

Antwort der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Gerold Otten, Christoph Neumann,
Dietmar Friedhoff, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD
– Drucksache 19/18474–**

Gleichstellung von Frauen mit Männern bei der Bundeswehr

Vorbemerkung der Fragesteller

Mit Blick auf die demografische Situation und infolge der Aussetzung der Wehrpflicht 2011 setzt die Bundeswehr vermehrt auf die Anwerbung von Frauen für die Bundeswehr (Gesetz zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr – Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz, SGleiG). So sollen beispielsweise in Bereichen der Bundeswehr, in denen Soldatinnen unterrepräsentiert sind, Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden (§§ 6, 7 SGleiG). In § 1 SGleiG heißt es explizit: „Das Ziel des SGleiG“ sei die „Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr“, eine „Verhinderung künftiger Diskriminierung wegen des Geschlechts“ und eine bessere Vereinbarkeit von Dienst und Familie.

Im 60. Bericht des Wehrbeauftragten (Bundestagsdrucksache 19/7200) wird allerdings darauf hingewiesen, dass sich der Anteil von Frauen in der Bundeswehr im Berichtsjahr 2018 im Vergleich zum Vorjahr nur um 0,3 Prozent vergrößert hat. Der Wehrbeauftragte bemängelt gleichzeitig, dass „14 Jahre nach Inkrafttreten des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsdurchsetzungsgesetzes die für alle Laufbahnen mit Ausnahme des Sanitätsdienstes festgelegte Quote von 15 Prozent mit derzeit 8,3 Prozent nicht einmal annähernd erreicht wird“ (Bundestagsdrucksache 19/7200, S. 68). So dienten beispielsweise beim Heer nur 6,6 Prozent Frauen. Dies zeige, dass die in der Bundeswehr zum Alltag gewordene „frauenfreundliche Unternehmenskultur“, wie der Wehrbeauftragte sich ausdrückt, bisher wenig Zuspruch gefunden hat. Der aktuelle Wehrbericht (61. Bericht, Bundestagsdrucksache 19/16500, S. 67) vermeldet einen leichten Anstieg auf 6,9 Prozent.

Grundsätzlich befürwortet die AfD, dass Frauen der Zugang zum Militärdienst in allen Teilstreitkräften der Bundeswehr ermöglicht wird. Es existiert aber nach Ansicht der Fragesteller ein Widerspruch zwischen erwünschter Quote und tatsächlichen Bewerberzahlen sowie Anforderungen und körperlicher Leistungsfähigkeit.

Die Fragesteller möchten in diesem Zusammenhang eine medizinische Studie des Zentralen Instituts des Sanitätsdienstes der Bundeswehr hervorheben, die die Potentiale von Frauen beim Militär unterstreicht, in welcher aber auch die entscheidenden Gründe für die Leistungsunterschiede berührt werden (Dieter Leyk u. a., Körperliche Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit von Soldatinnen:

Ein Kraft-Last-Dilemma?, in: WMM 1 (2015), S. 2 bis 7). So seien trainierte weibliche Rekruten ihren untrainierten Kameraden zwar in jeder Disziplin des Basis-Fitness-Tests überlegen und sie besitzen sogar generell Vorteile gegenüber ihren Kameraden bezüglich ihres Gleichgewichtsvermögens sowie ihrer Geschicklichkeit. Andererseits führen Körperbau und Körperzusammensetzung von Frauen aber dazu, dass sie erhebliche Nachteile bei hohen und andauernden körperlichen Beanspruchungen sowie eine deutlich höhere Verletzungsgefahr bei längeren Belastungen aufweisen. Wörtlich heißt es u. a.: „Gerade Soldatinnen sind von der Kraft-/Lastproblematik betroffen. Das Tragen der Ausrüstung wie z. B. beim Einsatz als beweglicher Arzttrupp (mit Gefechts Helm, Schutzweste, Kampfstiefel, San-Rucksack und evtl. Kampfmittel) bedeutet eine Zuladung von mehr als 40 kg. Viele militärtypische Aktivitäten wie Bewegen in unwegsamem Gelände (u. U. gebückt über längere Strecken), manuelle Handhabungen von sperrigen Lasten, Beladung von Militärfahrzeugen mit hohen Ladekanten sind für die meisten Frauen kaum möglich.“ Die Studie schlägt daher als Resümee vor (ebd.), größeres Interesse auf diese Problematik zu lenken und gezielte Gegenmaßnahmen einzuleiten, die das Verletzungsrisiko und die militärische Kraft-/Leistungsfähigkeit von Frauen erhöhen.

