

W o r t p r o t o k o l l
der 140. Sitzung
des Verteidigungsausschusses
am Montag, dem 13. Mai 2013, 11:00 bis 14:00 Uhr
Sitzungssaal: RTG 3 N 039
10117 Berlin, Platz der Republik 1

Vorsitz: Amtierender Vorsitzender Rainer Arnold (SPD)

Tagesordnung:

Öffentliche Anhörung zu folgender Vorlage:

1. **Gesetzentwurf der Bundesregierung**
Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes
BT-Drucksache 17/12957
Federführend: Verteidigungsausschuss
Mitberatend: Rechtsausschuss
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Berichtersteller/in: Abg. Anita Schäfer (CDU/CSU)
Abg. Karin Evers-Meyer (SPD)
Abg. Burkhardt Müller-Sörnksen (FDP)
Abg. Harald Koch (DIE LINKE.)
Abg. Katja Keul (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

	Seite
I. Anwesenheitslisten	
• Mitglieder des Deutschen Bundestages	4
• Bundesregierung, Bundesrat, Fraktionen	7
• Sachverständige	10
II. Sachverständigenliste	12
III. Sprechregister der Sachverständigen und Abgeordneten	13
IV. Protokollierung der Anhörung	14

	Seite
Anlagen:	
V. Schriftliche Stellungnahmen der Sachverständigen	49
• Deutscher BundeswehrVerband e.V. (DBwV) Ausschussdrucksache 17(12)1192	49
• Prof. Dr. Bernd Grzeszick Ausschussdrucksache 17(12)1193	52
• Gudrun Schattschneider Ausschussdrucksache 17(12)1194	73
• Prof. Dr. Margarete Schuler-Harms Ausschussdrucksache 17(12)1198	79

I. Anwesenheitslisten

(Seite 4 bis Seite 11)

**II. Liste der Sachverständigen für die öffentliche Anhörung
am 13. Mai 2013**

Verbände

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Oberst Ulrich Kirsch | Deutscher Bundeswehrverband e.V. (DBwV) |
| Dr. Andreas Gronimus | Deutscher Bundeswehrverband e.V. (DBwV) |

Einzel Sachverständige

1. Prof. Dr. Margarete Schuler-Harms
2. Prof. Dr. Bernd Grzeszick
3. Gudrun Schattschneider

III. Sprechregister der Sachverständigen und Abgeordneten

<u>Sachverständige</u>	Seite/n
Oberst Ulrich Kirsch	16, 29, 34, 37, 40, 43
Prof. Dr. Margarete Schuler-Harms	24, 32, 41, 43, 45
Prof. Dr. Bernd Grzeszick	18, 30, 33, 36, 42, 44, 46
Gudrun Schattschneider	21, 28, 34, 36, 39, 44
<u>Abgeordnete</u>	
Amtierender Vorsitzender Rainer Arnold (SPD)	14, 27, 42, 43, 48
Florian Hahn (CDU/CSU)	27, 40
Karin Evers-Meyer (SPD)	27
Ulrich Meßmer (SPD)	27, 42
Burkhardt Müller-Sönksen (FDP)	31
Paul Schäfer (DIE LINKE.)	35
Harald Koch (DIE LINKE.)	35
Katja Keul (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)	38, 44

Beginn: 11:00 Uhr

Vorsitz: Amtierender Vorsitzender Rainer Arnold (SPD)

IV. Protokollierung der Anhörung

Der **amtierende Vorsitzende**: Ich eröffne die 140. Sitzung des Verteidigungsausschusses, zu der ich Sie alle sehr herzlich begrüße. Die Vorsitzende ist heute leider verhindert, da sie zusammen mit dem Bundesminister der Verteidigung an der im kleinen Kreis stattfindenden Trauerfeier für den am 4. Mai 2013 in der Nähe des OP North in Afghanistan gefallenen Soldaten teilnimmt. Auch wir sind in unseren Gedanken bei der Familie des Soldaten. Da auch der stellvertretende Vorsitzende verhindert ist, werde ich heute die Sitzung leiten.

Zunächst einmal zwei technische Bitten. Hier sehen Sie eine Kamera, die gehört einem jungen Team der Filmakademie Ludwigsburg. Nicht nur weil das fast meine Heimat ist, sondern weil die Filmakademie wichtig und gut ist, frage ich Sie, ob Sie Einwände dagegen haben, wenn das Team hier filmt. Es geht dabei um eine Dokumentation zum Thema Veteranen. Da wir in einer öffentlichen Sitzung sind empfehle ich, dass wir das so akzeptieren. Ich sehe keine Einwände. Dann ist das so beschlossen.

Dann die zweite technische Bitte. Ich hätte auch gerne die eine oder andere Frage gestellt. Nachdem wir personell aber heute so eng sind, bitte ich um Verständnis, falls es notwendig ist, dass wir nicht den Vorsitz nochmal wechseln, sondern dass ich die Fragen vom Vorsitzendenplatz aus stellen kann, wenn es notwendig ist.

Einziger Tagesordnungspunkt unserer heutigen Sitzung ist die öffentliche Anhörung zum Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz.

Ich danke Ihnen, meine verehrten Damen und Herren Sachverständige, dass Sie unserer Einladung nachgekommen sind, um die Fragen meiner Kolleginnen und Kollegen zu der Gesetzesvorlage zu beantworten. Ich begrüße alle anwesenden Gäste

und Zuhörer. Begrüßen darf ich auch Vertreter der Bundesregierung sowie den Leitenden Beamten des Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages, Herrn Ministerialdirigent Wolfgang Müller, der den Wehrbeauftragten heute vertritt.

Die Ergebnisse dieser Anhörung dienen dazu, die Beratungen zu der Vorlage vorzubereiten.

Wir haben Ihnen, sehr geehrte Sachverständige, mit dem Einladungsschreiben die Möglichkeit eingeräumt, eine schriftliche Stellungnahme zu der Gesetzesvorlage abzugeben. Für die eingegangenen Stellungnahmen bedanke ich mich ganz herzlich. Sie sind an die Mitglieder des Verteidigungsausschusses und der mitberatenden Ausschüsse verteilt worden und werden dem Protokoll über die Sitzung beigelegt.

Von der heutigen Sitzung wird ein Wortprotokoll erstellt. Zu diesem Zweck wird unsere Anhörung auf digitalem Tonträger aufgezeichnet. Ich bitte Sie, bei jedem Wortbeitrag das Mikrofon zu benutzen sowie Ihren Namen und ggf. den Namen Ihres Verbandes zu nennen.

Wie Sie der Einladung bzw. der Tagesordnung entnehmen konnten, ist für diese Anhörung insgesamt ein Zeitfenster von 11:00 bis 14:00 Uhr vorgesehen.

Einleitend möchte ich jedem Sachverständigen die Gelegenheit geben, in einer kurzen Erklärung von maximal fünf Minuten zu dem Gesetzentwurf Stellung zu nehmen. Danach werden wir mit der Befragung der Sachverständigen durch die Fraktionen fortfahren. Die Fraktionen haben sich darauf verständigt, zwei Fragerunden durchzuführen, für die jeweils die sogenannte Berliner Stunde zugrunde gelegt wird. Es beginnt die CDU/CSU-Fraktion, gefolgt von der SPD-Fraktion, der FDP-Fraktion, der Fraktion DIE LINKE. und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Innerhalb der Zeitkontingente bestimmen die Fraktionen selbst, wer eine Frage stellt und an wen sich die Frage jeweils richtet.

Der Sachverständige Professor Dr. Ipsen und der Gewerkschaftsverband Ver.di haben leider kurzfristig absagen müssen.

Wir beginnen mit den Eingangsstatements. Ich gebe zunächst dem Vorsitzenden des Bundeswehrverbandes das Wort.

SV Oberst Ulrich Kirsch (Vorsitzender Deutscher Bundeswehrverband e.V., DBwV): Ich freue mich sehr, heute gerade zu diesem Gesetzentwurf vortragen zu können und ich möchte mich natürlich auch an die fünf Minuten halten. Bei diesem Thema wird deutlich, dass wir mit dem bundeswehrgemeinsamen Ansatz eines einheitlichen Personalkörpers noch nicht so ganz weit sind. Denn wenn es um die Einheitlichkeit tatsächlich gehen würde, dann dürfte es keine unterschiedlichen Gesetze, die im Moment noch zum Tragen kommen, geben. Ich bin der Abgeordneten Frau Evers-Meyer außerordentlich dankbar, dass sie dieses Thema auch nochmal bei der Aussprache zum Bericht des Wehrbeauftragten am 19. April 2013 aufgegriffen hat. Sie hat da nochmal deutlich gemacht, dass es eine Unwucht zwischen dem Soldatengleichstellungsgesetz und dem Bundesgleichstellungsgesetz gibt. Ich möchte im Einzelnen auf die Dinge eingehen, die wir kritisch sehen und vielleicht nochmal in Erinnerung rufen, dass das Gleichstellungsrecht ein frauenpolitisches Instrument ist und der Deutsche Bundeswehrverband hier schon lange Vorreiter war. Wir haben damals die Musterklägerin Frau Tanja Kreil unterstützt. Das Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 11. Januar 2000 hat dann den Zugang für Frauen in alle Verwendungen der Bundeswehr ermöglicht und damit auch eine Verbesserung des Bewerberpotenzials letztendlich möglich gemacht. Zugleich soll es aber, und das passt auch sehr gut zusammen, um die Vereinbarkeit von Familie und Dienst für alle Soldatinnen und Soldaten gehen, und dieses Gesetz soll genau das voranbringen. Ziel des Änderungsgesetzes ist die Überführung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten in die neue Struktur. Hier hat das BMVg in einer Stellungnahme zu der Großen Anfrage der SPD auch schon Position bezogen und hat gesagt, jawohl, das muss in einem gemeinsamen Personalkörper auch gleich sein. Wir vermissen aber die entsprechenden Handlungen und von daher gibt es aus unserer Sicht einige handwerkliche Fehler auszubessern.

Ich beginne mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Dienst; weiterhin bestehen Nachteile für Soldatinnen und Soldaten nach dem Soldatengleichstellungsgesetz gegenüber dem Bundesgleichstellungsgesetz. Ziel des Soldatengleichstellungsgesetzes ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst und da gehören unter anderem die Teilzeit und die Telearbeit dazu. Hier sieht es bei den Streit-

kräften sehr schlecht aus. In der Bundeswehrverwaltung arbeiten ca. 19 000 Beschäftigte in Teilzeit, in den Streitkräften sind es ca. 800. Bei der Telearbeit ist das Niveau insgesamt schlechter. Für die gesamte Bundeswehr gibt es 612 Telearbeitsplätze, davon 167 für Soldatinnen und Soldaten. Ebenso ist der gesetzliche Anspruch auf Teilzeit unzureichend geregelt: Nach dem Bundesgleichstellungsgesetz kann bei Beschäftigten nur aus zwingenden dienstlichen Gründen abgelehnt werden, bei Soldaten dagegen reichen schon wichtige dienstliche Gründe aus. Das ist ein signifikanter Unterschied. Aus zwingenden dienstlichen Gründen bedeutet, dass die Dienststelle nicht mehr weiterarbeiten könnte. Bei den wichtigen dienstlichen Gründen ist es weitestgehend dem Vorgesetzten überlassen, ob er das als wichtig ansieht oder eben nicht. Die Telearbeit ist im Bundesgleichstellungsgesetz im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten möglich, im Soldatengleichstellungsgesetz überhaupt nicht erwähnt. Deswegen fordern wir gleiche Möglichkeiten für Teilzeit und Telearbeit und generell die Beseitigung aller Ungleichbehandlungen gegenüber dem Bundesgleichstellungsgesetz, die nicht konkret durch die Besonderheiten des militärischen Dienstes begründet sind. Da kann es durchaus Gründe geben.

Zweitens: Geht es um die bestehenden Nachteile für die militärischen Gleichstellungsbeauftragten im Vergleich zwischen dem Soldatengleichstellungsgesetz und dem Bundesgleichstellungsgesetz. Hier geht es z. B. um die Wählergruppen. Nach dem Bundesgleichstellungsgesetz gibt es eine Gleichstellungsbeauftragte in allen Dienststellen ab 100 Beschäftigte, nach dem Soldatengleichstellungsgesetz eine Gleichstellungsbeauftragte auf Divisionsebene. Wenn man sich beispielsweise den zentralen Sanitätsdienst anschaut, der sich anbietet, weil dort besonders viele Frauen arbeiten, dann muss man sich mal überlegen, dass dann eine Gleichstellungsbeauftragte für 1 640 weibliche Soldatinnen im Kommando Sanitätsdienst Bundeswehr zuständig ist. Insgesamt hat das Kommando Sanitätsdienst Bundeswehr 2 600 Soldaten. Im Kommando Sanitätseinsatzunterstützung sind 4 300 Soldaten, davon 1 400 Frauen. Im Kommando Regionale Sanitätsunterstützung sind 4 900 Soldaten, davon 3 480 Frauen und an der Sanitätsakademie der Bundeswehr 1 200 Soldaten und davon 400 Frauen. Das soll eine einzige Gleichstellungsbeauftragte letztendlich lösen. Das kann nicht funktionieren. Deswegen fordern wir hier auf jeden Fall eine Annäherung an das BGleig. Im Grunde genommen geht es aber nur durch gleiche Ansätze wie auch im zivilen Bereich.

Dann möchte ich noch ein Sonderproblem erwähnen: Im Bundesamt für Personalwesen der Bundeswehr wählen etwa 18 000 Soldatinnen. Hier gibt es nur eine Gleichstellungsbeauftragte, die jetzt noch zwei Stellvertreter haben soll. Jetzt können Sie sich vorstellen, was die alles jeden Tag abarbeiten muss. Das ist nicht zu bewältigen und deswegen muss hier eine Änderung stattfinden. Wir fordern eine flexible Regelung bei der Zusammenstellung der Wählergruppen. Im Übrigen muss man sich auch nochmal vorstellen, wenn die Frauen in einer solchen Dienststelle erfahren, dass eine Gleichstellungsbeauftragte für so viele Frauen zuständig ist, dann werden sie sich auch überlegen, ob sie überhaupt zur Wahl gehen, weil sie sich überlegen, ob das denn eigentlich so Sinn macht.

Zum Anrufungsrecht: Zur Klärung grundsätzlicher Fragen kann sich die Gleichstellungsbeauftragte nach Bundesgleichstellungsgesetz an das zuständige Ministerium wenden, nach dem Soldatengleichstellungsgesetz nur an die militärische Gleichstellungsbeauftragte im BMVg. Nichts gegen Frau Stuber, die macht das bestimmt genial gut, aber das ist nicht im Sinne des Erfinders. Es muss natürlich eine zentrale Stelle im Ministerium geben, die fachlich dann auch dazu etwas sagen muss. Deswegen fordern wir ein Anrufungsrecht wie nach dem Bundesgleichstellungsgesetz.

Der Versetzungsschutz ist bei den Gleichstellungsbeauftragten nicht gegeben. Hier fordern wir auch eine Gleichbehandlung wie bei einem Personalratsmitglied.

Insgesamt ist zu sagen, dass die Neuauflage des Soldatengleichstellungsgesetzes nun eine gute Gelegenheit wäre, zumindest die Dinge zu bereinigen, die ich angesprochen habe.

Ein letzter Punkt dazu ist die flankierende Mitbestimmung. Nach dem Bundesgleichstellungsgesetz sind alle Maßnahmen zur Gleichstellung mitbestimmungspflichtig. Nach dem Soldatengleichstellungsgesetz gibt es hierzu keine Regelung. Die Beispiele will ich mir jetzt ersparen, um die Zeit nicht überzustrapazieren.

SV Prof. Dr Bernd Grzeszick: Vielen Dank für die Möglichkeit, zu einem der zentraleren Reformwerke im Bereich der Bundeswehr, Bundeswehrverwaltung Stellung

nehmen zu können. Berufe und Dienste sind ständig Änderungen unterworfen und das gilt auch für den sehr besonderen Dienst der Soldatinnen. Die zwei Aspekte, die das Gesetzesvorhaben tragen, sind schon genannt worden. Das eine ist die generelle Öffnung der Bundeswehr für Frauen im Dezember 2000 in Folge des Urteils Tanja Kreil. Das zweite ist die neue Organisationsstruktur, die dazu führt, dass Soldaten und Soldatinnen in Bereichen eingesetzt werden, die zivil organisiert sind, weshalb bei nüchterner Betrachtung status quo ante hier eine Lücke besteht, was die Wahl zur Gleichstellungsbeauftragten angeht. Darauf reagiert der Entwurf vor allem. Ich werde mich im Folgenden vor allem auf die rechtliche Ebene und dann auf die inhaltliche Ebene konzentrieren. Aus redaktioneller Sicht kann man Gesetze immer verschieden auffassen, aber die sind von den inhaltlichen Aspekten zu trennen und deswegen möchte ich da ganz kurz in der knappen Zeit darauf eingehen. Der erste zentrale Aspekt, der schon angesprochen wurde, ist der, dass jetzt das Wahlrecht sozusagen in vorweggenommener Umsetzung des Bundesverwaltungsgerichtsurteils ausgedehnt wurde und dass nun prinzipiell keine strukturellen Lücken mehr bestehen und dass nun auch Soldatinnen in den Bereichen wählen können, die organisationsübergreifend für Personalarbeiten zuständig sind bzw. bei denen bisher zivile Dienststellen tätig waren, wo sie jetzt inkorporiert sind. Das ist eigentlich zu begrüßen, weil damit das vorweg genommen wird, was das Bundesverwaltungsgericht im Jahre 2012 gefordert hat, dass wenn Frauen bzw. Soldatinnen in dem Bereich nicht nur ausnahmsweise eingesetzt sind, ihnen auch das Wahlrecht zukommen muss, weil sonst insoweit eine Verletzung des allgemeinen Gleichheitssatzes droht. Der Gesetzentwurf hat darauf reagiert und hat dementsprechend Regelungen vorgesehen und das Wahlrecht angepasst. Insoweit ist es diesem grundsätzlichen Regelungsauftrag nachgekommen. Es ist allerdings keine „Eins zu Eins“-Übernahme des allgemeinen Gleichstellungsgesetzes. Das klang in der vorherigen Stellungnahme an. Ich denke aber, es ist rechtlich unbedenklich, weil in diesem Bereich Besonderheiten gegenüber den allgemeinen Regelungen gelten, die sonst für das öffentliche Dienstrecht einschlägig sind. Das eine ist, dass der Dienst ein besonderer ist, an Flexibilität, an Anforderung, auch an Funktionsfähigkeit und dass gewisse Reaktionsmöglichkeiten auf Seiten der speziellen Verwaltung der Bundeswehr vorgehalten werden müssen, weshalb die Anforderungen an die Dienstleistenden strengere sind. Was ihnen abgefordert wird ist höher und dementsprechend ist eine gewisse Schlechterstellung in diesen Bereichen auch verfassungsrechtlich gerechtfertigt und

insoweit eine tatsächliche, bedingungslose Gleichstellung nicht gefordert. Das Problem, was auf der zweiten Ebene auftauchen kann, ist, dass die zu betreuenden Zahlen der Soldatinnen extrem differieren und zwar deswegen, weil der Entwurf an die Struktur anknüpft und keinen Zahlenbezug hat, nicht den Eins-zu-Hundert-Bezug der allgemeinen Regelungen. Da könnte man dann überlegen, ob das ganze überhaupt funktionieren kann. Ob und wie weit das der Fall ist, kann man sich zum einen durch Blick auf die Realitäten anschauen. Zum zweiten aber sieht man, dass der Gesetzgeber auch hier eigentlich relativ klug reagiert hat. Er hat nämlich zum einen erkannt, dass der Aufwuchs des Frauenanteils unterschiedlich sein kann und hat deswegen eine Art flexible Reaktionsmöglichkeit vorgesehen, indem er die Problematik der teilweise unzureichenden personellen sachlichen Unterstützung durch einen Unterstützungsanspruch im Gesetzentwurf aufgefangen hat. D. h., es ist sicherzustellen, dass die Gleichstellungsbeauftragten angemessen durch sachliche, persönliche und räumliche Ressourcen unterstützt werden und dass Stellvertreterinnen in größerer Zahl bestimmt werden können. Diese können auch dauerhaft mit eigenen Aufgaben betraut werden. So werden sozusagen funktional gesehen unterhalb der einen Gleichstellungsbeauftragten weitere Personen dauerhaft für bestimmte Bereiche tätig, damit in der Sache mehrere Ansprechpartner da sind, auch wenn die Zahlen teilweise in den Bereich von eins zu tausend gehen, um diese Entwicklung flexibel auffangen zu können. Ich glaube, das ist auch deswegen kein Problem, weil das Bundesverwaltungsgericht in seiner Entscheidung ausdrücklich gesagt hat, dass dem Bundesgesetzgeber hier eine entsprechende Pauschalisierungsbefugnis zukommt, von der er in sachlich angemessener Art und Weise Gebrauch gemacht hat. Aus rechtlicher Perspektive könnte man noch überlegen, ob es ein Problem darstellt, dass hier der Bundestag auf Verordnungsebene heruntergeht, was die Wahl, das Wahlrecht, die Wahlverordnung angeht. Aber da ist es so, dass es nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts im 114. Band relativ klar ist, dass der Gesetzgeber dies zum einen darf und zum zweiten, dass das geänderte Verordnungsrecht weiterhin Verordnungsrecht bleibt, also auch wieder von der Administrative geändert werden kann und keiner weiteren Änderung durch förmliches Gesetz bedarf. D. h., hier besteht nach neuer Rechtsprechung kein verfassungsrechtliches Problem. Abschließend der Blick auf das Urteil und in Bezug darauf ob allgemein das Beamtengleichstellungsrecht, dem des Soldatengleichstellungsrechtes entsprechen muss, also eine umfassende Synchronisierung herbeigeführt werden muss. Das Bundesverwaltungs-

gericht lässt deutlich durchblicken und befindet sich damit auch in Übereinstimmung mit den entsprechenden Stimmen in der Literatur und der Verfassungsrechtsprechung, dass eine umfassende Gleichstellung verfassungsrechtlich nicht geboten ist. Die kann rechtspolitisch gefordert werden, muss aber nicht zwingend durchgeführt werden. Der Gesetzgeber hat Differenzierungsgründe und Pauschalisierungsbefugnisse, von denen er, ich hatte dies ausgeführt, eigentlich umfassend Gebrauch gemacht hat und das aus meiner Perspektive verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden ist. In der Summe jenseits der Frage der sprachlichen Fassung und der redaktionellen Änderung, die man überlegen könnte, halte ich den Entwurf in der Sache für verfassungsgemäß. Ob man politisch weitergehende Forderungen stellt, darüber möchte ich mich zunächst einmal nicht äußern, weil ich hier zunächst einmal die Fachperspektive eingenommen habe und aus der Perspektive, würde ich sagen, ist dieses Gesetz inhaltlich einwandfrei.

SV Gudrun Schattschneider: Rein nach Zahlenlage dienen inzwischen an die 20 000 Soldatinnen in der Bundeswehr. Diese verteilen sich nicht gleichmäßig auf alle Bereiche der Bundeswehr, sodass wir überall den gleichen Anteil finden, sondern auch das haben wir schon gehört, insbesondere im Sanitätsdienst haben wir bereits einen Frauenanteil von rund 40 %. In anderen Bereichen gibt es tatsächlich Einheiten, wo noch gar keine Frauen oder nur ein oder zwei zu finden sind und das macht aus meiner Sicht so eine „Eins zu Eins“-Überstülpung des Bundesgleichstellungsgesetzes unmöglich, weil damit natürlich auf diese Besonderheiten, gerade dieser zahlenmäßigen Verteilung, der Soldatinnen in der Bundeswehr keine Rücksicht genommen wird oder würde. Das Soldatinnengleichstellungsgesetz versucht nun den Spagat zwischen all diesen zahlenmäßigen Unterschieden, mal hier 40 % im Sanitätsdienst, mal ein ganz verschwindend geringer bis gar kein Anteil in truppdienstlichen Verwendungen. Ich finde, dass dieser Spagat überhaupt versucht wird, muss anerkannt werden und dass jetzt diese Neuregelungen versuchen, diesen Spagat noch ein bisschen angenehmer zu machen, muss auch anerkannt werden. Allerdings ist jetzt, seit das Soldatinnen-/Soldatengleichstellungsgesetz geschaffen wurde, der Soldatinnenanteil nochmal um 6 000 Frauen angestiegen und ich denke, die vorliegenden Änderungen wären auch eine Chance gewesen, diesen Anstieg noch ein bisschen besser zu berücksichtigen und vielleicht auch noch die bisherigen Erfah-

rungen, die man mit dem Soldatinnen-/Soldatengleichstellungsgesetz gemacht hat, mit zu berücksichtigen.

