

Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr (Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsdurchsetzungsgesetz - SDGleiG)

A. Problem und Ziel

Einführung gleichstellungsrechtlicher Regelungen für Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr zur Umsetzung des Beschlusses des Deutschen Bundestages vom 11. Oktober 2001 (Drucksache 14/7074 vom 10. Oktober 2001 und Protokoll der 192. Plenarsitzung, S. 18814 B).

B. Lösung

Schaffung eines Gleichstellungsgesetzes für Soldatinnen und Soldaten in enger Anlehnung an das für die Beschäftigten der Bundesbehörden und Bundesgerichte geltende Bundesgleichstellungsgesetz unter Berücksichtigung der vielfältigen besonderen Erfordernisse der Streitkräfte und deren Funktionsfähigkeit; Vornahme von Folgeänderungen im Bundesrecht, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere durch Einführung der Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung für Soldatinnen und Soldaten.

Das Leitprinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern gemäß § 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien ist in dem Gesetzentwurf beachtet und wird auch durch eine geschlechtergerechte Sprache zum Ausdruck gebracht. Die Förderung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr ist zentraler Regelungsgegenstand des Gesetzes. Daher hat das Gesetzesvorhaben erhebliche gleichstellungspolitische Auswirkungen.

C. Alternativen

Keine

D. Finanzielle Auswirkungen

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand

Vor dem Hintergrund der derzeitigen Organisationsstruktur der Streitkräfte und des Bundesministeriums der Verteidigung sind voraussichtlich 40 Gleichstellungsbeauftragte zu wählen und zu bestellen. Sie sind grundsätzlich in vollem Umfang vom militärischen Dienst freizustellen. Jede vollständig vom Dienst freigestellte Gleichstellungsbeauftragte erhält eine monatliche Aufwandsentschädigung in Höhe von 26 Euro. Der jährliche Gesamtbetrag der Aufwandsentschädigung beträgt damit etwa 12 480 Euro. Insgesamt werden Personalkosten in Höhe von rund 1,81 Mio. Euro aufzuwenden sein. Für Reisen in Angelegenheiten der Gleichstellungsbeauftragten sind durchschnittliche Kosten in Höhe von rund 2 000 Euro pro Person und Jahr zu erwarten. Dies ergibt Mehrausgaben bei Kapitel 1401 Titel 527 03 (Zweck-

bestimmung: Reisen in Angelegenheiten der Personalvertretungen und der Gleichstellungsbeauftragten sowie in Vertretung der Interessen schwerbehinderter Menschen) in Höhe von rund 80 000 Euro. Insgesamt werden jährliche Kosten von rund 2 Mio. Euro entstehen, die im Einzelplan 14 zu erwirtschaften sind.

Die Kosten für die weitere personelle, räumliche und sachliche Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten sind derzeit noch nicht abschätzbar.

2. Vollzugsaufwand

Keiner

E. Sonstige Kosten

Geringfügige Kosten für die Wirtschaft können nicht ausgeschlossen werden. Die vorgesehenen Regelungen werden keine wesentlichen Änderungen von Angebots- und Nachfragestrukturen zur Folge haben. Kostenüberwälzungen, die zu einer nicht quantifizierbaren Erhöhung von Einzelpreisen führen, können ebenfalls nicht ausgeschlossen werden. Unmittelbare Auswirkungen auf das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind aber nicht zu erwarten.

ENTWURF

Entwurf

Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr

(Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsdurchsetzungsgesetz - SDGleiG)

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Inhaltsübersicht

- Artikel 1: Gesetz zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr (Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz - SGleiG)
- Artikel 2: Änderung des Soldatengesetzes
- Artikel 3: Änderung der Soldatenlaufbahnverordnung
- Artikel 4: Änderung des Soldatenbeteiligungsgesetzes
- Artikel 5: Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes
- Artikel 6: Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes
- Artikel 7: Änderung des Soldatenversorgungsgesetzes
- Artikel 8: Rückkehr zum einheitlichen Verordnungsrang
- Artikel 9: Neufassung des Soldatengesetzes
- Artikel 10: Inkrafttreten

Artikel 1
Gesetz zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr
(Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz - SGleiG)

Inhaltsübersicht

Abschnitt 1
Allgemeine Vorschriften

- § 1 Ziel des Gesetzes
- § 2 Grundsätze
- § 3 Geltungsbereich
- § 4 Begriffsbestimmungen

Abschnitt 2
Maßnahmen zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten

- § 5 Grundsatz, entsprechende Anwendung von Vorschriften
- § 6 Personalwerbung, Dienstpostenbekanntgabe
- § 7 Annahmeverfahren
- § 8 Auswahlentscheidungen beim beruflichen Aufstieg
- § 9 Qualifikation, Benachteiligungsverbote
- § 10 Aus-, Fort- und Weiterbildung
- § 11 Gleichstellungsplan

Abschnitt 3
Vereinbarkeit von Familie und Dienst für Soldatinnen und Soldaten

- § 12 Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen
- § 13 Teilzeitbeschäftigung und familienbedingte Beurlaubung
- § 14 Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg
- § 15 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung

Abschnitt 4
Gleichstellungsbeauftragte

- § 16 Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin
- § 17 Koordination, Stufenbeteiligung
- § 18 Rechtsstellung
- § 19 Aufgaben
- § 20 Information und Mitwirkung
- § 21 Einspruchsrecht
- § 22 Gerichtliches Verfahren

Abschnitt 5
Statistische Angaben, Bericht

- § 23 Statistische Angaben
- § 24 Bericht

Abschnitt 1 Allgemeine Vorschriften

§ 1 Ziel des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz dient der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts. Nach Maßgabe dieses Gesetzes werden Soldatinnen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften für Soldatinnen und Soldaten zu verbessern. Die Funktionsfähigkeit der Streitkräfte wird dadurch nicht beeinträchtigt.

(2) Rechts- und Verwaltungsvorschriften für Soldatinnen und Soldaten sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

(3) Für Soldatinnen können Dienstgradbezeichnungen in weiblicher Form festgesetzt werden.

§ 2 Grundsätze

(1) Alle Soldatinnen und Soldaten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben, sind in ihrem Aufgabenbereich verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Dies gilt auch für Soldatinnen und Soldaten, die außerhalb der Streitkräfte dienstliche Aufgaben wahrnehmen. Verpflichtete im Sinne dieses Gesetzes sind auch zivile Vorgesetzte, denen Soldatinnen und Soldaten unterstehen.

(2) Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststellen und bei deren Zusammenarbeit zu berücksichtigen.

§ 3 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für alle Soldatinnen und Soldaten.

(2) Bei der Ausgliederung von Aufgaben des Geschäftsbereichs des Bundesministeriums der Verteidigung in die Rechtsform eines Unternehmens des privaten Rechts soll auf die entsprechende Anwendung dieses Gesetzes hingewirkt werden.

(3) Bei der Gewährung von freiwilligen staatlichen Leistungen durch Dienststellen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung an Institutionen soll durch vertragliche Vereinbarungen sichergestellt werden, dass diese Institutionen die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden.

(4) Dieses Gesetz ist im Spannungs- und Verteidigungsfall nicht anwendbar.

(5) Im Rahmen von besonderen Auslandsverwendungen gilt dieses Gesetz, soweit das Bundesministerium der Verteidigung es für anwendbar erklärt.

§ 4 Begriffsbestimmungen

(1) Familienpflichten im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn eine Soldatin oder ein Soldat mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine Angehörige oder einen Angehörigen, die oder der nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftig ist, tatsächlich betreut oder pflegt.

(2) Bereiche im Sinne dieses Gesetzes unter Berücksichtigung struktureller Vorgaben sind

1. die einzelnen Laufbahngruppen und Laufbahnen sowie Besoldungsgruppen,
2. die Statusgruppen der Berufssoldatinnen und Berufssoldaten sowie der Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit,
3. die militärischen Organisationsbereiche Heer, Luftwaffe, Marine und Sanitätsdienst.

(3) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind das Bundesministerium der Verteidigung sowie alle militärischen Dienststellen und Truppenteile ab der Einheitsebene.

(4) Qualifikation im Sinne dieses Gesetzes sind Eignung, Befähigung und Leistung.

(5) Soldatinnen sind dann als unterrepräsentiert anzusehen, wenn ihr Anteil in den einzelnen Bereichen nach Absatz 2 in allen Laufbahnen mit Ausnahme der Laufbahn des Sanitätsdienstes unter 15 Prozent, in der Laufbahn des Sanitätsdienstes unter 50 Prozent liegt. Das Bundesministerium der Verteidigung erstattet dem Deutschen Bundestag spätestens nach fünf Jahren Bericht, ob die in Satz 1 festgesetzten Quoten dem Ziel der Förderung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten angemessen Rechnung tragen; der Bericht nach § 24 bleibt hierdurch unberührt. Spätestens nach zehn Jahren entscheidet der Deutsche Bundestag, ob zur Förderung der Gleichstellung eine Änderung der in Satz 1 festgesetzten Quoten notwendig ist.

(6) Eine unmittelbare Diskriminierung von Soldatinnen ist gegeben, wenn diese auf Grund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als Soldaten erfahren, erfahren haben oder erfahren würden. Eine mittelbare Diskriminierung von Soldatinnen liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren die Soldatinnen in besonderer Weise gegenüber den Soldaten benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(7) Belästigung und sexuelle Belästigung gelten als Diskriminierung auf Grund des Geschlechts. Eine Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen gegenüber einer Person erfolgen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Eine sexuelle Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Abschnitt 2 **Maßnahmen zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten**

Grundsatz, entsprechende Anwendung von Vorschriften

(1) Dieser Abschnitt ist anzuwenden, soweit nicht ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

(2) Bei Verstößen der Dienststellen gegen die Benachteiligungsverbote bei Begründung eines Dienstverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg gilt § 611a des Bürgerlichen Gesetzbuches entsprechend für Soldatinnen und Soldaten sowie für Bewerberinnen und Bewerber.

§ 6

Personalwerbung, Dienstpostenbekanntgabe

(1) Anzeigen zur Personalwerbung sowie Dienstpostenbekanntgaben für die Streitkräfte müssen sowohl Frauen als auch Männer ansprechen. Der gesamte Anzeigentext darf nicht nur auf Personen eines Geschlechts zugeschnitten sein. In Anzeigen für Bereiche, in denen Soldatinnen nach Maßgabe des § 4 Abs. 2 und 5 unterrepräsentiert sind, ist hervorzuheben, dass Bewerbungen von Frauen erwünscht sind und dass Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden.

(2) Anzeigen zur Personalwerbung müssen im Hinblick auf mögliche künftige Funktionen der Bewerberinnen und Bewerber das vorausgesetzte Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Laufbahn oder der Verwendungsbereiche, mindestens jedoch einen Hinweis auf den Zugang zu entsprechenden Informationen, enthalten. Dienstpostenbekanntgaben müssen mit den Anforderungen der zu besetzenden Dienstposten übereinstimmen.

§ 7

Annahmeverfahren

(1) In Bereichen, in denen Soldatinnen unterrepräsentiert sind, sind in Annahmeverfahren mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu berücksichtigen, sofern Bewerbungen von Frauen in ausreichender Anzahl vorliegen und die Bewerberinnen das erforderliche Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen. Sind Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, sind sie bei gleicher Qualifikation bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(2) In Annahmegesprächen sind Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie nach der Sicherstellung der Betreuung von Kindern, behinderten oder pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit unzulässig. Ärztliche Untersuchungen zur Feststellung der körperlichen Eignung dürfen sich ohne ausdrückliche Einwilligung der Bewerberin nach § 4a des Bundesdatenschutzgesetzes nicht gezielt auf das Bestehen einer Schwangerschaft erstrecken.

(3) Prüfkommisionen sollen zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.

§ 8

Auswahlentscheidungen beim beruflichen Aufstieg

Sind Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, sind sie beim beruflichen Aufstieg bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für Berufungen in das Dienstverhältnis, Umwandlungen des Dienstverhältnisses, Beförderungen, Laufbahnwechsel und für förderliche Verwendungsentscheidungen. Etwas anderes gilt aus-

nahmsweise nur dann, wenn in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. § 7 Abs. 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 9

Qualifikation, Benachteiligungsverbote

(1) Die Feststellung der Qualifikation bestimmt sich nach den Anforderungen der in Betracht kommenden Verwendungen und nach den Ausbildungsvoraussetzungen, den beruflichen Erfahrungen und Leistungen. Spezifische, durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind. Können bestimmte Verwendungen nicht in Teilzeitbeschäftigung wahrgenommen werden, sollen andere Verwendungen angeboten werden, damit der berufliche Aufstieg nicht unverhältnismäßig behindert wird.

(2) Folgende Gründe sind bei der vergleichenden Bewertung nicht zu berücksichtigen:

1. Beurlaubungen, Teilzeitbeschäftigung oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge jeweils auf Grund der Wahrnehmung von Familienpflichten,
2. Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen,
3. die Einkommenssituation des Ehepartners oder der Ehepartnerin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, des Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin.

§ 10

Aus-, Fort- und Weiterbildung

(1) Die Dienststellen haben durch geeignete Maßnahmen die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Soldatinnen zu unterstützen.

(2) Die Dienststellen müssen Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten die Teilnahme in geeigneter Weise ermöglichen, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Soweit erforderlich und in vertretbarem Rahmen möglich, sollen zusätzliche Veranstaltungen angeboten werden, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen von Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten entsprechen. Möglichkeiten der Kinderbetreuung sollen im Bedarfsfall angeboten werden.

(3) Dem mit der Personalführung und Personalbearbeitung beauftragten Personal sowie dem Personal in Funktionen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben soll Fortbildung über Maßnahmen zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften angeboten werden. Entsprechende Fortbildungsangebote der Dienststelle sollen wahrgenommen werden.

(4) Soldatinnen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen von Fortbildungsveranstaltungen einzusetzen.

§ 11

Gleichstellungsplan

(1) Der Gleichstellungsplan ist ein Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung, und zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten. Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der militärischen Personalführung sowie der Disziplinarvorgesetzten.

(2) Der Gleichstellungsplan muss die Situation der Soldatinnen im Vergleich zur Situation der Soldaten beschreiben und die bisherige Förderung der Soldatinnen in den einzelnen Bereichen (§ 4 Abs. 2 und 5) auswerten. Insbesondere sind zur Erhöhung des Anteils der Soldatinnen in den einzelnen Bereichen Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen konkreter Zielvorgaben vorzusehen. In jedem Gleichstellungsplan ist in Bereichen, in denen Soldatinnen unterrepräsentiert sind, für die Besetzung von Dienstposten die Anzahl von Soldatinnen festzulegen, die der in § 4 Abs. 5 genannten Quote entspricht. Personenbezogene Daten darf der Gleichstellungsplan nicht enthalten.

(3) Der Gleichstellungsplan wird von den Dienststellen, in denen eine Gleichstellungsauftrage zu wählen ist, im Benehmen mit den zuständigen personalbearbeitenden Dienststellen und unter frühzeitiger Beteiligung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten für vier Jahre erstellt. Er ist nach zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen. Hierbei sind insbesondere die Gründe sowie ergänzende Maßnahmen aufzunehmen, wenn erkennbar ist, dass die Ziele des Gleichstellungsplans sonst nicht oder nicht innerhalb der vorgesehenen Zeiträume erreicht werden können.

(4) Der Gleichstellungsplan sowie die Aktualisierungen sind in den hiervon erfassten Dienststellen zu veröffentlichen. Den Disziplinarvorgesetzten und der Fachaufsicht führenden Dienststelle ist der Gleichstellungsplan gesondert zur Verfügung zu stellen.

(5) Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans nicht umgesetzt worden sind, sind die Gründe im nächsten Gleichstellungsplan darzulegen und zusätzlich der vorgesetzten Dienststelle und der Fachaufsicht führenden Dienststelle mitzuteilen.

Abschnitt 3 **Vereinbarkeit von Familie und Dienst für Soldatinnen und Soldaten**

§ 12

Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen

Die Dienststelle hat Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Soldatinnen und Soldaten die Vereinbarkeit von Familie und Dienst erleichtern, soweit wichtige dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

§ 13

Teilzeitbeschäftigung und familienbedingte Beurlaubung

(1) Für Soldatinnen und Soldaten ist nach Maßgabe des § 30a des Soldatengesetzes Teilzeitbeschäftigung sowie nach Maßgabe des § 28 Abs. 5 des Soldatengesetzes familienbedingte Beurlaubung zu ermöglichen.

(2) Soldatinnen und Soldaten, die eine Teilzeitbeschäftigung oder eine familienbedingte Beurlaubung beantragen, sind durch ihre jeweilige personalbearbeitende Dienststelle insbesondere auf die dienst- und versorgungsrechtlichen Folgen hinzuweisen.

(3) Die Dienststelle hat darauf zu achten, dass die Soldatinnen und Soldaten in Teilzeitbeschäftigung eine ihrer ermäßigten Arbeitszeit entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten und sich daraus für die anderen Soldatinnen und Soldaten der Dienststelle keine unzumutbaren dienstlichen Mehrbelastungen ergeben.

§ 14

Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg

(1) Teilzeitbeschäftigte Soldatinnen und Soldaten, die eine Vollzeitbeschäftigung beantragen, und beurlaubte Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten, die eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, müssen unter Beachtung ihrer Qualifikation bei der Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig berücksichtigt werden.

(2) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Soldatinnen und Soldaten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Dazu gehören die rechtzeitige Unterrichtung über Fortbildungsmaßnahmen und das Angebot zur Teilnahme während oder nach der Beurlaubung. Die Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme während der Beurlaubung begründet einen Anspruch auf Freistellung vom Dienst nach Ende der Beurlaubung. Die Dauer der Freistellung vom Dienst richtet sich nach der Dauer der Fortbildungsmaßnahme.

(3) Mit den Soldatinnen und Soldaten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung aus familiären Gründen Personalgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Verwendung nach der Beurlaubung informiert werden.

§ 15

Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung

(1) Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen und die dienstliche Beurteilung auswirken. Eine unterschiedliche Behandlung von teilzeitbeschäftigten und vollzeitbeschäftigten Soldatinnen und Soldaten ist nur zulässig, wenn wichtige sachliche Gründe sie rechtfertigen.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für wegen Familienpflichten beurlaubte Soldatinnen und Soldaten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung, der Teilzeit- und der Vollzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.

(3) Bei Beförderungen sind die sich aus der familienbedingten Beurlaubung ergebenden Verzögerungen angemessen zu berücksichtigen.

