

*der Bundeswehr*  
**Universität**  **München**

**Vierter  
Militärischer  
Gleichstellungsplan**

Sehr geehrte Soldatinnen und Soldaten,  
sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit setze ich den


## **4. Militärischen Gleichstellungsplan der Universität der Bundeswehr München**

nach § 19 des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes (SGleiG) für die Zeit vom 1. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2029 in Kraft.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des gesellschaftlichen und beruflichen Lebens ist ein zentrales Ziel und ein verfassungsrechtlicher Auftrag der Bundesregierung.

Der vorliegende 4. Militärische Gleichstellungsplan der Universität der Bundeswehr München gilt für alle militärischen Angehörigen der Universität und versteht sich als zentrales Steuerungsinstrument der Personalentwicklung und der strategischen Personalplanung. Er schafft verbindliche Leitlinien zur Förderung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten und trägt zugleich zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und dienstlichen Anforderungen bei. Der Gleichstellungsplan stärkt zudem eine faire und offene Organisationskultur, in der Chancengerechtigkeit, Wertschätzung und ein respektvolles Miteinander die Grundlage für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld bilden.

Die Umsetzung des Vierten Militärischen Gleichstellungsplans ist eine gemeinsame Aufgabe, die das aktive Engagement aller Führungskräfte erfordert und damit als verbindlicher Auftrag an die militärische Personalführung zu verstehen ist. Ich bitte alle Soldatinnen und Soldaten, und insbesondere auch die militärischen und zivilen Führungskräfte, sich mit den Inhalten dieses Gleichstellungsplans vertraut zu machen und die Ziele aktiv, verantwortungsbewusst und nachhaltig zu unterstützen.



---

Univ.-Prof. Dr. mont. Dr.-Ing. habil. Eva-Maria Kern, MBA  
Präsidentin UniBw M

## Vorwort des Leiters Studierendenbereich

Militärische Gleichstellung ist eine Führungs- und Querschnittsaufgabe, die Augenmaß, Objektivität, Realitätssinn und Einfühlungsvermögen von allen Beteiligten verlangt. Gleichgestellte Soldatinnen und Soldaten erleben aktiv ihr Recht auf gute Vorgesetzte und werden dieses auch später in ihren praktischen Führungsfunktionen sachgerecht leben, fördern, fordern und umsetzen. Führen, ausbilden und erziehen ist täglicher Auftrag aller Vorgesetzten auf jeder Ebene.

Der Vierte Militärische Gleichstellungsplan der Universität der Bundeswehr München richtet sich nach den besonderen Gegebenheiten unserer Dienststelle und soll unter Berücksichtigung derselben zudem konkrete Maßnahmen aufzeigen, die zur Erhöhung des Anteils der Soldatinnen an der Universität der Bundeswehr München führen. Verstärkt sind dabei Zielvorgaben in Betracht zu ziehen, die geeignet sind, die Rahmenbedingungen der Dienststelle chancengerechter und familienbewusster zu gestalten.

Die militärische Gleichstellungsbeauftragte der Universität der Bundeswehr München unterstützt und berät bei Bedarf in Einzelfällen und allen Fragen der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten, beruflicher Förderung, Beseitigung bestehender und künftiger Nachteile, hinsichtlich Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst sowie zum Schutz vor sexueller Belästigung.

Durch die Realisierung flächendeckender Ausgabe mobiler IT-Ausstattung an der Universität der Bundeswehr München an Stammpersonal konnte hier ein wesentlicher Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst geleistet werden. Dieser Schritt gewährleistet kurzfristig die temporäre Inanspruchnahme von Mobilem Arbeiten, um hiermit familiäre Betreuungsengpässe zu überbrücken und die Kinderbetreuung sowie die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen zu ermöglichen.

Ich bitte deshalb alle Vorgesetzten, in ihrem Aufgabenbereich die Anwendung dieses Gleichstellungsplans aktiv zu fördern, Informationsgefälle zu vermeiden und sich die aktive Förderung und Unterstützung dieses Auftrages zu eigen zu machen.



Matthias Henkelmann  
Oberst (Dipl.Päd.)

## **4. Militärischer Gleichstellungsplan für den Personalbereich der Universität der Bundeswehr München**

für den Zeitraum 01. Januar 2026 bis 31. Dezember 2029

### **Inhaltsverzeichnis**

1. Allgemeines	5
1.1 Rechtsgrundlagen und Zielsetzung	5
1.2 Geltungsbereich und Datenvergleich	5
2. Darstellung der Ist-Situation	6
2.1 Übersicht Personallage	6
2.2 Angaben zu Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit, Betreuungsurlaub, Telearbeit	7
2.3 Angaben zu Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	7
2.4 Angaben zu Beförderungen und Laufbahnwechsel	9
2.5 Beurteilungsspiegel und Entwicklungsprognose	11
3. Analyse der Ist-Situation	11
3.1 Vergleich zum aktualisierten Zweiten Gleichstellungsplan	11
3.2 Auswertung des aktuellen Gleichstellungsplans	14
3.3 Auswertung der Zielvorgaben und Maßnahmen des letzten Gleichstellungsplans	15
4. Zielvorgaben und Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Soldatinnen	17
4.1 Abgeleitete Zielvorgaben und Maßnahmen aus der Analyse	17
4.2 Individuelle Zielvorgaben und Maßnahmen im Rahmen der Möglichkeiten der Dienststelle	17

# 1. Allgemeines

## 1.1 Rechtsgrundlagen und Zielsetzung

Die Dienststellen, in denen eine militärische Gleichstellungsbeauftragte zu wählen ist, sind gemäß § 19 des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes (SGleiG) verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Das Gesetz und die zugehörigen Ausführungsbestimmungen geben dazu inhaltliche Vorgaben und Richtlinien zur Datenerhebung.