Grund für die Gesetzesänderung ist die Neuausrichtung der Bundeswehr. Das bringt massive Veränderungen der Organisationsstrukturen der gesamten Streitkräfte mit sich und ich denke, das Soldatinnen-/Soldatengleichstellungsgesetz hätte auch die Möglichkeit gehabt, vielleicht eine Attraktivitätssteigerung des Soldatenberufs gerade für junge Bewerberinnen zu erreichen. Ich war letzte Woche noch auf einer Veranstaltung, da ging es um die demografische Entwicklung in Deutschland und da hat auch ein Personalmensch aus dem BMVg vorgetragen und gesagt, die Frauen seien unsere zukünftige Zielgruppe für die Personalgewinnung. Ich denke, das Soldatinnen-/Soldatengleichstellungsgesetz könnte da ein Instrument sein, Attraktivitätssteigerungen für Bewerberinnen zu schaffen. Was sind denn überhaupt die Besonderheiten, gerade im Soldatinnenberuf? Ich bleibe mal bei den Frauen. Ich sage mal, eine Besonderheit ist tatsächlich, dass in manchen Bereichen die Frauen sich vereinzelt wiederfinden. Da sind sie ganz alleine und da sind sie sehr im Fokus, was aus meiner Sicht zu einer Überforderung in diesen Bereichen führen kann. D. h., diese Frauen, diese ein, zwei in einer großen Einheit, können sich nicht erlauben, statt 100 % auch mal nur 50 % ihrer Leistung zu erbringen. Das kann jeder normale Arbeitnehmer aus meiner Sicht machen. Wenn ich Streit zu Hause habe, dann gehe ich zur Arbeit und bin vielleicht mal nicht 100%ig da. Wenn sich das eine solche Frau in so einer vereinzelter Lage leisten würde, würde das gleich jeder wahrnehmen und würde auch gleich sagen, dass die Soldatin nicht so leistungsfähig wäre. D. h., diese Überforderungssituation der Soldatinnen in diesen unterrepräsentierten Bereichen muss aus meiner Sicht besonders betrachtet werden. Dann haben Soldatinnen, so wie gesamtgesellschaftlich natürlich alle Frauen, die besondere Belastung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Dienst unter einen Hut zu bringen und hier kommen tatsächlich diese Dinge wie Telearbeit und Teilzeitdienst zum Tragen. Zusätzlich haben aus meiner Sicht die Soldatinnen mit einer gläsernen Decke in der Karriere zu kämpfen. Also wenn man sich mal anguckt, gerade im Sanitätsdienst, seit 1990 haben wir Soldatinnen im Sanitätsdienst, wie viele haben es zum Oberst gebracht? Da wird es dann schon dünn und aus meiner Sicht hat das nicht den Grund, dass da so wenige Frauen dienen oder dass es da erst so kurz Frauen gibt oder dass die alle schlecht sind oder dass die das alle nicht wollen, sondern das hat struk-

turelle Gründe und das hat tatsächlich für mich auch so einen Grund der gläsernen Decke und dafür ist das Soldatinnen-/Soldatengleichstellungsgesetz da, gerade um dieses Klientel aufzufangen und gerade, um für dieses Klientel Chancen und Möglichkeiten zu bieten, durch diese gläserne Decke mal durchzustoßen. Und wer ist für diese, von mir gerade genannten Aspekte, gerade die Vereinbarkeit von Familie und Dienst, also Karrieremöglichkeiten, zuständig? Das ist die personalbearbeitende Dienststelle. Das ist in Zukunft das Bundesamt für Personalmanagement für über 18 000 Soldatinnen und da sitzt dann eine Gleichstellungsbeauftragte und das ist dann geregelt im neuen § 16 b des SGleIG. Wenn Sie jetzt als Soldatin mal suchen, wer ist denn eigentlich für mich zuständig, welche Gleichstellungsbeauftragte kann ich denn ansprechen, wenn ich mal Karriere machen möchte oder wenn ich ein Problem mit Teilzeitarbeit habe, dann gucke ich in das SGleIG und da finde ich nur eine Überschrift: Wahl und Wahlberechtigung in zivilen Organisationsbereichen. Das finde ich verfehlt, weil die Soldatin sich und ihren Bereich doch gleich wiederfinden soll, sodass ich tatsächlich vorschlage, einen eigenen § 16 c einzufügen. Ich fand das sehr schön von der Systematik, dass der § 16 aufgeteilt worden ist in a, b, c usw., das macht es lesbar, das macht es systematisch, aber es wäre doch schön, man hätte einen eigenen § 16 c meinerwegen für die personalbearbeitende Dienststelle, in diesem Fall im Grunde das Bundesamt für Personalmanagement. Was steht da drin? Da steht drin, jetzt haben wir eine militärische Gleichstellungsbeauftragte mit zwei Stellvertreterinnen und die ist dann Ansprechpartnerin für die Themen Telearbeit, für die Themen Teilzeitarbeit und für die ganzen Personalauswahlgespräche, Personalauswahlkonferenzen, für alle Fragen dazu mit insgesamt drei Frauen, drei Ansprechpartnerinnen. Vorher war das verteilt auf drei personalbearbeitende Dienststellen. D. h., wir haben da drei militärische Gleichstellungsbeauftragte mit drei Stellvertreterinnen gehabt. Ich will das nur mal gegenüberstellen. Also sechs Ansprechpartnerinnen gegen jetzt drei Ansprechpartnerinnen. Das halte ich tatsächlich für eine Überforderung dieser armen militärischen Gleichstellungsbeauftragten, die in Zukunft in diesem Bundesamt für Personalmanagement sitzen wird. Die tut mit furchtbar leid, muss ich mal sagen. Wie die ihre Aufgabe ordentlich machen will, weiß ich gar nicht. Die kann sich schlecht in 400 Teile aufteilen. Selbst wenn die mit einem guten Unterstützungsapparat unterfüttert ist, die einzigen, die die Möglichkeit haben, in die Auswahlkonferenzen zu gehen oder die die Möglichkeit haben, Anträge auf Telearbeit/Teilzeitarbeit zu bearbeiten, sind nun mal die militärische Gleichstellungsbeauftragte und ihre

Stellvertreterinnen und eben nicht die Mitarbeiter. Die können immer nur unterstützend zuarbeiten. Sodass ich unterm Strich sage, ich bin jetzt in einem Dilemma, was ich sagen soll, weil ich natürlich sehe, diese Änderungen zum SGleIG müssen jetzt kommen, sonst haben wir ein Vakuum im Bundesamt für Personalmanagement. Wenn jetzt keine Regelungen geschaffen werden, wie in Zukunft die Soldatinnen vertreten werden sollen, haben wir gar keine Regelung, d. h. dann tatsächlich überhaupt keine Zuständigkeit. Darum wäre mein Vorschlag, klar das Gesetz sollte so jetzt auch schon kommen, aber man sollte vielleicht, um auch einer Überforderung dieser einen militärischen Gleichstellungsbeauftragten in diesem Bundesamt für Personalmanagement ein bisschen vorzubeugen, schon auch hingucken, wie sich das entwickelt, wie die ihre Arbeit macht, vielleicht auch in ein oder zwei Jahren eine Statistik abfordern, wie viel hat die denn da zu tun, kriegt die das überhaupt bewältigt, um bis dahin vielleicht auch einen guten Vorschlag zu erarbeiten, wie man das vielleicht ein bisschen anders lösen könnte. Im Übrigen verweise ich zu meinen anderen Stellungnahmen auf meine schriftliche Stellungnahme. Also insgesamt finde ich gut, dass die Gleichstellungsvertrauensfrauen aufgewertet werden und dass es davon in Zukunft mehr geben wird und wie mein Vorredner auch gesagt hat, finde ich es gut, dass jetzt mehrere Stellvertreterinnen gewählt werden können für die Gleichstellungsbeauftragte, um diese Belastung ein bisschen abzufedern und dass auch die Möglichkeit geschaffen wurde oder werden soll, diesen Stellvertreterinnen mehr Rechte einzuräumen.

SV Prof. Dr. Margarete Schuler-Harms: In der Tat bewegt sich der Gesetzentwurf in einem Spannungsfeld, das sich im Grunde durch drei Punkte kennzeichnen lässt. Erstens durch die gleichstellungspolitischen Zielsetzungen und Vorgaben, zweitens durch die anstehende und eigentlich in vollem Lauf befindliche Organisationsreform und drittens durch einen sehr jungen und immer noch im Ansteigen befindlichen Frauenanteil in den Streitkräften. In diesem Spannungsfeld liefert der Gesetzentwurf, ohne an den ursprünglichen Zwecken des Gesetzes etwas zu verändern nicht mehr und nicht weniger als einen Baustein zu der sich im Gang befindenden strukturellen Umorganisation der Bundeswehr. Im Kern regelt dieses Gesetz folgerichtig deshalb auch den Umbau eines organisationsbezogenen gleichstellungspolitischen Instruments der Gleichstellungsbeauftragten. Und hier liegt sicherlich die Haupt Brisanz und Hauptproblematik dieses Entwurfs. Eine Neugestaltung des Gleichstellungsrechts für

die Streitkräfte, wie sie etwa der Bundeswehrverband fordert, ist in diesem Entwurf gar nicht angelegt und ich meine, die Entscheidung darüber wäre auch verfrüht, unter anderem deshalb, weil die strukturellen Änderungen im Organisationsrecht und im Organisationsbetrieb der Bundeswehr noch gar nicht abgeschlossen sind und ihre endgültige Gestalt und Funktionsweise noch nicht abgesehen werden kann. In der Beschränkung meiner Stellungnahme auf juristische Aspekte – ich bin juristische Sachverständige – möchte ich einige Ergebnisse besonders hervorheben, die sich insbesondere auf das Amt der Gleichstellungsbeauftragten beziehen. Das Instrument wurde insgesamt neu ausgestaltet und auf die neu entstehenden großen gemischten Personalkörper, die auch zivile Organisationsbereiche genannt werden, im großen und ganzen sinnvoll angepasst. Hervorheben möchte ich positiv, dass hier auch ein gewisses Augenmerk auf regulatorische Flexibilität gelegt wird. Man hat einiges an Detailregelungen auch in der Terminologie zurückgenommen, überlässt es jetzt dem Prozess. Die Regelungen sind dadurch etwas dynamisiert. Man muss nicht ständig wieder an dieses Gesetz heran, das ist positiv. Man arbeitet zunächst auch mit Ermessensregelungen, auch das ist im Grundsatz nicht zu beanstanden. Hinsichtlich einer Regelung hätte ich den Vorschlag oder die Empfehlung, sie sich nochmal anzuschauen und möglicherweise zu präzisieren, das ist § 16 b Abs. 1 Soldatengleichstellungsgesetz, insofern auch die Bitte um Berichtigung der schriftlichen Stellungnahme auf Seite 2 unten. § 16 b Abs. 1 ermöglicht die Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten ohne Rücksicht auf die Größe der Dienststelle in Bundesoberbehörden. Und wir haben schon gehört, es gibt einige neue solche Bundesoberbehörden. Allerdings besteht diese Möglichkeit als Kann-Regelung, was die Frage aufwirft, ob hier Ermessen für den Dienstherrn eingeräumt wird oder ob die Soldatinnen eine Option erhalten. Die amtliche Begründung äußert sich dazu nicht. Es gibt andere Regelungen, die in der systematischen Zusammenschau mit dem § 16 b Abs. 1 nahelegen könnten, dass hier ein Wahlrecht der Soldatinnen bestehen soll. Insgesamt scheint mir diese Regelung nicht hinreichend klar und in sachlicher Hinsicht nachbesserungswürdig. Das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 19. September 2012, das heute auch schon angesprochen wurde bezüglich der Gleichstellungsbeauftragten im BND, erfordert auch meines Erachtens keine Modifizierung des Gesetzentwurfs. Der Gesetzgeber hat in der Wahl und Ausgestaltung gleichstellungspolitischer Instrumente gerade auch in zeitlicher Hinsicht einen Gestaltungsspielraum, den räumt das Bundesverwaltungsgericht auch in Bezug auf den BND durchaus ein und

das ist hier nicht anders. Er könnte trotz der neu geschaffenen Regelungen zum Wahlrecht möglicherweise in den zivilen Organisationsbereichen mit gemischtem Personal durch den allgemeinen Gleichheitssatz auf mittlere Sicht eingeschränkt sein. Das ist eine leise Gefahr, in die man mit dieser Entscheidung und dieser Neustrukturierung im Bereich der Bundeswehr kommt. Eine aktuelle Wirkung für die neu entstehenden Organisationsbereiche in der Bundeswehr sehe ich aber derzeit noch nicht. Allerdings bedürfen die Bewegungen und Verschiebungen im Verteidigungssektor auch mit Blick auf die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Soldatinnen und Soldaten der weiteren Begleitung durch den Bundestag über diesen Änderungsentwurf, über dieses Änderungsgesetz hinaus. Es empfiehlt sich, die organisatorischen Vorkehrungen mit den Zwecksetzungen des § 1 Soldatengleichstellungsgesetz und auch mit der Vorgabe bestimmter Quoten weiblicher Soldaten abzugleichen und in Einklang zu halten. Es empfiehlt sich hierbei auch eine Beobachtung durch den Gesetzgeber in Form einer Gesetzesfolgenabschätzung daraufhin, ob und wie sich die Organisationsstruktur an die Aufgabe der Durchsetzung des Gleichstellungsrechts bestmöglich anpassen lässt, denn auch insoweit folgt die Organisationsstruktur der Aufgabe. Drei Punkte scheinen mir für die Beobachtung wesentlich. Erstens: Der vorliegende Gesetzentwurf wählt teilweise die schon genannten Ermessensregeln und unbestimmte Rechtsbegriffe. Es wird eine Frage sein, inwieweit hier wieder konkretere Regelungen erforderlich sein könnten und gesetzliche Umschreibungen angebracht sein könnten und inwieweit das auch dem Ministerium gelingt, hier zu einheitlichen organisationsinternen Grundsätzen zu kommen. Zweitens: Die gemischte Personalstruktur in den neu entstehenden zivilen Organisationsbereichen der Bundeswehr stellt möglicherweise neue Anforderungen an das Gleichstellungsrecht, die das Bundesverwaltungsgericht mit Bezug auf den allgemeinen Gleichheitssatz und das Wahlrecht erstmals andeutet. Es empfiehlt sich, das auch im Folgenden zu beobachten und auszuloten, die organisatorischen Bedingungen eventuell anzupassen. Und Drittens: Auch hiervon unabhängig bedarf das sehr junge sektorspezifische Gleichstellungsrecht einer weiteren Beobachtung, um zu gewährleisten, dass dem Gleichstellungsziel weiterhin angemessen Rechnung getragen wird. Der vorliegende Änderungsentwurf sieht mit der militärischen Gleichstellungsbeauftragten in zivilen Organisationsbereichen, der doppelten Stellvertretung und der Gleichstellungsvertrauensfrau unterschiedliche organisatorische Instrumente vor, die der Erprobung auch in Bezug zueinander und im Vergleich miteinander zugänglich

sind. Zu empfehlen ist insbesondere eine sorgfältige Beobachtung, ob das im Gesetzentwurf vorgesehene Organisationsnetzwerk von zentralen Gleichstellungsbeauftragten und dezentralen Gleichstellungsvertrauensfrauen mit den vorgesehenen Informationsrechten und Beratungs- und Vermittlungsrechten und -pflichten sowie den Möglichkeiten der Übertragung jeweils eigener Aufgaben auf Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen, die Aufgabenerfüllung bestmöglich gewährleisten kann. In diesem Zusammenhang sind auch die sektoralen besonderen Bedingungen der Bundeswehr und der Streitkräfte erhebbar und konkret benennbar, soweit sie den Gesetzgeber sicherlich zu Recht schon 2004 zur Schaffung eines sektorspezifischen Gesetzes bewogen haben.

Der amtierende Vorsitzende: Schönen Dank Frau Prof. Dr. Schuler-Harms. Wir haben damit die Runde der Kurzstatements abgeschlossen und treten, wie bereits angekündigt, in die Berliner Stunde ein, d. h. nicht, dass man die immer voll ausschöpfen muss, aber die CDU/CSU hat zunächst mal das Wort und hat 23 Minuten.

Florian Hahn (CDU/CSU): Da ich erst etwas später hinzugekommen bin, bitte ich darum, die anderen Fraktionen vorzuziehen.

Der amtierende Vorsitzende: Dann zunächst Frau Evers-Meyer.

Karin Evers-Meyer (SPD): Ich hätte an Frau Schattschneider die Frage, welche Bedeutung eigentlich die persönlichen Schutzrechte für zivile Gleichstellungsbeauftragte haben und welche Gründe es dafür geben könnte, dass sie militärischen Gleichstellungsbeauftragten nicht eingeräumt werden. Meine zweite Frage, ich frage vielleicht mal Herrn Oberst Kirsch. Wo liegt nach Ihrer Auffassung der Schwellenwert in Bezug auf den Personalumfang, ab dem es sinnvoll ist eine Wählergruppe einzurichten?

Ullrich Meßmer (SPD): Ich würde das gerne noch ergänzen auch an die beiden Personen, weil Frau Schattschneider und Herr Oberst Kirsch das erwähnt haben. Wie würden Sie sich denn möglicherweise eine personelle Staffelung z. B. Minderheitenschutz bei der Auswahl der Gleichstellungsbeauftragten vorstellen, das wäre ja denkbar. Und ich hätte eine Frage an Herrn Prof. Dr. Grzeszick. Wäre es denn ver-

fassungsrechtlich möglich ein Soldatengleichstellungsgesetz zu integrieren oder gleich das Bundesgleichstellungsgesetz auf die Bundeswehr zu übertragen. Ich frage nach der verfassungsrechtlichen Möglichkeit, ohne dass das gleich wieder eine Klage auslöst. Das wäre zumindest mal interessant, auch im Rahmen der Frage der Vorgehensweise, wie man mit diesem Thema insgesamt umgeht. Und dann würde ich gerne Oberst Kirsch auch noch mal fragen, weil Sie darauf eingegangen sind, die Frage der Mitbestimmungsrechte und die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten, wie Sie dabei die Schutzvorschriften einschätzen, die für die Gleichstellungsbeauftragten der Bundeswehr gelten im Vergleich auch zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) aber auch zur Interessenvertretung nach Personalvertretungsrecht oder Betriebsverfassungsgesetz.

SV Gudrun Schattschneider: Zur Bedeutung der persönlichen Schutzrechte, zivile Gleichstellungsbeauftragte gegen militärische Gleichstellungsbeauftragte. Da verweise ich dann auch auf das, was Oberst Kirsch wahrscheinlich nachher nochmal sagen wird. So ein Versetzungsschutz auch für die militärischen Gleichstellungsbeauftragten hat natürlich Vorteile, weil das in der Amtsausübung deutlich unabhängiger natürlich macht und das finde ich auch wünschenswert. Ich habe es deshalb in meiner Stellungnahme nicht erwähnt, weil das tatsächlich aus meiner Erfahrung in der Vergangenheit kein Problem war. Aber es würde natürlich die Rechte deutlich stärken, wenn man das einführen würde. Schwellenwerte für Personal, wie der Personalschlüssel sein soll, ab wann die militärische Gleichstellungsbeauftragte quasi gewählt werden soll. Das ist eine tricky Frage sozusagen, da kann man nicht einfach das Bundesgleichstellungsgesetz nehmen und zugrunde legen, weil da wird ja unabhängig von der Anzahl der Frauen einfach gesagt, ab einer Mitarbeiteranzahl von 100 – habe ich vergessen – wird eine Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Das ist natürlich in Bereichen, wo sie kaum Soldatinnen haben, wo sie wahrscheinlich auch nicht mal eine militärische Gleichstellungsbeauftragte finden würden, nicht anwendbar und auch völlig unrealistisch. Das hat sich sogar in der Vergangenheit gezeigt, wenn militärische Gleichstellungsbeauftragte während ihrer Amtszeit aus welchen Gründen auch immer aufgehört haben, war es schon schwierig eine Nachfolgerin zu finden, weil in bestimmten Bereichen einfach der Frauenanteil so gering war, sodass ich mich ein bisschen vor der Antwort drücken möchte. Ich finde, wenn man jetzt mal das alte Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz nimmt und die Regelungen zu-

grunde legt, ehrlicherweise hat das aus meiner Sicht gut geklappt und ehrlicherweise dadurch das jetzt z. B. im sanitätsdienstlichen Bereich die Gleichstellungsbeauftragte durch Stellvertreterinnen unterstützt werden kann, die auch besondere Rechte zugewiesen bekommen, würde ich vielleicht erst mal die Erfahrungen aus dem bisherigen Recht zugrundelegend sagen, das hat gut geklappt, das könnte man so weiter machen. Bloß wie gesagt für diese große personalbearbeitende Dienststelle dann von bisher sechs Ansprechpartnerinnen auf drei runterzugehen, das halte ich für verfehlt. Da könnte man ja auch wie bisher sagen, man staffelt das nach Statusgruppen, dass man sagt, für jede Statusgruppe eine Ansprechpartnerin. So könnte man das machen; ich drücke mich ein bisschen.

SV Oberst Ulrich Kirsch (DBwV): Bei den zivilen Gleichstellungsbeauftragten haben wir eine Freistellung ab 600 Frauen und Männer gemeinsam, d. h. ungefähr 300 Frauen, wenn man 50 % zugrunde legt. Im Übrigen lassen Sie mich vielleicht eins noch vorweg sagen: Ausloten und beobachten. Also wir wissen doch nun, wie das Berufsleben zwischen Männern und Frauen läuft. Wir wissen auch inzwischen wie das in den Streitkräften ist. Im Übrigen haben wir ja auch eine klare Regelung, wir haben 15 % Gesamtfrauenanteil in den Streitkräften als Ziel, das erreichen wir heute nicht, wir sind irgendwo bei 9 %. Und wir haben in etwa 50 % im Sanitätswesen. Also von daher meine ich, muss man nicht mehr ausloten, sondern man muss sich entscheiden, was man politisch will. Und politisch gewollt ist eben das, was ich auch anfangs schon gesagt habe, dass wir einen bundeswehrgemeinsamen Ansatz eines einheitlichen Personalkörpers haben wollen. Das ist das, was die Bundesregierung sagt. Und dann muss man das nach meiner festen Überzeugung natürlich auch so verfolgen.

Lassen Sie mich zur militärischen Gleichstellungsbeauftragten kommen. Wir sind der Auffassung, dass eine Auslastung spätestens bei 3 000 Soldaten gegeben ist, bei einer 15 %-Quote wären das etwa 300 bis 400 Soldatinnen. Das würde dann korrespondieren mit dem was ich vor „ausloten und beobachten“ gerade gesagt habe. Aber das lag mir doch nochmal am Herzen, dies deutlich zu machen. Ich weiß nicht, warum man sich da nicht entscheiden kann.

