

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Sechster Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz

Berichtszeitraum 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2022

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	7
1.1	Gleichstellung in der Bundeswehr	7
1.2	Berichtspflicht der Bundesregierung	8
2	Überblick	8
3	Besonderheiten im Berichtszeitraum	9
3.1	Covid-19-Pandemie	9
3.2	Russland-Ukraine-Krieg: Landes-/Bündnisverteidigung	14
3.3	Novellierung SGleiG und SGleibWV	15
3.4	Novellierung der Verordnungen zu Mutterschutz und Elternzeit	17
3.5	Radar Offizierinnen im Truppendienst	18
4	Allgemeine Entwicklung Personalbestand	20
4.1	Uniformträgerbereiche (UTB)	21
4.2	Statusgruppen	24
4.3	Laufbahnen	29
4.4	Militärische und zivile Organisationsbereiche	31
4.5	Entwicklung in Führungsverwendungen	34
5	Personalwirtschaft	35
5.1	Personalgewinnung	35
5.1.1	Aufkommen an Bewerbungen	39
5.1.2	Einstellungen	42
5.2	Berufliche Entwicklung	44

5.2.1	Beförderungssituation	44
5.2.2	Übernahme zur Berufssoldatin / zum Berufssoldaten	45
5.2.3	Laufbahnwechsel, Laufbahnaufstieg	52
5.2.4	Beurteilungen	58
	Merkmal Geschlecht	60
	Merkmal Teilzeit	61
	Merkmal Telearbeit	62
	Maßnahmen	64
5.2.5	Förderung in höhere Verwendungen	65
5.2.6	Rahmenbedingungen bei Aus-, Fort- und Weiterbildung	67
6	Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst	68
6.1	Familiengerechte Arbeitszeiten	68
6.2	Teilzeitbeschäftigung	69
6.3	Ortsunabhängiges Arbeiten (Telearbeit und Mobiles Arbeiten)	73
6.4	Elternzeit	74
6.5	Kinderbetreuung in der Bundeswehr	83
6.6	Pflege von Angehörigen	86
6.7	Betreuungsurlaub	86
6.8	Beruflicher Wiedereinstieg	87
7.	(Sexuelle) Belästigung am Arbeitsplatz	88
8.	Soldatinnen und Soldaten in einer besonderen Verwendung im Ausland	88
9.	Militärische Gleichstellungsbeauftragte	90
9.1	Ausbildung	90
9.2	Zusammenarbeit mit den militärischen Gleichstellungsbeauftragten	91
	Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung und Gleichstellungsbeauftragten	91
	Beteiligung im Einzelfall	92
	Beteiligung (frühzeitig und umfassend)	92
	Absprachen	93
	Einsprüche der Gleichstellungsbeauftragten	93

Verbesserungspotenzial bei der Zusammenarbeit	94
Ausstattung	94
9.3 Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsvertrauensfrauen	95
9.4 Wahlverfahren	97
9.5 Frauenversammlung	98
9.6 Militärische Gleichstellungsbeauftragte in besonderen Auslandsverwendungen	100
10 Vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen	102
11 Ausblick	104
11.1 Vereinbarkeit Familie und Dienst und LV/BV	104
Welche Herausforderungen stehen an?	104
Konnten bereits Maßnahmen identifiziert/angegangen werden?	106
Welche Auswirkungen haben aktuelle Kriege auf LV/BV?	107
11.2 Novelliertes SGleiG	109
11.3 „Vaterschaftsurlaub“	111
12. Ergebnis	112

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Prozentanteile Soldatinnen und Soldaten im GB BMVg	21
Abbildung 2 Personal des UTB Heer	21
Abbildung 3 Personal des UTB Luftwaffe	22
Abbildung 4 Personal des UTB Marine	23
Abbildung 5 Soldatinnen und Soldaten in den UTB (ohne Sanitätsdienst)	24
Abbildung 6 Soldatinnen und Soldaten in den UTB (nur Sanitätsdienst)	24
Abbildung 7 Berufssoldatinnen und Berufssoldaten (BS)	25
Abbildung 8 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit (SaZ)	26
Abbildung 9 Freiwilligen Wehrdienst Leistende (FWDL)	27
Abbildung 10 Soldatinnen und Soldaten nach Statusgruppen (ohne Sanitätsdienst)	28
Abbildung 11 Soldatinnen und Soldaten nach Statusgruppen (nur Sanitätsdienst)	28
Abbildung 12 Prozentanteile Soldatinnen und Soldaten in den Laufbahnen	29
Abbildung 13 Militärisches Personal nach Laufbahngruppen	30
Abbildung 14 Soldatinnen und Soldaten in den Organisationsbereichen im Jahr 2019	31
Abbildung 15 Soldatinnen und Soldaten in den Organisationsbereichen im Jahr 2022	32
Abbildung 16 Bewerbungen für die Laufbahngruppe der Offizierinnen / Offiziere	40
Abbildung 17 Bewerbungen für die Laufbahngruppen der Unteroffizierinnen / Unteroffiziere und Mannschaften	41
Abbildung 18 Bewerbungen für den freiwilligen Wehrdienst (inklusive FWDL-Heimatschutz)	42
Abbildung 19 Einstellungen SaZ (nur Sanitätsdienst)	43
Abbildung 20 Einstellungen SaZ (ohne Sanitätsdienst)	44
Abbildung 21 BS-Fw Übernahme zur Berufssoldatin	47
Abbildung 22 BS-FachUffz Übernahme zur Berufssoldatin	48
Abbildung 23 Übernahme zur Berufssoldatin und zum Berufssoldaten - Auswahl Offizierinnen/Offiziere 2019	49
Abbildung 24 Übernahme zur Berufssoldatin und zum Berufssoldaten - Auswahl Offizierinnen/Offiziere 2022	50
Abbildung 25 Übernahme zur Berufssoldatin und zum Berufssoldaten - Auswahl Unteroffizierinnen/Unteroffiziere 2019	51
Abbildung 26 Übernahme zur Berufssoldatin und zum Berufssoldaten - Auswahl Unteroffizierinnen/Unteroffiziere 2022	52
Abbildung 27 Aufstieg von Mannschaften (ohne Sanitätsdienst) in die Laufbahnen der Fachunteroffizierinnen, Fachunteroffiziere und Feldwebel	54
Abbildung 28 Aufstieg von Mannschaften im Sanitätsdienst in die Laufbahnen der Fachunteroffizierinnen, Fachunteroffiziere und Feldwebel	54
Abbildung 29 Aufstieg von Fachunteroffizierinnen und Fachunteroffizieren (ohne Sanitätsdienst) in die Laufbahnen der Feldwebel	55

Abbildung 30 Aufstieg von Fachunteroffizierinnen und Fachunteroffizieren im Sanitätsdienst in die Laufbahnen der Feldweibel	55
Abbildung 31 Aufstieg von Mannschaften, Fachunteroffizierinnen und Fachunteroffizieren (ohne Sanitätsdienst) in die Laufbahnen der Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes oder Sanitätsdienstes	56
Abbildung 32 Aufstieg von Mannschaften, Fachunteroffizierinnen und Fachunteroffizieren im Sanitätsdienst in die Laufbahnen der Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes oder Sanitätsdienstes	57
Abbildung 33 Aufstieg von Feldwebeln im Sanitätsdienst in die Laufbahnen der Offizierinnen und Offiziere des militärfachlichen Dienstes	58
Abbildung 34 Teilzeitbeschäftigung Gesamt Offiziere und Offizierinnen	71
Abbildung 35 Teilzeitbeschäftigung Gesamt Unteroffiziere und Unteroffizierinnen	72
Abbildung 36 Teilzeitbeschäftigung Gesamt Mannschaften	73
Abbildung 37 Elternzeit Offizierinnen und Offiziere Heer	75
Abbildung 38 Elternzeit Offizierinnen und Offiziere Luftwaffe	76
Abbildung 39 Elternzeit Offizierinnen und Offiziere Marine	77
Abbildung 40 Elternzeit Unteroffizierinnen und Unteroffiziere Heer	78
Abbildung 41 Elternzeit Unteroffizierinnen und Unteroffiziere Luftwaffe	79
Abbildung 42 Elternzeit Unteroffizierinnen und Unteroffiziere Marine	80
Abbildung 43 Elternzeit Mannschaften Heer	81
Abbildung 44 Elternzeit Mannschaften Luftwaffe	82
Abbildung 45 Elternzeit Mannschaften Marine	83
Abbildung 46 Soldatinnen und Soldaten in einer besonderen Verwendung im Ausland	89

1 VORWORT

1.1 GLEICHSTELLUNG IN DER BUNDESWEHR

Der Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (GB BMVg) ist mit 264.939 Angehörigen¹ einer der größten deutschen Arbeitgeber, davon zählen 183.051 Personen zum militärischen und 81.888 zum zivilen Personal.

Hinsichtlich der Ressource Personal präsentiert sich die Bundeswehr als ein attraktiver Arbeitgeber mit zeitgemäßen Leitprinzipien. Als Bausteine einer modernen Organisations- und Führungskultur gehören daher hierzu die Gleichstellung der Geschlechter² im Arbeitsalltag, insbesondere auch die gleichberechtigte Teilhabe an Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst sowie der Schutz der Angehörigen des GB BMVg vor Benachteiligung und vor sexualisierter Gewalt.

Die Gleichstellung ist daher mit richtungsweisend für eine nachhaltige, demografiefeste Bundeswehr und dient im Gesamtgefüge auch der Steigerung von Bewerbungen. Als attraktiver, moderner und wettbewerbsfähiger Arbeitgeber will die Bundeswehr durch Vielfalt, Vielseitigkeit und hohe Flexibilität, Frauen und Männer passgenau einsetzen. Eine moderne Arbeitsumgebung, Ausbildung auf hohem Niveau und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst spielen dabei eine zentrale Rolle.

Die Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst sind aber auch ein zentraler Aspekt von Krisenbewältigungsszenarien und der postulierten „Zeitenwende“. Es gilt, neben einer modernen Ausstattung und Ausrüstung auch die personelle und persönliche Einsatzbereitschaft sicherzustellen. Eine vielfältige und inklusive Bundeswehr ist als Arbeitgeber für Bewerbungen attraktiv und damit in der Folge einsatzbereit und wehrhaft. Zur Erfüllung des Kernauftrages der Bundeswehr, einer Landes- und Bündnisverteidigung sowie den diesem Auftrag nachgeordneten Aufgaben, werden vor allem und in erster Linie hoch qualifizierte und motivierte Menschen gebraucht.

¹ Zahlen mit Stand 31. Dezember 2022.

² Umfasst auch Personen mit Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“.

Die Gewährleistung der Gleichstellung in all ihren Bereichen trägt zu diesem Ziel bei und ist somit ein zentrales Anliegen und Selbstverständnis im GB BMVg. Die zivilen und militärischen Gleichstellungsbeauftragten unterstützen den bundeswehrinternen Gleichstellungsprozess im Sinne eines Consultings und Controllings.

Die komplexen Zukunftsaufgaben können nur durch die militärischen und zivilen Angehörigen der Bundeswehr gemeinsam bewältigt werden. Vor dem Hintergrund des Artikels 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz (GG) muss dafür grundsätzlich ein vergleichbarer gleichstellungsrelevanter Rechtsrahmen gelten.

1.2 BERICHTSPFLICHT DER BUNDESREGIERUNG

Mit dem vorliegenden Bericht kommt die Bundesregierung ihrer Verpflichtung aus § 74 SGleiG (§ 24 SGleiG a.F.) nach. Danach ist dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre ein Bericht über die Situation der Soldatinnen im Vergleich zu der Situation der Soldaten und über die Anwendung dieses Gesetzes nach Auswertung der statistischen Angaben vorzulegen. Der letzte Bericht vom 20. Januar 2020 (Drucksache 19/16835)³ umfasste den Berichtszeitraum 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2018. Die in diesem Bericht enthaltenen Daten für den Berichtszeitraum 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2022 wurden zentral vom BMVg für den gesamten Geschäftsbereich (GB) zum Stichtag 31. Dezember des jeweiligen Jahres erfasst.

2 ÜBERBLICK

In keiner anderen Zeit hatte die Bundeswehr so viele verschiedene und schwerwiegende Herausforderungen zu bewältigen, wie im Berichtszeitraum. Die Covid-19-Pandemie hat alle Bereiche der Gesellschaft – und im Besonderen auch das Berufsleben und den Dienst – in ungeahnter Weise und Schnelligkeit nachhaltig verändert. Neue digitale Formate der Kommunikation, die verstärkte Eröffnung der Möglichkeit des ortsunabhängigen Arbeitens im „Homeoffice“ sowie die psychosozialen und medizinischen Folgen der Isolation und Konzentration auf die Familie einerseits und die in Teilen unverzichtbare dienstliche

³ <https://dip.bundestag.de/19/16835>

Präsenz trotz pandemischer Lage andererseits, sollen hier nur beispielhaft als Herausforderungen für die Führungskräfte und die Angehörigen des GB BMVg genannt werden.

Der völkerrechtswidrige Angriff auf die Ukraine hat zudem zu einer Gefährdung der regelbasierten Ordnung Europas geführt. Die damit verbundene „Zeitenwende“ wirkt sich erheblich auf den GB BMVg und seine Soldatinnen und Soldaten aus. Trotz und gerade wegen dieser außerordentlichen Umstände hat der GB BMVg weiter am Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen gearbeitet. Ohne einsatzbereites und einsatzfähiges Personal lassen sich Krisen und deren weitreichende Folgen auch in Zukunft nicht bewältigen.

Betrug der Anteil der Soldatinnen zum Ende des vorhergehenden Berichtszeitraums im Dezember 2018 noch 12,10 Prozent, konnte er bis zum Dezember 2022 auf 13,21 Prozent gesteigert werden. Insgesamt waren im Berichtszeitraum von 2018 bis 2022 bemerkenswerte 38,55 Prozent aller Übernahmen in die Statusgruppe der Berufssoldatinnen und Berufssoldaten (BS) Frauen. Im Uniformträgerbereich (UTB) Heer konnte, in absoluten Zahlen, der größte Anstieg des Anteils der Soldatinnen verzeichnet werden.

Auch wenn die militärischen Gleichstellungsbeauftragten bei der Erfüllung ihres gesetzlichen Auftrages bisweilen auf Akzeptanzschwierigkeiten stoßen, ist in der vergleichenden Betrachtung zum letzten Berichtszeitraum eine Verbesserung in der Zusammenarbeit der jeweiligen Dienststellenleitungen mit den militärischen Gleichstellungsbeauftragten festzustellen.

3 BESONDERHEITEN IM BERICHTSZEITRAUM

Vor dem Hintergrund der bereits erwähnten einschneidenden Ereignisse hat die Bundeswehr Maßnahmen eingeleitet und vorangetrieben, um sich in ihrer Rolle als Kerninstrument in der gesamtstaatlichen Sicherheitsvorsorge voll zu befähigen und eine wirksame Landes- und Bündnisverteidigung (LV/BV) zu leisten.

3.1 COVID-19-PANDEMIE

Es zeigt sich, dass die Covid-19-Pandemie Auslöser eines tiefgreifenden und nachhaltigen Wandels in der Arbeitswelt war. Zuvor war das Arbeiten von zu Hause – außerhalb fest

vereinbarter Telearbeit - eher die Ausnahme. Nach dem pandemiebedingten Lockdown im Frühjahr 2020 und dem damit einhergehenden, erzwungenen Wechsel in die häusliche Isolation, wurden mit dem ortsunabhängigen Arbeiten im „Homeoffice“ überwiegend positive Erfahrungen gemacht.

Die Covid-19-Pandemie hatte insgesamt weitreichende Auswirkungen auf den Alltag aller Angehörigen des GB BMVg. Als besonders herausfordernd stellte sich insbesondere die deutschlandweit eingeschränkte und teils eingestellte Kinderbetreuung in den Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen der Länder dar. Die Kinderbetreuung musste anderweitig sichergestellt werden. Viele Angehörige des GB BMVg griffen vermehrt auf die Sonderregelungen zum Sonderurlaub und das ortsunabhängige Arbeiten zurück, um die Kinderbetreuung sicherzustellen und die privaten mit den dienstlichen Verpflichtungen in Einklang zu bringen.⁴

Die durch die Covid-19-Pandemie erzeugte Arbeitssituation hat sich insgesamt positiv auf die Akzeptanz von Telearbeit und ortsunabhängigem Arbeiten ausgewirkt. Es zeigte sich aber auch die besondere Herausforderung für Vorgesetzte, ihre Führungsaufgaben auch während der verordneten räumlichen Distanz wahrzunehmen. Dabei war der Verzicht auf Präsenz am Dienort für bereits hoch digitalisierte und dem ortsunabhängigen Arbeiten zugängliche Bereiche leichter zu bewerkstelligen, da bereits im Vorfeld Telearbeit und mobiles Arbeiten von vergleichsweise vielen Angehörigen des GB BMVg genutzt und seitens der Führungskräfte unterstützt wurden. Vorgesetzte, die dem mobilen Arbeiten und der Telearbeit zuvor kritisch gegenübergestanden hatten, konnten von den weitestgehend positiven Effekten und Arbeitsergebnissen überzeugt werden.

Es war jedoch auch zu beobachten, dass im Rahmen der Covid-19-Pandemie viele Familien in das traditionelle Familienbild zurückgekehrt sind. Vorrangig waren Soldatinnen in Betreuungspflichten gebunden und zwar unabhängig davon, ob der Partner oder die Partnerin den Streitkräften angehörte oder nicht. Erst bei Hinterfragen durch die direkten

⁴ Ortsunabhängiges Arbeiten/Mobiles Arbeiten beschreibt eine Arbeitsform, die weder an den Büroarbeitsplatz noch an den fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz in einem Raum der Wohnung oder des Wohnhauses der Beschäftigten gebunden ist. Die Beschäftigten können grundsätzlich von beliebigen anderen geeigneten Orten die ihnen übertragenen Aufgaben bearbeiten.

Vorgesetzten konnte vereinzelt eine Umverteilung der Betreuungslast sichergestellt werden. Mancherorts ließ sich jedoch in Bezug auf die Verteilung der Sorgeverpflichtungen kein Zurückgreifen auf starre Rollenbilder bzw. -muster wahrnehmen. Hier haben auch die Soldaten verstärkt Familienpflichten wahrgenommen. Die Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten waren in einigen Bereichen anfänglich durch die nicht ausreichende Verfügbarkeit von mobilen Endgeräten sowie durch fehlende Zugangsmöglichkeiten zu dienstlichen IT-Netzen beschränkt.

Zur Deckung des pandemiebedingt sprunghaft angestiegenen Bedarfs zum ortsunabhängigen Arbeiten (insbesondere Homeoffice) standen neben den durch das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) zugelassenen Remote Access Service (RAS) - Lösungen auch die, durch das BSI im Rahmen der Pandemie geduldete, OpenVPN Lösung für diese Laptops zur Verfügung. Eine Ablösung von OpenVPN durch eine BSI zugelassene RAS-Lösung befindet sich in der Umsetzung.

Die bereits vor der Pandemie geplante weitestgehende Vollausrüstung mit mobilen Endgeräten konnte deutlich beschleunigt werden. Im Rahmen des HERKULES Folgeprojektes verfügte der GB BMVg Anfang 2020 über rd. 51.000 Laptops. Diese Anzahl wuchs trotz der pandemiebedingten weltweiten Lieferschwierigkeiten bis Ende 2022 auf rd. 146.000 Laptops an (Steigerungsrate von 286 Prozent).

Neben den mobilen Endgeräten wurden mit Beginn der Pandemie Collaborationsanwendungen wie z. B. WebEx, Sametime, Jabber, aber auch vereinfachte Zugangsmöglichkeiten durch „open-VPN“ zur Verfügung gestellt bzw. beschleunigt eingeführt, um ein gemeinsames Arbeiten bei räumlicher Trennung und virtuelle Besprechungen zu ermöglichen.

Im Ergebnis ist festzustellen, dass viele Familien durch die Ermöglichung des mobilen Arbeitens und der Telearbeit signifikant unterstützt wurden.

Einzelne Soldatinnen und Soldaten berichteten, dass Sie aufgrund der Doppelbelastung „Kind(er) und Arbeit/Dienst“ bevorzugt in der Kaserne bzw. im Büro arbeiten und – aus persönlichen Gründen - nicht das Angebot zum mobilen Arbeiten annehmen wollten.

Ferner konnte festgestellt werden, dass das große Entgegenkommen des Dienstherrn und

der Dienststellenleitungen im Sinne der Fürsorge und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst während der Pandemie von den Angehörigen des GB BMVg gut angenommen und positiv begrüßt worden ist. Die Regelungen der Bundesregierung bezüglich der Sonderurlaubsgewährung zur Betreuung von Kindern bei Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen wurden positiv aufgenommen und aktiv genutzt.

In den Bereichen des pflegerischen und ärztlichen Personals kam es insbesondere in der Anfangszeit der Covid-19-Pandemie zu einem hohen Personalausfall aufgrund der Ansteckungs- und Erkrankungsraten wegen des Kontaktes zu infizierten Patientinnen und Patienten. Hinzu kam die hohe Quarantänerate u. a. durch familienbedingte Kontakte und Personalausfall aufgrund der Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen. Schwangere Soldatinnen und Risikogruppen nutzten, falls das Tätigkeitsfeld dies zuließ oder eine Umschichtung der Aufgabenfelder erfolgen konnte, die Möglichkeiten von Telearbeit und mobilem Arbeiten, um weiterhin Dienst zu leisten. Patientennahe Aufgaben konnten jedoch nicht im Rahmen von Telearbeit und mobilem Arbeiten wahrgenommen werden.

Im Hochschulbereich wurden u. a. Studierenden mit Kind(ern) beispielsweise provisorische „Lernstuben“ zur Verfügung gestellt, um aus den beengten und lernunfreundlichen räumlichen Gegebenheiten herauszukommen (z. B. Kind(er) und zweites Elternteil Lockdown-bedingt zu Hause).

In zivilen Organisationsbereichen stieg die Akzeptanz der ortsunabhängigen Arbeitsformen auch bei den Führungskräften, die durch arbeitgeberseitig durchgeführte Veranstaltungen wie „Führen im flexiblen Umfeld“ oder „Führen über Distanz“ bei der Umsetzung unterstützt wurden. Es ist ein weitreichender Wandel in der Führungskultur spürbar, der den Fokus weg von einer „Präsenzkultur“ hin auf eine „Auftragskultur“ richtet.

In den Karrierecentern der Bundeswehr (KarrCBw) bzw. dem Assessmentcenter für Führungskräfte der Bundeswehr (ACFüKrBw) gelang es, zumindest eingeschränkt, die Arbeit aufrecht zu erhalten.

Im Bereich der militärischen Ausbildung ist es, nach der ersten Phase der Pandemie, in welcher zunächst der Ausbildungs- und Übungsbetrieb weitgehend eingestellt werden

musste, gelungen, unter Anwendung entsprechender Hygienemaßnahmen, den Ausbildungsbetrieb wieder auf ein normales Niveau zu erhöhen. Es wurden zudem schnell pragmatische Lösungen entwickelt, welche eine Teilnahme an Lehrgängen ganz oder in Teilen als Fernlehrgang ermöglichten und somit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst erhöhten. Gleichwohl sind im Bereich der Ausbildung sogenannte „Ausbildungsstaus“ entstanden, in welchen Soldatinnen und Soldaten nicht oder verspätet qualifiziert werden konnten; laufbahnrechtliche Nachteile für die Soldatinnen und Soldaten konnten jedoch vermieden werden.

Der Einsatz des militärischen Personals im Rahmen der Amtshilfe zur Bekämpfung der Folgen der Covid-19-Pandemie hat zu einer erheblichen Kräftebindung der Streitkräfte und Wehrverwaltung geführt, jedoch dabei einen erheblichen Beitrag zur Stabilisierung des Gesundheitssektors in der kritischen Phase des Infektionsgeschehens geleistet. Der hohe Personaleinsatz in der Amtshilfe sowie die entstandenen Ausbildungsstaus hatten zunächst negative Auswirkungen auf die personelle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr, was jedoch bereits zum Ende des Berichtszeitraumes in weiten Teilen abgebaut werden konnte.

Hervorzuheben ist, dass die Anerkennung der dienstlichen Tätigkeit als systemrelevanter Beruf für die Soldatinnen und Soldaten mit Betreuungspflichten von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich erfolgte. In Bereichen, in denen die Aufgabenerfüllung nicht durch ortsunabhängiges Arbeiten geleistet werden konnte, wurde dies in der Hochphase der Pandemie von allen Beschäftigten als äußerst problematisch wahrgenommen. Die oft fehlende Anerkennung der Systemrelevanz für militärisches Personal im Rahmen der Notbetreuung in Kindertageseinrichtungen führte in Einzelfällen zu Problemen im Spannungsfeld zwischen Kinderbetreuung und dienstlicher Anwesenheit bzw. der vollumfänglichen Erbringung der Arbeitsleistung – gerade teilweise zur Bewältigung der Krise. Oftmals war der unterstützende Personaleinsatz der Bundeswehr im Rahmen der Nachverfolgung von Infektionsketten in Gesundheitsämtern, die Sicherstellung von Betreuungsmaßnahmen in Pflegeheimen oder logistische und organisatorische Maßnahmen zum Betrieb von Impfzentren kein ausreichender Grund für die Anerkennung der Systemrelevanz.

3.2 RUSSLAND-UKRAINE-KRIEG: LANDES-/BÜNDNISVERTEIDIGUNG

Der Angriffskrieg auf die Ukraine hat für Deutschland und den GB BMVg eine Zeitenwende ausgelöst. Für den GB BMVg ist die seit der 2014 erfolgten Annexion der Krim betriebene Refokussierung auf die LV/BV beschleunigt vorangetrieben worden. Dazu war insbesondere die personelle und materielle Einsatzbereitschaft der Streitkräfte deutlich zu verbessern und Kräftedispositive für NATO-Verpflichtungen vorzubereiten und vorzuhalten.

Als Sofortmaßnahmen hat das BMVg die Kräftedispositive an der NATO-Ostflanke im Rahmen der enhanced Vigilance Activities deutlich erhöht. Für das betroffene militärische Personal bedeutet dies einen mehrmonatigen Einsatz in einem der osteuropäischen Nachbarländer bzw. entsprechende Stehzeiten in See für Angehörige der Flotte, mit einer jeweils nur kurzen Vorbereitungszeit.

Ab Mai 2022 waren parallel dazu Soldatinnen und Soldaten der ukrainischen Streitkräfte zunächst an von Deutschland abgegebenem Gerät (beispielsweise Panzerhaubitze 2000, Leopard 2A6) auszubilden. Die Ausbildungsunterstützung erstreckt sich zwischenzeitlich von der Grundausbildung über Spezialistenausbildung an Gerät bis hin zur Ausbildung von Einheiten und Verbänden. Für die betroffenen Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr erforderte dies - oftmals mit nur kurzen Vorlaufzeiten verbunden - erhebliche zeitliche Belastungen für die Phasen der jeweiligen Ausbildungsabschnitte, ebenso verbunden mit entsprechenden Abwesenheiten von den Familienwohnorten. Soweit möglich, werden diese zeitlichen Belastungen durch die zuständigen Vorgesetzten vor Ort durch Gewährung von Zeitausgleich kompensiert.

Neben diesen kurzfristigen Maßnahmen richtet sich der GB BMVg in seinen Strukturen und Prozessen noch stärker an den Anforderungen von LV/BV aus. Beispielhaft gilt dies für die Anpassung von Verfahren zur Beschleunigung der Rüstungsvorhaben und zum Erreichen einer verbesserten materiellen Ausstattung der Truppe – einschließlich der Wiederbeschaffung des an die Ukraine abgegebenen Materials. Daneben bedarf es aber auch entsprechender Maßnahmen für den Bereich der personellen Einsatzbereitschaft. Unter

anderem rücken mit dem Fokus auf eine zeitgemäße LV/BV die Entwicklung von Instrumenten einer angepassten Betreuung und Fürsorge sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst in den Blick.

Das BMVg hat bereits vor Beginn des Krieges Ende 2021 eine umfangreiche Untersuchung des Leistungsprozesses Personal hinsichtlich möglicher Handlungsbedarfe in krisenhaften Entwicklungen bis hin zur LV/BV begonnen. Ziel ist es, die hierbei identifizierten Lücken durch geeignete Maßnahmen zu schließen. U. a. wurde Handlungsbedarf bei der Unterstützung der Angehörigen des GB BMVg bei deren Kinderbetreuungs- und Pflegepflichten festgestellt. Mit dem Angriff auf die Ukraine sind diese Untersuchungen durch das BMVg forciert worden. Konkrete Maßnahmen sind zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht entschieden bzw. umgesetzt. In Nummer 11.1 dieses Berichtes wird im Rahmen des Ausblicks näher darauf eingegangen.

3.3 NOVELLIERUNG SGLEIG UND SGLEIBWV

Im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr wurde das aus dem Jahr 2004 stammende Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz (SGleiG) im September 2013 letztmalig inhaltlich überarbeitet. Die damaligen Änderungen zielten vor allem darauf ab, die erforderliche Rechtsgrundlage für die Wahl einer militärischen Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen der zivilen Organisationsbereiche zu schaffen.

Seither haben sich die gleichstellungsrelevanten, gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen weiterentwickelt.

Die aktuelle Novellierung des SGleiG⁵ setzt diese gesellschaftliche Entwicklung für das militärische Personal um. Es dient u. a. der Stärkung der Gleichstellung von Frauen und Männern im GB BMVg und leistet damit einen Beitrag zur Geschlechtergleichstellung im Sinne von Ziel 5 der UN-Agenda⁶ für nachhaltige Entwicklung sowie zu den Zielen im Koalitionsvertrag der Bundesregierung. Die Novellierung verbessert die Wirksamkeit der Rege-

⁵ Tag des Inkrafttretens 25. Januar 2024, BGBl. 2024 I Nr. 17.

⁶ <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/nachhaltigkeitspolitik/rechtliche-gleichstellung-841120>

lungen des SGleiG deutlich und zielt darauf ab, u. a. auch die Führungs- und Organisationskultur für das militärische Personal attraktiver und flexibler zu gestalten. Die Gleichstellung der Soldatinnen und Soldaten betrifft alle Bereiche. Eine besondere Rolle haben dabei aufgrund ihrer Vorbild- und Entscheiderfunktion die Vorgesetzten; insbesondere die militärischen Vorgesetzten. Die Novellierung setzt daher verstärkt auf die Sensibilisierung dieses Personenkreises für das Thema Gleichstellung.

Ziel der grundlegenden Überarbeitung ist, neben einer Angleichung des SGleiG an das novellierte BGleiG, u. a. auch, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst für das militärische Personal zu verbessern, die gesetzlichen Grundlagen dafür zu schaffen, den Anteil der Soldatinnen in allen Bereichen des GB BMVg – insbesondere auch in den Führungspositionen – weiter zu erhöhen sowie die Rechte der militärischen Gleichstellungsbeauftragten zu stärken.

Im Rahmen der Unterstützungsmaßnahmen in der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen in krisenhaften Entwicklungen sieht das neue SGleiG zudem eine Verbesserung der finanziellen Unterstützung bei den Sorgeaufgaben (Kostenerstattung für Betreuungs- und Pflegeleistungen) bereits im Grundbetrieb, in Krisenlagen und im Bündnis-, Spannungs- oder Verteidigungsfall vor.

Zum anderen werden in entsprechenden Vorschriften, die alle Angehörigen des GB BMVg betreffen und in denen bisher die Begrifflichkeit „Soldatinnen und Soldaten“ oder „beide Geschlechter“ genutzt wurde, die Begriffe „militärisches Personal“ oder „alle Geschlechter“ gewählt, um auszudrücken, dass auch Personen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „ohne Angabe“ resp. mit non-binärer Geschlechtsidentität gemeint sind.

Die Entwicklung innerhalb des GB BMVg, in der die Übernahme familiärer Verantwortung keine Einschränkung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeit bedeutet, kann positive Signale setzen. Mit der Neufassung des SGleiG ist damit ein weiterer wichtiger Schritt gemacht worden, um den Dienst im GB BMVg gerade auch für Soldatinnen noch attraktiver zu gestalten und soll sich dadurch positiv auf den unter anderem auch demografisch bedingten Fachkräftemangel auswirken.

Die in der Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung Soldatinnen (SGleichWV) erfolgten Änderungen sind zudem teilweise notwendige redaktionelle, aber auch inhaltliche und organisatorische Folgeänderungen der Novellierung, die beispielsweise dem Umstand Rechnung tragen, dass zukünftig mehr als nur eine Stellvertreterin gewählt werden kann. Zudem entspricht die durchgängige Verwendung der Formulierung „schriftlich oder elektronisch“ den Grundsätzen der Form- und Gestaltungsfreiheit sowie einer zeitgemäßen Technologieoffenheit des Verfahrens.

3.4 NOVELLIERUNG DER VERORDNUNGEN ZU MUTTERSCHUTZ UND ELTERNZEIT

Zur der Thematik Vereinbarkeit von Familie und Dienst/Beruf gehören natürlich auch die elementaren Regelungen zum Mutterschutz und der Elternzeit. Sowohl im Bereich des Mutterschutzes als auch im Rahmen der Elternzeit erfolgten in den vergangenen Jahrzehnten umfangreiche Änderungen und Erweiterungen auf Gesetzes- und Verordnungsebene. Diese Entwicklungen betrafen zunächst nur den zivilen, nicht aber den militärischen Bereich. Mit der schrittweisen Öffnung der Streitkräfte für Frauen wurden entsprechende Schutzvorschriften für Soldatinnen notwendig. Am 4. Dezember 1990 trat die Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten (EltZSoldV) in Kraft. Nur wenige Tage später folgte am 21. Dezember 1990 die Mutterschutzverordnung für Soldatinnen (MuSchSoldV). Inhaltlich waren beide Verordnungen an die bestehenden zivilen Regelungen angelehnt, berücksichtigten aber die Besonderheiten des militärischen Dienstes. Sie wurden in den darauffolgenden Jahren geändert und neu gefasst, um einen Gleichlauf mit den Veränderungen in den zivilen Regelungen zum Mutterschutz und zur Elternzeit zu gewährleisten.

Im Berichtszeitraum wurde mit einer umfassenden Überarbeitung beider Verordnungen begonnen sowie deren Zusammenführung zu einer einheitlichen Wehrdienstmutter-schutz- und Elternzeitverordnung (WMuSchEltZV).

Mit dem so erarbeiteten Verordnungsentwurf sollen die Vorgaben des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) für Personen, die in einem Wehrdienstverhältnis stehen, wirkungsgleich umgesetzt werden. Ferner erfolgt eine Angleichung an Vorschriften der zivilen Mutter-

schutz- und Elternzeitverordnung (MuSchEltZV), sofern und soweit dies unter Berücksichtigung der militärspezifischen Besonderheiten möglich und umsetzbar ist. Militärischem Personal ist hinsichtlich des Inhalts, der Art und des Umfangs grundsätzlich dasselbe Schutzniveau zu gewähren, wie es im Arbeitsverhältnis durch das MuSchG und - hiervon abgeleitet - in der MuSchEltZV gewährt wird. Gleiches gilt für zwischenzeitlich erfolgte Änderungen im BEEG. Auch diese sollen unter Berücksichtigung der Besonderheiten des militärischen Dienstes wirkungsgleich auf militärisches Personal übertragen werden.

3.5 RADAR OFFIZIERINNEN IM TRUPPENDIENST

Das 2022 eingeführte Format „Radar“ für Offizierinnen des Truppendienstes (TrD) ergänzt bereits bestehende Instrumente der Personalführung um ein zielgruppenspezifisches, lebensphasen- und karrieremeilensteinorientiertes Monitoring des Personals in der Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere (Offz) TrD.