(4) Soldatinnen und Soldaten können während einer Beurlaubung gemäß Absatz 2 befördert werden, wenn die Eignung für den höheren Dienstgrad vor der Beurlaubung nachgewiesen wurde und die übrigen laufbahnrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Abschnitt 4

Gleichstellungsbeauftragte

§ 16

Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin

(1) Für die Divisionsebene und für die Dienststellen vergleichbarer Ebene wählen die Soldatinnen eine der jeweiligen Dienststelle zuzuordnende Gleichstellungsbeauftragte. Wahlberechtigt sind alle Soldatinnen in den der Division zugehörigen Dienststellen. Für die Wahl der den Dienststellen vergleichbarer Ebene zugeordneten Gleichstellungsbeauftragten gilt Entsprechendes.

(2) Für die der Divisionsebene und den Dienststellen vergleichbarer Ebene übergeordneten Dienststellen werden ebenfalls der jeweiligen Dienststelle zuzuordnende Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Wahlberechtigt sind alle Soldatinnen dieser Dienststellen sowie der nachgeordneten Dienststellen, soweit sie nicht bereits nach Absatz 1 Satz 2 und 3 wahlberechtigt sind.

(3) Für die zentralen personalbearbeitenden Dienststellen einschließlich des Bundesministeriums der Verteidigung werden ebenfalls Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Wahlberechtigt sind alle Soldatinnen, für die in der jeweiligen zentralen personalbearbeitenden Dienststelle Personalentscheidungen getroffen werden, sowie die Soldatinnen der jeweiligen Dienststellen einschließlich der zugehörigen Dienststellen. Für die Gleichstellungsbeauftragte im Bundesministerium der Verteidigung sind die Soldatinnen dieser Dienststelle sowie die Soldatinnen wahlberechtigt, für die in dieser Dienststelle Personalentscheidungen getroffen werden.

(4) Die gemäß den Absätzen 1 bis 3 wahlberechtigten Soldatinnen wählen die jeweilige Gleichstellungsbeauftragte aus ihrem Kreis in geheimer Wahl. Wiederwahl ist möglich.

(5) Die gemäß den Absätzen 1 bis 3 gewählte Gleichstellungsbeauftragte wird von der Dienststelle, der sie zuzuordnen ist, für vier Jahre bestellt. Findet sich keine Kandidatin oder ist nach der Wahl keine Kandidatin gewählt, ist die Gleichstellungsbeauftragte von der Dienststelle, der sie zuzuordnen ist, aus dem Kreis der wahlberechtigten Soldatinnen von Amtes wegen zu bestellen; hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Soldatin.

(6) Für Dienststellen ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte ist zusätzlich ab der Regimentsebene als Ansprechpartnerin für die Soldatinnen und Soldaten und für die zuständige Gleichstellungsbeauftragte eine Gleichstellungsvertrauensfrau zu bestellen, wenn dies tatsächlich möglich ist. Deren Aufgabe besteht in der Vermittlung von Informationen zwischen den Soldatinnen und Soldaten und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten. Die Gleichstellungsvertrauensfrau berät die zuständige Gleichstellungsbeauftragte in allen Fragen, welche die vertretenen Dienststellen betreffen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann der Gleichstellungsvertrauensfrau mit deren Einverständnis Aufgaben zur eigenständigen Erledigung bei den vertretenen Dienststellen übertragen.

(7) Für jede Gleichstellungsbeauftragte ist eine Stellvertreterin gemäß den Absätzen 1 bis 3 zu wählen und zu bestellen. Findet sich für die Wahl der Stellvertreterin keine Kandidatin oder ist nach der Wahl keine Kandidatin gewählt, ist eine Stellvertreterin auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten aus dem Kreis der Soldatinnen zu bestellen, die den Dienststellen angehören, für die gemäß den Absätzen 1 bis 3 eine Gleichstellungsbeauftragte zu wählen ist. Zur Bestellung bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Soldatin.

(8) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen keiner Personalvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein. Sie dürfen nicht zugleich Vertrauensperson nach dem Soldatenbeteiligungsgesetz sein.

(9) Bei vorzeitigem Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten oder bei ihrer nicht nur vorübergehenden Verhinderung ist eine Gleichstellungsbeauftragte für die restliche Amtszeit durch die Dienststelle, der sie zuzuordnen ist, neu zu bestellen. Entsprechendes gilt für die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten und die Gleichstellungsvertrauensfrau.

(10) Mindestens drei Wahlberechtigte oder die Leitung der Dienststelle, der die Gleichstellungsbeauftragte zuzuordnen ist, können binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Truppendienstgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn,

dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Für das Verfahren gelten die Vorschriften der Wehrbeschwerdeordnung über das gerichtliche Antragsverfahren entsprechend. Die Truppendienstkammer soll mit mindestens einer Soldatin als ehrenamtlicher Richterin besetzt sein. Eine ehrenamtliche Richterin oder ein ehrenamtlicher Richter muss Unteroffizier, die andere ehrenamtliche Richterin oder der andere ehrenamtliche Richter muss Stabsoffizier sein.

(11) Das Wahlergebnis im Bundesministerium der Verteidigung kann unmittelbar beim Bundesverwaltungsgericht (Wehrdienstsenate) angefochten werden. Absatz 10 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

(12) Das Bundesministerium der Verteidigung regelt das Verfahren für die Durchführung der Wahl nach den Grundsätzen der Absätze 2 bis 5 und 7 bis 11 durch Rechtsverordnung.

§ 17

Koordination, Stufenbeteiligung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte für Soldatinnen und Soldaten im Bundesministerium der Verteidigung ist für den Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungsvertrauensfrauen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung verantwortlich.

(2) Soweit Entscheidungen mit Wirkung für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, können deren Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der §§ 19 und 20 eine schriftliche Stellungnahme abgeben. Diese Stellungnahme ist der vorgesetzten Dienststelle und deren Gleichstellungsbeauftragter vorzulegen.

(3) Werden in zentralen personalbearbeitenden Dienststellen einschließlich des Bundesministeriums der Verteidigung Personalentscheidungen getroffen, ist an diesen Entscheidungen nur die Gleichstellungsbeauftragte dieser Dienststelle zu beteiligen.

§ 18

Rechtsstellung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar der zuständigen Dienststellenleitung zugeordnet. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist von ihrer dienstlichen Tätigkeit grundsätzlich für die volle regelmäßige Arbeitszeit unter Belassung der Geld- und Sachbezüge zu entlasten; ihr wird die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung gestellt. Näheres regelt das Bundesministerium der Verteidigung in Ausführungsbestimmungen.

(3) Der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin ist Gelegenheit zur Fortbildung insbesondere im Gleichstellungsrecht und in Fragen des Soldaten-, Soldatenbeteiligungs-, Personalvertretungs- sowie Organisations- und Haushaltsrechts zu geben. Entsprechende Fortbildungsangebote der Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragte wahrzunehmen.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält einen monatlichen Verfügungsfonds. Die Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Personalvertretungsmitglieder gilt entsprechend.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Die fiktive Nachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs ist im Hinblick auf die Einbeziehung in Personalauswahlentscheidungen zu gewährleisten. Die Gleichstellungsbeauftragte darf gegen ihren Willen nur versetzt oder kommandiert werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist.

(6) Die Dienststelle hat der Gleichstellungsbeauftragten auf deren Antrag hin eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit zu erteilen.

(7) Die Stellvertreterin hat im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte.

(8) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Gleichstellungsvertrauensfrauen unterliegen in allen Angelegenheiten, insbesondere hinsichtlich der persönlichen Verhältnisse von Soldatinnen und Soldaten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Dienststelle, auch über die Zeit ihrer Bestellung oder Beschäftigung hinaus, der Verschwiegenheitspflicht.

§ 19

Aufgaben

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat den Vollzug dieses Gesetzes und des Beschäftigtenschutzgesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu unterstützen. Im Übrigen wirkt sie bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, welche die Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten, die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere bei

1. Personalangelegenheiten wie der Einstellung, Maßnahmen des beruflichen Aufstieges und der vorzeitigen Entlassung aus dem Dienstverhältnis,
2. der Abfassung von Beurteilungs- und Auswahlrichtlinien und bei Besprechungen, welche die einheitliche Anwendung dieser Richtlinien in der Dienststelle sicherstellen sollen,
3. Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung.

Bei Entscheidungen über Versetzungen, Kommandierungen und Beförderungen hat sie auf ihren Antrag hin das Recht auf Beteiligung. Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung in Einzelfällen bei beruflicher Förderung, Beseitigung von Benachteiligung und Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften.

(2) Die Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragte in Verfahren zur Besetzung von Gremien nach Maßgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes zu beteiligen, sofern in der Dienststelle keine besondere Organisationseinheit zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten eingerichtet ist.

§ 20

Information und Mitwirkung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben unverzüglich und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen und vergleichenden Übersichten zur Verfügung zu stellen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Ihr soll Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisato-

rischen und sozialen Angelegenheiten gegeben werden. Sie hat im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben im Einzelfall Einsichtsrecht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten mit Ausnahme der Gesundheitsunterlagen. Die Einsichtnahme, deren Umfang und Zweck sind in der Personalakte zu vermerken.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte hat unmittelbares Vortragsrecht und unmittelbare Vortragspflicht bei der Dienststellenleitung und wird von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. In allen Fragen, die ihrer Mitwirkung unterliegen, hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Initiativrecht. Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt regelmäßig durch schriftliches Votum, das zu den Akten zu nehmen ist. Folgt die Dienststelle dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, hat sie dieser die Gründe auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden durchführen. Sie kann jährlich in den einzelnen Dienststellen eine Versammlung der Soldatinnen einberufen, die der jeweiligen Dienststellenleitung vorher anzuzeigen ist. Sie kann an Personalversammlungen in Dienststellen teilnehmen, für die sie als Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist, und hat dort ein Rederecht, auch wenn sie nicht Angehörige dieser Dienststelle ist.

(4) Zur Klärung von Fragen grundsätzlicher Bedeutung, insbesondere zur Auslegung dieses Gesetzes, kann sich die Gleichstellungsbeauftragte unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte für Soldatinnen und Soldaten im Bundesministerium der Verteidigung wenden. Soweit dabei die Übermittlung personenbezogener Daten von Soldatinnen und Soldaten erforderlich ist, bedarf dies deren Einwilligung gemäß § 4a des Bundesdatenschutzgesetzes. Soweit eine Angelegenheit behandelt werden soll, die als Verschlussache eingestuft ist, bedarf die Gleichstellungsbeauftragte des Einvernehmens der Dienststelle.

§ 21

Einspruchsrecht

(1) Bei Verstößen der Dienststelle gegen dieses Gesetz oder gegen andere Vorschriften über die Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten sowie gegen den Gleichstellungsplan hat die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung ein Einspruchsrecht. Den Einspruch hat sie innerhalb einer Woche nach ihrer Kenntniserlangung schriftlich bei der Dienststellenleitung einzulegen. Er hat keine aufschiebende Wirkung. Die Dienststellenleitung kann die Vollziehung einer Maßnahme, gegen die sich der Einspruch richtet, bis zur Entscheidung über den Einspruch aussetzen.

(2) Die Dienststellenleitung soll über den Einspruch innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang des Einspruchs entscheiden. Hält sie den Einspruch für begründet, sind die Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse des Einspruchs bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen.

(3) Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für unbegründet, legt sie diesen der nächsthöheren Dienststellenleitung unverzüglich vor. Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Hat die Gleichstellungsbeauftragte für Soldatinnen und Soldaten im Bundesministerium der Verteidigung einen Einspruch eingelegt, der nicht zur Abhilfe geführt hat, kann sie unmittelbar das gerichtliche Verfahren einleiten.

§ 22

Gerichtliches Verfahren

(1) Bleibt der Einspruch erfolglos, kann die Gleichstellungsbeauftragte das Truppendienstgericht, die Gleichstellungsbeauftragte für Soldatinnen und Soldaten im Bundesministerium der Verteidigung das Bundesverwaltungsgericht (Wehrdienstsenate) anrufen. Sie kann das Gericht auch anrufen, wenn über den Einspruch ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden worden ist. Die Anrufung kann nicht vor Ablauf von drei Monaten seit Einlegung des Einspruchs erfolgen, außer wenn wegen besonderer Umstände des Falles eine kürzere Frist geboten ist. Liegt ein zureichender Grund dafür vor, dass über den Einspruch noch nicht entschieden ist, setzt das Gericht das Verfahren bis zum Ablauf einer von ihm bestimmten Frist, die verlängert werden kann, aus. Wird dem Einspruch innerhalb der vom Gericht gesetzten Frist stattgegeben, ist die Hauptsache für erledigt zu erklären. In keinem Fall hat die Anrufung des Gerichts aufschiebende Wirkung. Für das Verfahren gelten die Vorschriften der Wehrbeschwerdeordnung über das gerichtliche Antragsverfahren entsprechend. Für die Auswahl der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter gilt § 16 Abs. 10 Satz 3 und 4 entsprechend.

(2) Die Anrufung des Gerichts kann nur darauf gestützt werden, dass

1. die Dienststelle Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat oder
2. die Dienststelle einen den Vorschriften dieses Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat.

(3) Die Dienststelle trägt die der Gleichstellungsbeauftragten entstehenden Kosten.

Abschnitt 5 **Statistische Angaben, Bericht**

§ 23 Statistische Angaben

Das Bundesministerium der Verteidigung erfasst statistisch für die einzelnen Bereiche

1. jährlich die Zahl der Soldatinnen und Soldaten, gegliedert nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung sowie familienbedingter Beurlaubung,
2. jährlich die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber sowie die Zahl der eingestellten Soldatinnen und Soldaten,
3. jährlich die Zahl der Soldatinnen und Soldaten, für die ein Status- oder ein Laufbahnwechsel entschieden oder für die eine Förderperspektive vergeben wurde, sowie
4. nach den jeweiligen Beurteilungsterminen eine Auswertung der dienstlichen Beurteilung der Soldatinnen und Soldaten, bezogen auf Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung.

§ 24 Bericht

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre einen Bericht über die Situation der Soldatinnen im Vergleich zu der Situation der Soldaten in dem in § 3 genannten Geltungsbereich und über die Anwendung dieses Gesetzes nach Auswertung der statistischen Angaben vor. Der Bericht kann mit dem durch die Bundesregierung gemäß § 25 des Bundesgleichstellungsgesetzes vorzulegenden Bericht verbunden werden und vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen besonders hervorheben. Er darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

Artikel 2 **Änderung des Soldatengesetzes**

Das Soldatengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Februar 2001 (BGBl. I S. 232, 478), das zuletzt durch Artikel 65 des Gesetzes vom 21. August 2002 (BGBl. I S. 3322) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht werden nach der Angabe zu § 30 folgende Angaben eingefügt:
„§ 30a Teilzeitbeschäftigung“, „§ 30b Zusammentreffen von Urlaub und Teilzeitbeschäftigung“
2. § 28a Abs. 4 wird aufgehoben.
3. Nach § 30 werden folgende §§ 30a und 30b eingefügt:

„§ 30a Teilzeitbeschäftigung

(1) Einem Berufssoldaten oder Soldaten auf Zeit kann grundsätzlich erst nach vier Jahren seiner Dienstzeit auf Antrag Teilzeitbeschäftigung im Umfang von mindestens der Hälfte der Rahmendienstzeit und bis zur jeweils beantragten Dauer, längstens für zwölf Jahre bewilligt werden, soweit wichtige dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, wenn er mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.

(2) Über den Antrag entscheidet das Bundesministerium der Verteidigung oder die von ihm beauftragte Stelle. Die Ablehnung von Anträgen ist im Einzelnen zu begründen. Einem Antrag darf nur entsprochen werden, wenn der Soldat sich verpflichtet, während des Bewilligungszeitraumes Nebentätigkeiten nur in dem Umfang einzugehen, in dem nach § 20 den in Vollzeit beschäftigten Soldaten die Ausübung von Nebentätigkeiten gestattet ist. Es dürfen nur solche Nebentätigkeiten genehmigt werden, die dem Zweck der Teilzeitbewilligung nicht zuwiderlaufen. Wird die Verpflichtung nach Satz 3 schuldhaft verletzt, soll die Bewilligung widerrufen werden.

(3) Die zuständige Stelle kann auch nachträglich die Dauer der Teilzeitbeschäftigung beschränken, den Umfang der zu leistenden Arbeitszeit erhöhen oder deren Bewilligung widerrufen, soweit zwingende dienstliche Gründe dies erfordern. Sie soll den Übergang zur Vollzeitbeschäftigung zulassen, wenn dem Soldaten die Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(4) Bemessungsgrundlage für die Arbeitszeit im Sinne von § 6 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes ist bei teilzeitbeschäftigten Soldaten die Rahmendienstzeit.

(5) Das Nähere zur Teilzeitbeschäftigung der Soldaten wird in einer Rechtsverordnung geregelt, in der auch bestimmte Verwendungen oder Truppenteile festgelegt werden können, für die Teilzeitbeschäftigung nicht in Frage kommt.

§ 30b Zusammentreffen von Urlaub und Teilzeitbeschäftigung

Urlaube nach § 28 Abs. 5 und § 28a sowie Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung nach § 30a dürfen zusammen eine Dauer von zwölf Jahren nicht überschreiten.“

4. Dem § 40 Abs. 4 wird folgender Satz angefügt:

„Gleiches gilt für einen Soldaten, der eine Teilzeitbeschäftigung nach § 30a in Anspruch genommen hat; die Zeitdauer der Berufung verlängert sich um die Differenz der Teilzeitbeschäftigung zur Vollzeitbeschäftigung.“

5. Dem § 46 Abs. 4 wird folgender Satz angefügt:

„Gleiches gilt für einen Berufssoldaten, der eine Teilzeitbeschäftigung nach § 30a in Anspruch genommen hat; die Dienstzeit nach Absatz 3 verlängert sich um die Differenz der Teilzeitbeschäftigung zur Vollzeitbeschäftigung.“

6. § 72 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

a) Nach Nummer 3 wird folgende Nummer 4 eingefügt:

„4. die Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung nach § 30a,“

b) Die bisherige Nummer 4 wird Nummer 5.

Artikel 3 **Änderung der Soldatenlaufbahnverordnung**

Die Soldatenlaufbahnverordnung vom 19. März 2002 (BGBl. I S. 1111) wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird die Angabe zu § 48 wie folgt gefasst:

„§ 48 Übergangsvorschriften“.

