

Gesetzentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Fortentwicklung gleichstellungsrechtlicher Regelungen für das militärische Personal der Bundeswehr und anderer gesetzlicher Regelungen (Gleichstellungsfortentwicklungsgesetz militärisches Personal - MilPersGleiFoG)

A. Problem und Ziel

Am 13. Oktober 1975 wurden zum ersten Mal approbierte Ärztinnen im Soldatenstatus in den Dienst der Bundeswehr eingestellt und damit die Laufbahn der Offiziere des Sanitätsdienstes für Frauen geöffnet. 1989 folgten die ersten Sanitätsoffizieranwärterinnen und 1991 kam für Frauen die Öffnung der Laufbahnen der Unteroffiziere und Mannschaften des Sanitäts- und Musikdienstes hinzu.

Mit dem am 23. Dezember 2000 in Kraft getretenen Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes (Artikel 12a) vom 19. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1755) sowie weiterer gesetzlicher Vorschriften reagierte der Gesetzgeber auf das sogenannte Tanja-Kreil-Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 11. Januar 2000 (EuGH Rs. C-285/98, Slg. 2000, S. I-69) und öffnete Frauen den uneingeschränkten Zugang zu allen militärischen Laufbahnen. Von diesem Zeitpunkt an konnten sich Frauen auf freiwilliger Basis als Berufssoldatin oder als Soldatin auf Zeit bewerben und ihren Dienst in der Bundeswehr auch an der Waffe leisten.

Mit dem Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz (SGleiG) vom 27. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3822) erließ der Gesetzgeber erstmals ein Regelwerk für den Dienst von Frauen und Männern in den Streitkräften, das im Wesentlichen an dasjenige für das Personal der Bundesverwaltung und der Bundesgerichte angelehnt war. Dabei legte er jedoch besonderen Wert darauf, den Besonderheiten der militärischen Organisationsstruktur, der militärischen Personalführung und des militärischen Dienstes angemessen Rechnung zu tragen. Mit dem SGleiG wurde der rechtliche Rahmen abgesteckt, der die Gleichstellung in den Streitkräften im weitestmöglichen Maße garantieren sollte: Verbindlich festgeschrieben wurden die Wahl von Gleichstellungsbeauftragten, die Zielvorgabe für die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Soldatinnen, die Benachteiligungs- und Diskriminierungsverbote für Soldatinnen und die Einführung von Gleichstellungsplänen. Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften sah das SGleiG vor, die Einführung von Teilzeitbeschäftigungen zu ermöglichen sowie Benachteiligungen bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung abzuschaffen.

Im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr wurde das SGleiG letztmals im September 2013 inhaltlich überarbeitet. Die damaligen Änderungen zielten vor allem darauf ab, die Rechtsgrundlage für die Wahl einer militärischen Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen der zivilen Organisationsbereiche zu schaffen.

Seither haben sich die gleichstellungsrelevanten, gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen weiterentwickelt. Nachdem das für die zivilen Beschäftigten der Bundesverwaltung und der Bundesgerichte geltende Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) bereits mehrfach an die aktuellen Entwicklungen angepasst worden ist, ergibt sich nunmehr die Notwendigkeit, auch das SGleiG auf den aktuellen Stand zu bringen.

Grundlagen für die Novellierung sind dabei die gewonnenen Erfahrungen über die Gleichstellungsarbeit im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (GB BMVg), der gesellschaftliche Wertewandel von der Akzeptanz der Gleichbehandlung hin zur

Erwartungshaltung ihrer gelebten Umsetzung sowie das politisch hervorgehobene Staatsziel der Gleichstellung von Frauen und Männern, wie es auch im Koalitionsvertrag 2021 – 2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der Freien Demokratischen Partei e.V. (FDP) für die 20. Legislaturperiode vereinbart worden ist. Unverändert sind die Besonderheiten der militärischen Organisationsstruktur, der militärischen Personalführung und des militärischen Dienstes angemessen zu berücksichtigen.

Ziel der grundlegenden Überarbeitung ist, neben einer Angleichung des SGleiG an das novellierte BGleiG, die Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst zu stärken und die gesetzlichen Grundlagen dafür zu schaffen, den Anteil der Soldatinnen in allen Bereichen der Streitkräfte, insbesondere auch in den Führungspositionen, weiter zu erhöhen. Damit leistet der Entwurf auch einen Beitrag zur Geschlechtergleichstellung im Sinne von Ziel 5 der UN-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung.

B. Lösung; Nutzen

Zur besseren Durchsetzung der Gleichstellung der Soldatinnen und Soldaten und zur Erhöhung der Wirksamkeit der Regelungen des neugefassten SGleiG sieht der Entwurf eines Gesetzes zur Fortentwicklung gleichstellungsrechtlicher Regelungen für das militärische Personal der Bundeswehr und anderer gesetzlicher Regelungen folgende Neuerungen vor:

- Die Gleichstellung der Soldatinnen und Soldaten ist eine Querschnittsaufgabe, da sie alle Bereiche betrifft. Eine besondere Bedeutung kommt hierbei dem militärischen Personal mit Vorgesetztenfunktion durch ihre gleichzeitige Vorbildfunktion zu. Der Entwurf setzt daher verstärkt bei der Sensibilisierung dieses Personenkreises für das Thema Gleichstellung an.
- Eine wichtige Voraussetzung für die Durchsetzung der Gleichstellung ist eine gleichmäßige Verteilung der familiären und beruflichen Pflichten innerhalb der Partnerschaft. Der Entwurf stärkt daher die Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst.
- Die Gleichstellungspläne bleiben ein wichtiges Instrument zur Umsetzung der Vorgaben des SGleiG. Ihrer bisherigen Funktion, auch als Instrument der Personalführung zu dienen, können sie mit der Zentralisierung der Personalführung beim Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr jedoch nicht mehr gerecht werden. Die Vorgaben des Entwurfs zur Erstellung des Gleichstellungsplanes greifen diese Organisationsänderung auf.
- Gleichstellung ist eine Führungsaufgabe. Einen weiteren Schwerpunkt der Neuerungen setzt der Entwurf daher bei der Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten und bei der vertrauensvollen Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit der Dienststelle beziehungsweise mit der Leitung der Dienststelle.
- Der Einspruch der Gleichstellungsbeauftragten entfaltet – unter Berücksichtigung der Besonderheiten des militärischen Dienstes – aufschiebende Wirkung.
- Mit der Novellierung werden erstmals klarstellend Art, Umfang und Zeitpunkt des Informationsanspruchs der Gleichstellungsbeauftragten in Wehrdisziplinar- und Wehrbeschwerdeverfahren geregelt.
- Änderungen im Rahmen der Novellierungen des BGleiG durch das Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG II) greift der Entwurf auf, soweit sie unter Berücksichtigung der

Besonderheiten des militärischen Dienstes zweckmäßig, zielführend und umsetzbar sind:

- Erstattung von Betreuungskosten unabhängig von einer Aus-, Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme sowie für die Betreuung von zu pflegenden Angehörigen,
 - Wahl und Bestellung von bis zu drei Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten,
 - Bestellung einer Stellvertreterin bei gleichzeitiger Abwesenheit von Gleichstellungsbeauftragter und Stellvertreterin („Abwesenheitsvertretung“),
 - Verzicht auf Neuwahlen, wenn die restliche Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten oder einer ihrer Stellvertreterinnen weniger als zwei Jahre beträgt,
 - Schriftformerfordernisse werden aus Gründen der Rechts- und Verwaltungvereinfachung um die Möglichkeit der elektronischen Übermittlung ergänzt.
- Auch die Regelungen des BGleIG, die für die Soldatinnen und Soldaten gelten, werden entsprechend angepasst.

Das Gesetz dient nutzbringend der Stärkung der Gleichstellung und Gleichstellungsarbeit innerhalb des GB BMVg, der Erhöhung des Anteils der Soldatinnen und entlastet darüber hinaus weitreichender noch als bisher das militärische Personal bei der Wahrnehmung der Sorgeaufgaben.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Durch den Entwurf entstehen Mehrausgaben in Höhe von circa 300 000 Euro. Sie resultieren zum einen daraus, dass Personen die durch dienstlich bedingte Abwesenheiten vom regelmäßigen Dienort entstehende unabwendbare Kosten für die Betreuung ihrer Kinder oder die Kosten für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger auf Antrag erstattet werden. Zum anderen resultieren die Mehrausgaben daraus, dass zusätzliche Betreuungskosten entstehen, wenn zur Krisenbewältigung Mehr- und Schichtarbeit am regelmäßigen Dienort angeordnet wird.

Etwaiger Mehrbedarf an Sach- und Personalmitteln soll finanziell und stellenmäßig im Einzelplan 14 ausgeglichen werden.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für die Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft ergibt sich kein Erfüllungsaufwand.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Der Verwaltung entsteht ein jährlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von circa 1,8 Millionen Euro. Er wird mit den vorhandenen Personal- und Sachmitteln innerhalb der jeweiligen Einzelpläne abgedeckt.

Einmaliger Erfüllungsaufwand für die Verwaltung entsteht nicht.

Für die Länder und Kommunen entsteht kein Erfüllungsaufwand.

F. Weitere Kosten

Auswirkungen auf die Einzelpreise oder das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Fortentwicklung gleichstellungsrechtlicher Regelungen für das militärische Personal der Bundeswehr und anderer gesetzlicher Regelungen

(Gleichstellungsfortentwicklungsgesetz militärisches Personal – Mil-PersGleiFoG)

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Inhaltsübersicht

- Artikel 1 Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz (SGleiG)
- Artikel 2 Änderung des Bundesgleichstellungsgesetzes
- Artikel 3 Änderung des Soldatengesetzes
- Artikel 4 Änderung der Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung Soldatinnen
- Artikel 5 Änderung der Soldaten-Haushaltshilfen-Verordnung
- Artikel 6 Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes
- Artikel 7 Änderung des Soldatenversorgungsgesetzes
- Artikel 8 Änderung des Soldatenversorgungsgesetzes 2025
- Artikel 9 Änderung des Unterhaltssicherungsgesetzes
- Artikel 10 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Artikel 1

Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz (SGleiG)

Inhaltsübersicht

T e i l 1

A l l g e m e i n e V o r s c h r i f t e n

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

- § 5 Verbot der Benachteiligung auf Grund des Geschlechts; Entschädigung und Schadensersatz

T e i l 2

M a ß n a h m e n z u r G l e i c h s t e l l u n g v o n S o l d a t i n n e n u n d S o l d a t e n

- § 6 Personalwerbung, externe Stellenausschreibungen, Dienstpostenbekanntgabe
§ 7 Annahmeverfahren, Auswahlverfahren
§ 8 Qualifikation
§ 9 Dienstliche Benachteiligungsverbote
§ 10 Aus-, Fort- und Weiterbildung

T e i l 3

V e r e i n b a r k e i t v o n F a m i l i e , P f l e g e u n d D i e n s t

- § 11 Dienstliche Rahmenbedingungen
§ 12 Teilzeitbeschäftigung, familien- oder pflegebedingte Beurlaubung, Elternzeit
§ 13 Aufstockung der Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung
§ 14 Aufrechterhaltung der Verbindung zum Beruf bei familien- oder pflegebedingter Beurlaubung oder Elternzeit
§ 15 Beruflicher Wiedereinstieg nach familien- oder pflegebedingter Beurlaubung oder Elternzeit
§ 16 Angebote von Betreuungsmöglichkeiten
§ 17 Erstattung von Kosten für die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen

T e i l 4

G l e i c h s t e l l u n g s p l a n

- § 18 Zweck
§ 19 Erstellung, Inkrafttreten, Geltungszeitraum, Veröffentlichung
§ 20 Inhalt
§ 21 Zwischenbilanz
§ 22 Gleichstellungsplan für die personalbearbeitenden Stellen

T e i l 5

G l e i c h s t e l l u n g s b e a u f t r a g t e u n d S t e l l v e r t r e t u n g d e r G l e i c h - s t e l l u n g s b e a u f t r a g t e n

A b s c h n i t t 1

W a h l

U n t e r a b s c h n i t t 1

W a h l b e r e i c h u n d W a h l b e r e c h t i g u n g

- § 23 Wahl und Wahlberechtigung im Bundesministerium der Verteidigung und in den unmittelbar nachgeordneten Dienststellen

- § 24 Wahl und Wahlberechtigung in den Dienststellen der Streitkräfte
- § 25 Wahl und Wahlberechtigung in den Dienststellen der Bundeswehrverwaltung
- § 26 Anordnungsermächtigung zur Wahl in weiteren Dienststellen
- § 27 Wahl und Wahlberechtigung in den personalbearbeitenden Dienststellen
- § 28 Ausschluss doppelter Wahlberechtigung

Unterabschnitt 2

Wahlgrundsätze, Amtszeit, Bestellung

- § 29 Wahlgrundsätze
- § 30 Amtszeit
- § 31 Bestellung
- § 32 Bestellung bei vorzeitigem Ausscheiden oder bei Verhinderung
- § 33 Anzahl der Stellvertreterinnen
- § 34 Bestellung einer Stellvertreterin bei Abwesenheit

Unterabschnitt 3

Anfechtung und Verordnungsermächtigung

- § 35 Anfechtung der Wahl
- § 36 Verordnungsermächtigung

Unterabschnitt 4

Verfahren bei Umstrukturierung von Dienststellen

- § 37 Aufstellung einer Dienststelle
- § 38 Auflösung und Zusammenlegung von Dienststellen
- § 39 Eingliederung einer Dienststelle
- § 40 Aufspaltung einer Dienststelle
- § 41 Umbenennung einer Dienststelle

A b s c h n i t t 2

R e c h t s s t e l l u n g

Unterabschnitt 1

Gleichstellungsbeauftragte

- § 42 Rechtsstellung
- § 43 Nichtvereinbarkeit des Amtes mit anderen Ämtern
- § 44 Verschwiegenheitspflicht
- § 45 Ausstattung, Verfügungsfonds, Weiterbildung

Unterabschnitt 2

Stellvertretung

- § 46 Grundlagen
- § 47 Stellvertreterin im Vertretungsfall
- § 48 Entlastung der Stellvertreterin, Übertragung eigener Aufgaben

A b s c h n i t t 3

A u f g a b e n u n d E i n b i n d u n g

- § 49 Aufgaben
- § 50 Zusammenarbeit in der Dienststelle
- § 51 Grundlagen der Einbindung
- § 52 Informationsanspruch
- § 53 Informationsanspruch bei Wehrdisziplinar- und Wehrbeschwerdeverfahren
- § 54 Informationsanspruch bei Würdigung besonderer Leistungen
- § 55 Mitwirkungsrecht
- § 56 Einbindung bei Einzelpersonalentscheidungen
- § 57 Einbindung durch Stufenbeteiligung
- § 58 Einbindung in Verfahren zur Besetzung von Gremien
- § 59 Soldatinnenversammlung, sonstige Informationsveranstaltungen, Sprechstunden

T e i l 6

G l e i c h s t e l l u n g s v e r t r a u e n s f r a u e n

A b s c h n i t t 1

B e s t e l l u n g u n d A m t s z e i t

- § 60 Bestellung in den Dienststellen der Streitkräfte
- § 61 Bestellung in den Dienststellen der Bundeswehrverwaltung
- § 62 Bestellung einer Abwesenheitsvertreterin
- § 63 Amtszeit

A b s c h n i t t 2

R e c h t s s t e l l u n g u n d A u f g a b e n

- § 64 Rechtsstellung
- § 65 Verschwiegenheitspflicht
- § 66 Vertrauensverhältnis
- § 67 Aufgaben

Teil 7
Einspruchs- und Klagerecht

- § 68 Einspruch
- § 69 Entscheidung über den Einspruch
- § 70 Versuch einer außergerichtlichen Einigung
- § 71 Gerichtliches Verfahren
- § 72 Kosten

Teil 8
Statistik, Bericht

- § 73 Statistik
- § 74 Bericht

Teil 9
Übergangsbestimmungen

- § 75 Übergangsbestimmungen

Teil 1
Allgemeine Vorschriften

§ 1

Ziele des Gesetzes

- (1) Ziel des Gesetzes ist es,
1. die Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr zu verwirklichen,
 2. bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern,
 3. bestehende Unterrepräsentanzen abzubauen und
 4. die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst für das militärische Personal zu verbessern.
- (2) Nach Maßgabe dieses Gesetzes werden Soldatinnen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen.

§ 2

Geltungsbereich

- (1) Dieses Gesetz gilt für die Dienststellen nach § 3 Absatz 1.

(2) Bei der Ausgliederung von Aufgaben aus dem Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung und der Übertragung dieser Aufgaben auf eine juristische Person soll die entsprechende Anwendung dieses Gesetzes durch schriftliche Vereinbarungen sichergestellt werden.

(3) Auf statusbezogene Personalangelegenheiten des beim Bundesnachrichtendienst beschäftigten militärischen Personals sind die Regelungen dieses Gesetzes anzuwenden. §37 Nummer 4 und 5 des Bundesgleichstellungsgesetzes bleibt unberührt.

(4) Dieses Gesetz gilt auch

1. bei Verwendungen nach § 56 Absatz 1 des Bundesbesoldungsgesetzes und
2. bei der Mitwirkung an der Erfüllung
 - a) einer einsatzgleichen Verpflichtung der Bundesrepublik Deutschland oder
 - b) einer Dauereinsatzaufgabe der Bundesrepublik Deutschland.

(5) Das Bundesministerium der Verteidigung kann bei den Verwendungen nach Absatz 4 im Einzelfall Teil 5 Abschnitt 3 und § 67 für nur eingeschränkt anwendbar und Teil 2 mit Ausnahme von § 5, Teil 3 mit Ausnahme von § 17 und Teil 4 für nicht anwendbar erklären. Voraussetzung hierfür ist, dass die eingeschränkte oder vollständige Nichtanwendung dieses Gesetzes notwendig ist, um eine drohende Gefahr für die Sicherheit oder Einsatzbereitschaft der eingesetzten Truppen abzuwehren. Macht das Bundesministerium der Verteidigung von einer solchen Erklärung Gebrauch, hat es hierüber den Deutschen Bundestag unverzüglich zu unterrichten.

(6) Dieses Gesetz ist im Spannungs- oder Verteidigungsfall mit Ausnahme von §17 nicht anwendbar.

§ 3

Begriffsbestimmungen

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind das Bundesministerium der Verteidigung sowie die militärischen und zivilen Dienststellen der Bundeswehr.

(2) Militärisches Personal im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die in einem Wehrdienstverhältnis nach § 1 Absatz 1 des Soldatengesetzes stehen.

(3) Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts im Sinne dieses Gesetzes sind unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen.

1. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt vor, wenn eine Person wegen des Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine Person eines anderen Geschlechts in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.
2. Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen eines anderen Geschlechts benachteiligen können. Eine mittelbare Benachteiligung liegt nicht vor, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

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

(5) Soldatinnen sind unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil in den folgenden Bereichen jeweils unter 20 Prozent liegt:

1. die Statusgruppe der Berufssoldatinnen und Berufssoldaten,
2. die Statusgruppe der Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit,
3. die Statusgruppe der freiwilligen Wehrdienst Leistenden,
4. die jeweiligen Besoldungs- oder Wehrsoldgruppe oder der jeweiligen Laufbahn mit Ausnahme der Laufbahnen des Sanitätsdienstes.

Im Bereich der Laufbahnen des Sanitätsdienstes sind Soldatinnen unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil unter 50 Prozent liegt.

(6) Familienaufgaben im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn militärisches Personal mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreut.

(7) Pflegeaufgaben im Sinne dieses Gesetzes sind die tatsächliche, nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung eines Angehörigen, der nach ärztlichem Gutachten oder nach Bescheinigung der Pflegekasse, des Medizinischen Dienstes oder der privaten Pflegeversicherung pflegebedürftig ist.

§ 4

Grundsätze

(1) Das militärische Personal, insbesondere Personen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben, ist in seinem Aufgabenbereich verpflichtet, das Erreichen der Ziele dieses Gesetzes zu fördern. Dies gilt auch

1. für die zivilen Vorgesetzten, denen militärisches Personal untersteht, und
2. für die Personen, die mit der Personalbearbeitung des militärischen Personals beauftragt sind.

(2) Die Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten ist Bestandteil der Inneren Führung. Sie ist als durchgängiges Handlungs- und Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen und bei allen Entscheidungen zu beachten. Die Vorgesetzten und die Beschäftigten mit Führungsaufgaben sollen sich informieren

1. über die Maßnahmen der Dienststelle zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten sowie
2. über die Maßnahmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst.

(3) Die gleichberechtigte Teilhabe von Soldatinnen und Soldaten an Funktion und Aufgabe ist zu fördern.

(4) Die Rechts- und Verwaltungsvorschriften für Soldatinnen und Soldaten sind so zu formulieren, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck kommt. Das Gleiche gilt für den dienstlichen Schriftverkehr.

(5) Für die Soldatinnen können weibliche Formen der Dienstgradbezeichnungen festgesetzt werden.

(6) Bei grundlegenden Änderungen der Verfahrensabläufe, insbesondere durch Automatisierung, ist die Durchsetzung dieses Gesetzes sicherzustellen.

§ 5

Verbot der Benachteiligung auf Grund des Geschlechts; Entschädigung und Schadensersatz

(1) Eine Benachteiligung auf Grund des Geschlechts ist verboten. Die Regelungen für Bereiche, in denen Soldatinnen unterrepräsentiert sind, bleiben unberührt.

(2) Bei Verstößen gilt für Entschädigung und Schadensersatz § 12 des Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetzes entsprechend. Der Anspruch kann auch in elektronischer Form geltend gemacht werden.

Teil 2

Maßnahmen zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten

§ 6

Personalwerbung, externe Stellenausschreibungen, Dienstpostenbekanntgabe

(1) Die Personalwerbung, die externen Stellenausschreibungen und die Bekanntgabe zu besetzender Dienstposten für militärisches Personal dürfen nicht nur auf Personen eines Geschlechts zugeschnitten sein und müssen alle Geschlechter in gleicher Weise ansprechen.

(2) In externen Stellenausschreibungen und bei Dienstpostenbekanntgaben für Bereiche, in denen Soldatinnen unterrepräsentiert sind, ist hervorzuheben, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.

(3) Wenn ein bestimmtes Geschlecht wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die auszuübende Verwendung ist, sind die Absätze 1 und 2 nicht anzuwenden.

(4) Externe Stellenausschreibungen müssen im Hinblick auf mögliche künftige Funktionen der sich bewerbenden Personen das vorausgesetzte Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Laufbahn oder der Verwendungsbereiche enthalten. Jedenfalls muss ein Hinweis auf den Zugang zu entsprechenden Informationen erfolgen.

(5) Dienstpostenbekanntgaben müssen mit den Anforderungen der zu besetzenden Dienstposten übereinstimmen. Es ist darauf hinzuweisen, wenn auf dem Dienstposten nach § 6 Absatz 1 Satz 1 der Soldatinnen- und Soldatenteilzeitbeschäftigungsverordnung eine Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht möglich ist.

Annahmeverfahren, Auswahlverfahren

(1) In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind in die Annahmeverfahren mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzubeziehen, sofern

1. ausreichend Bewerbungen von Frauen vorliegen und
2. die Bewerberinnen das erforderliche Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen.

Liegen nicht ausreichend Bewerbungen von Frauen vor, sind alle Bewerberinnen einzubeziehen, die das erforderliche Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen. Bei gleicher Qualifikation sind Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt nicht, wenn rechtlich schutzwürdige Interessen in der Person eines Mitbewerbers überwiegen.

(2) Für Auswahlverfahren in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gilt Absatz 1 entsprechend. Die bevorzugte Berücksichtigung gilt bei Auswahlverfahren insbesondere für

1. Berufungen in das Dienstverhältnis,
2. Umwandlungen des Dienstverhältnisses,
3. Beförderungen,
4. Wechsel der Laufbahn und
5. förderliche Verwendungsentscheidungen.

(3) Wenn ein bestimmtes Geschlecht wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die auszuübende Verwendung ist, sind die Absätze 1 und 2 nicht anzuwenden.

(4) In den Annahmeverfahren und den Auswahlverfahren dürfen Fragen nicht gestellt werden zu

1. dem Familienstand,
2. einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft und
3. den bestehenden oder geplanten Familien- oder Pflegeaufgaben.

Die ärztlichen Untersuchungen zur Feststellung der körperlichen Eignung dürfen sich ohne ausdrückliche Einwilligung nicht gezielt auf das Bestehen einer Schwangerschaft erstrecken.

(5) Die Prüf- und Auswahlkommissionen sollen zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.

Qualifikation

(1) Die Qualifikation wird anhand der Anforderungen der in Betracht kommenden Verwendungen ermittelt, insbesondere anhand der Ausbildungsvoraussetzungen sowie der beruflichen Erfahrungen und Leistungen.

(2) Spezifische Erfahrungen und Fähigkeiten, die durch Familien- oder Pflegeaufgaben erworben worden sind, sind zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind.

§ 9

Dienstliche Benachteiligungsverbote

(1) Auf die Berufung in ein Dienstverhältnis, die Umwandlung des Dienstverhältnisses, die Beförderung, den Laufbahnwechsel, die förderliche Verwendungsentscheidung und die dienstliche Beurteilung dürfen sich folgende Umstände nicht nachteilig auswirken:

1. die Beschäftigung in Teilzeit oder die Absicht, eine Beschäftigung in Teilzeit auszuüben,
2. eine Schwangerschaft und die mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote,
3. die Inanspruchnahme von Elternzeit oder die Absicht, Elternzeit in Anspruch zu nehmen,
4. die Inanspruchnahme von familien- oder pflegebedingten Beurlaubungen oder die Absicht, solchen Urlaub in Anspruch zu nehmen,
5. die Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben,
6. Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben,
7. die Anzahl der Dienstjahre,
8. die Einkommenssituation der Ehepartnerin oder des Ehepartners, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten sowie
9. die Wahrnehmung der folgenden Flexibilisierungsmodelle oder die Absicht, solche wahrzunehmen:
 - a) Modell zur Flexibilisierung der Arbeits- oder Präsenzzeiten,
 - b) Modell zur Flexibilisierung des Arbeitsortes.

Von Satz 1 Nummer 7 unberührt bleiben die Regelungen zu Mindestdienstzeiten in § 27 Absatz 2 Nummer 1 und 2 sowie Absatz 4 des Soldatengesetzes.

(2) Eine andauernde Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben steht einer Beförderung nicht entgegen.

§ 10

Aus-, Fort- und Weiterbildung

(1) Zu den Aus-, Fort- und Weiterbildungen ist ein gleichberechtigter Zugang sicherzustellen. Die Teilnahme von Soldatinnen an Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung ist besonders zu unterstützen.

(2) Einer Person mit Familien- oder Pflegeaufgaben müssen die Dienststellen die Teilnahme an Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung in geeigneter Weise ermöglichen, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Soweit dienstlich möglich, sollen zusätzliche Veranstaltungen angeboten werden, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen der Personen mit Familien- oder Pflegeaufgaben entsprechen. Auf diese Angebote sollen die Vorgesetzten gezielt hinweisen.

(3) Die Vorgesetzten und die Beschäftigten mit Führungsaufgaben sowie die Personen, die mit der Personalbearbeitung des militärischen Personals beauftragt sind, sind verpflichtet, sich mit den folgenden Themen vertraut zu machen:

1. mit den rechtlichen Grundlagen der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten sowie
2. mit den Leitprinzipien
 - a) der Gleichstellung von Frauen und Männern und
 - b) der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst.

In der Aus-, Fort- und Weiterbildung für die nach Satz 1 Verpflichteten sind diese Themen angemessen zu berücksichtigen. Zusätzlich soll die Dienststelle Fort- und Weiterbildungen zu diesen Themen anbieten.

Teil 3

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst

§ 11

Dienstliche Rahmenbedingungen

Bei der Gestaltung des Dienstes sollen, soweit zwingende dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen,

1. die besonderen Belange der Personen mit Familien- und Pflegeaufgaben berücksichtigt werden und
2. die folgenden Flexibilisierungsmodelle angeboten werden:
 - a) Modelle zur Flexibilisierung der Arbeits- oder Präsenzzeiten und
 - b) Modelle zur Flexibilisierung des Arbeitsortes.

§ 12

Teilzeitbeschäftigung, familien- oder pflegebedingte Beurlaubung, Elternzeit

(1) Die Dienststellen sollen die tatsächlichen Voraussetzungen dafür schaffen, jeder Person Folgendes zu ermöglichen:

1. nach § 30a Absatz 1 bis 5 des Soldatengesetzes Teilzeitbeschäftigung,

2. nach § 30a Absatz 6 des Soldatengesetzes Teilzeitbeschäftigung als Familienpflegezeit,
3. nach § 30a Absatz 7 des Soldatengesetzes Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub als Pflegezeit,
4. nach § 28 Absatz 5 des Soldatengesetzes Urlaub zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben oder
5. nach § 28 Absatz 7 des Soldatengesetzes Elternzeit.

Dies gilt in der Regel auch für Personen mit Vorgesetzten- oder Führungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene.

(2) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass jede Person in Teilzeitbeschäftigung eine Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhält, die ihrer ermäßigten Arbeitszeit entspricht. Diese Entlastung darf nicht zu einer unzumutbaren dienstlichen Mehrbelastung für andere Beschäftigte der Dienststelle führen.

(3) Können bestimmte Verwendungen nicht in Teilzeitbeschäftigung wahrgenommen werden, sind flexible Arbeits- und Präsenzzeitmodelle, Telearbeit, mobiles Arbeiten oder andere Verwendungen anzubieten, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

(4) Beantragt eine Person Teilzeitbeschäftigung, eine Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben oder Elternzeit, ist sie durch ihre personalbearbeitende Stelle insbesondere auf die dienst- und versorgungsrechtlichen Auswirkungen der Teilzeitbeschäftigung, der Beurlaubung oder der Elternzeit hinzuweisen.

§ 13

Aufstockung der Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung

Beantragt eine in Teilzeit beschäftigte Person, die Familienaufgaben oder Pflegeaufgaben wahrnimmt, die Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit oder eine Vollzeitbeschäftigung, ist sie bei der Besetzung der Dienstposten vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie die gleiche Qualifikation hat. Dies gilt nicht, wenn rechtlich schutzwürdige Interessen in der Person eines Mitbewerbers überwiegen.

§ 14

Aufrechterhaltung der Verbindung zum Beruf bei familien- oder pflegebedingter Beurlaubung oder Elternzeit

(1) Jeder Person, die Urlaub zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben oder die Elternzeit genommen hat, sind durch die Dienststelle und die personalbearbeitende Stelle durch geeignete Maßnahmen die Verbindung zum Beruf und der berufliche Wiedereinstieg zu erleichtern. Hierzu sind ihr anzubieten:

1. Personalgespräche,
2. Angebote zur Fort- und Weiterbildung,
3. Möglichkeiten zur Erhaltung von Berechtigungen oder

4. andere geeignete Maßnahmen.

Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen und an anderen geeigneten Maßnahmen soll durch unterstützende Maßnahmen gefördert werden.

(2) Nimmt eine Person während ihres Urlaubs zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben an einer Fort- oder Weiterbildung teil, so begründet dies einen Anspruch auf Freistellung vom Dienst nach Ende dieses Urlaubs. Die Dauer der Freistellung richtet sich nach der Dauer der Fort- oder Weiterbildung.

§ 15

**Beruflicher Wiedereinstieg
nach familien- oder pflegebedingter Beurlaubung oder Elternzeit**

(1) Beantragt eine Person, die Urlaub zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben oder die Elternzeit genommen hat, den beruflichen Wiedereinstieg, ist sie bei der Besetzung der Dienstposten vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie die gleiche Qualifikation besitzt. Dies gilt nicht, wenn rechtlich schutzwürdige Interessen in der Person eines Mitbewerbers überwiegen.

(2) Beim beruflichen Wiedereinstieg sind die familiären Belange zu berücksichtigen.

§ 16

Angebote von Betreuungsmöglichkeiten

Es sollen Angebote zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen gemacht werden. Dies umfasst auch Beratungs- und Vermittlungsleistungen.

§ 17

**Erstattung von Kosten
für die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen**

(1) Kosten für die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen können auf Antrag im Einzelfall erstattet werden, wenn

1. sie zusätzlich anfallen,
2. sie unabdingbar sind und
3. eine Erstattung nach anderen Rechtsgrundlagen nicht möglich ist.

(2) Die Erstattung ist für die Dauer folgender Maßnahmen möglich:

1. Teilnahme an dienstlich veranlassten Aus-, Fort- oder Weiterbildungen außerhalb des regelmäßigen Dienstorts,
2. sonstige dienstlich bedingte Abwesenheiten vom regelmäßigen Dienstort,
3. Ableistung von genehmigter oder befohlener Mehrarbeit oder Schichtdienst am regelmäßigen Dienstort zur Bewältigung von Krisenlagen. Die Mehrarbeit oder der Schichtdienst dürfen nicht zur regelmäßigen täglichen Arbeitszeit gehören.

(3) Krisenlagen nach Absatz 2 Nummer 3 sind insbesondere

1. Amtshilfemaßnahmen einschließlich der Unterstützungsleistungen in Katastrophenfällen,
2. Maßnahmen zur Erhöhung der Einsatzbereitschaft,
3. Maßnahmen zur Gefahrenabwehr,
4. Maßnahmen zum Schutz von Einrichtungen und von Infrastruktur,
5. vorbereitende Maßnahmen der Bundeswehr für verbündete Streitkräfte im Rahmen der Landes- und Bündnisverteidigung sowie
6. Unterstützungsleistungen für verbündete Streitkräfte im Rahmen der Landes- und Bündnisverteidigung.

Teil 4

Gleichstellungsplan

§ 18

Zweck

Der Gleichstellungsplan dient der Erreichung der Ziele dieses Gesetzes und ist ein wesentliches Instrument zur Durchsetzung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten. Das Erreichen der Zielvorgaben des Plans und die Umsetzung der hierfür im Plan vorgesehenen Maßnahmen sind eine Führungsaufgabe. Die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Führungsaufgaben haben insoweit eine besondere Verpflichtung.

§ 19

Erstellung, Inkrafttreten, Geltungszeitraum, Veröffentlichung

(1) Jede Dienststelle, in der eine Gleichstellungsbeauftragte zu wählen ist, erstellt einen Gleichstellungsplan für die Dienststelle und den ihr nachgeordneten Bereich, soweit in den Dienststellen des nachgeordneten Bereichs keine eigene Gleichstellungsbeauftragte gewählt wird. Der Gleichstellungsplan

1. ist jeweils für einen Zeitraum von vier Jahren zu erstellen,
2. ist bis zum 31. Dezember des Jahres, in dem der bisherige Gleichstellungsplan außer Kraft tritt, aufzustellen und
3. tritt am 1. Januar des folgenden Jahres in Kraft.

(2) Die jeweilige Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig in die Erstellung einzubinden.

(3) Der Gleichstellungsplan darf keine personenbezogenen Daten enthalten und keine Rückschlüsse auf einzelne Personen zulassen.

(4) Der Gleichstellungsplan muss in den Dienststellen des Geltungsbereichs des Gleichstellungsplans veröffentlicht werden.

(5) Im Falle umfassender organisatorischer Änderungen im Sinne der §§ 38 bis 40 kann die jeweilige Dienststelle im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten mit Zustimmung des Bundesministeriums der Verteidigung abweichend von Absatz 1 Satz 2 andere Stichtage festlegen.

§ 20

Inhalt

(1) Der Gleichstellungsplan enthält

1. eine Bestandsaufnahme,
2. Zielvorgaben und
3. Maßnahmen zum Erreichen der Zielvorgaben.

(2) Die Bestandsaufnahme besteht aus

1. einer Beschreibung der Situation der Soldatinnen im Vergleich zur Situation der Soldaten und
2. einer Bewertung der Situation im Geltungsbereich des Gleichstellungsplans in Bezug auf
 - a) eine, die Gleichberechtigung fördernde Führungs- und Organisationskultur,
 - b) eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst und
 - c) ein benachteiligungsfreies Arbeitsumfeld.

(3) Aus der Bewertung nach Absatz 2 Nummer 2 ist der Handlungsbedarf für eine Verbesserung der Situation abzuleiten und in geeignete und bestimmte Zielvorgaben zu überführen. Die Zielvorgaben sollen so gestaltet sein, dass sie

1. messbar sind und
2. zu einem festzulegenden Termin erreicht werden können.

(4) Zur Erreichung der Zielvorgaben sind Maßnahmen festzulegen. Sind Zielvorgaben aus dem vorangegangenen Gleichstellungsplan nicht vollständig oder gar nicht erreicht worden, sind die Gründe dafür bei der Festlegung neuer oder weiterer Zielvorgaben zu berücksichtigen.

§ 21

Zwischenbilanz

(1) Zum 31. Dezember des zweiten Jahres des Geltungszeitraums des Gleichstellungsplans hat die Dienststelle unter frühzeitiger Einbindung der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten eine Zwischenbilanz zum Gleichstellungsplan zu erstellen.

(2) In der Zwischenbilanz ist darzulegen, ob die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans zum vorgesehenen Zeitpunkt erreicht worden sind oder erreicht werden können. Wenn erkennbar wird, dass Zielvorgaben nicht wie vorgesehen erreicht werden können, sind in der Zwischenbilanz

1. die Gründe hierfür darzulegen und
2. ergänzende Maßnahmen festzulegen, um die Zielvorgaben erreichen zu können.

(3) § 19 Absatz 3 und 4 gilt entsprechend.

§ 22

Gleichstellungsplan für die personalbearbeitenden Stellen

(1) Jede personalbearbeitende Stelle erstellt neben dem Gleichstellungsplan der Dienststelle zusätzlich einen Gleichstellungsplan für das von der Dienststelle geführte Personal und eine dazugehörige Zwischenbilanz.

(2) Die §§ 18, 19 Absatz 1 Satz 2, Absatz 2, 3 und 5 und § 20 Absatz 1, 3 und 4 sowie § 21 gelten entsprechend. Die Bestandsaufnahme enthält mindestens folgende Angaben:

1. den Anteil der Soldatinnen im Vergleich zum Anteil der Soldaten
 - a) in den Laufbahnen und Besoldungsgruppen
 - aa) für die Statusgruppe der Berufssoldatinnen und Berufssoldaten sowie
 - bb) für die Statusgruppe der Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit,
 - b) beim beruflichen Aufstieg, also
 - aa) beim Wechsel des Status,
 - bb) beim Wechsel der Laufbahn und
 - cc) beim Aufstieg in die Spitzenverwendung der jeweiligen Laufbahn,
 - c) bei Führungsverwendungen mit Disziplinarbefugnis,
 - d) bei der Wahrnehmung einer Teilzeitbeschäftigung,
 - e) bei der Wahrnehmung von Telearbeit und
 - f) bei der Inanspruchnahme
 - aa) von Elternzeit sowie
 - bb) von Urlaub zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben,
2. die Zahl der Entscheidungen, bei denen eine Frau ausgewählt worden ist, weil sie nach den Vorgaben des § 7 Absatz 2 bei der Auswahl bevorzugt worden ist, getrennt nach
 - a) den Entscheidungen bei den Berufungen in das Dienstverhältnis,
 - b) den Entscheidungen bei Umwandlungen des Dienstverhältnisses,

- c) den Entscheidungen bei Beförderungen,
 - d) den Entscheidungen bei einem Wechsel der Laufbahn und
 - e) bei förderlichen Verwendungsentscheidungen,
3. die Maßnahmen, mit denen die gleichberechtigte Teilhabe der Soldatinnen und Soldaten an Funktion und Aufgabe gefördert worden ist, und
4. die Maßnahmen nach § 14.

(3) Die Zielvorgaben sind insbesondere darauf auszurichten, mehr Frauen im Rahmen der Personalgewinnung für einen Dienst als Soldatin zu gewinnen sowie den Anteil von Soldatinnen in den Bereichen zu heben, in denen sie unterrepräsentiert sind. Dies gilt insbesondere für Führungsverwendungen mit Disziplinarbefugnis.

Teil 5

Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertretung der Gleichstellungsbeauftragten

Abschnitt 1

Wahl

Unterabschnitt 1

Wahlbereich und Wahlberechtigung

§ 23

Wahl und Wahlberechtigung im Bundesministerium der Verteidigung und in den unmittelbar nachgeordneten Dienststellen

(1) Im Bundesministerium der Verteidigung werden eine Gleichstellungsbeauftragte und eine oder mehrere Stellvertreterinnen gewählt. Wahlberechtigt und wählbar sind

- 1. die Soldatinnen des Bundesministeriums der Verteidigung und
- 2. die Soldatinnen, für die im Bundesministerium der Verteidigung Personalentscheidungen getroffen werden.

(2) In den Dienststellen, die dem Bundesministerium der Verteidigung unmittelbar nachgeordnet sind, sind ebenfalls eine Gleichstellungsbeauftragte und eine oder mehrere Stellvertreterinnen zu wählen, wenn nicht bereits eine Gleichstellungsbeauftragte und eine oder mehrere Stellvertreterinnen nach den §§ 24 und 25 zu wählen sind. Wahlberechtigt und wählbar sind

- 1. die Soldatinnen der Dienststelle, die dem Bundesministerium der Verteidigung unmittelbar nachgeordnet ist, und

2. die Soldatinnen der Dienststellen, die dieser Dienststelle nachgeordnet sind.

§ 24

Wahl und Wahlberechtigung in den Dienststellen der Streitkräfte

(1) In den Streitkräften sind in jeder Dienststelle der Divisionsebene eine Gleichstellungsbeauftragte und eine oder mehrere Stellvertreterinnen zu wählen. Wahlberechtigt und wählbar sind

1. die Soldatinnen der Division und
2. die Soldatinnen der Dienststellen, die der Division nachgeordnet sind.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für Dienststellen der Ebenen, die der Divisionsebene vergleichbar sind.

(3) In jeder Dienststelle, die der Divisionsebene oder den Dienststellen vergleichbarer Ebene übergeordnet ist, ist eine Gleichstellungsbeauftragte und eine oder mehrere Stellvertreterinnen zu wählen. Wahlberechtigt und wählbar sind

1. die Soldatinnen der übergeordneten Dienststelle und
2. die Soldatinnen der Dienststellen, die der übergeordneten Dienststelle nachgeordnet sind.

(4) In jeder Dienststelle unterhalb der Divisionsebene oder unterhalb der Ebene, die der Divisionsebene vergleichbar ist, kann eine Gleichstellungsbeauftragte und eine oder mehrere Stellvertreterinnen gewählt werden. Wahlberechtigt und wählbar sind

1. die Soldatinnen der jeweiligen Dienststelle und
2. die Soldatinnen der Dienststellen, die dieser Dienststelle nachgeordnet sind.

§ 25

Wahl und Wahlberechtigung in den Dienststellen der Bundeswehrverwaltung

(1) In den Dienststellen der Bundeswehrverwaltung sind in jeder Bundesoberbehörde eine Gleichstellungsbeauftragte und eine oder mehrere Stellvertreterinnen zu wählen. Wahlberechtigt und wählbar sind

1. die Soldatinnen der Bundesoberbehörde und
2. die Soldatinnen der Dienststellen, die der Bundesoberbehörde nachgeordnet sind.

(2) Bei Bundesunterbehörden können eine Gleichstellungsbeauftragte und eine oder mehrere Stellvertreterinnen gewählt werden. Wahlberechtigt und wählbar sind die Soldatinnen der Bundesunterbehörde.

§ 26

Anordnungsermächtigung zur Wahl in weiteren Dienststellen

Das Bundesministerium der Verteidigung kann anordnen, dass in weiteren Dienststellen eine Gleichstellungsbeauftragte und eine oder mehrere Stellvertreterinnen zu wählen sind. Wahlberechtigt und wählbar sind

1. die Soldatinnen der jeweiligen Dienststelle und
2. die Soldatinnen der Dienststellen, die dieser Dienststelle nachgeordnet sind.

§ 27

Wahl und Wahlberechtigung in den personalbearbeitenden Dienststellen

In den personalbearbeitenden Stellen sind wahlberechtigt und wählbar

1. die Soldatinnen, die nach den §§ 23 bis 26 wahlberechtigt sind, und
2. die Soldatinnen, für die in der personalbearbeitenden Stelle Personalentscheidungen getroffen werden.

§ 28

Ausschluss doppelter Wahlberechtigung

Soldatinnen, die in ihrer Dienststelle zur Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten und einer oder mehrerer Stellvertreterinnen wahlberechtigt und wählbar sind, sind bei der entsprechenden Wahl in einer übergeordneten Dienststelle nicht wahlberechtigt und wählbar, es sei denn, es liegt ein Fall des § 23 Absatz 1 Nummer 2 oder des § 27 Nummer 2 vor.

Unterabschnitt 2

Wahlgrundsätze, Amtszeit, Bestellung

§ 29

Wahlgrundsätze

Die Gleichstellungsbeauftragte und eine oder mehrere Stellvertreterinnen werden in unmittelbarer, freier, gleicher und geheimer Wahl gewählt.

§ 30

Amtszeit

- (1) Die Amtszeit beträgt vier Jahre. Die Wiederwahl ist zulässig.
- (2) Schließt sich die Amtszeit der neuen Gleichstellungsbeauftragten nicht unmittelbar an die Amtszeit der Vorgängerin an, so verlängert sich die Amtszeit der bisherigen

Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen, bis die Nachfolgerin bestellt ist. Die Verlängerung darf jedoch drei Monate nicht überschreiten.

§ 31

Bestellung

(1) Jede Bestellung bedarf der Zustimmung der Soldatin.

(2) Die gewählte Kandidatin wird von der Dienststelle bestellt.

(3) Tritt zu einer Wahl keine Kandidatin an oder ist nach der Wahl keine Kandidatin gewählt, bestellt die Dienststelle Soldatinnen aus dem Kreis der Wahlberechtigten zur Gleichstellungsbeauftragten und zur Stellvertreterin.

