozent; 2010: 22,7 Prozent). Bei den Offizieren des SanDst betrug der Frauenanteil im Berichtszeitraum weiterhin deutlich über 50 Prozent.

Für die Laufbahnen der Feldweibel, Fachunteroffiziere und Mannschaften (Abbildung 61) fiel der Frauenanteil an den Bewerbungen im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum (ca. 20 Prozent) auf nunmehr knapp 17 Prozent zurück. Während die Anteile der Frauen an den Bewerbungen im SanDst relativ konstant waren, verringerten sich die Bewerbungen insbesondere für den TrD. Hier war ein Rückgang an Bewerberinnen von 13 Prozent im vergangenen Berichtszeitraum auf 11,6 Prozent im Jahr 2009 und 12,5 Prozent im Jahr 2010 zu verzeichnen. Trotz dieser unverändert deutlichen Unterschiede zwi-

schen den unterschiedlichen Laufbahnen ist bei einem Vergleich innerhalb des Frauenanteils an Bewerbungen festzustellen, dass die tatsächliche Zahl der Frauen, die sich für eine Verwendung außerhalb des SanDst interessieren und bewerben, leicht anwächst. Waren es 2008 noch 3 299 Frauen, die sich für eine Verwendung im TrD oder auch im FachDst beworben haben, ist deren Anteil im aktuellen Berichtszeitraum absolut angestiegen (2009: 3 894 Bewerberinnen; 2010: 3 761 Bewerberinnen).

Der Bedarf in den Offizierlaufbahnen konnte im Berichtszeitraum umfassend gedeckt werden (Abbildung 59). Mit 21,4 Prozent bzw. 20 Prozent konnte der Frauenanteil bei den Einstellungen gegenüber den Vorjahren (2007: 20 Prozent, 2008: 19 Prozent) sogar geringfügig gesteigert werden. Aber auch in absoluten Zahlen stiegen die Einstellungsumfänge von Frauen an. Im Vergleich zu 2007/2008 (785 Einstellungen) erhöhte sich die Anzahl der eingestellten Frauen 2009/2010 (827 Einstellungen).

In den Laufbahnen der Unteroffiziere und Mannschaften blieb im Berichtszeitraum die Zahl der eingestellten Frauen absolut betrachtet annähernd gleich (Abbildung 62). Nur relativ gesehen fiel der Anteil von Frauen bei den Einstellungen von 17 Prozent in den Jahren 2007/08 auf 15,4 Prozent im Berichtszeitraum 2009/10. Als Grund dafür muss insbesondere der deutliche Anstieg an männlichen Bewerbungen und Einstellungen im Berichtszeitraum gesehen werden. Vor allem die Laufbahnen TrD/FachDst konnten von den zusätzlichen Einplanungen der Frauen profitieren. Im Vergleich von 2008 zu 2010 stiegen die Einstellungen von Frauen um rund 8 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 Einstellungsumfängen stiegen die Verhältniszahlen sowohl bei den Gesamtwerten als auch in den differenzierten Betrachtungen nach Geschlecht insgesamt leicht an. So führt in den Laufbahnen Offz TrD/SanDst sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern etwa jede fünfte Bewerbung zur Einstellung. In den Laufbahnen der Unteroffiziere und Mannschaften nähern sich die jeweiligen Verhältniszahlen zwischen Männern und Frauen, insbesondere im TrD, konstant weiter an und haben fast einen Gleichstand erreicht (Abbildung 63).

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

beitgebers 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.

1.8 Bewerbungen und Übernahmen in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin und eines Berufssoldaten
(Die aufbereiteten Daten sind Teil E, Nr. 5, Abbildung 64 bis 67, zu entnehmen)

Zunächst eine Übersicht hinsichtlich der Übernahmen von Soldatinnen in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin in absoluten Zahlen:

Bei den Offizieren des TrD (einschließlich GeoInfoDstBw und MilMusDst) hat die Zahl der Bewerbungen auf Übernahme in das Dienstverhältnis eines BS signifikant zugenommen (Abbildung 64). Waren es in den Jahren 2007 noch 21 und 2008 bereits 36 Bewerbungen, stieg die Zahl 2009 auf 62 und 2010 auf 84 Bewerbungen. Dementsprechend ist auch die Zahl der Übernahmen im Berichtszeitraum kontinuierlich gesteigert worden.

Bei den Sanitätsoffizieren (Abbildung 65) unterlag der Bewerbungsanteil der Soldatinnen in den vergangenen

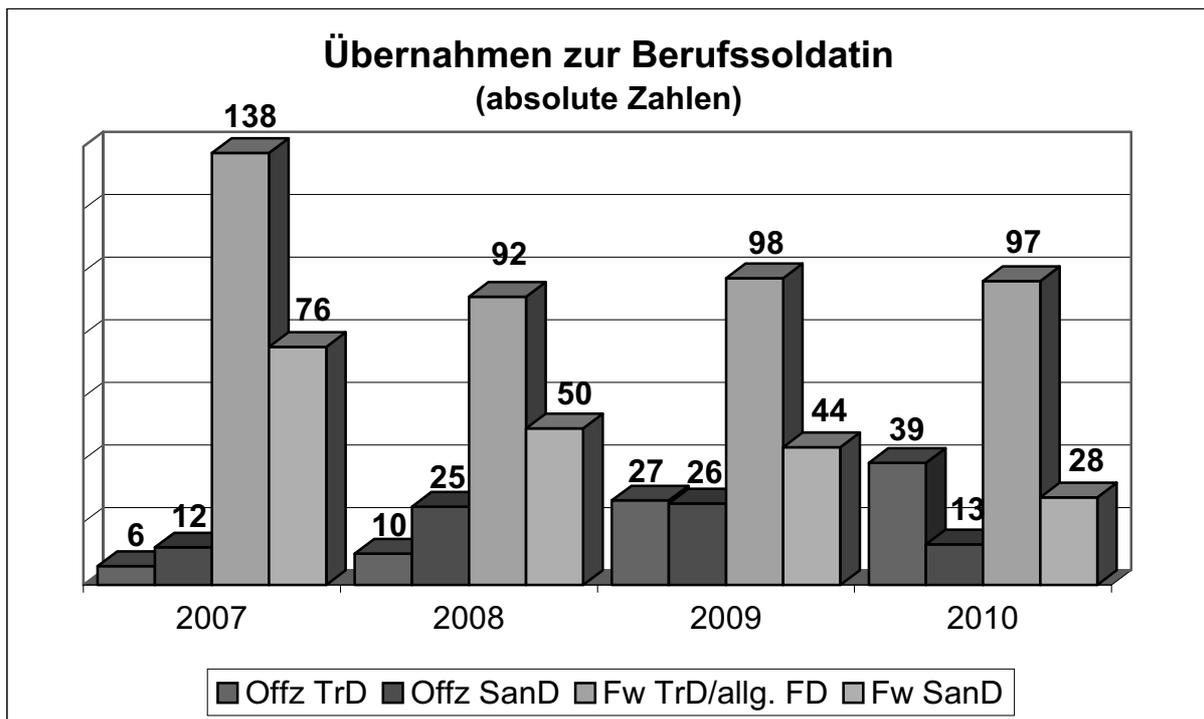
Jahren keinen größeren Schwankungen. Die Anzahl der Übernahmen von Soldatinnen in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin beträgt durchschnittlich ca. 30 Prozent, mit Ausnahme des Jahres 2009, in dem aufgrund der Kompensation von Personalverlusten mit einer höheren Übernahmeerquote auch die Anzahl der übernommenen Frauen stieg. So stieg der Anteil von nur 23,5 Prozent (2007) auf 56,8 Prozent (2008), während er hingegen von 56,5 Prozent (2009) auf 27,1 Prozent fiel.

Bei den Feldwebeln des TrD und FachDst zeigte sich auch im aktuellen Berichtszeitraum nochmals eine signifikante Steigerung der Anzahl der Bewerbungen von Soldatinnen (Abbildung 66). Während 2008 insgesamt 357 Bewerbungen vorlagen, waren es 2009 schon 508 Bewerbungen und 2010 sogar 717 Bewerbungen. In das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin wurden im Jahr 2008 insgesamt 25,8 Prozent, 2009 insgesamt 19,3 Prozent und im Jahr 2010 insgesamt 13,5 Prozent überführt. Absolut stieg dabei jedoch die Zahl der Übernahmen zur Berufssoldatin leicht an (2008 auf 92; 2009 auf 98; 2010 auf 97).

Bei den Feldwebeln des SanDst (Abbildung 67) zeigt der Vergleich der letzten vier Jahre ansteigende Bewerbungszahlen von Soldatinnen. Bei einer insgesamt verringerten Anzahl an Übernahmen von Soldatinnen und Soldaten führte somit die steigende Zahl an Bewerbungen zu einer prozentual deutlich verringerten Prozentzahl an Übernahmen (sowohl bei Soldatinnen als auch bei Soldaten).

Insgesamt liegen die Übernahmeerquoten im Schnitt deutlich über dem durchschnittlichen Anteil von Soldatinnen in den Streitkräften und verdeutlichen somit sowohl das

Abbildung 9



hohe Potenzial der Antragstellerinnen als auch die Bemühungen des Dienstherrn zum Erreichen der vorgegebenen Quoten.

1.9 Laufbahnwechsel

(Die aufbereiteten Daten sind Teil E, Nr. 6, Abbildung 68 bis 82, 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. Im Berichtszeitraum (2010) wurde eine weitere Soldatin vom Offizier des militärfachlichen Dienstes in die Laufbahn des Offiziers des TrD übernommen (Abbildung 68).

Aus der Laufbahn der Feldweibel des TrD/allgemeinen FachDst in die Laufbahn der Offiziere des TrD (Abbildung 69) wechselten im Berichtszeitraum pro Jahr jeweils insgesamt vier Soldatinnen, wobei hiervon die überwiegende Zahl dem UTB Heer zuzuordnen war. Dies entsprach im Jahr 2007 einer Quote von 20 Prozent und im Jahr 2010 von 12,5 Prozent.

Einen Wechsel aus der Laufbahn der Fachunteroffiziere in die Laufbahn der Offiziere des TrD (Abbildung 70) vollzogen in diesem Berichtszeitraum neun Soldatinnen (2007/2008 acht Soldatinnen). So ist also auch in diesem Bereich absolut ein leichter Anstieg gegenüber dem vergangenen Berichtszeitraum zu verzeichnen.

Für einen Wechsel in die Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes (ohne SanDst; Abbildung 71) stieg in den vergangenen Jahren die Bewerberinnenzahl deutlich an. Dadurch kam es prozentual gesehen zu einem leichten Rückgang an Übernahmen. Tatsächlich blieb die Zahl der übernommenen Bewerberinnen allerdings in den Berichtszeiträumen 2007/2008 und 2009/2010 gleich.

Für die Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes im SanDst (Abbildung 72) war hingegen sowohl die Anzahl der Bewerbungen von Frauen als auch die Zahl der Übernahmen, mit Ausnahme im Jahr 2009, in den Vergleichsjahren annähernd identisch.

Aus der Laufbahn der Feldweibel zum Offizier des militärfachlichen Dienstes erhöhte sich der Anteil der übernommenen Soldatinnen von 25 im Jahr 2007 auf 38 im Jahr 2010 und stieg somit sowohl relativ als auch absolut (Abbildung 73).

Von den Mannschaften SaZ wechselte im Jahr 2008 insbesondere aus dem UTB Heer eine erhebliche Anzahl von Soldatinnen und Soldaten in die Laufbahn der Unteroffiziere des allgemeinen FachDst (Abbildung 74). Ein ähnlich starker Anstieg ist seither nicht mehr erreicht worden.

Einen Laufbahnwechsel vom Fachunteroffizier zum Feldweibel des TrD (Abbildung 75) vollzogen auch im Berichtszeitraum nur sehr wenige Soldatinnen. Insgesamt betrachtet lagen die Zahlen bzw. Quoten noch deutlich unter dem vorgegebenen Soll. In keinem Bereich wurde eine Quote von über 5,9 Prozent erreicht.

Ein höherer Frauenanteil war demgegenüber beim Laufbahnwechsel vom Fachunteroffizier zum Feldweibel des allgemeinen FachDst und beim Wechsel vom Fachunteroffizier zum Feldweibel des Sanitätsdienstes zu verzeichnen (Abbildung 76, 77). Hier lagen die Quoten in fast allen Bereichen deutlich höher.

Im Jahr 2008 vollzog eine große Anzahl von Mannschaften SaZ den Wechsel in die Laufbahn der Feldweibel des TrD (Abbildung 78). Diese Zahlen, die auf ein Pilotprojekt zurück zu führen sind, konnten seitdem nicht mehr erreicht werden. Insgesamt bewegt sich die Quote der Übernahmen in diesem Bereich zwischen 2,5 Prozent und 3 Prozent.

Die geringen Laufbahnwechsel von Mannschaften zu den Feldweibeln des TrD im UTB Marine sind u. a. darin begründet, dass der Schwerpunkt der Verwendungsreihen der Marine auf dem Fachdienst liegt. Feldweibel des TrD sind lediglich in vergleichsweise geringerem Umfang in den Bereichen Kampfschwimmer und Marinesicherung ausgebracht, welche bisher bei Frauen auf wenig Interesse gestoßen sind. Der Personalbestand, aus dem sich eine Bewerberin für einen Wechsel aus der Laufbahn der Mannschaften in die Laufbahn der Feldweibel des TrD rekrutieren könnte, ist dementsprechend eher gering.

Beim Wechsel der Mannschaften SaZ in die Laufbahn der Feldweibel des SanDst (Abbildung 80) verringerte sich im Berichtszeitraum der Anteil der übernommenen Soldatinnen gegenüber den vergangenen Jahren. Während der Anteil der Soldatinnen im vergangenen Berichtszeitraum noch bei 50 Prozent und mehr lag, waren es im Jahr 2009 insgesamt 35,6 Prozent und im Jahr 2010 insgesamt 38,2 Prozent.

1.10 Förderperspektiven

(Die aufbereiteten Daten sind Teil E, Nr. 7, Abbildung 83 bis 85, zu entnehmen)

Die individuelle Förderperspektive ist eine auf die Einzelperson bezogene Potenzialeinschätzung zu einem bestimmten 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 GeoInfoDstBw und MilMusDst (Abbildung 83), konnten während des vergangenen Berichtszeitraumes erstmals Soldatinnen im Rahmen einer Perspektivkonferenz betrachtet werden. Hierbei wurde im Jahr 2007 jeweils einmal an eine Soldatin die Förderperspektive BesGr A 14 bzw. BesGr A 15 vergeben. Im Jahr 2008 wurde die Förderperspektive BesGr A 14 insgesamt an zwei Soldatinnen vergeben, die Förderperspektive BesGr A 15 bekamen 13 Soldatinnen. Während im Jahr 2009 an keine Soldatin die Förderperspektive BesGr A 14 oder höher vergeben wurde, konnte im Jahr 2010 wieder an sechs Soldatinnen diese Perspektive vergeben werden. Aufgrund ihres noch vergleichsweise jungen Alters konnten erst sehr wenige Soldatinnen

in den Laufbahnen außerhalb des SanDst überhaupt in Perspektivkonferenzen betrachtet werden. Die absolute Zahl derer, die demzufolge eine höhere Förderperspektive haben, ist folgerichtig relativ niedrig.

Bei den Offizieren des SanDst (Abbildung 83) fand nur im Jahr 2008 eine Perspektivkonferenz statt. Hier war im 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. Im aktuellen Berichtszeitraum ist insgesamt wiederum eine Steigerung zu verzeichnen. So wurde an eine Soldatin die Förderperspektive BesGr B 3, an 29 Soldatinnen die Förderperspektive BesGr A 16 und an 141 Soldatinnen die Förderperspektive BesGr A 15 vergeben.

Auch bei den Offizieren des militärfachlichen Dienstes (ohne SanDst) konnte während des aktuellen Berichtszeitraumes eine Förderperspektive BesGr A 11 an zwei Soldatinnen vergeben werden (Abbildung 84). Bei den Offizieren des militärfachlichen Dienstes (SanDst) erhielten 24 Soldatinnen Förderperspektiven zuerkannt (BesGr A 11 insgesamt 22 Soldatinnen; BesGr A 12 insgesamt 2 Soldatinnen).

Die Vergabe einer Förderperspektive zum Oberstabsfeldwebel (Abbildung 85) findet nur alle zwei Jahre statt, so dass für den aktuellen Berichtszeitraum nur im Jahr 2009 an eine Soldatin (UTB Heer) die Förderperspektive Oberstabsfeldwebel vergeben wurde. Die nächste Perspektivkonferenz wird erst im III. Quartal 2011 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 (siehe E 8).

2. Zusammenfassung

Auch im aktuellen Berichtszeitraum hat die Zahl der Soldatinnen in den Streitkräften stetig zugenommen. In einigen Bereichen in der Laufbahn des SanDst ist die gesetzlich vorgegebene Quote von 50 Prozent schon annähernd erreicht oder sogar überschritten worden. Die jährlichen Zuwachsraten in Laufbahnen außerhalb des SanDst 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 zu bewerten ist der Umstand, dass trotz insgesamt rückläufiger Bewerbungseingänge für eine Einstellung als SaZ die jeweiligen Anteile der Bewerbungen von Frauen auf hohem Niveau gehalten werden konnten. Erfreulich ist hier die Tendenz, eine größere Zahl von

Frauen für eine Verwendung im TrD bzw. allgemeinen FachDst einstellen zu können. So wurden in 2008 insgesamt 60 Prozent, 2009 insgesamt 66 Prozent und 2010 mehr als 67 Prozent aller Frauen für eine Verwendung in diesen Laufbahnen eingestellt. Zuletzt wurden lediglich etwa 33 Prozent Prozent in den SanDst eingestellt, obwohl hier der Frauenanteil von allen eingestellten Bewerberinnen und Bewerbern noch immer bei etwa 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 von allen 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 Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes (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. Sofern in diesem Zusammenhang inhaltlich auf den Zweiten Erfahrungsbericht Bezug genommen wird, sind die dort getätigten Angaben 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.

1. Zielsetzung des Gesetzes (§ 1 SGleiG)

1.1 In den diesem Bericht vorangehenden Zeiträumen (2005 bis 2008) wurde in den Streitkräften die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern berücksichtigt und im dienstlichen Schriftverkehr weitestgehend eingehalten. 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

² Bundestagsdrucksache 16/7920, S. 15 ff.

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 angewendet. Dabei wurden bestehende Erlasse und Richtlinien anlassbezogen an die sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen angepasst. Der „Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung von Soldatinnen und Soldaten“ vom 16. Januar 2009 wird dazu vollumfänglich von allen Seiten als Hilfestellung angenommen und beachtet. Außerdem wird die militärische Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig im Rahmen der Änderung von Vorschriften, Weisungen, Erlassen und Befehlen eingebunden. Die korrekte Umsetzung der sprachlichen Gleichbehandlung bedingt allerdings teilweise, insbesondere in langen Textpassagen oder Vorschriften, eine subjektive Verschlechterung des Lese- bzw. Sprachflusses.

1.2 Das Erfordernis, Dienstgradbezeichnungen in weiblicher Form einzuführen, wurde im aktuellen wie auch bereits in den vergangenen Berichtszeiträumen zuvor übereinstimmend abgelehnt.

Die vorhandenen Dienstgradbezeichnungen sind Teil der militärischen Tradition der Bundeswehr und haben sich in den Streitkräften verfestigt. Sie werden heute als „geschlechtsneutral“ angesehen. Eine „Verweiblichung“ der Dienstgrade wird weitestgehend als unpassend, zweideutig oder gar diskriminierend angesehen. Die ganz überwiegende Mehrheit der Soldatinnen lehnt daher weibliche Dienstgradbezeichnungen ab. Der Zusatz „Frau“ bzw. „Herr“ zum Dienstgrad drückt in angemessener Form den geschlechtlichen Unterschied aus.

2. Grundsätze (§ 2 SGleIG)

Hinsichtlich der vergangenen Berichtszeiträume 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 des Bundesministeriums der Verteidigung – 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 vielmehr in der Umsetzung des Prinzips 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 Multiplikatorausbildungsprogramm „Partnerschaftlich Handeln“ in den Streitkräften umgesetzt. In den Laufbahnlehrgängen

wurde das Prinzip „Gender Mainstreaming“ entweder als eigenes Thema oder im Rahmen der Unterrichtung über die Gleichstellung/Gleichbehandlung ausgebildet.

Für den aktuellen Berichtszeitraum kann festgestellt werden, dass sich die Verpflichtung der Vertragspartner des Amsterdamer Vertrages zur aktiven und integrierten Gleichstellungspolitik im Sinne des „Gender Mainstreaming“ auf nationaler Ebene zunächst in der GGO der Bundesministerien (Kapitel 1 § 2: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden.“) niederschlägt. Für die Bundeswehr regelt der § 2 Absatz 2 SGleIG: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststellen und bei deren Zusammenarbeit zu berücksichtigen.“

Vor diesem Hintergrund findet auch weiterhin regelmäßig das Seminar „Partnerschaftlich Handeln – Weiterbildung der Multiplikatoren und Erfahrungsaustausch“ statt.

Innerhalb dieses Seminars wird dem Leitprinzip des „Gender Mainstreaming“ durch die Unterrichtung der ihm immanenten Inhalte Rechnung getragen. Fachlich bedeutet dies die Wissensvermittlung in den Bereichen „Gender Mainstreaming“ – Männer und Frauen in der Bundeswehr, sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz, Mobbing, Stalking sowie Vereinbarkeit von Familie und Dienst. Wesentliche rechtliche Grundlagen bilden neben dem SGleIG und dem Soldatinnen- und Soldatengleichbehandlungsgesetz (SoldGG) auch Einzelgesetze sowie Erlasse des Bundesministeriums der Verteidigung, die sich beispielsweise mit den Bereichen Teilzeit, Mutterschutz und/oder Elternzeit/Elterngeld befassen. Neben der theoretischen Wissensvermittlung werden auch ein psychologisch angeleitetes Kommunikationstraining sowie die Vorstellung des Bundeswehrsozialdienstes angeboten.

