

**Antwort
der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Doris Wagner, Agnieszka Brugger,
Dr. Tobias Lindner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 18/8022 –**

Erhöhung des Frauenanteils in den Streitkräften der Bundeswehr**Vorbemerkung der Fragesteller**

Die Bundesministerin der Verteidigung Dr. Ursula von der Leyen hat sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil in den Streitkräften der Bundeswehr deutlich stärker zu erhöhen als bislang geplant. Die politisch angestrebte „Frauenquote“ für alle Laufbahnen, Besoldungs- und Statusgruppen außerhalb des Sanitätsdienstes liegt seit dem Jahr 2005 bei 15 Prozent (§ 4 Absatz 5 des Gesetzes zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr). Presseberichten zufolge hält die Bundesverteidigungsministerin jedoch schon mittelfristig einen Frauenanteil von 20 Prozent für realistisch. Diese Einschätzung verwundert insbesondere vor dem Hintergrund, dass der allmählich steigende Frauenanteil in der Truppe zu wesentlichen Teilen auf die Verringerung der Gesamtzahl der Bundeswehrangehörigen in den vergangenen Jahren zurückzuführen ist.

Tatsächlich ist die Zahl der Soldatinnen in den letzten Jahren nur mäßig gewachsen. Von Dezember 2011 bis Dezember 2014 sind außerhalb des Sanitätsdienstes 535 Frauen hinzugekommen. Im Sanitätsdienst liegt der Aufwuchs im selben Zeitraum bei 408 Frauen (Vierter Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz vom 27. Januar 2016 auf Bundestagsdrucksache 18/7410, S. 12). Bei den Bewerbungen für die Offizierslaufbahn ist die Zahl der Frauen (außerhalb des Sanitätsdienstes) zwar um 692 gestiegen, um eine Einstellung als Unteroffizier oder Mannschafter (außerhalb der Sanität) haben sich im Jahr 2014 jedoch sogar 1 088 Frauen weniger beworben als noch drei Jahre zuvor (ebd., S. 25 f.).

Die Bundeswehr tut sich aus Sicht der Fragesteller also nach wie vor schwer, Frauen für den Dienst in den Streitkräften zu gewinnen. Leider spreche die Bundeswehr etwa unter den Schulabgängerinnen „nur einen kleinen Teil“ an, räumte ein Vertreter des Bundesamts für das Personalmanagement der Bundeswehr kürzlich ein (so Oberst Hans-Joachim Peter, in: Bewerberzahlen auf hohem Niveau, www.bundeswehr.de vom 2. März 2016). Zurückzuführen sind diese Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Frauen offenbar vor allem auf Probleme im Bereich der Werbemaßnahmen und auf Defizite in der so genannten Karriereberatung.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Zahlreiche Fragen der Fragesteller fokussieren auf personenbezogene Daten bzw. konkrete Verwendungs- und Ausbildungswünsche von Interessentinnen bzw. Interessenten. Diese werden zum Zeitpunkt der Erstberatung allerdings weder erhoben noch nachgehalten.

Bei der Erstberatung handelt es sich um ein allgemeines, unverbindliches Informationsgespräch, das zunächst dazu dient, die Interessentin bzw. den Interessenten über die Einstellungsvoraussetzungen, die Besonderheiten der Berufsbilder und die grundsätzlichen Karrieremöglichkeiten in der Bundeswehr zu informieren. An dessen Ende stehen weder konkrete Zusagen zu Verwendungen noch zu Ausbildungen.

Erst mit dem Eingang einer Bewerbung werden konkrete Daten der Bewerberinnen und Bewerber (Verwendungswünsche gemäß Bewerbungsbogen) fest- und nachgehalten. Im Rahmen des Assessments werden diese ausgewertet, für die Durchführung der Eignungsprüfung herangezogen und nach Vorliegen eines belastbaren Assessmentergebnisses zur Entscheidung über Verwendungen sowie Ausbildungen herangezogen.

1. Wie viele Soldatinnen waren zum 31. Dezember 2015 in den Karriereberatungszentren der Bundeswehr eingesetzt, und wie hat sich diese Zahl seit dem Jahr 2013 entwickelt?