Die Bundeswehr will Frauen nicht diskriminieren und eine „frauenfreundliche Unternehmenskultur“ (Bundestagsdrucksache 19/7200, S. 68) pflegen. Gleichwohl geht bereits aus dem SGLiG hervor, dass sich eine Armee diesen Grundsatz nur auf Kosten der eigenen Kampfkraft und Funktionsfähigkeit leisten kann. Im § 3 Absatz 4 SGLiG heißt es folglich: „Dieses Gesetz ist im Spannungs- und Verteidigungsfall nicht anwendbar“, denn, so die Begründung (Bundestagsdrucksache 15/3918, S. 15, vgl. auch die inhaltlich gleichlautenden Begründungen zu § 3 auf S. 17 ebenda), „die Funktionsfähigkeit der Streitkräfte muss sichergestellt sein und darf durch die Anwendung des Gesetzes nicht beeinträchtigt werden. Deshalb ruht das Gesetz im Spannungs- und Verteidigungsfall, um die Auftragsbefreiung durch die Streitkräfte nicht zu gefährden“. Nach Ansicht der Fragesteller wird aber in Friedenszeiten die Grundlage dafür gelegt, im Ernstfall bestehen zu können. Die friedensmäßige Ausbildung hat sich daher an den Anforderungen des Kampfes auszurichten (Streitkraft Bundeswehr, S. 20, siehe <https://www.afdbundestag.de/wp-content/uploads/sites/156/2019/06/Endfassung-SK-Bundeswehr-26.06.pdf>). Durch eine Überbetonung von Gesichtspunkten wie Gleichstellung, Antidiskriminierung oder Diversity werden nach Ansicht der Fragesteller folglich Probleme für die Leistungsfähigkeit der Streitkräfte geschaffen, die im Ernstfall nicht gelöst werden könnten.

1. Wie hoch ist der Anteil von Frauen unter den Bewerbern für die Laufbahnen bei der Bundeswehr?

Die Bewerbungszahlen für die militärischen Laufbahnen seit dem Jahr 2011 können der folgenden Aufstellung entnommen werden.

Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Offizierinnen und Offiziere									
Bewerbungen gesamt	9.100	10.000	10.800	11.200	11.400	10.700	10.400	10.200	11.100
davon Frauen	2.150	2.150	2.590	2.710	2.870	2.780	2.690	2.920	2.710
Frauen in Prozent	24 Prozent	22 Prozent	24 Prozent	24 Prozent	25 Prozent	26 Prozent	26 Prozent	29 Prozent	24 Prozent

Feldwebel/Unteroffizierinnen und Unteroffiziere o.P./Mannschaften Soldatinnen bzw. Soldaten auf Zeit (SaZ)									
Bewerbungen gesamt	32.100	29.500	29.100	29.700	29.100	32.200	33.300	31.300	31.000
davon Frauen	4.510	4.050	3.710	4.090	4.080	4.810	5.480	4.840	4.430
Frauen in Prozent	14 Prozent	14 Prozent	13 Prozent	14 Prozent	14 Prozent	15 Prozent	16 Prozent	15 Prozent	14 Prozent

Freiwilligen Wehrdienst Leistende (FWDL)									
Bewerbungen gesamt	Daten für 2011 und 2012 liegen nicht vor	18.500	18.200	16.300	15.500	13.200	10.700	11.200	
davon Frauen		1.990	2.320	2.330	2.580	2.440	1.940	2.080	
Frauen in Prozent		11 Prozent	13 Prozent	14 Prozent	17 Prozent	18 Prozent	18 Prozent	19 Prozent	

- a) Wie hoch sind die jährlichen Anteile von Frauen, die in den ersten sechs Monaten (Probezeit) ihren Vertrag wieder lösen und die Bundeswehr verlassen?

Die Zahlen können den folgenden Aufstellungen entnommen werden (Stand: 2. April 2020).