Außer in dem Seminar „Partnerschaftlich Handeln – Weiterbildung der Multiplikatoren und Erfahrungsaustausch“ wird das Leitprinzip des „Gender Mainstreaming“ am Zentrum Innere Führung auch in weiteren unterschiedlichen Lehrgängen vermittelt.

Daneben ist das Thema „Gender Mainstreaming“ Bestandteil des Seminars „Organisation und Geschlecht – Gender und Militär“, das im Stabsoffizierlehrgang angeboten wird. In den Stabsoffizierlehrgängen 3/09, 2/10 und 3/10 wurde das o. g. Seminar durchgeführt und das Thema „Gender Mainstreaming“ behandelt. Das Seminar wird 2011 für alle drei geplanten Stabsoffizierlehrgänge angeboten. Im gleichen Seminar wird das eng verwandte Thema „Managing Diversity/Diversitymanagement“ behandelt. Seminarinhalt des Seminars „Organisation und Geschlecht – Gender und Militär“ ist (gem. Seminarbeschreibung):

„Mittels Input-Vorträgen und Textarbeit soll zunächst organisationssoziologisches und organisationswissenschaftliches Grundlagenwissen vermittelt und anschließend ausgehend vom biologischen Begriff des Geschlechts die Gender-Perspektive entwickelt werden. Im Weiteren soll dann die Bedeutung von Geschlecht/Gender für Organi-

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

sationen betrachtet werden. Die so erworbenen Kenntnisse und Blickwinkel werden anschließend auf die Organisation Militär und hier auch auf die Bundeswehr angewandt⁴. Das SGleIG wird auch auf dem Lehrgang KpFw SK⁴ vermittelt. In der entsprechenden Ausbildungsweisung ist als Richtziel ausgebracht: „Die Lehrgangsteilnehmerinnen und Lehrgangsteilnehmer können die Bestimmungen des Personalmanagements für Unteroffiziere und Mannschaften im Grundbetrieb und im Einsatz anwenden, sowie die Grundlagen und Bestimmungen für das Soldatenbeteiligungsgesetz, das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz und das Bundespersonalvertretungsgesetz bewerten.“

In Laufbahnlehrgängen des Heeres wird dieses Thema in der Ausbildung „Partnerschaftliches Handeln“ als eigenständiges Thema umgesetzt.

Das Prinzip „Gender Mainstreaming“ ist ab dem II. Quartal 2011 informativ im Feldwebel-lehrgang AMT im Ausbildungsteilgebiet „Menschenführung in den Streitkräften“ integriert.

In der Ausbildung der Luftfahrzeugbesatzungen ist „Partnerschaftliches Handeln“ über Dienstgradgrenzen und Geschlechter hinweg im Rahmen des „Crew-Ressourcen-Management“ vorgegebenes Ausbildungsthema.

In den Laufbahnlehrgängen der Luftwaffe ist das Prinzip „Gender Mainstreaming“ zielgruppenorientiert als Lerninhalt in verschiedenen Fächern abgebildet.

Als eigenes Thema ist es Bestandteil der weiterführenden lehrgangsgebundenen allgemeinmilitärischen Ausbildung der Offiziere der Luftwaffe.

Bei der Marine erfolgen Unterrichtungen zum Gleichstellungsrecht u. a. im:

- Offizierlehrgang Militärfachlicher Dienst
- Einheitsführerlehrgang
- Kommandeurlehrgang

In der Allgemeinen Grundausbildung werden das Gleichstellungsgesetz und seine Anwendung im Rahmen des Unterrichts über die Beteiligungsrechte behandelt.

Soldatinnen und Soldaten des SanDst werden in den Laufbahnlehrgängen an der Sanitätsakademie der Bundeswehr und in der Grundausbildung im Sanitätslehrregiment mit den Inhalten des SGleIG vertraut gemacht. Weiterhin wird das Thema im Rahmen der Führerausbildung unterrichtet. Diese Vorgehensweise hat sich uneingeschränkt bewährt.

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.

Daher sollten in den Ländern, in denen Frauen gegenüber kulturbedingt eine nur geringe Akzeptanz vorhanden ist, Soldatinnen weiterhin nur im Ausnahmefall als alleinige Kontaktperson eingesetzt werden.

4. Anzeigen zur Personalwerbung (§ 6 SGleIG)

Während des vergangenen und im aktuellen Berichtszeitraum wurden Anzeigen zur Personalwerbung geschaltet, in denen sowohl weibliche als auch männliche Berufsbezeichnungen verwandt wurden (z. B. Pilotin/Pilot). Diese bereits im vorausgehenden Berichtszeitraum geschalteten Anzeigen mit weiblichen und männlichen Berufsbezeichnungen sowie dem Hinweis auf das besondere Interesse des Arbeitgebers Bundeswehr an Bewerbungen von Frauen und deren bevorzugter Einstellung bei gleicher Qualifikation wurden unverändert auch in 2009/2010 weitergeführt (Abbildung 10). Spezifische Erkenntnisse, welche Wirkung diese Anzeigen zur Personalwerbung in der Zielgruppe entfalten oder ob diese als auslösendes Moment einer Bewerbung zu bewerten sind, liegen nicht vor, da entsprechende Daten nicht erhoben werden.

Abbildung 10

The advertisement is for the Bundeswehr (German Federal Armed Forces) and promotes a career path as an officer. It features three small images: a woman in a pilot's uniform, a man in a flight helmet, and a man in a military uniform. The text is in German and includes the following elements:

- Logo: Bundeswehr, Karriere mit Zukunft.
- Headline: Entschieden gut. Gut entschieden: Ihre Karriere als Offizier.
- Sub-headline: Studieren mit Gehalt.
- Text: Sie suchen einen interessanten Beruf mit Führungsverantwortung und nicht alltäglichen Herausforderungen? Sie suchen eine akademische Ausbildung unter optimalen Bedingungen?
- Call to action: Bewerben Sie sich jetzt als Offizier!
- Website: www.bundeswehr-karriere.de
- Contact: Persönliche Beratung: 0800 / 980 08 80 (bundesweit kostenfrei)
- Additional text: Bewerbungen von Frauen sind erwünscht. Sie werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt.

5. Annahmeverfahren/Einstellung (§ 7 SGleIG)

5.1 Während des vergangenen und im aktuellen Berichtszeitraum konnten sämtliche Bewerberinnen, die das

⁴ Streitkräfte

erforderliche Anforderungs- und Qualifikationsprofil – ggf. unter Anwendung einer Vorauswahl – aufwiesen, zur Eignungsfeststellung eingeladen werden.

5.2 Der Bewerbungsrückgang für die Laufbahnen der Offiziere hielt in 2009 zunächst weiter an. Für die Einstellungstermine 2010 war erstmals wieder ein signifikanter Anstieg der Bewerbungsumfänge um etwa 6 Prozent zu verzeichnen. Der Anteil der Bewerberinnen für die Laufbahn der Offz TrD ist dabei jedoch geringfügig auf 17 Prozent (minus ein Prozent) und für die Laufbahn der Offz SanDst auf 60 Prozent (minus zwei Prozent) abgeunken.

Das hohe Bewerbungsaufkommen für die Laufbahnen der Mannschaften, Unteroffiziere und Feldwebel in 2009 setzte sich bis zum Frühjahr 2010 fort. Beginnend ab Mai 2010 war zunächst ein leichter und ab Mitte 2010 ein signifikanter Rückgang des Bewerbungsaufkommens zu konstatieren, so dass die Umfänge im Jahresvergleich insgesamt hinter dem Vorjahr zurückblieben. Hierbei ist jedoch der prozentuale Anteil der Bewerberinnen gegenüber dem Vorjahr wieder leicht angestiegen. Während die Laufbahnen der Offiziere unverändert von den doppelten Abiturjahrgängen in den Bundesländern profitieren, sind die maßgeblichen Gründe für den Bewerbungsrückgang in den Laufbahnen der Mannschaften, Unteroffiziere und Feldwebel insbesondere in demografischen Aspekten, in gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen (z. B. Wertewandel, körperliche Leistungsfähigkeit) sowie in einem durch die anziehende Konjunktur für die militärische Personalgewinnung erhöhten Konkurrenzdruck auf dem Ausbildungsmarkt zu suchen.

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 Laufbahnen der Offiziere) war im vergangenen Berichtszeitraum eine paritätische Besetzung der Prüfungskommissionen mit Frauen und Männern nicht durchgängig gegeben (z. B. aus 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.

Auch während des aktuellen Berichtszeitraumes konnte in der Gruppe Offizierbewerberprüfzentrale und in den Zentren für Nachwuchsgewinnung die paritätische Besetzung der Prüfungskommissionen (§ 7 Absatz 3 SGLG) mit Frauen und Männern nicht durchgängig sichergestellt werden. Dies ist weiterhin auf die noch nicht im geforderten Umfang verfügbaren weiblichen Prüfoffiziere zurückzuführen. Bewerberinnen wurden aber auch diesmal soweit als möglich den Prüfungskommissionen zugeordnet, in denen weibliches Prüfpersonal vorhanden war.

Im Berichtszeitraum 2009/2010 wurden in den Zentren für Nachwuchsgewinnung die Prüfgespräche mit Bewerberinnen zu etwa 96 Prozent (2007/2008: ca. 74 Prozent), in der Gruppe Offizierbewerberprüfzentrale zu rund 71 Prozent (2007/ 2008: ca. 61 Prozent) mit Psychologinnen und weiblichen Prüfoffizieren durchgeführt. Diese Situation hat sich demnach im Sinne der Gleichstellung deutlich verbessert.

Derzeit sind bei den Zentren für Nachwuchsgewinnung und der Gruppe Offizierbewerberprüfzentrale insgesamt 35 Psychologinnen und ein weiblicher Prüfoffizier eingesetzt. Durch Personalveränderungen konnte der Anteil an weiblichem Prüfpersonal im Berichtszeitraum auf nunmehr etwa ein Drittel der vorgesehenen Gesamtstärke erhöht werden. Ein Zusammenhang zwischen der Anzahl der „geeignet“ geprüften Bewerberinnen und der Anzahl von Prüferinnen, die an der Eignungsfeststellung von Bewerberinnen beteiligt sind, ist nach wie vor nicht zu erkennen.

5.3 Weder im vergangenen noch im aktuellen Berichtszeitraum kam es bei den Zentren für Nachwuchsgewinnung oder in der Gruppe Offizierbewerberprüfzentrale zu Fällen gleicher Qualifikation, in denen nach § 7 Absatz 1 Satz 2 SGLG (schwerwiegende Gründe in der Person des Mitbewerbers) zu entscheiden gewesen wäre.

5.4 Zu den Bewerbungs- und Einstellungszahlen im Vergleich Frauen/Männer wurde im Zweiten Erfahrungsbericht festgestellt, dass der prozentuale Anteil der Bewerberinnen für die Laufbahnen der Offiziere 2007 und 2008 bei 22 Prozent lag. Der Frauenanteil bei den Einstellungen in die Offizierlaufbahnen betrug 2007 insgesamt 20 Prozent und 2008 insgesamt 19 Prozent.

Während der Anteil an Bewerberinnen für die Laufbahnen der Offiziere im Jahr 2009 bei 24 Prozent lag und letztlich zu 21 Prozent Einplanungen von Offizieranwärterinnen führte, war im Jahr 2010 ein Bewerbungsanteil von 23 Prozent mit Einplanungen in Höhe von 20 Prozent zu verzeichnen. Die Differenz zwischen Bewerbungs- und Einplanungsumfang ist unverändert den speziellen Verwendungs- und Studienwünschen der Bewerberinnen geschuldet.

Der Anteil der Bewerberinnen für die Laufbahnen der Mannschaften, Unteroffiziere und Feldwebel bewegte sich im aktuellen Berichtszeitraum mit geringfügig positivem Anstieg bei etwa 17 Prozent. Der Anteil an Einplanungen von Frauen in diese Laufbahnen betrug durchgängig etwa 15 Prozent.

Der überwiegende Teil der Bewerberinnen interessierte sich dabei laufbahnübergreifend vornehmlich für Verwendungen in den Bereichen Sanitätsdienst, Stabsdienst und Logistik. Diese Verwendungen, insbesondere im Stabsdienst und in der Logistik, sind aber auch bei den männlichen Bewerbern stark nachgefragt. Da der Bedarf der Streitkräfte die verfügbaren Einplanungsmöglichkeiten bestimmt, ist unter Berücksichtigung von Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber ggf. eine Bestenauswahl durchzuführen, mit der Folge, dass absehbar nicht allen Geeigneten eine entspre-

chende Einplanungsmöglichkeit aufgezeigt werden kann. Dies trifft jedoch auf Bewerberinnen und Bewerber gleichermaßen zu.

Für detaillierte Informationen zur Entwicklung des Bewerbungsaufkommens und den daraus für den Berichtszeitraum resultierenden Einstellungen wird auf Nr. B. 2 dieses Berichtes (Bewerbungen und Einstellungen) verwiesen.

5.5 Bereits im vergangenen Berichtszeitraum 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, Papier- und Bleistifttests, Gruppensituationsverfahren (interaktive Gruppenaufgaben, Rollenspiele, Diskussionen, Vortrag usw.), Persönlichkeitsfragebögen, Vorstellungsgespräch (Interview) und simulationsgestützte „Arbeitsproben“. Zur Feststellung der körperlichen Eignung wurde ein Test zur Überprüfung der körperlichen Leistungsfähigkeit und der Trainierbarkeit durchgeführt.

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 gewesen. In den jeweiligen „Bestimmungen zur Methodik der Eignungsfeststellung“ wurden Ablauf, Inhalte (Eignungsmerkmale, Testverfahren, Prüfstationen) und Bewertungsregeln definiert.

Diese Verfahrensweisen haben sich bewährt und sind daher noch immer gültig.

6. Auswahlentscheidungen beim beruflichen Aufstieg (§ 8 SGLiG)

6.1 Im Zweiten 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 auch für den Zeitraum des Dritten Erfahrungsberichtes eine auf Eignung, Befähigung und Leistung begründete Auswahl und Verwendung von Sol-

datinnen 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 der Grundlage von Beurteilungen, Lehrgangsergebnissen und anderen belegten Qualifikationen und Fähigkeiten festgestellt.

6.2 Während des Berichtszeitraumes des Zweiten 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 acht, bei der Beförderung zum Hauptfeldwebel/Hauptbootsmann vier und bei der Beförderung zum Stabsgefreiten 208 Fälle. Bei der Auswahl zum Bootsmannwärter und zur Bootsmannwärterin wurde einmal das Stichauswahlkriterium „Frau“ angewandt.

Auch in den Jahren 2009/2010 kamen im Rahmen von Auswahlentscheidungen für die Beförderung und Einweisung von Soldatinnen und Soldaten Fälle gleicher Qualifikation, in denen nach § 8 Absatz 1 SGLiG zu entscheiden war, nur in geringem Umfang vor. Bei der Beförderung zum Oberstabsarzt waren es im Jahr 2009 insgesamt 16, im Jahr 2010 sechs Fälle, zum Hauptmann im Jahr 2010 ein Fall, zum Stabsgefreiten im Jahr 2009 insgesamt 169, im Jahr 2010 insgesamt 188 Fälle und zum Hauptgefreiten im Jahr 2009 insgesamt 36 Fälle.

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 sind damit naturgemäß höher.

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).

6.3 Eine paritätische Besetzung der Prüfungskommissionen mit Frauen und Männern (§ 8 Satz 4 SGLiG) war weder im vergangenen noch im aktuellen Berichtszeitraum durchgängig gegeben. Der geringe Frauenanteil hing damit zusammen, dass sich die Wahrnehmung der Tätigkeit in einer Prüfungskommission nach den STAN-Dienstposten⁵ richtete. Eine stärkere Beteiligung von Frauen in diesem Bereich hing daher vom Vorhandensein geeigneten weiblichen Personals für die Dienstpostenbesetzung ab. Bisher werden (noch) keine Frauen auf den Dienstposten verwendet, die zu einer Teilnahme als stimmberechtigte Teil-

⁵ Stärke- und Ausrüstungsnachweisung (STAN)

nehmer an Auswahlkonferenzen führen. Auch bezogen auf die Offiziere in der Laufbahn des SanDst der Bundeswehr ist eine paritätische Besetzung der Konferenzen zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht möglich, erscheint jedoch bei mindestens gleichbleibender Personalentwicklung langfristig möglich zu werden.

6.4 Wie schon im Berichtszeitraum 2007/2008 sind auch im Berichtszeitraum 2009/2010 keine Fälle zu verzeichnen, in denen spezifische, durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten (§ 9 Absatz 1 Satz 2 SGLiG) zu berücksichtigen gewesen wären.

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

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 -teilnehmer 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 und 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“ wurde 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.

Der grundsätzliche Bedarf an standortpräsenten Tagesmüttern oder -vätern ist vorhanden. Die Truppenteile gestalten Dienstabläufe wenn immer möglich so, dass bei Bedarf Kinderbetreuung sichergestellt werden kann. Auf der Basis intensiver Absprachen zwischen betroffenen Soldaten und Soldatinnen, der militärischen Gleichstellungsbeauftragten und den jeweiligen Vorgesetzten konnten in der Regel individuelle und pragmatische Lösungen gefunden werden.

Im Heer haben sich die Möglichkeiten, die im Rahmen der notfallmäßigen Kinderbetreuung geboten werden (z. B. Eltern-Kind-Arbeitszimmer) grundsätzlich gut etabliert.

Soweit es die Unterstützung im Rahmen der Kinderbetreuung bei Lehrgängen betrifft, ist festzustellen, dass bei frühzeitiger Kenntnis von einer Lehrgangsabstellung eines Soldaten/einer Soldatin mit Kind, eine entsprechende Hilfe bzw. geeignete Unterbringung (Stube, KITA-Betreuung) gewährleistet werden kann. Besonders bewährt haben sich auch flexible Dienstzeitregelungen für Soldaten/-innen mit jungen Kindern. Oft konnte hier in Zusammenarbeit mit der militärischen Gleichstellungsbeauftragten, der Militärseelsorge und der betroffenen Einheit eine schnelle Lösung über flexible Arbeitszeiten gefunden werden, die für alle Parteien von Vorteil waren. Trotz aller Möglichkeiten des Dienstherrn wird von betroffenen Soldatinnen und Soldaten die Betreuung ihrer Kinder im vertrauten Umfeld nach wie vor bevorzugt.

Bei der Luftwaffe haben sich Eltern-Kind-Arbeitszimmer sowie flexible Dienstzeitmodelle in Absprache mit den Disziplinarvorgesetzten ebenfalls als gangbare Ansätze für kurzzeitige Problemlösungen erwiesen. Letztlich stellen sie aber keine Alternative zu langfristigen Betreuungsmöglichkeiten dar. Insbesondere bei Vollzeit- und Schichtdienstleistenden wird die Kinderbetreuung als ein relevantes Problem gesehen. Zum Einen wird anlass- und auf den Einzelfall bezogen durch die Vorgesetzten Hilfe angeboten und zum Anderen hat es sich bewährt, die militärische Gleichstellungsbeauftragte einer Höheren Kommandobehörde der Luftwaffe als zentrale Ansprechpartnerin für den nachgeordneten Bereich in das Thema einzubinden. Auch werden die Anfragen auf eine Unterbringung von Lehrgangsteilnehmerinnen mit Kind häufiger. Daher dürfte sich insbesondere bei Lehrgängen die Einrichtung von Eltern-Kind-Zimmern als sinnvoll erweisen. Bei Lehrgangsteilnehmerinnen, die in Begleitung ihres Kindes an einem Lehrgang teilnehmen, stellt sich jedoch zuweilen auch die flexible Kinderbetreuung während der Dienstzeit als Problem dar.

Auch bei der Marine werden häufig individuelle Lösungen im Rahmen einer flexiblen Dienstzeitgestaltung mit den Vorgesetzten getroffen, die dann eine Betreuung des Kindes erlauben. Die Unterbringung der Kinder von Lehrgangsteilnehmern und -innen ist immer eine höchst individuelle und komplexe Planungsherausforderung. Hier leisten die militärische Gleichstellungsbeauftragte, der örtliche Militärseelsorger, der örtliche Personalrat oder die Dienststelle im Rahmen ihrer leider meist sehr beschränkten Möglichkeiten (verfügbare und geeignete Räumlichkeiten) Unterstützung.

Großen Zuspruch erfahren auch Projekte, bei denen Tagesmütter zur Kleinkindbetreuung an Standorten eingesetzt werden. Bewährt haben sich gerade im ZSanDstBw mit seinem hohen Frauenanteil die individuelle Dienstgestaltung und die Kreativität von Vorgesetzten in der Ausformung/Flexibilisierung von Dienstzeiten. Allerdings sind die Möglichkeiten der flexiblen und individuellen Festlegung der Dienstzeiten vor diesem Hintergrund nahezu ausgeschöpft.

Die Einrichtung von Eltern-Kind-Arbeitszimmern hat sich für kurzfristige Betreuungseingänge uneingeschränkt bewährt. Kritischer wird weiterhin die dauerhafte Kinder-

betreuung gesehen, insbesondere für unter 3-Jährige. An vielen Standorten steht keine ausreichende Betreuungskapazität zur Verfügung. Zudem sind die angebotenen Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen nicht an den Erfordernissen des militärischen Dienstes ausgerichtet. Die Herausforderungen, denen sich erziehende Elternteile stellen müssen, wenn sie zu Lehrgängen o. Ä. kommandiert werden, sind immer individuell und nur punktuell durch entsprechende Unterstützungsmaßnahmen des Dienstherrn zu lösen oder abzumildern. Dazu gehören bei Soldatinnen und Soldaten aber nicht nur Lehrgänge, sondern auch Einsatzvorbereitung, Truppenübungsplatzaufenthalte und dienstliche Veranstaltungen außerhalb der normalen Dienstzeit am Standort oder außerhalb des Standortes.