(4) Treten zur Wahl der Stellvertreterin nicht genügend Kandidatinnen an, oder sind nach der Wahl nicht genügend Kandidatinnen gewählt, bestellt die Dienststelle Soldatinnen aus dem Kreis der Wahlberechtigten zur Stellvertreterin. Die Anzahl der Stellvertreterinnen ergibt sich aus § 33 Absatz 2. Für die Bestellung der Stellvertreterin hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Vorschlagsrecht. Ihrem Vorschlag soll die Dienststelle folgen.

§ 32

Bestellung bei vorzeitigem Ausscheiden oder bei Verhinderung

(1) Eine Neuwahl ist durchzuführen, wenn die Gleichstellungsbeauftragte und alle ihre Stellvertreterinnen

1. vorzeitig aus dem Amt ausscheiden oder
2. nicht nur vorübergehend an der Wahrnehmung ihrer Ämter verhindert sind.

Die Bestellung erfolgt nach Durchführung der Neuwahl.

(2) Ist die Gleichstellungsbeauftragte oder eine Stellvertreterin im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 ausgeschieden oder nicht nur vorübergehend an der Wahrnehmung ihrer Ämter verhindert, so ist sie neu zu wählen, falls die restliche Amtszeit mehr als zwei Jahre beträgt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Beträgt die restliche Amtszeit zwei oder weniger als zwei Jahre, erfolgt die Bestellung einer Soldatin aus dem Kreis der wahlberechtigten Soldatinnen ohne Neuwahl. Bei Bestellung einer Stellvertreterin ohne Neuwahl gilt § 31 Absatz 4 Satz 3 und 4 entsprechend.

(4) In den Fällen der Absätze 2 und 3 erfolgt die Bestellung jeweils für die restliche Amtszeit.

§ 33

Anzahl der Stellvertreterinnen

(1) Für die Gleichstellungsbeauftragte ist mindestens eine Stellvertreterin zu wählen. Es können maximal drei Stellvertreterinnen gewählt werden.

(2) Die Dienststelle entscheidet über die Anzahl der zu wählenden Stellvertreterinnen, bevor das Wahlverfahren eingeleitet wird. Die amtierende Gleichstellungsbeauftragte ist in die Entscheidung einzubinden. Die Entscheidung gilt für die Dauer der Amtszeit.

(3) Die Dienststelle kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten bestimmen, dass die vor der Wahl festgelegte Anzahl der Stellvertreterinnen während der laufenden Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten erhöht wird. Dies gilt insbesondere

1. bei großen Zuständigkeitsbereichen der Gleichstellungsbeauftragten oder
2. bei komplexen Aufgabenbereichen.

Die Erhöhung ist nur zulässig, wenn ihr das Bundesministerium der Verteidigung zustimmt. § 33 Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.

(4) Für Wahl und Bestellung einer zusätzlichen Stellvertreterin gilt § 32 Absatz 2 bis 4 entsprechend.

§ 34

Bestellung einer Stellvertreterin bei Abwesenheit

(1) Hat eine Gleichstellungsbeauftragte nur eine Stellvertreterin und sind beide gleichzeitig abwesend, soll die Gleichstellungsbeauftragte eine Soldatin als Stellvertreterin für die Dauer der Abwesenheit vorschlagen.

(2) Die Dienststelle bestellt die vorgeschlagene Soldatin als Stellvertreterin.

(3) Die Bestellung erfolgt ausschließlich für den Zeitraum, in dem die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin gleichzeitig abwesend sind.

Unterabschnitt 3

Anfechtung und Verordnungsermächtigung

§ 35

Anfechtung der Wahl

(1) Ist gegen wesentliche Vorschriften des Wahlrechts oder gegen das Wahlverfahren verstoßen worden, kann die Wahl angefochten werden. Eine Anfechtung scheidet aus, wenn durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

(2) Anfechtungsberechtigt sind

1. eine Gruppe von mindestens drei Wahlberechtigten und
2. die Leitung der Dienststelle.

(3) Die Anfechtung

1. muss beim zuständigen Truppendienstgericht erfolgen und

2. ist innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses möglich.

(4) Wird die Wahl im Bundesministerium der Verteidigung angefochten, hat die Anfechtung beim Bundesverwaltungsgericht zu erfolgen.

(5) Für das Verfahren gelten die Vorschriften der Wehrbeschwerdeordnung über das gerichtliche Antragsverfahren entsprechend.

(6) Die gewählte Kandidatin kann bestellt werden, auch wenn über die Anfechtung noch nicht entschieden worden ist.

§ 36

Verordnungsermächtigung

Das Bundesministerium der Verteidigung wird ermächtigt, das Verfahren für die Durchführung der Wahl durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, zu regeln.

Unterabschnitt 4

Verfahren bei Umstrukturierung von Dienststellen

§ 37

Aufstellung einer Dienststelle

(1) Bei Aufstellung einer Dienststelle im Sinne des § 23 Absatz 2, § 24 Absatz 1 bis 3 oder § 25 Absatz 1 ist bei endgültiger Einnahme der Zielstruktur die Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten und einer oder mehrerer Stellvertreterinnen unverzüglich einzuleiten. Die Wahl soll innerhalb von vier Monaten abgeschlossen sein. Die neu gegründete Dienststelle hat dafür die organisatorischen Voraussetzungen zu schaffen.

(2) Während der Übergangszeit ohne Gleichstellungsbeauftragte trägt die Dienststellenleitung eine besondere Verantwortung für die Einhaltung der Ziele dieses Gesetzes.

(3) Bis zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten kann sich die Dienststellenleitung in grundsätzlichen Fragen der Gleichstellung an die militärische Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle wenden.

(4) Dauert die endgültige Einnahme der Zielstruktur ab Beginn der Organisationsmaßnahme voraussichtlich länger als zwei Jahre, haben die Dienststellen bis zum Abschluss der Wahl nach Absatz 1 eine Gleichstellungsbeauftragte und eine oder mehrere Stellvertreterinnen ohne vorherige Wahl zu bestellen. Die Bestellung soll innerhalb von vier Monaten nach Aufstellung der Dienststelle erfolgen.

(5) Dauert die endgültige Einnahme der Zielstruktur ab Beginn der Organisationsmaßnahme voraussichtlich länger als vier Jahre, ist eine Wahl entsprechend Absatz 1 durchzuführen. Die Wahl soll innerhalb von vier Monaten nach Aufstellung der Dienststelle eingeleitet werden.

§ 38

Auflösung und Zusammenlegung von Dienststellen

(1) Bei der Auflösung einer oder mehrerer Dienststellen und der Zusammenlegung zu einer neuen Dienststelle endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen mit Wirkungsdatum der Auflösung.

(2) Ist die neue Dienststelle eine Dienststelle im Sinne des § 23 Absatz 2, § 24 Absatz 1 bis 3 oder § 25 Absatz 1 gilt § 37 entsprechend.

§ 39

Eingliederung einer Dienststelle

(1) Wird eine Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert, endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten der eingegliederten Dienststelle und ihrer Stellvertreterinnen mit Wirkungsdatum der Eingliederung.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte der aufnehmenden Dienststelle und ihre Stellvertreterinnen sind auch für das militärische Personal der eingegliederten Dienststelle zuständig.

(3) Wächst der Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten durch die Eingliederung wesentlich auf, ist § 33 Absatz 3 und 4 anzuwenden.

§ 40

Aufspaltung einer Dienststelle

(1) Entstehen im Falle der Aufspaltung einer Dienststelle in zwei oder mehrere Teile neue Dienststellen im Sinne des § 23 Absatz 2, § 24 Absatz 1 bis 3, oder des § 25 Absatz 1, ist § 37 für jede neue Dienststelle entsprechend anzuwenden.

(2) Wird im Falle der Aufspaltung ein Teil in eine andere Dienststelle eingegliedert, findet § 39 Absatz 2 entsprechende Anwendung.

(3) Im Falle des Verbleibs eines organisatorisch selbständigen Teils einer Dienststelle findet § 41 Anwendung.

§ 41

Umbenennung einer Dienststelle

Bei Umbenennung einer Dienststelle bleiben die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen im Amt.

Abschnitt 2

Rechtsstellung

Unterabschnitt 1

Gleichstellungsbeauftragte

§ 42

Rechtsstellung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist Teil der Dienststelle und unmittelbar deren Leitung zugeordnet. Ihr Zuständigkeitsbereich ergibt sich aus den §§ 23 bis 28.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei. Sie darf bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht behindert werden.

(3) Im Rahmen des Informations- und Erfahrungsaustausches nach § 49 Absatz 2 kann sich die Gleichstellungsbeauftragte zur Erörterung von Fragen unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte des Bundesministeriums der Verteidigung wenden.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte soll von anderen dienstlichen Tätigkeiten grundsätzlich für die volle regelmäßige Arbeitszeit unter Belassung der Geld- und Sachbezüge entlastet werden.

(5) Die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte darf nicht beurteilt werden.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragte darf gegen ihren Willen nur versetzt oder kommandiert werden, wenn dies aus zwingenden dienstlichen Gründen unvermeidbar ist.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragte darf wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Die berufliche Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten ist fiktiv nachzuzeichnen. Die nachgezeichnete berufliche Entwicklung ist bei Personalauswahlentscheidungen zu berücksichtigen. Die geforderten Voraussetzungen der jeweiligen Personalmaßnahme sind zu erfüllen, sofern sie nicht fingiert werden können.

(8) Die Dienststelle erstellt auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten eine Tätigkeitsbeschreibung über deren Amtszeit.

§ 43

Nichtvereinbarkeit des Amtes mit anderen Ämtern

(1) Mit dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten nicht vereinbar sind Ämter

1. in einer Personalvertretung,
2. in einer Schwerbehindertenvertretung und
3. als Vertrauensperson nach dem Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetz.

(2) Mit Einzelpersonalmaßnahmen darf sie nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte befasst sein.

§ 44

Verschwiegenheitspflicht

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterliegt der Verschwiegenheitspflicht, insbesondere hinsichtlich

1. der persönlichen Verhältnisse des militärischen Personals und
2. anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Dienststelle.

Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch nach ihrer Amtszeit fort.

(2) Für das Personal der Gleichstellungsbeauftragten gilt Absatz 1 entsprechend.

§ 45

Ausstattung, Verfügungsfonds, Weiterbildung

(1) Der Gleichstellungsbeauftragten ist die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

(2) Sie erhält einen monatlichen Verfügungsfonds.

(3) Die Dienststelle fördert den Erwerb und Erhalt der für eine angemessene Amtswahrnehmung erforderlichen Kenntnisse und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten. Die Dienststelle unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei der Wahrnehmung entsprechender Bildungsangebote.

(4) Angebote für eine Grundlagenausbildung sind an den Bildungseinrichtungen der Bundeswehr vorzuhalten.

Unterabschnitt 2

Stellvertretung

§ 46

Grundlagen

(1) Jede Stellvertreterin richtet ihre Tätigkeit an den Zielen der Gleichstellungsbeauftragten aus.

(2) Die Gesamtverantwortung für die Aufgabenerledigung verbleibt bei der Gleichstellungsbeauftragten.

(3) §§ 42 Absatz 1 und 2, Absatz 5 bis 7 Satz 1, 43, 44 Absatz 1 und § 45 Absatz 3 gelten entsprechend.

Stellvertreterin im Vertretungsfall

(1) Im Vertretungsfall hat die Stellvertreterin dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte. § 42 Absatz 3 gilt entsprechend.

(2) Die Wahrnehmung der Aufgaben als Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten hat Vorrang vor der Wahrnehmung anderer dienstlicher Aufgaben.

Entlastung der Stellvertreterin, Übertragung eigener Aufgaben

(1) Die Dienststelle entscheidet vor Einleitung des Wahlverfahrens, ob eine Entlastung der Stellvertreterin von anderen dienstlichen Tätigkeiten vorgesehen ist. An dieser Entscheidung wirkt die amtierende Gleichstellungsbeauftragte mit. Eine Entlastung erfolgt unter Belassung der Geld- und Sachbezüge.

(2) Einer vollständig von ihren anderen dienstlichen Tätigkeiten entlasteten Stellvertreterin überträgt die Gleichstellungsbeauftragte eigene Aufgaben. Die Übertragung kann von der Gleichstellungsbeauftragten geändert oder aufgehoben werden soweit

1. sich die Stellvertreterin nicht an den Zielen der Gleichstellungsbeauftragten orientiert,
2. es sachdienlich oder
3. es für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben erforderlich ist.

(3) Ist eine Stellvertreterin nicht vollständig von ihren anderen dienstlichen Tätigkeiten entlastet, kann ihr die Gleichstellungsbeauftragte eigene Aufgaben nur in Abstimmung mit der Stellvertreterin übertragen.

(4) Die übertragenen Aufgaben sollen den Umfang rechtfertigen, in dem die Stellvertreterin von ihren anderen dienstlichen Tätigkeiten entlastet wird.

(5) Bei Übertragung eigener Aufgaben gelten für die Stellvertreterin § 42 Absatz 3 und 7 Satz 2 bis 4 und Absatz 8 sowie § 45 Absatz 1 und 2 entsprechend.

A b s c h n i t t 3

A u f g a b e n u n d E i n b i n d u n g

Aufgaben

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte

1. überwacht und unterstützt
 - a) die Umsetzung der Ziele und den Vollzug dieses Gesetzes sowie

b) den Vollzug des Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetzes, insbesondere des Verbots von Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Form von

aa) Belästigung und

bb) von sexueller Belästigung,

2. und berät und unterstützt

a) die Dienststellen, insbesondere die Dienststellenleitungen, in ihrem Aufgabenbereich und

b) das militärische Personal in Einzelfällen insbesondere zu den folgenden Themen:

aa) berufliche Förderung,

bb) Schutz vor und Beseitigung von Benachteiligung,

cc) Schutz vor und Beseitigung von Belästigung und sexueller Belästigung sowie

dd) Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte des Bundesministeriums der Verteidigung ist zudem verantwortlich für den Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten der Dienststellen. Sie ist Mitglied im interministeriellen Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragten sind zuständig für den Erfahrungs- und Informationsaustausch der Gleichstellungsvertrauensfrauen, die in ihrem Zuständigkeitsbereich bestellt sind.

§ 50

Zusammenarbeit in der Dienststelle

(1) Die Dienststellenleitung und die Gleichstellungsbeauftragte arbeiten zur Erfüllung der in § 1 genannten Ziele eng zusammen.

(2) Sie beraten sich regelmäßig über gleichstellungsrechtliche Belange in der Dienststelle sowie über weitere Aspekte aus dem Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht und eine unmittelbare Vortragspflicht bei der Dienststellenleitung.

(4) Bei allen Maßnahmen, die ihrer Mitwirkung unterliegen, hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Initiativrecht. Die Dienststelle teilt ihre Entscheidung über Initiativanträge der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb eines Monats nach Antragstellung mit.

(5) Die Dienststellenleitung unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, insbesondere bei der Durchsetzung ihrer Informations- und Mitwirkungsrechte.

§ 51

Grundlagen der Einbindung

(1) Die Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig – insbesondere bei allen personellen, organisatorischen und sozialen – Angelegenheiten und Maßnahmen der Dienststelle einzubinden, die den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten betreffen. Frühzeitig ist die Einbindung, wenn

1. die Gleichstellungsbeauftragte mit Beginn des Entscheidungsprozesses auf Seiten der Dienststelle eingebunden wird und
2. die jeweilige Angelegenheit oder Maßnahme noch gestaltunfähig ist.

(2) Die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten muss dem jeweiligen Beteiligungsverfahren zeitlich vorausgehen.

(3) Die Einbindung erfolgt in Form

1. der Information und
2. der Mitwirkung.

§ 52

Informationsanspruch

(1) Die Dienststelle informiert die Gleichstellungsbeauftragte unaufgefordert über alle Angelegenheiten und Maßnahmen, die den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten betreffen und übermittelt ihr hierzu alle Unterlagen.

(2) Bei der Einbindung in personelle Angelegenheiten und Maßnahmen beinhaltet der Informationsanspruch zudem das Recht und die Befugnis, alle entscheidungsrelevanten Teile der Personalakte einzusehen. Die Gesundheitsakte darf von der Gleichstellungsbeauftragten jedoch nicht eingesehen werden.

(3) Der Informationsanspruch der Gleichstellungsbeauftragten umfasst auch das Recht, an Besprechungen teilzunehmen.

(4) Im Rahmen ihres Informationsanspruches kann die Gleichstellungsbeauftragte eine Stellungnahme abgeben. Gibt sie eine Stellungnahme ab, so muss die Stellungnahme zu den Akten genommen werden.

§ 53

Informationsanspruch bei Wehrdisziplinar- und Wehrbeschwerdeverfahren

(1) Soweit in einem Wehrdisziplinar- oder Wehrbeschwerdeverfahren der Sachverhalt, der dem Verfahren zugrunde liegt, den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten berührt, sind der Gleichstellungsbeauftragten unverzüglich die folgenden Unterlagen zur Verfügung zu stellen:

1. im einfachen Disziplinarverfahren durch den zuständigen Disziplinarvorgesetzten eine Abschrift

- a) der bestandskräftigen Disziplinarverfügung oder
 - b) der bestandskräftigen Absehensverfügung, wenn ein Dienstvergehen festgestellt wurde,
2. im gerichtlichen Disziplinarverfahren durch die zuständige Einleitungsbehörde nach ordnungsgemäßer Einleitung eine Abschrift
 - a) der Einleitungsverfügung und
 - b) jeder Instanzen beendenden gerichtlichen Entscheidung,
 3. in Wehrbeschwerdeverfahren durch den zur Entscheidung über die Erstbeschwerde zuständigen Disziplinarvorgesetzten eine Abschrift
 - a) des bestandskräftigen Beschwerdebescheides oder
 - b) der rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung.

Die Unterlagen sind pseudonymisiert im Sinne des Artikels 4 Nummer 5 der Datenschutz-Grundverordnung zur Verfügung zu stellen. Die Nennung der Dienststelle ist zulässig.

(2) Bei schweren oder systematischen Verletzungen der Dienstpflicht kann die Gleichstellungsbeauftragte beantragen, dass ihr ergänzend zu den Informationen nach Absatz 1 die folgenden Daten zur jeder beschuldigten Person und zu jedem Opfer zur Verfügung gestellt werden:

1. die Dienstgradgruppe,
2. das Geburtsjahr und
3. das Geschlecht.

(3) Eine Ablehnung dieses Antrags ist durch die Dienststelle schriftlich oder elektronisch zu begründen und der Gleichstellungsbeauftragten unverzüglich zur Kenntnis zu geben.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte ist keine Verfahrensbeteiligte des Wehrdisziplinar- und Wehrbeschwerdeverfahrens.

§ 54

Informationsanspruch bei Würdigung besonderer Leistungen

(1) Bei der Würdigung besonderer Leistungen ist der Gleichstellungsbeauftragten unverzüglich von dem zuständigen Disziplinarvorgesetzten eine Abschrift der förmlichen Anerkennung zur Verfügung zu stellen.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend bei der Rücknahme einer förmlichen Anerkennung.

Mitwirkungsrecht

(1) Bei den Maßnahmen der Dienststelle, die den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten betreffen, wirkt die Gleichstellungsbeauftragte mit.

(2) Die Mitwirkung erfolgt durch Votum der Gleichstellungsbeauftragten.

(3) Das Votum ist innerhalb von zwei Wochen ab Zugang der Mitteilung über die beabsichtigte Maßnahme schriftlich oder elektronisch zur Verfügung zu stellen. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von dieser Frist abgewichen werden. Bei besonders eilbedürftigen Maßnahmen darf die Frist auf drei Werktage verkürzt werden.

(4) Das Votum ist zu den Akten zu nehmen.

(5) Folgt die Dienststelle dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, so hat sie die Gleichstellungsbeauftragte hierüber unverzüglich schriftlich oder elektronisch in Kenntnis zu setzen.

(6) Die Dienststelle hat der Gleichstellungsbeauftragten die Gründe für die Nichtbefolgung mitzuteilen, wenn die Gleichstellungsbeauftragte dies

1. bei der Abgabe des Votums verlangt oder
2. spätestens bis Ablauf des auf das Inkennnissetzen folgenden Arbeitstages verlangt.

Die Mitteilung der Gründe für die Nichtbefolgung hat schriftlich oder elektronisch innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab Zugang des Votums oder des Begründungsverlangens zu erfolgen.

Einbindung bei Einzelpersonalentscheidungen

(1) Nur auf Antrag erfolgt die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten bei Entscheidungen über

1. Versetzungen,
2. Kommandierungen,
3. Wechsel des Dienstpostens und
4. Beförderungen.

(2) Bei Personalentscheidungen der personalbearbeitenden Stellen wirkt die Gleichstellungsbeauftragte der personalbearbeitenden Stelle mit.

(3) Das Informationsrecht der Gleichstellungsbeauftragten der Beschäftigungsdienststelle bleibt von der Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten der personalbearbeitenden Stelle unberührt.

§ 57

Einbindung durch Stufenbeteiligung

(1) Soweit eine Dienststelle eine andere Dienststelle einbezieht, hat jede beteiligte Dienststelle die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte nach Maßgabe dieses Gesetzes in den sie betreffenden Teil der Angelegenheit oder Maßnahme einzubinden.

(2) Die schriftlich oder elektronisch verfasste Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten der nachgeordneten Dienststelle ist durch die Dienststelle zusammen mit den weiteren entscheidungsrelevanten Unterlagen der nächsthöheren Dienststelle und von jener Dienststelle der bei ihr bestellten Gleichstellungsbeauftragten vorzulegen.

(3) Die Mitwirkung nach § 55 verbleibt bei der Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle, die die Entscheidung über die Maßnahmen trifft.

§ 58

Einbindung in Verfahren zur Besetzung von Gremien

Das Bundesministerium der Verteidigung hat die Gleichstellungsbeauftragte in Verfahren zur Besetzung von Gremien nach Maßgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes einzubinden.

§ 59

Soldatinnenversammlung, sonstige Informationsveranstaltungen, Sprechstunden

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in den Dienststellen ihres Zuständigkeitsbereiches jährlich eine Versammlung der Soldatinnen einberufen. Dort soll sie über ihre Tätigkeit berichten.

(2) Die Versammlung ist der Dienststellenleitung vorher anzuzeigen.

(3) In Abstimmung mit der Dienststelle kann die Gleichstellungsbeauftragte weitere Informationsveranstaltungen zu Themen ihres Aufgabenbereiches für alle Angehörigen der Dienststelle anbieten.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann an Personalversammlungen in Dienststellen ihres Zuständigkeitsbereichs teilnehmen. Sie hat dort ein Rederecht, auch wenn sie nicht Angehörige dieser Dienststelle ist.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden durchführen.

Teil 6

Gleichstellungsvertrauensfrauen

Abschnitt 1

Bestellung und Amtszeit

§ 60

Bestellung in den Dienststellen der Streitkräfte

(1) In den Dienststellen der Streitkräfte oberhalb der Einheitsebene, in denen keine eigene Gleichstellungsbeauftragte gewählt wird, hat die Dienststellenleitung eine Gleichstellungsvertrauensfrau zu bestellen. Ist die Dienststelle auf oder unterhalb der Einheits-ebene, kann die Dienststellenleitung eine Gleichstellungsvertrauensfrau bestellen.

(2) Im Falle der Bestellung soll die zuständige Gleichstellungsbeauftragte eine Soldatin vorschlagen. Diesem Vorschlag soll die Dienststelle folgen.

(3) Die Bestellung bedarf der Zustimmung der Soldatin.

§ 61

Bestellung in den Dienststellen der Bundeswehrverwaltung

(1) In den Dienststellen der Bundeswehrverwaltung auf der Ebene der Bundesunter-behörde, in denen keine eigene Gleichstellungsbeauftragte gewählt wird, kann die Dienststellenleitung eine Gleichstellungsvertrauensfrau bestellen.

(2) § 60 Absatz 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 62

Bestellung einer Abwesenheitsvertreterin

(1) Die Dienststellenleitung kann eine Vertreterin für die Abwesenheit der Gleichstel-lungsvertrauensfrau bestellen. Für das Vorschlagsrecht der Gleichstellungsbeauftragten gilt § 60 Absatz 2 und 3 entsprechend.

(2) Im Vertretungsfall gilt für die Abwesenheitsvertreterin § 64 Absatz 1, Absatz 2 und 4 bis 7 sowie die §§ 65 und 66 entsprechend.

§ 63

Amtszeit

(1) Die Bestellung der Gleichstellungsvertrauensfrau und ihrer Abwesenheitsvertrete-rin erfolgt bis zum Ablauf der regulären Amtszeit der zuständigen Gleichstellungsbeauftrag-ten.

(2) Die §§ 38 bis 41 gelten bei der Umstrukturierung von Dienststellen für die Gleichstellungsvertrauensfrau entsprechend.

(3) Scheidet die Gleichstellungsvertrauensfrau vorzeitig aus ihrem Amt aus oder ist sie nicht nur vorübergehend an der Wahrnehmung ihres Amtes verhindert, bestellt die Dienststelle eine Nachfolgerin nach § 60 oder § 61.

(4) Mit Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten nach § 24 Absatz 4, § 25 Absatz 2 oder § 26 endet die Amtszeit der Gleichstellungsvertrauensfrau und deren Abwesenheitsvertreterin.

A b s c h n i t t 2

R e c h t s s t e l l u n g u n d A u f g a b e n

§ 64

Rechtsstellung

(1) Die Gleichstellungsvertrauensfrau ist von ihren anderen dienstlichen Tätigkeiten unter Belassung ihrer Geld- und Sachbezüge in einem Umfang zu entlasten, der für die ordnungsgemäße Wahrnehmung ihres Amtes unter Beachtung der ihr nach § 67 übertragenen Aufgaben erforderlich ist. Die Entlastung beträgt bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft.

(2) Die Gleichstellungsvertrauensfrau ist bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben weisungsfrei. Sie darf bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht behindert werden.

(3) Soweit ihr eigene Aufgaben von der Gleichstellungsbeauftragte übertragen worden sind, steht der Gleichstellungsvertrauensfrau eine entsprechende personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zu.

(4) Ihre Tätigkeit als Gleichstellungsvertrauensfrau darf nicht beurteilt werden.

(5) Die Gleichstellungsvertrauensfrau darf wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden.

(6) Sie darf gegen ihren Willen nur versetzt oder kommandiert werden, wenn dies aus zwingenden dienstlichen Gründen unvermeidbar ist.

(7) Ihr ist Gelegenheit zur Fortbildung zu geben.

(8) § 43 gilt entsprechend.

§ 65

Verschwiegenheitspflicht

Die Gleichstellungsvertrauensfrau und ihr Personal sind entsprechend § 44 zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Vertrauensverhältnis

(1) Die Gleichstellungsvertrauensfrau arbeitet vertrauensvoll mit der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zusammen. Bei allen Angelegenheiten und Maßnahmen, die ihre Dienststelle betreffen, berät und unterstützt sie die Gleichstellungsbeauftragte.

(2) Ist das für die Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsvertrauensfrau erforderliche Vertrauensverhältnis nicht mehr gegeben, bestellt die Dienststelle auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten eine andere Soldatin zur Gleichstellungsvertrauensfrau.

Aufgaben

(1) Die Gleichstellungsvertrauensfrau

1. ist Ansprechpartnerin
 - a) für das militärische Personal der Dienststelle und
 - b) der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten sowie
2. vermittelt Informationen zwischen dem militärischen Personal und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten und
3. berät die zuständige Gleichstellungsbeauftragte in allen Fragen, die die Dienststelle betreffen.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte kann der Gleichstellungsvertrauensfrau mit deren Einverständnis eigene Aufgaben übertragen. Die Übertragung ist der Dienststelle mitzuteilen.

Teil 7

Einspruchs- und Klagerecht

Einspruch

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat gegenüber der Leitung der Dienststelle das Recht auf Einspruch, wenn sie geltend macht, die Dienststelle habe gegen eine der folgenden Regelungen verstoßen:

1. gegen Vorschriften dieses Gesetzes,
2. gegen andere Vorschriften über die Gleichstellung der Soldatinnen und Soldaten,
3. gegen den Gleichstellungsplan oder
4. gegen die Vorgaben zur Erstellung des Gleichstellungsplans.

(2) Der Einspruch muss innerhalb von zwei Wochen, nachdem die Gleichstellungsbeauftragte von dem Verstoß nach Absatz 1 Kenntnis erlangt hat, schriftlich oder elektronisch bei der Dienststellenleitung eingehen.

(3) Der Einspruch hat aufschiebende Wirkung. Die aufschiebende Wirkung entfällt,

1. wenn der Aufschub die Funktionsfähigkeit der Streitkräfte gefährden würde,
2. bei Gefahr für Leib und Leben,
3. bei Anordnungen zur Durchführung von Katastrophenhilfe und Hilfe bei besonders schweren Unglücksfällen,
4. bei Maßnahmen oder militärischen Lagen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, oder
5. bei sonstigen vergleichbaren außergewöhnlichen Umständen, die ein sofortiges Handeln der Dienststellenleitung erfordern.

Entfällt die aufschiebende Wirkung, kann die Dienststelle die Maßnahme sofort vollziehen. In diesen Fällen hat die Dienststellenleitung die Gleichstellungsbeauftragte unverzüglich über die sofortige Vollziehung schriftlich oder elektronisch zu unterrichten. Stützt die Dienststelle die sofortige Vollziehung auf Gründe nach Satz 2 Nummer 4 oder Nummer 5, hat sie ihre Feststellungen hierzu gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten gesondert zu begründen.

§ 69

Entscheidung über den Einspruch

(1) Die Leitung der Dienststelle soll innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang des Einspruchs darüber entscheiden, ob sie den Einspruch für begründet hält.

(2) Hält die Leitung der Dienststelle den Einspruch für begründet, sind

1. die Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen und
2. die Ergebnisse des Einspruchs bei vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen.

(3) Hält die Leitung der Dienststelle den Einspruch für unbegründet, ergeht ein Einspruchsbescheid. Diesen erlässt

1. die nächsthöhere Dienststelle,
2. das Bundesministerium der Verteidigung im Falle des Einspruchs seiner Gleichstellungsbeauftragten.

(4) Im Falle von Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 legt die Dienststelle den Einspruch unverzüglich der nächsthöheren Dienststelle zur Entscheidung vor. Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend. Die Gleichstellungsbeauftragte ist über die Vorlage an die nächsthöhere Dienststelle unverzüglich zu informieren.

(5) Die Entscheidung nach Absatz 1 und der Einspruchsbescheid sind mit einer schriftlichen oder elektronischen Begründung zu versehen und der Gleichstellungsbeauftragten unverzüglich zu übermitteln.

Versuch einer außergerichtlichen Einigung

(1) Bleibt der Einspruch nach § 69 erfolglos und strebt die Gleichstellungsbeauftragte ein gerichtliches Verfahren an, sollen sie und die Leitung der Dienststelle der Gleichstellungsbeauftragten den Versuch einer außergerichtlichen Einigung unternehmen.

(2) Eine außergerichtliche Einigung kommt nicht zustande, wenn

1. die Gleichstellungsbeauftragte und die Dienststelle schriftlich oder elektronisch den Verzicht auf einen außergerichtlichen Einigungsversuch erklärt haben oder
2. die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle das Scheitern des außergerichtlichen Einigungsversuchs schriftlich oder elektronisch festgestellt haben.

Gerichtliches Verfahren

(1) Kommt eine außergerichtliche Einigung nicht zustande, kann die Gleichstellungsbeauftragte das zuständige Gericht anrufen.

(2) Zuständiges Gericht ist im Falle der Anrufung durch die Gleichstellungsbeauftragte des Bundesministeriums der Verteidigung das Bundesverwaltungsgericht und im Übrigen das zuständige Truppendienstgericht. Für das Verfahren gelten die Vorschriften der Wehrbeschwerdeordnung über das gerichtliche Antragsverfahren entsprechend.

(3) Die Frist beträgt einen Monat nach Zugang der Entscheidung über den Einspruch.

(4) Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.

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

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

(6) Abweichend von den Absätzen 1 und 3 kann die Gleichstellungsbeauftragte das Gericht auch anrufen, wenn nach Ablauf von drei Monaten seit Einlegung des Einspruchs sachlich nicht entschieden worden ist. Wegen besonderer Umstände des Falles kann die Gleichstellungsbeauftragte auch vor Ablauf der Frist nach Satz 1 das zuständige Gericht anrufen.

(7) Liegt in den Fällen des Absatzes 6 ein zureichender Grund dafür vor, dass über den Einspruch noch nicht entschieden ist, setzt das Gericht das Verfahren bis zum Ablauf einer von ihm bestimmten Frist, die verlängert werden kann, aus. Wird dem Einspruch innerhalb der vom Gericht gesetzten Frist stattgegeben, ist die Hauptsache für erledigt zu erklären.

Kosten

Die Dienststelle trägt die Kosten, die der Gleichstellungsbeauftragten auf Grund von Rechtsbehelfen nach diesem Gesetz entstehen.

T e i l 8

S t a t i s t i k , B e r i c h t

Statistik

(1) Das Bundesministerium der Verteidigung erstellt eine Statistik zur Überprüfung der Umsetzung dieses Gesetzes. Dazu erhebt es

1. jährlich die Zahlen
 - a) jeweils der Soldatinnen und Soldaten, die
 - aa) in Voll- und Teilzeitbeschäftigung tätig sind,
 - bb) Telearbeit wahrnehmen,
 - cc) Elternzeit in Anspruch nehmen und
 - dd) Urlaub auf Grund der Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben in Anspruch nehmen,
 - b) jeweils der Bewerberinnen und Bewerber,
 - c) jeweils der eingestellten Soldatinnen und Soldaten sowie
 - d) jeweils der Soldatinnen und Soldaten,
 - aa) für die ein Wechsel des Status entschieden worden ist,
 - bb) für die ein Wechsel der Laufbahn entschieden worden ist oder
 - cc) für die eine Förderperspektive vergeben worden ist, sowie
2. zu den jeweiligen Beurteilungsterminen die Ergebnisse der dienstlichen Beurteilungen jeweils der Soldatinnen und Soldaten, bezogen auf die in Nummer 1 Buchstabe a genannten Kriterien.

(2) Die Erfassung nach Absatz 1 erfolgt für die einzelnen Laufbahnen und Besoldungs- oder Wehrsoldgruppen jeweils für die Statusgruppe

1. der Berufssoldatinnen und Berufssoldaten,
2. der Soldatinnen und Soldaten auf Zeit sowie
3. der freiwilligen Wehrdienst Leistenden.

(3) Die Kriterien nach Absatz 1 sind zusätzlich nach Personen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder ohne eine Geschlechtsangabe zu gliedern, soweit Informationen dazu vorliegen. Eine Erfassung in der Statistik erfolgt nur, wenn für ein Kriterium im Sinne von Absatz 1 mindestens drei Personen den Geschlechtseintrag „divers“ oder keine Geschlechtsangabe aufweisen.

(4) Die Dienststellen haben sicherzustellen, dass nur die Personen, die mit Personal- und Organisationsangelegenheiten betraut sind, Kenntnis von den zu erfassenden und zu meldenden personenbezogenen Daten erlangen.

§ 74

Bericht

(1) Alle vier Jahre legt die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag einen Gleichstellungsbericht vor.

(2) In dem Gleichstellungsbericht ist darzulegen,

1. wie sich in den vergangenen vier Jahren die Situation der Soldatinnen im Vergleich zu der Situation der Soldaten entwickelt hat,
2. inwieweit die Ziele dieses Gesetzes erreicht sind und
3. wie dieses Gesetz in den vergangenen vier Jahren angewendet worden ist.

Es können zudem vorbildliche Gleichstellungsmaßnahmen einzelner Dienststellen besonders hervorgehoben werden.

(3) Grundlage des Gleichstellungsberichts sind die nach § 73 erfassten statistischen Angaben.

(4) Der Gleichstellungsbericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

Teil 9

Übergangsbestimmungen

§ 75

Übergangsbestimmungen

(1) Anträge nach § 17 auf die Erstattung von Kosten für die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen können für die Dauer von Maßnahmen im Sinne des § 17 Absatz 2 gestellt werden, die ab dem 1. Januar 2023 erfolgt sind. Dies gilt nicht für Anträge auf die Erstattung von Kosten der Betreuung von Kindern im Falle des § 17 Absatz 2 Nummer 1.

(2) Die Gleichstellungspläne, die bereits vor dem ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach Artikel 10 Absatz 1 Satz 1] in Kraft getreten sind, behalten ihre jeweilige Geltungsdauer bis zum 31. Dezember des letzten vollen Kalenderjahres ihres ursprünglichen Geltungszeitraums.

(3) Diejenigen Gleichstellungsbeauftragten und diejenigen Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten, die vor dem ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach Artikel 10 Absatz 1 Satz 1] bestellt worden sind, bleiben für die Dauer ihrer Amtszeit als Gleichstellungsbeauftragte oder als Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten im Amt.

(4) Die Gleichstellungsvertrauensfrauen, die vor dem ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach Artikel 10 Absatz 1 Satz 1] bestellt worden sind, bleiben bis zum Ausscheiden der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten im Amt.

(5) Auf die Wahlverfahren, deren Wahlausschreiben vor dem ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach Artikel 10 Absatz 1 Satz 1] bekannt gegeben worden sind, sind das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz in der am ... [einsetzen: Datum des Tages vor dem Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach Artikel 10 Absatz 1 Satz 1] geltenden Fassung und die Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung Soldatinnen in der Fassung vom 12. Mai 2005 (BGBl. I S. 1394), die zuletzt durch Artikel 89 des Gesetzes vom 29. März 2017 (BGBl. I S. 626) geändert worden ist, weiterhin anzuwenden.

(6) Auf die Einsprüche der Gleichstellungsbeauftragten, die vor dem ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach Artikel 10 Absatz 1 Satz 1] bei der Dienststelle eingelegt worden sind, ist § 21 Absatz 1 Satz 3 und 4 des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes vom 27. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3822), das zuletzt g durch Artikel 65 des Gesetzes vom 20. November 2019 (BGBl. I S. 1626) geändert worden ist, weiterhin anzuwenden.

(7) Auf die Einsprüche, die vor dem ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach Artikel 10 Absatz 1 Satz 1] durch die nächsthöhere Dienststelle beschieden worden sind, ist § 22 des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes vom 27. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3822), das zuletzt durch Artikel 65 des Gesetzes vom 20. November 2019 (BGBl. I S. 1626) geändert worden ist, weiterhin anzuwenden.

(8) Auf die gerichtlichen Verfahren, die am ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach Artikel 10 Absatz 1 Satz 1] bereits anhängig gewesen sind, ist § 70 nicht anzuwenden.

Artikel 2

Änderung des Bundesgleichstellungsgesetzes

§ 37 des Bundesgleichstellungsgesetzes vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642, 643), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 7. August 2021 (BGBl. I S. 3311) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Nummer 4 wird wie folgt gefasst:

„4. beim Bundesnachrichtendienst beschäftigte Soldatinnen sind gemäß § 19 Absatz 4 Satz 2 wahlberechtigt und wählbar,“.

2. In Nummer 5 werden die Wörter „tätige Soldatinnen und Soldaten gelten“ durch die Wörter „tätiges militärisches Personal gilt“ und die Wörter „als Beschäftigte des Bundesnachrichtendienstes“ durch die Wörter „als beim Bundesnachrichtendienst beschäftigt“ ersetzt.

Artikel 3

Änderung des Soldatengesetzes

In § 31 Absatz 8 Satz 1 des Soldatengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 30. Mai 2005 (BGBl. I S. 1482), das zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 31. Mai 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 140) geändert worden ist, werden die Wörter „Familienpflichten im Sinne des § 4 Absatz 1“ durch die Wörter „Familien- oder Pflegeaufgaben im Sinne des § 3 Absatz 6 und 7“ ersetzt.

Artikel 4

Änderung der Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung Soldatinnen

Die Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung Soldatinnen vom 12. Mai 2005 (BGBl. I S. 1394), die zuletzt durch Artikel 89 des Gesetzes vom 29. März 2017 (BGBl. I S. 626) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Überschrift, § 1 Satz 1 und § 5 wird jeweils das Wort „Stellvertreterin“ durch das Wort „Stellvertreterinnen“ ersetzt.
2. § 6 Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In den Sätzen 1 und 2 wird jeweils das Wort „Stellvertreterin“ durch das Wort „Stellvertreterinnen“ ersetzt.
 - b) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Der Wahlvorstand gibt unverzüglich nach seiner Bestellung, spätestens jedoch mit dem Wahlausschreiben (§ 10), Familiennamen, Vornamen, Dienstgrad und Dienststellenzugehörigkeit seiner Mitglieder und der Ersatzmitglieder in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben bekannt.“
3. § 7 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 2 wird das Wort „Stellvertreterin“ durch das Wort „Stellvertreterinnen“ ersetzt.
 - b) Absatz 4 wird aufgehoben.
4. In § 8 Absatz 2 werden die Wörter „durch Aushang“ durch die Wörter „in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben“ ersetzt.
5. § 9 Absatz 1 Satz 1 und 2 wird wie folgt gefasst:

„Jede Wahlberechtigte kann innerhalb von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerinnenliste schriftlich oder elektronisch einlegen. Dem Einspruch ist eine schriftliche oder elektronische Begründung beizufügen.“
6. § 10 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt geändert:
- aa) In Nummer 7 werden die Wörter „oder der Stellvertreterin“ gestrichen und wird das Wort „zwei“ durch das Wort „vier“ ersetzt.
 - bb) Nach Nummer 7 werden die folgenden Nummern 7a und 7b eingefügt:
 - „7a. die Zahl der zu wählenden Stellvertreterinnen,
 - 7b. die Aufforderung, sich für das Amt einer Stellvertreterin innerhalb von vier Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens (Angabe des letzten Tages der Frist) zu bewerben oder Vorschläge einzureichen (§ 11 Absatz 4)“.
 - cc) In Nummer 8 werden die Wörter „ihre Stellvertreterin“ durch die Wörter „ihre Stellvertreterinnen“ und die Wörter „der Stellvertreterin“ durch die Wörter „einer Stellvertreterin“ ersetzt.
 - dd) In Nummer 9 wird wie folgt gefasst:
 - „9. die Art und Weise, in der die gültigen Bewerbungen bis zum Abschluss der Wahl bekannt gemacht sind,“.
 - ee) Nummer 10 wird durch die folgenden Nummern 10 und 10a ersetzt:
 - „10. den Hinweis, dass jede Wahlberechtigte für den Wahlgang zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten nur eine Stimme hat,
 - 10a. den Hinweis, dass für den Wahlgang zur Wahl der Stellvertreterinnen jede Wahlberechtigte so viele Stimmen hat wie Stellvertreterinnen zu wählen sind, und dass auch weniger Stimmen abgegeben werden können,“.
- b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
- aa) Die Wörter „durch Aushang“ werden durch die Wörter „schriftlich oder elektronisch“ ersetzt.
 - bb) Folgender Satz wird angefügt:
 - „Zur Erhöhung der Reichweite sollen möglichst vielfältige schriftliche (zum Beispiel Aushang) und elektronische (z. B. eine Veröffentlichung im Intranet, in Extranet-Anwendungen oder per E-Mail) Möglichkeiten der Bekanntmachung gleichzeitig genutzt werden.“
7. § 11 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 werden die Angabe „§§ 16a bis 16c“ durch die Angabe „§§ 23 bis 28“ und die Wörter „der Stellvertreterin“ durch die Wörter „einer Stellvertreterin“ ersetzt.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird das Wort „zwei“ durch das Wort „vier“ ersetzt.
 - bb) In Satz 2 werden die Wörter „der Stellvertreterin“ durch die Wörter „einer Stellvertreterin“ ersetzt.

c) Nach Absatz 3 wird folgender Absatz 4 eingefügt:

„(4) Erfüllt die Bewerbung die Vorgaben des Absatzes 2 oder des Absatzes 3 nicht, hat der Wahlvorstand die Bewerberin unverzüglich über die Ungültigkeit der Bewerbung zu informieren, sofern die Frist nach Absatz 2 Satz 1 noch nicht abgelaufen ist. Die Bewerberin kann die Bewerbung innerhalb der Frist nachbessern. Ist die Frist abgelaufen und erfüllt die Bewerbung die Vorgaben nach den Absätzen 2 bis 3 nicht, ist sie ungültig.“

d) Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 5 und wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „der Stellvertreterin“ durch die Wörter „einer Stellvertreterin“ ersetzt.

bb) Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Für den Wahlgang zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten darf nur ein Wahlvorschlag unterschrieben werden; für den Wahlgang zur Wahl der Stellvertreterinnen dürfen nur so viele Wahlvorschläge unterschrieben werden, wie Stellvertreterinnen zu wählen sind.“

cc) In Satz 4 werden nach dem Wort „schriftlich“ die Wörter „oder elektronisch“ eingefügt.

8. § 12 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 3 werden die Wörter „der Stellvertreterin“ durch die Wörter „einer Stellvertreterin“ ersetzt.

b) In Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „durch Aushang“ gestrichen.

9. In § 14 Absatz 2 Satz 1 wird das Wort „Stellvertreterin“ durch das Wort „Stellvertreterinnen“ ersetzt.

10. § 15 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Jede Wählerin hat für den Wahlgang zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten eine Stimme. Die Stimmenanzahl für den Wahlgang zur Wahl der Stellvertreterinnen entspricht der Anzahl der zu wählenden Stellvertreterinnen.“

b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „der Stellvertreterin“ durch die Wörter „einer Stellvertreterin“ ersetzt.

bb) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Sind mehrere Stellvertreterinnen zu wählen, muss der Stimmzettel für den Wahlgang zur Wahl der Stellvertreterinnen einen Hinweis darauf enthalten, wie viele Bewerberinnen im Höchstfall angekreuzt werden dürfen.“

c) In Absatz 4 Satz 2 wird die Angabe „Satz 2“ durch die Angabe „Satz 3“ ersetzt.

d) In Absatz 5 Satz 1 werden die Wörter „eine Person“ durch die Wörter „die zulässige Anzahl an Stimmen (Absatz 1)“ und die Angabe „Satz 2“ durch die Angabe „Satz 3“ ersetzt.