Der Gleichstellungsplan ist ein strategisches Instrument einer zukunftsweisenden Personalplanung und Personalentwicklung, um die Ziele des SGleiG zu verwirklichen.

Diese Ziele sind:

- die Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr,
- die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts,
- die Förderung von Soldatinnen im Falle ihrer Unterrepräsentanz unter Wahrung des Prinzips der Bestenauslese, um bestehende Benachteiligungen abzubauen,
- die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst ohne Entstehung von Benachteiligungen in beruflicher Hinsicht,
- der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatzes,
- die Schaffung und Erhaltung eines diskriminierungsfreien Umfeldes.

Die Funktion des Gleichstellungsplanes als Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung sowie die herausgehobene Verantwortung der Vorgesetzten und der Personalführung für die Umsetzung des Gleichstellungsplans und seiner Vorgaben verdeutlichen, dass die Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten ein integraler Bestandteil und durchgängiges Leitprinzip des Personalmanagements sowie eine Querschnittsaufgabe innerhalb der jeweiligen Dienststelle und der Bundeswehr insgesamt ist.

Wesentliche Inhalte des Gleichstellungsplanes sind die

- Darstellung der Ist-Situation,
- Analyse der Ist-Situation sowie
- Formulierung konkreter Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Soldatinnen (z. B. Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen).

In diesem Sinne beschreibt der Gleichstellungsplan die Situation der Soldatinnen und Soldaten unter verschiedenen Aspekten und wertet das dadurch entstandene Lagebild aus. Er enthält auch die aus dem entstandenen Lagebild abgeleiteten Zielvorgaben und benennt Maßnahmen, um diese zu realisieren. Nur wenn es gelingt, das Potential von Soldatinnen stärker als bisher zu erschließen, wird die Deckung des personellen Bedarfs der Streitkräfte qualifiziert und zielgerichtet unterstützt.

## 1.2 Geltungsbereich und Datenvergleich

Der Vierte Militärische Gleichstellungsplan gilt für die militärischen Angehörigen der Universität der Bundeswehr München.

Der Gleichstellungsplan umfasst den Zeitraum vom 01. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2029.

Dieser Gleichstellungsplan ist nach zwei Jahren (zum 01. Januar 2028) den aktuellen Entwicklungen anzupassen und zu überprüfen.

Gemäß dieser Vorgaben wurde der militärische Gleichstellungsplan der Universität der Bundeswehr München auf Basis der verfügbaren Daten (Stichtag 1. Oktober 2025) erstellt.

Zudem wird er dem Fachreferat für Gleichstellungsrecht im BMVg (BMVg Z I 7) unmittelbar nach dessen Inkraftsetzung vorgelegt.

## 2. Darstellung der Ist-Situation

### 2.1 Übersicht Personallage

Gesamtzahl der Soldatinnen und Soldaten, die der Universität der Bundeswehr München angehören:

	Soldaten	Soldatinnen	Gesamt	Anteil Soldatinnen in %
Stabsoffizierinnen/ Stabsoffiziere	18	1	19	5,30
Offizierinnen/Offiziere	1141	293	1434	20,40
Unteroffizierinnen m. P. Unteroffiziere m. P.	588	126	714	17,70
Unteroffizierinnen o. P Unteroffiziere o. P.	494	111	605	18,40
Mannschafts- soldatinnen/ Mannschaftssoldaten	10	2	12	16,70
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>2.251</b>	<b>533</b>	<b>2784</b>	<b>19,00</b>

Anteil von Soldatinnen und Soldaten auf Dienstposten mit Führungsaufgaben:

DP-Bezeichnung	BesGrp	Soldaten	Soldatinnen	Anteil Soldatinnen in %
Leitung StudBer	A16	1	0	0,00
Stv. Leitung StudBer	A15	1	0	0,00
Leitung StudFBer	A13-A14	3	1	25,00
Leitung StudFBerGrp	A12	28	2	7,10
Kompaniefeldwebel	A7-A9M	3	1	25,00
<b>Gesamtergebnis</b>		<b>38</b>	<b>3</b>	<b>7,30</b>

## 2.2 Angaben zu Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit, Betreuungsurlaub, Telearbeit

Anteil von Soldatinnen und Soldaten mit Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit/Betreuungsurlaub über zwei Monate und Telearbeit:

Teilzeit		Elternzeit/ Betreuungsurlaub		Telearbeit	
Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen
0	4	4	8	8	5

Anteil von Soldatinnen und Soldaten mit Elternzeit/Betreuungsurlaub unter zwei Monate<sup>1</sup>:

Elternzeit/Betreuungsurlaub	
Soldaten	Soldatinnen
0	0

## 2.3 Angaben zu Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Für die Datenbereitstellung wurden hier mangels abfragbarer Definition/Kennzeichnung des Begriffes ausgewählte Kommandierungsgründe (Einweisung/Erstausbildung durch Herstellerfirmen, Instandsetzungsschulungen durch Herstellerfirmen, Sonderlehrgang, Sonstige Gründe, Verwendungslehrgang) als Kriterien herangezogen.