7.2 Spezielle Angebote (in Bezug auf Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung) für Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten und/oder in Teilzeitbeschäftigung wurden bislang nicht 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 oder Organisation eines Kindergartenplatzes „vor Ort“) für die Vereinbarkeit von Familie und Dienst einen Sozialausschuss eingerichtet.

Die verstärkte Zusammenarbeit mit Kommunal- bzw. Kreisverwaltung mit dem Ziel der Erweiterung und Zugangsmöglichkeiten bei Krippenplätzen für bis 3-jährige sowie die Erweiterung der Öffnungszeiten, die der Beanspruchung im Soldatenberuf gerecht werden, hat sich 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.

Generell wurde im letzten Berichtszeitraum die Unterstützung vor Ort wegen der regionalen Unterschiedlichkeiten als zweckmäßig und auch hinreichend angesehen.

Als Problem wurde 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 Unterstützungsmöglichkeiten beschränken sich derzeit noch auf die Hilfe und Unterstützung bei der Organisation von Betreuungsmöglichkeiten, nicht aber auf finanzielle Hilfen. Zurzeit liegt aber eine mit den beteiligten Organisationsbereichen abgestimmte und durch den Generalinspekteur der Bundeswehr gebilligte Militärische Forderung zur Änderung des SGLiG vor. Danach können nach einer gesetzlichen Änderung, die zurzeit vorbereitet wird, bei Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen entstehende zusätzliche Kosten in einem bestimmten Umfang erstattet werden.

Diese angestrebte Änderung des SGLiG zur Übernahme der zusätzlichen Kinderbetreuungskosten wird in den Streitkräften insgesamt als zielführend bewertet.

Als Schlüssel zu einer kontinuierlichen Verbesserung bzw. Verfestigung der Kinderbetreuung wird im Heer eine weitere Intensivierung der Zusammenarbeit mit kommunalen Gremien und „Anbietern“ gesehen. Diese hat das Ziel, die Zugänglichkeit von Krippenplätzen und ggf. temporären Betreuungsalternativen zu erweitern und zu verbessern, wobei wegen der zahlreichen regionalen Unterschiede immer standortbezogene Betrachtungen anzustellen sind, um die Verbesserungen (z. B. Öffnungszeiten, Flexibilität, Angebot Kleinkinderbetreuung) zu erreichen.

Als Kernpunkt familienfreundlicher Gestaltung wird die möglichst frühzeitige Information über bevorstehende Kommandierungen oder Versetzungen gefordert. Damit würde ausreichend Zeit und Gelegenheit geboten, sich selbständig am neuen Standort kundig zu machen. Eine Unterstützung bieten dabei die Standortbroschüren, die aus Sicht des Heeres um die hier aufgezeigten Informationinhalte erweitert werden könnten.

Neben den bereits genannten Erfordernissen stellt für die Luftwaffe, wegen der meist unregelmäßigen Dienstzeiten und der i. d. R. hohen Arbeitsbelastung bei einer Teilnahme an einem Laufbahnlehrgang, die Organisation der parallelen Kinderbetreuung oftmals ein kaum zu lösendes Problem dar. Die zurzeit durchgeführte Erhöhung der Zahl von Eltern-Kind-Zimmern mit Unterbringungsmöglichkeit für eine Betreuungsperson auf nunmehr insgesamt 200 sollte auch an den Lehrgangsorten zu einer merklichen Entlastung führen.

Nach Auffassung der Marine wäre es sinnvoll zu prüfen, ob auch Betreuungseinrichtungen für (Klein-) Kinder an Ausbildungseinrichtungen der Bundeswehr (s. Führungsakademie der Bundeswehr mit einem großen Kindergarten auf dem Kasernengelände) aufgebaut werden können. Die anstehende Umstrukturierung – verbunden mit der Zusammenlegung von Standorten – bietet möglicherweise auch die Chance, bei Zusammenfassung von Dienststellen und Ausbildungseinrichtungen solche Betreuungseinrichtungen, im Einvernehmen mit den Kommunen, gleich mit vorzusehen.

Bei allen Maßnahmen in Bezug auf die Familienbetreuung ist allerdings, wie bereits in der Stellungnahme 2009 berichtet, weiterhin Hilfe zur Selbsthilfe angesagt.

7.3 Angesichts der Tatsache, dass die Öffnung aller Bereiche der Bundeswehr für Frauen erst Anfang 2001 möglich war und unter Berücksichtigung der laubahnrechtlich bedingten Dienstgradstrukturen, wurde im Zusammenhang mit dem vergangenen Berichtszeitraum dargestellt, dass der Personalentwicklung folgend im neuen Berichtszeitraum zunehmend Soldatinnen mit Leitungs- und Referentinnenaufgaben beauftragt werden.

Tatsächlich hat sich die Anzahl von Soldatinnen in den Streitkräften durch die Zunahme an Dienst- und Lebenserfahrung u. a. auch in der Verwendung als Einheitsführerin

oder Hörsaalleiterin, weiter erhöht. Diese Soldatinnen nehmen im Rahmen ihrer Aufgaben damit Ausbildungs-, Leitungs- und Referentinnenaufträge wahr. Hinsichtlich der genauen Anzahl von Referentinnen im aktuellen Berichtszeitraum liegen keine Erkenntnisse vor, da es eine systematische, geschlechterspezifische Erfassung von Vortragenden nicht gibt.

8. Gleichstellungsplan (§ 11 SGLeiG)

8.1 Bis auf wenige Ausnahmen traten die zweiten militärischen Gleichstellungspläne überwiegend in der zweiten Jahreshälfte 2010 in Kraft. Die Gleichstellungspläne sind insbesondere auch ein Instrument der Personalentwicklung. Die Umsetzung ist besondere Verpflichtung der militärischen Personalführung. Allerdings ist festzustellen, dass die Gleichstellungspläne auch im aktuellen Berichtszeitraum wenig Einfluss auf die Personalentwicklung und die Erreichung der Quoten haben.

Dies liegt zum Einen darin begründet, dass sich die Nachwuchs- bzw. Bewerbungslage nicht nach den Quoten der Gleichstellungspläne richtet. Zum Anderen erfolgt die Nachbesetzung freier bzw. frei werdender Dienstposten durch die Zentralen Personal bearbeitenden Stellen im Rahmen einer Bestenauswahl. Nur bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung wird einer Soldatin der Vorzug gegeben. Dennoch sind die Gleichstellungspläne ein probates Mittel, um in den einzelnen Dienststellen die Ziele des SGLeiG zu beschreiben, zu definieren, sich damit auseinanderzusetzen und diese dann für sich umzusetzen.

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 (siehe Teil E). Im Bereich Teilzeitbeschäftigung war ein Anstieg zu erkennen.

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. ihre Aktualisierung beschränkten sich daher im Wesentlichen auf die Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst, wie z. B. Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit.

8.2 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. Allerdings ha-

ben in vielen Dienststellen, insbesondere den regionalen Sanitätseinrichtungen, 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.

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 schon im Zweiten Erfahrungsbericht auf die Möglichkeit der flexiblen Dienstzeitgestaltung einschließlich der Teilzeitbeschäftigung verwiesen.

Im aktuellen Berichtszeitraum haben sich die Rahmenbedingungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst im Vergleich zu den vergangenen Berichtszeiträumen nicht wesentlich geändert. Nach wie vor lassen sich in erster Linie über die Organisation des Dienstes (Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit, Elternzeit, Betreuungsurlaub, Gleitzeit, Pendlerregelung sowie 40-Std.-Woche) günstige Rahmenbedingungen schaffen, um Familie und Dienst zu vereinbaren.

So werden insbesondere Teilzeitleösungen zunehmend genutzt und haben sich als besonders attraktiv bewährt. Die Gestaltung individueller bzw. flexibler Dienstzeiten gewinnt insbesondere an Dienststellen, die die Möglichkeit zur gleitenden Dienst- und Arbeitszeit anbieten, an Bedeutung. Allerdings sind in manchen Bereichen Grenzen gesetzt. So bestehen bspw. im Heer Schwierigkeiten bei der Umsetzung der flexiblen Dienstzeit an Dienststellen im Ausbildungs- und Lehrbetrieb. Hier werden im Zusammenwirken aller Beteiligten vor Ort kreative, flexible Regelungen der Dienst- und Arbeitszeiten für Soldatinnen und Soldaten mit familiären Verpflichtungen gefunden. Lehrgangsteilnehmer und -teilnehmerinnen werden mit Begrüßungsschreiben frühzeitig über die zeitliche Gestaltung der Lehrgänge informiert (Familienheimfahrten, Ausbildungsvorhaben über Wochenende etc.). Darüber hinaus wurden an zwei Schulen sogenannte „Anspruchstellen Familienfragen“ eingerichtet, die Hilfestellungen bei der Umsetzung der Bestimmungen für Elternzeit, Teilzeit und Telearbeit geben sowie vermittelnd tätig werden.

Im Bereich der Marine setzt die Dienstpostenstruktur auf Schiffen und Booten den Gestaltungsmöglichkeiten zur Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst Grenzen. Daher konnten primär in den landgebundenen Organisationsanteilen der Flotte und in den Dienststellen des Marineamtsbereiches Teilzeit und Telearbeit, wo immer möglich, angeboten und bedarfsabhängig realisiert werden.

Ein bisher zu wenig betrachteter Teilaspekt für die Vereinbarkeit von Familie und Dienst ist insbesondere für die seegehenden Einheiten der Flotte eine verlässliche Planbarkeit von Abwesenheiten sowie die Informationsversorgung an Bord und die der Angehörigen daheim. Ergänzend sind der gesicherte Kontakt nach Hause (Email und Telefon im Auslandshafen) und die zuverlässige Postver-

sorgung eine grundlegende Voraussetzung, um den Besatzungsangehörigen und ihren Familien die lange Trennung voneinander zu erleichtern. Mehrbesatzungskonzepte für seegehende Einheiten der Flotte sind ein Instrument zur Gestaltung planbarer Abwesenheitszeiten verbunden mit einer Begrenzung der individuellen Abwesenheitsbelastung.

Insgesamt jedoch wächst zunehmend die Erkenntnis, dass man mit einer erhöhten Flexibilität der Dienstgestaltung die Ziele besser vereinbaren kann. Hier sind deutliche Fortschritte erkennbar.

9.2 Die gesetzliche Auflage des § 13 Absatz 3 SGleig, nach der die Dienststelle bei Teilzeitbeschäftigten darauf zu achten hat, dass diese eine ihrer ermäßigten Arbeitszeit entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten, woraus sich aber wiederum für die anderen Soldatinnen und Soldaten der Dienststelle keine unzumutbaren dienstlichen Mehrbelastungen ergeben 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 vor allem an personalwirtschaftlichen Kompensationsmöglichkeiten (Mehrfachnutzung von Dienstposten, Schwangerschaftsvertretung, Kurzfristeinstellungen zur Abdeckung von Elternzeit und Betreuungsurlaub).

In den Jahren 2007/08 hatten 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 Wehrrübende. Der Einsatz von Wehrrübenden 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 befindenden 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. SanDst, Führungsunterstützung oder Logistik) insbesondere für Schulen beklagenswert, da 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.

Im aktuellen Berichtszeitraum haben sich diese Rahmenbedingungen nicht wesentlich geändert. Im Bereich der Streitkräftebasis findet in weiten Teilen auch heute bei Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung eine Umverteilung von Teilaufgaben statt.

Auch das Heer und die Luftwaffe bestätigen die im letzten Erfahrungsbericht gemachten Aussagen. Die Belastungen steigen weiterhin, vor allem bei Kommandierungen zu Auslandseinsätzen. Die immer wieder auftretenden Vakanzen sind durch personalwirtschaftliche Kompensationsmöglichkeiten auszugleichen – aufgrund der Besonderheiten des Soldatenberufes ist leider kein kurzfristiger Ersatz auf dem „offenen Arbeitsmarkt“ zu finden. Im Rahmen der Teilzeitbeschäftigung besteht jedoch die Möglichkeit, die im Haushaltsplan ausgebrachten Planstellen anteilig zu nutzen. Dieses wird bei der Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der Planstellenbewirtschaftung vollumfänglich angewandt. Damit ist es möglich, einen Dienstposten z. B. durch zwei Halbtagskräfte zu besetzen. In diesem Zusammenhang wird oft die Forderung nach einem strukturellen Vorhalt von Dienstposten für familienbedingte Abwesenheiten im neuen Personalstrukturmodell erhoben.

Im Bereich des SanDst ergaben sich insbesondere im Bereich der Ärzte für die Gestellung für besondere Auslandsverwendungen zum Teil unzumutbare Belastungen für die in Vollzeit im Dienst befindlichen Soldaten und Soldatinnen. Die in Teilzeit beschäftigten Soldaten und Soldatinnen können nicht oder nur in Ausnahmefällen für einen solchen Einsatz herangezogen werden. So kann die fehlende Arbeitskraft der Teilzeitbeschäftigten im Rahmen der ärztlichen Versorgung in einigen Dienststellen nur durch den Einsatz von Vertragsärzten annähernd kompensiert werden.

Zur Reduzierung der Belastungen sind zurzeit mehrere Maßnahmen in der Umsetzung bzw. werden geprüft. So läuft derzeit die Abstimmung, ob eine Gesetzesänderung des § 30a Soldatengesetz zur „Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung auch von weniger als der Hälfte der Rahmendienstzeit während des Anspruchs auf Elternzeit“ zeitnah umgesetzt werden kann.

Die „Nutzung von Leerstellen bei einer Elternzeit von sechs Monaten“ konnte in das Haushaltsgesetz 2011 eingebracht werden und wird durch die Personal bearbeitenden Stellen seit Beginn des Jahres konsequent umgesetzt.

Die Personalbearbeitenden Stellen begrenzen den Zeitraum der Bewilligung von Teilzeitarbeit in der Praxis auf die vorgesehene Verwendungsdauer der Soldatin/des Soldaten, im Regelfall auf drei Jahre. Angestrebt wird weiterhin die Möglichkeit, analog der anteiligen Nutzung von Planstellen, auch anteilige Dienstpostenbesetzungen vornehmen zu können.

Die Berücksichtigung der durch die Inanspruchnahme entstehenden Vakanzen im Personalbemessungsschlüssel wird im Zuge der anstehenden Umstrukturierung und der Neugestaltung des Personalstrukturmodells weiter verfolgt.

9.3 Im Zweiten Erfahrungsbericht wurde dargestellt, dass einheitlich in allen militärischen Organisationsbereichen auf die rechtlichen Rahmenbedingungen des Teildienstes und der Telearbeit hingewiesen wurde. Beschwerden über eine mangelhafte Information diesbezüglich lagen nicht vor. In wenigen Einzelfällen bestand persönlicher Informationsmangel (z. B. über Mutterschutzregelungen) bei Disziplinarvorgesetzten wie bei Betroffenen.

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 Lesern 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 aller 35 militärischen Gleichstellungsbeauftragten der Bundeswehr. Ebenso sind viele militärische Gleichstellungsbeauftragte im Intranetportal ihrer jeweiligen Dienststelle präsent. Hieran hat sich im aktuellen Zeitraum nichts geändert.

Das „Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften“ wurde Ende 2010 aktualisiert. Dabei wurden u. a. der „Leitfaden Kinderbetreuung“ mit Empfehlungen zur Vorgehensweise am Standort überarbeitet und eine neue Anlage „Schwangerschaft und Mutterschutz kompakt“ mit Checkliste und Aktivitätenliste für schwangere Soldatinnen und Soldaten als werdende Väter erarbeitet.

Die Möglichkeit der Teilzeit- und Telearbeit ist gemeinhin bekannt und regelmäßig Thema bei Weiterbildungsmaßnahmen, Informationsveranstaltungen, Personalgesprächen und Besprechungen mit den Personalvertretungen. Neue Rahmenbedingungen bzw. Änderungen werden zeitnah und flächendeckend veröffentlicht. Das angesprochene Intranet ist als Informationsquelle ein bewährtes Medium. Allerdings verfügt nicht jede Soldatin und jeder Soldat der Streitkräfte über einen eigenen Intranet-Zugang. Hier sind insbesondere die Vorgesetzten weiter in der Verantwortung. Die militärische Gleichstellungsbeauftragte und die Vertrauensfrauen sind als kompetente Institutionen etabliert und in der Fläche bekannt. Sie erteilen häufig Auskünfte. Beschwerden oder Klagen darüber, dass sich Soldatinnen und Soldaten nicht ausreichend informiert fühlten, lagen im Berichtszeitraum nicht vor.

9.4 Sowohl im vergangenen als auch im aktuellen 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 Soldatenteilzeitbe-

schäftigungsverordnung – STzV) grundsätzlich ausgeschlossen. Diese Vorgabe hat auch weiterhin Bestand, da die Anforderungen, die an Soldatinnen und Soldaten in Führungsverwendungen gestellt werden, insbesondere die daraus erwachsende zeitliche Beanspruchung, sich unverändert nicht mit dem Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung vertragen.

9.5 § 14 Abs. 2 SGleiG regelt, dass die Dienststelle durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Soldatinnen und Soldaten (Betreuungsurlaub nach § 28 Absatz 5 Soldatengesetz; Elternzeit für Soldatinnen und Soldaten) die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern muss. Dazu gehören die rechtzeitige Unterrichtung über Fortbildungsmaßnahmen und das Angebot zur Teilnahme an diesen während oder nach der Beurlaubung.

Nach den Erfahrungen im letzten Berichtszeitraum standen familienbedingt Beurlaubte 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 Personal bearbeitenden Stelle und der militärischen Gleichstellungsbeauftragten Lösungen gefunden. Die vergleichsweise geringe Zahl von entsprechenden Beurlaubungen pro Dienststelle erleichterte die Kontaktpflege. Das Interesse an dienstlichen Maßnahmen war insgesamt eher gering.

Diese Erfahrungen dauern auch im aktuellen Berichtszeitraum an und die beschriebenen Maßnahmen fanden grundsätzlich die Zustimmung und die Akzeptanz der Betroffenen. Die Verbindung zu Soldatinnen und Soldaten in Elternzeit bzw. Betreuungsurlaub ist stark abhängig von der Initiative der Vorgesetzten einerseits und dem Interesse der Beurlaubten andererseits. Einheitlich bewerten alle Teilstreitkräfte und militärischen Organisationsbereiche, dass allein die letzte Dienststelle, bzw. der letzte Vorgesetzte für das „Verbindung-Halten“ und die damit einhergehende Informationspflicht zuständig ist. Im überwiegenden Teil der Dienststellen funktioniert dies gut. Allerdings ist weiterhin der Fortbildungsbedarf während eines Beurlaubungszeitraums bei den Soldatinnen und Soldaten eher gering, was oft damit begründet ist, dass es für die Zeit der dienstlichen Maßnahme bspw. an einer geeigneten Kinderbetreuung fehlt oder aber die Zeit der Beurlaubung so kurz ist, dass sich eine Fortbildungsmaßnahme nur schwer realisieren lässt.

9.6 Soldatinnen und Soldaten wurden in den vergangenen Jahren vor der Inanspruchnahme einer familienbedingten Beurlaubung über ihre geplante Anschlussverwendung nach der Rückkehr informiert. Hierzu wurden für Offiziere und Unteroffiziere folgende Verfahrensweisen praktiziert:

Für Offiziere:

Eine verbindliche Anschlussverwendung konnte nicht in allen Fällen aufgezeigt werden und war 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 die 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.

9.7 Der Umfang der Versetzungen stellte sich im Berichtszeitraum (getrennt nach Jahren) wie folgt dar:

2009: mehr als 57 000 Versetzungen

2010: mehr als 66 000 Versetzungen

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“ – VMBl. 1988 S. 76 ff. in der gültigen Fassung).

10. Kinderbetreuung

10.1 Die Bundeswehr hat im Vergleich zu den vergangenen Jahren erhebliche Fortschritte im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung gemacht. Im letzten Berichtszeitraum gab 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. In der Einrichtung werden Kinder von Soldatinnen und Soldaten und zivilen Beschäftigten des Bundesminis-

teriums der Verteidigung und weiterer Truppenteile und Dienststellen der Hardthöhe 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 SHAPE (Belgien), Brunssum (Niederlande) und Decimomannu (Italien) geführt. Die Öffnungszeiten richten sich nach dem örtlichen Bedarf.

An weiteren Standorten in Deutschland (Berlin, Hamburg, Koblenz, Köln, München) 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.

Schließlich verfügt die Bundeswehr weiterhin in über 100 Städten und Gemeinden in Deutschland über Belegplätze bei zivilen Kinderbetreuungseinrichtungen.

In den Jahren 2009 und 2010 hat die Bundeswehr die Bemühungen zur Sicherstellung einer bedarfsgerechten Kinderbetreuung für ihre Angehörigen verstärkt und wird sie auch weiter intensivieren. Dabei müssen jedoch die rechtlichen Rahmenbedingungen in der Kinderbetreuung berücksichtigt werden, nach denen grundsätzlich die Länder und Kommunen für diese Aufgabe zuständig sind. Die Bundeswehr kann als öffentlicher Arbeitgeber des Bundes nur einen darüber hinaus gehenden zusätzlichen besonderen Bedarf – z. B. an dienstzeitangepasster und arbeitsplatznaher Betreuung – decken und finanzieren. Ein solcher zusätzlicher Bedarf ist insbesondere an den Standorten der Universitäten der Bundeswehr und der Bundeswehrkrankenhäuser gegeben. Als Richtschnur für die standort- bzw. dienststellenspezifische Bedarfserhebung wurde der „Leitfaden Kinderbetreuung“ entwickelt, der seit 2009 eine Hilfestellung bei der Verbesserung der Kinderbetreuungssituation bietet.