11. In § 16 Absatz 4 Satz 2 werden die Wörter „der Stellvertreterin“ durch die Wörter „einer Stellvertreterin“ ersetzt.
12. § 20 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 2 Satz 3 und Absatz 3 Satz 2 Nummer 4 wird jeweils das Wort „Stellvertreterin“ durch das Wort „Stellvertreterinnen“ ersetzt.
 - b) In Absatz 4 werden die Wörter „durch Aushang“ gestrichen und wird die Angabe „§ 16f“ durch die Angabe „§ 35“ ersetzt.
13. § 21 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „schriftlich“ die Wörter „oder elektronisch“ eingefügt.
 - b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird das Wort „Stellvertreterin“ durch das Wort „Stellvertreterinnen“ ersetzt.
 - bb) In Satz 2 wird die Angabe „§ 16f“ durch die Angabe „§ 35“ ersetzt.
14. § 22 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 wird das Wort „Stellvertreterin“ durch das Wort „Stellvertreterinnen“ ersetzt und werden die Wörter „durch zweiwöchigen Aushang“ gestrichen.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt neu gefasst:

„(2) Gab es in den Fällen des § 21 Absatz 1 Satz 4 oder Absatz 2 Satz 3 für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten oder der Stellvertreterinnen keine weitere Bewerberin, teilt der Wahlvorstand der Dienststelle unverzüglich schriftlich oder elektronisch mit, dass die Gleichstellungsbeauftragte oder die Stellvertreterinnen von der Dienststelle von Amts wegen zu bestellen sind, und gibt dies in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben bekannt.“
15. In § 23 Satz 1 wird die Angabe „§ 16f Absatz 2“ durch die Angabe „§ 35 Absatz 2 Nummer 2“ ersetzt.
16. § 24 wird wie folgt gefasst:

„§ 24

Übergangsvorschriften

(1) Auf die Wahlverfahren, deren Wahlausschreiben vor dem ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach Artikel 10 Absatz 1 Satz 1] bekannt gegeben worden sind, ist die Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung Soldatinnen vom 12. Mai 2005 (BGBl. I S. 1394), die zuletzt durch Artikel 89 des Gesetzes vom 29. März 2017 (BGBl. I S. 626) geändert worden ist, anzuwenden.

(2) Wahlverfahren, deren Wahlausschreiben am ... [einsetzen: Datum des Tages vor dem Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach Artikel 10 Absatz 1 Satz 1] noch nicht bekannt gegeben worden ist, sind unverzüglich nach dieser Verordnung durchzuführen. Die Dienststelle informiert den Wahlvorstand, dass die Wahl nach dem

Gesetz vom ... [einsetzen: Ausfertigungsdatum dieses Gesetzes] (BGBl. ... [einsetzen: Fundstelle dieses Gesetzes]) durchzuführen ist.“

Artikel 5

Änderung der Soldaten-Haushaltshilfen-Verordnung

In § 1 Absatz 1 der Soldaten-Haushaltshilfen-Verordnung vom 28. Juni 2015 (BGBl. I S. 1132) wird das Wort „Familienpflichten“ durch die Wörter „Familien- und Pflegeaufgaben“ und die Angabe „§ 4 Absatz 1“ durch die Wörter „§ 3 Absatz 6 und 7“ ersetzt.

Artikel 6

Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes

Das Beamtenversorgungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. Februar 2010 (BGBl. I S. 150), das zuletzt durch Artikel 20g des Gesetzes vom 22. November 2021 (BGBl. I S. 4906) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 14a wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 2 Buchstabe b wird das Komma am Ende durch das Wort „und“ ersetzt.

bb) In Nummer 3 wird das Wort „und“ durch einen Punkt ersetzt.

cc) Nummer 4 wird aufgehoben.

b) Absatz 3 Satz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 2 wird das Wort „, oder“ durch einen Punkt ersetzt.

bb) Nummer 3 wird aufgehoben.

2. § 33 Absatz 4 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Kraftfahrzeughilfe wird gewährt, wenn die verletzte Person infolge des Dienstunfalls nicht nur vorübergehend auf die Benutzung eines Kraftfahrzeugs angewiesen ist.“

3. § 49 Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Entscheidungen über die Bewilligung von Versorgungsbezügen auf Grund von Kannvorschriften dürfen erst beim Eintritt des Versorgungsfalles getroffen werden; vorherige Zusicherungen sind unwirksam. Über die Berücksichtigung von Zeiten nach den §§ 6a, 10 bis 12 und 13 Absatz 2 und 3 als ruhegehaltfähig ist auf Antrag des Beamten vorab zu entscheiden. Die Entscheidungen stehen unter dem Vorbehalt des Gleichbleibens der Sach- und Rechtslage, die diesen Entscheidungen zugrunde liegt.“

4. § 50e wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 3 wird das Komma am Ende durch das Wort „und“ ersetzt.

bb) In Nummer 4 wird das Komma durch einen Punkt ersetzt.

cc) Nummer 5 wird aufgehoben.

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Die Leistung entfällt spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Versorgungsempfänger die Regelaltersgrenze nach § 51 Absatz 1 und 2 des Bundesbeamtengesetzes erreicht. Sie endet vorher, wenn der Versorgungsempfänger eine Versichertenrente der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht, mit Ablauf des Tages vor dem Beginn der Rente.“

5. In § 53 Absatz 2 Nummer 3 wird die Angabe „525“ durch die Angabe „606,67“ ersetzt.

6. In § 55 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 werden jeweils nach dem Wort „Bundesversorgungsgesetz“ die Wörter „in der am 31. Dezember 2023 geltenden Fassung“ eingefügt.

7. In § 62 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 wird die Angabe „§§ 14a, 22 Abs. 1 Satz 2“ durch die Angabe „§ 22 Absatz 1 Satz 2“ ersetzt.

8. § 67 Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Über die Berücksichtigung von Zeiten nach Absatz 2 Satz 1 bis 4 sowie nach den §§ 6a, 10 bis 12 und 13 Absatz 2 und 3 als ruhegehaltfähig ist auf Antrag eines in Absatz 1 genannten Beamten vorab zu entscheiden. Diese Entscheidungen stehen unter dem Vorbehalt des Gleichbleibens der Sach- und Rechtslage, die ihnen zugrunde liegt.“

9. § 69m Absatz 2a wird wie folgt gefasst:

„(2a) Versorgungsempfänger nach Absatz 2 Satz 1, deren Ruhensbetrag nach § 56 in einer bis zum 30. September 1994 geltenden Fassung oder auf Grund der verwendungszeitbezogenen Mindestbestimmung nach § 56 Absatz 1 Satz 1 Teilsatz 1 in einer zwischen dem 1. Oktober 1994 und dem 30. Juni 2020 anzuwendenden Fassung bestimmt wird, können einmalig für die Zukunft beantragen, dass bei der Ermittlung des Ruhensbetrages Zeiten ab Beginn des Ruhestandes nicht zu berücksichtigen sind. Dies gilt nicht, wenn die Zeiten nach Beginn des Ruhestandes zu einer Erhöhung des Ruhegehaltssatzes führen. Absatz 2 Satz 4 und 6 bis 9 gilt entsprechend. Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend für Hinterbliebene eines Ruhestandsbeamten nach Absatz 2 Satz 1.“

10. Dem § 85 Absatz 8 wird folgender Satz angefügt:

„Satz 1 gilt mit der Maßgabe, dass sich die Höhe des Unfallausgleichs nach § 35 Absatz 1 Satz 2 dieses Gesetzes bestimmt.“

11. Dem § 107e werden die folgenden Absätze 4 und 5 angefügt:

„(4) Eine in der Zeit vom 18. November 2021 bis zum 31. Dezember 2022 gewährte Leistung, die nach § 3 Nummer 11b des Einkommensteuergesetzes steuerfrei ist, gilt bis zu einem Betrag von 4 500 Euro nicht als Erwerbseinkommen.

(5) Eine in der Zeit vom 26. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2024 in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewährte Leistung, die nach § 3 Nummer 11c des

Einkommensteuergesetzes steuerfrei ist, gilt bis zu einem Betrag von 3 000 Euro nicht als Erwerbseinkommen.“

Artikel 7

Änderung des Soldatenversorgungsgesetzes

Das Soldatenversorgungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. September 2009 (BGBl. I S. 3054), das zuletzt durch Artikel 20 des Gesetzes vom 20. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2759) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 26a wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - aaa) In Nummer 2 Buchstabe b wird das Komma am Ende durch das Wort „und“ ersetzt.
 - bbb) In Nummer 3 wird das Wort „und“ durch einen Punkt ersetzt.
 - ccc) Nummer 4 wird aufgehoben.
 - bb) Satz 3 wird aufgehoben.
 - b) Absatz 3 Satz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nummer 2 wird das Wort „, oder“ durch einen Punkt ersetzt.
 - bb) Nummer 3 wird aufgehoben.
2. In § 38 Absatz 4 Satz 3 wird die Angabe „525“ durch die Angabe „606,67“ ersetzt.
3. § 46 Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Entscheidungen über die Bewilligung von Versorgungsbezügen auf Grund von Kannvorschriften dürfen erst beim Eintritt des Versorgungsfalles getroffen werden; vorherige Zusicherungen sind unwirksam. Über die Berücksichtigung von Zeiten nach den §§ 20a, 22 bis 24, 25 Absatz 2 und § 66 als ruhegehaltfähig ist vor Beginn des Ruhestandes nur auf Antrag des Soldaten vorab zu entscheiden. Die Entscheidungen stehen unter dem Vorbehalt des Gleichbleibens der Sach- und Rechtslage, die diesen Entscheidungen zugrunde liegt.“
4. In § 53 Absatz 2 Nummer 3 wird die Angabe „525“ durch die Angabe „606,67“ ersetzt.
5. In § 55a Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 werden nach der Angabe „§ 31“ die Wörter „in Verbindung mit § 84a Satz 1 und 2“ gestrichen und nach dem Wort „Bundesversorgungsgesetzes“ die Wörter „in der am 31. Dezember 2023 geltenden Fassung“ eingefügt.
6. In § 60 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 wird die Angabe „26a,“ gestrichen.
7. § 74 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 3 wird das Komma am Ende durch das Wort „und“ ersetzt.

bb) In Nummer 4 wird das Komma durch einen Punkt ersetzt.

cc) Nummer 5 wird aufgehoben.

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Die Leistung entfällt spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Versorgungsempfänger die für Bundesbeamte geltende Regelaltersgrenze nach § 51 Absatz 1 und^o2 des Bundesbeamtengesetzes erreicht. Sie endet vorher, wenn der Versorgungsempfänger eine Versichertenrente der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht, mit Ablauf des Tages vor dem Beginn der Rente.“

8. Dem § 106a werden die folgenden Absätze 6 und 7 angefügt:

„(6) Eine in der Zeit vom 18. November 2021 bis zum 31. Dezember 2022 gewährte Leistung, die nach § 3 Nummer 11b des Einkommensteuergesetzes steuerfrei ist, gilt bis zu einem Betrag von 4 500 Euro nicht als Erwerbseinkommen.

(7) Eine in der Zeit vom 26. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2024 in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewährte Leistung, die nach § 3 Nummer 11c des Einkommensteuergesetzes steuerfrei ist, gilt bis zu einem Betrag von 3 000 Euro nicht als Erwerbseinkommen.“

9. § 107 Absatz 2a wird wie folgt gefasst:

„(2a) Versorgungsempfänger nach Absatz 2 Satz 1, deren Ruhensbetrag nach § 55b in einer bis zum 30. September 1994 geltenden Fassung oder auf Grund der verwendungszeitbezogenen Mindestbestimmung nach § 55b Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 1 in einer zwischen dem 1. Oktober 1994 und dem 30. Juni 2020 anzuwendenden Fassung bestimmt wird, können einmalig für die Zukunft beantragen, dass bei der Ermittlung des Ruhensbetrages Zeiten ab Beginn des Ruhestandes nicht zu berücksichtigen sind. Dies gilt nicht, wenn die Zeiten nach Beginn des Ruhestandes zu einer Erhöhung des Ruhegehaltssatzes führen. Absatz 2 Satz 4 und 6 bis 9 gilt entsprechend. Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend für Hinterbliebene eines Soldaten im Ruhestand nach Absatz 2 Satz 1.“

Artikel 8

Änderung des Soldatenversorgungsgesetzes 2025

Das Soldatenversorgungsgesetz vom 20. August 2021 (BGBl. I S. 3932, 3958) das zuletzt durch Artikel 21 des Gesetzes vom 20. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2759) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 41 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird wie folgt geändert:

- aaa) In Nummer 2 Buchstabe b wird das Komma am Ende durch das Wort „und“ ersetzt.
 - bbb) In Nummer 3 wird das Wort „und“ durch einen Punkt ersetzt.
 - ccc) Nummer 4 wird aufgehoben.
- bb) Satz 3 wird aufgehoben.
- b) Absatz 3 Satz 2 wird wie folgt geändert:
- aa) In Nummer 2 wird das Wort „, oder“ durch einen Punkt ersetzt.
 - bb) Nummer 3 wird aufgehoben.
2. In § 53 Absatz 4 Satz 3 wird die Angabe „525“ durch die Angabe „606,67“ ersetzt.
3. § 63 Absatz 2 wird wie folgt gefasst:
- „(2) Entscheidungen über die Bewilligung von Versorgungsbezügen auf Grund von Kannvorschriften dürfen erst beim Eintritt des Versorgungsfalles getroffen werden; vorherige Zusicherungen sind unwirksam. Über die Berücksichtigung von Zeiten nach den §§ 32, 34 bis 36, 39 und 94 als ruhegehaltfähig ist vor Beginn des Ruhestandes nur auf Antrag der Soldatin oder des Soldaten vorab zu entscheiden. Die Entscheidungen stehen unter dem Vorbehalt des Gleichbleibens der Sach- und Rechtslage, die diesen Entscheidungen zugrunde liegt.“
4. In § 68 Absatz 2 Nummer 2 wird die Angabe „525“ durch die Angabe „606,67“ ersetzt.
5. In § 81 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 wird die Angabe „41,“ gestrichen.
6. § 100 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nummer 3 wird das Komma am Ende durch das Wort „und“ ersetzt.
 - bb) In Nummer 4 wird das Komma durch einen Punkt ersetzt.
 - cc) Nummer 5 wird aufgehoben.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Die Leistung entfällt spätestens mit Ablauf des Monats, in dem die Versorgungsempfängerin oder der Versorgungsempfänger die für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte geltende Regelaltersgrenze nach § 51 Absatz 1 und 2 des Bundesbeamtengesetzes erreicht. Sie endet vorher, wenn die Versorgungsempfängerin oder der Versorgungsempfänger eine Versichertenrente der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht, mit Ablauf des Tages vor dem Beginn der Rente.“
7. § 131 Absatz 3 wird wie folgt gefasst:
- „(3) Versorgungsempfänger nach Absatz 2 Satz 1, deren Ruhensbetrag nach § 55b in einer bis zum 30. September 1994 geltenden Fassung oder auf Grund der verwendungszeitbezogenen Mindestbestimmung nach § 55b Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 1 in einer zwischen dem 1. Oktober 1994 und dem 30. Juni 2020 anzuwendenden Fassung bestimmt wird, können einmalig für die Zukunft beantragen, dass bei der Ermittlung des Ruhensbetrages Zeiten ab Beginn des Ruhestandes nicht zu

berücksichtigen sind. Dies gilt nicht, wenn die Zeiten nach Beginn des Ruhestandes zu einer Erhöhung des Ruhegehaltssatzes führen. Absatz 2 Satz 4 und 6 bis 9 gilt entsprechend. Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend für Hinterbliebene einer Soldatin im Ruhestand oder eines Soldaten im Ruhestand nach Absatz 2 Satz 1.“

Artikel 9

Änderung des Unterhaltssicherungsgesetzes

Nach § 11a Absatz 2 Satz 1 des Unterhaltssicherungsgesetzes vom 4. August 2019 (BGBl. I. S. 1147, 1179), das zuletzt durch Artikel 20 des Gesetzes vom 20. August 2021 (BGBl. I S. 3932) geändert worden ist, wird folgender Satz eingefügt:

„Abweichend von Satz 1 beträgt die Prämie 100 Prozent, wenn sie für Soldatinnen und Soldaten nicht steuerpflichtig ist.“

Artikel 10

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich der Absätze 2 bis 7 am Tag nach der Verkündung in Kraft. Gleichzeitig tritt das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz vom 27. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3822), das zuletzt durch Artikel 65 des Gesetzes vom 20. November 2019 (BGBl. I S. 1626) geändert worden ist, außer Kraft.

(2) Artikel 9 tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2020 in Kraft.

(3) Die Artikel 6 und 7 treten vorbehaltlich der Absätze 5 bis 7 mit Wirkung vom 1. Januar 2023 in Kraft.

(4) Artikel 8 tritt am 1. Januar 2025 in Kraft.

(5) Artikel 6 Nummer 9 und Artikel 7 Nummer 9 treten mit Wirkung vom 1. Juli 2020 in Kraft.

(6) Artikel 6 Nummer 11 und Artikel 7 Nummer 8 treten mit Wirkung vom 24. November 2021 in Kraft.

(7) Artikel 6 Nummer 6 und 10 und Artikel 7 Nummer 5 treten am 1. Januar 2024 in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist Verfassungsgebot. Nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes (GG) ist die Förderung der rechtlichen und damit einhergehenden tatsächlichen Durchsetzung dieser Gleichberechtigung Aufgabe des Staates. Für Soldatinnen und Soldaten galt jedoch lange weder das Frauenfördergesetz noch fand das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) Anwendung. Der Deutsche Bundestag hatte daher die Bundesregierung bei der abschließenden Beratung des Gleichstellungsdurchsetzungsgesetzes am 11. Oktober 2001 in einer Entschließung einstimmig aufgefordert, unverzüglich einen Gesetzentwurf auch zur Durchsetzung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten zu erarbeiten. Das Gesetz sollte auch verbindliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften enthalten. Eine tatsächliche Gleichstellung ist erst dann erreicht, wenn wegen einer anstehenden Familienplanung Frauen nicht auf Beruf und Karriere verzichten müssen und auch Väter Möglichkeiten zur Wahrnehmung familiärer Pflichten haben. Der damalige Gesetzesentwurf eines Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes (SGleiG) entsprach dem Verfassungsauftrag aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG und den gleichstellungspolitischen Leitgedanken. Seit Inkrafttreten des SGleiG 2004 genießen die Soldatinnen und Soldaten grundsätzlich den gleichen Schutz gegen Diskriminierungen wie die Beschäftigten im sonstigen öffentlichen Dienst des Bundes und in den Bundesgerichten nach dem BGleiG.

Die für Soldatinnen und Soldaten vorgesehenen Regelungen in Artikel 1 des Entwurfs lehnen sich dabei in wesentlichen Inhalten an diejenigen für das Personal der Bundesverwaltung und der Bundesgerichte an. Der Auftrag der Bundeswehr aus Artikel 87a GG, Deutschlands Souveränität sowie das Staatsgebiet und seine Bürgerinnen und Bürger, aber auch Deutschlands Verbündete zu schützen sowie die darauf basierenden Besonderheiten der militärischen Organisationsstruktur, der militärischen Personalführung und des militärischen Dienstes erfordern jedoch teilweise Abweichungen von den für den zivilen Bereich geltenden Regelungen des BGleiG. Die Funktionsfähigkeit der Streitkräfte muss sichergestellt sein. Deshalb ruht das Gesetz grundsätzlich im Spannungs- und Verteidigungsfall, um die Auftragserfüllung durch die Streitkräfte gewährleisten zu können. Das Bundesministerium der Verteidigung kann jedoch von diesem Grundsatz Ausnahmen durch Rechtsverordnung regeln, die der Stärkung der Einsatzbereitschaft der Streitkräfte dienen, wie z. B. die Unterstützung der Soldatinnen und Soldaten in der Kinderbetreuung und in der Pflege von Angehörigen.

Die Situation der Frauen in den Streitkräften unterscheidet sich von der in der Bundesverwaltung auch strukturell dadurch, dass der Zugang zu allen militärischen Laufbahnen für Frauen erst im Dezember 2000 gesetzlich ermöglicht wurde.

Abbildung 1¹⁾ zeigt zum jeweiligen Stichtag die Anzahl der Soldatinnen insgesamt sowie die Verteilung nach den Laufbahnen „Sanitätsdienst“ und „übrige Laufbahnen“. In der Laufbahn des Sanitätsdienstes lag der Frauenanteil zum Stichtag 31. Dezember 2022 bei 45,65 Prozent. Bereits 2010 lag er bei 35,07 Prozent, sodass die im SGleiG definierte Zielmarke der Unterrepräsentanz von unter 50 Prozent voraussichtlich bald überschritten sein könnte.

1) Alle Daten: Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) P I 1 DatCo; Auswertung und Darstellung: BMVg P ChgVI in Abstimmung mit BMVg P II 6.

Mit Blick auf den prozentualen Frauenanteil von 9,50 Prozent in den übrigen Laufbahnen (2010: 4,79 Prozent) wird aber auch deutlich, dass trotz einer Steigerung innerhalb von 12 Jahren um insgesamt 4,71 Prozentpunkte in den übrigen Laufbahnen neue strategische Ansätze und operative Maßnahmen initiiert werden müssen, um den Anteil der Soldatinnen zu steigern.

Stichtag	gesamt		Laufbahn Sanitätsdienst		übrige Laufbahnen	
	Anzahl	Stärke %	Anzahl	Stärke %	Anzahl	Stärke %
31.12.2010	17.516	7,46%	7 262	35,07%	10 254	4,79%
31.12.2015	19.284	10,89%	7 876	43,14%	11 408	7,18%
31.12.2020	23.066	12,55%	8 408	45,16%	14 658	8,88%
31.12.2022	24.180	13,21%	8 574	45,65%	15 606	9,50%

Abb. 1: Anzahl Soldatinnen in der Bundeswehr (absolut und in Prozent) zum jeweiligen Stichtag

Die Abbildungen 2 und 3 veranschaulichen dabei anhand der militärischen Organisationsbereiche die Unterrepräsentanz von Soldatinnen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (GB BMVg). Nach der Legaldefinition des SGeiG sind Frauen unterrepräsentiert, wenn ihr jeweiliger Anteil in der Statusgruppe der Berufssoldatinnen und Berufssoldaten, der Statusgruppe der Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit, der freiwilligen Wehrdienst Leistenden, der jeweiligen Besoldungs- oder Wehrsoldgruppe oder der jeweiligen Laufbahn mit Ausnahme der Laufbahnen des Sanitätsdienstes unter 15 Prozent liegt. Dieser Prozentsatz ist – unter Berücksichtigung der Besonderheiten des militärischen Dienstes – anhand der Entwicklung im zivilen Bereich kontinuierlich weiterzuentwickeln und wird im Zuge der Neufassung nunmehr moderat auf 20 Prozent angehoben.

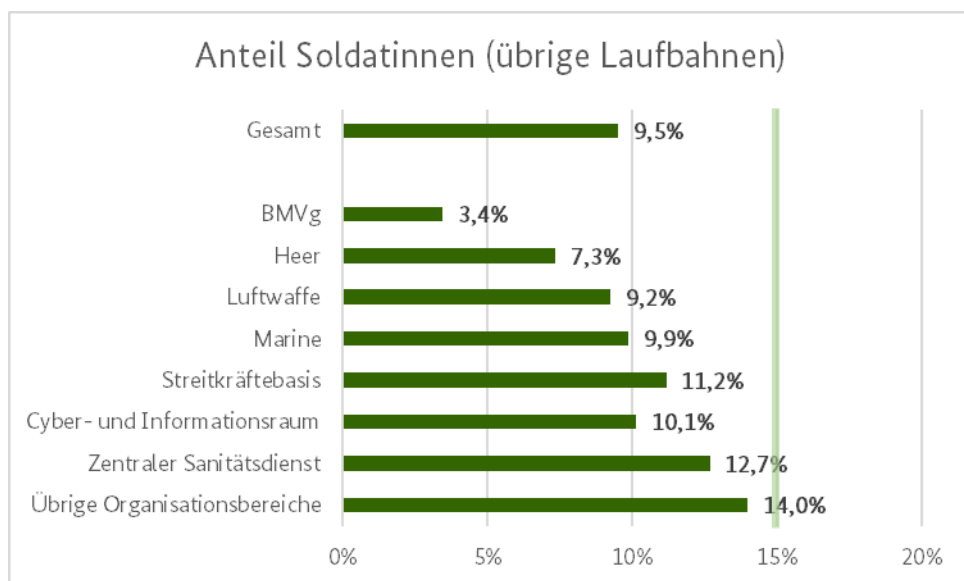


Abb. 2:

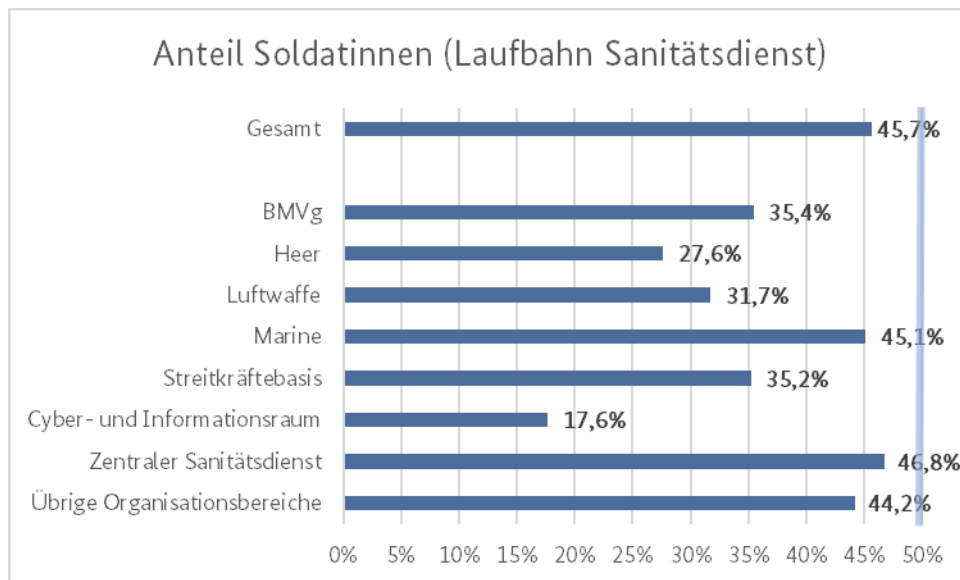


Abb. 3:

Abb. 2 und 3: Übersicht Unterrepräsentanz Soldatinnen übrige Laufbahnen sowie Laufbahn Sanitätsdienst nach militärischen Organisationsbereichen (Stand 31. Dezember 2022)

Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit als gesamtgesellschaftliche Themen haben hohe Priorität und Aktualität. Gelebte und sichtbare Gleichstellung ist ein wichtiges Merkmal für einen modernen Arbeitgeber. Auch der GB BMVg hat diesem Thema aus gesellschaftlicher Verantwortung, vor allem aber auch aus Gründen der Sicherstellung der Einsatz- und Zukunftsfähigkeit der Streitkräfte und der Wehrverwaltung, dauerhaft einen hohen Stellenwert eingeräumt. So hat er sich zur strategischen Daueraufgabe gemacht, eine faire und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Karriere und Funktionen sicherzustellen und gleichberechtigte Entwicklungsmöglichkeiten für alle Angehörigen zu eröffnen.

Abbildung 4 zeigt, dass gerade auch der Anteil der Soldatinnen in Führungspositionen – im Vergleich zum zivilen Bereich des GB BMVg – noch deutlich unterrepräsentiert ist:

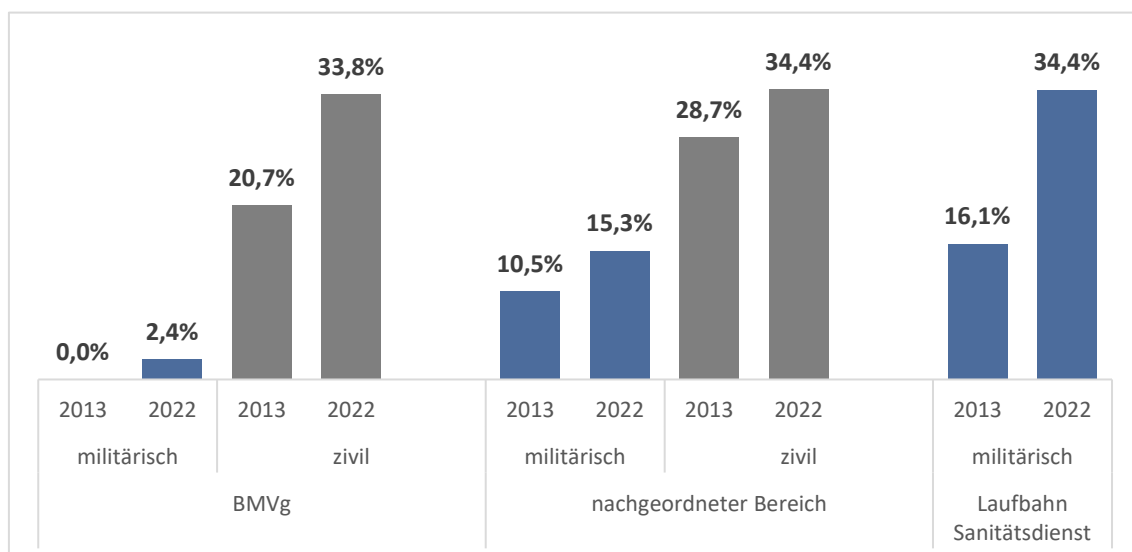


Abb. 4: Entwicklung Anzahl Frauen in Führungspositionen² (militärisch/zivil) im GB BMVg in den vergangenen zehn Jahren (Stand 31. Dezember 2022)

² Führungspositionen BMVg: Dienstpostendotierung A16/B3 bis B9
 Führungspositionen im nachgeordneten Bereich: Personal der Besoldungsgruppen A13h bis B9
 Führungspositionen Laufbahn Sanitätsdienst: Personal der Besoldungsgruppen A15 bis B9

Dort, wo Soldatinnen – gerade auch in Führungspositionen – noch unterrepräsentiert sind, soll ihr Anteil daher unter Beachtung des in Artikel 33 Absatz 2 GG verfassungsrechtlich verankerten Leistungsprinzips weiterhin durch gezielte Förderung im Sinne des SGleiG sukzessive erhöht werden. Dies beinhaltet auch, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bei Auswahlentscheidungen bevorzugt zu berücksichtigen sind, wenn sie im jeweiligen Bereich unterrepräsentiert sind.

Die Neustrukturierung und umfassenden inhaltlichen Änderungen innerhalb des Entwurfs sind somit das Ergebnis einer längst überfälligen, richtungsweisenden Anpassung an die gesellschaftlichen Entwicklungen. Die Bundeswehr präsentiert sich mit einem im Inneren auf dem Stand der aktuellen gesellschaftspolitischen Entwicklung basierendem Gefüge, hinsichtlich der Ressource Personal nach außen hin als ein moderner, wettbewerbsfähiger Arbeitgeber/Dienstherr mit zeitgemäßen Leitprinzipien. Zu einer Organisations- und Führungskultur gehören als wesentliche Bausteine auch die Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsalltag, die Adressierung aller und insbesondere auch die gleichberechtigte Teilhabe an Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst sowie der Schutz der Angehörigen vor Benachteiligung und vor sexualisierter Gewalt. Der Baustein Gleichstellung ist als einer von vielen daher richtungsweisend für eine nachhaltige Bundeswehr und dient im Gesamtgefüge auch steigenden Bewerberzahlen. Damit leistet der Entwurf einen Beitrag zur Geschlechtergleichstellung im Sinne von Ziel 5 der UN-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung.

Mit der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensentwürfe und Biografien können im Ergebnis daher nicht nur die Ziele einer modernen Personalpolitik und gleichberechtigter Teilhabe erfüllt werden, sondern auch bislang noch nicht hinreichend ausgereizte Potenziale in der Bundeswehr und darüber hinaus in der gesamten Gesellschaft aktiviert werden. Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern ist für die Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber/Dienstherr von herausragender Bedeutung. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels gilt diese Aussage für die Zukunft umso mehr. Eine zeitgemäße Führungs- und Organisationskultur und ein modernes Personalmanagement berücksichtigen diese Faktoren.

Gleichzeitig greift der Gesetzesentwurf damit die Ziele im Koalitionsvertrag 2021-2025 auf. Darin heißt es, dass das Selbstbestimmungsrecht von Frauen gestärkt werden soll und sich die Bundesregierung für die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern einsetzen will. Rechte, Ressourcen und Repräsentanz von Frauen und Mädchen sollen weltweit gestärkt und gesellschaftliche Diversität gefördert werden.

1. Weiterentwicklung der Regelungen des SGleiG

a) Verbesserung des Personalmanagements

Die Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten ist eine alle Bereiche betreffende Querschnittsaufgabe. Der Personalführung und –bearbeitung in den personalbearbeitenden Dienststellen kommt dabei für die Durchsetzung der Gleichstellung eine wichtige Funktion zu. Eine Vielzahl der dort getroffenen Entscheidungen haben mittelbare und unmittelbare Auswirkungen auf die Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst, den Abbau von Unterrepräsentanzen sowie die Hebung des Anteils von Soldatinnen in Verwendungen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben. Der Entwurf setzt verstärkt auf Grund dessen Vorbildfunktion auch bei der Sensibilisierung des militärischen Personals mit Vorgesetztenfunktion an (Vorgesetzte als Vorbilder gelebter Gleichstellung).

Zu einem modernen Personalmanagement gehört als Personalführungsinstrument auch der Gleichstellungsplan. In der Vergangenheit oftmals als ein deskriptives Berichtswesen verstanden, soll er zukünftig als wirksame Planungsgrundlage für die Ausführung von

gleichstellungs- und vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen dienen. Verbesserung der Regelung zur Bekanntgabe des Gleichstellungsplans sollen dazu beitragen, die Wirkung der Gleichstellungspläne zu erhöhen.

Die fortschreitende Digitalisierung macht des Weiteren eine Klarstellung in Artikel 1 § 3 Absatz 6 des Entwurfs erforderlich. Die Dienststellen werden verpflichtet, besonders darauf zu achten, dass sie bei der Automatisierung von Verfahren die künftige Umsetzung des SGleiG und die Relevanz dieser Maßnahmen für die Gleichstellung von vornherein in die Planungen einbeziehen.

b) Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst für das militärische Personal

Erstmalig wird auch der Bereich der Pflege in das SGleiG eingeführt. Angesichts der kontinuierlich zunehmenden Zahl der Pflegebedürftigen in unserer Gesellschaft steht auch zunehmend militärisches Personal vor der Aufgabe, sich innerhalb der Familie aktiv in die Pflege einzubringen. Wegen einer familiären Pflegesituation müssen viele Menschen ihren Alltag grundlegend verändern, sie müssen oft kurzfristig eine professionelle Unterstützung organisieren oder auch selbst für längere Zeit die häusliche Pflege übernehmen. Dies stellt die pflegenden Angehörigen insbesondere dann vor große Herausforderungen, wenn sie berufstätig sind. Die Differenzierung von Betreuungsaufgaben in Familien- und Pflegeaufgaben erfolgt dabei in Anlehnung an das BGleiG. Die Notwendigkeit zu der bereits 2015 im BGleiG erfolgten Klarstellung, dass auch die Inanspruchnahme einer Pflegezeit sowie einer Familienpflegezeit zu den Pflegeaufgaben im Sinne des BGleiG gehört, folgte aus dem Inkrafttreten des Pflegezeitgesetzes – (PflegeZG) vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 19. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2510) geändert worden ist und des Familienpflegezeitgesetzes – (FPfZG) vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 19. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2510) geändert worden ist.

Im Rahmen der Unterstützungsmaßnahmen in der Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen in krisenhaften Entwicklungen sieht der Entwurf unter anderem auch eine Verbesserung der finanziellen Unterstützung bei den Sorgaufgaben bereits im Grundbetrieb, in Krisenlagen und im Bündnis-, Spannungs- oder Verteidigungsfall vor.

Die Änderungen des SGleiG und die Folgeänderungen berücksichtigen zudem auch für die Streitkräfte, dass das Bundesverfassungsgericht mit seiner Entscheidung vom 10. Oktober 2017 (BVerfG, Beschluss vom 10. Oktober 2017, 1 BvR 2019/16) festgestellt hat, dass Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 GG auch Menschen vor Diskriminierungen wegen ihres Geschlechts schützt, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen. Mit dem Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben vom 18. Dezember 2018 (BGBl. I S. 2635) ist es nun auch personenstandsrechtlich zulässig, dass Menschen nicht in jedem Fall als Frau oder Mann erfasst werden. Das SGleiG verfolgt mit den vorliegenden Änderungen weiterhin das Ziel der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten und Gleichberechtigung innerhalb der Strukturen. Entscheidungen sind so zu treffen, dass bestehende Ungleichheiten beseitigt werden und Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern hergestellt wird. Wenn der Entwurf Unterrepräsentanz als einen Anteil von unter 20 Prozent definiert, so bezieht sich dies immer auf die Teilgruppe der Frauen und Männer. Außer Frauen und Männern kann es jedoch auch eine zahlenmäßig unbestimmte und deshalb nicht quotierbare Anzahl von Personen mit diversem Geschlechtseintrag oder ohne Angabe des Geschlechtes geben. Klargestellt wird im Entwurf daher, dass diese Personen mit diversem Geschlechtseintrag oder ohne Geschlechtsangabe ebenfalls nach Artikel 3 Absatz 3 GG diskriminierungsfrei zu berücksichtigen sind. Der Entwurf enthält daher neben Vorschriften, die auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an sämtlichen truppdienstlichen Verwendungen zielen, zahlreiche Vorschriften, die sich insbesondere im Bereich der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst unabhängig von ihrem Geschlecht an das gesamte „militärische

Personal“ richten. Wo erforderlich, wird dies durch eine redaktionelle Änderung solcher Vorschriften klargestellt, die bisher nur Frauen und Männer angesprochen haben, tatsächlich aber alle Beschäftigten meinten.

Stärkung der Rechte und der Rolle der Gleichstellungsbeauftragten

Nicht zuletzt zielt der Entwurf unter Berücksichtigung der Besonderheiten des militärischen Dienstes vor allem auch auf eine Stärkung der Rechte und der Rolle der Gleichstellungsbeauftragten ab. In Anlehnung an die entsprechende Regelung zum BGleIG obliegt der Gleichstellungsbeauftragten künftig neben der Unterstützungsfunktion auch die Überwachungsfunktion im Hinblick auf den Vollzug dieses Gesetzes und der Umsetzung der Ziele dieses Gesetzes und des Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetzes (SoldGG) in Bezug auf die Benachteiligung auf Grund des Geschlechts in Form von Belästigung und sexueller Belästigung. Darüber hinaus soll mit der Inbezugnahme des Verbotes von Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Form von Belästigung und sexueller Belästigung in den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten die sexuelle Selbstbestimmung im Dienst zusätzlich geschützt und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld gewährleistet werden.

Die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten ist im Rahmen der Neufassung systematisch neu verortet und in einer Regelung zusammengefasst worden. Form und Umfang der Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten wurden in einer eigenständigen Regelung zusammengeführt und von dem Aufgabenbereich getrennt. Von der Beteiligung der Interessenvertretungen wird die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten bereits durch die unterschiedlichen Begrifflichkeiten abgegrenzt. Dabei wird der Begriff der Einbindung als Oberbegriff verwendet, der den Anspruch der Gleichstellungsbeauftragten auf Information einerseits und das Recht auf formale Mitwirkung andererseits umfasst. Die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten steht im unmittelbaren Zusammenhang mit der Wahrnehmung der ihr nach diesem Gesetz zugeordneten Aufgaben und ist wesentliche Voraussetzung dafür, dass sie ihre gesetzlichen Aufgaben effektiv erfüllen kann. Der Anspruch der Gleichstellungsbeauftragten auf unverzügliche und umfassende Unterrichtung ist darauf gerichtet, sie zur Durchführung ihrer Aufgaben in zeitlicher und sachlicher Hinsicht auf dem gleichen Informationsstand wie die Dienststellenleitung zu halten, um ihr eine sachgerechte und aktive Mitwirkung im Entscheidungsprozess zu ermöglichen.

Darüber hinaus erhält der Einspruch der Gleichstellungsbeauftragten mit der Neufassung in Anlehnung an das Einspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten nach dem BGleIG unter Berücksichtigung der Besonderheiten des militärischen Dienstes nunmehr ebenfalls grundsätzlich aufschiebende Wirkung.

Im Unterschied zur derzeitigen Rechtslage enthält der Entwurf erstmals klarstellende Regelungen auch in Bezug auf den Informationsanspruch der Gleichstellungsbeauftragten in Wehrdisziplinar- und Wehrbeschwerdeverfahren. Dabei werden Angaben zum Zweck und Umfang ihres Informationsanspruches abschließend geregelt. Auf Grund des besonderen Charakters eines Wehrdisziplinar- oder Wehrbeschwerdeverfahrens mit gesetzlich abschließend geregeltem Verfahrensrecht und Verfahrensbeteiligten stellt der Entwurf ebenfalls klar, dass die Gleichstellungsbeauftragte gerade nicht Verfahrensbeteiligte im Wehrdisziplinar- bzw. Wehrbeschwerdeverfahren ist.

2. Folgeänderungen

Die in Artikel 2 vorgesehenen Änderungen des BGleIG dienen zum einen der Stärkung der gleichstellungsrechtlichen Position der beim Bundesnachrichtendienst (BND) beschäftigten Soldatinnen. Die beim BND beschäftigten Soldatinnen sollen künftig auch über das passive Wahlrecht verfügen.

Zum anderen werden in Vorschriften, die alle Angehörigen der Streitkräfte betreffen und bisher „Soldatinnen und Soldaten“ oder „beide Geschlechter“ genannt haben, die Begriffe

„militärisches Personal“ oder „alle Geschlechter“ gewählt, um auszudrücken, dass auch Personen mit diversem Geschlechtseintrag oder ohne Geschlechtsangabe gemeint sind.

Die Änderungen im Soldatengesetz (SG) in Artikel 3 und in der Soldaten-Haushaltshilfen-Verordnung (Artikel 5) sind redaktionelle Folgeänderungen zum Entwurf.

Die in der Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung Soldatinnen (Artikel 4) erfolgten Änderungen sind teilweise notwendige redaktionelle aber auch inhaltliche und organisatorische Folgeänderungen zum SGleiG-E, die beispielsweise dem Umstand Rechnung tragen, dass mehr als nur eine Stellvertreterin gewählt werden kann. Zudem entspricht die durchgängige Verwendung der Formulierung „schriftlich oder elektronisch“ den Grundsätzen der Form- und Gestaltungsfreiheit sowie Technikoffenheit des Verfahrens.

3. Änderungen des Beamtenversorgungsrechts und des Soldatenversorgungsrechts

Die in den Artikeln 6 und 7 vorgesehenen Änderungen übertragen systemadäquat die Änderungen der rentenrechtlichen Hinzuverdienstregelungen des 8. SGB IV-Änderungsgesetzes vom 20. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2759) auf die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Bundes. Dabei zeichnet die Anhebung der Höchstgrenze von dienstunfähigen oder schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten des Bundes im Ruhestand die Erhöhung der Minijob-Höchstverdienstgrenze zum 1. Dezember 2022 auf monatlich 520 Euro nach.

Zudem werden versorgungsrechtliche Regelungen eingeführt, die sicherstellen, dass eine Anrechnung von mit dem Vierten Corona-Steuerhilfegesetz vom 19. Juni 2022 (BGBl. I S. 911) sowie mit dem Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz vom 19. Oktober 2022 (BGBl. I S. 1743) eingeführten Regelungen zur Steuerfreiheit bestimmter Einmalzahlungen aus einem Beschäftigungsverhältnis auf die Versorgungsbezüge der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Bundes vermieden wird.

II. Alternativen

Alternative Initiativen oder andere Möglichkeiten, die Ziele des Entwurfs zu erreichen, sind im Gesamtkontext von Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG und vor dem Hintergrund der Vereinbarung im Koalitionsvertrag nicht ersichtlich. Mit Inkrafttreten des neuen BGleiG im Jahr 2021 liegt für die angestrebte gesetzliche Regelung bereits die politische Entscheidung vor, die auch für das militärische Personal und die Gleichbehandlung von Soldatinnen und Soldaten richtungsweisend und unter Berücksichtigung der Besonderheiten der militärischen Personalführung und des militärischen Dienstes in den Streitkräften zu übernehmen ist.

III. Gesetzgebungskompetenz

Die ausschließliche Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Artikel 1 und 3 folgt aus Artikel 73 Absatz 1 Nummer 1 GG, da der Gesetzentwurf eine Angelegenheit der Verteidigung betrifft. Gegenstand des Gesetzentwurfs sind ausschließlich die Rechtsverhältnisse des den Streitkräften der Bundeswehr angehörenden militärischen Personals sowie die Regelung der Dienstverhältnisse in den Streitkräften (einschließlich des Rechtsschutzes). Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Artikel 2, 6 und 7 folgt aus Artikel 73 Absatz 1 Nummer 1 in Verbindung mit Nummer 8 GG. Hinsichtlich der Artikel 4 und 5 und der darin enthaltenen redaktionellen Änderungen besteht eine Gesetzgebungskompetenz des Bundes aus der Natur der Sache. Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 6 folgt aus Artikel 73 Absatz 1 Nummer 8 GG.

IV. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Die gesetzlichen Änderungen sind auch mit dem Recht der Europäischen Union und mit völkerrechtlichen Verträgen, die die Bundesrepublik Deutschland abgeschlossen hat, vereinbar.