2. § 5 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 6 Satz 1 Nr. 3 werden der Punkt am Satzende durch ein Semikolon ersetzt und folgende Nummer 4 angefügt:

„4. einer Elternzeit nach § 28 Abs. 7 des Soldatengesetzes sowie eines Urlaubs nach § 28 Abs. 5 des Soldatengesetzes; nimmt eine Soldatin oder ein Soldat Elternzeit oder Urlaub einmal in Anspruch, ist der Zeitraum der tatsächlichen Verzögerung bis zu einem Jahr zu berücksichtigen; wird die Elternzeit oder der Urlaub wiederholt oder nacheinander in Anspruch genommen, ist insgesamt höchstens ein Zeitraum von zwei Jahren zu berücksichtigen.“

b) Folgender Absatz 7 wird angefügt:

„(7) Bei der Anrechnung von Dienstzeiten, die nach dieser Verordnung Voraussetzung für eine Beförderung sind, werden Teilzeitbeschäftigung und Vollzeitbeschäftigung gleich behandelt.“

3. § 48 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 48 Übergangsvorschriften“

b) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.

c) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 angefügt:

„(2) Auf Elternzeiten nach § 28 Abs. 7 des Soldatengesetzes und Beurlaubungen nach § 28 Abs. 5 des Soldatengesetzes, die vor dem Inkrafttreten des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsdurchsetzungsgesetzes vom [einsetzen Datum der Ausfertigung und Fundstelle im Bundesgesetzblatt] angetreten wurden, ist § 5 Abs. 6 in der bis zum Inkrafttreten des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsdurchsetzungsgesetzes vom [einsetzen Datum der Ausfertigung und Fundstelle im Bundesgesetzblatt] geltenden Fassung anzuwenden.“

Artikel 4 **Änderung des Soldatenbeteiligungsgesetzes**

§ 23 Abs. 1 Satz 1 des Soldatenbeteiligungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. April 1997 (BGBl. I S. 766), das zuletzt durch Artikel 18 des Gesetzes vom 20. Dezember 2001 (BGBl. I S. 4013) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Nummer 7 wird das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt.

2. In Nummer 8 wird der Punkt am Satzende durch das Wort „und“ ersetzt.

3. Folgende Nummer 9 wird angefügt:

„9. Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung nach § 30a des Soldatengesetzes und Anträgen auf Betreuungsurlaub nach § 28 Abs. 5 des Soldatengesetzes.“

Artikel 5 **Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes**

§ 16a Abs. 1 des Arbeitsplatzschutzgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Februar 2001 (BGBl. I S. 253), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 20. Dezember 2001 (BGBl. I S. 4013) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Wörter „eines Wehrpflichtigen“ werden gestrichen.

2. Nach dem Wort „Grundwehrdienst“ werden die Wörter „der Wehrpflichtigen“ eingefügt.

Artikel 6 **Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes**

§ 8 Abs. 2 des Beamtenversorgungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. März 1999 (BGBl. I S. 322, 847, 2033), das zuletzt durch(BGBl. I S.) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„(2) § 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 bis 7, Satz 3 bis 5 und Abs. 2 gilt entsprechend.“

Artikel 7 **Änderung des Soldatenversorgungsgesetzes**

Das Soldatenversorgungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. April 2002 (BGBl. I S. 1258, 1909), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 24. Dezember 2003 (BGBl. I S. 3076), wird wie folgt geändert:

1. Der Inhaltsübersicht wird in der Angabe zu den §§ 13b und 13c nach dem Wort „Dienstbezüge“ die Angabe „,Teilzeitbeschäftigung“ angefügt.
2. In § 11 Abs. 2 Satz 4 Halbsatz 2 werden nach dem Wort „beurlaubt“ die Wörter „oder teilzeitbeschäftigt“ eingefügt.
3. Dem § 12 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:
„§ 11 Abs. 2 Satz 4 Halbsatz 2 gilt entsprechend.“
4. Der Überschrift zu den §§ 13b und 13c wird nach dem Wort „Dienstbezüge“ die Angabe „, Teilzeitbeschäftigung“ angefügt.
5. § 13b wird wie folgt geändert:
 - a) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:

„(3) Bei Teilzeitbeschäftigungen von Soldaten auf Zeit sind die in Absatz 1 Satz 1 genannten Versorgungsbezüge nach Anwendung von Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften um den Betrag zu kürzen, der dem Verhältnis der Ermäßigung der Vollzeitbeschäftigung zur Gesamtdienstzeit (§ 2) entspricht. Soweit die Gesamtdienstzeit Nachdienstzeiten nach § 40 Abs. 4 Satz 2 oder § 46 Abs. 4 Satz 2 des Soldatengesetzes enthält, unterbleibt die Kürzung nach Satz 1; diese Nachdienstzeiten bleiben bei der Bemessung der Versorgungsansprüche unberücksichtigt. Die Berechnung der jeweiligen Zeiträume ist tageweise vorzunehmen. Bruchteile von Tagen sind auf zwei Dezimalstellen auszurechnen, wobei die zweite Dezimalstelle um eins zu erhöhen ist, wenn in der dritten Stelle eine der Ziffern fünf bis neun verbleiben würde. Die Kürzung nach Satz 1 entfällt für die Zeit einer Teilzeitbeschäftigung, die statt einer Elternzeit in Anspruch genommen wird.“
 - b) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4.

6. § 13c wird wie folgt geändert:

a) Dem Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:

„Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 und 3 gilt ferner nicht bei Beurlaubungen nach § 28 Abs. 5 des Soldatengesetzes.“

b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Bei Teilzeitbeschäftigung werden die Ansprüche nach den §§ 4 und 5 sowie in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 Nr. 2, 4 und 5 die dort genannten Zeiten in dem Umfang gekürzt, der dem Verhältnis der Ermäßigung der Vollzeitbeschäftigung zur Gesamtdienstzeit (§ 2) entspricht. Die Ansprüche sind auf volle Monate aufzurunden. § 13b Abs. 3 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend. Satz 1 gilt nicht bei Teilzeitbeschäftigung statt einer Elternzeit.“

7. § 17 Abs. 1 Satz 2 wird wie folgt geändert:

a) Die Wörter „Bei einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge“ werden durch die Wörter „Bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung ohne Dienstbezüge (Freistellung)“ ersetzt.

b) Nach dem Wort „entsprechenden“ wird das Wort „vollen“ eingefügt.

8. Dem § 18 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Das Ruhegehalt eines Berufssoldaten, der früher einen mit höheren Dienstbezügen verbundenen Dienstgrad innegehabt und diese Bezüge mindestens drei Jahre erhalten hat, wird, sofern der Berufssoldat in einen mit geringeren Dienstbezügen verbundenen Dienstgrad nicht lediglich auf seinen im eigenen Interesse gestellten Antrag übertreten ist, nach den höheren ruhegehaltfähigen Dienstbezügen des früheren Dienstgrades und der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstzeit berechnet. Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 gelten entsprechend. Das Ruhegehalt darf jedoch die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des letzten Dienstgrades nicht übersteigen.“

9. Dem § 20 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung sind nur zu dem Teil ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der Teilzeitbeschäftigung zur Vollzeitbeschäftigung entspricht.“

10. In § 23 Abs. 4 Satz 1 werden die Wörter „Bei einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge innerhalb des Soldatenverhältnisses oder bei Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung ohne Dienstbezüge während einer Beschäftigung außerhalb des Soldatenverhältnisses“ durch die Angabe „Bei Freistellungen (§ 17 Abs. 1 Satz 2) innerhalb oder außerhalb des Soldatenverhältnisses“ ersetzt.

11. § 26 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 7 Satz 4 wird die Angabe „§ 23 Abs. 4“ durch die Angabe „§ 17 Abs. 1 Satz 2“ ersetzt.

b) Dem Absatz 9 wird folgender Satz angefügt:

„Das erhöhte Ruhegehalt darf die Dienstbezüge, die dem Berufssoldaten in diesem Zeitpunkt zustanden, nicht übersteigen; das nach sonstigen Vorschriften ermittelte Ruhegehalt darf nicht unterschritten werden.“

12. § 37 wird wie folgt geändert:

a) Dem Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:

„§ 17 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.“

b) Dem Absatz 3 wird folgender Satz angefügt:

„Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung sind nur zu dem Teil anzurechnen, der dem Verhältnis der Teilzeitbeschäftigung zur Vollzeitbeschäftigung entspricht.“

13. In § 38 Abs. 1 wird nach Satz 3 folgender Satz 4 eingefügt:

„§ 17 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.“

Artikel 8 Rückkehr zum einheitlichen Verordnungsrang

Die auf Artikel 3 beruhenden Teile der Soldatenlaufbahnverordnung können auf Grund der Ermächtigung des Soldatengesetzes durch Rechtsverordnung geändert werden.

Artikel 9 Neufassung des Soldatengesetzes

Das Bundesministerium der Verteidigung kann den Wortlaut des Soldatengesetzes in der vom Inkrafttreten dieses Gesetzes an geltenden Fassung im Bundesgesetzblatt bekannt machen.

Artikel 10 Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats in Kraft.

Begründung

A. Allgemeines

Gegenstand des Gesetzentwurfs sind ausschließlich die Rechtsverhältnisse der den Streitkräften der Bundeswehr angehörenden Soldatinnen und Soldaten und die Regelung der Dienstverhältnisse in den Streitkräften (einschließlich des Rechtsschutzes). Der Gesetzentwurf betrifft eine Angelegenheit der Verteidigung und ist somit nach Artikel 73 Nr. 1 des Grundgesetzes Gegenstand der ausschließlichen Gesetzgebung des Bundes.

Auch für die Regelung des gerichtlichen Verfahrens in Artikel 1 § 16 Abs. 10 und 11 und § 22 besteht eine Gesetzgebungskompetenz des Bundes, da dieses Verfahren sich letztlich als Regelung der Dienstverhältnisse in den Streitkräften darstellt und somit ebenfalls aus Artikel 73 Nr. 1 des Grundgesetzes abgeleitet werden kann. Dies unterstreicht auch Artikel 96 Abs. 4 des Grundgesetzes. Eines Rückgriffs auf Artikel 74 Abs. 1 Nr. 1 und Artikel 72 Abs. 2 des Grundgesetzes bedarf es daher nicht.

Mit dem Gesetzentwurf kommt die Bundesregierung dem Beschluss des Deutschen Bundestages vom 11. Oktober 2001 (Bundestags-Drucksache 14/7074 vom 10. Oktober 2001 und Protokoll der 192. Plenarsitzung, S. 18814 B) nach.

Zur Vereinbarkeit der Regelungen dieses Gesetzentwurfs zur Durchsetzung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten in den Streitkräften mit den Vorschriften des Verfassungsrechts und zu den Parallelen mit dem auf der europäischen Ebene bestehenden Recht kann entsprechend auf die sachgleichen Ausführungen in der amtlichen Begründung zum Bundesgleichstellungsgesetz verwiesen werden (Bundestags-Drucksache 14/5679 vom 28. März 2001, S. 15).

Zur Einführung gleichstellungsrechtlicher Regelungen für Soldatinnen und Soldaten bedarf es eines eigenen Gesetzes. Die Besonderheiten der militärischen Organisationsstruktur, der militärischen Personalführung und des militärischen Dienstes erfordern in vielen Fällen ein umfangreiches Abweichen von den im Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG) enthaltenen Detailregelungen. Eine Sonderregelung für die Streitkräfte im Bundesgleichstellungsgesetz, wie sie dort in § 23 für den Bundesnachrichtendienst vorgesehen ist, wäre mit Blick auf den durch zahlreiche, notwendig abweichend zu regelnde Sachverhalte bedingten Gesetzgebungsbedarf nicht geeignet, den militärischen Besonderheiten angemessen Rechnung zu tragen (vgl. z. B. die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten, die anders als in der Bundesverwaltung nicht rein dienststellenbezogen vorgenommen werden kann).

1. Ziele des Gesetzentwurfs

Für Soldatinnen und Soldaten galt weder das Frauenfördergesetz noch findet das Bundesgleichstellungsgesetz Anwendung. Der Deutsche Bundestag hat die Bundesregierung bei der abschließenden Beratung des Gleichstellungsdurchsetzungsgesetzes am 11. Oktober 2001 in einer Entschließung einstimmig aufgefordert, unverzüglich einen Gesetzentwurf zur Durchsetzung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten zu erarbeiten. Das Gesetz sollte auch verbindliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften enthalten.

Der Gesetzentwurf entspricht dem Verfassungsauftrag aus Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes und den gleichstellungspolitischen Leitgedanken des EG-Vertrags (Artikel 2, Artikel 3 Abs. 2, Artikel 141 Abs. 4); er kommt auch völkerrechtlichen Verpflichtungen nach (Artikel 11 Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau - CEDAW). Gleichzeitig wird der Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich

des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen für den Bereich der Streitkräfte Rechnung getragen. Die Richtlinie ist am 5. Oktober 2002 in Kraft getreten (ABl. EG Nr. L 269 S. 15). Mit diesem Gesetz genießen die Soldatinnen und Soldaten den gleichen Schutz gegen Diskriminierungen wie die Beschäftigten im sonstigen öffentlichen Dienst des Bundes und in den Bundesgerichten nach dem Bundesgleichstellungsgesetz.

2. Wesentlicher Inhalt

Die für Soldatinnen und Soldaten vorgesehenen Regelungen in Artikel 1 lehnen sich in wesentlichen Inhalten an diejenigen für das Personal der Bundesverwaltung und der Bundesgerichte an. Die Besonderheiten der militärischen Organisationsstruktur, der militärischen Personalführung und des militärischen Dienstes erfordern jedoch umfangreiche Abweichungen von den für den zivilen Bereich geltenden Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes. Die Funktionsfähigkeit der Streitkräfte muss sichergestellt sein und darf durch die Anwendung des Gesetzes nicht beeinträchtigt werden. Deshalb ruht das Gesetz im Spannungs- und Verteidigungsfall, um die Auftragserfüllung durch die Streitkräfte nicht zu gefährden. Die Situation der Frauen in den Streitkräften unterscheidet sich von der in der Bundesverwaltung auch dadurch, dass der Zugang zu allen militärischen Laufbahnen für Frauen erst im Dezember 2000 gesetzlich ermöglicht wurde.

Der Gesetzentwurf bezieht die neu geschaffene Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung als ein Mittel zur Durchsetzung der Gleichstellungsziele ein. Erstmals sind Gleichstellungspläne in militärischen Dienststellen zu erstellen sowie Gleichstellungsbeauftragte in den Streitkräften zu wählen und zu bestellen.

Mit den in Artikel 2 vorgesehenen Änderungen des Soldatengesetzes wird die Teilzeitbeschäftigung für Soldatinnen und Soldaten gesetzlich geregelt. Die konkrete Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung wird dem Verordnungsgeber überlassen. Das Zusammentreffen von Betreuungsurlaub, Teilzeitbeschäftigung und Urlaub bis zum Beginn des Ruhestandes wird in einer eigenen Vorschrift geregelt.

Die Änderungen in der Soldatenlaufbahnverordnung (Artikel 3) und im Arbeitsplatzschutzgesetz (Artikel 5) dienen der Durchsetzung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten.

Die Änderungen im Soldatenbeteiligungsgesetz (Artikel 4), im Beamtenversorgungsgesetz (Artikel 6) und Soldatenversorgungsgesetz (Artikel 7) sind Folgeänderungen zur Einführung der Teilzeitbeschäftigung in den Streitkräften.

B. Begründung der einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1 (Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz)

Die nachfolgend im Einzelnen begründeten Vorschriften lehnen sich sprachlich und in ihrem Regelungsgehalt häufig eng an entsprechende Vorschriften des Bundesgleichstellungsgesetzes an. Insofern kann ergänzend auf die amtliche Begründung zu diesem Gesetz verwiesen werden (Bundestags-Drucksache 14/5679 vom 28. März 2001, S. 15).

Zu § 1 - Ziel des Gesetzes

Absatz 1 Satz 1 erklärt die Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten sowie die Beseitigung bestehender und die Verhinderung von Diskriminierungen wegen des Geschlechts zum

Gesetzesziel. Mit dem Begriff der „Gleichstellung“ wird auf Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) Bezug genommen, der die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung und damit die Gleichstellung als programmatisches Staatsziel festschreibt. Der vorliegende Entwurf setzt dieses Staatsziel für Soldatinnen und Soldaten in dem in § 3 genannten Geltungsbereich um. Die Formulierung ist eng an Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG angelehnt und impliziert keineswegs, dass in den Streitkräften Diskriminierungen bestehen, sondern sichert als Zielvorgabe die kontinuierliche Beschäftigung und Auseinandersetzung mit bestehenden Verfahren und Strukturen in Hinblick auf ihre Diskriminierungsfreiheit.

Absatz 1 Satz 2 knüpft an die Zielvorgabe des Satzes 1 an und schreibt als ein Instrument zur Erreichung der darin genannten Ziele die Förderung von Soldatinnen nach Maßgabe dieses Gesetzes vor. Ein wichtiger Aspekt ist dabei die zumindest langfristig anzustrebende Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in den einzelnen, in § 4 Abs. 2 definierten Bereichen. Soldatinnen sind selbst im Sanitäts- und im Militärmusikdienst, in denen sie schon vor der vollständigen Öffnung aller soldatischen Laufbahnen für freiwillig dienende Soldatinnen ab dem 24. Dezember 2000 (Gesetz zur Änderung des Soldatengesetzes und anderer Vorschriften vom 19. Dezember 2000, BGBl. I S. 1815) Dienst leisten konnten, insbesondere in militärischen Führungspositionen unterrepräsentiert.

Weiteres Ziel des Gesetzes ist es, die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften zu verbessern. Begünstigt hiervon sind Soldatinnen und Soldaten.

Absatz 1 Satz 3 unterstreicht die Vorrangigkeit der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Streitkräfte. Im Rahmen der staatlichen Daseinsvorsorge kommt der Einsatzbereitschaft der Soldatinnen und Soldaten ein besonderer Stellenwert zu und ist mit sonstigen staatlichen Tätigkeiten im öffentlichen Dienst nicht ohne weiteres vergleichbar. Dies rechtfertigt es, die Funktionsfähigkeit der Streitkräfte hervorzuheben.