Diensteintritte Soldatinnen im Status FWDL:

Jahr	Anzahl Diensteintritte	Austritte innerhalb der Probezeit*	Anteil Austritte
2011	224	45	20,1 Prozent
2012	755	180	23,8 Prozent
2013	833	201	24,1 Prozent
2014	1.265	337	26,6 Prozent
2015	1.285	331	25,8 Prozent
2016	1.496	354	23,7 Prozent
2017	1.655	361	21,8 Prozent
2018	1.326	260	19,6 Prozent
2019**	1.388	289	20,8 Prozent
I. Quartal 2020**	325	48	14,8 Prozent
Gesamtergebnis	10.552	2.406	22,8 Prozent

Diensteintritte Soldatinnen im Status Berufssoldatin und SaZ:

Jahre	Anzahl Diensteintritte	Austritte innerhalb der Probezeit*	Anteil Austritte
2011	1.879	334	17,8 Prozent
2012	1.539	287	18,6 Prozent
2013	1.511	277	18,3 Prozent
2014	1.556	288	18,5 Prozent
2015	1.523	253	16,6 Prozent
2016	1.869	293	15,7 Prozent
2017	1.975	321	16,3 Prozent
2018	1.711	297	17,4 Prozent
2019**	1.608	267	16,6 Prozent
I. Quartal 2020**	251	21	8,4 Prozent
Gesamtergebnis	15.422	2.638	17,1 Prozent

* Beendigung der Probezeit durch Soldatin.

** Zahlen noch unvollständig, da Probezeit zum Zeitpunkt der Auswertung noch nicht abgelaufen.

- b) Wie hoch ist der Vergleichswert zu männlichen Rekruten (bitte tabellarisch, beginnend mit dem Jahr 2011 auflisten)?

Die Zahlen können den folgenden Aufstellungen entnommen werden (Stand: 2. April 2020).

Diensteintritte Soldaten im Status FWDL:

Jahre	Anzahl Diensteintritte	Austritte innerhalb der Probezeit*	Anteil Austritte
2011	11.052	1.784	16,1 Prozent
2012	9.134	2.220	24,3 Prozent
2013	7.630	1.519	19,9 Prozent
2014	8.931	2.223	24,9 Prozent
2015	8.016	1.971	24,6 Prozent
2016	8.213	1.958	23,8 Prozent
2017	7.204	1.618	22,5 Prozent
2018	5.933	1.155	19,5 Prozent
2019**	6.253	1.292	20,7 Prozent
I. Quartal 2020**	1.524	179	11,7 Prozent
Gesamtergebnis	73.890	15.919	21,5 Prozent

Diensteintritte Soldaten im Status Berufssoldat und SaZ:

Jahre	Anzahl Diensteintritte	Austritte innerhalb der Probezeit*	Anteil Austritte
2011	10.411	1.510	14,5 Prozent
2012	9.612	1.466	15,3 Prozent
2013	9.543	1.482	15,5 Prozent
2014	10.291	1.657	16,1 Prozent
2015	10.229	1.754	17,1 Prozent
2016	11.870	1.980	16,7 Prozent
2017	12.538	2.016	16,1 Prozent
2018	11.042	1.819	16,5 Prozent
2019**	10.924	1.926	17,6 Prozent
I. Quartal 2020**	2.014	176	8,7 Prozent
Gesamtergebnis	98.474	15.786	16,0 Prozent

* Beendigung der Probezeit durch Soldat.

** Zahlen noch unvollständig, da Probezeit zum Zeitpunkt der Auswertung noch nicht abgelaufen.

2. Wie erklärt die Bundesregierung den geringen prozentualen Anteil von Frauen in Auslandseinsätzen (Stand: 10. Januar 2020 8,47 Prozent, 19(12)640) sowie bei Kampf- und Spezialtruppen (hier Bundestagsdrucksache 19/7200, S. 67 und 68)?