Zur Abdeckung des Zusatzbedarfs der Bundeswehr von insgesamt geschätzt 1 000 Plätzen kommt überwiegend der Erwerb von Belegrechten in Betracht; in den letzten beiden Jahren wurden deshalb 72 Plätze neu erworben; davon 40 Plätze für den Standort Seedorf, 20 Plätze für das Bundeswehrzentral Krankenhaus Koblenz und 12 Plätze für das Bundeswehrkrankenhaus Westerstede. Sie ergänzen die bestehenden 9 000 Belegrechte aus den sechziger/siebziger Jahren, die nur noch teilweise den heutigen Bedürfnissen entsprechen. An Standorten mit einem besonders hohen und nachhaltig gesicherten Bedarf wird in enger Abstimmung mit den Jugendbehörden auch die Einrichtung von Betriebskindergärten geprüft. Gerade bei diesen aufwändigen Vorhaben werden – wie bei allen langfristigen Planungen zur Realisierung von Kinderbetreuungsmaßnahmen – natürlich auch die Auswirkungen der anstehenden Strukturentscheidungen einzubeziehen sein. Konkrete Planungen zur Einrichtung von Betriebskinder-

gärten bestehen für die beiden Universitäten und das Bundeswehrzentral Krankenhaus Koblenz. Zur Abdeckung eines geringeren bzw. kurz- und mittelfristigen Bedarfs kommen auch Maßnahmen der Tagespflege in Betracht; daher wurde erstmals in Kiel eine Tagespflegemaßnahme mit 10 Plätzen realisiert.

Darüber hinaus hat die Marine in ihrem Bereich unterschiedliche Kinderbetreuungsprojekte realisiert bzw. geplant. So sind im Standort Kiel die „Fördewichtel“ ins Leben gerufen worden. Dabei handelt es sich um eine organisierte Form der Tagespflege mit Ganztagsbetreuung durch Tagesmütter (insgesamt 10 Plätze) zur Betreuung von Kindern bis zu 3 Jahren.

Im April 2011 sind in Eckernförde die „Marinekäfer“ gegründet worden (ebenfalls eine Tagespflegemaßnahme mit 10 Plätzen) und eine konkrete Planung besteht für eine Kinderbetreuung im Marinestützpunkt Wilhelmshaven.

Trotz dieser guten Fortschritte ist jedoch der Bedarf an Belegplätzen an vielen Standorten noch nicht gedeckt. Als Problem kommt hinzu, dass verfügbare Plätze in Kinderbetreuungseinrichtungen nur einmal im Jahr vergeben und danach nicht freigehalten werden. So stimmt der Zeitpunkt einer möglichen Zuversetzung von Eltern oftmals nicht mit dem Platzvergabezeitpunkt überein. Diese Probleme sind der Bundeswehr bekannt und nach Lösungen wird intensiv auch im Hinblick auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst geforscht.

10.2 Die Pilotphase zur Einrichtung von Eltern-Kind-Arbeitszimmern ist mittlerweile abgeschlossen. Die Erfahrungsberichte haben gezeigt, dass sich die pilotweise Einrichtung bewährt hat; die Eltern-Kind-Arbeitszimmer werden von Eltern als flankierende Auffangmaßnahme der Kinderbetreuung in Notfällen angenommen. Auf dieser Grundlage und aufgrund des von weiteren Dienststellen gemeldeten Bedarfs hat Bundesminister a. D. zu Guttenberg im November 2010 die finanzielle Unterstützung der Einrichtung von Eltern-Kind-Arbeitszimmer an 200 weiteren Standorten ab Januar 2011 angewiesen. Hierzu werden pro Zimmer bis zu 1.000,- Euro für die kindgerechte Erstausrüstung (z. B. Wickelkommode) zur Verfügung gestellt.

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

11.1 Im 3./4. Quartal 2009 fanden bei der überwiegenden Anzahl der Dienststellen die Wahlen für die 2. Amtsperiode der militärischen Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen statt. Die Durchführung der Wahl richtet sich nach der Verordnung über die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin durch Soldatinnen der Bundeswehr (SGleibWV) sowie der Richtlinie über die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin durch Soldatinnen der Bundeswehr. Die Durchführung der Wahl und die anschließende Bestellung zur militärischen Gleichstellungsbeauftragten bzw. zur Stellvertreterin der militärischen Gleichstellungsbeauftragten verlief in fast allen betroffenen

Dienststellen problemlos. Lediglich in einer Dienststelle wurde die Wahl erfolgreich vor dem Truppendienstgericht angefochten. Der Wahlvorstand hatte nachgewiesenermaßen die Vorgaben der SGLG nicht eingehalten. Die Dienststelle hat unmittelbar nach Nichtigkeitsfeststellung der ursprünglichen Wahl das Wahlverfahren erneut durchgeführt und rechtswirksam zum Abschluss gebracht.

11.2 § 16 Abs. 5 SGLG eröffnet dem Dienststellenleiter die Möglichkeit, eine militärische Gleichstellungsbeauftragte bzw. deren Stellvertreterin ohne Wahl zu bestellen, wenn es im Rahmen des ordentlichen Wahlverfahrens in der Dienststelle keine Bewerbung für das Amt der militärischen Gleichstellungsbeauftragten oder deren Stellvertreterin gibt/gegeben hat.

Von dieser Möglichkeit musste lediglich an einer Dienststelle im Zuge der Neuwahlen im Jahr 2009 Gebrauch gemacht werden, da hier keine Bewerbung für das Amt der Stellvertreterin der militärischen Gleichstellungsbeauftragten eingegangen ist. Als Gründe für die fehlende Bereitschaft, sich zu bewerben und in der Konsequenz das Amt auszuüben, wurden die zu erwartende Mehrarbeit und die schwierige Situation genannt, die entsteht, wenn sich die stellvertretende militärische Gleichstellungsbeauftragte in Wahrnehmung der Aufgabe in Kontrapolition zu ihrem, sie weiterhin beurteilenden Vorgesetzten, stellen soll.

In allen anderen Dienststellen gab es hinreichend Bewerbungen sowohl für das Amt der militärischen Gleichstellungsbeauftragten als auch für das Amt der Stellvertreterin.

11.3 Zu Amtsniederlegungen gemäß § 16 Absatz 9 SGLG kam es im letzten Berichtszeitraum insbesondere durch die Inanspruchnahme von Elternzeit, Ende der Dienstzeit, Laufbahnwechsel, etc. und aus persönlichen Gründen. Die Nachbesetzungen gestalteten sich wegen mangelnden Interesses von Soldatinnen zum Teil schwierig.

Auch im aktuellen Zeitraum haben militärische Gleichstellungsbeauftragte oder Stellvertreterinnen vor Ablauf der Wahlperiode ihr Amt niedergelegt. Als Gründe für die Amtsniederlegung wurden vornehmlich die bereits bekannten genannt. Die Neubestellungen bereiteten bis auf wenige Ausnahmen jedoch keine Probleme. Lediglich in einer Dienststelle der Streikkräftebasis war das Amt der stellvertretenden militärischen Gleichstellungsbeauftragten von September 2009 bis März 2010 nicht besetzt, da sich in diesem Zeitraum keine Soldatin für die Ausübung des Amtes zur Verfügung stellte.

11.4 Zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den Gleichstellungsvertrauensfrauen, den militärischen Gleichstellungsbeauftragten im nachgeordneten Bereich und der militärischen Gleichstellungsbeauftragten des Bundesministeriums der Verteidigung wurde im ersten Berichtszeitraum dargestellt, dass regelmäßige Besprechungen und Arbeitstagen durchgeführt wurden, die sehr hilfreich waren. Nachteile in der Zusammenarbeit wurden kaum benannt. Vereinzelt wurde die zu große Ent-

fernung bei dislozierten Truppenteilen und Dienststellen zur persönlichen Kontaktaufnahme bemängelt. Die Verbindungen der Gleichstellungsbeauftragten untereinander, zu den Gleichstellungsvertrauensfrauen sowie zum jeweiligen Führungsstab waren auch im letzten Berichtszeitraum unkompliziert, intensiv und vertrauensvoll. Neben der jährlichen Gesamtagung aller militärischen Gleichstellungsbeauftragten unter Leitung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten des Bundesministeriums der Verteidigung fanden während des letzten Berichtszeitraums 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.

Die regelmäßigen Tagungen und die von mehreren Dienststellen als gemeinsamer Gedankenaustausch veranstalteten Treffen wurden auch im aktuellen Berichtszeitraum weiter beibehalten und von allen Teilnehmerinnen als hilfreich und fruchtbar bewertet. Darüber hinaus führte die militärische Gleichstellungsbeauftragte des Personalamtes gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stammdienststelle der Bundeswehr eine Informationstagung für alle Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen durch, um über die Besonderheiten der militärischen Personalführung, der zentralen Bearbeitung von Personalmaßnahmen sowie über Antragsbeurteilung im Rahmen von Elternzeit und Teilzeit zu informieren.

Insgesamt gestaltete sich die Zusammenarbeit zwischen den Gleichstellungsbeauftragten untereinander und zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und den Gleichstellungsvertrauensfrauen im vergangenen Berichtszeitraum unproblematisch und sehr konstruktiv. Der regelmäßige Informationsaustausch bei Tagungen, Besprechungen und Abstimmungskonferenzen auf allen Ebenen und in allen Bereichen ist nach wie vor unerlässlich für die gemeinsame Förderung der Gleichstellungsthemen.

11.5 Bei der Stufenbeteiligung gemäß § 17 Absatz 2 SGLG gab es weder im letzten noch im aktuellen Berichtszeitraum Abgrenzungsprobleme zwischen den Zuständigkeiten der militärischen Gleichstellungsbeauftragten von über- und nachgeordneten Dienststellen. Auch die Zusammenarbeit der militärischen Gleichstellungsbeauftragten bei den Personal bearbeitenden Dienststellen und denen „vor Ort“ wurde durchgehend als gut bewertet. Praxisorientiert wurde durch einzelne militärische Organisationsbereiche eine informelle Einbindung im Rahmen einer unterstützenden/ergänzenden Zusammenarbeit gewünscht.

11.6 Im letzten Berichtszeitraum wurden größtenteils gute Arbeitsbedingungen und eine gute Anbindung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten an die Dienststellenleitung betont. 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.

Im aktuellen Berichtszeitraum haben sich in diesem Zusammenhang keine wesentlichen Änderungen ergeben.

Die sächlichen Arbeitsbedingungen werden von allen militärischen Gleichstellungsbeauftragten im aktuellen Berichtszeitraum grundsätzlich als ausreichend angesehen. Wünschenswert wäre eine „mobile User“-Ausstattung, um gerade auf längeren Dienstreisen flexibel und effizient arbeiten zu können.

11.7 In Dienststellen, in denen die nicht ausreichende Beteiligung angesprochen wurde, wurde das Problem weitestgehend gelöst und die Mitwirkung schließlich ordnungsgemäß durchgeführt, wobei in diesem Zusammenhang das Optimum oftmals noch nicht erreicht ist. Die sächlichen Arbeitsbedingungen werden von allen militärischen Gleichstellungsbeauftragten im aktuellen Berichtszeitraum als ausreichend angesehen.

11.8 Während es in den vergangenen Berichtszeiträumen ausnahmsweise eine militärische Gleichstellungsbeauftragte gegeben hat, die auf eigenen Wunsch nicht zu 100 Prozent von ihrer dienstlichen Tätigkeit entlastet war, gab es in den Jahren 2009/2010 kein entsprechendes „Teilentlastungsmodell“. Vielmehr waren sämtliche militärische Gleichstellungsbeauftragte zu 100 Prozent von ihrer originären dienstlichen Tätigkeit entlastet.

11.9 Im letzten Berichtszeitraum wurde die Rahmendienstzeit zur Aufgabenwahrnehmung weitestgehend als ausreichend erachtet. War die Rahmendienstzeit nicht ausreichend, wurde dies 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 aufgrund der guten Zusammenarbeit mit dem nachgeordneten Bereich konnte die Erfüllung der Aufgaben dennoch gewährleistet werden. Darüber hinaus war der Ausgleich für mehrgeleisteten Dienst in Form von Freizeitausgleich möglich und wurde auch in Anspruch genommen.

Im aktuellen Berichtszeitraum war in den zentralen Personal bearbeitenden Dienststellen ein deutlicher Anstieg in der Bearbeitung von „Einzelfällen“ (insbesondere aufgrund des vermehrt geäußerten Wunsches, die militärische Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der Bearbeitung von Anträgen zu beteiligen) zu beobachten. Dies führte dazu, dass andere Aufgabenschwerpunkte im zeitlichen Aufwand reduziert werden mussten, um für die vermehrt aufkommenden Einzelfallprüfungen Zeit zu finden. Hier ist Abhilfe nur durch Einsatz von gut ausgebildetem Unterstützungspersonal möglich.

Insbesondere bei den Gleichstellungsbeauftragten der Zentralen Personal bearbeitenden Dienststellen fällt auf-

grund der Teilnahme an sehr zeitaufwändigen Auswahlkonferenzen ein erhöhtes Maß an geleisteter Mehrarbeit an. Diese kann jedoch durch die Inanspruchnahme von Zeitausgleich individuell ausgeglichen werden.

Gleiches ist für die Arbeit in den höheren Kommandobehörden festzustellen. Aber auch hier kann die Mehrarbeit nach den geltenden Bestimmungen durch Freizeitausgleich abgegolten werden. Im Allgemeinen wird die Rahmendienstzeit jedoch zur Aufgabenwahrnehmung grundsätzlich als ausreichend erachtet.

11.10 Im Zweiten Erfahrungsbericht 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 Höheren Kommandobehörden und Kommandobehörden in der Luftwaffe).

Diese Aussage gilt grundsätzlich auch für den aktuellen Berichtszeitraum. Lediglich in einer Dienststelle ist der Antrag gestellt worden, den im Jahr 2008 eingerichteten Dienstposten für das Unterstützungspersonal in der Dienstgradhöhe anzuheben. Eine Entscheidung hierüber steht noch aus.

11.11 Im Ersten Erfahrungsbericht nach § 24 SGleiG wurde hinsichtlich der Einbindung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten in Besprechungen und die Mitwirkung an personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen festgestellt, dass teilweise noch Handlungsbedarf bestand, aber die Akzeptanz grundsätzlich vorhanden war.

Die Beteiligung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten hat sich im vergangenen Berichtszeitraum noch weiter eingespielt, sie ist integraler Bestandteil des jeweiligen Stabes geworden. 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 SGleiG 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 Teil-

nahme an den Besprechungen des nachgeordneten Bereichs auf Grund der Dislozierung häufig nicht gewährleistet werden. Das Vertrauensverhältnis im Wahlbereich bestand aber, so dass die militärischen Gleichstellungsbeauftragten ihren Aufgaben sachgerecht nachkommen konnten.

Auch im aktuellen Berichtszeitraum hat sich die Zusammenarbeit der Dienststelle mit der militärischen Gleichstellungsbeauftragten stetig verbessert und optimiert. Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt weiterhin regelmäßig durch ablauforganisatorisch festgelegte Mitzeichnungsgänge, die grundsätzlich zeitgerecht und umfassend durchgeführt werden. Schwierigkeiten ergeben sich allerdings bei einer Kommandobehörde aufgrund von Dislozierungen der zum jeweiligen Verantwortungsbereich gehörenden Einheiten/Dienststellen. Derart gelagerte Probleme werden jedoch durch Nutzung von IT-Mitteln sowie frühzeitige Absprachen gelöst.

Hinsichtlich des direkten Vorspracherechts bei der Dienststellenleitung gibt es keine Einschränkungen. Es finden regelmäßige gemeinsame Gespräche statt, in denen personelle, organisatorische und soziale Maßnahmen erörtert werden. Soweit eine regelmäßige Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Abteilungsleiterbesprechungen nicht in jeder Dienststelle gewährleistet werden kann, werden die militärischen Gleichstellungsbeauftragten, die nicht an der Abteilungsleiterbesprechung teilnehmen, zumindest im Nachgang durch das Protokoll der Besprechung informiert.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind regelmäßig fester Bestandteil aller wesentlichen Tagungsvorhaben mit Kommandeuren, Einheitsführern und Kompanie-/Batteriefeldweheln. Sie nehmen darüber hinaus an den Tagungen der Vertrauenspersonen und an Personalversammlungen teil.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Personal bearbeitenden Dienststellen sind ständige Gäste in den jeweiligen Auswahlkonferenzen. Um bei der Vielzahl von Einzelpersonalmaßnahmen und vor dem Hintergrund der Fluktuation der Personalführer immer eine zeitgerechte Beteiligung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten sicherzustellen, wird ab 2011 in den halbjährlichen Weiterbildungen der Personalführer über die Beteiligungsrechte der militärischen Gleichstellungsbeauftragten informiert.

Als eine praktikable Maßnahme zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten hat sich vielfach eine räumliche Anbindung an die G1-Abteilung der Dienststelle erwiesen. Dadurch kann sich insbesondere die interne Kommunikation verbessern. Diese Maßnahme sorgt auch dafür, dass die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb der Dienststelle eine militärische Heimat findet. Die rein räumliche Zuordnung zu einem Führungsgrundgebiet schmälert nach entsprechender Erfahrung nicht die Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten sowie die uneingeschränkte alleinige Verantwortung gegenüber der Führung der Dienststelle.

11.12 In den Jahren 2007 und 2008 gab es einen mündlichen Einspruch einer militärischen Gleichstellungsbeauftragten im Zusammenhang mit einer Leistungsprämie.

Im aktuellen Berichtszeitraum gab es keinen Anlass für Einsprüche wegen Verstößen gegen die Regelungen des SGleiG (§ 21 SGleiG).

11.13 Außerdem gab es in den Jahren 2009/2010 kein gerichtliches Verfahren gem. § 22 SGleiG zwischen der militärischen Gleichstellungsbeauftragten und dem Dienststellenleiter.

11.14 Die Tatsache, dass das aktive und passive Wahlrecht der Gleichstellungsbeauftragten allein Soldatinnen zugestanden wird, scheint die Akzeptanz der Gleichstellungsbeauftragten als Gewährleistungsträgerin für die Gleichstellung von Frauen und Männern und für die Vereinbarkeit von Familie und Dienst für Soldatinnen und Soldaten bei den Personalverantwortlichen und Führungskräften im Grundsatz nicht zu behindern.

12. Bericht (§ 24 SGleiG)

Im Zuge der Erhebungen zum Dritten Erfahrungsbericht 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 oder 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 bewusst, dass sie besondere Dienstpflichten übernehmen haben, die zur Sicherstellung der Einsatzfähigkeit der Streitkräfte eine Einschränkung der persönlichen freien Entfaltung hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Dienst bedingen.

Die Funktion und das Amt der militärischen Gleichstellungsbeauftragten wird als positives, unterstützendes Element respektiert, anerkannt und genutzt. Erwähnenswert ist, dass mit der nunmehr zweiten Amtsperiode der Erfahrungshintergrund der militärischen Gleichstellungsbeauftragten und der Austausch mit den Soldaten/Soldatinnen aller Dienstgradgruppen positiv angenommen wird.

Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Dienst ist auch in diesem Berichtszeitraum der Schwerpunkt der Tätig-

keit der militärischen Gleichstellungsbeauftragten bzw. im Bereich der Umsetzung des SGleiG. Hierbei gewinnt das Themenfeld der „Soldatenehen“ bzw. Soldatenpartnerschaften immer mehr an Bedeutung, insbesondere auch im Hinblick auf eine familienverträgliche und längerfristig planbare Lehrgangs- und Verwendungsplanung.

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.

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“⁶ veröffentlicht. Der Bericht belegt, dass Einstellungen und Verhalten auf beiden Seiten seit dem Jahr 2000 in Bewegung gekommen sind. Gleichzeitig zeigt er aber auch Verbesserungsmöglichkeiten auf.

Für das Jahr 2011 ist eine erneute sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung zur Integration von Frauen in den Streitkräften durch das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr vorgesehen. Die geplante Studie stellt einen weiteren Untersuchungsschritt im Rahmen des Dauerprojekts der sozialwissenschaftlichen Begleitung der Integration von Frauen dar und knüpft an die benannte Studie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr von 2008 an.

Die langjährigen Erfahrungen mit Soldatinnen im SanDSt 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 SanDSt 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 hingegenommen. Dies betrifft

⁶ Kümmel, Gerhard: Truppenbild mit Dame – Eine sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung zur Integration von Frauen in die Bundeswehr. Forschungsbericht Nr. 82, Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, Strausberg, März 2008.

den Umgangston ebenso wie den Dienstbetrieb beeinträchtigende Vorgänge rund um die Aufnahme, Unterhaltung oder Beendigung engerer 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 bereitet. 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 nach wie vor 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 Ausdruck des Strebens nach Attraktivität, die Rahmenbedingungen so zu setzen, dass berechnete Interessen des Einzelnen angemessen berücksichtigt werden. Gleichwohl müssen Auftragsbefriedigung und Einsatzfähigkeit auch in Zukunft Priorität haben.

Im Berichtszeitraum haben sich die Rahmenbedingungen nicht in jedem Fall verändert. Grundsätzlich findet in weiten Teilen auch heute bei Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung eine Umverteilung von Teilaufgaben statt. Der Einsatz von Wehrübenden hilft dabei sicher, die Auswirkungen eines Fehls im Einzelfall zu verringern, dient aber auf Dauer nicht der vollständigen Kompensation einer durchaus defizitären Situation.

Vor diesem Hintergrund enthält das „Maßnahmenpaket zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr“ einige Maßnahmen, die einer grundsätzlichen Verbesserung dienen sollen. Eine Maßnahme sieht z. B. vor, die bestehenden Instrumente zur Teilzeit und Telearbeit weiter zu entwickeln. Eine andere enthält die Untersuchung eines „flexiblen (Wieder-) Seiteneinstiegs auf Zeit“, eines „Einsatzpersonalpools“ sowie eine Verbesserung für das „Heranziehen von Reservistinnen und Reservisten“.