Absatz 2 bezieht sich auf die Amts- und Rechtssprache und entspricht der Regelung des § 1 Abs. 2 des Bundesgleichstellungsgesetzes. Die Bundesregierung hat in der vom 1. September 2000 an geltenden Gemeinsamen Geschäftsordnung (GGO) die Ressorts verpflichtet, die Gesetzentwürfe nicht nur sprachlich richtig und möglichst allgemein verständlich zu fassen, sondern auch „die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck“ zu bringen (§ 42 Abs. 5 GGO). Das Gleiche gilt für Rechtsverordnungen (§ 62 Abs. 2 GGO). Dieses Ziel wird übergreifend für alle Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die Soldatinnen und Soldaten betreffen, sowie für den dienstlichen Schriftverkehr verankert. Die Gleichstellung der Soldatinnen mit den Soldaten muss auch in einer geschlechtergerechten Sprache zu erkennen sein. In den Fällen, in denen Soldatinnen und Soldaten Rechte und Pflichten tragen und angesprochen werden, sollen sie auch ausdrücklich geschlechtergerecht benannt werden. Die Soll-Vorschrift eröffnet die Möglichkeit, eine neutrale Sprachform (z.B. „die Abteilungsleitung“) zu verwenden, wenn das Geschlecht der Adressatinnen und Adressaten unerheblich ist.

Absatz 3 unterstreicht das Bemühen, als besondere Form des Gebotes der geschlechtergerechten Formulierung die Möglichkeit zu eröffnen, weibliche Dienstgradbezeichnungen festzusetzen. Diese Befugnis steht gemäß § 4 Abs. 3 des Soldatengesetzes der Bundespräsidentin oder dem Bundespräsidenten zu.

Zu § 2 Grundprinzip

Absatz 1 Satz 1 verpflichtet ausdrücklich alle Soldatinnen und Soldaten zur Förderung der Gleichstellung. Die Vorschrift richtet sich insbesondere an Vorgesetzte (§ 1 Abs. 5 des Soldatengesetzes). Satz 2 stellt klar, dass diese Verpflichtung sich auch auf außerhalb der Streitkräfte eingesetzte Soldatinnen und Soldaten erstreckt, z.B. auf Soldatinnen und Soldaten, die im Bundesministerium der Verteidigung, in der Bundeswehrverwaltung (z.B. im Rüstungsbereich) oder im integrierten Bereich (z.B. in NATO-Stäben) Dienst leisten. Satz 3 verpflichtet darüber hinaus auch zivile Vorgesetzte, die in Dienststellen der Streitkräfte oder der

Bundesverwaltung Soldatinnen oder Soldaten vorgesetzt sind, zur Förderung der Gleichstellung. Ansonsten entstünde hier eine gesetzliche Regelungslücke, da das Gebot zur Förderung der Gleichstellung nach dem Bundesgleichstellungsgesetz sich nicht auf Soldatinnen und Soldaten erstreckt.

Absatz 2 begründet für die gesamte Auftragserfüllung durch die Streitkräfte sowie für die Zusammenarbeit aller militärischen Dienststellen die Verpflichtung, die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zu berücksichtigen. Mit Beschluss vom 23. Juni 1999 erkannte die Bundesregierung die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip an und sprach sich dafür aus, diese Aufgabe als Querschnittsaufgabe zu fördern. Dem entsprechend heißt es in § 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden („Gender Mainstreaming“).“ Die Regelungen in § 2 des Bundesgleichstellungsgesetzes, in dem vorliegenden Entwurf sowie in § 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien berücksichtigen gemeinschaftsrechtliche Vorgaben zur Umsetzung einer effektiven Gleichstellungspolitik im Sinne des „Gender Mainstreaming“. Bezogen auf die Förderung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten bedeutet dies, dass nicht nur die Personalverantwortlichen, die Gleichstellungsbeauftragten und die Personalvertretungen diesem Ziel verpflichtet sind, sondern grundsätzlich alle Soldatinnen und Soldaten in ihren jeweiligen Aufgabenbereichen.

Zu § 3 - Geltungsbereich

Der Geltungsbereich erstreckt sich nach Absatz 1 grundsätzlich auf beide Geschlechter, wobei jedoch die den beruflichen Ein- und Aufstieg fördernden Maßnahmen im Abschnitt 2 nur für Frauen vorgesehen sind. Wer Soldatin oder Soldat ist, bestimmt sich nach § 1 des Soldatengesetzes. Danach ist Soldatin oder Soldat, wer auf Grund der Wehrpflicht oder freiwilliger Verpflichtung in einem Wehrdienstverhältnis steht. Damit ist klar gestellt, dass das Gesetz unabhängig davon gilt, ob die Soldatinnen und Soldaten in den Streitkräften eingesetzt werden oder ob sie in nationalen Behörden, also Stellen, die staatliche Aufgaben wahrnehmen, für die Streitkräfte tätig sind (in Dienststellen der sonstigen vollziehenden Gewalt, z.B. im Geschäftsbereich des Auswärtigen Amtes als Militärattaché).

Absatz 2 soll die entsprechende Anwendung dieses Gesetzes gewährleisten, wenn eine zuvor durch die Streitkräfte wahrgenommene Aufgabe auf ein privatrechtlich organisiertes Unternehmen des Bundes (z.B. auf die in Bundeshand befindliche Gesellschaft für Entwicklung, Beschaffung und Betrieb) oder ein sonstiges privatrechtliches Unternehmen übertragen wird.

Absatz 3 bezweckt, dass sich Einrichtungen, die mit Mitteln aus dem Verteidigungshaushalt (wie z.B. der Verband der Reservisten der Deutschen Bundeswehr e.V. als Träger der Reservistenarbeit) institutionell gefördert werden, durch vertragliche Vereinbarungen dem Ziel dieses Gesetzes zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichten.

Absatz 4 schließt die Anwendung des Gesetzes im Spannungs- und Verteidigungsfall aus. Damit wird den Besonderheiten und der Sicherstellung der Auftragserfüllung der Streitkräfte Rechnung getragen.

Nach Absatz 5 steht die Geltung des Gesetzes im Rahmen einer besonderen Auslandsverwendung, die in § 1 Abs. 3 Satz 2 des Soldatengesetzes gesetzlich definiert wird, unter einem Anwendungsvorbehalt. Dieser Vorbehalt für besondere Auslandsverwendungen steht in Zusammenhang mit der Nichtanwendung des Gesetzes im Spannungs- und Verteidigungsfall. Die Anforderungen an Einsatzbereitschaft und die Art des Dienstes in besonderen Auslandsverwendungen, die als Einsatz der Streitkräfte in Krise und Krieg außerhalb Deutschlands zu werten sind, sind mit denen im Spannungs- und Verteidigungsfall vergleichbar. Dem

Bundesministerium der Verteidigung wird die Möglichkeit eröffnet, das Gesetz oder Teile davon für anwendbar zu erklären, wenn nach einer Güterabwägung zwischen der Durchsetzung der Gleichstellung und der Funktionsfähigkeit der Streitkräfte letztere nicht als gefährdet erscheint. Dies bedingt eine jeweilige Einzelfallprüfung, ob und inwieweit das Gesetz für das jeweilige Einsatzkontingent anzuordnen ist.

Zu § 4 - Begriffsbestimmungen

Die Vorschrift enthält in den Absätzen 1 bis 4 für das Gesetz wesentliche Begriffsbestimmungen.

Die Legaldefinition der Familienpflichten entspricht der Fassung des § 4 Abs. 1 des Bundesgleichstellungsgesetzes. Der Begriff des sonstigen Angehörigen wird weit ausgelegt und umfasst den in § 20 Abs. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes und in § 11 Abs. 1 Nr. 1 des Strafgesetzbuches genannten Personenkreis. Als Angehörige gelten auch Lebenspartnerinnen und Lebenspartner.

Die in Absatz 2 definierten Bereiche sind die maßgebende Bezugsgröße für die Aufstellung des Gleichstellungsplans nach § 11 und für die Entscheidungen nach den §§ 7 und 8. Zum Erhalt der Einsatzfähigkeit der Streitkräfte ist eine strukturelle Altersschichtung zwingend notwendig. Hierdurch wird sowohl die Leistungs- und Funktionsfähigkeit gewährleistet als auch eine nicht hinnehmbare Überalterung der Streitkräfte z.B. durch eine unverhältnismäßig hohe Anzahl von Übernahmen in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin oder eines Berufssoldaten eines Geburtsjahrganges sichergestellt. Zur Sicherstellung der Einsatzbereitschaft ist es darüber hinaus notwendig, auf allen Ebenen eine ausreichende Anzahl von ausgebildeten Erfahrungsträgerinnen und Erfahrungsträgern bereit zu halten, die ohne Verzug Aufgaben ausgeschiedener oder ausgefallener Soldatinnen und Soldaten wahrnehmen können. Deshalb muss militärisches Personal im Rahmen von Verwendungsaufbaukonzepten im Rahmen der Altersstruktur verwendet werden.

Gemäß Absatz 3 gelten als Dienststellen im Sinne des Gesetzes alle militärischen Dienststellen ab Einheitsebene und das Bundesministerium der Verteidigung. Diese Festlegung orientiert sich an der Vergleichbarkeit zu den im Bundesgleichstellungsgesetz unter Bezug auf § 6 Abs. 1, 2 und 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes als solche definierten Dienststellen unter Beachtung der personellen Größe der Organisationseinheit sowie der strukturellen Einordnung. Maßgeblich ist eine weitgehend organisatorische Selbständigkeit sowie eine im Rahmen erteilter Aufträge eigenverantwortliche Wahrnehmung der zugewiesenen Aufgabebereiche.

Absatz 4 fasst Eignung, Befähigung und Leistung entsprechend § 3 Abs. 1 des Soldatengesetzes übergreifend als Qualifikation zusammen.

Absatz 5 Satz 1 enthält eine Definition der Unterrepräsentanz von Frauen. Diese ist gegeben, wenn der Anteil der Soldatinnen in den einzelnen Bereichen nach Absatz 2 in der Laufbahn des Sanitätsdienstes unter 50 Prozent, ansonsten unter 15 Prozent liegt. Hiermit orientiert sich das Gesetz – unter Einbeziehung der gesamtgesellschaftlichen Verhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland - an den faktischen Gegebenheiten in den Streitkräften. Insbesondere fließen die Auswertung des vorhandenen Personalbestandes, die festgestellten Bewerbungszahlen und die zu erwartende Personalentwicklung nach dem Geschlecht als Bezugsgrößen für die Festlegung der Quoten ein. Durch die Öffnung aller Laufbahnen stieg die Gesamtzahl der Soldatinnen im Jahr 2002 um 22 Prozent. Der Gesamtanteil der Berufssoldatinnen und Soldatinnen auf Zeit in den Streitkräften betrug Ende des Jahres 2002 4,3 Prozent und zum Jahresende 2003 rund 5 Prozent. Im Truppendienst wächst die Anzahl der Soldatinnen nach der Öffnung aller Laufbahnen für Frauen seit dem Jahr 2001 erst kontinuierlich auf. Die Festlegung von 15 Prozent ist im

Hinblick auf die faktische Erreichbarkeit eine realistische Zielvorgabe. Auch zeigt ein Vergleich mit anderen Streitkräften, bei denen Frauen schon länger in allen Laufbahnen Dienst leisten, dass durchschnittlich der Anteil der Soldatinnen in den Streitkräften etwa zehn Prozent beträgt (z. B. Stand Ende 2003: USA: rund 15 Prozent; Frankreich: 13 Prozent; Großbritannien: 8,8 Prozent; Niederlande: 8,5 Prozent; Dänemark: 6,5 Prozent). In der Bundeswehr stellen Frauen im Durchschnitt etwa ein Drittel der Angehörigen des Sanitätsdienstes; der Anteil der Sanitätsoffizier-Anwärterinnen stieg sogar auf 54 Prozent. Daher ist die Festlegung der Unterrepräsentanz bei 50 Prozent für den Sanitätsdienst angemessen und erforderlich. Durch die Vorgaben („Quoten“) wird festgelegt, ab wann nicht mehr von einer Unterrepräsentanz von Frauen in den Streitkräften gesprochen werden kann. Die Festlegung der Quote hat auch programmatischen Charakter. Interessierten Frauen soll signalisiert werden, dass ihnen die Streitkräfte offen stehen. Der Dienstherr andererseits wird aufgefordert, Frauen aktiv zu unterstützen und durch den Gleichstellungsplan die tatsächlichen Verhältnisse transparent zu machen.

Mit Satz 2 und Satz 3 wird sichergestellt, dass die Vorgaben für die Bestimmung der Unterrepräsentanz in den einzelnen Bereichen nach einer angemessenen Frist überprüft werden können. Der Bericht an den Deutschen Bundestag soll, unabhängig von der Berichterstattung im Rahmen des § 24 des Gesetzes, die Entwicklung des Anteiles der Frauen in den Streitkräften beschreiben und die Vereinbarkeit der (Quoten-) Vorgaben mit der Zielvorgabe der Förderung der Gleichstellung und dem tatsächlichen Aufwuchs des Frauenanteils untersuchen. Der Bericht bildet eine wesentliche Grundlage für die Entscheidung des Deutschen Bundestages über die Notwendigkeit einer Novellierung.

Die Legaldefinitionen in den Absätzen 6 und 7 beschreiben unter Berücksichtigung des entsprechenden Artikels 2 der Richtlinie 2002/73/EG die Begriffe „unmittelbare“ und „mittelbare Diskriminierungen wegen des Geschlechts“ sowie „Belästigung“ und „sexuelle Belästigung“.

Zu § 5 - Grundsatz, entsprechende Anwendung von Vorschriften

Absatz 1 stellt klar, dass die Vorschriften dieses Abschnitts keine Anwendung finden, soweit ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

Absatz 2 gewährleistet, dass der in § 611a des Bürgerlichen Gesetzbuches (für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) geregelte Entschädigungsanspruch, den nach § 5 Abs. 2 des Bundesgleichstellungsgesetzes auch die Beamtinnen und Beamten geltend machen können, bei geschlechtsbedingten Benachteiligungen entsprechend auch für Soldatinnen und Soldaten besteht sowie für Personen, die sich für eine Einstellung als Soldatin oder Soldat bewerben. Die Regelung hat für Klagen jedoch keine verfahrensrechtliche, sondern ausschließlich eine materiell-rechtliche Wirkung.

Zu § 6 - Personalwerbung, Dienstpostenbekanntgabe

Anders als in der allgemeinen Bundesverwaltung werden freie Dienstposten für Soldatinnen und Soldaten regelmäßig nicht durch öffentliche Ausschreibungen, sondern auf Grundlage der Qualifikation im Rahmen von Verwendungsplanungsverfahren besetzt. Mit dieser von der Rechtsprechung gebilligten Vorgehensweise wird den Besonderheiten des militärischen Dienstes und den speziellen Anforderungen für militärische Verwendungen Rechnung getragen. Die Wahrnehmung von Aufgaben der Streitkräfte durch Personen, die ihre berufliche Ausbildung außerhalb der Streitkräfte absolviert haben, ist nur in einzelnen fachlichen Verwendungen möglich (z.B. Juristinnen und Juristen als Stabsoffiziere). Dem entsprechend kommen die gleichstellungsrechtlichen Vorgaben überwiegend bei der Personalwerbung zum Tragen. Sofern jedoch in Ausnahmefällen Dienstposten innerhalb der Streitkräfte zur Besetzung bekannt gegeben werden, sind die Vorgaben dieses Gesetzes zu beachten.

Absatz 1 Satz 1 legt entsprechend § 6 des Bundesgleichstellungsgesetzes die geschlechtsneutrale Fassung von Anzeigen zur Personalwerbung für die Streitkräfte fest. Dabei ist nicht nur die richtige sprachliche Form zu wahren, sondern der gesamte Inhalt so zu formulieren, dass sich nicht nur Männer oder nur Frauen angesprochen sehen. Nach Absatz 1 Satz 3 sollen Bereiche gemäß § 4 Abs. 2 mit dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils beworben werden, wenn Frauen in diesen Bereichen unterrepräsentiert sind. Die Vorschrift trägt dazu bei, den Frauen bessere Bewerbungs- und Einstellungschancen sowie Transparenz über die zur Besetzung anstehenden Dienstposten zu vermitteln.

Absatz 2 stellt sicher, dass Anzeigen zur Personalwerbung sowie Dienstpostenbekanntgaben differenziert das geforderte Anforderungs- und Qualifikationsprofil wiedergeben. Die von den Bewerberinnen und Bewerbern geforderten besonderen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen müssen wegen der anzustrebenden vielseitigen Verwendbarkeit auch mögliche künftige Funktionen berücksichtigen. Bei Anzeigen zur Personalwerbung ist auf Grund der Vielfalt an Verwendungsmöglichkeiten, die unterschiedliche Anforderungs- und Qualifikationsprofile erfordern, ein Hinweis auf entsprechende Informationsquellen ausreichend. Diese Regelung dient dazu, die Werbebotschaft für die Zielgruppe (überwiegend Ungediente) verständlich gestalten zu können und gleichzeitig deren Eigeninitiative zu weitergehender Informationsgewinnung anzuregen.