Soldatinnen sind selbstverständlicher Teil der Einsatzrealität und tragen die Einsatzbelastungen wie ihre Kameraden. Ihr Einsatz im Rahmen einer besonderen Verwendung im Ausland in allen Einsätzen und Missionen der Bundeswehr ist Normalität. Insbesondere ist das Geschlecht in keiner Hinsicht Auswahlkriterium für bestimmte Einsatzverwendungen. Aktuell beträgt der Anteil der Soldatinnen an den Einsatzkontingenten der Bundeswehr 9,26 Prozent (306 Soldatinnen und 2997 Soldaten) und liegt damit nicht erheblich unter dem Anteil der Soldatinnen am Personalkörper der Bundeswehr insgesamt (derzeit 12,30 Prozent – 22.658 Soldatinnen und 161.509 Soldaten). Diese prozentuale Abweichung kann unterschiedlichste Ursachen haben. Das Aufkommen an Bewerbungen für den Dienst als Soldatin oder Soldat bei der Bundeswehr zeigt, dass die Interessen bei den Verwendungen zwischen Frauen und Männern stark divergieren. Frauen streben in erster Linie Tätigkeiten im Sanitätsdienst, im Stabsdienst und im Versorgungsdienst an, während sich Männer bevorzugt für die Kampftruppe und technische Verwendungen interessieren und bewerben. So wurden z. B. im Zeitraum von 2015 bis 2018 Frauen für die Laufbahnen der Feldweibel, Fachunteroffizierinnen und Mannschaften insbesondere für die Verwendungen Stabsdienst, Nachschubdienst, Allgemeiner Sanitätsdienst, Rettungsdienst sowie Krankenpflege eingeplant (vgl. Fünfter Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz auf Bundestagsdrucksache 19/16835, Abschnitt 5.3). Das dargestellte Bewerbungsverhalten der Frauen beeinflusst maßgeblich den Anteil der Soldatinnen bei Kampf- und Spezialtruppen.

3. Wie viele Generale, Obristen, Oberstleutnants und Majore weiblichen Geschlechts gibt es in der Bundeswehr?
- a) Wie lange dienen diese Personen durchschnittlich (je nach Dienstgrad), und nach wie vielen Dienstjahren erfolgen in der Regel die Beförderungen (bitte tabellarisch je Dienstgrad ab Major aufstellen)?

Die Fragen 3 und 3 a werden zusammen beantwortet.

Die Angaben können der nachfolgenden Aufstellung entnommen werden (Stand: 31. März 2020).

Dienstgrad	Anzahl	durchschnittliche Dauer der festgesetzten Dienstzeit**	durchschnittliche Dienstzeit bis zur Beförderung in den Dienstgrad***
Generale*			
männlich	213	45,4 Jahre	33,0 Jahre
weiblich	3	42,1 Jahre	27,1 Jahre
Oberst*			
männlich	1.357	42,2 Jahre	28,7 Jahre
weiblich	32	36,1 Jahre	21,8 Jahre
Oberstleutnant*			
männlich	8.992	38,8 Jahre	18,8 Jahre
weiblich	552	32,3 Jahre	14,9 Jahre
Major*			
männlich	2.367	31,9 Jahre	12,9 Jahre
weiblich	1.126	23,2 Jahre	9,7 Jahre

* einschließlich der vergleichbaren Dienstgradbezeichnungen der Marine und des Sanitätsdienstes.

** errechnet aus der Dauer der aktuell festgesetzten Dienstzeit der Soldatinnen und Soldaten im entsprechenden Dienstgrad in den Dienstverhältnissen Berufssoldatin/Berufssoldat, BO 41, Soldatin/Soldat auf Zeit und Eignungsübende/Eignungsübender.

*** die zum Teil erheblichen Zeitunterschiede bis zur Beförderung zum jeweiligen Dienstgrad zwischen den Soldatinnen und Soldaten erklären sich durch den erheblichen Anteil von Soldatinnen, die mit einem höheren Dienstgrad insbesondere in die Laufbahn des Sanitätsdienstes eingestellt werden (so genannte „Seiteneinsteigerinnen“) und so deutlich früher die jeweilige Dienstgradebene erreichen. Dies gilt entsprechend für die durchschnittliche Dauer der festgesetzten Dienstzeit.

- b) Inwiefern erkennt die Bundesregierung in diesen Zahlen einen Mangel an Aufstiegschancen für Frauen in der Bundeswehr?

Ein Mangel an Aufstiegschancen für Soldatinnen bei der Bundeswehr besteht nicht. Der Anteil der Soldatinnen in der Bundeswehr ist in den letzten Jahren insgesamt beständig gestiegen. Damit einhergehend hat sich auch die Anzahl der Übernahmen von Soldatinnen in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin (BS) erhöht. Die Übernahme in das Dienstverhältnis BS ist für Soldatinnen und Soldaten regelmäßig Voraussetzung für eine Förderung in Spitzenverwendungen. Die Zahlen spiegeln dies wieder und belegen insgesamt, dass Soldatinnen, die erst nach Öffnung aller Laufbahnen für Frauen (im Jahr 2001) sukzessive in die Bundeswehr eingestellt werden konnten, unter Berücksichtigung der laufbahnrechtlichen Bestimmungen und Werdegangsentwicklung zunehmend in höher besoldete Verwendungen aufsteigen. Hier ist in den kommenden Jahren ein weiterer Anstieg zu erwarten (vgl. Fünfter Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz auf Bundestagsdrucksache 19/16835, Abschnitt 4.5).

4. Wie viele Gleichstellungsbeauftragte gibt es in der Bundeswehr, und welche Dienstgrade bekleiden sie (bitte genaues Zahlenmaterial für die Jahre seit 2011)?

Bei dem Amt der militärischen Gleichstellungsbeauftragten handelt es sich um ein Wahlamt, für das sich Soldatinnen aller Dienstgradgruppen und Laufbahnen bewerben können. Die derzeit in der Bundeswehr bestellten 47 militärischen Gleichstellungsbeauftragten haben daher die unterschiedlichsten Dienstgrade, die vom Dienstgrad Oberstabsgefreiter bis zum Dienstgrad Oberst reichen. Übersichten oder Statistiken über die militärischen Gleichstellungsbeauftragten der Vorjahre werden nicht geführt, entsprechendes Zahlenmaterial ist daher nicht verfügbar.

5. Warum wird die Anwendung des SGleiG im Spannungs- und Verteidigungsfall als eine Gefahr für die Funktionsfähigkeit der Streitkräfte betrachtet (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller, letzter Absatz), im Frieden aber nicht?

Der Spannungsfall nach Artikel 80a des Grundgesetzes ist durch eine Situation gekennzeichnet, in der die erhebliche (nicht schon die unmittelbar drohende) Gefahr eines Angriffs von außen auf die Bundesrepublik Deutschland besteht. Der Verteidigungsfall kann festgestellt werden, wenn das Bundesgebiet mit Waffengewalt angegriffen wird oder ein solcher Angriff unmittelbar droht (Artikel 115a des Grundgesetzes). In diesen Ausnahmesituationen – die den Bestand der Bundesrepublik Deutschland gefährden können – ist den Besonderheiten und der Sicherstellung der Auftragserfüllung der Streitkräfte der Vorrang vor den Gesetzeszielen des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes (SGleiG) einzuräumen. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass bei einer vollumfänglichen Berücksichtigung der weitreichenden gesetzlichen Vorgaben aus dem SGleiG die Sicherstellung der Auftragserfüllung der Streitkräfte beeinträchtigt würde, was in solchen Ausnahmesituationen nicht hinnehmbar wäre. Deutlich wird dies beispielsweise mit der gesetzlichen Verpflichtung zur Durchführung von Wahlen zur militärischen Gleichstellungsbeauftragten (§ 16 SGleiG) oder der Erstellung von Gleichstellungsplänen (§ 11 SGleiG). Beides erfordert Kräfte, Mittel und Zeit, Ressourcen, die in Friedenszeiten jederzeit verfügbar sind.

6. Warum wird dem SGleiG im Frieden ein Vorrang vor der Funktionsfähigkeit der Streitkräfte eingeräumt (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller, letzter Absatz)?

Das SGleiG folgt dem Verfassungsauftrag aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes und den gleichstellungspolitischen Leitgedanken des EG-Vertrags (Artikel 2, Artikel 3 Absatz 2, Artikel 141 Absatz 4); es kommt auch völkerrechtlichen Verpflichtungen nach (Artikel 11 Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau – CEDAW). Gleichzeitig wird der Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen für den Bereich der Streitkräfte Rechnung getragen. Mit dem SGleiG genießen die Soldatinnen und Soldaten den gleichen Schutz gegen Diskriminierungen wie die Beschäftigten im sonstigen öffentlichen Dienst des Bundes und in den Bundesgerichten nach dem Bundesgleichstellungsgesetz.

