

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