Artikel 3 der Gleichbehandlungsrichtlinie (Richtlinie 2006/54/EG) in Verbindung mit Artikel 157 Absatz 4 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) bestimmt, dass Mitgliedstaaten im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben, zur Erleichterung der Berufstätigkeit der Mitglieder des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung oder zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beschließen können.

Die Bundesrepublik Deutschland ist unter anderem durch das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 18. Dezember 1979 (UNO-Frauenrechtskonvention) aufgefordert, auf wirtschaftlichem Gebiet alle geeigneten Maßnahmen, einschließlich gesetzgeberischer Maßnahmen, zur Sicherung der vollen Entfaltung und Förderung der Frau zu treffen, damit gewährleistet wird, dass sie die Menschenrechte und Grundfreiheiten gleichberechtigt mit dem Mann ausüben und genießen kann.

V. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Im SGleiG werden verzichtbare Schriftformerfordernisse aus Gründen der Rechts- und Verwaltungsvereinfachung durch schriftliche oder elektronische Kommunikation ersetzt. Weitere Rechts- und Verwaltungsvereinfachung sieht der Gesetzesentwurf nicht vor.

Die Aufhebung der Hinzuverdienstgrenze in § 14a BeamtVG bzw. § 26a SVG führt zu einer Verwaltungsvereinfachung, da der Aufwand für die Anforderung von Einkommensnachweisen und die darauf basierende Berechnung und Bescheidung in den maßgeblichen Fällen entfällt.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Die Regelungen dieses Gesetzesentwurfs stehen im Einklang mit den Leitgedanken der Bundesregierung zur nachhaltigen Entwicklung der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie, die der Umsetzung der SDG (Sustainable Development Goals) der UN-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung dient.

Indem der Entwurf die geltenden Regelungen des SGleiG für das militärische Personal im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst aktualisiert und dabei auch die gleichstellungsrelevanten Entscheidungen des BVerfG berücksichtigt, leistet er einen Beitrag zur Verwirklichung von Nachhaltigkeitsziel 5 „Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen“. Dieses Ziel verlangt in seiner Zielvorgabe 5.c, eine solide Politik und durchsetzbare Rechtsvorschriften zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Selbstbestimmung aller Frauen auf allen Ebenen zu beschließen und zu verstärken. Der Entwurf fördert die Erreichung dieser Vorgabe, indem er konkrete Maßnahmen zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten vorsieht und insbesondere die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten stärkt durch einen erweiterten Informationsanspruch im Rahmen der Personalführung der Bundeswehr.

Indem der Entwurf die gesetzlichen Grundlagen dafür schafft, den Anteil der Soldatinnen in allen Bereichen der Streitkräfte, insbesondere auch in den Führungspositionen, weiter zu erhöhen, leistet er darüber hinaus einen Beitrag zur Verwirklichung von Zielvorgabe 5.5,

die verlangt, die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherzustellen. Der Entwurf fördert die Erreichung dieser Vorgabe, indem er die Bevorzugung von Frauen bei gleicher Qualifikation in Auswahlentscheidungen der Bundeswehr regelt in Bereichen regelt, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Der Entwurf folgt damit den Prinzipien der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie „(1.) Nachhaltige Entwicklung als Leitprinzip konsequent in allen Bereichen und bei allen Entscheidungen anwenden“ und „(5.) Sozialen Zusammenhalt in einer offenen Gesellschaft wahren und verbessern“.

3. Demographische Auswirkungen

Die Bundeswehr ist heute nicht nur eine Armee im weltweiten Einsatz, sondern ein moderner, global agierender Konzern. Sie bietet eine enorme Bandbreite an Berufen und konkurriert mit anderen Arbeitgebern um die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Um ihre Aufgaben auch nach der Aussetzung der Wehrpflicht im Jahr 2011 erfüllen zu können, benötigt die Bundeswehr qualifiziertes, motiviertes und belastbares Personal. Das Angebot an Fachkräften ist jedoch knapp, denn der demografische Wandel ist auch in Deutschland spürbar: Die sinkende Zahl der Menschen im jüngeren Alter und die gleichzeitig steigende Zahl älterer Menschen führen dazu, dass die deutsche Bevölkerung bis zum Jahr 2050 auf 75 Millionen Menschen zurückgehen wird. Der Anteil der unter 20-jährigen wird bis 2060 kontinuierlich auf unter 16 Prozent sinken und der der älteren Menschen ab 65 Jahren auf 34 Prozent ansteigen.³ Damit werden weniger erwerbstätige Menschen in Deutschland leben, was Auswirkungen auf die Wirtschaftskraft und den Wohlstand haben wird.

Um diesem Negativtrend entgegenzuwirken, müssen u.a. mehr Frauen in das Erwerbsleben gebracht und dort gehalten werden. Dies kann gelingen mit einem umfassenden Maßnahmenpaket, welches von sozialpolitischen und ökonomischen Bemühungen getragen wird. Eine moderne Arbeitsumgebung sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst spielen dabei eine zentrale Rolle. Nur bei Vorliegen von Rahmenbedingungen, die die unterschiedlichen Lebensphasen und die damit verbundenen Bedürfnisse flexibel berücksichtigen, kann es gelingen, Frauen in das Erwerbsleben zu integrieren und dort zu halten. Gute Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst tragen zudem auch für Männer mit Familienpflichten zur Arbeitgeberattraktivität der Bundeswehr bei.

Die Bundeswehr ist einer der größten deutschen Arbeitgeber/Dienstherrn. In den letzten Jahren wurden für die personelle Regeneration jährlich rund 14 500 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit (SaZ) und ca. 11 000 Freiwillige Wehrdienstleistende (FWDL) benötigt. 2016 erhöhte sich im Zuge der Trendwende Personal der personelle Bedarf und schuf ebenso ein „Mehr“ an Möglichkeiten und Angeboten wie auch an Flexibilisierung in den Bemühungen und Verfahren des Personalmanagements: Als moderner, wettbewerbsfähiger und attraktiver Arbeitgeber/Dienstherr will die Bundeswehr durch Vielfalt, Vielseitigkeit und hohe Flexibilität bei Angebot und Besetzungsmöglichkeiten Frauen und Männer mit der richtigen Qualifikation zur richtigen Zeit am richtigen Ort haben. Eine moderne Arbeitsumgebung, Ausbildung auf hohem Niveau und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielen dabei eine zentrale Rolle.

Ein Baustein innerhalb dieses Gefüges stellt dabei das vorliegende Gesetz dar. Es verbessert u.a. die Wirksamkeit der Regelungen des SGLiG und zielt darauf ab, u.a. die Führungs- und Organisationskultur für das militärische Personal freundlicher und flexibler zu gestalten und soll sich dadurch positiv auf den unter anderem auch demografisch bedingten Fachkräftemangel auswirken. Die Entwicklung innerhalb der Bundeswehr, in der die Übernahme familiärer Verantwortung keine Einschränkung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeit

³ Quelle: „Mitten im demografischen Wandel“ - Statistisches Bundesamt (destatis.de)

bedeutet, kann positive Signale setzen. Mit der Neufassung des SGleiG ist damit ein weiterer wichtiger Schritt gemacht worden, um den Dienst in den Streitkräften gerade auch für Soldatinnen noch attraktiver zu gestalten.

Durch die Förderung der gleichstellungspolitischen Ziele können außerdem die Chancen von Frauen bei der Qualifizierung und Weiterbildung im gesamten Lebensverlauf verbessert werden. Beispielsweise die Inanspruchnahme von familien- und pflegebedingten Beurlaubungen, Elternzeit oder Teilzeitbeschäftigung oder die Absicht, diese Maßnahmen in Anspruch zu nehmen, sowie die Wahrnehmung von Modellen zur Flexibilisierung der Arbeits- und Präsenzzeiten sowie des Arbeitsortes oder die Absicht entsprechende Flexibilisierungsmodelle in Anspruch zu nehmen, dürfen nach dem SGleiG-E die Berufung in ein Dienstverhältnis, die Umwandlung des Dienstverhältnisses, die Beförderungen, den Laufbahnwechsel und förderliche Verwendungsentscheidungen nicht beeinträchtigen und sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

Die Bundeswehr stellt neben vielen anderen Instrumenten und Gesetzen nun auch mit dem zukunftsfesten SGleiG-E auf allen Ebenen der Personalführung sicher, dass sich die Bundeswehr fortlaufend als ein wettbewerbsfähiger, moderner, attraktiver und demografiefester Arbeitgeber positioniert, aber auch die personelle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr in einem sich rasch ändernden Umfeld ermöglicht. Zudem können die komplexen Zukunftsaufgaben nur durch die militärischen und zivilen Beschäftigten der Bundeswehr gemeinsam bewältigt werden, für die vor dem Hintergrund des Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG grundsätzlich ein vergleichbarer gleichstellungsrelevanter Rechtsrahmen gelten muss.

4. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Zu Artikel 1 bis 5

Für die (Anwendungs-)Fälle, die nun auf Grund der neu zu berücksichtigenden sonstigen Abwesenheiten sowie Mehr- und Schichtarbeit zur Bewältigung von Krisenlagen nach § 17 Absatz 2 Nummer 2 und 3 SGleiG-E beantragt werden können, kommen zusätzlich ca. 300 000 Euro an Betreuungskosten hinzu. Diese Mehrausgabe ergibt sich zum einen aus der Annahme, dass für die neu geschaffene Erstattungsmöglichkeit mit ca. 390 Vorgängen pro Jahr gerechnet wird. Diese Annahme basiert auf statistischen Daten zu Erstattungsvorgängen nach der derzeitigen Regelung und den Abwesenheitstagen/Einzelkommandierungen hierzu und den sonstigen bisher nicht antragsberechtigten Abwesenheiten. Hieraus ist zu erkennen, dass bei gleicher Anzahl von Einzelkommandierungen die Anzahl der Abwesenheitstage bei sonstigen dienstlichen Abwesenheiten um rund 20 Prozent unter der Anzahl der Abwesenheitstage bei Aus-, Fort- und Weiterbildung liegt. Der durchschnittliche Erstattungsbetrag bei den derzeitigen Maßnahmen liegt bei 600,00 Euro pro Vorgang. Zur Ermittlung des voraussichtlichen Aufwandes für die Neuregelung wurde der Durchschnittsbetrag somit um 20 Prozent gemindert; 390 Vorgänge mal 480,00 Euro pro Vorgang ergeben eine Summe von 187 200 Euro.

Als Grundlage zur Berechnung der voraussichtlich notwendigen Haushaltsmittel für die Erstattung von Betreuungskosten bei Mehr- und Schichtarbeit zur Bewältigung von Krisenlagen wurden statistische Daten aus der Abrechnung von Mehrarbeitsstunden und den in Anspruch genommenen Freistellungstagen für Mehrarbeit herangezogen. Vergleicht man die Abwesenheitszeiten bei Aus-, Fort- und Weiterbildung, aus denen die 390 Vorgänge (= 100 Prozent) resultieren, ist festzustellen, dass die Summe der Abwesenheitszeiten im Zusammenhang mit Mehr- und Schichtarbeit zur Bewältigung von Krisenlagen im Verhältnis dazu lediglich bei etwa 47,6 Prozent liegt. Bei geringeren Abwesenheitszeiten ist von einer entsprechend verminderten Anzahl an Abrechnungsvorgängen auszugehen. Auf der Basis von 390 Vorgängen bei Aus-, Fort- und Weiterbildung ist bei Abwesenheitszeit bei Mehr- und Schichtarbeit zur Bewältigung von Krisenlagen daher mit rund 186 (47,6 Prozent von 390) Vorgängen zu rechnen. 186 Vorgänge mal 600,00 Euro pro Vorgang ergeben eine Summe von 111 600 Euro.

In Erwartung auch eines künftigen Anstiegs des Mindestlohns und unter Berücksichtigung von Dunkelfeldern in der Erfassung der statistischen Daten wird der zu erwartende Gesamtbetrag daher auf 300 000 Euro schätzungsweise gerundet.

Etwaiger Mehrbedarf an Sach- und Personalmitteln soll finanziell und stellenmäßig im Einzelplan 14 ausgeglichen werden.

Zu Artikel 6 bis 8

Für den Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen bei der vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehaltsatzes im Beamten- und Soldatenversorgungsrecht fällt kein zusätzlicher Bedarf an Haushaltsmitteln an. Die unter diese Regelung fallenden Versorgungsbeziehenden werden im Hinblick auf die Versorgungsausgaben voll – also mit dem Höchstruhegehaltsatz – im haushalterischen Mittelansatz berücksichtigt. Sofern die Hinzuverdienstgrenze überschritten wird, entfällt damit allenfalls Mittelbedarf in geringem Umfang durch die entfallende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes.

5. Erfüllungsaufwand

a) Bürgerinnen und Bürger

Änderungen im Gleichstellungsrecht (Artikel 1 bis 5)

Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger entsteht nicht, da sich die Regelungen ausschließlich an Unternehmen bzw. an Verwaltungsbehörden richten.

Änderung im Hinzuverdienstrecht im Beamten- und Soldatenversorgungsrecht (Artikel 6 und 7)

Derzeit fallen rund 1 670 Fälle (490 Fälle für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger im Bereich der Bundeswehr) unter die Regelungen der vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehaltsatzes (§ 14a BeamtVG, § 26a SVG).

Mit der Aufhebung der Hinzuverdienstgrenze entfällt für diese 1 670 Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger die Notwendigkeit zur Erstellung einer Prognose ihres voraussichtlichen Hinzuverdienstes sowie gegebenenfalls die Veranlassung einer Überweisung im Falle überzahlter Versorgungsbezüge. Die Einsparung wird mit insgesamt 25 Minuten pro Fall angenommen. Das führt zu 696 Stunden Einsparung pro Jahr.

b) Wirtschaft

Für die Wirtschaft ergibt sich kein Erfüllungsaufwand.

c) Verwaltung

Auf Seiten der Verwaltung entsteht ein jährlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von circa 1,8 Millionen Euro. Er resultiert aus den gesetzlichen Neuregelungen für den öffentlichen Dienst (Artikel 1). Der hieraus resultierende Mehrbedarf an Personalmitteln wird finanziell und stellenmäßig im jeweiligen Einzelplan innerhalb der geltenden Haushalts- und Finanzplanansätze ausgeglichen. Der Erfüllungsaufwand der Verwaltung entsteht ausschließlich für den Bund. Einmaliger Umstellungsaufwand ist für die Verwaltung mit den neuen Regelungen dieses Gesetzes nicht verbunden.

(a) Überblick

	Jährlicher Aufwand in Tsd. Euro	Einmaliger Aufwand in Tsd. Euro
--	---------------------------------	---------------------------------

Lfd. Nr.	Paragraph	Bezeichnung der Vorgabe	Personalaufwand	Sachaufwand	Erfüllungsaufwand	Personalaufwand	Sachaufwand	Erfüllungsaufwand
1	§ 17 Absatz 2 Nummer 2 und 3 SGleIG-E	Erstattung von Betreuungskosten bei dienstlicher Abwesenheit oder bei Mehr- und Schichtarbeit zur Bewältigung von Krisenlagen	9,734	0		-	-	-
2	§ 32 Absatz 1 Satz 2 SGleIG-E	Wahl einer dritten Stellvertreterin	67,832	0		-	-	-
3	§ 24 Absatz 4 SGleIG-E	Dienststellen unterhalb der Divisionsebene können eine eigene Gleichstellungsbeauftragte wählen	2 087,184	0		-	-	-
4	§ 53 SGleIG-E und § 54 SGleIG-E	Informationsrecht bei Wehrdisziplinar- und Wehrbeschwerdeverfahren und bei Würdigung besonderer Leistungen	19,611	0		-	-	-
5	§ 14a BeamtVG / § 26a SVG	Aufhebung Hinzuverdienstgrenze	- 638					

(b) Im Einzelnen

Vorgabe 1: Erstattung von Betreuungskosten bei dienstlicher Abwesenheit oder bei Mehr- und Schichtarbeit zur Bewältigung von Krisenlagen § 17 Absatz 2 Nummer 2 und 3 SGleIG-E

Jährlicher Erfüllungsaufwand:

Fallzahl	Zeitaufwand pro Fall (in Minuten)	Lohnsatz pro Stunde (in Euro)	Sachkosten pro Fall (in Euro)	Personalkosten (in Tsd. Euro)	Sachkosten (in Tsd. Euro)
576	30	33,80	-	9,734	-
Änderung des Erfüllungsaufwands (in Tsd. Euro)				9,734	

Die vorhandene Möglichkeit der Erstattung von zusätzlich anfallenden unabwendbaren Betreuungskosten für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige für die Dauer der Teilnahme an dienstlichen Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung wurde um die Tatbestände dienstlich bedingter Abwesenheiten sonstiger Art vom regelmäßigen Dienstort und Mehr- und Schichtarbeit zur Bewältigung von Krisenlagen erweitert.

Für die betroffenen Personen entsteht kein beachtlicher Erstattungsaufwand, da die Anträge standardisiert gestellt werden können. Zusätzliche Nachweise müssen durch die Betroffenen im Vergleich zur aktuellen Regelung nicht erbracht werden.

Ausschließlich die zu erwartenden erhöhten Fallzahlen bewirken eine Erhöhung des Verwaltungsaufwands. Der gesamte Bearbeitungsaufwand (Anspruchsprüfung, Erstellung der Änderungsmeldung und Eingabe in das System) wird auf Grund der Erfahrungswerte zur bestehenden Regelung auf 30 Minuten (0,5 Stunden) pro Antrag festgesetzt. Hiermit sind in der Regel Feldweibel bzw. Beamte des mittleren Dienstes befasst, deren Lohnkosten mit 33,80 Euro pro Stunde angesetzt werden. Bei einer zusätzlichen Anzahl von 576 Vorgängen pro Jahr kommt ein erhöhter Personalaufwand von 9 734 Euro hinzu.

Die Schaffung der zusätzlichen Erstattungsmöglichkeit führt zu keinem einmaligen Erfüllungsaufwand. Da es sich lediglich um eine Erweiterung der bestehenden Regelung handelt, existieren bereits die nötigen Antragsformulare. Die Antragswege, Bearbeitungs- und Ansprechstellen sind etabliert.

Vorgabe 2: Wahl einer dritten Stellvertreterin § 32 Absatz 1 Satz 2 SGLiG-E

Jährlicher Erfüllungsaufwand:

Fallzahl	Zeitaufwand pro Fall (in Minuten)	Lohnsatz pro Stunde (in Euro)	Sachkosten pro Fall (in Euro)	Personalkosten (in Tsd. Euro)	Sachkosten (in Tsd. Euro)
1	96000	42,20	--	67,520	--
12	--	--	26,00		0,312
Änderung des Erfüllungsaufwands (in Tsd. Euro)				67,832	

Die weitere Flexibilisierung der Regelung führt nur zur marginalen Erhöhung des Verwaltungsaufwands. Es ist davon auszugehen, dass bei der nächsten regelmäßigen Wahl in nur einer Dienststelle eine dritte Stellvertreterin gewählt wird. Die Durchführung der Wahl und die Bestellung der gewählten Personen finden ohnehin bereits nach den gültigen Regelungen statt; ob zwei oder vier Personen gewählt werden, verursacht keine messbare Änderung des Verwaltungsaufwandes. Eine Erhöhung des Erfüllungsaufwands ist nicht gegeben.

Kommt es zur Wahl einer dritten Stellvertreterin, ist davon auszugehen, dass diese auch voll entlastet wird, da der Bedarf in der Dienststelle besteht. Damit entsteht hierdurch ein Personalaufwand in Höhe 1600 Stunden pro Jahr bei 42,20 Euro pro Stunde von 67 520 Euro pro Jahr. Zu dem Personalaufwand ist der Verfügungsfonds von 26,00 Euro pro Monat, in der Summe 312,00 Euro pro Jahr hinzuzurechnen. Damit beläuft sich der Erfüllungsaufwand auf 67 832 Euro pro Jahr.

Für die betroffenen Personen entsteht kein Erfüllungsaufwand.

Einmaliger Erfüllungsaufwand für die Verwaltung entsteht ebenfalls nicht.

Vorgabe 3: Dienststellen unterhalb der Divisionsebene können eine eigene Gleichstellungsbeauftragte wählen § 24 Absatz 4 SGLiG-E

Jährlicher Erfüllungsaufwand: Fallzahl	Zeitaufwand pro Fall (in Minuten)	Lohnsatz pro Stunde (in Euro)	Sachkosten pro Fall (in Euro)	Personalkosten (in Tsd. Euro)	Sachkosten (in Tsd. Euro)
22	96 000	42,20	--	1485,440	--
11	96 000	33,80	--	594,880	--
264	--	--	26,00		6,864

Änderung des Erfüllungsaufwands (in Tsd. Euro)	2087,184
--	----------

In voraussichtlich elf Dienststellen unterhalb der Divisionsebene wird künftig eine eigene Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin gewählt werden. Da bisher in diesen Dienststellen bereits eine Wahl – im Rahmen des ursprünglich größeren Zuständigkeitsbereichs – durchgeführt worden ist, ist ein Mehraufwand für die Verwaltung nicht gegeben. Aus der Erfahrung wird angenommen, dass eine vollständige Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten vorgenommen wird. Hierdurch entsteht der erhöhte Erfüllungsaufwand. In elf Dienststellen wird je eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin gewählt und beide werden voraussichtlich voll entlastet. Damit entsteht 22 Mal für 1 600 Stunden pro Jahr bei 42,20 Euro pro Stunde ein Erfüllungsaufwand von 1 485 440 Euro pro Jahr. Zusätzlich ist der Personalaufwand für das Unterstützungspersonal zu berücksichtigen. Hierfür wird im GB BMVg ein Angehöriger des mittleren Dienstes eingesetzt. Somit sind für elf Dienststellen je 1 600 Stunden pro Jahr mit einem Stundenlohn von 33,80 Euro zum Erfüllungsaufwand hinzuzurechnen, das sind 594 880 Euro pro Jahr. Damit beläuft sich der Personalaufwand in Summe auf 2 080 320 Euro. Für die 22 vollständig entlasteten Gleichstellungsbeauftragten sowie Stellvertreterinnen ist die Auszahlung des Verfügungsfonds von 26 Euro pro Monat mit 6 864 Euro pro Jahr zu berücksichtigen. Der Erfüllungsaufwand beträgt 2 087 184 Euro pro Jahr.

Für die betroffenen Personen entsteht kein Erfüllungsaufwand.

Einmaliger Erfüllungsaufwand für die Verwaltung entsteht nicht.

Vorgabe 4: Informationsrecht bei Wehrdisziplinar- und Wehrbeschwerdeverfahren und bei Würdigung besonderer Leistungen §§ 53, 54 SGleiG-E

Jährlicher Erfüllungsaufwand:

Fallzahl	Zeitaufwand pro Fall (in Minuten)	Lohnsatz pro Stunde (in Euro)	Sachkosten pro Fall (in Euro)	Personalkosten (in Tsd. Euro)	Sachkosten (in Tsd. Euro)
6 907	5	33,80	-	19,611	-
Änderung des Erfüllungsaufwands (in Tsd. Euro)				19,611	

Die Gleichstellungsbeauftragten erhalten künftig bei allen Wehrdisziplinar- und Wehrbeschwerdeverfahren eine Kopie der relevanten Unterlagen zum Vorgang.

Für die betroffenen Personen entsteht kein Erfüllungsaufwand.

Der Zeitaufwand für die Verwaltung besteht in der Erstellung einer Kopie der Unterlagen. Es wird davon ausgegangen, dass in den o.a. Fällen der Zeitaufwand rund 5 Minuten (0,084 Stunden) pro Fall betragen wird. Hiermit sind in der Regel Feldwebel, bzw. Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes befasst, deren Lohnkosten mit 33,80 Euro pro Stunde angesetzt werden. Zur Ermittlung der Anzahl der zu erwartenden Fälle wurden die Wehrdisziplinar- und Wehrbeschwerdeverfahren der letzten zwei Jahre erfasst. Hiernach ergibt sich eine durchschnittliche Gesamtzahl von 6 907 Fällen pro Jahr. Das ergibt eine Erhöhung des Erfüllungsaufwands um 19 611 Euro pro Jahr.

Einmaliger Erfüllungsaufwand für die Verwaltung entsteht nicht.

Vorgabe 5: Aufhebung der Hinzuverdienstgrenze bei der vorübergehenden Anhebung des Ruhegehaltsatzes im Beamten- und Soldatenversorgungsrecht § 14a BeamtVG und § 26a SVG

Jährlicher geminderter Erfüllungsaufwand:

Fallzahl	Zeitaufwand pro Fall (in Minuten)	Lohnsatz pro Stunde (in Euro)	Sachkosten pro Fall (in Euro)	Personalkosten (in Tsd. Euro)	Sachkosten (in Tsd. Euro)
1 670	-493	46,50	-	-638	-
Änderung des Erfüllungsaufwands (in Tsd. Euro)				-638	

Durch den Wegfall der Hinzuverdienstgrenze mindert sich jährlicher Erfüllungsaufwand mittlerer Komplexität bei dem Normadressaten Verwaltung. Der Aufwand besteht bisher in Vorgesprächen mit den Versorgungsbeziehenden (30 Minuten je Fall), der Einholung, Prüfung und Sichtung von Einkommensdaten und ggf. Nachforderung fehlender Daten (20 Minuten je Fall), der inhaltlichen Prüfung und Datenerfassung (60 Minuten je Fall), der Durchführung der Berechnung (120 Minuten je Fall), der Bescheiderstellung (60 Minuten je Fall), der Zahlungsanweisung (5 Minuten je Fall) und der in diesen Fällen in der Regel vorkommenden Klärung von Rückfragen (60 Minuten je Fall).

Ebenfalls bringt der Wegfall der Hinzuverdienstgrenze eine Minderung des Erfüllungsaufwands mit sich, indem die Rückforderungsverfahren durch das Überschreiten der Hinzuverdienstgrenze gänzlich entfallen. Der daraus entstehende Minderaufwand ist in Teilen bereits in der vorstehenden Betrachtung enthalten und nicht trennscharf darzustellen. Sicher ist jedoch davon auszugehen, dass das Rückforderungsverfahren zusätzlich eine Anhörung der versorgungsbeziehenden Person mit sich bringt (umfassendes, formelles Anschreiben, vergleichbar mit mittlerem Bescheidenaufwand – 60 Minuten je Fall), einen Bescheid (60 Minuten je Fall) und die Überwachung der Rückzahlung oder der ratenweisen Rückzahlungen (im Mittel als eine Rückzahlungsüberwachung mit hohem Aufwand bewertet – 18 Minuten je Fall).

Insgesamt mindert sich der Erfüllungsaufwand der Verwaltung durch die Aufhebung der Hinzuverdienstgrenzen bei der vorübergehenden Anhebung des Ruhegehaltsatzes jährlich im Durchschnitt um 493 Minuten je Fall.

Die Fallzahl beträgt 1 670 Fälle, die jährlich seitens der Verwaltung betrachtet werden (zur Herleitung der Fallzahl siehe Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger). In Summe mindert sich der Erfüllungsaufwand demnach um 493 Minuten x 1 670 Fälle = 823 310 Minuten, was 13 721 Stunden entspricht.

Die Bearbeitung übernehmen Sachbearbeitende des gehobenen Dienstes (oder vergleichbar) im Bereich des Bundes. Damit sind 46,50 Euro an Lohnkosten pro Stunde anzusetzen. Der monetarisierte Minderaufwand beträgt mithin $-13\,721 \times 46,50 \text{ Euro} = \text{rund } -638\,000 \text{ Euro}$.

Die Mehrausgaben für die Vorgaben 1 bis 4 werden im Einzelplan 14 im Rahmen des geltenden Finanzplans abgedeckt.

6. Weitere Kosten

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

7. Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung

Die gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung nach § 2 GGO wurde durchgeführt. Auf Grund seiner Zielsetzungen ist das Gesetz gleichstellungspolitisch bedeutsam.

Mit Artikel 1 werden folgende gleichstellungspolitische Ziele verfolgt:

- die aktive Förderung von Soldatinnen als ein wichtiges Instrument, um Benachteiligungen von Soldatinnen abzubauen,
- die gleichberechtigte Teilhabe von Soldatinnen und Soldaten an Führungspositionen, da Soldatinnen gerade in Führungsfunktionen innerhalb der Bundeswehr nach wie vor unterrepräsentiert sind,
- eine Veränderung der Führungs- und Organisationskultur hin zu mehr gleichberechtigter Teilhabe an beruflicher Entwicklung und dienstlicher Flexibilität,
- insgesamt die Schließung gleichstellungspolitischer Lücken.

Mit den Änderungen werden hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für den militärischen Dienst dieselben gleichstellungspolitische Ziele des BGleiG verfolgt: Sie sollen Benachteiligungen von Frauen entgegenwirken. Durch mehr familiär eingebundene Frauen in Führungspositionen können gleichzeitig auch Männer ermutigt werden, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für sich in Anspruch zu nehmen, ohne Einschränkungen ihrer beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten befürchten zu müssen. Damit wird auch eine partnerschaftliche Aufteilung von Familie und Beruf gefördert.

Insbesondere auch die bewusste Anerkennung und Förderung der Geschlechterdiversität auf allen Ebenen ist ein wichtiger Baustein für eine attraktive, faire, geschlechtergerechte und zukunftssichere Bundeswehr.

8. Weitere Gesetzesfolgen

Der Wegfall der Hinzuverdienstgrenze nach den Artikeln 6 bis 8 bei der vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehaltsatzes im Versorgungsrecht der Beamtinnen und Beamten des Bundes und der Soldatinnen und Soldaten wirkt sich - wenngleich indirekt und in Anbetracht der geringen Fallzahl nur geringfügig - als Beitrag zu Frieden, Gerechtigkeit und zu starken Institutionen aus. Der Wirkmechanismus basiert auf der durch die Regelungen leicht steigenden Arbeitgeberattraktivität der Bundesinstitutionen.

VI. Befristung; Evaluierung

Eine Befristung der Regelungen ist nicht vorgesehen. Zur Überprüfung der Wirksamkeit und Erforderlichkeit der Novellierung des SGleiG sieht Artikel 1 des Gesetzes in § 74 SGleiG-E vor, dass die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre einen Bericht über die Situation der Soldatinnen im Vergleich zu der Situation der Soldaten und über die Anwendung dieses Gesetzes nach Auswertung statistischer Angaben vorlegt. Der Bericht legt dar, inwieweit die Ziele dieses Gesetzes erreicht sind. Der Bericht kann mit dem durch die Bundesregierung nach § 39 BGleiG vorzulegenden Bericht verbunden werden und vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen einzelner Dienststellen besonders hervorheben.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz)

Auf Grund der konstitutiven Neufassung des SGleiG, damit einhergehender umfassend erfolgter inhaltlicher Änderungen sowie der richtungsweisenden Bedeutung einzelner Vorschriften ist eine ausführliche Begründung angezeigt. Die nachfolgend im Einzelnen begründeten Vorschriften lehnen sich zudem sprachlich und in ihrem Regelungsgehalt häufig eng an entsprechende Vorschriften des BGleiG an. Insofern kann jeweils ergänzend auch

auf die amtliche Begründung zu diesem Gesetz verwiesen werden (Bundestagsdrucksache 19/26689 vom 15. Februar 2021, S. 64-75).

Zu Teil 1 (Allgemeine Vorschriften)

Zu § 1 (Ziele des Gesetzes)

Zu Absatz 1

Zu Nummer 1

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist in Artikel 3 Absatz 2 GG seit 1949 verankert und seit 1994 ist ihre tatsächliche Durchsetzung Staatsziel in Deutschland. Der Staat hat sich in Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG verpflichtet, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender struktureller Benachteiligungen hinzuwirken. Entsprechend dem Förderungsgesetz setzt sich die Bundesregierung für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ein. Die rechtliche Gleichbehandlung führt allerdings nicht automatisch zu einer faktischen Gleichbehandlung. Die Verwirklichung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten als Ziel dieses Gesetzes ist daher nach wie vor aktuell und auch über 20 Jahre nach Öffnung aller Laufbahnen in der Bundeswehr für Frauen weiterhin nicht in allen Bereichen der Streitkräfte erreicht.

Entscheidungen und Maßnahmen können sich unterschiedlich auf die Verhältnisse von Soldatinnen und Soldaten auswirken, ohne konkret auf ein Geschlecht bezogen zu sein. Dies gilt es zu erkennen und Strukturen so zu verändern und Entscheidungen so zu treffen, dass bestehende Ungleichheiten beseitigt werden und Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern hergestellt wird. Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten benötigt Gender-Kompetenz bei den handelnden Personen. Gender-Kompetenz liegt vor, wenn gleichstellungsrelevante Aspekte im jeweiligen Arbeits- und Themenfeld auf allen Hierarchieebenen wahrgenommen, respektiert und diskriminierungsfrei im praktischen Handeln berücksichtigt werden. Das setzt voraus, dass die unterschiedlichen Situationen, Bedingungen und Realitäten von Soldatinnen und Soldaten bewusst durch die Handelnden berücksichtigt und mitgedacht werden, damit die Bedürfnisse von Soldatinnen und Soldaten gleichermaßen zum Zuge kommen. Bei der Bildung von Gender-Kompetenz in der Dienststelle kann die Gleichstellungsbeauftragte einen wichtigen Beitrag leisten.

Zu Nummer 2

§ 1 Absatz 1 Nummer 2 SGleiG-E führt § 1 Absatz 1 Satz 1 SGleiG fort und passt diesen sprachlich an.

Zu Nummer 3

Nummer 3 ergänzt die Zielsetzung dieses Gesetzes aus der Überzeugung heraus, dass eine deutliche Unterrepräsentanz maßgebliche negative Auswirkungen auf die Verwirklichung der Gleichstellung und eine gleichberechtigte Teilhabe hat. Die Verwirklichung der Gleichstellung kann positiv beeinflusst werden, wenn der Anteil der Soldatinnen insbesondere in den truppdienstlichen Verwendungen dauerhaft gesteigert werden kann. Nach wissenschaftlichen Erkenntnissen („Tokenism-Konzept“) ist, solange der Anteil der Soldatinnen unter 15 Prozent liegt, in einem besonderen Maße zu befürchten, dass Soldatinnen einem verstärkten Druck ausgesetzt sind, sich anzupassen und besonders leistungsfähig zu sein, um dieselbe Anerkennung zu erreichen wie ihre Kameraden.

Zu Nummer 4

Nummer 4 ergänzt § 1 Absatz 1 des Entwurfs um die Pflegeaufgaben. Eine gute Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst ist eine wichtige zusätzliche Voraussetzung für die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten. Nur eine gerechte und gleichmäßige Verteilung der Familien- und Pflegeaufgaben innerhalb einer Partnerschaft ermöglicht beiden Partnern eine gleichberechtigte Teilhabe an beruflicher Entwicklung.

In Vorschriften, die alle Angehörigen der Streitkräfte betreffen und für alle anwendbar sind und bisher „Soldatinnen und Soldaten“ oder „beide Geschlechter“ benannt haben, wurde zudem in Anlehnung an die Vorgaben des BGleIG zur Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit dem Dienst der gesellschaftlichen Entwicklung Rechnung tragend mit der Neufassung die Begriffe „militärisches Personal“ oder „alle Geschlechter“ gewählt, um auszudrücken, dass auch Personen mit diversem Geschlechtseintrag oder ohne Geschlechtsangabe gemeint sind.

Zu Absatz 2

Absatz 2 nimmt die Regelung des § 1 Absatz 1 Satz 2 des Entwurfs auf und knüpft an die Ziele des Absatzes 1 an. Die insbesondere zur Förderung von Frauen im Anwendungsbereich des SGleIG enthaltenen Instrumente müssen auf Grund der zwingenden Förderungspflicht des § 1 Absatz 2 des Entwurfs so ausgelegt und angewandt werden, dass dieser Pflicht möglichst weitgehend genügt werden kann. Das folgt auch aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG, weil der Gesetzgeber dort explizit Maßnahmen zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung fordert. Insoweit zielt der Entwurf auf eine gesetzliche Konkretisierung dieser Prinzipien ab und begrenzt die Befugnis, durch einen vermeintlich gebotenen Rückgriff auf Auslegungsgrundsätze zu Artikel 33 Absatz 2 GG die Anwendung vor allem der §§ 5 ff. SGleIG-E faktisch leerlaufen zu lassen. Die aktive Förderung von Soldatinnen ist daher ein wichtiges Instrument, um Benachteiligungen von Soldatinnen abzubauen. Auch in den Bereichen, in denen Frauen bereits lange vor der allgemeinen Öffnung aller Laufbahnen freiwillig Dienst leisten konnten, sind Frauen vor allem in Führungsfunktionen nach wie vor unterrepräsentiert. Einer dauerhaften strukturellen Benachteiligung von Frauen soll mit einer gezielten Förderung begegnet werden. Gleiche Aufstiegschancen sind am Ergebnis zu messen.

Zu § 2 (Geltungsbereich)

Zu Absatz 1

§ 2 Absatz 1 regelt den grundsätzlichen Geltungsbereich des SGleIG-E. Die dem Absatz 1 folgenden Absätze definieren und regeln anschließend Besonderheiten hierzu.

Zu Absatz 2

§ 2 Absatz 2 des Entwurfs führt die Regelung des § 3 Absatz 2 SGleIG fort. Die Ergänzung um Stiftungen des privaten oder öffentlichen Rechts dient der Klarstellung, dass auch im Falle einer Ausgliederung von Aufgaben aus dem GB BMVg auf eine Stiftung des privaten oder öffentlichen Rechts die Vorgaben dieses Gesetzes zu beachten sind.

Zu Absatz 3

Nach § 37 Nummer 5 BGleIG gelten beim Bundesnachrichtendienst (BND) tätige Soldatinnen und Soldaten hinsichtlich der Zuständigkeit der dort bestellten Gleichstellungsbeauftragten als Beschäftigte des Bundesnachrichtendienstes.

Absatz 3 stellt klar, dass das beim BND tätige militärisches Personal zum Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten des BND gehört, soweit dessen Leitung oder das

Bundeskanzleramt zur Entscheidung in ihren personellen, sozialen oder organisatorischen Angelegenheiten zuständig sind (vgl. Entwurfsbegründung BT-Drs. 18/3784 S. 115). Sie sind damit Angehörige des Geschäftsbereichs des Bundeskanzleramtes. Sie bleiben dem Bundesministerium der Verteidigung jedoch truppendienstlich, d.h. in Bezug auf die Disziplinargewalt und sonstige den Soldatenstatus berührende Angelegenheiten, unterstellt. Der Bundesminister der Verteidigung (das Bundesministerium der Verteidigung) bleibt daher für ihre Ernennungen, Entlassungen und die Personalbearbeitung zuständig (§ 4 Absatz 2 SG i.V.m. der Anordnung des Bundespräsidenten über die Ernennung und Entlassung der Soldaten vom 10. Juli 1969 [BGBl. I S. 775] und der Anordnung über die Ernennung und Entlassung von Soldatinnen und Soldaten und die Ernennung von Reservistinnen und Reservisten vom 22. September 2015 [BGBl. I S. 1597]). Beim BND eingesetztes militärisches Personal unterfällt hinsichtlich der statusbezogenen Personalangelegenheiten wie Ernennung, Beförderung, Versetzung, Dienstzeitverlängerung und Zuruhesetzung somit den Vorgaben des SGleiG.

Zu Absatz 4

Die Regelung in Absatz 4 nimmt Bezug auf die Verwendungen im Ausland nach § 56 Absatz 1 des Bundesbesoldungsgesetzes sowie die einsatzgleichen Verpflichtungen und Dauereinsatzaufgaben der Bundesrepublik Deutschland. Einsatzgleiche Verpflichtungen sind für bestimmte Zeiträume gegenüber der NATO und EU eingegangene und nach Art und Umfang jeweils individuell festgelegte Verpflichtungen mit Einsatzcharakter (z. B. Beitrag zur „NATO Response Force“ und „EU Battle Groups“). In den Vorbereitungsphasen ergibt sich ihre tatsächliche Inanspruchnahme aus den nationalen und multinationalen Übungs- und Zertifizierungsverpflichtungen, in den Bereitstellungsphasen die Bereitschaftszustände aus den zugesagten Notice to Move-Fristen. Dauereinsatzaufgaben haben Einsatzcharakter und sind – begründet durch hoheitliche Aufträge oder internationale Verpflichtungen – kontinuierlich zu erfüllen. Sie können nur durch ständig einsatzbereite Kräfte und Mittel der Bundeswehr, kurzfristig abrufbar oder der NATO bereits unterstellt, erfüllt werden. Hierzu gehören die ständig einsatzbereiten Kräfte der NATO Committed Forces. Des Weiteren nehmen Kräfte zur Überwachung und Gewährleistung der Sicherheit des deutschen Luft- und Seeraums, der nuklearen Teilhabe, für Operationen zur Rettung, Evakuierung und Geiselfreierung im Ausland, des militärischen Such- und Rettungsdienstes und der deutschen Anteile an den multinationalen Kommandostrukturen Dauereinsatzaufgaben wahr.

Die Ergänzung erfolgt vor dem Hintergrund der geänderten Einsatzlage der Bundeswehr, die zwischenzeitlich neben der besonderen Auslandsverwendung nach § 63c Absatz 1 des Soldatenversorgungsgesetzes auch durch die weiteren Einsätze gekennzeichnet ist. In Bezug auf die Anwendbarkeit dieses Gesetzes sind diese Einsätze nicht anders zu bewerten als die besondere Auslandsverwendung.

Zu Absatz 5

Absatz 5 greift die gesetzliche Ermächtigung des § 3 Absatz 5 SGleiG auf und stellt eine abstrakt-generelle Regelung zur Aussetzung bestimmter Regelungen des SGleiG-E im Einzelfall dar. Hiermit ist eine konkrete Ermächtigungsgrundlage für Verwendungen nach Absatz 4 geschaffen worden, die nach den Voraussetzungen des Satzes 2 zum Tragen kommt. Ziel ist es, die Reaktionsfähigkeit und schnelle Einsatzbereitschaft der eingesetzten Truppen gewährleisten zu können und es den eingesetzten Truppen zu ermöglichen, auf eine Lageveränderung „Gefahr im Verzug“ ohne Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten rechtskonform sofort reagieren zu können.

Der militärische Führer vor Ort trifft auf Grund der aktuellen Lage in der konkreten Situation seine Entscheidungen. Das erhöhte Bedrohungsszenario, unsichere militärische Lagen und gesteigerte persönliche Gefährdung sind den Verwendungen nach Absatz 4 meistens innewohnend. Eine Patrouille im Einsatzland ist zum Beispiel fast immer mit erhöhter

Gefährdung verbunden. Diese Erkenntnisse oder Vermutungen können durch Aufklärung und entsprechende Gegenmaßnahmen nicht umfassend validiert oder in der Vorbereitung berücksichtigt werden, sondern sind von Beginn an mit erheblichen Unsicherheiten versehen oder ergeben sich als Teil einer dynamischen Lage erst zeitlich und räumlich unmittelbar. Einer Gefahr für die Sicherheit und Einsatzbereitschaft kann also regelmäßig vorausschauend begegnet werden. Wenn jedoch solche Gefahren für die Sicherheit und Einsatzbereitschaft der eingesetzten Truppen zu befürchten sind, die akute und nicht planbare Reaktionen erfordern – wie zum Beispiel bei Raketenbeschuss oder Sprengfallen oder auch bei schwerwiegenden Unruhen oder Auseinandersetzungen im Einsatzgebiet – sind Ausnahme nach Absatz 5 gerechtfertigt und geboten. Dies gilt auch dann, wenn sich die Gefahren zum Zeitpunkt der Entscheidung des BMVg aufgrund ungewisser, unübersichtlicher und schwierig zu beurteilender Situationen noch nicht abschließend einschätzen oder vorhersehen lassen, jedoch tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen, die solche Gefahren befürchten lassen („Gefahrverdacht“).

Die Aussetzung von Regelungen dieses Gesetzes ist nur dann notwendig, wenn drohenden Gefahren nicht ausreichend dadurch begegnet werden kann, dass gesetzliche Beurteilungs- und Ermessensspielräume ausgenutzt werden.

Es liegt im Ermessen der militärischen Führung vor Ort, Entscheidungen und Maßnahmen trotz Aussetzung von Regelungen dieses Gesetzes unter Anwendung der vorgesehenen Instrumente zu treffen.

Zu Absatz 6

Mit der Fortführung der Regelung des § 3 Absatz 4 SGleiG in Absatz 6 wird weiterhin den Besonderheiten und der Sicherstellung der Auftragerfüllung der Streitkräfte Rechnung getragen. Der Eintritt des Spannungsfalles bestimmt sich nach Artikel 80a GG, der Verteidigungsfall ist in Abschnitt Xa (Artikel 115a bis 115l) GG geregelt. Die Feststellung des Spannungs- oder Verteidigungsfalles obliegt dem Deutschen Bundestag.

Die Regelung des Absatzes 6 rechtfertigt sich dadurch, dass der militärische Dienst der Soldatinnen und Soldaten, der letztlich die äußere Sicherheit und die Existenz des staatlichen Gemeinwesens gewährleistet, nicht ohne Weiteres mit sonstigen staatlichen Tätigkeiten im öffentlichen Dienst vergleichbar ist. Im Rahmen der staatlichen Daseinsvorsorge kommt der Verfügbarkeit der Soldatinnen und Soldaten ein besonderer Stellenwert zu. Dies rechtfertigt es, das Gesetz aus gewichtigen militärischen Gründen (Eintritt des Spannungs- oder Verteidigungsfalles) grundsätzlich restriktiver zu gestalten als im sonstigen öffentlichen Dienst, etwa bei den Beamtinnen und Beamten im Sinne des BGleiG. Der besondere Stellenwert der Verfügbarkeit der Soldatinnen und Soldaten zur Verteidigung hat Vorrang vor der Anwendung dieses Gesetzes. Die im Spannungs- oder Verteidigungsfall zwingend notwendige schnelle Reaktionsfähigkeit der Streitkräfte wird durch die Entlastung von Beteiligungsverfahren (Information und Mitwirkung) gefördert.

