



Ausarbeitung

Die Neuausrichtung der Bundeswehr – Ziele, Maßnahmen, Herausforderungen



Die Neuausrichtung der Bundeswehr – Ziele, Maßnahmen, Herausforderungen

Verfasser: [REDACTED]
Aktenzeichen: WD 2 - 3000 - 040/14
Abschluss der Arbeit: 10. April 2014
Fachbereich: WD 2: Auswärtiges, Völkerrecht, wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Verteidigung, Menschenrechte und humanitäre Hilfe
Telefon: [REDACTED]

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	5
2.	Die Ziele der Neuausrichtung der Bundeswehr	6
2.1.	Einsatzorientierung	6
2.2.	Demografiefestigkeit	7
2.3.	Nachhaltige Finanzierung	7
3.	Maßnahmen	8
3.1.	Personelle Maßnahmen	8
3.1.1.	Aussetzung des Grundwehrdienstes	8
3.1.2.	Fortentwicklung des Freiwilligen Wehrdienstes	8
3.1.3.	Erweiterung der Reservistenaufgaben	9
3.1.4.	Reformbegleitgesetz	10
3.1.5.	Agenda Attraktivität – Auftragserfüllung und Wettbewerbsfähigkeit	11
3.2.	Organisationsmaßnahmen	11
3.2.1.	Neuorganisation des Bundesministeriums der Verteidigung	11
3.2.2.	Neuorganisation der Streitkräfte und der Wehrverwaltung	13
3.2.3.	Stationierungskonzept	14
3.3.	Materielle Maßnahmen	15
3.4.	Prozessuale Maßnahmen	16
3.4.1.	Integrierter Planungsprozess	16
3.4.2.	Customer Product Management (novelliert)	17

4.	Herausforderungen	17
4.1.	Fähigkeitsansatz „Breite vor Tiefe“	17
4.2.	Akzeptanz der Neuausrichtung der Bundeswehr in den Streitkräften	18
4.3.	Gesellschaftliche Akzeptanz und Attraktivität der Bundeswehr	19
4.4.	Personelle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr	20
4.4.1.	Vereinbarkeit von Dienst und Familie	21
4.4.1.1.	Bundeswehr	21
4.4.1.2.	US-Streitkräfte	23
4.4.1.3.	Kanadische Streitkräfte	26
4.4.1.4.	Dänische Streitkräfte	27
4.4.1.5.	Schwedische Streitkräfte	28
4.4.1.6.	Finnische Streitkräfte	28
4.4.2.	Die Situation von Frauen in Streitkräften ausgewählter Länder	29
4.4.2.1.	Bundeswehr	29
4.4.2.2.	US-Streitkräfte	31
4.4.2.3.	Kanadische Streitkräfte	32
4.4.2.4.	Britische Streitkräfte	33
4.4.2.5.	Französische Streitkräfte	34
4.4.2.6.	Israelische Streitkräfte	35
4.4.2.7.	Andere Streitkräfte	36
5.	Zusammenfassung	36
	Literatur- und Quellenverzeichnis	38

1. Einleitung

Im Koalitionsvertrag vom 26. Oktober 2009 hatten die damaligen Regierungsparteien vereinbart, dass der Bundesminister der Verteidigung eine Kommission einsetzt, die bis Ende 2010 einen „Vorschlag für Eckpunkte einer neuen Organisationsstruktur der Bundeswehr inklusive der Straffung der Führungs- und Verwaltungsstrukturen“ erarbeitet. Damit wurde die Neuausrichtung der Bundeswehr eingeleitet. Weitgehend abgeschlossen sein sollen die Projekte zur Umsetzung der Neuausrichtung der Bundeswehr bis zum Jahr 2017.

Die Neuausrichtung der Bundeswehr war erforderlich, um den Bundeshaushalt zu konsolidieren, wozu der Verteidigungsetat gemäß Vorgabe des Bundesfinanzministeriums [44. Finanzplan/2011] einen Beitrag von 8,3 Milliarden Euro leisten sollte. Darüber hinaus war die Neuausrichtung der Bundeswehr auch aus sicherheitspolitischen Gründen notwendig: Wegen der gewandelten sicherheitspolitischen Lage waren Personalumfänge und Ausrüstung anzupassen sowie strukturelle Defizite zu beseitigen, die sich in einer zu geringen Anzahl verfügbarer Kräfte für den Einsatz, zu geringem Durchhaltevermögen der Streitkräfte und schwerfälligen Entscheidungsprozessen und Verfahren gezeigt hatten.

Aufgaben, Fähigkeiten und die finanzielle Ausstattung der Bundeswehr sollten daher durch ein Bündel an Einzelmaßnahmen (personelle, materielle, strukturelle, prozessuale) so in Übereinstimmung gebracht werden, dass die Bundeswehr als Armee im Einsatz trotz der Sparvorgaben auch zukünftig im gesamten Einsatzspektrum eingesetzt werden und gleichzeitig bis zu 10.000 Soldaten längerfristig für Einsätze bereitstellen kann.

Diese Ausarbeitung beschreibt zunächst das Ziel der Neuausrichtung der Bundeswehr und erläutert anschließend die eingeleiteten Maßnahmen. Im Mittelpunkt dieser Arbeit stehen die Herausforderungen, die sich aus den eingeleiteten Veränderungen ergeben haben und in Politik und Gesellschaft unterschiedlich bewertet werden. Neben der künftigen Gesamtstärke der Bundeswehr und den getroffenen Standortentscheidungen werden hierbei als besondere Herausforderungen insbesondere die Fragen diskutiert, ob und wie die Akzeptanz der Reform innerhalb der Bundeswehr erhöht, die personelle Einsatzbereitschaft nach Aussetzung der Wehrpflicht sichergestellt, die soziale Verankerung der Bundeswehr in der Gesellschaft ohne Wehrpflicht aufrechterhalten und der Fähigkeitsansatz „Breite vor Tiefe“ (d.h. kein Verzicht auf Fähigkeiten) angesichts der Sparvorgaben nachhaltig gestaltet werden kann.¹

Die personelle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr setzt eine erfolgreiche Personalgewinnung voraus, die stark von der Wahrnehmung der Bundeswehr in der Öffentlichkeit als attraktiver Arbeitgeber abhängt. Zur Attraktivitätssteigerung der Bundeswehr hat Bundesministerin der Verteidigung, Ursula von der Leyen, angekündigt², die Vereinbarkeit von Dienst und Familie zügig voranzutreiben und auch besser sichtbar zu machen sowie die Karrierepfade für Frauen gangbarer zu machen, da die Bundeswehr von der wachsenden Zahl von Frauen in der Truppe profi-

¹ Müller-Seedorf, Wolfgang (2013): Die Neuausrichtung der Bundeswehr. Aktueller Begriff der Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages 25/13 vom 8. August 2013, S. 1f..

² Bundesministerium der Verteidigung (2014a): Ursula von der Leyen: „Wir müssen die Bundeswehr für Frauen noch deutlich attraktiver machen“. http://www.bmvg.de/portal/a/bmvg!/ut/p/c4/NYvBCsIwEET_aDc5Fb0ZiiCIBY-13tI2hJUmW9ZNvfjxJgdn4B3mMfjE2ux3il6Js1_xgeNMx-kDU9ojvLhIXSFRprcGoJwaJ8lwMw5aKOGrFQZxSsLbCy6NINEqgFacDS2d8aaf-z3cL65a2c601_cHbeUTj8_MwQq/ (letzter Zugriff: 12.03.2014).

tieren könne. Zu diesen beiden Themen – Vereinbarkeit von Familie und Dienst sowie die Situation von Frauen in den Streitkräften – vergleicht diese Ausarbeitung abschließend die Lage in der Bundeswehr mit der in Armeen von ausgewählten, besonders gut dokumentierten Partnerstaaten.

2. Die Ziele der Neuausrichtung der Bundeswehr

Der ehemalige Verteidigungsminister Thomas de Maizière fasste am 16. Mai 2013 im Rahmen einer Regierungserklärung die Ziele der Neuausrichtung der Bundeswehr wie folgt zusammen: Die Ziele der Neuausrichtung sind „eine einsatzbereite und leistungsfähige Bundeswehr, die der Politik ein breites Spektrum an Fähigkeiten und Handlungsoptionen bietet, eine Bundeswehr, die sich durch effektive Strukturen und effektive Prozesse auszeichnet, eine Bundeswehr, die nachhaltig finanziert und gut ausgerüstet ist, über eine ausgewogene Personalstruktur verfügt und als Freiwilligenarmee fest in unserer Gesellschaft verankert ist.“³

2.1. Einsatzorientierung

Unter dem Leitgedanken „Vom Einsatz her denken“ zielte der im Oktober 2010 vorgelegte Bericht der vom Bundesminister der Verteidigung eingesetzten Strukturkommission auf eine radikale Erneuerung der Bundeswehr. Der Anspruch müsse sein, mit kompakten, effizienten und zugleich hochqualifizierten Streitkräften maßgeblich zur Erfüllung der sicherheitspolitischen und militärischen Zielvorgaben der NATO und der Europäischen Union beizutragen.⁴

Diesen Anspruch detaillierte der Bundesminister der Verteidigung in den am 27. Mai 2011 erlassenen Verteidigungspolitischen Richtlinien (VPR 2011). Mit diesen hat er das verteidigungspolitische Selbstverständnis Deutschlands beschrieben und es an der veränderten sicherheitspolitischen Lage ausgerichtet. Die VPR 2011 präzisieren die grundlegenden Sicherheitsinteressen Deutschlands, seinen Gestaltungsanspruch sowie seine Verantwortung, insbesondere in der NATO und in der EU eine tragende Rolle in der internationalen Gemeinschaft auszufüllen. Diese Positionsbestimmung erfolgte unter Berücksichtigung der für Deutschland historisch, wirtschaftlich und politisch determinierenden Rahmenbedingungen.

Die veränderte sicherheitspolitische Lage musste unter Beachtung des Anspruchs, der Interessen und der Ziele Deutschlands folgerichtig zu einer Anpassung der Bundeswehr führen. Es ging darum, die Bundeswehr bezüglich ihrer quantitativen Stärke sowie ihres Leistungsvermögens so aufzustellen, dass sie auch künftig effektiv und effizient einen angemessenen und bedeutenden Beitrag für den Umgang mit den sicherheitspolitischen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts leisten kann, d.h. die Anzahl der für den Einsatz verfügbaren Kräfte sollte erhöht, das Durchhaltevermögen in ausgewählten Fähigkeiten gesteigert und zugleich ein breites Fähigkeitsspektrum zur Sicherstellung vielfältiger sicherheitspolitischer Handlungsoptionen erhalten werden.⁵

³ Plenarprotokoll 17/240, S. 30123.

⁴ Bundesministerium der Verteidigung (2013a): Bericht zum Stand der Neuausrichtung der Bundeswehr (Ressortbericht). Berlin, 8. Mai 2013, S. 8.

⁵ BT-Drs. vom 17/9620 vom 9. Mai 2012, S. 3.

2.2. Demografiefestigkeit

Neben der Anpassung der Aufgaben und Fähigkeiten an sich verändernde Rahmenbedingungen ist ein weiteres Ziel der Neuausrichtung der Bundeswehr, die Streitkräftestrukturen demografiefest zu gestalten.⁶ Demografiefest bedeutet hierbei, dass die zu einer Freiwilligenarmee umgebaute Bundeswehr in der Lage sein muss, auch künftig ihren Personalbedarf angesichts des sich gravierend verschärfenden Wettbewerbs um qualifizierten Nachwuchs zu decken.

In diesem Zusammenhang geht es somit darum, das kompetente, den Anforderungen entsprechend gebildete und ausgebildete, leistungsfähige und motivierte Personal zu gewinnen, das von seinem Auftrag überzeugt ist. Denn Qualifikation, Motivation und Berufszufriedenheit sowie die Bereitschaft des Personals, sich persönlich weiterzuentwickeln und Veränderungen als Herausforderungen zu begreifen, bestimmen maßgeblich die Einsatzfähigkeit und Einsatzbereitschaft der Bundeswehr.⁷

2.3. Nachhaltige Finanzierung

Globale Finanz- und europäische Eurokrise führten und führen weiterhin zu Einsparungen und zur Überprüfung aller Ausgaben in den öffentlichen Haushalten. Damit allerdings Auftrag, Aufgaben und Fähigkeiten der Bundeswehr mit den dafür erforderlichen finanziellen Ressourcen im Einklang stehen und im Einklang bleiben können, bedarf es daher, und dies ist das dritte Ziel der Neuausrichtung der Bundeswehr, auch mittelfristig einer nachhaltig gesicherten Finanzierung der Bundeswehr.

Unter nachhaltiger Finanzierung ist dabei zu verstehen, dass Auswirkungen künftiger Lohn- und Gehaltsrunden und die für zusätzliche einsatzbedingte Aufwendungen entstehenden Mehrausgaben nicht zu Lasten eines kontinuierlichen Ausbaus der Fähigkeiten und einer professionellen Ausbildung gehen. Die Verfügbarkeit der geplanten Finanzmittel und die Ausplanung der Bundeswehr innerhalb dieses Rahmens seien, so der Ressortbericht des Bundesministeriums der Verteidigung zum Stand der Neuausrichtung der Bundeswehr vom 8. Mai 2013, die beiden Seiten einer Medaille zur Gewährleistung der Umsetzung der Neuausrichtung der Bundeswehr.⁸

⁶ Vgl. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2012): Personalstruktur der Soldaten. https://www.demografieportal.de/SharedDocs/Handeln/DE/Konzepte/Bund/Personalstruktur_Soldaten.html (letzter Zugriff: 13.03.2014).

⁷ Bundesministerium der Verteidigung (2013b): Konzeption der Bundeswehr, S. 51.

⁸ Bundesministerium der Verteidigung (2013a), Ressortbericht, a.a.O., S. 17.

3. Maßnahmen

3.1. Personelle Maßnahmen

Mit den im Rahmen der Neuausrichtung eingeleiteten personellen Maßnahmen sollte eine Verjüngung, Professionalisierung und Reduzierung des Personals auf 185.000 Soldaten, davon bis zu 15.000 freiwillig Wehrdienstleistende, sowie auf 55.000 zivile Mitarbeiter erreicht werden. Die Einzelmaßnahmen umfassten die Aussetzung des Grundwehrdienstes, die Fortentwicklung des freiwilligen Wehrdienstes sowie die Erweiterung der Reservistenaufgaben. Darüber wurden weitere Maßnahmen eingeleitet, die auf eine über die Jahrgänge ausgewogene Personalstruktur zielten. Hierzu zählte das Reformbegleitgesetz zum sozialverträglichen Abbau lebensälteren Personals sowie Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung.

3.1.1. Aussetzung des Grundwehrdienstes

Zur Erfüllung der aktuellen und künftigen Aufgaben der Bundeswehr werden professionelle Streitkräfte benötigt, die unter schwierigen und anspruchsvollen Bedingungen rasch und wirksam eingesetzt werden können. Die Bundeswehr muss hierzu einerseits reaktionsschnell, multinational und in einem breiten Fähigkeitsspektrum einsetzbar sein, andererseits aber auch über entsprechend ausgebildetes Personal verfügen.

Aus diesem Grund ließ sich bei reduziertem Personalkörper eine Wehrpflichtarmee sicherheitspolitisch nicht mehr begründen: Denn die Ausbildung und Betreuung von Grundwehrdienstleistenden, die ohnehin nicht an Auslandseinsätzen teilnahmen und deren Wehrdienstzeit nur sechs Monate betrug, band Zeit- und Berufssoldaten, die insbesondere für Einsätze oder deren Vorbereitung fehlten. Daher beschloss der Deutsche Bundestag am 24. März 2011 [BT-Drs. 17/5240] die Aussetzung der Wehrpflicht. Diese blieb aber weiter im Grundgesetz und im Wehrpflichtgesetz verankert. Das Gesetz ist am 1. Juli 2011 in Kraft getreten. Einberufungen zum Grundwehrdienst fanden jedoch schon seit Januar 2011 nur noch auf freiwilliger Basis statt.

3.1.2. Fortentwicklung des Freiwilligen Wehrdienstes

Zur Sicherstellung des Personalbedarfs der Streitkräfte wird es auch künftig darauf ankommen, aus dem demographisch begrenzten Potenzial ausreichend viele qualifizierte junge Männer und Frauen zu gewinnen. Aus diesem Grund wurde – für junge Frauen und Männer – ein neuer freiwilliger Wehrdienst von bis zu 23 Monaten eingeführt. Dieser freiwillige Wehrdienst soll zum einen den Mindestbedarf von 5.000 Freiwillig Wehrdienstleistenden (FWDL) sicherstellen. Zum anderen soll aus den bis zu 15.000 FWDL auch längerdienender Nachwuchs gewonnen werden, indem jungen Menschen eine attraktive, fordernde und sinnvolle Tätigkeit geboten wird. Darüber hinaus soll der Freiwillige Wehrdienst weiterhin den Austausch zwischen Gesellschaft und Streitkräften sicherstellen.

