



Generalinspekteur der Bundeswehr
Fu S 13 – Az 35-30-00

HAUSANSCHRIFT Stauffenbergstraße 18, 10785 Berlin

POSTANSCHRIFT 11055 Berlin

TEL 49(0)1888 - 24 - 9710 / 5323

FAX 49(0)1888 - 24 - 1485

E-MAIL BMVgfuesl3@bmvg.bund.de

Berlin, 21. Mai 2007

Ich erlasse die

**Teilkonzeption
Vereinbarkeit von Familie und Dienst
in den Streitkräften**

(TK VebkFamDstSK).

Im Auftrag



Schneiderhan

Inhaltsübersicht

1.	Vorbemerkungen	3
2.	Grundlagen	3
2.1	Zweck und Zielsetzung	3
2.2	Aufgabe und Abgrenzung	3
3.	Vorgaben und Rahmenbedingungen	4
3.1	Rechtliche Grundlagen	4
3.2	Gesellschaftliche Rahmenbedingungen	4
3.3	Bestimmungsgrößen für die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften	5
3.3.1	Einsatzauftrag	5
3.3.2	Innere Führung	5
3.3.3	Bundeswehrplan und Haushalt	5
4.	Aufgabenwahrnehmung	5
4.1	Personalführung	5
4.2	Führungskompetenz	6
4.3	Organisation des Dienstes	6
4.4	Dienstzeit	7
4.5	Dienstleistungen für Familien	7
4.5.1	Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen	7
4.5.2	Familienbetreuung	8
4.5.3	Sozialdienstliche Beratung und Betreuung	9
4.5.4	Wohnungsfürsorge	9
4.6	Informationsarbeit	9
4.7	Finanzielle und geldwerte Leistungen	10
5.	Weiterentwicklung	10
6.	Bezugsdokumente	12
7.	Verteiler	13

1. Vorbemerkung

Familien und auf Dauer angelegte Partnerschaften sind Kraftquelle und Rückhalt der Soldaten und Soldatinnen. Die Vereinbarkeit von Familie und Dienst hat für ihre individuelle Lebensgestaltung sowohl im Zusammenhang mit zunehmenden Einsätzen der Bundeswehr im In- und Ausland, einer hohen Anzahl dienstlich veranlasster Abwesenheitstage und von Pendlern zwischen Wohn- und Dienstort als auch infolge der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung einen hohen Stellenwert. Die Verbesserung der Einsatzfähigkeit der Bundeswehr ist das Ziel, dem auch die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften dient. Dabei sind organisatorische Maßnahmen im Gesamtzusammenhang zu betrachten. Dort, wo organisatorische Maßnahmen mit Blick auf die Einsatzfähigkeit nicht greifen können, sind stattdessen auch finanzielle Unterstützungsmaßnahmen in Betracht zu ziehen und entsprechend im bestehenden Haushaltsrahmen zu priorisieren.

2. Grundlagen

2.1 Zweck und Zielsetzung

Die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften gehört nach der Konzeption der Bundeswehr vom 9. August 2004 zur Fähigkeitskategorie „Unterstützung und Durchhaltefähigkeit“. Um eine Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften sicherzustellen, sind die Aufgaben, Fähigkeiten und Ausrüstungen auf diesem Gebiet mit den verfügbaren Finanzmitteln in einem bundeswehr- und streitkräftegemeinsamen Ansatz aufzubauen bzw. zu synchronisieren.

Es kommt darauf an, dass

- Familie und Dienst in den Streitkräften nicht als Gegensatz-Paar gesehen, sondern als sich ergänzende Einheit und Motivationsfaktor begriffen werden,
- die auf dem Gebiet der Vereinbarkeit von Familie und Dienst identifizierten Aufgaben, Fähigkeiten und Ausrüstungen an den Einsatzerfordernissen sowie an dem Auftrag der Bundeswehr ausgerichtet werden,
- den besonderen Belastungen durch die Einsätze und den hohen Anforderungen des täglichen Dienstes Rechnung getragen wird,
- den zivilen Standards vergleichbare Angebote für die Soldaten und Soldatinnen entwickelt werden,
- berechnete Erwartungen der Soldaten und Soldatinnen sowie ihrer Familien aufgenommen werden,
- die Interessen der in den Streitkräften eingesetzten zivilen Beschäftigten, soweit konzeptionell erforderlich, einbezogen werden,
- Einrichtungen in Trägerschaften außerhalb der Bundeswehr genutzt werden.