Zu § 7 - Annahmeverfahren

Absatz 1 dient der Verbesserung der Chancengleichheit in Annahmeverfahren für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Danach sind im Annahmeverfahren mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu berücksichtigen, sofern sie dem in der Anzeige beschriebenen Anforderungs- und Qualifikationsprofil entsprechen und Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen. Das Annahmeverfahren umfasst alle erforderlichen Maßnahmen vom Eingang einer Bewerbung bei einer Dienststelle der Bundeswehr bis zur Annahme oder Ablehnung einer Bewerbung. Anders als im übrigen öffentlichen Dienst ist in den Streitkräften sichergestellt, dass alle Frauen und Männer, welche die geforderten Mindesteinstellungsvoraussetzungen erfüllen, ein Annahmeverfahren bei der Personalgewinnungsorganisation durchlaufen. Im Annahmeverfahren wird festgestellt, ob die Bewerberin oder der Bewerber die gesetzlichen Voraussetzungen des Soldatengesetzes (§ 37 Abs. 1 Nr. 1 bis 3, § 38) erfüllt. Satz 2 stellt sicher, dass Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation dann auch bevorzugt eingestellt werden. Der Vorrang für die bevorzugte Einstellung von Frauen entfällt nur dann, wenn in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Durch die Beschränkung des Fragerechts gewährleistet Absatz 2, dass Frauen und Männer gleiche Chancen in Auswahlverfahren haben. Die aufgeführten Fragenbereiche müssen als möglicherweise mittelbar diskriminierend ausgeschlossen werden. Latente Einstellungshindernisse für Frauen wie die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft dürfen entsprechend der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs nicht thematisiert werden (EuGH, Rs. C-177/88, NJW 1991, 628). Auch das Frageverbot bezüglich der Sicherstellung der Betreuung von Kindern, behinderten oder pflegebedürftigen Angehörigen soll Einstellungshemmnisse für Frauen ausschließen. Diese Hemmnisse ergeben sich daraus, dass überwiegend die weiblichen Familienangehörigen die Betreuungs- und Pflegeaufgaben in der Familie wahrnehmen. Sofern die dienstliche Tätigkeit (z.B. wegen erhöhter Mobilität und besonderer Auslandsverwendungen) die Wahrnehmung von Familienaufgaben besonders erschwert, sollte die Dienststelle die Bewerberinnen und Bewerber durch eine genaue Beschreibung der Anforderungen z.B. in der Anzeige oder im Auswahlgespräch darauf hinweisen und so möglichen Vereinbarkeitsproblemen vorbeugen. Es steht den Bewerberinnen und Bewerbern frei, von sich aus Vereinbarkeitsfragen anzusprechen. Wegen einer möglicherweise positiven Berücksichtigung von Pflege- und Betreuungsaufgaben bei der Bewertung der Eignung und Befähigung sollten die Bewerberinnen und Bewerber darauf hingewiesen werden, dass sie auf

freiwilliger Basis hierzu Angaben machen können, sofern sie sich für eine Tätigkeit bewerben, für die diese Erfahrungen qualifikationserhöhend sind. Das Frageverbot zum Familienstand entspricht der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH vom 28. März 2000, Rs. C-158/97, und vom 6. Juli 2000, Rs. C-407/98). Absatz 2 Satz 2 stellt klar, dass im Rahmen der ärztlichen Untersuchung zur Feststellung der körperlichen Eignung ohne ausdrückliche Einwilligung der Bewerberin kein Schwangerschaftstest vorgenommen werden darf.

Nach Absatz 3 sollen Prüfkommisionen zur Sicherstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt werden. Dies dient der strukturellen Absicherung der Chancengleichheit. Dabei muss es sich um Personen handeln, die durch ihre berufliche Stellung oder ihre Qualifikation über Kompetenzen hinsichtlich der Personalauswahl verfügen.

Zu § 8 - Beruflicher Aufstieg

Der Begriff des „beruflichen Aufstiegs“ ist weit auszulegen und entspricht dem in § 611a des Bürgerlichen Gesetzbuches und der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg verwendeten Begriff.

Die Vorschrift enthält eine einzelfallbezogene Quotenregelung, die verfassungsrechtlich zulässig sowie mit dem Recht der Europäischen Gemeinschaften vereinbar ist. Frauen sind danach - unter Berücksichtigung des Einzelfalls - in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung sowie nach den konkreten Zielvorgaben des Gleichstellungsplans bevorzugt zu berücksichtigen. Die nicht abschließende Aufzählung in Satz 2 nennt als wesentliche Schritte des beruflichen Aufstiegs die in § 4 des Soldatengesetzes definierten Ernennungen (Berufung, Umwandlung, Beförderung), Laufbahnwechsel und förderliche Verwendungsentscheidungen.

Die Vorrangregel greift zur Wahrung der verfassungsrechtlich gebotenen individuellen Chancengleichheit und Einzelfallgerechtigkeit jedoch nicht automatisch. Die Öffnungsklausel soll unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit die Berücksichtigung schützenswerter Belange eines gleich qualifizierten Mitbewerbers ermöglichen, die jedoch nur dann überwiegen, wenn bei der vergleichenden Bewertung deutliche Unterschiede zugunsten dieses Bewerbers bestehen oder ein Härtefall gegeben ist. Die Berücksichtigung schützenswerter Belange eines Mitbewerbers darf aber nicht ihrerseits zu einer mittelbaren Diskriminierung der gleich qualifizierten Bewerberin führen. Aus traditionellen Familienstrukturen resultierende Gründe, z.B. die „Alleinverdienereigenschaft“ oder Unterhaltsverpflichtungen, sind daher nur in Ausnahmefällen zu berücksichtigen. Insbesondere sind die Benachteiligungsverbote nach § 9 bei der vergleichenden Bewertung zu beachten. Personalwirtschaftliche Belange, wie der aktuelle Umfang der Frauenunterrepräsentanz in einzelnen Bereichen oder die Beschaffenheit und Entwicklung der Personalstruktur, sind hingegen objektive Gesichtspunkte, die angesichts des Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes nicht als schützenswerte Belange im Sinne dieser Vorschrift herangezogen werden dürfen. Für den Fall, dass eine Beförderung oder Planstelleneinweisung nur aufgrund eines Mangels an entsprechenden Planstellen nicht vollzogen werden kann, werden Reihungslisten erstellt. Dabei findet neben dem Kriterium der Qualifikation auch das Kriterium der Dauer der Verwendung auf einem höherwertigen Dienstposten („Wartezeit“) für Soldatinnen und Soldaten Berücksichtigung.

Zur Sicherstellung gleicher Chancen bedarf es bei Verfahren im Rahmen des beruflichen Aufstiegs der Beschränkung des Fragerechts und der grundsätzlich paritätischen Besetzung von Auswahlkommissionen. Insoweit wird auf die Begründung zu § 7 Abs. 2 und 3 verwiesen.

Zu § 9 - Qualifikation, Benachteiligungsverbote

Absatz 1 Satz 1 legt die Qualifikation als für alle Personalentscheidungen maßgebende Grundlage fest. Entsprechend der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH vom 28. März 2000, Rs. C-158/97, und vom 6. Juli 2000, Rs. C 407/98) und im Einklang mit Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes sind Hilfskriterien wie Dienstalter, Lebensalter und Zeitpunkt der letzten Beförderung nur zu berücksichtigen, wenn sie bei der konkreten Person tatsächlich qualifikationserhöhend sind (z.B. durch den Erwerb umfangreicher Fachkenntnisse). Diese Hilfskriterien müssen in die Qualifikationsbewertung, in der Regel die dienstliche Beurteilung, selbst einfließen und dürfen bei gleicher Qualifikation nicht als Zusatzkriterien herangezogen werden.

Bei der Beurteilung der Qualifikation kommt allerdings dem Lebensalter der Soldatinnen und Soldaten mit Blick auf die Einsatzbereitschaft der Streitkräfte für bestimmte, einem Grenzalter unterliegende Verwendungen und bei der geburtsjahrgangsbezogenen Übernahme zur Berufssoldatin oder zum Berufssoldaten eine besondere Bedeutung zu. Die geburtsjahrgangsbezogene Übernahme zur Berufssoldatin oder zum Berufssoldaten ist aus Gründen eines homogenen Altersaufbaus in den Streitkräften unabdingbar. Die Beachtung eines Grenzalters kann vor allem damit begründet werden, dass bestimmte, mit einzelnen Verwendungen verbundene körperliche Anforderungen ab einem bestimmten Lebensalter nicht mehr vorausgesetzt werden können. So verlangen es die Besonderheiten des militärischen Dienstes, dass bestimmte Führungsverwendungen (z.B. als Kompaniechefin oder -chef) grundsätzlich nur bis zu einem festgesetzten Lebensalter wahrgenommen werden können.

Nach Absatz 1 Satz 2 sind bei der Beurteilung der Eignung und Befähigung auch besondere Erfahrungen durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind. Bei der Betreuung von Kindern oder der Pflege sonstiger Angehöriger wird soziale Kompetenz erworben, die im Berufsleben zunehmende Bedeutung gewinnt. Die vorgesehene Anerkennung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben schafft zugleich einen Anreiz für Männer, in stärkerem Maße als bisher derartige Aufgaben in der Familie zu übernehmen. Die Attraktivität der Wahrnehmung von familiären Betreuungs- und Pflegeaufgaben wird - auch für Männer - dadurch erhöht, dass diese Aufgaben nicht karrierehemmend, sondern qualifikationserhöhend wirken. Die Anerkennung der genannten Fähigkeiten und Erfahrungen als Bestandteil der Qualifikationsbewertung rechtfertigt jedoch keine Ausforschung der persönlichen familiären Situation, die nach § 7 Abs. 2 unzulässig ist. Eine Berücksichtigung im Rahmen der dienstlichen Eignungs- und Befähigungsbeurteilung kann nur erfolgen, wenn die Betreffenden ihre durch Pflege- und Familienaufgaben erworbene besondere Qualifikation für den konkreten Dienstposten selbst darstellen. Bei entsprechenden Dienstpostenbekanntgaben wird dies regelmäßig und selbstverständlich der Fall sein. Satz 3 strebt in Form einer Bemühensklausel an, dass Soldatinnen und Soldaten, die bestimmte, aus sachlichen Gründen nur für eine Vollzeitbeschäftigung geeignete Verwendungen wegen der Teilzeitbeschäftigung nicht wahrnehmen können, dadurch in ihrer Karriereentwicklung nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden.

Absatz 2 enthält solche nicht zu berücksichtigenden Tatbestände, die zu mittelbaren Diskriminierungen führen, wie zum Beispiel Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge jeweils aufgrund von Kinderbetreuung oder Angehörigenpflege. Zeitliche Verzögerungen, welche die Erlangung der notwendigen Qualifikation verhindern, sind davon nicht berührt. Geringere aktive Dienst- und Beschäftigungsjahre dürfen auch bei der vergleichenden Bewertung mehrerer Bewerbungen nicht berücksichtigt werden. Die Einkommenssituation des Ehepartners oder der Ehepartnerin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, des Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin sowie Belastungen durch die Betreuung von Angehörigen sind weitere unzulässige Entscheidungskriterien. Diese Kriterien sind weder leistungs- noch

eignungs- oder befähigungsbezogen. Der ausdrückliche gesetzliche Ausschluss macht deutlich, dass entsprechenden Tendenzen entgegengewirkt werden muss.

Zu § 10 - Aus-, Fort- und Weiterbildung

Die Vorschrift umfasst alle Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung. Solche Maßnahmen hat die Dienststelle, soweit sie nicht zentrale personalbearbeitende Stelle ist, bei dieser zu initiieren. Aus-, Fort- und Weiterbildung sollen es ermöglichen, berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben, zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder beruflich aufzusteigen. Sie sind damit klassische Instrumente, um die in § 1 genannten Ziele durchzusetzen.

In Absatz 2 ist klargestellt, dass Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten ebenfalls die Teilnahme an Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung zu ermöglichen ist. Zu diesem Zweck sollen die Dienststellen zur Ermöglichung von Kinderbetreuung nach Bedarf eine Hilfe zur Selbsthilfe (etwa durch Vermittlung einer geeigneten Betreuungsperson) anbieten.

Absatz 3 verpflichtet die Dienststelle, dem mit der Personalführung und Personalbearbeitung beauftragten Personal sowie bestimmten Vorgesetzten Fortbildung über Maßnahmen der Gleichstellung sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst anzubieten. Es erscheint zweckmäßig, diese Themenbereiche in bereits bestehende Lehrgänge für Personalführung und Führungsfortbildung zu integrieren. Mit der Verpflichtung der Dienststelle zu einem Fortbildungsangebot korrespondiert die Vorgabe für den beschriebenen Personenkreis, an diesen Maßnahmen teilzunehmen.

Absatz 4 unterstreicht die Bedeutung des Einsatzes von Frauen als Leiterinnen und Referentinnen in Fortbildungsveranstaltungen. Dies dient auch der Verbesserung der beruflichen Chancen durch Erweiterung der Befähigungsbreite.

Zu § 11 - Gleichstellungsplan

Absatz 1 nennt ausdrücklich die beiden Funktionen des Gleichstellungsplans (Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung, und zur Gleichstellung von Frauen und Männern) und hebt bestimmte Vorgesetzte als zur Umsetzung des Plans besonders Verpflichtete heraus. Damit soll verdeutlicht werden, dass die Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Sie ist nicht ausschließlich eine Aufgabe der Personalverwaltung, der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretungen, die sich in der Aufstellung oder Anpassung des Gleichstellungsplans erschöpft, sondern eine Querschnittsaufgabe, für welche die Vorgesetzten im jeweiligen Verantwortungsbereich ebenfalls zuständig sind. Diese haben die Gleichstellung durch professionelle Personalführung und -förderung voranzutreiben. Die Einbeziehung der Verantwortung der Disziplinarvorgesetzten ist ein wichtiger Faktor für die Umsetzung des Gesetzes. Kernstück des Gleichstellungsplans sind verbindliche Vorgaben zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Bereichen.

Entsprechend der Regelung des Bundesgleichstellungsgesetzes enthält Absatz 2 konkrete Vorgaben zum notwendigen Inhalt des Gleichstellungsplans. Absatz 2 Satz 2 beschränkt die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans nicht auf quantitative, personalwirtschaftliche Aspekte. Als Zielvorgaben sind auch qualitative, organisatorische Gesichtspunkte der Frauenförderung, wie familiengerechte Arbeitszeiten, möglich. Nach Absatz 2 Satz 3 ist mindestens eine den Quotenvorgaben des § 4 Abs. 5 entsprechende Anzahl der zu besetzenden Dienstposten eines Bereichs, in dem Soldatinnen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

Absatz 3 Satz 1 bis 3 verpflichtet die Dienststellen, denen eine Gleichstellungsbeauftragte zuzuordnen ist, für vier Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen und nach jeweils zwei Jahren zu aktualisieren sowie zusätzliche Maßnahmen aufzuzeigen, wenn seine Ziele sonst nicht oder zeitlich nicht erreicht werden können. Damit werden die Dienststellen zu einer längerfristigen ständigen Beobachtung der Entwicklung und einem aktiven Gegensteuern bei sich abzeichnender sonstiger Zielverfehlung verpflichtet.

Absatz 4 Satz 1 verpflichtet zur Veröffentlichung des Gleichstellungsplans in allen von ihm erfassten Dienststellen. Die Verpflichtung, den Gleichstellungsplan den Vorgesetzten gesondert zur Verfügung zu stellen, korrespondiert mit deren Verpflichtung zur Durchsetzung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten in der Dienststelle (siehe zu § 2 Verpflichtete). Mit dem Übergang zum „papierlosen Büro“ muss die Veröffentlichung nicht mehr notwendigerweise in gedruckter Form erfolgen. Vielmehr kann der Gleichstellungsplan auch in elektronischer Form in den davon erfassten Dienststellen bekannt gegeben und so allen Soldatinnen und Soldaten zugänglich gemacht werden. Unabhängig davon ist er aber den Vorgesetzten und den Fachaufsicht führenden Dienststellen - sei es in elektronischer oder in gedruckter Form - besonders zu übermitteln, wobei ein Hinweis auf die besondere Verpflichtung der Vorgesetzten nach § 2 sachdienlich ist.

Absatz 5 verpflichtet die den Gleichstellungsplan erstellende Dienststelle, die Gründe für eine Zielverfehlung bei Aufstellung des Folgeplans darzulegen und zusätzlich der höheren Dienststelle mitzuteilen. Abweichungen vom Plan können somit nicht unbemerkt bleiben; die Erklärungspflicht erzeugt Rechtfertigungs- und damit entsprechenden Druck zur Vermeidung und künftigen Änderung dieser Situation. Handlungsverpflichtungen der Personalverantwortlichen entstehen dabei um so zwingender, je weiter die tatsächlichen Frauenanteile in den jeweiligen Bereichen von der Vorgabe entfernt sind.

Zu § 12 - Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen

Die Vorschrift verpflichtet die Dienststelle, zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst Angebote für familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen zu entwickeln. Damit ist nicht gemeint, dass die Dienststelle ein individuelles Angebot machen müsste. Unter familiengerechten Arbeitszeiten und sonstigen Rahmenbedingungen sind neben einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung auch die in § 13 genannten Möglichkeiten zu verstehen. Die Verpflichtung der Dienststelle aus § 12 findet ihre Grenze, sofern wichtige dienstliche Gründe entgegenstehen. Zum Begriff „wichtige dienstliche Gründe“ kann auf § 30a des Soldatengesetzes (SG) und auf die Begründung dazu verwiesen werden.

Zu § 13 - Teilzeitbeschäftigung und familienbedingte Beurlaubung

Nach Absatz 1 steht Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung und zur familienbedingten Beurlaubung offen nach Maßgabe des neu eingefügten § 30a des Soldatengesetzes (Artikel 2 Nr. 3) sowie des § 28 Abs. 5 des Soldatengesetzes. Damit ist ein wesentlicher Meilenstein für die Durchsetzung der Gleichstellung und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften erreicht. Bislang gab es keine gesetzliche Regelung zur Teilzeitbeschäftigung in den Streitkräften.

Absatz 2 verpflichtet die Dienststelle, Soldatinnen und Soldaten, die eine Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung beantragen, auf deren Folgen, insbesondere die dienst- und versorgungsrechtlichen, hinzuweisen. Die Vorschrift begründet eine umfassende Informationspflicht der Dienststelle zum Schutz der Interessierten und ihrer individuellen Entscheidungsfindung. Ihrer Informationspflicht kann die Dienststelle sowohl durch allgemeine Mitteilungen (z.B. Hausmitteilungen) als auch durch das Angebot von Einzelgesprächen nachkommen. In besonders schwierig gelagerten Fällen, beispielsweise bei Fragen zum Versorgungsrecht,

kann eine Verweisung an die zuständigen Dienststellen sachgerecht sein. Im Regelfall wird das individuelle Einzelgespräch angemessen sein. Keinesfalls darf die Dienststelle nach Form und Inhalt der Informationen Interessierte von der Beantragung einer Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung abhalten.

Absatz 3 verpflichtet die Dienststelle, darauf zu achten, dass sich für die Teilzeitbeschäftigten aus ihrer Teilzeitbeschäftigung keine unzumutbaren dienstlichen Belastungen ergeben, zum Beispiel dadurch, dass sie ihre bisherigen Aufgaben unverändert in kürzerer Zeit wahrzunehmen haben, oder dadurch, dass ihnen Aufgaben übertragen werden, die zuvor von einer Vollzeitkraft wahrgenommen wurden. Gleichzeitig darf sich aus der Gewährung von Teilzeitdienst regelmäßig keine unzumutbare Mehrbelastung anderer Personen ergeben. Dazu werden organisatorische Maßnahmen, Umschichtungen von Aufgaben oder befristete Neueinstellungen erforderlich sein.

Zu § 14 - Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg

Die Sicherstellung und Erleichterung des Wechsels zur Vollzeitbeschäftigung und des beruflichen Wiedereinstiegs sind wichtige Voraussetzungen für die Akzeptanz familiengerechter Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen.