Zur Attraktivität des neuen Freiwilligendienstes gibt es widersprüchliche Aussagen. Während „Die Welt“ und andere Medien über „offenbar drastische Nachwuchsprobleme der Bundeswehr“ berichtet haben⁹, führt der Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD aus, dass sich der Freiwillige Wehrdienst bewährt habe und die Freiwilligendienste insgesamt unter Wahrung ihrer hohen Qualität weiterentwickelt werden sollten. Für den Freiwilligen Wehrdienst bedeutet dies, dass die Verpflichtungszeiten überprüft und gegebenenfalls angepasst werden würden.¹⁰

3.1.3. Erweiterung der Reservistenaufgaben

Mit dem Aussetzen der verpflichtenden Einberufung zum Grundwehrdienst im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr hat die Rolle der Reservisten als Bindeglied zwischen Gesellschaft und Streitkräften sowie für einen der jeweiligen Lage angepassten Aufwuchs der Streitkräfte an Bedeutung gewonnen. Dieser veränderten Rolle trägt die am 1. Februar 2012 vom Bundesminister der Verteidigung erlassene neue „Konzeption der Reserve“ (KdR) Rechnung.¹¹

Neben der Rolle der Reserve für die Personalergänzung und -verstärkung sowie neben ihrer Mittlerfunktion für die Bundeswehr in der Gesellschaft sollte die KdR den Heimatschutz als wesentliche Aufgabe der Reserve stärken. Hierzu wurde die Reserve in drei Kategorien gegliedert:

- Die Truppenreserve verstärkt die aktiven Verbände im gesamten Einsatzspektrum. Sie umfasst einzelne Dienstposten und Ergänzungstruppenteile, die bei Bedarf aktiviert werden.
- Die Territoriale Reserve entlastet die aktive Truppe im Heimatschutz. Sie besteht aus den Verbindungskommandos zu den Kreisen und Bezirken in Deutschland, den Stützpunkten für die Zivil-Militärische-Zusammenarbeit (ZMZ) sowie den neuen Regionalen Sicherungs- und Unterstützungskräften.
- Die Allgemeine Reserve umfasst alle nicht beorderten Reservisten und steht für einen möglichen, langfristigen Aufwuchs der Bundeswehr bereit. Sie ist auch Mittler zwischen Bundeswehr und Gesellschaft.

Damit die Bundeswehr künftig über die erforderliche (personelle) Einsatzbereitschaft verfügt und gleichzeitig in der Gesellschaft verankert bleibt, dürfte es mit Bezug auf die Reservisten entscheidend sein, interessierte und geeignete Reservisten sowie qualifizierte Ungediente (z.B. Dolmetscher, Ethnologen, IT-Experten, etc.) für die Bundeswehr zu gewinnen beziehungsweise sie an die Bundeswehr zu binden. Weiterhin sind die Voraussetzungen zu verbessern, um eine breite Akzeptanz bei den Reservisten sowie ihren Arbeitgebern für den Dienst in der Bundeswehr zu erreichen.

⁹ Dewitz, Christina (2013): Armee in der Demokratie, Armee im Einsatz (Teil I). <http://www.bundeswehrjournal.de/2013/armee-in-der-demokratie-armee-im-einsatz-teil-1/#more-2492> (letzter Zugriff: 13.03.2014).

¹⁰ CDU; CSU; SPD (2013): Deutschlands Zukunft gestalten – Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD (18. Wahlperiode). Berlin, 16. Dezember 2013, S. 112 und 177, http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2013/2013-12-17-koalitionsvertrag.pdf;jsessionid=45D9C830CA4242DED4AD8C6EFAC490E5.s4t1?_blob=publicationFile&v=2 (letzter Zugriff: 13.03.2014).

¹¹ Bundesministerium der Verteidigung (2012a): Konzeption der Reserve. S. 5ff. und S. 13ff..

3.1.4. Reformbegleitgesetz

Um im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr die angestrebte Zielstruktur mit einem Personalumfang von bis zu 185.000 Soldatinnen und Soldaten sowie 55.000 Haushaltsstellen für zivile Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erreichen, mussten Instrumente zur sozialverträglichen Verringerung und Verjüngung des Personalbestandes der Bundeswehr bereitgestellt werden.

Hierzu hat der Deutsche Bundestag am 14. Juni 2012 das Gesetz zur Begleitung der Reform der Bundeswehr (Bundeswehrreform-Begleitgesetz – BwRefBegLG)¹² beschlossen. Das BwRefBegLG enthält grundsätzlich bis 2017 befristete Regelungen zur Unterstützung von Soldatinnen und Soldaten beziehungsweise von zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die keine Aufgabe mehr in der neuen Personalstruktur der Bundeswehr finden. Im Gesetz sind nur die Maßnahmen des gesamten Programms enthalten, für die es einen gesetzlichen Regelungsbedarf gab. Andere Maßnahmen, für die keine spezielle gesetzliche Regelung nötig war – wie zum Beispiel die Möglichkeit der Nutzung von Kasernenunterkünften für Pendler, die Verfügbarkeit von Erst- und Weiterverpflichtungsprämien für Mannschaften oder die befristete Wahlmöglichkeit zwischen Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld – waren bereits zuvor umgesetzt worden.

Im Bereich Personalanpassung regelt das BwRefBegLG beispielsweise Folgendes:

- Ausgleichszahlungen für Berufssoldatinnen und Berufssoldaten, deren Dienstverhältnis in das einer Soldatin auf Zeit oder eines Soldaten auf Zeit umgewandelt wird, in Höhe von 10.000 Euro (vor Steuern) pro bereits geleistetem Dienstjahr;
- Ausgliederung von Soldaten ab dem 40. Lebensjahr mit der bis dahin verdienten Versorgung in Verbindung mit einer Ausgleichszahlung in Höhe von 10.000 Euro (vor Steuern) für jedes Jahr, um das die Versetzung in den Ruhestand vor dem Zeitpunkt der regulären Zuruhesetzung liegt;
- Vorruhestandsregelungen für Soldaten ab dem 50. Lebensjahr (Unteroffiziere) und ab dem 52. Lebensjahr (Offiziere);
- Vorruhestandsregelungen für Beamte ab dem 60. Lebensjahr;
- Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen für vorzeitig ausscheidende Berufssoldaten und Beamten bei einer Beschäftigung in der Privatwirtschaft.

Das Gesetz enthält darüber hinaus Instrumente, die eine Personalvermittlung unterstützen, beispielsweise Job-Coaching, Qualifizierungsmaßnahmen oder Möglichkeiten zur Beurlaubung, um einen beruflichen Wechsel vorzubereiten, sowie eine Evaluierungsklausel, die Nachsteuerungen zulässt, falls die Bestandsaufnahme 2014 ergeben sollte, dass Personalanpassungsinstrumente zum Erreichen der Zielgröße nicht ausreichen sollten.¹³

¹² BwRefBegLG vom 21. Juli 2012 BGBl. I S. 1583 (Nr. 35); Geltung ab 26. Juli 2012, abweichend siehe Artikel 18.

¹³ Bundesministerium der Verteidigung (2012b): Bundeswehrreform-Begleitgesetz im Bundestag. http://www.bmvg.de/portal/a/bmvg/!ut/p/c4/NYuxDslwDET_yE7EAGWj6oLE1KFQtrSNlqMmroxTFj6eZOB0esM9HT6xNLmdglPi5FZ84DjTefrAFPcAL85SVoiU6K1eKEe818_iYebktVJ9UioM4pQFNhZdq8kixQA0Brbtcaaf-z3NDTnrTfHQ3dte9xivPwA0_nb0A!!/ (letzter Zugriff: 13.03.2014).

3.1.5. Agenda Attraktivität – Auftragserfüllung und Wettbewerbsfähigkeit

In Ergänzung der im Rahmen der Neuausrichtung bisher eingeleiteten personellen Maßnahmen hat die Bundesministerin der Verteidigung, Ursula von der Leyen, zur Sicherstellung der Demografiefestigkeit der Bundeswehr mit dem sogenannten Steuerungsboard „Agenda Attraktivität – Auftragserfüllung und Wettbewerbsfähigkeit“ ein Gremium eingerichtet, das konkrete und zügig umsetzbare Maßnahmen zur attraktiveren Gestaltung der Bundeswehr entwickeln soll.

Das Steuerungsboard, dem alle Abteilungsleiter des Bundesministeriums der Verteidigung angehören, hat am 24. Februar 2014 unter Leitung des Staatssekretärs Gerd Hoofe seine Arbeit aufgenommen. Seine Aufgabe ist die Entwicklung solcher Maßnahmen, die im Ergebnis dazu beitragen, dass die Bundeswehr als attraktiver und wettbewerbsfähiger Arbeitgeber sowohl bei den Bewerbern als auch bei den Mitarbeitern nachhaltig überzeugen und im gleichen Maße die kontinuierliche Auftragserfüllung gewährleisten kann. Denn Grundlage eines zukunftsfähigen Personalmanagements mit erfolgreicher Personalgewinnung und Personalbindung sei es, das Spannungsfeld zwischen den Anforderungen des Dienstes und den Bedürfnissen des Einzelnen als gemeinsame Aufgabe ausgewogen zu gestalten.¹⁴

3.2. Organisationsmaßnahmen

Die im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr eingeleiteten Organisationsmaßnahmen hatten eine Verschlinkung von Strukturen, eine Reduzierung der Hierarchieebenen und damit eine insgesamt effektivere und effizientere Bundeswehr zum Ziel. Hervorzuheben sind in diesem Zug die Neuorganisation des Bundesministeriums der Verteidigung, die Konzentrierung von Verantwortlichkeiten und Kompetenz in teilweise neu geschaffenen Organisationsbereichen sowie die Reduzierung der Zahl der Standorte.

3.2.1. Neuorganisation des Bundesministeriums der Verteidigung

Die Grundlage für die Neuorganisation des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) stellte der sogenannte „Dresdner Erlass“ vom 21. März 2012 dar¹⁵. Dieser verlieh zum einen dem Generalinspekteur der Bundeswehr (GenInspBw) mehr Befugnisse, der einerseits truppendienstlicher Vorgesetzter aller Soldaten in den Streitkräften wurde und andererseits die Aufgabe der Steuerung der Einsätze übernahm. Gleichzeitig wurden die Inspektoren aus dem BMVg ausgegliedert und – in der Rolle sogenannter „Force Provider“ – an die Spitze ihrer eigenen militärischen Organisationsbereiche gestellt.

¹⁴ Bundesministerium der Verteidigung (2014b): Agenda Attraktivität: Steuerungsboard nimmt Arbeit auf. http://www.bmvg.de/portal/a/bmvg!/ut/p/c4/NYyxDoJAEET_6BaMmmgHITEWNjaC3QGbYyO3R_b2oPHjPQpnkte8ycAbc_tmu5KxSYDtDC91A134zvV-diTRMKBOSxiXMpPQxfeIR44aTGMZkU5S80cQOXvvZiGYIjLpTkZUynVgNYpYgOu8miWRjaSuKJu6KI_t_yu_l1lanx_l4aO71Exbvqx_BlB3n/ (letzter Zugriff: 13.03.2014).

¹⁵ Bundesminister der Verteidigung (2012): Grundsätze für die Spitzengliederung, Unterstellungsverhältnisse und Führungsorganisation im Bundesministerium der Verteidigung und der Bundeswehr vom 21. März 2012 („Dresdner Erlass“).

Mit dieser Maßnahme konnten der Personalkörper des BMVg von 3.000 auf 2.000 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und die Anzahl der Organisationselemente auf neun Abteilungen reduziert werden.¹⁶

Für die Wahrnehmung seiner erweiterten Rolle wurden dem GenInspBw die drei neu geschaffenen ministeriellen Abteilungen „Planung“, „Führung Streitkräfte“ und „Strategie und Einsatz“ unmittelbar zugeordnet. Dabei soll die Abteilung „Strategie und Einsatz“ dem GenInspBw unter anderem bei der Ausgestaltung der Militärpolitik im Rahmen der von der Abteilung „Politik“ konzipierten strategischen Leitlinien zurarbeiten.

Die Abteilungen „Personal“ „Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung“ und „Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen“ geben die fachlichen Vorgaben für die neu aufgestellten Bundesämter für Personalmanagement (BAPersBw), für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung (BAAINBw) bzw. für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen (BAIUDBw).

Die den Einzelplan 14 erstellende Abteilung „Haushalt und Controlling“ vertritt während des Haushaltsaufstellungsprozesses die Positionen des BMVg und ist im parlamentarischen Gesetzgebungsverfahren der Ansprechpartner des Bundesministeriums der Finanzen und des Haushaltsausschusses des Deutschen Bundestages. Zudem unterstützt die Abteilung „Haushalt und Controlling“ in ihrer Controlling-Funktion die Leitung des BMVg bei der strategischen Steuerung sowie bei der kontinuierlichen Validierung, Ergänzung und Anpassung des strategischen Zielsystems der Leitung des BMVg.

Die Abteilung „Recht“ nimmt zentral die juristischen Aufgaben in allen Rechtsgebieten wahr, die im Zusammenhang mit der Sicherheits- und Verteidigungspolitik sowie den Einsätzen der Bundeswehr stehen. Sie bearbeitet alle Angelegenheiten, die von rechtlicher Relevanz für die politische Leitung des BMVg und den Generalinspekteur der Bundeswehr sind.

Gleichzeitig zu ihrer Neuaufstellung wurde in den Abteilungen des BMVg, in den Bundesämtern BAPersBw, BAAINBw und BAIUDBw sowie in anderen zentralen Dienststellen wie bspw. dem Planungsamt der Bundeswehr auf Grundlage des „Dresdner Erlasses“ eine stärkere zivil-militärische Durchmischung des Personals angestrebt. Die stärkere Einbindung zivilen Personals in zuvor militärisch geprägten Stäben sollte die Kontinuität der dortigen Aktivitäten verbessern, denn während die Qualifikation des militärischen Personals durch häufige Verwendungs- und Standortwechsel geprägt war, weisen die zivilen Mitarbeiter mit deutlich längeren Verwendungszeiten auf einem Dienstposten einen hohen Grad an Erfahrung und Spezialisierung auf.¹⁷

¹⁶ Bundesministerium der Verteidigung (2013a), Ressortbericht, a.a.O., S. 50ff..

¹⁷ Bundesministerium der Verteidigung (2012c): Minister unterzeichnet Dresdner Erlass. http://www.bmvg.de/portal/a/bmvg/!ut/p/c4/NYuxDslwDET_yE4GUMVGVQEBkilbGkbRUaNUxmnLHw8ycCd9IZ7OnxiKbuNglNK7BZ84DDR_YfzAGLcAr5SlrBCI6a1eKEfs62f2MCX2WqmeIQqDOE0CaxJdqsKixQDNOBjbtcaaf-y3uV1O977Z7btze8U1xuMPX2WXzw!!/ (letzter Zugriff: 17.03.2014).

3.2.2. Neuorganisation der Streitkräfte und der Wehrverwaltung

Nachdem zunächst das BMVg als erste Dienststelle die neue Zielstruktur eingenommen hatte, wurden im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr auch umfassende Veränderungen in den militärischen und zivilen Organisationsbereichen der Bundeswehr mit dem Ziel vorgenommen, die Führungsorganisation der Bundeswehr insgesamt zu verschlanken, fachliche und organisatorische Verantwortung zusammenzuführen sowie insgesamt den Bundeswehrumfang auf 185.000 Soldaten sowie 55.000 Haushaltsstellen für zivile Beschäftigte zu reduzieren. Einschließlich des Bundesministeriums der Verteidigung und der Kommandobehörden sollten insgesamt 5.000 von 6.400 Organisationseinheiten reorganisiert bzw. neu aufgestellt werden. Besonders signifikante Veränderungen und Neuerungen in den militärischen und zivilen Strukturen sind im Folgenden zusammengefasst:¹⁸

In den Teilstreitkräften wurden jeweils die höheren Kommandobehörden zusammengelegt und als sogenannte Kommandos unter zentraler Führung der jeweiligen Inspektore neu aufgestellt, im Einzelnen das Kommando Heer (KdoH), das Kommando Luftwaffe (KdoLw), das Marinekommando (MarKdo), das Kommando Streitkräftebasis (KdoSKB) und das Kommando Sanitätsdienst der Bundeswehr (SanDstBw). Dabei stellt das KdoSKB mit den sogenannten Fähigkeitskommandos für die Logistik, die Führungsunterstützung, das Militärische Nachrichtenwesen, die ABC-Abwehr¹⁹ und das Feldjägerwesen sowie mit dem Kommando Territoriale Aufgaben (KdoTerAufgBw) eine Besonderheit dar. Für die jeweiligen Aufgabenbereiche sollen diese dem KdoSKB nachgeordneten Kommandos Verantwortung und Kompetenz für die fachliche Leistungserbringung, den Einsatz, die Ausbildung sowie die Weiterentwicklung unter einheitlicher Führung bündeln.