2.2 Aufgabe und Abgrenzung

Die Bundeswehr braucht mitdenkendes, gut ausgebildetes, leistungsfähiges und leistungswilliges Personal, das von seinem Auftrag überzeugt ist. Diese Forderungen stellen die Menschen in den Mittelpunkt der Bundeswehr. Qualifikation, Motivation und Berufszufriedenheit der Soldaten und Soldatinnen bestimmen maßgeblich die Einsatzfähigkeit und -bereitschaft.

Eine höchstmögliche Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften erhöht die Motivation und die Zufriedenheit der Soldaten und Soldatinnen. Sie leistet damit einen wichtigen Beitrag für den fähigkeitsorientierten Ansatz der Transformation und trägt attraktivitätssteigernd zur Sicherung der personellen Regeneration der Streitkräfte bei.

Unter dem Begriff Familie werden in dieser TK die Gesamtheit der durch Ehe und nahe Verwandtschaft verbundenen Personen, aber auch alleinerziehende Väter und Mütter, Kinder mit unverheirateten Eltern, Pflege- und Adoptionsfamilien, Familien mit Kindern und Eltern aus verschiedenen Ursprungsfamilien und eingetragene Lebenspartnerschaften verstanden.

3. Vorgaben und Rahmenbedingungen

3.1 Rechtliche Grundlagen

Für die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften gelten die Rechtsgrundlagen der Streitkräfte im Allgemeinen. Die Familie im engeren Sinn als Verbindung von Eltern und Kindern steht gemäß Artikel 6 des Grundgesetzes unter dem besonderen Schutz des Staates. Gemäß § 31 des Soldatengesetzes ist durch den Dienstherrn für das Wohl der Berufs- und Zeitsoldaten und -soldatinnen unter Einbeziehung der Wehrpflichtigen sowie ihrer Familien zu sorgen. Darüber hinaus haben die Vorgesetzten gemäß § 10 Absatz 3 des Soldatengesetzes die Pflicht, für ihre Untergebenen zu sorgen.

Weitere gesetzliche Vorgaben zur Gestaltung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst enthält das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz.

3.2 Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Der sich abzeichnende erhebliche Rückgang der Bevölkerung in Deutschland und die mit der Abnahme der Geburten verbundene Veränderung der Altersstruktur werden sich in den kommenden Jahren in verschiedener Hinsicht auf die Entwicklung der Streitkräfte und der Bundeswehr als Ganzes auswirken. Der Rückgang der Bevölkerung geht einher mit einem steigenden Anteil junger Deutscher mit Migrationshintergrund und teilweise erheblich niedrigerem Bildungsniveau. Die Folgen reichen weit über die Thematik der reinen Nachwuchsgewinnung hinaus und werden nachhaltig die innere und soziale Lage der Streitkräfte und der Bundeswehr mitbestimmen.

Dies führt die Streitkräfte in eine schwierige Wettbewerbsposition auf dem Arbeitsmarkt. Um zukünftig qualifizierte Arbeitskräfte gewinnen und binden zu können, kommt es für die Bundeswehr darauf an, dass es ihr gelingt, als Arbeitgeber bei der Gestaltung des Dienstes zu einer ausgewogenen Balance zwischen Privatleben und Beruf beizutragen. Dies gilt auch für beorderte Reservistinnen und Reservisten, deren unverzichtbare Wehrdienstleistung zu Lasten der Präsenz an ihrem Arbeitsplatz und in ihrer Familie geht.

Die Rolle der Frau hat sich in den vergangenen Jahrzehnten zugunsten einer höheren Eigenständigkeit gewandelt. Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist ein allgemein anerkanntes gesellschaftliches Ziel. Darüber hinaus zeigt der gesellschaftliche Wandel zentraler Lebensinteressen, dass neben Beruf, Einkommen und Karriere gleichzeitig und gleichwertig Familie, Freizeit und Freundeskreis treten. In den Zielgruppen der militärischen Personalgewinnung gewinnt die Familie als Lebensmittel- und Ankerpunkt sogar überdurchschnittliche Bedeutung.¹ Ein Betreuungsangebot, das dem Soldaten/der Soldatin insbesondere in der Phase, in der in der Familie kleine Kinder sind, einen Verbleib in den Streitkräften ermöglicht, wird sich positiv auf die militärische Personalgewinnung auswirken.

¹ Siehe hierzu Shell-Studie 2006 und jährliche SoWi-Jugendumfragen.