Die Anzahl der in den Karrierecentern und Karriereberatungsbüros der Bundeswehr in den Jahren 2013 und 2014 sowie zum 31. Dezember 2015 eingesetzten Soldatinnen ist der nachstehenden Tabelle zu entnehmen:

Jahr	Anzahl
2013	77
2014	83
2015	85

2. In wie vielen Karriereberatungszentren waren zum 31. Dezember 2015 keine Soldatinnen tätig?

In zwei Karrierecentern der Bundeswehr waren zum 31. Dezember 2015 keine Soldatinnen tätig.

3. Aus welchen Gründen ist es bisher nicht gelungen, Beratungsangebote „von Frauen für Frauen“ in sämtlichen Beratungszentren vorzuhalten, und welche Maßnahmen hat die Bundesregierung ergriffen, um die Zahl der Soldatinnen in den Beratungszentren zu erhöhen?

Die Vorgabe, in jeder Beratungsstelle die Beratung „von Frauen für Frauen“ anzubieten, besteht nicht. In der Praxis ergänzen sich die in der Fläche verteilten militärischen und zivilen Karriereberaterinnen. Beide sind darin geschult, sowohl über eine militärische als auch eine zivile Karriere in der Bundeswehr informieren und beraten zu können. Auf diese Weise ist die Möglichkeit für Frauen, von einer Frau beraten zu werden in hohem Umfang gegeben.

4. Welchen Teilstreitkräften und welchen Laufbahnguppen gehören die in den Karriereberatungszentren eingesetzten Soldatinnen an?

Die Teilstreitkraftzugehörigkeit der 85 Soldatinnen, die zum 31. Dezember 2015 in den Karrierecenter und Karriereberatungsbüros der Bundeswehr eingesetzt waren, ist der nachstehenden Tabelle zu entnehmen.

Laufbahn der	Heer	Luftwaffe	Marine
Offiziere	10	5	8
Unteroffiziere	29	18	12
Mannschaften SaZ	1	-	-
FWDL	-	-	2

5. Erfolgt die Beratung von Frauen in den Karriereberatungszentren, in denen Soldatinnen tätig sind, durch diese Soldatinnen
- standardmäßig,

Die militärischen und zivilen Karriereberaterinnen und Karriereberater sind zur Durchführung von Beratungsleistungen für männliche und weibliche Interessentinnen und Interessenten ausgebildet. Aus diesem Grund erfolgt standardmäßig keine geschlechtsbezogene Verteilung.

- auf besonderen Wunsch der Besucherinnen?

Sollte ein entsprechender Wunsch artikuliert werden, so wird diesem im Rahmen der Möglichkeiten nachgekommen.

6. Falls die Beratung nur dann durch eine Soldatin erfolgt, wenn die Besucherin dies explizit wünscht – in wie viel Prozent aller Fälle wurde eine solche Beratung durch eine Soldatin im Jahr 2015 erbeten (falls keine Prozentangabe möglich ist, bitte eine allgemeine Einschätzung aufgrund von Erfahrungswerten angeben)?

Hierzu liegen keine Erkenntnisse vor. Auf die Vorbemerkung der Bundesregierung wird verwiesen.

7. Wie viele Frauen und wie viele Männer haben im Jahr 2015 insgesamt eine Beratung in einem Karriereberatungszentrum der Bundeswehr in Anspruch genommen (bitte in absoluten Zahlen und jeweils in Prozent am Gesamtumfang der Beratenen angeben)?

In den Karriereberatungsbüros der Bundeswehr wurden im Jahr 2015 90 290 Erstberatungen durchgeführt. Eine Unterscheidung nach Geschlecht wird nicht nachgehalten, so dass zu den jeweiligen absoluten Zahlen und prozentualen Anteilen keine Aussagen getätigten werden können.

8. Wie viel Prozent der beratenen Frauen interessierten sich dabei für eine Tätigkeit in den Streitkräften der Bundeswehr (bitte Sanität gesondert ausweisen)?

Hierzu liegen keine Erkenntnisse vor. Die Schlüsselung der Erstberatungen nach militärischer und ziviler Thematik wird nicht nachgehalten. Darüber hinaus wird auf die Vorbemerkung der Bundesregierung sowie auf die Antwort zu Frage 7 verwiesen.

9. Wie verteilen sich diese Interessentinnen auf die 16 Bundesländer (bitte Sanität gesondert ausweisen)?

Hierzu liegen keine Erkenntnisse vor. Des Weiteren wird auf die Vorbemerkung der Bundesregierung sowie auf ihre Antwort zu den Fragen 7 und 8 verwiesen.