In einer Gesamtbetrachtung des militärischen Personals geht es zum einen darum, ein aktuelles „Lagebild Offizierinnen TrD“ darzustellen und zum anderen darum, die Analyse der Gruppe der Offizierinnen anhand geeigneter Parameter auf genderspezifische Abweichungen und deren Ursachen durchzuführen. Die Analyse, inwieweit sich die Personalentwicklung von Offizierinnen TrD – in stetem Abgleich mit der der gleichzeitig gestarteten männlichen Pendants – repräsentativ entwickelt oder etwaige Auffälligkeiten an wesentlichen Schwellen der Auswahl und Förderung zu beobachten sind und wie diesen zu begegnen ist, ist hierbei ein wesentlicher Untersuchungsschwerpunkt. Damit wurde ein bedeutsamer Mosaikstein in der Umsetzung einer noch individualisierteren und lebensphasenorientierteren Personalführung geschaffen, der auf eine stärkere Berücksichtigung bestehender Herausforderungen wie z. B. der Kinderbetreuung/familienbedingter Abwesenheiten hinwirkt, sofern aus diesem Grund Karrieremeilensteine trotz vorhandener Eignung nicht bzw. nicht rechtzeitig passiert werden konnten.

Das „Radar“ für Offizierinnen TrD wurde erstmalig mit Stichtag 15. Juli 2022 durchgeführt. Mit dem ersten Bericht, veröffentlicht am 1. Juli 2023, konnte festgestellt werden, dass derzeit keine strukturellen oder systemischen Benachteiligungen von Offizierinnen TrD zu

verzeichnen sind. Zusätzlich führt das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) jährlich eine Individualbetrachtung der Offizierinnen TrD mit besonderem Fokus auf identifizierte Potenzialträgerinnen unter Beteiligung von BMVg P II 1, BMVg P II 2, BMVg P Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion (BMVg P ChgVI) und der Beauftragten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst durch. Diese Individualbetrachtung fand am 30. November 2022 statt. Im Fokus standen hierbei sowohl Offizierinnen, die bereits wesentliche Bedarfsträgerforderungen, wie LGAN, Referentinnen- und/oder Kommandeurinverwendungen erfüllen, als auch Offizierinnen in der Besoldungsgruppe A 14 bis A 15 mit einem herausragenden Beurteilungsbild.

Die Personalentwicklung designierter Potenzialträgerinnen wird in diesem Format hinsichtlich bisheriger und möglicher folgender Entwicklungsschritte eng begleitet, um den individuellen Personalentwicklungsprozess festzustellen und falls notwendig zu optimieren.

4 ALLGEMEINE ENTWICKLUNG PERSONALBESTAND

Den Zugang zu allen Laufbahnen im GB BMVg erhielten Frauen erstmalig mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Änderung des GG am 23. Dezember 2000. Während sich der Einsatzbereich für Frauen bis zu diesem Zeitpunkt auf den Sanitäts- und Musikdienst beschränkte, traten nach vollständiger Öffnung bereits im Januar 2001 244 Frauen ihren Dienst an. Inzwischen dienen 24.180 Soldatinnen (Stand Dezember 2022). Die Karrieremöglichkeiten im GB BMVg sind vielfältig. Soldatinnen leisten ihren Dienst gleichgestellt in allen Laufbahnen und Verwendungen als Gruppen- oder Zugführerin, Kompaniechefin, Kommandantin, Kommandeurin, Ärztin, Spezialistin im Truppen- oder Fachdienst, Kampfpilotin und in vielen anderen Bereichen im Inland wie auch in den Einsätzen und einsatzgleichen Verpflichtungen. Von Schießleistungen und Märschen bis hin zum Führungsverhalten – die Leistungen, die Soldatinnen erbringen müssen, entsprechen grundsätzlich denen der Soldaten.

In diesem Berichtszeitraum kann eine leichte Erhöhung des Anteils der Soldatinnen am Gesamtumfang verzeichnet werden. Betrug der Anteil der Soldatinnen zum Ende des vorhergehenden Berichtszeitraums im Dezember 2018 noch 12,10 Prozent, konnte er bis zum Dezember 2022 auf 13,21 Prozent gesteigert werden.

Bei Betrachtung des gesamten militärischen Personalkörpers zeigt sich in denselben Vergleichsmonaten ebenso eine Steigerung. (Dezember 2018 181.274 und im Dezember 2022 183.051 Soldatinnen und Soldaten). Die leichte Prozentuale Erhöhung des Anteils der Soldatinnen ist umso bemerkenswerter, da sie nicht mit einer Reduzierung der Gesamtzahl der Soldaten einhergeht – es handelt sich also um einen echten effektiven Anstieg.

Abbildung 1

Prozentanteile Soldatinnen und Soldaten im GB BMVg

	Bundeswehr			Sanitätsdienst			übrige Laufbahnen		
	Soldaten	Soldatinnen	Gesamt	Soldaten	Soldatinnen	Gesamt	Soldaten	Soldatinnen	Gesamt
Dez 2019	161.073	22.594	183.667	10.444	8.472	18.916	150.629	14.122	164.751
	87,70%	12,30%		55,21%	44,79%		91,43%	8,57%	
Dez 2020	160.711	23.066	183.777	10.209	8.408	18.617	150.502	14.658	165.160
	87,45%	12,55%		54,84%	45,16%		91,12%	8,88%	
Dez 2021	160.089	23.606	183.695	10.178	8.485	18.663	149.911	15.121	165.032
	87,15%	12,85%		54,54%	45,46%		90,84%	9,16%	
Dez 2022	158.869	24.180	183.049¹	10.205	8.574	18.779	148.664	15.606	164.270
	86,79%	13,21%		54,34%	45,66%		90,50%	9,50%	

¹ Abweichung von der Gesamtstärke aufgrund zwei Personen mit dem Geschlechtseintrag divers.

Abbildung 1 Prozentanteile Soldatinnen und Soldaten im GB BMVg

4.1 UNIFORMTRÄGERBEREICHE (UTB)

Bei Betrachtung der Soldatinnen und Soldaten in den UTB (mit Sanitätsdienst (SanD)) wird deutlich, dass sich in allen UTB ein Anstieg des Anteils der Soldatinnen im Berichtszeitraum verzeichnen lässt.

Abbildung 2

Personal des UTB Heer

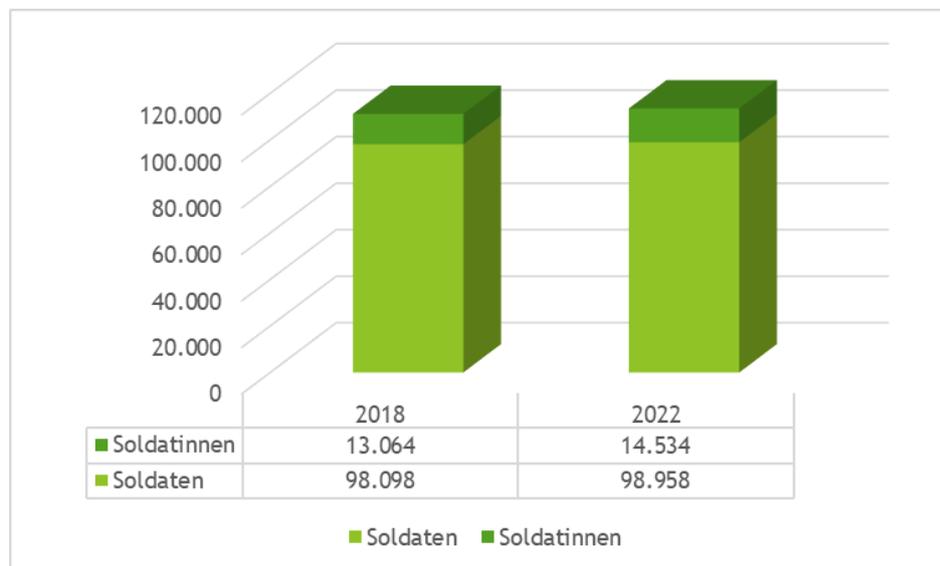


Abbildung 2 Personal des UTB Heer

In absoluten Zahlen konnte der größte Anstieg im Bereich der Heeresuniformträgerinnen realisiert werden. Zählte man Ende 2018 noch 13.064 Soldatinnen so waren es Ende 2022

bereits 14.534. Es ist hervorzuheben, dass die Erhöhung der Anzahl an Soldatinnen die Erhöhung der Anzahl an Soldaten sogar übersteigt. Während der Anteil der Soldatinnen an der Gesamtheit der Heeresuniformtragenden im Dezember 2018 noch 11,75 Prozent betrug, so betrug er im Dezember 2022 bereits 12,81 Prozent.

Abbildung 3

Personal des UTB Luftwaffe

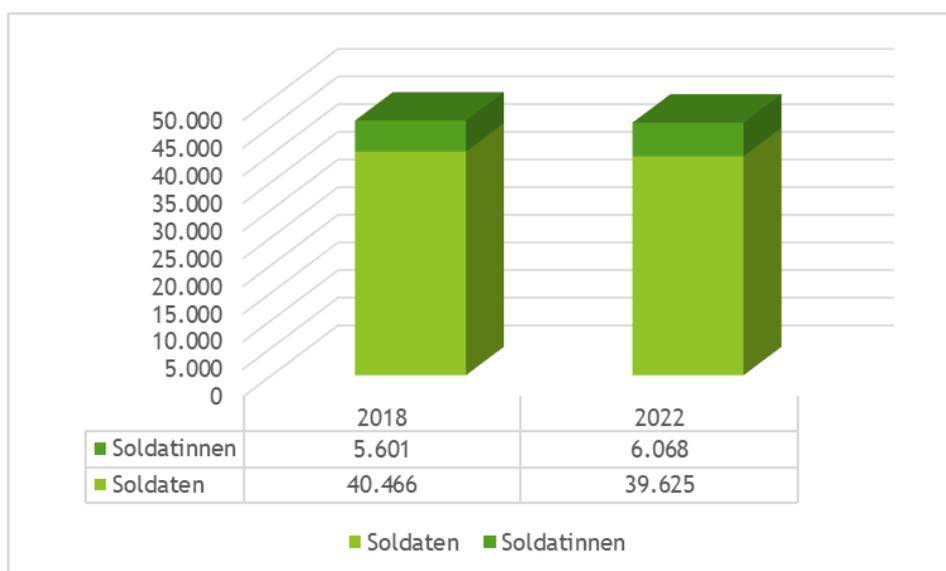


Abbildung 3 Personal des UTB Luftwaffe

Auch im UTB Luftwaffe ließ sich eine Erhöhung des Anteils der Soldatinnen feststellen. Zwar umfasste der Zuwachs lediglich 467 weitere Soldatinnen, jedoch erhöhte sich ihr Anteil aufgrund der insgesamt zurückgehenden Zahl der Luftwaffenuniformtragenden. Von einem Prozentualen Anteil von 12,16 Prozent (Dezember 2018) Soldatinnen, konnte ein Anstieg auf 13,28 Prozent (Dezember 2022) gemessen werden.

Abbildung 4

Personal des UTB Marine

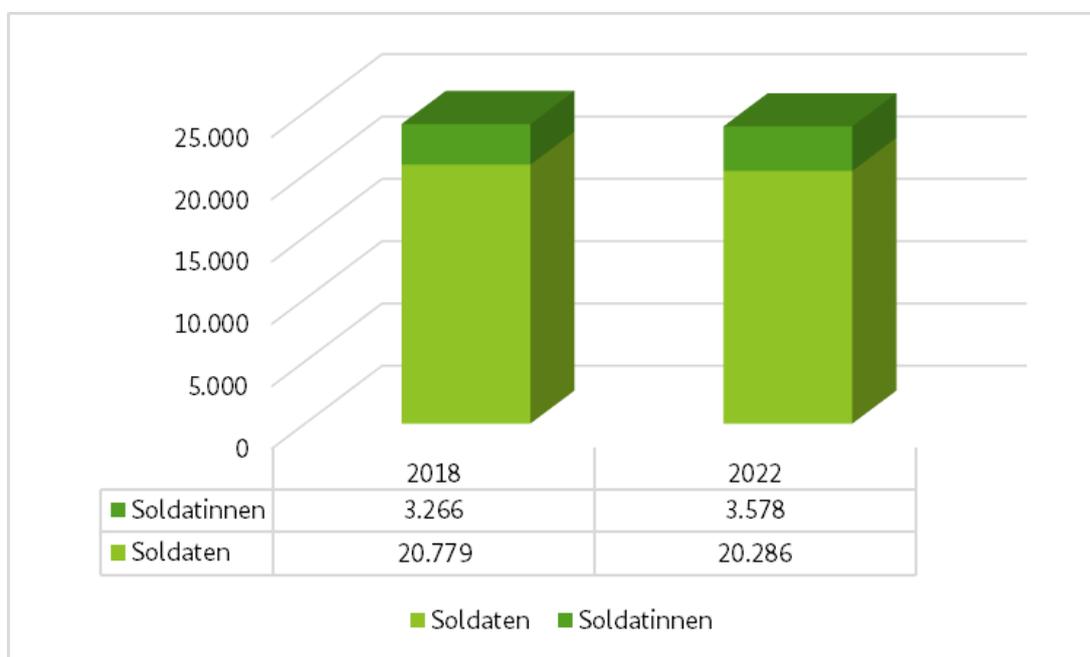


Abbildung 4 Personal des UTB Marine

Trotz einer insgesamt gesunkenen Zahl von Marineuniformtragenden hat sich der Anteil der Soldatinnen erhöht. Die Steigerung erfolgte von 13,58 Prozent auf 14,99 Prozent.

Abschließend lässt sich feststellen, dass in allen UTB ein Anstieg der Soldatinnen am Gesamtanteil von ca. 1 Prozentpunkt gemessen werden kann. Auffallend ist, dass dies im UTB Heer durch einen deutlichen Anstieg der Soldatinnen geschah, während die Anteile der Soldatinnen in Luftwaffen- und Marineuniform durch die sinkenden Zahlen der Soldaten begünstigt werden.

Abbildung 5

Soldatinnen und Soldaten in den UTB (ohne Sanitätsdienst)



Abbildung 5 Soldatinnen und Soldaten in den UTB (ohne Sanitätsdienst)

Abbildung 6

Soldatinnen und Soldaten in den UTB (nur Sanitätsdienst)

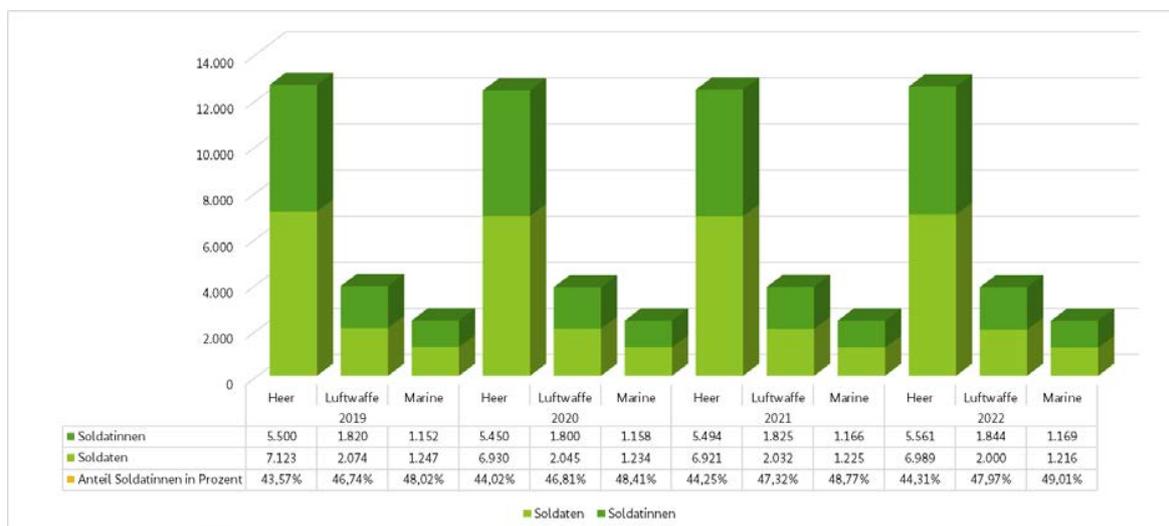


Abbildung 6 Soldatinnen und Soldaten in den UTB (nur Sanitätsdienst)

4.2 STATUSGRUPPEN

Der folgende Abschnitt gibt einen Überblick über den Anteil der Soldatinnen und Soldaten bezogen auf die Statusgruppen (mit Sanitätsdienst).

Abbildung 7

Berufssoldatinnen und Berufssoldaten (BS)

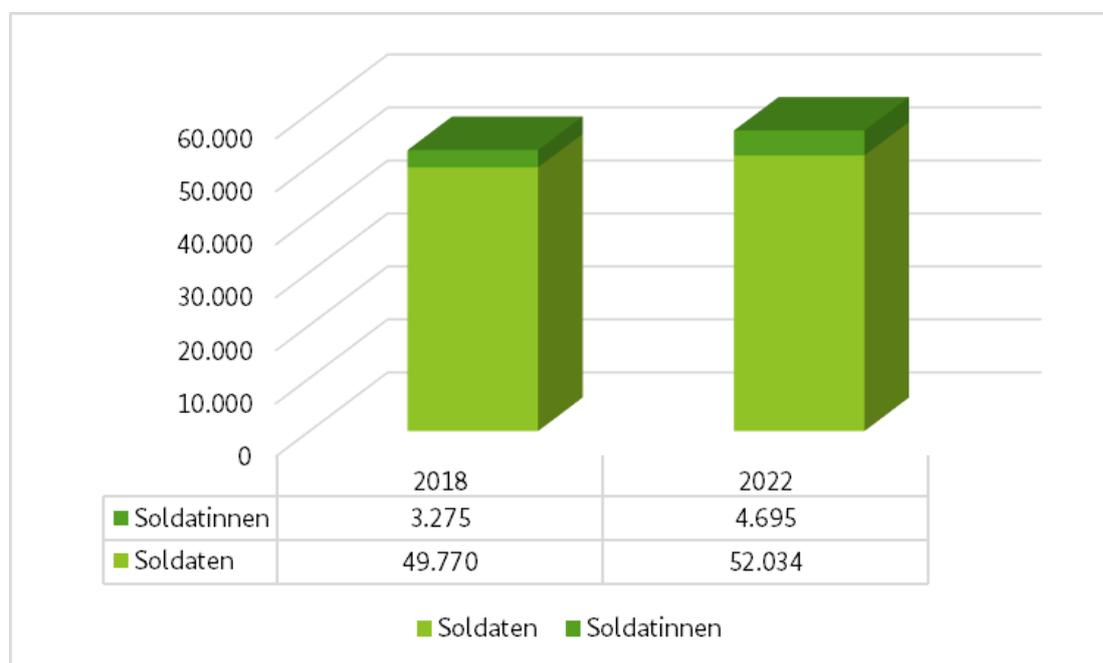


Abbildung 7 Berufssoldatinnen und Berufssoldaten (BS)

Gemessen am Gesamtanteil konnte der größte Anstieg beim Anteil der BS verzeichnet werden. Während man im Dezember 2018 noch 3.275 zählen konnte, waren es im Dezember 2022 bereits 4.695 BS. Dies ist ein deutlicher Anstieg von 1.420 weiteren Berufssoldatinnen und entspricht einem Anstieg des Gesamtanteils der BS von 6,17 Prozent auf 8,28 Prozent.

Insgesamt waren im Berichtszeitraum von 2018 bis 2022 bemerkenswerte 38,55 Prozent aller Neuernennungen in der Statusgruppe BS Frauen.

Abbildung 8

Soldatinnen und Soldaten auf Zeit (SaZ)

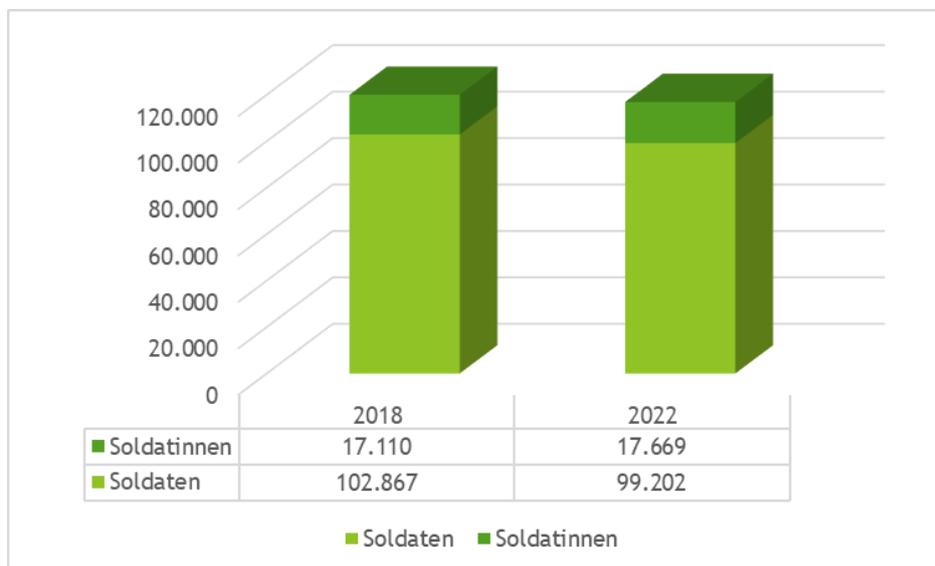
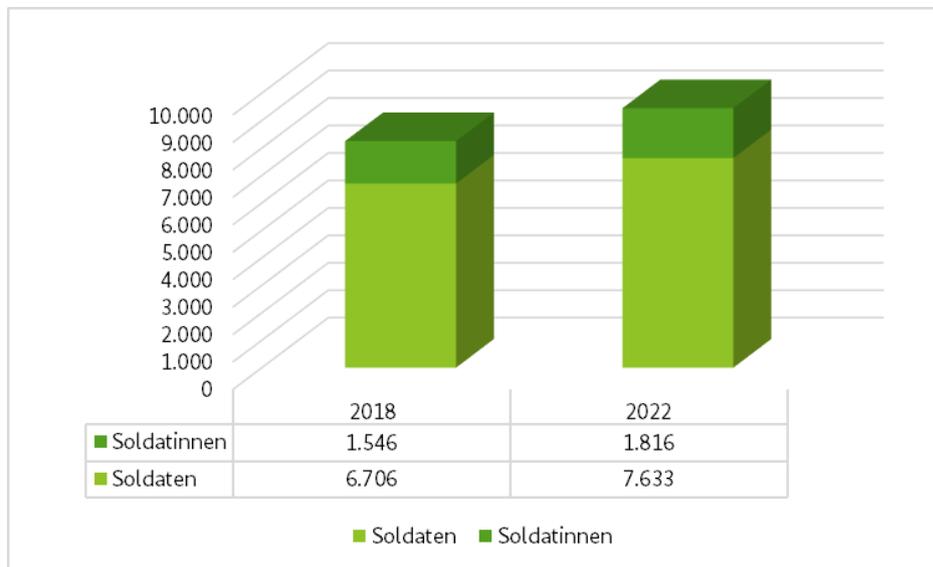


Abbildung 8 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit (SaZ)

Obwohl die Gesamtzahl der Soldatinnen und Soldaten auf Zeit (SaZ) im Berichtszeitraum rückläufig ist, konnte der Anteil an Soldatinnen auf Zeit gesteigert werden.

Ein Anstieg von 559 Soldatinnen auf Zeit ließ sich zum Ende des Betrachtungszeitraumes vermerken. Der Gesamtanteil konnte somit von 14,26 Prozent (Dezember 2018) auf 15,12 Prozent (Dezember 2022) anwachsen.

Abbildung 9**Freiwilligen Wehrdienst Leistende (FWDL)****Abbildung 9 Freiwilligen Wehrdienst Leistende (FWDL)**

Im Berichtszeitraum konnte ein Anstieg der Freiwilligen Wehrdienst Leistenden (FWDL) von insgesamt 1.198 Soldatinnen und Soldaten verzeichnet werden, davon waren 270 Soldatinnen neue FWDL. Insgesamt sind somit 22,54 Prozent der neu eingestellten FWDL weiblich.

Die Prozentualen Anteile der Soldatinnen in den Laufbahnen außerhalb des Sanitätsdienstes im Berichtszeitraum haben sich in allen Statusgruppen kontinuierlich nach oben entwickelt. Besonders erfreulich ist, dass der Anteil der Soldatinnen im Status der FWDL im gesamten Berichtszeitraum die 15-Prozent-Marke und damit die gesetzlich festgelegte Grenze zur Unterrepräsentanz in den Laufbahnen außerhalb des Sanitätsdienstes überschritten hat (§ 4 Absatz 5 S GleitG).

Der Anteil der Soldatinnen bei den FWDL konnte von 18,73 Prozent in 2018 auf 19,22 Prozent in 2022 (mit Sanitätsdienst) gesteigert werden.

Ein Beleg dafür, dass dieses freiwillige Engagement für Staat und Gesellschaft in der Bundeswehr für junge Frauen unverändert hoch attraktiv ist. Nicht zu unterschätzen ist dieses Potenzial für die Gewinnung von SaZ.

Abbildung 10

Soldatinnen und Soldaten nach Statusgruppen (ohne Sanitätsdienst)

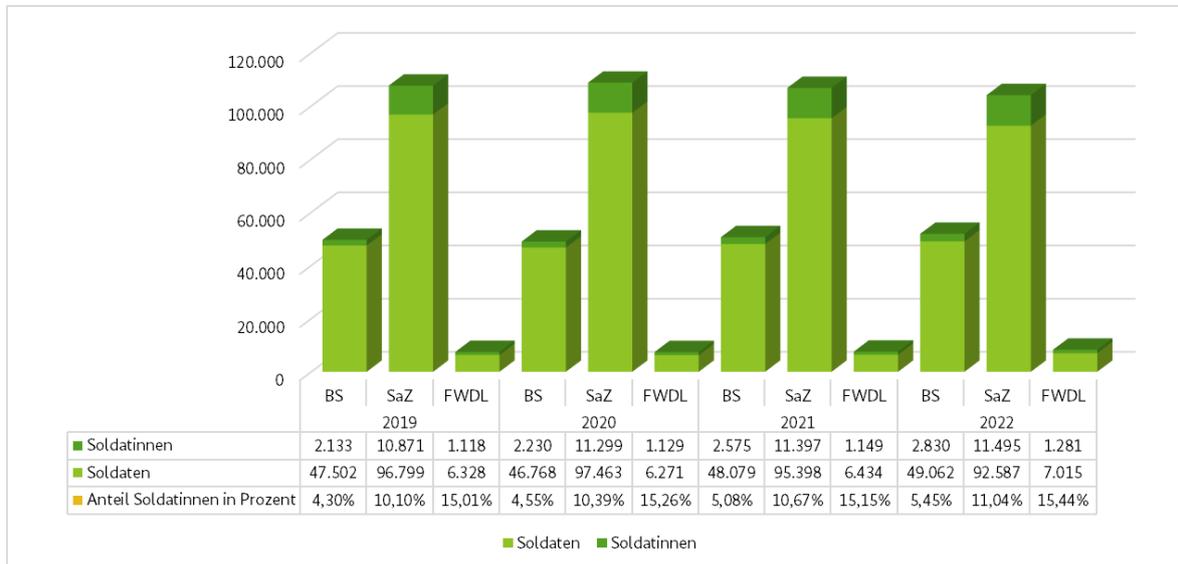


Abbildung 10 Soldatinnen und Soldaten nach Statusgruppen (ohne Sanitätsdienst)

Abbildung 11

Soldatinnen und Soldaten nach Statusgruppen (nur Sanitätsdienst)

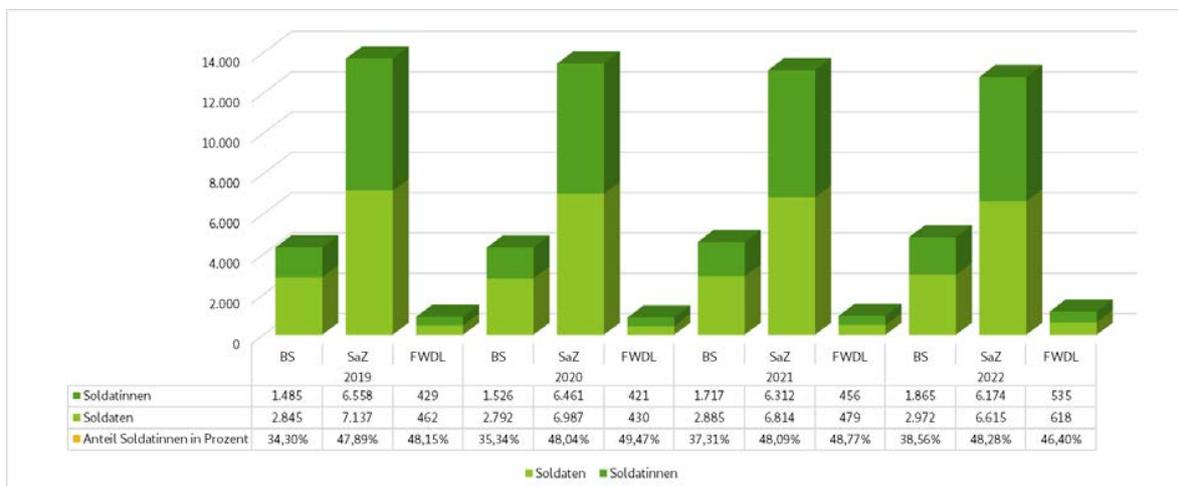


Abbildung 11 Soldatinnen und Soldaten nach Statusgruppen (nur Sanitätsdienst)

Während die Anteile der Soldatinnen in der Statusgruppe der SaZ im gesamten Berichtszeitraum auf einem durchgehend hohen Niveau von ca. 48 Prozent liegen und sogar um 0,39 Prozentpunkte leicht gesteigert werden konnte, konnte auch der Anteil von Soldatinnen bei BS um weitere 4,26 Prozentpunkte auf nunmehr 38,55 Prozent gesteigert werden.

4.3 LAUFBAHNEN

Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die Anteile der Soldatinnen und Soldaten in den verschiedenen Laufbahnen. Dabei lässt sich feststellen, dass der Anteil der Soldatinnen in allen Laufbahnen erhöht werden konnte. Prozentual macht sich dies besonders in den Laufbahnen des Militärmusikdienstes (MilMusD) bemerkbar. Der Anteil der Soldatinnen konnte von 18,69 Prozent auf 21,37 Prozent erhöht werden. Aufgrund der relativ geringen Gesamtmenge an Soldatinnen und Soldaten im MilMusD wirkt sich hierbei ein schon geringer Anstieg der absoluten Zahlen stark auf die Prozentuale Gewichtung aus. Als besonders erfreulich lässt sich feststellen, dass auch in absoluten Zahlen der Anteil der Soldatinnen in allen Laufbahnen erhöht werden konnte.

Abbildung 12

Prozentanteile Soldatinnen und Soldaten in den Laufbahnen

Laufbahnen		Truppendienst	Allgemeiner Fachdienst	Militärfachlicher Dienst (Offiziere)	Sanitätsdienst	Militärmusikdienst	Geoinformationsdienst der Bundeswehr
Dez 2019	Gesamt	88.188	63.980	11.001	18.916	899	683
	Soldatinnen	7.649	5.655	552	8.472	168	98
	Prozent	8,67%	8,84%	5,02%	44,79%	18,69%	14,35%
Dez 2020	Gesamt	88.158	64.275	11.113	18.617	924	690
	Soldatinnen	7.964	5.813	600	8.408	180	101
	Prozent	9,03%	9,04%	5,40%	45,16%	19,48%	14,64%
Dez 2021	Gesamt	88.444	63.800	11.178	18.663	911	699
	Soldatinnen	8.333	5.856	637	8.485	190	105
	Prozent	9,42%	9,18%	5,70%	45,46%	20,86%	15,02%
Dez 2022	Gesamt	88.234	63.224	11.200	18.779	908	704
	Soldatinnen	8.707	5.918	678	8.574	194	109
	Prozent	9,87%	9,36%	6,05%	45,66%	21,37%	15,48%

Abbildung 12 Prozentanteile Soldatinnen und Soldaten in den Laufbahnen

Abbildung 13

Militärisches Personal nach Laufbahngruppen

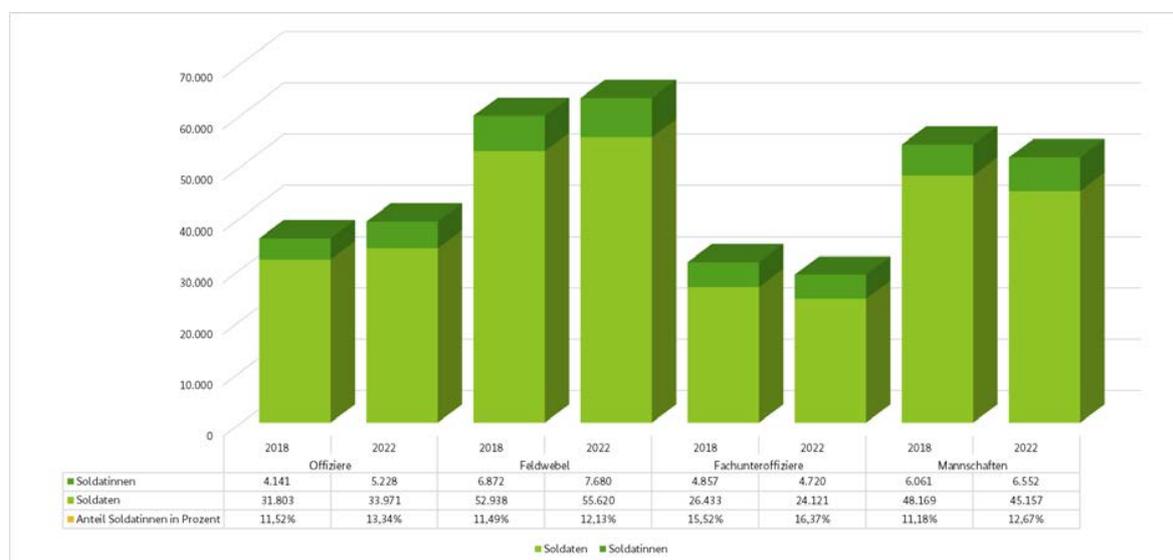


Abbildung 13 Militärisches Personal nach Laufbahngruppen

Die Abbildung 13 gibt einen Überblick über die Verteilung der Soldatinnen und Soldaten (mit Sanitätsdienst) in den Laufbahngruppen der Offizierinnen und Offiziere, der Feldweibel (Fw), der Fachunteroffizierinnen und Fachunteroffiziere (FachUffz) und Mannschaften.

Die Gesamtzahl der Soldatinnen konnte im Berichtszeitraum in allen Laufbahnen, mit Ausnahme der Laufbahn der Fachunteroffizierinnen und Fachunteroffiziere, erhöht werden. Hingegen ist die Gesamtzahl der Soldaten in den Laufbahnen der Fachunteroffizierinnen und Fachunteroffiziere und der Mannschaften rückläufig.

Der Anteil der Soldatinnen in den Laufbahnen der Mannschaften wurde von 11,18 Prozent auf 12,67 Prozent gesteigert. In den Laufbahnen der Fachunteroffizierinnen und Fachunteroffiziere konnte der Anteil der Soldatinnen von 15,52 Prozent auf 16,37 Prozent erhöht werden. Der Grund hierfür liegt vor allem an der rückläufigen Gesamtzahl der Soldatinnen und Soldaten in den Laufbahnen der Fachunteroffizierinnen und Fachunteroffiziere.