3.3 Bestimmungsgrößen für die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften

3.3.1 Einsatzauftrag

Der Auftrag der Bundeswehr fordert von den Soldaten und Soldatinnen hohe Einsatzbereitschaft, Mobilität, Flexibilität und Lernbereitschaft. Die Anforderungen, die dabei an die Soldaten und Soldatinnen sowie ihre Familien gestellt werden, sind in der Regel belastender als die Anforderungen an Beschäftigte anderer Berufsgruppen. Die staatsbürgerlichen Rechte der Soldaten und Soldatinnen werden im Rahmen der Erfordernisse des militärischen Dienstes durch ihre gesetzlich begründeten Pflichten begrenzt. Einschränkungen in der individuellen Lebensführung, Belastungen und Erschwernisse bis hin zu persönlicher Gefährdung für Leib und Leben sind in Kauf zu nehmen.

3.3.2 Innere Führung

Eine an den Werten des Grundgesetzes ausgerichtete konsequente Anwendung der Grundsätze der Inneren Führung ist unverzichtbare Basis für Selbstverständnis und Motivation der Soldaten und Soldatinnen. Dies schließt eine zeitgemäße Menschenführung und die Fürsorge der Verantwortlichen aller Ebenen sowie die Betreuung der Soldaten und Soldatinnen ein und gilt für die Erfüllung der Pflichten im Einsatz und im Grundbetrieb.

Aus dem gegenseitigen Treueverhältnis erwächst für den Dienstherrn eine Mitverantwortung für die Familien der Soldaten und Soldatinnen. Leistungsfähigkeit, Einsatzbereitschaft, Motivation und Zufriedenheit der Soldaten und Soldatinnen im Dienst sind auch durch familienunterstützende Vorgaben und Maßnahmen der Bundeswehr zu fördern. Es ist das Bewusstsein aller Beteiligten zu schärfen, und es sind Rahmenbedingungen zu entwickeln, um in der Praxis des täglichen Dienstes die Vereinbarkeit von Familie und Dienst als einen Anwendungsbereich der Inneren Führung zu realisieren. Dies muss gelebt und erlebt werden.

3.3.3 Bundeswehrplan und Haushalt

Die finanziellen Möglichkeiten des Einzelplans 14 bilden den Rahmen für die Gestaltung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Dienst. Die finanziellen Ansätze in der Realisierung der auf das Vereinbarkeitsziel ausgerichteten Maßnahmen unterliegen der gesamtplanerischen Abwägung und der einzelfallbezogenen Abstimmung mit der Haushaltsabteilung.

4. Aufgabenwahrnehmung

4.1 Personalführung

Eine Familienorientierung der Personalführung dient aus Sicht der Vereinbarkeit von Familie und Dienst der Steigerung der Dienst- und Berufszufriedenheit. Die deshalb anzustrebende, zumindest mittelfristige Planbarkeit und weitgehende Regionalisierung bei der Dienstpostenbesetzung können sich dabei wertschöpfend für den Dienstherrn auswirken. Transparenz der individuellen Verwendungsplanung und längerfristige Planungssicherheit kommen den Soldaten und Soldatinnen und deren Familien zugute und sind für ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen Soldat und Soldatin und dem Dienstherrn unerlässlich.

Die Personalführung hat überdies die besondere Herausforderung durch die zunehmende Anzahl von Familien, in denen beide (Ehe-)Partner in der Bundeswehr dienen bzw. der Partner/die

Partnerin außerhalb der Bundeswehr arbeitet und sich dort beruflich verwirklichen will, zu berücksichtigen.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst sind u.a. zu entwickeln und anzustreben:

- familienfreundliche Verwendungskonzepte/Werdegangmodelle,
- eine familienfreundliche Planung und Durchführung der Aus-, Fort- und Weiterbildung.

4.2 Führungskompetenz

Die Verwirklichung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst muss fester Bestandteil der Führungsverantwortung werden. In besonderem Maße sind hier die Disziplinarvorgesetzten gefordert. Sie müssen auch für familiäre Probleme jederzeit ansprechbar sein. Zeigen sie Verständnis und Kompromissbereitschaft und verfügen sie über den erforderlichen Handlungsspielraum, wird die Vereinbarkeit von Familie und Dienst durch die Soldaten und Soldatinnen als ein wichtiges Handlungsfeld und unterstützenswertes Ziel der Bundeswehr wahrgenommen.

Folgende Grundsätze sollen das Handeln aller Vorgesetzten leiten:

- Der Anspruch der Soldaten und Soldatinnen auf Berücksichtigung ihrer familiären Belange ist legitim und zu respektieren.
- Ausmaß und Inhalte der Familienorientierung eines Soldaten oder einer Soldatin variieren mit der jeweiligen Lebensphase und/oder -situation.
- Familien- und Dienstorientierung sind – wo immer möglich – in Einklang zu bringen.
- Neben den Erfordernissen und Zwängen der Auftragserfüllung und Wirtschaftlichkeit ist bei Entscheidungen auch die individuelle Belastungssituation von Soldaten und Soldatinnen aufgrund familiärer Verpflichtungen zu berücksichtigen.