Teilnahme-Gesamtzahlen von Soldatinnen und Soldaten an Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen:

	Soldaten	Soldatinnen	Gesamt	Anteil Soldatinnen in %
<b>Stabsoffizierinnen/ Stabsoffiziere</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0,00</b>
bis 1. Woche	6	0	6	0,00
bis 2. Wochen	0	0	0	0,00
über 2. Wochen	1	0	1	0,00
<b>Offizierinnen/ Offiziere</b>	<b>551</b>	<b>107</b>	<b>658</b>	<b>16,30</b>
bis 1. Woche	486	95	581	16,40
bis 2. Wochen	4	2	6	33,30
über 2. Wochen	61	10	71	14,10
<b>Unteroffizierinnen m. P. Unteroffiziere m. P.</b>	<b>425</b>	<b>82</b>	<b>507</b>	<b>16,20</b>
bis 1. Woche	389	79	468	16,90
bis 2. Wochen	5	2	7	28,60
über 2. Wochen	31	1	32	3,10
<b>Unteroffizierinnen o. P. Unteroffiziere o. P.</b>	<b>44</b>	<b>2</b>	<b>46</b>	<b>4,50</b>
bis 1. Woche	38	2	40	5,00
bis 2. Wochen	0	0	0	0,00
über 2. Wochen	6	0	6	0,00

<sup>1</sup> Damit soll der Inanspruchnahme der gesetzlichen Regelungen zum Elterngeld Plus Ausdruck verliehen und aufgezeigt werden, wer (Soldatinnen oder Soldaten) tendenziell überwiegend Erziehungspflichten wahrnimmt

<b>Mannschaftssoldatinnen/ Mannschaftssoldaten</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0,00</b>
bis 1. Woche	3	0	3	0,00
bis 2. Wochen	0	0	0	0,00
über 2. Wochen	3	0	3	0,00
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>1.033</b>	<b>191</b>	<b>1.224</b>	<b>15,60</b>

Teilnahme-Fallzahlen von Soldatinnen und Soldaten an Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unter dem Kommandierungsgrund „Verwendungslehrgang“:

	Soldaten	Soldatinnen	Gesamt	Anteil Soldatinnen in %
<b>Stabsoffizierinnen/ Stabsoffiziere</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0,00</b>
bis 1. Woche	0	0	0	0,00
bis 2. Wochen	0	0	0	0,00
über 2. Wochen	2	0	2	0,00
<b>Offizierinnen/ Offiziere</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>13,30</b>
bis 1. Woche	0	1	1	100,00
bis 2. Wochen	0	0	0	0,00
über 2. Wochen	13	1	14	7,10
<b>Unteroffizierinnen m. P. Unteroffiziere m. P.</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>16,70</b>
bis 1. Woche	0	1	1	100,00
bis 2. Wochen	0	0	0	0,00
über 2. Wochen	5	0	5	0,00
<b>Unteroffizierinnen o. P. Unteroffiziere o. P.</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>00,00</b>
bis 1. Woche	0	0	0	0,00
bis 2. Wochen	1	0	1	00,00
über 2. Wochen	1	0	1	00,00
<b>Mannschaftssoldatinnen/ Mannschaftssoldaten</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>
bis 1. Woche	0	0	0	0,00
bis 2. Wochen	0	0	0	0,00
über 2. Wochen	0	0	0	0,00
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>22</b>	<b>3</b>	<b>25</b>	<b>12,00</b>

Auf die Darstellung der Teilnahme-Fallzahlen von Soldatinnen und Soldaten an Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unter anderen ausgewählten Kommandierungsgründen wird auch weiterhin verzichtet, da diese aufgrund der sehr speziellen Rahmenbedingungen der Universität der Bundeswehr keinerlei Rückschlüsse auf systematische Förderung/Ausschluss von Soldatinnen erlauben. So werden hier bspw. im Rahmen des Intensivstudiums Kommandierungen notwendig, die aufgrund geltender Prüfungsbestimmungen erforderlich sind.

## 2.4 Angaben zu Beförderungen und Laufbahnwechsel

Gesamtzahl Beförderungen:

Dienstgrad	Soldaten	Soldatinnen	Gesamt	Anteil Soldatinnen in %
Oberst	0	0	0	0,00
Oberstleutnant	1	0	1	0,00
Major	4	0	4	0,00
Hauptmann	15	2	17	11,80
Kapitänleutnant	0	0	0	0,00
Oberleutnant	31	9	40	22,50
Oberleutnant zur See	3	3	6	50,00
Leutnant	848	208	1056	19,70
Leutnant zur See	83	21	104	20,20
Stabsfeldwebel	0	0	0	0
Hauptfeldwebel	3	1	4	25,00
Oberfähnrich	26	5	31	16,10
Oberfähnrich zur See	3	1	4	25,00
Oberfeldwebel	3	0	3	0,00
Feldwebel	3	0	3	0,00
Fähnrich	454	96	550	17,50
Fähnrich zur See	48	15	63	23,80
Stabsunteroffizier	4	2	6	33,30
Obermaat	0	1	1	100,00
Unteroffizier	1	0	1	0,00
Maat	0	0	0	0,00
Fahnenjunker	435	86	521	16,50
Seekadett	39	17	56	30,40
Oberstabsgefreiter	4	0	4	0,00
Stabsgefreiter	2	0	2	0,00
Hauptgefreiter	2	2	4	50,00
Obergefreiter	4	0	4	0,00
Gefreiter	1	0	1	0,00
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>2017</b>	<b>469</b>	<b>2486</b>	<b>18,90</b>

Gesamtzahl Beförderungen bei über 2 Monaten Elternzeit oder Betreuungsurlaub:

Dienstgrad	Soldaten	Soldatinnen	Gesamt	Anteil Soldatinnen in %
Oberleutnant	2	3	5	60,00
Leutnant	1	0	1	0,00
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>50,00</b>

Gesamtzahl Beförderungen bei Telearbeit:

Dienstgrad	Soldaten	Soldatinnen	Gesamt	Anteil Soldatinnen in %
Hauptmann	1	0	1	0,00
Oberleutnant	0	1	1	100,00
Hauptfeldwebel	0	1	1	100,00
Fähnrich	0	1	1	100,00
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>75,00</b>

Gesamtzahl von Laufbahnwechseln:

	Soldaten	Soldatinnen	Gesamt	Anteil Soldatinnen in %
Msch --> Uffz o.P.	492	108	600	18,00
Msch --> Uffz m.P.	0	0	0	0,00
Uffz o.P. --> Uffz m.P.	540	118	658	17,90
Uffz m.P. --> Offz	931	229	1160	19,70
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>1963</b>	<b>455</b>	<b>2418</b>	<b>18,80</b>

Gesamtzahl von Laufbahnwechsel bei über 2 Monaten Elternzeit oder Betreuungsurlaub:

	Soldaten	Soldatinnen	Gesamt	Anteil Soldatinnen in %
Uffz m.P. --> Offz	0	1	1	100,00
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00</b>

## 2.5 Beurteilungsspiegel und Entwicklungsprognose

Der Beurteilungsspiegel im Zeitraum vom 31.07.2022 bis 31.07.2025 soll in anonymisierter Form präsentiert werden. Aufgrund sehr eindeutiger Fallzahlen muss an dieser Stelle auf eine vollständige oder gar detailliertere Aussage, beziehungsweise Tabelle, verzichtet werden.

Gesamturteil	Soldaten	Soldatinnen	Gesamt	Anteil Soldatinnen in %
A +	6	1	7	14,30
A 0	4	0	4	0,00
A -	1	1	2	50,00
B +	9	0	9	0,00
B 0	5	2	7	28,60
B -	1	1	2	50,00
C +	11	1	12	8,30
C 0	3	2	5	40,00
C -	5	0	5	0,00
D +	24	4	28	14,30
D 0	19	1	20	5,00
D -	13	1	14	7,10
E +	2	0	2	0,00
E 0	1	0	1	0,00
F -	1	0	1	0,00

Die Verteilung der Entwicklungsprognose in den Beurteilungen im Zeitraum vom 31.07.2022 bis 31.07.2025 soll in anonymisierter Form präsentiert werden. Aufgrund sehr eindeutiger Fallzahlen muss an dieser Stelle auf eine vollständige oder gar detailliertere Aussage, beziehungsweise Tabelle, verzichtet werden.

Entwicklungsprognose	Solda-ten	Soldatin-nen	Ge-samt	Anteil Soldatinnen in %
bis BesGr A12 Hptm/Kptlt	2	1	3	33,30
bis BesGr A13G StHptm/StKptlt	3	1	4	25,00
Bis BesGr A14	28	4	32	12,50
bis BesGr A15	31	4	35	11,40
bis BesGr A16	1	0	1	0,00
bis BesGr A9m StFw/StBtsm	7	3	10	30,00
bis BesGr A9mZ OStFw/OSt-Btsm	22	1	23	4,40
bis BesGr B3	1	0	1	0,00
Derzeit kein über die BesGr hinausg. Pot.	10	0	10	0,00

### 3. Analyse der Ist-Situation

#### 3.1 Vergleich zum aktualisierten Dritten Gleichstellungsplan

Im Vergleich zum aktualisierten Dritten Gleichstellungsplan ergeben sich folgende Änderungen:

Anteil Soldatinnen der Dienststelle gesamt	
Aktualisierter Dritter Gleichstellungsplan	Vierter Gleichstellungsplan
<b>18,91 %</b>	<b>19,10 %</b>

In diesem Bereich wurde nochmals eine Steigerung beim Anteil der Soldatinnen an der Dienststelle erzielt. Am Stichtag der Erstellung des Dritten aktualisierten Militärischen Gleichstellungsplans lag der Anteil der Soldatinnen noch bei 18,91 %, so dass hier ein stetig steigender Anteil von Soldatinnen an der Dienststelle verzeichnet werden kann.

Anteil Soldatinnen auf DP mit Führungsaufgabe	
Aktualisierter Dritter Gleichstellungsplan	Vierter Gleichstellungsplan
<b>8,60 %</b>	<b>12,30 %</b>

In diesem Bereich konnte ein deutlicher Aufwuchs von Soldatinnen auf Dienstposten mit Führungsaufgaben verzeichnet werden. Dies resultiert unter anderem daraus, dass Soldatinnen mit herausragendem Leistungsbild im Rahmen der Bestenförderung auf höher dotierte Dienstposten zuversetzt werden konnten. Auf den Dienstposten auf Ebene der Gruppenleitung/Fachbereichsleitung müssten weiterhin mehr geeignete Soldatinnen seitens BAPersBw identifiziert werden, um hier stetig den statistischen Anteil von Soldatinnen mit Führungsaufgaben weiter zu erhöhen.