Im Rahmen der Leistungserbringung aus einer Hand wurde in dem neuen Organisationsbereich Personal die Nachwuchsgewinnung, Personalbearbeitung und der Berufsförderungsdienst für den Übergang der militärischen Kräfte in den Zivilberuf sowie die Ausbildung der Wehrverwaltung und Hochschulausbildung zusammengefasst. Vervollständigt wurde dieses Portfolio durch die Übernahme des Sprachendienstes und der in der Bundeswehr verbleibenden Teile der Personalabrechnung. An der Spitze dieses Organisationsbereiches steht als obere Bundesbehörde das der Abteilung „Personal“ des BMVg direkt nachgeordnete Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BPersBw), in dem die Aufgaben des zivilen und militärischen Personalmanagements und der Personalgewinnung sowie von Bildung und Qualifizierung in einer Hand konzentriert wurden. Hierzu wurde die Organisation der Personalgewinnung vollständig neu strukturiert: Die Personalgewinnung erfolgt jetzt in 16 Karrierecentern und 110 Karriereberatungsbüros, die als zentrale Ansprechstellen für Politik, Behörden, Wirtschaft, Bundesagentur für Arbeit sowie Dienststellen der Bundeswehr fungieren. Die Eignungsfeststellung von qualifizierten und motivierten Bewerberinnen und Bewerbern findet in acht dieser 16 Karrierecenter statt. Für den Bildungs- und Qualifizierungsprozess trägt das neue Bildungszentrum der Bundeswehr mit Sitz in Mannheim die Gesamtverantwortung.

¹⁸ Bundesministerium der Verteidigung (2013a), Ressortbericht, a.a.O., S. 26ff..

¹⁹ ABC-Abwehr: Sammelbegriff für Schutz- und Abwehrmaßnahmen gegen die Wirkung von atomaren, biologischen und chemischen Kampfmitteln (ABC-Kampfmitteln).

Mit der Aufstellung des neuen Organisationsbereichs Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung (AIN) wurde die Verantwortung für die Beschaffung und Nutzung der Ausrüstung der Bundeswehr inklusive der IT-Ausstattung an einer Stelle zusammengeführt. In das als obere Bundesbehörde neu aufgestellte Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr (BAAINBw) wurden im Wesentlichen die Aufgaben des Bundesamtes für Wehrtechnik und Beschaffung, des Bundesamtes für Informationsmanagement und Informationstechnik der Bundeswehr sowie die Anteile aus militärischen Dienststellen, denen bisher die Materialverantwortung für die Einsatzreife während der Nutzungsphase oblag, überführt. Die Wehrtechnische Dienststelle für Pionier- und Truppengerät (WTD 51) wurde aufgelöst und deren Aufgaben in die Wehrtechnische Dienststelle für Kraftfahrzeuge und Panzer (WTD 41) integriert.

Der neu aufgestellte Organisationsbereich Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen (IUD) führt die in der Vergangenheit von der Territorialen Wehrverwaltung wahrgenommenen Aufgaben mit deutlich veränderten Verantwortlichkeiten fort. Er ist künftig alleiniger Kompetenzträger für Infrastrukturaufgaben, Facility Management, Gesetzliche Schutzaufgaben, Brandschutz, Verpflegung und Travel Management. Im Bereich Infrastruktur wurden die Bedarfsträgeraufgaben, d.h. die Feststellung und Formulierung des Infrastrukturbedarfes, mit den Aufgaben des Bedarfsdeckers im Bereich IUD in einer bundeswehrgemeinsamen Infrastrukturorganisation zusammengeführt. Durch diesen Zusammenschluss von bisher getrennt agierenden Prozessbeteiligten werden deutliche Rationalisierungs- und Beschleunigungseffekte erhofft. Auch in den Aufgabenfeldern Gesetzliche Schutzaufgaben (Umweltschutz, Arbeitsschutz, Naturschutz und Ökologie), Brandschutz und Verpflegung/ Bewirtschaftete Betreuung wurden in den Organisationsbereichen bisher zersplittert wahrgenommene Aufgaben in der IUD mit dem Ziel zusammengeführt, in effektiveren und effizienteren Strukturen die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr im In- und Ausland auf Basis gesetzlicher Ausnahmeregelungen sicherzustellen und den Schutz der Beschäftigten und der Umwelt zu gewährleisten. Auf der dem BMVg unmittelbar nachgeordneten Ebene wurde das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr (BAIUDBw) als Bundesoberbehörde im Organisationsbereich IUD aufgebaut. Teil des BAIUDBw sind sieben Kompetenzzentren Baumanagement als regionale Schnittstellen zu den Landesbauverwaltungen und den Dienststellen der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben. Dem BAIUDBw sind das Zentrum Brandschutz der Bundeswehr, das neu strukturierte Verpflegungsamt der Bundeswehr und die Bundeswehr-Dienstleistungszentren sowie die Bundeswehrverwaltungsstellen im Ausland und die Einsatzwehrverwaltungsstellen unterstellt. Die bisherigen Wehrbereichsverwaltungen waren zum 30. Juni 2013 aufgelöst worden.

3.2.3. Stationierungskonzept

Im Zusammenhang mit den organisatorischen Veränderungen wurde im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr gleichzeitig eine Entscheidung getroffen, wo und in welchem Umfang die Bundeswehr künftig in Deutschland beheimatet sein sollte. Diese Standortentscheidung sollte sich an den Grundprinzipien Funktionalität, Kosten, Attraktivität und Präsenz in der Fläche orientieren.

Zur Ausdifferenzierung der Grundprinzipien wurden für jeden einzelnen Standort spezifische Indikatoren, die eine Vergleichbarkeit von Standorten ermöglichten und einer sachgerechten Abwägung von Stationierungsalternativen im Rahmen einer umfassenden Betrachtung dienen, erhoben. Dies sind im Einzelnen:

- Eignung der Liegenschaft für die Auftragserfüllung;
- Anbindung an geeignete Ausbildungs- und Übungsmöglichkeiten;
- Verkehrsanbindung des Standortes;
- räumliche Zusammenhänge im Rahmen des Aufgaben- und Übungsverbundes innerhalb und außerhalb der Bundeswehr;
- Betriebskosten der Liegenschaft (Bauunterhaltung, Bewirtschaftung, Bewachung);
- Erfordernis und Kosten von Infrastrukturmaßnahmen;
- bisherige, mittelfristig und langfristig erforderliche Infrastrukturinvestitionen;
- Verfügbarkeit und Vielfalt von Bildungseinrichtungen, öffentlichen Betreuungs-, Freizeit- und Fürsorgeeinrichtungen.

Unmittelbar vor Beginn ihrer Neuausrichtung war die Bundeswehr an 394 Standorten stationiert. Von diesen Standorten waren auf Grundlage vorheriger Stationierungsentscheidungen noch 13 Standorte zu schließen. 58 Kommunen wurden unabhängig vom Fortbestand der dort stationierten Teileinheiten von einer Betrachtung als Standort ausgeklammert, da dort weniger als 15 Dienstposten stationiert waren. Demgegenüber wurden 5 Standorte zusätzlich erfasst, so dass insgesamt 328 Standorte Ausgangslage der Stationierungsentscheidung gewesen waren.

Gem. Stationierungskonzept des damaligen Bundesministers der Verteidigung vom 26. Oktober 2011²⁰ sollten von diesen 328 Standorten 31 geschlossen sowie 33 Standorte auf weniger als 15 Dienstposten verkleinert werden, d.h. diese verloren ihren Status als Standort. Insgesamt sollte die Bundeswehr in Deutschland somit zukünftig an 264 Standorten stationiert sein. Von diesen 264 Standorten sollten weitere 58 Standorte eine signifikante Personalreduzierung um mehr als 50 Prozent des bisherigen Dienstpostenumfanges oder um mehr als 500 Dienstposten erfahren.

3.3. Materielle Maßnahmen

Ziel der Neuausrichtung der Bundeswehr im materiellen Bereich war es, die vorhandene und geplante Ausrüstung der Bundeswehr nach Art und Umfang an das neue Fähigkeitsprofil anzupassen, eine frühestmögliche Wirksamkeit der entsprechenden Maßnahmen im Haushalt zu erreichen und hierdurch planerischen Freiraum zurückzugewinnen.

Hierzu wurden derzeitige Bestände und die Umfänge laufender und geplanter Beschaffungsvorhaben überprüft. Für den Ausrüstungsumfang wurde ein Neuansatz verfolgt, der sich noch stärker an den wahrscheinlichen Einsätzen orientiert. Dabei sollte ein an Zielvorgaben orientierter Ausrüstungsumfang an die Stelle des bisherigen Prinzips der Vollausstattung der Strukturen tre-

²⁰ Bundesministerium der Verteidigung (2011): Die Stationierung der Bundeswehr in Deutschland („Stationierungskonzept“), S. 16f..

ten, d.h. künftig soll nur noch der Umfang beschafft werden, der zur Gewährleistung des priorisierten Fähigkeitsprofils mit den daraus abgeleiteten Kräftedispositiven einschließlich der notwendigen Ausbildung erforderlich ist. Hieraus ergaben sich deutliche Reduzierungen bezüglich der Obergrenzen der strukturelevanten Hauptwaffensysteme der Teilstreitkräfte.²¹

3.4. Prozessuale Maßnahmen

Mit der Neuorganisation der Bundeswehr wurden zahlreiche Aufgaben zwischen und innerhalb der militärischen und zivilen Organisationsbereiche verlagert. Gleichzeitig änderten sich die Schnittstellen in der Zusammenarbeit. Damit dennoch die Prozessabläufe störungsfrei und verzugslos ablaufen konnten, war ein hohes Maß an Transparenz sowie ein gemeinsames Verständnis über die neuen Verantwortlichkeiten und Beziehungen der Zusammenarbeit erforderlich.

Im Rahmen der Neuausrichtung bekamen damit Prozesse, deren Interaktion sowie deren Weiterentwicklung im Rahmen eines ganzheitlichen Prozessmanagements ein größeres Gewicht. Von besonderer Bedeutung waren in diesem Zusammenhang der neue Integrierte Planungsprozess der Bundeswehr (IPP) sowie das novellierte Customer Product Management (CPM [nov.]), der neue Ausrüstungs- und Nutzungsprozess der Bundeswehr.

3.4.1. Integrierter Planungsprozess

Im Rahmen der Verantwortung des Generalinspektors der Bundeswehr für die Gesamtkonzeption der militärischen Verteidigung einschließlich der Planung und der Weiterentwicklung sollte der Integrierte Planungsprozess (IPP) die Bundeswehrplanung, Haushalt und Controlling für die gesamte Bundeswehr so zusammenführen, dass Ziele besser erreicht und Ressourcen effizienter verwendet werden können. Erstmals wurden alle wesentlichen Schritte von einer kontinuierlichen Zukunftsentwicklung über eine Mittelfristplanung, das Fähigkeitsmanagement und die Planungsumsetzung bis hin zur Ressourcenplanung, Haushaltsaufstellung und -ausführung in einem durchgängigen, integrativen Prozess vereint. Der IPP verknüpfte zudem die erforderlichen Maßnahmen zur Anpassung des Handlungs- und Leistungsvermögens der Bundeswehr in einer frühen Phase mit politischen, einschließlich der in NATO und EU vereinbarten Vorgaben und finanziellen Rahmenbedingungen. Damit sollte aus einer ganzheitlichen Perspektive sichergestellt werden, dass sich die Bundeswehr nur auf die machbaren (politisch, finanziell, technologisch) Projekte fokussiert, die dann aber mit hoher Wahrscheinlichkeit realisiert werden können.²²

²¹ Bundesministerium der Verteidigung (2013a), a.a.O., S. 23f..

²² Vgl. Bundesministerium der Verteidigung (2013a), a.a.O., S. 40f..

3.4.2. Customer Product Management (novelliert)

Das mit Wirkung zum 1. Januar 2013 in Kraft gesetzte novellierte Customer Product Management (kurz CPM [nov.])²³ sollte die Voraussetzungen für eine zeit- und kostengerechte Bereitstellung und Nutzung der für die Einsatzfähigkeit der Bundeswehr erforderlichen Ausrüstung schaffen. Dieser neue Ausrüstungs- und Nutzungsprozess umfasst die Verfahren zur Beschaffung materiel-ler Lösungen, zur Beschaffung komplexer Dienstleistungen und zur Beschaffung betriebsbeding-ter Bedarfe (Einkauf Bw). Außerdem regelt er die Ausgestaltung und Umsetzung internationaler Rüstungskoperationen. Klare Verantwortlichkeiten verbunden mit eindeutigen Entscheidungs-kompetenzen und reduzierten Schnittstellen sind dabei wesentliche Prinzipien des CPM (nov.).

4. Herausforderungen

4.1. Fähigkeitsansatz „Breite vor Tiefe“

Der Fähigkeitsansatz „Breite vor Tiefe“ wurde in die konzeptionellen Grundlagendokumente der Neuausrichtung der Bundeswehr als bestimmendes Merkmal künftiger deutscher Streitkräfte auf-genommen, um damit zu unterstreichen, dass Deutschland auch künftig in der Lage sein möchte, für das gesamte sicherheitspolitische Aufgabenspektrum militärische Fähigkeiten bereitstellen zu können.

Allerdings birgt eine fehlende „Tiefe“ die Gefahr einer nur begrenzten Durchhaltefähigkeit. Denn die Regeneration des Einsatzpersonals über alle Verwendungen hinweg dürfte über einen länge-ren Einsatzzeitraum mit mehreren Rotationen ebenso wenig problemfrei zu realisieren sein wie eine alle (Waffen-)Systeme abdeckende Bevorratung von Ersatzteilen und Munition, wie sie für einen längeren Einsatz erforderlich wäre, in dem eine große Bandbreite an in der Bundeswehr abgebildeten Fähigkeiten benötigt wird.²⁴

Neben diesen quantitativen Implikationen kann sich der Fähigkeitsansatz „Breite vor Tiefe“ auch negativ auf die Qualität der Aufgabenerfüllung und damit auf die Einsatzfähigkeit der Bundes-wehr auswirken. Denn wenn bei eingeschränkten Haushaltsmitteln Ausrüstung für das gesamte Fähigkeitsspektrum der Streitkräfte beschafft werden soll, dürfte dies nur dann zu realisieren sein, wenn in ausgewählten Bereichen Einschränkungen hinsichtlich der Leistungsparameter oder anderer Qualitätsmerkmale akzeptiert werden. Diese könnte in gewissen Bereichen zu einer „Mittelmäßigkeit“ führen, die wiederum das Ansehen Deutschlands und der Bundeswehr in NATO und EU, den operativen Erfolg aber insbesondere auch Gesundheit und Leben der Solda-

²³ Bundesministerium der Verteidigung AIN I 1 (2012): Customer Product Management (nov.) (Novellierung des CPM 2010 auf Grundlage der Konzeption des neuen Ausrüstungs- und Nutzungsprozesses) – Verfahrensbestimmungen für die Bedarfsermittlung, Bedarfsdeckung und Nutzung in der Bundeswehr.

²⁴ „Der Ansatz im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr, ‚Breite vor Tiefe‘, untermauert diese vielfach unzu-reichende Durchhaltefähigkeit, ohne sie in einem europäischen Verbund aufzufangen.“

Hartmann, Uwe; von Rosen, Claus; Walther, Christian (2012): Jahrbuch der Inneren Führung 2012 – Der Soldaten-beruf im Spagat zwischen gesellschaftlicher Integration und sui generis - Anforderungen: Gedanken zur Weiterent-wicklung der Inneren Führung. ISBN 978-3-937885-55-1, S. 38.

ten im Einsatz selbst gefährden könnte.²⁵ Deshalb stellt sich zunächst die Frage, ob Deutschland tatsächlich an allen Fähigkeiten festhalten will und soll, auch wenn es sich um äußerst kostenintensive, aber wenig gefragte Fähigkeiten handelt, bzw. wie ein hohes Qualitätsniveau der Ausrüstung aufrechterhalten werden kann.

Um zu verhindern, dass „das breite, aber schon sehr dünne Fähigkeitsband“²⁶ der Bundeswehr zerreißt und Nachteile einer fehlenden Durchhaltefähigkeit und einer mangelnden Qualität der Aufgabenerfüllung hingenommen werden müssen, beteiligt sich Deutschland an bi- und multinationalen Ansätzen zum Fähigkeitsaufbau und -erhalt wie am „Pooling & Sharing“ der EU und an „Smart Defence“ der NATO bzw. ist selbst Initiator des sogenannten Rahmennationenkonzepts.

Im Kern geht es bei diesen Konzepten grundsätzlich darum, durch internationale Kooperationen innerhalb der jeweiligen Organisation die gesamte Breite an Fähigkeiten aufrechtzuerhalten, indem ein oder mehrere Staaten den Partnern eine Fähigkeit oder Ausrüstung zur Verfügung stellen oder eine Aufgabe für andere Länder übernehmen. Da allerdings in der sicherheitspolitischen Diskussion die logische Weiterentwicklung dieser Ansätze in Richtung einer Rollenspezialisierung²⁷ bisher weitgehend ausgeklammert wurde, besteht die Gefahr, dass einige Staaten – angestoßen durch drastische Kürzungen von Kompetenzen in anderen Staaten – nicht nur zur ungewollten Rollenspezialisierung gezwungen werden, sondern damit auch ein unkontrolliertes und unkoordiniertes Abrüsten innerhalb der jeweiligen Organisation beginnt. Dies aber trägt das Risiko, dass auch dort das breite, bisher noch relativ stabile Fähigkeitsband zu reißen droht.²⁸

4.2. Akzeptanz der Neuausrichtung der Bundeswehr in den Streitkräften

Die Neuausrichtung der Bundeswehr hatte für fast alle zivilen und militärischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beträchtliche Auswirkungen, die von einem Unterstellungswechsel der Dienststelle bis hin zu ihrer Auflösung reichten. Diese Veränderungen hatten für zahlreiche Bundeswehrangehörige zur Folge, dass sie sich in ein neues unbekanntes Aufgabengebiet einarbeiten mussten und in vielen Fällen darüber hinaus an einen neuen Dienstort versetzt wurden.