Absatz 1 soll teilzeitbeschäftigten und beurlaubten Soldatinnen und Soldaten, die eine Vollzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung anstreben, die vorrangige Berücksichtigung bei der Rückkehr zur Vollbeschäftigung unter der Voraussetzung ihrer gleichen Eignung, Befähigung und Leistung mit konkurrierenden Mitbewerberinnen und Mitbewerbern und unter Berücksichtigung der Benachteiligungsverbote in § 9 gewährleisten. Die Rückkehr auf einen konkreten Dienstposten ist damit nicht garantiert. Die Voraussetzungen für eine Rückkehr bestimmen sich nach § 28 Abs. 5 des Soldatengesetzes bzw. § 30a Abs. 3 Satz 2 des Entwurfes zur Änderung des Soldatengesetzes. Nur wenn deren Voraussetzungen für einen Wiedereinstieg in die Vollbeschäftigung vorliegen, kommt § 14 zur Anwendung. Es gibt weder einen Rechtsanspruch auf Rückkehr auf einen bestimmten Dienstposten noch auf Schaffung eines neuen Dienstpostens. Nur wenn ein frei besetzbarer Dienstposten zur Verfügung steht, greift der Vorrang des § 14 Abs. 1.

Nach Absatz 2 muss die Dienststelle die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg durch konkrete, beispielhaft aufgezählte Maßnahmen erleichtern. Die Teilnahme an einer entsprechenden Fortbildung während der Beurlaubung begründet einen Anspruch auf Freistellung vom Dienst nach Ende der Beurlaubung. Die Dauer richtet sich nach der Dauer der Fortbildung. Die Regelung konkretisiert damit das Benachteiligungsverbot im nachfolgenden § 15.

Die Verpflichtung der Dienststelle in Absatz 3, mit den Beurlaubten rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung obligatorische Personalgespräche zu führen, dient dazu, den Beurlaubten frühzeitig Klarheit und Planungssicherheit über ihre künftige Verwendung zu geben.

Zu § 15 - Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung

Die Absätze 1 und 2 normieren ein Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung nach § 30a des Entwurfes zur Änderung des Soldatengesetzes und familienbedingter Beurlaubung nach § 28 Abs. 5 Satz 1 oder nach § 28 Abs. 7 des Soldatengesetzes. Absatz 1 Satz 2 entspricht der Regelung in § 72d des Bundesbeamtengesetzes. Danach rechtfertigt nicht jeder sachliche Grund eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten und wegen Familienpflichten Beurlaubter gegenüber Vollzeitbeschäftigten, sondern es müssen wichtige

sachliche Gründe sein. In Bezug auf dienstliche Beurteilungen besteht ein absolutes Benachteiligungsverbot.

Absatz 2 zweiter Halbsatz stellt klar, dass Zeiten der familienbedingten Beurlaubung, der Teilzeitbeschäftigung und der Vollzeitbeschäftigung rechtlich verschieden behandelt werden können.

Die Absätze 3 und 4 gewährleisten, dass „familienbedingt Beurlaubten“ keine unangemessenen Nachteile bei Beförderungen entstehen. Erfasst werden die Soldatinnen und Soldaten, die von den Möglichkeiten der §§ 28 Abs. 5 und 7 sowie § 30a des Soldatengesetzes Gebrauch machen. Die Beurlaubten sind auch während der Beurlaubung in der Beförderungsserienfolge zu berücksichtigen und können befördert werden. Voraussetzung hierfür ist, dass sie vor der Beurlaubung einen entsprechenden Beförderungsdienstposten innehatten, ihre Eignung für den höheren Dienstgrad vor der Beurlaubung nachgewiesen haben und die übrigen laufbahnrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Entsprechende Listen sind ihrerseits unter Beachtung der §§ 8 und 9 zu erstellen. Beförderungslisten, bei denen die Reihenfolge allein von Dienstalter, Lebensalter oder dem Zeitpunkt der letzten Beförderung abhängig ist, verstoßen gegen das Leistungsprinzip und die Benachteiligungsverbote in § 9. Sie sind unzulässig.

Zu § 16 - Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin

Nach Absatz 1 Satz 1 werden für die Divisionsebene und die Dienststellen vergleichbarer Ebene der jeweiligen Dienststelle zuzuordnende Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Wahlberechtigt sind alle Soldatinnen in den der Division zugehörigen Dienststellen. Das sind die der Division truppendienstlich unterstehenden Dienststellen (Truppenteile) sowie der Divisionsstab selbst. Die Wahlberechtigung in den Dienststellen vergleichbarer Ebene (so genannte „Ämterebene“) ist entsprechend geregelt (Satz 3). Mit der Festlegung der Ebene wird - anders als im Bundesgleichstellungsgesetz - nicht auf eine konkrete Anzahl von Angehörigen der Dienststelle abgestellt, sondern auf den Organisationsaspekt. Durch die Untergrenze sollen zum einen Kostenbelastungen vermieden werden, die eine flächendeckende Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten in jeder Dienststelle ab der Einheitsebene mit sich brächte. Zum anderen ist dem Umstand Rechnung getragen, dass der Frauenanteil nach der Öffnung aller Laufbahnen im Jahr 2000 generell erst im Aufwuchs begriffen ist. Für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist die geschlechtsbezogene Festlegung auf Grund der hohen frauenspezifischen Ausrichtung der Aufgabenstellung sachlich notwendig und zulässig, zumal zu erwarten ist, dass sich die Soldatinnen mit ihren Anliegen von einer Person des selben Geschlechts besser vertreten fühlen.

Absatz 2 Satz 1 bestimmt, dass für die der Divisionsebene übergeordneten Ebenen (das ist beispielsweise die Ebene der Heereskorps) ebenfalls der jeweiligen Dienststelle zuzuordnende Gleichstellungsbeauftragte zu wählen sind. Entsprechendes gilt für die Dienststellen vergleichbarer Ebene („Ämterebene“). Die Wahlberechtigung ist entsprechend der Regelung in Absatz 1 ausgestaltet. Absatz 2 Satz 2 enthält eine Regelung für die Überschneidung der Wahlbereiche. Damit wird klar gestellt, dass Soldatinnen, die nach Absatz 1 wahlberechtigt sind, keine zusätzliche Wahlberechtigung für die nach Absatz 2 zu wählenden Gleichstellungsbeauftragten besitzen.

Absatz 3 enthält eine Sonderregelung für zentrale personalbearbeitende Dienststellen einschließlich des Bundesministeriums der Verteidigung. Zentrale personalbearbeitende Dienststellen treffen den überwiegenden Teil der Personalentscheidungen für die Laufbahngruppen, die in der zentralen personalbearbeitenden Dienststelle geführt werden. Die Grundsätze der Personalführung unterscheiden sich in dieser Hinsicht von der zivilen Personalführung sowohl im zahlenmäßigen Umfang als auch von der Struktur der Personalbearbeitung. Aktiv und passiv wahlberechtigt sind alle Soldatinnen in der jeweiligen zentralen

personalbearbeitenden Dienststelle, dieser zugehörigen Dienststellen sowie alle von dieser geführten Soldatinnen.

Die Absätze 4 und 5 regeln die wesentlichen Grundsätze für das Wahlverfahren und die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach Absatz 4 Satz 2 nach vorangegangener, geheimer Wahl zu bestellen. Wiederwahl ist auch mehrmals möglich.

Die Leitung der Dienststelle bestellt nach Absatz 5 Satz 1 die gewählte Gleichstellungsbeauftragte förmlich für eine Amtszeit von vier Jahren. Mit dem Zeitpunkt der Bestellung werden deren Rechte und Pflichten wirksam. Nur im Falle des Absatz 5 Satz 2 findet ausnahmsweise eine Bestellung ohne Wahl statt, wenn sich keine Kandidatin für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten findet oder nach der Wahl keine Kandidatin gewählt ist. Die Regelung soll sicherstellen, dass die Einführung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten in den Streitkräften in der Praxis umgesetzt werden kann. Damit wird die der Gleichstellungsbeauftragten vom Gesetzgeber beigemessene Bedeutung für die Durchsetzung der Gleichstellung unterstrichen. Gegen ihren Willen kann jedoch keine Soldatin zur Gleichstellungsbeauftragten bestellt werden.

Absatz 6 regelt die Bestellung einer Gleichstellungsvertrauensfrau in den Dienststellen ab der Regimentsebene als unmittelbare Ansprechpartnerin für die Soldatinnen und Soldaten sowie die zuständige Gleichstellungsbeauftragte. Die Gleichstellungsvertrauensfrau wird durch die Dienststellenleitung bestellt, wobei die Dienststelle Vorschläge der Gleichstellungsbeauftragten oder der Soldatinnen berücksichtigen sollte. Die Amtszeit der Gleichstellungsvertrauensfrau sollte der Amtszeit der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten entsprechen. Die Gleichstellungsvertrauensfrau nimmt regelmäßig eine Vermittlungs- und Beratungsfunktion wahr und ist zu unterscheiden von den Vertrauenspersonen nach dem Soldatenbeteiligungsgesetz (siehe auch Absatz 8). Ihr können Aufgaben von der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zur eigenständigen Erledigung in ihrem Zuständigkeitsbereich übertragen werden. Dies soll die zuständige Gleichstellungsbeauftragte entlasten und gleichzeitig eine angemessene Vertretung der Soldatinnen gewährleisten. Durch den Vorbehalt „wenn dies tatsächlich möglich ist“ soll zum einen dem Umstand Rechnung getragen werden, dass sich in einer Dienststelle keine Soldatin befindet. Zum anderen bringt der Vorbehalt zum Ausdruck, dass keine Soldatin zur Gleichstellungsvertrauensfrau gegen ihren Willen bestellt werden kann.

Nach Absatz 7 wird die Stellvertreterin nach dem gleichen Verfahren wie die Gleichstellungsbeauftragte gewählt und bestellt. Damit wird erreicht, dass für beide Ämter ein gemeinsames Wahlverfahren durchgeführt werden kann und die Amtszeiten zeitlich parallel verlaufen. Mehr als eine Stellvertreterin ist nicht möglich. Die Stellvertreterin kann durch die Dienststelle ohne Wahl bestellt werden, wenn sich keine Kandidatin findet oder nach der Wahl keine Kandidatin gewählt ist. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Vorschlagsrecht für die zu bestellende Person. Die Bestellung nach Absatz 7 Satz 2 steht unter dem Vorbehalt der Zustimmung der zu bestellenden Person.

Absatz 8 soll Interessenkollisionen ausschließen. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist unvereinbar mit der gleichzeitigen Mitgliedschaft in einer Personalvertretung nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz sowie mit der Funktion als Vertrauensperson. Mit Personalangelegenheiten befasst ist, wer sachlich und gegebenenfalls entscheidungsrelevant in die Personalbearbeitung eingebunden ist. Das Verbot sichert die Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten. Es gilt aus den genannten Gründen auch für ihre Stellvertreterin, zumal deren Aufgaben über die einer reinen Abwesenheitsvertretung hinausgehen können. Für die Gleichstellungsvertrauensfrauen, deren Aufgaben sich regelmäßig auf die reine Vermittlung von Informationen zwischen Soldatinnen und Soldaten und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten beschränken, wird eine solche Regelung hingegen nicht für erforderlich gehalten.

Absatz 9 stellt sicher, dass das Amt der Gleichstellungsbeauftragten kontinuierlich besetzt ist und die Aufgaben wahrgenommen werden. Eine nicht nur vorübergehende Verhinderung ist anzunehmen, wenn die Abwesenheit länger als drei Monate dauert und mit einer Rückkehr vor Ablauf von sechs Monaten nicht zu rechnen ist. Für die Bestellung durch die Dienststelle gelten die Grundsätze des Absatzes 5 mit der Maßgabe, dass sich der Beststellungszeitraum an die verbliebene Amtszeit der Vorgängerin knüpft. In gleicher Weise ist nach den jeweiligen Regelungen zur Bestellung der Stellvertreterin sowie für die Gleichstellungsvertrauensfrau zu verfahren.

Absatz 10 regelt die Grundsätze für eine Wahlanfechtung. Die Vorschrift ist den Regelungen des Soldatenbeteiligungsgesetzes nachgebildet, da es sich um ein ähnliches Verfahren handelt. Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin kann nur mit den aufgeführten Gründen angefochten werden, es sei denn, es handelt sich um eine klärungsbedürftige Grundsatzfrage ohne konkrete Auswirkung auf das Wahlergebnis. Sachlich und örtlich zuständig ist unmittelbar und abschließend das Truppendienstgericht. Verfahrensrechtlich wendet das Truppendienstgericht die Vorschriften der Wehrbeschwerdeordnung (§§ 17 bis 19 WBO) in Verbindung mit den Besetzungsvorschriften der Wehrdisziplinarordnung entsprechend an. Für die Auswahl der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter legen die Sätze 3 und 4 Besonderheiten fest.

Gemäß Absatz 11 kann zur Anfechtung des Wahlergebnisses für die Gleichstellungsbeauftragte im Bundesministerium der Verteidigung unmittelbar das Bundesverwaltungsgericht (Wehrdienstsenate) angerufen werden.

Basierend auf der in den Absätzen 2 bis 5 und 7 bis 11 erfolgten Bestimmung von Inhalt, Zweck und Ausmaß (Artikel 80 Abs. 1 Satz 2 des Grundgesetzes), enthält Absatz 12 eine Verordnungsermächtigung für das Bundesministerium der Verteidigung zum Erlass einer Wahlverordnung.

Zu § 17 - Koordination, Stufenbeteiligung

Die Vorschrift regelt die Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb des Geschäftsbereichs des Bundesministeriums der Verteidigung. Absatz 1 bestimmt, dass die Gleichstellungsbeauftragte im Bundesministerium der Verteidigung für den Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungsvertrauensfrauen im Geschäftsbereich verantwortlich ist. Die Vorschrift schafft eine gesetzliche Grundlage für den erforderlichen Meinungs- und Informationsaustausch sowie die Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten des Geschäftsbereichs. Die Koordinierung erfolgt im Wesentlichen in Form umfassender gegenseitiger Information. Der Informationsaustausch kann schriftlich, fernmündlich, über E-Mail und auf allen zur Verfügung stehenden Kommunikationswegen sowie persönlich erfolgen. Dem erforderlichen Erfahrungsaustausch kann die Teilnahme an Besprechungen, Tagungen und Konferenzen zu Gleichstellungsfragen dienlich sein. Die Gleichstellungsbeauftragte im Bundesministerium der Verteidigung ist - gegebenenfalls ist dies durch entsprechende Erlasse zu regeln - zuständig für die Gesamtkoordinierung. Sie informiert die Gleichstellungsbeauftragten im Geschäftsbereich über alle Angelegenheiten, die grundsätzlicher Art oder für alle Gleichstellungsbeauftragten im Geschäftsbereich von Interesse sind. Sie kann beispielsweise den Bedarf und die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen koordinieren. Die Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen informieren die Gleichstellungsbeauftragte im Bundesministerium der Verteidigung ihrerseits über Angelegenheiten, die grundsätzlicher Art sind oder in denen sie die Einschaltung von Stellen außerhalb des Geschäftsbereichs (z.B. andere Ministerien) empfehlen. Die gegenseitige umfassende Information soll die Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Aufgabe unterstützen und stärken und zu einer effizienten Gleichstellungspolitik beitragen. Die Koordinierung und die Information erfolgen unter Beachtung der Weisungsunabhängigkeit jeder einzelnen Gleich-

stellungsbeauftragten, der datenschutzrechtlichen Vorschriften sowie der Sicherheitsbestimmungen.

Absatz 2 Satz 1 will die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten auf den einzelnen Stufen des Entscheidungsprozesses bei Gleichstellungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften sicherstellen. Konflikte sollen vermieden werden durch die Klarstellung, dass jede Dienststelle die bei ihr bestellte Gleichstellungsbeauftragte gemäß §§ 19, 20 an dem bei ihr anhängigen Teilverfahren zu beteiligen hat. Satz 2 stellt sicher, dass sowohl die vorgesetzte Dienststelle als auch die dortige Gleichstellungsbeauftragte über das schriftliche Votum der nachgeordneten Dienststelle und der dortigen Gleichstellungsbeauftragten zu informieren sind.

Absatz 3 trägt der Tatsache Rechnung, dass durch den streitkräftespezifischen Aufbau der Entscheidungskompetenzen in Personalangelegenheiten die zentralen personalbearbeitenden Dienststellen - wie etwa die Stammdienststellen - mit einer zahlenmäßig großen Menge von Maßnahmen befasst sind. Dabei werden dienststellenübergreifende Gesichtspunkte und Erhebungen relevant. Um eine möglichst effektive und administrativ umsetzbare Bearbeitung zu sichern, ist ausschließlich die Gleichstellungsbeauftragte dieser zentralen Dienststelle förmlich zu beteiligen. Im Bedarfsfall kann die Gleichstellungsbeauftragte der zentralen personalbearbeitenden Dienststelle die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten in ihren Entscheidungsprozess einbinden.

Zu § 18 - Rechtsstellung

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in dieser Funktion unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet, im Bundesministerium der Verteidigung der Leitung. Sie ist bei ihrer Tätigkeit nicht weisungsgebunden.

Absatz 2 Satz 1 stellt klar, dass die Ausübung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten keine Minderung der bisher bezogenen Geld- und Sachbezüge bewirkt. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält während ihrer Amtstätigkeit zum selben Zeitpunkt auch diejenigen finanziellen Verbesserungen, zum Beispiel Zulagen oder Mehrvergütungen, die sie ohne die Amtsübernahme bekommen hätte. Die Gleichstellungsbeauftragte ist grundsätzlich in vollem Umfang von ihren dienstlichen Aufgaben zu entlasten, da dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben regelmäßig erforderlich sein dürfte. Der Gleichstellungsbeauftragten sind neben der notwendigen personellen und sachlichen auch die notwendige räumliche Ausstattung (Dienstzimmer, Büroausstattung) zur Verfügung zu stellen. Die hierzu maßgeblichen Einzelheiten, insbesondere wann ausnahmsweise von einer vollständigen Entlastung vom Dienst abgesehen werden kann sowie die Kriterien für die Ermittlung der Zahl des zur Verfügung zu stellenden Personals, regelt das Bundesministerium der Verteidigung in Ausführungsbestimmungen.