Die zuständigen Vorgesetzten arbeiten in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Dienst eng mit der Personalführung sowie den ihnen zugeordneten militärischen und zivilen Gleichstellungsbeauftragten, den Personalvertretungen, den Vertrauenspersonen und den Schwerbehindertenvertretungen sowie allen Stellen der Familienbetreuung (siehe Nummer 4.5.2 Familienbetreuung) zusammen.

4.3 Organisation des Dienstes

Der Einsatzauftrag und die Fähigkeit zur Erfüllung des Auftrags haben Priorität. Gleichwohl sind bei jeglicher Dienstgestaltung in der Planung und Durchführung von Routinedienst, Ausbildung und Einsatz auch solche Vorgaben und Überlegungen einzubeziehen, die geeignet sind, Familie und Dienst zu vereinbaren.

Es sind zeitgemäße Arbeitsmodelle zu entwickeln, einzuführen und zu nutzen, die eine sach- und interessengerechte Verbindung von dienstlichen Aufgaben und persönlichen Belangen der Soldaten und Soldatinnen in deren unterschiedlichen Verwendungen erlauben. Eines dieser Modelle stellt die Teilzeitbeschäftigung dar. Durch Teamarbeit sowie durch flexible Gestaltung und Priorisierung der zusätzlich wahrzunehmenden Aufgaben – möglichst im Einvernehmen mit den betroffenen Soldaten und Soldatinnen – ist eine familienbewusste Dienstorganisation zu fördern. Allerdings ist hierbei abzuwägen, da die Soldaten und Soldatinnen des Umfelds von Teilzeitbeschäftigten und ggf. auch deren Familien zusätzlich belastet werden. Ein weiteres Modell ist die Telearbeit. Dies ist so zu entwickeln, dass die Telearbeit bei den dazu geeigneten dienstlichen Tätigkeiten auf Antrag bewilligt werden kann.

Telearbeit und Teilzeitbeschäftigung sind Möglichkeiten, die zu einer höchstmöglichen Vereinbarkeit von Familie und Dienst in der Bundeswehr beitragen können. Auch Elternzeit und Betreuungsurlaub dienen diesem Zweck und können von Soldaten und Soldatinnen genutzt werden.

Um bei familienbedingter Abwesenheit bessere Voraussetzungen für eine schnellere und reibungsarme Rückkehr in den Dienst zu schaffen, haben die Vorgesetzten in dieser Zeit Verbindung zu den Betroffenen zu halten. Hierdurch soll eine konstante Verfügbarkeit von gut eingearbeiteten Soldaten und Soldatinnen, die mit den Gegebenheiten und Abläufen der Dienststelle vertraut sind, erreicht werden. Auch für die Soldaten und Soldatinnen bedeutet dies einen Qualifikationserhalt, eine weitgehend lückenlose Erwerbsbiographie und ggf. die Sicherung von Pensionsansprüchen. Für die Familie bedeutet der schnellere Wiedereinstieg in den Dienst u.a. die Möglichkeit zur Steigerung des Haushaltseinkommens.

Es ist bekannt, dass rund drei Viertel der jungen Soldatinnen einen festen Kinderwunsch besitzen. Wird dieser Wunsch realisiert und der Dienst zum Zwecke der Kinderbetreuung unterbrochen, können die entstehenden Lücken auf Grund des geschlossenen Personalkörpers der Streitkräfte durch die militärische Personalführung nicht geschlossen werden. Ausgebildete und erfahrene Soldaten und Soldatinnen in den entsprechenden Altersbändern stehen als „Seiteneinsteiger“ nicht zur Verfügung. Ziel muss deshalb ein Betreuungsangebot sein, das einen Verbleib in den Streitkräften auch im Fall der Mutter- bzw. Vaterschaft ermöglicht.

4.4 Dienstzeit

Der militärische Dienst hat sich am Auftrag zu orientieren. Dies kann sehr hohe Dienstzeitbelastungen für die Soldaten und Soldatinnen mit sich bringen. Diese Ausrichtung an den militärischen Erfordernissen gibt daher den verantwortlichen Vorgesetzten im Rahmen ihrer Pflicht zum verantwortungsvollen Umgang mit der Zeit ihrer Untergebenen die Freiheit, bei der Umsetzung dienstlicher Erfordernisse – wo immer möglich und vertretbar – auf familiäre Belange der Soldaten und Soldatinnen angemessene Rücksicht zu nehmen.