Angesichts der mit den Veränderungen verbundenen persönlichen Belastungen hat daher das Ergebnis einer 2012 vom Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr (SOWI) durchgeführten Studie zur Akzeptanz, zum Kenntnisstand sowie zu den Einstellungen, Erwartungen und Interessen der Führungskräfte der Bundeswehr und der Bundeswehrangehörigen in Bezug auf die

²⁵ „Fähigkeitserhalt nach dem Motto ‚Breite vor Tiefe‘ ist auf Dauer keine Lösung. Dies führt zu Mittelmäßigkeit in der Aufgabenerfüllung.“

SPD Bundestagsfraktion / Arbeitsgruppe Sicherheits- und Verteidigungspolitik (2012): De Maizières „Neuausrichtung“ der Bundeswehr muss dringend nachgesteuert werden. S. 4.

²⁶ Mölling, Christian (2012): Deutsche Verteidigungspolitik. SWP-Aktuell 2012/A 18, März 2012, S. 3.

²⁷ Rollenspezialisierung bedeutet, dass bestimmte Fähigkeiten durch einen Mitgliedstaat oder eine multinationale Struktur sichergestellt werden und die jeweiligen Mitgliedstaaten selbst entweder eine solche Fähigkeit zur Verfügung stellen oder einen finanziellen Beitrag leisten. Sie impliziert auch die Abgabe von Fähigkeiten.

²⁸ Felberbauer, Ernst M.; Pfarr, Dietmar (2013): Pooling & Sharings und Smart Defense – Herausforderungen für Streitkräfte im 21. Jahrhundert. Schriftenreihen der Landesverteidigungsakademie 1/2013, S. 10.

Neuausrichtung der Bundeswehr überrascht:²⁹ Die Studie kam nämlich zu dem Ergebnis, dass beide Zielgruppen die Neuausrichtung als Ganzes mehrheitlich als absolut notwendig erachteten, obwohl sich die Mehrzahl der Befragten keine Vorstellung über die „Vision“ der umfassenden Neuausrichtung der Bundeswehr machen konnten: Gem. dieser Studie konnten fast 90 Prozent des Personals nicht klar erkennen, worauf die Bundeswehr neuausgerichtet wird.

Hinsichtlich einzelner Aspekte der Neuausrichtung der Bundeswehr äußerten sich allerdings beide Zielgruppen deutlich kritischer: Im Ergebnis vertraten 60 Prozent der Befragten die Ansicht, dass durch die Neuausrichtung die Einsatzfähigkeit der Truppe nicht gesteigert werde, 76 Prozent erwarteten keine Verbesserung im Hinblick auf die Durchhaltefähigkeit der Truppe und 83 Prozent glaubten nicht, dass mit den eingeleiteten Veränderungen die Attraktivität des Dienstes erhöht werde.

Dieses Studienergebnis, lässt darauf schließen, dass es zum einen mit Blick auf die Ziele der Neuausrichtung der Bundeswehr zum Zeitpunkt der Befragung an einer geeigneten Reformkommunikation im Rahmen des Veränderungsmanagements gemangelt hat.³⁰ Zum anderen zeigten die Bewertungen zu den Auswirkungen der Neuausrichtung sowohl auf die Einsatz- als auch auf die Durchhaltefähigkeit der Bundeswehr, dass hierzu in der Truppe eine kritische Grundeinstellung vorherrschte. Nur tatsächliche Erfolge in diesen Bereichen werden daher dazu führen, dass die Neuausrichtung der Bundeswehr nicht als „notwendiges Übel“ betrachtet wird, sondern im positiven Sinne Akzeptanz in der Truppe findet. Eine Voraussetzung hierfür sei darüber hinaus, so die Studie, dass die Neuausrichtung der Bundeswehr in der Wahrnehmung der Betroffenen z.B. im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie, Partnerschaft und Dienst und das berufsbedingte Wochenendpendeln „materiell“ unterfüttert werden müsse.³¹

4.3. Gesellschaftliche Akzeptanz und Attraktivität der Bundeswehr

In seinem Vortrag „Zur Lage der Bundeswehr aus ökonomischer Sicht“ stellte Jürgen Schnell, Generalleutnant a.D. und Inhaber des Lehrstuhls für Sicherheits- und Militärökonomie an der Universität der Bundeswehr München, am 3. Juni 2013 heraus, dass nach Aussetzung der Wehrpflicht bei einer Zielgröße von 170.000 Berufssoldaten (BS) und Soldaten auf Zeit (SaZ) sowie von angenommenen 12.500 FWDL mit einer Dienstzeit von 18 Monaten zur Sicherstellung der Regeneration ein jährlicher Einstellungsbedarf von 12.500 BS/SaZ sowie von 9.000 FWDL bestünde. Ausgehend von einer Auswahlquote von „3 : 1“ bei BS/SaZ sowie „2 : 1“ bei FWDL sind pro Jahr 55.000 Bewerbungen erforderlich. Unter der Voraussetzung eines bis dato noch nicht erreichten Frauenanteils von 15 Prozent in den Streitkräften bedeutet dies einen Bedarf an 47.000

²⁹ Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr (2012): Veränderungsmanagement der Bundeswehr – Sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung. Kurzbericht zu den Ergebnissen der Befragungen 2012, S. 21ff..

³⁰ Eine im Juni 2013 durchgeführte Folgebefragung unter Führungskräften der Bundeswehr ergab, dass die im Jahr zuvor festgestellte Negativstimmung sich nicht verändert hat.

Vgl. Naumann, Klaus (2013): „Neuausrichtung“ ohne Regierungskunst. Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ), 63. Jg., 44/2013, S. 54.

³¹ Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr (2012), a.a.O., S. 34.

männlichen Bewerbern, was im Jahr 2020 einem Anteil von 14 Prozent eines männlichen Geburtsjahrgangs entspricht.³²

Ein so hoher Bewerberanteil wird sich nach Schnell nur erreichen lassen, wenn eine breite gesellschaftliche Akzeptanz für die Aufgaben der Streitkräfte vorhanden ist und die Bundeswehr gleichzeitig als attraktiver Arbeitgeber von der Gesellschaft wahrgenommen wird.

Bezüglich des gesellschaftlichen Ansehens der Streitkräfte stellen Armin Wagner und Heiko Biehl fest, dass dieses insgesamt als gut zu bewerten sei.³³ Damit ist eine Voraussetzung für eine hohe Bewerberquote erfüllt. Hinsichtlich der Attraktivität der Bundeswehr kommen Beobachter – angesichts der Lage der Personalgewinnung – zu einem durchaus unterschiedlichen Bild.

Der Bundesministerium der Verteidigung kommt zu dem Ergebnis, dass 2013 beim Offiziersnachwuchs wie in den Vorjahren der Bedarf vollständig, bei neuen SaZ der Bedarf zu 87 Prozent und in der zweiten Jahreshälfte 2013 der Bedarf an 8.600 FWDL in jedem Militärischen Organisationsbereich umfassend gedeckt werden konnte.³⁴ Im Gegensatz dazu steht nach einem Bericht von Spiegel-Online die Bundeswehr vor einem großen Nachwuchsproblem.³⁵

Unabhängig, davon, welche dieser beiden Lagebeurteilungen zur Personalgewinnung zutreffend ist, dürfte das mit der Neuausrichtung formulierte Ziel der Demografiefestigkeit angesichts abnehmender Geburtenjahrgänge nur dann erreicht werden, wenn die gesellschaftliche Akzeptanz der Bundeswehr erhalten bleibt und die Bundeswehr trotz hoher Einsatzbelastung – unterstützt durch eine umfassende Werbestrategie – als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird, der einer verbesserten Vereinbarkeit von Dienst und Familie eine hohe Priorität beimisst und dies durch entsprechende Maßnahmen dokumentiert.

4.4. Personelle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr

Die personelle Einsatzbereitschaft wird also in Zukunft davon abhängen, wie es der Bundeswehr gelingt, sich als attraktiver Arbeitgeber darzustellen. Angesichts der künftigen Herausforderung, genügend Bewerbungen von jungen Männern zu erhalten (vgl. Ziff. 4.3), gewinnt auch das Werben um junge Frauen an Bedeutung. Die Bundeswehr hat sich in diesem Zusammenhang zum

³² Schnell, Jürgen (2013): Zur Lage der Bundeswehr aus ökonomischer Sicht - Die Neuausrichtung der Bundeswehr im Überblick. Präsentation vom 3. Juni 2013, Folie 21. https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0CEQQFjAC&url=https%3A%2F%2Fwww.unibw.de%2Fmiloe%2Fforschung%2Fpublikationen%2Fneuausrichtung-bw.pdf&ei=W10oU_XzHKvovwOS34K4BQ&usg=AFQjCNE5h5GA21w-cVXRqR40K5Y9IUSoA&bvm=bv.62922401,d.bGE (letzter Zugriff: 18.03.2014).

³³ Wagner, Armin; Biehl, Heiko (2013): Bundeswehr und Gesellschaft. Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ), 63. Jg., 44/2013, S. 30.

³⁴ Bundesministerium der Verteidigung (2014c): Die Lage der Personalgewinnung in der Bundeswehr. http://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde/!ut/p/c4/NYS9D4JAEET_0S0XC4UOQjS2xASwMQdscON9kHXxGn-8d4UzyWveDNwh1ZsPrUYoeGNhgHGmaopqigsq85IdrcW3ikiGjA95okMPfT6mwRw8SqagF0pc2UhgTQUWm83OnIyiBcZCt40-Fv_ob3np6_PtVB7aa9PB5lz9A2ngqj!/ (letzter Zugriff: 19.03.2014).

³⁵ o.V. (2013): Wehrdienst: Bundeswehr findet immer weniger Freiwillige. <http://www.spiegel.de/politik/deutschland/freiwilliger-wehrdienst-bundeswehr-droht-nachwuchsmangel-a-917061.html> (letzter Zugriff: 19.03.2014).

Ziel gesetzt, langfristig den Frauenanteil im Truppendienst auf 15 Prozent zu erhöhen, im Sanitätsdienst wird sogar ein Frauenanteil von 50 Prozent angestrebt.³⁶

Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es daher nicht nur grundsätzlicher Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Dienst und Familie, sondern hierbei insbesondere auch der Berücksichtigung der besonderen Situation der Frauen. In diesem Abschnitt wird daher ein Blick in ausgewählte Partnerländer in NATO und EU geworfen und analysiert, wie dort mit diesen Herausforderungen umgegangen wird.

4.4.1. Vereinbarkeit von Dienst und Familie

4.4.1.1. Bundeswehr

Sowohl die jungen Menschen in der Gesellschaft, aus denen sich der Bundeswehrynachwuchs rekrutiert, als auch die Soldatinnen und Soldaten in der Bundeswehr wissen, dass der Dienst in den Streitkräften mit hohen Einsatzbelastungen, vielen dienstlich veranlassten Trennungstagen, einer hohen Versetzungshäufigkeit und einem zunehmenden „Wochenend-Pendeln“ zwischen Wohn- und Dienstort aufgrund der strukturellen und organisatorischen Maßnahmen im Rahmen der Neuausrichtung verbunden ist. Dies sind Faktoren, die die Bundeswehr nicht als attraktiven Arbeitgeber erscheinen lassen. Ein Beleg dafür ist, dass heute 10 Prozent weniger Frauen und Männer als noch 2005 den Soldatenberuf wieder ergreifen würden.³⁷

Es dürfte der Bundeswehr daher ohne gewisse Kompensations- bzw. Attraktivitätsmaßnahmen finanzieller oder organisatorischer Art schwer fallen, junge Menschen für die Bundeswehr zu gewinnen oder Soldatinnen und Soldaten länger an sich zu binden. In der jüngeren Vergangenheit hat die Bundeswehr – auf Grundlage der „Teilkonzeption zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften“ – bereits verschiedene Schritte unternommen, die die Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr erhöhen und Anreize schaffen sollten, (länger) in den Streitkräften zu dienen. Dazu zählen neben flexibleren Arbeitszeiten ein ausgeweitetes Angebot an Telearbeitsplätzen und eine verbesserte Kinder- und Familienbetreuung.³⁸

Eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung am Standort soll sichergestellt werden, indem Betreuungsplätze zur Abdeckung eines zusätzlichen Bedarfs an dienstzeitangepasster Kinderbetreuung in Arbeitsplatznähe zur Verfügung gestellt werden. Hierzu sollen Betriebskindergärten eingerichtet, Belegrechte erworben und Möglichkeiten der Tagespflege angeboten werden.

³⁶ Bundesministerium der Verteidigung (2014d): Normalität: Frauen in der Bundeswehr. http://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde/!ut/p/c4/DcLBDYAgDADAWVyg_ftzC-VDihTSQKqpRdbX3GHAn9IrlVwupY47HqesaUKameFxY_FmxMUZqg3NnSorFKPBGkVjZotp4t225QMCZ4Gb/ (letzter Zugriff: 19.03.2014).

³⁷ Kümmel, Gerhard (2014): Truppenbild ohne Dame? – Eine sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung zum aktuellen Stand der Integration von Frauen in die Bundeswehr. Gutachten 1/2014. Hrsg.: Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften, S. 65. <http://www.mgfa.de/html/einsatzunterstuetzung/downloads/140124studiefrauen2014.pdf?PHPSESSID=3d96c95a45175290986a307391807955> (letzter Zugriff: 25.03.2014).

³⁸ Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung / Demografieportal des Bundes und der Länder (2014): Vereinbarkeit von Beruf/Dienst und Familie im Geschäftsbereich des BMVg. https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Handeln/DE/Konzepte/Bund/Familie_Dienst_BMVg.html (letzter Zugriff: 25.03.2014).

Seit Herbst 2012 informiert das Kinderbetreuungsportal umfänglich über bereitstehende Betreuungseinrichtungen an den Standorten, die unterschiedlichen Betreuungsmöglichkeiten, die Realisierung einer kurzfristigen Betreuung bei Krankheit oder Abwesenheit sowie den Zugriff zu den einschlägigen gesetzlichen Regelungen und Weisungen.

Das Eltern-Kind-Arbeitszimmer soll allen Bundeswehrangehörigen ermöglichen, in besonderen Notsituationen während der Dienstzeit ihre Kinder am Arbeitsplatz zu betreuen. An den verschiedenen Standorten sind über 120 Eltern-Kind-Arbeitszimmer bereits eingerichtet worden, weitere 180 Eltern-Kind-Arbeitszimmer sind geplant.

Die Familienbetreuungsorganisation und das „Netzwerk der Hilfe“ bieten den Bundeswehrangehörigen schon seit mehreren Jahren persönliche Betreuung und praktische Hilfe vor Ort einschließlich ihrer Angehörigen sowie Partner und Partnerinnen während eines Einsatzes und während des Dienstes im Inland.

Die folgende Tabelle enthält eine Übersicht der wesentlichen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst, wie sie im Regierungsentwurf des Verteidigungshaushalts 2014 abgebildet sind:

Kapitel	Art der Aufwendung	Entwurf 2014 in 1.000€
1401	Organisationselement „Beauftragte für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst in der Bundeswehr“	450
	Rahmenvertrag „Serviceleistungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie“	30
1403	Personal in den Familienbetreuungscentren	5.887
	Betreuungskommunikation	3.674
	Familienbetreuungscentren	700
	Erstattung von Kinderbetreuungsausgaben aufgrund Fortbildung	5
	Kinderbetreuungsmaßnahmen/Belegrechte an Kindertageseinrichtungen	1.796
1404	Erstattung von Kinderbetreuungsausgaben aufgrund Fortbildung	16
	Personal in der Kindertagesstätte BMVg	1.100
	Sonstige Ausgaben für die Kindertagesstätte BMVg	100
1401, 1404, 1407	Einrichtung und Betrieb von Telearbeitsplätzen	3.979
1412	Bundeswehreigene Kinderbetreuungseinrichtungen an ausgewählten Standorten	4.921
	Summe	22.658

Tabelle 1: Ausgaben im Einzelplan 14 zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst³⁹

³⁹ Bundesministerium der Verteidigung (2014e): Erläuterungen und Vergleiche zum Regierungsentwurf des Verteidigungshaushalts 2014. März 2014. Anlage 3.

Der mit diesem Ausgabevolumen finanzierbare Ausbau von Teilzeit- und Telearbeitsplätzen sowie der Kinderbetreuung stellt nach Auffassung von Philipp Kraft nur einen Aspekt der Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie und Dienst dar. Kraft vertritt den Standpunkt, dass zur familienfreundlichen Ausgestaltung der Bundeswehr darüber hinaus Vorgesetzte und Führungskräfte für die besonderen Belange der Betroffenen stärker sensibilisiert werden müssten. Außerdem wäre über die Weiterentwicklung der Mitsprachemöglichkeiten, des Gleichstellungsrechts, einer modernen Dienstzeitregelung und von mobilitätsunterstützenden Maßnahmen nachzudenken. Im Wettbewerb um die besten Köpfe werde die Bundeswehr das Nachsehen haben, falls einem familienfreundlichen Dienst nicht ausreichend Rechnung getragen werde.⁴⁰

4.4.1.2. US-Streitkräfte

Das Selbstverständnis der US-Streitkräfte lässt sich an einem Leitspruch der US Army darstellen: „The Strength of our Nation is the Army. The Strength of our Army is our Soldiers. The Strength of our Soldiers is our Families.“⁴¹ Dienen für das Vaterland steht im Mittelpunkt des Diskurses über das Dienen im Allgemeinen. Die weltweite Verteidigung von Freiheit und der Schutz der USA stehen im Vordergrund der moralischen Aspekte des Dienens in den Streitkräften. Entbehren, sei es durch Versetzungen oder Einsätze, werden stets am höheren Ziel des Dienens gemessen. Dieses auch in der Nachwuchswerbung deutlich herausgestellte Selbstverständnis wird von den Familienmitgliedern nicht nur mitgetragen, sondern selbst angenommen. Damit besteht bei den Soldaten und Soldatinnen und ihren Familienangehörigen bereits ohne Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst eine große Bereitschaft, Belastungen und Entbehren zu ertragen. Diese Bereitschaft wird darüber hinaus durch zahlreiche Betreuungs- und Fürsorgemaßnahmen verstärkt, die ausschließlich auf das Militär beschränkt sind. Hierzu zählen:⁴²

- 750 „Child Development Centers“ und 4.400 „Family Child Care Homes“ zur Betreuung von Kindern und Jugendlichen. Im Verantwortungsbereich des amerikanischen Verteidigungsministeriums werden täglich bis zu 200.000 Kinder im Alter von 0 bis 12 Jahren über diese Betreuungseinrichtungen erreicht. Das DoD steht im Austausch mit einzelnen Bundesstaaten, um einheitliche Standards in der Betreuung der Kinder in den Kasernen sowie in den öffentlichen Einrichtungen gewährleisten zu können;
- auf die besonderen Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen von Soldatenfamilien abzielende Programme (z.B. Urlaubsreisen, Outdoor-Aktivitäten, Technik, Sport etc.) für ca. 1,1 Millionen Kinder und Jugendliche;

⁴⁰ Kraft, Philipp (2014): Familienfreundlichkeit ist der Schlüssel. <http://www.bundeswehr-kinderbetreuung.de/C125756F005736BD/CurrentBaseLink/W29F7LRM691KPBWDE> (letzter Zugriff: 26.03.2014).

⁴¹ Army – The Official Blog of the United States Army (2012): Soldiers are the strength of the Army. <http://armylive.dodlive.mil/index.php/2012/05/soldiers-are-the-strength-of-the-army/> (letzter Zugriff: 07.04.2014).

⁴² U.S. Department of Defense (2014): Annual Report to the Congressional Defense Committees on Plans for the Department of Defense for the Support of Military Family Readiness – Fiscal Year 2012. http://www.militaryonesource.mil/12038/MOS/Reports/FY2012_Report_MilitaryFamilyReadinessPrograms.pdf (letzter Zugriff: 04.04.2014).

- die „Department of Defense Education Activity (DoDEA)“⁴³, die mit 195 DoDEA-Schulen über 20 Prozent aller schulpflichtigen Kinder von Angehörigen der US-Streitkräfte (84.000 Schüler und Schülerinnen) eine schulische Ausbildung auf Ebene Grundschule und Sekundarstufe I ermöglicht. Um Schülern sowohl den barrierefreien Wechsel zwischen DoDEA-Schulen und öffentliche Schulen als auch den Wechsel in unterschiedliche Schulsysteme der Bundesstaaten gewährleisten zu können, hat das DoD mit verschiedenen Bundesstaaten Verträge geschlossen, in denen u.a. Fragen der Zugangsberechtigung, Anmeldung, Platzvergabe und die Anerkennung des Schulabschlusses geregelt sind.
- das „Spouse Education and Career Opportunities Program“⁴⁴ (SECO) und das „Military Spouse Employment Partnership Program“⁴⁵ (MSEP) zur Aus- und Weiterbildung der Ehepartner von Angehörigen der Streitkräfte bzw. zur Fortsetzung ihres beruflichen Werdegangs nach einer Versetzung. Neben diesen Maßnahmen werden Ehepartner, die aufgrund eines dienstlich veranlassten Umzuges ihr Beschäftigungsverhältnis aufgeben müssen, finanziell entschädigt;
- die kostenfreie Beratungseinrichtung „Military One Source“ (MOS), die alle Angehörige der Streitkräfte und ihre Familienmitglieder in allen Belangen – außer medizinischer Beratung – in persönlichen und familiären Angelegenheiten (Umzugsfragen, Urlaubsplanung, Betreuung von Kindern oder aber einsatzbezogene Anfragen) unterstützt;
- die kostenfreie medizinische Versorgung aller aktiven Soldaten und Soldatinnen, Teile der Reservekräfte und Pensionäre einschließlich ihrer Familienangehörigen in 56 militärischen Krankenhäusern und Facharztzentren sowie 361 weiteren militärischen Gesundheitseinrichtungen, denen ein Netz von über 470.000 zivilen Gesundheitseinrichtungen angeschlossen ist;^{46 47}
- Beratungseinrichtungen zur Betreuung von Verwundeten, Kranken und Verletzten sowie deren Familien insbesondere während der Transitionsphase zwischen Verwundung/Erkrankung und Wiedereingliederung in den Dienst oder Entlassung als Veteran;⁴⁸
- Dienstleistungen und Beratungsmaßnahmen für 350.000 Familienangehörige, die aufgrund von chronischen gesundheitlichen Problemen sowie körperlichen oder geistigen Einschränkungen/Behinderungen besonderer Unterstützung bedürfen;
- Unterstützungsleistungen für Soldatenfamilien bei dienstlich veranlassten Umzügen, beispielsweise in Form von Begrüßungspaketen, persönlicher Beratung oder finanzieller Unterstützung;⁴⁹

⁴³ Vgl. <http://www.dodea.edu/> (letzter Zugriff: 07.04.2014).

⁴⁴ Vgl. <https://myseco.militaryonesource.mil/Portal/Account/ConsentToMonitor> (letzter Zugriff: 07.04.2014).

⁴⁵ Vgl. <https://msepjobs.militaryonesource.mil/> (letzter Zugriff: 07.04.2014).

⁴⁶ Vgl. <http://www.tricare.mil/> (letzter Zugriff: 07.04.2014).

⁴⁷ Aufgrund gestiegener Kosten im Bereich der Gesundheitsversorgung, werden gegenwärtig Überlegungen angestellt, den Selbstkostenanteil für Pensionäre und deren Familienangehörigen zu erhöhen. Zugleich wird eine Reorganisation des militärischen Gesundheitssystems in Erwägung gezogen.

⁴⁸ Vgl. <http://warriorcare.dodlive.mil/> (letzter Zugriff: 07.04.2014).

⁴⁹ Vgl. <http://www.militaryinstallations.dod.mil/MOS/?p=MI:ENTRY:0> (letzter Zugriff: 07.04.2014).

- Mietzuschuss, der unabhängig davon gewährt wird, ob in dienstlich bereitgestellten Unterkünften in der Kaserne oder in privat gemieteten Häusern außerhalb der Kaserne gewohnt wird;^{50 51}
- kostenfreier Zugang für Soldaten und Soldatinnen und deren Familienangehörigen zu Fitness-Studios, Sporteinrichtungen, Büchereien, Erholungseinrichtungen, Freizeitreisen. Verantwortlich für die Bereitstellung der Programme und Angebote ist die Organisation „Moral, Welfare & Recreation“⁵². Diese ist mit Betreuungsbüros an den Standorten vertreten und wird u.a. aus den Erlösen der Exchanges finanziert (siehe nächste Strichaufzählung);
- vergünstigte Einkaufsmöglichkeiten weltweit für Angehörige der US-Streitkräfte und ihre Familienangehörigen in etwa 250 Supermärkten (sog. „Commissary“) und über 300 Kaufhäusern (sog. „Exchange“). In den Commissaries beträgt die durchschnittliche Ersparnis 30 Prozent gegenüber einem regulären Supermarkt⁵³, in den Exchanges ca. 15 Prozent gegenüber vergleichbaren Kaufhäusern. Die Gewinne der Exchanges fließen in weitere Programme zur Steigerung des Wohlbefindens der Soldaten und ihrer Familien („Moral, Welfare & Recreation“).

Die amerikanischen Streitkräfte bieten ihren militärischen sowie zivilen Beschäftigten in einem umfassenden Ansatz ein großes Paket an Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst an. Stehen auch unmittelbar der Mensch und seine Familienangehörigen im Mittelpunkt der Maßnahmen, so zielen alle Programme auf die uneingeschränkte Einsatzbereitschaft ab. Die Auftrags Erfüllung steht somit im Vordergrund.

Dieses Für- und Vorsorgepaket für die Angehörigen der Streitkräfte sowie deren Familienmitglieder steht im diametralen Gegensatz zum Gesellschaftsmodell der USA. Nach Auskunft des Militärattachéstabes der Deutschen Botschaft in Washington D.C. mehren sich in den USA die kritischen Stimmen zu den umfassenden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst, da die vollumfassende Betreuung zu einer sozialen Inkompatibilität mit der Nicht-Militärischen-Gesellschaft nach Beendigung der aktiven Dienstzeit führen könnte, mit der Konsequenz, dass Soldatinnen und Soldaten nach ihrem Ausscheiden aus den Streitkräften gravierende Anpassungsschwierigkeiten hätten und bei vielen die Gefahr bestünde, dass sie beim Aufbau einer zivilen Existenz scheitern.

Mit jährlichen pro-Kopf-Kosten in Höhe von ca. 92.000 US-Dollar haben sich die Personalkosten für den einzelnen US-Soldaten innerhalb von 10 Jahren fast verdoppelt. Neben einer höheren monatlichen Entlohnung, sind u.a. die Kosten für Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst gestiegen. Im Entwurf des Verteidigungsetats für das Jahr 2015 hat der amerikanische

⁵⁰ Vgl. http://www.militaryonesource.mil/moving?content_id=266825 (letzter Zugriff: 07.04.2014).

⁵¹ Nach Informationen des Militärattachéstabes der Deutschen Botschaft in Washington D.C. wird gegenwärtig eine Reorganisation der Gewährung von Mietzuschüssen diskutiert.

⁵² Vgl. <http://www.militaryonesource.mil/mwr> (letzter Zugriff: 07.04.2014).

⁵³ Das System der Commissaries steht nach Informationen des Militärattachéstabes der Deutschen Botschaft in Washington D.C. in seiner jetzigen Form gegenwärtig auf dem Prüfstand. Der finanzielle Zuschuss des DoD soll um 1 Milliarde US-Dollar auf dann 500 Millionen US-Dollar gekürzt werden. Damit wäre eine Preissteigerung in den Commissaries unvermeidlich.

Verteidigungsminister Chuck Hagel Änderungen auch in diesem Bereich vorgenommen. Fraglich bleibe aber, so der deutsche Militärattachéstab, ob er diese gegenüber den Abgeordneten im Kongress auch durchsetzen könne. Gegenwärtig erfahre er viel Kritik für seine Überlegungen, vor allem von Vertretern der einflussreichen Veteranenverbände.

4.4.1.3. Kanadische Streitkräfte

Vergleichbar zu den USA haben auch die kanadischen Streitkräfte erkannt, wie das Motto „Military Families – Strength behind the Uniform“ verdeutlicht, welche Bedeutung angesichts der besonderen Herausforderungen und Belastungen des militärischen Dienstes die Familienangehörigen von Soldatinnen und Soldaten für die Einsatzfähigkeit der Streitkräfte haben.

Zur Unterstützung der Soldatenfamilien hatten die kanadischen Streitkräfte, die mit Ausnahme des Zweiten Weltkrieges immer eine Freiwilligenarmee gewesen sind, bereits 1991 das „Military Family Services Program“ (MFSP) eingerichtet, dessen Ziel es ist, an allen Standorten mit professionellen Mitarbeitern und Freiwilligen der sogenannten „Canadian Military Family Resource Centres“ (C / MFRCs)

- to help families of CF⁵⁴ members manage the stresses associated with the unique characteristics of the military lifestyle;
- to enhance the quality of life in CF communities by supporting personal, family and community development;
- to foster the active and meaningful participation of CF families – and in particular, civilian spouses of CF members – in the development, delivery and evaluation of military family services;
- to contribute to the operational effectiveness of the CF by strengthening CF families and communities.“⁵⁵

Dieses Programm wurde 2011 um zwei weitere Dienstleistungen ergänzt, die „FamilyForce.ca-Website“⁵⁶ und die „Family Information Line“⁵⁷. Diese neuen Programme sollen bei Umzügen dazu beitragen, Soldatenfamilien besser über ihren neuen Standort zu informieren und ihnen die Integration in ihr neues Umfeld zu erleichtern. Angesichts der zahlreichen, dienstlich veranlassenen Umzügen sei es wichtig, dass den Soldatenfamilien Wege aufgezeigt werden, wie sie sich mit ihrer neuen Umgebung vertraut machen und herausfinden können, welche Dienstleistungen, Angebote und Ressourcen ihnen dort zur Verfügung stehen.⁵⁸

⁵⁴ CF: Canadian Forces – kanadische Streitkräfte.

⁵⁵ Director Military Family Services (2004): Military Family Services Program – Parameters for Practice, S. 9. https://www.cfmws.com/en/AboutUs/MFS/ResourcesMFRCs/Documents/Publications/parameters_e_CB_edits.pdf (letzter Zugriff: 07.04.2014).

⁵⁶ Vgl. www.familyforce.ca/splash.aspx (letzter Zugriff: 07.04.2014).

⁵⁷ Vgl. www.familyforce.ca/sites/FIL/EN/Pages/default.aspx (letzter Zugriff: 07.04.2014).

⁵⁸ o.V. (2014): National Defence and the Canadian Armed Forces: Backgrounder – Women in the Armed Forces. <http://www.forces.gc.ca/en/news/article.page?doc=women-in-the-canadian-armed-forces/hie8w7rm> (letzter Zugriff: 07.04.2014).

4.4.1.4. Dänische Streitkräfte

Die dänischen Streitkräfte haben zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst eingeführt. Neben Regelungen zum Mutterschutz, zur Elternzeit und zu Krankheitsfällen leiblicher oder adoptierter Kinder umfassen sie insbesondere die Einführung eines Bewerbungsverfahrens als Voraussetzung für Versetzungen, eine Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie Verbesserungen bei der Kinderbetreuung.

Um die Anzahl an Versetzungen zu reduzieren, führten die dänischen Streitkräfte Anfang 2012 ein Bewerbungsverfahren für höherwertige Dienstposten oberhalb der Ebene Major ein. Vor dem Hintergrund, dass ein Soldat oder eine Soldatin mit Familie weniger bereit sein dürften, sich freiwillig auf einen weit entfernten Dienstposten zu bewerben, wenn familiäre Gründe einen Umzug ausschließen, soll mit diesem Bewerbungsverfahren der Freiwilligkeit bei Versetzungen eine höhere Bedeutung beigemessen werden. Nur wenn für solche Dienstposten keine (qualifizierten) Bewerbungen eingehen, wird das Instrument der Personalsteuerung in herkömmlicher Weise (Auswahl und Versetzung durch die Personalführung) weiter angewendet.

Gemäß individueller Absprachen mit den Vorgesetzten, die zur besseren Individualisierung der Arbeitsverhältnisse eine gesonderte Ausbildung erhalten, besteht für Soldatinnen und Soldaten die Möglichkeit zur Einrichtung eines Vollzeit- bzw. Teilzeithomearbeitsplatzes. Darüber hinaus sieht das am 30. November 2012 unterzeichnete Koalitionsabkommen „Defence Agreement 2013-2017“⁵⁹ eine Modularisierung der Ausbildung vor, so dass Laufbahnlehrgänge (Offizier- bzw. Generalstabslehrgang) ohne permanente Präsenzpflcht realisiert werden können. Die Modularisierung soll eine erwachsenengerechte und familienfreundliche, aber insbesondere auch eine kostengünstigere Aus- und Weiterbildung von Soldatinnen und Soldaten ermöglichen.

Zur Sicherstellung der Kinderbetreuung können dänische Soldatinnen und Soldaten grundsätzlich auf eine sehr flexible und umfassende Betreuung durch die flächendeckend im Land vorhandenen Kindertagesstätten zurückgreifen. Darüber hinaus werden die Einheitsführer verstärkt angehalten, mit den Untergebenen individuelle Absprachen über flexible Arbeitszeiten zu treffen, damit den Bedürfnissen des Familienlebens und moderner Familienformen genügend Rechnung getragen wird. Auf Wünsche von Soldaten, aus familiären Gründen nicht in einen Auslandseinsatz entsandt zu werden, soll, soweit möglich, Rücksicht genommen werden.

Massive Einsparungen im dänischen Verteidigungshaushalt, wie sie mit dem „Defence Agreement 2013-2017“ beschlossen wurden, werden sich nach Einschätzung des Militärattachés an der deutschen Botschaft in Kopenhagen signifikant auf einige der im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Dienst eingeleiteten Maßnahmen auswirken. Die in diesem Zusammenhang im Mai 2013 begonnene „Human Resources (HR) Transformation“ dürfte zur Folge haben, dass nicht mehr das Individuum im Fokus der Personalführung steht, sondern strukturelle und organisatorische Aspekte übergeordnete Priorität genießen. Allerdings soll sich aus der mit der

⁵⁹ Forsvarsministeriet (2012): Danish Defence Agreement 2013-2017. Übereinkommen der dänischen Koalitionsregierung (Sozialdemokraten, Sozialliberale Partei und Sozialistische Volkspartei) und des „Venstre“ (Liberale Partei), der Dänischen Volkspartei, der Liberalen Allianz und der Konservativen vom 30. November 2012. <http://www.fmn.dk/eng/allabout/Documents/TheDanishDefenceAgreement2013-2017english-version.pdf> (letzter Zugriff: 07.04.2014).

HR Transformation ebenfalls angestrebten Dezentralisierung der Personalführung für militärischen Vorgesetzte und deren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen künftig eine stärkere Gestaltungsmöglichkeit der individuellen Karriereplanung im Sinne der jeweiligen Familien ergeben.

4.4.1.5. Schwedische Streitkräfte

Die schwedischen Streitkräfte unternehmen ebenfalls vielseitige Anstrengungen, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Hierzu zählen auch zahlreiche Schritte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst.

Das „Swedish Armed Forces Policy document on equal opportunities and equality 2012-2014“ vom 16. März 2012 führt dazu aus, dass die Streitkräfte „improve conditions for women and men to combine work with family life and parental leave, and parents are not hindered in the development of their salary, skills or career. The Swedish Armed Forces facilitate and provide technological tools in order to make telecommuting possible, where reasonable. Parental leave benefits for Government employees and parents' allowance supplements are benefits regulated by agreements.“⁶⁰

Darüber hinaus haben die schwedischen Streitkräfte – vergleichbar zur Familienbetreuungsorganisation der Bundeswehr – in den Einheiten Ansprechstellen geschaffen, an die sich die Familienangehörigen mit ihren Problemen wenden können, insbesondere bei langfristigen einsatzbedingten Abwesenheiten von Soldaten und Soldatinnen. Als weitere Ansprechstellen dienen die Einrichtungen der „Swedish Soldiers' Home Association and Invidzonen“, die Soldaten und ihre Familienangehörigen in beruflichen und privaten Angelegenheiten kostenfrei beraten und unterstützen.⁶¹

4.4.1.6. Finnische Streitkräfte

Die finnischen Streitkräfte fördern nach Auskunft des finnischen Generalstabs die Vereinbarkeit von Familie und Dienst durch eine auf Rücksichtnahme fußende Führungskultur und eine familienfreundliche Personalpolitik. So ist die Teilnahme an Auslandseinsätzen, die für manche Familien ein großes Problem darstellen kann, stets freiwillig. Als weitere Beispiele, die die Familienfreundlichkeit in den finnischen Streitkräften belegen, nennt der Generalstab die auch Vätern zustehende Möglichkeit, flexibel Urlaub aus familiären Gründen (Elternzeit, Erziehungsurlaub) zu nehmen. Darüber hinaus ermöglichen flexible Arbeitszeiten, Erziehungsurlaub und Urlaub im Falle der Erkrankung des Kindes, dass familiären Belangen Rechnung getragen wird.

Die in den finnischen Streitkräften geltenden Gleitzeitregelungen erlauben es den Soldaten und Soldatinnen, für geleistete Überstunden bis zu zehn freie Tage pro Jahr oder, soweit gewünscht, eine finanzielle Abgeltung in Anspruch zu nehmen. Darüber hinaus kann auch das Urlaubsgeld

⁶⁰ Försvarmakten Headquarters (2012): The Swedish Armed Forces Policy document equal opportunities and equality 2012-2014. S 5.

⁶¹ Vgl. <http://www.forsvarsmakten.se/en/about/support-for-relatives-and-families/> (letzter Zugriff: 08.04.2014).

-
- „• Die männlichen Soldaten glauben stärker, dass Frauen dem harten Leben im Feld nicht gewachsen sind. 2005 taten dies 28 Prozent, 34 Prozent im Jahr 2011.
- 52 Prozent, vorher 44 Prozent, der männlichen Soldaten glauben, dass Frauen körperlich anspruchsvollen Funktionen nicht gewachsen seien.
 - Der Prozentsatz der Männer, die einen Verlust an militärischer Kampfkraft infolge der Integration von Frauen wahrnehmen, ist von 33 auf 36 Prozent gestiegen.
 - Dass sich die Bundeswehr infolge der Integration zum Schlechteren entwickelt hat, glauben nun 57 statt vorher 52 Prozent.
 - Die Meinung, man könne mit Frauen gut zusammenarbeiten, wird nun von 77 Prozent im Vergleich zu 83 Prozent in 2005 vertreten.
 - Die Skepsis der Männer gegenüber Frauen in Vorgesetztenfunktionen ist gewachsen. 2005 hielten 15 Prozent der Männer Frauen für Vorgesetztenfunktionen für ungeeignet, 22 Prozent in 2011.
 - Das Gerechtigkeitsempfinden der männlichen Soldaten ist noch stärker sensibilisiert als dies vorher der Fall war. Dass Frauen zu positiv bewertet werden, glauben nun 51 statt vorher 39 Prozent; bessere Karrierechancen werden ihnen von 62 Prozent statt vorher 53 Prozent attestiert; dass von Frauen weniger erwartet wird, glauben nun 49 statt vorher 45 Prozent; und 33 Prozent statt vorher 15 Prozent sehen Frauen durch militärische Vorgesetzte besser behandelt.
 - Dass die Integration noch großer Anstrengungen bedarf, glauben 48 Prozent in 2011; in 2005 taten dies lediglich 22 Prozent der Männer.“⁶⁵

Die Studie des ZMSBw hat darüber hinaus Daten zur sexuellen Belästigung in der Bundeswehr erhoben und kommt hierbei zum Ergebnis, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein ähnliches Problem wie in der zivilen Gesellschaft darstelle und die Anzahl entsprechender Vorfälle sogar unter der für zivile Berufszweige läge. Dennoch bestünde im militärischen Umfeld eine besondere Gefährdung durch sexuelle Belästigung, weil „military settings may be prone to increased sexual aggression toward women“. So läge die Wahrscheinlichkeit, sexuell belästigt zu werden, in den US-Streitkräften neueren Studien zufolge sogar drei und vier Mal höher als in der Zivilbevölkerung.⁶⁶ Der Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages stellt in seinem Jahresbericht 2013 zwar fest, dass es solche Zahlen in der Bundeswehr nicht gebe und die Zahl an Eingaben von Soldatinnen und Soldaten aufgrund sexueller Belästigungen nach wie vor gering sei. Dennoch sei nicht auszuschließen, dass darüber hinaus eine hohe Dunkelziffer bestünde.⁶⁷

Der Bericht des Wehrbeauftragten thematisiert im Zusammenhang mit dem Dienst von Frauen in der Bundeswehr nicht nur das Problem sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, sondern er kritisiert insbesondere das Bild, das Soldaten von ihren weiblichen Kameraden hätten, sowie die geringere Möglichkeit von Frauen, sich für höherwertige Dienstposten zu bewähren: Wie die Studie des ZMSBw, kritisiert auch der Wehrbeauftragte die in der Bundeswehr weit verbreitete Auffas-

⁶⁵ Kümmel, Gerhard (2014), a.a.O., S. 5f.

⁶⁶ Ebenda, S. 57.

⁶⁷ Deutscher Bundestag (2014), S. 39.

sung, Frauen seien körperlich anspruchsvollen Funktionen nicht gewachsen. Zum anderen bemängelt er, dass Frauen nicht die gleiche Gelegenheit wie ihre männlichen Kameraden erhielten, sich auf Dienstposten zu bewähren, die Führungsverantwortung beinhalten und die weitere Förderung in höhere Positionen ermöglichen. Darüber hinaus beklagten Soldatinnen häufig, so der Wehrbeauftragte, Diskriminierungen und abfällige Äußerungen im Zusammenhang mit Schwanger- und Mutterschaft. Alle diese Faktoren tragen nicht dazu bei, dass die Bundeswehr von Frauen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird.⁶⁸

4.4.2.2. US-Streitkräfte

Der "Women's Armed Services Integration Act" vom 12. Juni 1948 stellt den Ausgangspunkt für den Dienst von Frauen in den amerikanischen Streitkräften dar. Zuvor war es, mit Ausnahme der Kriege, nur Krankenschwestern erlaubt, in den Streitkräften zu dienen. Seit 1973, als die USA die den Schritt von einer Wehrpflicht zu einer Freiwilligenarmee machten, ist der Anteil von Frauen in den Streitkräften signifikant gestiegen: bei den Unteroffizieren und Mannschaften von 2 auf 14 Prozent, bei den Offizieren von 4 auf 16 Prozent. Während die Anzahl der Dienstposten zwischen 1973 und 2010 um 738.000 sank, ist die Zahl der Soldatinnen von 42.000 auf 167.000 gestiegen.

Bemerkenswert ist, dass der Anteil farbiger Frauen in den Streitkräften mit 31 Prozent deutlich über dem Anteil farbiger Männer liegt, der nur 16 Prozent beträgt.⁶⁹ Dies könnte mehrere Ursachen haben, beispielsweise, dass farbige Frauen auf dem zivilen Arbeitsmarkt weniger Aussicht auf einen Arbeitsplatz haben, dort geringer bezahlt werden, weniger Aufstiegsmöglichkeiten sehen oder im zivilen Berufsalltag (stärker als in den Streitkräften) diskriminiert werden. Umgekehrt bedeutet dies, dass der Dienst in den amerikanischen Streitkräften für weiße Frauen nur begrenzt attraktiv ist. Attraktiv bleibt für Frauen insbesondere eine Offizierslaufbahn: während 15 Prozent aller Soldaten Offiziersdienstposten bekleiden, sind es bei den Soldatinnen sogar 17 Prozent. Hinsichtlich der Attraktivität der Streitkräfte ist weiter festzustellen, dass im Vergleich zu verheirateten Männern (58 Prozent) ein deutlich geringerer Anteil verheirateter Frauen (46 Prozent) in den Streitkräften dient.⁷⁰ Hierfür könnten die Ursachen darin liegen, dass die Streitkräfte für Frauen, die bereits verheiratet sind oder eine Familie zu gründen beabsichtigen, kein familienfreundliches Umfeld bieten und daher nicht attraktiv sind, dass Soldatinnen die Streitkräfte verlassen, sobald sie eine Familie gründen wollen, oder dass Soldatinnen aufgrund ihres Berufes geringere Chancen als ihre männlichen Kameraden haben, eine/n Ehepartner/in im zivilen Bereich zu finden. Für die dritte These spricht, dass 48 Prozent aller Soldatinnen einen Partner, der ebenfalls Soldat ist, heiraten.⁷¹

In Bezug auf gleichberechtigte Aufstiegsmöglichkeiten von Soldatinnen haben die amerikanischen Streitkräfte schrittweise Fortschritte gemacht. Bereits 1990 hatte der Kongress Einschränkungen für Frauen aufgehoben, in Kampfflugzeugen oder auf Kriegsschiffen zu dienen.

⁶⁸ Ebenda, S. 37.

⁶⁹ Patten, Eileen; Parker, Kim (2011): Women in the U.S. Military: Growing Share, Distinctive Profile. <http://www.pewsocialtrends.org/2011/12/22/women-in-the-u-s-military-growing-share-distinctive-profile/> (letzter Zugriff: 25.03.2014).

⁷⁰ Ebenda.

⁷¹ Ebenda.

2010 erlaubte die Marineführung Frauen darüber hinaus, auch auf U-Booten eingesetzt zu werden. Gemäß Ankündigung des Pentagon vom 23. Januar 2013 sollte jetzt auch die sogenannte „Direct Ground Combat Definition and Assignment Rule“ von 1994 aufgehoben werden, nach der Frauen nicht zu solchen Einheiten des Heeres und der U.S. Marine Corps unterhalb der Brigadeebene versetzt werden konnten, deren primäre Aufgabe der Kampf am Boden ist.⁷² Dies hieße, dass den Frauen 230.000 neue Jobs offenstünden.⁷³

Das Pentagon hat allerdings den Teilstreitkräften bis zum 1. Januar 2016 Zeit eingeräumt, diese Direktive zu implementieren, aber auch Dienstposten festzulegen, die Frauen weiterhin nicht besetzen dürfen.⁷⁴ Während bei der Bundeswehr Frauen – die erforderlichen geistigen und körperlichen Qualifikationen vorausgesetzt – alle Dienstposten offen stehen, dürfte der zögerliche Abbau solcher Schranken in den USA Einbußen hinsichtlich der Attraktivität des Dienstes bedeuten.

Attraktivitätseinbußen dürfte der Dienst in den amerikanischen Streitkräfte auch angesichts des signifikanten Anstiegs sexueller Belästigungen und Übergriffe in der Truppe innerhalb eines Jahres von knapp 3.400 auf 5.000 erfahren.⁷⁵

4.4.2.3. Kanadische Streitkräfte

Die Führung der kanadischen Streitkräfte hatte Ende der 1980er Jahre erkannt, dass die Öffnung der Streitkräfte für Frauen ein Anwachsen des Rekrutierungspools um 100 Prozent bedeuten würde, und öffnete daher den Frauen bis zum Jahr 2000 schrittweise den Zugang zu allen Dienstposten.

In den kanadischen Streitkräften dienen gegenwärtig etwa 10.000 Frauen. 18,7 Prozent der kanadischen Luftwaffenangehörigen, 18,4 Prozent der Marineangehörigen und 12,4 Prozent der Heeresangehörigen sind Frauen. Allerdings beträgt der Frauenanteil in den Kampfverbänden nur 2,4 Prozent. Der im November 2010 überarbeitete „Employment Equity Plan“ der kanadischen Streitkräfte sieht vor, langfristig in allen Bereichen einen Frauenanteil von 25,1 Prozent zu erreichen.⁷⁶ Unter Berücksichtigung, dass kanadischen Frauen die Streitkräfte erst seit 1989 offen stehen, zeigt ein Frauenanteil von 8 Prozent bei den Dienstgraden oberhalb der Oberstleutnant-Ebene,⁷⁷ dass es hinsichtlich die Aufstiegsmöglichkeiten kanadischer Soldatinnen keine Einschränkungen gibt.

⁷² Raphael, Alexandra (2013): Women in the U.S. military and combat roles: Research roundup. <http://journalistsresource.org/studies/society/gender-society/women-military-research-roundup> (letzter Zugriff: 25.03.2014).

⁷³ Fischer, Sebastian; Sperber, Sandra (2014): US-Armee: Frauen an die Front. Multimediareportage. Spiegel-Online vom 1. April 2014. <http://www.spiegel.de/politik/ausland/us-armee-obama-will-frauen-in-kampfeinsatz-schicken-a-958709.html> (letzter Zugriff: 01.04.2014).

⁷⁴ Cloud, David S. (2013): Barriers remain for women seeking military combat roles. Los Angeles Times vom 21. November 2013. <http://articles.latimes.com/2013/nov/21/nation/la-na-women-combat-20131121> (letzter Zugriff: 25.03.2014).

⁷⁵ Deutscher Bundestag (2014), S. 39.

⁷⁶ o.V. (2014): National Defence and the Canadian Armed Forces, a.a.O..

⁷⁷ Lorincz, Tamara (2013): Violence against Women in the Canadian Armed Forces. Hrsg.: Canadian Voice of Women for Peace, März 2013. <http://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CC4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.vowpeace.org%2Fwp-content%2Fuploads%2F2013%2F03%2FCanadas->

Um Vielfalt und Integration zu fördern, haben die kanadischen Streitkräfte Ziele zur Repräsentation von Frauen in allen Bereichen definiert und überwachen die Fortschritte bei der Verwirklichung dieser Ziele. Allerdings haben die kanadischen Streitkräfte auch erkannt, dass viele dieser Ziele, wie ein Frauenanteil von übergreifend 25,1 Prozent, nur langfristig zu erreichen sind. Das unmittelbare Ziel sei daher, Fortschritte bei der Umsetzung des sogenannten „Employment Equity Act“ zu erreichen und zu kommunizieren.⁷⁸

Allerdings besteht auch in den kanadischen Streitkräften das Phänomen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, obwohl das Verteidigungsministerium Weisungen zu diesem Problem erlassen hat und Programme initiiert hat, das Bewusstsein in den Streitkräften für diese Problematik zu schärfen. Der kanadische Ombudsmann für Verbrechenopfer geht sogar von ähnlich hohen Zahlen sexueller Belästigung wie in den amerikanischen Streitkräften aus.⁷⁹

4.4.2.4. Britische Streitkräfte

Die britischen Streitkräfte, deren Frauenanteil in den zurückliegenden Jahren in allen Teilstreitkräften kontinuierlich gestiegen ist, stehen mit Ausnahme solcher Dienstposten, deren „primary duty is to close with and kill the enemy“⁸⁰, Frauen in großer Breite offen. So konnten bereits 2006 Frauen in der Marine 73 Prozent der vorhandenen Dienstposten, im Heer 70 Prozent und in der Luftwaffe 96 Prozent besetzen.⁸¹

Während der Anteil weiblicher Offiziere 1980 noch 4,8 Prozent und 1990 5,9 Prozent betrug, erhöhte sich dieser Wert bis zum 1. Juli 2013 auf 12,6 Prozent. Gleichzeitig stieg der Frauenanteil in den anderen Dienstgraden von 5 Prozent über 5,6 Prozent auf 9,2 Prozent. Die Anteil weiblicher Offiziere war am 1. Juli 2013 in der Royal Air Force (RAF) mit 16,4 Prozent am höchsten, in der British Army (BA) betrug er 11,9 und in Royal Navy (RN) 9,9 Prozent. Die Vergleichszahlen für die anderen Dienstgrade betragen 13,2 (RAF), 8,0 (BA) bzw. 8,8 Prozent (RN).⁸²

Da die Streitkräfte ein Spiegelbild der Gesellschaft seien, ist es Ziel der politischen und militärischen Führung, einen ähnlich hohen Frauenanteil in den Streitkräften zu erreichen, wie die britische Gesellschaft ihn aufweist (51 Prozent).⁸³ Um dieses Ziel langfristig erreichen zu können,

[Invisible-War-Fact-Sheet.pdf&ei=gpxU4vxEoKktAaGuoHwDw&usg=AFQjCNH3pPMK4eY3sS9INaOGesaHE15oMw&bvm=by.63587204.d.Yms](#) (letzter Zugriff: 25.03.2014).

⁷⁸ o.V. (2014): National Defence and the Canadian Armed Forces, a.a.O..

⁷⁹ Lorincz, Tamara (2013), a.a.O..

⁸⁰ Mooney, Bel (2012): The hand that rocks the cradle pulls the trigger. Daily Mail Online vom 29. März 2012. <http://www.dailymail.co.uk/home/books/article-2122336/The-hand-rocks-cradle-pulls-trigger-WOMEN-IN-WAR-FROM-HOME-FRONT-TO-FRONT-LINE-EDITED-BY-CELIA-LEE-AND-PAUL-EDWARD-STRONG.html> (letzter Zugriff: 26.03.2014).

⁸¹ Rutherford, Sarah; Schneider, Robin; Walmsley, Alexis (2006): Agreement on Preventing and Dealing Effectively with Sexual Harassment: Quantitative and Qualitative Research into Sexual Harassment in the Armed forces. Hrsg.: Ministry of Defence/Equal Opportunities Commission, S. 65.

⁸² Bermin, Gavin; Rutherford, Tom (2013): Defence personnel statistics. Herausgegeben am 19. September 2013 von der Social and General Statistics Section der House of Commons Library als Drs. SN/SG/02183, S. 10.

⁸³ Jung, Hans (2008): Can the Canadian Forces Reflect Canadian Society? <http://www.journal.forces.gc.ca/vo8/no3/jung-eng.asp> (letzter Zugriff: 26.03.2014).

bedarf es allerdings starker Veränderungen innerhalb der Streitkräfte, in denen sexuelle Belästigungen weiterhin ein großes Problem darstellten. Das Ergebnis einer 2006 in den Streitkräften durchgeführten Befragung war, dass 41,2 Prozent „believe that there is a problem with sexual harassment in [their] service.“⁸⁴

4.4.2.5. Französische Streitkräfte

Zehn Jahre nach der zum 1. Januar 2003 erfolgten Umstellung auf eine reine Freiwilligenarmee haben die französischen Streitkräfte den größten Frauenanteil unter den Freiwilligenarmeen der westlichen Welt. So hat sich die Zahl der Frauen in den französischen Streitkräften von 1998 bis 2007 in etwa verdoppelt. Seit Kurzem nimmt der Frauenanteil allerdings wieder leicht ab, weil der Personalkörper in der Logistik reduziert wird, die seit jeher besonders stark feminisiert ist. Dennoch stellen die französischen Soldatinnen heute immer noch über 15 Prozent des Gesamtumfangs der Armee.

Seit 1972 die Gleichberechtigung von Frauen in das Militärstatut aufgenommen wurde, sind die zuvor vorhandenen Beschäftigungsbarrieren weitgehend verschwunden: mit Ausnahme von U-Booten und speziellen zur Aufruhrbekämpfung aufgestellten Gendarmerie-Einheiten können französische Soldatinnen heute in allen Einheiten dienen. Obwohl es ihnen möglich ist, sogar in der Infanterie zu dienen, wird dieses Angebot nicht angenommen. In diesen Kampfseinheiten beträgt der Frauenanteil nur 1,7 Prozent.⁸⁵

Eine noch stärkere Rolle der Frauen in den Streitkräften verhinderte der Umstand, dass sie lange zögerten und sich erst jetzt verstärkt für höhere Ausbildungsgänge einschreiben bzw. für höhere Posten bewerben. Dies hat sich besonders auf die Führungspositionen ausgewirkt, so dass nur etwa 15 Frauen einen hohen Offiziersdienstgrad bekleiden.⁸⁶

Genaue aktuelle Zahlen zu Fällen sexueller Belästigung in den französischen Streitkräften liegen gegenwärtig nicht vor. Der französische Verteidigungsminister Jean-Yves Le Drian erwartet in Kürze das Ergebnis einer Untersuchung zu sexuellen Belästigungen und Übergriffen im Militär. Er hatte diese Untersuchung in Auftrag gegeben, nachdem zwei Journalisten das Buch „La Guerre Invisible“ veröffentlicht hatten, das 40 Fälle sexueller Gewalt in den französischen Streitkräften offenbart. Zehn Fälle sexueller Belästigungen, Übergriffe und Vergewaltigungen in den französischen Streitkräften werden gegenwärtig untersucht. Seit Juni 2013 wurden drei französische Soldaten einer Sexualstraftat überführt.⁸⁷ Diese Zahlen zeigen, dass auch in den französischen Streitkräften sexuelle Belästigung und Übergriffe nach wie vor ein ernstzunehmendes Problem darstellen.

⁸⁴ Rutherford, Sarah; Schneider, Robin; Walmsley, Alexis (2006), a.a.O., S. 66.

⁸⁵ Mulrine, Anna (2013): 8 Other Nations that Send Women to Combat – As it prepares to send women into combat, the U.S. is studying foreign militaries. <http://news.nationalgeographic.com/news/2013/13/130125-women-combat-world-australia-israel-canada-norway/> (letzter Zugriff: 26.03.2014).

⁸⁶ Französische Botschaft in Berlin (2012): Frauen in den französischen Streitkräften. <http://www.ambafrance-de.org/Frauen-in-den-franzosischen> (letzter Zugriff: 26.03.2014).

⁸⁷ Richards, Paul J. (2014): One in five French women sexually harassed at work. RFI vom 8. März 2014. <http://www.english.rfi.fr/france/20140308-one-five-french-women-sexually-harassed-work> (letzter Zugriff: 26.03.2014).

4.4.2.6. Israelische Streitkräfte

Mit Blick auf die Integration und den Status von Frauen heben sich die israelischen Streitkräfte (IDF – Israel Defence Forces) von anderen Streitkräften ab, weil dort Frauen auch als Wehrpflichtige dienen. Weibliche Wehrpflichtige nehmen hier ein breites Spektrum an Aufgaben wahr, beispielsweise als Radarbediener, an Bildschirmarbeitsplätzen, als Fluglotsen oder Fahrlehrer für militärisches Gerät sowie im Grenzschutz. Obwohl Israel die Wehrpflicht eingeführt hat und Frauen und Männer Seite an Seite dienen, weisen die Regelungen für Soldatinnen und Soldaten signifikante Unterschiede auf bzw. existieren spezielle Regelungen für Frauen:

Beispielsweise sind verheiratete Frauen, schwangere Frauen, Mütter und religiöse Frauen vom Wehrdienst befreit. Dies, die unterschiedliche Dauer der Wehrpflicht (2 Jahre für Frauen, 3 Jahre für Männer) sowie die Tatsache, dass aus dem Dienst ausscheidende Soldatinnen nicht zum Dienst als Reservistinnen aufgerufen werden, während alle Männer der aktiven Reserve angehören, führt zu einer Unterrepräsentation von Frauen auf allen Ebenen: der Grenzschutz weist einen Frauenanteil von 19 Prozent, die Luftwaffe von 31 Prozent und die Marine von 34 Prozent auf. Während 88 Prozent der militärischen Berufe für Frauen offen sind, besetzen Frauen nur 69 Prozent der zugänglichen militärischen Dienstposten. 20 Prozent der Berufssoldaten, 25 Prozent der Führungskräfte und 34 Prozent aller IDF-Soldaten sind weiblich. Die überwiegende Mehrheit der Frauen in der israelischen Armee dienen in den sogenannten Jugend- und Bildungs-Korps sowie in den mit Verwaltungsaufgaben betrauten Adjutanten-Korps, die einen Frauenanteil von über 80 Prozent aufweisen. Dies verdeutlicht, dass der Dienst in den israelischen Streitkräften „die Frauen auf traditionelle Rollen verweist und ihnen nicht den Status der Verteidigerin der Nation einräumt“⁸⁸.

Auch in Kampfeinheiten, in denen Frauen zunehmend extra für sie entwickelte Dienstposten bekleiden, sind nach Auffassung von Orlee Hauser⁸⁹ keine Gleichberechtigung und Gleichbehandlung von Mann und Frau feststellbar: Die Übernahme von Aufgaben in Kampfeinheiten durch Soldatinnen, wie z.B. im Artillerie-Korps, in der leichten Infanterie, bei den Pionieren und in der Aufklärungstruppe⁹⁰, hätte eher symbolischen Charakter, denn weiterhin könnten viele Dienstposten in Kampfeinheiten nur von männlichen Soldaten besetzt werden. Die meisten der neu definierten, geschlechterübergreifenden Verwendungsmöglichkeiten seien weniger prestigeträchtig und stellten keine typisch militärischen Dienstposten dar.

Aber nicht nur die bestehenden Regelungen der IDF verhindern eine vollständige Integration der Frauen in die Streitkräfte, sondern auch die nach wie vor vorhandene Mentalität bei den männli-

⁸⁸ Levy, Edna (2003): Die paradoxe Geschlechterpolitik der israelischen Armee. S. 53. In: Seifert, Ruth; Eifler, Christine (2003): Gender und Militär – Internationale Erfahrungen mit Frauen und Männern in Streitkräften. Hrsg.: Heinrich-Böll-Stiftung, S. 52-73.

⁸⁹ Hauser, Orlee (2011): „We Rule the Base Because We’re Few“: „Lone Girls“ in Israel’s Military. *Journal of Contemporary Ethnography*, August 2011, S. 623-651. <http://jce.sagepub.com/cgi/reprint/40/6/623> (letzter Zugriff: 26.03.2014).

⁹⁰ Die 2006 gegründete „Nachshol“-Aufklärungseinheit ist die einzige aus ausschließlich Soldatinnen bestehende Kampfeinheit weltweit.

Vgl.: Sydow, Christoph (2014): Soldatinnen in Israel: Die Pflicht der Kriegerinnen. Spiegel-Online vom 7. Februar 2014. <http://www.spiegel.de/politik/ausland/soldatinnen-in-der-israelischen-armee-bildband-von-simon-akstinat-a-951531.html> (letzter Zugriff: 26.03.2014).

chen Kameraden: Obwohl „women often exhibit "superior skills" in discipline, motivation, and shooting abilities, [they] yet still face prejudicial treatment stemming from „a perceived threat to the historical male combat identity““. ⁹¹

Darüber hinaus besteht auch in der Gesellschaft kein uneingeschränkter Konsens zur Integration von Frauen in die Streitkräfte: „Besonders ultraorthodoxe Gruppen rufen dazu auf, die Aufnahme von Frauen zu reduzieren oder ganz zu stoppen. Strengreligiöse Soldaten haben sich in den vergangenen Jahren mehrfach geweigert, militärische Veranstaltungen zu besuchen, auf denen weibliche Soldaten singen.“ ⁹²

Wie bei allen anderen Streitkräfte stehen auch die IDF vor der Herausforderung, sich mit dem Problem sexueller Belästigungen in den Streitkräften auseinanderzusetzen. Denn die Zahl der Soldatinnen, die Opfer von sexuellem Missbrauch werden, ist – im Gegensatz zu den meisten anderen westlichen Streitkräften – in den vergangenen Jahren gestiegen. Im Jahr 2013 hatte jede achte Armeeangehörige entsprechende Vorfälle gemeldet.

4.4.2.7. Andere Streitkräfte

Befunde zu sexueller Belästigung liegen vereinzelt auch zu Streitkräften anderer NATO-Partner vor. So ergab beispielsweise eine Umfrage unter Soldatinnen der belgischen Streitkräfte aus dem Jahr 1998, dass 35 Prozent der Frauen mit pornografischem Material konfrontiert wurden. Weitere 28 Prozent sprachen von offenen sexuellen Angeboten und 39 Prozent von unerwünschten Berührungen. 5 Prozent fühlten sich sexuellen Erpressungen ausgesetzt, und 3 Prozent gaben an, man habe sexuelle Gewalt gegen sie angewandt. Für die niederländischen Streitkräfte kommt eine neuere Untersuchung auf der Basis einer schriftlichen Befragung von 3.800 Soldatinnen und Soldaten zu dem Ergebnis, dass rund 4 Prozent der Frauen sexuelle Gewalt erfahren haben. ⁹³

5. Zusammenfassung

Die Neuausrichtung der Bundeswehr ist die organisatorische Antwort auf die sicherheitspolitischen Herausforderungen der Zukunft und die finanzpolitischen Zwänge der Gegenwart. Um die mit der Neuausrichtung der Bundeswehr verfolgten Ziele, im Einzelnen die Einsatzorientierung, die Demografiefestigkeit und eine nachhaltige Finanzierung zu erreichen, wurden und werden in der Bundeswehr zahlreiche Veränderungen in den Bereichen Personal, Organisation, Material und Prozesse vorgenommen. Diese Maßnahmen, über die diese Ausarbeitung einen Überblick vermittelt hat, stellen die Bundeswehr vor verschiedenartige Herausforderungen.

Eine wesentliche Herausforderung stellt dabei die durchhaltefähige Bereitstellung militärischer Fähigkeiten über das ganze Aufgabenspektrum („Breite vor Tiefe“) dar, ohne dass dabei künftig signifikante qualitative Defizite in einzelnen Fähigkeiten hingenommen werden müssen. Eine

⁹¹ Mulrine, Anna (2013), a.a.O..

⁹² Sydow, Christoph (2014), a.a.O..

⁹³ Kümmel, Gerhard (2014), a.a.O., S. 59.

andere Herausforderung betrifft die künftige personelle Einsatzfähigkeit der Bundeswehr. Diese Ausarbeitung hat dargestellt, dass diese im Wesentlichen davon abhängen wird, ob es gelingt, genügend qualifiziertes Personal für die Streitkräfte zu gewinnen und in den Streitkräften zu halten. Eine Voraussetzung hierfür wird sein, dass die Bundeswehr von Außen und Innen als attraktiver Arbeitgeber für Frauen und Männer wahrgenommen wird. Ein Faktor, der maßgeblich dazu beitragen kann, ist die Vereinbarkeit von Familie und Dienst. Einen weiteren Faktor stellen die gleichberechtigte Integration von Frauen in die Streitkräfte und der respektvolle Umgang mit Soldatinnen im dienstlichen Alltag dar, denn Frauen, auf die zur Deckung des Personalbedarfs künftig nicht mehr verzichtet werden kann, werden nur bereit sein, sich für den Soldatenberuf entscheiden, wenn entsprechende Rahmenbedingungen bestehen.

Diesen beiden Aspekten – Vereinbarkeit von Familie und Dienst sowie Frauen in den Streitkräften – hat diese Ausarbeitung einen breiten Raum gewidmet. Sie hat die Situation in der Bundeswehr mit der in Streitkräften anderer Länder verglichen und ist dabei zu dem Ergebnis gekommen, dass in allen untersuchten Streitkräften der Vereinbarkeit von Familie und Dienst eine hohe Bedeutung beigemessen wird. Die in anderen Ländern ergriffenen Maßnahmen gehen dabei über die bisher in der Bundeswehr bestehenden Regelungen teilweise hinaus. Eine Umsetzung solcher Maßnahmen in der Bundeswehr dürfte aber nur dann möglich sein, wenn das Entstehen einer Sub-Gesellschaft, wie die amerikanischen Streitkräfte in den USA eine darstellen, ausgeschlossen und eine nachhaltige Finanzierung gesichert werden kann. Diese scheint in einigen der untersuchten Länder gegenwärtig gefährdet, so dass dort populäre Programme (bspw. die Commissaries der US-Streitkräfte) möglicherweise eingeschränkt werden müssen, mit den entsprechenden Konsequenzen für die Attraktivität der jeweiligen Streitkräfte als Arbeitgeber.

Zudem hat diese Ausarbeitung dargestellt, dass in allen untersuchten Streitkräften die Gleichstellung von Frauen mit Nachdruck verfolgt wird, weil die politische und militärische Führung in den betreffenden Ländern die Notwendigkeit erkannt hat, dass Streitkräfte als Spiegelbild der Gesellschaft wahrgenommen und Frauen für den Soldatenberuf gewonnen werden sollten. Die Gleichstellung von Frauen ist eine wesentliche Voraussetzung hierfür. Die sich kontinuierlich verbessernde Integration von Frauen wird unter anderem daran deutlich, dass Soldatinnen in allen Armeen inzwischen nahezu alle Dienstposten offen stehen und für sie zunehmend bessere Aufstiegsmöglichkeiten bestehen. Dennoch stellen bezüglich der Gender-Frage alle betrachteten Streitkräfte bei weitem noch kein Abbild ihrer jeweiligen Gesellschaft dar. Denn es bestehen weiterhin Integrationshemmnisse, deren Ursachen vor allem im tradierten Rollenverständnis innerhalb des Militärs zu suchen sind. Dieses ist in den israelischen Streitkräften trotz Wehrpflicht für Frauen und Männer am stärksten ausgeprägt. Darüber hinaus bleibt in allen untersuchten Armeen die sexuelle Belästigung von Frauen ein ernstzunehmendes Thema, wobei hierbei die Zahl derartiger Straftaten in den meisten Armeen deutlich über der Zahl der in Deutschland registrierten Fälle liegt.