Zum Minderheitenschutz: Wir haben als Möglichkeit auch genannt, die Wahlen nach Offizieren, Unteroffizieren und Mannschaften zu trennen. Das könnte ein Weg sein. Und was den Versetzungsschutz angeht, da kann ich nur sagen, das ist abenteuerlich, wenn das nicht gleichgesetzt wird. Und bei allem Verständnis dafür, dass der militärische Dienst – und ich weiß wovon ich rede, ich mache das seit 42 Jahren – Besonderheiten mit sich bringt. Es muss aber hier doch trotzdem gesehen werden, dass es um die berechtigten Interessen geht, die bei einem attraktiven Arbeitgeber Bundeswehr – der soll die Bundeswehr ja werden – einfach erforderlich sind, um das zu gewährleisten. Ich habe deswegen auch vorhin die ganzen Dinge schon angesprochen, was die Telearbeit und ähnliches angeht. Hier ist also dringend Handlungsbedarf. Und das ist auch nicht mehr auf die lange Bank zu schieben und eben deswegen bitte kein Beobachten, kein Ausloten, sondern entscheiden. Eine politische Entscheidung treffen und nicht nur eine juristische.

SV Prof. Dr. Bernd Grzeszick: Die Frage von Herrn Abg. Meßmer ist sozusagen die umgekehrte Perspektive, wie sähe es denn aus, wenn wir versuchen, die allgemeine Regelung zu übertragen, bekommen wir da verfassungsrechtliche Probleme. Es gibt zwei Aspekte die zentral sind, das eine ist die gleichheitsrechtliche Frage, das andere ist die Frage der institutionellen Garantie einer funktionsfähigen Bundeswehr. Bei der gleichheitsrechtlichen Frage ist es ja so, dass der Gesetzgeber nicht nur Ungleiches ungleich und Gleiches gleich behandeln muss, weil er differenzieren muss. Er darf deswegen aber auch in der Konsequenz eins nicht machen, er darf nicht Ungleiches gleich behandeln, obwohl es Differenzierungsgründe gibt. Und da ist die Frage, wäre denn eine allgemeine Übertragung dieser Regeln eine nicht gerechtfertigte Gleichbehandlung ungleicher Anknüpfungspunkte. Da die Sachverhalte ja verschieden sind, nicht umsonst hat der Gesetzgeber sie verschieden konfiguriert, sie sind auch real verschieden, das wurde schon mehrfach angedeutet, gläserne Decke, verschiedene Anteile usw. kommt man da in gewisse Probleme. Allerdings ist das, glaube ich, nicht die ganz schwierige Baustelle, denn die Verfassung hat in Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes einen eigenständigen Auftrag an den Gesetzgeber formuliert, in dem sie die Gleichstellung der Frauen verfassungsrechtlich prämiert um die tatsächlich bestehenden Unterschiede / Diskriminierungen zu beseitigen. D. h. an der Stelle kann ich jetzt nicht sagen, dass da kein Problem liegt. Das müssen Gerichte gegebenenfalls entscheiden. Aus meiner Perspektive würde ich dieses Problem

als relativ gering einschätzen. Ich denke da ist der Gesetzgeber sozusagen auf etwas festerem Grund. Das größere Problem ist auf der zweiten Stelle, nämlich das Problem, dass neben diesen subjektivrechtlichen, grundrechtlichen Garantien das Grundgesetz klar davon ausgeht, dass es eine Bundeswehr geben muss und dass sie funktionsfähig sein muss. Nicht umsonst kommt Verteidigung und Bundeswehr institutionell an verschiedenen Stellen des Grundgesetzes vor. Ganz allgemeine Meinung: Verfassungsinterpreten und Gerichte sagen, es muss die Bundeswehr geben und sie muss auch funktionsfähig sein. Politisch glaube ich kann man die Sinnhaftigkeit nicht bestreiten, aber Recht und Politik laufen da ausnahmsweise mal parallel. Und dann ist die Frage, ob so eine pauschale Gleichstellung nicht dysfunktional wäre. Zum einen generell in Bezug auf die Bundeswehr, dass sie den Verteidigungsauftrag nicht mehr hinreichend wirksam wahrnehmen kann, zum zweiten aber auch in Bezug auf den Gleichstellungsauftrag der Frauen in der Bundeswehr. Wir haben gesehen, dass die Personalfelder / die Anforderungen sehr verschieden sind und dass nicht nur die Gefahr besteht mit einer pauschalen Regelung, die an die Zahl 100 anknüpft, dass wir den organisatorischen Besonderheiten nicht gerecht werden können, also sozusagen übergreifende Dachvertretung für kleinste Bereiche wahrnehmen müssten, die praktisch nicht funktionieren, sondern umgekehrt Besonderheiten dann vielleicht verhindern oder unproduktiv machen, wenn das schon mehrfach genannte Amt mit seinen 18 000 Mitarbeitern eine Vielzahl von Gleichstellungsbeauftragten hat, die natürlich sich wiederum intern kontrollieren müssen und dann einen möglichen hierarchischen Aufbau mit Weisungsbefugnissen wie wir es jetzt haben mit Vertreterinnen eben nicht vorsehen kann. Ob und wie weit die Funktionsunfähigkeit der Institutionen droht, das kann ich schwer sagen, weil das eine praktische Frage ist. Die Gerichte räumen hier der Politik im Regelfall einen gewissen Einschätzungsspielraum ein. Das es nicht ganz unrealistisch ist, sieht man aber daran, dass auch die Gerichte dem Gesetzgeber aus Gründen der Funktionsfähigkeit der Bundeswehr eben einen gewissen positiven Spielraum einräumen. Da sehe ich also wenn wohl das größere Problem.

Burkhardt Müller-Sönksen (FDP): Ich bin eigentlich sehr oder relativ zufrieden mit dieser Anhörung und will nochmal nachfragen, ob ich sie richtig verstanden habe, dass es keine verfassungrechtlichen Bedenken gibt, bis auf Bundeswehrverband, dass das Gesetz so kommen kann und eigentlich auch kommen muss. Also das wir

auch auf der Zeitachse durchaus jetzt sagen, jetzt ist es mal entscheidungsreif und dass Differenzierungen zum Bundesgleichstellungsgesetz im Spielraum des Gesetzgebers liegen. Ich will jetzt nochmal quasi die Frage des Kollegen Meßmer auf Einklagbarkeit umdrehen, das es sozusagen sachgerecht ist und nicht nur weil auch die Verteidigung in der Verfassung steht. Es ist ja auch Aufgabe des Gesetzgebers und auch der Regierung innerhalb des Rahmens die Notwendigkeit einer Bundeswehr, ohne dass es eine Verfassungsvorgabe wäre, auch zu definieren. Es ist also der Ermessensspielraum. Und ich glaube, meine Abschlussfrage an alle wäre, dass wir das Ganze in ein bis zwei Jahren nochmal evaluieren und dann selbstverständlich, das habe ich mir in jedem Fall schon notiert, Herr Oberst Kirsch, dass man die Frage der Anzahl der Gleichstellungsbeauftragten mit dem etwas schiefen Vergleich aus dem zivilen Bereich versucht nochmal zu evaluieren. Insbesondere wenn man tatsächlich feststellt, dass es dann zu Engpässen kommt, dass also bei Personalgesprächen oder sonstigen Belangen Dinge nicht abgearbeitet werden können, weil da ein Nadelöhr ist, das man das dann vielleicht sogar noch kurzfristiger wieder nach vorne schiebt, sowie sich solche Warnzeichen ergeben.

SV Prof. Dr. Margarete Schuler-Harms: Die verfassungsrechtlichen Bedenken sehe ich in der Tat nicht. Ich hätte ebenfalls keine Bedenken, den Entwurf im Grundsatz so zu verabschieden. Ich würde ihn redaktionell an der einen oder anderen Stelle nochmal überarbeiten und ansonsten aber im Grundsatz nicht bedenklich finden. Auch nochmal zur Frage des Spielraums vielleicht, inwieweit der Gesetzgeber differenzieren darf, kann, muss oder nicht darf. Ich denke, der gesetzgeberische Spielraum ist hier relativ groß. Es liegt an der Politik zu entscheiden, wie sie den Auftrag der Bundeswehr definiert, wie sie die Funktionsfähigkeit der Bundeswehr herstellt und in welcher Form sie in diesem Zusammenhang auch die Gleichstellungspolitik verankert. Die Besonderheiten, die man sehen sollte, sind allerdings nicht nur im Funktionsauftrag verankert, sondern – Frau Schattschneider hat das auch schon ein bisschen anklingen lassen – es gibt natürlich auch Besonderheiten im Beruf des Soldaten und der Soldatin, die in der gleichstellungspraktischen Arbeit von großer Bedeutung sind und die man ebenfalls evaluieren muss. Ich denke, das ist auch zu sehen, es ist ein Zusammenspiel. Es wundert mich gar nicht, dass ihre praktische Einschätzung so ausfällt, beispielsweise ist allein die laufbahnbedingte Fluktuation in den Positionen der Soldaten in den Streitkräften doch eine ganz andere als in den

zivilen Berufen. Insofern würde – selbst wenn man an das Bundesgleichstellungsgesetz angleichen würde oder es dort aufnehmen würde - es immer besondere Regelungen für Soldatinnen und Soldaten geben müssen. Nicht aus verfassungsrechtlichen Gründen, sondern aus rechtspraktischen Gründen, dann auch im Zusammenspiel des besonderen Gleichstellungsrechts mit dem Funktionsauftrag der Bundeswehr. Der Idee zu evaluieren – ein- bis zweijährig – kann ich nur zustimmen.

SV Prof. Dr. Bernd Grzeszick: Die verfassungsrechtlichen Fragen aus der anderen Perspektive gesehen, da tue ich mich, wie sie dem Eingangsstatement schon entnommen haben, deutlich einfacher. Das ist eine relativ einfache Sache, ich kann meiner Vorrednerin soweit uneingeschränkt zustimmen. Dieses Gesetz ist relativ klar so verfassungsgemäß. Es ist innerhalb des Umsetzungsspielraumes, es bewegt sich sogar mit der flexiblen Lösung relativ weit vorne und gibt auch relativ viel Zeit auf der weiteren Beobachtungsebene. Der Gesetzgeber muss und wird beobachten, er muss allerdings erst dann reagieren, wenn er in Missstandsnähe kommt, wie es das Bundesverwaltungsgericht mit der Entscheidung aus 2012 ausgeworfen hat und die jetzige flexible Lösung gibt dem Gesetzgeber doch relativ viel Luft auch bei einer vielleicht zunehmend noch dynamisierenden Anwerbung von Frauen in der Bundeswehr. D. h., das ist wirklich eine sehr gute und sehr offene Lösung und deswegen fällt es mir deutlich leichter relativ klar zu sagen, das es nach meiner Ansicht nach allgemeinen Kriterien verfassungsgemäß ist als umgekehrt zu sagen, dass eine allgemeine Gleichstellung verfassungsgemäß wäre, damit habe ich ja wie gesagt an zwei Stellen - einer Stelle zentral - gewisse Schwierigkeiten. Diese Entwicklung zeigt den Versuch der Konkretisierung, da kann man sich vielleicht sogar das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts anschauen. Man sieht am Aktenzeichen, das Eingangsdatum war hier April 2011, also Beobachtungszeitpunkt knapp 10 Jahre so ungefähr und man sieht, dass das Gericht gesagt hat, bislang war das in Ordnung, jetzt muss der Gesetzgeber reagieren oder es wird verfassungskonform ausgelegt. Und das heißt, dass die dynamische Entwicklung innerhalb der 10 Jahre nach diesen Maßstäben bis dahin noch gerade verfassungsgemäß war, danach in der Sache verfassungswidrig wurde und diese Betrachtung, den Spielraum kann man auch übertragen. Mit den Regelungen jetzt hat der Gesetzgeber wirklich einen ganz guten Spielraum, um zu operieren und dann das Gesetz zeitnah anzufassen. Also auch aus der prospektiven Perspektive sehe ich das als sehr gute Regelung an.

SV Gudrun Schattschneider: Vielleicht fange ich mal damit an, dass das Gesetz kommen muss, also ich denke, da sollte wirklich jetzt keine Verzögerung mehr eintreten, das Gesetz muss erst in Kraft treten, dann müssen die Wahlen eingeleitet werden und bis das ganze Prozedere abgeschlossen ist, ist schon Ende dieses Jahres. Und ich denke, das Bundesamt für Personalmanagement kommt nicht ohne militärische Gleichstellungsbeauftragte aus und da muss dringend was passieren, damit hier, wie schon gesagt, wurde kein Vakuum entsteht. Ich halte allerdings auch so eine Evaluierung besser nach einem als nach zwei Jahren für dringend erforderlich und ich denke das sollte auch als Verpflichtung in dieses Gesetz mit reingeschrieben werden, damit das nachher nicht doch auf der Zeitachse nach hinten geschoben wird, einfach um mal zu sehen, wie hat sich das Gesetz dann bewährt, was für ein Aufwuchs an Aufgaben kommt auf die neuen militärischen Gleichstellungsbeauftragten zu, wie sehr können die Stellvertreterinnen da auch mit ihren neuen Funktionen und neuen Rechten unterstützend eingreifen. Insgesamt finde ich den Entwurf ja auch schon gut gesprungen sozusagen, also allein dass man mehr Gleichstellungstruenauftrauen schafft und dass man die Stellvertreterinnen mit deutlich besseren Rechten ausstattet und auch der Möglichkeit, ihr hier eine Freistellung zu geben, finde ich ja schon die richtige Richtung und darum will ich das jetzt auch nicht in Bausch und Bogen schlecht reden. Ich will bloß immer wieder warnen, dass wir die Soldatinnen, die wir haben und die wir dann vielleicht auch in diese Positionen setzen und die das auch mit Überzeugung tun sollen nicht in so eine Überforderungssituation bringen dürfen.

SV Oberst Ulrich Kirsch (DBwV): Ja gerne reagiere ich auf die FDP-Fraktion und sage nochmal eines ganz klar: Wir haben derzeit in einer Dienststelle ungleiches Recht, das geht je nach Jacke, ob zivil oder militärisch. Und wenn man sich das im täglichen Leben vorstellt, dann ist es auf Dauer nicht durchzuhalten und deswegen ist das Gesetz schon zeitlich dringlich. Evaluieren kann man selbstverständlich alles, man kann aber auch politisch etwas weiter springen, auch das kann man evaluieren und nicht nur das, was kurz gesprungen ist. Deswegen bin ich für Weitspringen. Das Gesetz ist von 2004, das ist jetzt 10 Jahre alt, also so ganz neu ist das nicht mehr. Und von daher bitte ich noch einmal den politischen Willen zu erzeugen. Bei allem Verständnis dafür, dass Sie gerne noch die Gesetze jetzt auch so durchbekommen

möchten, wie es gerade kommt. Dafür habe ich jegliches Verständnis, aber es muss doch im Sinne der Sache sein und wenn es um die Funktionstüchtigkeit der Streitkräfte geht, ist gerade dieser Bereich ein ganz zentraler, der über die militärischen Gleichstellungsbeauftragten mit dafür sorgt, das es gut funktioniert, denn das hat was mit Interessensausgleich zu tun.

Harald Koch (DIE LINKE.): Meine erste Frage möchte ich nochmal an Herrn Prof. Dr. Grzeszick richten. Sie hatten schon in Ihrem Eingangsstatement dazu etwas gesagt hinsichtlich der Wahl von militärischen Gleichstellungsbeauftragten im zivilen Bereich, in zivilen Stellen. Wir Linke. haben damit ein Riesenproblem. Verfassungskonform haben Sie gesagt, insgesamt für den Gesetzentwurf, aber sehen Sie nicht doch eventuell Probleme darin, dass Zivilbeschäftigte ein Problem damit hätten, dass jetzt Gleichstellungsbeauftragte mit militärischem Rang sich ihrer Problematik annähmen. Die zweite Frage ist inhaltlicher Art dahingehend an Frau Schattschneider. Ich hoffe, Sie können mir dazu etwas sagen. Sie haben letztendlich eine Durchdringung des Gesetzentwurfes in Richtung Vertretungs- und Entlastungsstruktur. Aber wir haben uns eigentlich noch nicht so mit den inhaltlichen Fragen beschäftigt, die auf die Gleichstellungsbeauftragten jetzt auch im militärischen Bereich zukommen. Wir haben ja doch Riesenprobleme in der Bundeswehr – das ist jetzt nicht meine Aussage, da lehne ich mich an das, was offiziell auch im Ausschuss auch in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird. Wie beurteilen Sie die Tatsache, dass der Gesetzentwurf die inhaltliche Arbeit um mehr Gleichstellung außer Acht lässt, welche Schritte müssten aus Ihrer Sicht zwingend folgen, um effektiver gegen sexuelle Belästigung in der Bundeswehr, Sexismus und Diskriminierung z. B. bei Lohnverhandlungen vorgehen zu können.

Paul Schäfer (DIE LINKE.): Nur mal präzise nachgefragt, Herr Oberst Kirsch. Wenn ich Sie richtig verstehe, sagen Sie, diese jetzige Regelung, die ja sozusagen die Ausweitung der Stellvertreter und deren Funktionen vorsieht, dass es unzureichend ist, weil immer noch zu große Organisationsbereiche abzudecken sind. Haben Sie jetzt diesen Zuständigkeitsbereich pro Gleichstellungsbeauftragten definiert, haben Sie gesagt, wie man das machen muss, also das würde mich einfach nochmal interessieren, wie Ihre präzise Forderung ist an der Stelle. Die zweite Frage, die auch mit der Etablierung des gemischten Personalkörpers zu tun hat, den wir ja kritisch sehen,

aber nun ist er da. Frau Schattschneider, ich kann das nicht so übersehen, was die Unterschiede des Aufgabenspektrums von militärischer und ziviler Gleichstellungsbeauftragten bis dato waren. Ich könnte mir vorstellen, dass das jetzt sozusagen nicht so einfach zu vereinigen ist. Die Frage ist auch, gibt es dort Fortbildungsbedarfe und ist das durch die allgemeine Gesetzgebung gedeckt oder müsste man das nicht in ein solches Gesetz hineinnehmen – also wenn man sagt, man hat neue Organisationsstrukturen, die also sozusagen auch bestimmte Qualifikationserfordernisse haben.

SV Prof. Dr. Bernd Grzeszick: Zur ersten Frage, wie sieht es denn aus, ob nicht zivile Mitarbeiter sozusagen eine militärische Vorgesetzte, beziehungsweise ja nicht Vorgesetzte, sondern eine Vertretung mit militärischem Rang haben könnten, ob sie das als Problem empfinden könnten. Vor der Antwort, rein tatsächlich kann das nach der Rechtskonstruktion eigentlich nicht der Fall sein, weil die Soldatinnen - Gleichstellungsbeauftragte für die Soldatinnen und Soldaten zuständig ist und nicht für die zivilen Mitarbeiter. D. h. wir haben tatsächlich komplett getrennte Stränge und das, was der Herr Kirsch eben angedeutet hat, dass wir in einer Dienststelle sozusagen verschieden vertretene Personen haben, wirkt sich auf den Bereich auch aus. Aber da weiter anzuknüpfen und aus der realen Betrachtung ist das kein Problem für die Zusammenarbeit, wenn die Einstellungs- oder Anstellungsart über Rechte oder Pflichten mit entscheidet. Ganz offen gesagt, Zusammenarbeit, ob von Beamten, Mitarbeitern des Öffentlichen Dienstes, haben sie flächendeckend in der Bundesrepublik nicht zuletzt an der Universität an der ich tätig bin, das ist de facto kein Problem, das funktioniert ganz wunderbar, hängt von ganz anderen Faktoren ab, als von der Frage, ob Sie Beamter sind und Sicherheit haben, aber nicht streiken dürfen, anders vertreten werden oder Mitarbeiter im öffentlichen Dienst sind. Deswegen sehe ich auch darin ehrlich gesagt kein Problem im Ergebnis.

SV Gudrun Schattschneider: Was jetzt die inhaltliche Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten / der militärischen Gleichstellungsbeauftragten anbelangt, gucke ich natürlich erst mal in § 1 des Soldatengleichstellungsgesetzes. 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 be-

stehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften für Soldatinnen und Soldaten zu verbessern. Klar müssen die fortgebildet werden, um das durchsetzen zu können, aber ich denke, die neue Struktur braucht da jetzt keine neuen Fortbildungen oder neue Qualifikationen, aber sicher ist, dass wenn jetzt eine junge Soldatin in diesen Aufgabenbereich „geschmissen“ wird, dass sie das nicht einfach per Handauflegen kann oder weil sie jetzt versehentlich eine Frau ist, sondern klar muss die ordentlich fortgebildet werden. Dazu werden Lehrgänge angeboten und je mehr Fortbildung desto besser. Die Frage, wo jetzt die inhaltlichen Schwerpunkte liegen, z. B. sexuelle Belästigung, Sexismus, Diskriminierung, Übergriffigkeit, da fehlen mir tatsächlich und die fehlen nicht nur mir sondern allen, statistischen Angaben wie da überhaupt das Feld ist, wo es da Probleme gibt, wo die Soldatinnen selber Probleme sehen, wo vielleicht auch die Soldaten Probleme sehen und darum plädiere ich dafür, sich dieses Feld mal ein bisschen sich anzugucken. Die Bundeswehr verfügt über ein wunderbares Instrument, das ist das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr und meiner Ansicht nach ist es dringend an der Zeit, wäre es schon vor ein paar Jahren gewesen, die nochmal zu beauftragen genau hinzugucken, wo ist denn Handlungsbedarf, wo muss man nochmal genau hingucken und an welcher Stelle muss man militärische Gleichstellungsbeauftragte stark machen, um ihr Klientel ordentlich vertreten zu können, weil wie gesagt, mir fehlen da im Moment jegliche Zahlen z. B. sexuelle Übergriffe, wie da im Moment der Stand ist. Ist das so wie überall im Arbeitsmarkt, gibt es mehr, gibt es weniger und das fände ich tatsächlich auch mal interessant.

SV Oberst Ulrich Kirsch (DBwV): Herr Abg. Schäfer, bei 3 000 ist eine Gleichstellungsbeauftragte gut ausgelastet und das hatte ich ja vorhin schon mal abgeleitet über die 15 %, die wir als Frauenanteil in den Streitkräften haben sollen. Im Übrigen sind wir deswegen so unruhig, weil letztendlich zwar in dem Entwurf im § 16 Abs. 2 steht, dass das BMVg weitere Wahlbereiche festlegen kann. Aber wenn ich politisch etwas will, muss ich doch eine Vorgabe machen und es nicht dem BMVg überlassen. Das ist der Punkt, den ich gerne machen möchte. Der bundeswehrgemeinsame Ansatz, was einen einheitlichen Personalkörper angeht ist keine Erfindung des Deutschen Bundeswehrverbandes, sondern das ist das Ziel der Bundesregierung und des Bundesministeriums der Verteidigung. Und nun muss man eben auch damit umge-

hen. Und wenn es gleich sein soll, dann muss es auch gleich gemacht werden, davon bin ich fest überzeugt. Deswegen noch einmal: 3 000 Soldaten, dann passt das.