Absatz 6 wurde jedoch um einen Ausnahmetatbestand erweitert. Die Regelungen zur Erstattung von Betreuungskosten als Individualanspruchsgrundlage in § 17 bleibt auch im Spannungs- oder Verteidigungsfall weiterhin anwendbar, damit dem militärischen Personal auch in diesen Fällen die unabwendbaren Betreuungskosten erstattet werden können

Zu § 3 (Begriffsbestimmungen)

Zu Absatz 1

§ 4 Absatz 1 führt die Regelung des § 4 Absatz 3 SGleiG unter Streichung der Begrifflichkeit „Truppenteile“ fort. Truppenteile müssen nicht gesondert erwähnt werden, weil auch sie unter den Begriff "Dienststellen" subsumiert werden können.

Zu Absatz 2

Im Gegensatz zur alten Rechtslage enthält Absatz 2 des Entwurfs erstmalig die Erwähnung der Personengruppe „militärisches Personal“, die in Absatz 2 entsprechend definiert wird. Die Begrifflichkeit „militärisches Personal“ als Oberbegriff ersetzt in Vorschriften, die alle Angehörigen der Streitkräfte betreffen, die bisher benutzten Begriffe „Soldatinnen und Soldaten“ oder „beide Geschlechter“, um auszudrücken, dass auch Personen mit diversem Geschlechtseintrag oder ohne Geschlechtsangabe vom Anwendungsbereich des SGleiG-E erfasst sind.

Zu Absatz 3

Die Regelungen in § 4 Absatz 6 SGleiG werden redaktionell in Absatz 3 aufgenommen und sprachlich der Regelung des § 3 Absatz 1 und Absatz 2 SoldGG angepasst. Der Begriff „Diskriminierung“ wird durch die Begrifflichkeit „Benachteiligung“ ersetzt und strukturierter in die Nummer 1 („unmittelbare Benachteiligung“) und 2 („mittelbare Benachteiligung“) unterteilt. Ansonsten wird § 4 Absatz 6 inhaltlich fortgesetzt. Zugleich wird das Diskriminierungsmerkmal „Geschlecht“ nicht mehr auf das männliche und weibliche Geschlecht begrenzt.

Zu Absatz 4

Absatz 4 setzt die Regelung des § 4 Absatz 4 SGleiG fort.

Zu Absatz 5

Absatz 5 führt die Regelung des derzeitigen § 4 Absatz 5 SGleiG fort und korrespondiert mit § 6 Absatz 2 SGleiG-E. Als Bezugspunkt für die Unterrepräsentanz wurde der Begriff „Bereiche“ in die Regelung aufgenommen und durch die Bestimmung der jeweiligen Gruppen in Satz 1 Nummern 1 bis 4 und Satz 2 legal definiert. Einer gesonderten Erwähnung der Laufbahngruppen in Absatz 5 Nummer 4 bedarf es nicht mehr, da diese über die Besoldungsgruppen abgedeckt werden.

Die Prozentvorgabe für eine Unterrepräsentanz von Soldatinnen außerhalb des Sanitätsdienstes wurde darüber hinaus moderat auf 20 Prozent angehoben.

Eine strukturelle Benachteiligung von Soldaten ist im Anwendungsbereich des SGleiG selbst in Bereichen, in denen Soldaten unterrepräsentiert sein sollten, nicht bekannt. Damit folgt die Neufassung der im Führungspositionen Gesetz II erfolgten Klarstellung zur Unterrepräsentanz von Männern.

Zu Absatz 6

§ 3 Absatz 6 des Entwurfs setzt inhaltlich die Regelung des § 4 Absatz 1 SGleiG unter Berücksichtigung der nunmehr in Anlehnung an das BGleiG vorgenommenen Differenzierung zwischen Familien- und Pflegeaufgaben fort. Dabei wurde der Begriff der Familienpflicht aufgegeben und durch den Begriff der Familienaufgabe ersetzt. Die Familienaufgaben beschränken sich künftig auf die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren. Die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger wird nicht weiter als Familienaufgabe, sondern nunmehr in Anlehnung an das BGleiG als Pflegeaufgabe bezeichnet.

Zu Absatz 7

Die Differenzierung von Betreuungsaufgaben in Familien- und Pflegeaufgaben erfolgt nunmehr in Anlehnung an § 3 Nummer 6 und 7 BGleiG. Der Nachweis der Pflegebedürftigkeit ist an die Vorgaben des § 30a Absatz 1 Satz 3 SG angelehnt.

Zu § 4 (Grundsätze)

Zu Absatz 1

§ 4 Absatz 1 des Entwurfs führt die Regelung des § 2 Absatz 1 SGleiG fort. Einer gesonderten Erwähnung des militärischen Personals, das außerhalb der Streitkräfte dienstliche Aufgaben wahrnimmt, bedarf es nicht, da von der Formulierung nach Satz 1 „alle“ Angehörigen der Streitkräfte umfasst sind. Die Änderungen in Satz 1 und Satz 2 sind redaktioneller Art. Absatz 1 Satz 3 hebt hervor, dass der Personalführung und –bearbeitung in den personalbearbeitenden Stellen für die Durchsetzung der Gleichstellung eine wichtige Funktion zukommt. Eine Vielzahl der dort getroffenen Entscheidungen haben mittelbare und unmittelbare Auswirkungen auf die Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst, den Abbau von Unterrepräsentanzen sowie die Hebung des Anteils von Soldatinnen in Verwendungen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben.

Zu Absatz 2

Die Regelung in Absatz 2 führt § 2 Absatz 2 SGleiG fort und legt in Übereinstimmung mit der gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien die Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten als Querschnittsaufgabe fest. Zugleich wird klargestellt, dass die Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten alle Beschäftigten und Hierarchieebenen betrifft und nicht nur die Gleichstellungsbeauftragte diesem Ziel verpflichtet ist.

Die Ergänzung, dass Gleichstellung auch ein Bestandteil der Inneren Führung ist, dient der Klarstellung und Verstärkung im militärischen Führungsbereich. Vorgesetzten und Beschäftigten mit Führungsaufgaben kommt bei der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung eine Vorbildfunktion zu. Deshalb bestimmt Satz 2, dass dieser Personenkreis sich über die Maßnahmen der Dienststelle aktiv informieren soll, letztendlich auch, um sich mit der Thematik besser vertraut zu machen und im Rahmen ihrer Führungsaufgabe Beschäftigte ihres Umfeldes auf konkrete Maßnahmen zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten sowie einer besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst aufmerksam machen zu können. Im Sinne eines Top-Down-Ansatzes ist beabsichtigt, durch die Vorbildfunktion dieses Personenkreises die Inanspruchnahme dieser Maßnahmen insgesamt zu unterstützen.

Zu Absatz 3

Eine gleichberechtigte Teilhabe von Soldatinnen und Soldaten an Funktion und Aufgabe nach Absatz 3 ist Voraussetzung für die Umsetzung der Gleichstellung. Die Regelung dient damit unmittelbar der Umsetzung der Ziele dieses Gesetzes. Gleichberechtigte Teilhabe bedeutet, dass sich Soldatinnen und Soldaten verstärkt in Bereiche einbringen können, die bisher eher durch das andere Geschlecht wahrgenommen worden sind. Dies bezieht sich sowohl auf die Funktion als auch die konkrete Aufgabe. So sind Frauen nach wie vor in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. Aber auch bei der Aufgabenwahrnehmung wird Frauen häufig nicht dasselbe Potenzial zugetraut wie ihren männlichen Kameraden. Bestehende Rollenbilder von Frauen und Männern sind in diesem Sinne zu hinterfragen und ihnen ist aktiv entgegenzuwirken. Dabei sind Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Soldatinnen und Soldaten gleichermaßen ermöglichen, gleichberechtigt Aufgaben und Funktionen wahrzunehmen, die ein gleichberechtigtes Miteinander zur Selbstverständlichkeit werden lassen. Bereiche, in denen dies bereits gelungen ist, können als positives Beispiel hervorgehoben werden und helfen, noch bestehende Vorbehalte in anderen Bereichen zu überwinden. Die tatsächliche Gleichberechtigung im täglichen Miteinander wird häufig durch innere Vorbehalte oder „unconscious bias“ auf Grund überholter Rollenbilder erschwert.

Zu Absatz 4

Absatz 4 setzt die Regelung des § 1 Absatz 2 SGleiG fort. Die sprachlichen Änderungen sind redaktioneller Art.

Zu Absatz 5

Die Regelung des § 1 Absatz 3 SGleiG wird in Absatz 5 fortgesetzt und unterstreicht das Bemühen, als besondere Form des Gebotes der geschlechtergerechten Formulierung die Möglichkeit zu eröffnen, künftig weibliche Dienstgradbezeichnungen einzuführen. Dieses Befugnis steht gemäß § 4 Absatz 3 des Soldatengesetzes der Bundespräsidentin oder dem Bundespräsidenten zu.

Zu Absatz 6

Die Anfügung in Absatz 6 dient der Umsetzung der Nationalen Strategie der Bundesregierung für Künstliche Intelligenz, nach der die Rechtsrahmen insbesondere für Algorithmenbasierte Produkte zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen sind, um einen effektiven Schutz gegen Verzerrungen und Diskriminierungen sicherzustellen. Demgemäß stellt Absatz 6 nunmehr klar, dass automatisierte Verfahren nicht zu Lasten von Gleichstellungsaspekten gehen dürfen. Dabei geht es vor allem um Softwarelösungen, die künftig automatisiert Aufgaben der Personalverwaltung übernehmen könnten. Es ist davon auszugehen, dass der Einsatz automatisierter und teilautomatisierter Vorgangsbearbeitung weiter zunehmen wird.

Die ergänzende Regelung ist angezeigt, da bei solchen Änderungen Einzelfallbewertungen nach Maßgabe des SGleiG dauerhaft erschwert werden könnten, weil die Dienststelle Teile der Personalgewinnung und Verwaltung durch Automation nicht mehr selbst in der Hand hat. Absatz 6 greift hierzu die Begründung zu § 4 Absatz 1 Satz 3 BGleiG auf.

Zu § 5 (Verbot der Benachteiligung auf Grund des Geschlechts; Entschädigung und Schadensersatz)

Die Regelung setzt § 5 Absatz 2 SGleiG fort, sodass auch im Anwendungsbereich dieses Gesetzes ein Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unter dem Aspekt des Diskriminierungsmerkmals „Geschlecht“ fortbesteht. In Anlehnung an die entsprechende Regelung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wird die Einschränkung auf die Begründung eines Dienstverhältnisses oder den beruflichen Aufstieg nicht weiter aufrechterhalten.

Zu Teil 2 (Maßnahmen zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten)

Zu § 6 (Personalwerbung, externe Stellenausschreibungen, Dienstpostenbekanntgabe)

Zu Absatz 1

Die Regelung führt § 6 Absatz 1 SGleiG fort und passt diesen sprachlich an. Zudem wurde der Begriff „alle Geschlechter“ gewählt, um auszudrücken, dass auch Personen mit diversem Geschlechtseintrag oder ohne Geschlechtsangabe gemeint sind.

Unter Personalwerbung nach Absatz 1 sind dabei alle Personalmarketingmaßnahmen zu verstehen, die darauf zielen, konkrete Personalbedarfe zu decken, indem Bewerberzielgruppen gefunden, erreicht, begeistert, gebunden und passende Bewerbungen generiert werden, um offene Stellen mit qualifizierten und motivierten Bewerberinnen und Bewerbern zu besetzen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 greift auf an das Förderungsgebot des Artikels 3 Absatz 2 Satz 2 GG an. Danach sind Fördermaßnahmen zugunsten von Frauen, die das andere Geschlecht benachteiligen, nur zum Abbau bestehender struktureller Nachteile zulässig. Strukturelle Benachteiligungen ergeben sich aus der Verschränkung und dem Zusammenwirken von Vorurteilen, Einstellungsmustern, Geschlechterstereotypen, Verhaltensmustern und Rollenverhalten.

Zu Absatz 3

Absatz 3 entspricht vom Regelungsinhalt her der derzeitigen Ausnahmeregelung in § 5 Absatz 1 SGLiG. Die Ausnahme wurde nunmehr direkt und übersichtlicher innerhalb der sie betreffenden Norm geregelt. Direkte Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechts nach Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 i.V.m. Artikel 3 Absatz 2 GG sind nur ausnahmsweise zulässig, soweit die Ungleichbehandlung „zur Lösung von Problemen, die ihrer Natur nach nur bei Männern oder nur bei Frauen auftreten können, zwingend erforderlich“ sind. Eine Rechtfertigung kommt danach allein bei Problemen in Betracht, die mit den ausschließlich biologischen Unterschieden zusammenhängen. Dabei ist die Ungleichbehandlung allerdings einer strengen Verhältnismäßigkeitsprüfung zu unterziehen, sodass die Anwendung dieser Ausschlussstatbestände jeweils unter konkreter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls gerechtfertigt werden muss.

Insbesondere dürfen nicht einem Geschlecht pauschal bestimmte Leistungsmerkmale (wie zum Beispiel Belastbarkeit, Ausdauer oder Kraft) zugeordnet werden dürfen und dürfen nicht – abgeleitet aus solchen gleichheitswidrigen Zuordnungen – bestimmte Stellen nur einem Geschlecht geöffnet werden.

Zu Absatz 4

Die Regelungen in § 6 Absatz 2 SGLiG werden redaktionell in die Absätze 4 („externe Stellenausschreibungen“, ehemals Satz 1) und 5 („Dienstpostenbekanntgaben“, ehemals Satz 2) unterteilt.

Zu Absatz 5

Absatz 5 setzt die Regelung des § 6 Absatz 2 Satz 2 SGLiG fort und ergänzt die Hinweisverpflichtung hinsichtlich der Anforderungen an den zu besetzenden Dienstposten um die Information, wenn dieser nicht teilzeitfähig ist.

Zu § 7 (Annahmeverfahren, Auswahlverfahren)

In § 7 wurden die Regelungen der §§ 7 und 8 SGLiG in einem gemeinsamen Paragraphen zusammengefasst, neu strukturiert und im Wesentlichen inhaltlich fortgeführt.

Das Annahmeverfahren umfasst dabei alle erforderlichen Maßnahmen vom Eingang einer Bewerbung bei einer Dienststelle der Bundeswehr bis zur Annahme oder Ablehnung einer Bewerbung. Alle Frauen und Männer, welche die geforderten Mindesteinstellungsvoraussetzungen erfüllen, müssen bei der Einstellung ein Annahmeverfahren durchlaufen. Im Annahmeverfahren wird festgestellt, ob die Bewerberin oder der Bewerber die gesetzlichen Voraussetzungen des Soldatengesetzes (§ 37 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 und § 38) erfüllt.

Der Begriff des Auswahlverfahrens ist weit auszulegen und betrifft insbesondere die in Absatz 3 geregelten Anwendungsbereiche.

Zu Absatz 1

Die Regelung führt § 7 Absatz 1 Satz 1 SGLiG fort. Absatz 1 des Entwurfs dient der Verbesserung der Gleichberechtigung in Annahmeverfahren für Bereiche, in denen Frauen

unterrepräsentiert sind. Danach sind im Annahmeverfahren mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu berücksichtigen, sofern sie dem in der Anzeige beschriebenen Anforderungs- und Qualifikationsprofil entsprechen und Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen.

Satz 2 eröffnet die Möglichkeit von der paritätisch vorzunehmenden Verteilung der Teilnahmen am Annahmeverfahren abzusehen. Reicht die Anzahl der Bewerbungen von Frauen nicht aus, um ebenso viele Frauen wie Männer einzubeziehen, stellt Satz 2 sicher, dass zumindest alle Bewerberinnen mit dem erforderlichen Anforderungs- und Qualifikationsprofil einbezogen werden. Weitere noch vorhandene Kapazitäten im Rahmen der Annahmeverfahren können dann durch die Bewerbungen von Männern ausgelastet werden, sofern diese ebenfalls über das erforderliche Anforderungs- und Qualifikationsprofil verfügen.

Satz 3 stellt sicher, dass Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden. Der Vorrang für die bevorzugte Einstellung von Frauen entfällt nur dann, wenn nach Satz 4 in der Person eines Mitbewerbers rechtlich schutzwürdige Interessen überwiegen (siehe dazu die Ausführungen in Absatz 3 des Entwurfs).

Zu Absatz 2

Die in Absatz 1 normierten Grundsätze gelten nach Absatz 2 auch für Auswahlverfahren.

Die Regelung führt § 8 Satz 1 bis 3 SGleiG inhaltlich fort. Die nicht abschließende Aufzählung in den Nummern 1 bis 5 nennt als wesentliche Schritte des beruflichen Werdegangs die in § 4 Absatz 1 SG definierten Ernennungen (Berufung, Umwandlung, Beförderung), Laufbahnwechsel und förderliche Verwendungsentscheidungen. Da Soldatinnen nach wie vor in der Bundeswehr, gerade auch in den höheren Dienstgradgruppen, unterrepräsentiert sind, fordert insoweit der aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG resultierende Schutz- und Förderauftrag des Staates, Frauen auf Grund dieser Benachteiligungen verstärkt zu fördern. Diesem Auftrag entspricht die in § 1 Absatz 2 des Entwurfs hervorgehobene Zielbestimmung, wonach die Unterrepräsentanz abzubauen und strukturelle Benachteiligungen von Soldatinnen durch deren gezielte Förderung zu beheben sind.

Fördermaßnahmen nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG zugunsten eines Geschlechts, die die Angehörigen der anderen Geschlechter benachteiligen, sind nur zum Abbau bestehender Nachteile zulässig. Eine bevorzugte Berücksichtigung von Männern bei Personalauswahlentscheidungen bei Unterrepräsentanz von Männern ist nicht zulässig, da keine strukturelle Benachteiligung von Männern im Anwendungsbereich des SGleiG bekannt ist.

Sofern bei einer Auswahlentscheidung für einen förderlichen Dienstposten mehrere Bewerberinnen und Bewerber in Konkurrenz zueinanderstehen, ist nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts – 1. Wehrdienstsenat – das sogenannte "Drei-Stufen-Modell" anzuwenden. Eine gleiche Qualifikation ist gegeben, wenn eine mit einem Soldaten um einen förderlichen Dienstposten in Konkurrenz stehende Soldatin in einem unterrepräsentierten Bereich ebenfalls wie der Soldat sowohl die zwingenden Dienstposten-/Bedarfsträgeranforderungen (erste Stufe) erfüllt und zudem ein gleiches bzw. im Wesentlichen gleiches Beurteilungsbild aufweist. In diesen Fällen führt die Anwendung des § 7 Absatz 2 des Entwurfs unmittelbar nach dem Leistungsvergleich (zweite Stufe) dazu, dass die Soldatin auszuwählen ist („Regel“), sofern nicht in der Person des Soldaten liegende (einen Härtefall rechtfertigende) Gründe nach § 6 Absatz 3 Satz 3 SGleiG-E bestehen („Ausnahme“). Eine weitergehende Unterscheidung anhand weiterer Kriterien auf der Stufe drei (Auswählerwägungen) liefe dem Gesetzeszweck zuwider und ist, mit Ausnahme eines Härtefalls rechtfertigenden Grundes, daher nicht zulässig. Der in § 7 Absatz 1 Satz 4 SGleiG-E verwendete Begriff der „rechtlich schutzwürdigen Interessen“, die in der Person eines Mitbewerbers liegen und zum Ausschluss der Bevorzugung von Soldatinnen bei Unterrepräsentanz nach Satz 1 führen, umfasst beispielsweise die Inklusion bei Vorliegen einer Schwerbehinderung

oder die Abwendung einer besonderen persönlichen Härte. Die Vorgabe führt nicht zu einer Umkehrung des Regel-Ausnahme-Verhältnisses, sondern ihre Anwendung erfordert eine Einzelfallprüfung. Im Einzelfall ist beispielsweise zu prüfen, ob das rechtlich schutzwürdige Interesse der Inklusion eines schwerbehinderten gleichqualifizierten Mitbewerbers gegenüber dem regelmäßig geschützten Interesse der Mitbewerberin an einem Ausgleich für die geschlechtsbezogene strukturelle Benachteiligung von Soldatinnen im GB BMVg überwiegt.

Zu Absatz 3

Absatz 3 entspricht vom Regelungsinhalt der derzeitigen Ausnahmeregelung in § 5 Absatz 1 SGLeiG. Die Ausnahme wurde nunmehr direkt und übersichtlicher innerhalb der sie betreffenden Norm verortet.

Zu Absatz 4

Die Regelung führt § 7 Absatz 2 SGLeiG inhaltlich fort und ist sprachlich angepasst. Durch die Beschränkung des Fragerechts in Satz 1 gewährleistet Absatz 4, dass Frauen und Männer gleiche Chancen bei der beruflichen Entwicklung haben. Die in den Nummern 1 bis 3 aufgeführten Fragenbereiche müssen als möglicherweise mittelbar diskriminierend ausgeschlossen werden. Satz 2 stellt klar, dass im Rahmen der ärztlichen Untersuchung zur Feststellung der körperlichen Eignung ohne ausdrückliche Einwilligung der Bewerberin kein Schwangerschaftstest vorgenommen werden darf.

Zu Absatz 5

Die Regelung entspricht § 7 Absatz 3 SGLeiG und wird unverändert fortgeführt. Nach Absatz 5 sollen Prüf- und Auswahlkommissionen zur Sicherstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt werden. Dies dient der strukturellen Absicherung der Gleichberechtigung. Dabei muss es sich um Personen handeln, die durch ihre berufliche Stellung oder ihre Qualifikation über Kompetenzen hinsichtlich der Personalauswahl verfügen.

Zu § 8 (Qualifikation)

Zu Absatz 1

Die Regelung führt § 9 Absatz 1 Satz 1 SGLeiG mit redaktionellen Anpassungen fort.

Zu Absatz 2

Die Regelung führt § 9 Absatz 1 Satz 2 SGLeiG mit redaktionellen Anpassungen fort.

Zu § 9 (Dienstliche Benachteiligungsverbote)

Zu Absatz 1

Mit der Neufassung des § 9 erfolgt eine umfassende Regelung der Benachteiligungsverbote, die die Regelungen des § 9 SGLeiG sowie des § 15 SGLeiG zusammenfasst. Die Regelung korrespondiert mit § 18 Absatz 1 BGLeiG.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht § 15 Absatz 4 SGLeiG mit der konsequenten Ergänzung um die Beurlaubung zur Wahrnehmung von Pflegeaufgaben. Die Voraussetzungen einer Beförderung (Nachweis der Eignung für den höheren Dienstgrad und weitere laufbahnrechtliche Voraussetzungen) ergeben sich aus dem allgemeinen Dienstrecht und sind daher nicht Regelungsgegenstand dieses Gesetzes.

Zu § 10 (Aus-, Fort- und Weiterbildung)

Zu Absatz 1

Aus-, Fort- und Weiterbildung sind wichtige Voraussetzungen für die Übernahme herausfordernder (Führungs-) Aufgaben und damit für den beruflichen Aufstieg. Gleichzeitig sind weiterhin vor allem Frauen die Hauptträgerinnen von Familien- und Pflegeaufgaben und stehen verstärkt vor der Frage einer Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst. Zusätzliche Belastungen, wie sie durch die Teilnahme an einer Aus-, Fort- oder Weiterbildung entstehen können, werden daher häufig nur zögerlich übernommen. Mit der Verpflichtung des Dienstherrn, bei Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen den gleichberechtigten Zugang sicher zu stellen, soll erreicht werden, dass insbesondere Soldatinnen aktiv angesprochen und zu einer Teilnahme motiviert werden.

Zu Absatz 2

Absatz 2 entspricht weitgehend § 10 Absatz 2 SGLiG und enthält eine geschlechtsunabhängige Unterstützungspflicht der Dienststelle bei der Teilnahme an Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Neben der Berücksichtigung von Familienpflichten werden nunmehr auch Pflegeaufgaben erfasst. Der Begriff der Verpflichtung wird zugunsten der Begriffe Familienaufgabe bzw. Pflegeaufgabe ersetzt. Die Erstattungsmöglichkeit zusätzlicher unabwendbarer Kinderbetreuungskosten sowie das dienstliche Angebot von Betreuungsmöglichkeiten ist gesondert in § 14 des Entwurfs geregelt.

Zu Absatz 3

Absatz 3 knüpft an die Regelungen des § 10 Absatz 3 SGLiG an und wurde sprachlich neu gefasst. Ausgehend von der Erkenntnis, dass Vorgesetzte und Beschäftigte mit Führungsaufgaben durch ihr Vorbild einen wichtigen Einfluss auf die Führungskultur in der Dienststelle haben, sollen die Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst stärker als bisher in der Aus-, Fort- und Weiterbildung für diesen Personenkreis berücksichtigt werden. Darüber hinaus obliegt diesem Personenkreis eine eigene Verpflichtung, sich mit den Themen vertraut zu machen. Die Dienststelle soll hierzu entsprechende Fort- und Weiterbildungen anbieten.

Absatz 3 richtet sich auch an das mit der Personalbearbeitung beauftragte Personal. Auch in diesem Bereich ist eine weitere Sensibilisierung erforderlich, um die militärische Personalführung stärker als bisher an den Erfordernissen einer besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst auszurichten. Die Fort- und Weiterbildungsverpflichtung richtet sich sowohl an zivile wie militärische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalbearbeitung.

Zu Teil 3 (Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst)

Zu § 11 (Dienstliche Rahmenbedingungen)

Die Regelung verdeutlicht, dass die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst bereits bei der Gestaltung des Dienstes beginnt und damit eine übergreifende Querschnittsaufgabe darstellt. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst erschöpft sich nicht in dem Angebot von flexiblen Arbeitszeiten. Vielmehr ist die tägliche Gestaltung des Dienstes daraufhin zu überdenken, ob die besonderen Belange des militärischen Personals mit Familien- oder Pflegeaufgaben berücksichtigt werden. Dies kann zum Beispiel die Terminierung von regelmäßigen Besprechungen betreffen.

Entsprechend der Regelung des BGLiG findet die Verpflichtung der Dienststelle ihre Grenze bei entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Gründen. Der Begriff der zwingenden dienstlichen Gründe orientiert sich an der entsprechenden Begrifflichkeit des § 30a SG. Als eine wesentliche Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst werden Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeits- und Präsenzzeiten sowie des Arbeitsortes

besonders hervorgehoben. Auch insoweit findet die Verpflichtung der Dienststelle ihre Grenze bei entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Gründen.

Zu § 12 (Teilzeitbeschäftigung, familien- oder pflegebedingte Beurlaubung, Elternzeit)

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht § 13 Absatz 1 SGleiG. Mit Ausnahme des Anspruchs auf Elternzeit stehen alle hier in Bezug genommenen Bewilligungen nach dem Soldgesetz im Ermessen des Dienstherrn und hängen zudem teilweise von weiteren Voraussetzungen ab (zum Beispiel keine entgegenstehenden dienstlichen Belange). Die vorliegende Vorschrift wandelt also die Ermessensentscheidungen des Soldatengesetzes nicht in gebundene Entscheidungen. Gemeint ist aber, dass eine nach den Voraussetzungen des Soldatengesetzes rechtlich bewilligte Teilzeitbeschäftigung usw. tatsächlich zu ermöglichen ist.

Die Ergänzung in Absatz 1 Satz 2 entspricht § 16 Absatz 1 Satz 2, 2. Halbsatz BGleiG und hebt hervor, dass auch militärisches Personal mit Vorgesetzten- oder Führungsaufgaben eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen kann. Auf Grund der Eigenart des militärischen Dienstes kann allerdings nicht jede Verwendung in Teilzeit wahrgenommen werden. Insbesondere in Führungsverwendungen mit Disziplinarbefugnis ist Teilzeitbeschäftigung im Regelfall nicht möglich, da die Verantwortung für die Disziplinarbefugnis unteilbar ist. Neben der Fortführung der gesetzlichen Regelung zur Teilzeitbeschäftigung im GB BMVg wird mit Satz 2 ein Impuls für einen Kulturwandel hin zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst durch eine verstärkte Inanspruchnahme von Teilzeitmöglichkeiten gesetzt.

Zu Absatz 2

Die Regelung korrespondiert mit § 13 Absatz 3 SGleiG sowie § 16 Absatz 5 Nummer 1 und 2 BGleiG. Die Verpflichtung der Dienststelle, dafür Sorge zu tragen, dass militärisches Personal, das eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt, entsprechend dem Umfang seiner Arbeitszeitreduzierung tatsächlich von Aufgaben entlastet wird, bleibt unverändert. Die Ergänzung, dass dies durch geeignete Maßnahmen geschehen muss, unterstreicht, dass der Dienstherr aktiv tätig werden muss und steht im engen Zusammenhang mit der ebenfalls unveränderten Maßgabe, dass vorzunehmende Entlastungen der Teilzeitbeschäftigten nicht zu einer unzumutbaren Mehrbelastung anderer Beschäftigter führen darf. Durch die zunehmend statusgruppenübergreifende Zusammenarbeit im GB BMVg ist nicht nur übriges militärisches Personal der Dienststelle, sondern sind auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anderer Statusgruppen vor einer unzumutbaren dienstlichen Mehrbelastung zu schützen. Kurzfristige Mehrbelastungen, insbesondere bis die Maßnahmen nach Absatz 2 Wirkung zeigen, sind nicht in jedem Fall auszuschließen. Sie dürfen aber nicht zu unzumutbaren, insbesondere dauerhaften Mehrbelastungen bei anderen Beschäftigten führen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 greift die Regelung des § 9 Absatz 1 Satz 3 SGleiG auf und ergänzt diese um die Verpflichtung des Dienstherrn, alternativ neben Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten auch andere Flexibilisierungsmodelle anzubieten. Systematisch wurde die Regelung aus dem Kontext der Benachteiligungsverbote in den Regelungskontext der Teilzeitbeschäftigung gezogen. Inhaltlich korrespondiert die Regelung mit § 16 Absatz 2 BGleiG.

Zu Absatz 4

Die Regelung entspricht § 13 Absatz 2 SGleiG und korrespondiert mit § 16 Absatz 4 Nummer 1 BGleiG. Die Ergänzung in Bezug auf eine Beurlaubung zur Wahrnehmung von Pflegeaufgaben entspricht der Erweiterung in § 1 Absatz 1 Nummer 4 des Entwurfs. Wie bisher

begründet die Regelung eine umfassende Informationspflicht der Dienststelle in Bezug auf die dienst- und versorgungsrechtlichen Auswirkungen bei Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben. Die Informationspflicht soll die persönliche Entscheidungsfindung unterstützen.

Zu § 13 (Aufstockung der Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung)

§ 13 des Entwurfs entspricht im Wesentlichen § 14 Absatz 1 SGLiG. Die Regelung gilt künftig auch bei einer Aufstockung der wöchentlichen Arbeitszeit. Diese Öffnung nach Satz 1 dient einer weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst im Sinne einer lebensphasenorientierten Anpassung und Flexibilisierung der Arbeitszeit.

Der neu eingefügte Satz 2 ist zur Klarstellung aufgenommen, weil ergänzende Kriterien zu Artikel 33 Absatz 2 GG bei gleicher Eignung nur zulässig sind, wenn Härtefallklauseln eine Abwägung im Einzelfall ermöglichen.

Zu § 14 (Aufrechterhaltung der Verbindung zum Beruf bei familien- oder pflegebedingter Beurlaubung oder Elternzeit)

Zu Absatz 1

Absatz 1 führt die in § 14 Absatz 2 SGLiG geregelte Verpflichtung der Dienststelle fort, beurlaubtem sowie in Elternzeit befindlichem militärischen Personal durch geeignete Maßnahmen die Aufrechterhaltung der Verbindung zum Beruf zu erleichtern. Neben der Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben wurde die Beurlaubung zur Wahrnehmung von Pflegeaufgaben konsequent ergänzt. Die Regelung nennt ergänzend Beispiele von geeigneten Maßnahmen, die eine Verbindung zum Beruf während der Beurlaubung aufrechterhalten können. Die Aufzählung ist nicht abschließend. Zudem wurde darüber hinaus die Regelung um den Auftrag an die Dienststelle ergänzt, die Teilnahme an entsprechenden Maßnahmen zu fördern.

Zu Absatz 2

Die Teilnahme an einer entsprechenden Fortbildung während der Beurlaubung begründet einen Anspruch auf Freistellung vom Dienst nach Ende der Beurlaubung. Die Dauer richtet sich nach der Dauer der Fortbildung. Die Regelung konkretisiert damit das Benachteiligungsverbot in § 8 des Entwurfs.

Zu § 15 (Beruflicher Wiedereinstieg nach familien- oder pflegebedingter Beurlaubung oder Elternzeit)

Zu Absatz 1

§ 15 entspricht im Wesentlichen § 14 Absatz 1 SGLiG und wurde konsequent um die Beurlaubung zur Wahrnehmung von Pflegeaufgaben erweitert. Absatz 1 setzt für seine Anwendbarkeit weiterhin voraus, dass die Person bei der Besetzung des Dienstpostens die gleiche Qualifikation aufzuweisen hat.

Die Beschränkung, dass es sich um eine vorzeitige Rückkehr aus einer Beurlaubung handeln muss, wird nicht mehr aufrechterhalten. Ein Rechtsanspruch auf Rückkehr auf einen bestimmten Dienstposten oder ein Anspruch auf Einrichtung eines neuen Dienstpostens sind mit dieser Regelung nicht verbunden. Der neu eingefügte Satz 2 ist zur Klarstellung aufgenommen, weil ergänzende Kriterien zu Artikel 33 Absatz 2 GG bei gleicher Eignung nur zulässig sind, wenn Härtefallklauseln eine Abwägung im Einzelfall ermöglichen.

Zu Absatz 2

In Absatz 2 wurde darüber hinaus die Regelung um den Auftrag an die Dienststelle ergänzt, bei einem beruflichen Wiedereinstieg familiäre Belange zu berücksichtigen. Diese Ergänzung erfolgt im Hinblick auf eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst.

Zu § 16 (Angebote von Betreuungsmöglichkeiten)

Eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst ist eine wichtige Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe von Soldatinnen und Soldaten in allen beruflichen/dienstlichen Bereichen. Der Ausbau von Betreuungsangeboten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige schafft die erforderlichen Rahmenbedingungen für eine gleichmäßigere Verteilung der Familien- und Pflegeaufgaben. Die Formulierung lässt den erforderlichen Raum, die entsprechenden Angebote auf die Belange und Möglichkeiten der jeweiligen Dienststelle abzustimmen.

Zu § 17 (Erstattung von Kosten für die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen)

Zu Absatz 1

Die Möglichkeit der Erstattung von Betreuungskosten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige nach Absatz 1 ist eine weitere Maßnahme für eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst. Unerheblich ist dabei, ob die Betreuungskosten für ein Kind oder einen pflegebedürftigen Angehörigen entstanden sind. Insofern enthält dieser Entwurf eine Erweiterung zu den derzeitigen Erstattungsmöglichkeiten.

Wie bisher können auf Antrag zusätzlich anfallende unabwendbare Betreuungskosten erstattet werden. Die Erstattungsmöglichkeit ist als Unterstützungsleistung angelegt, weshalb sie auf zusätzliche und unabwendbare Kosten begrenzt ist. Zusätzliche Kosten sind Mehraufwendungen. Unabwendbar sind die Betreuungskosten, wenn die kostenverursachende Betreuung tatsächlich erforderlich ist und nicht anderweitig und kostenneutral bewältigt werden kann.

Die Konkurrenzregelung des Absatz 1 Nummer 3 des Entwurfs ist erforderlich für die Abgrenzung zu der Erstattung von Kosten für eine Familien- und Haushaltshilfe einsatzbedingt abwesenden militärischen Personals nach § 31 Absatz 8 SG.

Zu Absatz 2

Darüber hinaus gilt – wie bisher auch (vgl. § 10 Absatz 2 Satz 4 SGLiG) – der in Absatz 2 normierte Kausalzusammenhang zwischen den anfallenden Betreuungskosten und den Maßnahmen nach den Nummern 1 bis 3.

Zu Nummer 1

Die finanzielle Unterstützung durch die Erstattung von Betreuungskosten bietet weiterhin einen Anreiz für militärisches Personal mit Familien- und Pflegeaufgaben, an Aus-, Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und trägt mit der Neufassung zusätzlich dem Umstand Rechnung, dass dienstlich bedingte Abwesenheiten vom regelmäßigen Dienort zum Arbeitsalltag der Soldatinnen und Soldaten gehören.

Zu Nummer 2

Die neu eingeführte Erstattungsmöglichkeit nach Nummer 2 setzt einen Kausalzusammenhang mit einer Aus-, Fort- oder Weiterbildung nicht voraus, sondern beinhaltet sonstige dienstlich bedingte Abwesenheiten vom regelmäßigen Dienort.

Zu Nummer 3

Ergänzend werden von Nummer 3 die Fälle erfasst, in denen es in bestimmten Krisenlagen am regelmäßigen Dienstort von der täglichen regelmäßigen Arbeitszeit abweichende Arbeitszeiten auf Grund der Anordnung von Mehr- oder Schichtarbeit geben kann. Ausschlaggebend für den Erstattungsanspruch ist die Bewältigung einer Krisenlage – durch angeordnete, befohlene oder genehmigte Mehrarbeit. Die bloße Anordnung, den Befehl oder die Genehmigung von Mehrarbeit nach § 15 Absatz 2 Soldatenarbeitszeitverordnung ist für die Erstattung nicht ausreichend.

Diese Mehr- oder Schichtarbeit führt häufig zu Betreuungsproblemen, da durch diese dienstlich veranlassten Maßnahmen zumeist ein von der Regelbetreuung abweichender Bedarf entsteht, der im Regeldienstbetrieb durch die Betroffenen außerhalb der Regeldienstzeiten selbst wahrgenommen wird.

Zu Absatz 3

Im Sinne der Nummern 1 bis 6 sind Krisenlagen nach Absatz 3 Lagen, in denen militärisches Personal zu deren Bewältigung oder zur Vorbereitung von deren Bewältigung im Zusammenhang mit den Aufgaben der Bundeswehr nach den Artikeln 24, 35 und 87a GG herangezogen wird, wie z. B. ablauforganisatorische Einrichtung von Lagezentren, Bereitschaftsdienste an einem bestimmten Ort, Maßnahmen zum Herstellen der Einsatzbereitschaft, Amtshilfemaßnahmen, Katastrophenhilfe, besondere Maßnahmen im Rahmen von Bündnisverpflichtungen im In- und Ausland (Ausbildungsmaßnahmen, Unterstützungsleistungen für Verbündete etc.), Notstandsmaßnahmen, Einsatz im Spannungs- und Verteidigungsfall. Durch die Begrenzung auf zusätzliche und unabwendbare Betreuungskosten wird ein angemessener Ausgleich der Verantwortungsbereiche Familie und Dienst geschaffen.

Zu Teil 4 (Gleichstellungsplan)

Teil 4 enthält reformierte Regelungen zum Gleichstellungsplan, welchem zum einen aus Gründen der besseren Übersicht und Lesbarkeit ein eigener Teil gewidmet ist. Die Vorschriften zum Gleichstellungsplan, die derzeit in § 11 SGleiG enthalten sind, sind zum anderen auch in einem eigenständigen Teil innerhalb des Gesetzes enthalten, um die herausragende Bedeutung des Gleichstellungsplans als Planungs-, Steuerungs- und Kontrollinstrument zur Durchsetzung der Ziele dieses Gesetzes und dabei insbesondere der Gleichberechtigung von Frauen und Männern hervorzuheben. Der Gleichstellungsplan wird somit als verbindliches Instrument zur Umsetzung der Gesetzesziele ausgestaltet. Teil 4 des SGleiG-E regelt nunmehr Zweck, Erstellung, Inkrafttreten, Geltungsdauer, Veröffentlichung und Inhalt des Gleichstellungsplans, die Zwischenbilanz und enthält Regelungen zum Gleichstellungsplan für die personalbearbeitenden Stellen.

Im Gegensatz zum SGleiG enthält der Entwurf eine Trennung zwischen dem Gleichstellungsplan der Dienststelle (§§ 19 und 20 des Entwurfs) und dem für die personalbearbeitenden Stellen (§ 22 des Entwurfs). Da im GB BMVg die Personalführung im Organisationsbereich Personal gebündelt wurde, liegen damit wesentliche Elemente der Personalführung im Verantwortungs- und Gestaltungsbereich der personalbearbeitenden Stellen. Die Ausrichtung des Gleichstellungsplans als Instrument der Personalführung war für Dienststellen, die nicht personalbearbeitende Stelle sind, entsprechend anzupassen. Die geänderten Vorgaben ermöglichen zugleich eine Fokussierung. Dienststellen, die einen Gleichstellungsplan zu erstellen haben, werden konkreter als bisher darauf eingehen müssen, mit welchen Maßnahmen der Gleichstellungsplan für die jeweilige Dienststelle zu einem wirksamen Instrument zur Durchsetzung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten werden kann und welche Rahmenbedingungen des täglichen Dienstes und Miteinanders verbessert werden können, um die Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten tatsächlich durchzusetzen.

Zu § 18 (Zweck)

§ 18 entspricht im Wesentlichen dem derzeitigen § 11 Absatz 1 SGleiG und regelt den Zweck des Gleichstellungsplans. Neben der ausdrücklichen Benennung des Zwecks des Gleichstellungsplans (Satz 1), betont Satz 2, dass das Erreichen der Zielvorgaben und die Umsetzung der konkreten Maßnahmen zum Erreichen der Zielvorgaben Führungsaufgaben sind. Die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Führungsaufgaben werden – wie bereits früher – gesondert angesprochen (Satz 3), um ihre besondere Verantwortung bei der Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplans deutlich hervorzuheben. Mit dem Appell an Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Führungsaufgaben kommt diesen Personen im jeweiligen Wirkungsbereich auch eine Vorbildfunktion zu und sie bestimmen dadurch die Führungskultur in der jeweiligen Dienststelle mit. Die Einbeziehung dieses Personenkreises ist ein wichtiger Faktor für die Umsetzung des Gleichstellungsplans und der Vorgaben dieses Gesetzes. Im Gegensatz zur derzeitigen Regelung dient der Gleichstellungsplan jedoch nicht mehr ausschließlich der Gleichstellung von Frauen und Männern, sondern allen in § 1 Absatz 1 genannten Zielen. Damit wird die Bedeutung des Gleichstellungsplans im Hinblick auf die Umsetzung der Gesetzesziele, zu denen zum Beispiel auch die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer sowie die Beseitigung von Benachteiligungen von Frauen zählen, erheblich gestärkt.

Zu § 19 (Erstellung, Inkrafttreten, Geltungszeitraum, Veröffentlichung)

Zu Absatz 1

Wie bisher nach § 11 Absatz 3 Satz 1 SGleiG auch, sind lediglich Dienststellen, bei denen eine Gleichstellungsbeauftragte zu wählen ist, verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Deutlicher als bisher hebt die Regelung jedoch hervor, dass in den Geltungsbereich des Gleichstellungsplans auch der der Dienststelle nachgeordnete Bereich einzubeziehen ist und der Gleichstellungsplan auch dort zu einem wirksamen Instrument der Durchsetzung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten werden soll. Die zeitlichen Vorgaben zur Erstellung des Gleichstellungsplans und seiner Inkraftsetzung wirken disziplinierend und unterstreichen die Verbindlichkeit der Vorgaben zu seiner Erstellung.

Zu Absatz 2

Unverändert bleibt die Verpflichtung zur frühzeitigen Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten bei Erstellung des Gleichstellungsplans. Die Änderung der Begrifflichkeit („Einbindung“) folgt der Änderung in den §§ 51 ff. des Entwurfs.

Zu Absatz 3

Absatz 3 gewährleistet wie bislang den Datenschutz bei der Veröffentlichung.

Zu Absatz 4

Absatz 4 entspricht im Wesentlichen § 11 Absatz 4 Satz 1 SGleiG. Durch die Pflicht zur Veröffentlichung des Gleichstellungsplans in Absatz 4 wird sichergestellt, dass die Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsplans hinreichend kontrolliert werden kann.

Zu Absatz 5

Für Fälle großer organisatorischer Veränderungen im Sinne der §§ 38 bis 40 des Entwurfs, die eine rechtzeitige, das heißt fristgemäße Erstellung unmöglich machen, trägt die Regelung des Absatz 5 dem Umstand Rechnung, dass die unterlassene oder verzögerte Erstellung des Gleichstellungsplanes auf Umständen beruht, die die Dienststelle nicht zu vertreten hat. Diese Situation kann beispielsweise auf Grund eines Organisationserlasses

eintreten, der zu gravierenden organisatorischen Änderungen führt, die die bis dahin vorhandene Datenbasis für den Gleichstellungsplan obsolet werden lassen und deren Umsetzung erhebliche personelle Kapazitäten der Zentralabteilungen der vom Organisationserlass besonders betroffenen Dienststellen bindet. Von der Möglichkeit nach Absatz 5 soll nur in Ausnahmefällen Gebrauch gemacht werden, was zum einen mit der Pflicht zur Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und, zum anderen durch den Zustimmungsvorbehalt des für Gleichstellung zuständigen Fachreferats im Bundesministerium der Verteidigung sichergestellt werden soll.

Zu § 20 (Inhalt)

§ 20 SGLG-E gibt die inhaltlichen Mindestanforderungen an den Gleichstellungsplan vor.

Zu Absatz 1

Mit dem Entwurf erfolgt eine deutlichere Strukturierung des Gleichstellungsplans in verschiedene Teilbereiche: eine Bestandsaufnahme (Nummer 1), Zielvorgaben (Nummer 2), Maßnahmen zum Erreichen der Zielvorgaben (Nummer 3). In den folgenden Absätzen werden diese Bestandteile weiter konkretisiert. Beides führt zu einer Erhöhung der Aussagekraft sowie einer besseren Vergleichbarkeit der einzelnen Gleichstellungspläne im GB BMVg.