Anteil Soldatinnen bei in Teilzeit, Elternzeit/Betreuungsurlaub über 2 Monate, Telearbeit							
Dritter Gleichstellungsplan				Vierter Gleichstellungsplan			
<b>Teilzeit:</b>	2	Anteil Soldatinnen	50,00%	Teilzeit:	4	Anteil Soldatinnen	100,00%
<b>Elternzeit:</b>	7	Anteil Soldatinnen	77,80%	Elternzeit:	3	Anteil Soldatinnen	50,00%
<b>Telearbeit:</b>	1	Anteil Soldatinnen	8,30%	Telearbeit:	5	Anteil Soldatinnen	38,40%
	<b>10</b>	<b>Anteil Soldatinnen</b>	<b>71,40%</b>		<b>12</b>	<b>Anteil Soldatinnen</b>	<b>52,20%</b>

In diesem Bereich konnte absolut eine Steigerung der Inanspruchnahme von individuellen Arbeits(zeit)modellen verzeichnet werden, wobei diese sowohl von Soldatinnen als auch Soldaten in Anspruch genommen werden, um ihren persönlichen Belangen im Hinblick auf Vereinbarkeit von Familie und Dienst gerecht zu werden.

Durch den flächendeckenden Rollout von mobiler ITK (Informations- und Kommunikationstechnik) an Stammpersonal konnte an der Dienststelle zudem eine unkomplizierte Lösung zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst geschaffen werden. Teilzeit und Telearbeit ist an dieser Dienststelle aufgrund der besonderen Herausforderungen des Studiums in der Regel für Studierende nicht möglich, bzw. grundsätzlich mit einer Verlängerung der Studiendauer verbunden.

Anteil Soldatinnen bei Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	
Aktualisierter Dritter Gleichstellungsplan	Vierter Gleichstellungsplan
<b>20,10 %</b>	<b>17,10 %</b>

Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bei Studierenden sind grundsätzlich mit Ausnahme von verpflichtenden Lehrgängen nicht vorgesehen. Somit wäre als relevante Größe lediglich das (militärische) Stammpersonal der UniBw München zu betrachten. Zudem nahm der Anteil der Soldatinnen entgegen der Angaben im Kapitel 3.1 jedoch leicht ab, was sich in den oben dargestellten Zahlen widerspiegelt.

Anteil Soldatinnen bei Beförderung und Laufbahnwechsel		
	Aktualisierter Dritter Gleichstellungsplan	Vierter Gleichstellungsplan
Beförderung	<b>17,40 %</b>	<b>19,00 %</b>
Laufbahnwechsel	<b>17,30 %</b>	<b>19,40 %</b>

Im aktuellen Berichtszeitraum wurde in der Dienstgradgruppe der Staboffizierinnen und Staboffiziere erneut keine Soldatin befördert. Dies unterstreicht die weiterhin geringe Präsenz von Frauen in höheren Dienstgradgruppen sowie die begrenzten Einflussmöglichkeiten der Universität in diesem Bereich.

In der Laufbahngruppe der Hauptleute bzw. Kapitanleutnante entfielen von insgesamt 17 Beförderungen 2 auf Soldatinnen (11,8 %). Dieser Wert bleibt unterproportional und spiegelt die geringe Grundgesamtheit weiblicher Offiziere dieser Dienstgradgruppe wider. Bei den Oberleutnanten sowie Oberleutnanten zur See wurden 12 von 46 Beförderungen an Soldatinnen vergeben (26,1 %). Die vergleichsweise höhere Quote erklärt sich überwiegend durch laufbahnrechtliche Automatismen im Studierendenverlauf sowie durch verlängerte Studien- oder Verwendungszeiten einzelner Soldatinnen.

In der Dienstgradgruppe der Leutnante gingen 208 von 1.056 Beförderungen an Soldatinnen (19,7 %). Dieser Anteil entspricht weitgehend dem Frauenanteil in den studierenden Jahrgängen und spiegelt die Zusammensetzung der Offizieranwärterkohorten wider.

Bei den Unteroffizierinnen mit Portepée entfiel eine von vier Beförderungen auf eine Soldatin (25,0 %). Für die Unteroffizierinnen ohne Portepée lag der Anteil bei 16,7 % (1 von 6), was im Wesentlichen mit bereits erreichten Enddienstgraden erklärbar ist.

In der Gruppe der Offizieranwärterinnen und Offizieranwärter wurden 220 der insgesamt 1.225 Beförderungen an Soldatinnen ausgesprochen (18,0 %). Die Verteilung entspricht damit dem Anteil der Soldatinnen in den jeweiligen Jahrgängen.

Eine besonders positive Entwicklung zeigt sich im Zusammenhang mit Beförderungen während Telearbeit: Drei von vier Beförderungen entfielen auf Soldatinnen (75,0 %). Flexible Arbeitsmodelle wirken sich damit nicht nachteilig auf Karriereverläufe aus.