Besonders bemerkenswert ist, dass sich der Anteil der Soldatinnen der Laufbahngruppe der Offizierinnen und Offiziere von 11,52 Prozent auf 13,34 Prozent erhöhte. Dabei stieg

die Gesamtzahl um insgesamt 3.255 Soldatinnen und Soldaten, wovon ein Anteil von 1.087 auf Soldatinnen entfiel.

4.4 MILITÄRISCHE UND ZIVILE ORGANISATIONSBEREICHE

Die folgenden Abbildungen geben einen Überblick über den Anteil der Soldatinnen und Soldaten getrennt nach Organisationsbereichen (OrgBer). Als besonders positiv betrachtet werden kann hierbei der Anstieg der Gesamtzahl der Soldatinnen in nahezu allen Organisationsbereichen. Erwähnenswert ist der Organisationsbereich der Streitkräftebasis (SKB). Die Zahl der Soldatinnen verringerte sich hier von 2.752 Soldatinnen (Dezember 2018) auf 2.575 Soldatinnen (Dezember 2022). Da sich jedoch auch der Anteil der Soldaten im Organisationsbereich in der Streitkräftebasis deutlich verringerte, ist auch hier ein leichter Prozentualer Anstieg der Soldatinnen am Gesamtanteil festzustellen.

Abbildung 14

Soldatinnen und Soldaten in den Organisationsbereichen im Jahr 2019

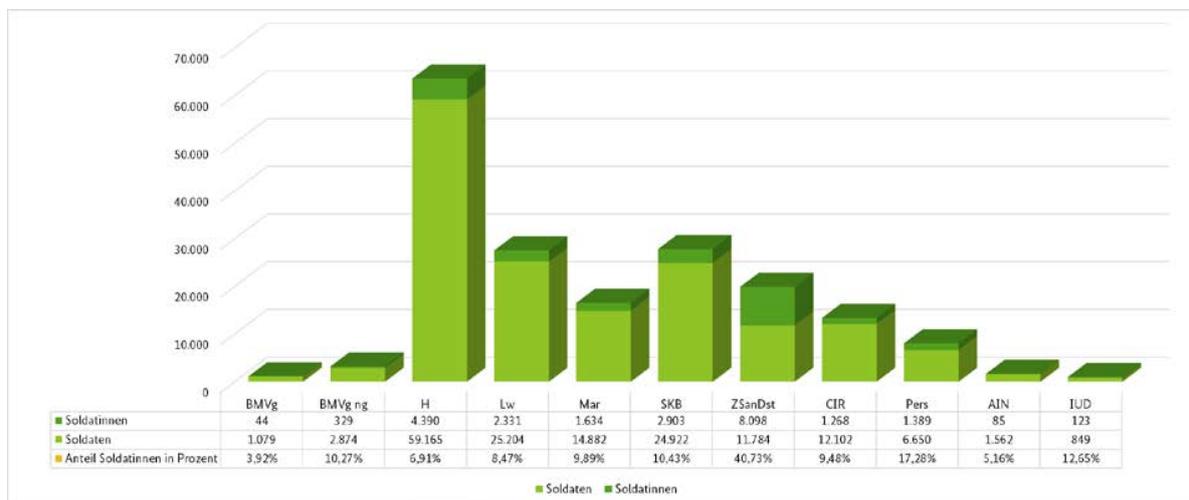


Abbildung 14 Soldatinnen und Soldaten in den Organisationsbereichen im Jahr 2019

Abbildung 15

Soldatinnen und Soldaten in den Organisationsbereichen im Jahr 2022

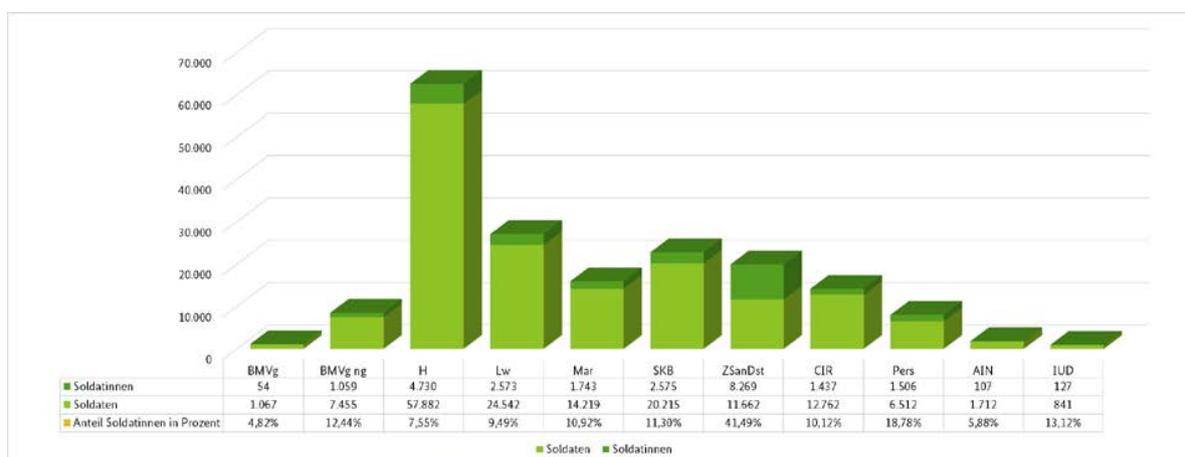


Abbildung 15 Soldatinnen und Soldaten in den Organisationsbereichen im Jahr 2022

Im Organisationsbereich Personal ist im Berichtszeitraum eine positive Entwicklung zu beobachten. Waren im Jahr 2018 1.316 Soldatinnen im Organisationsbereich Personal tätig, so waren es im Jahr 2022 bereits 1.506. Dies entspricht einem Prozentualen Anstieg auf 18,78 Prozent. Die diesbezügliche Entwicklung wird positiv und gewinnbringend bewertet.

Ein Blick auf den Anteil der Soldatinnen und Soldaten in den Organisationsbereichen zeigt, dass sich der Prozentuale Anteil der Soldatinnen im militärischen Organisationsbereich Marine im Berichtszeitraum stetig erhöht hat (Marine: 1,03 Prozentpunkte) und nach dem Organisationsbereich Personal die größte Steigerung aller Organisationsbereiche erfahren hat.

Mit 41,49 Prozent ist der Anteil der Soldatinnen im Zentralen Sanitätsdienst der Bundeswehr (ZSanDBw) weiterhin erfreulich hoch und konnte noch einmal leicht gesteigert werden. Auch hier besteht jedoch eine deutliche Unterrepräsentanz in Führungsverwendungen u. a. auch als Disziplinarvorgesetzte. In Führungsverwendungen (A 16+) ist der Anteil an Sanitätsoffizieren deutlich höher, insbesondere bei denen in klinischen Verwendungen bzw. in den Regionalen Sanitätseinrichtungen. Deren lange Stehzeit (mehrere Jahre) bedingt, dass Personalveränderungen nur verzögert vollzogen werden können. Deshalb wird bereits frühzeitig auf der Ebene A 13/A 14 der Sanitätsoffizierinnen und -offiziere auf die

Erfüllung der wesentlichen Bedarfsträgerforderungen, inkl. des Erwerbs von Einsatz-erfahrung und Promotion, sowie in der A 15-Ebene neben der fachlichen Entwicklung auch auf die Managementkompetenz und eine wissenschaftliche Entwicklung bis hin zu einer Habilitation insbesondere bei Sanitätsoffizierinnen verstärkt hingewirkt werden müssen. Dafür müssen Modelle der Vereinbarkeit von (klinischer) Karriere und Familie weiterent-wickelt werden – Lebensphasen der Familienplanung kollidieren häufig mit Pflichten-anforderungen der Werdegangmodelle -, ohne dabei das Leistungsprinzip zu vernachlässigen.

Während die Personalstärke des militärischen Organisationsbereiches Heeres leicht um 2,3 Prozent gesunken ist, kann festgestellt werden, dass sich die Zahl der Soldatinnen im Heer im Berichtszeitraum um ca. 8 Prozent erhöht hat.

Die Entwicklung der Zahlen zeigt, dass der Frauenanteil in der Luftwaffe im Betrachtungs-zeitraum kontinuierlich angestiegen ist.

Im Organisationsbereich Cyber- und Informationsraum (CIR) beträgt der Anteil der Sol-datinnen zur Gesamtstärke ca. 10 Prozent, wobei die Anteile im Bereich der Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes bei ca. 18 Prozent und im Bereich der Fachunteroffi-zierinnen und Fachunteroffiziere und der Mannschaften jeweils bei ca. 14 Prozent liegen. Eine qualifizierte Bewertung zur Entwicklung kann nicht vorgenommen werden, da im Organisationsbereich CIR keine historische Statistik erhoben wird und darüber hinaus durch die aktuell laufende Umstrukturierung im Organisationsbereich CIR ein Vergleich der aktuellen Zahlen keine sachgerechte Aussage zulassen würde.

Der Frauenanteil im Organisationbereich Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleis-tungen (IUD) beträgt im Berichtszeitraum 13,12 Prozent und liegt im Vergleich weit über dem Durchschnitt. Dennoch sind die Vorgaben zur Unterrepräsentanz von Soldatinnen (15 Prozent) nicht erreicht. Im Berichtszeitraum ist ein geringer Anstieg von 0,47 Prozent-punkten zu erkennen. Zwar sind viele Soldatinnen in den Bundeswehrdienstleistungszen-tren im Bereich der Verwaltung eingesetzt, jedoch sind im Organisationsbereich IUD eine erhebliche Anzahl an militärischen Dienstposten in den technischen Bereichen Bauinge-nieurwesen und Gesetzliche Schutzaufgaben ausgebracht, welche nach wie vor verhalte-ner von Frauen „nachgefragt“ werden.

4.5 ENTWICKLUNG IN FÜHRUNGSVERWENDUNGEN

Der Anteil der Soldatinnen im GB BMVg insgesamt steigt sukzessive weiter an. Auch in Führungspositionen entwickelte sich ihr Anteil von 2019 bis 2022 im gesamten GB BMVg konstant positiv. Eine ähnliche Entwicklung ist im Bereich der Feldwebel und Fachunteroffiziere aufgrund der hohen Anteile an BS-Übernahmen auch künftig zu erwarten. Die größte Prozentuale Erhöhung im aktuellen Berichtszeitraum findet sich bei den Stabsoffizierinnen in den übrigen Laufbahnen. Auch in der Laufbahn Sanitätsdienst ist der Anteil der Sanitätsstabsoffizierinnen der Besoldungsgruppen A15 aufwärts (ab Dienstgrad Oberfeldarzt/Oberfeldapotheker/Oberfeldveterinär/Flottillenarzt/Flottillenapotheker) von 43,9 Prozent auf 45 Prozent nochmals angestiegen.

Die Personalentwicklung erfolgt durch die zentralen personalbearbeitenden Stellen nach dem in Artikel 33 Absatz 2 GG festgelegten Grundsatz der Eignung, Befähigung und Leistung („Bestenauslese“). Unter Beachtung der Vorgaben des SGleiG wird eine Soldatin im Auswahlverfahren bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung vorrangig ausgewählt, es sei denn, es überwiegen Gründe in der Person eines Mitbewerbers (vgl. § 8 Satz 3 SGleiG).

Auch in den Nachrichtendiensten sind Soldatinnen, ausgehend vom Zeitpunkt der Öffnung aller Laufbahnen für Frauen und den Mindestdienstzeiten für die Beförderung in die verschiedenen Dotierungsebenen, in den Verwendungsebenen oberhalb der allgemeinen Laufbahnperspektive derzeit noch unterrepräsentiert. Es werden allerdings bereits Offizierinnen bis einschließlich der Ebene A 12 (Offizierinnen und Offiziere des militärfachlichen Dienstes, Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes) bzw. A 13/A 14 (Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes) verwendet.

Der Weg zur Erreichung eines höheren Anteils an Soldatinnen in Führungspositionen wird, ergänzend zu den militärischen Gleichstellungsplänen, durch eine Vielzahl von ressorteigenen und größtenteils statusgruppenübergreifenden Maßnahmen im GB BMVg umfangreich flankiert. Beispielhaft sind hier die geschlechterspezifischen Lagebilder, die kontinuierliche Analyse möglicher systemischer Karrierehemmnisse, der Abschluss von Zielvereinbarungen auf verschiedenen Ebenen, die ggf. auch die Bildung und Verstetigung von Netzwerken, die Durchführung von entsprechenden Veranstaltungen für und mit

Soldatinnen oder die gezielte Sensibilisierung von Führungskräften beinhalten können, zu nennen. In den jährlichen Zielvereinbarungen des Generalinspektors der Bundeswehr mit den Inspektoren der militärischen Organisationsbereiche war im Berichtszeitraum auch regelmäßig ein für alle Organisationsbereiche gleichlautendes Ziel zur Gleichstellung der Geschlechter aufgenommen worden, welches durch individuelle Maßnahmen in den militärischen Organisationsbereichen umgesetzt wurde. Auf ministerieller Ebene sind als beispielgebende Programme zur Talentförderung junger Potenzialträgerinnen das „Mentoring-Programm“ und das „Coaching-Programm Referenta“ zu nennen.

5 PERSONALWIRTSCHAFT

5.1 PERSONALGEWINNUNG

Die Bundeswehr bietet ein breitgefächertes Angebot an Ausbildungsplätzen und Beschäftigungsmöglichkeiten. Als einer der größten Arbeitgeber in Deutschland überzeugt sie nicht nur durch eine sinnstiftende und qualifizierende Tätigkeit, sondern auch durch eine Vielzahl von Karriereoptionen für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger sowie für Menschen mit Berufserfahrung.

Die Studienlage zur Attraktivität des Arbeitgebers Bundeswehr ist uneinheitlich, dies liegt u. a. daran, dass Befragungszeitraum, Studienaufbau, Fragendesign und Stichprobe je nach Studie variieren. So wurden zum Beispiel im „Trendence Schülerbarometer 2023“⁷ 34.000 abschlussnahe Schülerinnen und Schüler der Klassen 8 bis 13 in Deutschland hinsichtlich ihrer Präferenzen und Prioritäten beim Berufseinstieg sowie ihrer Einschätzung der Attraktivität von Arbeitgebern befragt.

Im Ranking liegt die Bundeswehr bei Schülerinnen und Schülern hier weiterhin auf Platz 2 (Platz 1 nimmt die Polizei ein). Rund 69 Prozent der Schülerinnen und Schüler sehen bei der Bundeswehr die Möglichkeit zu einer sinnvollen Tätigkeit, rund 66 Prozent spannende Arbeitsaufgaben und rund 64 Prozent erwarten gute Karriereperspektiven. Ein interessanter Trend ist, dass nur ein Drittel der Befragten nach der Schule sofort mit einer

⁷ Jährlich befragt das Trendence Institut bundesweit Schülerinnen und Schüler zu ihren Erwartungen und Vorstellungen bezüglich des Berufseinstiegs, ihren Kommunikationsgewohnheiten und zu ihrer Einschätzung der Attraktivität von Arbeitgebern.

Ausbildung oder einem Studium beginnen will. 19 Prozent streben einen Auslandsaufenthalt an, rund 8 Prozent ein Freiwilliges Soziales Jahr, rund 4 Prozent den Freiwilligen Wehrdienst und rund 10 Prozent ein Praktikum. Rund 22 Prozent wissen noch nicht, was sie direkt nach der Schule machen wollen.

In der Jugendstudie 2022 des Zentrums für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr (ZMSBw) Potsdam wurden rund 2.300 junge Menschen im Alter von 14 bis 30 Jahren in Deutschland befragt. Bei der Frage „Wie attraktiv oder unattraktiv erscheint es Ihnen, bei einem Arbeitgeber aus den nachfolgenden Bereichen zu arbeiten?“, rangiert die Bundeswehr auf dem drittletzten Platz. Technologieunternehmen (z. B. Siemens oder Tesla), die Öffentliche Verwaltung und Handelskonzerne gelten als beliebteste Arbeitgeber. Der Bankensektor, die Deutsche Bahn oder die Polizei erreichen einen mittleren Beliebtheitsgrad. Die Bundeswehr befindet sich zusammen mit dem „helfenden/sozialen“ Sektor (Krankenhäuser, Entwicklungshilfe oder Greenpeace) am Ende der Attraktivitätsskala.

Gemäß der Bevölkerungsbefragung des ZMSBw aus dem Jahr 2022 käme für 25 Prozent der befragten unter 30-Jährigen eine zivile Tätigkeit bei der Bundeswehr in Frage (29 Prozent der Männer und 20 Prozent der Frauen). Die Studie belegt auch, dass sich in dieser Gruppe 13 Prozent eine militärische Verwendung vorstellen können. Von den unter 30-Jährigen ungedienten befragten Männern können sich 19 Prozent einen Dienst als Soldat vorstellen (minus 3 Prozent zu 2021); in der weiblichen Vergleichsgruppe sind es 6 Prozent (plus 1 Prozent zu 2021). Dies sind im Vergleich zu anderen Arbeitgebern gute Werte.

Festzustellen ist, dass die Nachwuchs- und Personalgewinnung für den GB BMVg vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, der gesellschaftlichen Veränderungen, der aktuellen Situation auf dem Arbeitsmarkt (Arbeitnehmermarkt, Fachkräftemangel, berufliche Optionenvielfalt) und der sicherheitspolitischen Lage weltweit immer herausfordernder wird. Diese Feststellung betrifft eine Großorganisation wie den GB BMVg ebenso wie andere Arbeitgeber.

Die nachwuchs- und personalwerblichen sowie Maßnahmen der Personalgewinnung sind darauf ausgerichtet, unterrepräsentierte Gruppen wie beispielweise Frauen gezielt anzusprechen. Dies geschieht durch zielgruppenaffine werbliche Maßnahmen und Formate, Vielfalt ansprechende Stellenausschreibungen und durch den verstärkten Einsatz beispielsweise von Frauen/Soldatinnen auf Karrieremessen und in der Karriereberatung. Weiterhin geht die Personalgewinnung gezielt auf Frauen mit speziellen Eventformaten zu, z. B. mit IT-Camps, Girls Boot-Camps oder Camps „Frauen für Frauen“. Zur gegenwärtigen Entwicklung gehört aber auch, dass Frauen – auch vor dem Hintergrund des Krieges in der Ukraine – in der Bundeswehr nicht mehrheitlich ihren Wunscharbeitgeber sehen, sei es - in der militärischen Laufbahn - wegen des Dienstes an der Waffe, der Auslandseinsätze oder generell wegen Vorbehalten gegenüber einem militärischen Arbeitsplatz. Die Bundeswehr ist kein Arbeitgeber wie jeder andere. Zeiten bedeutsamer Veränderungen fordern die Angehörigen des GB BMVg sowohl im beruflichen Kontext, als auch persönlich und individuell. Mit der Refokussierung auf die Landes- und Bündnisverteidigung hat sich der Auftrag der Bundeswehr wieder merklich verschoben. Krisen, Konflikte und Kriege, eine neue Qualität der Bedrohung, nehmen wieder zu.

Damit Interessentinnen und Interessenten über Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten der Bundeswehr sachgerecht beraten werden, stehen deutschlandweit über 100 Ansprechstellen mit rund 420 Karriereberaterinnen und Karriereberatern zur Verfügung. Eine umfassende Information und Beratung zu den vielfältigen Aufgaben und den Besonderheiten sowie den Leistungen und Arbeitsbedingungen im GB BMVg wird dadurch sichergestellt.

Um besonders Frauen als Zielgruppe anzusprechen, ist es wichtig, dass die Karriereberatungsbüros mit gemischten Teams besetzt sind. Die Repräsentanz von Soldatinnen innerhalb der Personalgewinnungsorganisation ist im Bereich der Karriereberatung mit rund 14 Prozent erfreulich, aber mittelfristig noch ausbaufähig. Um zukünftig noch mehr interessierte Frauen für den GB BMVg zu gewinnen, bedarf es der deutlichen Erhöhung solcher „role models“, die persönlich, authentisch und aus der eigenen Erfahrung heraus zum Dienst im GB BMVg beraten können.

Zur durchgehenden Darstellung und Identifikation von Frauen mit der Bundeswehr sind auch die Auswahlkommissionen im Assessment grundsätzlich paritätisch besetzt. Lediglich in den Pandemie Jahren konnte dies in Einzelfällen nicht konsequent gewährleistet werden (personelle Einschränkungen aufgrund gesundheitlicher Dispositionen). In diesen Fällen wurden die Kommissionen - auch im Interesse der Bewerberinnen und Bewerber - zur Vermeidung einer erneuten Anreise zum Assessment mit dem jeweils aktuell verfügbaren Personal besetzt. Diese Einschränkungen bestehen mittlerweile nicht mehr. Gleichstellungsrelevante Aspekte wurden und werden bei der Personalauswahl kontinuierlich berücksichtigt.

Trotz der dargestellten Bemühungen gibt es nach wie vor Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, da es im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum unverändert zwischen den Geschlechtern unterschiedliche Präferenzen bei den Verwendungswünschen gibt: Während Frauen sich überwiegend für Verwendungen im Stabs- und Sanitätsdienst bewarben, bevorzugten Männer infanteristische und technische Verwendungen.

Die Auswertung der Bewerbungsdaten für eine Einstellung in die Offizierlaufbahnen mit Studium zeigt, dass der Fokus der Offizierbewerberinnen weiterhin auf den geisteswissenschaftlichen Studiengängen mit einem konstanten Frauenanteil von 34 Prozent liegt. Hier sind besonders die Studiengänge Psychologie sowie Bildungs- und Erziehungswissenschaften mit einem regelmäßigen Frauenanteil von über 40 Prozent hervorzuheben.

Im ingenieurwissenschaftlichen Bereich ist im Berichtszeitraum zwar ein Anstieg von 11 auf 14 Prozent an Einplanungen von Offizierbewerberinnen zu verzeichnen, dennoch sind Frauen in diesem Bereich weiter unterrepräsentiert.

Auch für die Laufbahnen der Feldwebel, Fachunteroffizierinnen und Mannschaften zeigen sich die unterschiedlichen Präferenzen zwischen den Geschlechtern.

Insbesondere für die Verwendungen im Stabsdienst, Nachschubdienst, Allgemeiner Sanitätsdienst sowie Rettungsdienst konnten mit einem Einplanungsanteil von 57 Prozent Frauen gewonnen werden. Bei den technischen Verwendungen ist zwar ein leichter Anstieg von 14 auf 16 Prozent zu erkennen, dennoch ist auch hier eine fortbestehende Un-

terrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen. Bei Einplanungen von Maßnahmen der Zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung (ZAW) haben Frauen eine ganz eindeutige Präferenz. Rund 65 Prozent der ZAW-Maßnahmen für Soldatinnen umfassen im Berichtszeitraum die Bereiche Notfallsanitäterin, Medizinische Fachangestellte oder Kauffrau für Büromanagement bzw. Spedition und Logistik.

Frauen zeigen sich im Rahmen des Bewerbungs- und Einplanungsverfahrens nach wie vor weniger offen für angebotene „Alternativen“, da sie im Rahmen ihrer präferierten eigenen Karriereplanung oft sehr klare Vorstellungen haben. Da eine Einplanung und in der Folge die konkrete Einstellung von Bewerberinnen nur dann erfolgen können, wenn es gelingt, Wunsch und Eignung der Bewerberinnen mit dem Bedarf der Bundeswehr in Übereinstimmung zu bringen, führt die Fokussierung der Frauen auf wenige Verwendungsbereiche weiterhin dazu, dass sie auch untereinander in Konkurrenz um die vorhandenen Einstellungsmöglichkeiten stehen.

5.1.1 AUFKOMMEN AN BEWERBUNGEN

Im Berichtszeitraum lag der Frauenanteil bei den Bewerbungen für die Laufbahngruppe der Offizierinnen und Offiziere konstant bei 24 Prozent.

In den Laufbahnen der Unteroffizierinnen und Unteroffiziere (Uffz) sowie der Mannschaften bewegt sich der Frauenanteil auf einem konstanten Niveau knapp unterhalb von 15 Prozent. Die Zahl der Bewerbungen von Frauen für den FWD sind dagegen im Berichtszeitraum leicht gesunken (auf zuletzt 18,3 Prozent in 2022). Einen detaillierten Überblick über die Bewerbungsentwicklung im Berichtszeitraum geben die nachstehenden Abbildungen 16 bis 18.

Abbildung 16

Bewerbungen für die Laufbahngruppe der Offizierinnen und Offiziere

2019						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	Sanitätsdienst	Streitkräfte
Männer	4.773	2.036	757	7.566	799	8.365
Frauen	1.042	497	161	1.700	1.013	2.713
Gesamt	5.815	2.533	918	9.266	1.812	11.078
Frauenanteil	18%	20%	18%	18%	56%	24%

2020						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	Sanitätsdienst	Streitkräfte
Männer	4.477	2.326	656	7.459	868	8.327
Frauen	950	544	156	1.650	939	2.589
Gesamt	5.427	2.870	812	9.109	1.807	10.916
Frauenanteil	18%	19%	19%	18%	52%	24%

2021						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	Sanitätsdienst	Streitkräfte
Männer	4.416	2.086	686	7.188	869	8.057
Frauen	969	483	151	1.603	965	2.568
Gesamt	5.385	2.569	837	8.791	1.834	10.625
Frauenanteil	18%	19%	18%	18%	53%	24%

2022						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	Sanitätsdienst	Streitkräfte
Männer	4.099	2.160	667	6.926	691	7.617
Frauen	986	480	127	1.593	836	2.429
Gesamt	5.085	2.640	794	8.519	1.527	10.046
Frauenanteil	19%	18%	16%	19%	55%	24%

Abbildung 16 Bewerbungen für die Laufbahngruppe der Offizierinnen / Offiziere

Abbildung 17

Bewerbungen für die Laufbahngruppen der Unteroffizierinnen und Unteroffiziere sowie Mannschaften

2019						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	Sanitätsdienst	Streitkräfte
Männer	19.151	3.678	2.573	25.402	1.142	26.544
Frauen	2.140	638	333	3.111	1.317	4.428
Gesamt	21.291	4.316	2.906	28.513	2.459	30.972
Frauenanteil	10%	15%	11%	11%	54%	14%

2020						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	Sanitätsdienst	Streitkräfte
Männer	15.540	2.999	2.113	20.652	1.067	21.719
Frauen	1.666	539	259	2.464	1.090	3.554
Gesamt	17.206	3.538	2.372	23.116	2.157	25.273
Frauenanteil	10%	15%	11%	11%	51%	14%

2021						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	Sanitätsdienst	Streitkräfte
Männer	16.322	2.440	1.806	20.568	1.127	21.695
Frauen	1.981	462	213	2.656	1.028	3.684
Gesamt	18.303	2.902	2.019	23.224	2.155	25.379
Frauenanteil	11%	16%	11%	11%	48%	15%

2022						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	Sanitätsdienst	Streitkräfte
Männer	13.347	2.200	1.573	17.120	1.280	18.400
Frauen	1.519	348	185	2.052	1.058	3.110
Gesamt	14.866	2.548	1.758	19.172	2.338	21.510
Frauenanteil	10%	14%	11%	11%	45%	14%

Abbildung 17 Bewerbungen für die Laufbahngruppen der Unteroffizierinnen / Unteroffiziere sowie Mannschaften

Abbildung 18

Bewerbungen für den freiwilligen Wehrdienst (inklusive FWDL-Heimatschutz)

2019						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	Sanitätsdienst	Streitkräfte
Männer	7.074	790	805	8.669	470	9.139
Frauen	1.100	240	161	1.501	575	2.076
Gesamt	8.174	1.030	966	10.170	1.045	11.215
Frauenanteil	13%	23%	17%	15%	55%	19%
2020						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	Sanitätsdienst	Streitkräfte
Männer	7.524	911	694	9.129	555	9.684
Frauen	1.123	247	153	1.523	579	2.102
Gesamt	8.647	1.158	847	10.652	1.134	11.786
Frauenanteil	13%	21%	18%	14%	51%	18%
2021						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	Sanitätsdienst	Streitkräfte
Männer	8.286	1.000	718	10.004	775	10.779
Frauen	1.426	227	126	1.779	674	2.453
Gesamt	9.712	1.227	844	11.783	1.449	13.232
Frauenanteil	15%	19%	15%	15%	47%	19%
2022						
	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamt	Sanitätsdienst	Streitkräfte
Männer	8.120	866	603	9.589	504	10.093
Frauen	1.407	196	137	1.740	519	2.259
Gesamt	9.527	1.062	740	11.329	1.023	12.352
Frauenanteil	15%	18%	19%	15%	51%	18%

Abbildung 18 Bewerbungen für den freiwilligen Wehrdienst (inklusive FWDL-Heimatschutz)

5.1.2 EINSTELLUNGEN

Mit einer Steigerungsrate von über 2 Prozentpunkten hat sich der Anteil der Frauen über alle UTB hinweg bei den Einstellungszahlen in die Dienstverhältnisse SaZ und FWDL im Berichtszeitraum positiv entwickelt. Im Durchschnitt lag der Frauenanteil bei den Einstellungen zwischen 2019 und 2022 jährlich bei über 16 Prozent.

Der Prozentuale Frauenanteil bei den Einstellungen für Verwendungen in den Laufbahnen des Sanitätsdienstes stieg über alle UTB hinweg von rund 47 Prozent in 2019 um rund einen Prozentpunkt auf rund 48 Prozent in 2022. In den einzelnen UTB Heer, Luftwaffe

und Marine lag der Prozentuale Frauenanteil bei den Einstellungen dabei zwischen rund 44 Prozent (UTB Heer, 2022) und rund 59 Prozent (UTB Luftwaffe, 2022); (Abbildung 19).

Abbildung 19
Einstellungen SaZ (nur Sanitätsdienst)

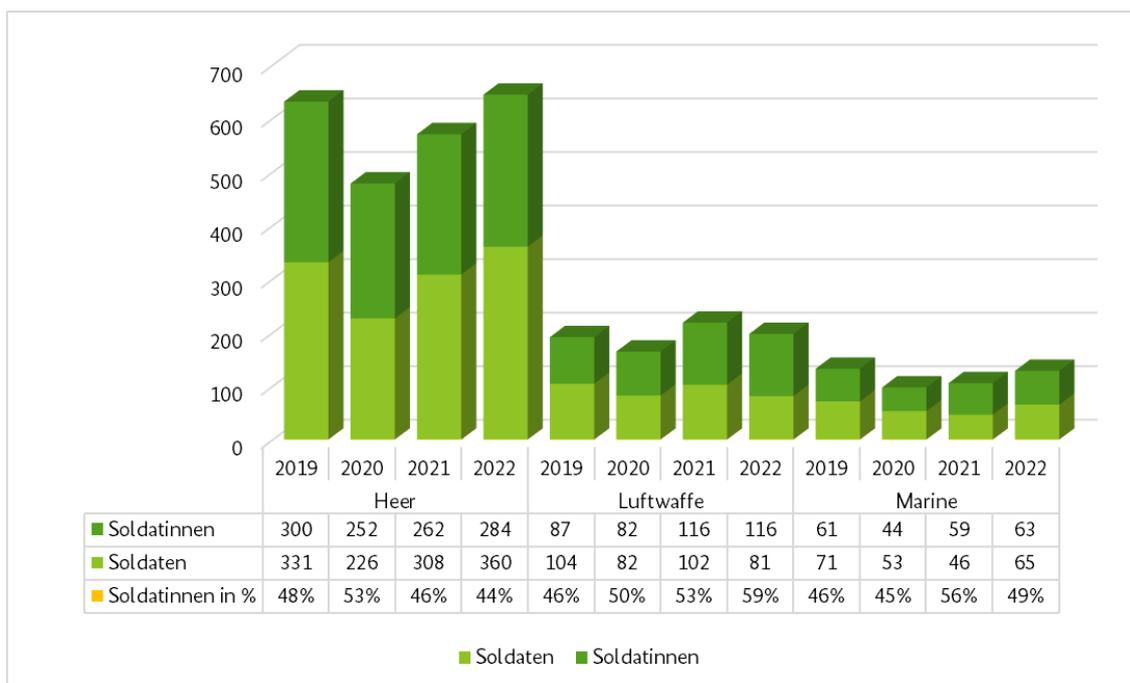


Abbildung 19 Einstellungen SaZ (nur Sanitätsdienst)

Auch bei den Einstellungszahlen in Verwendungen der übrigen Laufbahnen der SaZ stieg der Frauenanteil im Berichtszeitraum in allen UTB an (Abbildung 20).

Abbildung 20

Einstellungen SaZ (ohne Sanitätsdienst)

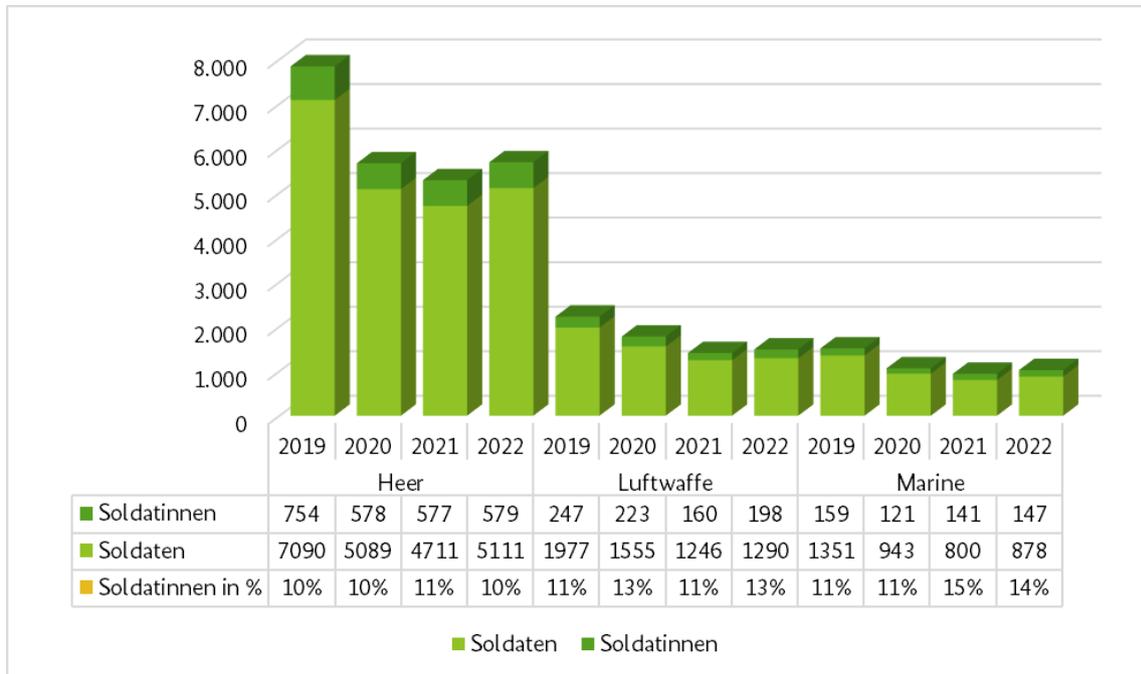


Abbildung 20 Einstellungen SaZ (ohne Sanitätsdienst)

5.2 BERUFLICHE ENTWICKLUNG

5.2.1 BEFÖRDERUNGSSITUATION

Wie im vorherigen Berichtszeitraum weisen auch im aktuellen Berichtszeitraum die Zahlen in den Laufbahnen außerhalb des Sanitätsdienstes noch in etlichen Besoldungsgruppen eine deutliche Unterrepräsentanz von Soldatinnen auf. Diese bislang noch bestehende Unterrepräsentanz geht auf die 2001 erfolgte Öffnung aller Laufbahnen für Soldatinnen zurück, der zu Folge Soldatinnen in den folgenden Jahren zunehmen in höhere Dienstgrade aufsteigen werden. Dennoch werden auch zunehmend Soldatinnen in höher besoldeten Verwendungen eingesetzt.