Zu Absatz 2

In Absatz 2 werden weitere Vorgaben zur Ausgestaltung dieser Bereiche vorgegeben. Die Bestandsaufnahme setzt sich dabei aus einem statistischen und einem bewertenden/analysierenden Teil zusammen. In die Beschreibung der Situation der Soldatinnen im Vergleich zur Situation der Soldaten (Ist-Darstellung) sollen u.a. statistische Daten zur bestehenden Situation der Soldatinnen und Soldaten - also Anzahl und Verhältnis - in Bezug auf die Laufbahngruppe, Führungspositionen, Anspruchnahme von Elternzeit, Teilzeit, Telearbeitsanteile, Beurteilungsspiegel einfließen. Hinsichtlich des Beurteilungsspiegels soll beispielsweise auch mit Blick auf die Beurteilungsnoten - und deren späterer Bewertung/Analyse - auch erfasst werden, wer Teilzeit, Elternzeit, Telearbeit oder Ähnliches in Anspruch genommen hat. Da der statistische Anteil bewusst nicht definiert wird, können je nach weiterer gesellschaftspolitischer Entwicklung auch zusätzliche Aspekte erfasst, langfristig beobachtet und bewertet werden. Die Bewertung dieser Daten soll unter drei Gesichtspunkten erfolgen, die einen Rückschluss auf die Zielerreichung des Gesetzes im Geltungsbereich in Bezug auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst und die Beseitigung und Verhinderung von Benachteiligungen geben. Aus der Bestandsaufnahme erkannter Handlungsbedarf zur Verbesserung dieser Zielerreichung mündet in Zielvorgaben. Die Zielvorgaben sollen möglichst konkret, messbar und erreichbar formuliert werden.

Um zu erkennen, wie die Unterrepräsentanz in den einzelnen Bereichen abgebaut und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verbessert werden kann, ist es beispielsweise auch wichtig festzustellen, wie Frauen oder Männer entsprechende Maßnahmen geschlechtsspezifisch in Anspruch genommen haben. Absatz 2 regelt daher, dass zur Bestandsaufnahme auch eine Darstellung gehört, die zeigt, wie Frauen und Männer die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch genommen haben. Im Gegensatz zu § 11 Absatz 2 SGLG muss der Gleichstellungsplan damit künftig nicht nur zur Unterrepräsentanz, sondern auch zur besseren Vereinbarkeit zwingend Stellung nehmen.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 ist aus der Bewertung nach Absatz 2 Nummer 2 der Handlungsbedarf für eine Verbesserung der gleichstellungsrechtlichen Situation abzuleiten und in geeigneten und bestimmten Zielvorgaben zu überführen.

Zu Absatz 4

Im Zusammenhang mit der Formulierung der Zielvorgaben und der jeweiligen Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben ist als weiteres Ergebnis der Analyse der Bestandsaufnahme nach Absatz 4 zu prüfen, ob und gegebenenfalls warum Zielvorgaben aus dem vergangenen Gleichstellungsplan nicht oder nicht vollständig erreicht worden sind.

Über diese Analyse zur Erreichung der Zielvorgaben erfolgt eine Verknüpfung des jeweils aktuellen Gleichstellungsplans mit dem vorangegangenen Gleichstellungsplan und gewährleistet so eine kontinuierliche und wirkungsvolle Gleichstellungsarbeit in den Dienststellen.

Zu § 21 (Zwischenbilanz)

Zu Absatz 1

Der Entwurf greift den Begriff der „Aktualisierung des Gleichstellungsplans“ nicht mehr auf. In der Vergangenheit kam es des öfteren zu der Fehlinterpretation, dass im Rahmen der Aktualisierung, also bereits nach zwei Jahren ein neuer Gleichstellungsplan zu erstellen sei. Mit dieser gesetzlichen Klarstellung wird der Erstellung eines neuen Gleichstellungsplanes und dem damit verbundenen Verwaltungsaufwand entgegengewirkt und eine Fokussierung auf das Erreichen der Zielvorgaben im Sinne einer Zwischenbilanz ermöglicht. Auch einer „Flucht in die Vereinbarung neuer Zielvorgaben“ wird damit entgegengewirkt. Zugleich wird die Aussagekraft der Zielerreichungsanalyse in dem folgenden Gleichstellungsplan erhöht.

Zu Absatz 2

Es verbleibt bei der Prüfung zur Mitte des Geltungszeitraums, ob die gesetzten Zielvorgaben mit den festgelegten Maßnahmen in der verbleibenden Zeit noch erreicht werden können oder ob ein Nachsteuerungsbedarf besteht.

Zu Absatz 3

Die Verweisung auf § 19 Absatz 3 gewährleistet wie bislang den Datenschutz bei der Erstellung der Zwischenbilanz. Durch die Verweisung auf § 19 Absatz 4 und der Pflicht zur Veröffentlichung wird sichergestellt, dass die Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsplans hinreichend kontrolliert werden kann.

Zu § 22 (Gleichstellungsplan für die personalbearbeitenden Stellen)

Zu Absatz 1

Nach der Zentralisierung der Personalbearbeitung können gleichstellungsrelevante Personalentwicklungsziele vorrangig nur noch durch die personalbearbeitenden Stellen umgesetzt werden. Die klare Trennung des Gleichstellungsplans nach §§ 19, 20 und 22 des Entwurfs ermöglicht eine gezielte Ausrichtung auf das von den personalbearbeitenden Stellen geführte Personal.

Zielvorgaben zur Hebung des Anteils von Soldatinnen im Rahmen der Personalgewinnung bzw. in bestimmten Bereichen und Verwendungen kann nur Gegenstand eines Gleichstellungsplans nach § 22 des Entwurfs sein. Gleiches gilt für Zielvorgaben zur

Verwendung von Soldatinnen in Führungsverwendungen mit Disziplinarbefugnis und für den beruflichen Aufstieg.

Zu Absatz 2

Die Vorgaben zur Bestandsaufnahme in Absatz 2 Nummer 1 dienen einer stärkeren Transparenz bei der Darstellung der Situation der Soldatinnen im Vergleich zu der Situation der Soldaten in Bezug auf ihren jeweiligen Anteil in der Statusgruppe der Berufssoldatinnen und Berufssoldaten bzw. der Statusgruppe der Soldatinnen und Soldaten auf Zeit im Hinblick auf ihren beruflichen Aufstieg, ihre Verwendung in Führungspositionen mit Disziplinarbefugnis sowie der Inanspruchnahme von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst.

Durch die Verpflichtung zur Angabe nach Absatz 2 Nummer 2 wird künftig bewertet werden können, wie wirksam die bevorzugte Förderung von Soldatinnen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung tatsächlich ist.

Die Angabe nach Absatz 2 Nummer 3 enthält einen Anreiz, aktiv Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte Teilhabe zu schaffen.

Die Angaben nach Absatz 2 Nummer 4 schaffen Transparenz im Bereich der Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Verbindung zum Beruf während einer Elternzeit oder einer Beurlaubung auf Grund von Familien- und Pflegeaufgaben nach § 14 des Entwurfs.

In der Aufzählung nach Nummer 4 sind mangels ihrer tatsächlicher Erfassung Angaben zur bevorzugten Auswahl von Personen bei Aufstockung der Arbeitszeit (§ 13) und beim beruflichen Wiedereinstieg (§ 15) nicht genannt.

Zu Absatz 3

Anders als die Zielvorgaben für den Gleichstellungsplan nach § 20 des Entwurfs sind die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans einer personalbearbeitenden Stelle konkret auf die Beseitigung von Unterrepräsentanzen durch die Hebung des Anteils von Soldatinnen in diesen Bereichen auszurichten. Entsprechendes gilt für die Hebung des Anteils von Soldatinnen in Führungsverwendungen mit Disziplinarbefugnis. Damit dies mittel- und langfristig gelingen kann, ist auch bei der Personalgewinnung, die ebenfalls zentral im Organisationsbereich Personal verantwortet wird, mit dem Gleichstellungsplan ein deutlicher Impuls zu setzen.

Zu Teil 5 (Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertretung der Gleichstellungsbeauftragten)

Teil 5 stellt eine komplette Neustrukturierung des 4. Abschnitts des SGleiG dar und enthält zudem einige inhaltliche Änderungen bzw. Neuerungen. Er bündelt alle Rechte, Pflichten und Aufgaben, die sich auf das Amt und die Person der Gleichstellungsbeauftragten sowie auf das Amt und die Person der Stellvertreterinnen beziehen.

Zu Abschnitt 1 (Wahl)

Der Entwurf hält daran fest, dass das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ein Wahlamt ist.

Zu Unterabschnitt 1 (Wahlbereich und Wahlberechtigung)

Unterabschnitt 1 definiert dabei den Wahlbereich für das Bundesministerium der Verteidigung sowie den GB BMVg und legt die Wahlberechtigung fest.

Zu § 23 (Wahl und Wahlberechtigung im Bundesministerium der Verteidigung und in den unmittelbar nachgeordneten Dienststellen)

Zu Absatz 1

§ 23 des Entwurfs entspricht im Wesentlichen § 16c Absatz 1 SGleiG und legt für das Bundesministerium der Verteidigung den Grundsatz fest. Erweitert wird der Absatz 1 in Satz 1 um die Stellvertreterinnen. Die numerische Regelung in Satz 2 zum aktiven und passiven Wahlrecht in diesen Dienststellen folgt der geltenden Systematik, die auch in den §§ 24 f. des Entwurfs fortgeführt wird. Damit wird klarstellt, dass wahlberechtigt und wählbar nur die Soldatinnen des Wahlbereichs sind.

Zu Absatz 2

Mit der Regelung des Absatzes 2 wird der Wahlbereich erweitert und somit sichergestellt, dass auch in den dem Bundesministerium der Verteidigung unmittelbar unterstellten Dienststellen eine Gleichstellungsbeauftragte gewählt werden kann, sofern diese Dienststellen weder dem Bereich der Streitkräfte (§ 24 des Entwurfs) noch dem Bereich der Bundeswehrverwaltung (§ 25 des Entwurfs) zuzuordnen sind.

Zu § 24 (Wahl und Wahlberechtigung in den Dienststellen der Streitkräfte)

Mit dem Entwurf steht weiterhin der Organisationsaspekt bei der Festlegung der Dienststellen, die eine Gleichstellungsbeauftragte wählen, im Vordergrund. Dies entspricht dem hierarchischen Aufbau der Streitkräfte und wirkt einer Kostensteigerung entgegen, die bei einer flächendeckenden Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten in jeder Dienststelle ab 100 Beschäftigten – ähnlich den Vorgaben des § 19 Absatz 3 BGleiG – eintreten würde.

Zu Absatz 1

§ 24 des Entwurfs entspricht im Wesentlichen § 16a Absatz 1 SGleiG und legt grundsätzlich den Wahlbereich in den Dienststellen der Streitkräfte fest. Erweitert wird der Absatz 1 in Satz 1 um die Stellvertreterinnen. Satz 2 des Entwurfs stellt klar, dass wahlberechtigt und wählbar nur die Soldatinnen des Wahlbereichs sind.

Zu Absatz 2

Mit dem Verweis auf Absatz 1 in Absatz 2 des Entwurfs wird der Wahlbereich erweitert und somit sichergestellt, dass auch in jeder Dienststelle der Ebene, die der Divisionsebene vergleichbar ist, gewählt werden muss – es sei denn, es greifen die Ausnahmeregelungen der Nummer 2 in Verbindung mit Absatz 3 oder Absatz 4.

Zu Absatz 3

Absatz 3 entspricht im Wesentlichen § 16a Absatz 2 SGleiG.

Zu Absatz 4

Die Regelung des Absatz 4 trägt der seit Öffnung aller Laufbahnen gestiegenen und weiterhin steigenden Bedeutung der Thematik Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst Rechnung. Die in Absatz 4 normierte Ermessensentscheidung bietet die notwendige Flexibilität, eine Gleichstellungsbeauftragte und eine oder mehrere Stellvertreterinnen auch in Dienststellen unterhalb der Divisionsebene zu wählen, wenn hierfür ein konkreter Bedarf gesehen wird.

Zu § 25 (Wahl und Wahlberechtigung in den Dienststellen der Bundeswehrverwaltung)

Zu Absatz 1

Die Ermessensbestimmung zur Wahl einer militärischen Gleichstellungsbeauftragten in zivilen Dienststellen nach § 16b Absatz 1 Satz 1 SGleiG wird nicht fortgeführt. Vielmehr wird mit dem Entwurf die Wahl einer militärischen Gleichstellungsbeauftragten in den Bundesoberbehörden der Bundeswehrverwaltung bindend vorgegeben. Die Erfahrungen seit Einführung der Wahlberechtigung in zivilen Dienststellen bestätigen, dass die Wahl einer militärischen Gleichstellungsbeauftragten auch in zivilen Dienststellen durch eine zunehmend statusübergreifende Zusammenarbeit in den einzelnen Dienststellen der Bundeswehr gerechtfertigt ist. Die Festlegung des Wahlbereiches erfolgt wie in den Streitkräften Hierarchieebenen bezogen.

Zu Absatz 2

Die Regelung des Absatz 2 trägt auch hier der seit Öffnung aller Laufbahnen gestiegenen und weiterhin steigenden Bedeutung der Thematik Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst Rechnung. Die in Absatz 2 normierte Ermessensentscheidung bietet die notwendige Flexibilität, eine Gleichstellungsbeauftragte und eine oder mehrere Stellvertreterinnen auch in Bundesunterbehörden zu wählen, wenn hierfür ein konkreter Bedarf gesehen wird.

Zu § 26 (Anordnungsermächtigung zur Wahl in weiteren Dienststellen)

Die Öffnungsklausel in § 26 des Entwurfs entspricht § 16c Absatz 2 SGleiG. Sie bietet die notwendige Flexibilität, um auf Organisationsänderungen zu reagieren und wurde unverändert fortgeführt.

Zu § 27 (Wahl und Wahlberechtigung in den personalbearbeitenden Dienststellen)

Die Regelung entspricht § 16b Absatz 2 SGleiG und wurde sprachlich neu gefasst. In zentral personalbearbeitenden Stellen sind weiterhin neben den Soldatinnen der Dienststelle auch Soldatinnen aktiv wie passiv wahlberechtigt, für die in der personalbearbeitenden Stelle Personalentscheidungen getroffen werden.

Zu § 28 (Ausschluss doppelter Wahlberechtigung)

Die Regelung bei Überschneidung der Wahlbereiche wird in einem eigenen Paragraphen fortgeführt. Damit wird klargestellt, dass bei Überschneidung der Wahlbereiche keine zusätzliche Wahlmöglichkeit entsteht, d. h. jede wahlberechtigte Soldatin kann mit Ausnahme der Gleichstellungsbeauftragten nach §§ 23 und 27 des Entwurfs immer nur eine Gleichstellungsbeauftragte wählen.

Zu Unterabschnitt 2 (Wahlgrundsätze, Amtszeit, Bestellung)

Die Verfahren und Voraussetzungen für die Wahl, die Dauer der Amtszeit und die Bestellung sind für die Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterin oder deren Stellvertreterinnen identisch. Daraus ergeben sich die Durchführung eines gemeinsamen Wahlverfahrens und parallel verlaufende Amtszeiten.

Zu § 29 (Wahlgrundsätze)

§ 29 legt die Wahlgrundsätze für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin oder ihrer Stellvertreterinnen fest. Mit Ausnahme des Merkmals „allgemein“ orientiert sich § 29 dabei an den Wahlgrundsätzen aus Artikel 38 GG.

Der zwar steigende, aber weiterhin sehr geringe Anteil der Soldatinnen (Stand 31. Dezember 2022: 13,21 Prozent) gibt keinen Anlass, von der Beschränkung des aktiven und passiven Wahlrechts auf Soldatinnen abzuweichen. Die gesellschaftliche Ressourcenverteilung und die sich zwar wandelnden, aber dennoch bestehenden Rollenbilder von Frauen und Männern führen nach wie vor dazu, dass die abzubauenen Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts ganz überwiegend auf der Seite der Frauen liegen. Deshalb ist es für das Amt der militärischen Gleichstellungsbeauftragten unverändert wichtig, dass es von einer Soldatin wahrgenommen wird. Nur einer Soldatin wird es in einem nach wie vor deutlich von Männern dominierten Beruf glaubhaft und überzeugend gelingen, sich für den Abbau geschlechtsbezogener Benachteiligungen einzusetzen. Schließlich rechtfertigt auch die hohe frauenspezifische Ausrichtung der Aufgaben einer militärischen Gleichstellungsbeauftragten das passive Wahlrecht für das Amt der militärischen Gleichstellungsbeauftragten unverändert auf Soldatinnen zu beschränken.

Zu § 30 (Amtszeit)

Zu Absatz 1

Die Amtszeit von vier Jahren sowie die Möglichkeit zur Wiederwahl bleiben unverändert.

Zu Absatz 2

Auch bei zeitgerechter Einleitung des Wahlverfahrens ist nicht sichergestellt, dass sich die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten nahtlos an die Amtszeit ihrer Vorgängerin anschließt (z. B. Einleitung eines neuen Wahlverfahrens wegen Bekanntwerden von Verfahrensfehlern). Für diese Einzelfälle legt die Neufassung fest, dass sich die Amtszeit der bisherigen Gleichstellungsbeauftragten bis zur Bestellung ihrer Nachfolgerin verlängert. Die Verlängerung erfolgt ohne erneute Bestellung und endet automatisch mit der Bestellung ihrer Nachfolgerin oder läuft nach längstens drei Monaten aus. Auf diese Weise wird einer Zeit ohne Gleichstellungsbeauftragte entgegengewirkt.

Zu § 31 (Bestellung)

Zu Absatz 1

Die Bestellung einer Soldatin zur Gleichstellungsbeauftragten bzw. zur Stellvertreterin, egal ob sie gewählt wurde oder nicht, setzt deren Zustimmung voraus. Somit kann keine Soldatin gegen ihren Willen von der Dienststellenleitung in ein Amt bestellt werden.

Zu Absatz 2

Mit der förmlichen Bestellung der Soldatin werden ihre Rechte und Pflichten als Gleichstellungsbeauftragte bzw. als Stellvertreterin wirksam.

Zu Absatz 3

Damit die Besetzung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten bzw. das einer Stellvertreterin auch dann gewährleistet ist, wenn sich keine Kandidatin findet oder nach der Wahl keine Kandidatin gewählt ist, ist die Dienststelle verpflichtet, eine Soldatin als Gleichstellungsbeauftragte bzw. als Stellvertreterin zu bestellen. Die Bestellung von Amts wegen erfolgt ebenfalls für vier Jahre. Die Regelung, dass die Bestellung von Amts wegen bis zur Bestellung einer gewählten Kandidatin erfolgt, wird mit dem Entwurf nicht fortgeführt. Mit der Bestellung für einen Zeitraum von vier Jahren hat auch die von Amts wegen bestellte Gleichstellungsbeauftragte Planungssicherheit. Dies stärkt eine unabhängige Amtsführung und wirkt sich positiv auf die Attraktivität des Amtes aus.

Zu Absatz 4

Das Vorschlagsrecht der Gleichstellungsbeauftragten nach Satz 3 im Fall der Bestellung einer Stellvertreterin oder mehrerer Stellvertreterinnen von Amts wegen bietet die Grundlage für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit ihrer Stellvertreterin oder ihren Stellvertreterinnen. Auch eine Stellvertreterin kann nach Satz 4 nicht gegen ihren Willen bestellt werden.

Zu § 32 (Bestellung bei vorzeitigem Ausscheiden oder bei Verhinderung)

Zu Absatz 1

Die Regelung erfolgt in Anlehnung an die entsprechende Regelung des § 22 Absatz 3 BGleG. Die Neuwahl ermöglicht einen Neubeginn und dient der Verwaltungsvereinfachung. Statt alle Ämter lediglich für die restliche Amtszeit neu zu besetzen, führt eine Neuwahl zu einer neuen regulären Amtszeit von vier Jahren. Voraussetzung ist, dass alle Ämter im gleichen Wahlverfahren zur Besetzung ausgeschrieben werden können.

Zu Absatz 2

Absatz 1 greift die Regelung des § 16e SGleG für die Gleichstellungsbeauftragte auf. Die entsprechende Regelung für die Gleichstellungsvertrauensfrau wurde im Rahmen der Neufassung systematisch in Teil 6 des Entwurfs im Zusammenhang mit den Bestimmungen zum Amt der Gleichstellungsvertrauensfrau zusammengefasst.

Die Regelung stellt weiterhin sicher, dass das Amt der Gleichstellungsbeauftragten kontinuierlich besetzt ist und die Aufgabe wahrgenommen werden kann. Der Bestellung geht grundsätzlich ein Wahlverfahren voraus. Dies unterstreicht auch die ergänzende Regelung des Absatz 3. Eine nicht nur vorübergehende Verhinderung ist anzunehmen, wenn die Gleichstellungsbeauftragte länger als drei Monate an der Wahrnehmung der Amtsgeschäfte gehindert ist und mit einer Aufnahme der Amtsgeschäfte auch in den folgenden drei Monaten nicht zu rechnen ist.

Absatz 2 regelt das Verfahren ebenso identisch für die Stellvertretung.

Zu Absatz 3

Zur Vermeidung eines hohen Verwaltungsaufwandes wird, wenn die restliche Amtszeit zwei Jahre und weniger beträgt, nach Absatz 2 auf die Durchführung einer Wahl verzichtet. Auch in diesem Fall ist die Soldatin aus dem Kreis der wahlberechtigten Soldatinnen zu bestellen.

Absatz 3 regelt das Verfahren ebenso identisch für die Stellvertretung mit der Besonderheit in Satz 2, dass der Gleichstellungsbeauftragten bei einer Amtszeit der Stellvertreterin von weniger als zwei Jahren ein Vorschlagsrecht eingeräumt wird.

Zu Absatz 4

Die Bestellung erfolgt nur für die restliche Amtszeit. Damit soll ein Auseinanderfallen der Amtszeiten der neu bestellten Gleichstellungsbeauftragten und der bereits amtierenden Stellvertreterin oder Stellvertreterinnen verhindert werden.

Zu § 33 (Anzahl der Stellvertreterinnen)

Zu Absatz 1

Wie bisher auch wird für die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig eine Stellvertreterin gewählt. Die Öffnungsklausel des § 16 Absatz 3 Satz 2 SGleG, dass bei großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereichen zwei Stellvertreterinnen gewählt und bestellt

werden können, wird mit § 33 des Entwurfs weiter flexibilisiert. In Anlehnung an die entsprechende Regelung des BGleG wird die Anzahl der zu wählenden Stellvertreterinnen von zwei auf maximal drei angehoben. An der Regelung des § 33 Absatz 1 des Entwurfs ändert auch die Vorschrift des § 33 Absatz 3 des Entwurfs nichts.

Die ursprünglich ausschließliche Vorgabe des großen Zuständigkeitsbereichs oder des komplexen Aufgabenbereichs zur Wahl mehrerer Stellvertreterinnen entfallen auf Grund der Flexibilisierung. Dienststellen können künftig unabhängig davon bei Bedarf bis zu drei Stellvertreterinnen wählen. Die Stellvertreterin wird regelmäßig als Abwesenheitsvertretung tätig und ist nur im Vertretungsfall von ihren anderen dienstlichen Aufgaben entlastet. Die Wahrnehmung der Vertretungsaufgaben führt in der Praxis häufig zu einer tatsächlichen Mehrbelastung. Die Möglichkeit, bis zu drei Stellvertreterinnen zu bestellen, erleichtert die Absprache und Vertretung von Abwesenheitszeiten der Gleichstellungsbeauftragten und bietet die Möglichkeit, die „Last der Vertretung auf mehrere Schultern zu verteilen“.

Zu Absatz 2

Die als Ermessensentscheidung ausgestaltete Regelung impliziert jedoch nicht, dass grundsätzlich drei Stellvertreterinnen zu wählen sind. Vielmehr trifft die Dienststelle vor Einleitung des Wahlverfahrens eine Entscheidung darüber, wie viele Stellvertreterinnen sinnvoll und tatsächlich zu bestellen sind. Dies wird wie bisher auch von der Größe des Zuständigkeitsbereichs und der Komplexität des Aufgabenbereichs bestimmt werden, allerdings können zukünftig auch weitere Erwägungen der Dienststelle in die Entscheidung einfließen wie z. B. voraussichtlicher Umfang der Abwesenheitszeiten der Gleichstellungsbeauftragten oder die Bereitschaft der Soldatinnen, sich für das Amt der Stellvertreterin zur Verfügung zu stellen. Die Anzahl der für eine Vertretung zur Verfügung stehenden Stellvertreterinnen und die Bekanntgabe, ob diesen dauerhaft eigene Aufgaben übertragen werden sollen, sind für die Wahrnehmung des Amtes und die zu erwartende Arbeitsbelastung prägend.

Deshalb sind diese Faktoren vor Einleitung des Wahlverfahrens bekannt zu geben. Die Einbindung der (amtierenden) Gleichstellungsbeauftragten stellt sicher, dass ihre Erfahrungswerte aus der Gleichstellungsarbeit der vergangenen Amtszeit in diese Entscheidung einfließen können. Die Weisungsfreiheit der zu wählenden Gleichstellungsbeauftragten wird hierdurch nicht beeinträchtigt, da die gewählte Gleichstellungsbeauftragte entscheidet, ob sie tatsächlich Aufgaben überträgt. Darüber hinaus bleibt die Aufgabenübertragung von der Zustimmung der Stellvertreterin abhängig.

Zu Absatz 3

Absatz 3 stellt eine Sonderregelung zu § 33 Absatz 1 und 2 dar. Die Anzahl ist jedoch auch hiernach auf maximal drei Stellvertreterinnen begrenzt. Die Regelung greift beispielsweise in den Fällen, in denen nur eine Stellvertreterin bestellt war, und gewährleistet für die Dienststelle im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten auf bestimmte Situationen der Arbeitsorganisation flexibel reagieren zu können. Sie trägt dabei vor allem dem Umstand Rechnung, dass es während der bestehenden Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten insbesondere bei großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereichen zu einer Mehrbelastung kommen kann, welche die Wahl oder Bestellung einer oder mehrerer zusätzlicher Stellvertreterinnen zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten notwendig macht.

Die Mehrbelastung muss mindestens bis zum Ende der amtierenden Amtszeit andauern und darf nicht nur vorübergehender Natur sein. Zur Wahrung des Regel-Ausnahme-Verhältnisses stellt Satz 2 den Satz 1 unter den Zustimmungsvorbehalt des für Gleichstellung zuständigen Fachreferates im Bundesministerium der Verteidigung.

Der Zusatz in Satz 1 ist notwendig um sicherzustellen, dass es bei der Höchstregelung von drei Stellvertreterinnen bleibt.

Zu Absatz 4

Absatz 4 entspricht inhaltlich der Regelung des § 32 Absatz 2 des Entwurfs.

Zu § 34 (Bestellung einer Stellvertreterin bei Abwesenheit)

§ 34 des Entwurfs greift die neue Regelung des § 20 Absatz 5 BGleIG auf. Zur Sicherstellung der Funktionsfähigkeit des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten bei ihrer und gleichzeitiger Abwesenheit der Stellvertreterin soll auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten eine Soldatin als zweite Stellvertreterin für den Zeitraum der Abwesenheit („Abwesenheitsvertretung“) durch die Dienststelle bestellt werden.

Zu Unterabschnitt 3 (Anfechtung und Verordnungsermächtigung)

Zu § 35 (Anfechtung der Wahl)

Die Regelungen entspricht im Wesentlichen dem § 16f SGleIG. Die Regelung des § 16f Absatz 4 SGleIG über die Auswahl der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter bei einem Wahlanfechtungsverfahren wird jedoch nicht weiter aufrechterhalten

Zu Absatz 1

Die Regelung zum Anfechtungsgrund entspricht § 16f Absatz 1 SGleIG und wird mit dem Entwurf – abgesehen von der numerischen Darstellung – unverändert fortgeführt. Die Regelung in Satz 2 des Entwurfs entspricht § 16f Absatz 3 SGleIG.

Zu Absatz 2

Die Regelung zur Anfechtungsberechtigung entspricht § 16f Absatz 1 Satz 1, 1. Halbsatz SGleIG und wird – abgesehen von der numerischen Darstellung – mit dem Entwurf unverändert fortgeführt.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht § 16f Absatz 2 Satz 1 SGleIG und wird mit dem Entwurf unverändert fortgeführt.

Zu Absatz 4

Die Regelung entspricht § 16f Absatz 2 Satz 2 SGleIG und wird mit dem Entwurf unverändert fortgeführt.

Zu Absatz 5

Die Regelung entspricht § 16f Absatz 2 Satz 3 SGleIG und wird mit dem Entwurf unverändert fortgeführt.

Zu Absatz 6

Die neue Regelung in Absatz 6 dient der Vermeidung längerer Zeiten ohne Gleichstellungsbeauftragte während der Dauer eines Wahlanfechtungsverfahrens. Hat die Soldatin die Wahl angenommen, soll die gewählte Soldatin auch dann von der Dienststelle bestellt werden, wenn die Wahl angefochten wird. Wurde die Wahl erfolgreich angefochten, endet die Bestellung mit Rechtskraft der Entscheidung über das Wahlanfechtungsverfahren und ein neues Wahlverfahren ist unverzüglich einzuleiten. Die Bestellung ist aufzuheben. Bis zur Bestellung einer neu gewählten Soldatin bleibt das Amt der Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Stellvertreterin unbesetzt. Diese Zeit ohne Gleichstellungsbeauftragte ist von der Dienststelle hinzunehmen

Zu § 36 (Verordnungsermächtigung)

Die Regelung entspricht § 16g SGleIG und ermächtigt das Bundesministerium der Verteidigung zum Erlass einer Wahlverordnung. Inhalt, Zweck und Ausmaß der Ermächtigung ergeben sich aus den §§ 29 bis 35 des Entwurfs.

Zu Unterabschnitt 4 (Verfahren bei Umstrukturierung von Dienststellen)

Im Unterschied zur derzeitigen Rechtslage enthält § 37 des Entwurfs erstmals klarstellende Regelungen für die Wahl bei Umstrukturierung von Dienststellen. Die hier geregelten Fälle beziehen sich auf die Aufstellung, die Auflösung, die Zusammenlegung, die Ein- bzw. Umgliederung sowie die Umbenennung einer Dienststelle. Zudem wird klargestellt, dass das Gleichstellungsrecht als Organisationsfolgerecht den organisatorischen Grundentscheidungen des Dienstherrn folgt.

Zu § 37 (Aufstellung einer Dienststelle)

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt den Fall der Neuaufstellung einer Dienststelle im Sinne des § 23 Absatz 2, § 24 Absatz 1 bis 3 und § 25 Absatz 1, in denen zwingend eine Gleichstellungsbeauftragte zu wählen ist. Absatz 1 stellt dabei gerade bei komplexen Organisationsmaßnahmen für den Zeitpunkt der Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten auf den Zeitpunkt der Einnahme der Zielstruktur ab. Die Einnahme der Zielstruktur bedeutet dabei, dass alle Dienstposten in der Dienststelle ausgebracht und besetzbar sind. Zeiten, in denen das Amt der Gleichstellungsbeauftragten nicht besetzt ist, sollen nach Satz 2 grundsätzlich jedoch so kurz wie möglich gehalten werden. Der Dienststellenleitung kommt dabei die Verpflichtung nach Absatz 2 zu, alle organisatorischen Voraussetzungen für die zügige Durchführung der Wahl zu schaffen.

Zu Absatz 2

In der Übergangszeit ist nach Absatz 3 die Dienststellenleitung für die Einhaltung der Ziele dieses Gesetzes verantwortlich.

Zu Absatz 3

Die Regelung in Absatz 3 soll für diese Übergangszeit gewährleisten, dass die Dienststellenleitung sich in grundsätzlichen gleichstellungsrechtlichen Fragen an die Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle wenden kann. Dies stellt keine Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten der nächsthöheren Dienststelle dar.

Zu Absatz 4

Um dem Erfordernis einer möglichst kurzen Zeit ohne Gleichstellungsbeauftragte Rechnung zu tragen, regelt Absatz 4, dass bei längerdauernden Organisationsmaßnahmen bis zur endgültigen Einnahme der Zielstruktur und Durchführung einer Wahl eine Gleichstellungsbeauftragte und wenigstens eine Stellvertreterin von der Dienststelle zu bestellen sind.

Zu Absatz 5

Absatz 5 stellt klar, dass in Anlehnung an eine regelmäßige Amtszeit von vier Jahren eine Wahl entsprechend Absatz 1 durchzuführen ist, wenn die Einnahme der Zielstruktur, ggf. bereits bei Planung der Organisationsmaßnahme vorhersehbar, länger als vier Jahre dauern wird. So kann entsprechend Absatz 1 mit Aufstellung der Dienststelle mit den nötigen Prüfungen und Maßnahmen begonnen werden.

Zu § 38 (Auflösung und Zusammenlegung von Dienststellen)

Zu Absatz 1

Absatz 1 stellt klar, dass als Teil der Dienststelle das Amt der Gleichstellungsbeauftragten mit der Auflösung der Dienststelle die Existenzberechtigung verliert.

Zu Absatz 2

Im Übrigen sind nach Absatz 2 die Regelungen in § 37 des Entwurfs für die „zusammengelegte“ Dienststelle entsprechend anzuwenden.

Zu § 39 (Eingliederung einer Dienststelle)

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt den Fall der Eingliederung einer Dienststelle in Gänze in eine andere Dienststelle und stellt klar, dass es in einer Dienststelle keine zwei Gleichstellungsbeauftragten geben kann. In diesem Fall endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen der eingegliederten Dienststelle daher stets mit Einnahme der Zielstruktur. Die neue Vorschrift erfasst auch den Fall, dass mehrere Dienststellen in eine andere Dienststelle eingegliedert werden. Damit soll Rechtsunsicherheiten vorgebeugt werden, die bei Eingliederungen in der Vergangenheit häufig entstanden sind. Ebenso soll verhindert werden, dass Zeiten entstehen, in denen das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und das einer Stellvertreterin unbesetzt sind.

Zu Absatz 2

Gleichzeitig wird mit Absatz 2 klargestellt, dass die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen der Dienststelle, in die eine andere Dienststelle eingegliedert wird, bestehen bleibt.

Zu Absatz 3

Für die mit der Ein- bzw. Umgliederung verbundenen Fälle eines beispielsweise deutlichen Personalaufwuchs und Aufgabenzuwachs der Gleichstellungsbeauftragten der aufnehmenden Dienststelle eröffnet Absatz 3 zudem die Möglichkeit, auch jede weitere Stellvertreterin während der bestehenden Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten zu wählen, oder bei einer Amtszeit von unter zwei Jahren, bestellen zu können. Absatz 3 stellt in seiner Verweisung auf § 33 Absatz 3 und 4 des Entwurfs somit eine Sonderregelung zu § 33 Absatz 2 des Entwurfs dar, um den besonderen Anforderungen einer Ein- bzw. Umgliederung praxisnah gleichstellungsrechtlich Rechnung tragen zu können. Die Amtszeit jeder weiteren Stellvertreterin ist auf die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten begrenzt und damit verkürzt.

Zu § 40 (Aufspaltung einer Dienststelle)

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt Fallkonstellationen im Zusammenhang mit einer Teilung oder Aufspaltung einer Dienststelle. Entstehen dabei Dienststellen, in denen eine Gleichstellungsbeauftragte zwingend zu wählen ist, verweist Absatz 1 auf § 37 des Entwurfs.

Zu Absatz 2

Wird im Falle der Teilung oder Aufspaltung ein Teil in eine andere Dienststelle eingegliedert, stellt Absatz 2 klar, dass die Gleichstellungsbeauftragte der aufnehmenden Dienststelle

sowie deren Stellvertreterin oder Stellvertreterinnen nunmehr für das militärische Personal auch der eingegliederten Dienststelle zuständig sind.

Zu Absatz 3

Absatz 3 verweist hinsichtlich eines verbleibenden organisatorisch selbständigen Teils auf § 41 des Entwurfs.

Zu § 41 (Umbenennung einer Dienststelle)

§ 41 hat klarstellenden Charakter. Bei lediglich der Umbenennung einer Dienststelle („Türschildlösung“) ohne organisatorische oder strukturelle Veränderungen bleiben die Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertreterin im Amt

Zu Abschnitt 2 (Rechtsstellung)

Zu Unterabschnitt 1 (Gleichstellungsbeauftragte)

Zu § 42 (Rechtsstellung)

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht inhaltlich den Regelungen des § 18 Absatz 1 SGleiG. Die organisatorische, unmittelbare Zuordnung der Gleichstellungsbeauftragten zur Dienststellenleitung fördert die Wahrnehmung ihres Unterstützungs- und Überwachungsauftrages nach § 49 Absatz 1 des Entwurfs und sichert ihr den notwendigen Zugang zu den entsprechenden Hierarchieebenen unabhängig von ihrem eigenen Dienstgrad. Zugleich betont die Zuordnung zur Dienststellenleitung die Leitungsrelevanz ihres Aufgabenbereiches.

Satz 2 definiert den Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten. Ihr Zuständigkeitsbereich erstreckt sich auch auf die nachgeordneten Dienststellen, wenn jene keine eigene Gleichstellungsbeauftragte haben (obwohl die Gleichstellungsbeauftragte selbst nicht diesen Dienststellen angehört).

Zu Absatz 2

Absatz 2 unterstreicht und schützt zugleich die Weisungsfreiheit der Gleichstellungsbeauftragten und entspricht inhaltlich § 18 Absatz 1 Satz 1 SGleiG. Ergänzend stellt Satz 2 klar, dass die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht behindert werden darf. Dies ist eine wesentliche Konkretisierung dafür, dass die Gleichstellungsbeauftragte ihre Tätigkeit tatsächlich weisungsfrei ausüben kann. Satz 2 entspricht dabei § 18 Absatz 5 Satz 1 SGleiG.

Zu Absatz 3

Mit der Neufassung wird das Recht der Gleichstellungsbeauftragten fortgeführt, sich zur Klärung von Fragen unmittelbar an das Bundesministerium der Verteidigung zu wenden. Adressat ist die Gleichstellungsbeauftragte des Bundesministeriums der Verteidigung. Die Regelung unterstützt die Netzwerkfähigkeit der Gleichstellungsbeauftragten untereinander und steht im Zusammenhang mit § 49 Absatz 2 des Entwurfs. Danach obliegt der Gleichstellungsbeauftragten des Bundesministeriums der Verteidigung, die auch Mitglied im interministeriellen Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden ist, der Informations- und Erfahrungsaustausch der im GB BMVg bestellten militärischen Gleichstellungsbeauftragten. Die einheitliche Rechtsanwendung und Auslegung dieses Gesetzes obliegt dem für Gleichstellungsrecht zuständigen Fachreferat im Bundesministerium der Verteidigung. An dieses kann sich jede Gleichstellungsbeauftragte des GB BMVg unabhängig von dieser Regelung auf dem Dienstweg wenden. Die Vorgaben hinsichtlich der Übermittlung sensibler Daten wird nicht weiter fortgeführt. Hierbei handelt es sich um

allgemeine Dienstpflichten, die auch die Gleichstellungsbeauftragte zu berücksichtigen hat. Da diesbezüglich kein Regelungsbedarf hinsichtlich etwaiger Besonderheiten im Zusammenhang mit der Klärung von Fragen von grundsätzlicher Bedeutung besteht, wurde im Rahmen der Verwaltungsvereinfachung auf die Regelung des § 20 Absatz 4 Satz 2 SGLeiG verzichtet. Datenschutzrechtliche Bestimmungen sind einzuhalten, personenbezogene Daten sind gegebenenfalls zu pseudonymisieren.

Zu Absatz 4

Absatz 4 setzt die Regelung des § 18 Absatz 2a Satz 1 SGLeiG fort. Er gewährt der Gleichstellungsbeauftragten einen Anspruch auf vollständige Entlastung von anderen dienstlichen Tätigkeiten unter Belassung ihrer Geld- und Sachbezüge. Die Gleichstellungsbeauftragte ist dabei in vollem Umfang von ihren dienstlichen Aufgaben zu entlasten, da dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben regelmäßig erforderlich ist. Eine solche Entlastung ist zudem wichtige Voraussetzung dafür, dass die Gleichstellungsbeauftragte ihre Tätigkeit tatsächlich weisungsfrei ausüben kann. Ferner stellt Absatz 4 klar, dass die Ausübung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten keine Minderung der bisher bezogenen Geld- und Sachbezüge bewirkt.

Zu Absatz 5

Die Regelung des Absatzes 5, dass die Gleichstellungsbeauftragte nicht dienstlich beurteilt werden darf, ist die logische Konsequenz aus der Tatsache, dass die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer amtlichen Tätigkeit unabhängig und weisungsfrei ist. Tätigkeiten außerhalb ihrer Amtsführung können jedoch im Zuge einer Disziplinarmaßnahme positiv wie negativ gewertet werden.

Zu Absatz 6

Die Regelung entspricht § 18 Absatz 5 Satz 2 SGLeiG. Der Schutz der Gleichstellungsbeauftragten vor Versetzung oder Kommandierung nach Absatz 6 ist notwendige Bedingung der Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten bei der Ausübung ihres Amtes. Eine Versetzung gegen den Willen der Gleichstellungsbeauftragten kann nur bei zwingenden dienstlichen Gründen, die die Versetzung unvermeidbar erscheinen lassen, erfolgen. Damit wird der Prüfungsmaßstab enger gezogen und die Position und weisungsfreie Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten weiter geschützt. Der Versetzungsschutz steht dem Schutz von Mitgliedern der Personalvertretung vor Versetzung nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) nicht nach. Die nach dem BPersVG erforderliche Zustimmung des Personalvertretungsorgans zu einer Versetzung der Gleichstellungsbeauftragten gegen ihren Willen korrespondiert allerdings nicht mit der Aufgabe und Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten, die Teil der Dienststelle ist und gerade nicht den Interessenvertretungen zuzuordnen ist.

Zu Absatz 7

Absatz 7 korrespondiert im Wesentlichen mit § 18 Absatz 5 SGLeiG. Satz 1 schützt die Gleichstellungsbeauftragte vor Behinderungen und Benachteiligungen bei und wegen ihrer Aufgabenerfüllung. Satz 2 sichert der Gleichstellungsbeauftragten die fiktive Nachzeichnung ihrer beruflichen Entwicklung zu. Da die Gleichstellungsbeauftragte während ihrer Amtszeit nicht beurteilt werden darf (Absatz 5), ist ihre berufliche Entwicklung fiktiv nachzuzeichnen, um berufliche Nachteile zu vermeiden. Die nachgezeichnete berufliche Entwicklung ist bei Personalauswahlentscheidungen zu berücksichtigen. Auch vor dem Hintergrund des zum 31. Juli 2021 neu eingeführten militärischen Beurteilungssystems ist festzustellen, dass von der Regel der fiktiven Fortschreibung des beruflichen Werdegangs nur dann Ausnahmen zulässig sind, wenn die Eignung für einen angestrebten Laufbahnwechsel oder für die Umwandlung des Dienstverhältnisses weder mittels Laufbahnbeurteilung (altes Beurteilungssystem) noch mittels Personalentwicklungsbewertung (neues Beurteilungssystem) nachgewiesen werden kann. Um in diesen Fällen eine Begünstigung durch

die fiktive Nachzeichnung zu verhindern, ist der Nachweis der Eignung durch die Gleichstellungsbeauftragte noch zu erbringen. Die geforderten Voraussetzungen der jeweiligen Personalmaßnahme sind zu erfüllen, sofern sie nicht fingiert werden können (vgl. Satz 4). Die fiktive Nachzeichnung bedingt, dass hypothetische Annahmen auch in Bezug auf Eignung und Leistung zu treffen sind. Der Nachweis von tatsächlich für die Personalmaßnahme notwendigen Voraussetzungen insbesondere Qualifikationen und unbedingt erforderlichen Kenntnissen sind einer hypothetischen Annahme und damit einer entsprechenden Nachzeichnung nicht zugänglich, müssen mithin tatsächlich nachgewiesen werden und können nicht fingiert werden.

Die Gewährung der Aus-, Fort- und Weiterbildung zum Lizenz- und Scheinerhalt, Kompetenzerhalt und der werdegangsgebundenen Anforderung kann einen Aspekt zur Vermeidung beruflicher Nachteile darstellen.

Zu Absatz 8

Absatz 8 begründet für die Gleichstellungsbeauftragte einen Anspruch auf eine Tätigkeitsbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit; dies dient der Sicherung des Nachweises eines lückenlosen dienstlichen Werdeganges. Diese Vorschrift ist Konsequenz aus der Tatsache, dass die Gleichstellungsbeauftragte in dieser amtlichen Tätigkeit auf Grund ihrer Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit nicht dienstlich beurteilt wird. Die Regelung korrespondiert mit § 18 Absatz 6 SGLG, stellt aber klarer dar, dass es sich bei der Tätigkeitsbeschreibung weder um einen Nachweis noch eine wertende Feststellung handeln darf. Da die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gesetzlich festgelegt sind, soll die Beschreibung bewertungsfrei wiedergeben, welche Tätigkeiten die Soldatin während ihrer Amtszeit ausgeübt hat. Hierbei kann z. B. ihre Beratungsleistung oder Initiative bei konkreten Vorgängen, ihre Vortragstätigkeit oder auch die Leitung ihres Büros aufgeführt werden. Diese Aufzählung ist nicht abschließend und soll lediglich Hinweise zum Inhalt einer Tätigkeitsbeschreibung geben.

Zu § 43 (Nichtvereinbarkeit des Amtes mit anderen Ämtern)

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht – mit neuer numerischer Aufzählung – § 16 Absatz 5 SGLG.