Auch im Bereich Elternzeit bzw. Betreuungsurlaub bleibt die Gleichbehandlung erkennbar. Von sechs Beförderungen wurden drei an Soldatinnen vergeben (50,0 %). In der Dienstgradgruppe der Oberleutnante entfielen dabei 3 von 5 Beförderungen auf Soldatinnen (60,0 %). Dies zeigt, dass familienbedingte Auszeiten nicht zu Nachteilen im Beförderungsverlauf führen.

<b>Anteil Soldatinnen bei Beurteilungsspiegel und Entwicklungsprognose</b>		
	<b>Aktualisierter Dritter Gleichstellungsplan</b>	<b>Vierter Gleichstellungsplan</b>
<b>Beurteilungsspiegel</b>		
A +	50,00	14,30
A 0	0,00	0,00
A -	0,00	50,00
B +	0,00	0,00
B 0	50,00	28,60
B -	0,00	50,00
C +	0,00	8,30
C 0	100,00	40,00
C -	0,00	0,00
D +	10,00	14,30
D 0	16,70	5,00
D -	0,00	7,10
E +	0,00	0,00
E 0	0,00	0,00
E -	0,00	0,00
F +	0,00	0,00
F 0	0,00	0,00
F -	0,00	0,00
<b>Entwicklungsprognose</b>		
bis BesGr B3	0,00	0,00
bis BesGr A16	0,00	0,00
bis BesGr A15	0,00	11,40
bis BesGr A14	0,00	12,50
bis BesGr A13G StHptm/StKptlt	0,00	25,00
bis BesGr A12 Hptm/Kptlt	50,00	33,00
bis BesGr A11 Hptm/Kptlt	0,00	0,00

bis BesGr A9mZ OStFw/OStBtsm	13,30	4,30
bis BesGr A9m StFw/StBtsm	66,70	30,00
Derzeit kein über die BesGr hinausg. Pot	0,00	0,00

Im Vierten Gleichstellungsplan liegt nun erstmals eine weitgehend vergleichbare Datengrundlage vor, die eine bessere Einschätzung der Verteilung im Beurteilungsspiegel ermöglicht. Um die erforderliche Vergleichbarkeit über den gesamten Betrachtungszeitraum sicherzustellen, mussten teilweise auch frühere Beurteilungen aus dem Jahr 2022 einbezogen werden. Insgesamt bleibt die Aussagekraft dennoch eingeschränkt, da die Fallzahlen weiterhin gering sind und die Systemumstellung in Teilen nachwirkt.

### 3.2 Auswertung des aktuellen Gleichstellungsplans

Die weiter bestehende Unterrepräsentanz von Soldatinnen in den Dienstgraden der Stabs-offizierinnen und Stabs-offizieren mit Führungsfunktion (Dienstposten A13/A14/A15/A16) resultierte in der Vergangenheit vorrangig daraus, dass Frauen erst seit dem Jahr 2001 Zugang zu allen soldatischen Laufbahnen haben und sich ihr prozentualer Anteil hier noch nicht widerspiegelt.

Aufgrund des notwendigen Verwendungsaufbaus und der Mindestdienstzeiten für Beförderungen lässt sich die Nichterfüllung der Quote im Falle der Besetzung von Dienstposten mit Führungsaufgaben nicht mehr erklären. Die Auswahl des in Frage kommenden Personals für die Nachbesetzung von diesen Dienstposten unterliegt unter dem Aspekt der Bestenauslese der zentralisierten Personalführung und damit in der Verantwortung des BAPersBw und dessen Personalauswahl für die Stellenbesetzung.

Die bestehende Unterrepräsentanz von Soldatinnen auf Dienstposten A12 mit Führungsfunktion an der Universität der Bundeswehr München unterliegt ebenfalls zentralen Maßnahmen im Aufgabenbereich der zentralisierten Personalführung und erfolgt dort unter dem Aspekt der Bestenauslese. Leider ist hier nach wie vor ein starker Einbruch bei der Nachbesetzung durch Soldatinnen zu verzeichnen.

Da sowohl die Rekrutierung, die Testverfahren als auch die Einstellung der Offizieranwärterinnen und Offizieranwärter sowie deren Personalführung zentral erfolgen, fehlen der Dienststelle selbst weitgehend eigene Werbungsmöglichkeiten. Eine gute Dienstgestaltung für alle militärischen Angehörigen der Dienststelle und die Steigerung der Attraktivität der bereits angebotenen Studiengänge sowie die zuletzt erfolgte Erweiterung des Studienangebotes durch die Einführung der Studiengänge „Human Resource Management“ sowie „Kulturwissenschaften“ für studierende Offizieranwärterinnen und Offizieranwärter sowie studierende Offizierinnen und Offiziere sind hierbei wesentliche Beiträge der Dienststelle. Diese neuen Studiengänge sollen mithin zur Erhöhung und Stabilisierung des Anteils von Soldatinnen in der Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere beitragen.

Die Inanspruchnahme individueller Arbeits(zeit)modelle erfolgt nach wie vor in auffallend geringer Fallzahl gemessen an der personellen Gesamtstärke (aktuell 29 Fälle unter 2784 Soldatinnen und Soldaten = geringfügig gestiegen von 0,77% auf 1,04%). Diese geringe Inanspruchnahme zeigt auch, dass Soldatinnen und Soldaten andere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst nutzen, wie beispielsweise die Angebote der Kinderbetreuung an der betriebseigenen Kinderkrippe oder die mittlerweile zur Verfügung gestellte mobile ITK zur Inanspruchnahme mobilen ortsunabhängigen Arbeitens. Weiterhin besteht eine sehr hohe Flexibilität an der Dienststelle durch die Betriebsvereinbarung von Gleitzeit ohne Kernzeit.

Soldatinnen und Soldaten werden im Rahmen organisatorischer und individueller Möglichkeiten und Fähigkeiten gefördert, wobei verpflichtende Verwendungslehrgänge für Studierende grundsätzlich ausgeschlossen sind. Unter diesem Aspekt erscheint die prozentuale Teilhabe von Soldatinnen an Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und Förderungen als gleichverteilt im Sinne des prozentualen Gesamtstärkeverhältnisses. Obwohl dies im Grunde keinen Kernauftrag der UniBw München darstellt, wurden hier insgesamt 1224 Teilnahmen an Lehrgängen ermöglicht und mit einem Anteil von über 15% aus dem Bereich der Soldatinnen.

Die Universität der Bundeswehr München kann nur die Soldatinnen und Soldaten fördern und befördern, die durch BAPersBw zuversetzt werden. Die Beförderungen zum Oberleutnant/Oberleutnant zur See bzw. Hauptmann/Kapitänleutnant ist hierbei im Rahmen des üblichen Studienverlaufs nicht die Regel, dies erfordert zumeist den längeren Verbleib an der Universität über die Regelstudienzeit von vier Jahren hinaus. Die Gründe für einen längeren Verbleib sind divers, wie beispielsweise bei Inanspruchnahme von Elternzeit oder Rückstufung im Studium aus Leistungs- oder Gesundheitsgründen.

Der hier im Vierten Gleichstellungsplan gezeigte Beurteilungsspiegel lässt keine verlässlichen Rückschlüsse zu, ob Soldatinnen im Verhältnis schlechter oder besser beurteilt werden. In der Vergangenheit wurden gerade durch Soldatinnen besonders herausragende Beurteilungen erzielt, so dass dies keine systembedingte Benachteiligung ableiten lässt. Studierende Offizieranwärterinnen und Offizieranwärter sowie studierende Offizierinnen und Offiziere erhalten - wie bisher - keine Beurteilungen. Durch die neuen Beurteilungsbestimmungen werden nunmehr auch keine Beurteilungsbeiträge für diese erstellt.

### **3.3 Auswertung der Zielvorgaben und Maßnahmen des letzten Gleichstellungsplans**

Im Hinblick auf die Zielvorgaben und Maßnahmen des Dritten Aktualisierten Gleichstellungsplans vom 01.01.2024 wird zur Übersichtlichkeit im Folgenden eine stichpunktartige Evaluation der dort genannten Ziele aufgelistet, die über die bereits dargestellten Erkenntnisse hinausgehen. Ein breites Portfolio an Maßnahmen aus den letzten Gleichstellungsplänen konnte bereits bis zur Aktualisierung des Dritten Gleichstellungsplans verwirklicht werden und wird hier nicht mehr aufgeführt.

Zielvorgabe/Maßnahme erreicht:

- Soldatinnen wurden im Rahmen der militärischen als auch universitären Verpflichtungen, für ihre derzeitige und künftige Verwendung unterstützt und gefördert,
- individuelle akademische Studienpläne für studierende Eltern wurden von den zuständigen Verantwortlichen im Rahmen des Möglichen vereinbart,
- Optimierung von Vereinbarkeit Familie und Dienst als Verpflichtung der Vorgesetzten wurde erkennbar verinnerlicht, sodass auch Soldaten Arbeits-(zeit)modelle in Anspruch nehmen (wie beispielsweise Telearbeit), hier wurde eine wohlwollende Abwägung der Anträge im rechtlich möglichen Ermessensspielraum priorisiert.
- An Stammpersonal konnte flächendeckend mobile ITK ausgegeben werden, so dass künftig die temporäre schnelle Inanspruchnahme von mobilem Arbeiten I und mobilem Arbeiten II als eine besonders orts- und arbeitszeitflexible Lösung zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst gewährleistet ist.
- Das Eltern-Kind-Arbeitszimmer wurde renoviert und kann weiterhin von Studierenden genutzt werden, es wurde zudem ein neues Babybett installiert,
- konsequentes Eingreifen seitens der Vorgesetzten im Falle von Mobbing oder sexueller Belästigung erfolgt uneingeschränkt. Sobald Kenntnis über solche Fälle erlangt wurde, wurden verzugslos notwendige Maßnahmen ergriffen. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde darüber in Kenntnis gesetzt und ihre Mitwirkung veranlasst,

- Angehörigen der Dienststelle können auf das Unterstützungsprogramm CARE zugreifen, welches sich vor allem bei der Unterstützung beim Homeschooling bewährte,
- die militärische Gleichstellungsbeauftragte wurde gemäß den Bestimmungen des Gesetzes zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr einbezogen, informiert oder beteiligt,
- die sprachliche Gleichbehandlung wurde gem. „Leitfaden für die sprachliche Gleichbehandlung von Soldatinnen und Soldaten“ in internen und externen Schriftstücken und Publikationen forciert und umgesetzt.
- Im Bereich Studium Plus wurden verschiedene Seminare und Trainings aus den Kompetenzbereichen „Führungskompetenz und (Projekt-)management“, „Konfliktmanagement, Diversity und interkulturelle Kompetenzen“ sowie „Selbstmanagement und Persönlichkeitsbildung“ unter anderem mit Einbindung der zivilen und militärischen Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt,
- Das Familiencafe wird weiterhin regelmäßig quartalsweise durchgeführt,
- Die universitätsweite Beratungsbroschüre aller Beratungsinstitutionen der Dienststelle wurde aktualisiert und verteilt,
- Für mehr Handlungssicherheit beim Thema Transgenderangelegenheiten fand ein Vortrag im Juni 2025 statt,
- Zu besserer Sichtbarkeit des Themas Gleichstellung fanden 2024 und 2025 (auch unter Mitwirkung der GleichBziv und anderer Institutionen) zahlreiche Aktionstage (z.B. Woche der seelischen Gesundheit, Tag der Menschen mit Behinderung) statt und es wurde eine eigene Sentas-AG für Vielfalt und Chancengerechtigkeit ins Leben gerufen.

Somit konnten alle Zielvorgaben des Dritten Aktualisierten Gleichstellungsplans sowie weitere Maßnahmen derzeit umgesetzt werden.

An dieser Stelle ist erneut ein Verweis auf das breite Beratungsportfolio für Soldatinnen und Soldaten der Universität der Bundeswehr München angezeigt. Hiermit wird wesentlich die Absicht zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten sowie die Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst verwirklicht.

- Katholische Militärseelsorge
- Evangelische Militärseelsorge
- Militärische Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin
- Familienservicestelle
- Bundeswehrsozialdienst mit den Sozialberaterinnen bzw. Sozialberatern und Sozialarbeiterinnen bzw. Sozialarbeitern
- Zivile Verwaltung (Beratungspflicht)
- Disziplinarvorgesetzte (gesetzlich verpflichtete Fürsorge)
- SanVersZ Neubiberg
- Psychologische Beratungsstelle für Studierende
- Truppenpsychologie

## **4. Zielvorgaben und Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Soldatinnen**

### **4.1 abgeleitete Zielvorgaben und Maßnahmen aus der Analyse**

Ein Aufwuchs von Soldatinnen an der Universität der Bundeswehr München im Sinne der quantitativen Vorgaben des SGleiG ist dienstgradübergreifend weiterhin vor allem dort anzustreben, wo die Unterrepräsentanz von Soldatinnen vorliegt. Statistisch zeigt sich dies in der Auswertung insbesondere im Bereich der Staboffizierinnen und Staboffiziere. Dies betrifft vor allem aber auch die Besetzung von Dienstposten mit Führungsaufgaben ab der Ebene Gruppenleitung (A12) mit Soldatinnen.

Der Abbau der Unterrepräsentanz von Soldatinnen liegt jedoch außerhalb des konkreten Handlungsbereiches der Universität und muss durch BAPersBw als Bedarfsdecker und personelles Steuerungselement angestrebt und umgesetzt werden.

Für die fortführende diskriminierungsfreie Erstellung von Beurteilungen und Gesamturteilen sollen im Bereich der beurteilenden Vorgesetzten Schulungen im Themenkomplex „unconscious bias“ etabliert werden. Weiter wird die militärische Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig und umfassend in den Beurteilungsprozess bis zu den Abstimmungsgesprächen miteingebunden.

UniBw München wirkt durch dienststelleninterne Maßnahmen (s.o.) auf die Attraktivitätssteigerung der Dienststelle ein.

#### **4.2 individuelle Zielvorgaben und Maßnahmen im Rahmen der Möglichkeiten der Dienststelle**

Seit Inkrafttreten des Dritten Aktualisierten Gleichstellungsplans wurden die Zielvorgaben verwirklicht, wobei diesbezügliche Maßnahmen zur weiteren Förderung der Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Dienst beibehalten, weiterhin umgesetzt und fortlaufend auf Anwendung hin überprüft werden sollen.

UniBw München greift zur Intensivierung der Arbeit im Sinne des Gesetzes zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr für den Gültigkeitszeitraum des Vierten Gleichstellungsplanes zusätzlich zu folgenden Maßnahmen:

##### Ausbau/Erweiterung

- Angebot an Vorträgen zu Themen wie Diskriminierung, Schutz vor sexueller Belästigung, Schutz vor Mobbing und Belästigung,
- Eine Ausweitung der Seminar- und Trainingsangebote „StudiumPlus“ im Themenbereich „Gleichstellung“ und „Diversity“ soll angestrebt werden.
- Schulung von beurteilenden Vorgesetzten im Themenkomplex „unconscious bias“ soll angestrebt werden.
- Höhere Sichtbarkeit des Themenkomplex Gleichstellung, um u.a. auch die Studierenden besser zu erreichen (z.B. durch Videos, Podcasts)

Die militärische Gleichstellungsbeauftragte der Universität der Bundeswehr München hat an der Erstellung dieses Gleichstellungsplans mitgewirkt.

Verteiler:

- BMVg FüSK
- BMVg Z I 7
- Präsidentin UniBw München
- Gleibmil UniBw M
- Personalrat UniBw M
- UniBw M StudBer
- UniBw M StudFber A
- UniBw M StudFber B
- UniBw M StudFber C
- UniBw M StudFber AERO