Unabhängig von allen laufenden Projekten 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 die Bemühungen zur Sicherstellung einer bedarfsgerechten Kinderbetreuung für ihre Angehörigen in den letzten beiden Jahren verstärkt und wird sie weiter intensivieren. Dabei hat sie die rechtlichen Rahmenbedingungen in der Kinderbetreuung zu berücksichtigen, nach denen grundsätzlich die Länder und Kommunen für diese Aufgabe zuständig sind. Die Bundeswehr kann als öffentlicher Arbeitgeber des Bundes nur einen darüber hinaus gehenden zusätzlichen besonderen Bedarf – z. B. an dienstzeitangepasster und arbeitsplatznaher Betreuung – decken und finanzieren. Ein solcher zusätzlicher Bedarf ist insbesondere an den Standorten der Universitäten der Bundeswehr und der Bundeswehrkrankenhäuser gegeben. Als Richtschnur für die standort- bzw. dienststellen-spezifische Bedarfserhebung wurde der „Leitfaden Kinderbetreuung“ entwickelt, der seit 2009 eine Hilfestellung bei der Verbesserung der Kinderbetreuungssituation bietet.

Zusätzlich wurde die Pilotphase für die Einrichtung von „Eltern-Kind-Arbeitszimmern“ beendet. Damit der gegenwärtige Bedarf weitgehend abgedeckt werden kann, regelt der Einrichtungserlass vom 22. Juni 2011 – PSZ III 8 Az 23-01-00/380020 (Einrichtung und Nutzung von „Eltern-Kind-Arbeitszimmern“) Einzelheiten, so dass die einzelnen Dienststellen, die hierfür freie und geeignete Räumlichkeiten haben, die Eltern-Kind-Arbeitszimmer im 2. Halbjahr 2011 nutzen können.

5. Die militärischen Gleichstellungsbeauftragten

Die militärischen Gleichstellungsbeauftragten sind eine wesentliche Stütze bei der Umsetzung des Gesetzes. Sie haben von Beginn an 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 Personal bearbeitenden Stellen (Bundesministerium der Verteidigung, Personalamt der Bundeswehr und Stammdienststelle der Bundeswehr). 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. Insgesamt gestaltet sich die Zusammenarbeit zwischen den militärischen Gleichstellungsbeauftragten untereinander sehr konstruktiv. Vor allem gemeinsame Fortbildungen und Informationsveranstaltungen mit der Möglichkeit des per-

sönlichen Meinungsaustauschs fördern die Zusammenarbeit in hohem Maße.

Die Einbindung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten auch in die Prozesse des Personalmanagements sollte wie bisher weitergeführt werden. Dies schließt auch die Einbeziehung in Vorgänge im Bereich der Inneren Führung (Diskriminierung, vermeintliche Benachteiligung von Frauen, Umgang mit Sexualität) ein.

Die Zusammenarbeit der militärischen Gleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungsvertrauensfrauen verläuft

problemlos. Die von mehreren Dienststellen durchgeführten gemeinsamen Veranstaltungen wurden als sehr sinnvoll erachtet.

Die Funktion und das Amt der militärischen Gleichstellungsbeauftragten werden als positives, unterstützendes Element respektiert und anerkannt. Erwähnenswert ist, dass mit der nunmehr zweiten Amtsperiode der Erfahrungshintergrund der militärischen Gleichstellungsbeauftragten und der Austausch mit den Soldaten und Soldatinnen aller Dienstgradgruppen positiv angenommen werden.

E. Tabellarische Übersicht zum Anteil der Soldatinnen**1. Soldatinnen und Soldaten nach Organisationsbereichen (gem. SGLiG) und Statusgruppen (Abbildungen 11 bis 14)****1.1 Heer (ohne Sanitätsdienst)**

Abbildung 11

	Stand Januar 2005			Stand Januar 2007			Stand Januar 2009			Stand Januar 2011		
	Ge- sam t	Solda- tinnen	Anteil Pro- zent									
BS + SaZ	107.013	3.490	3,3	106.188	4.507	4,2	105.042	5.482	5,2	104.594	5.878	5,6
BS	31.239	54	0,2	30.089	104	0,3	29.936	193	0,6	29.476	304	0,0
SaZ	75.774	3.436	4,5	76.099	4.403	5,8	75.304	5.289	7	75.118	5.574	0,1

1.2 Luftwaffe (ohne Sanitätsdienst)

Abbildung 12

	Stand Januar 2005			Stand Januar 2007			Stand Januar 2009			Stand Januar 2011		
	Ge- sam t	Solda- tinnen	Anteil Pro- zent									
BS + SaZ	47.596	1.261	2,6	46.635	1.829	3,9	46.979	2.559	5,4	47.859	3.016	6,3
BS	18.286	17	0,1	18.007	44	0,2	17.850	122	0,7	17.484	226	1,3
SaZ	29.310	1.244	4,2	28.628	1.785	6,2	29.129	2.437	8,4	30.375	2.790	9,2

1.3 Marine (ohne Sanitätsdienst)

Abbildung 13

	Stand Januar 2005			Stand Januar 2007			Stand Januar 2009			Stand Januar 2011		
	Ge- sam t	Solda- tinnen	Anteil Pro- zent									
BS + SaZ	18.609	914	4,9	18.973	1.073	5,7	18.662	1.225	6,6	18.781	1.345	7,2
BS	6.664	13	0,2	6.529	32	0,4	6.454	55	0,9	6.372	102	1,6
SaZ	11.945	901	7,5	12.444	1.041	8,4	12.208	1.170	9,6	12.409	1.243	10,0

1.4 Laufbahn des Sanitätsdienstes

Abbildung 14

	Stand Januar 2005			Stand Januar 2007			Stand Januar 2009			Stand Januar 2011		
	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent									
BS + SaZ	16.202	5.433	33,5	17.399	6.475	37,2	16.989	7.000	41,2	17.672	7.257	41,1
BS	3.286	411	12,5	3.422	505	14,7	3.616	626	17,3	3.755	734	19,5
SaZ	12.916	5.022	38,8	13.977	5.970	42,7	13.382	6.374	47,6	13.917	6.523	46,9

2. Soldatinnen und Soldaten nach Laufbahnen (Abbildungen 15 bis 21)

2.1 Laufbahnen der Mannschaften

Abbildung 15

Laufbahn	Stand Januar 2005			Stand Januar 2007			Stand Januar 2009			Stand Januar 2011		
	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent									
TrD/ FachDst	22.424	921	4,1	24.849	1.139	4,6	26.903	1.309	4,9	30.889	1.463	4,7
SanDst	3.281	557	17	4.218	1.063	25,2	3.669	1.121	30,6	3.836	936	24,4
MilMus- Dst	90	6	6,7	85	9	10,6	60	8	13,3	74	5	6,8

2.2 Laufbahnen der Fachunteroffiziere

Abbildung 16

Laufbahn	Stand Januar 2005			Stand Januar 2007			Stand Januar 2009			Stand Januar 2011		
	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent									
SanDst	2.161	1.134	52,5	1.942	1.213	62,5	1.610	1.158	71,9	1.476	1.110	75,2
Mil MusDst	40	8	20	46	17	37	14	3	21,4	9	0	0,0
Geoinfo- DstBw	7	0	0	5	0	0	2	0	0	27	5	18,5
FachDst	34.520	2.080	6	35.128	2.595	7,4	32.881	3.000	9,1	30.134	2.841	9,4

2.3 Unteroffizieranwärterinnen (UA) und Unteroffizieranwärter (UA)

Abbildung 17

Laufbahn	Stand Januar 2005			Stand Januar 2007			Stand Januar 2009			Stand Januar 2011		
	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent									
Msch (UA) FachDst	1.965	270	13,7	1.897	278	14,7	2.882	382	13,3	2.076	270	13,0
Msch (UA) SanDst	51	18	35,5	45	20	44,4	109	58	53,2	91	39	42,9

2.4 Laufbahnen der Feldweibel

Abbildung 18

Laufbahn	Stand Januar 2005			Stand Januar 2007			Stand Januar 2009			Stand Januar 2011		
	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent									
TrD	14.592	115	0,8	15.116	245	1,6	13.909	315	2,3	13.585	392	2,9
SanDst	5.236	1.668	31,9	5.568	1.864	33,5	6.060	2.172	35,8	6.399	2.474	38,7
Mil MusDst	778	59	7,6	804	65	8,1	843	91	10,8	849	105	12,4
GeoInfo DstBw	138	0	0	212	5	2,4	306	15	4,9	326	20	6,1
FachDst	45.150	494	1,1	43.705	958	2,2	43.829	1.613	3,7	43.647	2.251	5,2

2.5 Feldwebelanwärterinnen (FA) und Feldwebelanwärter (FA)

Abbildung 19

Laufbahn	Stand Januar 2005			Stand Januar 2007			Stand Januar 2009			Stand Januar 2011		
	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent									
Msch (FA) TrD	1.945	133	6,8	1.433	95	6,6	773	80	10,3	842	56	6,7
Msch (FA) FachDst	431	78	18,1	406	88	21,7	591	133	22,5	477	97	20,3
Msch (FA) SanDst	238	153	64,3	268	187	69,8	237	149	62,9	207	120	58,0
Uffz FachDst (FA)	5.247	436	8,3	5.480	512	9,3	7.993	756	9,5	5.594	609	10,9
Uffz Mil-MusDst (FA)	99	12	12,1	87	19	21,8	72	20	27,8	54	14	25,9
Uffz SanDst (FA)	781	295	37,8	906	417	46	858	494	57,6	956	530	55,4

2.6 Laufbahnen der Offiziere

Abbildung 20

Laufbahn	Stand Januar 2005			Stand Januar 2007			Stand Januar 2009			Stand Januar 2011		
	Gesamt	Soldatinnen	Anteil Prozent									
TrD	22.819	153	0,7	23.121	455	2	23.504	754	3,2	23.434	1082	4,6
SanDst (ohne OA)	3.068	840	27,3	3.163	1.014	32	3.078	1.093	35,5	3.231	1.238	38,3
MilMus-Dst	30	1	3,3	27	1	3,7	28	1	3,6	26	1	3,8
GeoIn-foDstBw	100	5	5	156	14	9	186	20	10,8	217	27	12,4
FachDst	10.312	21	0,2	9.893	40	0,4	9.887	66	0,7	9.950	104	1,0

2.7 Offizieranwärterinnen (OA) und Offizieranwärter (OA)

Abbildung 21

Laufbahn	Stand Januar 2005			Stand Januar 2007			Stand Januar 2009			Stand Januar 2011		
	Ge-samt	Solda-tinnen	Anteil Pro-zent									
OA TrD	5291	560	10,6	5002	612	12,2	4.801	616	12,8	4.333	570	13,2
OA SanDst	533	289	54,2	620	340	54,8	690	410	59,4	810	432	53,3
OA SanDst im Dienstgrad Leutnant	853	479	56,1	669	357	53,3	687	345	50,2	666	378	56,8
OA Mil-MusDst	2	2	100	0	0	0	1	0	0	2	0	0,0
OA GeoIn-foDstBw	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0	0,0
OA MilFD	1384	31	2,2	1323	43	3,3	1.414	84	5,9	1.425	108	7,6

3. Teilzeitbeschäftigung und familienbedingte Beurlaubung (Abbildungen 22 bis 57)

3.1 Teilzeitbeschäftigung

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

Abbildung 22

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

* ohne Sanitätsdienst

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

Abbildung 23

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

* ohne Sanitätsdienst

Soldaten und Soldatinnen, denen eine Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2009 bewilligt wurde:

Abbildung 24

Bewilligte Anträge						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	10	4	13	48	3	78
Luftwaffe*	1	1	11	18	2	33
Marine*	4	4	3	7	0	18
Summe*	15	9	27	73	5	129
Sanitätsdienst	19	124	44	120	10	317
Gesamt	34	133	71	193	15	476

* ohne Sanitätsdienst

Soldaten und Soldatinnen, denen eine Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2010 bewilligt wurde:

Abbildung 25

Bewilligte Anträge						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	10	5	19	84	9	127
Luftwaffe*	4	3	18	34	3	62
Marine*	6	5	4	3	1	19
Summe*	20	13	41	121	13	208
Sanitätsdienst	15	152	55	158	9	389
Gesamt	35	165	96	279	22	597

* ohne Sanitätsdienst

Soldatinnen, denen eine Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2007 bewilligt wurde:

Abbildung 26

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

* ohne Sanitätsdienst

Soldatinnen, denen eine Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2008 bewilligt wurde:

Abbildung 27

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

* ohne Sanitätsdienst

Soldatinnen, denen eine Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2009 bewilligt wurde:

Abbildung 28

Bewilligte Anträge						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	2	3	4	42	2	53
Luftwaffe*	0	1	1	16	2	20
Marine*	1	2	1	7	0	11
Summe*	3	6	6	65	4	84
Sanitätsdienst	13	115	40	118	10	296
Gesamt	16	121	46	183	14	380

* ohne Sanitätsdienst

Soldatinnen, denen eine Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2010 bewilligt wurde:

Abbildung 29

Bewilligte Anträge						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	4	4	7	79	7	101
Luftwaffe*	2	3	8	30	2	45
Marine*	1	5	2	3	1	12
Summe*	7	12	17	112	10	158
Sanitätsdienst	13	142	48	155	9	367
Gesamt	20	154	65	267	19	525

* ohne Sanitätsdienst

Soldaten, denen eine Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2007 bewilligt wurde:

Abbildung 30

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

* ohne Sanitätsdienst

Soldaten, denen eine Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2008 bewilligt wurde

Abbildung 31

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

* ohne Sanitätsdienst

Soldaten, denen eine Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2009 bewilligt wurde:

Abbildung 32

Bewilligte Anträge						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	8	1	9	6	1	25
Luftwaffe*	1	0	10	2	0	13
Marine*	3	2	2	0	0	7
Summe*	12	3	21	8	1	45
Sanitätsdienst	6	9	4	2	0	21
Gesamt	18	12	25	10	1	66

* ohne Sanitätsdienst

Soldaten, denen eine Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2010 bewilligt wurde:

Abbildung 33

Bewilligte Anträge						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	6	1	12	5	2	26
Luftwaffe*	2	0	10	4	1	17
Marine*	5	0	2	0	0	7
Summe*	13	1	24	9	3	50
Sanitätsdienst	2	10	7	3	0	22
Gesamt	15	11	31	12	3	72

* ohne Sanitätsdienst

3.2 Familienbedingte Beurlaubung

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

Abbildung 34

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

* ohne Sanitätsdienst

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

Abbildung 35

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

* ohne Sanitätsdienst

Soldaten und Soldatinnen, die im Jahr 2009 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 5 SG in Anspruch genommen haben:

Abbildung 36

Genehmigter Betreuungsurlaub						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	1	0	5	2	0	8
Luftwaffe*	2	1	4	0	0	7
Marine*	1	1	0	0	0	2
Summe*	4	2	9	2	0	17
Sanitätsdienst	3	1	7	3	0	14
Gesamt	7	3	16	5	0	31

* ohne Sanitätsdienst

Soldaten und Soldatinnen, die im Jahr 2010 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 5 SG in Anspruch genommen haben:

Abbildung 37

Genehmigter Betreuungsurlaub						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	2	0	4	4	0	10
Luftwaffe*	2	0	3	0	0	5
Marine*	0	1	0	1	0	2
Summe*	4	1	7	5	0	17
Sanitätsdienst	2	2	7	4	0	15
Gesamt	6	3	14	9	0	32

* ohne Sanitätsdienst

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

Abbildung 38

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

* ohne Sanitätsdienst

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

Abbildung 39

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

* ohne Sanitätsdienst

Soldaten und Soldatinnen, die im Jahr 2009 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 7 SG in Anspruch genommen haben:

Abbildung 40

Bewilligte Elternzeit						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	32	43	52	342	70	539
Luftwaffe*	23	20	31	133	30	237
Marine*	9	16	11	55	13	104
Summe*	64	79	94	530	113	880
Sanitätsdienst	5	164	49	252	56	526
Gesamt	69	243	143	782	169	1.406

* ohne Sanitätsdienst

Soldaten und Soldatinnen, die im Jahr 2010 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 7 SG in Anspruch genommen haben:

Abbildung 41

Bewilligte Elternzeit						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	36	66	72	350	63	587
Luftwaffe*	19	14	25	171	30	259
Marine*	11	15	9	64	5	104
Summe*	66	95	106	585	98	950
Sanitätsdienst	10	160	48	260	56	534
Gesamt	76	255	154	845	154	1.484

* ohne Sanitätsdienst

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

Abbildung 42

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

* ohne Sanitätsdienst

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

Abbildung 43

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

* ohne Sanitätsdienst

Soldatinnen, die im Jahr 2009 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 5 SG in Anspruch genommen haben:

Abbildung 44

Genehmigter Betreuungsurlaub						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	0	0	3	1	0	4
Luftwaffe*	0	1	0	0	0	1
Marine*	0	0	0	0	0	0
Summe*	0	1	3	1	0	5
Sanitätsdienst	2	1	4	3	0	10
Gesamt	2	2	7	4	0	15

* ohne Sanitätsdienst

Soldatinnen, die im Jahr 2010 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 5 SG in Anspruch genommen haben:

Abbildung 45

Genehmigter Betreuungsurlaub						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	1	0	2	2	0	5
Luftwaffe*	0	0	0	0	0	0
Marine*	0	0	0	1	0	1
Summe*	1	0	2	3	0	6
Sanitätsdienst	1	2	5	4	0	12
Gesamt	2	2	7	7	0	18

* ohne Sanitätsdienst

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

Abbildung 46

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

* ohne Sanitätsdienst

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

Abbildung 47

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

* ohne Sanitätsdienst

Soldatinnen, die im Jahr 2009 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 7 SG in Anspruch genommen haben:

Abbildung 48

Bewilligte Elternzeit						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	7	15	13	223	43	301
Luftwaffe*	0	11	7	103	20	141
Marine*	2	10	4	38	6	60
Summe*	9	36	24	364	69	502
Sanitätsdienst	4	146	45	239	49	483
Gesamt	13	182	69	603	118	985

* ohne Sanitätsdienst

Soldatinnen, die im Jahr 2010 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 7 SG in Anspruch genommen haben:

Abbildung 49

Bewilligte Elternzeit						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	8	23	18	236	32	317
Luftwaffe*	5	6	3	122	19	155
Marine*	4	7	4	49	1	65
Summe*	17	36	25	407	52	537
Sanitätsdienst	5	141	41	245	53	485
Gesamt	22	177	66	652	105	1.022

* ohne Sanitätsdienst

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

Abbildung 50

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

* ohne Sanitätsdienst

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

Abbildung 51

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

* ohne Sanitätsdienst

Soldaten, die im Jahr 2009 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 5 SG in Anspruch genommen haben:

Abbildung 52

Genehmigter Betreuungsurlaub						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	1	0	2	1	0	4
Luftwaffe*	2	0	4	0	0	6
Marine*	1	1	0	0	0	2
Summe*	4	1	6	1	0	12
Sanitätsdienst	1	0	3	0	0	4
Gesamt	5	1	9	1	0	16

* ohne Sanitätsdienst

Soldaten, die im Jahr 2010 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 5 SG in Anspruch genommen haben:

Abbildung 53

Genehmigter Betreuungsurlaub						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	1	0	2	2	0	5
Luftwaffe*	2	0	3	0	0	5
Marine*	0	1	0	0	0	1
Summe*	3	1	5	2	0	11
Sanitätsdienst	1	0	2	0	0	3
Gesamt	4	1	7	2	0	14

* ohne Sanitätsdienst

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

Abbildung 54

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

* ohne Sanitätsdienst

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

Abbildung 55

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

* ohne Sanitätsdienst

Soldaten, die im Jahr 2009 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 7 SG in Anspruch genommen haben:

Abbildung 56

Bewilligte Elternzeit						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	25	28	39	119	27	238
Luftwaffe*	23	9	24	30	10	96
Marine*	7	6	7	17	7	44
Summe*	55	43	70	166	44	378
Sanitätsdienst	1	18	4	13	7	43
Gesamt	56	61	74	179	51	421

* ohne Sanitätsdienst

Soldaten, die im Jahr 2010 eine familienbedingte Beurlaubung gemäß § 28 Abs. 7 SG in Anspruch genommen haben:

Abbildung 57

Bewilligte Elternzeit						
	Offz	Offz	Uffz	Uffz	Msch	Summe
	BS	SaZ	BS	SaZ	SaZ	
Heer*	28	43	54	114	31	270
Luftwaffe*	14	8	22	49	11	104
Marine*	7	8	5	15	4	39
Summe*	49	59	81	178	46	413
Sanitätsdienst	5	19	7	15	3	49
Gesamt	54	78	88	193	49	462

* ohne Sanitätsdienst

4. Bewerbungen und Einstellungen (Abbildungen 58 bis 63)

4.1 Laufbahnen der Offiziere

4.1.1 Bewerbungen

Abbildung 58

	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanDst	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	SanDst	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 %
2009						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanDst	Streitkräfte
Männer	3098	2669	646	6413	424	6837
Frauen	659	552	224	1435	732	2167
Gesamt	3757	3221	870	7848	1156	9004
Frauenanteil	18 %	17 %	26 %	18 %	63 %	24 %
2010						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanDst	Streitkräfte
Männer	3327	2787	753	6867	542	7409
Frauen	560	578	239	1377	803	2180
Gesamt	3887	3365	992	8244	1345	9589
Frauenanteil	14 %	17 %	24 %	17 %	60 %	23 %

4.1.2 Einstellungen

Abbildung 59

2007						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanDst	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	SanDst	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 %
2009						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanDst	Streitkräfte
Männer	815	474	168	1457	108	1565
Frauen	149	62	62	273	152	425
Gesamt	964	536	230	1730	260	1990
Frauenanteil	15 %	12 %	27 %	16 %	58 %	21 %
2010						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanDst	Streitkräfte
Männer	858	430	169	1457	150	1507
Frauen	137	56	47	240	162	402
Gesamt	995	486	216	1697	312	2009
Frauenanteil	14 %	12 %	22 %	14 %	52 %	20 %