Sie führt die Unvereinbarkeit des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten mit der Zugehörigkeit zu einer Personalvertretung oder Schwerbehindertenvertretung oder als Vertrauensperson nach dem Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetz (SBG) fort. Die Unvereinbarkeit der Ämter dient der Sicherung der Unabhängigkeit der Amtsführung. Die Unvereinbarkeit des Amtes mit der Befassung von Personalangelegenheiten hat sich in der Praxis als zu umfassend gezeigt und nicht bewährt.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 darf die Gleichstellungsbeauftragte mit Einzelpersonalmaßnahmen nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte befasst sein. Dies dient zum einem dem Ausschluss eines Interessenkonflikts und zum anderen der Sicherung einer unabhängigen Amtsführung. Mit Einzelpersonalmaßnahmen ist befasst, wer sachlich in entscheidungsrelevanter Art an Einzelpersonalmaßnahmen mitwirkt wie zum Beispiel Personen, die aufgrund ihrer originären Aufgabenzuweisung innerhalb der Organisation mit Personalangelegenheiten befasst sind. Hierunter fällt auch die eine Entscheidung regelmäßige vorbereitende Zuarbeit wie beispielsweise die vorbereitenden inhaltlichen wie organisatorischen Tätigkeiten zu Abstimmungskonferenzen.

Zu § 44 (Verschwiegenheitspflicht)

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht bezogen auf die Gleichstellungsbeauftragte § 18 Absatz 7 SGLG und gilt unverändert fort.

Zu Absatz 2

Die in Absatz 1 geregelte, über die Amts- und Beschäftigungszeit hinauswirkende Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich auch auf das Personal der Gleichstellungsbeauftragten im Sinne des § 45 Absatz 1 des Entwurfs.

Zu § 45 (Ausstattung, Verfügungsfonds, Weiterbildung)

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht § 18 Absatz 2a Satz 2 SGLG. Der Gleichstellungsbeauftragten sind neben der notwendigen personellen und sachlichen auch die notwendige räumliche Ausstattung (Dienstzimmer, Büroausstattung) zur Verfügung zu stellen. Die hierzu maßgeblichen Einzelheiten und Ausführungen zum Umfang des Ausstattungsanspruchs regelt das Bundesministerium der Verteidigung in Anwendungsbestimmungen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 entspricht § 18 Absatz 4 Satz 1 SGLG. Die Regelungen werden in der Neufassung wegen ihrer Sachnähe in einem eigenen Paragraphen zusammengefasst. Ohne den Verfügungsfonds besteht die Gefahr, dass die Gleichstellungsbeauftragte einen Teil ihrer Kosten privat tragen muss.

Zu Absatz 3

Die Neufassung des Rechts der Gleichstellungsbeauftragten auf Fortbildung folgt der Erkenntnis, dass die Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten vor allem dann überzeugend und erfolgreich wahrgenommen werden können, wenn die Soldatin über gute Fachkenntnisse in ihrem Aufgabenbereich sowie über die erforderlichen Kompetenzen verfügt. Es liegt daher im Interesse der Dienststelle, die erforderlichen Kenntnisse und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten zu fördern und die Wahrnehmung entsprechender Bildungsangebote zu unterstützen. Dieser zielgerichteten und aktiven Intention wird die Formulierung des § 18 Absatz 3 SGLG, wonach der Gleichstellungsbeauftragten – lediglich – Gelegenheit zur Fortbildung zu geben ist, nicht gerecht. Gleichwohl entscheidet weiterhin die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihrer weisungsfreien Tätigkeit, welche Bildungsangebote sie in welchem Umfang nutzt. Der Grundsatz des wirtschaftlichen und sparsamen Umgangs mit Haushaltsmitteln bleibt davon unberührt.

Absatz 3 enthält im Gegensatz zu § 18 Absatz 3 SGLG keine beispielhafte Aufzählung, sondern verknüpft die Inhalte der Bildungsangebote mit der für eine „angemessene“ Amtsausführung erforderlichen Kenntnisse und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten. Zu den notwendigen Inhalten von Bildungsangeboten für Gleichstellungsbeauftragte gehören jedoch weiterhin die Bildungsangebote in Fragen des Soldatenrechts, des Soldatenbeteiligungs-, des Personalvertretungs-, des Organisations- und des Haushaltsrechts. Die Aufzählung in § 18 Absatz 3 SGLG ist nicht abschließend und will nur den Kernbereich der notwendigen Bildungsangebote aufzeigen. Darüber hinaus können andere Angebote, z. B. die Gelegenheit zur Fortbildung in Mediationstechniken, sinnvoll sein.

Zu Absatz 4

Die Verpflichtung nach Absatz 3 trägt den umfangreichen Möglichkeiten bundeswehreigener Bildungsangebote Rechnung und sieht auf dieses Gesetz abgestimmte Basisangebote vor, die auf dem freien Markt regelmäßig auf Grund der geringen Nachfrage nur eingeschränkt erhältlich sind.

Zu Unterabschnitt 2 (Stellvertretung)

Zu § 46 (Grundlagen)

Zu Absatz 1

Die Verpflichtung der Stellvertreterin oder Stellvertreterinnen, sich während ihrer Vertretung an den Zielen der Gleichstellungsbeauftragten auszurichten, wurde unverändert übernommen. Diese Verpflichtung gilt für jede Stellvertreterin im Sinne des SGleiG-E.

Zu Absatz 2

Insbesondere vor dem Hintergrund, dass bis zu drei Stellvertreterinnen sowie eine Abwesenheitsvertreterin bestellt werden können, stellt diese Regelung eine einheitliche Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit in der Dienststelle sicher.

Zu Absatz 3

Die Querverweisung in Absatz 3 auf § 44 Absatz 1 und § 45 Absatz 2 SGleiG-E erstreckt sich sowohl auf die Verschwiegenheitspflicht als auch auf das Recht zur Fort- und Weiterbildung der Stellvertreterin.

Zu § 47 (Stellvertreterin im Vertretungsfall)

Zu Absatz 1

Urlaubs-, krankheits- und fortbildungsbedingte Abwesenheiten der Gleichstellungsbeauftragten begründen regelmäßig den Vertretungsfall, da die Gleichstellungsbeauftragte in diesen Fällen tatsächlich nicht in der Lage ist, ihr Amt ordnungsgemäß auszuüben. Bei Dienstreise bedingten Abwesenheiten entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte, ob der Vertretungsfall eintritt. Liegt ein Vertretungsfall vor, stehen der Stellvertreterin nach Absatz 1 Satz 2 dieselben Rechte und Pflichten zu wie der Gleichstellungsbeauftragten.

Zu Absatz 2

Absatz 2 stellt klar, dass die Aufgaben als Vertretung Vorrang vor anderen dienstlichen Aufgaben haben und unterstreicht damit den Anspruch auf Entlastung nach § 42 Absatz 4 SGleiG-E.

Zu § 48 (Entlastung der Stellvertreterin, Übertragung eigener Aufgaben)

§ 48 des Entwurfs regelt die Übertragung eigener Aufgaben auf die Stellvertreterin oder Stellvertreterinnen. Die Vorschrift ist als Ausnahme zum Regelfall der bloßen Abwesenheitsvertretung nach § 47 zu sehen. Die Regelung hat vor allem die Dienststellen im Blick, bei denen eine sachgerechte Wahrnehmung der gleichstellungsrechtlichen Belange der Dienststelle auf Grund der Größe ihres Zuständigkeitsbereiches oder der Komplexität der Aufgaben allein durch Abwesenheitsvertretungen nicht sichergestellt werden kann. § 48 unterscheidet dabei nach einer vollständig oder nur teilweise entlasteten Stellvertreterin und damit korrespondierend nach dem Umfang der ihr übertragenen Aufgaben.

Um in den Fällen der Übertragung mit eigenen Aufgaben die weisungsfreie Ausübung des Amtes der Stellvertreterin zu gewährleisten, ist es erforderlich, dass sie ebenfalls möglichst vollständig von ihren anderen dienstlichen Tätigkeiten entlastet ist. Nur so können Konflikte, die sich aus einem Nebeneinander von weisungsgebundener Tätigkeit auf einem Dienstposten und der weisungsfreien Amtsausübung als Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten ergeben können, bereits vor Entstehung vermieden werden.

Zu Absatz 1

Absatz 1 normiert, dass bereits vor der Wahl über den Umfang einer Entlastung entschieden werden muss, damit die Kandidatin sich auf Art und Umfang der künftigen Amtswahrnehmung einstellen kann. Die Weisungsfreiheit der zu wählenden Gleichstellungsbeauftragten wird durch die Regelung in Absatz 1 nicht beeinträchtigt, da die gewählte Gleichstellungsbeauftragte entscheidet, welche Aufgaben und in welchem Umfang sie nach den folgenden Absätzen überträgt.

Zu Absatz 2

Absatz 2 bezieht sich dabei auf die vollständig entlastete Stellvertreterin. Dieser kann die Gleichstellungsbeauftragte einen Teil ihrer Aufgaben zur eigenständigen Aufgabenerledigung übertragen. Sofern die Stellvertreterin oder Stellvertreterinnen beispielsweise an unterschiedlichen Orten eingesetzt sind, sollten die Aufgaben entsprechend der örtlichen Gegebenheiten aufgeteilt werden.

Jede Stellvertreterin sollte (nach Möglichkeit) nur Aufgaben für den Dienststellenteil übernehmen, in dem sie selbst ihren Dienstsitz hat, um eine möglichst effektive Aufgabenwahrnehmung zu gewährleisten. Die Aufgabenwahrnehmung zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin oder Stellvertreterinnen sollte im Sinne einer reibungslosen Aufgabenwahrnehmung in gegenseitigem Einvernehmen erfolgen, um Aufgabenüberschneidungen oder Konflikte in der Zusammenarbeit zu vermeiden.

Nach Satz 2 kann die Gleichstellungsbeauftragte eine Änderung oder Aufhebung der Aufgabenübertragung nach Satz 1 jederzeit ohne Zustimmung der Stellvertreterin oder der Stellvertreterinnen nach den Voraussetzungen der Nummern 1 bis 3 vornehmen. Dies schließt jedoch nicht aus, dass eine Änderung oder Aufhebung im Vorfeld mit der Stellvertreterin oder den Stellvertreterinnen besprochen oder abgesprochen wird. Eine Absprache ist zum Zwecke einer reibungslosen Zusammenarbeit zu empfehlen. Andererseits verpflichtet es die Gleichstellungsbeauftragte nicht hierzu, da diese ihr Amt hauptamtlich wahrnimmt und ihr gemäß § 46 Absatz 2 des Entwurfs die Gesamtverantwortung für die Aufgabenwahrnehmung obliegt.

Die Voraussetzungen der Nummern 1 bis 3 sollen einer willkürlichen Aufgabenänderung oder -entziehung entgegenwirken und schützen Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterin gleichermaßen. Nummer 1 bezieht sich auf die „Richtlinienkompetenz“ der Gleichstellungsbeauftragten, Nummer 2 auf objektivierbare Sach- und Zweckmäßigkeitserfordernisse und Nummer 3 auf eine ordnungsgemäße Aufgabenerledigung.

Zu Absatz 3

Absatz 3 stellt klar, dass im Gegensatz zu Absatz 2 die Gleichstellungsbeauftragte einer nicht vollständig von ihren dienstlichen Tätigkeiten entlasteten Stellvertreterin nur nach Abstimmung eigene Aufgaben übertragen kann. Da die Stellvertreterin in diesen Fällen noch mit anderen dienstlichen Aufgaben betraut ist, beugt Absatz 3 einem Interessenkonflikt und einer Überforderung bei der Aufgabenerledigung vor.

Zu Absatz 4

Absatz 4 trägt der Verhältnismäßigkeit zwischen Aufgabenübertragung durch die Gleichstellungsbeauftragte und der Entlastung der Stellvertreterin Rechnung. Diese Regelung soll für einen reibungslosen Ablauf in der Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbeauftragter und ihrer Stellvertreterin sorgen.

Zu Absatz 5

Die Verweisungsregelung in Absatz 5 erweitert für die entlastete Stellvertreterin die Verweisungsregelung um zusätzliche Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten für die Stellvertreterin.

Zu Abschnitt 3 (Aufgaben und Einbindung)

Die Aufgaben und die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten sind im Rahmen der Neufassung systematisch neu verortet und in einem neuen, eigenen Abschnitt zusammengefasst worden.

Zu § 49 (Aufgaben)

Zu Absatz 1

Zu Nummer 1

In Anlehnung an die entsprechende Regelung zum BGleG obliegt der Gleichstellungsbeauftragten künftig neben der Unterstützungsfunktion auch die Überwachungsfunktion im Hinblick auf den Vollzug dieses Gesetzes und der Umsetzung der Ziele dieses Gesetzes und des SoldGG in Bezug auf die Benachteiligung auf Grund des Geschlechts in Form von Belästigung und sexueller Belästigung. Mit dieser Angleichung wertet die Neufassung die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten auf und unterstreicht zugleich die Bedeutung der Gleichstellung von Frauen und Männern auch für den militärischen Bereich. Darüber hinaus soll mit der Inbezugnahme des Verbotes von Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Form von Belästigung und sexueller Belästigung in ihren Aufgabenbereich die sexuelle Selbstbestimmung im Dienst zusätzlich geschützt und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld gewährleistet werden. Die Verantwortung für die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben und Ziele verbleibt jedoch bei der Dienststelle.

Zu Nummer 2

Nummer 2 greift die Regelung des § 19 Absatz 1 Satz 5 SGleG auf. Danach gehört zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten auch weiterhin, das militärische Personal bei Bedarf zu beraten und zu unterstützen, insbesondere in den Bereichen der beruflichen Entwicklung und Förderung sowie der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst sowie in Bezug auf den Schutz vor Benachteiligung oder sexueller Belästigung. Die Beratung zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst ist im Unterschied zur derzeitigen Rechtslage – in Anlehnung an § 1 Absatz 1 Nummer 4 des Entwurfs – um den Begriff der „Pflege“ ergänzt worden. Da die Aufgabe der Beratung des militärischen Personals originär Aufgabe der Personalführung oder des Sozialdienstes der Bundeswehr ist, und mit der Regelung in Nummer 2 des Entwurfs nicht in deren Zuständigkeiten eingegriffen und eine Konkurrenzsituation geschaffen werden soll, obliegt der Gleichstellungsbeauftragten diese Aufgabe nur „bei Bedarf“ im Einzelfall.

Zu Absatz 2

Die Gleichstellungsbeauftragte im Bundesministerium der Verteidigung ist wie bisher für den Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten im GB BMVg verantwortlich. Der Informations- und Erfahrungsaustausch beschränkt sich dabei auf die

Gleichstellungsbeauftragten. Neben der zivilen Gleichstellungsbeauftragten des Bundesministeriums der Verteidigung wird künftig auch die militärische Gleichstellungsbeauftragte des Bundesministeriums der Verteidigung Mitglied des interministeriellen Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden. Die Neufassung folgt damit einer bereits in der Vergangenheit geübten Praxis.

Zu Absatz 3

Entsprechend der Regelung des Absatzes 2 wird der Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsvertrauensfrauen in den Aufgaben- und Verantwortungsbereich der jeweils zuständigen Gleichstellungsbeauftragten gelegt. Auf dieser Ebene bestehen die entsprechenden Zusammenarbeitsbeziehungen der Gleichstellungsvertrauensfrauen.

Zu § 50 (Zusammenarbeit in der Dienststelle)

Zu Absatz 1

Die Gleichstellungsbeauftragte ist für eine effektive Wahrnehmung ihrer Aufgaben in hohem Maße davon abhängig, dass sie frühzeitig über Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich betreffen, informiert wird. Eine enge, gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit allen Bereichen der Dienststelle ist dafür essentiell. Dabei übernimmt die Dienststellenleitung eine wichtige Vorbildfunktion.

Zu Absatz 2

Der regelmäßige Austausch der Dienststellenleiterin oder des Dienststellenleiters mit der Gleichstellungsbeauftragten gewährleistet den erforderlichen Informationsfluss und wirkt zugleich als Signal in die nachgeordneten Bereiche der Dienststelle.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht § 20 Absatz 2 Satz 1 SGleiG und wird unverändert fortgeführt.

Zu Absatz 4

Die Regelung entspricht § 20 Absatz 2 Satz 2 SGleiG und wird unverändert fortgeführt. Absatz 4 gibt der Gleichstellungsbeauftragten bei allen Fragen, die ihrer zwingenden Mitwirkung unterliegen, ein Initiativrecht. Sie kann immer eigene Vorschläge und Anregungen zu den in § 51 genannten Gebieten ihres Aufgabenbereichs vorbringen.

Im Sinne einer eindeutigen Angabe des Fristbeginns wird auf die Antragstellung der Gleichstellungsbeauftragten abgestellt.

Zu Absatz 5

Die Regelung leitet inhaltlich zu § 51 des Entwurfs über und unterstreicht die Verantwortung der Dienststellenleitung, die auf Grund der hierarchischen Struktur über die notwendigen Instrumente verfügt, um die Informations- und Mitwirkungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten in dem eigenen Verantwortungsbereich durchzusetzen. Insoweit handelt es sich auch um eine Konkretisierung der Grundsätze des § 3 des Entwurfs.

Zu § 51 (Grundlagen der Einbindung)

Form und Umfang der Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten wurden inhaltlich in eigenständigen Regelung normiert und von dem Aufgabenbereich getrennt.

Zu Absatz 1

Die Gleichstellungsbeauftragte ist für eine effektive Wahrnehmung ihrer Aufgaben in hohem Maße davon abhängig, dass sie frühzeitig über Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich betreffen, informiert wird. Absatz 1 regelt die frühzeitige Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten bei allen – insbesondere personellen, organisatorischen und sozialen – Angelegenheiten und Maßnahmen mit Gleichstellungsrelevanz.

Die Begrifflichkeit grenzt die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten von der Beteiligung der Interessenvertretungen ab. Dabei wird der Begriff der Einbindung als Oberbegriff verwendet, der den Anspruch der Gleichstellungsbeauftragten auf Information einerseits und formale Mitwirkung andererseits umfasst. Die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten steht im unmittelbaren Zusammenhang mit der Wahrnehmung der ihr nach diesem Gesetz zugeordneten Aufgaben und ist wesentliche Voraussetzung dafür, dass sie ihre gesetzlichen Aufgaben effektiv erfüllen kann. Der Anspruch der Gleichstellungsbeauftragten auf unverzügliche und umfassende Unterrichtung ist darauf gerichtet, sie zur Durchführung ihrer Aufgaben in zeitlicher und sachlicher Hinsicht auf dem gleichen Informationsstand wie die Dienststellenleitung zu halten, um ihr eine sachgerechte und aktive Mitwirkung im Entscheidungsprozess zu ermöglichen (BVerwG, Beschluss vom 29.04.2021, 1 WRB 1.21, Rn. 30). Die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten ist jedoch nicht auf personelle, organisatorische oder soziale Angelegenheiten oder Maßnahmen beschränkt. So sind z. B. bei der Beschaffung von Ausrüstungsgegenständen (z. B. Splitterschutzweste) gleichstellungsrechtliche Aspekte zu berücksichtigen, die sich z. B. durch unterschiedliche anatomische Gegebenheiten oder Bedürfnisse (z. B. Schwangerschaftsbekleidung für Soldatinnen) ergeben. Ausschlaggebend für die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten ist immer, ob ihr Aufgabenbereich durch eine Angelegenheit oder Maßnahme betroffen ist.

Eine Betroffenheit ist regelmäßig dann anzunehmen, wenn eine Angelegenheit oder Maßnahme der Dienststelle die in § 1 Absatz 1 des Entwurfs genannten Ziele erfasst oder der Umsetzung der Vorgaben dieses Gesetzes dient. Dies ist insbesondere dann anzunehmen, wenn die gleichberechtigte Teilhabe im Beruf, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst sowie ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld durch die Angelegenheit oder Maßnahme mittelbar oder unmittelbar betroffen ist oder beeinflusst werden kann. Entsprechend dem Gender Mainstreaming-Prinzip sind die Handelnden aufgefordert, immer wieder zu prüfen, ob sich eine Angelegenheit oder Maßnahme – auch wenn sie geschlechtsneutral erscheint – unterschiedlich auf die Geschlechter auswirken kann. Die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten ist daher weit auszulegen. Die Verpflichtung der Dienststelle, die Gleichstellungsbeauftragte entsprechend dieser Vorschrift einzubinden, korrespondiert mit dem gesetzlichen Anspruch der Gleichstellungsbeauftragten auf Einbindung.

Zu Absatz 2

Die Regelung enthält eine Klarstellung zum zeitlichen Ablauf der Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten. Mit Beteiligungsverfahren sind die Verfahren nach dem SBG und auf Grund entsprechender Verweisungen auch nach dem BPersVG gemeint.

Zu Absatz 3

Absatz 3 macht deutlich, dass die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in Form der Information und der Mitwirkung erfolgt. Die § 51 folgenden Paragraphen nehmen die beiden Begriffe auf und definieren ihren jeweiligen Inhalt.

Zu § 52 (Informationsanspruch)

§ 52 des Entwurfs enthält grundsätzliche Regelungen zum Informationsanspruch der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der durch die Dienststelle zu veranlassenden umfassenden Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten nach § 51. Der Informationsanspruch ist der formalen Mitwirkung nach § 55 regelmäßig zeitlich vorgelagert.

Zu Absatz 1

Absatz 1 enthält Angaben zu Zeitpunkt, Umfang und Zweck des Informationsanspruchs. Besteht bei Dienststellenleitung und Gleichstellungsbeauftragter ein unterschiedlicher Informationsstand, so macht es der Anspruch der Gleichstellungsbeauftragten auf umfassende sachliche Unterrichtung erforderlich, dass ihr nicht nur die für die Dienststellenleitung gefertigte Vorlagen, sondern die zu deren Verständnis darüber hinaus objektiv erforderlichen Unterlagen zugänglich gemacht werden. Im Rahmen ihrer Mitwirkung an einbindungspflichtigen Entscheidungen der Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragte daher auch die erforderlichen Unterlagen zu erhalten (vgl. BVerwG, Beschluss vom 29.04.2021, 1 WRB 1.21, Rn. 38).

Zu Absatz 2

Die Dienststellenleitung hat im Rahmen von personellen Maßnahmen die Gleichstellungsbeauftragte beispielsweise auch über den Inhalt möglicher disziplinarischen Anschuldigungen umfassend zu informieren (BVerwG, Beschluss vom 29.04.2021, 1 WRB 1.21, Rn. 38). Besteht bei Dienststellenleitung und Gleichstellungsbeauftragter ein unterschiedlicher Informationsstand, so macht es der Anspruch der Gleichstellungsbeauftragten auf umfassende sachliche Unterrichtung erforderlich, dass ihr nicht nur die für die Dienststellenleitung gefertigten Vorlagen, sondern die zu deren Verständnis darüber hinaus objektiv erforderlichen Unterlagen zugänglich gemacht werden. Im Rahmen ihrer Mitwirkung an einbindungspflichtigen Entscheidungen der Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragte daher auch die erforderlichen Unterlagen zu erhalten (vgl. BVerwG, a.a.O.). Satz 1 stellt klar, dass ihr Informationsanspruch gegenüber der Dienststelle auch das Recht auf entsprechende Unterlagen sowie die Einsicht in Personalakten umfasst. Lediglich der besonders sensible Bereich der Gesundheitsakte ist hiervon ausgenommen. Da beispielsweise die Anschuldigungsschrift als entscheidungsrelevanter Inhalt der Personalakte der Gleichstellungsbeauftragten zugänglich wäre, stehen auch Gesichtspunkte des Persönlichkeits- oder Datenschutzes einer Kenntnisnahme im Rahmen der Mitwirkung an einer Personalmaßnahme nicht entgegen (vgl. BVerwG a.a.O., Rn. 40).

Zu Absatz 3

Absatz 4 regelt ergänzend, dass die Gewährung eines umfassenden Informationsanspruchs zwingend auch das Recht der Gleichstellungsbeauftragten auf Teilnahme an Besprechungen beinhaltet.

Zu Absatz 4

Im Gegensatz zu § 17 Absatz 2 SGleiG, der sich auf eine Stellungnahme in Bezug auf die Stufenbeteiligung bezieht, stellt Absatz 4 des Entwurfs klar, dass die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihres Informationsrechts gegenüber der Dienststellenleitung grundsätzlich eine Stellungnahme abgeben kann, die zu den Akten zu nehmen ist.

Zu § 53 (Informationsanspruch bei Wehrdisziplinar- und Wehrbeschwerdeverfahren)

Im Unterschied zur derzeitigen Rechtslage enthält § 53 erstmals klarstellende und abschließende Regelungen in Bezug auf den Informationsanspruch der Gleichstellungsbeauftragten in Wehrdisziplinar- und Wehrbeschwerdeverfahren.

Zu Absatz 1

Absatz 1 enthält hierbei Angaben zum Zweck und Umfang ihres Informationsanspruchs. Da es sich bei diesen Verfahren um grundrechtsintensive Verfahren handelt, wiegen die schützenswerten Persönlichkeitsrechte der betroffenen Personen grundsätzlich schwerer als der Anspruch der Gleichstellungsbeauftragten auf Information. Vor diesem Hintergrund ist

zunächst die Übersendung pseudonymisierter Unterlagen mit Ausnahme der Dienststellenennung ausreichend. Die Zuordnung zu einer Dienststelle und die damit verbundene örtliche Einordnung des Geschehens ist für ihre Aufgabenwahrnehmung und die damit verbundene gleichstellungsrechtliche Analyse der Verstöße zwingend erforderlich.

Zu Absatz 2

Im Hinblick auf die Überwachungs- und Beratungsfunktion, sowie den Unterstützungs- und Schutzauftrag der Gleichstellungsbeauftragten kann es zur Wahrung ihrer berechtigten Interessen aus § 51 des Entwurfs insbesondere bei Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung oder bei erheblichen oder systemischen Dienstpflichtverletzungen jedoch nach Absatz 2 des Entwurfs erforderlich sein, dass sie weitere, den Sachverhalt konkretisierende Daten wie die Dienstgradgruppe, das Geburtsjahr sowie das Geschlecht der Beteiligten erhält. Der Umfang der zu übermittelnden Daten wird dabei durch die in der Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten liegenden Aufgaben begrenzt. Die Rechtmäßigkeit der Übermittlung dieser Daten an die Gleichstellungsbeauftragten ergibt sich aus ihrem besonderen gesetzlichen Interesse, Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe c und e der Datenschutzgrundverordnung. Nur durch entsprechende weitere Daten kann die Gleichstellungsbeauftragte sich ein umfassendes Lagebild von der Situation innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs machen und erkennen, inwieweit Gleichstellungsrecht und die sexuelle Selbstbestimmung ggf. sogar systemisch verletzt werden. Die hierdurch gewonnenen Erkenntnisse ermöglichen ihr die zielgerichtete Beratung der Dienststellenleitung, damit diese ggf. weitergehende Maßnahmen (wie z. B. Schulungen oder Sensibilisierungsmaßnahmen auch für Führungskräfte z. B. zum souveränen Umgang mit Diskriminierung wegen des Geschlechts und Grenzüberschreitungen im Arbeitsalltag) treffen kann.

Absatz 2 nimmt insoweit auch Bezug auf die Regelungen in § 9 Absatz 1 Nummer 1 der Wehrdisziplinarordnung (WDO). Dem Antrags- und Darlegungserfordernis der Gleichstellungsbeauftragten nach Absatz 2 steht folglich die Verpflichtung der Dienststelle gegenüber, im Sinne einer Interessenabwägung der schutzwürdigen Interessen über den Antrag auf Herausgabe der abschließend aufgezählten Daten zeitnah zu entscheiden. Einzelheiten zu Art und Inhalt der Informationsweitergabe, zur Bestimmung der im konkreten Einzelfall zu informierenden Gleichstellungsbeauftragten sowie die Speicherdauer der Daten werden durch Anwendungsbestimmungen geregelt.

Das Recht der Gleichstellungsbeauftragten auf Information, ihre Überwachungs- und Beratungsfunktion sowie ihr gesetzlicher Schutzauftrag dürfen durch das Antragsersfordernis nicht vereitelt werden. Die Prüfung umfasst daher lediglich, ob nachvollziehbar dargelegt ist, dass ein Fall nach Absatz 2 vorliegt. Fälle im Sinne von Satz 3 können beispielsweise sein: schwerwiegende und/oder über einen längeren Zeitraum erfolgte planmäßige, systematische und/oder kollektive Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung oder schwere Dienstpflichtverletzungen wie Ausnutzung des Vorgesetztenverhältnisses, Ausnutzung altersbedingter dienstlicher Unerfahrenheit und Unwissenheit oder planmäßiges, systematisches und/oder kollektives geschlechtsspezifisches Mobbing ggf. jeweils verbunden mit einer Gefährdung des Ansehens der Bundeswehr. Das Ansehen der Bundeswehr meint hierbei den guten Ruf der Bundeswehr oder einzelner Truppenteile bei außenstehenden Personen oder allgemein in der Öffentlichkeit.

Zu Absatz 3

Bei Ablehnung des Antrags hat die Dienststelle der Gleichstellungsbeauftragten nach Absatz 3 die entscheidungserheblichen Gründe mitzuteilen.

Zu Absatz 4

Auf Grund des besonderen Charakters eines Wehrdisziplinar- oder Wehrbeschwerdeverfahrens mit gesetzlich abschließend geregeltem Verfahrensrecht und Verfahrensbeteiligten

stellt Satz 5 klar, dass die Gleichstellungsbeauftragte gerade nicht Verfahrensbeteiligte im Wehrdisziplinar- und Wehrbeschwerdeverfahren ist.

Zu § 54 (Informationsanspruch bei Würdigung besonderer Leistungen)

Die Neufassung des SGleiG beinhaltet erstmals Regelungen auch hinsichtlich eines Informationsanspruchs bei Würdigung besonderer Leistungen bzw. dessen Rücknahme.

Zu Absatz 1

§ 54 regelt den Informationsanspruch der Gleichstellungsbeauftragten bei Würdigung besonderer Leistungen durch förmliche Anerkennung im Rahmen der §§ 11 ff. WDO. Durch diesen Informationsanspruch soll die Gleichstellungsbeauftragte in die Lage versetzt werden, analysieren zu können, ob eher die Leistung von Männern oder die von Frauen besonders gewürdigt werden oder ob es keine nennenswerten Unterschiede dabei gibt.

Zu Absatz 2

Gleiches gilt nach Absatz 2 für die Rücknahme einer förmlichen Anerkennung.

Zu § 55 (Mitwirkungsrecht)

Zu Absatz 1

Anders als der Informationsanspruch ist die formale Mitwirkung auf Maßnahmen begrenzt. Die Mitwirkung muss vor Umsetzung der Maßnahme erfolgen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 führt die Regelung des § 20 Absatz 2 Satz 3 SGleiG fort. Absatz 2 in Verbindung mit Absatz 4 stellt klar, dass die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig durch schriftliches, zu veraktendes Votum erfolgt.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt Frist und Form hinsichtlich des Votums und bieten der Dienststelle Handlungssicherheit. Die Formulierung „schriftlich oder elektronisch“ entspricht den Grundsätzen der Form- und Gestaltungsfreiheit sowie Technikoffenheit des Verwaltungsverfahrens und besagt, dass eine Erklärung sowohl in der herkömmlichen Schriftform (verkörperte und auf Dauer fixierte Erklärung oder sonstige Information mittels lesbaren Schriftzeichen auf - regelmäßig - Papier) als auch grundsätzlich in der einfachsten elektronischen Variante – z. B. als einfache E-Mail – zulässig ist. Sie verdeutlicht zudem, dass eine Vertextlichung erforderlich und eine mündliche bzw. fernmündliche Erklärung nicht ausreichend ist. Zugunsten einer solchen Regelung spricht ferner, dass sie technikoffen ist. Sie schließt sowohl die derzeit bekannten und praktikablen elektronischen Verfahren als auch künftige, derzeit unbekannte elektronische Verfahren mit ein. Die handelnden Personen erhalten hierdurch größtmögliche Verfahrensflexibilität, da sie nach ihrem Ermessen und ohne gesetzliche Verpflichtung zur Nutzung eines bestimmten elektronischen Verfahrens beurteilen können, welche Form sie für den jeweiligen Verfahrensschritt für ausreichend oder erforderlich halten. Der Einsatz elektronischer Verfahren setzt jedoch immer eine entsprechende Zugangseröffnung auf Seiten des Empfängers voraus.

Die Regelung orientiert sich hierbei an der vereinfachten Regelung des BGleiG und wurde an die Anforderungen der Rechtsprechung angepasst. Nach Auffassung des BVerwG (Beschluss vom 15.12.2016 – 5 P 9.15) kann sogar, anders als das Erfordernis der Schriftlichkeit des im öffentlichen Recht nicht unmittelbar anwendbaren § 126 des Bürgerlichen Gesetzbuches, unter dem Begriff „schriftlich“ „jede Verstetigung einer Gedankenerklärung durch Schriftzeichen verstanden werden. Dazu gehören auch Texte, die elektronisch

erfasst, übermittelt und gespeichert werden“ (BVerwG, a.a.O., Rn. 17). Danach ist es ausreichend, dass der Erklärende erkennbar und identifizierbar sei, „wenn dessen Name angegeben wird“. Einer Originalunterschrift bedürfe es nicht. (BVerwG, a.a.O., Rn. 21). Verzichtbare Schriftformerfordernisse werden daher aus Gründen der Rechts- und Verwaltungsvereinfachung durch schriftlich oder elektronisch ersetzt.

Zu Absatz 4

Absatz 4 beinhaltet in Verbindung mit Absatz 2 die Verpflichtung der Dienststelle, das Votum der Gleichstellungsbeauftragten zu den Akten zu nehmen.

Zu Absatz 5

Absatz 5 führt die Regelung des § 20 Absatz 2 Satz 4 im Wesentlichen fort, ergänzt die Regelung jedoch dahingehend, dass bereits das Nichtbefolgen der Dienststelle diese der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich oder elektronisch unverzüglich mitzuteilen hat.

Zu Absatz 6

Die derzeitige Regelung sieht vor, dass die Dienststellen das Nichtbefolgen des Votums der Gleichstellungsbeauftragten zu begründen haben, wenn die Gleichstellungsbeauftragte dies verlangt hat. In Anlehnung an die entsprechende Regelung des BGleiG soll die Gleichstellungsbeauftragte nun nach Absatz 6 eine zweite Gelegenheit erhalten, nachdem die Dienststelle sie über das Nichtbefolgen des Votums formlos in Kenntnis gesetzt hat, formlos eine Begründung zu verlangen. Hierfür wird eine knappe Frist ab Kenntnis bis zum Ablauf des folgenden Arbeitstags festgelegt.

Form- und Fristvorgaben in Satz 6 dienen zudem dem Schutz der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten, insbesondere in Bezug auf ihr Einspruchsrecht nach § 68 des Entwurfs.

Zu § 56 (Einbindung bei Einzelpersonalentscheidungen)

Zu Absatz 1

Die Regelung in Absatz 1 entspricht § 19 Absatz 1 Satz 4 SGleiG und wurde um die Personalmaßnahme eines Dienstpostenwechsels (Nummer 3) ergänzt. Die Regelung trägt weiter dem Umstand der Vielzahl und Häufigkeit der genannten Personalmaßnahmen im militärischen Bereich Rechnung. Um ihren Arbeitsaufwand zu begrenzen, ist die Gleichstellungsbeauftragte – neben ihrem grundsätzlichen Anspruch auf Einbindung in personelle Angelegenheiten und Maßnahmen nach § 51 des Entwurfs – bei den genannten Einzelpersonalmaßnahmen auf ihren Antrag hin einzubinden. Der Gleichstellungsbeauftragten steht es frei, ihre Einbindung für konkrete Einzelfälle, eine bestimmte Art von Personalmaßnahmen oder andere Konstellationen zu beantragen.

Zu Absatz 2

Nach Zentralisierung der Personalführung konzentriert sich nach Absatz 2 des Entwurfs die Mitwirkung bei Personalmaßnahmen auf die Gleichstellungsbeauftragte im Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (bis Besoldungsgruppe [BesGr] A 16) und die Gleichstellungsbeauftragte im Bundesministerium der Verteidigung (ab BesGr B2).

Zu Absatz 3

Absatz 3 stellt klar, dass das Informationsrecht der Gleichstellungsbeauftragten der Beschäftigungsdienststelle vom Mitwirkungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten der personalbearbeitenden Stelle unberührt bleibt.

Zu § 57 (Einbindung durch Stufenbeteiligung)

Zu Absatz 1

Die Regelung greift inhaltlich § 17 Absatz 2 SGleiG auf und regelt die Zusammenarbeit und Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten, wenn mehrere Dienststellen in einen Entscheidungsprozess involviert oder von einer Entscheidung betroffen sind. Damit die Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle, bei der die Entscheidung getroffen wird, ein sachkundiges Votum im Rahmen ihres Mitwirkungsrechts abgeben kann, ist es unerlässlich, dass sie über die Bewertung der gleichstellungsrechtlichen Aspekte der Entscheidung durch die anderen betroffenen oder involvierten Dienststellen Kenntnis erhält. Die Vorlage der Stellungnahmen der dortigen Gleichstellungsbeauftragten stellt diesen Informationsfluss sicher.

Zu Absatz 2

Absatz 2 will die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten auf den einzelnen Stufen des Entscheidungsprozesses bei Gleichstellungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst sicherstellen. Konflikte sollen vermieden werden durch die Klarstellung, dass jede Dienststelle die bei ihr bestellte Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 51 f. des Entwurfs an dem bei ihr anhängigen Teilverfahren zu beteiligen hat. Absatz 2 normiert dabei, dass die Gleichstellungsbeauftragte der nachgeordneten Dienststelle im Rahmen ihres eigenen Informationsanspruchs eine Stellungnahme dieser gegenüber abgeben kann. Diese Dienststelle hat dann die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten der nachgeordneten Dienststelle ihrer eigenen Gleichstellungsbeauftragten vorzulegen. Absatz 2 stellt sicher, dass sowohl die vorgesetzte Dienststelle als auch die dortige Gleichstellungsbeauftragte über das schriftliche Votum der nachgeordneten Dienststelle und der dortigen Gleichstellungsbeauftragten zu informieren sind.

Zu Absatz 3

Absatz 2 stellt klar, dass nur die Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle, bei der die Entscheidung getroffen wird, berechtigt ist, formal an dieser Maßnahme mitzuwirken.

Zu § 58 (Einbindung in Verfahren zur Besetzung von Gremien)

§ 58 des Entwurfs entspricht § 19 Absatz 2 SGleiG. Die Regelung legt fest, dass die Gleichstellungsbeauftragten auch bei der Berufung und dem Vorschlagsverfahren bei Berufungen oder Entsendungen nach Maßgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes (BGremBG) zu beteiligen sind. Hierdurch sollen die Beachtung der Vorschriften des BGremBG gesichert und die Zielerreichung des Gesetzes – gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männer in Gremien – verbessert werden.

Zu § 59 (Soldatinnenversammlung, sonstige Informationsveranstaltungen, Sprechstunden)

Zu Absatz 1

Die Regelung greift § 20 Absatz 3 SGleiG auf. Hiernach hat die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, Sprechstunden und jedenfalls einmal jährlich eine Versammlung durchzuführen.

Zu Absatz 2

Die Versammlung ist der Dienststelle gegenüber vorher anzuzeigen ist. Die Terminfestlegung hat sich auch im Interesse einer möglichst großen Teilnehmerinnenzahl an den dienstlichen Begebenheiten der Dienststelle zu orientieren.

Zu Absatz 3

Zusätzlich erhält die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, auch Veranstaltungen für alle Angehörigen der Dienststelle durchzuführen. Die Ergänzung erfolgt vor dem Hintergrund, dass die Gleichstellungsbeauftragte keine Interessenvertretung der Soldatinnen, sondern in ihrem Aufgabenbereich Ansprechpartnerin für alle Beschäftigten der Dienststelle ist.

Zu Absatz 4

Absatz 3 stellt klar, dass die Gleichstellungsbeauftragte an Personalversammlungen in allen Dienststellen teilnehmen kann, für die sie zuständig ist, und dort ein Rederecht hat, auch wenn sie nicht Angehörige dieser Dienststelle ist. Die Klarstellung ist erforderlich, weil Gleichstellungsbeauftragte gerade auch für Dienststellen zuständig sind, denen sie selbst nicht angehören, und weil § 57 Absatz 1 Satz 1 BPersVG den Kreis derjenigen, die an Personalversammlungen teilnehmen können, abschließend regelt. Danach sind Personalversammlungen dienststellenfremden Personen nicht zugänglich. Als Spezialregelung ergänzt Absatz 4 des Entwurfs insoweit die Vorschrift des BPersVG.

Zu Absatz 5

Nach Absatz 5 kann die die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig Sprechstunden für die Soldatinnen und Soldaten in ihrem Zuständigkeitsbereich durchführen.

Zu Teil 6 (Gleichstellungsvertrauensfrauen)

Zu Abschnitt 1 (Bestellung und Amtszeit)

Zu § 60 (Bestellung in den Dienststellen der Streitkräfte)

Die Regelung greift § 16d Absatz 1 SGleiG auf und ergänzt diesen u.a. um eine Ermessensbestimmung. In Dienststellen oberhalb der Einheitsebene ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte ist weiterhin eine Gleichstellungsvertrauensfrau zu bestellen. Die Bestellung einer Gleichstellungsvertrauensfrau nach Satz 2 steht im Ermessen der Dienststelle. Die Bestellung erfolgt nach Absatz 2 jeweils auf Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten und nach Absatz 3 mit Zustimmung der zu bestellenden Soldatin.

Zu § 61 (Bestellung in den Dienststellen der Bundeswehrverwaltung)

Die Regelung greift § 16d Absatz 2 SGleiG auf. Die Bestellung einer Gleichstellungsvertrauensfrau in Dienststellen der Bundeswehrverwaltung steht auf allen Ebenen im Ermessen der Dienststelle.

Mit der Verweisung in Absatz 2 auf Absatz 1 der Regelung wird klargestellt, dass die Bestellung jeweils auf Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten und mit Zustimmung der zu bestellenden Soldatin erfolgt.

Zu § 62 (Bestellung einer Abwesenheitsvertreterin)

Auf Grund praktischen gemachten Erfahrungen gerade auch bei längeren Abwesenheiten (Übungen, Aus-, Fort- und Weiterbildungen, Urlaub etc.) und damit zur Gewährleistung einer kontinuierlichen Gleichstellungsarbeit im GB BMVg sieht § 62 SGleiG-E ergänzend zudem die Möglichkeit vor, auch für die Gleichstellungsvertrauensfrau eine Abwesenheitsvertreterin bestellen zu können.

Zu § 63 (Amtszeit)

Zu Absatz 1

Mit der Neufassung wird die Amtszeit der Gleichstellungsvertrauensfrau (und deren Abwesenheitsvertretung) an die reguläre Amtszeit der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten gekoppelt. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass die Gleichstellungsbeauftragte tatsächlich ihr Vorschlagsrecht nach den jeweiligen Absätzen 2 der §§ 60, 61 des Entwurfs ausüben kann. Die Bestellung der Gleichstellungsvertrauensfrau auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten ist eine wichtige Voraussetzung für die vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Zu Absatz 2

Mit der Verweisung auf die §§ 38 bis 41 des Entwurfs teilt die Gleichstellungsvertrauensfrau hinsichtlich ihrer Amtszeit auch bei Organisationsänderungen dasselbe Schicksal wie die Gleichstellungsbeauftragte.

Zu Absatz 3

Die Regelung greift die entsprechende Regelung des § 31 des Entwurfs auf und überträgt sie auf das vorzeitige Ausscheiden der Gleichstellungsvertrauensfrau aus dem Amt bzw. die nicht nur vorübergehende Hinderung an der Wahrnehmung des Amtes. Auch in diesem Fall ist eine andere Soldatin für die restliche Amtszeit zu bestellen. Die Bestellung erfolgt auf Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten und bedarf der Zustimmung der Soldatin.

Zu Absatz 4

Mit der Neufassung knüpft Absatz 4 an die Regelung des § 24 Absatz 4 des Entwurfs an. Sobald in Dienststellen der Streitkräfte unterhalb der Divisionsebene eine eigene Gleichstellungsbeauftragte gewählt wird, endet das Amt der Gleichstellungsvertrauensfrau (und deren Abwesenheitsvertretung).

Zu Abschnitt 2 (Rechtsstellung und Aufgaben)

Zu § 64 (Rechtsstellung)

Zu Absatz 1

Sollen die ihr nach § 67 des Entwurfs übertragenen Aufgaben zuverlässig und verantwortungsvoll durch die Gleichstellungsvertrauensfrau wahrgenommen werden, kann nicht erwartet werden, dass diese Aufgaben neben ihren anderen dienstlichen Aufgaben ohne Einschränkungen erfüllt werden können. Deshalb regelt Absatz 1 einen Anspruch auf Entlastung von ihren sonstigen dienstlichen Tätigkeiten, dessen Umfang so zu bemessen ist, dass die Gleichstellungsvertrauensfrau die ihr übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß wahrnehmen kann. Dabei sind sowohl die Aufgaben nach § 67 Absatz 1 SGleiG-E (Informations- und Vermittlungsaufgaben) als auch nach § 67 Absatz 2 SGleiG-E (eigene Aufgaben der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten) zu berücksichtigen. Da die Gleichstellungsvertrauensfrau grundsätzlich nur eine Unterstützungsfunktion für die zuständige Gleichstellungsbeauftragte erfüllt, ist die Entlastung auf ein Viertel der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft begrenzt, auch wenn ihr durch die zuständige Gleichstellungsbeauftragte eigene Aufgaben übertragen worden sind. Dies ist von der Gleichstellungsbeauftragten bei der Übertragung eigener Aufgaben zu berücksichtigen. Die Begrenzung soll einer vollständigen oder nahezu vollständigen Übertragung eigener Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten auf die Gleichstellungsvertrauensfrau entgegenwirken. Eine weitergehende Entlastung von sonstigen dienstlichen Tätigkeiten ist mit der lediglich unterstützend tätig werdenden Funktion einer Gleichstellungsvertrauensfrau nicht vereinbar.