Katja Keul (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich möchte mich zunächst an Frau Schattschneider wenden. Sie hatten zu Beginn Ihres Eingangsstatements gesagt, dass bei allem was Sie jetzt begrüßen doch noch mehr wünschenswert gewesen wäre und haben uns die Situation beim Personalmanagement geschildert, aber darüber hinaus hätte ich jetzt noch mal Nachfragen. Also wir haben gehört z. B. beim Versetzungsschutz haben Sie gesagt, das wäre wünschenswert, den haben wir jetzt nicht, der ist nicht gleich. Gibt es irgendeinen Grund an der Stelle, warum hier der Versetzungsschutz bei Soldatinnen nicht so gewährt werden soll wie bei zivilen. Die weitere Frage war Teilzeit. Gibt es aus Ihrer Sicht irgendeinen Grund warum bei Zivilen zwingende Gründe gegen die Teilzeit sprechen müssen und es bei Soldatinnen reicht, dass wichtige Gründe dagegen sprechen, denn wenn das nicht irgendwo gerechtfertigt ist, dann kann ich mir auch nicht vorstellen, dass man hier dann ungleiche Kriterien anlegt. Und dann hatten Sie gesagt, dass es teilweise keinen weiteren Bedarf gäbe, weil die Frauen dort nur vereinzelt und in Minderheiten auftreten und ich frage mich, ist dann – wenn die Frauen besonders vereinzelt und in der Minderheit auftreten – nicht gerade die Gleichstellungsbeauftragte besonders wichtig. Ich hätte dann nochmal eine Frage an Herrn Oberst Kirsch. Sie sind ja hier auf dem Podium jetzt derjenige aus dem militärischen Bereich und deswegen würde ich Sie ganz gerne nochmal fragen, ob Sie sich vorstellen können, inwieweit die Gleichstellung zwischen zivilen Mitarbeiterinnen und militärischen Mitarbeiterinnen den Verteidigungsauftrag der Bundeswehr gefährden. Wir haben gehört, die Funktionsfähigkeit der Bundeswehr stünde auf dem Spiel, bei einer entsprechenden Gleichstellung. Können Sie uns aus militärischer Sicht in irgendeiner Weise sagen, wie diese Gefährdung eintreten soll. Noch eine letzte Frage an Herrn Oberst Kirsch, Sie haben gesagt 3 000 würde reichen und leiten das dadurch ab, dass Sie sagen 15 % Frauen, das ist der Schnitt. Nun haben wir aber gerade gehört, dass auch die Frage Vereinbarkeit Dienst und Familie zum Tätigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten gehört und dieser Bereich nicht nur die Frauen, sondern auch die Männer betrifft, von daher habe ich etwas Schwierigkeiten mit der Ableitung 15 % Frauenanteil, dann bei 3 000. Das würde dann die Männer aus der Frage der Vereinbarkeit von Dienst und Familie

ausnehmen, also von daher wäre ich dankbar, wenn Sie dazu nochmal Stellung zu nehmen könnten.

SV Gudrun Schattschneider: Nein, ich sehe keinen guten Grund den Versetzungsschutz nicht genauso auf die militärischen Gleichstellungsbeauftragten zu übertragen wie auf die zivilen Gleichstellungsbeauftragten. Man kann ja vielleicht reinschreiben, wenn die Einsatzfähigkeit der Streitkräfte nicht gefährdet ist. Ich sehe aber nicht, wie jetzt bei den paar militärischen Gleichstellungsbeauftragten, die wir haben, wenn jetzt davon eine versetzt wird, was da jetzt die Einsatzfähigkeit der Streitkräfte irgendwie gefährden sollte, das müsste ja dann die Einzelfrau sein – die Einzige, die irgendeine bestimmte Tätigkeit ausüben kann, das glaube ich nicht, also sehe ich keinen guten Grund, der dagegen spricht. Genauso wie ich persönlich keinen guten Grund sehe, der gegen eine Übertragung der teilzeitrechtlichen Regelungen und telearbeitsrechtlichen Regelungen auf den Bereich der Soldatinnen und Soldaten spricht. Aber wie gesagt, das ist meine Meinung. Das muss ja sowieso immer im Einzelfall geprüft werden und von daher sollte das einfach mal versucht werden. Manchmal sage ich, warum nicht einfach mal versuchen. Ich denke, die Streitkräfte wird es nicht in ihren Grundmauern erschüttern. Natürlich haben Sie Recht, da wo die Minderheiten besonders groß sind, ist natürlich auch der Beratungsbedarf und der Hilfebedarf besonders groß, aber da wo die Frauen sich in der großen Minderheit befinden, werden sie keine Soldatin finden, die sich zur Gleichstellungsbeauftragten machen lässt, also das ist einfach ein Dilemma. Und ich sage mal, gerade in diesen Bereichen müssen die Soldatinnen die Möglichkeit haben, sich an jemanden zu wenden, der dann auch für sie da ist. Und ich denke, das ist tatsächlich die Gleichstellungsbeauftragte im BMVg oder die Gleichstellungsbeauftragte im Bundesamt für Personalmanagement und dann darf das nicht passieren, dass diese sehr betroffene Frau sage ich mal, wenn sie im Bundesamt für Personalmanagement ihre militärische Gleichstellungsbeauftragte sprechen möchte, erst mal von einer Mitarbeiterin abgespeist wird und dann auf einen Termin in fünf Jahren verlegt wird; ich übertreibe, weil die gerade mit Personalauswahlkonferenzen beschäftigt ist. Darum ist mein Plädoyer gerade in diesem Bundesamt für Personalmanagement nochmal hinzugucken, ob das also so ausreicht, was man da bis jetzt geplant hat.

SV Oberst Ulrich Kirsch (DBwV): Die Gefahr ist, wenn man interpoliert, Frau Keul, und ich bin halt so sozialisiert, dass ich die Männer ein bisschen hintenan gestellt habe. Natürlich ist mir klar, dass es für alle gilt, und die 3 000, das ist so eine vermutliche Schwelle für die zeitliche Vollausslastung, das ist wirklich ein Stück weit interpoliert, aber da wird es in etwa sein. Das gilt nicht für das Bundesamt für das Personalmanagement, das hatten wir ja klar gesagt. Weil da nochmal andere Herausforderungen da sind, denn da muss ja die Gleichstellungsbeauftragte bei den Konferenzen dabei sein. Sie muss sich zig Akten ansehen, das kann ein Mensch alleine nicht schaffen und mit zwei Stellvertreterinnen ist das auch nicht zu lösen. Das ist eine besondere Lage, aber ansonsten sind wir bei den 3 000 richtig aufgehoben.

Was die Funktionstüchtigkeit der Streitkräfte angeht, wissen Sie, wir haben gemischte Personalräte in so vielen Dienststellen und da funktioniert das einwandfrei, das ist belegt, das bezweifelt auch keiner mehr. Und es gibt natürlich Einheiten, die keinen Personalrat haben, sondern die haben dann die Soldatenbeteiligung über die Vertrauenspersonen. Wenn Sie eine Fallschirmjägerkompanie nehmen, dann ist das da nochmal ein bisschen anders, gerade wenn sie im Einsatz in Kunduz ist. Und auf der Bataillonsebene, und das ist richtig so, soll es ja künftig eben auch eine Vertretung geben, aber das alles reicht noch nicht aus, weil sie letztendlich ja – und das wissen wir insbesondere aus dem Personalvertretungsgeschäft – ab einer bestimmten Größenordnung die Freistellung brauchen, um sachgerecht die Dinge auch zu tun, die ihnen ja nicht irgendwie, sondern durch den Gesetzgeber auferlegt sind. Und von daher denke ich, macht es schon viel Sinn, was wir vorgeschlagen haben, und deswegen werden die Streitkräfte weiterhin funktionieren, da bin ich ganz sicher. Dass es verfassungsrechtlich möglich ist, hier Unterschiede zu machen, das ist mir auch bewusst, aber es soll ja letztendlich gut funktionieren im Sinne der Menschen in den Streitkräften, und deswegen unser Ansatz so wie dargestellt.

Florian Hahn (CDU/CSU): Zwei Fragen, eine Frage an Frau Prof. Dr. Schuler-Harms. Wie ist die Kritik an dem Gesetzentwurf aus Ihrer Sicht zu beurteilen, dass Soldatinnen nur unter erschwerten Bedingungen familienbedingte Teilzeit in Anspruch nehmen könnten. Das wäre eine Frage und die zweite Frage richte ich an Herrn Prof. Dr. Grzeszick. Sie monieren an mehreren Stellen, dass die Ministerial-

verwaltung Fortschreibungsbefugnisse hat, die sich nicht im Normtext finden. Können Sie dies vielleicht nochmal darstellen oder präzisieren.

SV Prof. Dr. Margarete Schuler-Harms: Im Hinblick auf Versetzungsschutz und Teilzeit wird man einen gewissen Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers in der Einschätzung der versetzungsrechtlichen Situation und der teilzeitrechtlichen Situation von Soldatinnen gegenüber zivilen Beschäftigten sehen können. Diese Besonderheit des Soldatinnen- und Soldatenberufs ist zur Zeit in Rechnung zu stellen. Das ist ein sehr junger Beruf und es ist ein Beruf, der sich in einem ganz bestimmten Feld sicherheitsrechtlicher Anforderungen bewegt. Das ist sicherlich ein wichtiger Aspekt, wobei ich auch, was die Funktionsfähigkeit der Bundeswehr angeht, jetzt die Grenzen relativ weitgezogen sehen würde. Dennoch kann der Gesetzgeber derzeit solche Unterschiede meines Erachtens machen. Ob er sie auf die Dauer machen kann ohne weitere Legitimation zu finden, die in den Gründen dann liegen könnte, das wird sich zeigen, aber derzeit sehe ich das Feld so, dass man das durchaus in dieser Form noch regeln kann. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Frage haben Sie jetzt auf die organisatorischen Aspekte bezogen. Hierauf will ich mich gerne auch beziehen, generell. Das ist natürlich ein ganz heikles Feld im Soldatenberuf, wenn es um Streitkräfte im militärischen Bereich geht. Im Bereich der zivilen Organisationsbereiche gilt sicherlich weniger, wobei man sehen muss, dass die Soldatinnen auch ihre Bereiche wechseln und auch die Soldaten das tun und auch da will ich gerne wiederholen, was gerade angesprochen wurde. Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in der praktischen Bedeutung durchaus auch ein Problem junger Männer. Es gibt vielfach auch Soldaten-Eltern, die beide bei der Bundeswehr sind und beide in den Streitkräften und die sich dann auch gemeinsam klarwerden möchten und müssen, wie sie die Familie gemeinsam führen. Das ist sicherlich etwas, was uns immer mehr erreichen wird, dass auch Männer ihre Möglichkeiten, in Elternzeit zu gehen, auch mit Elterngeldbezug, ausloten wollen und dafür wird natürlich auch Beratung benötigt. Ich komme von der Universität der Bundeswehr, das ist etwas, was uns auch als Professorinnen und Professoren erreicht. Also das ist nicht nur ein Problem der Frauen. Auch hier wird man die Besonderheiten der Bundeswehr nach wie vor berücksichtigen können. Es ist natürlich eine andere Frage, ob ich den Dienst in Afghanistan antreten kann für ein halbes Jahr oder für vier Monate und wie damit zu verfahren ist gegenüber den eher zivilen oder gemischten Bereichen der Bundeswehr.

Ich sehe das alles in einem sehr großen politischen Spektrum. Ich denke, man sollte und würde weiterhin dabei bleiben, auch versuchen, dieses nicht zu schieben, sondern wirklich gut zu erhellen und zu begleiten, auch als Gesetzgeber. Aber ich sehe nach wie vor derzeit die Möglichkeit des Gesetzgebers, auch mit Blick auf die Besonderheiten der Bundeswehr, sowohl was die Mitarbeiter angeht, was die Soldatinnen und Soldaten angeht, als auch, was die Bundeswehr selbst angeht, ihre Organisationsreform, ihren Auftrag, hier noch abzuwarten oder auch in besonderer Weise, in sektorspezifischer Weise zu regeln.

SV Prof. Dr Bernd Grzeszick: Zur Frage der Ausführung der Ministerialbefugnis. Vorweggenommen das Ergebnis, was daraus folgt, dass ich mit dem Entwurf verfassungsrechtlich keine Bedenken habe. Inhaltlich besteht da keine Differenz. Auch wenn das Gesetz so bliebe, wie es jetzt ist, würde sich nichts ändern. D. h., was ich anrege, ist rein sprachlicher oder redaktioneller Natur und hat keinerlei sachliche Befugnis. Es kommt daher, dass eigentlich jede Verwaltung, die Gesetze umsetzt, rechtsstaatlich und demokratisch legitimiert ist durch Innenrecht, die Gesetzesumsetzung zu steuern und das ist flächendeckend anerkannt. Da gibt es kein Problem. Die einzige Frage ist, ob man das explizit aufnimmt, wie das jetzt z. B. im geltenden Recht im § 18 Abs. 2 Halbsatz 2 der Fall ist oder ob man es dabei belässt und aus der Sachmaterie und der Gesetzesbegründung ableitet. Macht im Ergebnis aber wie gesagt keinen Unterschied, ob man es explizit verankert oder nicht. Die Verwaltung hat diese Befugnis in diesem Bereich und deswegen ist das nur eine sprachliche Anregung, keine inhaltliche Kritik.

Der amtierende Vorsitzende: Wir treten in die zweite Runde ein und dann werden wir mal sehen, ob es nicht vielleicht doch noch interessante Fragen gibt. Als nächstes hat dann die SPD das Fragerecht.

Ullrich Meßmer (SPD): Wir haben eine ganze Menge gehört über die Möglichkeiten und die Rechte, die bestehen. Gibt es denn auch aus Sicht des Bundeswehrverbandes Rechtseinschränkungen, was z. B. die Frage der Unterrichtsrechte und der Akteneinsicht angeht, insbesondere bei der Rechtzeitigkeit? Wo begründen die sich und sind die überhaupt notwendig?

Der **amtierende Vorsitzende** Wie verabredet, darf ich dann von hier aus auch Fragen für unsere Fraktion stellen. Kann jemand was dazu sagen, inwieweit bei den Gleichstellungsbeauftragten die gleichen Schutzvorschriften gelten wie für die Mitglieder von Personalvertretungen oder gelten sollten? Die letzte Frage wäre, was ist eigentlich mit den Soldatinnen und Soldaten, die außerhalb der Bundeswehr ihren Dienst zu leisten haben, z. B. welche beim BND oder auch noch ein paar anderen Verwendungen, gilt das Gleichstellungsgesetz der Dienststelle dann oder dann das Gleichstellungsgesetz der Bundeswehr? Hatten wir schon? Okay, Entschuldigung. Dann brauchen wir sie auch nicht mehr beantworten. Dankeschön. Aber vielleicht gibt es einen neuen Aspekt, aber vielen Dank für den Hinweis. Keine weiteren Fragen mehr von den Sozialdemokraten. Dann kommen wir zu den Antworten. Wir beginnen mit Herrn Kirsch. Bitte.

SV Oberst Ulrich Kirsch (DBwV): Das ist mir bekannt, wenn es z. B. um die Gesundheitsakte geht. Da gibt es keine Einsichtnahme. Das muss natürlich auch geklärt werden.

SV Prof. Dr. Margarete Schuler-Harms: Ich versuche mich jetzt auf die zweite Frage zu beziehen. Ich hoffe, die habe ich richtig verstanden dahingehend, ob das Soldatengleichstellungsgesetz auch Anwendung findet in Behörden, die nicht Behörden der Bundeswehr sind. Hier spielen Sie möglicherweise auf die Nachrichtendienste an? Das wäre ein Bereich, den man sehen könnte. In der Tat ist hier die Wahlordnung auch geändert worden. Ich habe das in der schriftlichen Stellungnahme auch angemerkt. Die Wahlordnung nimmt Bezug auf die letzten Vorschriften, Sonderregelungen in § 25 und erweitert diese Vorschriften über den militärischen Abschirmdienst hinaus auf die Nachrichtendienste. Insofern könnte man sagen, das wäre anwendbar, wenn denn der Verordnungsgeber, und das ist jetzt ein bisschen schwierig, denn er ist jetzt auch Gesetzgeber, die Regelungsmacht hätte, diese Erweiterung vorzusehen. Man wird sicherlich sagen müssen, die Verordnung muss sich im Geltungsbereich des Gesetzes halten. Aus meiner Sicht tut sie das. So habe ich es in der schriftlichen Stellungnahme auch angesprochen, denn in § 3 des Soldatengleichstellungsgesetzes ist durchaus schon an Ausgliederung von Aufgaben aus dem Geschäftsbereich des BMVg gedacht. Man hat hier schon ausgegriffen in mögliche, organisatorische Neuerungen, hat hier gedacht an die Rechtsform von Unternehmen des priva-

ten Rechts. Selbst für Unternehmen des privaten Rechts, an denen Soldatinnen und Soldaten beteiligt sind, würde das Soldatengleichstellungsgesetz Geltung beanspruchen und auch bei Gewährung von freiwilligen staatlichen Leistungen durch Dienststellen im Geschäftsbereich des BMVg an Institutionen soll durch vertragliche Vereinbarung sichergestellt werden, dass diese Institutionen die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden. Im BND arbeiten Soldatinnen und Soldaten auf der Grundlage einer solchen Vereinbarung. Das ist beispielsweise ein Bereich, in den sich diese Regelungen hinein erstrecken würden und in der Tat gilt in all diesen Fällen auch das Soldatengleichstellungsgesetz für die militärischen Beschäftigten in solchen Einrichtungen.

SV Prof. Dr Bernd Grzeszick: Den Ausführungen habe ich von der positiv rechtlichen Seite nichts hinzuzufügen. Das war klar und eindeutig in Bezug auf die Norm. Ich möchte nur noch eine Pointe darauf setzen und zwar ist es wohl so, wenn man das Bundesverwaltungsgericht ernst nimmt, dass in dem Bereich eigentlich der Gesetzgeber gar nicht gegen die Verfassung verstoßen kann. Täte er dies, würde verfassungskonform ausgelegt werden, aber dazu kommt es nicht, weil keine entsprechende Lücke besteht. Das hat Frau Schuler-Harms gerade schon ausführlich dargelegt.

SV Gudrun Schattschneider: Ich möchte vielleicht doch nochmal § 3 Abs. 1 des Soldatinnen-/Soldatengleichstellungsgesetzes vorlesen: „Dieses Gesetz gilt für alle Soldatinnen und Soldaten.“ Da steht nicht, wo die sind. Also solange eine Soldatin, also meine Interpretation, solange ein Soldat oder eine Soldatin den Status Soldat oder Soldatin hat, gilt dieses Gesetz für den oder die. Wenn die jetzt ausgeliehen wird an eine zivile Dienststelle und dabei dann einen zivilen Status erlangt, gilt aus meiner Sicht dann das Bundesgleichstellungsgesetz für diese Person. Für Auslagerungen in zivile Unternehmen haben wir hier in Abs. 2 eine Regelung, so dass ich denke, damit ist das auch abschließend geregelt.

Katja Keul (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich hätte dann doch nochmal Fragen an die beiden befürwortenden Experten. Einmal ist bisher noch nicht angesprochen worden, warum die Berichtspflicht jetzt von zwei Jahre auf vier Jahre heraufgesetzt worden ist. Wir haben jetzt hier mehrfach gehört, dass Evaluierung ganz wichtig ist

und so. Vielleicht sollte man dann doch regelmäßiger Berichte machen. Ist das nicht eher kontraproduktiv, seltener zu berichten? Das andere ist, dass Sie jetzt mehrfach gesagt haben, man müsste ungleiches, Ungleich behandeln. Es gäbe eben Unterschiede, die einen unterschiedlichen Versetzungsschutz und unterschiedlichen Anspruch auf Teilzeitarbeit rechtfertigen. Ich habe aber bisher noch nicht gehört, was denn dieser Unterschied eigentlich sein soll und wenn ich mir dann mal die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts angucke, dann steht da doch schon sehr deutlich, dass der allgemeine Gleichheitssatz einen gleichheitswidrigen Begünstigungsausschluss, bei dem eine Begünstigung einem Personenkreis gewährt, einem anderen Personenkreis aber vorenthalten wird verbietet. Es heißt weiter, dabei ist zu prüfen, ob zwischen beiden Gruppen Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen können. Ist dies nicht der Fall, verletzt die Norm den allgemeinen Gleichheitssatz. Dann frage ich mich doch jetzt, was soll denn jetzt dieser sehr wichtige und tragende Grund sein, warum der Versetzungsschutz und die Teilzeitarbeit bei Soldatinnen geringer geregelt werden soll als bei zivilen Mitarbeitern?

SV Prof. Dr. Margarete Schuler-Harms: Die Berichtspflicht ist geregelt in § 24. Hier geht es um die Berichtspflicht der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag, die Sie ansprechen. Hier könnte man kürzere Fristen vorsehen. Ich halte sie im Rahmen der Evaluation, die ich vorgeschlagen habe oder die ich empfehlen würde, nicht für zwingend. Diese Gesetzesfolgenabschätzung ist etwas, was man begleitend stattfinden lassen kann und ich denke, das angesprochene Institut der Bundeswehr beispielsweise wäre eine gute Möglichkeit, eine solche Evaluation vorzusehen. Es gibt jederzeit die Möglichkeit auch das Bundesverteidigungsministerium zu befragen zu diesen Aspekten. Ich würde, um das jetzt auch nochmal etwas praktisch zu machen, durchaus auch empfehlen, nicht nur neben den statistischen Erhebungen auch die Erfahrungen der militärischen Gleichstellungsbeauftragten/Gleichstellungsvertrauensfrauen einzuholen, sondern auch bei den zivilen Gleichstellungsbeauftragten in den Einrichtungen nachzufragen, die gemischt sind, weil die natürlich auch mit den Soldatinnen und Soldaten möglicherweise befasst werden. Ich denke die eigentlich interessante Frage ist, was nimmt man in diese Evaluation hinein? Und nicht so sehr die Frage der Frist für den Bericht der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag. Aber ich denke, man könnte auch überlegen, ob man das verkürzt. Es ist

eine politische Frage. Zu der Frage der Besonderheiten im militärischen Dienstverhältnis kann man sicherlich sagen, was die Versetzungen angeht gibt es die Laufbahnen im Bereich der Streitkräfte, auf die man sich einlassen muss, wenn man diesen Beruf ergreift. Ich denke, man muss sich nicht gleichstellungsbezogener Rechte begeben, wenn man in die Bundeswehr geht als Frau. Das ist überhaupt nicht der Fall. Aber man lässt sich doch auf ein bestimmtes Berufsbild und einen bestimmten Berufsverlauf ein, der für Frauen wie für Männer mit fortlaufenden Wechseln, mit fortlaufenden auch räumlichen Veränderungen einhergeht. Es ist eine bestimmte Karriere, ein bestimmter Berufsverlauf, der schon besonderer Art ist und der derzeit mir schon plausibel scheinen lässt, dass man den Versetzungsschutz in besonderer Weise, in sektorspezifischer Weise ausgestaltet. Bei der Teilzeitarbeit ist es sicherlich in den zivilen Organisationsbereichen, die jetzt auch verstärkt entstehen, etwas anders. Im Bereich der Streitkräfte oder der militärischen Organisationsbereiche, würde ich da auch Differenzierungen gut für möglich halten. In den zivilen Organisationsbereichen sollte man auch das sehr sorgfältig beobachten und erwägen doch hier auch Teilzeitarbeit im stärkeren Maße zu ermöglichen. Das denke ich, ist durchaus ein Bereich, der möglicherweise in die Angleichung zum Bundesgleichstellungsgesetz gehen könnte, immer mit den Besonderheiten, die die Bundeswehr dann unter Umständen doch bereithält. Man sollte das vorsichtig tun, aber durchaus auch mit dem gleichstellungspolitischen Blick.