10. Wieviel Prozent der beratenen Frauen, die an einer Tätigkeit in den Streitkräften interessiert waren, verfügten über
 - a) keinen Schulabschluss,
 - b) einen Hauptschul- oder Realschulabschluss,
 - c) ein Abitur oder Fachabitur,
 - d) einen Bachelorabschluss,
 - e) einen Masterabschluss,
 - f) eine abgeschlossene Berufsausbildung?

Die Fragen 10a bis 10f werden zusammenhängend beantwortet.

Hierzu liegen keine Erkenntnisse vor. Auf die Vorbemerkung der Bundesregierung sowie auf die Antworten zu den Fragen 7 und 8 wird verwiesen.

11. Wie waren die entsprechenden Anteile bei den männlichen Interessenten verteilt?

Hierzu liegen keine Erkenntnisse vor. Auf die Vorbemerkung der Bundesregierung sowie auf die Antworten zu den Fragen 7 und 8 wird verwiesen.

12. Welche Berufe hatten diejenigen Frauen, die eine militärische Laufbahn einschlagen wollten und bereits über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügten, am häufigsten erlernt (bitte Sanität gesondert ausweisen)?

Hierzu liegen keine Erkenntnisse vor. Auf die Vorbemerkung der Bundesregierung sowie auf die Antworten zu den Fragen 7 und 8 wird verwiesen.

13. Welche Fächer hatten diejenigen Frauen, die sich nach bereits abgeschlossenem Studium für eine Offizierslaufbahn interessierten, am häufigsten studiert (bitte Sanität gesondert ausweisen)?

Hierzu liegen keine Erkenntnisse vor. Auf die Vorbemerkung der Bundesregierung sowie auf die Antworten zu den Fragen 7 und 8 wird verwiesen.

14. Wie viel Prozent der Frauen, die sich über eine militärische Laufbahn haben informieren lassen, haben sich im Jahr 2015 nach dem Beratungsgespräch tatsächlich um eine Einstellung bei der Bundeswehr beworben (bitte Sanität gesondert ausweisen)

- a) für die Offizierslaufbahn,
- b) für die Laufbahn der Unteroffiziere,
- c) für die Laufbahn der Mannschaften,
- d) für den Freiwilligen Wehrdienst?

Hierzu liegen keine Erkenntnisse vor. Auf die Vorbemerkung der Bundesregierung sowie auf die Antwort zu Frage 7 wird verwiesen.

Den 90 290 Erstberatungen standen für das Jahr 2015 rund 57 000 militärische Bewerbungen gegenüber.

15. Wie hoch war der jeweilige Anteil der konkreten Bewerbungen für eine Tätigkeit in den Streitkräften der Bundeswehr unter den Männern, die sich im Jahr 2015 in einem Karriereberatungszentrum haben beraten lassen?

Hierzu liegen keine Erkenntnisse vor. Auf die Vorbemerkung der Bundesregierung sowie auf die Antworten zu den Fragen 7 und 8 wird verwiesen.

16. Worauf ist gegebenenfalls der Unterschied in der Bewerberquote zwischen den Frauen und Männern nach Ansicht der Bundesregierung zurückzuführen?

Mit den Ergebnissen der Jugendstudie 2011 (Berufswahl Jugendlicher und Einstellungen zum Arbeitgeber Bundeswehr) konnte nachgewiesen werden, dass Frauen sich im Vergleich zu Männern weniger mit der Bundeswehr als potentielllem Arbeitgeber beschäftigen und bereitgestellte Informationsangebote seltener nutzen. Auffällig war dabei der Anteil junger Frauen, der sich noch nie Gedanken über eine Beschäftigung bei der Bundeswehr gemacht hatte, sich dies aber (vielleicht) bei einer entsprechenden Anfrage vorstellen könnte. Hierfür wurde in der Studie insbesondere die geringe Erwartung junger Frauen an die Erfüllung der für sie sehr wichtigen Bedürfnisse (Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit den eigenen Wertvorstellungen, Identifikation mit den Unternehmenszielen) beim Arbeitgeber Bundeswehr als Begründung dafür angeführt.