Bei den Offizierinnen und Offizieren des Truppendienstes zeigt sich eine Steigerung der Anzahl der Soldatinnen in der Besoldungsgruppe A 15 von elf im Jahr 2018 auf 21 im Jahr 2022. Insgesamt hat sich die Anzahl der Stabsoffizierinnen (ab Besoldungsgruppe A 13) von 225 im Jahr 2018 auf 513 im Jahr 2022 erhöht und somit mehr als verdoppelt.

In der Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere des Sanitätsdienstes liegt der Anteil der Soldatinnen weiterhin über 50 Prozent und konnte abermals gesteigert werden.

Speziell die Entwicklung in der Besoldungsgruppe A 14 birgt viel Potenzial für die zukünftige Entwicklung von Soldatinnen. In der Dotierungshöhe A 15 fand zwar „nur“ eine Steigerung um 6 Prozentpunkte statt, doch ein Blick auf die absoluten Zahlen zeigt, dass innerhalb des vergangenen Berichtszeitraumes insgesamt 173 zusätzliche Soldatinnen diese Ebene erreicht haben.

In der Laufbahngruppe der Unteroffizierinnen und Unteroffiziere haben sieben Soldatinnen im Jahr 2019, zehn im Jahr 2020, 17 im Jahr 2021 und 18 im Jahr 2022 den Spitzendienstgrad Oberstabsfeldwebel/Oberstabsbootsmann (Besoldungsgruppe A 9 mZ) erreicht. Dieser zahlenmäßig geringe Anteil ist dem Umstand geschuldet, dass Frauen erst seit 2001 Zugang zu allen Laufbahnen erhielten und dieser Spitzendienstgrad nach den Vorgaben der Allgemeinen Regelung „Beförderung, Einstellung, Übernahme und Zulassung mil. Personals“ A-1340/49 erst nach einer Mindestdienstzeit von 19 Jahren seit Ernennung zum Feldwebel/Bootsmann erreicht werden kann. Erst im nächsten Erfahrungsbericht ist hier eine deutliche Änderung der Beförderungen in den Spitzendienstgrad bei Soldatinnen zu erwarten.

5.2.2 ÜBERNAHME ZUR BERUFSSOLDATIN / ZUM BERUFSSOLDATEN

Im Berichtszeitraum ist in der Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes der Anteil der Anträge auf Übernahme in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin im Durchschnitt auf 14,2 Prozent gestiegen. Dies ist eine leichte Steigerung im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum, die auch auf den insgesamt gestiegenen Anteil von Soldatinnen zurückzuführen ist.

Im Durchschnitt der Jahre 2019-2022 konnten ca. 44 Prozent aller Antragstellerinnen übernommen werden, was einer Steigerung von 4 Prozentpunkten im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum entspricht.

Im Auswahlverfahren der Offizierinnen und Offiziere beim Militärischen Abschirmdienst wurden im Jahr 2019 beide Bewerberinnen, in 2020 drei von sechs Bewerberinnen, in 2021

zwei von sechs Bewerberinnen und in 2022 vier von fünf Bewerberinnen für den Statuswechsel ausgewählt.

Dies spiegelt die erfolgreichen Bemühungen wider, Soldatinnen – unter Berücksichtigung des Leistungsprinzips und der Bestenauslese - zielgerichtet zu fördern und zu entwickeln.

Im Berichtszeitraum 2019-2022 ist in der Laufbahngruppe der Unteroffizierinnen und Unteroffiziere die Anzahl der Übernahmen von Soldatinnen in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin (ohne Sanitätsdienst) durchaus schwankend.

182 Soldatinnen wurden im Jahr 2019 in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin übernommen. Die Übernahmequote für das Auswahljahr 2019 betrug somit 11,84 Prozent. Im Jahr 2020 erfolgten aufgrund des durch die Covid-19-Pandemie bedingten Ausfalls der Auswahlkonferenz Berufssoldaten-Feldwebel keine Übernahmen.

Im Jahr 2021 (Doppelkonferenz) wurden die in 2020 nicht genutzten Übernahmequoten zusätzlich genutzt, so dass 491 Soldatinnen in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin in 2021 übernommen werden konnten (vgl. Abb. 21). Dies entspricht einer Übernahmequote von 18,68 Prozent. Im Jahr 2022 wurden hingegen 129 Soldatinnen in das Dienstverhältnis einer BS übernommen. Die Übernahmequote für Soldatinnen betrug somit 10,40 Prozent für das Jahr 2022.

Im Berichtszeitraum variierte die Anzahl der Übernahmen von Soldatinnen in das Dienstverhältnis einer BS bei den Unteroffizieren des Sanitätsdienstes von 45,10 Prozent bis 47,01 Prozent.

Im Jahr 2019 wurden 98 Soldatinnen - welches einer Übernahmequote von 46,45 Prozent entspricht - im Jahr 2021 mit einer Übernahmequote von 47,01 Prozent 189 Soldatinnen und im Jahr 2022 mit einer Übernahmequote von 45,10 Prozent 92 Soldatinnen in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin übernommen. Insgesamt sind die Übernahmequoten hier weitgehend gleichmäßig verteilt. Die Übernahme zur BS in den Laufbahnen der Feldwebel stellt weiterhin eine entscheidende Weichenstellung und Voraussetzung für eine mittel- bis langfristige Erhöhung des Anteils der Soldatinnen in Spitzenverwendungen (A 9 mZ) dar.

Abbildung 21

BS-Fw Übernahme zur Berufssoldatin

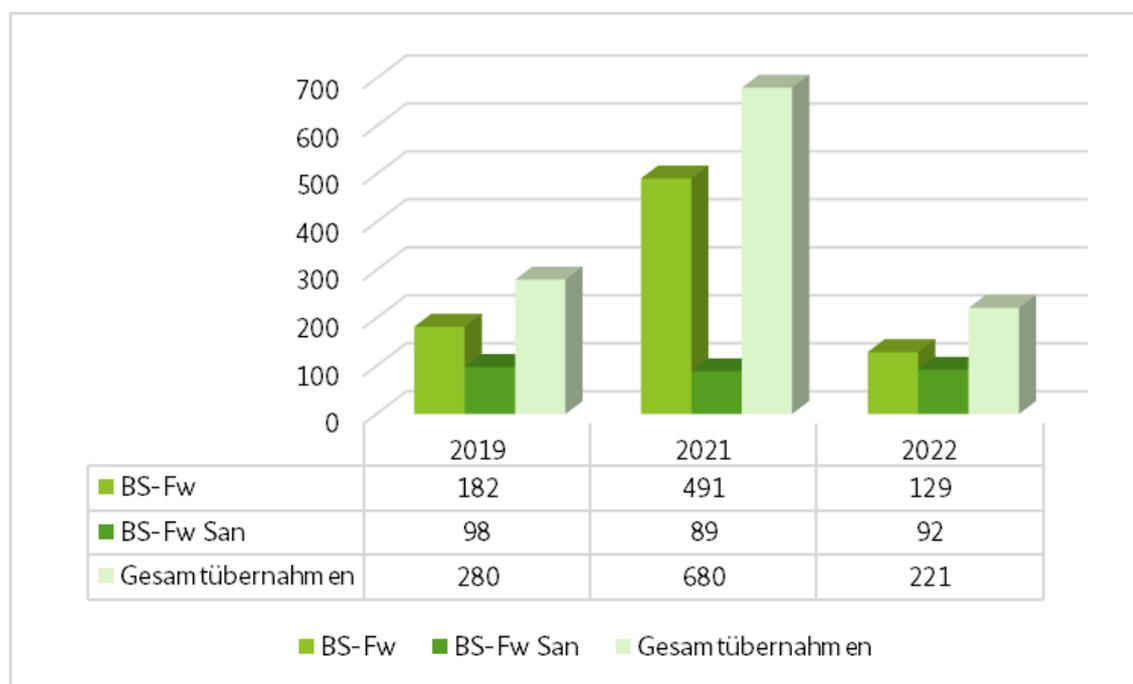


Abbildung 21 BS-Fw Übernahme zur Berufssoldatin

Seit dem Jahr 2021 können Fachunteroffiziere zur bzw. zum BS ausgewählt werden, wobei die Auswahlkonferenz 2021 ausschließlich auf Basis des bis 31. Juli 2021 gültigen Beurteilungssystems durchgeführt wurde. Für das erstmalig im Jahr 2021 durchgeführte Auswahlverfahren BS-Fachunteroffiziere 2021 wurden durch das BMVg die dreifache Anzahl an Übernahmemöglichkeiten als für die Folgejahre bereitgestellt. Im Jahr 2021 konnten somit 60 Soldatinnen, ohne Sanitätsdienst, zur BS übernommen werden. Dies entspricht einer Übernahmequote von 6,38 Prozent. Im Jahr 2022 wurden 26 Soldatinnen, ohne Sanitätsdienst, übernommen, wobei sich die Übernahmequote mit 7,69 Prozent zum Vorjahr 2021 leicht erhöht hat.

Im Jahr 2021 wurden 49 Soldatinnen (nur Sanitätsdienst) in das Dienstverhältnis einer BS übernommen, was einer Übernahmequote von 44,14 Prozent entspricht. 17 Soldatinnen (nur Sanitätsdienst) haben sich im Auswahlverfahren des Jahres 2022 durchsetzen können und wurden zur BS ernannt. Somit ergibt sich für das Auswahljahr 2022 in diesem Bereich eine Übernahmequote von 42,50 Prozent (vgl. Abb. 22).

Abbildung 22

BS-FachUffz Übernahme zur Berufssoldatin

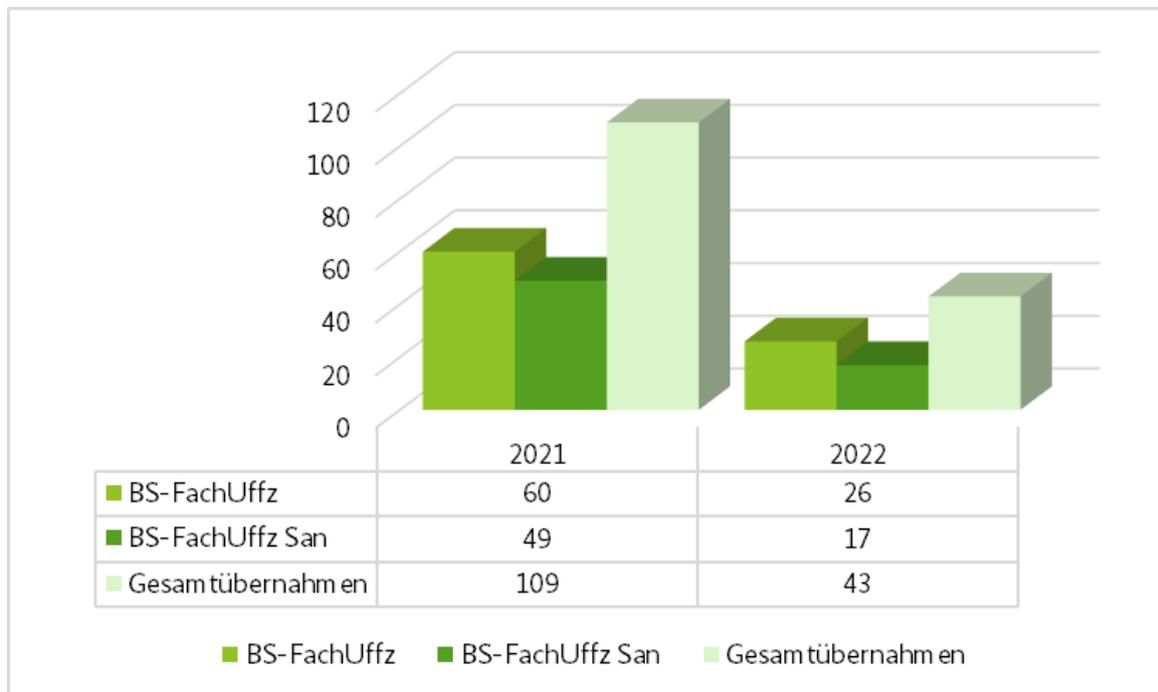


Abbildung 22 BS-FachUffz Übernahme zur Berufssoldatin

Abbildung 23

Übernahme zur Berufssoldatin und zum Berufssoldaten - Auswahl Offizierinnen/Offiziere 2019

Gesamt (H, Lw, M, CIR, San)					
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	1070	886	82,80%	184	17,20%
Übernahmen	480	392	81,67%	88	18,33%
Übernahmequote	44,86%	44,24%		47,83%	

Gesamt ohne Sanität					
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	970	832	85,77%	138	14,23%
Übernahmen	418	355	84,93%	63	15,07%
Übernahmequote	43,09%	42,67%		45,65%	

Heer					
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	435	380	87,36%	55	12,64%
Übernahmen	187	163	87,17%	24	12,83%
Übernahmequote	42,99%	42,89%		43,64%	

Luftwaffe					
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	257	221	85,99%	36	14,01%
Übernahmen	97	83	85,57%	14	14,43%
Übernahmequote	37,74%	37,56%		38,89%	

Marine					
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	103	89	86,41%	14	13,59%
Übernahmen	65	55	84,62%	10	15,38%
Übernahmequote	63,11%	61,80%		71,43%	

Sanität					
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	100	54	54,00%	46	46,00%
Übernahmen	62	37	59,68%	25	40,32%
Übernahmequote	62,00%	68,52%		54,35%	

Cyber/IT					
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	175	142	81,14%	33	18,86%
Übernahmen	69	54	78,26%	15	21,74%
Übernahmequote	39,43%	38,03%		45,45%	

Abbildung 23 Übernahme zur Berufssoldatin und zum Berufssoldaten - Auswahl Offizierinnen/Offiziere 2019

Abbildung 24

Übernahme zur Berufssoldatin und zum Berufssoldaten - Auswahl Offizierinnen/Offiziere 2022

Gesamt (H, Lw, M, CIR, San)					
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	1339	1089	81,33%	250	18,67%
Übernahmen	556	440	79,14%	116	20,86%
Übernahmequote	41,52%	40,40%		46,40%	

Gesamt ohne Sanität					
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	1204	1019	84,63%	185	15,37%
Übernahmen	497	410	82,49%	87	17,51%
Übernahmequote	41,28%	40,24%		47,03%	

Heer					
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	457	403	88,18%	54	11,82%
Übernahmen	217	191	88,02%	26	11,98%
Übernahmequote	47,48%	47,39%		48,15%	

Luftwaffe					
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	252	201	79,76%	51	20,24%
Übernahmen	120	91	75,83%	29	24,17%
Übernahmequote	47,62%	45,27%		56,86%	

Marine					
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	82	65	79,27%	17	20,73%
Übernahmen	64	53	82,81%	11	17,19%
Übernahmequote	78,05%	81,54%		64,71%	

Sanität					
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	135	70	51,85%	65	48,15%
Übernahmen	59	30	50,85%	29	49,15%
Übernahmequote	43,70%	42,86%		44,62%	

Cyber/IT					
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	413	350	84,75%	63	15,25%
Übernahmen	96	75	78,13%	21	21,88%
Übernahmequote	23,24%	21,43%		33,33%	

Abbildung 24 Übernahme zur Berufssoldatin und zum Berufssoldaten - Auswahl Offizierinnen/Offiziere 2022

Abbildung 25

Übernahme zur Berufssoldatin und zum Berufssoldaten - Auswahl Unteroffizierinnen/Unteroffiziere 2019

	Heer Inklusiv ZAVR / ohne ZSanDstBw				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	3534	3192	90,32%	342	9,68%
Übernahmen	743	666	89,64%	77	10,36%
Übernahmequote	21,35%	19,14%		22,51%	

	Lufwaffe Inklusiv ZAVR / ohne ZSanDstBw				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	2017	1778	88,15%	239	11,85%
Übernahmen	531	460	86,63%	71	13,37%
Übernahmequote	26,18%	23,33%		30,60%	

	Marine Inklusiv ZAVR / ohne ZSanDstBw				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	906	809	89,29%	97	10,71%
Übernahmen	263	229	87,07%	34	12,93%
Übernahmequote	29,03%	28,31%		35,05%	

	Sanität				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	905	484	53,48%	421	46,52%
Übernahmen	211	113	53,55%	98	46,45%
Übernahmequote	23,31%	23,35%		23,28%	

	Gesamt (H,Lw,M,San)				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	7362	6263	85,07%	1099	14,93%
Übernahmen	1748	1468	83,98%	280	16,02%
Übernahmequote	23,74%	23,44%		25,48%	

	Gesamt ohne Sanität (H,Lw, M)				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	6457	5779	89,50%	678	10,50%
Übernahmen	1537	1355	88,16%	182	11,84%
Übernahmequote	23,80%	23,45%		26,84%	

Abbildung 25 Übernahme zur Berufssoldatin und zum Berufssoldaten - Auswahl Unteroffizierinnen/Unteroffiziere 2019

Der Bereich CIR ist nicht isoliert bearbeitbar und damit noch nicht separat erfassbar und wird in den anderen Bereichen mit angezeigt.

Die Abbildung 25 zeigt Zahlen nur von Feldwebln. Erstmals wurden Fachunteroffiziere im Jahre 2021 zum Berufssoldaten ernannt.

Abbildung 26

Übernahme zur Berufssoldatin und zum Berufssoldaten - Auswahl Unteroffizierinnen/Unteroffiziere 2022

Heer Inklusive ZAVR / ohne ZSanDstBw					
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	5393	4803	89,06%	591	10,96%
Übernahmen	869	792	91,14%	77	8,86%
Übernahmequote	16,11%	16,49%		13,03%	

Lufwaffe Inklusive ZAVR / ohne ZSanDstBw					
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	2989	2648	88,59%	341	11,41%
Übernahmen	451	397	88,03%	54	11,97%
Übernahmequote	15,09%	14,99%		15,84%	

Marine Inklusive ZAVR / ohne ZSanDstBw					
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	1461	1307	89,46%	154	10,54%
Übernahmen	258	234	90,70%	24	9,30%
Übernahmequote	17,66%	17,90%		15,58%	

Sanität					
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	1405	788	56,09%	617	43,91%
Übernahmen	244	135	55,33%	109	44,67%
Übernahmequote	17,37%	17,13%		17,67%	

Gesamt (H,Lw,M,San)					
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	11248	9546	84,87%	1703	15,14%
Übernahmen	1822	1558	85,51%	264	14,49%
Übernahmequote	16,20%	16,32%		15,50%	

Gesamt ohne Sanität (H,Lw, M)					
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	9843	8758	88,98%	1086	11,03%
Übernahmen	1578	1423	90,18%	155	9,82%
Übernahmequote	16,03%	16,25%		14,27%	

Abbildung 26 Übernahme zur Berufssoldatin und zum Berufssoldaten - Auswahl Unteroffizierinnen/Unteroffiziere 2022

Der Organisationsbereich CIR ist nicht isoliert bearbeitbar und damit noch nicht separat erfassbar und wird in den anderen Bereichen mit angezeigt.

5.2.3 LAUFBAHNWECHSEL, LAUFBAHNAUFSTIEG

Den Laufbahnwechsel aus der Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere des militärfachlichen Dienstes in die Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes haben im Berichtszeitraum zwei Soldatinnen vollzogen.

Aus den Laufbahnen der Feldweibel (ohne Sanitätsdienst) in die Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes stiegen im Berichtszeitraum insgesamt 22 Soldatinnen auf.

Das Einbeziehen der Soldatinnen in einen möglichen Laufbahnaufstieg spiegelt vor allem der Aufstieg aus den Laufbahnen der Mannschaften und Fachunteroffiziere (ohne Sanitätsdienst) in die Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes wider. Insgesamt 228 Soldatinnen vollzogen im Berichtszeitraum diesen Aufstieg.

Ein Aufstieg in die Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere des militärfachlichen Dienstes (ohne Sanitätsdienst) scheint für die Soldatinnen weiterhin sehr attraktiv zu sein. Die Anzahl der Übernahmen steigerte sich um 15 auf insgesamt 145 Soldatinnen.

In die Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere des militärfachlichen Dienstes im Sanitätsdienst wurden 36 Soldatinnen aus der Laufbahn der Feldweibel des Sanitätsdienstes zugelassen.

Der Anteil der Soldatinnen, die im Berichtszeitraum aus der Laufbahn der Mannschaften in die Laufbahn der Fachunteroffiziere oder der Feldweibel (ohne Sanitätsdienst) wechselten, hat sich im Berichtszeitraum leicht erhöht (2019: 148 Übernahmen, 2022: 172 Übernahmen). Der Anteil der Soldatinnen, die im Berichtszeitraum aus der Laufbahn der Mannschaften in die Laufbahnen der Fachunteroffizierinnen und Fachunteroffiziere oder der Feldweibel des Sanitätsdienstes aufstiegen, hat sich im Berichtszeitraum ebenfalls leicht erhöht (2019: 89 Übernahmen, 2022: 106 Übernahmen).

Die Zahlen beim Aufstieg von Fachunteroffizierinnen in die Laufbahnen der Feldweibel sind im Vergleich zum Jahr 2019 leicht rückgängig (2019: 77 Übernahmen, 2020: 47 Übernahmen, 2021: 51 Übernahmen, 2022: 61 Übernahmen). Die Zahlen beim Aufstieg von Fachunteroffizierinnen in die Laufbahn der Feldweibel des Sanitätsdienstes zeigen eine ähnliche Entwicklung auf (2019: 41 Übernahmen, 2020: 27 Übernahmen, 2021: 27 Übernahmen, 2022: 43 Übernahmen).

Nach den Pandemie Jahren 2020/2021 konnten sich die Zahlen auf dem Niveau des Jahres 2019 wieder einpendeln. Die Zahlen der Zulassungen von Feldwebeln als Anwärtinnen und Anwärter für die Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere des militärfachlichen Dienstes (ohne Sanitätsdienst) sind als positiv zu bewerten. Bei dieser Laufbahn handelte es sich bis 2021 um eine reine Aufstiegslaufbahn, die nach den damaligen Vorgaben der SLV erst nach mehrjähriger Dienstzeit in einer Feldwebellaufbahn einen Antrag auf Laufbahnaufstieg erlaubte. Im Berichtszeitraum wurden 145 Soldatinnen in die Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere des militärfachlichen Dienstes zugelassen, eine Steigerung gegenüber dem letzten Berichtszeitraum (130 Soldatinnen) um fast 12 Prozentpunkte.

Abbildung 27

Aufstieg von Mannschaften (ohne Sanitätsdienst) in die Laufbahnen der Fachunteroffizierinnen, Fachunteroffiziere und Feldwebel

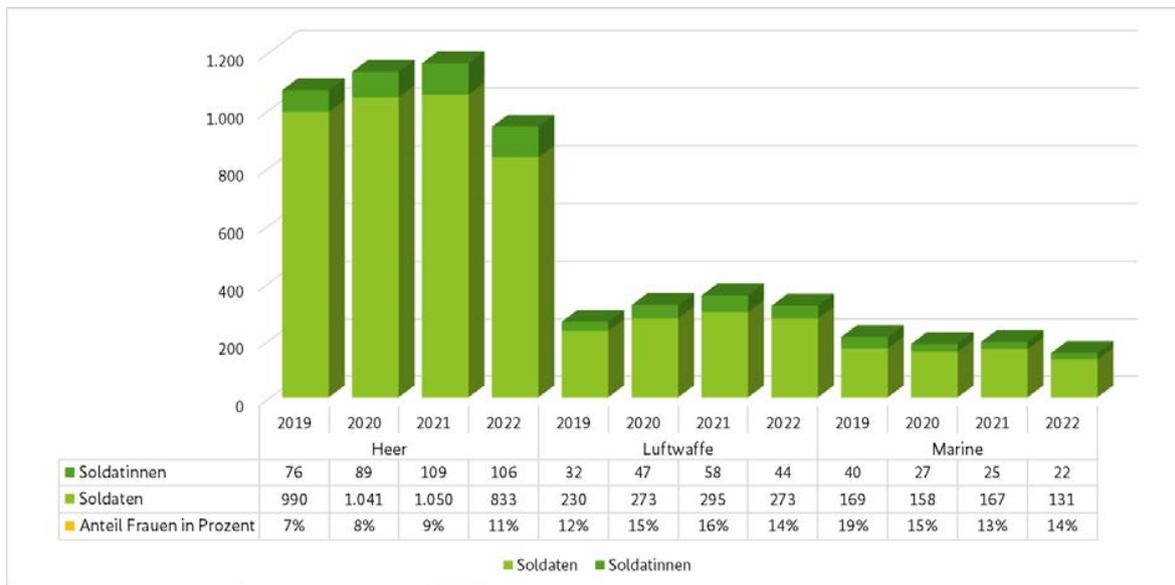


Abbildung 27 Aufstieg von Mannschaften (ohne Sanitätsdienst) in die Laufbahnen der Fachunteroffizierinnen, Fachunteroffiziere und Feldwebel

Abbildung 28

Aufstieg von Mannschaften im Sanitätsdienst in die Laufbahnen der Fachunteroffizierinnen, Fachunteroffiziere und Feldwebel

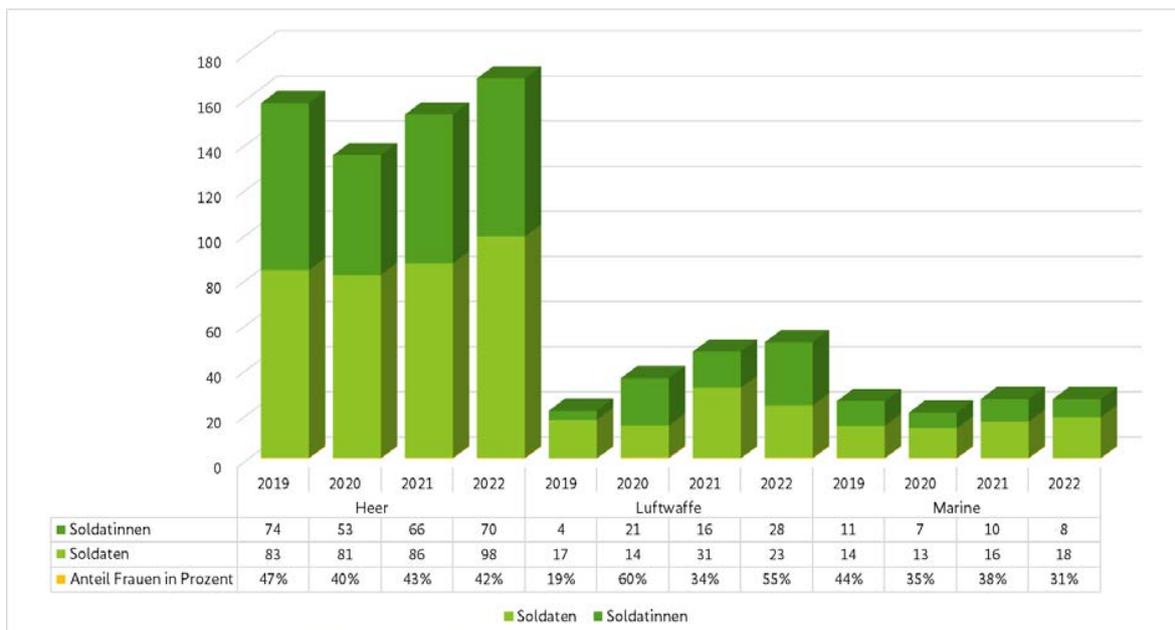


Abbildung 28 Aufstieg von Mannschaften im Sanitätsdienst in die Laufbahnen der Fachunteroffizierinnen, Fachunteroffiziere und Feldwebel

Abbildung 29

Aufstieg von Fachunteroffizierinnen und Fachunteroffizieren (ohne Sanitätsdienst) in die Laufbahnen der Feldweibel

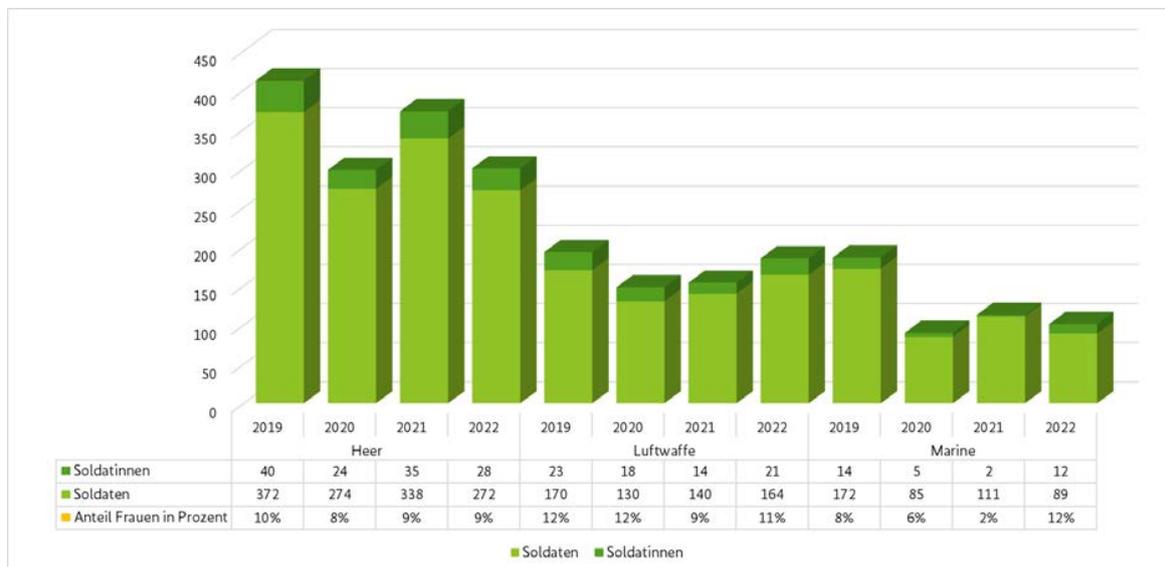


Abbildung 29 Aufstieg von Fachunteroffizierinnen und Fachunteroffizieren (ohne Sanitätsdienst) in die Laufbahnen der Feldweibel

Abbildung 30

Aufstieg von Fachunteroffizierinnen und Fachunteroffizieren im Sanitätsdienst in die Laufbahnen der Feldweibel

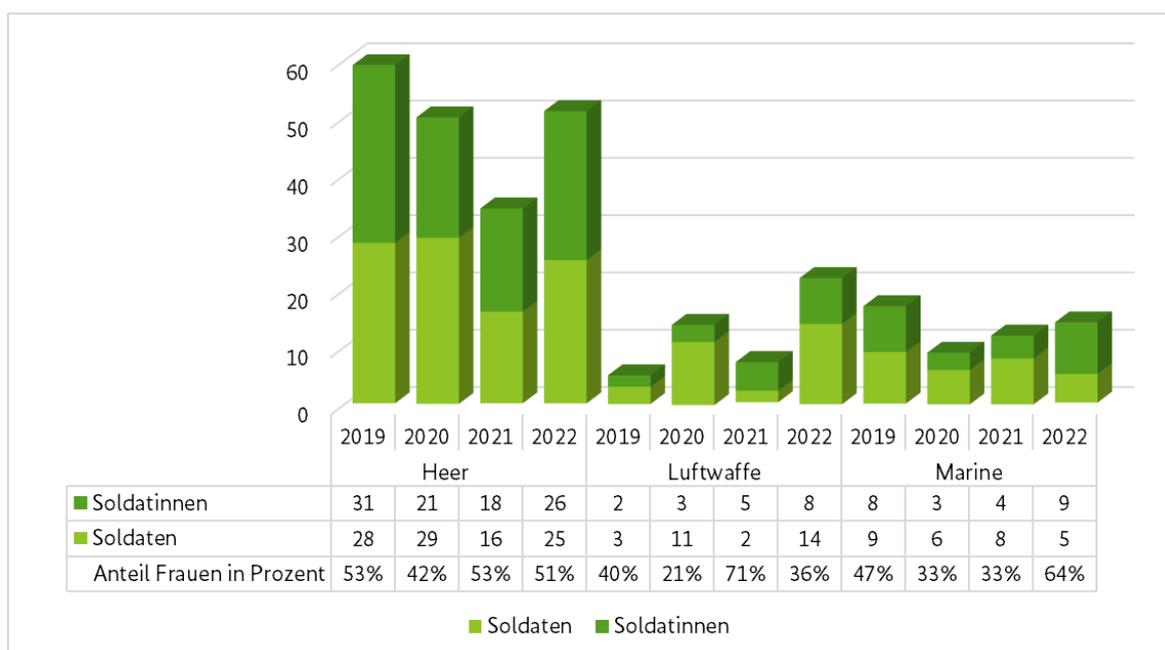


Abbildung 30 Aufstieg von Fachunteroffizierinnen und Fachunteroffizieren im Sanitätsdienst in die Laufbahnen der Feldweibel

Abbildung 31

Aufstieg von Mannschaften, Fachunteroffizierinnen und Fachunteroffizieren (ohne Sanitätsdienst) in die Laufbahnen der Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes oder Sanitätsdienstes

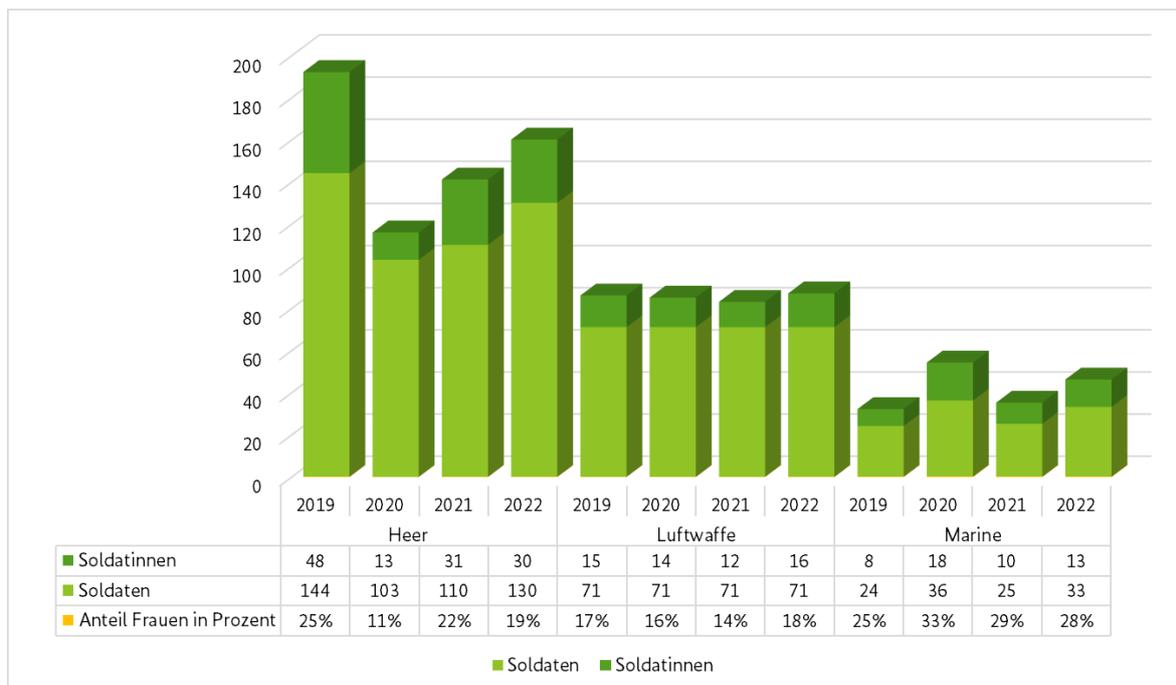


Abbildung 31 Aufstieg von Mannschaften, Fachunteroffizierinnen und Fachunteroffizieren (ohne Sanitätsdienst) in die Laufbahnen der Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes oder Sanitätsdienstes