Die notwendigen Inhalte von Fortbildungskursen für Gleichstellungsbeauftragte sind in Absatz 3 beispielhaft benannt. Dazu gehören Fortbildungsangebote in Fragen des Soldatenrechts, Soldatenbeteiligungs-, Personalvertretungs-, Organisations- und Haushaltsrechts. Die Aufzählung ist nicht abschließend und will nur den Kernbereich der notwendigen Fortbildungsangebote aufzeigen. Darüber hinaus können andere Angebote, z.B. die Gelegenheit zur Fortbildung in Mediationstechniken, sinnvoll sein. Auch der Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zur Fortbildung zu geben. Sofern die Dienststelle entsprechende Fortbildungsangebote für die Gleichstellungsbeauftragte bereitstellt, ist diese zu deren Wahrnehmung verpflichtet.

Absatz 4 regelt die Höhe des Verfügungsfonds der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend der Aufwandsentschädigung für Personalräte nach § 46 Abs. 5 des Bundespersonalvertretungsgesetzes, geregelt durch die Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädi-

gung für vom Dienst freigestellte Personalvertretungsmitglieder vom 18. Juli 1974 (BGBl. I S. 1499). Ohne den Verfügungsfonds besteht die Gefahr, dass die Gleichstellungsbeauftragte einen Teil ihrer Kosten privat tragen muss. Zur Vermeidung von überproportionalem Verwaltungsaufwand haben die Gleichstellungsbeauftragten die aus ihrem Verfügungsfonds verausgabten Mittel nicht einzeln abzurechnen. In einem Monat nicht vollständig verausgabte Beträge können in den Folgemonaten verwendet werden.

Absatz 5 Satz 1 schützt die Gleichstellungsbeauftragte vor Behinderungen und Benachteiligungen bei und wegen ihrer Aufgabenerfüllung. Satz 2 sichert der vollständig vom Dienst freigestellten Gleichstellungsbeauftragten durch die fiktive Nachzeichnung ihres beruflichen Werdeganges die Gleichbehandlung mit freigestellten Personalratsmitgliedern zur Gewährleistung ihrer Einbeziehung in Personalauswahlentscheidungen. Der Schutz der Gleichstellungsbeauftragten vor Versetzung oder Kommandierung nach Satz 3 ist notwendige Bedingung der Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten bei der Ausübung ihres Amtes. Zur Wahrung der Unabhängigkeit ihrer Amtsführung in Anbetracht ihrer erheblichen Mitwirkungsrechte bei Personaleinzelmaßnahmen wie auch bei der Personalentwicklung dürfen Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen ebenso wie Personalratsmitglieder nicht begünstigt werden. Behinderungen der Gleichstellungsbeauftragten bei der Erfüllung ihrer Pflichten oder Benachteiligungen in ihrer beruflichen Entwicklung durch die Personalverantwortlichen können bei entsprechendem Verschulden (Vorsatz oder Fahrlässigkeit) als Dienstpflichtverletzung, d.h. als Dienstvergehen (§ 23 des Soldatengesetzes), geahndet werden.

Absatz 6 gibt der Gleichstellungsbeauftragten einen Anspruch auf eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit; dies dient der Sicherung des Nachweises eines lückenlosen dienstlichen Werdeganges. Diese Vorschrift ist Konsequenz aus der Tatsache, dass die Gleichstellungsbeauftragte in dieser amtlichen Tätigkeit auf Grund ihrer Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit nicht dienstlich beurteilt wird.

Absatz 7 regelt, dass die Stellvertreterin im Vertretungsfall die gleichen Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte hat. Jene muss alle Aufgaben wahrnehmen, die der Gleichstellungsbeauftragten obliegen, und von der Dienststelle in gleicher Weise beteiligt werden wie die Gleichstellungsbeauftragte. Zu einer Freistellung und Gewährung des daran geknüpften Verfügungsfonds wird es jedoch erst kommen, wenn die Vertretungsdauer eine übliche Urlaubsabwesenheit oder eine entsprechende krankheitsbedingte Abwesenheit deutlich überschreitet. Ist bereits vorab bekannt, dass die Abwesenheit länger dauern wird, wird von Beginn an eine entsprechende Regelung hinsichtlich der Freistellung der Stellvertreterin zu treffen sein.

Die in Absatz 8 geregelte, über die Amts- und Beschäftigungszeit hinauswirkende Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich auch auf die Stellvertreterin, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Gleichstellungsvertrauensfrauen.

Zu § 19 - Aufgaben

Absatz 1 Satz 1 bestimmt das Aufgabengebiet der Gleichstellungsbeauftragten. Zusätzlich zur Hauptaufgabe der Förderung und der Unterstützung des Vollzugs dieses Gesetzes obliegt ihr diese Aufgabe auch im Hinblick auf das Beschäftigtenschutzgesetz, das nach seinem § 6 für Soldatinnen und Soldaten anwendbar ist.

Dem entsprechend wirkt die Gleichstellungsbeauftragte nach Satz 2 bei Maßnahmen der Dienststelle zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz mit. Hierzu zählen Maßnahmen aller Art, insbesondere auf dem Gebiet der Prävention. Satz 2 bezweckt ferner eine Klarstellung der Gleichrangigkeit personeller, organisatorischer und sozialer Maßnahmen als Schwerpunkte einer zwingenden Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten.

Satz 3 Nr. 1 listet zur Vermeidung von Rechtsunsicherheiten Beispiele für konkrete Personalmaßnahmen auf, bei denen die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen ist. Der Begriff „Maßnahmen des beruflichen Aufstieges“ ist dabei wie in § 8 zu verstehen. Satz 3 Nr. 2 konkretisiert die Verpflichtung zur frühzeitigen Beteiligung bei der Abfassung von Beurteilungs- und Auswahlrichtlinien und anderen grundlegenden organisatorischen Maßnahmen.

Nach Satz 4 wird die Gleichstellungsbeauftragte bei Versetzungen, Kommandierungen und Beförderungen nur auf ihren Antrag beteiligt. Dies trägt dem Umstand der Vielzahl und Häufigkeit von Versetzungen, Kommandierungen und Beförderungen im militärischen Bereich Rechnung. Beispielsweise waren im Jahr 2003 durch die zentralen personalbearbeitenden Stellen rund 70.000 Versetzungsentscheidungen und mindestens eine gleiche Anzahl von Kommandierungsentscheidungen zu treffen; zudem haben die o.a. Dienststellen im Jahr 2003 im Bereich der Offiziere und der Unteroffiziere ca. 57.000 Beförderungen verfügt. An diesen Entscheidungen wären nur ganz wenige Gleichstellungsbeauftragte – mit für sie unverhältnismäßigem Arbeitsaufwand – zu beteiligen.

Absatz 2 legt fest, dass die Gleichstellungsbeauftragten auch bei der Berufung und dem Vorschlagsverfahren bei Berufungen oder Entsendungen nach Maßgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes zu beteiligen sind, sofern in der Dienststelle keine eigene, vom Amt der Gleichstellungsbeauftragten zu unterscheidende Organisationseinheit für Gleichstellungsfragen eingerichtet ist. Letzteres wird gegebenenfalls im Bundesministerium der Verteidigung der Fall sein. Hierdurch sollen die Beachtung der Vorschriften des Bundesgremienbesetzungsgesetzes gesichert und die Zielerreichung des Gesetzes - gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männer in Gremien - verbessert werden. Die Dienststellen sollen zugleich Kenntnisse und Sachverstand der Gleichstellungsbeauftragten in Gleichstellungsfragen nutzen können sowie ihre Kenntnisse über geeignete Kandidatinnen.

Zu § 20 - Information und Mitwirkung

Absatz 1 regelt das Recht der Gleichstellungsbeauftragten auf Information und Mitwirkung, damit sie ihre Aufgaben gemäß § 19 erfüllen kann. „Unverzügliche“ Unterrichtung ist im Sinne des § 121 des Bürgerlichen Gesetzbuchs als „ohne schuldhaftes Zögern“ zu verstehen. Unterlagen sind der Gleichstellungsbeauftragten nach Satz 2 zur Verfügung zu stellen. Auskünfte sind ebenfalls beschleunigt zu erteilen. Diese Ausgestaltung des Unterrichtsrechts soll der Gleichstellungsbeauftragten den zeitnahen Kenntnisstand verschaffen, den sie für ihre Mitwirkung bereits an der Entscheidungsfindung der Dienststelle benötigt. Eine mit der Personalvertretung zeitgleiche Unterrichtung durch die Dienststelle über vorgesehene und bereits beschlossene Maßnahmen soll dadurch für den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten ausgeschlossen werden. Satz 3 unterstreicht dies durch die der Gleichstellungsbeauftragten ausdrücklich zugewiesene aktive Rolle in allen Entscheidungsprozessen in personellen, organisatorischen oder sozialen Angelegenheiten.

Obwohl und gerade weil die Gleichstellungsbeauftragte nicht der Personalverwaltung angehört, steht ihr im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben nach Satz 4 im Einzelfall ein Einsichtsrecht in Personalakten auch ohne Zustimmung der betroffenen Person zu, sofern dies zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist. In organisatorischen Fragen wird dies regelmäßig nicht der Fall sein. Das Akteneinsichtsrecht ist aber auf die entscheidungsrelevanten Teile der Personalakte beschränkt. Die Einsichtnahme ist in der Personalakte zu vermerken. Da die Gesundheitsunterlagen Bestandteil der Personalakten sind, werden sie ausdrücklich vom Einsichtsrecht ausgenommen. In dem eng auszulegenden Rahmen dieser gesetzlichen Grundlage verstößt das Einsichtsrecht weder gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen noch gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Das Personalakteneinsichtsrecht der Gleichstellungsbeauftragten ist unabdingbare Voraussetzung für die effektive Wahrnehmung der ihr nach § 19 Abs. 1 Satz 1 gesetzlich zugewiesenen Funktion.

Nach Absatz 2 Satz 1 hat die Gleichstellungsbeauftragte ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung, gleichzeitig auch eine Vortragsverpflichtung. Die Dienststellenlei-

tung wiederum ist zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Durchführung ihrer Aufgaben verpflichtet. Satz 2 gibt der Gleichstellungsbeauftragten bei allen Fragen, die ihrer zwingenden Mitwirkung nach § 19 Abs. 1 und 2 unterliegen, ein Initiativrecht. Sie kann eigene Vorschläge und Anregungen zu personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle zu den in § 19 Abs. 1 und 2 genannten Gebieten ihres Aufgabebereichs vorbringen. Satz 3 stellt klar, dass die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig durch schriftliches, zu den Akten zu nehmendes Votum erfolgt. Sofern die Dienststelle dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht folgt, kann diese gemäß Satz 4 eine schriftliche Mitteilung über die Gründe verlangen. Angesichts des Umfangs und der Vielfalt der Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten empfiehlt es sich, dass Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragte Vereinbarungen über das regelmäßige Mitwirkungsverfahren treffen. Solche Verfahrensregelungen stellen sicher, dass die Gleichstellungsbeauftragte frühstmöglich alle notwendigen Informationen für ihre Mitwirkung erhält und in die Lage versetzt wird, Schwerpunkte bei ihrer Aufgabenwahrnehmung zu setzen.

Nach Absatz 3 Satz 1 und 2 hat die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, Sprechstunden durchzuführen und jedenfalls einmal jährlich eine Versammlung, die der Dienststelle gegenüber vorher anzuzeigen ist. Die Terminfestlegung hat sich auch im Interesse einer möglichst großen Teilnehmerinnenzahl an den dienstlichen Begebenheiten der Dienststelle orientieren. Satz 3 stellt klar, dass die Gleichstellungsbeauftragte an Personalversammlungen in allen Dienststellen teilnehmen kann, für die sie zuständig ist, und dort ein Rederecht hat, auch wenn sie nicht Angehörige dieser Dienststelle ist. Die Klarstellung ist erforderlich, weil Gleichstellungsbeauftragte nach § 16 Abs. 1 bis 3 gerade auch für Dienststellen zuständig sind, denen sie selbst nicht angehören, und weil § 48 Abs. 1 Satz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes den Kreis derjenigen, die an Personalversammlungen teilnehmen können, abschließend regelt. Danach sind Personalversammlungen dienststellenfremden Personen nicht zugänglich. Als Spezialregelung ergänzt Satz 3 insoweit die Vorschrift des Bundespersonalvertretungsgesetzes.

Absatz 4 Satz 1 gibt der Gleichstellungsbeauftragten das Recht, sich zur Klärung grundsätzlicher Fragen, insbesondere zur Auslegung dieses Gesetzes, unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte für Soldatinnen und Soldaten im Bundesministerium der Verteidigung zu wenden. Diese Regelung soll zur einheitlichen Anwendung des Gesetzes im gesamten Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung beitragen. Satz 2 stellt klar, dass für eine im Ausnahmefall erforderliche Übermittlung personenbezogener Daten zum Schutz des informationellen Selbstbestimmungsrechts der Betroffenen deren Einwilligung erforderlich ist. Das vorherige Einvernehmen der Dienststelle ist einzuholen in Angelegenheiten, die als Verschlussache eingestuft sind.

Zu § 21 - Einspruchsrecht

Absatz 1 Satz 1 gibt der Gleichstellungsbeauftragten bei Verstößen gegen Vorschriften dieses Gesetzes, andere Vorschriften über die Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten sowie den Gleichstellungsplan einen förmlichen Rechtsbehelf gegenüber der Dienststellenleitung. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält damit im Interesse der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern ein umfassendes Einspruchsrecht. Es soll insbesondere einer wirksamen außergerichtlichen Einigung dienen. Satz 2 bestimmt, dass der Einspruch innerhalb einer Ausschlussfrist von einer Woche nach Kenntniserlangung schriftlich bei der Dienststellenleitung einzulegen ist. Dem Einspruch kommt nach Satz 3 keine aufschiebende Wirkung zu. Diese Regelung lehnt sich an § 3 der Wehrbeschwerdeordnung an. Die Dienststelle kann die Vollziehung von Maßnahmen aussetzen, soweit dies für den Erfolg einer internen Einigung und zur Vermeidung irreversibler Tatsachen geboten erscheint.

Absatz 2 Satz 1 bestimmt, dass über einen Einspruch der Gleichstellungsbeauftragten die Dienststellenleitung zu entscheiden hat. Diese soll innerhalb eines Monats über den Einspruch entscheiden. Die Frist beginnt ab dem Zeitpunkt des Zugangs des Einspruchs. Dies gibt der Dienststellenleitung für den Fall einer internen Fehlentscheidung die Möglichkeit zur raschen Selbstkorrektur und trägt dem Ausschluss der aufschiebenden Wirkung Rechnung. Satz 2 legt daher das Recht und die Pflicht der Dienststellenleitung fest, bei erfolgreichem Einspruch die beanstandete Maßnahme selbst sowie ihre Folgen zu berichtigen und das Ergebnis des Einspruchs bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen.

Absatz 3 bestimmt das weitere Verfahren, wenn die Dienststellenleitung den Einspruch der Gleichstellungsbeauftragten für unbegründet hält. In diesem Fall geht die Zuständigkeit zur Entscheidung über den Einspruch auf die nächsthöhere Dienststellenleitung über. Die Ablehnung des Einspruchs löst insoweit einen Devolutiveffekt aus. Durch die Verlagerung der Zuständigkeit der Entscheidung über den Einspruch wird die Dienststellenleitung zu einer Begründung ihrer ablehnenden Entscheidung veranlasst, wodurch auch dem Interesse der Dienststellen an einer rechtsstreitvermeidenden internen Klärung von Einsprüchen sowie einer einheitlichen Handhabung der Gleichstellungsvorschriften im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung Rechnung getragen wird. Nach Satz 2 soll die nächsthöhere Dienststellenleitung über den Einspruch innerhalb eines Monats nach Zugang der Vorlage entscheiden.

Absatz 4 trägt dem Umstand Rechnung, dass das Bundesministerium der Verteidigung als oberste Bundesbehörde keine nächsthöhere Dienststelle kennt. Ein Devolutiveffekt tritt daher nicht ein.

Zu § 22 - Gerichtliches Verfahren

Absatz 1 Satz 1 gibt der Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit, gegen ablehnende Entscheidungen der höheren Dienststelle über ihren Einspruch das Truppendienstgericht anzurufen. Dies gilt auch in den Fällen, in denen das Bundesministerium der Verteidigung nach § 21 Abs. 3 Satz 1 über den Einspruch entscheidet. Nur für die Gleichstellungsbeauftragte für Soldatinnen und Soldaten im Bundesministerium der Verteidigung führt der Rechtsweg unmittelbar zum Bundesverwaltungsgericht (Wehrdienstsenate). Satz 2 sieht zudem einen Untätigkeitsantrag vor. Danach kann die Gleichstellungsbeauftragte einen Antrag auf gerichtliche Entscheidung auch stellen, wenn die Dienststelle über ihren Einspruch ohne zureichenden Grund in der Sache nicht in angemessener Frist entschieden hat. Die Monatsfrist des § 21 Abs. 2 ist dabei zu beachten. Ähnlich wie nach § 75 Satz 2 der Verwaltungsgerichtsordnung kann der Untätigkeitsantrag jedoch nicht vor Ablauf von drei Monaten seit der Einlegung des Einspruchs gestellt werden. Der Antrag der Gleichstellungsbeauftragten auf gerichtliche Entscheidung hat in keinem Fall aufschiebende Wirkung. Gemäß Satz 7 wenden die Wehrdienstgerichte verfahrensrechtlich die Vorschriften der Wehrbeschwerdeordnung in Verbindung mit den Besetzungsvorschriften der Wehrdisziplinarordnung entsprechend an. Für die Auswahl der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter sind Besonderheiten festgelegt.

Aufgrund des in § 21 umfassend ausgestalteten internen Klärungsprozesses durch das Einspruchsverfahren ist es ausreichend, das Antragsrecht in Absatz 2 auf Verstöße der Dienststelle gegen die Aufstellung des Gleichstellungsplans oder dessen Inhalt (§ 11) sowie gegen die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten (§§ 18 bis 20) zu beschränken. Personelle Einzelmaßnahmen kann die Gleichstellungsbeauftragte somit nach Absatz 2 nicht gerichtlich überprüfen lassen. Mit dem Antragsrecht bei Verstößen der Dienststelle gegen die Aufstellung des Gleichstellungsplans oder dessen Inhalt wird dieser justiziabel gemacht und seine Bedeutung als wichtiges Instrument zur Förderung der Gleichstellung unterstrichen.

Absatz 3 entspricht hinsichtlich der Kostentragungspflicht dem § 22 Abs. 4 des Bundesgleichstellungsgesetzes.