4.1.3 Vergleich Bewerbungen zu Einstellungen

Abbildung 60

2007						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanDst	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	SanDst	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 %
2009						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanDst	Streitkräfte
Männer	26 %	17,7 %	26 %	22,7 %	25,5 %	22,9 %
Frauen	22,6 %	11,2 %	27,7 %	19 %	20,8 %	19,6 %
Gesamt	25,7 %	16,6 %	26,4 %	22 %	21,9 %	22 %
2010						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanDst	Streitkräfte
Männer	25,8 %	15,4 %	22,4 %	21,2 %	27,7 %	21,7 %
Frauen	24,5 %	9,7 %	19,7 %	17,4 %	20,2 %	18,4 %
Gesamt	25,6 %	14,4 %	21,8 %	20,6 %	23,2 %	21 %

4.2 Laufbahnen der Feldwebel, Fachunteroffiziere und Mannschaften

4.2.1 Bewerbungen

Abbildung 61

2007						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanDst	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	SanDst	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 %
2009						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanDst	Streitkräfte
Männer	20774	5561	3256	29591	1262	30853
Frauen	2419	993	482	3894	2288	6182
Gesamt	23193	6554	3738	33485	3550	37035
Frauenanteil	10 %	15 %	13 %	12 %	64 %	17 %
2010						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanDst	Streitkräfte
Männer	18245	4812	3361	26418	1099	27517
Frauen	2287	929	545	3761	1927	5688
Gesamt	20532	5741	3906	30179	3026	33205
Frauenanteil	11 %	16 %	14 %	12 %	64 %	17 %

4.2.2 Einstellungen

Abbildung 62

2007						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanDst	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	SanDst	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 %
2009						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanDst	Streitkräfte
Männer	6550	2444	893	9887	642	10529
Frauen	801	372	105	1278	642	1920
Gesamt	7351	2816	998	11165	1284	12449
Frauenanteil	11 %	13 %	11 %	11 %	50 %	15 %
2010						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanDst	Streitkräfte
Männer	6550	2700	871	10121	703	10824
Frauen	836	403	114	1353	613	1966
Gesamt	7386	3103	985	11474	1316	12790
Frauenanteil	11 %	13 %	12 %	12 %	47 %	15 %

4.2.3 Vergleich Bewerbungen zu Einstellungen

Abbildung 63

2007						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanDst	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	SanDst	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 %
2009						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanDst	Streitkräfte
Männer	31,5 %	43,9 %	27,4 %	33,4 %	50,9 %	34 %
Frauen	33,1 %	37,5 %	21,8 %	32,8 %	26,8 %	31,1 %
Gesamt	31,7 %	43 %	26,7 %	33,3 %	36,2 %	33,6 %
2010						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	SanDst	Streitkräfte
Männer	35,9 %	56,1,6 %	25,9 %	38,3 %	64 %	39,3 %
Frauen	36,6 %	40,6 %	23,7 %	36 %	31,8 %	34,6 %
Gesamt	36 %	54 %	25,2 %	38 %	43,5 %	38,5 %

5. Bewerbungen und Übernahmen in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin oder eines Berufssoldaten (Abbildungen 64 bis 67)

5.1 Offiziere

Abbildung 64

Offiziere des Truppendienstes (einschl. GeoInfoDstBw und MiIMusDst)

	2007				2008				2009				2010				
	Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten	Soldatinnen			
	Anzahl	Anteil %	Anzahl	Anteil %	Anzahl	Anteil %	Anzahl	Anteil %	Anzahl	Anteil %	Anzahl	Anteil %	Anzahl	Anteil %			
Heer	Bewerbung	759		11		668		15		618		29		674		48	
	Übernahme	236	35 %	4	36,4 %	230	34,4 %	5	33,3 %	212	34 %	8	27,6 %	130	19,3 %	18	37,5 %
Luftwaffe	Bewerbung	367		6		308		15		271		29		230		25	
	Übernahme	109	29,7 %	1	16,7 %	110	35,7 %	4	26,7 %	114	42,1 %	17	58,6 %	96	41,7 %	14	56,0 %
Marine	Bewerbung	106		4		83		6		97		4		97		11	
	Übernahme	43	40,6 %	1	25,0 %	43	51,8 %	1	16,7 %	60	61,9 %	2	50,0 %	43	44,3 %	7	63,6 %
Gesamt	Bewerbung	1232		21		1059		36		986		62		1001		84	
	Übernahme	415	33,7 %	6	28,6 %	383	36,2 %	10	27,8 %	386	39,15 %	27	43,55 %	269	26,87 %	39	46,43 %

5.2 Offiziere des Sanitätsdienstes

Abbildung 65

Bewerbung/Übernahme Berufssoldatin/Berufssoldat Offiz SanDst

	2007				2008				2009				2010	
	Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten	Soldatinnen
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Heer	Bewerbung	60		35		57		32						
	Übernahme	28	47,0 %	8	22,9 %	42	73,7 %	17	53,1 %					
Luftwaffe	Bewerbung	9		9		13		4						
	Übernahme	3	33,3 %	4	44,4 %	13	100 %	4	100 %					
Marine	Bewerbung	7		7		4		8						
	Übernahme	6	85,7 %	0	0,0 %	3	75,0 %	4	50,0 %					
Gesamt ^a	Bewerbung	76		51		74		44		72		46	64	48
	Übernahme	37	49 %	12	23,5 %	58	78,4 %	25	56,8 %	49	68,06 %	26	25	13

a. Bei Bewerbungen und Übernahmen in das Dienstverhältnis BS ist die Zugehörigkeit zu einem Uniformträgerbereich ohne Belang. Eine getrennte Auswertung ist daher nicht erforderlich.

5.3 Feldweibel

Abbildung 66

Feldweibel des Truppendienstes/allgemeinen Fachdienstes

	2007		2008		2009		2010			
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen		
Heer	Bewerbung	4.876	171	3.879	192	3.932	262	4250	360	
	Übernahme	821	16,8 %	897	23,1 %	900	22,9 %	629	14,8 %	
Luftwaffe	Bewerbung	2.136	93	1.975	114	1.737	165	2208	241	
	Übernahme	462	21,6 %	471	23,8 %	320	18,4 %	224	10,1 %	
Marine	Bewerbung	755	42	711	51	698	81	764	116	
	Übernahme	124	16,4 %	153	21,5 %	120	17,2 %	84	11,0 %	
Gesamt	Bewerbung	7.767	306	6.565	357	6.367	508	7222	717	
	Übernahme	1.407	18,1 %	1.521	23,2 %	1.340	21,0 %	937	13,0 %	
					92	25,8 %	98	19,3 %	97	13,5 %

5.4 Feldweibel des Sanitätsdienstes

Abbildung 67

		Feldweibel des Sanitätsdienstes															
		2005				2006				2007				2008			
		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen	
Heer	Bewerbung	393		232		428		227		500		276		525		353	
	Übernahme	59	15,0 %	51	22,0 %	80	18,7 %	38	16,7 %	70	14 %	29	10,5 %	47	9,0 %	20	5,7 %
Luftwaffe	Bewerbung	66		65		60		47		76		53		84		77	
	Übernahme	20	30,3 %	19	29,2 %	13	21,7 %	8	17,0 %	9	11,8 %	10	18,9 %	5	6,0 %	5	6,5 %
Marine	Bewerbung	41		27		53		34		75		51		66		57	
	Übernahme	6	14,6 %	6	22,2 %	8	15,1 %	4	11,8 %	5	6,7 %	5	9,8 %	1	1,5 %	3	5,3 %
Gesamt	Bewerbung	500		324		541		308		651		380		675		487	
	Übernahme	85	17,0 %	76	23,5 %	101	18,7 %	50	16,2 %	84	12,9 %	44	11,6 %	53	7,9 %	28	5,7 %

**6. Laufbahnwechsel
(Abbildungen 68 bis 82)**
6.1 Laufbahnwechsel vom Offizier des militärfachlichen Dienstes zum Offizier des Truppendienstes

Abbildung 68

	2007				2008				2009				2010				
	Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen		
		%		%		%		%		%		%		%		%	
Heer	15	100,0 %	0	0,0 %	10	100,0 %	0	0,0 %	8	100,0 %	0	0,0 %	8	88,9 %	1	11,1 %	
Luftwaffe	11	91,7 %	1	8,3 %	11	100,0 %	0	0,0 %	5	100,0 %	0	0,0 %	2	100,0 %	0	0,0 %	
Marine	4	100,0 %	0	0,0 %	0	0	0,0 %	0	0,0 %	19	100,0 %	0	0,0 %	21	100,0 %	0	0,0 %
Gesamt	30	96,8 %	1	3,2 %	21	100,0 %	0	0,0 %	32	100,0 %	0	0,0 %	31	96,9 %	1	3,1 %	

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

Abbildung 69

	2007				2008				2009				2010			
	Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen		Soldaten		Soldatinnen	
		%		%		%		%		%		%		%		%
Heer	10	71,4 %	4	28,6 %	20	87,0 %	3	13,0 %	11	84,6 %	2	15,4 %	10	71,4 %	4	28,6 %
Luftwaffe	7	87,5 %	1	12,5 %	10	90,9 %	1	9,1 %	11	84,6 %	2	15,4 %	7	100,0 %	0	0,0 %
Marine	3	100,0 %	0	0,0 %	5	83,3 %	1	16,7 %	3	100,0 %	0	0,0 %	1	100,0 %	0	0,0 %
Gesamt	20	80,0 %	5	20,0 %	35	87,5 %	5	12,5 %	25	86,2 %	4	13,8 %	18	81,8 %	4	18,2 %

6.3 Laufbahnwechsel vom Fachunteroffizier zum Offizier des Truppendienstes

Abbildung 70

	2007		2008		2009		2010									
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen								
	Heer	12	80,0 %	3	20,0 %	11	84,6 %	2	15,4 %	20	90,9 %	2	9,1 %	9	75,0 %	3
Luftwaffe	4	100,0 %	0	0,0 %	1	100,0 %	0	0,0 %	5	71,4 %	2	28,6 %	3	100,0 %	0	0,0 %
Marine	4	57,1 %	3	42,9 %	5	100,0 %	0	0,0 %	5	100,0 %	0	0,0 %	5	71,4 %	2	28,6 %
Gesamt	20	76,9 %	6	23,1 %	17	89,5 %	2	10,5 %	30	88,2 %	4	11,8 %	17	77,3 %	5	22,7 %

6.4 Laufbahnwechsel vom Fw zum Offizier des militärfachlichen Dienstes

Abbildung 71

	Offiziere des militärfachlichen Dienstes																
	2007		2008		2009		2010										
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen									
Heer	Bewerbung	1.503	44	1.383	54	1.371	61	1.419	84								
	Übernahme	178	11,8 %	4	9,1 %	219	15,8 %	13	24,1 %	185	13,5 %	11	18,0 %	215	15,2 %	17	20,2 %
Luftwaffe	Bewerbung	722	37	918	45	721	42	787	75								
	Übernahme	150	20,8 %	11	29,7 %	206	22,4 %	18	40,0 %	130	18,0 %	9	21,4 %	122	15,5 %	12	16,0 %
Marine	Bewerbung	391	8	344	16	293	21	298	23								
	Übernahme	64	16,4 %	3	37,5 %	62	18,0 %	5	31,3 %	57	19,5 %	2	9,5 %	64	21,5 %	3	13,0 %
Gesamt	Bewerbung	2.616	89	2.645	115	2.385	124	2.504	182								
	Übernahme	392	15,0 %	18	20,2 %	487	18,4 %	36	31,3 %	372	15,6 %	22	17,7 %	401	16,0 %	32	17,6 %

6.5 Laufbahnwechsel von Mannschaften SaZ zu Fachunteroffizieren

Abbildung 74

	2007		2008		2009		2010					
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen				
Heer	202	85,6 %	34	14,4 %	1.249	87,0 %	186	13,0 %	469	93,4 %	33	6,6 %
Luftwaffe	59	69,4 %	26	30,6 %	295	84,3 %	55	15,7 %	170	89,5 %	20	10,5 %
Marine	107	84,3 %	20	15,7 %	292	88,2 %	39	11,8 %	117	94,4 %	7	5,6 %
Gesamt	368	82,1 %	80	17,9 %	1.836	86,8 %	280	13,2 %	756	92,6 %	60	7,4 %

6.6 Laufbahnwechsel vom Fachunteroffizier zum Feldwebel des Truppendienstes/allgemeinen Fachdienstes/Sanitatsdienstes

Abbildung 75

	2007		2008		2009		2010									
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen								
Heer	930	94,6 %	53	5,4 %	634	95,8 %	28	4,2 %	74	97,4 %	2	2,6 %	94	96,9 %	3	3,1 %
Luftwaffe	112	92,6 %	9	7,4 %	137	98,6 %	2	1,4 %	33	97,1 %	1	2,9 %	16	94,1 %	1	5,9 %
Marine	29	93,5 %	2	6,5 %	40	93,0 %	3	7,0 %	0	0 %	0	0 %	6	100,0 %	0	0,0 %
Gesamt	1.071	94,4 %	64	5,6 %	811	96,1 %	33	3,9 %	107	97,3 %	3	2,7 %	116	96,7 %	4	3,3 %

Abbildung 76

Vom Fachunteroffizier zum Feldweibel des Sanitätsdienstes																
	2007		2008		2009		2010									
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen								
Gesamt	162	46,3 %	188	53,7 %	66	37,5 %	110	62,5 %	47	61,0 %	30	39,0 %	51	60,7 %	33	39,3 %

Abbildung 77

Vom Fachunteroffizier zum Feldweibel des allgemeinen Fachdienstes																
	2007		2008		2009		2010									
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen								
Heer	949	90,0 %	106	10,0 %	1.114	91,4 %	105	8,6 %	384	95,8 %	17	4,2 %	240	95,2 %	12	4,8 %
Luftwaffe	364	90,5 %	38	9,5 %	1.175	87,8 %	164	12,2 %	382	95,5 %	18	4,5 %	209	95,0 %	11	5,0 %
Marine	79	89,8 %	9	10,2 %	223	83,5 %	44	16,5 %	98	93,3 %	7	6,7 %	146	86,4 %	23	13,6 %
Gesamt	1.392	90,1 %	153	9,9 %	2.512	88,9 %	313	11,1 %	864	95,4 %	42	4,6 %	595	92,8 %	46	7,2 %

Abbildung 78

Summe Fachunteroffiziere zum Feldweibel																
	2007		2008		2009		2010									
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen								
Gesamt	2.625	86,6 %	405	13,4 %	3.389	88,1 %	456	11,9 %	1.018	93,1 %	75	6,9 %	762	90,2 %	83	9,8 %

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

Abbildung 79

Von Mannschaften zu Feldwebeln des Truppendienstes																
		2007		2008		2009		2010								
		Soldaten	Soldatinnen													
Heer	21	84,0 %	4	16,0 %	476	90,5 %	50	9,5 %	194	97,5 %	5	2,5 %	188	97,4 %	5	2,6 %
Luftwaffe	4	80,0 %	1	20,0 %	58	89,2 %	7	10,8 %	50	98,0 %	1	2,0 %	13	92,9 %	1	7,1 %
Marine	0	0,0 %	0	0,0 %	14	100,0 %	0	0,0 %	10	90,9 %	1	9,1 %	1	100,0 %	0	0,0 %
Gesamt	25	83,3 %	5	16,7 %	548	90,6 %	57	9,4 %	254	97,3 %	7	2,7 %	202	97,1 %	6	2,9 %

Abbildung 80

Von Mannschaften zu Feldwebeln des Sanitätsdienstes																
		2007		2008		2009		2010								
		Soldaten	Soldatinnen													
Gesamt	5	50,0 %	5	50,0 %	54	34,0 %	105	66,0 %	47	64,4 %	26	35,6 %	47	61,8 %	29	38,2 %

Abbildung 81

Von Mannschaften zu Feldwebeln des allgemeinen Fachdienstes														
	2007		2008		2009		2010		Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten		
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen						
Heer	2	50,0 %	208	81,2 %	48	18,8 %	168	96,0 %	7	4,0 %	184	94,8 %	10	5,2 %
Luftwaffe	1	100,0 %	120	73,2 %	44	26,8 %	116	95,9 %	5	4,1 %	190	95,0 %	10	5,0 %
Marine	5	100,0 %	22	84,6 %	4	15,4 %	14	93,3 %	1	6,7 %	35	87,5 %	5	12,5 %
Gesamt	8	80,0 %	350	78,5 %	96	21,5 %	298	95,8 %	13	4,2 %	409	94,2 %	25	5,8 %

Abbildung 82

Summe Mannschaften zu Feldwebeln																
	2007		2008		2009		2010		Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten				
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen								
Gesamt	38	76,0 %	12	24,0 %	952	78,7 %	258	21,3 %	599	92,9 %	46	7,1 %	658	91,6 %	60	8,4 %

**7. Förderperspektiven
(Abbildungen 83 bis 85)**
7.1 Förderperspektiven Offiziere des Truppendienstes und Sanitätsdienstes

Abbildung 83

Offiziere Truppendienst (einschl. GeoInfoDstBw und MiIMusDst)									
Heer									
	2007		2008		2009		2010		
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	
A14	161	1	2.848	1	86		2.800		
A15	48		1.482	11	52		1.027		
A16	450		563				509		
B3	360		333				295		
B3+	201		185				159		
Luftwaffe									
	2007		2008		2009		2010		
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	
A14			1.308	1			1.253	5	
A15			724	1			664		
A16			313				315		
B3			203				173		
B3+			118				115		

noch Abbildung 83

Marine									
	2007		2008		2009		2010		
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	
A14	699		785				766	1	
A15	521	1	441	1			347		
A16	100		110				128		
B3	64		66				74		
B3+	46		43				43		
	2007		2008		2009		2010		
A14	860	1	4.941	2	86		4.819	6	
A15	569	1	2.647	13	52		2.038		
A16	550		986				952		
B3	424		602				542		
B3+	247		346				317		
Offiziere Sanitätsdienst									
	2007		2008		2009		2010		
A14									
A15			558	80			842	141	
A16			241	18			315	29	
B3			67	2			56	1	
B3+			35	1			2		

7.2 Förderperspektiven Offiziere des militärfachlichen Dienstes

Abbildung 84

Heer									
	2007		2008		2009		2010		
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	
A11			2.479				2740	0	
A12			678				440	0	
A13			206				74	0	
Luftwaffe									
	2007		2008		2009		2010		
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	
A11			1.472	1			1331	1	
A12			587	1			511	0	
A13			140				82	0	
Marine									
	2007		2008		2009		2010		
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	
A11	864		963				815	1	
A12	172		189				122	0	
A13	37						15	0	

noch Abbildung 84

Gesamt									
	2007		2008		2009^a		2010		
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	
A11	864		4.914	1			4886	2	
A12	172		1.454	1			1073	0	
A13	37		381				171	0	
Sanitätsdienst									
	2007		2008		2009^b		2010		
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	
A11			245	16			243	22	
A12			91				93	2	
A13			21				12		

a. Im Jahr 2009 wurden keine Perspektivkonferenz durchgeführt.

b. Im Jahr 2009 wurden keine Perspektivkonferenz durchgeführt.

7.3 Förderperspektiven Oberstabsfeldweibel

Abbildung 85

Unteroffiziere Truppendienst und Fachdienst												
	2007		2008		2009		2010					
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen				
Heer			1.628	99,9 %	1	0,1 %	1.425	99,9 %	1	0,1 %	**a	*
Luftwaffe			616	100,0 %	0	0,0 %	740	100,0 %	0		*	*
Marine			83	100,0 %	0	0,0 %	140	100,0 %	0		*	*
Gesamt			2.327	99,96 %	1	0,04 %	2.305	99,96 %	1	0,04 %	*	*

a. Die Konferenz der Perspektivbestimmung für Berufsunteroffiziere findet im 2. Jahresrhythmus statt. Die nächste Konferenz findet im III. Quartal 2011 statt.

Unteroffiziere Sanitätsdienst												
	2007		2008		2009		2010					
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen				
Gesamt			301	97,4 %	8	2,6 %	163	94,2 %	10	5,8 %	*	*
Gesamt Unteroffiziere												
	2007		2008		2009		2010					
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen				
Gesamt					2.468	99,56	11	0,44 %	*	*	*	

8. Auswertung der planmäßigen Beurteilungen 2009 bis 2010 nach SGIeIG

31.03.2009									
	Gesamtzahl	Vollzeit		Teilzeit		Spitzenbewertungen		Entwicklungsprognose höher als allgemeine Laufbahnperspektive	
						Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Offiziere in der Laufbahn des Sanitätsdienstes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Offiziere andere Laufbahnen	3450	3447		3		1101	1	1516	0
Unteroffiziere in der Laufbahn des Sanitätsdienstes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Unteroffiziere andere Laufbahnen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30.09.2009									
	Gesamtzahl	Vollzeit		Teilzeit		Spitzenbewertungen		Entwicklungsprognose höher als allgemeine Laufbahnperspektive	
						Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Offiziere in der Laufbahn des Sanitätsdienstes	661	655		6		336	2	427	1
Offiziere andere Laufbahnen	7952	7951		1		3482	1	5899	1
Unteroffiziere in der Laufbahn des Sanitätsdienstes	1641	1607		34		663	6	745	5
Unteroffiziere andere Laufbahnen	12240	12214		26		5020	5	5396	6
31.03.2010									
	Gesamtzahl	Vollzeit		Teilzeit		Spitzenbewertungen		Entwicklungsprognose höher als allgemeine Laufbahnperspektive	
						Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Offiziere in der Laufbahn des Sanitätsdienstes	751	673		78		339	24	116	3
Offiziere andere Laufbahnen	7531	7523		8		3740	4	4489	5
Unteroffiziere in der Laufbahn des Sanitätsdienstes	0	0		0		0	0	0	0
Unteroffiziere andere Laufbahnen	0	0		0		0	0	0	0

n o c h Auswertung der planmäßigen Beurteilungen 2009 bis 2010 nach SGeiG

30.09.2010									
	Gesamt- zahl	Vollzeit		Teilzeit		Spitzenbewertungen		Entwicklungsprognose höher als allgemeine Laufbahnperspektive	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Offiziere in der Laufbahn des Sanitätsdienstes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Offiziere andere Laufbahnen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Unteroffiziere in der Laufbahn des Sanitätsdienstes	1578	1532	46	764	16	1006	20		
Unteroffiziere andere Laufbahnen	14742	14719	23	6494	10	8872	13		

Anhang 1**Soldatinnen- und
Soldatengleichstellungsgesetz****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 Abs. 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.

noch Anhang 1

§ 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 Eigenschaft, 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 Lauf-

bahn des Sanitätsdienstes unter 50 Prozent liegt. Das Bundesministerium der Verteidigung erstattet dem Deutschen Bundestag spätestens nach zwei Jahren Bericht, ob die in Satz 1 festgesetzten Quoten dem Ziel der Förderung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten angemessen Rechnung tragen; der Bericht nach § 24 bleibt hierdurch unberührt. Spätestens nach fünf Jahren entscheidet der Deutsche Bundestag, ob zur Förderung der Gleichstellung eine Änderung der in Satz 1 festgesetzten Quoten notwendig ist.