Abbildung 32

Aufstieg von Mannschaften, Fachunteroffizierinnen und Fachunteroffizieren im Sanitätsdienst in die Laufbahnen der Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes oder Sanitätsdienstes

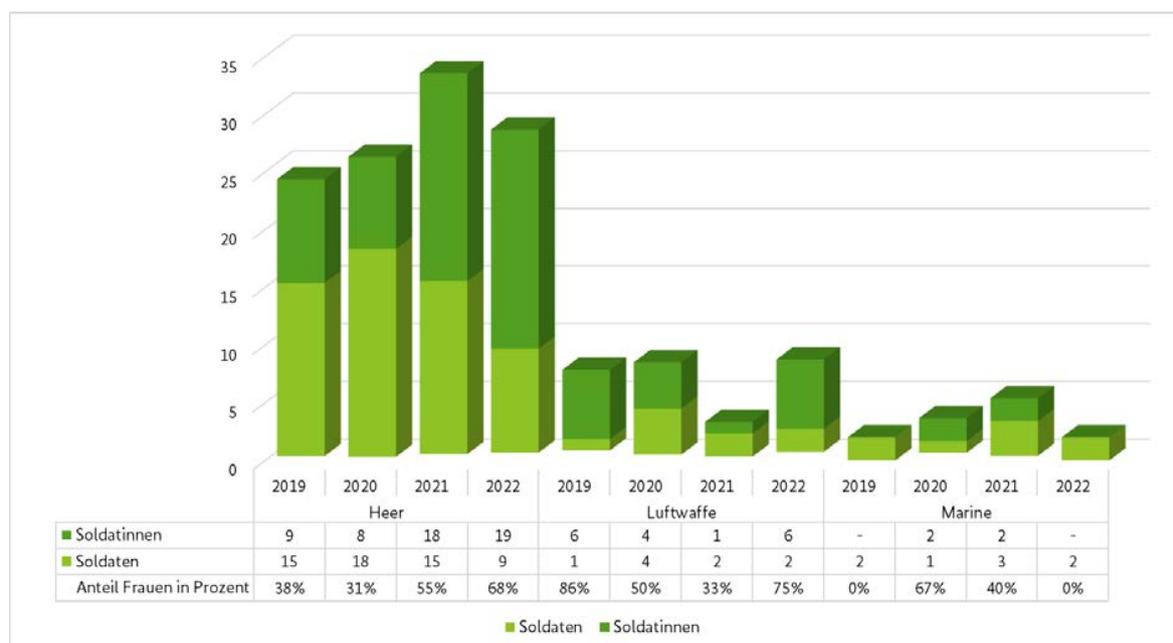


Abbildung 32 Aufstieg von Mannschaften, Fachunteroffizierinnen und Fachunteroffizieren im Sanitätsdienst in die Laufbahnen der Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes oder Sanitätsdienstes

Abbildung 33

Aufstieg von Feldwebeln im Sanitätsdienst in die Laufbahnen der Offizierinnen und Offiziere des militärfachlichen Dienstes

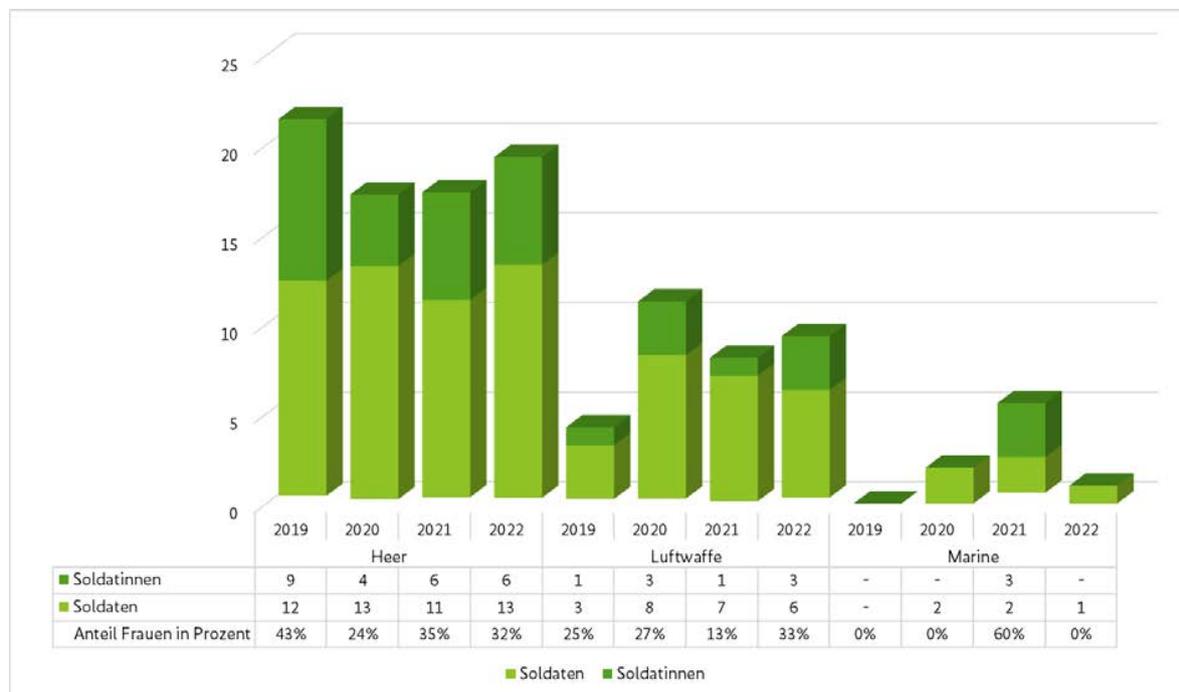


Abbildung 33 Aufstieg von Feldwebeln im Sanitätsdienst in die Laufbahnen der Offizierinnen und Offiziere des militärfachlichen Dienstes

5.2.4 BEURTEILUNGEN

Zum 31. Juli 2021 kamen im GB BMVg zum ersten Mal die neuen militärischen Beurteilungsbestimmungen zur Anwendung. Im alten militärischen Beurteilungssystem wurde in den letzten Jahren eine Vielzahl von Spitzenbewertungen vergeben, deren Aussagekraft daher oftmals nur noch sehr begrenzt war. Dadurch konnten Soldatinnen und Soldaten aller Laufbahngruppen sich viel zu häufig nicht mehr sicher sein, dass sich Spitzenbewertungen in Beurteilungen karrierewirksam auswirkten. Der erkannte Änderungsbedarf, der sich nicht zuletzt auch aus klaren Vorgaben der Rechtsprechung ergab, wurde genutzt, um neben der neuen Allgemeinen Regelung „Beurteilungen der Soldatinnen und Soldaten“, A-1340/50, eine vollständig neue DV-Unterstützung mit einem weitestgehend digitalen Beurteilungsprozess einzuführen. Die wesentlichen Neuerungen und Errungenschaften des neuen Beurteilungssystems stellen sich wie folgt dar: Die Erstbeurteilenden Vorge-

setzten haben im neuen Beurteilungssystem Eignung, Befähigung und Leistung zu bewerten. Darauf beruhend, vergeben die Zweitbeurteilenden das für alle förderlichen Auswahlentscheidungen maßgebliche Gesamturteil, welches in die absteigenden Wertungsstufen von A bis G aufgeteilt ist. Bei ausreichenden Fallzahlen sieht das neue Beurteilungssystem strikte Richtwertvorgaben, also Maximalanteile bei den Spitzenbewertungen des Gesamturteils vor. So dürfen in der jeweiligen Vergleichsgruppe maximal fünf Prozent die Stufe A, zehn Prozent die Stufe B und 15 Prozent die Stufe C erhalten. Diese Vorgaben dürfen zur Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit jeweils um maximal fünf Prozentpunkte über- oder unterschritten werden. Normalleistungen werden mit den Stufen D und E beurteilt, Schlechtleistungen mit den Buchstaben F und G. Neu ist auch, dass die Vergleichsgruppenbildung im neuen Beurteilungssystem auf der Ebene der zweitbeurteilenden Vorgesetzten, die das Gesamturteil vergeben, erfolgt. Die oder der weitere höhere Vorgesetzte wird als sogenannte Prüferin bzw. sogenannter Prüfer Richtwertvorgaben personenunabhängig in Zukunft darüber wachen, dass die Richtwertvorgaben eingehalten werden bzw. bei nicht ausreichender Fallzahl entsprechend differenziert wird. Ihnen sind von den Zweitbeurteilenden die Abstimmungsergebnisse in anonymer Form zur Prüfung und Billigung vorzulegen. Hinzu gekommen ist im neuen Beurteilungssystem ebenfalls die Festbeschreibung der Gesamtverantwortung für die Einhaltung der Richtwertvorgaben auf der Ebene der Leiterinnen und Leiter der Organisationsbereiche für ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich, des Generalinspektors der Bundeswehr für die ihm unmittelbar unterstellten Dienststellen sowie des für Personalangelegenheiten zuständigen Staatssekretärs für das BMVg. Auf der Ebene dieser Gesamtverantwortlichen müssen nach der Soldatenlaufbahnverordnung bei einer hierarchieebenenübergreifenden Betrachtung nunmehr die Richtwertvorgaben eingehalten werden, so dass damit einer Inflationsgefahr des neuen militärischen Beurteilungssystems wirksam vorgebeugt worden ist.

Auch im aktuellen Berichtszeitraum wurden durch BMVg P ChgVI regelmäßige Analysen der militärischen Beurteilungsdurchgänge vorgenommen. Die vorrangig unter geschlechterspezifischen Kriterien durchgeführten Auswertungen der verschiedenen Vergleichsgruppen der militärischen Vorlagetermine und Beurteilungsstichtage⁸ berücksichtigten

⁸ Gemäß jeweils gültiger Beurteilungsbestimmungen.

darüber hinaus auch Merkmale zu Arbeitszeit- und Arbeitsortmodellen wie Vollzeit, Teilzeit und Telearbeit. Ergänzend wurde betrachtet, ob die statistische Verteilung der Spitzenbeurteilungen⁹ der jeweils beurteilten Soldatinnen und Soldaten in angemessenem Umfang zu ihrem proportionalen Anteil der jeweiligen Vergleichs- respektive Betrachtungsgruppe erfolgte (Paritätsprinzip).

In Auszügen:

MERKMAL GESCHLECHT

Im Berichtszeitraum wurden jährlich durchschnittlich ca. 4.000 Unteroffizierinnen und ca. 3.200 Offizierinnen beurteilt. Der Anteil der Soldatinnen betrug bei den beurteilten Unteroffizierinnen und Unteroffizieren in allen Laufbahnen¹⁰ zwischen 8,4 und 9,8 Prozent, in den Laufbahnen des Sanitätsdienstes zwischen 44,2 und 46,8 Prozent. Bei den beurteilten Offizierinnen und Offizieren lag der Anteil der Soldatinnen in allen Laufbahnen zwischen 7,1 und 11,9 Prozent. Folgerichtig war ihr Anteil in den Laufbahnen des Sanitätsdienstes mit 38,7 bis 44,4 Prozent höher.

Die im vorherigen Berichtszeitraum, auf die Vergabe der Spitzenbeurteilungen bezogen, festgestellten deutlichen Abweichungen bei den Unteroffizierinnen und Unteroffizieren in allen Laufbahnen zu Gunsten der Soldatinnen, konnten im aktuellen Berichtszeitraum nicht mehr beobachtet werden.

Die noch im letzten Berichtszeitraum festgestellte Unausgeglichenheit in der Verteilung der Beurteilungsergebnisse bei den Sanitätsoffizierinnen und Sanitätsoffizieren auf Dienstposten der Dotierungshöhe A 14/A 13 zu Ungunsten der Soldatinnen hat sich zum Vorlagetermin 31. März 2020 und darauffolgend zum Beurteilungsstichtag 31. Juli 2021 erfreulicherweise deutlich verringert. Über beide Beurteilungsdurchgänge hinweg war eine deutlich positivere Tendenz zu einer paritätischeren Verteilung der Spitzenbeurteilungen zwischen den Geschlechtern für diese Vergleichsgruppe zu verzeichnen.

⁹ Beurteilungen bis 30. Juli 2021: Durchschnittswert der Aufgabenerfüllung auf den Dienstposten im 1. Wertungsbereich – Spitzenwert; Beurteilungen ab 1. Juli 2021: Bewertungsstufen Gesamturteile A bis C der Leistungsbeurteilung – Bewertungen oberhalb der Normalleistung.

¹⁰ Gemäß Begriffsbestimmung § 4 Absatz 5 SGLiG - alle Laufbahnen mit Ausnahme der Laufbahn des Sanitätsdienstes.

Für den aktuellen Berichtszeitraum sind die Beurteilungsergebnisse der Offizierinnen in der Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes auf Dienstposten der Besoldungsgruppe A 12 und A 12/A 11 hervorzuheben, die in der Gesamtschau geringfügig häufiger als ihre Kameraden oberhalb der Normalleistung beurteilt waren. Das über zwei Beurteilungsdurchgänge hinweg vorliegende, positive Beurteilungsbild lässt erwarten, dass die Repräsentanz von Soldatinnen in Führungspositionen auf Ebene der Stabs-offizierinnen des Truppendienstes auch zukünftig stetig weiter zunehmen wird.

Mit Blick auf den Beurteilungsdurchgang für Stabsoffizierinnen und Stabsoffiziere in der Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes zum 31. Juli 2021 ist festzustellen, dass Offizierinnen in ihrer geschlechterspezifischen Gesamtgruppe in den drei besten Gesamturteilen (A-C) jeweils deutlich besser beurteilt worden sind als Offiziere in ihrer Gesamtgruppe. Hervorzuheben ist auch, dass Offizierinnen die niedrigsten Gesamturteile (F und G) nicht erhalten haben. Entsprechende Sensibilisierungsmaßnahmen für Vorgesetzte bei der Erstellung von Beurteilungen von Teilzeitbeschäftigten wie beispielsweise durch Schulungen und Handreichungen wurden im GB BMVg bereits erfolgreich etabliert.

Die Verteilung der Beurteilungsergebnisse zwischen den Geschlechtern erfolgte vor allem zum Ende des Berichtszeitraumes insgesamt ausgeglichener und somit chancengerechter, wobei anhand der statistischen Analysedaten aus den Regelbeurteilungsdurchgängen in vereinzelt Vergleichsgruppen (wie beispielsweise vorstehend dargestellt) eine geringfügige Tendenz zu besseren Beurteilungsergebnissen von Soldatinnen feststellbar war.

MERKMAL TEILZEIT

Den überwiegenden Anteil der Teilzeitbeschäftigten stellten im aktuellen Berichtszeitraum weiter die Soldatinnen. Eine Inanspruchnahme von Teilzeit erfolgte in der Gesamtschau nur bei < 0,5 Prozent der beurteilten Soldaten. Insgesamt war für 1.100 Offizierinnen und 209 Offiziere sowie 2.035 Unteroffizierinnen und 475 Unteroffiziere eine Beurteilung mit dem Merkmal Teilzeit vorhanden. Unterschiede oder proportional große Abweichungen - bezogen auf die verschiedenen Laufbahnen oder auch zwischen Offizieren bzw. Unteroffizieren in Teilzeit waren hierbei nicht feststellbar.

Bei den Soldatinnen leisteten bis maximal 6 Prozent der Unteroffizierinnen und Offizierinnen aller Laufbahnen ihren Dienst in Teilzeit. Der proportional größte Anteil der beurteilten Soldatinnen in Teilzeit fand sich erneut in den Laufbahnen des Sanitätsdienstes. Bei den Offizierinnen befanden sich bis zu 25 Prozent, bei den Unteroffizierinnen bis maximal 20 Prozent der beurteilten Soldatinnen in Teilzeit.

Anhand kursorisch durchgeführter Auswertungen auch kleinerer Fallgruppen, inklusive der beurteilten Soldaten mit dem Merkmal Teilzeit, war feststellbar, dass Teilzeitbeschäftigte laufbahnübergreifend und grundsätzlich geschlechterunabhängig im aktuellen Berichtszeitraum erneut seltener spitzenbeurteilt wurden, in besonderem Maße waren hiervon jedoch Soldatinnen betroffen.

MERKMAL TELEARBEIT

Wie schon im vorherigen Berichtszeitraum dargestellt, konnten in den Regelbeurteilungsdurchgängen im Jahr 2019 keine Benachteiligungen beurteilter Soldatinnen und Soldaten durch die Inanspruchnahme von Telearbeit festgestellt werden. Sofern dies festgestellt wurde, ging das Merkmal Telearbeit regelmäßig mit der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung einher. Wegen der mangelnden Differenzierbarkeit zwischen Telearbeit und mobilem bzw. ortunabhängigem Arbeiten während der Präsenzbeschränkungen im Verlaufe der Covid-19-Pandemie wurden die Analysen zur Telearbeit ab 2020 bis zum Ende des Berichtszeitraumes temporär ausgesetzt.

BEWERTUNG

Zur Beurteilung von Teilzeitbeschäftigten wurden Maßnahmen identifiziert, um den festgestellten Benachteiligungen effektiver entgegenwirken und prospektiv auch besser vorbeugen zu können. Unter anderem wurden hierbei die besonderen Rechte und Handlungsoptionen der militärischen Gleichstellungsbeauftragten im Beurteilungsprozess hervorgehoben, die in ihrer Funktion auch in der Einzelfallbetrachtung sensibilisierend und beratend einwirken können. Dem Fachpersonal im Bereich Personalmanagement kommt im Beurteilungsverfahren eine überwachende, aber auch beratende Rolle zu. So sind beispielsweise im Zuge der Abstimmungsgespräche die beurteilenden sowie die stellungnehmenden Vorgesetzten fachlich zu beraten. Für beurteilende Vorgesetzte ist die

Vermittlung von Wissen zu den geltenden Beurteilungsbestimmungen und zu verschiedenen Arbeitszeit- und -ortmodellen zwingend erforderlich. Eine Sensibilisierung zu den einschlägigen Benachteiligungsverboten sowie daraus abzuleitende Vorgaben für den handlungssicheren Umgang sind von besonderer Relevanz.

In der Aus- und Fortbildung für Vorgesetzte aller Funktionsebenen an der Führungsakademie der Bundeswehr (FüAkBw), dem ZInFü und dem Bildungszentrum der Bundeswehr (BiZBw) wird das Benachteiligungsverbot aufgrund von Teilzeitbeschäftigung stetig und dezidiert reflektiert. In Führungslehrgängen und auf Fachfortbildungen sowie auch im Rahmen von Personalfachtagungen wird das Thema Chancengerechtigkeit zudem regelmäßig beleuchtet. Die Erörterung der Beurteilungsanalyse schafft hierbei die notwendige Transparenz und führt zur Sensibilisierung der Zielgruppen. Jedoch ist die Einflussnahme auf die individuelle Maßstabsfindung zur Verhinderung von Benachteiligungen im Beurteilungsprozess durch die Unabhängigkeit der beurteilenden und auch der stellungnehmenden Vorgesetzten begrenzt. Einziges truppendienstliches Regulativ sind eine enge Begleitung des Abstimmungs- und Beurteilungsprozesses und die Überwachung der standardisierten Anwendung der Beurteilungsbestimmungen sowie des regelkonformen Beurteilungsverfahrens.

Beurteilungen werden dabei stark von subjektiven Wahrnehmungen und Erwartungen der beteiligten Personen bestimmt. Eine Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten bei der Leistungsbewertung durch Wahrnehmungsverzerrungen, wie beispielsweise dem sogenannten „Teilzeit-Effekt“, war in der Vergangenheit auch bei vergleichbaren Institutionen zu beobachten.

Einschlägige Forschungsberichte¹¹ zeigen – bezogen auf die Verteilung der Beurteilungsergebnisse – vergleichbare Erkenntnisse und bewerten entsprechende Handlungsoptionen. Im Bereich des Öffentlichen Dienstes wurden beispielsweise für den Polizeidienst, der mit der Bundeswehr vergleichbare Strukturen aufweist (uniformiert, waffentragend,

¹¹ Hans-Böckler-Stiftung, „Nach Leistung, Eignung und Befähigung? Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst“, Jochmann-Döll/Tondorf, Arbeitspapier 276 aus Februar 2013

quantitativ männlich dominiert) beispielsweise gleichartige Lösungsansätze und Maßnahmen erarbeitet.

MAßNAHMEN

Die chancengerechte Anwendung der militärischen Beurteilungsbestimmungen ist Aufgabe aller am Beurteilungsprozess beteiligten Stellen und der fach- und truppendienstlichen Vorgesetzten auf allen Ebenen. In den Einweisungsvorträgen sowie der anschließenden Multiplikatoren Ausbildung bei Etablierung der neuen militärischen Beurteilungsbestimmungen wurde bereits frühzeitig und umfassend zum Thema „Stereotype und Unconscious Bias“ informiert. Die Einbindung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten im Beurteilungsprozess wurde durch das neue Beurteilungssystem weiter gestärkt, um möglichen Benachteiligungen frühzeitig entgegenzuwirken. Vorgesetzte werden mit dem neuen militärischen Beurteilungssystem vermehrt und an verschiedenen Stellen im Beurteilungsprozess auf Sachverhalte, die zu einer unbewusst diskriminierenden Beurteilung führen könnten, hingewiesen. Die umfängliche Sensibilisierung von Führungskräften in der Aus- und Fortbildungslandschaft ist zudem bereits seit Jahren etabliert. Im Bereich der Ausbildung – beispielsweise beim Fachpersonal im Bereich Personalmanagement – ist diese perspektivisch noch zielgruppen- und ebenengerecht auszugestalten. Darüber hinaus wurde und wird die Thematik „Benachteiligungen im Beurteilungsprozess vermeiden“ in der Vergangenheit im Rahmen von Besprechungen und Tagungen (z. B. Personalreferenten -Tagungen, Lehrgängen mit Einheitsführerinnen und Einheitsführern etc.) erörtert und - wo angezeigt und zweckmäßig - in Zielvereinbarungen aufgenommen. Sensibilisierungsveranstaltungen für beurteilende Vorgesetzte sind beispielsweise inzwischen fester Bestandteil der jährlichen Zielvereinbarungen zwischen der Leitung und den Abteilungsleitungen im BMVg.

Zur Optimierung der Beurteilungspraxis wurde eine Handreichung zum chancengerechten Beurteilen für beurteilende Vorgesetzte zum Ende des Berichtszeitraumes erarbeitet und im Dezember 2022 – als Download-Angebot über die bundeswehrinternen Onlineplattformen und als Druckbroschüre – veröffentlicht. Damit verfügt der GB BMVg nun erstmalig über ein Format, das ergänzend zu den formalen Beurteilungsvorschriften mit ihren Verfahrensregelungen auf die individuelle wahrnehmungspsychologische Ebene

der beurteilenden Vorgesetzten eingeht. Die Handreichung vermittelt Hintergrundwissen zum Beurteilungsverfahren, thematisiert bundeswehrspezifische Rahmen- und Arbeitsbedingungen und gibt Empfehlungen und Impulse, um die eigene Beurteilungspraxis (als Vorgesetzter oder Vorgesetzte) zu reflektieren und zu optimieren. Die Handreichung verfolgt das Ziel, basierend auf psychologischen bzw. sozialwissenschaftlichen Erkenntnissen und Erfahrungen für Fehlerquellen zu sensibilisieren und potentiellen Benachteiligungen vorzubeugen. Im Ergebnis trägt dies zu einer professionellen und vorurteilsfreien Beurteilungspraxis und auch zu mehr Chancengerechtigkeit im GB BMVg bei.

5.2.5 FÖRDERUNG IN HÖHERE VERWENDUNGEN

Die Auswahl für Spitzenverwendungen steht in engem Zusammenhang mit dem individuell zuerkannten Potenzial der Soldatinnen und Soldaten. Das individuelle Potenzial zur weiteren Entwicklung von Offizierinnen und Offizieren bis in höchste Führungsverwendungen wird regelmäßig im Rahmen von Potenzialabschätzungskonferenzen festgestellt und in Form einer Potenzialabschätzungsstufe A16 oder höher zuerkannt. Das Potenzial für die Offizierinnen und Offiziere des Militärfachlichen Dienstes (Potenzialabschätzungsstufe A 13) sowie für die Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes, des Militärmusikdienstes, des Sanitätsdienstes und des Geo- und Informationsdienstes der Bundeswehr (Potenzialabschätzungsstufe bis A 16) werden durch das BAPersBw vergeben. Für herausgehobene Potenzialtragende dieser Offizierinnen und Offiziere werden im BMVg die jeweils höheren Stufen (B 3, B 7 und B 9) vergeben. Die Vergabe der Potenzialabschätzungsstufe begründet keinen Anspruch auf eine Verwendung auf einem konkreten Dienstposten oder Förderung in die entsprechende Besoldungshöhe, dient jedoch der Personalführung als steuerndes Instrument für den zielgerichteten und ggf. beschleunigten Verwendungsaufbau.

Die prognostische Betrachtung konnte im Jahr 2020 bedingt durch die Covid-19- Pandemie nicht in Form von Konferenzen durchgeführt werden.

Im Vergleich zu früheren Jahren wurde in den Potenzialabschätzungskonferenzen 2022 aufgrund geänderter Erlasslage (A-1340/25) keine übergreifende Betrachtung der Perspektiven A 14 und A 15 bei den Stabsoffizierinnen und Stabsoffizieren aller Laufbahnen

sowie der Perspektiven A 11 und A 12 in der Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere des militärfachlichen Dienstes durchgeführt. Stattdessen erfolgte die perspektivische Betrachtung für die Ebene A 16 und höher bzw. A 13G.

Aufgrund ihres noch vergleichsweise jungen Dienstalters (Öffnung aller Laufbahnen erst im Jahr 2001) konnten erst wenige Soldatinnen außerhalb der Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere des Sanitätsdienstes in Potenzialabschätzungskonferenzen betrachtet werden. Im Zusammenhang mit der genannten Änderung der Erlasslage kann daher kein Vergleich zum vorherigen Erfahrungsbericht gezogen werden. Es gilt, diese Thematik in den künftigen Berichtszeiträumen erneut zu bewerten, zumal auch hier mit einem wachsenden Anteil der zu betrachtenden Soldatinnen zu rechnen ist.

Im Rahmen der gezielten Förderung zur Übernahme von Aufgaben in höheren Verwendungen wird ergänzend auf das „Mentoring-Programm der Bundeswehr“ verwiesen. Dem Konzept für die Personalentwicklung in der Bundeswehr vom 4. Dezember 2013 folgend soll im Rahmen des Mentorings eine möglichst persönliche Begleitung des Führungskräfte Nachwuchses mit Spitzenpotenzial sichergestellt werden. Vorrangig dient das Mentoring-Programm als ein Instrument zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzenpositionen und soll gezielt dabei unterstützen, Frauen bei der Planung ihres Werdegangs und beim beruflichen Aufstieg zu begleiten. Gemäß Vorgabe hat der Anteil an Frauen im Mentoring-Programm daher mindestens dem Anteil zu entsprechen, in dem sie in Spitzenpositionen unterrepräsentiert sind.

Soldatinnen und Soldaten sind nach Eignung, Befähigung und Leistung zu ernennen und zu verwenden (vgl. § 3 Soldatengesetz (SG)). Die Verwirklichung des Laufbahnprinzips im soldatischen Dienstrecht macht neben der Erlangung der Laufbahnbefähigung in der jeweiligen Laufbahn und ggf. vor Förderungen für bestimmte soldatische Verwendungsbereiche regelmäßig weitere militärisch geprägte Qualifizierungs- oder Ausbildungsmaßnahmen erforderlich. Dies wird regelmäßig durch einen bedingenden Verwendungsaufbau vollzogen. Der Gesamtprozess ist von Amts wegen sach- und chancengerecht zu planen und zu entscheiden. Die Talente und Kompetenzen der Soldatinnen und Soldaten werden durch die Personalführung frühzeitig identifiziert, systematisch entwickelt und gefördert.

5.2.6 RAHMENBEDINGUNGEN BEI AUS-, FORT- UND WEITERBILDUNG

Eine verlässliche und langfristige Lehrgangs-/Fortbildungsplanung ist zwingende Voraussetzung, um auch den besonderen Umständen von Soldatinnen und Soldaten, die Kinder betreuen müssen und sonstige Betreuungsaufgaben wahrnehmen, entsprechen zu können.

Der Bedarf an einer adäquaten Betreuung für Kinder von Soldatinnen und Soldaten während der Teilnahme an Lehrgängen ist unverändert hoch. Daher wurde im Berichtszeitraum das Pilotprojekt „Kinderbetreuung für Lehrgangsteilnehmende“ abgeschlossen und verstetigt. Aktuell verfügt die Bundeswehr über 67 Betreuungsplätze für nichtschulpflichtige Kinder an 12 Standorten. Diese Betreuungsplätze zeichnen sich gegenüber regulären Betreuungsplätzen dadurch aus, dass es Ganztagsbetreuungsplätze sind, die für eine kurzfristige und kurzzeitige Betreuung in Anspruch genommen werden können. Zudem wird jeder Platz über den Vertragszeitraum wechselnd für mehrere Kinder genutzt, wobei die jeweilige Belegung (Betreuungsbeginn und -ende) im laufenden Kinderbetreuungsjahr erfolgen kann.

Die so geschaffenen standortspezifischen Kinderbetreuungsangebote berücksichtigen die durch den Lehrgangs- und Trainingsbetrieb begründeten und sich wandelnden und individuellen, zeitlich befristeten Bedarfe der Lehrgangsteilnehmenden mit betreuungspflichtigen Kindern im Vorschulalter. Lehrgangsteilnehmende bewerten dieses Angebot uneingeschränkt positiv. Im Ergebnis können die Bundeswehrangehörigen mit Kinderbetreuungspflichten Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Vergleich mit denjenigen, die keinen familiären Betreuungspflichten nachkommen müssen, chancengerecht wahrnehmen. Es ist geplant, diese bedarfsgerechte Kinderbetreuung auf weitere Standorte von Ausbildungseinrichtungen der Bundeswehr auszudehnen.

Unterstützungsleistungen im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern bei der Inanspruchnahme von Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auf Grundlage des § 10 Absatz 2 Satz 4 SGLiG werden weiterhin benötigt und auch in Anspruch genommen.

Im Rahmen der „Initiative nachhaltige Gleichstellung“ hat das Bildungszentrum der Bundeswehr (BiZBw) u. a. Bildungsangebote für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und

Beruf/Dienst, an denen ortsunabhängig teilgenommen werden kann, konzipiert und im Jahr 2020 pilotiert. Die Angebote richten sich an Angehörige aller Statusgruppen, die nach einer z. B. familienbedingten Abwesenheit in deren beruflichen Wiedereinstieg unterstützt werden sowie an Vorgesetzte mit Schulungen zum Thema rund um das Führen und die Herausforderungen im digitalen Umfeld. Seit 2021 ist dieses Angebot verstetigt. Dies kommt insbesondere den Bedürfnissen von Teilnehmenden mit Familienpflichten entgegen, die stärker ortsgebunden sind. Ihnen ermöglichen die digitalen Angebote eine unkomplizierte Teilnahme, wodurch Vereinbarkeit und auch Gleichstellung spürbar verbessert wurden.

6 VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF/DIENST

Die stetige Verbesserung der Vereinbarkeit von familiären bzw. anderen privaten Belangen und den dienstlichen Anforderungen für die Soldatinnen und Soldaten und die zivilen Beschäftigten liegt im besonderen Fokus des BMVg.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst als zentrale gesellschaftspolitische Frage hat aufgrund der Erfahrungen während der Covid-19-Pandemie weiter an Bedeutung gewonnen. Doch auch die fortwährenden Veränderungen in den Familienstrukturen, die demografische Entwicklung und der Fachkräftemangel bei pädagogischem Personal (insbes. Erzieherinnen und Erziehern) erfordern ständige Anpassungen an die aktuellen Rahmenbedingungen, denen sich auch der GB BMVg stetig stellt.

Der Dienst und der private Lebensbereich der Soldatinnen und Soldaten beeinflussen sich gegenseitig. Der private Lebensbereich umfasst neben bestehenden Erziehungs- oder Pflegeaufgaben die Gesamtheit des privaten Lebens mit sämtlichen diesbezüglichen Herausforderungen. Die Schaffung der „Work-Life-Balance“ wirkt häufig als Kraftquelle der Soldatinnen und Soldaten für die Bewältigung der Herausforderungen des Dienstes und als Attraktivitätsfaktor für den Dienst.

6.1 FAMILIENGERECHTE ARBEITSZEITEN

Im Berichtszeitraum war die Organisation des Dienstes/Dienstbetriebes insbesondere durch die Pandemielage Covid-19 geprägt. Hierbei haben gerade auch die bestehenden

Regelungen und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst zur Bewältigung der Lage beigetragen. Schwerpunkt dabei war, die durchgängige Auftragserfüllung in der verfügbaren Arbeitszeit sicherzustellen und das ortsunabhängige Arbeiten (Telearbeit und mobiles Arbeiten) für diejenigen Personen zu nutzen, deren dienstliche Aufgaben auch ortsunabhängig wahrgenommen werden können. Von Vorgesetzten und Mitarbeitenden war dabei ein hohes Maß an Flexibilität gefordert. Ortsunabhängiges Arbeiten hat sich vor diesem Hintergrund fest etabliert. Dort, wo möglich, hat die praktizierte flexible Handhabung der Arbeitszeit in Verbindung mit dem ortsunabhängigen Arbeiten – gerade in der Pandemie – zu einer deutlichen allgemeinen Entlastung der Personen hinsichtlich der Erfüllung familiärer Aufgaben und zu einer besseren Work-Life-Balance vieler Soldatinnen und Soldaten geführt.

Stets muss an dieser Stelle jedoch berücksichtigt werden, dass große und essenzielle Bereiche des GB BMVg aufgrund ihres Auftrages nur in Präsenz vor Ort ihren Dienst leisten können. Dies gilt besonders für die „Truppe“ und insbesondere für die Teamausbildung im Bereich der fachlichen und militärischen Ausbildung, die regelmäßig nicht virtuell absolviert werden kann.

6.2 TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Grundsätzlich soll eine Verwendung in Teilzeitbeschäftigung für alle Soldatinnen und Soldaten möglich sein. Eine geringe Anzahl von Ausnahmen dazu ist festgelegt in § 6 der Soldatinnen- und Soldatenteilzeitbeschäftigungsverordnung (STzV). Militärische Führungskräfte mit Disziplinarbefugnis sind beispielsweise grundsätzlich ausgenommen von der Möglichkeit, einer Beschäftigung in Teilzeit nachzugehen. Jedoch können auch Disziplinarvorgesetzte (nach § 6 Absatz 1 Satz 2 in Verbindung mit § 9 STzV oder bei Vorliegen eines besonderen Härtefalls nach § 6 Absatz 4 STzV) eine Teilzeitbeschäftigung in einem sogenannten „Blockmodell“ wahrnehmen. Für alle anderen Führungskräfte ohne Disziplinarbefugnis kann bereits jetzt Teilzeitbeschäftigung genehmigt werden.

Führen in Teilzeit ist damit auch für Soldatinnen und Soldaten möglich, wenn dienstliche oder zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Aus der Teilzeitbeschäftigung

dürfen sich für die anderen Soldatinnen und Soldaten der Dienststelle keine unzumutbaren dienstlichen Mehrbelastungen ergeben (§ 13 Absatz 3 SGLiG). Mit der Allgemeinen Regelung „Kompensationsdienstposten“ A1-1330/0-5004 wird dieser gesetzlichen Vorgabe Rechnung getragen.