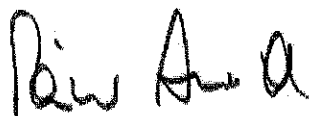
SV Prof. Dr Bernd Grzeszick: Zur ersten Frage der Anhebung des Intervalls der Berichtspflichten. Auf den ersten Blick tatsächlich bemerkenswert in einem Bereich, bei dem man sagt, er ist dynamisch, da müssen wir drauf schauen. Auf einmal sollen da vier Jahre reichen. Der Grund dafür liegt in einem Aspekt, der hinter dem Gesetz insgesamt steht. Das ist ganz zu Beginn in einer der Stellungnahmen der Sachverständigen angesprochen worden. Ich weiß nicht mehr genau, welche das war, deswegen lasse ich das mal lieber, aber es kam. Und zwar besitzt das Gesetz jetzt einen ganz anderen regelungstechnischen Ansatz. Was im vorherigen Gesetz sehr detailliert und scharf bezeichnet wurde, ist nun in der Regelungsdichte zurückgenommen worden. Das Gesetz setzt viel mehr auf Offenheit und auf administrative Regelsetzungsbefugnisse, was die Anwendung und Durchführung der Norm deutlich flexibler und offener macht. D. h., es ist ein offeneres Gerüst, was der Verwaltung mehr Reaktionsmöglichkeiten gibt und dementsprechend kann die Verwaltung schon reagieren,

ohne den Gesetzgeber befassen zu müssen und deshalb ist die Beobachtungspflicht an den Gesetzgeber, die Berichtspflicht, zurückgenommen worden. D. h. die Probleme werden jetzt auf einer tieferen Ebene in der Verwaltung schneller berücksichtigt und können schneller berücksichtigt werden, weil das Gesetz anders gearbeitet ist. So ist es zu erklären, sonst wäre es tatsächlich ein komischer Effekt, aber das hat schon seinen Sachgrund. Das zweite ist die schwierige Frage Versetzung, Teilzeit und Ähnliches. Das ist zweifach schwierig. Zum einen, weil das rechtlich nur grob umhegt ist und zum zweiten, weil da viele praktische Aspekte eine Rolle spielen, für die ich kein Fachgutachter bin, ehrlich gesagt. Meine Dienstzeit bei der Bundeswehr beschränkte sich auf 15 Monate als Wehrdienstleistender. Deswegen kann ich da relativ wenig zu sagen. Allerdings, auf der Gegenseite, ich kenne andere Parallelfelder, da hat man die Effekte, und zwar, schauen Sie mal, zufälligerweise weiß ich das, Feuerwehr, Berufsfeuerwehr, Bereitschaftsdienst Krankenhaus, da ist es so, da haben sie teilweise große Probleme, nachmittags, sagen wir mal ab 15:00 Uhr, zu den Spitzen, in den viele Unfälle passieren, gerade im beruflichen Kontext – Konzentration lässt nach, Leute sind müde – die Verletzungen mit sich bringen, oder Feuergefährlich sind, da qualifiziertes Personal zu bekommen, was bestimmte Operationen durchführt, bei der Feuerwehr mit technischem Großgerät differenziert umgehen kann. Warum? Die Realität zeigt, und wenn Sie das machen, dann sehen Sie das, wenn Sie nachmittags um 15:00 Uhr in die Kita gehen oder zum Kinderschwimmen gehen, dann befinden Sie sich in einer Frauenwelt, klar, weil überwiegend Frauen die Familienlasten übernehmen und das tun. D. h., wenn Sie jetzt hingehen und in dem Bereich das akzeptieren, dann haben Sie eine große Chance, dass in dem Bereich vor allem die Frauen hingehen und dann natürlich die qualifizierten Leute tendenziell mehr fehlen zu den Zeiten. Ob die Bundeswehr, wie weit deren Funktionsfähigkeit beeinträchtigt wird, wenn sie die allgemeinen Teilzeitregelungen, Versetzungsschutzregelungen anwenden, dazu wie gesagt, müsste man wahrscheinlich größere Studien anstellen. Aber wenn Sie sagen, dass wir Verwaltung haben, die hier eine Funktionsfähigkeit, eines besonderen Schutzes bedarf, dann kann es durchaus sein, und dem Gesetzgeber wird es zugestanden, dass hier an die Dienstleistenden höhere Anforderungen gestellt werden, was Anwesenheit und Zurücknahme der Rechte mit sich bringt, dafür aber die Verwaltungseinheit robuster macht gegenüber diesen privaten Bereichen. Mehr kann ich dazu aber auf der Ebene nicht sagen, weil ich dafür kein Fachmann bin.

Der **amtierende Vorsitzende**: Schönen Dank. Jetzt hätte unserer Systematik nach die CDU/CSU nochmal Gelegenheit. Dies wird nicht in Anspruch genommen. Damit sind wir mit unseren Fragerunden auch schon durch. Ich danke auch im Namen aller Kolleginnen und Kollegen des Verteidigungsausschusses, den Sachverständigen für Ihre Teilnahme und für Ihre fundierten Beiträge. Sie haben uns heute geholfen. Ob es hilft, werden wir dann am Mittwoch bei der weiteren Beratung im Verteidigungsausschuss feststellen. Recht herzlichen Dank. Die Sitzung ist geschlossen.

Er beendet die Sitzung um 12.45 Uhr.

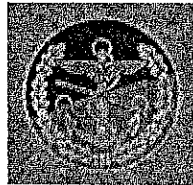
Für das Protokoll



(Rainer Arnold, MdB)
Amtierender Vorsitzender



(MR Gerland)



Deutscher
BundeswehrVerband

Stellungnahme
des Deutschen BundeswehrVerbandes
zur

Deutscher Bundestag
Verteidigungsausschuss

Ausschussdrucksache
17(12)1192

10.05.2013 - 17/4098

5410

**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 Verbändebeteiligung 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.



RUPRECHT-KARLS-UNIVERSITÄT HEIDELBERG

INSTITUT FÜR STAATSRECHT
VERFASSUNGSLEHRE UND RECHTSPHILOSOPHIE

Direktor Prof. Dr. Bernd Grzeszick, LL.M.

Deutscher Bundestag

Verteidigungsausschuss

Ausschussdrucksache

17(12)1193

10.05.2013 - 17/4100

5410

Stellungnahme

**zum Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Änderung des
Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes**

– BT-Drucks. 17/12957 –

- Anhörung des Verteidigungsausschusses des Deutschen Bundestags am 13. 5. 2013 -

Inhaltsübersicht

A. Gegenstand der Stellungnahme.....	2
B. Derzeitige Rechtslage.....	2
C. Regelungsanliegen des beratungsgegenständlichen Änderungsentwurfs.....	2
D. Die Bestimmungen im Einzelnen.....	2
I. Art. 1 Nr. 1 des Entwurfs (Inhaltsübersicht).....	3
II. Art. 1 Nr. 2 des Entwurfs (§ 1 Abs. 1 SGleiG).....	3
III. Art. 1 Nr. 3 des Entwurfs (§ 3 Abs. 1 SGleiG).....	4
IV. Art. 1 Nr. 4 (§ 4 Abs. 2, 3, 5, 6 SGleiG).....	4
V. Art. 1 Nr. 5 des Entwurfs (§ 6 Abs. 1 SGleiG).....	6
VI. Art. 1 Nr. 6 des Entwurfs (§ 10 Abs. 2 und 3 SGleiG).....	7
VII. Art. 1 Nr. 7 des Entwurfs (§ 11 Abs. 2 SGleiG).....	7
VIII. Art. 1 Nr. 8 des Entwurfs (§ 13 Abs. 1 SGleiG).....	8
IX. Art. 1 Nr. 9 des Entwurfs (§ 13 Abs. 1 SGleiG).....	8
X. Art. 1 Nr. 10 des Entwurfs (§ 16 SGleiG).....	9
XI. Art. 1 Nr. 11 des Entwurfs (§ 18 SGleiG).....	11
XII. Art. 1 Nr. 12 des Entwurfs (§ 19 SGleiG).....	13
XIII. Art. 1 Nr. 13 des Entwurfs (§ 20 Abs. 4 SGleiG).....	14
XIV. Art. 1 Nr. 14 des Entwurfs (§ 21 SGleiG).....	14
XV. Art. 1 Nr. 15 des Entwurfs (§ 22 Abs. 1 SGleiG).....	15
XVI. Art. 1 Nr. 16 des Entwurfs (§ 22 Abs. 1 SGleiG).....	15
XVII. Art. 2 (Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung Soldatinnen).....	15
E. Zur Frage nach einer Synchronisierung des SGleiG mit den Bestimmungen des BGleiG; insbesondere: Folgerungen aus dem Urteil des BVerwG v. 19.09.2012.....	16
F. Zusammenfassende Bewertung der Gesetzesänderungen und Empfehlung.....	20

A. Gegenstand der Stellungnahme

Gegenstand der vorliegenden Stellungnahme ist der oben bezeichnete Gesetzesentwurf zur Änderung des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz (SGleiG) vom 27.12.2004 (BGBl. I S. 3822), zuletzt geänd. durch Art. 11 des Gesetzes vom 21.07.2012 (BGBl. I S. 1583).

B. Derzeitige Rechtslage

Zur geltenden Rechtslage wird auf die in den Materialien zum Stammgesetz niedergelegten Erwägungen (insbes. Begr. zum RegE eines SDGleiG v. 14.10.2004, BT-Drucks. 15/3918) und die Überblicksdarstellung von *Eichen* (Das Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr, UBWV 1/2005, S. 6-14) Bezug genommen.

C. Regelungsanliegen des beratungsgegenständlichen Änderungsentwurfs

Der Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes reagiert auf die im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr eingeleiteten strukturellen und organisatorischen Veränderungen und die hiermit einhergehenden Auswirkungen auf das Amt der militärischen Gleichstellungsbeauftragten. Normativ zu bewältigende Konsequenzen für das Amt der militärischen Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich insbesondere aus dem Abbau von Hierarchieebenen, der Auflösung von Dienststellen sowie der Zusammenführung der zivilen und militärischen Personalbearbeitung in einem neuen zivilen Organisationsbereich. So besteht nach der derzeitigen Rechtslage keine Rechtsgrundlage für die Wahl einer militärischen Gleichstellungsbeauftragten in zivilen Dienststellen. Mit der vorgeschlagenen Gesetzesänderung soll sichergestellt werden, dass auch nach Umsetzung der strukturellen und organisatorischen Entscheidungen im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr die Ziele und Vorgaben des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes wirkungsvoll im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung umgesetzt werden können (hierzu und zum Vorstehenden Begr. z. RegE SGleiÄndG, BT-Drucks. 17/12957 v. 28.03.2013, S. 11 [A.I]¹).

D. Die Bestimmungen im Einzelnen

¹ Im Folgenden in Bezug auf die Entwurfsbegründung ausgewiesene Seitenangaben beziehen sich auf die zum Begutachtungszeitpunkt allein vorliegende elektronische Vorab-Fassung v. 28.03.2013.

I. Art. 1 Nr. 1 des Entwurfs (Inhaltsübersicht)

Art. 1 Nr. 1 des Entwurfs trägt den Auswirkungen der umfassenden Umgestaltung im vierten Abschnitt auf die Inhaltsübersicht Rechnung und begegnet als Änderungsbefehl rein redaktioneller Natur keinen Bedenken.

II. Art. 1 Nr. 2 des Entwurfs (§ 1 Abs. 1 SGleIG)

Die in Art. 1 Nr. 2 Buchstabe a des vorliegenden Entwurfs in Bezug auf § 1 Abs. 1 Satz 3 SGleIG angeordnete Streichung der Wortgruppe „in den Streitkräften“ erscheint als anwendungsbereichsbezogene Klarstellung vor dem Hintergrund der beabsichtigten Erstreckung der Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten auch auf Konstellationen organisationsübergreifender Verwendung (Begr. z. RegE SGleIGÄndG, BT-Drucks. 17/12957 v. 28.03.2013, S. 11 [A.l.]) konsequent. (Verfassungs-)rechtlichen Bedenken begegnet der Änderungsvorschlag nicht.

Bedarf und Reichweite hinsichtlich der in Art. 1 Nr. 2 Buchstabe b vorgesehene Ersetzung des Beeinträchtigungsverbots in Bezug auf die „Funktionsfähigkeit“ der Streitkräfte durch ein solches in Bezug auf deren „Auftragserfüllung“ erschließen sich nur zum Teil. Die Ausrichtung des Beeinträchtigungsverbots auf die „Funktionsfähigkeit“ der Streitkräfte in der derzeit geltenden Fassung war durch den SGleIG-Gesetzgeber ursprünglich unter Bezugnahme auf die „Vorrangigkeit der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Streitkräfte“ begründet worden (RegE eines SDGleIG v. 14.10.2004, BT-Drucks. 15/3918, S. 16 [zu Art. 1 § 1 RegE]). Die Erwägung, dass der Einsatzbereitschaft der Soldatinnen und Soldaten im Rahmen der staatlichen Daseinsvorsorge ein besonderer Stellenwert zukomme und diese mit sonstigen staatlichen Tätigkeiten im öffentlichen Dienst nicht ohne weiteres vergleichbar sei, ließ die Hervorhebung der Funktionsfähigkeit der Streitkräfte seinerzeit gerechtfertigt erscheinen (RegE eines SDGleIG v. 14.10.2004, BT-Drucks. 15/3918, S. 16 [zu Art. 1 § 1 RegE]). Ausweislich der Regierungsbegründung ist mit der Ersetzung des Begriffs der „Funktionsfähigkeit“ nunmehr lediglich eine sprachliche Klarstellung dahingehend intendiert, dass bei der Anwendung dieses Gesetzes fortan die Auftragserfüllung der Streitkräfte in den Vordergrund zu stellen sein wird (Begr. z. RegE SGleIGÄndG, BT-Drucks. 17/12957 v. 28.03.2013, S. 13 [Art. 1 Nr. 2]). Zwar handelt es sich bei dem Maßstab der „Auftragserfüllung“ um einen im Streitkräftekontext bislang nicht eingeführten und daher mit Auslegungsunsicherheiten behafteten Rechtsbegriff, während der Begriff der „Funktionsfähigkeit“ auch in anderem streitkräfterechtlichen Zusammenhang (vgl. § 59 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 SG) Verwendung findet. Allerdings soll gemäß der Gesetzesbegründung mit der Änderungsanordnung tatsächlich bloß eine terminologische „Klarstellung“ (Begr. z. RegE SGleIGÄndG, BT-Drucks. 17/12957 v. 28.03.2013, S. 13 [Art. 1 Nr. 2]) einhergehen.

III. Art. 1 Nr. 3 des Entwurfs (§ 3 Abs. 1 SGleiG)

Die Aufhebungsanordnung begegnet in der Sache keinen Bedenken. Dass sich der Geltungsbereich des SGleiG im Grundsatz (mit Ausnahme namentlich des 4. Abschnitts) auf beide Geschlechter erstreckt (vgl. bereits RegE eines SDGleiG v. 14.10.2004, BT-Drucks. 15/3918, S. 17 [zu Art. 1 § 3 RegE]), wird bereits aus der in den einzelnen Abschnitten gewählten normtextliche Fassung („Soldatinnen und Soldaten“) hinreichend ersichtlich.

Mit der in Bezug auf Absatz 1 als gezählter Gliederungseinheit des Stammgesetzes getroffenen Aufhebungsanordnung werden in der derzeitigen Entwurfsfassung bislang nicht berücksichtigte Lücken in der verbleibenden Zählung der bisherigen Absätze 2 bis 5 ausgelöst (vgl. dagegen die Anordnung in Art. 1 Nr. 11 Buchstaben e und f). Zu überlegen bleibt, ob zur Herstellung einer lückenlosen Nummerierung (vgl. *BMJ*, Hdb. Rechtsförmlichkeit, 3. Aufl. 2008, BAnz. Nr. 160a v. 22.10.2008, Rdnr. 580) neben der mit dem Buchstaben a) als weiterer Untergliederung zu versehenden Aufhebungsanordnung unter dem Buchstaben b) die Aufnahme eines weiteren Änderungsbefehls mit folgendem Inhalt erfolgt: „b) Die §§ 2 bis 5 werden die §§ 1 bis 4.“

IV. Art. 1 Nr. 4 (§ 4 Abs. 2, 3, 5, 6 SGleiG)

Der in Art. 1 Nr. 4 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa enthaltene Änderungsbefehl hat die Konkretisierung des als maßgebende Bezugsgröße für die Aufstellung des Gleichstellungsplans nach § 11 und für die Entscheidungen nach den §§ 7 und 8 fungierenden und darüber hinaus auch statistische Mitteilungspflichten nach § 23 SGleiG auslösenden Begriffs der „Bereiche im Sinne dieses Gesetzes“ gem. § 4 Abs. 2 SGleiG zum Gegenstand. Der Umstand, dass der gesetzgeberischen Bildung von insgesamt drei Bereichsgruppen ausweislich der seinerzeitigen Gesetzesbegründung altersstrukturelle Erwägungen zugrunde lagen (RegE eines SDGleiG v. 14.10.2004, BT-Drucks. 15/3918, S. 17 [zu Art. 1 § 4 RegE]), bedarf neben dem Ergebnis dieser Erwägungen in Form von Bereichsgruppen keiner ausdrücklichen normtextlichen Verankerung. Insbesondere birgt die missverständliche gegenwärtige Fassung der Vorschrift das Risiko, dass sich Rechtsanwender bei der praktischen Anwendung des Begriffs der „Bereiche“ selbst zur „Berücksichtigung struktureller Vorgaben“ aufgefordert sehen könn-

ten. Die in Art. 1 Nr. 4 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa ebenfalls angeordnete Einfügung eines Doppelpunktes ist bereits zur Kennzeichnung des Satzteilabschlusses vor Aufzählungsbeginn (BMJ, Hdb. Rechtsförmlichkeit, 3. Aufl. 2008, BAnz. Nr. 160a v. 22.10.2008, Rdnr. 107) geboten.

Die in Art. 1 Nr. 4 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb vorgesehene Ergänzung um weitere Statusgruppen ist durch die in §58a Abs. 1 SG und § 1 Nr. 1 ResG angeordnete auch in der hiesigen Entwurfsbegründung anklingenden Öffnung der betreffenden Statusgruppen für Frauen (Begr. z. RegE SGleiÄndG, BT-Drucks. 17/12957 v. 28.03.2013, S. 13 [zu Art. 1 Nr. 4]) gerechtfertigt. Auch im Übrigen begegnet die Regelung keinen Bedenken.

Als Konsequenz der in Art. 1 Nr. 4 Buchstabe a Doppelbuchstabe dd angeordneten Erweiterung der in § 4 Abs. 2 enthaltenen Begriffsbestimmungen um die zivilen Organisationsbereiche sieht Art. 1 Nr. 4 Buchstabe a Doppelbuchstabe cc für § 4 Abs. 2 Nr. 3 SGleiG als Satzteilabschluss fortan ein Komma vor. Zudem wird auf eine detaillierte Aufzählung der im Zuge der Neuausrichtung der Bundeswehr im Wandel begriffenen militärischen Organisationsbereiche fortan verzichtet; eine entsprechende Fortschreibung folgt ausweislich der expliziten Gesetzesbegründung zukünftig auf Basis ministeriellen Ausführungsbestimmungen (Begr. z. RegE SGleiÄndG, BT-Drucks. 17/12957 v. 28.03.2013, S. 13 [zu Art. 1 Nr. 4]). Falls der die Reichweite der Vorschrift mittelbar beeinflussende Spielraum der Ministerialverwaltung auch normtextlich deutlich zum Ausdruck gebracht werden soll, könnte es sich anbieten, dem Modell des § 18 Abs. 2 SGleiG entsprechend einen Hinweis (etwa in Form eines anzufügenden Halbsatzes) auf die ministerielle Ausgestaltungsbefugnis unmittelbar in den Normtext aufzunehmen.

Mit der in Art. 1 Nr. 4 Buchstabe a Doppelbuchstabe dd vorgesehenen Ergänzung der Begriffsbestimmungen in Absatz 2 um die zivilen Organisationsbereiche soll dem grundsätzlichen Regelungsanliegen des vorliegenden Entwurfs entsprechend (vgl. Begr. z. RegE SGleiÄndG, BT-Drucks. 17/12957 v. 28.03.2013, S. 11 [A.I.]) gewährleistet werden, dass das Gesetz auch auf Soldatinnen und Soldaten Anwendung findet, die im Rahmen der Neuorganisation in den zivilen Organisationsbereichen Dienst verrichten (Begr. z. RegE SGleiÄndG, BT-Drucks. 17/12957 v. 28.03.2013, S. 13 [zu Art. 1 Nr. 4]). Auch insoweit nimmt der Entwurf in seiner Begründung (ebd.) explizit auf eine „Aufzählung der zivilen Organisationsbereiche“

in ministeriellen Ausführungsbestimmungen Bezug. Falls der die Reichweite der Vorschrift mittelbar beeinflussende Spielraum der Ministerialverwaltung auch normtextlich deutlich zum Ausdruck gebracht werden soll, könnte es sich daher gleichfalls anbieten, dem Modell des § 18 Abs. 2 SGleiG entsprechend einen Hinweis (etwa in Form eines anzufügenden Halbsatzes) auf die ministerielle Ausgestaltungsbefugnis unmittelbar in den Normtext aufzunehmen.

Die in Art. 1 Nr. 4 Buchstabe b angeordnete Neufassung des § 4 Abs. 3 trägt dem Umstand Rechnung, dass Soldatinnen infolge der Neuausrichtung der Bundeswehr und der Umsetzung eines statusübergreifenden bundeswehrgemeinsamen Personalkörpers verstärkt auch in zivilen Dienststellen der Bundeswehr Dienst verrichten. In Verbindung mit den §§ 16 bis 16g der Entwurfsfassung soll die Ergänzung des bisherigen Normtextes nach dem Verständnis der Entwurfsverfasser die Rechtsgrundlage für die Wahl einer militärischen Gleichstellungsbeauftragten in einer zivilen Dienststelle der Bundeswehr bilden (vgl. Begr. z. RegE SGleiÄndG, BT-Drucks. 17/12957 v. 28.03.2013, S. 13-14). Möglicherweise könnte im Rahmen der Gesetzesbegründung weiter explizit ausgeführt werden, dass die im bisherigen Normtext festgeschriebene Beschränkung auf Truppenteile „ab der Einheitsebene“ (Kompanieebene) im Zuge der durch Art. 1 Nr. 4 Buchstabe b angeordneten Neufassung entfallen soll.

Art. 1 Nr. 4 Buchstabe c sieht die Streichung der durch Zeitablauf überholten Berichtspflicht gem. § 4 Abs. 5 Satz 2 und 3 vor (vgl. Begr. z. RegE SGleiÄndG, BT-Drucks. 17/12957 v. 28.03.2013, S. 14 [zu Art. 1 Nr. 4]) und trägt damit dem in § 42 Abs. 2 GGO (v. 30.8.2000, [GMBL. S. 526], zuletzt geänd. am 1.9.2011 [GMBL. S. 576]) niedergelegten Postulat der Rechtsbereinigung Rechnung.

Die in Art. 1 Nr. 4 Buchstabe c vorgesehene sprachliche Vereinfachung ist aus Gründe der Normenklarheit und -verständlichkeit zu begrüßen.

V. Art. 1 Nr. 5 des Entwurfs (§ 6 Abs. 1 SGleiG)

Die in Art. 1 Nr. 5 angeordnete redaktionelle Anpassung stellt sich als Folgeänderung zu den in § 4 Abs. 2 vorgesehenen Modifikationen dar. Die zugleich vorgenommene sprachliche Vereinfachung ist aus Gründe der Normenklarheit und -verständlichkeit zu begrüßen.

VI. Art. 1 Nr. 6 des Entwurfs (§ 10 Abs. 2 und 3 SGleIG)

Art. 1 Nr. 6 Buchstabe a sieht die ersatzlose Streichung der für die Ausgestaltung des Erstattungsanspruchs gem. § 10 Abs. 2 SGleIG ursprünglich getroffenen Verordnungsermächtigung mit der Begründung vor, der betreffende Anspruch auf Erstattung von Kinderbetreuungskosten bedürfe „keiner Konkretisierung durch Rechtsverordnung“ (Begr. z. RegE SGleIGÄndG, BT-Drucks. 17/12957 v. 28.03.2013, S. 14 [zu Art. 1 Nr. 6]). Eine entsprechende Konkretisierung soll ausweislich der Gesetzesbegründung zukünftig vielmehr auf Basis ministerieller Ausführungsbestimmungen erfolgen, im Wege derer die erforderliche Flexibilität zur Vornahme von Anpassungen gewährleistet sei (ebd.). Falls der die Reichweite der Vorschrift mittelbar beeinflussende Spielraum der Ministerialverwaltung auch normtextlich unmittelbar zum Ausdruck gebracht werden soll, könnte es sich anbieten, dem Modell des § 18 Abs. 2 SGleIG entsprechend einen Hinweis (etwa in Form eines anzufügenden Halbsatzes) auf die ministerielle Ausgestaltungsbefugnis unmittelbar in den Normtext aufzunehmen.

Die in Art. 1 Nr. 6 Buchstabe b angeordnete Streichung erscheint als Folgeänderung zu Art. 1 Nr. 2 Buchstabe a des vorliegenden Entwurfs und vor dem Hintergrund der beabsichtigten Erstreckung der Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten auch auf Konstellationen organisationsübergreifender Verwendung (Begr. z. RegE SGleIGÄndG, BT-Drucks. 17/12957 v. 28.03.2013, S. 11 [A.1.]) folgerichtig. Rechtlichen Bedenken begegnet der Änderungsvorschlag im Übrigen nicht.

VII. Art. 1 Nr. 7 des Entwurfs (§ 11 Abs. 2 SGleIG)

Gegen die in Art. 1 Nr. 7 des Entwurfs vorgesehene Anpassung bestehen keine Bedenken. Insbesondere erschien die Bezugnahme auf die Quotenregelung in Abs. 5 neben dem die Be-

griffsbestimmung der „Bereiche“ enthaltenen Abs. 2 nach bisherigem Recht wenig einleuchtend.

VIII. Art. 1 Nr. 8 des Entwurfs (§ 13 Abs. 1 SGleIG)

Die mit Art. 1 Nr. 8 des Entwurfs angeordnete Bezugnahme von § 13 Abs. 1 SGleIG (vgl. Begr. z. RegE eines SDGleIG v. 14.10.2004, BT-Drucks. 15/3918, S. 21 [zu Art. 1 § 13 RegE]) auch auf den in § 28 Abs. 7 SG normierten Elternzeitananspruch begegnet keinen Bedenken.

IX. Art. 1 Nr. 9 des Entwurfs (§ 13 Abs. 1 SGleIG)

Die in Art. 1 Nr. 9 des Entwurfs getroffene Ergänzungsanordnung könnte in ihrer sprachlichen Fassung insoweit präziser gearbeitet sein, als der systematisch und der Begründung nach einzig sinnvoll nachvollziehbare Bezug auf die Überschrift des Abschnitts 4 als Änderungsgegenstand (an Stelle des Absatzes 4) auch so bezeichnet wird.

Der Änderungsbefehl in seiner vorliegenden Fassung könnte zudem in Bezug auf die sich aus dem Satzbau der Überschrift ergebende Reihenfolge, mit der seine beiden Elemente (Komma, Anfügen „Gleichstellungsvertrauensfrau“) bei der Einarbeitung in den geltenden Wortlaut des Stammgesetzes zu berücksichtigen wären (vgl. BMJ, Rechtsförmlichkeit, 3. Aufl. 2008, BAnz. Nr. 160a v. 22.10.2008, Rdnr. 552), expliziter bzw. konkreter gefasst werden.

Die zutreffend mit eigener Nummer versehene Änderungsanordnung zur Abschnittsüberschrift (BMJ, Rechtsförmlichkeit, 3. Aufl. 2008, BAnz. Nr. 160a v. 22.10.2008, Rdnr. 563) in Art. 1 Nr. 9 könnte gleichfalls sprachlich präzisiert und geglättet werden, als sie bei einer engen, allein am Text orientierten Lesart im erläuternden Teil des Entwurfs entgegen § 43 GGO (v. 30.8.2000, [GMBl. S. 526], zuletzt geändert am 1.9.2011 [GMBl. S. 576]) insoweit keine Entsprechung findet, die wie im Falle des Art. 1 Nr. 1 „redaktionelle Anpassung“ hätte lauten können. Die in der Begründung gegebenen Ausführungen (Begr. z. RegE SGleIGÄndG, BT-Drucks. 17/12957 v. 28.03.2013, S. 14 (zu Art. 1 Nr. 9) sind zudem unter Nr. 9 verortet, beziehen sich in der Sache aber auf die Anordnung in Nr. 10, und diese Unklarheit setzt sich in den nachfolgenden Begründungen zu den Ziffern 9 ff. fort (s. weiter unten jeweils dazu); hier könnte eine explizite Klarstellung hilfreich sein.

X. Art. 1 Nr. 10 des Entwurfs (§ 16 SGleiG)

Der in Art. 1 Nr. 10 des Entwurfs enthaltene Änderungsbefehl findet seine inhaltliche Entsprechung im erläuternden Teil bereits unter der Nr. 9 (Begr. z. RegE SGleiÄndG, BT-Drucks. 17/12957 v. 28.03.2013, S. 14-15), weshalb die Begründung zum Entwurf entsprechend klar gestellt werden könnte.

Die gem. Art. 1 Nr. 10 einzuführenden §§ 16-16g entsprechen im Wesentlichen dem ursprünglich allein in § 16 SGleiG enthaltenen Regelungsumfang (zu dessen Motivation s. Begr. z. RegE eines SDGleiG v. 14.10.2004, BT-Drucks. 15/3918, S. 22-23 [zu Art. 1 § 16 RegE]). In der Darstellung wird der ursprüngliche Regelungsgehalt indes einer klareren und übersichtlicheren Strukturierung zugeführt (vgl. Begr. z. RegE SGleiÄndG, BT-Drucks. 17/12957 v. 28.03.2013, S. 14 [zu Art. 1 Nr. 9]), was im Interesse der Normenklarheit zu begrüßen ist.

Die im Verhältnis zur geltenden Regelung einzig wesentliche Änderung bildet die in § 16b enthaltene Rechtsgrundlage für die Wahl einer militärischen Gleichstellungsbeauftragten in zivilen (Abs. 1) und organisationsübergreifend personalbearbeitenden (Abs. 2) Dienststellen. Die insoweit auf § 16b Abs. 1 (i. V. allerdings mit § 16c Abs. 2 SGleiG) abstellende und § 16b Abs. 2 SGleiG erst im darauffolgenden Satz aufgreifende Begründung (Begr. z. RegE SGleiÄndG, BT-Drucks. 17/12957 v. 28.03.2013, S. 14 [zu Art. 1 Nr. 9]) ist in der Sache deutlich und im Bezug noch hinreichend klar, könnte aber einer entsprechenden weiter klarstellenden Überarbeitung zugeführt werden. Überdies könnte der Bezug des spezifischen Regelungsgehalts des § 16b Abs. 2 SGleiG (Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten in zentralen personalbearbeitenden Dienststellen) zu den die auf ihn bezogenen allgemeineren Ausführungen in Abs. 2 Satz 2 der Erläuterung zu Art. 1 Nr. 9 weiter präzisiert und ausgeführt werden.

Auch die in Abs. 3 Satz 1 der Erläuterungen zu Art. 1 Nr. 9 enthaltenen Ausführungen zu § 16d (Gleichstellungsvertrauensfrau) könnten insoweit weiter präzisiert werden, als der in der Sache offenbare Mitbezug zur Vorschrift des § 16c Abs. 2 klargestellt wird.

Eine vergleichbare Klarstellung könnte bei den Ausführungen in Abs. 3 Satz 2-4 der Erläuterungen zu Art. 1 Nr. 9 erfolgen, da sie sich in der Sache auf die bereits in § 16 Abs. 3 Satz 2 der vorgeschlagenen Neuregelung vorgesehene Möglichkeit der Wahl und Bestellung von zwei Stellvertreterinnen bei „großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereichen“ beziehen. Das Risiko von Missverständnissen in Folge einer oberflächlichen Gesetzeslektüre könnte weiter minimiert werden, falls im besagten Absatz nicht nur § 16f Erwähnung findet, sondern zumindest auch auf § 16 Abs. 3 explizit Bezug genommen wird.

Die vorgeschlagene Neufassung begegnet im Übrigen keinen durchgreifenden rechtlichen Bedenken. Zwar findet die Wahl der militärischen Gleichstellungsbeauftragte in Fortschreibung des bisherigen § 16 Abs. 1 auch in § 16a Abs. 1 nur für Dienststellen der Divisionsebene statt. Die insoweit in Bezug auf den vorliegenden Gesetzesentwurf mögliche Kritik dahingehend, die militärische Gleichstellungsbeauftragte könne somit weiterhin für bis zu 18.000 Soldatinnen und Soldaten zuständig sein, eine angemessene Ausübung des Amtes und die Vertretung der Interessen der Wahlberechtigten sei daher allein wegen der hohen Anzahl der zu betreuenden Fälle ausgeschlossen, verfängt demgegenüber nicht.

Der in diesem Zusammenhang anzutreffende Verweis auf die Bestimmungen des BGleIG (insbesondere die an eine Beschäftigtenzahl von 100 anknüpfende Regelung in § 16 Abs. 1 BGleIG) vermag bereits vor dem Hintergrund der grundlegend divergierenden Personalstrukturen in Streitkräften einerseits und ziviler Bundesverwaltung andererseits nicht zu überzeugen. Insoweit sind die Ausführungen des SGleIG-Gesetzgebers anlässlich der Einführung des Divisionsmaßstabs in Erinnerung zu rufen. Dieser hatte die Schaffung der Untergrenze zwar einerseits mit der Vermeidung von Kostenbelastungen begründet, die eine flächendeckende Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten in jeder Dienststelle ab der Einheitsebene mit sich brächte (Begr. z. RegE eines SDGleIG v. 14.10.2004, BT-Drucks. 15/3918, S. 22 [zu Art. 1 § 16 RegE]). Insbesondere aber sollte mit der Festlegung der Divisionsschwelle dem Umstand Rechnung getragen werden, dass der Frauenanteil nach der Öffnung aller Laufbahnen im Jahr 2000 generell erst im Aufwuchs begriffen ist. Dies war auch der Grund dafür, dass mit der Festlegung der Ebene – anders als im Bundesgleichstellungsgesetz – nicht auf eine konkrete Anzahl von Angehörigen der Dienststelle, sondern auf den Organisationsaspekt abgestellt wurde (ebd.).

Konkrete Anhaltspunkte dafür, dass eine angemessene Interessenwahrnehmung durch die Gleichstellungsbeauftragten infolge der Divisionsschwelle nicht mehr gewährleistet ist, wurden bislang nicht vorgetragen. Insbesondere sind etwa dem die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten betreffenden Abschnitt 6.3 des am 29.1.2013 vom Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages vorgelegten Jahresberichts 2012 (54. Bericht) entsprechende Erkenntnisse nicht zu entnehmen (BT-Drucks. 17/12050, S. 28). Die im Jahresbericht 2010 (52. Bericht, BT-Drucks. 17/900, Abschn. 7.3, S. 42) angesprochene Problematik einer teilweisen unzureichenden personellen Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten findet bereits im darauf folgenden Jahresbericht 2012 (BT-Drucks. 17/8400) keine Erwähnung mehr und kann überdies durch die STAN-mäßige Bereitstellung entsprechender Dienstposten zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten einer befriedigenden Lösung zugeführt werden (52. Bericht, BT-Drucks. 17/900, Abschn. 7.3, S. 42), ohne dass eine Verschiebung der Divisionsgrenze von Nöten wäre. Insbesondere erfolgt mit der in Art. 1 Nr. 11 Buchstabe b angeordneten Schaffung des § 18 Abs. 2a Satz 2 SGleiG eine Absicherung der Stellung der Gleichstellungsbeauftragten auf Divisionsebene durch die Pflicht des Dienstherrn zur Bereitstellung der notwendigen personellen, räumlichen und sachlichen Ressourcen. Ebenfalls zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten trägt die in § 18 Abs. 2b Satz 2 der Entwurfsfassung vorgesehene Möglichkeit bei, die Stellvertreterin dauerhaft mit eigenen Aufgaben zu betrauen.

Die vorstehenden Erwägungen haben auch vor dem Hintergrund der im vorliegenden Zusammenhang in Bezug genommenen Entscheidung des BVerwG (BVerwG, Urteil v. 19.09.2012 – 6 A 7.11, bislang n. veröff. [zit. nach www.bverwg.de]) Bestand, in der dem Bundesgesetzgeber im Gegenteil eine entsprechende Pauschalisierungsbefugnis explizit zugestanden wird (ebd., Rdnr. 28).

XI. Art. 1 Nr. 11 des Entwurfs (§ 18 SGleiG)

Der in Art. 1 Nr. 11 des Entwurfs enthaltene Änderungsbefehl wird im erläuternden Teil bereits unter der Nr. 10 (Begr. z. RegE SGleiÄndG, BT-Drucks. 17/12957 v. 28.03.2013, S. 15) angesprochen; die Begründung zum Entwurf könnte insoweit sprachlich präziser gefasst werden.

Die in Art. 1 Nr. 11 Buchstabe a getroffenen Änderungsanordnung bezweckt in Fortentwicklung des bisherigen § 18 Abs. 7 SGleiG die Klarstellung der Rechte und Pflichten der Stellvertreterin insbesondere bei der in Abs. 2b Satz vorgesehenen dauerhaften Übertragung eigener Aufgaben (Begr. z. RegE SGleiÄndG, BT-Drucks. 17/12957 v. 28.03.2013, S. 15 [zu Art. 1 Nr. 10]). Zu der in § 18 Abs. 2 Satz 2 n. F. statuierten Maßgabe an die die Stellvertreterin, die ihre Tätigkeit an den Zielen der Gleichstellungsbeauftragten auszurichten hat, könnte der Entwurf zur Klarstellung weitere Ausführungen enthalten und damit unter anderem in der Begründung explizit darlegen, ob hiermit lediglich an eine allgemeine Loyalitätspflicht erinnert oder womöglich ein (eingeschränktes) Weisungsverhältnis errichtet werden soll.

Mit der Verpflichtung des Dienstherrn zur Bereitstellung der notwendigen personellen, räumlichen und sachlichen Ausstattung im neu zu schaffenden Abs. 2a Satz 2 wird die effektive Wahrnehmung der der Gleichstellungsbeauftragten zugewiesenen Aufgaben sichergestellt und damit zugleich Befürchtungen der Boden entzogen, die Anbindung an die Divisionsebene (und nicht an nachgeordnete Ebenen) führe zu einer Überlastung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten. Auf die diesbezüglichen Ausführungen zu Art. 1 Nr. 10 des Entwurfs wird insoweit Bezug genommen. Ebenfalls zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten trägt die in § 18 Abs. 2b Satz 2 der Entwurfsfassung vorgesehene Möglichkeit bei, die Stellvertreterin dauerhaft mit eigenen Aufgaben zu betrauen.

Die in Art. 1 Nr. 10 Buchstabe b vorgesehenen redaktionellen und sprachlichen Anpassungen sind unbedenklich.

Der Änderungsbefehl in Art. 1 Nr. 10 Buchstabe c könnte in sprachlicher Hinsicht insoweit präzisiert werden, als es im neu zu schaffenden § 18 Abs. 4 Satz 1 SGleiG nicht „Verfügungsfond“, sondern in Übereinstimmung mit der bisherigen Regelung und § 18 Abs. 4 Satz 1 BGleiG weiterhin „Verfügungsfonds“ heißen könnte. Nach der zu Art. 1 Nr. 10 Buchstabe c in der Gesetzesbegründung niedergelegten Vorstellung der Entwurfsverfasser (Begr. z. RegE SGleiÄndG, BT-Drucks. 17/12957 v. 28.03.2013, S. 15 [zu Art. 1 Nr. 10]) soll überdies die Höhe des Verfügungsfonds nach dem neu zu fassenden § 18 Abs. 4 SGleiG durch das Bundesministerium der Verteidigung in ministeriellen Ausführungsbestimmungen fixiert werden. Das Ministerium soll sich dabei an den sachgleichen Bestimmungen des Bundesgleichstellungsgesetzes sowie der Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädigung für vom

Dienst freigestellte Personalvertretungsmitglieder orientieren. Falls der die Reichweite der Vorschrift mittelbar beeinflussende Spielraum der Ministerialverwaltung auch normtextlich deutlich zum Ausdruck gebracht werden soll, könnte es sich hier wiederum anbieten, dem Modell des § 18 Abs. 2 SGleiG entsprechend einen Hinweis (etwa in Form eines anzufügenden Halbsatzes) auf die ministerielle Ausgestaltungsbefugnis unmittelbar in den Normtext aufzunehmen.

Aus Gründen der Klarstellung könnte zudem im Rahmen der Begründung explizit ausgeführt werden, das zwar die bisher in § 18 Abs. 4 Satz 2 SGleiG getroffene Anordnung der entsprechenden Geltung der Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Personalvertretungsmitglieder (v. 18.07.1974 [BGBl. I S. 1499], geänd. durch Art. 7 des Gesetzes vom 03.12.2001 [BGBl. I S. 3306] aufgegeben wird, inhaltlich eine Orientierung der Ministerialverwaltung an den Vorgaben eben dieser Verordnung jedoch fortgeschrieben wird.

Art. 1 Nr. 10 Buchstabe d begegnet als Konsequenz aus der in § 18 Abs. 2b Satz 2 geschaffenen Möglichkeit dauerhafter Aufgabenübertragung auf die Stellvertreterin keinen Bedenken.

Art. Nr. 10 Buchstabe e trägt dem Umstand Rechnung, dass die bislang in § 18 Abs. 7 getroffene Regelung bereits als Satz 1. in den neu zu fassenden Abs. 2 überführt wurde und Abs. 7 daher entfallen kann.

Der aus dem Vorstehenden folgenden Neugliederung der Absätze trägt die Anordnung in Art. 1 Nr. 10 Buchstabe f Rechnung.

XII. Art. 1 Nr. 12 des Entwurfs (§ 19 SGleiG)

Der in Art. 1 Nr. 12 des Entwurfs enthaltene Änderungsbefehl wird im erläuternden Teil bereits unter der Nr. 11 (Begr. z. RegE SGleiÄndG, BT-Drucks. 17/12957 v. 28.03.2013, S. 15) angesprochen; die Begründung zum Entwurf könnte insoweit sprachlich präziser gefasst werden.

Art. 1 Nr. 12 Buchstabe a begegnet als bloße Folgeänderung zu Nummer 2a keine Bedenken.

In Bezug auf die von Art. 1 Nr. 12 Buchstabe a angeordnete Schaffung eines neuen Absatzes 3 zur Aufgabenstellung der Gleichstellungsvertrauensfrau könnte aus dem Aspekt der systematischen Regelungsklarheit überlegt werden, ob diese Funktionsbeschreibung an der sachlich gleichfalls nahe liegenden Stelle, dem mit „Gleichstellungsvertrauensfrau“ überschriebenen § 16d der Entwurfsfassung, erfolgen kann, um eine Separierung von Wahl und Rechtsstellung der Vertrauensfrau zu vermeiden; inhaltlich ändert sich dadurch allerdings nichts.

In Bezug auf die in § 16 Abs. 6 Satz 4 SGleiG der geltenden Fassung enthaltene Einschränkung der auf die Gleichstellungsvertrauensfrau übertragbaren Aufgaben auf die „Erledigung bei den vertretenen Dienststellen“ in der vorgeschlagenen Fassung des § 19 Abs. 3 Satz 4 wäre es der Rechtssicherheit dienlich, falls in der Begründung explizit ausgeführt wird, ob hiermit gegebenenfalls eine Ausweitung des Einsatzspektrums der Vertrauensfrauen über den eigenen Regimentskreis hinaus intendiert ist, oder ob eine derartige Einschränkung für wesensimmanent und daher nicht erwähnungsbedürftig erachtet wurde (Begr. z. RegE SGleiÄndG, BT-Drucks. 17/12957 v. 28.03.2013, S. 15 [zu Art. 1 Nr. 11]).

XIII. Art. 1 Nr. 13 des Entwurfs (§ 20 Abs. 4 SGleiG)

Der in Art. 1 Nr. 13 des Entwurfs enthaltene Änderungsbefehl wird im erläuternden Teil bereits unter der Nr. 12 (Begr. z. RegE SGleiÄndG, BT-Drucks. 17/12957 v. 28.03.2013, S. 15) angesprochen; die Begründung zum Entwurf könnte insoweit sprachlich präziser gefasst werden. Als Anordnung rein sprachlicher Tragweite begegnet die Art. 1 Nr. 13 inhaltlich keinen Bedenken.

XIV. Art. 1 Nr. 14 des Entwurfs (§ 21 SGleiG)

Der in Art. 1 Nr. 14 des Entwurfs enthaltene Änderungsbefehl wird im erläuternden Teil bereits unter der Nr. 13 (Begr. z. RegE SGleiÄndG, BT-Drucks. 17/12957 v. 28.03.2013, S. 16) angesprochen; die Begründung zum Entwurf könnte insoweit sprachlich präziser gefasst werden. In inhaltlicher Hinsicht begegnet die Aufhebungsanordnung keinen Bedenken.

XV. Art. 1 Nr. 15 des Entwurfs (§ 22 Abs. 1 SGleiG)

Der in Art. 1 Nr. 15 des Entwurfs enthaltene Änderungsbefehl wird im erläuternden Teil bereits unter der Nr. 14 (Begr. z. RegE SGleiÄndG, BT-Drucks. 17/12957 v. 28.03.2013, S. 16) angesprochen; die Begründung zum Entwurf könnte insoweit sprachlich präziser gefasst werden.

Die in Nummer 14 Buchstabe a vorgesehene Einfügung des Wortes „zuständigen“ erscheint mit Blick auf die unterschiedlichen Adressaten der Klageberechtigung gem. § 22 Abs. 1 SGleiG im Interesse der Klarstellung sinnvoll. Auch in Bezug auf die in Buchstabe a und b im Übrigen angeordneten redaktionellen Anpassungen begegnet Art. 1 Nr. 14 des Entwurfs keinen Bedenken.

XVI. Art. 1 Nr. 16 des Entwurfs (§ 22 Abs. 1 SGleiG)

Der in Art. 1 Nr. 16 des Entwurfs enthaltene Änderungsbefehl wird im erläuternden Teil bereits unter der Nr. 15 (Begr. z. RegE SGleiÄndG, BT-Drucks. 17/12957 v. 28.03.2013, S. 15) angesprochen; die Begründung zum Entwurf könnte insoweit sprachlich präziser gefasst werden.

Mit Blick auf die intendierte Harmonisierung mit den Regelungen des BGleiG begegnet die zeitliche Ausdehnung des Berichtszeitraums keinen Bedenken.

XVII. Art. 2 (Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung Soldatinnen)

Die in Art. 2 vorgesehenen Änderungen der Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung Soldatinnen stellen sich ganz überwiegend als redaktionelle Folgeänderung vor dem Hintergrund der in Art. 1 zum SGleiG angeordneten Änderungen dar. Darüber hinaus ist der Änderungsentwurf zum Anlass genommen worden, überfällige Normbereinigungen vorzunehmen.

Der gegen die in Art. 2 angeordnete Änderung der Wahlverordnung mögliche Einwand dahingehend, dass Rechtsverordnungen zum SGleiG eigentlich nicht Aufgabe des Bundestages seien, sondern des BMVg, vermag angesichts der maßgeblichen Rechtsprechung des BVerfG zu diesem Fragenkreis bereits im Ansatz nicht zu überzeugen. Insbesondere entbehrt auch mögliche Kritik des Inhalts, dass einzelne Regelungen über den Geltungsbereich des Gesetzes selbst hinausgingen oder die Schaffung einer Übergangsregelung versäumt worden sei, einer normativ belastbaren Grundlage.

Explizit ist zudem darauf hinzuweisen, dass es in Folge der zuvor erwähnten Grundsätze auch keiner sog. „Entsteinerungsklausel“ bedurfte: Hat der Gesetzgeber eine bestehende Rechtsverordnung geändert, so ist das dadurch entstandene Normgebilde aus Gründen der Normenklarheit nämlich insgesamt als Rechtsverordnung zu qualifizieren. Die vormals in Schlussvorschriften von Änderungsgesetzen üblichen Entsteinerungsklauseln, mit denen die durch den Gesetzgeber geänderten Verordnungsteile vom Gesetzes- zum Verordnungsrang herabgestuft werden sollten, sind demgegenüber nicht mehr erforderlich (*BMJ*, Rechtsförmlichkeit, 3. Aufl. 2008, BAnz. Nr. 160a v. 22.10.2008, Rdnr. 695).

E. Zur Frage nach einer Synchronisierung des SGleiG mit den Bestimmungen des BGleiG; insbesondere: Folgerungen aus dem Urteil des BVerwG v. 19.09.2012

Dem vorliegenden Gesetzesentwurf kann schließlich auch nicht entgegengehalten werden, dass die Bestimmungen des SGleiG nicht umfassend an die des BGleiG angepasst werden, denn diese Kritik lässt die Umstände, die den Erlass eines separaten SGleiG überhaupt erfordert haben und in denen die Übertragbarkeit der im BGleiG niedergelegten Grundsätze ihre Grenze findet, außer Acht. Insoweit ist auf die Erwägungen des seinerzeitigen Gesetzgebers Bezug zu nehmen, wonach die „Besonderheiten der militärischen Organisationsstruktur, der militärischen Personalführung und des militärischen Dienstes [...] umfangreiche Abweichungen von den für den zivilen Bereich geltenden Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes“ erforderten (Begr. zum RegE eines SDGleiG v. 14.10.2004, BT-Drucks. 15/3918, S. 15 [A.II]). „Die Funktionsfähigkeit der Streitkräfte muss sichergestellt sein und darf durch die Anwendung des Gesetzes nicht beeinträchtigt werden“ (ebd.). Insoweit war angesichts

„zahlreiche[r], notwendig abweichend zu regelnde[r] Sachverhalte“ eine schlichte Übernahme des BGleiG-Bestandes 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)“ (Begr. zum RegE eines SDGleiG v. 14.10.2004, BT-Drucks. 15/3918, S. 15 [A]). Diesen unmittelbar einleuchtenden und nach wie vor gültigen Überlegungen ist auch im Zusammenhang mit den jüngst erhobenen Forderungen nach Übertragung des BGleiG-acquis auf die gleichstellungsrechtlichen Bestimmungen in den Streitkräften Rechnung zu tragen.

Die vorstehend wiedergegebenen Forderungen wurden insbesondere auf ein jüngst ergangenes Urteil des BVerwG v. 19.09.2012 (BVerwG, Urteil v. 19.09.2012 – 6 A 7:11 [zit. nach www.bverwg.de]) gestützt. Das in Rede stehende Urteil hatte die Frage zum Gegenstand, ob im Bundesnachrichtendienst eingesetzten Soldatinnen das Wahlrecht zur Wahl der dortigen Gleichstellungsbeauftragten nach Maßgabe des BGleiG zuzuerkennen ist. Zum hier allein maßgeblichen SGleiG verhält sich das Urteil nur am Rande. In den vorliegend interessierenden Passagen führt die Entscheidung insoweit aus:

21 Eine Vorschrift, die für im Bundesnachrichtendienst eingesetzte Soldatinnen [...] das Wahlrecht zur Wahl der dortigen Gleichstellungsbeauftragten vorsehen würde, enthält weder das SGleiG noch ein anderes Gesetz, auch nicht § 23 BGleiG, der mehrere Sonderregelungen für die Anwendung des Bundesgleichstellungsgesetzes im Bereich des Bundesnachrichtendienstes trifft. Hingegen hat der Gesetzgeber zur Lösung der parallelen Problemstellung im Personalvertretungsrecht in § 86 Abs. 1 Nr. 13 BPersVG für den Bundesnachrichtendienst die entsprechende Geltung der §§ 48 bis 52 SBG angeordnet, woraus folgt, dass die dort eingesetzten Soldatinnen und Soldaten über das Wahlrecht zu Personalvertretungen im Bundesnachrichtendienst verfügen, obwohl sie nicht dem Beschäftigtenbegriff des § 4 Abs. 1 BPersVG unterfallen.

[...]

23 bb) Der einfachgesetzliche Ausschluss der im Bundesnachrichtendienst eingesetzten Soldatinnen vom Wahlrecht zur dortigen Gleichstellungsbeauftragten verletzte zum Zeitpunkt der angefochtenen Wahl noch nicht den allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG).

24 (1) Der allgemeine Gleichheitssatz verbietet einen gleichheitswidrigen Begünstigungsausschluss, bei dem eine Begünstigung einem Personenkreis gewährt, einem anderen Personenkreis aber vorenthalten wird (BVerfG, Beschluss vom 7. Juli 2009 - 1 BvR 1164/07 - BVerfGE 124, 199 <218>). Aus ihm ergeben sich je nach Regelungsgegenstand und Differenzierungsmerkmalen unterschiedliche rechtliche Grenzen, die vom bloßen Willkürverbot bis zu einer strengen Bindung an Verhältnismäßigkeitser-

fordernisse reichen (a.a.O. S. 219). Wird - wie hier - durch eine gesetzliche Norm eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten verschieden behandelt, so ist zu prüfen, ob zwischen beiden Gruppen Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen können; ist dies nicht der Fall, verletzt die Norm den allgemeinen Gleichheitssatz (a.a.O. S. 219 f.). Zur Begründung einer Ungleichbehandlung von Personengruppen reicht es nicht aus, dass der Normgeber ein seiner Art nach geeignetes Unterscheidungsmerkmal berücksichtigt hat. Vielmehr muss auch für das Maß der Differenzierung ein innerer Zusammenhang zwischen den vorgefundenen Verschiedenheiten und der differenzierenden Regelung bestehen, der sich als sachlich vertretbarer Unterscheidungsge-sichtspunkt von hinreichendem Gewicht anführen lässt (a.a.O. S. 220).

25 (2) Gemessen hieran ist der Ausschluss der beim Bundesnachrichtendienst eingesetzten Soldatinnen vom gleichstellungsrechtlichen Wahlrecht nach dem Bundesgleichstellungsgesetz unter materiellen Aspekten nicht gerechtfertigt.

[...]

27 Die fehlende Möglichkeit der Soldatinnen zur Mitbestimmung über die Person der Gleichstellungsbeauftragten im Bundesnachrichtendienst wird durch ihr Wahlrecht zur Gleichstellungsbeauftragten im BMVG nicht hinreichend aufgewogen, da nach der genannten Rahmenvereinbarung dort nur über ihre statusbezogenen Personalangelegenheiten entschieden wird. Aus dem Soldatenstatus der Betroffenen ergeben sich keine Gründe, die ihre wahlrechtliche Ungleichbehandlung im Verhältnis zu den sonstigen im Bundesnachrichtendienst tätigen Mitarbeiterinnen rechtfertigen könnten. Insbesondere das - aus den Vorbehaltsbefugnissen des BMVG nach der genannten Rahmenvereinbarung resultierende - geringere Maß ihrer Betroffenheit von beteiligungspflichtigen Leitungsentscheidungen im Bundesnachrichtendienst vermag den Wahlrechtsausschluss nicht zu rechtfertigen. Die Intensität der Betroffenheit von den Maßnahmen der Dienststelle bildet schon nach der Gesetzeskonzeption kein im wahlrechtlichen Zusammenhang als tragfähig anerkanntes Differenzierungskriterium. § 16 Abs. 1 i.V.m. § 4 Abs. 1 BGleIG macht die Wahlberechtigung nicht davon abhängig, dass eine Beschäftigte in sämtlichen sie berührenden Angelegenheiten Maßnahmen ihrer Dienststelle unterworfen ist; beispielsweise auf Beschäftigte im Status der Abordnung trifft diese Voraussetzung nicht zu.

28 (3) Der allgemeine Gleichheitssatz zwingt den Gesetzgeber allerdings nicht zur Berücksichtigung jeder individuellen Besonderheit eines Sachverhalts. Er muss sich nur am Regelfall, nicht an atypischen Fällen orientieren und verfügt insofern über eine Pauschalisierungsbefugnis (vgl. BVerfG, Beschlüsse vom 10. April 1997 - 2 BvL 77/92 - BVerfGE 96, 1 <6> und vom 7. November 2006 - 1 BvL 10/02 - BVerfGE 117, 1 <31>; Kischel, in: Epping/Hillgruber, BeckOK GG, Stand 1. Juli 2012, Art. 3 Rn. 115). Hiervon ausgehend begegnet es keinen durchgreifenden Bedenken, dass weder im Bundesgleichstellungsgesetz noch im Soldatengleichstellungsgesetz eine allgemeine wahlrechtliche Regelung zu der Fallkonstellation getroffen ist, dass eine Soldatin in einer Dienststelle außerhalb des Geschäftsbereichs des BMVG eingesetzt wird. Einsätze von Soldatinnen in solchen Dienststellen werden regelmäßig nur übergangsweise vorkommen oder einen zahlenmäßig vernachlässigenswerten Umfang aufweisen und zudem in ihrer rechtlichen - insbesondere dienstrechtlichen - Ausgestaltung vielfach in einer Weise voneinander abweichen, die den Versuch einer abstrakt-generellen Nor-

mierung schon von daher kaum behebbaren Hindernissen aussetzen würde. Der Gesetzgeber durfte es daher im Grundsatz bei der Zuerkennung des Wahlrechts zur (soldatischen) Gleichstellungsbeauftragten gemäß der Vorschrift des § 16 Abs. 3 SGleiG belassen, die bei solchen Einsätzen gewöhnlich greifen wird.

29 (4) Speziell im Hinblick auf den Bundesnachrichtendienst lässt sich mit den vorstehenden Erwägungen ein Gleichheitsverstoß jedoch nicht ausschließen, da in Ansehung der mittlerweile erreichten Zahl von über zwanzig Betroffenen nicht länger von einer atypischen Fallkonstellation gesprochen werden kann. Da es sich hierbei indes um einen erst in jüngerer Zeit eingetretenen Befund handelt - erstmals im Jahr 2007 gelangte eine Soldatin beim Bundesnachrichtendienst zum Einsatz -, stand dem Gesetzgeber eine angemessene Frist zur Anpassung des Gesetzes zu (vgl. hierzu allgemein BVerfG, Beschluss vom 19. April 1977 - 1 BvL 17/75 - BVerfGE 44, 283 <287>), die bei der vorliegenden Wahl noch nicht verstrichen war. Für diese Bewertung besteht auch deshalb Raum, weil das gleichstellungsrechtliche Wahlrecht die betroffenen Personen nicht im geschützten Kern ihrer Individualität betrifft und keine freiheitsgrundrechtlichen Bezüge aufweist, was sich auch in den Besonderheiten der Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten widerspiegelt. § 18 Abs. 1 BGleiG legt fest, dass die Gleichstellungsbeauftragte der Personalverwaltung angehört und dem Dienststellenleiter oder (bei obersten Bundesbehörden) dem Leiter der Zentralabteilung untersteht. Hierin kommt zum Ausdruck, dass sie dem Gemeinwohl verpflichtete Sachwalterin der im Bundesgleichstellungsgesetz niedergelegten Ziele und nicht Interessensvertreterin der Wählerinnen ihrer Dienststelle ist (Urteil vom 27. Juni 2007 a.a.O. Rn. 36). Dass es sich bei der Gleichstellungsbeauftragten im Kern um ein objektiv-rechtlich ausgeformtes Instrument zur Gewährleistung eines effektiven Gesetzesvollzugs handelt, wird ferner durch § 16 Abs. 2 Satz 3 BGleiG unterstrichen, wonach die Gleichstellungsbeauftragte bei Fehlen von Kandidatinnen von Amts wegen zu bestellen ist.

30 (5) Bei zukünftigen Wahlen zur Gleichstellungsbeauftragten im Bundesnachrichtendienst bzw. zu deren Stellvertreterin verstieße nach Überzeugung des Senats ein Ausschluss der dort eingesetzten Soldatinnen gegen den allgemeinen Gleichheitssatz. Sollte eine Anpassung des Gesetzes bis dahin nicht vorgenommen worden sein, wäre ihr Wahlrecht durch eine entsprechende verfassungskonforme Auslegung von § 16 Abs. 1 i.V.m. § 4 Abs. 1 BGleiG sicherzustellen, die durch diese Vorschriften nicht versperrt ist.

Wollte man die vom BVerwG (a.a.O., Rdnr. 30) angemahnte Einbeziehung der beim BND eingesetzten Soldatinnen nicht bereits im Wege der vom BVerwG für durchaus möglich befundenen verfassungskonformen Auslegung herbeiführen (a.a.O., Rdnr. 30), sondern eine entsprechende Wahlberechtigung positiv-rechtlich verankern wollen, so wäre die geeignete Stellé für eine derartige Anordnung nicht etwa – wie von den Kritikern gefordert – das SGleiG, sondern das BGleiG, etwa § 4 Abs. 1 BGleiG.

Soweit aus dem vorstehenden Urteil darüber hinaus die Forderung nach umfassender Harmonisierung der zwischen SGleiG und BGleiG bestehenden Ungleichheiten abgeleitet wer-

den soll, kann der Entscheidung eine solche Tragweite weder unmittelbar noch mittelbar entnommen werden. Denn zum einen hatte das Urteil lediglich die zwischen zivilen Mitarbeiterinnen beim BND und dort (d. h. im Anwendungsbereich des BGleIG) ebenfalls eingesetzten Soldatinnen bestehenden und durch sachliche Gründe nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlungen zum Gegenstand; zur gleichstellungsrechtlichen Beurteilung Bundeswehr-interner Sachverhalten verhält es sich überhaupt nicht. Und zum anderen sind die insoweit im SGleIG in Abweichung vom BGleIG festgeschriebenen Regelungen durch die eingangs erwähnten und den Erlass eines separaten SGleIG seinerzeit rechtfertigenden besonderen Umstände im Verteidigungsressort gerechtfertigt.

F. Zusammenfassende Bewertung der Gesetzesänderungen und Empfehlung

Aus den vorgenannten Gründen ergibt sich, dass in einzelnen Aspekten Änderungen der sprachlichen Fassung der Gesetzesänderung bzw. der Begründung zu einem klareren Verständnis der Regelungen führen könnten. In der Sache ist die vorgeschlagene Gesetzesänderung aber verfassungsgemäß.

Prof. Dr. Bernd Grzeszick, LL.M.

Rechtsanwältin
Gudrun Schattschneider

Berlin, 8. Mai 2013

Deutscher Bundestag
Verteidigungsausschuss

Ausschussdrucksache
17(12)1194

10.05.2013 - 17/4101

5410

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes
BT-Drs. 17/12957, Stand: 28. März 2013

I. Vorbemerkungen

Die Neuausrichtung der Bundeswehr bringt massive Veränderungen der Organisationsstruktur und des Umfangs der gesamten Streitkräfte mit sich. Neben der Verschlankung des Personalkörpers wird in einem „bundeswehrgemeinsamen Ansatz“ eine engere Verzahnung militärischer und ziviler Kräfte innerhalb einheitlicher Organisationseinheiten angestrebt. Um diesen strukturellen und organisatorischen Veränderungen Rechnung zu tragen, werden mit dem vorliegenden Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes insbesondere die Vorschriften über die Wahl der militärischen Gleichstellungsbeauftragten entsprechend angepasst. Neben Veränderungen im organisatorischen Bereich ist eine der Hauptveränderungen zum bisherigen Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz, dass es künftig auch in zivilen Dienststellen möglich sein wird, neben der zivilen Gleichstellungsbeauftragten auch eine militärische Gleichstellungsbeauftragte durch die Soldatinnen der Dienststelle zu wählen.

Ende 2012 dienten insgesamt 18.599 Soldatinnen in der Bundeswehr. Damit wird der im SGleiG angestrebte Anteil von 15 % an Soldatinnen in den militärischen Laufbahnen und 50 % für den Sanitätsdienst bei weitem noch nicht erreicht. Nach Abschaffung der Allgemeinen Wehrpflicht sieht sich die Bundeswehr einem massiven Personalgewinnungsproblem gegenüber, das unter anderem durch die verstärkte Anwerbung weiblichen Nachwuchses gelöst werden soll. Um die Streitkräfte für Frauen attraktiver zu machen, müssen die Rahmenbedingungen insbesondere für die jungen Bewerberinnen nachhaltig verbessert werden.

Leider wurde mit dem vorliegenden Gesetzentwurf auf die Chance verzichtet, auch in diesem Bereich nachhaltige Verbesserungen einzuführen. So unterscheiden sich z. B. die Regelungen zu den Möglichkeiten der familienbedingten Teilzeit und Telearbeit massiv von den Möglichkeiten des zivilen Personals. Es hätte sich im Rahmen der vorliegenden Gesetzesänderung angeboten, alle Regelungen des SGleiG kritisch auf den Prüfstand zu stellen. Um in diesem Bereich nicht am Bedarf vorbei zu regeln, sollte eine Untersuchung des wissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr zu Regelungsbedarf und Regelungslücken durchgeführt werden. Die Chance der Attraktivitätssteigerung des Soldatenberufs auch für junge Bewerberinnen sollte in Zukunft nicht ungenutzt bleiben. Eine zeitnahe Gesamtbetrachtung wäre wünschenswert.

Die folgende Bewertung des vorliegenden Gesetzentwurfs zur Änderung des SGleiG wird sich mithin auf die vorgelegten Änderungsvorschläge beziehen und die weitergehenden wünschenswerten Regelungen außen vor lassen.

II. Stellungnahme

Im Verhältnis zu den bisherigen Regelungen des SGleiG stellen die im Entwurf vorgelegten Änderungsvorschläge insbesondere des § 16 SGleiG eine klare Besserstellung der Gleichstellungsbeauftragten, deren Stellvertreterinnen und der Gleichstellungsvertrauensfrauen dar. Deshalb sind die Regelungen insgesamt zu begrüßen. Die neue Systematik des § 16 SGleiG verbessert deutlich die Lesbarkeit und Übersichtlichkeit der Regelungen. Im Einzelnen wird wie folgt Stellung genommen:

§ 16 SGleiG (neu)

Unter der Überschrift „Grundsätze“ werden die allgemeinen Bestimmungen im Rahmen der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten geregelt. Im Vergleich zu den bisherigen Vorschriften ist insbesondere eine Neuerung festzustellen: Für die Gleichstellungsbeauftragte können „bei großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereichen“ statt bisher einer Stellvertreterin zwei Stellvertreterinnen gewählt und bestellt werden. Diese Regelung ist insbesondere im Hinblick auf den großen Zuständigkeitsbereich der im Bundesamt für Personalmanagement angesiedelten militärischen Gleichstellungsbeauftragten ausdrücklich zu begrüßen.

§ 16 a (neu)

Unter der Überschrift „Wahl und Wahlberechtigung in militärischen Organisationsbereichen“ gibt es keine inhaltlichen Änderungen zu den bisherigen Regelungen. Diese erscheinen auch nicht notwendig.

§ 16 b (neu)

Die Überschrift dieser Vorschrift („Wahl und Wahlberechtigung in zivilen Organisationsbereichen“) ist aus meiner Sicht nicht glücklich gewählt, da dieser Paragraph in Absatz 2 auch die Wahl in den zentralen personalbearbeitenden Dienststellen regelt. Um eine schnelle Auffindbarkeit dieser sehr wichtigen Vorschrift sicher zu stellen, sollte dies auch explizit in der Überschrift benannt werden. Mein Vorschlag wäre, die Überschrift wie folgt zu fassen:

„Wahl und Wahlberechtigung in zivilen Organisationsbereichen und den zentralen personalbearbeitenden Dienststellen“.

Insgesamt trägt diese Regelung dem bundeswehrgemeinsamen Ansatz Rechnung, indem sie im Gegensatz zu den bisherigen Vorschriften neben der zivilen Gleichstellungsbeauftragten auch eine militärische Gleichstellungsbeauftragte zulässt.

Allerdings muss bedacht werden, dass das Bundesamt für Personalmanagement der Bundeswehr in Zukunft die größte personalbearbeitende Dienststelle für den militärischen Bereich darstellt, da sie sämtliche Personalentscheidungen für Soldatinnen und Soldaten unterhalb der Dienstgradgruppe Oberst zu bearbeiten hat. Ob es bei der zu erwartenden Fülle an Personalentscheidungen ausreicht, nur eine militärische Gleichstellungsbeauftragte mit zwei Stellvertreterinnen für diesen Bereich zu wählen, wird an dieser Stelle bezweifelt.

Darum wird dringend geraten, diese Regelung innerhalb der nächsten zwei Jahre auf den Prüfstand zu stellen und einen Prüfauftrag zu erteilen, inwieweit für diese Dienststelle die Wahl von drei militärischen Gleichstellungsbeauftragten aufgeteilt nach Statusgruppen sinnvoll ist.

§ 16 c (neu)

Auch hier gibt es inhaltlich keine Veränderung zum bisherigen Recht. Da sich die Gleichstellungsbeauftragte im Bundesministerium der Verteidigung sehr bewährt hat, ist kein Änderungsbedarf ersichtlich.

§ 16 d (neu)

Unter der Überschrift „Gleichstellungsvertrauensfrau“ gibt es eine klare Verbesserung zum bisherigen Recht, da nunmehr Gleichstellungsvertrauensfrauen bereits oberhalb der Einheitsebene zu bestellen sind. Die bisherige Bestellung erst ab Regimentsebene hat dazu geführt, dass es große Gebiete ganz ohne Ansprechpartnerinnen gab. Dies wird mit der vorliegenden Regelung behoben.

§ 16 e (neu)

Auch diese Regelung enthält keine inhaltliche Veränderung und ist insoweit auch nicht zu beanstanden.

§ 16 f (neu)

Auch die Vorschriften zum Thema „Wahlanfechtung“ sind meines Erachtens unkritisch.

§ 16 g (neu)

Mit dieser Verordnungsermächtigung wird das Bundesministerium der Verteidigung ermächtigt, das Verfahren für die Durchführung der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und von deren Stellvertreterinnen durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des

Bundesrates zu regeln. Hiergegen gibt es keine Einwände. Allerdings darf es an dieser Stelle verwundern, dass trotz dieser Regelung in Artikel 2 des vorliegenden Entwurfes eine „Änderung der Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung Soldatinnen“ enthalten ist. Diese Regelung ist nach meinem Dafürhalten überflüssig und sollte mithin aus dem Gesetzesentwurf gestrichen werden.

§ 18 (neu)

Die vorliegenden Änderungen des § 18 SGleIG enthalten klare Verbesserungen im Vergleich zum bisherigen Recht. Die Stellung der Stellvertreterin wird gestärkt und ihre Handlungsmöglichkeiten erhöht. Hinzu kommt die Möglichkeit, auch die Stellvertreterin im Bedarfsfall von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten zu entlasten und mit einem eigenen Verfügungsfond auszustatten. Damit wird im Ergebnis die absolute Zahl der Freistellungen nach dem SGleIG deutlich erhöht werden, was zu einer Stärkung des Gesetzes führen wird. Diese Regelung ist ausdrücklich zu begrüßen.

§ 19 (neu)

Auch die Stellung der Gleichstellungsvertrauensfrau erfährt in den vorliegenden Regelungen eine Aufwertung, was zu begrüßen ist.

III. Zusammenfassende Bewertung

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass eine Anpassung des SGleIG an die Strukturveränderungen in der Bundeswehr dringend geboten ist und so schnell wie möglich im Bundestag beschlossen werden muss. Allerdings hat der vorliegende Entwurf die Chance nicht genutzt, sämtliche Regelungen auf den Prüfstand zu stellen und sich nur auf die Änderungen im Hinblick auf die Strukturentscheidungen beschränkt. Dies ist bedauerlich und muss so schnell wie möglich nachgeholt werden.

Die vorgelegten Regelungen sind in ihrer Gesamtheit zu begrüßen. Nachbesserungsbedarf besteht insbesondere im Bereich des Bundesamtes für Personalmanagement der Bundeswehr. Dieses mit nur einer militärischen Gleichstellungsbeauftragten zu besetzen, ist eine Verkennung der zu erwartenden Aufgabenfülle. In diesem Bereich sollte zumindest eine Überprüfung der Regelung innerhalb der nächsten zwei Jahre verpflichtend festgeschrieben werden.

Gudrun Schattschneider



HELMUT SCHMIDT
UNIVERSITÄT
Universität der Bundeswehr Hamburg

Helmut-Schmidt-Universität, Postfach 700822, 22008 Hamburg

Deutscher Bundestag
Verteidigungsausschuss
Die Vorsitzende
Dr. H.c. Susanne Kastner
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Deutscher Bundestag
Verteidigungsausschuss

Ausschussdrucksache
17(12)1198
13.05.2013 - 17/1305
5410

Fakultät für Wirtschafts- und
Sozialwissenschaften

Professur für Öffentliches
Recht, insbesondere
Öffentliches Wirtschafts-
und Umweltrecht

Prof. Dr. Margarete
Schuler-Harms

T +49(0)40/6541-3569
Sekretariat
T +49(0)40/6541-2782
F +49(0)40/6541-2087
E Schuler-Harms@
hsu-hh.de

Hamburg, den 10. Mai 2013

**Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Änderung
des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes vom 28. März
2013**

- Bundestags-Drucksache 17/12957 -

Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren,

haben Sie vielen Dank für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz (SGleiG) dient der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts. Soldatinnen und Soldaten sollen nach Maßgabe des Gesetzes gefördert, bestehende Benachteiligungen abgebaut werden. Das Gesetz zielt außerdem explizit darauf, die Vereinbarkeit von Familie und Dienst für Soldatinnen und Soldaten zu verbessern (vgl. insgesamt § 1 SGleiG). Mit diesen Ziel- und Zwecksetzungen konkretisiert das Gesetz den Verfassungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG und dient zur Erfüllung der völkerrechtlichen Verpflichtungen des CEDAW-Übereinkommens. Es konkretisiert den gleichstellungspolitischen Leitgedanken der europäischen Verträge und trägt der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie Rechnung (vgl. amtl. Begr. zum Entwurf des SGleiG vom 14. 10. 2004, BT-Drs. 15/3918, S. 15).

Gleichstellungsrechtliche Regelungen treffen in der Bundeswehr allerdings auf einen Sektor des öffentlichen Dienstes, dessen Struktur sich von derjenigen anderer öffentlicher Sektoren in charakteristischer Weise unterscheidet. Die Entwurfsbegründung des SGleiG von 2004 nennt Besonderheiten der militärischen Organisationsstruktur, der militärischen Personalführung und des militärischen Dienstes. Hinzu kommen Belange der militärischen Funktionsfähigkeit, weshalb das Gesetz z.B. im Spannungs- und Verteidigungsfall ruht, um die Auftragsbefreiung durch die Streitkräfte nicht zu gefährden. Eine Besonderheit dieses Sektors bildet außerdem der Umstand, dass Frauen erst im Dezember 2000 der Zugang zu allen Laufbahnen gesetzlich ermöglicht wurde (vgl. BT-Drs. 15/3918, S. 15).

Helmut-Schmidt-Universität
Universität der Bundeswehr
Hamburg

Besucherschrift:
Holstenhofweg 85
22043 Hamburg

Postanschrift:
Postfach 700822
22008 Hamburg



HELMUT SCHMIDT
UNIVERSITÄT

Universität der Bundeswehr Hamburg

Seite 2

In diesem Spannungsfeld bewegt sich auch der vorliegende, hier zu beurteilende Regierungsentwurf eines Änderungsgesetzes (ÄndG-E). Er liefert, ohne die ursprünglichen Zwecke des Gesetzes zu verändern, nicht mehr und nicht weniger als einen Baustein zum im Gange befindlichen strukturellen Umbau der Bundeswehr. Den Kern des Änderungsgesetzes bildet der Umbau eines gleichstellungspolitischen Instruments, der Gleichstellungsbeauftragten, in Anpassung an die neu sich herausbildende Organisationsarchitektur. Auf die Neustrukturierung der Organisationsbereiche reagiert der Entwurf mit Anpassungen in der Terminologie. Eine Neugestaltung des Gleichstellungsrechts für die Streitkräfte, wie sie teilweise gefordert wird, ist in diesem Entwurf hingegen nicht angelegt. Die Entscheidung hierüber wäre auch verfrüht, u.a. deshalb, weil die strukturellen Änderungen im Organisationsrecht und -betrieb der Bundeswehr noch nicht abgeschlossen und ihre endgültige Gestalt und Funktionsweise noch nicht absehbar sind.

Allerdings sind auch Bedeutung und Tragweite des Urteils des Bundesverwaltungsgerichts vom 19. 9. 2012 (6 A 7.11) zum Wahlrecht für die Gleichstellungsbeauftragte des Bundesnachrichtendienstes für den vorliegenden Gesetzentwurf auszuloten. Beim BND sind – aufgrund einer Rahmenvereinbarung zwischen dem Bundeskanzleramt und dem BMVg über die Zusammenarbeit von BND und Bundeswehr vom 13. 1. 1998 (zitiert in BVerwG, a.a.O., Rn. 20) - Soldaten und Soldatinnen neben zivilen Bediensteten tätig. Mit dieser Struktur zeigt der BND eine sachliche Nähe zu neu entstehenden zivilen Organisationsbereichen der Bundeswehr mit ebenfalls gemischter Personalstruktur. Klärungsbedürftig ist deshalb auch, ob die Entscheidung des BVerwG Modifizierungen des vorliegenden Gesetzentwurfs erfordert.

In Beschränkung meiner Stellungnahme auf juristische Aspekte gelange ich zu folgenden Ergebnissen:

- 1. Die Zwecksetzung in § 1 Abs. 1 SGLiG wurde sachgerecht modifiziert.**
 - 2. Die organisationsbezogenen Termini „Bereich“ und „Dienststelle“ in § 4 SGLiG wurden in sachgerechter Weise an die Organisationsreform angepasst und zusätzlich – was zu begrüßen ist – die gesetzliche Terminologie dynamisiert.**
 - 3. Das Instrument der Gleichstellungsbeauftragten wurde in §§ 16-19 SGLiG auf die entstehenden gemischten Personalkörper im Großen und Ganzen sinnvoll angepasst. Zugleich wurde auch hier die für die Zeit des Umbaus der Bundeswehr benötigte regulatorische Flexibilität geschaffen.**
- Präzisiert werden sollte § 16b Abs. ¹ SGLiG. Die Kann-Regelung lässt nicht erkennen, wem hier ein Ermessen oder eine Option zugewiesen wird.

Helmut-Schmidt-Universität
Universität der Bundeswehr
Hamburg

Besucheranschrift:
Holstenhofweg 85
22043 Hamburg

Postanschrift:
Postfach 700822
22008 Hamburg



Seite 3

Das Urteil des BVerwG vom 19. September 2012 (6 A 7.11) erfordert keine Modifizierung des Gesetzentwurfs. Der Gesetzgeber hat in der Wahl und Ausgestaltung gleichstellungspolitischer Instrumente einen Gestaltungsspielraum. Dieser könnte nicht in den militärischen, aber in den zivilen Organisationsbereichen mit gemischtem Personal durch den allgemeinen Gleichheitssatz auf mittlere Frist eingeschränkt sein. Eine aktuelle Wirkung für die neu entstehenden Organisationsbereiche in der Bundeswehr entfaltet er aber noch nicht.

4. Die Änderung der Wahlordnung durch den Gesetzentwurf begegnet keinen juristischen Bedenken. Art. 2 ÄndG-E enthält weitgehend Folgeänderungen zur Art. 1 sowie redaktionelle Anpassungen. Auch Art. 2 Nr. 12 reicht nicht über den Anwendungsbereich des SGleiG hinaus.

5. Es empfiehlt sich eine Beobachtung der weiteren sachlichen und rechtlichen Entwicklung, und zwar aus juristischer Sicht insbesondere mit Bezug auf

- die notwendige und mögliche Dichte gesetzlicher Normierung des gleichstellungspolitischen Instrumentariums,
- die Gleichbehandlung von Soldatinnen und Soldaten mit zivilen Beschäftigten in gemischten Personalkörpern in Bezug auf die Möglichkeiten zur Wahl von Gleichstellungsbeauftragten sowie
- die Tätigkeitsgebiete für Gleichstellungsbeauftragte unter dem Aspekt der Effektivität und unter Auswertung der Erfahrungen der durch den vorliegenden Gesetzentwurf geschaffenen Möglichkeiten doppelter Stellvertretung sowie der Bestellung von Gleichstellungsvertrauensfrauen.

Im Einzelnen:

Zu 1. Zielsetzungen, Auftrag in § 1 Abs. 1 (Art. 1 Nr. 2b ÄndG-E)

Der Austausch der Vokabel „Funktionsfähigkeit“ gegen den Begriff der Auftragserfüllung in § 1 Abs. 1 S. 4 ist nicht zu beanstanden. Der Begriff der Auftragserfüllung ist bereits in der amtlichen Begründung der Erstfassung zu finden (BT-Drs. 15/3918, S. 15). In den Verteidigungspolitischen Richtlinien des Bundesministers für Verteidigung vom 27. Mai 2011 wird der „Auftrag der Bundeswehr als Instrument einer umfassend angelegten Sicherheits- und Verteidigungspolitik“ näher beschrieben (S. 11). Auch die Funktionsfähigkeit der Bundeswehr bemisst sich letztlich an ihren Aufgaben und an ihrem Auftrag. Die Betonung der Vereinbarkeit des SGleiG mit der Auftragserfüllung der Streitkräfte ist daher sachlich angemessen.

Zu 2. Neuordnung der Begriffsbestimmung „Bereich“ in § 4 Abs. 2 und „Dienststelle“ in § 4 Abs. 3 (Art. 1 Nr. 4, 5 ÄndG-E)

Die Begriffe „Bereich“ und „Dienststelle“ enthalten Vorfestlegungen für die Ausgestaltung gleichstellungsrechtlicher Instrumente. Der Begriff des Bereichs ist für Anwerbung, Auswahl und Beförderung von Frauen bedeutsam (§§ 6-8

Helmut-Schmidt-Universität
Universität der Bundeswehr
Hamburg

Besucheranschrift:
Holstenhofweg 85
22043 Hamburg

Postanschrift:
Postfach 700822
22008 Hamburg



HELMUT SCHMIDT
UNIVERSITÄT

Universität der Bundeswehr Hamburg

Seite 4

SGleiG). „Bereiche“ sind Bezugsgrößen für den Gleichstellungsplan (§ 11). Der Terminus der Dienststelle wiederum ist wichtig für die Institution der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungsvertrauensfrau (§§ 16-19).

Art. 1 Nr. 4 ÄndG-E erweitert die Statusgruppen um die als Gruppe neu hinzukommenden freiwilligen Wehrdienstleistenden und bezieht die aktiv Reservendienst Leistenden erstmals in das Gesetz mit ein. Insofern aktualisiert und verbessert der Entwurf die gleichstellungsrechtliche Situation der Soldatinnen und Soldaten. Außerdem werden die militärischen Organisationsbereiche nicht mehr namentlich bezeichnet und auf diese Weise das SGleiG in Bezug auf die Strukturveränderungen innerhalb der Streitkräfte dynamisiert (vgl. zur Neustrukturierung der Organisationsbereiche den Bericht des BMVg zum Stand der Neuausrichtung der Bundeswehr vom 8. Mai 2013, S. 32 ff.).

Mit der Einbeziehung ziviler Organisationsbereiche in das Gesetz wird ein wesentliches Anliegen des Entwurfs verwirklicht, den Anwendungsbereich des SGleiG auch auf solche Einrichtungen der Bundeswehr zu erstrecken, in denen zivile Beschäftigte nunmehr neben Soldatinnen und Soldaten tätig sind. Folgerichtig erstreckt Art. 1 Nr. 5 ÄndG-E den Begriff der Dienststelle auch auf zivile Dienststellen der Bundeswehr. Eine Verbesserung bewirkt der Entwurf, indem er nun auch Truppenteile unterhalb der Einheitsebene in den Anwendungsbereich des Gesetzes einbezieht.

Zu 3. Neuordnung der Vorschriften zur Gleichstellungsbeauftragten und zur Gleichstellungsvertrauensfrau in §§ 16-19 SGleiG (Art. 1 Nr. 9-12 ÄndG-E)

Die Gleichstellungsbeauftragte ist „im Kern ein objektiv-rechtlich ausgeformtes Instrument zur Gewährleistung eines effektiven Gesetzesvollzugs“ (BVerwG v. 19. 9. 2012 – 6 A 7.11, Rn. 29). Darüber hinaus 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 sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Zu ihren Aufgaben gehören u.a. auch Beratung und Unterstützung in Einzelfällen (§ 19 Abs. 1 SGleiG). Die Ausgestaltung ihrer Rechtsstellung und ihrer Befugnisse ist nicht zuletzt an diesen Aufgaben und Funktionen zu messen.

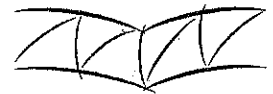
Gegenüber der bestehenden Rechtslage formuliert der vorliegende Entwurf Anpassungen der Institution an die stattfindende Organisationreform und bringt einige Verbesserungen (a). Ob sich weitere Änderungen, auch angesichts der Entscheidung des BVerwG vom 19. 9. 2013, empfehlen, kann und sollte nicht im aktuellen Gesetzgebungsverfahren entschieden werden (b).

a) § 16b und § 16c enthalten zusammen mit § 4 Abs. 2 und 3 (s.o. 2.) die wesentlichen Änderungen des SGleiG durch den vorliegenden Entwurf (vgl. amtl. Begr., BT-Drs. 17/12957, S. 14). Für zivile Organisationsbereiche kann ab der Ebene der Bundesoberbehörde eine Gleichstellungsbeauftragte gewählt werden. Solche Bundesoberbehörden, die allerdings nicht alle auch

Helmut-Schmidt-Universität
Universität der Bundeswehr
Hamburg

Besucheranschrift:
Holstenhofweg 85
22043 Hamburg

Postanschrift:
Postfach 700822
22008 Hamburg



Seite 5

Soldatinnen und Soldaten beschäftigen, sind gegenwärtig z.B. das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr (BAIUDBw), das Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr (BAAINBw), das Bundesamt für Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBW), das Bildungszentrum der Bundeswehr (BiZBw) und das Bundessprachenamt. In diesen und anderen Einrichtungen bestehen nach den Regeln des BGleIG auch zivile Gleichstellungsbeauftragte.

Der im Gesetzentwurf neu geschaffene § 16b Abs. 1 SGleIG ermöglicht die Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten ohne Rücksicht auf die Größe der Dienststelle. Allerdings besteht diese Möglichkeit als „Kann“-Regelung, was die Frage aufwirft, ob hier dem Dienstherrn Ermessen oder den beschäftigten Soldatinnen eine Option eingeräumt wird. Die amtliche Begründung schweigt hierzu. Eine andere, in § 16c Abs. 2 vorgeschlagene Regelung ermöglicht dem BMVg die Anordnung, dass in weiteren Dienststellen seines Geschäftsbereichs Gleichstellungsbeauftragte zu wählen seien. Ein Vergleich dieser Regelung mit § 16b Abs. 1 könnte darauf schließen lassen, dass in § 16b Abs. 1 ein Wahlrecht der betroffenen Soldatinnen normiert werden soll. Insgesamt ist die Regelung nicht hinreichend klar und sollte nachgebessert werden.

§ 16b Abs. 2 formuliert obligatorisch die Einrichtung der Gleichstellungsbeauftragten in den zentralen personalbearbeitenden Dienststellen. Im BAPersBw ist hiernach die Einrichtung einer Gleichstellungsbeauftragten obligatorisch. § 16 Abs. 3 S. 2 in der Fassung des Gesetzentwurfs sieht die Wahl oder Bestellung einer zweiten Stellvertreterin „bei großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereichen“ vor. Die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten zur Mitwirkung in Personalangelegenheiten (§ 19 Abs. 1 SGleIG) ist durch diese Organisationsstruktur jedenfalls dann sicher gestellt, wenn auch in Bundesoberbehörden, deren Personal eine größere Zahl von Soldatinnen umfasst, militärische Gleichstellungsbeauftragte eingerichtet werden.

b) Zusätzliche Regelungen empfehlen sich derzeit nicht.

Der in § 1 SGleIG in Übereinstimmung mit höherrangigem Recht formulierte Gesetzeszweck kann zwar die Einrichtung weiterer Gleichstellungsbeauftragter oder auch eine Konkretisierung der §§ 16a-c nahe legen. Allerdings bestehen die Gründe, die den Gesetzgeber 2004 zur bestehenden Ausgestaltung des Amtes bewogen haben, zunächst weiterhin. Die Division ist als Bezugsgröße zwar sehr groß gewählt. Der Gesetzgeber darf bei der Ausgestaltung des Instruments aber die nach wie vor geringe Zahl der Soldatinnen sowie die besonderen Arbeitsbedingungen der Soldatinnen und Soldaten berücksichtigen.

Etwas anderes ergibt sich auch aus der Entscheidung des BVerwG vom 19. 9. 2012 (6 A 7.11) nicht. Der für den gemischten Organisationsbereich des BND entwickelte Maßstab des allgemeinen Gleichheitssatzes ermöglicht nämlich keine Schlüsse für die aufgabenangemessene Struktur der militärischen Gleichstellungsbeauftragten in militärischen Dienststellen.

Helmut-Schmidt-Universität
Universität der Bundeswehr
Hamburg

Besucherschrift:
Holstenhofweg 85
22043 Hamburg

Postanschrift:
Postfach 700822
22008 Hamburg



Seite 6

Hingegen sind Wirkungen der Entscheidung für die Organisation der zivilen Organisationsbereiche i.S.v. § 4 Abs. 3 Nr. 4, § 16b (Art. 1 Nr. 4, 10 ÄndG-E) mit gemischter Personalstruktur nicht auszuschließen. Vor allem in Einrichtungen unterhalb der Bundesoberbehörde, in denen das BGleiG das Amt der Gleichstellungsbeauftragten vorsieht, das SGleiG aber nicht, könnte die Frage nach der angemessenen Vertretung der Soldatinnen virulent werden. Das BVerwG hat aber auch den legislativen Gestaltungsspielraum umschrieben: In zeitlicher Hinsicht besteht er, weil nicht jede organisatorische Entwicklung sofort zu legislativer Anpassung zwingt, sondern erst, wenn sie zum typischen (und typisierbaren) Sachverhalt wird. In sachlicher Hinsicht hat der Gesetzgeber Spielraum bei der Wahl der Abhilfemöglichkeit. So könnte er im Falle des BND (der selbst keine Einrichtung der Bundeswehr ist und folglich nicht unter das SGleiG fällt) entweder eine eigene Gleichstellungsbeauftragte für die Soldatinnen vorsehen oder das Wahlrecht nach BGleiG auf sie erstrecken.

Einen Handlungsspielraum in zeitlicher Sicht hat der Gesetzgeber vorliegend als Folge der tiefgreifenden Organisationsreform. Hierbei ist auch zu würdigen, dass der vorliegende Gesetzentwurf mit der verbindlichen Einsetzung von Gleichstellungsbeauftragten in der Personalverwaltung, der Möglichkeit zur Einsetzung von doppelten Stellvertretungen in Einrichtungen mit großen Zuständigkeits- und komplexen Aufgabenbereichen sowie der Möglichkeit zur Bestellung einer Gleichstellungsvertrauensfrau in anderen Einrichtungen (§ 16d, § 19 Abs. 3 i.d.F. des Gesetzentwurfs) bereits organisationsrechtliche Strukturen zur Verwirklichung der Gleichstellung institutionalisiert. Damit genügt der vorliegende Änderungsentwurf auch den Anforderungen aus dem Urteil des BVerwG.

Zu 4. Änderung der Wahlordnung (Art. 2 ÄndG-E)

Die Änderungen der Gleichstellungsbeauftragten-Wahlordnung Soldatinnen in Art. 2 ÄndG-E sind teils Folgeänderungen zu § 16 SGleiG, teils sind sie redaktioneller Art. Allein Art. 2 Nr. 12 enthält eine Erweiterung des Anwendungsbereichs der Verordnung, überschreitet mit der Erstreckung der Regelung auf „die Nachrichtendienste“ aber nicht den durch §§ 3, 16g SGleiG geprägten Anwendungsbereich der Verordnung. Die Art der stattgefundenen Änderungen erfordert auch keine Übergangsregelung.

Die Änderung einer Rechtsverordnung durch den Gesetzgeber ist nicht unüblich und im Hinblick auf künftige Änderungen unschädlich. Die Verordnung bleibt nach allgemeinen Regeln weiterhin einer Änderung durch den Bundesminister für Verteidigung zugänglich. Hieran hält auch der Gesetzentwurf mit § 16g SGleiG (Art. 1 Nr. 10 ÄndG-E) sichtbar fest.

Zu 5. Künftige Gesetzgebung

Die Bewegungen und Verschiebungen im Verteidigungssektor bedürfen auch mit Blick auf die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Soldatinnen und Soldaten der weiteren Begleitung durch den Bundestag. Es empfiehlt sich, die organisatorischen Vorkehrungen mit den Zwecksetzungen des § 1 SGleiG sowie mit den Vorgaben des § 4 Abs. 5 SGleiG künftig

Helmut-Schmidt-Universität
Universität der Bundeswehr
Hamburg

Besucherschrift:
Holstenhofweg 85
22043 Hamburg

Postanschrift:
Postfach 700822
22008 Hamburg



Seite 7

abzugleichen und im Einklang zu halten. Hierbei empfiehlt sich auch eine Beobachtung durch den Gesetzgeber, ob und wie sich die Organisationsstruktur an die Aufgabe der Durchsetzung des Gleichstellungsrechts bestmöglich anpassen lässt.

a) Der vorliegende Gesetzentwurf wählt teilweise Ermessensregeln und unbestimmte Rechtsbegriffe und verweist insoweit die Aktualisierung des gleichstellungsrechtlichen Instrumentariums in die Organisationsbefugnis des Ministeriums. Dies ist nicht grundsätzlich zu beanstanden, bedarf aber der Beobachtung, ob klarere gesetzliche Umschreibungen – etwa der Tätigkeitsgebiete von Gleichstellungsbeauftragten – nach Abschluss der Organisationsreform möglich, gegebenenfalls sogar angebracht sind.

b) Die gemischte Personalstruktur in zivilen Organisationsbereichen der Bundeswehr stellt möglicherweise neue Anforderungen an das Gleichstellungsrecht, die das BVerwG mit Bezug auf den allgemeinen Gleichheitssatz und das Wahlrecht zur Gleichstellungsbeauftragten im BND erstmals andeutet. Es empfiehlt sich, diese Anforderungen auszuloten und die Organisation, gegebenenfalls auch die rechtlichen Grundlagen anzupassen.

c) Auch hiervon unabhängig bedarf das junge sektorspezifische Gleichstellungsrecht der weiteren Beobachtung, um zu gewährleisten, dass dem Gleichstellungsziel weiterhin angemessen Rechnung getragen wird. Der vorliegende Änderungsentwurf sieht mit der militärischen Gleichstellungsbeauftragten in zivilen Organisationsbereichen, der doppelten Stellvertretung sowie der Gleichstellungsvertrauensfrau unterschiedliche organisationsrechtliche Instrumente vor, die der Erprobung – auch im Bezug zu- und im Vergleich miteinander – zugänglich sind. Zu empfehlen ist insbesondere eine sorgfältige Beobachtung, ob das im Gesetzentwurf vorgesehene Organisationsnetzwerk von zentralen (in der Regel gewählten) Gleichstellungsbeauftragten und dezentralen (bestellten) Gleichstellungsvertrauensfrauen mit den vorgesehenen Informations-, Beratungs- und Vermittlungspflichten (§ 19 Abs. 3 i.d.F. des Entwurfs) sowie den Möglichkeiten zur Übertragung jeweils eigener Aufgaben auf Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen (§ 18 Abs. 2b S. 2, § 19 Abs. 3 S. 4 i.d.F. des Entwurfs) die Erfüllung der in §§ 19 Abs. 1, 2 normierten Aufgaben bestmöglich gewährleistet. Hierbei können jeweils auch die sektoralen Besonderheiten erhoben werden, die den Gesetzgeber schon 2004 zur Schaffung eines sektorspezifischen Gesetzes bewogen haben.

Helmut-Schmidt-Universität
Universität der Bundeswehr
Hamburg

Prof. Dr. Margarete Schuler-Harms

Besucheranschrift:
Holstenhofweg 85
22043 Hamburg

Postanschrift:
Postfach 700822
22008 Hamburg