Es sind die Voraussetzungen und geeignete Regelungen auch zur Nutzung flexibler Dienstzeiten zu treffen, so dass individuelle Belange von Familie und Dienst besser vereinbart werden können.

4.5 Dienstleistungen für Familien

4.5.1 Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen

Eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung, in die auch behinderte Kinder einbezogen werden, ist grundsätzlich durch die Kommunen zu gewährleisten. Dabei sind die speziellen Belange der Soldaten und Soldatinnen zu berücksichtigen. Eine auf die Bedürfnisse der Streitkräfte abgestimmte Kinderbetreuung ist z.B. durch folgende Maßnahmen sicherzustellen:

- Ständige Übersicht über den tatsächlichen Betreuungsbedarf
 - o am Standort und
 - o bei dienstlich veranlassten Abwesenheiten,
- Prüfung, ob ein angemessener Betreuungsumfang durch die zuständigen Kommunen oder öffentlichen Trägerschaften zur Verfügung steht,
- Prüfung, ob die Bereitstellung finanzieller, materieller und personeller Ressourcen der Bundeswehr (z.B. durch Bundesfinanzhilfen zum Bau und Betrieb von Kindertagesstätten oder für Kindergartenbelegplätze, Unterstützung des privaten Engagements einzel-

ner Soldaten und Soldatinnen, Kooperationen mit anderen lokalen Akteuren), sofern kein angemessener Betreuungsumfang durch andere Träger zur Verfügung steht, möglich ist. Begünstigt wird dieses Prüffeld durch das Gesetz zum qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder.

Diese Maßnahmen sind ein zentraler Beitrag zur Chancengerechtigkeit für Eltern.

Aufgrund der Zunahme des Anteils älterer Menschen in der Gesellschaft und angesichts des Wandels der Familienstrukturen werden zukünftig immer mehr Soldaten und Soldatinnen familiäre Pflegeleistungen erbringen müssen. Durch geeignete, den Dienst begleitende, organisatorische und personelle Maßnahmen sind entsprechende Vorkehrungen zu treffen, um die Betroffenen hierzu in die Lage zu versetzen.

4.5.2 Familienbetreuung

Zentrale Ansprechstelle in allen Fürsorge- und Betreuungsfragen für die Soldaten und Soldatinnen und ihre Angehörigen sind die Familienbetreuungszentren (FBZ). Ihre Aufgabe besteht darin, im Rahmen der sogenannten „Drehscheibenfunktion“ Frage- und Problemstellungen an die fachlich zuständigen Dienststellen/Dienste innerhalb und außerhalb der Bundeswehr weiterzuleiten.

Die Familienbetreuungsorganisation (FBO) ist so auszugestalten, dass sie als ein Kernelement zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst während besonderer Auslandsverwendungen und im Grundbetrieb wirken kann. Der Zuständigkeitsbereich eines FBZ soll daher grundsätzlich einen Bereich von 60 km im Radius um das FBZ umfassen. Damit werden eine zumutbare Entfernung zum zuständigen FBZ sowie eine angemessene Anzahl zu betreuender Soldaten und Soldatinnen sichergestellt. Zugleich wird eine überschaubare Anzahl von Standorten im jeweiligen Zuständigkeitsbereich eines FBZ erreicht. Jedem Standort wird ein für ihn zuständiges FBZ zugeordnet. Damit können die Soldaten und Soldatinnen bei ihrer Versetzung/Kommandierung darüber informiert werden, welches FBZ am neuen Standort für sie zuständig sein wird.

Die Hauptaufgaben der FBO sind die

- Vorbereitung der Angehörigen auf die Belastungen und mögliche Probleme, die im Zusammenhang mit besonderen Auslandsverwendungen stehen,
- Betreuung der Angehörigen während des Einsatzes,
- Vermittlung kompetenter Beratung in allen sozialen Fragen und Betreuung im Grundbetrieb sowie
- Vermittlung von Kontakten zu Standortältesten (StOÄ) und Dienststellen, Behörden und sonstigen Ansprechpartnern in und außerhalb der Bundeswehr.

Dazu arbeiten die FBZ in einem „Netzwerk der Hilfe“² eng mit dem Sozialdienst der Bundeswehr, der Militärseelsorge, dem Truppenpsychologischen Dienst, Einheiten und Verbänden, Kasernenkommandantinnen/Kasernenkommandanten, StOÄ, kommunalen Behörden und Ämtern sowie ehrenamtlichen Initiativen, Vereinen und Verbänden zusammen. Die FBZ verfügen darüber hinaus über aktuelle Listen aller Ansprechpartner der vorgenannten Mitglieder des „Netzwerkes der Hilfe“. Ergänzt wird dieses Netzwerk der Betreuung und Beratung durch die Vorgesetzten und den Kameradenkreis sowie Ärztinnen und Ärzte.

² Das „Netzwerk der Hilfe“ mit den Leistungsangeboten der jeweiligen Partner ist im Internet www.einsatz.bundeswehr.de unter dem Punkt „Familienbetreuung“ dargestellt.

Alle zuständigen Stellen halten enge Verbindung zu dem zugeordneten FBZ und den Familienbetreuungsstellen (FBSt). So wird eine rasche Vermittlung von kompetenter Beratung und Unterstützung der Soldaten und Soldatinnen und ihrer Familien sichergestellt.

4.5.3 Sozialdienstliche Beratung und Betreuung

Die Aufgaben des Sozialdienstes der Bundeswehr umfassen grundsätzlich alle Bereiche des privaten und dienstlichen Umfeldes, welche die Fürsorge und Betreuungspflicht des Dienstherrn gegenüber den Soldaten und Soldatinnen betreffen. Mit der personellen Trennung in Sozialberatung und Sozialarbeit sind entsprechende Schwerpunktsetzungen in der Aufgabewahrnehmung verbunden.

Die Aufgabe der Sozialberatung besteht in der allgemein oder individuell durchzuführenden Information/Unterrichtung über bestehende rechtliche Regelungen im sozialen Bereich und ggf. in der Hilfestellung bei der Beantragung im Einzelfall in Frage kommender Leistungen.

Der Sozialarbeit kommt die Aufgabe zu, konkrete Hilfestellung in Notfällen und Konfliktsituationen zu geben.

Weitere Aufgabefelder sind die Mitwirkung bei der Ermittlung des Bedarfs und der geeigneten Träger für soziale Einrichtungen sowie die Unterstützung in Kinderbetreuungsangelegenheiten.

4.5.4 Wohnungsfürsorge

Wohnungsfürsorge bedeutet auch Familienfürsorge. Daher ist die Wohnungsfürsorge im Rahmen einer fortgesetzten Optimierung den umfassenden strukturellen Veränderungen der Bundeswehr anzupassen.

Die Aufgabe der Wohnungsfürsorge ist, Wohnungsfürsorgeberechtigte bei der Suche nach familiengerechtem und ggf. behindertengerechtem Wohnraum durch Vermittlung von bundeseigenen Wohnungen, Bundesdarlehenswohnungen und Wohnungen des freien Wohnungsmarktes nachhaltig zu unterstützen. Vorrang haben dabei Soldaten und Soldatinnen, die versetzt werden, und ihre Familien. Im Rahmen der nachwirkenden Fürsorgepflicht des Dienstherrn hilft die Wohnungsfürsorge bis hin zur Vermittlung von Einrichtungen für sozialbestimmtes, behinderten- und altersgerechtes Wohnen auch im Ruhestand.³

4.6 Informationsarbeit

Die Inhalte der Informationsarbeit⁴ im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) schließen dienstlich bereitgestellte Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst in der Bundeswehr ein.

Die Informationsarbeit über die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in der Bundeswehr wird von den jeweils zuständigen Wehrbereichskommandos/Landeskommandos und Landeskommandos organisationsbereichsübergreifend koordiniert. Die StOÄ arbeiten hinsichtlich aller standortbezogenen Planungen und Maßnahmen sowie der Zusammenarbeit mit dem zivilen Bereich diesen zu. Nebenamtlich eingesetztes Personal der Informationsarbeit in den Verbänden und Dienststellen vor Ort kann dabei unterstützen. Die StOÄ koordinieren die von ihnen im Rahmen der Informationsarbeit beabsichtigten Maßnahmen und Planungen vorab mit den

³ Um die Wohnungsfürsorgeberechtigten effektiver informieren, beraten und betreuen zu können, wird ein zentral-rechnergestütztes DV-Programm „Wohnungsfürsorge“ eingeführt werden.

⁴ Siehe Teilkonzeption Informationsarbeit der Bundeswehr (Bezugsdokument 9).

Kommandeuren/Kommandeurinnen und zivilen/militärischen Dienststellenleitern/Dienststellenleiterinnen (auch der Bundeswehrdienstleistungszentren) am Standort.⁵

Das Informationsangebot zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst in der Bundeswehr soll u.a. auch über die Beratungs- und Betreuungsmöglichkeiten der Einrichtungen der Familienbetreuung, über die Wohnungssituation an den Standorten, über den Arbeitsmarkt, über die Kinderbetreuung, über Schulen und Universitäten, Verkehrsanbindungen, Freizeitangebote, die ärztliche Versorgung usw. aufklären.

Inhalt der Informationsarbeit über die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in der Bundeswehr kann u.a. auch eine Beteiligung der Bundeswehr an der Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie ggf. anderer Netzwerke sein. Die „Lokalen Bündnisse für Familie“ sind ein Zusammenschluss verschiedener gesellschaftlicher Gruppen bzw. lokaler Akteure wie Unternehmen, Kirchen, Elterninitiativen oder andere Partner mit dem Ziel, die Rahmenbedingungen für Familien auf kommunaler Ebene nach ihren Möglichkeiten zu verbessern.

Darüber hinaus gibt es eine Reihe Initiativen, Organisationen, Vereine und Institutionen, die mit ihren Angeboten und Leistungen die dienstlichen Aufgaben der Vereinbarkeit von Familie und Dienst ergänzen können. Dazu werden entsprechende Informationen unter Federführung des BMVg in den Medien der Bundeswehr bereitgestellt (siehe auch Nummer 4.5.2 Familienbetreuung).

4.7 Finanzielle und geldwerte Leistungen

Grundsätzlich tragen die Eltern die Verantwortung für ihre Kinder, wobei regelmäßig auch die finanzielle Verantwortung eingeschlossen ist. Gleichwohl könnten auch der Bundeswehr für die Realisierung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst ggf. in folgenden Bereichen finanzielle Aufwendungen entstehen:

- Bereitstellung von Kindergartenbelegplätzen in Abhängigkeit der Untersuchungsergebnisse aus Nummer 4.5.1,
- Einrichtung von Telearbeitsplätzen,
- Bereitstellung von Infrastruktur, Grund und Boden oder ggf. personelle Unterstützung bei Maßnahmen im Rahmen von Netzwerken zur Betreuung und Beratung von Familien gemäß Nummer 4.5,
- Kinderbetreuung bei dienstlich veranlassten Abwesenheiten im Sinne von § 10 SGleiG,
- Erholungs- und Kurangebote in Ergänzung der Betreuungsmöglichkeiten im Anschluss an besonders belastende Einsätze, ggf. unter Einbeziehung von Familienangehörigen.

Unabhängig von ggf. noch zu schaffenden rechtlichen Grundlagen sind diesbezügliche Überlegungen nur im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten des Einzelplans 14 zu betrachten.

5. Weiterentwicklung

Die Aufgaben zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst sind kontinuierlich zu überprüfen, zu bewerten und ggf. weiterzuentwickeln.

Sofern die rechtlichen, finanziellen und materiellen Rahmenbedingungen gegeben sind, sollen sich geeignete ausgewählte Dienststellen der Bundeswehr zukünftig einem Audit „Familie &

⁵ Siehe ZDv 40/1 VS-NfD Aufgaben im Standortbereich, Kapitel 17 Truppenbetreuung und Familienbetreuung (Bezugsdokument 18).

Dienst“ unterziehen können. Ein solches Audit soll die bereits umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit und des Familienbewusstseins begutachten und die Bundeswehrangehörigen im Rahmen der Informationsarbeit über Möglichkeiten zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst informieren.

Eine kontinuierliche und für die Betroffenen erkennbare Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst in der Bundeswehr sowie die Berichterstattung darüber fördern die Attraktivität des Dienstes in den Streitkräften und dienen damit auch der personellen Zukunftsvorsorge der Streitkräfte. Eine unter Beachtung der Erfordernisse der Einsatzfähigkeit langfristig angelegte Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Kultur in den Streitkräften wirkt nicht nur im Binnenverhältnis, sondern auch in der Außendarstellung der Bundeswehr.

Der Hauptpersonalrat beim BMVg und der Gesamtvertrauenspersonenausschuss beim BMVg sind beteiligt, die Hauptschwerbehindertenvertretung beim BMVg ist gehört worden.

6. Bezugsdokumente

1. Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz vom 27.12.2004 – BGBl I 2004, 3822
2. Soldatinnen- und Soldatenteilzeitbeschäftigungsverordnung (STzV) vom 9. November 2005 – BGBl I 2005, 3157
3. BMVg – BM vom 21. Mai 2003 „Verteidigungspolitische Richtlinien“
4. BMVg – BM vom 1. Oktober 2003 „Weisung für die Weiterentwicklung der Bundeswehr“
5. BMVg - Fü S VI 1 vom 5. Februar 1996 „Bundeswehrplanung im BMVg (Planungserlass)“
6. BMVg - Fü S VI 1 vom 23. September 1996 „Durchführungsbestimmungen zum Planungserlass“
7. BMVg – BM/Fü S VI 2 – Az 09-02-04/VS-NfD vom 9. August 2004 „Konzeption der Bundeswehr“
8. BMVg – AL PSZ/PSZ I 1 – Az 09-10-10/8 vom 2. April 2004 „Teilkonzeption Personalmanagement der Bundeswehr“
9. BMVg – GenInsp/Pr-/InfoStab – Az 01-60-01/VS-NfD vom 26. August 2005 „Teilkonzeption Informationsarbeit der Bundeswehr“
10. BMVg - PSZ I 1 (20) – Az 16-02-05/11 vom 20. Juli 2006 „Richtlinie für die Personalführung bei Teilzeitbeschäftigung für Soldatinnen und Soldaten“
11. Rahmenweisung zur Einführung der Telearbeit im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung vom 31. März 2005 (VMBl 2005, S. 52 ff.)
12. Ausführungsbestimmungen nach Nummer 13 Abs. 2 der Rahmenweisung zur Einführung der Telearbeit im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung vom 31. März 2005 (VMBl 2005, S. 55 ff.)
13. BMVg - PSZ I 1 – Az 16-02-00/7 vom 31. Mai 2006 „Richtlinie für die Bearbeitung von Anträgen Bewilligung von Telearbeit für Soldaten und Soldatinnen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung“
14. BMVg - Fü San I 1 – Az 42-13-40/PSZ III 6 - Az 66-01-10 vom 20. Dezember 2004 „Medizinisch-Psychologisches Stresskonzept der Bundeswehr“
15. BMVg - Fü S I vom 22. März 2004 (AllgUmdr 1/100 Anlage 22) „Rahmenkonzept zur Bewältigung psychischer Belastungen von Soldaten“
16. ZDv 10/1 Innere Führung
17. ZDv 10/2 Beteiligung der Soldaten durch Vertrauenspersonen
18. ZDv 40/1 VS-NfD Aufgaben im Standortbereich

7. Verteiler⁶

Streitkräfteunterstützungskommando	Köln
Heeresführungskommando	Koblenz
Luftwaffenführungskommando	Köln
Flottenkommando	Glücksburg
Sanitätsführungskommando	Koblenz
Einsatzführungskommando der Bundeswehr	Potsdam
Kommando Operative Führung Eingreifkräfte	Ulm
Kommando Führung Operationen Spezialkräfte	Potsdam
Streitkräfteamt	Bonn
Heeresamt	Köln
Luftwaffenamt	Köln
Marineamt	Rostock
Sanitätsamt der Bundeswehr	München
Zentrum für Transformation der Bundeswehr	Strausberg
Personalamt der Bundeswehr	Köln
Stammdienststelle der Bundeswehr	Köln
Universität der Bundeswehr	Hamburg
Universität der Bundeswehr	München
Amt für den militärischen Abschirmdienst	Köln
Amt für Militärkunde	München
Bundesakademie für Sicherheitspolitik	Berlin
Deutscher Militärischer Vertreter MC/NATO/EU/WEU	Brüssel
Führungsakademie der Bundeswehr	Hamburg
Bundesamt für Wehrtechnik und Beschaffung	Koblenz
Bundesamt für Wehrverwaltung	Bonn
Bundesamt für Informationsmanagement und Informationstechnik der Bundeswehr	Koblenz

Staatssekretär Dr. Eickenboom	im Ministerium
Staatssekretär Dr. Wichert	
Hauptabteilungsleiter Rüstung	
Abteilungsleiter Personal-, Sozial- und Zentralangelegenheiten	
Abteilungsleiter Haushalt	
Stellvertreter des Generalinspektors der Bundeswehr	
Stellvertreter des Generalinspektors der Bundeswehr und Inspekteur der Streitkräftebasis	
Inspekteur des Heeres	
Inspekteur der Luftwaffe	
Inspekteur der Marine	
Inspekteur des Sanitätsdienstes der Bundeswehr	

⁶ Die Teilkonzeption Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften wird zusätzlich im IntranetBw veröffentlicht.

Abteilungsleiter Recht

Abteilungsleiterin Wehrverwaltung, Infrastruktur und Umweltschutz

Abteilungsleiter Modernisierung

Leiter Planungsstab

Leiter Presse- und Informationsstab

Leiter Organisationsstab

Leiter Stab Leitungscontrolling

Chef des Stabes des Führungsstabes der Streitkräfte

Militärische Gleichstellungsbeauftragte des BMVg

Zivile Gleichstellungsbeauftragte des BMVg