Literatur- und Quellenverzeichnis

Army – The Official Blog of the United States Army (2012): Soldiers are the strength of the Army. <http://armylive.dodlive.mil/index.php/2012/05/soldiers-are-the-strength-of-the-army/> (letzter Zugriff: 07.04.2014).

Bermin, Gavin; Rutherford, Tom (2013): Defence personnel statistics. Herausgegeben am 19. September 2013 von der Social and General Statistics Section der House of Commons Library als Drs. SN/SG/02183.

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2012): Personalstruktur der Soldaten. https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Handeln/DE/Konzepte/Bund/Personalstruktur_Soldaten.html (letzter Zugriff: 13.03.2014).

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung / Demografieportal des Bundes und der Länder (2014): Vereinbarkeit von Beruf/Dienst und Familie im Geschäftsbereich des BMVg. https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Handeln/DE/Konzepte/Bund/Familie_Dienst_BMVg.html (letzter Zugriff: 25.03.2014).

Bundesminister der Verteidigung (2012): Grundsätze für die Spitzengliederung, Unterstellungsverhältnisse und Führungsorganisation im Bundesministerium der Verteidigung und der Bundeswehr vom 21. März 2012 („Dresdner Erlass“).

Bundesministerium der Verteidigung (2011): Die Stationierung der Bundeswehr in Deutschland („Stationierungskonzept“).

Bundesministerium der Verteidigung (2012a): Konzeption der Reserve.

Bundesministerium der Verteidigung (2012b): Bundeswehrreform-Begleitgesetz im Bundestag. http://www.bmvg.de/portal/a/bmvg!/ut/p/c4/NYuxDsIwDET_yE7EAGWj6oLE1KFQtrSNIqMmroxTFj6eZOBOesM9HT6xNLmdglPi5FZ84DjTefrAFPcAL85SVoiU6K1eKEe818_iYebktVJ9UioM4pQFNhZdq8kixQAtoBrbtcaaf-z3NDTNrTfHQ3dte9xivPwA0_nb0A!!/ (letzter Zugriff: 13.03.2014).

Bundesministerium der Verteidigung (2012c): Minister unterzeichnet Dresdner Erlass. http://www.bmvg.de/portal/a/bmvg!/ut/p/c4/NYuxDsIwDET_yE4GUMVGVQbEBkilbGkbRUaNUxmnLHw8ycCd9IZ7OnxiKbuNglNK7BZ84DDRYfzAGLcAr5SlrBCJ6a1eKEfs62f2MCX2WqmelQqDOE0CaxJdqskixQDNOBjbtcaaf-y3uV1O977Z7btze8U1xuMPX2WXzw!!/ (letzter Zugriff: 17.03.2014).

Bundesministerium der Verteidigung AIN I 1 (2012): Customer Product Management (nov.) (Novellierung des CPM 2010 auf Grundlage der Konzeption des neuen Ausrüstungs- und Nutzungsprozesses) – Verfahrensbestimmungen für die Bedarfsermittlung, Bedarfsdeckung und Nutzung in der Bundeswehr.

Bundesministerium der Verteidigung (2013a): Bericht zum Stand der Neuausrichtung der Bundeswehr (Ressortbericht). Berlin, 8. Mai 2013.

Bundesministerium der Verteidigung (2013b): Konzeption der Bundeswehr.

Bundesministerium der Verteidigung (2014a): Ursula von der Leyen: „Wir müssen die Bundeswehr für Frauen noch deutlich attraktiver machen“. http://www.bmvg.de/portal/a/bmvg!/ut/p/c4/NYvBCslwEET_aDc5Fb0ZiiCIBy-13tI2hJUmw9ZNVfjxJgdn4B3mMfjE2ux3il6Js1_xgeNMx-kDU9ojvLhIXSFRprcGoZJwaJ8lwMw5aKOGGrFOZxSsLbCy6NlNEqgFacDS2d8aaf-z3cL65a2c601cHbeUTj8_MwQq/ (letzter Zugriff: 12.03.2014).

Bundesministerium der Verteidigung (2014b): Agenda Attraktivität: Steuerungsboard nimmt Arbeit auf. http://www.bmvg.de/portal/a/bmvg!/ut/p/c4/NYyxDoJAEET_6BaMmmgHITEWNjaC3QGbyY03R_b2oPHjPQpnkte8ycAbctmu5KxSYDtDC91A134zvV-diTRMKBOSxiXMpPOxfeIR44aTGMZkU5S80cQOXvvZiGYIjLpTkZUynVgNYpYgOu8miWRjaISuKJu6KIt_yu_l1lanx_l4aO71Exbqx_BlB3n/ (letzter Zugriff: 13.03.2014).

Bundesministerium der Verteidigung (2014c): Die Lage der Personalgewinnung in der Bundeswehr. http://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde!/ut/p/c4/NYs9D4JAEET_0S0XC4UOQjS2xA5wMQdscON9kHXxGn-8d4UzyWveDNwh1ZsPrUYoeGNhgHGmaopqigsq85ldrcW3ikiGjA95okMPfT6mwRw8SqagF0pc2UhgTQUWm83OnIyiBcZCt40-Fv_ob3np6_PtVB7aa9PB5lz9A2ngqjI! (letzter Zugriff: 19.03.2014).

Bundesministerium der Verteidigung (2014d): Normalität: Frauen in der Bundeswehr. http://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde!/ut/p/c4/DcLBDYAgDADAWVyg_ftzC-VDihTSQKqpRdbX3GHAn9IrlVwupY47HqesaUKameFxy_FmxMUZqg3NnSorFKPBGkVjZotp4t225QMCZ4Gb/ (letzter Zugriff: 19.03.2014).

Bundesministerium der Verteidigung (2014e): Erläuterungen und Vergleiche zum Regierungsentwurf des Verteidigungshaushalts 2014. März 2014

CDU, CSU, SPD (2013): Deutschlands Zukunft gestalten – Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD (18. Wahlperiode). Berlin, 16. Dezember 2013, S. 112 und 177, <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Anlagen/2013/2013-12-17-koalitionsvertrag.pdf;jsessionid=45D9C830CA4242DED4AD8C6EFAC490E5.s4t1?blob=publicationFile&v=2> (letzter Zugriff: 13.03.2014).

Cloud, David S. (2013): Barriers remain for women seeking military combat roles. Los Angeles Times vom 21. November 2013. <http://articles.latimes.com/2013/nov/21/nation/la-na-women-combat-20131121> (letzter Zugriff: 25.03.2014).

Deutscher Bundestag (2012): Bundeswehr – Einsatzarmee im Wandel. Große Anfrage der Fraktion der SPD. BT-Drs. 17/9620 vom 9. Mai 2012.

Deutscher Bundestag (2013): Neuausrichtung der Bundeswehr – Stand und Perspektiven. Regierungserklärung und Aussprache. BT-PlPr. 17/240 vom 16. Mai 2013, S. 30122C - 30144D. <http://dip21.bundestag.btg/dip21/btp/17/17240.pdf#P.30122> (letzter Zugriff: 03.04.2014).

Deutscher Bundestag (2014): Unterrichtung durch den Wehrbeauftragten – Jahresbericht 2013 (55. Bericht). BT-Drs. 18/300. http://www.bmvg.de/resource/resource/MzEzNTM4MmUzMzMyMmUzMTM1MzMyZTM2MzEzMDMwMzAzMDMwMzAzMDY4NzE3YTMwNjE3NTc4N2EyMDIwMjAyMDIw/JB_2013_-_Endfassung_1800300_PDF_A_1b.pdf (letzter Zugriff: 25.03.2014).

Dewitz, Christina (2013): Armee in der Demokratie, Armee im Einsatz (Teil I). <http://www.bundeswehr-journal.de/2013/armee-in-der-demokratie-armee-im-einsatz-teil-1/#more-2492> (letzter Zugriff: 13.03.2014).

Director Military Family Services (2004): Military Family Services Program – Parameters for Practice. https://www.cfmws.com/en/AboutUs/MFS/ResourcesMFRCs/Documents/Publications/parameters_e_CB_edits.pdf (letzter Zugriff: 07.04.2014).

Felberbauer, Ernst M.; Pfarr, Dietmar (2013): Pooling & Sharings und Smart Defense – Herausforderungen für Streitkräfte im 21. Jahrhundert. Schriftenreihe der Landesverteidigungsakademie 1/2013.

Fischer, Sebastian; Sperber, Sandra (2014): US-Armee: Frauen an die Front. Multimediareportage. Spiegel-Online vom 1. April 2014. <http://www.spiegel.de/politik/ausland/us-armee-obama-will-frauen-in-kampfeinsaetze-schicken-a-958709.html> (letzter Zugriff: 01.04.2014).

Försvarsmakten Headquarters (2012): The Swedish Armed Forces Policy document equal opportunities and equality 2012-2014.

Forsvarsministeriet (2012): Danish Defence Agreement 2013-2017. Übereinkommen der dänischen Koalitionsregierung (Sozialdemokraten, Sozialliberale Partei und Sozialistische Volkspartei) und des „Venstre“ (Liberale Partei), der Dänischen Volkspartei, der Liberalen Allianz und der Konservativen vom 30. November 2012. <http://www.fmn.dk/eng/allabout/Documents/TheDanishDefenceAgreement2013-2017english-version.pdf> (letzter Zugriff: 07.04.2014).

Französische Botschaft in Berlin (2012): Frauen in den französischen Streitkräften. <http://www.ambafrance-de.org/Frauen-in-den-franzosischen> (letzter Zugriff: 26.03.2014).

Hartmann, Uwe; von Rosen, Claus; Walther, Christian (2012): Jahrbuch der Inneren Führung 2012 – Der Soldatenberuf im Spagat zwischen gesellschaftlicher Integration und sui generis - Anforderungen: Gedanken zur Weiterentwicklung der Inneren Führung. ISBN 978-3-937885-55-1.

Hauser, Orlee (2011): „We Rule the Base Because We’re Few“: „Lone Girls“ in Israel’s Military. Journal of Contemporary Ethnography, August 2011, S. 623-651. <http://jce.sagepub.com/cgi/reprint/40/6/623> (letzter Zugriff: 26.03.2014).

Jung, Hans (2008): Can the Canadian Forces Reflect Canadian Society? <http://www.journal.forces.gc.ca/vo8/no3/jung-eng.asp> (letzter Zugriff: 26.03.2014).

Kraft, Philipp (2014): Familienfreundlichkeit ist der Schlüssel. <http://www.bundeswehr-kinderbetreuung.de/C125756F005736BD/CurrentBaseLink/W29F7LRM691KPBWDE> (letzter Zugriff: 26.03.2014).

Kümmel, Gerhard (2014): Truppenbild ohne Dame? – Eine sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung zum aktuellen Stand der Integration von Frauen in die Bundeswehr. Gutachten 1/2014. Hrsg.: Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften, S. 65. <http://www.mgfa.de/html/einsatzunterstuetzung/downloads/140124studiefrauen2014.pdf?PHPSESSID=3d96c95a45175290986a307391807955> (letzter Zugriff: 25.03.2014).

Levy, Edna (2003): Die paradoxe Geschlechterpolitik der israelischen Armee. In: Seifert, Ruth; Eifler, Christine (2003): Gender und Militär – Internationale Erfahrungen mit Frauen und Männern in Streitkräften. Hrsg.: Heinrich-Böll-Stiftung, S. 52-73.

Lorincz, Tamara (2013): Violence against Women in the Canadian Armed Forces. Hrsg.: Canadian Voice of Women for Peace, März 2013. <http://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CC4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fvowpeace.org%2Fwp-content%2Fuploads%2F2013%2F03%2FCanadas-Invisible-War-Fact-Sheet.pdf&ei=gpxU4vxEOkktAaGuoHwDw&usg=AFQjCNH3pPMK4eY3sS9INaOGesaHE15oMw&bvm=bv.63587204.d.Yms> (letzter Zugriff: 25.03.2014).

Mölling, Christian (2012): Deutsche Verteidigungspolitik. SWP-Aktuell 2012/A 18, März 2012.

Mooney, Bel (2012): The hand that rocks the cradle pulls the trigger. Daily Mail Online vom 29. März 2012. <http://www.dailymail.co.uk/home/books/article-2122336/The-hand-rocks-cradle-pulls-trigger-WOMEN-IN-WAR-FROM-HOME-FRONT-TO-FRONT-LINE-EDITED-BY-CELIA-LEE-AND-PAUL-EDWARD-STRONG.html> (letzter Zugriff: 26.03.2014).

Müller-Seedorf, Wolfgang (2013): Die Neuausrichtung der Bundeswehr. Aktueller Begriff der Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages 25/13 vom 8. August 2013. http://www.bundestag.de/dokumente/analysen/2013/Die_Neuausrichtung_der_Bundeswehr.pdf (letzter Zugriff: 27.03.2014).

Mulrine, Anna (2013): 8 Other Nations that Send Women to Combat – As it prepares to send women into combat, the U.S. is studying foreign militaries. <http://news.nationalgeographic.com/news/2013/13/130125-women-combat-world-australia-israel-canada-norway/> (letzter Zugriff: 26.03.2014).

Naumann, Klaus (2013): „Neuausrichtung“ ohne Regierungskunst. Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ), 63. Jg., 44/2013, S. 48-54.

o.V. (2013): Wehrdienst: Bundeswehr findet immer weniger Freiwillige. <http://www.spiegel.de/politik/deutschland/freiwilliger-wehrdienst-bundeswehr-droht-nachwuchsmangel-a-917061.html> (letzter Zugriff: 19.03.2014).

o.V. (2014): National Defence and the Canadian Armed Forces: Backgrounder – Women in the Armed Forces. <http://www.forces.gc.ca/en/news/article.page?doc=women-in-the-canadian-armed-forces/hie8w7rm> (letzter Zugriff: 07.04.2014).

Patten, Eileen; Parker, Kim (2011): Women in the U.S. Military: Growing Share, Distinctive Profile. <http://www.pewsocialtrends.org/2011/12/22/women-in-the-u-s-military-growing-share-distinctive-profile/> (letzter Zugriff: 25.03.2014).

Raphel, Alexandra (2013): Women in the U.S. military and combat roles: Research roundup. <http://journalistsresource.org/studies/society/gender-society/women-military-research-roundup> (letzter Zugriff: 25.03.2014).

Richards, Paul J. (2014): One in five French women sexually harassed at work. RFI vom 8. März 2014. <http://www.english.rfi.fr/france/20140308-one-five-french-women-sexually-harassed-work> (letzter Zugriff: 26.03.2014).

Rutherford, Sarah; Schneider, Robin; Walmsley, Alexis (2006): Agreement on Preventing and Dealing Effectively with Sexual Harassment: Quantitative and Qualitative Research into Sexual Harassment in the Armed forces. Hrsg.: Ministry of Defence/Equal Opportunities Commission.

Schnell, Jürgen (2013): Zur Lage der Bundeswehr aus ökonomischer Sicht – Die Neuausrichtung der Bundeswehr im Überblick. Präsentation vom 3. Juni 2013, Folie 21. https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0CEQQFjAC&url=https%3A%2F%2Fwww.unibw.de%2Fmiloek%2Fforschung%2Fpublikationen%2Fneuausrichtung-bw.pdf&ei=W10oU_XzHKvoywOS34K4BQ&usg=AFQjCNE5h5GA21w-cVXRqR40K5Y9IUSoA&bvm=bv.62922401,d.bGE (letzter Zugriff: 18.03.2014).

Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr (2012): Veränderungsmanagement der Bundeswehr – Sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung. Kurzbericht zu den Ergebnissen der Befragungen 2012.

SPD Bundestagsfraktion / Arbeitsgruppe Sicherheits- und Verteidigungspolitik (2012): De Maizières „Neuausrichtung“ der Bundeswehr muss dringend nachgesteuert werden.

Sydow, Christoph (2014): Soldatinnen in Israel: Die Pflicht der Kriegerinnen. Spiegel-Online vom 7. Februar 2014. <http://www.spiegel.de/politik/ausland/soldatinnen-in-der-israelischen-armee-bildband-von-simon-akstinat-a-951531.html> (letzter Zugriff: 26.03.2014).

U.S. Department of Defense (2014): Annual Report to the Congressional Defense Committees on Plans for the Department of Defense for the Support of Military Family Readiness – Fiscal Year 2012. http://www.militaryonesource.mil/12038/MOS/Reports/FY2012_Report_MilitaryFamilyReadinessPrograms.pdf (letzter Zugriff: 04.04.2014).

Wagner, Armin; Biehl, Heiko (2013): Bundeswehr und Gesellschaft. Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ), 63. Jg., 44/2013, S. 23-30.