Der Anteil an Soldatinnen und Soldaten in Teilzeitbeschäftigung nimmt kontinuierlich zu. Wenngleich Teilzeitbeschäftigung in erster Linie immer noch von Soldatinnen in Anspruch genommen wird, steigt der Anteil der Soldaten ebenfalls weiter an. Insgesamt leisten 1,82 Prozent aller Offizierinnen und Offiziere Dienst in Teilzeit.

Im Bereich der Nachrichtendienste wird von den Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung in Abstimmung mit dienstlichen Erfordernissen und Möglichkeiten umfassend Gebrauch gemacht. Auffälligkeiten oder Einschränkungen sind hier nicht zu erkennen.

Abbildung 34

Teilzeitbeschäftigung Gesamt Offiziere und Offizierinnen

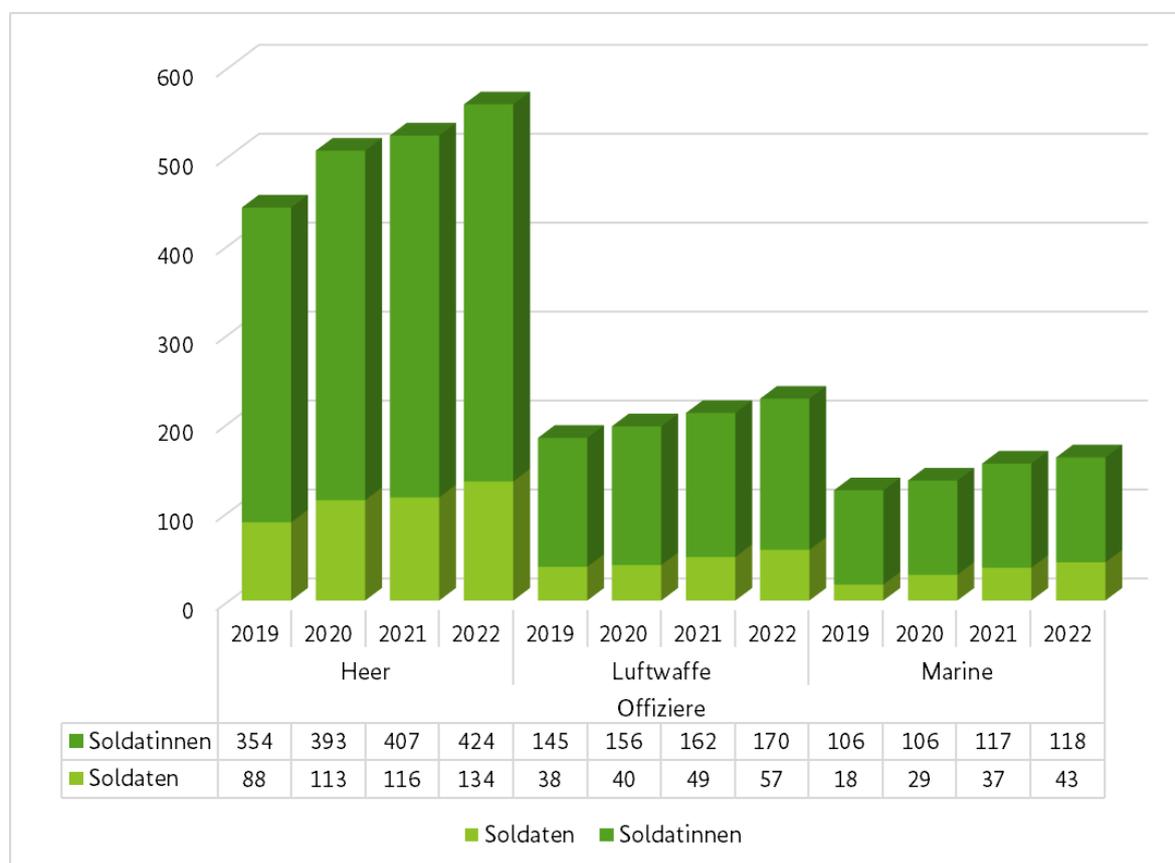


Abbildung 34 Teilzeitbeschäftigung Gesamt Offiziere und Offizierinnen

Abbildung 35

Teilzeitbeschäftigung Gesamt Unteroffiziere und Unteroffizierinnen

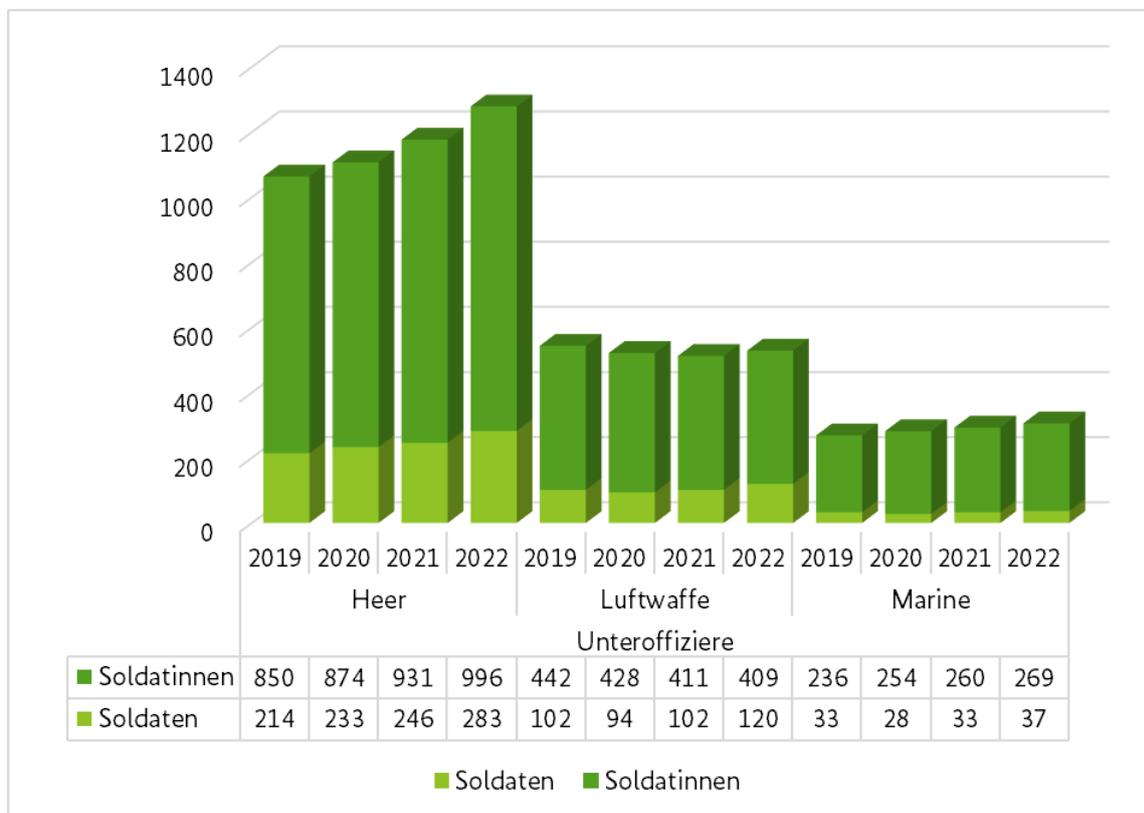


Abbildung 35 Teilzeitbeschäftigung Gesamt Unteroffiziere und Unteroffizierinnen

Abbildung 36

Teilzeitbeschäftigung Gesamt Mannschaften

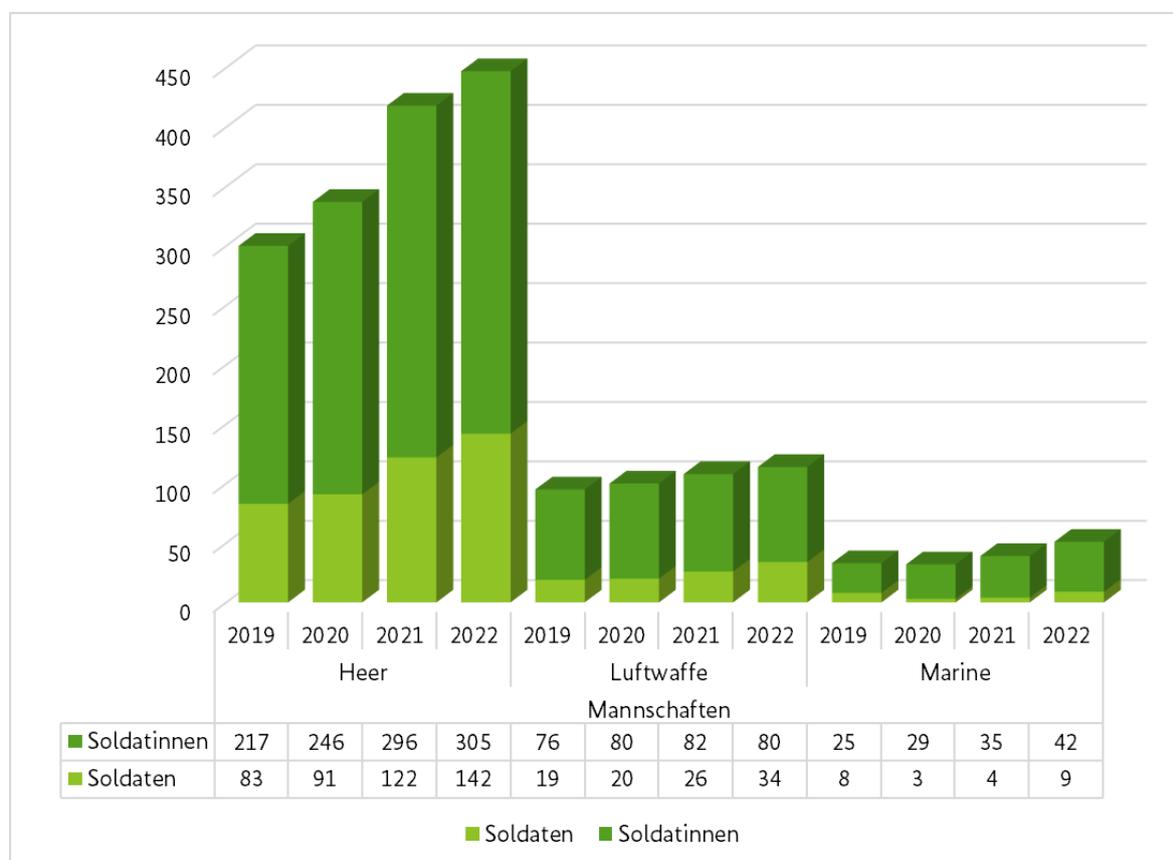


Abbildung 36 Teilzeitbeschäftigung Gesamt Mannschaften

6.3 ORTSUNABHÄNGIGES ARBEITEN (TELEARBEIT UND MOBILES ARBEITEN)

Die Förderung des ortsunabhängigen Arbeitens (Telearbeit und mobiles Arbeiten) stellte im Berichtszeitraum weiter einen der Schwerpunkte der Arbeit der Beauftragten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst dar. Die Anzahl der Anträge auf Einrichtung eines Telearbeitsplatzes hat sich im Berichtszeitraum stetig erhöht, auf durchschnittlich rund 500 Anträge im Monat. Um dieser hohen Zahl von Antragstellenden so schnell wie möglich die erforderliche Ausstattung zur Verfügung stellen zu können, wurde der Bereitstellungsprozess für Telearbeitsplatzausstattungen im Jahr 2021 neu geregelt und vereinfacht. Zum Ende des Berichtszeitraums waren für rund 18.500 Beschäftigte Telearbeitsplätze eingerichtet, davon rund 8.000 für Soldatinnen und Soldaten.

Neben der Arbeitsform der Telearbeit können Beschäftigte, die an ihrem Arbeitsplatz über eine mobile IT-Ausstattung verfügen, flexibel mobiles Arbeiten in Anspruch nehmen. Der voranschreitende Ausbau der mobilen IT-Infrastruktur ermöglicht einer stetig wachsenden Anzahl von Beschäftigten das flexible Arbeiten von zu Hause oder unterwegs.

Für Beschäftigte, die an ihrem Arbeitsplatz noch nicht über eine mobile Ausstattung verfügen, stehen an nahezu allen Bundeswehrstandorten insgesamt rund 3.000 mobile IT-Arbeitsplatzausstattungen (Laptop und Mobiltelefon) zur Verfügung, um in familiären oder persönlichen Notfällen schnell und unbürokratisch mobiles Arbeiten zu ermöglichen.

Die wachsende Zahl von zivilen Beschäftigten und Soldatinnen und Soldaten – mit und ohne Führungsverantwortung – die ortsunabhängige Arbeitsformen nutzen, führt zu einer weiteren Erhöhung der Akzeptanz dieses Vereinbarkeitsinstruments und treibt den Mentalitätswandel weg von der Präsenzkultur hin zu einer ergebnisorientierten Arbeitskultur weiter voran. Zugleich fördert sie durch positive Effekte wie z. B. die Ersparnis von Wegezeiten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst.

6.4 ELTERNZEIT

Soldatinnen und Soldaten haben nach § 28 Absatz 7 SG in Verbindung mit der Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes. Gemäß § 1 Absatz 2 Satz 2 EltZSoldV können bis zu 24 Monate nach Maßgabe des § 28 SG auch später genommen werden. Die Elternzeit steht beiden Elternteilen, ggf. auch den Großeltern zu. Sie kann auch anteilig, jeweils allein oder gemeinsam genommen werden. Insgesamt kann die Elternzeit auf bis zu vier Zeitabschnitte verteilt werden.

Mit der Wahrnehmung von Elternzeit kann das Beschäftigungsverhältnis vorübergehend unterbrochen werden, es bleibt aber grundsätzlich bestehen. Die Möglichkeit, sich somit für eine notwendige Betreuung ihrer Kinder freistellen zu lassen, unterstützt nicht nur die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf/Dienst, sondern führt auch zu einer spürbaren Entlastung der Beschäftigten hinsichtlich der Erfüllung familiärer Aufgaben in diesen besonderen Lebenssituationen.

Von der Möglichkeit der Inanspruchnahme der Elternzeit wird nach der Geburt des Kindes durch die Mütter nahezu immer, jedoch in unterschiedlicher zeitlicher Ausprägung Gebrauch gemacht. Sehr häufig ist darüber hinaus zu beobachten, dass auch Väter die Möglichkeit der Betreuung des Kindes - häufig für einen kurzen Zeitraum von zwei Monaten - nutzen. Elternzeit über einen Zeitraum von zwei Monaten hinaus wird von Soldaten im Verhältnis zu deren Gesamtzahl noch immer sehr gering ausgeübt. So nutzten lediglich 1,25 Prozent der Soldaten im Verhältnis zur Gesamtanzahl aller Soldaten (Dezember 2022) die Möglichkeit der Elternzeit über einen Zeitraum von zwei Monaten hinaus. Bei den Soldatinnen hingegen waren im Dezember 2022 im Verhältnis zur Gesamtanzahl aller Soldatinnen knapp 8,78 Prozent der Soldatinnen in Elternzeit. Der Hauptanteil der Kinderbetreuung wird demnach noch immer von den Müttern übernommen.

Das Antrags- und Genehmigungsverfahren verläuft problemlos; die Elternzeit trägt damit zur Attraktivität des GB BMVg als familienfreundlicher Arbeitgeber bei.

Abbildung 37

Elternzeit Offizierinnen und Offiziere Heer

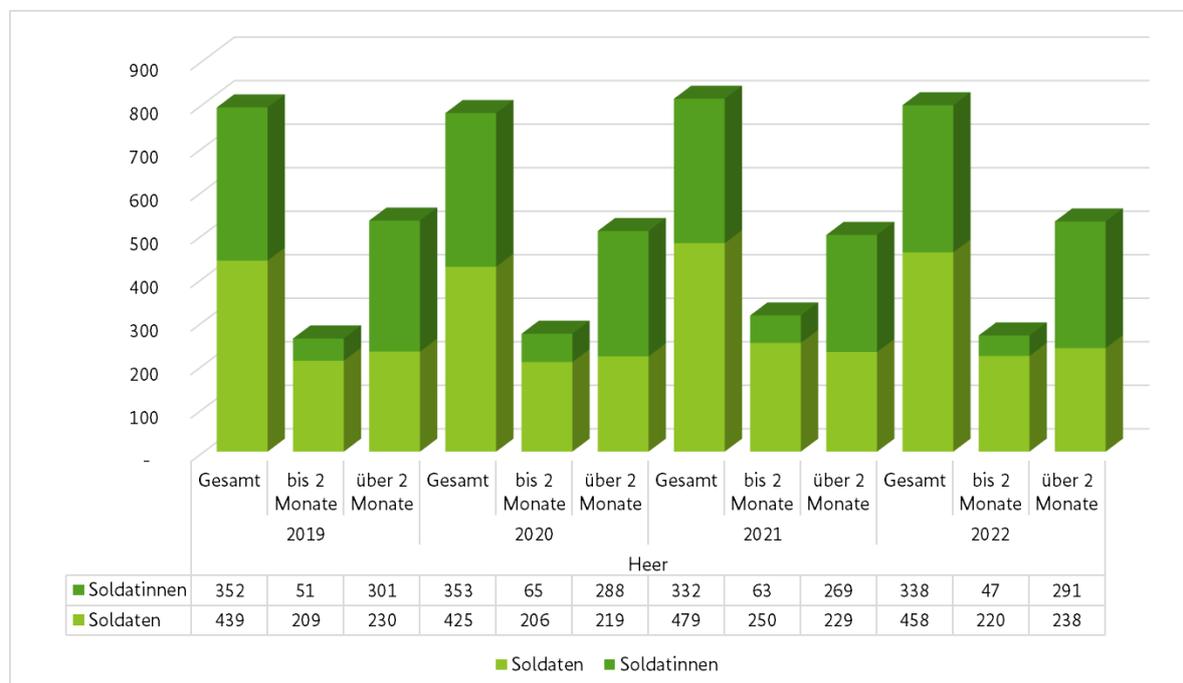


Abbildung 37 Elternzeit Offizierinnen und Offiziere Heer

Abbildung 38

Elternzeit Offizierinnen und Offiziere Luftwaffe

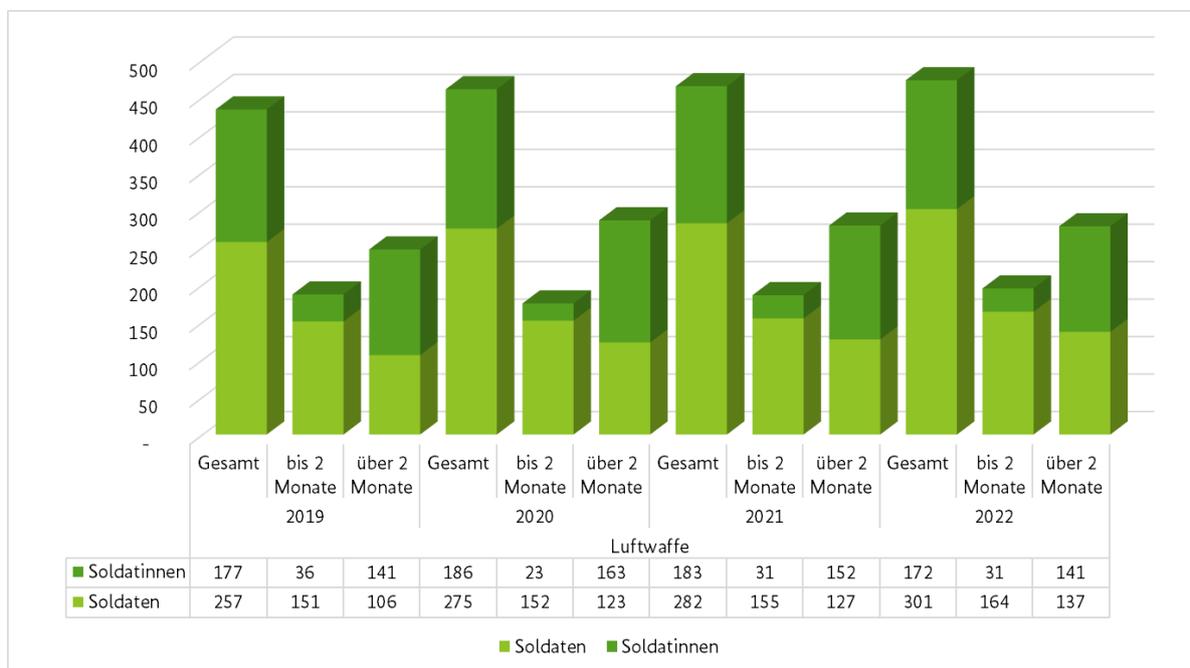


Abbildung 38 Elternzeit Offizierinnen und Offiziere Luftwaffe

Abbildung 39

Elternzeit Offizierinnen und Offiziere Marine



Abbildung 39 Elternzeit Offizierinnen und Offiziere Marine

Abbildung 40

Elternzeit Unteroffizierinnen und Unteroffiziere Heer

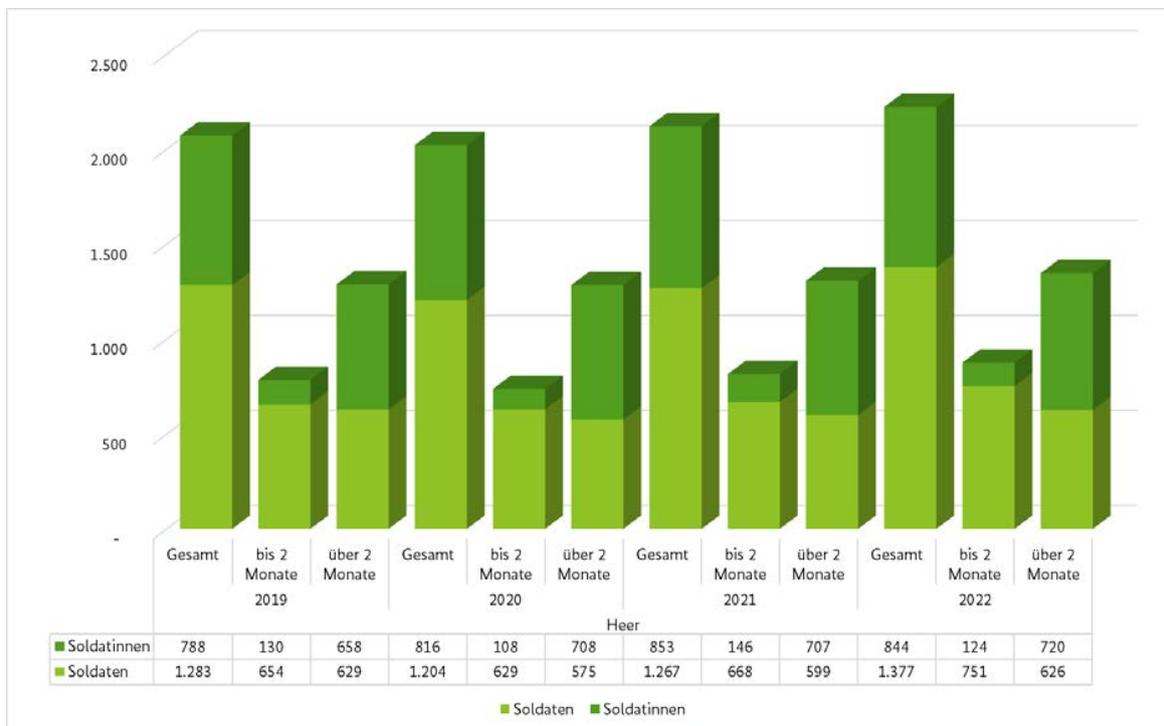


Abbildung 40 Elternzeit Unteroffizierinnen und Unteroffiziere Heer

Abbildung 41

Elternzeit Unteroffizierinnen und Unteroffiziere Luftwaffe

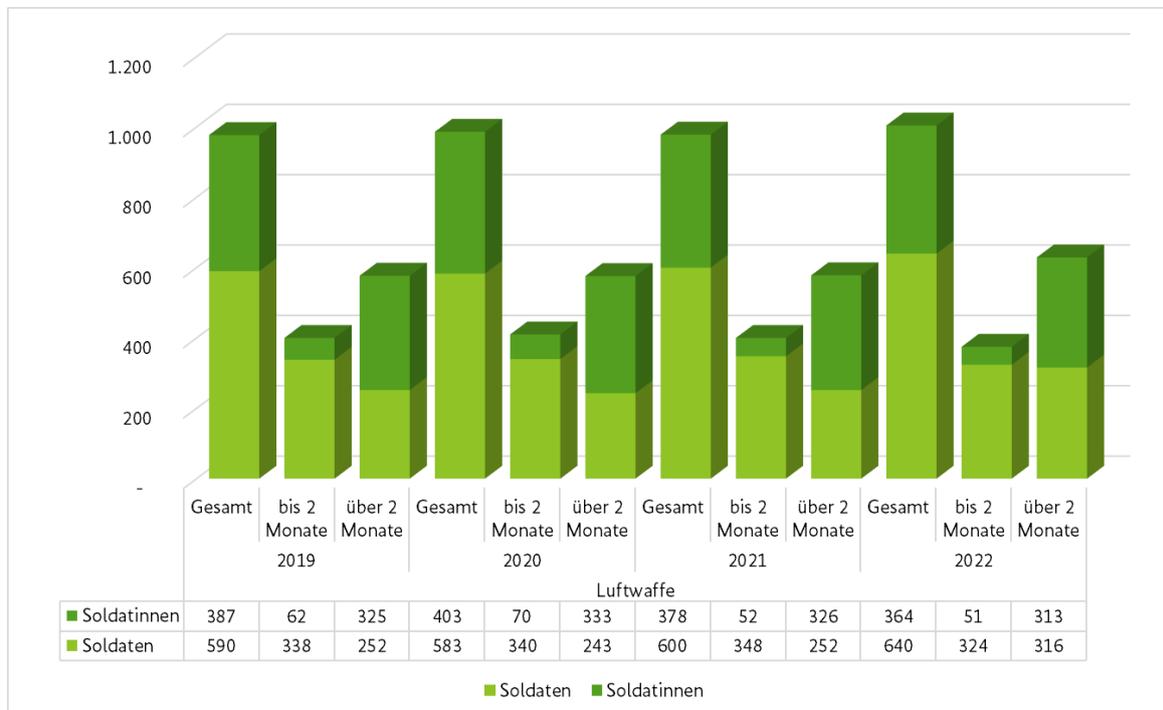


Abbildung 41 Elternzeit Unteroffizierinnen und Unteroffiziere Luftwaffe

Abbildung 42

Elternzeit Unteroffizierinnen und Unteroffiziere Marine

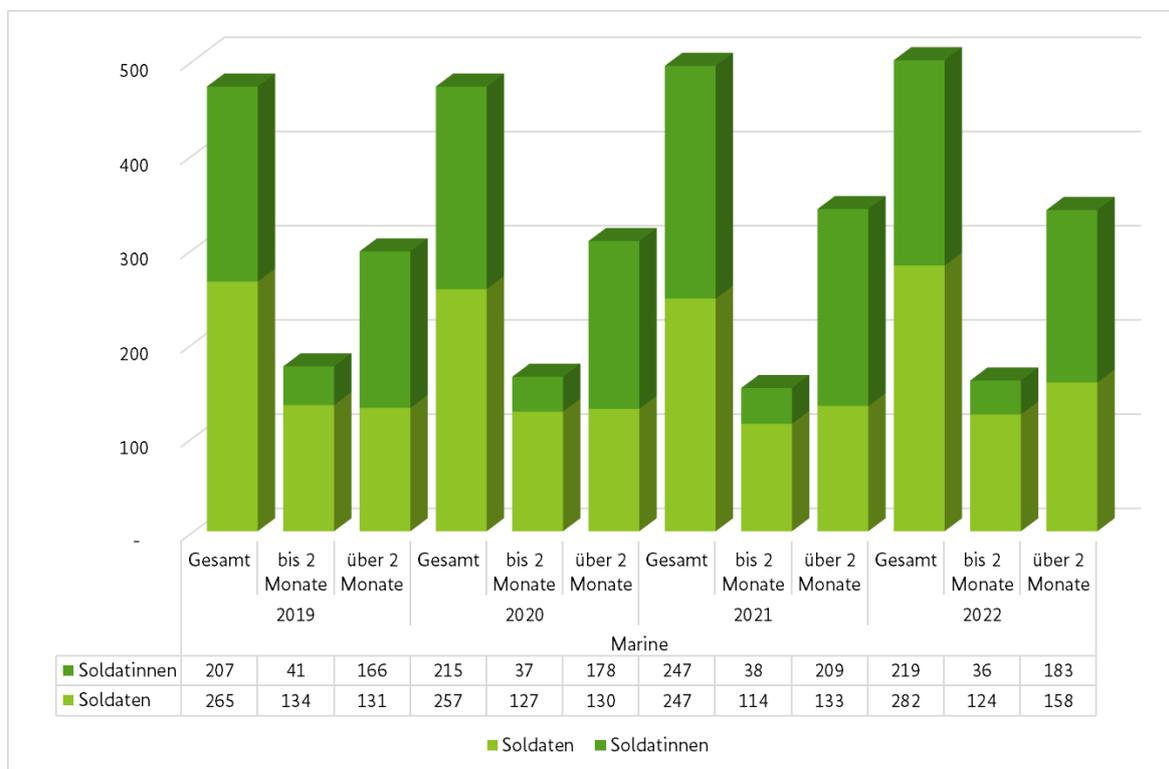


Abbildung 42 Elternzeit Unteroffizierinnen und Unteroffiziere Marine

Abbildung 43

Elternzeit Mannschaften Heer



Abbildung 43 Elternzeit Mannschaften Heer

Abbildung 44

Elternzeit Mannschaften Luftwaffe

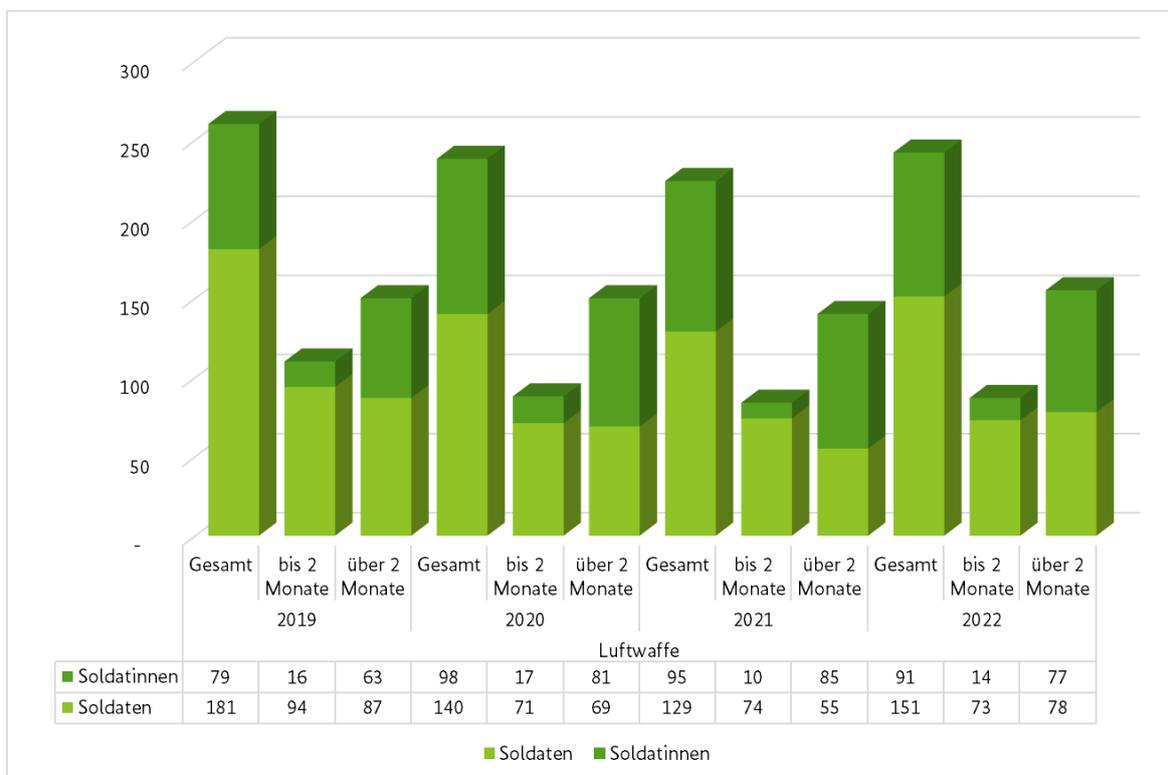


Abbildung 44 Elternzeit Mannschaften Luftwaffe

Abbildung 45

Elternzeit Mannschaften Marine

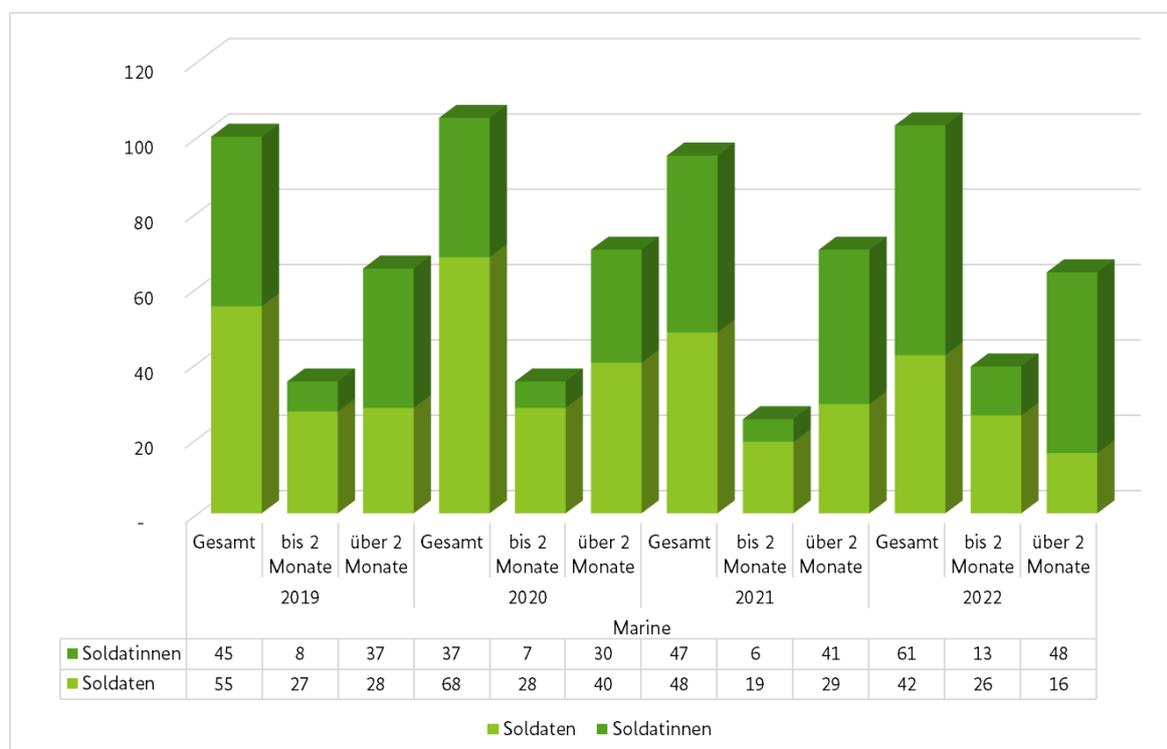


Abbildung 45 Elternzeit Mannschaften Marine

6.5 KINDERBETREUUNG IN DER BUNDESWEHR

Eine flächendeckende Kinderbetreuung zu gewährleisten stand, auch in diesem Berichtszeitraum, weiter im Fokus der Arbeit der Beauftragten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst in der Bundeswehr und des Projektmanagements Kinderbetreuung beim BAPersBw (Referat VII 1.6). Im Berichtszeitraum wurden die Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder von Soldatinnen und Soldaten weiter verbessert. Dort, wo die Kommunen eine dem mitunter spezifischen Bedarf der Bundeswehrangehörigen - z. B. wegen der Dienstzeiten - entsprechende Kinderbetreuung nicht sicherstellen können, unterstützt die Bundeswehr subsidiär die Angehörigen der Bundeswehr bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst durch die Bereitstellung von bedarfsgerechten Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Dies geschieht stets in Abstimmung und im Einvernehmen mit den jeweiligen Kommunen. Die Ausbauplanungen der Kommunen und die rechtlichen Rahmenbedingungen finden bei den bundeswehrseitigen Planungen der Kinderbetreuungsangebote

uneingeschränkt Berücksichtigung. Dies macht die individuelle Betrachtung jedes einzelnen Standortes unerlässlich. Zudem sind die Rahmenbedingungen des jeweiligen Bundeswehrstandortes in Bezug auf Dienstzeiten, Personalstärken und vorhandene Betreuungsinfrastruktur zu berücksichtigen. An Standorten, an denen ein entsprechender Kinderbetreuungsbedarf besteht, werden flexible Betreuungsmöglichkeiten durch den Erwerb von Belegrechten an Kinderbetreuungseinrichtungen sowie durch die Einrichtung von Kindertages-/Großtagespflegen geschaffen.

Zudem bestehen u. a. an folgenden Bundeswehrstandorten bundeswehurnahe Kindertageseinrichtungen:

- München (seit April 2014): Krippe „Campusküken“ auf dem Gelände der Universität der Bundeswehr in München/Neubiberg mit 36 Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren,
- Koblenz (seit Oktober 2014): Kindertageseinrichtung „Lazarettzwerge“ beim Bundeswehr-Zentralkrankenhaus in Koblenz mit 54 Betreuungsplätzen für Kinder von 10 Wochen bis zum Schuleintritt, und
- Ulm (seit Oktober 2015): Kindertageseinrichtung „Villa SanIgel“ beim Bundeswehrkrankenhaus Ulm mit 50 Betreuungsplätzen für Kinder von 10 Wochen bis zum Schuleintritt. Eine bauliche Erweiterung der Kindertageseinrichtung „Villa SanIgel“ am Bundeswehrkrankenhaus Ulm für weitere 30 Kinderbetreuungsplätze befindet sich derzeit in der Umsetzung.
- Bonn: Im Berichtszeitraum (August 2021) wurde der Neubau für die Kindertageseinrichtung „Regenbogenhaus“ auf der Bonner Hardthöhe fertiggestellt und in Betrieb genommen. Dort werden nunmehr 100 Betreuungsplätze (vorher: 92 Plätze) für Kinder von 0 Jahren bis zum Schuleintritt bereitgestellt.
- Berlin: Eine weitere bundeswehurnahe Kindertageseinrichtung („Wasserflöhe“) wurde im Berichtszeitraum (November 2020) am Bundeswehrkrankenhaus Berlin fertiggestellt und eröffnet. Dort stehen für die Bundeswehrangehörigen 53 Plätze für Kinder von 0 Jahren bis zum Schuleintritt zur Verfügung. Auch die Planung eines Neubaus der

von einem Elternverein betriebenen Kita „Wilde Wiese“ in der Julius-Leber-Kaserne in Berlin wurde im Berichtszeitraum vorangetrieben.

Der Erwerb von Belegrechten (Betreuungsplätzen) ist nach wie vor die primäre Möglichkeit, den Kinderbetreuungsbedarf der Familien von Bundeswehrangehörigen zu decken. Im Berichtszeitraum konnten über 100 weitere Belegrechte durch die Beauftragte und BAPersBw VII 1.6 bundesweit erworben werden, so dass den Bundeswehrangehörigen nunmehr insgesamt rund 600 Belegrechte an 34 Bundeswehrstandorten zur Verfügung stehen. Zudem wurden weitere Kindertages-/Großtagespflügen eingerichtet. Bestehende Kindertages-/Großtagespflügen wurden in Kindertageseinrichtungen umgewandelt, so dass die Anzahl der Kindertages-/Großtagespflügen im Berichtszeitraum insgesamt zurückgegangen ist. Derzeit sind an 14 Bundeswehrstandorten 117 Plätze in Kindertages-/Großtagespflügen eingerichtet.

Auch an den Auslandsstandorten der Bundeswehr wurden im Berichtszeitraum Kinderbetreuungsplätze geschaffen, um den Bundeswehrangehörigen, die mit ihren Familien ins Ausland ziehen, die Möglichkeit zu geben, ihre Kinder vor Ort betreuen zu lassen. Hierbei wird darauf geachtet, dass möglichst auch deutschsprachige Betreuungspersonen zur Verfügung stehen.

Neben den bereits seit mehreren Jahrzehnten bestehenden Einrichtungen am Auslandsstandort SHAPE (Mons/Belgien, Betreuung von 32 Kindern ab 2,5 Jahren) und Brunssum (Niederlande, Betreuung von 20 Kindern über drei Jahren) wurden im Berichtszeitraum 30 Belegrechte in zweisprachigen (deutsch/französisch) Einrichtungen am Auslandsstandort Illkirch-Grafenstaden (Frankreich) für Bundeswehrangehörige geschaffen. Der Erwerb von weiteren Kinderbetreuungsplätzen an anderen Auslandsstandorten der Bundeswehr wird bedarfsabhängig weiter vorangetrieben.

Weiterhin stehen den Soldatinnen und Soldaten bundesweit für besonders kurzfristig auftretende Notsituationen mehr als 200 Eltern-Kind-Arbeitszimmer in den Liegenschaften der Bundeswehr zur Verfügung. Eltern-Kind-Arbeitszimmer entlasten Eltern, die durch den ungeplanten Ausfall von Kindertageseinrichtung oder familiärer Betreuung vor der

Herausforderung stehen, ihre Kinder während der Dienstzeit selbst zu versorgen. Sie können ihre Kinder zum Dienst mitbringen und während ihrer Dienstzeit in diesen speziell für diese Zwecke hergerichteten Räumen betreuen. Im vorherigen Berichtszeitraum standen noch mehr als 300 Eltern-Kind-Arbeitszimmer zur Verfügung. Da das ortsunabhängige Arbeiten im Berichtszeitraum aufgrund der Covid-19-Pandemie vermehrt genutzt wurde und auch künftig eine flexible Möglichkeit darstellt, um kurzfristig auftretende Notsituationen abzufangen, sinkt der Bedarf an Eltern-Kind-Arbeitszimmern, so dass voraussichtlich die Anzahl der Eltern-Kind-Arbeitszimmer weiter rückläufig sein wird.

6.6 PFLEGE VON ANGEHÖRIGEN

Im Jahr 2013 beschlossen die obersten Bundesbehörden, den Familienservice II auch für die Beschäftigten im BMVg einzuführen. Der Familienservice vermittelt innerhalb von 24 Stunden eine Kindernotfallbetreuung und eine Notfallbetreuung zur Sicherung der Versorgung von pflegebedürftigen Angehörigen. Das im Jahr 2015 gestartete Pilotprojekt zum Familienservice wurde im Berichtszeitraum erfolgreich abgeschlossen und deutschlandweit verstetigt. Somit können nunmehr alle Angehörigen des GB BMVg in Notsituationen auf den Familienservice zurückgreifen.

6.7 BETREUUNGSURLAUB

§ 13 Absatz 1 des SGleiG legt fest, dass Soldatinnen und Soldaten nach Maßgabe des § 28 Absatz 5 und 7 des SG familienbedingte Beurlaubung zu ermöglichen ist. Im letzten Berichtszeitraum lag die Anzahl der Soldatinnen und Soldaten, die Betreuungsurlaub genommen haben, im Jahr 2017 bei 33 und 2018 bei 31. Dies stellte eine leichte Verringerung zu dem vorangegangenen Berichtszeitraum dar. Im aktuellen Berichtszeitraum kann erneut eine geringere Anzahl verzeichnet werden. So wurde im Jahr 2019 in 10 Fällen Betreuungsurlaub bewilligt, im Jahr 2020 14 und im Jahr 2021 wieder 10. Im Jahr 2022 ist die Anzahl der Soldatinnen und Soldaten, die Betreuungsurlaub genommen haben, dann auf 22 angestiegen. Von der Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Betreuungsurlaub wird derzeit kaum Gebrauch gemacht. Stattdessen wird vielfach anstelle des Betreuungsurlaubs auf die Möglichkeit der Dienstleistung in Teilzeit zurückgegriffen. Wird Betreuungsurlaub

in Anspruch genommen, so geschieht dies überwiegend (rd. 57 Prozent) durch Soldatinnen.

6.8 BERUFLICHER WIEDEREINSTIEG

Soldatinnen und Soldaten die vor einer möglichen beruflichen Auszeit stehen, setzen sich meist weit im Voraus mit Fragen zum beruflichen Wiedereinstieg nach familienbedingter Abwesenheit auseinander. Oft stellen diese Fragen wesentliche Weichenstellungen für die Entscheidung hinsichtlich des Zeitpunkts als auch der Länge der Abwesenheit dar, wobei insbesondere Fragen zu zukünftigen beruflichen Perspektiven nach dem Wiedereinstieg im Fokus stehen. Um Soldatinnen und Soldaten während ihrer familienbedingten Abwesenheit zu unterstützen, gibt § 14 Absatz 2 SGleIG vor, dass die Dienststelle den Betroffenen durch geeignete Maßnahmen die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern hat. Diese gesetzliche Vorgabe wurde im Berichtszeitraum durch die Dienststellen in unterschiedlicher Ausprägung umgesetzt.

Im Rahmen des audit berufundfamilie wird – ggf. nicht an allen Dienststellen - den interessierten familien- oder pflegebedingt abwesenden Soldatinnen und Soldaten auch mit einem Newsletter mit allgemeinen und dienststellenbezogenen Inhalten sowie Mitteilungen über die Möglichkeit der Teilnahme an Schulungen oder Informationsveranstaltungen die Verbindung zum Dienst und der berufliche Wiedereinstieg erleichtert.

Zudem werden Dauer und Zeitpunkt einer familienbedingten Beurlaubung im Gespräch zwischen Personalführung und Beschäftigten erörtert. Rechtzeitig vor Ende des Bewilligungszeitraums sucht die Personalführung das Gespräch mit den beurlaubten Soldatinnen und Soldaten, um die weitere Verwendungsplanung gemeinsam abzustimmen. Dabei wird regelmäßig eine einvernehmliche Planung erreicht, die auch dokumentiert wird. Diese Praxis geht zu Gunsten der Betroffenen deutlich über die bestehende gesetzliche Regelung hinaus und steht damit im Einklang mit der beabsichtigten Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst.

Auch im Studienbetrieb der Bundeswehruniversitäten werden diese Belange berücksichtigt. Studierende werden individuell bei der Fortsetzung des Studiums beraten und unterstützt (individuelle Studien- und Prüfungsplanung). Während der Elternzeit können die

Studierenden zwar nicht an Lehrveranstaltungen teilnehmen, haben aber das Recht, bei eröffneten Prüfungsverfahren an den Prüfungen teilzunehmen. Durch die Zeit der „Beurlaubung“ verlängert sich die nach der einschlägigen Prüfungsordnung zulässige Höchstudierendauer entsprechend. Seminare können während der Elternzeit besucht werden, Modulabschlussprüfungen geschrieben oder Praktika in dieser Zeit und nach Rücksprache mit dem Praktikumsamt absolviert werden.

7. (SEXUELLE) BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Das BMVg nimmt jegliches Fehlverhalten gegen die sexuelle Selbstbestimmung sehr ernst und geht diesbezüglichen Verdachtsfällen umgehend und umfassend nach. Alle Verdachtsfälle auf mögliche Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung und sonstige Formen sexueller Belästigungen sind im Meldewesen Innere und Soziale Lage der Bundeswehr umgehend zu melden. Meldepflichtig als „sonstige Formen sexueller Belästigung“ sind unter anderem auch Bemerkungen sexuellen Inhalts, die zwar keine Straftaten darstellen, denen aufgrund der dienstrechtlichen Relevanz aber dennoch nachgegangen wird. 2019 gab es 86 Verdachtsfälle, 2020 44 Verdachtsfälle, 2021 78 Verdachtsfälle und 2022 80 Verdachtsfälle, bei denen Soldatinnen und Soldaten als Betroffene von möglichen Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung im Dienst gemeldet wurden.

Das BMVg erfasst auch Verdachtsfälle von Diskriminierung jedweder Art. 2019 gab es sechs, 2020 drei, 2021 fünf und 2022 insgesamt 14 Verdachtsfälle, bei denen die betroffenen Soldatinnen und Soldaten angaben, sie seien im Dienst aufgrund ihres Geschlechtes diskriminiert worden.

Damit wird das Vertrauen betroffener Personen gestärkt, dass entsprechende Übergriffe seitens des Dienstherrn ernst genommen werden und kein Raum für sexuelle Diskriminierung im GB BMVg besteht.

8. SOLDATINNEN UND SOLDATEN IN EINER BESONDEREN VERWENDUNG IM AUSLAND

Soldatinnen sind selbstverständlicher Teil der Einsatzrealität und tragen die gleichen Einsatzbelastungen wie Soldaten. Ihr Einsatz im Rahmen einer besonderen Verwendung im

Ausland in allen Einsätzen und Missionen der Bundeswehr ist Normalität. Das Geschlecht ist in keiner Hinsicht Auswahl- oder Ablehnungskriterium für bestimmte Einsatzverwendungen.

Im Vergleich zum vorhergehenden Erfahrungsbericht ist die Anzahl von Soldatinnen und Soldaten, welche an einer besonderen Auslandsverwendung teilgenommen haben, gesamtheitlich gesunken. Unter anderem ist dies durch die Beendigung des Einsatzes des Deutschen Einsatzkontingentes Resolute Support in Afghanistan begründet (Berichtsjahr 2021).

Jedoch wird deutlich, dass sich der durchschnittliche Anteil der Soldatinnen bei knapp über 8 Prozent der Gesamtanzahl der Soldaten im Einsatz festschreibt (8,31 Prozent im vorigen Bericht, 8,04 Prozent in diesem Bericht).

Der innerhalb des Berichtszeitraums feststellbare Anstieg der Anzahl an Einsatzsoldaten und auch an Einsatzsoldatinnen in 2022 ist im Wesentlichen durch die gestiegenen Einsatz Tätigkeiten und Verlegungen im Zuge der einsatzgleichen Verpflichtungen im Nordosten und Osten Europas (Litauen, Slowakei, Polen) zu begründen.

Abbildung 46

Soldatinnen und Soldaten in einer besonderen Verwendung im Ausland

	2019	2020	2021	2022
Soldatinnen	1.185	1.108	921	1.044
Soldaten	13.776	12.478	10.581	11.897
Anteil Soldatinnen in Prozent	7,92%	8,16%	8,00%	8,07%

Abbildung 46 Soldatinnen und Soldaten in einer besonderen Verwendung im Ausland

9. MILITÄRISCHE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

9.1 AUSBILDUNG

Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten ist Bestandteil der Inneren Führung. Das ZInFü in Koblenz ist das Kompetenzzentrum für alle Fragen und Gestaltungsfelder der Inneren Führung. Das Leitprinzip „Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten“ wurde im Berichtszeitraum kontinuierlich in den dortigen Pflichtlehrgängen für Kommandeurinnen und Kommandeure, Einheitsführerinnen und Einheitsführer sowie Kompaniefeldweibel thematisiert. So werden in den Pflichtlehrgängen für Bataillonskommandeurinnen und Bataillonskommandeure die Themen „Gleichstellung“ und „Umgang mit sexueller Belästigung als Führungsaufgabe“ ausgebildet. In den Pflichtlehrgängen für Kompaniefeldweibel und Einheitsführerinnen und Einheitsführer sind Unterrichtseinheiten zu den Themen „Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst“ sowie „Umgang mit Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung“ als Ausbildungsbestandteile enthalten.

Ziel ist es, Soldatinnen und Soldaten zur Reflexion über das Miteinander im alltäglichen Dienst anzuregen, die rechtlichen Grundlagen zu den Themen Gleichstellung, sexuelle Belästigung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst zu vermitteln, ein Netzwerk für den kontinuierlichen Erfahrungs- und Informationsaustausch aufzubauen und zu fördern sowie eine Plattform zur Klärung konkreter Problemstellungen aus dem eigenen Dienstalltag zu bieten. Die Integration in die Ausbildung hat die genannten Themenfelder verstärkt in den Mittelpunkt gestellt und verdeutlicht dadurch auch ihre Relevanz im Dienstalltag.

Darüber hinaus bot und bietet das ZInFü ein Basistraining und ein Aufbautraining für militärische Gleichstellungsbeauftragte sowie ein Kompakttraining für militärische Gleichstellungsvertrauensfrauen an. Dabei handelt es sich bundeswehrweit um die einzigen Grundlagenlehrgänge für militärische Gleichstellungsbeauftragte und militärische Gleichstellungsvertrauensfrauen.

Im Übrigen wurde im August 2022 das zunächst digital verfügbare „Handbuch Gleichstellung“ grundlegend überarbeitet und als „Handbuch Gleichstellung von Soldatinnen und

Soldaten“ neu herausgebracht. Es ist digital im Portal Innere Führung (PIF) abrufbar. Daneben hat das ZInFü eine Kurzübersicht „Handout Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten“ herausgebracht, welches für alle Angehörigen des GB BMVg einen Kurzüberblick über den Umfang der Beteiligung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten gibt.

9.2 ZUSAMMENARBEIT MIT DEN MILITÄRISCHEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Gleichstellung ist eine Führungsaufgabe und liegt in Verantwortung der Dienststellenleitungen. Dabei sollte sie nicht als gesetzliche Auflage angesehen, sondern als grundlegendes Prinzip der modernen Menschenführung verinnerlicht und umgesetzt werden - insbesondere von Vorgesetzten. Aus diesem Grund ist es erfreulich zu berichten, dass die Zusammenarbeit zwischen den Dienststellenleitungen und den militärischen Gleichstellungsbeauftragten auf einer vertrauensvollen Basis verläuft.

Die Zusammenarbeit ist in den meisten Dienststellen durch enge und vertrauensvolle Kooperation, ein wertschätzendes Miteinander, einen offenen Dialog und konstruktiven Austausch im Rahmen regelmäßiger Gespräche gekennzeichnet. Die militärischen Gleichstellungsbeauftragten bewerten die Zusammenarbeit mit ihren Dienststellen grundsätzlich als positiv. Nach wie vor gibt es jedoch einzelne Dienststellen und Bereiche, in denen die militärische Gleichstellungsbeauftragte in einigen Fällen als „notwendiges Übel“ angesehen wird, gemeinsame Termine nur unregelmäßig stattfinden und die Beteiligung verbesserungsfähig ist. Solche Dienststellen sind jedoch nur eine Ausnahme zur ansonsten regelmäßig guten, vertrauensvollen Zusammenarbeit in den Dienststellen.

Teilweise wird die Tatsache, dass nicht jede Dienststelle über eine vor Ort tätige militärische Gleichstellungsbeauftragte verfügt, als Herausforderung empfunden. Dieser Herausforderung, die im Übrigen im Einklang zu den Vorgaben des SGleiG steht, wird durch den Einsatz elektronischer Kommunikationsformen (Telefon, E-Mail) begegnet.

ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN DIENSTSTELLENLEITUNG UND GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Die Zusammenarbeit ist auf der Ebene der Dienststellenleitung und der Ebene unterhalb der Dienststellenleitung bei der überwiegenden Anzahl der Dienststellen gut. Es finden

regelmäßige Gespräche statt und die militärische Gleichstellungsbeauftragte sowie deren Stellvertreterinnen werden in Dienstbesprechungen regelmäßig mit einbezogen. Die Zusammenarbeit auf der Arbeitsebene hingegen ist noch immer von Unsicherheiten geprägt und optimierbar - beispielsweise bezüglich der regelmäßigen Teilnahme an den Besprechungen auf der Fachebene. Häufig fehlt das Wissen, in welchen Angelegenheiten und zu welchen Anlässen die militärische Gleichstellungsbeauftragte zu welchem Zeitpunkt und in welchem Umfang einzubeziehen und zu informieren ist.

In manchen Dienststellen ist das Wissen hinsichtlich der organisatorischen Zuordnung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten zur Leitungsebene nicht immer vorhanden.

BETEILIGUNG IM EINZELFALL

Im Rahmen von Personalmaßnahmen, sonstigen Maßnahmen, Vorlagen und dienstlichen Anweisungen, Befehlen und Angelegenheiten der Dienststelle ist die Information und Mitwirkung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten in den meisten Dienststellen mittlerweile in der Geschäftsordnung, Stabsdienstordnung sowie Handbüchern geregelt. Die für die Bearbeitung von Vorgängen zu nutzenden Vorlagen enthalten Mitprüfungsvermerke, die durch die militärischen Gleichstellungsbeauftragten oder ihre Stellvertreterinnen zu zeichnen sind. Bei Personalgesprächen wird die militärische Gleichstellungsbeauftragte in der Regel frühzeitig durch die Soldatinnen und Soldaten, die Vorgesetzten oder auch die Personalführung eingeladen und persönlich oder schriftlich über die Sachlage informiert.

BETEILIGUNG (FRÜHZEITIG UND UMFASSEND)

Die Beteiligung – Information und Mitwirkung – erfolgt zumeist frühzeitig und umfangreich und zu Beginn des Entscheidungsprozesses. In vielen Fällen erfolgt die Information im Rahmen der Mitzeichnungsrunden, die übermittelte Information ist in den meisten Fällen umfassend. In Einzelfällen kommt es nach Hinweis durch die militärische Gleichstellungsbeauftragte zur vollständigen Information. Gerade bei komplexen Vorgängen kann dadurch eine zeitliche Verzögerung eintreten, um zunächst den Informationsbedarf der militärischen Gleichstellungsbeauftragten zu decken, der bei deren frühzeitiger bzw.

prozessbegleitender Einbindung nicht eingetreten wäre. Informationsdefizite können jedoch regelmäßig auf der Arbeitsebene bereinigt werden, ohne dass die Einleitung von Einspruchsverfahren notwendig wird.

ABSPRACHEN

In Anbetracht des Vortragsrechtes und der Vortragspflicht der militärischen Gleichstellungsbeauftragten ist es übliche Praxis, dass sie auch außerhalb der regelmäßigen Besprechungen die Dienststellenleitung ereignisorientiert informiert und berät.

Um dem großen Umfang an Einzelpersonalmaßnahmen sowie der großen Bandbreite an Themen im BAPersBw - als die Personalbearbeitende Dienststelle für fast alle Soldatinnen und Soldaten des GB BMVg – gerecht zu werden, wurden Vorgaben für die Information und Mitwirkung in der Geschäftsordnung des BAPersBw festgelegt. Diese bedürfen jedoch regelmäßiger Überprüfungen und kontinuierlicher Anpassungen. Es werden immer wieder neue Themen identifiziert und in neuen Arbeitsroutinen umgesetzt.

EINSPRÜCHE DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Im Berichtszeitraum wurden flächendeckend für den gesamten GB BMVg lediglich ca. 35 Einsprüche (8 bis 9 p.a.) von den jeweiligen militärischen Gleichstellungsbeauftragten eingeleitet. Die meisten der Einsprüche erfolgten meist aufgrund mangelhafter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (nicht erfolgte oder verspätete Beteiligung) und aufgrund der Ablehnung eines Antrages auf Einrichtung eines Telearbeitsplatzes. Diese Einsprüche wurden in den allermeisten Fällen (ca. 28)¹² positiv im Sinne des Sachverhaltes gemäß SGleiG beschieden.

Die verbleibenden Einsprüche wurden an die nächsthöhere Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt. Die Entscheidung fiel auch auf dieser Ebene zumeist positiv aus.

Im Berichtszeitraum wurden keine Klageverfahren auf Grund abgewiesener Einsprüche geführt.

¹² Nicht mehr als vier Einsprüche waren unzulässig, ca. zwei Einsprüche wurden durch die nächsthöhere Dienststelle positiv beschieden, ca. zwei Einsprüche wurde als unbegründet zurückgewiesen.

VERBESSERUNGSPOTENZIAL BEI DER ZUSAMMENARBEIT

In gemeinsamen Ansätzen von Dienststellenleitung und militärischer Gleichstellungsbeauftragter in Form regelmäßiger Workshops und Weiterbildungen sowohl für Führungskräfte wie auch für Mitarbeitende soll die Zusammenarbeit weiter optimiert werden. In diesen Formaten werden zu aktuellen Themen aus dem Gleichstellungsrecht wie auch zu den Rechtsgrundlagen Informationen und Arbeitshilfen erarbeitet sowie die Angehörigen der Dienststelle informiert und sensibilisiert. Aus Sicht der militärischen Gleichstellungsbeauftragten ist besonders die Verankerung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten sowie ihrer Aufgaben und Rechte auch unterhalb der Leitungsebene ein entscheidender Faktor für eine reibungsarme und konstruktive Zusammenarbeit. Durch die ergriffenen Maßnahmen wird dieser Einschätzung Rechnung getragen.

In größeren Dienststellen (Kommando- und Oberbehörden) tritt gelegentlich die Problematik auf, dass – wenn es eine zivile und militärische Gleichstellungsbeauftragte gibt – nur eine von ihnen an grundlegenden Abstimmungen und Terminen beteiligt wird. Ursächlich hierfür sind Missverständnisse hinsichtlich der jeweiligen sich überschneidenden und /oder abgrenzenden Zuständigkeiten.

In einigen Bereichen ist eine aktive Teilnahme der zuständigen militärischen Gleichstellungsbeauftragten an allen Besprechungen im Zuständigkeitsbereich auch aufgrund der räumlichen Dislozierung der Dienststellen nur bedingt möglich. Die Vertretung durch die auf Verbandsebene und vgl. Dienststellenebene bestellten Gleichstellungsvertrauensfrauen hat sich überwiegend bewährt.¹³

AUSSTATTUNG

Die personelle Ausstattung bzw. die Verwendung von (militärischem) Personal bei der Besetzung der Dienstposten des Unterstützungspersonals der militärischen Gleichstellungsbeauftragten bereitet in vielen Dienststellen Probleme. Der Einsatz von Reservistendienst Leistenden zur Vakanzendeckung ist ein gutes Mittel als Akutlösung. Im Hinblick auf die Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten und die stabile Qualität der Amtsausübung

¹³ Weitere Informationen siehe unter Kapitel 9.3.

kann nur eine dauerhafte Stellen- und Dienstpostenbesetzung eine adäquate Abhilfe darstellen. Vor dem Hintergrund der aktuellen Personallage wird dies voraussichtlich noch länger eine Herausforderung bleiben.

Die räumliche Ausstattung wurde vielerorts verbessert, die derzeitige Ausstattung ist für die Erfüllung des Auftrages angemessen.

Die sachliche Ausstattung entspricht (teilweise erst nach wiederholten Hinweisen auf den gesetzlichen Anspruch) nunmehr den entsprechenden Grundlagen. Bei den regelmäßigen Erneuerungen, insbesondere der IT-gestützten Ausstattung, werden die Büros der militärischen Gleichstellungsbeauftragten angemessen berücksichtigt.

9.3 ZUSAMMENARBEIT MIT DEN GLEICHSTELLUNGSVERTRAUENSFRAUEN

Auch die Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsvertrauensfrauen – ähnlich wie die mit den militärischen Gleichstellungsbeauftragten – konnte im vergangenen Berichtszeitraum weiter positiv gestärkt und ausgebaut werden. Situationsbedingt fand die Kommunikation fernmündlich, schriftlich, digital oder persönlich statt. Informationsveranstaltungen konnten auch unter den Covid-19-Pandemie bedingten Auflagen durchgeführt werden.

Schwierigkeiten ergeben sich jedoch im Hinblick auf die Wahrnehmung und Einordnung der Gleichstellungsvertrauensfrauen in den einzelnen Dienststellen. So werden diese in einzelnen Dienststellen der Bundeswehr in Analogie zu den zivilen Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle teilweise als militärische Gleichstellungsbeauftragte wahrgenommen. Die Rechte der zuständigen militärischen Gleichstellungsbeauftragten werden dadurch häufig nicht beachtet, die ordnungsgemäße Aufgabenwahrnehmung dadurch behindert. Im Betrachtungszeitraum kam es vor, dass in einer Dienststelle eine neue Gleichstellungsvertrauensfrau bestellt wurde, welche Aufgaben in eigener Zuständigkeit bearbeitet hat, ohne dass ihr seitens der zuständigen militärischen Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben zur selbstständigen Bearbeitung übertragen worden sind. Zudem kann sich die Kommunikation zwischen der militärischen Gleichstellungsbeauftragten und den Gleichstellungsvertrauensfrauen dislozierter Dienststellen als kompliziert gestalten. Auf-

grund der fehlenden Entlastung für Gleichstellungsvertrauensfrauen ist, gerade für unerfahrene Gleichstellungsvertrauensfrauen, eine enge Zusammenarbeit mit der zuständigen militärischen Gleichstellungsbeauftragten elementar, um dem SGleiG gerecht zu werden.

Die Gleichstellungsvertrauensfrauen sind wichtige und unverzichtbare Bindeglieder zwischen den militärischen Gleichstellungsbeauftragten und den Dienststellen vor Ort. Sie sind Garantinnen dafür, dass gleichstellungsrelevante Themen und Aspekte in die Fläche transportiert werden. Gleichzeitig sorgen die Gleichstellungsvertrauensfrauen für den wichtigen Informationsfluss zu allen Soldatinnen und Soldaten. Von der Möglichkeit, der Gleichstellungsvertrauensfrau nach § 19 Absatz 3 Satz 4 SGleiG eigene Aufgaben zu übertragen, haben die militärischen Gleichstellungsbeauftragten, in Abhängigkeit von der Größe ihres Zuständigkeitsbereiches oder der regionalen Dislozierung der jeweiligen Dienststellen, differenziert Gebrauch gemacht.

Durch die militärischen Gleichstellungsbeauftragten wurden an zahlreichen Dienststellen monatliche WebEx-Sitzungen der Gleichstellungsbeauftragten / Gleichstellungsvertrauensfrauen zur Besprechung aktueller Sachverhalte und zur Klärung offener Punkte etabliert. Weiterhin findet einmal jährlich ein Seminarangebot/eine Fachtagung zur Fortbildung und zu ausgewählten aktuellen Themen unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten zum Teil auch mit den Dienststellenleitungen oder den Leitungen der Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche statt.

Eine besondere Herausforderung stellt die jeweilige Struktur der Dienststelle bzw. die Größe oder räumliche Verortung des Zuständigkeitsbereiches dar. So haben die meisten Gleichstellungsbeauftragten fünf bis 20 Gleichstellungsvertrauensfrauen in den nachgeordneten Dienststellen in ihrem Zuständigkeitsbereich. Daneben gibt es auch einige Dienststellen mit über 50 Gleichstellungsvertrauensfrauen. Diese können zudem über das gesamte Bundesgebiet verteilt, oder sogar im Ausland oder in den besonderen Verwendungen im Ausland verortet sein. Für diese militärische Gleichstellungsbeauftragte geht die Kommunikation, der Austausch und die Organisation in diesem Bereich mit erhöhten Schwierigkeiten einher. Hier haben die Erfahrungen aus der Covid-19-Pandemie mit der verstärkten Nutzung digitaler Techniken eine neue – zum Teil erleichterte – Arbeitsweise gebracht, die jedoch noch weiter etabliert und geschärft werden muss.

9.4 WAHLVERFAHREN

Das BMVg hat während der Covid-19-Pandemie per Erlass auf die Nutzung digitaler Medien verwiesen, um Wahlen auch unter Pandemiebedingungen zu erleichtern/ermöglichen.

Im Berichtszeitraum wurden zahlreiche Wahlen der militärischen Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen durchgeführt. Die Wahlbeteiligung variierte je nach Dienststelle und Organisationsbereich stark. Die Wahlbeteiligung lag bei durchschnittlich ca. 40 Prozent, bei einer Spanne von 3 bis 100 Prozent.

Eine erfolgreiche Durchführung der Wahl hängt von einer frühzeitigen Bildung des Wahlvorstandes ab, der breiten Bereitschaft der aktiven Soldatinnen und Soldaten hier mitzuwirken und der Unterstützung der Dienststelle (z.-B. durch Einweisungen und Beratung des Wahlvorstandes und Bereitstellung von Schulungsunterlagen) ab. Auch diese Umstände sind stark dienststellenabhängig. Die Arbeit der Wahlvorstände wird jedoch durchgehend als sehr gut bewertet. Im Rahmen der Wahlen in den Jahren 2019 bis 2022 gab es keine Anfechtungen. Nur ein Wahlverfahren wurde aufgrund Verfahrensfehler abgebrochen und neu gestartet. Jedoch birgt ein enormer Umfang der Wahl – wie z.-B. im Bundesamt für das Personalmanagement oder im Marinekommando mit mehreren tausend Wahlberechtigten - immer noch ein grundsätzlich hohes Anfechtungspotenzial.

Der positive Ablauf der Wahl wird von der Information über und zur Wahl getragen. Hier ist festzustellen, dass hinsichtlich der zurückliegenden Wahlverfahren durch die Dienststellen über die Wahl der militärischen Gleichstellungsbeauftragten in Besprechungen, durch Hinweise im Intranet, Aushänge, E-Mail-Nachrichten sowie Informationsveranstaltungen informiert und für eine aktive Beteiligung am Wahlverfahren geworben wird. Die zunehmende Digitalisierung hat sich positiv ausgewirkt.

Um jedoch überhaupt eine Wahl durchführen zu können, müssen sich genügend Kandidatinnen um das Amt bewerben. Grundsätzlich wird das Amt der militärischen Gleichstellungsbeauftragten mittlerweile als attraktiv angesehen. Dies ist jedoch stark abhängig von der Position im Werdegang. Soldatinnen, die beispielweise noch Interesse an der Umwandlung des Dienstverhältnisses von SaZ zur BS haben, sehen das Amt als

eher unattraktiv an. Bei der Entscheidungsfindung vor einer Kandidatur für das Amt der militärischen Gleichstellungsbeauftragten einer Dienststelle muss die Soldatin verschiedene Faktoren, wie zum Beispiel ihre Diensterfahrungen, ihren Werdegang, die Restdienstzeit und ggf. bestehende Karriereinteressen einfließen lassen. Da während der vierjährigen Amtszeit keine dienstliche Beurteilung erstellt wird, ist das Amt für Berufssoldatinnen attraktiver als für SaZ mit noch bestehendem Wunsch auf Übernahme zur BS. Als weitere Gründe für eine nur bedingte Attraktivität des Amtes wurden angeführt:

- die zeitliche Begrenzung des Amtes und die Ungewissheit über die zukünftige Anschlussverwendung bei nicht erfolgter Wiederwahl,
- die Natur des Amtes als „Einzelkämpferin“, denn die militärischen Gleichstellungsbeauftragten arbeiten in der Regel „alleine“ und müssen somit alle Entscheidungen eigenverantwortlich treffen,
- die vermehrte Dienstreisetätigkeit in Bereichen mit einem großen unterstellten Zuständigkeitsbereich,
- eine empfundene, mangelnde oder wenig vorhandene Wertschätzung für das Amt der militärischen Gleichstellungsbeauftragten.

Das Amt einer Stellvertreterin als reine Abwesenheitsvertretung (sozusagen im Nebenamt) wird manchmal aufgrund komplexer und arbeitsintensiver Vorgänge als belastend und zu zeitintensiv empfunden.

So gab es in einigen Dienststellen trotz Nachfristsetzung keine Kandidatin und die Dienststelle musste eine Soldatin – mit ihrer Zustimmung ohne vorherige Wahl – zur militärischen Gleichstellungsbeauftragten oder Stellvertreterin bestellen. Dies sind jedoch Ausnahmen, zumeist gab es genügend Kandidatinnen.