Zu § 23 - Statistische Angaben

Die Erhebung der statistischen Angaben ist ein wichtiges Kontrollelement der Gleichstellung und des Gleichstellungsplans. Die Erfassung dient als wesentliche Grundlage für den Bericht des Bundesministeriums der Verteidigung nach § 24. Die Vorschrift beschränkt die zu erfassenden Angaben daher auf solche, die für den Bericht nach § 24 unverzichtbar sind. In Nummer 1 wird klargestellt, dass nur die familienbedingte Beurlaubung statistisch erfasst wird.

Auf eine Verordnungsermächtigung kann – anders als im Bundesgleichstellungsgesetz – verzichtet werden, da die erforderlichen Daten aus bereits vorhandenen Erfassungen und Erhebungen gewonnen werden können.

Zu § 24 - Bericht

Der Bericht des Bundesministeriums der Verteidigung wird alle vier Jahre erstellt und der Bundesregierung – vorzugsweise verbunden mit dem nach § 25 des Bundesgleichstellungsgesetzes zu erstellenden Bericht – vorgelegt. Für die erstmaligen Erstellung ist der Zeitraum von vier Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes maßgeblich.

In Satz 2 geregelt ist die Möglichkeit, Positivbeispiele zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten deutlich herauszustellen. Damit soll den Dienststellen ein Anreiz für vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen gegeben werden. Eine - auch mittelbare - Aufnahme von personenbezogenen Daten ist nicht zulässig.

Zu Artikel 2 (Änderung des Soldatengesetzes)

Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht)

Folgeänderung zu Nummer 3

Zu Nummer 2 (§ 28a)

Die in Absatz 4 enthaltene Regelung über das Zusammentreffen von Betreuungsurlaub und Urlaub bis zum Beginn des Ruhestandes ist in dem neuen § 30b aufgegangen (vergleiche Nummer 3).

Zu Nummer 3 (§§ 30a, 30b)

§ 30a schafft die gesetzlichen Grundlagen für die Teilzeitbeschäftigung und ermöglicht erstmals für den Bereich der Soldatinnen und Soldaten die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung. Damit wird die Vorgabe des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes nach Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften als eine konkrete Maßnahme umgesetzt (vgl. oben Artikel 1 § 13). § 30a lehnt sich mit seinen Regelungsinhalten an die Vorschriften zur familienpolitischen Teilzeitbeschäftigung in § 72a des Bundesbeamtengesetzes an.

Absatz 1 legt fest, welchen Soldatinnen und Soldaten unter welchen Voraussetzungen eine Teilzeitbeschäftigung bewilligt werden kann. Antragsberechtigt sind Berufssoldatinnen, Berufssoldaten, Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit grundsätzlich erst nach vier Dienst-

jahren. Insbesondere Grundwehrdienst leistende Soldaten und Soldatinnen und Soldaten in der Laufbahnausbildung werden daher von der Vorschrift nicht erfasst.

Die frühestmögliche Beantragung von Teilzeitbeschäftigung nach vier Jahren ist mit dem Umstand zu begründen, dass sich die Soldatinnen und Soldaten vorher regelmäßig in Ausbildungsgängen befinden, die nur team- oder organisationsbezogen stattfinden können. Militärische Ausbildung vollzieht sich vorzugsweise im Kompanie-, Zug- oder Gruppenrahmen bzw. an Ausbildungseinrichtungen der Streitkräfte. Halbtags- und Individualausbildung kann hierbei nicht gewährleistet werden. Und auch dort, wo eine auf die einzelne Person bezogene Ausbildung stattfindet, etwa bei den Fachunteroffizieranwärtern im Rahmen einer zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung, kann eine Ausbildung in Teilzeit nicht bereitgestellt werden.

Soweit innerhalb der ersten vier Dienstjahre ein Anspruch auf Elternzeit gemäß § 28 Abs. 7 besteht, ist die Möglichkeit gegeben, anstelle der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung als Soldatin oder Soldat auszuüben. Antragsberechtigte können darüber hinaus nur Soldatinnen und Soldaten sein, die ein minderjähriges Kind oder sonstige, nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen. Die Antragsberechtigung entspricht der des Betreuungsurlaub nach § 28 Abs. 5 Satz 1. Die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung setzt voraus, dass wichtige dienstliche Gründe nicht entgegenstehen; sie ist dann aber immer noch im Wege einer Ermessensentscheidung zu treffen. Dies kann damit begründet werden, dass der militärische Dienst der Soldatinnen und Soldaten, der letztlich die äußere Sicherheit und die Existenz des staatlichen Gemeinwesens gewährleistet, nicht ohne weiteres mit sonstigen staatlichen Tätigkeiten im öffentlichen Dienst vergleichbar ist. Im Rahmen der staatlichen Daseinsvorsorge kommt der Verfügbarkeit der Soldatinnen und Soldaten ein besonderer Stellenwert zu. Dies rechtfertigt es, aus gewichtigen militärischen Gründen die Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich restriktiver zu gestalten als im sonstigen öffentlichen Dienst, etwa bei Beamten.

Der Umfang der Teilzeitbeschäftigung muss mindestens die Hälfte der Rahmendienstzeit betragen. Der Gesamtzeitraum für die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung ist auf längstens zwölf Jahre begrenzt. Diese Obergrenze begründet sich aus strukturellen Bedingungen und auch aus dem erheblichen Anteil von Zeitdienstverhältnissen.

Absatz 2 Satz 1 bestimmt als zuständige Stelle für die Entscheidung über einen Antrag das Bundesministerium der Verteidigung; dieses kann die Entscheidung delegieren. Darüber hinaus regelt Absatz 2 - neben der Pflicht zur Begründung eines ablehnenden Antrags - Ausmaß und Art von Nebentätigkeiten, denen neben der Teilzeitbeschäftigung nachgegangen werden darf. Sie dürfen insbesondere nur in einem Umfang ausgeübt werden, der den in Vollzeit beschäftigten Soldatinnen und Soldaten als Nebentätigkeit gestattet ist. Wird hiergegen verstoßen, soll die Bewilligung widerrufen werden.

Absatz 3 gibt die Möglichkeit, aus zwingenden dienstlichen Gründen eine bereits bewilligte Teilzeitbeschäftigung auch nachträglich zu verkürzen, deren zeitlichen Umfang zu erhöhen oder ganz zu widerrufen. Die Widerrufsmöglichkeit begründet sich aus dem besonderen Stellenwert der Verfügbarkeit der Soldatinnen und Soldaten, der aus zwingenden Gründen der Verteidigung der Vorrang vor der Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung zu gewähren ist. Ist eine Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zumutbar (weil z.B. die Vermögensverhältnisse der Soldatin oder des Soldaten sich erheblich verschlechtert haben), soll nach Möglichkeit, allerdings unter Berücksichtigung dienstlicher Belange, eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung zugelassen werden.

Absatz 4 legt als Bezugsgröße für die Bemessung der Arbeitszeit bei einer Teilzeitbeschäftigung die Rahmendienstzeit fest. Die Rahmendienstzeit nach § 50a des Bundesbesoldungsgesetzes wird durch ausführende Regelungen im Erlasswege näher bestimmt.

Absatz 5 enthält die Ermächtigung zum Erlass einer Rechtsverordnung, in der nach Maßgabe der Absätze 1 bis 3 die Einzelheiten der Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung festzulegen sein werden. Die Verordnung wird auch die Kriterien für die Fälle festzulegen haben, in

denen aus Gründen der Einsatzbereitschaft der Streitkräfte eine Teilzeitbeschäftigung nicht in Frage kommt.

§ 30b setzt unter Übernahme des bisherigen Regelungsinhalts des § 28a Abs. 4 (siehe oben Nummer 2) eine Höchstdauer von zwölf Jahren fest, wenn Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungsurlaub und/oder Urlaub bis zum Beginn des Ruhestandes zusammentreffen.

Zu Nummer 4 (§ 40)

Damit ein vertretbares Verhältnis von Ausbildungsaufwand und Verwendungsdauer gewahrt wird, bedarf es einer Dienstzeitverlängerung bei Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit, deren militärische Ausbildung mit einem Studium oder einer mehr als sechsmonatigen Fachausbildung verbunden war, und die danach Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen haben.

Sinn und Zweck der derzeitigen Regelungen in § 40 Abs. 4 und § 46 Abs. 4 ist, dass eine vom Dienstherrn finanzierte Ausbildung einer Soldatin oder eines Soldaten sich auch für die Streitkräfte auszahlt, d.h. nutzbar sein muss. Soldaten und Soldatinnen wird eine kostspielige und zeitaufwändige Ausbildung nur insoweit gewährt, als die nach der Ausbildung verbleibende Dienstzeit die Kosten der Ausbildung rechtfertigt. Diese Zwecksetzung ist geradezu geboten, da anderenfalls Steuergelder für Ausbildungszwecke eingesetzt würden, die dem Gemeinwohl nicht mehr zu Gute kämen.

Mit der Einführung der Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung muss konsequenterweise eine Ergänzung der § 40 Abs. 4 und § 46 Abs. 4 verbunden werden. Auch eine Soldatin oder ein Soldat in Teilzeitbeschäftigung stellt bei unveränderter Dienstzeit im Vergleich zu anderen Soldatinnen und Soldaten dem Dienstherrn nicht denselben zeitlichen Umfang an Dienstleistung zur Verfügung, wie es nach der Verpflichtungserklärung oder der gesetzlich festgelegten Mindestdienstzeit, die immer von Vollzeitbeschäftigung ausgeht, vorgesehen ist. Der Dienstherr erlitte ohne entsprechende Dienstzeitverlängerung einen Verlust an vorfinanziertem Fachkompetenz, was sich wiederum auf die Einsatzbereitschaft der Truppe auswirken könnte.

Zu Nummer 5 (§ 46)

Folgeänderung zu Nummer 4 für Berufssoldatinnen und Berufssoldaten

Zu Nummer 6 (§ 72)

Auf Grund des nur auf Soldatinnen und Soldaten beschränkten Anwendungsbereichs der nach § 30a (Teilzeitbeschäftigung) vorgesehenen Verordnung wird für deren Erlass die Zuständigkeit des Bundesministeriums der Verteidigung festgelegt.

Zu Artikel 3 (Änderung der Soldatenlaufbahnverordnung)

Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht)

Folgeänderung zu Nummer 3

Zu Nummer 2 (§ 5)

Zu Buchstabe a

Nach der bisherigen Regelung waren Zeiten einer Elternzeit nach § 28 Abs. 7 des Soldatengesetzes und eines Betreuungsurlaubs nach § 28 Abs. 5 des Soldatengesetzes keine Dienstzeit im Sinne der Soldatenlaufbahnverordnung. Auf in der Soldatenlaufbahnverordnung für die Verleihung höherer Dienstgrade geforderte Mindestdienstzeiten wurden die genannten Beurlaubungen stets nicht angerechnet. Nach der Neuregelung sind auch Zeiten einer Elternzeit und eines Betreuungsurlaubs anrechenbar, allerdings nur bis zu einer Höchstdauer von insgesamt zwei Jahren. Nimmt die Soldatin oder der Soldat nur einmal Elternzeit oder Betreuungsurlaub in Anspruch, kann hierfür längstens ein Jahr als Dienstzeit im Sinne der Soldatenlaufbahnverordnung angerechnet werden.

Zu Buchstabe b

Die in Artikel 2 Nr. 3 vorgesehene Einführung der Teilzeitbeschäftigung für Soldatinnen und Soldaten (§ 30a des Soldatengesetzes) erfordert eine klarstellende Regelung, dass Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung mit Blick auf den in der Soldatenlaufbahnverordnung verwendeten Dienstzeitbegriff gleich zu behandeln sind.

Zu Nummer 3 (§ 48a)

Die Vorschrift stellt in Form einer Stichtagsregelung eine einheitliche und handhabbare Verwaltungspraxis sicher.

Zu Artikel 4 (Änderung des Soldatenbeteiligungsgesetzes)

Mit der Ergänzung wird ein Anhörungsrecht der Vertrauensperson bei Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung und familienbedingte Beurlaubung eröffnet. Der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung oder familienbedingtem Urlaub hat regelmäßig seine Ursache in den persönlichen Verhältnissen der Antragstellerin oder des Antragstellers. Hier können Kenntnisse der Vertrauensperson oder dem dem nächsten Disziplinarvorgesetzten für die Bewertung eine konkrete Hilfe bieten.

Zu Artikel 5 (Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 16a)

Die bisherige Regelung sah vor, dass bestimmte für den Grundwehrdienst vorgesehene Vorschriften des Arbeitsplatzschutzgesetzes auch für den Wehrdienst eines Wehrpflichtigen als Soldat auf Zeit in den ersten sechs Monaten und in der endgültig auf nicht mehr als zwei Jahre festgesetzten Dienstzeit galten. Insbesondere handelt es sich dabei um die für den Grundwehrdienst geltenden Vorschriften über das Ruhen eines Arbeitsverhältnisses sowie den Kündigungsschutz. Wehrpflichtig sind nur Männer (Artikel 12a Abs. 1 des Grundgesetzes und § 1 Abs. 1 des Wehrpflichtgesetzes). Für den freiwilligen Wehrdienst von Frauen als Soldatin auf Zeit galt § 16a daher bisher nicht. Die Neuregelung behandelt Soldatinnen und Soldaten gleich, soweit sie sich für insgesamt nicht mehr als zwei Jahre verpflichten.

Zu Nummer 2 (§ 16a)

Mit der Streichung der Wörter „eines Wehrpflichtigen“ (Nummer 1) ist nicht mehr deutlich, dass sich der Grundwehrdienst nur auf diesen Personenkreis beziehen kann. Mit der Einfügung werden künftige Zweifelsfälle vermieden.

Zu Artikel 6 (Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes)

Anpassung an die entsprechende Regelung in § 6 Abs. 1 Satz 3 bis 5 als Folge der Einführung von Teilzeitbeschäftigung im Bereich der Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit sowie der Berufssoldatinnen und Berufssoldaten.

Zu Artikel 7 (Änderung des Soldatenversorgungsgesetzes)

Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht)

Redaktionelle Folgeänderung

Zu Nummer 2 (§ 11)

Redaktionelle Folgeänderung bei Teilzeitbeschäftigung von Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit

Zu Nummer 3 (§ 12)

Redaktionelle Folgeänderung bei Teilzeitbeschäftigung von Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit

Zu Nummer 4 (Überschrift vor § 13b)

Redaktionelle Folgeänderung

Zu Nummer 5 (§ 13b)

Die Änderung überträgt die bislang für Beurlaubungen vorgesehenen Kürzungen der Versorgungsansprüche der Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit auf die künftig infolge Teilzeitbeschäftigung nicht geleisteten Beschäftigungszeiten.

Zu Nummer 6 (§ 13c)

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung nach § 28 Abs. 5 des Soldatengesetzes sollen jedoch wegen des Lebensaltersbezugs auf die Befreiung von den Höchstaltersgrenzen nach § 7 Abs. 2 und die Erteilung des Eingliederungs- oder Zulassungsscheines nach § 9 Abs. 1 ohne nachteilige Folgen hinsichtlich der Erfüllung der Verpflichtungszeit bleiben. Siehe auch die Begründung zu Nummer 5.

Zu Nummer 7 (§ 17)

Definition des Begriffs „Freistellung“. Anpassung an die entsprechende Regelung in § 5 Abs. 1 Satz 2 des Beamtenversorgungsgesetzes.

Zu Nummer 8 (§ 18)

Durch die Vorschrift wird sichergestellt, dass bei Umsetzung aus dienstlichen Gründen auf einen mit niedrigeren Dienstbezügen verbundenen Dienstposten die Versorgung aus den früheren höheren Dienstbezügen gewährt wird, wenn die sonstigen zeitlichen Voraussetzungen des Absatzes 2 erfüllt sind. Angleichung an die entsprechende Regelung in § 5 Abs. 5 des Beamtenversorgungsgesetzes.

Zu Nummer 9 (§ 20)

Anpassung an die entsprechende Regelung in § 6 Abs. 1 Satz 3 des Beamtenversorgungsgesetzes als Folge der Einführung von Teilzeitbeschäftigung im Bereich der Soldatinnen und Soldaten.

Zu Nummer 10 (§ 23)

Erweiterung der bisherigen Regelung über die Quotelung von Ausbildungszeiten bei Freistellungen als Folge der Einführung von Teilzeitbeschäftigung im Bereich der Soldatinnen und Soldaten; Anpassung an die entsprechende Regelung im Beamtenversorgungsgesetz.

Zu Nummer 11 (§ 26)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Folgeänderung

Zu Buchstabe b

Notwendige Ergänzung auf Grund der Einführung von Teilzeitbeschäftigung im Bereich der Soldatinnen und Soldaten; Angleichung an die entsprechende Regelung in § 14 Abs. 6 Satz 2 des Beamtenversorgungsgesetzes.

Zu Nummer 12 (§ 37)

Zu Buchstabe a

Klarstellung, dass der Bemessung eines Übergangsgeldes bei Teilzeitbeschäftigung im letzten Monat die vollen Dienstbezüge zugrunde zu legen sind; Anpassung an die entsprechende Regelung in § 47 Abs. 1 Satz 2 des Beamtenversorgungsgesetzes.

Zu Buchstabe b

Die Vorschrift stellt sicher, dass bei der Berechnung des Übergangsgeldes Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung nur zu dem Teil berücksichtigt werden, der dem Verhältnis der Teilzeitbeschäftigung zur Vollzeitbeschäftigung entspricht; Anpassung an die entsprechende Regelung in § 47 Abs. 2 Satz 2 des Beamtenversorgungsgesetzes.

Zu Nummer 13 (§ 38)

Klarstellung, dass der Bemessung des Ausgleichs auch bei Teilzeitbeschäftigung im letzten Monat die vollen Dienstbezüge zugrunde zu legen sind; Anpassung an die entsprechende Regelung in § 48 Abs. 1 des Beamtenversorgungsgesetzes.

Zu Artikel 8 (Rückkehr zum einheitlichen Verordnungsrang)

Die Regelung ist notwendig, damit auch zukünftig die vorgesehenen Änderungen durch Rechtsverordnung auf der Grundlage der jeweils einschlägigen Ermächtigungen in § 27 und § 72 des Soldatengesetzes geändert oder aufgehoben werden können.

Zu Artikel 9 (Neufassung des Soldatengesetzes)

Die Vorschrift enthält die übliche Bekanntmachungserlaubnis.

Zu Artikel 10 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten.