



Deutscher
BundeswehrVerband

Deutscher Bundestag
Verteidigungsausschuss

Ausschussdrucksache

17(12)1192

10.05.2013 - 17/4098

5410

Stellungnahme
des Deutschen BundeswehrVerbandes
zur

öffentlichen Anhörung zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung
des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes
am 13. Mai 2013

Der Deutsche BundeswehrVerband hat sich seit langen Jahren an vorderster Front zunächst für die Öffnung der gesamten Bandbreite des Soldatenberufs für Frauen eingesetzt. Die damalige Musterklägerin Tanja Kreil zog mit Unterstützung des Verbandes bis zum Gerichtshof der Europäischen Union in Luxemburg, der im November 2000 das bekannte Urteil erließ.

Damals bereitete der 14. Deutsche Bundestag gerade die Ersetzung des früheren „Frauenfördergesetzes“ von 1994 durch das heutige Bundesgleichstellungsgesetz vor. Die Fraktionen haben damals in den Ausschüssen erwogen, das Bundesgleichstellungsgesetz kurzerhand auf die Soldatinnen und Soldaten zu erweitern. Schließlich gewann die Überlegung durch, dass in der Kürze der in der Wahlperiode noch verfügbaren Zeit eine gründliche Prüfung, welche Einzelregelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes für Soldatinnen und Soldaten „1:1 passen“, nicht mehr möglich sei.

Der 14. Deutsche Bundestag beauftragte stattdessen die Bundesregierung, alsbald ein gesondertes Gesetz für Soldaten vorzulegen. Auf dieser Grundlage verabschiedete der 15. Deutsche Bundestag dann Ende 2004 das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz (SGleiG). Auch 2004 blieben noch etliche Fragen unbeantwortet, weil noch keine genügenden Erfahrungen aus der Praxis vorlagen.

Heute berät der 17. Deutsche Bundestag über die Vorschläge der Bundesregierung zu einer Überarbeitung des Gesetzes. Wir, der Deutsche BundeswehrVerband, vertreten dazu eindeutig die Auffassung, dass die Zeit nicht genügender praktischer Erfahrungen vorbei ist. Mehr als zehn Jahre nach Öffnung der Streitkräfte für Frauen muss die Bundeswehr in der Lage sein, für die einzelnen Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes die Frage, ob

deren Übertragung auf Soldaten „das Ende der Armee“ bedeuten würde, klar mit ja oder nein zu beantworten.

Hierin sehen wir uns auch durch ein neueres Urteil des Bundesverwaltungsgerichts bestätigt. Es besagt: Wenn nicht triftige sachliche Gründe es erfordern, die Soldatinnen und Soldaten ungünstiger zu behandeln als die zivilen Kolleginnen und Kollegen der gleichen Dienststelle, dann ist eben jede Ungleichbehandlung willkürlich im Sinne des Artikels 3 Grundgesetz.

Dies wollen wir umgehend geprüft wissen. Denn das SGleiG soll auch nach dem hier vorliegenden Gesetzentwurf zahlreiche ungleiche Regelungen – gemessen am Bundesgleichstellungsgesetz – beibehalten, ohne dass dafür triftige Gründe nachgewiesen oder auch nur benannt worden sind.

- Dies betrifft etwa den erschwerten Zugang zu Teilzeitleösungen oder den fehlenden gesetzlichen Zugang zu Telearbeit und anderen familiengerechten Arbeitsformen.
- Auch der Schutz der gewählten Beauftragten ist lückenhaft. So genießt die Gleichstellungsbeauftragte des Zivilpersonals Versetzungsschutz wie ein Personalratsmitglied, während der militärischen Gleichstellungsbeauftragten dieser Schutz weiter verweigert sein soll.
- Auch bei Unterrichtspflichten, Akteneinsicht und Vortragsrechten sollen unterschiedliche Regelungen beibehalten werden, für die es keinen triftigen Grund gab und gibt.
- Schließlich enthalten die beiden Gleichstellungsgesetze unterschiedliche Regeln für die Dokumentation gleichstellungsrelevanter Entscheidungen. Es gibt aber keinen Grund, weshalb solche Entscheidungen bei Zivilpersonal transparenter und nachvollziehbarer sein sollten oder müssten als bei Soldaten.

Anzuerkennen ist die Absicht, die Zuständigkeitslücken in der Abdeckung durch militärische Gleichstellungsbeauftragte zu schließen, welche gerade durch die laufende Bundeswehr-Reform gerissen werden. Der Grund liegt darin, dass das geltende Gesetz auf den Begrifflichkeiten und Strukturen des Jahres 2004 beruht.

Nicht hinzunehmen ist dagegen, dass der Gesetzentwurf dabei zu kurz springt, und teilweise Bereiche ohne zuständige Gleichstellungsbeauftragte bestehen lässt, teilweise aber auch Doppelzuständigkeiten begründen würde, die zu nichts anderem als Streit führen können. Auch sind die Wählergruppen mit einer Spannweite von 8 Wählerinnen (beim BAIUDBw) bis zu 18.000 (beim Bundesamt für Personalmanagement) so unterschiedlich, dass man sie schlechterdings nicht über einen Leisten schlagen kann. Daher appellieren wir an das

Parlament, die Neuregelung der Wählergruppen sowohl erheblich flexibler als geplant zu fassen, als auch eine vollständige Abdeckung der gesamten Bundeswehr durch die Gleichstellungsbeauftragten sicher zu stellen. Formulierungsvorschläge dazu liegen Ihnen vor.

In allen diesen Fragen reicht es nicht, formale Regelungen vorzusehen. Ziel und Kern der Überlegungen muss sein, dass Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Dienst nicht nur auf dem Papier stehen, sondern im täglichen Dienst tatsächlich stattfinden und zu Gunsten der Soldaten und ihrer Familie auch Wirkung entfalten.

Dazu gehört auch, dass der flankierende Schutz durch die Mitarbeitervertretungen in Gleichstellungsfragen künftig auch den Soldatinnen und Soldaten gewährt wird. Für das Zivilpersonal, auch in der Bundeswehr, haben sich diese Folgeregelungen im Bundespersonalvertretungsgesetz, die der Deutsche Bundestag 1994 aus Anlass des damaligen „Frauenfördergesetzes“ geschaffen hat, bestens bewährt. Daher kann es doch keinem Zweifel unterliegen, dass diese Regelungen nun wirkungsgleich in das Soldatenbeteiligungsgesetz übertragen werden sollten.

Die Bundeswehr muss sich in einem von Jahr zu Jahr schwieriger werdenden Arbeitsmarkt im Kampf um die besten Talente bewähren und durchsetzen. Das beschränkt sich nicht auf die Frage der Gehälter. Auch bei den so genannten „weichen Faktoren“ muss sie konkurrenzfähig sein. Das wird die Bundeswehr nicht sein können, wenn sie den Soldatinnen und Soldaten eine geringere Rücksichtnahme im Bereich dieses Gesetzes angedeihen lässt, als dem Zivilpersonal der gleichen Dienststelle.

Der Deutsche Bundeswehrverband hat im Rahmen der Verbändevertretung zu diesen Feldern detaillierte Verbesserungsvorschläge unterbreitet. Wir sind überzeugt, hier mit guten Argumenten vor Sie zu treten. Wir werden auch nicht zögern, uns mit besseren Gegenargumenten auseinander zu setzen. Wenn es aber keine überzeugenden Gegenargumente gibt, dann sollte der Deutsche Bundestag ein ganz klares Signal setzen: Wenn die Probleme gleich sind, dann sollte grundsätzlich auch die Lösung für alle Angehörigen der Bundeswehr gleich sein.