Unter Berücksichtigung dieser Erkenntnisse aus dem Jahr 2011 hat die Bundesregierung eine Vielzahl an Maßnahmen ergriffen, um das Profil der Bundeswehr als einem der attraktivsten Arbeitgeber zu schärfen. Mit der Agenda „BUNDESWEHR IN FÜHRUNG – Aktiv. Attraktiv. Anders.“ erfahren Themen eine besondere Berücksichtigung, denen Frauen eine starke Relevanz beimesse (u. a. Arbeitszeitmodelle, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kinderbetreuung). Gleichzeitig arbeiten das Bundesministerium der Verteidigung bzw. die Bundeswehr an einer stärkeren Wahrnehmung der Bundeswehr in der Öffentlichkeit. Dazu gehören ebenso das Stärken der Thematik „Soldatin“ in der Bundeswehr wie auch das Vermitteln des Mehrwertes des Dienstes für die Gesellschaft („Mach was wirklich zählt“). Diesbezüglich wird darüber hinaus auf die Antwort zu Frage 32 verwiesen. Im Ergebnis konnten seit dem Jahr 2011 sowohl der weibliche Anteil bei Bewerbungen als auch Einplanungen gesteigert werden.

17. Welche militärischen Verwendungen stießen bei den Frauen, die sich im Jahr 2015 in einem Karriereberatungszentrum über eine Tätigkeit in den Streitkräften haben beraten lassen, auf das größte Interesse (bitte nach Teilstreitkräften auswählen):

- a) bei denjenigen Frauen, die sich für die Offizierslaufbahn interessierten,
- b) bei denjenigen Frauen, die sich für die Unteroffizierslaufbahn interessierten,
- c) bei denjenigen Frauen, die sich für die Mannschaftslaufbahn bewerben wollten?

Die Fragen 17 bis 17c werden zusammenhängend beantwortet.

Hierzu liegen keine Erkenntnisse vor. Auf die Vorbemerkung der Bundesregierung sowie auf die Antworten zu den Fragen 7 und 8 wird verwiesen.

18. In wie vielen Fällen konnte der konkrete Verwendungswunsch erfüllt werden (bitte in Prozent nach Laufbahnen ausweisen)?

Hierzu liegen keine Erkenntnisse vor. Die Zusage für eine konkrete Verwendung ist nicht Gegenstand des Beratungsgespräches. Auf die Vorbemerkung der Bundesregierung wird verwiesen.

19. Welches war der häufigste Grund dafür, dass einem Verwendungswunsch nicht entsprochen werden konnte?

Hierzu liegen keine Erkenntnisse vor. Grundsätzlich gilt, dass der Verwendungswunsch der Bewerberin im Einklang mit der Eignung der Bewerberin und dem Bedarf des Arbeitgebers Bundeswehr stehen muss. Dies gilt ebenso für die Bewerber. Die Unterbreitung konkreter Verwendungsangebote erfolgt daher entsprechend des Ergebnisses des Assessments. Sollte der Verwendungswunsch, zum Beispiel durch festgestellte gesundheitliche Einschränkungen, fehlenden Bedarf oder die nachgewiesene Nichteignung für die angestrebte Laufbahn nicht realisierbar sein, findet eine ausführliche Beratung bezüglich möglicher Alternativen statt. Darüber hinaus wird auf die Antwort zu Frage 18 verwiesen.

20. Wie hoch war der Prozentsatz derjenigen Frauen, die sich um eine Einstellung bei den Streitkräften beworben haben, obwohl ihr konkreter Verwendungswunsch nicht erfüllt werden konnte?

Hierzu liegen keine Erkenntnisse vor. Die Frage nach der Realisierbarkeit eines Verwendungswunsches entscheidet sich nach einer erfolgten Bewerbung auf Grundlage des abgeschlossenen Assessments. Darüber hinaus wird auf die Antwort zu Frage 18 verwiesen.

21. Wie hoch war dieser Prozentsatz unter den männlichen Interessenten?

Auf die Antwort zu Frage 20 wird verwiesen.

22. Welche von der Bundeswehr angebotenen Berufsausbildungen stießen bei den Frauen, die sich über eine militärische Laufbahn informierten und über einen Haupt- oder Realschulabschluss verfügten, auf das größte Interesse (bitte nach Teilstreitkräften gesondert ausweisen)?

Hierzu liegen keine Erkenntnisse vor. Auf die Vorbemerkung der Bundesregierung sowie auf die Antworten zu den Fragen 7 und 8 wird verwiesen.

23. In wie vielen Fällen konnte die Bundeswehr diesen Wünschen tatsächlich entsprechen (bitte in Prozent angeben)?

Hierzu liegen keine Erkenntnisse vor. Die Zusage einer Ausbildung erfolgt nicht im Rahmen der Erstberatung, sondern nach Abschluss des Assessments im Rahmen der Einplanung für eine Verwendung. Grundlage dafür sind das Eignungsergebnis und der Verwendungswunsch der Bewerberin sowie der Bedarf der Streitkräfte. Darüber hinaus wird auf die Antwort zu Frage 22 verwiesen.

24. Wie hoch war der Anteil der Frauen, die sich um eine Einstellung beworben haben, obwohl ihrem Ausbildungswunsch nicht entsprochen werden konnte?

Hierzu liegen keine Erkenntnisse vor. Auf die Antwort zu Frage 23 wird verwiesen.

25. Für welche Studienfächer interessierten sich diejenigen Frauen, die „bei der Bundeswehr“ studieren wollten, im Jahr 2015 besonders häufig (bitte die drei am häufigsten genannten Fächer angeben und Sanität bzw. Medizin gesondert ausweisen)?

Die Studienfächer im Jahr 2015, für die sich die Bewerberinnen besonders häufig interessierten, sind den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen.

Studienfach bei Bewerbungen für die Laufbahn des Truppendienstes		
1. Psychologie		
2. Bildungs- und Erziehungswissenschaften		
3. Management und Medien (FH)		

Studienfach bei Bewerbungen für die Laufbahn des Sanitätsdienstes		
1. Humanmedizin		
2. Zahnmedizin		
3. Veterinärmedizin		

26. Wie viele Studienplätze stehen in den genannten Fächern zur Verfügung, wie hoch war daher die Quote derjenigen Frauen, deren Studienwunsch berücksichtigt werden konnte?

Die Anzahl der Studienplätze in den in der Antwort zu Frage 25 genannten Studienfächern und die Quote der eingeplanten Frauen sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen. Die Quote derjenigen Frauen, deren Studienwunsch berücksichtigt werden konnte, wird nicht nachgehalten.

Studienfach	Einplanung	davon Frauen
Psychologie	80	37 (46 %)
Bildungs- und Erziehungswissenschaften	184	68 (37 %)
Management und Medien (FH)	65	9 (14 %)
Humanmedizin	249	126 (51 %)
Zahnmedizin	25	16 (64 %)
Veterinärmedizin	15	2 (13 %)

27. Wie hoch war im Jahr 2015 der Anteil der Frauen, die sich für die Offizierslaufbahn beworben haben, obwohl ihr Studienfachwunsch nicht erfüllt werden konnte?

Hierzu liegen keine Erkenntnisse vor. Die Studieneignungsfeststellung findet erst im Rahmen des Assessments im Assessmentcenter für Führungskräfte der Bundeswehr statt und damit nach erfolgter Bewerbung.

28. Welche Informations-, Besuchs- oder Erfahrungsangebote können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Karriereberatungszentren solchen Besucherinnen unterbreiten, deren Studien-, Ausbildungs- oder Verwendungswunsch nicht entsprochen werden kann (z. B. persönliche Gespräche mit anderen Soldatinnen, Besuche oder Schnupperpraktika vor Ort etc.)?

Die Bewertung, ob einem Studien-, Ausbildungs- oder Verwendungswunsch entsprochen werden kann, erfolgt in den Karrierecentern der Bundeswehr im Rahmen der Ergebnisauswertung des Assessments oder bei der Einplanung entspre-

chend des personellen Bedarfs der Bundeswehr. Sollte dem Wunsch nicht entsprochen werden können, werden der Bewerberin bzw. dem Bewerber durch die zuständige Einplanerin bzw. den zuständigen Einplaner Alternativen aufgezeigt.

Im Vorfeld dazu, begleitend zur Erstberatung, werden Interessentinnen und Interessenten über die Möglichkeit zur Teilnahme an Schülerpraktika, Truppenbesuchen oder am Tag der offenen Tür informiert. Die Inanspruchnahme dieses Angebots soll den Interessentinnen und Interessenten die Möglichkeit geben, sich vom potentiellen Arbeitgeber und seinem breiten Angebot (Studium, Ausbildung, Verwendung) sowie möglichen Alternativen frühzeitig zu überzeugen. Aber auch nach erfolgtem Assessment wird Bewerberinnen sowie Bewerbern die Möglichkeit eingeräumt, durch die Inanspruchnahme der Truppenbesuchsmöglichkeiten Alternativen zu prüfen bzw. für sich zu entdecken.

29. Werden diese Angebote in der Regel wahrgenommen?

Hierzu wird keine datenbasierte Erhebung durchgeführt. Erfahrungswerte zeigen aber, dass die in der Antwort zu Frage 28 genannten Möglichkeiten im Rahmen des Informations- und Einplanungsprozesses grundsätzlich genutzt werden.

30. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass es unterschiedlicher Werbekampagnen und -botschaften bedarf, um Männer und Frauen jeweils gezielt für eine Tätigkeit in den Streitkräften der Bundeswehr zu interessieren, oder setzt die Bundesregierung darauf, Männer und Frauen mit ein und derselben Kampagne gleichermaßen zu erreichen?

Im Bereich der Personalwerbung der Bundeswehr findet die Gestaltung einer Kultur der Vielfalt – unabhängig von Geschlecht, nationaler bzw. ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität – Berücksichtigung. Dabei wird die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb der Organisation anerkannt, die darin liegenden Potenziale erfahren Wertschätzung und werden für die Bundeswehr gewinnbringend eingesetzt. Ziel ist die Abbildung der realen Gesellschaftsverhältnisse, um in der Gesellschaft glaubhaft zu bleiben und von dieser akzeptiert zu sein.

31. Von welcher bundeswehreigenen Stelle bzw. von welcher Werbeagentur ist die aktuelle Werbekampagne „Mach, was wirklich zählt.“ entwickelt worden?

Die Personalwerbekampagne „Mach, was wirklich zählt“ liegt in der Verantwortung des Presse- und Informationsstabes des Bundesministeriums der Verteidigung. Federführend ist der Beauftragte für die Kommunikation der Arbeitgebermarke Bundeswehr. In der Planung und Durchführung der Kampagne wurde der Presse- und Informationsstab durch die Rahmenvertragsagentur Castenow Communications GmbH unterstützt.

32. Hat die Bundesregierung bereits eine Evaluation der Kampagne „Mach, was wirklich zählt.“ durchgeführt, und falls ja, mit welchem Ergebnis?

Vor dem Start der Kampagne „Mach, was wirklich zählt“ Anfang November 2015 wurde das Institut für Demoskopie Allensbach mit einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage unter besonderer Berücksichtigung junger Menschen von 16 bis 29 Jahren beauftragt. Im Mittelpunkt der Untersuchung standen vor allem Fragen nach der Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber. Diese Untersuchung gilt als sogenannte Nullmessung für spätere Vergleichsumfragen.

Zwischen dem 1. und 11. Februar 2016 wurde eine erste Folgemessung durchgeführt, die in weiten Teilen auf der Nullmessung aus dem Oktober 2015 aufbaut. So standen erneut Fragen nach der Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber und den grundsätzlichen Einstellungen gegenüber der Bundeswehr als Arbeitgeber im Mittelpunkt der Untersuchung. Ergänzt wurden diese Ermittlungen durch einige Fragen zur Wahrnehmung und Beurteilung der neuen Arbeitgeberkampagne „Mach, was wirklich zählt“.

Insgesamt wurde die Kampagne unter den weiblichen 16- bis 29-Jährigen stark wahrgenommen. Im Ergebnis ist nach der Umfrage die Bundeswehr für Männer und Frauen ein attraktiver bis sehr attraktiver Arbeitgeber. Ein Vergleich der beiden Erhebungen zeigt außerdem, dass ein leichter Zuwachs der Frauen, für die es grundsätzlich bzw. auf jeden Fall in Frage käme, bei der Bundeswehr als Soldatin auf Zeit oder als zivile Mitarbeiterin tätig zu sein, zu erkennen ist. Gleichzeitig ist bei den Frauen die Wahrnehmung der Bundeswehr als Arbeitgeber, bei dem Frauen und Männer gleiche Chancen haben, gestiegen.

33. Falls noch keine Evaluation erfolgt ist, für wann ist eine solche Evaluation geplant?

Auf die Antwort zu Frage 32 wird verwiesen.

34. Mit welchen Instrumenten unterhalb der Breitenwirkung von Kampagnen will die Bundeswehr Frauen für eine militärische Laufbahn gewinnen (z. B. Stellenausschreibungen speziell für Frauen etc.)?

Unterhalb der Breitenwirkung von Kampagnen nutzt die Bundeswehr insbesondere ihr Zentrales Messe- und Eventmanagement um mit der Gesellschaft in den Dialog zu treten und über ihr Angebot zu informieren. Die Ausrichtung der Ansprache erfolgt dabei im Einklang mit der Antwort zu Frage 30. In diesem Sinne ist die Teilnahme an eher frauennahen Messen, wie zum Beispiel der „Equitana“ oder der „WoMenPower“, Bestandteil des jährlichen Veranstaltungskalenders.

35. Wie viele Frauen haben sich seit Aussetzung der Wehrpflicht für einen Freiwilligen Wehrdienst bei der Bundeswehr gemeldet (bitte nach Jahren aufschlüsseln), und wie viele dieser Frauen haben

Die Anzahl von Frauen, die seit Aussetzung der Einberufung zur Wehrpflicht den Freiwilligen Wehrdienst bei der Bundeswehr angetreten haben, ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

Jahr	Anzahl
2011	224
2012	754
2013	816
2014	1.266
2015	1.267

a) die Grundausbildung vorzeitig beendet,

Die Anzahl der Soldatinnen die die Grundausbildung vorzeitig beendet haben, ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

Jahr	Anzahl
2011	40
2012	171
2013	182
2014	310
2015	272

b) den Freiwilligen Wehrdienst nach sieben Monaten beendet,

Die Anzahl der Soldatinnen die den Freiwilligen Wehrdienst nach sieben Monaten beendet haben, ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

Jahr	Anzahl
2011	2
2012	25
2013	19
2014	23
2015	20

c) den Freiwilligen Wehrdienst nach zwölf oder mehr Monaten beendet,

Die Anzahl der Soldatinnen die den Freiwilligen Wehrdienst nach zwölf Monaten beendet haben, ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

Jahr	Anzahl
2011	77
2012	223
2013	229
2014	153
2015	6*

* Die Laufzeit im Sinne der Fragestellung ist für eingestellte weibliche Freiwilligen Wehrdienst Leistende mit Blick auf das Jahr 2015 noch nicht beendet.

d) den Übergang in ein Dienstverhältnis einer Soldatin auf Zeit angestrebt, (bitte nach Jahren aufschlüsseln),

Hierzu liegen keine Daten und Erkenntnisse vor. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 36 verwiesen.

e) den Übergang in ein Dienstverhältnis als Berufssoldatin angestrebt (bitte nach Jahren aufschlüsseln)?

Die Antragstellung einer Freiwillig Wehrdienst Leistenden auf Umwandlung ihres Dienstverhältnisses in das einer Berufssoldatin ist gemäß Soldatenlaufbahnverordnung nicht vorgesehen. Die Umwandlung in das Dienstverhältnis ei-

ner Berufssoldatin erfolgt aus dem Dienstverhältnis einer Soldatin auf Zeit. Freiwillig Wehrdienst Leistende sind somit nicht antragsberechtigt. Diese Bestimmungen gelten gleichermaßen auch für das männliche Geschlecht.

36. Wie viele dieser Bewerberinnen hat die Bundeswehr tatsächlich als Soldatin auf Zeit eingestellt (bitte nach Jahren und Teilstreitkräften gesondert ausweisen)?

Hierzu liegen keine Erkenntnisse vor. Welcher Anteil am Gesamtbewerberaufkommen zuvor Bewerberinnen für den Freiwilligen Wehrdienst gewesen sind, kann nicht aufgezeigt werden. Die nachfolgende Tabelle führt die Anzahl der Soldatinnen auf, die als Freiwillig Wehrdienst Leistende in das Dienstverhältnis einer Soldatin auf Zeit berufen worden sind.

Jahr	Dienstantritt als FWD	Übernahme als Soldatin auf Zeit		
		Heer	Luftwaffe	Marine
2011	224	55	13	1
2012	754	176	39	18
2013	816	167	49	35
2014	1 266	176	41	27
2015	1 267	28	8	2

37. Welche drei Gründe waren am häufigsten ausschlaggebend dafür, dass eine Übernahme nicht erfolgte?

Hierzu liegen keine Daten und Erkenntnisse vor.

38. Wie ist nach Auffassung der Bundesregierung die Tatsache zu erklären, dass die Übernahmequote von weiblichen Freiwillig Wehrdienst Leistenden als Soldatinnen auf Zeit vom Jahr 2013 auf das Jahr 2014 von 28 auf 11 Prozent gesunken ist (vgl. Vierter Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz vom 27. Januar 2016, S. 15)?

Ausgehend von einer maximalen Verpflichtungsdauer von 23 Monaten als Freiwilligen Wehrdienst Leistende(-r) ist eine abschließende Betrachtung der Übernahmequoten für das Berichtsjahr 2013 (Dienstantritt) erst ab dem 1. November 2015 und für das Berichtsjahr 2014 erst ab dem 1. November 2016 möglich. Die Datenangaben im Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz stellten somit für diese beiden Jahre eine Momentaufnahme aber keinen Stichtagsvergleich dar.

Für das Berichtsjahr 2013 lag die Übernahmequote abschließend bei rund 31 Prozent und damit auf dem Niveau der Vorjahre. Für das noch laufende Berichtsjahr 2014 liegt die Quote aktuell bei rund 22 Prozent. Es kann davon ausgegangen werden, dass sie noch weiter ansteigen wird. Ein Vergleich mit den Vorjahren empfiehlt sich daher erst zum Jahresende 2016.

39. Welche Überlegungen gibt es, den Anteil von Soldatinnen mit Führungsverantwortung insbesondere in der Offizierslaufbahn zu erhöhen?

Die Bundeswehr unternimmt vielfältige Initiativen, den Anteil von Frauen auf allen Ebenen zu erhöhen. Dabei haben intensive Kommunikationsmaßnahmen sowie die Sensibilisierung der Vorgesetzten einen hohen Stellenwert. Die Führungskräfte von morgen werden bereits frühzeitig in der Aus- und Fortbildung,

z. B. beim Führungskräfte training II angesprochen und zur Thematik Chancengerechtigkeit sensibilisiert.

Über Pilotprojekte wird derzeit das sogenannte Mentoring als zusätzliches Instrument der Personalentwicklung implementiert. Der erste Durchgang der dreijährigen Pilotierungsphase richtet sich zunächst an die weibliche Zielgruppen, die besonders unterrepräsentiert sind, um den Führungskräften von morgen das nötige Rüstzeug für ihr dienstliches Fortkommen und ihre Entwicklung zu verantwortungsbewussten Leitungspersönlichkeiten mit auf den Weg zu geben. Die angesprochenen Zielgruppen umfassen Ärztinnen in den Bundeswehrkrankenhäusern der Besoldungsstufe A 15, militärische und zivile Referentinnen im Bundesministerium der Verteidigung der Besoldungsstufen A 14/A 15 sowie Frauen im höheren technischen/naturwissenschaftlichen Dienst der Besoldungsstufen A 14/A 15.

Darüber hinaus wird mittels Zielvereinbarungen zur Personalentwicklung geeigneter Kandidatinnen für Führungspositionen die Aufmerksamkeit auf weibliche Potenzialträgerinnen erhöht und deren Aufbau als Führungskraft aktiv verfolgt.

Die Vereinbarkeit von Familie und Dienst, insbesondere die Wertschätzung von familiärem Engagement, ist ein Schlüsselfaktor für die gerechte Teilhabe von Frauen und Männern an Karrieren. Um die Wertschätzung für Beschäftigte mit Familienengagement zu erhöhen, ist bereits kurzfristig für alle betroffenen Personengruppen angewiesen worden, zukünftig vor und nach Elternzeiten Personalentwicklungsgespräche durchzuführen. Planbarkeit, die schnelle Fortsetzung von Karrieren sowie die Transparenz des Verfahrens sollen hiermit weiter gefördert werden.

40. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass Frauen und Männer sämtliche Verwendungen bei der Bundeswehr in gleichem Maße ausfüllen können?

Nachdem sich der Gesetzgeber für eine diesbezügliche Verfassungsänderung entschieden und damit Rechtssicherheit geschaffen hat, gelten Soldatengesetz und Soldatenlaufbahnverordnung ohne Einschränkung für Soldatinnen und Soldaten. Danach sind sie nach Eignung, Befähigung und Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse, Glauben, religiöse oder politische Anschauung, Heimat oder Herkunft zu ernennen oder zu verwenden. Damit stehen Frauen alle Laufbahnen der Bundeswehr als Soldatin auf Zeit oder als Berufssoldatin offen.