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

(7) (weggefallen)

Abschnitt 2

Maßnahmen zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten

§ 5 Grundsatz, entsprechende Anwendung von Vorschriften

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

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

§ 6 Personalwerbung, Dienstpostenbekanntgabe

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

(2) Anzeigen zur Personalwerbung müssen im Hinblick auf mögliche künftige Funktionen der Bewerberinnen und Bewerber das vorausgesetzte Anforderungs- und

noch Anhang 1

Qualifikationsprofil der Laufbahn oder der Verwendungsbereiche, mindestens jedoch einen Hinweis auf den Zugang zu entsprechenden Informationen, enthalten. Dienstpostenbekanntgaben müssen mit den Anforderungen der zu besetzenden Dienstposten übereinstimmen.

§ 7

Annahmeverfahren

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

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

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

§ 8

Auswahlentscheidungen beim beruflichen Aufstieg

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

§ 9

**Qualifikation,
Benachteiligungsverbote**

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

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

1. Beurlaubungen, Teilzeitbeschäftigung oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge jeweils auf Grund der Wahrnehmung von Familienpflichten,
2. Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen,
3. die Einkommenssituation des Ehepartners oder der Ehepartnerin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, des Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin.

§ 10

Aus-, Fort- und Weiterbildung

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

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

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

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

§ 11

Gleichstellungsplan

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

(2) Der Gleichstellungsplan muss die Situation der Soldatinnen im Vergleich zur Situation der Soldaten beschreiben und die bisherige Förderung der Soldatinnen in den einzelnen Bereichen (§ 4 Abs. 2 und 5) auswerten. Insbesondere sind zur Erhöhung des Anteils der Soldatinnen in den einzelnen Bereichen Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer

noch Anhang 1

Verbesserungen im Rahmen konkreter Zielvorgaben vorzusehen. In jedem Gleichstellungsplan ist in Bereichen, in denen Soldatinnen unterrepräsentiert sind, für die Besetzung von Dienstposten die Anzahl von Soldatinnen festzulegen, die der in § 4 Abs. 5 genannten Quote entspricht. Personenbezogene Daten darf der Gleichstellungsplan nicht enthalten.

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

§ 12

Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen

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

§ 13

Teilzeitbeschäftigung und familienbedingte Beurlaubung

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

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

(3) Die Dienststelle hat darauf zu achten, dass die Soldatinnen und Soldaten in Teilzeitbeschäftigung eine

ihrer ermäßigten Arbeitszeit entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten und sich daraus für die anderen Soldatinnen und Soldaten der Dienststelle keine unzumutbaren dienstlichen Mehrbelastungen ergeben.

§ 14

Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg

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

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

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

§ 15

Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung

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

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

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

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

noch Anhang 1

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 Richter oder ein ehrenamtlicher Richter Unteroffizier, die andere ehrenamtliche Richter oder der andere ehrenamtliche Richter Staboffizier sein muss. Die Reihenfolge der Heranziehung richtet sich nach der einheitlichen Liste der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter für Verfahren nach diesem Gesetz, in der die verschiedenen Teilstreitkräfte angemessen zu berücksichtigen sind; § 74 Abs. 8 der Wehrdisziplinarordnung gilt entsprechend.

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

noch Anhang 1

(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 gewähr-

leisten. 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 Orga-

noch Anhang 1

nisationseinheit zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten eingerichtet ist.

§ 20

Information und Mitwirkung

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

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte hat unmittelbares Vortragsrecht und unmittelbare Vortragspflicht bei der Dienststellenleitung und wird von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. In allen Fragen, die ihrer Mitwirkung unterliegen, hat die 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 Verschlusssache 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 Abs. 10 Satz 3 und 4 entsprechend.

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

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

noch Anhang 1

(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 2007
Auswertung gemäß § 23 SGLiG Bundeswehr gesamt Jan 2007
Soldaten und Soldatinnen

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

noch Anhang 2

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt			
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll
noch OA Geo- InfoDst	A05												
	A04												
	A03Z												
	A03												
	OA gesamt												
	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						3			
Fw	151	2	1,324	60	3	4,999				212	5	2,358	32
A06	3									3			
A05	2									2			
Uffz	5									5			1
Uffz gesamt	156	2	1,282	60	3	4,999				217	5	2,304	33
A13	150			110						48			46
A12	491			423						137			158
A11	2354			1856	1	0,053				825	1	0,019	755
A10	1038	10	0,963	830	3	0,361				414	13	0,569	342
A09	637	19	2,982	389	3	0,771				191	4	2,094	183
Offz gesamt	4670	29	0,62	3608	7	0,194				1615	4	0,247	1484
A08Z	602	22	3,654	461	10	2,169				187	5	2,673	188
A07	32	3	9,375	33	3	9,09				8	6	8,219	11
OA gesamt	634	25	3,943	494	13	2,631				195	5	2,564	198

noch Anhang 2

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt			
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll
ROA	5									5			1
A07													
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	1421			1034			333			2788			418
FachDst	3080			2466			773			6319			948
A08Z	6440	18	0,279	4986	4	0,08	1623	5	0,308	13049	27	0,206	1957
A07Z	8386	237	2,826	7044	170	2,413	1866	89	4,769	17296	496	2,867	2594
A07	1808	169	9,347	1676	157	9,367	769	109	14,174	4253	435	10,228	638
Fw	21135	424	2,006	17206	331	1,923	5364	203	3,784	43705	958	2,191	6556
A06	2887	227	7,862	1202	112	9,317	443	74	16,704	4532	413	9,112	680
A05	679	77	11,34	216	20	9,259	53	2	3,773	948	99	10,443	142
Uffz (FA)	3566	304	8,524	1418	132	9,308	496	76	15,322	5480	512	9,343	822
A07	5223	157	3,005	2251	55	2,443	908	25	2,753	8382	237	2,827	1257
A06	13588	1168	8,595	5028	435	8,651	2732	260	9,516	21348	1863	8,726	3202
A05	3870	335	8,656	940	101	10,744	588	59	10,034	5398	495	9,17	810
FachUffz	22681	1660	7,318	8219	591	7,19	4228	344	8,136	35128	2595	7,387	5269
Uffz gesamt	47382	2388	5,039	26843	1054	3,926	10088	623	6,175	84313	4065	4,821	12647
Msch(FA)	111	13	11,711	41	6	14,634	15	1	6,666	167	20	11,976	25
FachDst	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

noch Anhang 2

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt					
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll		
Msch (UA) FachDst	A04	836	120	14,354	345	44	12,753	227	23	10,132	1408	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	1034	177	17,117	471	70	14,861	392	31	7,908	1897	278	14,654	285	
Msch TrD/ FachDst	A05Z	151	3	1,986	216	5	2,314	71	1	1,408	438	9	2,054	66	
	A05	3698	97	2,623	1159	25	2,157	473	21	4,439	5330	143	2,682	800	
	A04Z														
	A04	12675	475	3,747	2981	159	5,333	1364	82	6,011	17020	716	4,206	2553	
	A03Z	658	88	13,373	260	41	15,769	83	10	12,048	1001	139	13,886	150	
	A03	719	77	10,709	240	46	19,166	101	9	8,91	1060	132	12,452	159	
	Msch gesamt	17901	740	4,133	4856	276	5,683	2092	123	5,879	24849	1139	4,583	3727	
Offz Mil- MusDst	A16	1									1				
	A15	1			1						2				
	A14	12			2			2			16			2	
	A13	1			1						2				
	StOffz	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
	Offz gesamt	18	1	5,555	7				2			27	1	3,703	4
	OA Mil- MusDst	A09	1									1			
	A08Z	1									1				
	A07														
	A05														
	OA gesamt	2									2				

noch Anhang 2

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt				
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll	
Uffz Mil- MusDst	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	12,499	11	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	4,026	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
	Uffz (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
	FachUffz	39	16	41,025	4	1	25	3			46	17	36,956	7
Uffz gesamt	706	87	12,322	160	7	4,375	71	7	9,859	937	101	10,779	141	
Msch Mil- MusDst	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 SanDst	106188	4507	4,244	46635	1829	3,921	18973	1073	5,655	171796	7409	4,312	25769	
davon BS	30089	104	0,345	18007	44	0,244	6529	32	0,49	54625	180	0,329	8194	
davon SaZ	76099	4403	5,785	28628	1785	6,235	12444	1041	8,365	117171	7229	6,169	17576	

noch Anhang 2

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt			
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll
	Sanitätsdienst												
Offiz	11	1	9,09	5			1			17	1	5,882	9
SanDst	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	1197	397	33,166	599
A13	632	333	52,689	194	123	63,402	113	64	56,637	939	520	55,378	470
SanOffiz	2088	642	30,747	688	234	34,011	387	138	35,658	3163	1014	32,058	1582
A09	474	239	50,421	122	74	60,655	73	44	60,273	669	357	53,363	335
Offiz gesamt	2562	881	34,387	810	308	38,024	460	182	39,565	3832	1371	35,777	1916
OA	44	15	34,09	12	6	49,999	7	4	57,142	63	25	39,682	32
OA08Z	101	52	51,485	26	19	73,076	15	8	53,333	142	79	55,633	71
A07	127	60	47,244	42	26	61,904	25	12	48	194	98	50,515	97
A05	47	20	42,553	11	8	72,727	9	4	44,444	67	32	47,761	34
A04	89	59	66,292	26	18	69,23	18	13	72,222	133	90	67,669	67
A03Z	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
OA09Z	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	1549	429	27,695	775
A07Z	1890	754	39,894	438	200	45,662	209	91	43,54	2537	1045	41,19	1269
A07	563	288	51,154	101	60	59,405	68	41	60,294	732	389	53,142	366
Fw	3878	1240	31,975	1158	404	34,887	532	220	41,353	5568	1864	33,477	2784
A06	433	186	42,956	98	44	44,897	62	40	64,516	593	270	45,531	297
A05	182	79	43,406	92	49	53,26	39	19	48,717	313	147	46,964	157

noch Anhang 2

Personalkategorie		Heeresuniformträger			Luftwaffenuiformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt			
		Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll
noch Uffz SanDst	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	1217	838	68,857	609
	A05	130	73	56,153	22	5	22,727	10	3	30	162	81	49,999	81
	FachUffz	1384	825	59,609	334	223	66,766	224	165	73,66	1942	1213	62,461	971
	Uffz gesamt	5877	2330	39,646	1682	720	42,806	857	444	51,808	8416	3494	41,516	4208
Msch (FA) SanDst	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)	170	127	74,705	51	31	60,784	47	29	61,702	268	187	69,776	134
Msch (UA) SanDst	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
Msch SanDst	A05	845	89	10,532	105	4	3,809	53	8	15,094	1003	101	10,069	502
	A04Z													
	A04	1981	505	25,492	558	183	32,795	141	47	33,333	2680	735	27,425	1340
	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
	Msch gesamt	3164	737	23,293	814	246	30,221	240	80	33,333	4218	1063	25,201	2109
Gesamt	SanDst	12227	4306	35,217	3476	1383	39,787	1696	786	46,344	17399	6475	37,214	8700
davon BS		2244	293	13,057	842	136	16,152	336	76	22,619	3422	505	14,757	1711
davon SaZ		9983	4013	40,198	2634	1247	47,342	1360	710	52,205	13977	5970	42,713	6989
Gesamtzahl		118415	8813	7,442	50111	3212	6,409	20669	1859	8,994	189195	13884	7,338	

**Anhang 3
Auswertung 2009**

**Auswertung gemäß § 23 SGLiG Bundeswehr gesamt Jan 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	1129		655			279			2063			309	
	A14	2599	1	1453	1	0,069	647			4699	2	0,043	705	
	A13	1534	2	834	5	0,600	359	1	0,279	2727	8	0,293	409	
	StOffz	5893	3	3326	6	0,180	1455	1	0,069	10674	10	0,094	1601	
	A12	1244		326			165	2	1,212	1735	2	0,115	260	
	A11	1311	9	1010	2	0,198	360			2681	11	0,410	402	
	A10	3163	198	1085	87	8,018	556	78	14,029	4804	363	7,556	721	
	A09	2029	151	1098	117	10,656	483	100	20,704	3610	368	10,194	542	
	Lt - Hptm	7747	358	3519	206	5,854	1564	180	11,509	12830	744	5,799	1925	
	Offz gesamt	13640	361	6845	212	3,097	3019	181	5,995	23504	754	3,208	3526	
	OA TrD	A08Z	531	49	53	3	5,660	197	33	16,751	781	85	10,883	117
		A07	468	66	451	57	12,639	79	13	16,456	998	136	13,627	150
A05		987	107	417	38	9,113	223	38	17,040	1627	183	11,248	244	
A04		799	78	165	13	7,879	72	29	40,278	1036	120	11,583	155	
A03Z		21	9	176	46	26,136	98	7	7,143	295	62	21,017	44	
A03		10	2	46	28	60,870	1			57	30	52,632	9	
OA gesamt		2816	311	1308	185	14,144	670	120	17,910	4794	616	12,849	719	

noch Anhang 3

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt				
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll	
Uffiz TrD	A09Z	556		66			21			643			96	
	A09	1466		79			58			1603			240	
	A08Z	3608	10	0,277	384	5	1,302	3	1,829	4156	18	0,433	623	
	A07Z	5580	176	3,154	708	25	3,531	20	8,264	6530	221	3,384	980	
	A07	833	67	8,043	73	6	8,219	3	4,225	977	76	7,779	147	
	Fw	12043	253	2,101	1310	36	2,748	26	4,676	13909	315	2,265	2086	
	A06	1493	112	7,502	159	18	11,321	10	6,289	1811	140	7,731	272	
	A05	1167	55	4,713	175	11	6,286	48	1	2,083	1390	67	4,820	209
	Uffiz	2660	167	6,278	334	29	8,683	207	11	5,314	3201	207	6,467	480
	Uffiz gesamt	14703	420	2,857	1644	65	3,954	763	37	4,849	17110	522	3,051	2567
	Msch (FA/ UA) TrD	A04	601	45	7,488	61	9	14,754	3	4,000	737	57	7,734	111
A03Z		156	19	12,179	7	1	14,286	5		168	20	11,905	25	
A03		285	39	13,684	26	7	26,923	6	1	16,667	317	47	14,826	48
Msch gesamt		1042	103	9,885	94	17	18,085	86	4	4,651	1222	124	10,147	183
Offiz Geo- InfoDst	B09 - B06	1								1				
	B03	3								3				
	A16	8		1						9			1	
	A15	28		2			1			31			5	
	A14	32		6			8	1	12,500	46	1	2,174	7	
	A13	43	9	20,930	18	4	22,222	4	1	25,000	65	14	21,538	10
	StOffiz	115	9	7,826	27	4	14,815	13	2	15,385	155	15	9,677	23
	A12	4	2	50,000	1			1			6	2	33,333	1
	A11	3			4						7			1
	A10	10	2	20,000	5			2			17	2	11,765	3
A09	1	1	100,000							1	1	100,000		

noch Anhang 3

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt			
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll
noch Offiz Geo- InfoDs	Lt- Hptm	18	5	27,778						31	5	16,129	5
	Offiz gesamt	133	14	10,526	4	10,811	2	2	12,500	186	20	10,753	28
OA Geo- InfoDst	A08Z	2								2			
	A07												
	A05												
	A04												
	A03Z												
	A03												
	OA gesamt	2								2			
Uffz Geo- InfoDst	A09Z	14			4					20			3
	A09	34			15				4	53			8
	A08Z	63			40	1	2,500	1	16,667	109	2	1,835	16
	A07Z	60	6	10,000	35	2	5,714	2	16,667	107	10	9,346	16
	A07	13	3	23,077	3					17	3	17,647	3
	Fw	184	9	4,891	97	3	3,093	3	12,000	306	15	4,902	46
	A06	3								3			
Offz MilFD	A05	1								1			
	Uffz	4								4			1
	Uffz gesamt	188	9	4,787	97	3	3,093	3	12,000	310	15	4,839	47
	A13	168			118					340			51
	A12	507			443					1093			164
	A11	2349	4	0,170	1756	1	0,057			4938	5	0,101	741
	A10	1026	20	1,949	801	4	0,499	3	0,763	2220	27	1,216	333
A09	630	19	3,016	482	10	2,075	5	2,717	1296	34	2,623	194	
Offz gesamt	4680	43	0,919	3600	15	0,417	8	0,498	9887	66	0,668	1483	

noch Anhang 3

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt			
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll
OA MilFD	633	28	4,423	453	33	7,285	208	8	3,846	1294	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	1414	84	5,941	212
ROA	7									7			1
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
A03	7			1						8			1
ROA gesamt	194	1	0,515	29	1	3,448	17	1	5,882	240	3	1,250	36
Uffz Fach-	1540			1057			317			2914			437
Dst	3176			2572			757			6505			976
A08Z	6737	36	0,534	5120	19	0,371	1626	12	0,738	13483	67	0,497	2022
A07Z	8100	440	5,432	6161	350	5,681	1959	182	9,290	16220	972	5,993	2433
A07	2477	290	11,708	1656	196	11,836	566	88	15,548	4699	574	12,215	705
Fw	22030	766	3,477	16566	565	3,411	5225	282	5,397	43821	1613	3,681	6573
A06	2186	212	9,698	1721	220	12,783	364	55	15,110	4271	487	11,402	641
A05	749	75	10,013	344	38	11,047	57	2	3,509	1150	115	10,000	173
Uffz(FA)	2935	287	9,779	2065	258	12,494	421	57	13,539	5421	602	11,105	813
A07	5977	504	8,432	2696	167	6,194	1108	85	7,671	9781	756	7,729	1467
A06	12114	1169	9,650	4361	455	10,433	2704	262	9,689	19179	1886	9,834	2877
A05	1992	206	10,341	769	68	8,843	499	25	5,010	3260	299	9,172	489
FachUffz	20083	1879	9,356	7826	690	8,817	4311	372	8,629	32220	2941	9,128	4833
Uffz gesamt	45048	2932	6,509	26457	1513	5,719	9957	711	7,141	81462	5156	6,329	12219

noch Anhang 3

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffeneinheitsuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt			
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll
Msch (FA) FachDst	A04	136	22	16,176	72	10	13,889	9		217	32	14,747	33
	A03Z	97	23	23,711	36	15	41,667	18	2	151	40	26,490	23
	A03	120	31	25,833	97	27	27,835	5	3	222	61	27,477	33
Msch (FA) gesamt	353	76	21,530	205	52	25,366	32	5	15,625	590	133	22,542	89
Msch (UA) FachDst	A04	1038	131	12,620	306	45	14,706	221	24	10,860	200	12,780	235
	A03Z	221	38	17,195	34	7	20,588	62	4	6,452	49	15,457	48
	A03	305	44	14,426	139	30	21,583	99	12	12,121	86	15,838	81
Msch (UA) gesamt	1564	213	13,619	479	82	17,119	382	40	10,471	2425	335	13,814	364
Msch TrD/ FachDst	A05Z	1083	22	2,031	164	9	5,488	55	1	1,818	32	2,458	195
	A05	3951	130	3,290	1049	27	2,574	400	11	2,750	168	3,111	810
	A04Z												
A04	13221	549	4,152	3843	263	6,844	1235	74	5,992	886	4,842	2745	
A03Z	711	67	9,423	228	28	12,281	28	3	10,714	98	10,134	145	
A03	702	91	12,963	162	28	17,284	67	5	7,463	124	13,319	140	
Msch gesamt	19668	859	4,368	5446	355	6,519	1785	94	5,266	26899	1308	4,863	4035
Offz Mil- MusDst	A16	1								1			
	A15	1			1					2			
	A14	12			3			2		17			3
A13	1								1				
StOffz	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
Offz gesamt	18	1	5,556	7			3			28	1	3,571	4

noch Anhang 3

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt			
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll
OA Mil- MusDst													
A09													
A08Z	1									1			
A07													
A05													
OA gesamt	1									1			
Uffz Mil- MusDst													
A09Z	32			8			6			46			7
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
Fw	558	67	12,007	197	14	7,107	88	10	11,364	843	91	10,795	126
A06	37	12	32,432	7			3			47	12	25,532	7
A05	23	8	34,783	1			1			25	8	32,000	4
Uffz (FA)	60	20	33,333	8			4			72	20	27,778	11
A07	7	1	14,286				1			8	1	12,500	1
A06	3	2	66,667							3	2	66,667	
A05	3									3			
FachUffz	13	3	23,077				1			14	3	21,429	2
Uffz gesamt	631	90	14,263	205	14	6,829	93	10	10,753	929	114	12,271	139
A05Z							1			1			
A05	12			4			2			18			3
A04Z													
A04	32	7	21,875	6			2			40	7	17,500	6
A03Z													
A03				1	1	100,000				1	1	100,000	
Msch gesamt	44	7	15,909	11	1	9,091	5			60	8	13,333	9

noch Anhang 3

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffeneinheitsuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt				
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll	
noch Uffz SanDst	Fw	4240	1429	33,702	1228	469	38,192	592	274	46,283	6060	2172	35,841	3030
	A06	344	199	57,848	119	72	60,504	89	61	68,539	552	332	60,144	276
	A05	179	96	53,631	81	44	54,32	46	22	47,826	306	162	52,941	153
	Uffz(FA)	523	295	56,405	200	116	58	135	83	61,481	858	494	57,575	429
	A07	300	188	62,666	86	53	61,627	65	49	75,384	451	290	64,301	226
	A06	713	530	74,333	207	170	82,125	131	102	77,862	1051	802	76,308	526
	A05	68	42	61,764	20	12	60	20	12	60	108	66	61,111	54
	FachUffz	1081	760	70,305	313	235	75,079	216	163	75,462	1610	1158	71,925	805
	Uffz gesamt	5844	2484	42,505	1741	820	47,099	943	520	55,143	8528	3824	44,84	4264
	A04	47	23	48,936	26	19	73,076	9	6	66,666	82	48	58,536	41
Msch (FA) SanDst	A03Z	30	20	66,666	14	9	64,285	8	8	100	52	37	71,153	26
	A03	53	30	56,603	36	24	66,666	14	10	71,428	103	64	62,135	52
	Msch(FA)	130	73	56,153	76	52	68,421	31	24	77,419	237	149	62,869	119
	A04	41	12	29,268	7	4	57,142	24	16	66,666	72	32	44,444	36
	A03Z	3	2	66,666	2	1	50	1	1	100	6	4	66,666	3
	A03	13	11	84,615	11	7	63,636	7	4	57,142	31	22	70,967	16
	Msch(UA)	57	25	43,859	20	12	60	32	21	65,625	109	58	53,211	55
	A05Z	149	15	10,067	26	6	23,076	11	2	18,181	186	23	12,365	93
	A05	622	157	25,241	122	29	23,77	29	4	13,793	773	190	24,579	387
	A04Z													
Msch SanDst	A04	1739	512	29,442	520	175	33,653	149	61	40,939	2408	748	31,063	1204
	A03Z	70	37	52,857	7	4	57,142	9	6	66,666	86	47	57,142	43
	A03	175	88	50,285	37	24	64,864	4	1	25	216	113	50,678	108
	Msch gesamt	2755	809	29,364	712	238	33,426	202	74	36,633	3669	1121	30,553	1835

noch Anhang 3

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt			
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll
Gesamt	11799	4613	39,096	3466	1521	43,883	1733	866	49,971	16998	7000	41,181	8499
davon BS	2409	379	15,732	859	163	18,975	348	84	24,137	3616	626	17,311	1808
davon SaZ	9390	4234	45,09	2607	1358	52,09	1385	782	56,462	13382	6374	47,631	6691
Gesamtzahl	117039	10095	8,613	50445	4080	8,083	20395	2091	10,249	187879	16266	8,648	

Anhang 4
Auswertung 2011Auswertung gemäß § 23 SGLiG Bundeswehr gesamt Jan 2011
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			60			25			192			29
B03	148			93			40			281			42
A16	386			235			103			724			109
A15	1.167	1	0,086	704			285			2.156	1	0,046	323
A14	2.667	1	0,037	1.473	5	0,339	684	1	0,146	4.824	7	0,145	724
A13	1.382	4	0,289	741	4	0,540	332			2.455	8	0,326	368
StOffz	5.857	6	0,102	3.306	9	0,272	1.469	1	0,068	10.632	16	0,150	1.595
A12	1.308	10	0,765	365	3	0,822	177	8	4,520	1.850	21	1,135	278
A11	1.308	36	2,752	938	23	2,452	368	17	4,620	2.614	76	2,907	392
A10	2.790	232	8,315	1.085	127	11,705	545	111	20,367	4.420	470	10,633	663
A09	2.241	257	11,468	1.129	135	11,957	548	107	19,526	3.918	499	12,736	588
Lt-Hptm	7.647	535	6,996	3.517	288	8,189	1.638	243	14,835	12.802	1.066	8,327	1.920
Offiz gesamt	13.504	541	4,006	6.823	297	4,353	3.107	244	7,853	23.434	1.082	4,617	3.515
OA TrD													
A08Z	74	4	5,405	11	1	9,091	13	1	7,692	98	6	6,122	15
A07Z	18	3	16,667	5			1			24	3	12,500	4
A07	892	83	9,305	517	65	12,573	228	37	16,228	1.637	185	11,301	246
A06	27	3	11,111	14	1	7,143	7	1	14,286	48	5	10,417	7
A05M	764	87	11,387	395	40	10,127	196	50	25,510	1.355	177	13,063	203
A05E	4			2			2			8			1
A04Z	259	10	3,861	137	13	9,489	33	1	3,030	429	24	5,594	64
A04	16	6	37,500	34	3	8,824	4			54	9	16,667	8
A03Z	374	85	22,727	138	18	13,043	104	28	26,923	616	131	21,266	92
A03	4	1	25,000	60	29	48,333				64	30	46,875	10
OA gesamt	2.432	282	11,595	1.313	170	12,947	588	118	20,068	4.333	570	13,155	650

noch Anhang 4

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt				
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll	
Uffz TrD	A09Z	593		60			22			675			101	
	A09	1.495		82			68	1	1,471	1.645	1	0,061	247	
	A08Z	3.917	53	1,353	405	17	4,198	5	2,203	4.549	75	1,649	682	
	A07Z	4.395	184	4,187	491	24	4,888	17	6,589	5.144	225	4,374	772	
	A07	1.346	75	5,572	161	12	7,453	4	6,154	1.572	91	5,789	236	
	Fw	11.746	312	2,656	1.199	53	4,420	640	27	4,219	13.585	392	2,886	2.038
	A07	38	2	5,263	23	6	26,087	11	1	9,091	72	9	12,500	11
	A06	1.345	99	7,361	215	19	8,837	35	2	5,714	1.595	120	7,524	239
	A05	1.155	68	5,887	143	16	11,189	39	2	5,128	1.337	86	6,432	201
	Uffz	2.538	169	6,659	381	41	10,761	85	5	5,882	3.004	215	7,157	451
	Uffz gesamt	14.284	481	3,367	1.580	94	5,949	725	32	4,414	16.589	607	3,659	2.488
	Msch (FA/UA) TrD	A05EZ	4		1						5			1
		A05E	44	2	4,545	10		4			58	2	3,448	9
A04Z		77	4	5,195	10	1	10,000			97	5	5,155	15	
A04		333	12	3,604	42	7	16,667			404	19	4,703	61	
A03Z		93	6	6,452	15	3	20,000	13	2	15,385	11	9,091	18	
A03		143	17	11,888	10	2	20,000	4		157	19	12,102	24	
Msch gesamt		694	41	5,908	88	13	14,773	60	2	3,333	842	56	6,651	126
Offz Geo-		1									1			0
InfoDst		2									2			0
A16		10			1						11			2
A15		31			6			4	1	25,000	41	1	2,439	6
A14		41	3	7,317	13	1	7,692	7	4		61	4	6,557	9
A13		29	7	24,138	11	3	27,273	4	1	25,000	44	11	25,000	7
StOffz	114	10	8,772	31	4	12,903	15	2	13,333	160	16	10,000	24	
A12	8	4	50,000	4	2	50,000	1			13	6	46,154	2	

noch Anhang 4

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt			
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll
noch Offiz Geo- InfoDst	A11	12	1	8,333	5		2			19	1	5,263	3
	A10	5	1	20,000	15					20	1	5,000	3
	A09	1	1	100,000	4	2	50,000			5	3	60,000	1
	Lt-Hptm	26	7	26,923	28	4	14,286	3		57	11	19,298	9
	Offiz gesamt	140	17	12,143	59	8	13,559	18	2	11,111	27	12,442	33
	A08Z	1			1					2			
	A07												
	A05												
	A04												
	A03Z												
A03													
OA gesamt	1			1						2			
Uffiz Geo- InfoDst	A09Z	15			9		3			27			4
	A09	27			26		5			58			9
	A08Z	76	3	3,947	47	1	2,128	8	1	12,500	5	3,817	20
	A07Z	51	7	13,725	21	4	19,048	9	1	11,111	12	14,815	12
	A07	22	1	4,545	7	2	28,571			29	3	10,345	4
	Fw	191	11	5,759	110	7	6,364	25	2	8,000	20	6,135	49
	A07	1								1			0
	A06	8	2	25,000	12	2	16,667	2		22	4	18,182	3
	A05	1			3	1	33,333			4	1	25,000	1
	Uffiz	10	2	20,000	15	3	20,000	2		27	5	18,519	4
Uffiz gesamt	201	13	6,468	125	10	8,000	27	2	7,407	25	7,082	53	
A13	167			122			51		340			51	
A12	528			422			141		1.091			164	
A11	2.332	7	0,300	1.820	1	0,055	847	2	0,236	10	0,200	750	

noch Anhang 4

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt						
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll			
noch Offiz MüIFD	A10	1.110	29	2,613	760	9	1,184	402	5	1,244	43	2.272	43	1,893	341	
	A09	608	23	3,783	450	23	5,111	190	5	2,632	51	1.248	51	4,087	187	
	Offiz gesamt	4.745	59	1,243	3.574	33	0,923	1.631	12	0,736	104	9.950	104	1,045	1.493	
OA MüIFD	A09	1										1			0	
	A08Z	645	47	7,287	481	43	8,940	198	9	4,545	99	1.324	99	7,477	199	
	A07Z	4	1	25,000	8			2				14	14	1	7,143	2
	A07	19	2	10,526	43	2	4,651					62	62	4	6,452	9
	A06	1			1							2	2			0
	A05	8	3	37,500	14	1	7,143					22	22	4	18,182	3
	OA gesamt	678	53	7,817	547	46	8,410	200	9	4,500	108	7,579	1.425	108	7,579	214
ROA	A07	21			1							22			3	
	A05	135	2	1,481	16			13				164	2	1,220	25	
	A04Z	2			1			2				5			1	
	A04	5										5			1	
	A03Z	16			12	1	8,333	20	1	5,000	2	48	2	4,167	7	
	A03	11			3							14			2	
	ROA gesamt	190	2	1,053	33	1	3,030	35	1	2,857	4	1,550	258	4	1,550	39
Uffiz Fach- Dst	A09Z	1.503			1.107			336				2.946			442	
	A09	3.506			2.669	1	0,037	794				6.969	1	0,014	1.045	
	A08Z	6.754	147	2,176	5.411	117	2,162	1.657	76	4,587	340	13.822	340	2,460	2.073	
	A07Z	7.556	638	8,444	5.920	521	8,801	1.812	239	13,190	1.398	15.288	1.398	9,144	2.293	
	A07	2.125	226	10,635	1.972	234	11,866	525	52	9,905	512	4.622	512	11,077	693	
	Fw	21.444	1.011	4,715	17.079	873	5,112	5.124	367	7,162	2.251	43.647	2.251	5,157	6.547	
	A07	105	16	15,238	106	4	3,774	74	5	6,757	25	285	25	8,772	43	
A06	2.168	247	11,393	1.594	169	10,602	322	44	13,665	460	11,263	4.084	460	11,263	613	

noch Anhang 4

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt					
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll		
noch Uffz Fach- Dst	A05	638	58	9,091	486	55	11,317	101	11	10,891	1.225	124	10,122	184	
	Uffz(FA)	2.911	321	11,027	2.186	228	10,430	497	60	12,072	5.594	609	10,887	839	
	A07	7.232	673	9,306	2.799	238	8,503	1.823	142	7,789	11.854	1.053	8,883	1.778	
	A06	8.809	845	9,592	3.933	441	11,213	2.189	191	8,725	14.931	1.477	9,892	2.240	
	A05	2.263	213	9,412	739	70	9,472	347	28	8,069	3.349	311	9,286	502	
	FachUffz	18.304	1.731	9,457	7.471	749	10,025	4.359	361	8,282	30.134	2.841	9,428	4.520	
	Uffz gesamt	42.659	3.063	7,180	26.736	1.850	6,920	9.980	788	7,896	79.375	5.701	7,182	11.906	
	Msch(FA)	1									1				0
	FachDst	2			2						4				1
	A04Z	4						2			6				1
A04	86	13	15,116	108	22	20,370	10	2	20,000	204	37	18,137	31		
A03Z	29	9	31,034	47	18	38,298	1			77	27	35,065	12		
A03	75	12	16,000	58	15	25,862	52	6	11,538	185	33	17,838	28		
Msch (FA) gesamt	197	34	17,259	215	55	25,581	65	8	12,308	477	97	20,335	72		
A05EZ								2	1	50,000	2	1	50,000	0	
A05E	65	1	1,538	20	3	15,000	6	2	33,333	91	6	6,593	14		
A04Z	528	27	5,114	117	7	5,983	48	4	8,333	693	38	5,483	104		
A04	522	83	15,900	121	26	21,488	45	3	6,667	688	112	16,279	103		
A03Z	160	34	21,250	47	10	21,277	17	2	11,765	224	46	20,536	34		
A03	207	36	17,391	72	17	23,611	99	14	14,141	378	67	17,725	57		
Msch (UA) gesamt	1.482	181	12,213	377	63	16,711	217	26	11,982	2.076	270	13,006	311		

noch Anhang 4

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt					
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll		
Msch TrD/ FachDst	A05EZ	2.276	57	2.504	182	8	4,396	95	4	4,211	2.553	69	2,703	383	
	A05E	6.834	195	2,853	1.669	70	4,194	519	20	3,854	9.022	285	3,159	1.353	
	A04Z	10.508	461	4,387	3.113	171	5,493	1.102	37	3,358	14.723	669	4,544	2.208	
	A04	1.847	131	7,093	720	43	5,972	157	8	5,096	2.724	182	6,681	409	
	A03Z	604	81	13,411	203	20	9,852	66	4	6,061	873	105	12,027	131	
	A03	633	96	15,166	278	47	16,906	83	10	12,048	994	153	15,392	149	
	Msch gesamt	22.702	1.021	4,497	6.165	359	5,823	2.022	83	4,105	30.889	1.463	4,736	4.633	
	Offz Mil- MusDst	A16	1									1			0
		A15	1									1			0
		A14	9			4			2			15			2
	A13	3	1	33,333	2						5	1	20,000	1	
	StOffz	14	1	7,143	6			2			22	1	4,545	3	
	A12														
	A11	1			2			1			4			1	
	Hptm	1			2			1			4			1	
	Offz gesamt	15	1	6,667	8			3			26	1	3,846	4	
OA Mil- MusDst	A09	1									1			0	
	A08Z														
	A07														
	A05	1									1			0	
	OA gesamt	2									2			0	
Uffz Mil- MusDst	A09MZ	32			12			6			50			8	
	A09M	136			67			20			223			33	
	A08Z	187	25	13,369	64	8	12,500	37	8	21,622	288	41	14,236	43	
	A07Z	144	30	20,833	44	8	18,182	29	8	27,586	217	46	21,198	33	
	A07	57	17	29,825	9			5	1	20,000	71	18	25,352	11	

noch Anhang 4

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt				
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll	
noch Offz SanDs	A14	864	437	50,579	253	154	60,870	167	104	62,275	1.284	695	54,128	642
	A13	539	274	50,835	107	63	58,879	81	45	55,556	727	382	52,545	364
	SanOffz	2.170	821	37,834	658	250	37,994	403	167	41,439	3.231	1.238	38,316	1.616
	A09	460	250	54,348	131	85	64,885	75	43	57,333	666	378	56,757	333
	Offz gesamt	2.630	1.071	40,722	789	335	42,459	478	210	43,933	3.897	1.616	41,468	1.949
	A08Z	85	40	47,059	6	3	50,000	5	3	60,000	96	46	47,917	48
	A07	146	86	58,904	41	27	65,854	25	11	44,000	212	124	58,491	106
	A06	1									1			1
	A05	155	71	45,806	43	27	62,791	26	13	50,000	224	111	49,554	112
OA SanDst	A04Z	4			1						5			3
	A04	41	19	46,341	5			4			50	19	38,000	25
	A03Z	144	80	55,556	47	28	59,574	31	24	77,419	222	132	59,459	111
	A03													
	OA gesamt	576	296	51,389	143	85	59,441	91	51	56,044	810	432	53,333	405
	A09MZ	222			72	1	1,389	28			322	1	0,311	161
	A09M	368	2	0,543	119			41			528	2	0,379	264
	A08Z	1.457	459	31,503	465	183	39,355	221	120	54,299	2.143	762	35,558	1.072
	A07Z	1.831	866	47,297	488	256	52,459	283	160	56,537	2.602	1.282	49,270	1.301
	A07	477	245	51,363	221	125	56,561	106	57	53,774	804	427	53,109	402
Fw	4.355	1.572	36,096	1.365	565	41,392	679	337	49,632	6.399	2.474	38,662	3.200	
A07	24	19	79,167	10	10	100,000	4	2	50,000	38	31	81,579	19	
A06	345	179	51,884	149	91	61,074	63	41	65,079	557	311	55,835	279	
A05	230	126	54,783	93	44	47,312	38	18	47,368	361	188	52,078	181	
Uffz(FA)	599	324	54,090	252	145	57,540	105	61	58,095	956	530	55,439	478	
A07	401	283	70,574	135	90	66,667	87	67	77,011	623	440	70,626	312	

noch Anhang 4

Personalkategorie	Heeresuniformträger			Luftwaffenuniformträger			Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt				
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll	
noch Uffz SanDst	A06	465	371	79,785	172	152	88,372	93	76	81,720	730	599	82,055	365
	A05	72	45	62,500	29	20	68,966	22	6	27,273	123	71	57,724	62
	FachUffz	938	699	74,520	336	262	77,976	202	149	73,762	1.476	1.110	75,203	738
	Uffz gesamt	5.892	2.595	44,043	1.953	972	49,770	986	547	55,477	8.831	4.114	46,586	4.416
	A05EZ													
Msch(FA) SanDst	A05E	1									1			1
	A04Z				1						1			1
	A04	49	19	38,776	22	11	50,000	7	3	42,857	78	33	42,308	39
	A03Z	8	5	62,500	10	7	70,000	7	4	57,143	25	16	64,000	13
	A03	70	52	74,286	22	15	68,182	10	4	40,000	102	71	69,608	51
Msch(FA)	128	76	59,375	55	33	60,000	24	11	45,833	207	120	57,971	104	
Msch (UA) SanDst	A05EZ							1			1			1
	A05E	3	1	33,333	2	1	50,000	3	2	66,667	8	4	50,000	4
	A04Z	19	4	21,053	5	1	20,000	9	4	44,444	33	9	27,273	17
	A04	26	15	57,692	8	4	50,000	2	2	100,000	36	21	58,333	18
	A03Z	2	1	50,000				1			3	1	33,333	2
Msch SanDst	A03	6	1	16,667	1	1	100,000	3	2	66,667	10	4	40,000	5
	Msch(UA)	56	22	39,286	16	7	43,750	19	10	52,632	91	39	42,857	46
	A05EZ	384	84	21,875	80	22	27,500	21	6	28,571	485	112	23,093	243
	A05E	729	167	22,908	106	31	29,245	47	18	38,298	882	216	24,490	441
	A04Z	1.365	311	22,784	410	85	20,732	128	25	19,531	1.903	421	22,123	952
Msch SanDst	A04	203	56	27,586	166	18	10,843	17	4	23,529	386	78	20,207	193
	A03Z	58	29	50,000	12	7	58,333	6	4	66,667	76	40	52,632	38
	A03	78	52	66,667	21	14	66,667	5	3	60,000	104	69	66,346	52
	Msch gesamt	2.817	699	24,814	795	177	22,264	224	60	26,786	3.836	936	24,400	1.918

noch Anhang 4

Personalkategorie	Heeresuniformträger		Luftwaffenuniformträger		Marineuniformträger			Bundeswehr gesamt					
	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Gesamt	Frauen	Anteil	Soll			
Gesamt SanDst	12.099	4.759	39,334	3.751	1.609	42,895	1.822	889	48,793	17.672	7.257	41,065	8.836
davon BS	2.512	456	18,153	872	176	20,183	371	102	27,493	3.755	734	19,547	1.878
davon SaZ	9.587	4.303	44,884	2.879	1.433	49,774	1.451	787	54,238	13.917	6.523	46,871	6.959
Gesamtzahl	116.694	10.637	9,115	51.609	4.625	8,962	20.603	2.234	10,843	188.906	17.496	9,262	34.521

**Anhang 5
Laufbahnen**
Ordnung der Laufbahnen (Stand: Okt 2007)

Laufbahngruppe	Laufbahn	Dienstgradgruppe	Dienstgrad	Besoldungsgruppe	Grundsätzlicher Status (SaZ-BS) der 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) Feldweibel des Truppendienstes des Sanitätsdienstes des Militärmusikdienstes des Geoinformationsdienstes der Bundeswehr des allg.emeinen Fachdienstes	Unteroffiziere mit Portepe	Feldweibel/Bootsmann	A 7	SaZ/BS
			Oberfeldweibel/Oberbootsmann	A 7	SaZ/BS
			Hauptfeldweibel//Hauptbootsmann	A 8 Z	SaZ/BS
			Stabsfeldweibel/Stabsbootsmann Oberstabsfeldweibel/Oberstabsbootsmann	A 9	BS
				A 9 Z	BS
			Offiziere	des Truppendienstes des Militärmusikdienstes des Geoinformationsdienstes der Bundeswehr	Leutnante
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) der 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
	Generaloberstabsarzt/Admiraloberstabsarzt		B 9	BS	
	des militärfachlichen Dienstes	Leutnante	Leutnant/Leutnant zS	A 9	BS
			Oberleutnant/Oberleutnant zS	A 10	BS
		Hauptleute	Hauptmann/Kapitänleutnant	A 11/A 12	BS
Stabshauptmann/Stabskapitänleutnant			A 13	BS	