9.5 FRAUENVERSAMMLUNG

Die Frauenversammlung ist ein gut geeignetes Format, den Bereich der Gleichstellung publik zu machen, die Akzeptanz zu erhöhen, mit den Soldatinnen und weiblichen Beschäftigten ins Gespräch zu kommen, im Gespräch zu bleiben und den Austausch zu Gleichstellungsfragen zu ermöglichen bzw. zu fördern. Gerade mit diesen Zielen im Blick

wurde hierzu vermehrt angezeigt, dass die Durchführung von reinen Frauenversammlungen der Gleichstellungsarbeit entgegensteht, da Gleichstellungsarbeit alle Geschlechter umfasst. Deshalb werden auch Veranstaltungsformate zu gleichstellungsrelevanten Themen für Soldatinnen und Soldaten zunehmend ermöglicht. Aktive Teilnahmeanfragen von Soldaten bestätigen diese Annahme.

Die Durchführung von gemeinsamen – zivilen und militärischen – (Frauen-)Versammlungen in den Dienststellen, wird überaus positiv angenommen und scheint sich damit bewährt zu haben.

Gleichwohl hat sich die Frauenversammlung als Veranstaltungsformat als geschützter Raum etabliert und wird insbesondere im Hinblick auf frauenspezifische Themen von den Teilnehmerinnen sehr geschätzt.

Die den Berichtszeitraum prägende Covid-19-Pandemie hat große Präsenzveranstaltungen erschwert oder gänzlich unmöglich gemacht. Bei der Ausplanung und Durchführung von Schulungen, Besprechungen und Informationsveranstaltungen wurden alternative Medien, Veranstaltungsformate und Techniken erprobt und erfolgreich eingesetzt. Dazu zählen u. a. auch quartalsweise Online-Informationsveranstaltungen. In allen Formaten werden unterschiedlichste Themen behandelt, z. B. Anteil Soldatinnen in der Dienststelle, Inhalte des Gleichstellungsplans, Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im BMVg, weibliche Dienstgradbezeichnungen, Novellierung SGLiG, Auswertung „Reaktion auf die Pandemie bezüglich Vereinbarkeit Familie und Dienst“, Wahl Gleichstellungsbeauftragte BAPersBw, zukünftige Führungskräfteweiterbildungen, Alltagsprobleme im Dienstbetrieb, oder besondere Fachthemen (Aufgaben- und Zuständigkeitsbereich des Sozialdienstes der Bundeswehr, Sexuelle Belästigung, Mobbing u. Diskriminierung oder Fragen zu Kinderbetreuung/Pflege während Aus-, Fort- und Weiterbildung). Die Resonanz für solche niederschweligen Veranstaltungen ist sehr gut und von Termin zu Termin konnte eine Steigerung der Teilnehmendenzahl verzeichnet werden. Je nach Thema werden die verschiedenen Veranstaltungen dann auch für Beamtinnen und Arbeitnehmerinnen und Soldaten und männliche Bedienstete geöffnet.

Im Berichtszeitraum fand vom 10. bis 13. Oktober 2022 erstmalig eine Frauenversammlung der Soldatinnen des ZInFü und des nachgeordneten Bereichs, dem Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr (ZMSBw) und dem Militärhistorisches Museum der Bundeswehr (MHMBw) gemeinsam mit den Arbeitnehmerinnen und Beamtinnen der Beschäftigungsdienststellen statt. Die Federführung zur Ausrichtung dieser zivil-militärischen Frauenversammlung lag bei der zuständigen militärischen Gleichstellungsbeauftragten und den beiden zuständigen zivilen Gleichstellungsbeauftragten der Dienststellen. Die Veranstaltung fand am MHMBw statt und wurde durch alle drei Dienststellenleiter aktiv unterstützt, sowohl durch deren persönliche Bewerbung der Veranstaltung wie auch teilweise durch eigene Redebeiträge im Rahmen der Versammlung. Die Versammlung wurde mit informativen Vorträgen und Workshops durch Gastdozentinnen und Gastdozenten rund um die Themen der Gleichstellung bereichert. Alle Teilnehmerinnen, die Gleichstellungsbeauftragten und die Dienststellenleiter bewerteten die Veranstaltung als erfolgreich. Es ist beabsichtigt, an einem solchen Format festzuhalten.

9.6 MILITÄRISCHE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE IN BESONDEREN AUSLANDSVERWENDUNGEN

Im Rahmen von besonderen Auslandsverwendungen gilt das SGleiG, es sei denn, das BMVg erklärt es im Einzelfall zur Gewährleistung der Sicherheit oder Einsatzbereitschaft der eingesetzten Truppen für nicht oder nur eingeschränkt anwendbar. In den Einsatzkontingenten werden keine militärischen Gleichstellungsbeauftragten gewählt bzw. bestellt. Die militärische Gleichstellungsbeauftragte des Einsatzführungskommando (EinsFüKdoBw) ist zugleich für alle Einsatzkontingente der Bundeswehr zuständig. Um die Vorgaben des SGleiG jedoch auch in den Einsatzgebieten und Missionen umsetzen zu können, wurden die jeweiligen Kontingentführungen und die jeweils für das Führungsgrundgebiet 1 (Personal) eingeplanten Soldatinnen und Soldaten von der Gleichstellungsbeauftragten EinsFüKdoBw eingewiesen. Dabei wurde auf die Besonderheiten des jeweiligen Einsatzgebietes und mögliche Herausforderungen in Bezug auf die Umsetzung der Vorgaben des SGleiG eingegangen. Zu Beginn des Einsatzes oder der Missionen bestellten die Kontingentführungen eine Gleichstellungsvertrauensfrau im Einsatz (GleiVF i.E.), die als wichtiges Bindeglied zwischen dem EinsFüKdoBw und den Einsatzkontingenten fungiert.

Des Weiteren haben die Kontingentführungen bei Aufteilung eines Kontingentes auf mehrere Einsatzliegenschaften die Möglichkeit, weitere weibliche Ansprechpersonen zu bestellen. Auch wenn die Zusammenarbeit der militärischen Gleichstellungsbeauftragten EinsFüKdoBw mit den Gleichstellungsvertrauensfrauen i.E. und den Kontingentführungen sich meist unproblematisch gestaltete, waren in der Aufgabenwahrnehmung und -ausführung der Gleichstellungsvertrauensfrauen i.E. im Berichtszeitraum deutliche Unterschiede erkennbar. Zum einen lässt sich das auf die Anforderungen an den Dienstposten im Einsatz, den die Soldatinnen wahrnahmen, zurückführen, zum anderen werden die Soldatinnen erst im Einsatz bestellt, was zur Folge hatte, dass eine Qualifizierung nicht vor dem Einsatz erfolgen konnte. Daraus resultierte eine unterschiedliche Intensität in der Beratung und des Arbeitsaufwandes. Bei einer Einsatzrotation zwischen zwei und sechs Monaten stellte die fehlende Qualifikation oftmals eine Herausforderung in der Aufgabenausführung dar. Die Soldatinnen, die in ihrer Dienststelle bereits Gleichstellungsvertrauensfrauen waren, hatten in Bezug auf die Amtswahrnehmung meist keine Probleme. Grundsätzlich waren die Aufgaben der Gleichstellungsvertrauensfrauen i.E. auf die Vermittlung von Informationen zwischen den Soldatinnen und Soldaten im Einsatz und der militärischen Gleichstellungsbeauftragten EinsFüKdoBw beschränkt. Unter Berücksichtigung der Auslastung auf dem Dienstposten und der Kenntnisse über die Aufgaben einer militärischen Gleichstellungsbeauftragten bzw. Gleichstellungsvertrauensfrau wurden den Gleichstellungsvertrauensfrauen i.E. mit deren Einverständnis das Beteiligungsrecht an einer vorzeitigen Beendigung einer besonderen Auslandsverwendung sowie das Prüfen von Befehlen innerhalb des Kontingentes und die Teilnahme an dienstlichen Besprechungen übertragen. Das Einspruchs- und Klagerecht verblieb immer bei der militärischen Gleichstellungsbeauftragten EinsFüKdoBw. Auf Grund der oftmals vorhandenen Handlungsunsicherheiten in Bezug auf die Aufgaben, Rechtsstellungen und Zuständigkeiten der militärischen Gleichstellungsbeauftragten EinsFüKdoBw und der Gleichstellungsvertrauensfrauen i.E., wurden im Berichtszeitraum den Kontingentführungen, den im Führungsgrundgebiet 1 eingesetzten Soldatinnen und Soldaten sowie der Gleichstellungsvertrauensfrauen i.E. eine Handlungshilfe sowie eine Übersicht mit informations- und mitwirkungspflichtigen Vorgängen zur Verfügung gestellt.

Auch in den Einsatzkontingenten gilt es, dem Thema sexuelle Belästigung und Diskriminierung nachhaltig entgegenzutreten. Um noch mehr Handlungssicherheit gegen sexuelle Belästigung in den Einsatzkontingenten zu erreichen, wurden im Berichtszeitraum sowohl für Betroffene als auch Vorgesetzte Flyer mit relevanten Informationen zum Thema zur Verfügung gestellt. Unterrichte zur Präventionsarbeit wurden den Einsatzkontingenten gleichermaßen angeboten. Ebenso wurde im Berichtszeitraum in der Zielvereinbarung zwischen BMVg Strategie und Einsatz und EinsFüKdoBw das Entwickeln eines E-Learning-Tools als Bestandteil der Einsatzvorausbildung zur Stärkung des Bewusstseins in Bezug auf gleichstellungsrelevante Themen als Meilenstein festgelegt.

Auch wenn § 12 SGLiG die Dienststellen der Bundeswehr verpflichtet, Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingung anzubieten, die Soldatinnen und Soldaten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst erleichtern, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, ist eine Flexibilisierung der Dienstgestaltung in dieser Sondersituation nicht möglich. Familienfreundliche Dienstzeiten, die Wahrnehmung von Teilzeitbeschäftigung, die Möglichkeit von Telearbeit oder mobilem Arbeiten sowie Elternzeit ist in den Einsatzkontingenten nicht realisierbar. Dennoch waren - mit wenigen Ausnahmen - die Vorgaben des SGLiG auch in den Einsatzkontingenten umsetzbar.

10 VORBILDHAFTE GLEICHSTELLUNGSMABNAHMEN

Die Breite und Vielfalt an Programmen, Informationsveranstaltungen, verstetigten Initiativen und den sonstigen unterschiedlichsten Maßnahmen im GB BMVg ist so vielseitig, wie die Dienststellen der Bundeswehr. 13 oberste Bundesbehörden und Kommandobehörden haben für die eigene Dienststelle und größtenteils auch für ihren nachgeordneten Bereich von zahlreichen Maßnahmen berichtet. Erfolgreich angeboten und angenommen werden insbesondere Informationsveranstaltungen und kompakte Handreichungen, die den Dienst, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst und persönliche Aspekte betreffen. Dazu zählen: Anwendung der Gendergerechten Sprache, Flyer zur Thematik „Sexuelle Belästigung“ (für Betroffene und Vorgesetzte), Handreichung zu grundsätzlich gleichstellungsrelevanten Vorgängen im Sinne einer Orientierungshilfe für Vorgesetzte,

Entwicklung einer Handreichung, einschließlich Workflow zur Beantragung von Betreuungskosten für Kinder oder pflegebedürftige Personen gemäß § 17 SGLiG, Arbeitsgruppe „Sorgeverpflichtung bei Krise und Krieg“.

In vielen Fällen handelte es sich hierbei um Maßnahmen zur Kinderbetreuung am Standort, entweder in Form von Belegrechten in örtlichen (Groß-)Tagespflegen oder Kindertageseinrichtungen oder in Form von (Groß-)Tagespflegen und Kindertageseinrichtungen innerhalb von Liegenschaften der Bundeswehr.

Im weitesten Sinn des Begriffes der Familienfreundlichkeit wurde Kinderferienbetreuung in Zusammenarbeit mit partnerschaftlichen Trägern angeboten.

Als besonderes Einzelbeispiel für erfolgreiche und engagierte Maßnahmen sei hier die Orientierungswoche oder auch „Camp Frauen für Frauen“ genannt, welches in Federführung des Karrierecenters der Bundeswehr (KarrCBw) Mainz unter Abstützung auf Kräfte und Mittel des Bataillon Elektronische Kampfführung (EloKaBtl) 932 jährlich durchgeführt wird.

Das EloKaBtl 932 unterstützt das Vorhaben, um den Interessentinnen ein realistisches Bild der Bundeswehr zu vermitteln. Hierbei soll insbesondere durch den Kontakt mit Soldatinnen des Bataillons der Abbau von Vorurteilen und Hemmungen gegenüber dem vornehmlich männlich geprägten Berufsbild erfolgen.

Überdurchschnittlich viele Initiativen und Maßnahmen sind im Bereich des Sanitätsdienstes hervorzuheben; beispielsweise diese:

Ausgehend von einer Initiative der militärischen Gleichstellungsbeauftragten des Kommando Sanitätsdienstliche Einsatzunterstützung (Kdo SanEinsUstg) wurde ein Anschreiben aller militärischer Gleichstellungsbeauftragten des Zentraler Sanitätsdienst der Bundeswehr (ZSanDstBw) an die jeweiligen Bildungs- bzw. Kultusminister der Bundesländer sowie an die Bundesministerin für Bildung und Forschung zur Einrichtung von temporären bundeslandübergreifenden Gastschülerplätzen im Sinne einer Verbesserung der Betreuungssituation von schulpflichtigen Kindern erstellt. Hierbei fand auch der Aspekt

LV/BV Berücksichtigung. Hierdurch konnte eine Befassung anlässlich der nächsten Kultusministerkonferenz erreicht werden (Ergebnis noch offen).

11 AUSBLICK

Viele Erkenntnisse und Erfahrungen, die im Bericht angeführt werden, sind bereits im BMVg bekannt gewesen. So konnten viele Aspekte bei der Novellierung des SGleiG und der dazugehörigen Allgemeinen Regelung berücksichtigt werden. Andere eingeleitete Maßnahmen resultieren aus externen Ereignissen oder neuen strategischen Ausrichtungen. Im Folgenden werden einige wesentliche Themenbereiche detaillierter ausgeführt.

11.1 VEREINBARKEIT FAMILIE UND DIENST UND LV/BV

Auswirkungen aktueller Kriege auf LV/BV:

WELCHE HERAUSFORDERUNGEN STEHEN AN?

Die Refokussierung der Bundeswehr von einer Armee in Einsätzen im Rahmen des internationalen Krisenmanagements mit planbaren und zeitlich begrenzten Kontingenteinsätzen hin zu einer grundsätzlichen hohen personellen Verfügbarkeit mit kurzer Vorwarnzeit (Kaltstartfähigkeit) in den Aufgaben LV/BV machen eine Betrachtung der Vorgaben zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst und deren Umsetzbarkeit im Falle des Spannungs-, Bündnis-, oder Verteidigungsfalls zwingend erforderlich. Regelungen für u. a. Telearbeit, Teilzeit oder Elternzeit, aber auch Beteiligungsnormen sind vollumfänglich für den Friedensbetrieb ausgelegt. Viele der bisher angebotenen Maßnahmen wie z. B. Telearbeit und mobiles Arbeiten, flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitbeschäftigung, Sonderurlaubstatbestände sowie Elternzeit schränken die für LV/BV zwingend notwendige personelle Verfügbarkeit des militärischen Personals ein und müssten im Fall LV/BV bei Vorliegen der einschlägigen Voraussetzungen abgelehnt bzw. widerrufen werden. Dies macht darüberhinausgehende Maßnahmen erforderlich, die geeignet sind, die betroffenen Soldatinnen und Soldaten auch dann bedarfsgerecht in der Erfüllung ihrer Sorge- und Pflegepflichten zu unterstützen, wenn der Einsatz aus dienstlichen Gründen erforderlich wird.

Im Falle der Einbindung Deutschlands in einen bewaffneten Konflikt müssen aus dienstlichen bzw. operativen Notwendigkeiten heraus ggf. vereinzelte Rechte aus diesen Vorgaben eingeschränkt werden. Unsicherheit besteht nunmehr darüber, ab welchem Zeitpunkt einzelne Einschränkungen zulässig sind.

Ebenfalls zu berücksichtigen sind in diesem Zusammenhang Vorgaben und Richtlinien zur Durchführung von Personalmaßnahmen. Die Bundeswehr (Schwerpunkt im Heer) strukturiert sich zur Sicherstellung der Aufgaben im Rahmen der NATO Verpflichtungen umfangreich um. Hieraus erwachsen bereits kurzfristig (ab den Jahren 2023 ff.) umfangreiche Einzelpersonalmaßnahmen. Vieles muss aus dem existierenden Personalbestand heraus geschaffen werden – ohne zusätzliches Personal. Die Vorstellungen zu Standort und Werdegang des Einzelnen oder der Einzelnen werden absehbar nicht mit den durch die Streitkräfte geschaffenen „Zielstrukturen“ übereinstimmen. Versetzungen und Umqualifizierungen gegen den Willen der Betroffenen werden hier unvermeidbar sein.

Die Ausrichtung der Bundeswehr zu LV/BV bedeutet für alle Ebenen - aber auch für den Einzelnen oder die Einzelne - einen Kraftakt. Zur Sicherstellung der Auftrags Erfüllung der Bundeswehr werden von allen Soldatinnen und Soldaten ein hohes Maß an Mobilität und der ganz persönliche Beitrag zur Sicherstellung der personellen Einsatzbereitschaft verlangt. Die Bedenken und Sorgen von Soldatinnen und Soldaten zur Sicherstellung der Kinderbetreuung und Pflege naher Angehöriger, insbesondere bei Alleinerziehenden oder bei Paaren, wo beide Partner der Bundeswehr angehören, müssen im Sinne einer Fürsorgeverpflichtung seitens des Arbeitgebers ernst genommen werden und bedürfen zeitnaher Ideen und Umsetzungen von Lösungen. Die Auswirkungen im zivilen Umfeld müssen sorgfältig abgeschätzt und den Soldatinnen und Soldaten hierbei Unterstützung angeboten werden. Vor allem werden Auswirkungen auf Sorgerechtsentscheidungen oder Reaktionen der Jugendämter befürchtet. Zudem muss die Bundeswehr über Maßnahmen nachdenken, wie Familien z. B. bei einer Stationierung in Litauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst sicherstellen können.

Grundsätzliche Herausforderungen sind:

- Soldatinnen und Soldaten bzw. Soldatenpaare mit Kinderbetreuungs-/ Pflegeverpflichtungen ohne familiäre/anderweitige Unterstützung,

- Gesetzliche Fürsorgepflicht / Übertragung des Sorgerechts / zeitliche Vorgaben,
- Keine Masterpläne seitens der Bundesregierung für temporäre Betreuungsmaßnahmen für Kinder bzw. pflegebedürftige Angehörige,
- Keine Vereinfachung der Abläufe aufgrund des Föderalismus für Bw-Angehörige (Sorgerecht, Betreuung der Schulkinder bei Lehrgängen/Trainings in anderen Bundesländern, Fürsorgepflicht bei Einsatzverpflichtungen, etc.).

KONNTEN BEREITS MAßNAHMEN IDENTIFIZIERT/ANGEANGEN WERDEN?

Die Anpassungs- bzw. Konkretisierungsbedarfe für Regelungen mit Bezug zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst (Telearbeit, Elternzeit etc.) im Falle eines LV/BV Szenarios wurden im Rahmen des Runderlass BMVg zur „Umsetzung Zeitenwende bzgl. des Abbaus rechtlicher und interner Regelungen“ kommuniziert. Die möglichen Anpassungsbedarfe in der Umsetzungspraxis von Personalmaßnahmen wurden bisher nur identifiziert.

Die Errichtung von „Camps“ in bestimmten Gebieten wäre eine Option, in die ein Umzug mit Familie möglich wäre. Die Einrichtung von Kindertageseinrichtungen und Schulen sowie Einkaufsmöglichkeiten usw. wäre hier notwendig. Diesbezüglich sind jedoch zunächst die infrastrukturellen Voraussetzungen zu untersuchen.

Der Sozialdienstes der Bundeswehr berät und unterstützt die zivilen Beschäftigten und das militärische Personal. Der Sozialdienst ist an über 90 Standorten im In- und Ausland vertreten und hat bereits früher im Rahmen der Einsatzvorbereitung (Vorsorge, Vollmachten, Testamente, Umgang in der Familie mit Abwesenheit und Rückkehr, Möglichkeiten der Vorbereitung etc.) und im Grundbetrieb sowohl zu sozialrechtlichen Themen als auch zu Fragen rund um die Vereinbarkeit Familie und Dienst/ Beruf beraten. Unterweisungen und Beratungen werden insbesondere einsatzbezogen sowie für Einheiten angeboten, die für kurzfristige Nato-Gestellungen vorgesehen sind, um diese bestmöglich zu unterstützen. Der Sozialdienst entwickelt aktuell standardisierte Formate, mit denen künftig alle Angehörigen des GB BMVg unterrichtet und beraten werden sollen, um die Herstellung der individuellen Einsatzbereitschaft nicht zuletzt bei Betreuungsverpflichtungen für Kinder und sonstige Angehörige zu unterstützen. Hierbei wird er eng mit der Familienbetreuungsorganisation (FBO) zusammenarbeiten.

Die FBO ist eine der bereits etablierten Maßnahmen, die auch in einem Szenario LV/BV umsetzbar ist bzw. weitergeführt werden kann. Die Organisation hat sich in 30 Jahren stetig weiterentwickelt, ist aus der Betreuung von Einsätzen und Missionen bundeswehrweit bekannt und hat sich hier umfassend bewährt.

Durch die FBO existiert eine Organisation, welche sich bei längeren Abwesenheiten der Soldatinnen und Soldaten insbesondere durch Informationsarbeit und Betreuungsmaßnahmen wie Familientreffen, Ausflüge etc. um die zu Hause gebliebenen Angehörigen kümmert. Hier besteht im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst immer die Möglichkeit, sich an fachkompetentes Personal zu wenden, welches in vielen Alltagsfragen weiterhelfen kann und Partner im Netzwerk der Hilfe vermittelt. Somit sind die Familienangehörigen während der Abwesenheit stets in niedrighschwelliger Betreuung und haben eine vertrauensvolle Ansprechstelle. In ihrer täglichen Arbeit ist die Gleichbehandlung aller zu Betreuenden stets gegeben. Die Bearbeitung der Anliegen erfolgt mit der notwendigen Objektivität und stets unter den Vorgaben des SGleiG. Auch für Familienkonstellationen, die über das ehemals „klassische“ Familienbild hinausgehen, werden damit Rahmenbedingungen geschaffen, die eine Abwesenheit und Teilnahme an Einsätzen und Missionen der Bundeswehr erleichtern bzw. überhaupt erst ermöglichen sollen. Die Kaltstartfähigkeit ist strukturell vom ersten Tag angegeben. Mit ihren Strukturen und Personal kann die FBO grundsätzlich binnen kürzester Zeit auf die sich verändernde Personalstellung im Rahmen von LV/BV reagieren. Mit ihrer deutschlandweiten Dislozierung bietet sich die Chance, flächendeckend alle Angehörigen und Bezugspersonen der Angehörigen zu erreichen und mit Informationen zu versorgen. Die FBO kann somit als Sprachrohr und Bindeglied zwischen den Angehörigen und den Soldatinnen und Soldaten im Einsatz dienen. Hier befindet sich der GB BMVg in einem Konsolidierungsprozess zur Aufgabenwahrnehmung der FBO unter den Rahmenbedingungen der LV/BV, insbesondere dazu, welche Angebote durch die FBO gemacht werden können und sollen.

WELCHE AUSWIRKUNGEN HABEN AKTUELLE KRIEGE AUF LV/BV?

Die gegenwärtige sicherheitspolitische Lage verunsichert nicht nur viele Angehörige des GB BMVg, sondern auch solche, die sich für den Dienst in der Bundeswehr interessieren.

Soldatinnen und Soldaten beschäftigen sich aktiv mit der Frage, ob und wie sie ihren Dienst in einem Szenario LV/BV weiter ausüben können. Die aktuell identifizierten Handlungsfelder zielen darauf ab, die individuelle Vorbereitung der Angehörigen des GB BMVg mit Sorge- und Pflegepflichten, den Ausbau der Unterstützung der Angehörigen und deren Familien vor Ort, die Verbesserung der finanziellen Unterstützung für Sorge- und Pflegeaufgaben sowie die Unterstützung besonders Betroffener wie z. B. Alleinerziehende oder Bundeswehrpaare auszubauen. Damit werden wichtige, zugleich aber auch nur erste Schritte gegangen, hin zu einsatzbereiten und einsatzfähigen Streitkräften. In einem Szenario LV/BV geht der Bedarf an Maßnahmen weit über den bisher gedachten Umfang hinaus. Um hierfür Vorsorge zu treffen, bedarf es weitreichender Maßnahmen, die nicht nur die Bundeswehr, sondern die ganze Gesellschaft und viele Lebensbereiche betreffen. Der politische und gesellschaftliche Diskurs hierzu hat gerade erst begonnen. Dies führt gegenwärtig noch zu Verunsicherung bei den Soldatinnen und Soldaten, vor allem aber auch bei Bewerberinnen und Bewerbern bzw. jenen jungen Menschen, die sich den Dienst in der Bundeswehr vorstellen können. Zugleich bietet dieser Diskurs aber auch die Chance, jetzt die richtigen Weichen zu stellen, die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen und damit bei allen Betroffenen ein zumindest fundiertes Maß an Sicherheit dahingehend zu erzeugen, dass auch und gerade im Krisenfall die wesentlichen Voraussetzungen dafür geschaffen sind, dass für die Familie auch dann gesorgt ist, wenn ein oder beide Elternteile ggf. länger andauernd dienstlich unabhkömmlich sind.

In diesem Zusammenhang wird ergänzend angemerkt, dass aufgrund der demographischen Entwicklung und des allgemeinen Fachkräftemangels die Bundeswehr sich als Arbeitgeber noch stärker als zuvor in Konkurrenz zu zivilen Arbeitgebern auf dem Arbeitsmarkt behaupten muss, um den Personalbedarf auch zukünftig im Interesse einer Bestenauslese decken zu können. Deshalb ist eine Anpassung und Weiterentwicklung bisheriger Instrumente zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst in der Bundeswehr zwingend notwendig. Dieses gilt vergleichbar für Soldatinnen und Soldaten, die sich ihr persönliches „Mindset“ hinsichtlich des Ableistens ihres Dienstes im Rahmen der LV/BV stärker bewusst machen und mit den veränderten Rahmenbedingungen stärker auseinandersetzen müssen. Die Vorgesetzten müssen den jeweiligen Einzelfall betrachten und dann eine sachgerechte Entscheidung z. B. zur Nutzung von Instrumenten zur Vereinbarkeit

von Familie und Beruf/Dienst treffen, was aufgrund der bestehenden rechtlichen Anpassungsbedarfe ebenfalls eine Herausforderung darstellt, da sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen bei LV/BV ändern.

Eine erste Maßnahme ist u. a. die in der folgenden Nummer 11.2 beschriebene Novellierung des SGleiG, die neben der bisherigen finanziellen Unterstützung in der Kinderbetreuung bei Aus-, Fort- und Weiterbildung, um die Pflege von Angehörigen, dienstliche Abwesenheiten sowie Schicht- bzw. Mehrarbeit zur Krisenbewältigung erweitert werden soll. Darüber hinaus sollen diese Regelungen im Spannungs- und Verteidigungsfall weiter zur Anwendung kommen, wenn die übrigen Regelungen des SGleiG grundsätzlich ruhen.

Gerade vor dem Hintergrund der Zeitenwende bedeutet das Gesetzesvorhaben daher eine finanzielle Entlastung des militärischen Personals bei den Sorgeaufgaben. Soldatinnen und Soldaten sollen bei der Betreuung von Familienangehörigen zukünftig noch stärker unterstützt werden, und zwar im Grundbetrieb, in Krisenlagen und im Bündnis- oder Verteidigungsfall. Betreuungskosten sollen hier leichter und in größerem Umfang erstattet werden können.

11.2 NOVELLIERTES SGLEIG

Neben den zuvor dargestellten Neuerungen beruhen die Änderungen im neuem SGleiG insgesamt auf gesellschafts- und gleichstellungspolitischen Entwicklungen und Erfahrungen der letzten Jahre sowie einem intensiven und aktiven Austausch des Fachreferates für militärisches Gleichstellungsrecht im BMVg mit den militärischen Gleichstellungsbeauftragten. Die Arbeiten hinsichtlich der Novellierung des SGleiG basierten überwiegend auf dem Postulat „aus der Praxis für die Praxis“.

Im Bericht werden einige Problemstellungen angesprochen, die mit der Novellierung aufgegriffen worden sind und zukünftig einer Verbesserung zugeführt werden:

- Die Gleichstellung der Soldatinnen und Soldaten betrifft alle Bereiche. Eine besondere Rolle haben dabei aufgrund ihrer Vorbildfunktion die Vorgesetzten. Der Gesetzentwurf setzt daher zur Verfestigung des Mindsets „Gleichstellung“ im GB BMVg verstärkt auf die Sensibilisierung dieses Personenkreises für das Thema.

- Zudem sollen gerade und vor allem aber auch die Rechte der militärischen Gleichstellungsbeauftragten gestärkt werden, zum einen durch Einführung der aufschiebenden Wirkung ihres Einspruchs, zum anderen durch die Implementierung klarstellender Regelungen zu Art, Umfang und Zeitpunkt des Informationsanspruchs der militärischen Gleichstellungsbeauftragten in Wehrdisziplinar- und Wehrbeschwerdeverfahren.
- Ein ganz wesentliches Ziel ist aber vor allem – gerade vor dem Hintergrund der Sicherstellung der personellen Einsatzbereitschaft – auch die Erhöhung des Anteils von Soldatinnen in allen Bereichen der Streitkräfte, insbesondere in Führungspositionen.
- Für die großen Zuständigkeitsbereiche wird die neu eingeführte Möglichkeit der Wahl einer eigenen militärischen Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen unterhalb der Division oder vergleichbarer Ebene eine Erleichterung für die Dienststelle und die militärische Gleichstellungsbeauftragte bringen. Gleichstellungsarbeit soll noch flächendeckender werden.
- Mit der Einführung einer möglichen dritten Stellvertreterin sowie einer zusätzlichen Abwesenheitsvertreterin soll die praktische Funktionsfähigkeit weiter gesteigert und die Arbeit auf weitere Amtsträgerinnen verteilt werden.
- Die fehlende gesetzliche Regelung zur Entlastung der Gleichstellungsvertrauensfrau wurde auch im Rahmen dieses Berichtes moniert. Diese Lücke wird mit dem neuen Gesetz geschlossen. Ebenso verhält es sich mit der Möglichkeit der Bestellung von Abwesenheitsvertreterinnen auch für die Gleichstellungsvertrauensfrau.
- Ein weiterer angesprochener Punkt, der durch die Novellierung aufgegriffen worden ist, war die allgemeine Digitalisierung und insbesondere die des Wahlverfahrens. Damit soll das Verfahren vereinfacht, die Bereitschaft zur Mitwirkung am Wahlvorstand durch einfachere Administration erhöht und die Reichweite der Information gesteigert werden.
- Es wird ebenfalls an einem (gemeinsamen) elektronischen Wahlverfahren für die Bundesverwaltung gearbeitet.

- Wesentlich für die Novellierung ist auch, dass Schriftformerfordernisse aus Gründen der Rechts- und Verwaltungsvereinfachung um die Möglichkeit der elektronischen Übermittlung ergänzt werden.

Der nächste Bericht wird zeigen, ob und in wie weit die geplanten Änderungen ihre Wirksamkeit entfalten konnten bzw. entfaltet haben.

11.3 „VATERSCHAFTSURLAUB“

Das federführend zuständige Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat für 2023 einen Gesetzentwurf angekündigt, der u. a. die Richtlinie des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (Vereinbarkeitsrichtlinie (EU 2019/1158)) und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates in nationales Recht umsetzen wird.

Die Regelungen zur Einführung des Anspruchs auf Partnerfreistellung und auf die hiermit verbundenen Partnerschaftsleistungen werden jedoch voraussichtlich nicht die Sonderstatusgruppen der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Soldatinnen und Soldaten erfassen. Nach den Vorgaben in § 79 des Bundesbeamtengesetzes (BBG), des § 46 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) und des § 30 SG sind für sie in den bereichsspezifischen Regelwerken entsprechende Ansprüche auf Partnerfreistellung und den mit ihnen verbundenen Entgelt- bzw. Leistungsansprüchen zu regeln.

Durch die Einführung eines Anspruchs auf eine vergütete Freistellung für die Dauer von zehn Arbeitstagen nach der Entbindung der Frau für abhängig beschäftigte Partnerinnen und Partner (Partnerfreistellung) werden Eltern zielgenauer unterstützt, in der frühen Familienphase (in diesem Sinne auch Familienstartzeit) Partnerschaftlichkeit gemeinsam umzusetzen. Partnerschaftliche Vereinbarkeit betrifft nicht nur das Eltern-Kind-Verhältnis, sondern auch die Partnerschaftlichkeit der Elternteile untereinander. Hier setzt die Partnerfreistellung an.

Es wird sich zeigen, wie das Regelwerk aussehen wird und welche Maßnahmen ggf. für den GB BMVg noch gesondert zu ergreifen sein werden.

12. ERGEBNIS

Die Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. von Soldatinnen und Soldaten ist ein Bestandteil unserer verfassungsrechtlich verbrieften Rechtsordnung. Der Gleichheitsgrundsatz gehört ebenso wie die Freiheitsrechte zum Kernbestand der Verfassung und stellt ein Leitprinzip der gesamten Rechtsordnung dar, dass in den normierten Forderungen des SGleiG vom Gesetzgeber umgesetzt wird. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist damit Ausdruck eines Menschen- und Gesellschaftsbildes, zu deren Schutz auch die Bundeswehr im Rahmen ihrer Rolle als Kerninstrument in der gesamtstaatlichen Sicherheitsvorsorge verpflichtet ist. Der vorliegende Bericht benennt viele Beispiele dafür, dass Gleichstellung im Arbeits-/Dienstalltag des GB BMVg seit Langem ihren festen Platz hat. Allerdings besteht auch weiterhin Handlungs- und Verbesserungsbedarf. Bei einem Frauenanteil von insgesamt 13,21 Prozent (alle Laufbahnen inkl. Sanitätsdienst) wird deutlich, dass es sich bei den Streitkräften immer noch um eine deutlich männlich geprägte Organisation handelt.

Die nachhaltige Sicherstellung der personellen Einsatzbereitschaft und Funktionsfähigkeit des GB BMVg kann nur dann gelingen, wenn die Potenziale und Kompetenzen aller und insbesondere auch leistungsfähiger und talentierter Frauen erschlossen, optimal entwickelt, lebensphasenorientiert gefördert und langfristig gebunden werden. Um die Bundeswehr auch weiter zukunftsfähig und modern zu gestalten, ist das Überwinden tradierter Rollenbilder und die Sicherstellung der gleichberechtigten Teilhabe aller Personen an Funktionen, Verwendungen und Karriereoptionen – unabhängig ihres Geschlechts – kein Selbstzweck, sondern schlichte Notwendigkeit.

IMPRESSUM

Herausgeber

Bundesministerium der Verteidigung

Abteilung Personal

Referat P II 6

Postfach 13 28

53003 Bonn

Stand

April 2024

Gestaltung

BMVg - Referat P II 6

Bildnachweis

Fotos und Grafiken:

BMVg

Weitere Informationen

im Internet unter

www.bmvg.de

www.bundeswehr.de