Da im Rahmen der staatlichen Daseinsvorsorge der Einsatzbereitschaft der Soldatinnen und Soldaten ein besonderer Stellenwert zukommt, ist in § 1 Absatz 1 Satz 4 SGleiG festgelegt, dass die Auftragsbefreiung der Streitkräfte durch die Gesetzesziele nicht beeinträchtigt wird. Damit wird die Vorrangigkeit der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Streitkräfte unterstrichen und klargestellt, dass Gleichstellung und Funktionsfähigkeit der Bundeswehr keine Gegensätze sind. Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Frage der Gerechtigkeit. Sie ist Voraussetzung und Motor für die nachhaltige Auftragsbefreiung und Zukunftsfähigkeit der Bundeswehr.

7. Welche Gründe gibt es dafür, dass die gesetzlich garantierte Gleichstellung von Frauen mit Männern im Spannungs- und Verteidigungsfall keine Gültigkeit besitzt (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller, letzter Absatz)?
8. Was sind nach Ansicht des BMVg konkrete Gefahren für die Funktionsfähigkeit der Bundeswehr, die aus einer Beibehaltung des SGleiG im Spannungs- und Verteidigungsfall erwachsen (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller, letzter Absatz)?

Die Fragen 7 und 8 werden zusammen beantwortet.

Auf die Antwort zu Frage 5 wird verwiesen.

9. Gab es bereits Auslandsverwendungen, die es in den Augen des BMVg nötig gemacht haben, das SGleiG außer Kraft zu setzen (wenn ja, Bitte um Nennung und Erläuterung)?

Nein.

10. Wie definiert das Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) Auslandsverwendungen, die es in den Augen des BMVg nötig machen, das SGleiG außer Kraft zu setzen (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller, letzter Absatz)?

Der Anwendungsvorbehalt für besondere Auslandsverwendungen nach § 3 Absatz 5 SGleiG steht in Zusammenhang mit der Nichtanwendung des Gesetzes im Spannungs- und Verteidigungsfall. Die Anforderungen an die Einsatzbereitschaft und die Art des Dienstes in besonderen Auslandsverwendungen, die als Einsatz der Streitkräfte in Krise und Krieg außerhalb Deutschlands zu werten sind, sind mit denen im Spannungs- und Verteidigungsfall vergleichbar. Dem Bundesministerium der Verteidigung wird die Möglichkeit eröffnet, das SGleiG oder Teile davon für nicht anwendbar zu erklären, wenn im Einzelfall nach einer Güterabwägung zwischen der Durchsetzung der Gleichstellung und der Gewährleistung der Sicherheit oder Einsatzbereitschaft der eingesetzten Truppen letztere als gefährdet erscheint. Dies bedingt stets eine Einzelfallprüfung, ob und inwieweit das Gesetz für das jeweilige Einsatzkontingent nicht anwendbar ist. Ein Kriterienkatalog hierfür besteht nicht.

11. Wie viele männliche und weibliche Soldaten sind seit 2001 zur Dienstverrichtung in einem Auslandseinsatz beordert worden?

Wie viele haben die Teilnahme an einem Auslandseinsatz verweigert?

Wie viele Anträge wurden anerkannt (bitte tabellarisch nach Jahr und Geschlecht aufschlüsseln)?

Die Zahlen ab dem Jahr 2012 können der folgenden Aufstellung entnommen werden (Stand: 15. April 2020).

Das bis zum Jahr 2011 verfügbare Zahlenmaterial enthält technisch bedingt nicht nur konkrete Einsatzverwendungen, sondern auch Soldatinnen und Soldaten, die sich aus anderen Gründen in einem Einsatzgebiet aufgehalten haben (z. B. Reisen von Führungspersonal oder Einweisungen Angehöriger von Nachfolgekontingenten). Die entsprechenden Angaben wären daher mit Blick auf die Fragestellung zu ungenau. Eine manuelle Einzelauswertung würde in Anbetracht des Personalumfangs und der Anzahl der Einsatzteilnahmen einen nicht zu vertretenden Aufwand verursachen.

Einsatzbeginn im Jahr	Anzahl *
2012	23.884
männlich	22.399
weiblich	1.485
2013	26.312
männlich	24.504
weiblich	1.808
2014	17.685
männlich	16.398
weiblich	1.287
2015	16.040
männlich	14.675
weiblich	1.365
2016	16.461
männlich	15.092
weiblich	1.369
2017	17.450
männlich	16.063
weiblich	1.387
2018	20.279
männlich	18.696
weiblich	1.583
2019	17.357
männlich	15.982
weiblich	1.375
2020 (bisher)	6.987
männlich	6.443
weiblich	544
Gesamtergebnis	401.803

* Die Auswertung umfasst alle im Personalwirtschaftssystem der Bundeswehr mit „anrechenbare Einsatzstage“ erfassten Soldatinnen und Soldaten. Mehrfacheinsätze einer Soldatin bzw. eines Soldaten in einem Jahr sind in den jeweiligen Jahreszahlen enthalten.

Die Frage, wie viele Soldatinnen und Soldaten eine Teilnahme an einem Auslandseinsatz verweigert haben, kann nicht beantwortet werden. Entsprechendes Zahlenmaterial ist nicht verfügbar, da der Einplanungsprozess für eine beson-

dere Verwendung im Ausland regelmäßig unter Beachtung der persönlichen Belange der Soldatinnen und Soldaten erfolgt.

12. Inwiefern wurde die durch in vorgenanntem Beitrag (siehe Vorbemerkung, vierter Absatz) empfohlene „anwendungsorientierte Ressortforschung“ seit 2015 vorangetrieben, und zu welchen weiteren Erkenntnissen ist man aus Sicht des BMVg gekommen?

Inwiefern sind diesbezügliche Forschungsergebnisse in die Grund- und Spezialausbildung von Frauen in der Bundeswehr seit 2015 eingeflossen?

Seit 2015 wurden in der Bundeswehr folgende Forschungen zur Leistungs- und Gesundheitsförderung mit besonderem Blick auf geschlechterspezifische Differenzen durchgeführt:

- das Sonderforschungsvorhaben „Präventivmedizinische Aspekte zu gendersensiblen Überlastungen der Finger- und Handkraft bei militärspezifischen Tätigkeiten“ (Laufzeit: Mindestens Mitte 2021) und
- das Forschungsvorhaben „Entwicklung eines Instruments zur Kategorisierung der körperlichen Leistungsfähigkeit im Rahmen der wehrmedizinischen Begutachtung“ (Laufzeit: Mindestens Mitte 2020).

Erste Forschungsergebnisse wurden in Fachsymposien und Fachzeitschriften vorgestellt. Die bereits gewonnenen Erkenntnisse fließen seit 2019 u. a. in die systematische Anpassung der Allgemeinen Grundausbildung im Heer ein. Dazu wurde gemeinsam von Heer und dem Zentralen Sanitätsdienst der Bundeswehr das Projekt „Steigerung der Körperlichen Leistungsfähigkeit vom ersten Tag an – Neustrukturierung der Grundausbildung im Heer“, initiiert. Ziel der neuen Allgemeinen Grundausbildung im Heer ist es, nicht alle Soldatinnen und Soldaten nach einem einheitlichen Programm zu trainieren, sondern die unterschiedliche Leistungsfähigkeit gezielt in Gruppen zu trainieren und anfangs weniger leistungsfähigen Rekrutinnen und Rekruten in der Folge den Anschluss an die Fähigkeiten der leistungsstärkeren Soldatinnen und Soldaten zu ermöglichen. Durch schrittweise Steigerung des Trainingspensums wird die individuelle Leistungsfähigkeit erhöht und somit zugleich das Risiko von Verletzungen und/oder für den Abbruch der Ausbildung gesenkt. Neben Unterschieden des ursprünglichen Trainingszustands werden auch geschlechterspezifische Unterschiede der Leistungsfähigkeit berücksichtigt. Als eine Erkenntnis aus der Sonderforschung wird die Beschaffung einer neuen Handwaffe (Pistole) resultieren, mit der eine schnelle, sichere und präzisere Schussabgabe auch bei einer verminderten Handkraft ermöglicht wird. Unterschiede hinsichtlich der Handkraft sind in vielen Fällen geschlechterspezifisch.