Zu Absatz 2

Die in Absatz 2 getroffenen Regelungen sind der Regelung des § 19 Absatz 3 Satz 4 SGleiG nachempfunden. Da es sich insoweit um originäre Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten handelt, stellt Absatz 2 klar, dass auch die Gleichstellungsvertrauensfrau in diesem Bereich weisungsfrei entscheidet und bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht behindert werden darf.

Zu Absatz 3

Sind der Gleichstellungsvertrauensfrau eigene Aufgaben von der Gleichstellungsbeauftragten übertragen worden, steht der Gleichstellungsvertrauensfrau nach Absatz 3 eine entsprechende personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zu.

Zu Absatz 4

Absatz 4 dient dem Schutz ihrer weisungsfreien Aufgabenwahrnehmung.

Zu Absatz 5

Die Erwartung, dass die Gleichstellungsvertrauensfrau ihre Aufgaben weisungsfrei wahrnehmen soll, erfordert, dass sie ebenso wie die Gleichstellungsbeauftragte vor Behinderungen und Benachteiligungen in ihrer beruflichen Entwicklung geschützt wird. Umgekehrt wäre es ebenso unbillig, sie wegen ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsvertrauensfrau zu begünstigen.

Zu Absatz 6

Die Gleichstellungsvertrauensfrau ist grundsätzlich auch vor Kommandierung und Versetzung geschützt, jedoch mit der Ausnahme der zwingenden dienstlichen Gründe. Mit dieser Regelung soll die kontinuierliche Gleichstellungsarbeit auch an den Standorten ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte sichergestellt und gefördert werden.

Zu Absatz 7

Im Interesse einer guten und sachgerechten Wahrnehmung ihrer Aufgaben soll der Gleichstellungsvertrauensfrau auch die Gelegenheit zur Fortbildung gegeben werden. Ein Rechtsanspruch auf bestimmte Fortbildungen ist damit nicht verbunden. Dabei ist zu berücksichtigen, ob ihr Aufgaben nach Absatz 3 übertragen worden sind oder sich ihre Aufgaben in der Informationsvermittlung nach § 67 SGleiG-E erschöpfen. Grundsätzlich ist dabei davon auszugehen, dass es im Interesse der Dienststelle liegt, dass ihre Gleichstellungsvertrauensfrau gut informiert und fortgebildet ist.

Zu Absatz 8

Absatz 8 stellt zudem klar, dass bei Übertragung eigener Aufgaben zur Vermeidung von Interessenkonflikten das Amt der Gleichstellungsvertrauensfrau – wie auch das der Gleichstellungsbeauftragte – mit anderen Ämtern unvereinbar ist (vgl. § 43 des Entwurfs).

Zu § 65 (Verschwiegenheitspflicht)

Die Regelung führt die Verschwiegenheitspflicht nach § 18 Absatz 7 SGleiG unverändert fort. Im Falle des § 67 Absatz 2 des Entwurfs ist § 44 Absatz 2 des Entwurfs nach Satz 2 auch auf das Personal der Gleichstellungsvertrauensfrau entsprechend anzuwenden.

Zu § 66 (Vertrauensverhältnis)

Zu Absatz 1

Nach § 67 des Entwurfs ist die Gleichstellungsvertrauensfrau Ansprechpartnerin für das militärische Personal der Dienststelle sowie der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten. Ihre Aufgabe besteht in der Vermittlung von Informationen zwischen dem militärischen Personal der Dienststelle einerseits und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten andererseits. Ferner berät und unterstützt sie nach Absatz 1 die Gleichstellungsbeauftragte in allen Angelegenheiten, die die Dienststelle betreffen. Die Wahrnehmung dieses Aufgabenbereiches setzt neben einem Vertrauensverhältnis auch die einvernehmliche, enge Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungsvertrauensfrau vor Ort voraus.

Zu Absatz 2

Aus diesem Grund wird mit der Neufassung in Absatz 2 die Möglichkeit eröffnet, die Amtszeit der Gleichstellungsvertrauensfrau zu beenden, wenn das für die Aufgabenwahrnehmung erforderliche Vertrauensverhältnis dauerhaft gestört und eine künftige Zusammenarbeit nicht zu erwarten ist. Für die Gleichstellungsbeauftragte besteht dann die Möglichkeit, eine andere Soldatin für die Bestellung als Gleichstellungsvertrauensfrau vorzuschlagen.

Zu § 67 (Aufgaben)

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht inhaltlich § 19 Absatz 3 Satz 1 bis 3 SGleiG und wird – neu strukturiert – unverändert fortgeführt.

Zu Absatz 2

Neben der Wahrnehmung der Aufgaben nach Absatz 1 kann die Gleichstellungsbeauftragte der Gleichstellungsvertrauensfrau nach Absatz 2 auch Aufgaben zur eigenständigen Erledigung in ihrem Zuständigkeitsbereich übertragen. Dies soll die zuständige Gleichstellungsbeauftragte entlasten und gleichzeitig eine angemessene Vertretung des militärischen Personals im Zuständigkeitsbereich gewährleisten. Die Übertragung ist der Dienststelle gegenüber anzuzeigen und auf die Angelegenheiten der Dienststelle begrenzt, für die die Soldatin als Gleichstellungsvertrauensfrau bestellt ist. Auf Grund der lediglich teilweisen Entlastung der Gleichstellungsvertrauensfrau nach § 64 des Entwurfs setzt Satz 1 das Einverständnis der Gleichstellungsvertrauensfrau voraus. Dies soll die Gleichstellungsvertrauensfrau vor einer Überforderung bei der Übertragung zu vieler Aufgaben durch die Gleichstellungsbeauftragten schützen

Zu Teil 7 (Einspruchs- und Klagerecht)

Zu § 68 (Einspruch)

§ 68 führt die Regelung des § 21 SGleiG grundsätzlich fort. Gleichwohl enthält § 68 SGleiG-E eine wesentliche Neuerung zur Stärkung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten.

Zu Absatz 1

Die Ergänzung in Absatz 1 Nummer 4 stellt klar, dass sich das Einspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten auch darauf beziehen kann, dass der Gleichstellungsplan nicht entsprechend der Vorgaben erstellt worden ist.

Zu Absatz 2

Anders als in § 21 Absatz 1 Satz 2 SGleiG geregelt, bestimmt nunmehr Absatz 2, dass der Einspruch innerhalb von „zwei“ Wochen (vorher: innerhalb „einer“ Woche) nach Kenntniserlangung schriftlich oder elektronisch bei der Dienststellenleitung eingehen muss. Mit der Erhöhung auf zwei Wochen wird der Gleichstellungsbeauftragten eine längere Prüf- und Entscheidungsfrist zur Verbesserung der Wahrnehmung ihrer Aufgaben eingeräumt.

Wann und in welcher Form die Gleichstellungsbeauftragten von einem möglichen Verstoß Kenntnis erlangt, kann von Fall zu Fall stark abweichen. Wurde die Gleichstellungsbeauftragte in einer Angelegenheit gar nicht informiert oder bei einer Maßnahme nicht beteiligt, kann die tatsächliche Kenntnisnahme der Gleichstellungsbeauftragten von diesem Vorgang weit nach dem fraglichen Tätigwerden der Dienststelle liegen. Für die Einlegung des Einspruchs kommt es jedoch auf den Zeitpunkt der Kenntnisnahme der Gleichstellungsbeauftragten an und nicht auf den Zeitpunkt der Aktivität der Dienststelle. Von einer Kenntnisnahme ist in der Regel dann auszugehen, wenn die Gleichstellungsbeauftragte die den geltend gemachten Verstoß begründenden Sachverhaltsumstände hinreichend kennt, d.h. der bloße Hinweis allein sie sei bei einer Angelegenheit oder Maßnahme nicht beteiligt worden, reicht dafür nicht aus. Kenntnis kann erst vorliegen, wenn sie den Sachverhalt ermittelt hat, der die Bewertung zulässt, dass ein Verstoß vorliegt. Eine Kenntnisnahme durch die Gleichstellungsbeauftragte liegt allerdings regelmäßig ab Zugang der Begründung der ablehnenden Entscheidung auf ihr Votum nach § 55 Absatz 6 des Entwurfs vor.

Das Einlegen des Einspruchs „schriftlich oder elektronisch“ wurde auch hier an die entsprechend vereinfachte Regelung des BGleiG angepasst. Verzichtbare Schriftformerfordernisse werden folglich aus Gründen der Rechts- und Verwaltungsvereinfachung durch schriftlich oder elektronisch ersetzt.

Zu Absatz 3

In Anlehnung an das Einspruchsrecht der zivilen Gleichstellungsbeauftragten nach dem BGleiG enthält nunmehr der Einspruch der militärischen Gleichstellungsbeauftragten zur Stärkung ihrer Rechte – im Gegensatz zu § 21 Absatz 1 Satz 3 SGleiG – mit der Neufassung nach Absatz 3 Satz 1 ebenfalls grundsätzlich aufschiebende Wirkung. Die Änderung setzt konsequent die Neuerungen in Teil 5, 3. Abschnitt des Entwurfs um. Denn neben dem Unterstützungsauftrag obliegt der Gleichstellungsbeauftragten künftig ein Überwachungsauftrag in Bezug auf die Umsetzung der Ziele dieses Gesetzes und den Vollzug dieses Gesetzes und des SoldGG in Bezug auf das Verbot von Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Form von Belästigung und sexueller Belästigung.

Die Einschränkungen der aufschiebenden Wirkung im Sinne der abschließenden Katalogtatbestände in den Nummern 1 bis 5 des Absatzes 3 Satz 2 ergeben sich aus der Notwendigkeit, dass die Funktionsfähigkeit, also die Auftragserfüllung der Streitkräfte jederzeit gewährleistet sein muss. Darüber hinaus gibt es Handlungsfelder der Bundeswehr, die eine unverzügliche Reaktion im Sinne einer „sofortigen Vollziehung“ einer Maßnahme erforderlich machen können (beispielsweise in Nummer 3 die Aufgaben im Rahmen der Katastrophenhilfe und der Hilfe bei besonders schweren Unglücksfällen).

Die Nummern 3 und 4 des Satzes 2 sind zudem eng an Ausnahmetatbestände aus dem SBG angelehnt (vgl. § 25 Absatz 4 Nummer 2 und § 43 Absatz 2 Satz 1 SBG).

Um sich die besondere Wertigkeit des Grundsatzes der aufschiebenden Wirkung bewusst zu machen, ist die Dienststelle nach Satz 5 verpflichtet, die Feststellung einer der in Nummer 4 oder Nummer 5 genannten Ausnahmetatbestände und deren „Unaufschiebbarkeit“ gesondert zu begründen. Die in den Nummern 4 und 5 genannten Fallgruppen erfordern somit eine einzelfallbezogene Würdigung der konkreten Umstände, um die jeweiligen Auswirkungen einer möglichen aufschiebenden Wirkung beurteilen zu können (doppelte Darlegungspflicht).

Zu § 69 (Entscheidung über den Einspruch)

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt, dass über einen Einspruch der Gleichstellungsbeauftragten die Dienststellenleitung zu entscheiden hat. Die Frist beginnt ab dem Zeitpunkt des Zugangs des Einspruchs. Diese Regelung entsprechen daher inhaltlich § 21 Absatz 2 Satz 1 SGLG.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht inhaltlich § 21 Absatz 2 SGLG. Sie gibt der Dienststellenleitung für den Fall einer internen Fehlentscheidung die Möglichkeit zur raschen Selbstkorrektur. Absatz 3 legt daher das Recht und die Pflicht der Dienststellenleitung fest, bei erfolgreichem Einspruch die beanstandete Maßnahme selbst sowie ihre Folgen zu berichtigen und das Ergebnis des Einspruchs bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht § 21 Absatz 3 SGLG. Absatz 3 bestimmt das weitere Verfahren, wenn die Dienststellenleitung den Einspruch der Gleichstellungsbeauftragten für unbegründet hält. In diesem Fall geht die Zuständigkeit zur Entscheidung über den Einspruch auf die nächsthöhere Dienststellenleitung über. Die Ablehnung des Einspruchs löst insoweit einen Devolutiveffekt aus. Durch die Verlagerung der Zuständigkeit der Entscheidung über den Einspruch wird die Dienststellenleitung zu einer Begründung ihrer ablehnenden Entscheidung veranlasst, wodurch auch dem Interesse der Dienststellen an einer rechtsstreitvermeidenden internen Klärung von Einsprüchen sowie einer einheitlichen Handhabung der Gleichstellungsvorschriften im GB BMVg Rechnung getragen wird. Nach Satz 2 in Verbindung mit den Absätzen 1 bis 2 soll die nächsthöhere Dienststellenleitung über den Einspruch innerhalb eines Monats nach Zugang der Vorlage entscheiden.

Zu Absatz 4

Absatz 4 ergänzt die Regelungen des Absatzes 3. Die Ergänzung in Satz 2 stellt sicher, dass die Gleichstellungsbeauftragte über den Verfahrensgang unverzüglich informiert wird.

Zu Absatz 5

Absatz 5 legt erstmals fest, dass die Entscheidung über den Einspruch schriftlich zu begründen und der Gleichstellungsbeauftragten unverzüglich zu übermitteln ist. Mit dieser Neuregelung soll die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten erleichtert werden, indem diese zeitnah Kenntnis über die Einspruchsentscheidung der Dienststelle erhält, und gleichzeitig ein mögliches Klageverfahren nach § 71 des Entwurfs vermieden werden, das womöglich lediglich eingeleitet werden würde, weil der Gleichstellungsbeauftragten die Gründe für die Ablehnung ihres Einspruchs nicht bekannt und somit nicht nachvollziehbar sind.

Zu § 70 (Versuch einer außergerichtlichen Einigung)

§ 70 des Entwurfs wurde in Anlehnung an § 34 Absatz 1 BGLG übernommen.

Zu Absatz 1

Zur Entlastung der Truppendienstgerichte und zur Vermeidung kostenintensiver Verfahren stellt Absatz 1 klar, dass die Gleichstellungsbeauftragte nach erfolglosem Einspruch nach den §§ 68 und 69 des Entwurfs einen weiteren Versuch, außergerichtlich zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen, unternehmen soll. Mit der Ergänzung „oder die Dienststelle“ wird aber auch verdeutlicht, dass nicht nur die Gleichstellungsbeauftragte verpflichtet ist, Klageverfahren zu vermeiden und daher einen nochmaligen außergerichtlichen

Einigungsversuch unternehmen muss, sondern auch die Dienststelle. Zur Klagevermeidung sind beide Parteien daher grundsätzlich verpflichtet, eine nochmalige außergerichtliche Einigungsversuch zu unternehmen. Ein vorheriger außergerichtlicher Einigungsversuch ist jedoch keine notwendige Voraussetzung (vgl. die Regelung in Absatz 2).

Zu Absatz 2

Da das Anrufungsrecht jedoch eine unverzichtbare Voraussetzung zur Stärkung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten ist, stellt die Regelung des Absatz 2 gleichwohl sicher, dass der Gleichstellungsbeauftragten das Recht auf Anrufung des Gerichts auch dann zusteht, wenn kein Einigungsversuch unternommen wurde oder dieser abgebrochen wird. Das Nichtzustandekommen einer außergerichtlichen Einigung bestimmt sich nach Nummer 1 oder Nummer 2. Liegt eine der Voraussetzungen nach Nummer 1 (beidseitige schriftliche oder elektronische Erklärung des Verzichts) oder nach Nummer 2 (einseitige schriftliche oder elektronische Feststellung des Scheiterns des Einigungsversuches) vor, ist von einem Nichtzustandekommen der Einigung auszugehen, das die Anrufung des Gerichts ermöglicht.

Zu § 71 (Gerichtliches Verfahren)

§ 71 des Entwurfs greift die Regelungen zum Anrufungsrecht (Klagerecht aus § 22 SGleiG) in neu strukturierter Form auf.

Zu Absatz 1

Absatz 1 setzt inhaltlich die Regelung des § 22 Absatz 1 Satz 1 und 7 SGleiG um. Das Anrufungsrecht ist dabei unverzichtbare Voraussetzung zur Stärkung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten, um ihre wichtige Kontrollfunktion zu untermauern und alle weiteren Gesetzesakteure, insbesondere die Dienststellenleitungen sowie das militärische Personal mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben zur Einhaltung und Umsetzung der Gesetzesziele zu verpflichten. Das Anrufungsrecht steht der Gleichstellungsbeauftragten daher unabhängig davon zu, ob zuvor tatsächlich ein nochmaliger außergerichtlicher Einigungsversuch nach § 70 Absatz 1 des Entwurfs unternommen wurde. Das Recht, das Gericht anzurufen, besteht auch im Falle des (beidseitigen) Verzichts auf den Einigungsversuch oder im Falle dessen (einseitigen) Abbruchs.

Weggefallen ist lediglich § 22 Absatz 1 Satz 8 SGleiG. Künftig wird auf konkrete Vorgaben zur Auswahl der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in Bezug auf das Geschlecht und die Laufbahzugehörigkeit verzichtet. Besondere Umstände, die eine spezielle Auswahl der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter notwendig machen oder geboten erscheinen lassen, liegen nicht vor. Eine Vergleichbarkeit zu Disziplinarverfahren ist nicht gegeben.

Zu Absatz 2

Absatz 2 entspricht § 22 Absatz 1 Satz 1 SGleiG.

Zu Absatz 3

Absatz 3 stellt klar, dass das Gericht innerhalb eines Monats anzurufen ist, nachdem die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle das Scheitern des außergerichtlichen Einigungsversuchs schriftlich festgestellt hat.

Zu Absatz 4

Die Anrufung des Gerichts hat weiterhin – wie nach § 22 Absatz 1 Satz 6 SGleiG auch – keine aufschiebende Wirkung.

Zu Absatz 5

Die Regelung entspricht § 22 Absatz 2 SGleiG und wird unverändert fortgeführt. Die Ergänzung betrifft den Fall, dass der Gleichstellungsbeauftragten auch dann ein Klagerecht zusteht, wenn überhaupt kein Gleichstellungsplan erstellt worden ist.

Zu Absatz 6

In Absatz 6 wurde die Vorschrift des derzeitigen § 22 Absatz 1 Satz 2 bis 3 SGleiG sinngemäß übernommen. Da für die Gleichstellungsbeauftragte nicht erkennbar ist, ob die Verzögerung der Entscheidung über ihren Einspruch grundlos ist („ohne zureichenden Grund“), wird an dem weiteren Erfordernis der grundlosen Verzögerung im Sinne von § 22 Absatz 1 Satz 2 SGleiG vor Erhebung der Untätigkeitsklage nicht weiter festgehalten.

Zu Absatz 7

In Absatz 7 wurde die Vorschrift des derzeitigen § 22 Absatz 1 Satz 2 bis 4 SGleiG sinngemäß übernommen.

Zu § 72 (Kosten)

Die Regelung entspricht § 22 Absatz 3 SGleiG und wird als eigenständiger Paragraf neu verortet und fortgeführt. Die Vorschrift wird hinsichtlich der Kostentragungspflicht zudem an § 34 Absatz 4 BGleiG angelehnt, der in seiner Begründung auf § 44 BPersVG a.F. (§ 46 Absatz 1 BPersVG n.F.) verweist. Zu den Kosten gehören die Kosten einer anwaltlichen Vertretung. Eine Erstattung von Rechtsanwaltskosten durch die Dienststelle für Gerichtsverfahren, die „mutwillig oder aus haltlosen Gründen“ in Gang gesetzt worden sind, kann die Dienststelle entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zu § 44 BPersVG a.F. jedoch verweigern.

§ 72 schließt auch Rechtsanwaltskosten im Vorfeld eines Einspruchs- oder Klageverfahrens ein. Eine Kostenerstattung von im Vorfeld in Anspruch genommener Rechtsberatung ist in Anlehnung an § 44 BPersVG a.F. nur im Ausnahmefall unter ganz besonderen Umständen und nach eingehender Überlegung und sachgerechter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls möglich. Die Dienststellen sind daher – in Anlehnung an die Regelung aus § 44 Absatz 1 Satz 1 BPersVG a.F. (BVerwG, Beschluss vom 29.04.2011 – 6 PB 21.10) – nicht verpflichtet, jegliche Inanspruchnahme einer Rechtsberatung zu erstatten.

Zu Teil 8 (Statistik, Bericht)

Die Erhebung der statistischen Angaben nach § 73 des Entwurfs ist ein wichtiges Kontrollelement der Gleichstellung und des Gleichstellungsplans. Sie sind zudem wichtiger Gradmesser für das Erreichen der Gesetzesziele. Die Erfassung dient als wesentliche Grundlage für den Bericht des Bundesministeriums der Verteidigung nach § 74 des Entwurfs.

Zu § 73 (Statistik)

Die Regelung entspricht § 23 SGleiG und wurde noch deutlicher strukturiert. Die Vorschrift beschränkt die zu erfassenden Daten auf solche, die für den Bericht nach § 74 SGleiG-E unverzichtbar sind.

Zu Absatz 1

Der Verzicht auf eine Differenzierung nach den entsprechenden Bereichen des § 4 des Entwurfs führt zu einer deutlichen Minderung des Verwaltungsaufwandes.

Zu Absatz 2

Die notwendige Differenzierung des Lagebildes zwischen den Laufbahnen des Sanitätsdienstes und den anderen Laufbahnen wird fortgeführt.

Zu Absatz 3

In Anlehnung an die Regelung des § 38 Absatz 1 Satz 4 BGleiG sollen, sofern möglich, auch die Anteile des militärischen Personals mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ statistisch erhoben und Eingang in den Bericht nach § 74 des Entwurfs finden. Das setzt aber voraus, dass die Person ihren Geschlechtseintrag der personalbearbeitenden Stelle mitgeteilt hat. Im Hinblick auf die voraussichtlich sehr geringe Anzahl der tatsächlich erfassten Personen mit dem Gleichstellungseintrag „divers“ des militärischen Personals, ist bei der Verarbeitung der persönlichen Daten im Rahmen der statistischen Erhebung die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben von besonderer Relevanz. Die in der Vorschrift genannten datenschutzrechtlichen Vorgaben (insbesondere die Datenschutzgrundverordnung und untergesetzliche Regelungen) beinhalten, dass eine Meldung erst ab einer Anzahl von drei Fällen pro Kriterium abgegeben wird. Zunächst wird das dritte Geschlecht daher nur bei der Gesamtzahl der Beschäftigten ausgewiesen, nicht jedoch bei den einzelnen Erhebungsmerkmalen.

Die Meldung muss in einer Form erfolgen, die keinen Rückschluss auf Einzelpersonen zulässt.

Zu Absatz 4

Umsetzung datenschutzrechtlicher Vorgaben.

Zu § 74 (Bericht)

Der Regelung greift die Berichtspflicht des § 24 SGleiG auf und strukturiert sie neu. Durch den Verzicht auf den derzeitigen Detaillierungsgrad trägt die Regelung zur Verwaltungvereinfachung bei, ohne an Aussagewert in Bezug auf die Situation der Soldatinnen im Vergleich zur Situation der Soldaten und in Bezug auf die Anwendung dieses Gesetzes zu verlieren.

§ 24 Satz 2 SGleiG wurde in der Neufassung nicht mehr übernommen. Faktisch ist nicht vorstellbar, dass der Bericht nach dem BGleiG mit dem Gleichstellungsbericht nach dem SGleiG verbindbar ist, weil es inhaltlich keinen Mehrwert bedeuten würde und auch die Vergleichbarkeit aufgrund unterschiedlicher Voraussetzungen und Gegebenheiten der beiden Berichte nicht gegeben ist.

Zu Teil 9 (Übergangsbestimmungen)

Zu § 75 (Übergangsbestimmungen)

Zu Absatz 1

Absatz 1 bestimmt, dass die Bescheide zur Erstattung der Betreuungskosten, die auf Grundlage des § 10 Absatz 2 Satz 4 SGleiG ergangen sind, auch nach dessen Außerkraftsetzung ihre Gültigkeit nicht verlieren. Vielmehr wird für die neu geschaffenen Tatbestände nach § 17 Absatz 2 mit diesem Absatz eine neue und eigenständige Anspruchsgrundlage geschaffen. Durch die Regelung wird sichergestellt, dass – gerade im Hinblick auf die sog. „Zeitenwende“ – die finanziellen Unterstützungsleistungen bei den Sorgaufgaben für das militärische Personal bereits zu einem frühen Zeitpunkt greifen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 betrifft die Pflicht zur Erstellung des Gleichstellungsplans. Satz 1 stellt klar, dass aus Bürokratievereinfachungsgründen und zur Entlastung der mit der militärischen Personalarbeitung beauftragten Stellen mit Inkrafttreten des Gesetzes die zu diesem Zeitpunkt geltenden Gleichstellungspläne der Dienststellen ihre jeweilige Geltungsdauer beibehalten. Durch diese Übergangsregelung wird ein Zeitraum ohne Gleichstellungsplan verhindert, eine Kumulierung der Erstellung der Gleichstellungspläne aller Dienststellen auf einen Stichtag vermieden und die Anwender erhalten eine rechtssichere Handlungsanleitung.

Zu Absatz 3

Absatz 3 bezieht sich auf die Ämter der Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreterin bzw. deren Stellvertreterinnen und bestimmt, dass diejenigen, die zum Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach Artikel 10 bereits bestellt sind, weiterhin im Amt bleiben. Mit dieser Übergangsbestimmung wird den bereits bestellten Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen die Möglichkeit gegeben, ihre Amtszeit regulär zu beenden.

Zu Absatz 4

Nach Absatz 4 gilt das zu Absatz 3 Gesagte auch für die Gleichstellungsvertrauensfrauen.

Zu Absatz 5

Im Gegensatz zu der derzeitigen Regelung des § 16 Absatz 3 SGleiG zur Wahl von bis zu zwei möglichen Stellvertreterinnen sieht § 32 Absatz 1 Satz 2 des Entwurfs die Wahl von bis zu drei Stellvertreterinnen vor. Da das Verfahren für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreterin oder deren Stellvertreterinnen einen längeren Zeitraum umfasst, kann es Fallgestaltungen geben, in denen das Wahlverfahren vor dem Wirksamwerden dieses Gesetzes bereits begonnen hat und noch über diesen Zeitpunkt hinaus andauert. Die Übergangsregelung des Absatz 4 stellt klar, auf welche Fallgestaltung welches Recht anzuwenden ist. Im Umkehrschluss bedeutet die Regelung in Absatz 5 daher, dass Wahlverfahren, deren Wahlausschreiben vor Inkrafttreten der Novellierung noch nicht bekannt gegeben worden ist, unverzüglich nach den neuen Vorschriften durchzuführen sind. Die Dienststelle informiert den Wahlvorstand, dass die Wahl nach diesem Gesetz durchzuführen ist.

Zu Absatz 6

Auch die Übergangsregelung des Absatz 6 stellt klar, auf welche Fallgestaltung welches Recht anzuwenden ist. Da der Einspruch der Gleichstellungsbeauftragten nach § 68 Absatz 3 Satz 1 des Entwurfs mit der Neufassung erstmals aufschiebende Wirkung entfaltet, regelt Absatz 6 für bereits eingelegte Einsprüche, dass diese keine aufschiebende Wirkung entfalten. Dies dient innerhalb der Monatsfrist nach Eingang eines Einspruchs der Rechtssicherheit der Dienststelle, da bis zum Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach Artikel 10 Maßnahmen von der Dienststelle mangels aufschiebender Wirkung sofort vollzogen werden konnten. Ist der Einspruch vor dem Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach Artikel 10 bei der Dienststelle eingelegt worden, entfaltet er folglich keine aufschiebende Wirkung.

Zu Absatz 7

Da nach § 70 des Entwurfs erstmal der Verfahrensschritt eines außergerichtlichen Einigungsversuchs vor Klageerhebung eingeführt wird, verzichtet Absatz 6 Satz 1 zur Vermeidung einer unter Umständen unbilligen Verkürzung der Monatsfrist nach § 71 Absatz 3 des Entwurfs für die dort geregelten Fälle auf diesen Verfahrensschritt.

Zu Absatz 8

Absatz 8 stellt zudem auf das Datum der Klageeinreichung ab und bestimmt, dass bei Änderung der Rechtslage bei bereits anhängigen Klagen dieser Verfahrensschritt nicht zum Tragen kommt, da diese Verfahrensvoraussetzung nach altem Recht bei Klageeinreichung nicht vorgesehen war.

Zu Artikel 2 (Änderung des Bundesgleichstellungsgesetzes)

Zu Nummer 1

Bei der Wahl der zivilen Gleichstellungsbeauftragten des Bundesnachrichtendienstes (BND) sind die dort beschäftigten Soldatinnen seit der Änderung des Bundesgleichstellungsgesetzes im Jahr 2015 aktiv wahlberechtigt. Ein passives Wahlrecht besteht jedoch nicht. Der Einsatz von Soldatinnen und Soldaten beim BND erfolgt in einer Größenordnung, die nicht durch eine Pauschalierungsbefugnis gedeckt werden kann (vgl. bereits BVerwG, Urteil vom 19.09.2012 – 6 A 7/11). Zur besseren Wahrung und Stärkung ihrer gleichstellungsrechtlichen Position sollen die dort beschäftigten Soldatinnen nunmehr auch in § 37 Nummer 5 BGleiG über das passive Wahlrecht verfügen. Somit sind die Soldatinnen sowohl aktiv wahlberechtigt als auch zukünftig passiv zur Gleichstellungsbeauftragten wählbar.

Zu Nummer 2

Die Änderung in § 37 Nummer 5 BGleiG basiert auf dem Umstand, dass in Vorschriften, die alle Angehörigen der Streitkräfte betreffen und bisher „Soldatinnen und Soldaten“ oder „beide Geschlechter“ genannt haben, die Begriffe „militärisches Personal“ oder „alle Geschlechter“ gewählt wurden. Hierdurch kommt zum Ausdruck, dass auch militärisches Personal mit diversem Geschlechtseintrag oder ohne Geschlechtsangabe gemeint sein kann.

Zu Artikel 3 (Änderung des Soldatengesetzes)

Es handelt sich in § 31 Absatz 8 Satz 1 um redaktionelle Folgeänderungen.

Zu Artikel 4 (Änderung der Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung Soldatinnen)

Zu Nummer 1

Im Gegensatz zu der derzeitigen Regelung des § 16 Absatz 3 SGleiG zur Wahl von bis zu zwei möglichen Stellvertreterinnen sieht § 33 Absatz 1 SGleiG-E des Entwurfs die Wahl von bis zu drei Stellvertreterinnen vor. Die SGleibWV kannte bisher jedoch nur den Singular, d.h. die oder eine Stellvertreterin. Die Änderungen unter Nummer 2 sind demnach Folgeänderungen, die diesem Umstand durch entsprechende „Pluralbildung“ jeweils Rechnung tragen.

Zu Nummer 2

Zu Buchstabe a

Die Änderungen in § 6 Absatz 1 Satz 1 sind ebenso notwendige Folgeänderungen, die dem Umstand mehrerer Stellvertreterinnen durch entsprechende „Pluralbildung“ Rechnung tragen.

Zu Buchstabe b

Die Änderungen in § 6 Absatz 1 Satz 2 sind ebenso notwendige Folgeänderungen, die dem Umstand mehrerer Stellvertreterinnen durch entsprechende „Pluralbildung“ Rechnung tragen.

Zu Buchstabe c

Die erfolgte Streichung bedeutet eine Koppelung der Bekanntgabe an das Wahlausschreiben und trägt dem Umstand Rechnung, dass es neben dem „klassischen“ Aushang heute auch aktuellere Informationsplattformen wie Internet, Extranet-Anwendungen oder per E-Mail o.ä. gibt, die zusätzlich optional genutzt werden können. Im Übrigen wurde der Satz zur besseren Lesbar- und Verständlichkeit umgestellt.

Zu Nummer 3

Zu Buchstabe a

Die Änderungen in § 7 Absatz 1 Satz 2 sind ebenso notwendige Folgeänderungen, die dem Umstand mehrerer Stellvertreterinnen durch entsprechende „Pluralbildung“ Rechnung tragen.

Zu Buchstabe b

Die Streichung des Absatz 4 trägt dem Umstand Rechnung, dass ursprünglich die Wahlen zur Gleichstellungsbeauftragten im GB BMVg zum selben Termin stattfinden sollten. Auf Grund verschiedener Ursachen in der Folgezeit haben sich die Wahltermine im GB BMVg jedoch im Zeitverlauf verschoben, sodass es die Gleichzeitigkeit der Wahlen so nicht mehr gibt. Damit kommt die Beratungsfunktion des Wahlvorstandes des Bundesministeriums der Verteidigung nicht mehr zum Tragen.

Zu Nummer 4

Nummer 4 beinhaltet inhaltliche Folgeänderungen.

Zu Nummer 5

Die Herabstufung des Formerfordernisses der Schriftform zu schriftlich oder elektronisch ist eine logische Folgeänderung zu den Änderungen im SGleiG-E und dient in § 9 Absatz 1 Satz 1 und 2 der Erleichterung der Einlegung eines Einspruchs sowie dessen Begründung. Im Übrigen wurden beide Sätze zur besseren Lesbar- und Verständlichkeit umgestellt.

Zu Nummer 6

Nummer 6 beinhaltet einige Änderungen von § 10 SGleibWV hinsichtlich Inhalt und Bekanntgabe des Wahlausschreibens.

Zu Buchstabe a

Buchstabe a ergänzt und präzisiert als Folgeänderungen der Neufassung des SGleiG und der Wahl von bis zu drei Stellvertreterinnen insgesamt einige Inhalte in § 10 Absatz 1 Satz 2 SGleibWV.

Zu Doppelbuchstabe aa bis Doppelbuchstabe cc

Die Aufforderung zur Wahl für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten wird von der Aufforderung zur Wahl der Stellvertreterinnen textlich getrennt, und die Wahl der Stellvertreterinnen durch organisatorische Unterpunkte wie die Angabe der Anzahl der

Stellvertreterinnen (vgl. § 10 Absatz 1 Satz 2 Nummer 7a SGleibWV-E) und die Aufforderung zur Bewerbung (vgl. § 10 Absatz 1 Satz 2 Nummer 7a SGleibWV-E) ergänzt.

Auf Grund der Besonderheiten des militärischen Dienstes mit regelmäßig verpflichtender Teilnahme an Übungen sowie Aus- und Fortbildungen soll zum anderen eine verlängerte Bewerbungsfrist (vier Wochen) möglichst alle Soldatinnen der Dienststelle erreichen verbunden mit der Hoffnung, dass sich genügend Kandidatinnen um das jeweilige Amt bewerben.

Zu Doppelbuchstabe dd

Die erfolgte Streichung bedeutet eine Koppelung der Bekanntgabe an das Wahlausschreiben und trägt dem Umstand Rechnung, dass es neben dem „klassischen“ Aushang heute auch aktuellere Informationsplattformen wie Internet, Extranet-Anwendungen oder per E-Mail o.ä. gibt, die zusätzlich optional genutzt werden können.

Zu Doppelbuchstabe ee

In Ergänzung zur Änderung von § 10 Absatz 1 Satz 2 Nummer 7 SGleibWV-E wird auch dessen Nummer 10 neu gefasst und der Wahlgang zur Wahl zur Gleichstellungsbeauftragten von dem der Stellvertreterinnen getrennt. Nummer 10 regelt zukünftig ausschließlich, dass die Wahlberechtigten für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten nur eine Stimme haben. Für den Wahlgang zur Wahl der Stellvertreterin oder Stellvertreterinnen wird eine neue Nummer 10a eingefügt. Das Wahlausschreiben enthält hiernach den Hinweis, dass für den Wahlgang zur Wahl der Stellvertreterinnen jede Wahlberechtigte so viele Stimmen hat wie Stellvertreterinnen zu wählen sind, und dass auch weniger Stimmen abgegeben werden können. Die maximale Anzahl der Stimmen ist damit von der Anzahl der zu wählenden Stellvertreterinnen abhängig.

Die Erhöhung der Anzahl der Stimmen im Wahlgang zur Wahl der Stellvertreterinnen stellt eine wesentliche Neuerung und Modernisierung der SGleibWV dar. Im Sinne der allgemeinen Wahlrechtsgrundsätze kann nun für jedes einzelne Amt der ein bis drei Stellvertreterinnen jeweils eine Stimme abgegeben werden. Dies trägt nicht nur zur Festigung der Wahlrechtsgrundsätze bei, sondern zur Pluralisierung der Stimmverteilung, da die Wählerinnen im Ergebnis mit ihren Stimmen Einfluss auf die Wahl der Kandidatinnen nehmen kann. Eine Kumulation (Stimmenhäufung) ist jedoch nicht zulässig. Es können auch weniger als die maximal mögliche Anzahl an Stimmen abgegeben werden.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Die erfolgte Streichung trägt dem Umstand Rechnung, dass es neben dem „klassischen“ Aushang heute auch aktuellere Informationsplattformen wie Internet, Extranet-Anwendungen oder per E-Mail o.ä. gibt, die zusätzlich optional genutzt werden können.

Zu Doppelbuchstabe bb

Buchstabe b ergänzt zur Erhöhung der Reichweite die Möglichkeiten der Bekanntmachung des Wahlausschreibens. Die Dienststellen sollen entsprechend ihrer militärischen Besonderheiten und speziellen Bedürfnisse die für sich passende Form der Bekanntmachung wählen. Durch die verstärkte Nutzung der elektronischen Möglichkeiten der Bekanntmachung (z. B. eine Veröffentlichung im Intranet) werden zusätzliche Optionen durch Nutzung moderner Informationsplattformen ausgeschöpft, die zur Erhöhung und Sicherstellung der Reichweite und Wirksamkeit der Informationsverteilung erheblich beitragen. Dadurch wird auch sichergestellt, dass auch längerfristig abwesende Soldatinnen (die sich z. B. in Elternzeit oder in einer familienbedingten Beurlaubung befinden) in geeigneter Weise (z. B. mit E-Mail oder Extranet-Anwendungen) informiert werden.

Da jedoch nicht alle Soldatinnen auf dem elektronischen Wege sicher und verbindlich zu erreichen sind, kann auch weiterhin eine schriftliche Bekanntmachung durch Aushang als rechtssichere und damit zielführende Form der Bekanntgabe gewählt werden. Auf Grund der Besonderheiten des militärischen Dienstes und dem Umstand von regelmäßigen Übungen und Aus- und Fortbildungen des militärischen Personals Rechnung tragend, behält Buchstabe b daher auch die Option einer klassischen „körperlichen“ Bekanntgabeform „durch Aushang“ bei.

Zu Nummer 7

Zu Buchstabe a

Buchstabe a beinhaltet redaktionelle Folgeänderungen.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Auf Grund der Besonderheiten des militärischen Dienstes mit regelmäßig verpflichtender Teilnahme an Übungen sowie Aus- und Fortbildungen soll eine verlängerte Bewerbungsfrist (vier Wochen) möglichst alle Soldatinnen der Dienststelle erreichen verbunden mit der Hoffnung, dass sich genügend Kandidatinnen um das jeweilige Amt bewerben.

Zu Doppelbuchstabe bb

Die Änderungen beinhalten notwendige Folgeänderungen, die dem Umstand mehrerer Stellvertreterinnen durch entsprechende „Pluralbildung“ Rechnung tragen.

Zu Buchstabe c

Der neu eingefügte Absatz 4 entspricht § 11 Absatz 2 Satz 4 bis 6 BGleIG und regelt die Fälle einer ungültigen Bewerbung.

Zu Buchstabe d

Absatz 5 neu beinhaltet wesentliche organisatorische aber auch inhaltliche Folgeänderungen.

Zu Doppelbuchstabe aa

Die Änderungen beinhalten notwendige Folgeänderungen, die dem Umstand mehrerer Stellvertreterinnen durch entsprechende „Pluralbildung“ Rechnung tragen.

Zu Doppelbuchstabe bb

Der geänderte Satz 3 trägt dem Umstand Rechnung, dass nach Absatz 5 neu Satz 3 mehrerer Stellvertreterinnen gewählt werden können und enthält daher wesentliche organisatorische aber auch inhaltliche Folgeänderungen. Folgerichtig zur entsprechenden Erhöhung der Anzahl der möglichen Stimmen wird die Möglichkeit geschaffen, auch eine entsprechende Anzahl an Wahlvorschlägen zur Wahl der bis zu drei Stellvertreterinnen abzugeben.

Zu Doppelbuchstabe cc

Die Änderung in Absatz 5 neu Satz 4 ist eine logische Folgeänderung zur Änderung in Absatz 2 Satz 1.

Zu Nummer 8

Zu Buchstabe a

Die Änderungen beinhalten notwendige Folgeänderungen, die dem Umstand mehrerer Stellvertreterinnen durch entsprechende „Pluralbildung“ Rechnung tragen.

Zu Buchstabe b

Buchstabe b beinhaltet auf Grund der Koppelung der Bekanntgabe an das Wahlausschreiben inhaltliche Folgeänderungen.

Zu Nummer 9

Die Änderungen beinhalten notwendige Folgeänderungen, die dem Umstand mehrerer Stellvertreterinnen durch entsprechende „Pluralbildung“ Rechnung tragen.

Zu Nummer 10

Zu Buchstabe a

Buchstabe a beinhaltet organisatorische Folgeänderungen für den Wahlgang auf Grund der Wahl unter Umständen mehrerer Stellvertreterinnen.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Die Änderungen beinhalten notwendige Folgeänderungen, die dem Umstand mehrerer Stellvertreterinnen durch entsprechende „Pluralbildung“ Rechnung tragen.

Zu Doppelbuchstabe bb

Die Änderungen sind organisatorische Folgeänderungen zu § 15 Absatz 1 SGleibWV-E.

Zu Buchstabe c

Buchstabe c beinhaltet redaktionelle Folgeänderungen.

Zu Buchstabe d

Buchstabe d beinhaltet zum einen organisatorische Folgeänderungen auf Grund der Wahl unter Umständen mehrerer Stellvertreterinnen sowie im Klammerzusatz redaktionelle Folgeänderungen.

Zu Nummer 11

Nummer 11 enthält redaktionelle Folgeänderungen.

Zu Nummer 12

Zu Buchstabe a

Buchstabe a enthält redaktionelle Folgeänderungen.

Zu Buchstabe b

Buchstabe b beinhaltet zum einen auf Grund der Koppelung der Bekanntgabe an das Wahlausschreiben inhaltliche sowie redaktionelle Folgeänderungen.

Zu Nummer 13

Die Nummer 13 beinhaltet inhaltliche und redaktionelle Folgeänderungen.

Zu Nummer 14

Nummer 14 beinhaltet inhaltliche Folgeänderungen.

Zu Nummer 15

In Nummer 15 handelt es sich um redaktionelle Folgeänderungen.

Zu Nummer 16

Im Gegensatz zu der derzeitigen Regelung des § 16 Absatz 3 SGleiG zur Wahl von bis zu zwei möglichen Stellvertreterinnen sieht § 32 Absatz 1 SGleiG-E die Wahl von bis zu drei Stellvertreterinnen vor. Die Nummer 16 regelt daher inhaltliche Folgeänderungen. Da das Verfahren für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreterin oder deren Stellvertreterinnen einen längeren Zeitraum umfasst, kann es Fallgestaltungen geben, in denen das Wahlverfahren vor dem Wirksamwerden dieser Verordnung bereits begonnen hat und noch über diesen Zeitpunkt hinaus andauert. Die Übergangsregelung in der Nummer 16 stellt mit § 24a Absatz 1 und 2 SGleibVW-E klar, auf welche Fallgestaltung welches Recht anzuwenden ist.

Zu Artikel 5 (Änderung der Soldaten-Haushaltshilfen-Verordnung)

Es handelt sich um redaktionelle Folgeänderungen.

Zu Artikel 6 (Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes)

Zu Nummer 1 (§14a)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Redaktionelle Folgeänderung zur Aufhebung der Nummer 4 (siehe Begründung zu Doppelbuchstabe cc).

Zu Doppelbuchstabe bb

Redaktionelle Folgeänderung zur Aufhebung der Nummer 4 (siehe Begründung zu Doppelbuchstabe cc).

Zu Doppelbuchstabe cc

Bislang entfällt der Anspruch auf die vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes bei Bezug eines Einkommens, das durchschnittlich im Kalenderjahr 525 Euro übersteigt. Versorgungsbeziehende können damit eine Beschäftigung im Rahmen eines Minijobs ausüben, ohne dass das dadurch erzielte Einkommen Auswirkungen auf die vorübergehende Erhöhung ihres Ruhegehaltssatzes hat.

Es zeigte sich, dass durch diese Regelung im Ergebnis unbillige Folgen eintreten können: insbesondere bei geringen Überschreitungen der Einkommensgrenze. Z. B. durch unerwartete Einmalzahlungen entfällt die vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes rückwirkend für das gesamte Kalenderjahr. Der deswegen zurückzufordernde Betrag des zu viel gezahlten Ruhegehaltes steht dabei in keinem Verhältnis zu dem daneben erzielten Einkommen, auf Grund dessen die Überzahlung eingetreten ist.

Die Einkommensanrechnung wird daher gestrichen.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Redaktionelle Folgeänderung zur Aufhebung der Nummer 3 (siehe Begründung zu Doppelbuchstabe bb).

Zu Doppelbuchstabe bb

Folgeänderung zur Aufhebung von Absatz 1 Nummer 4. Es wird auf die Begründung zu Buchstabe a Doppelbuchstabe cc verwiesen.

Zu Nummer 2 (§ 33)

Durch die Neuregelung wird gewährleistet, dass nicht nur Beamtinnen und Beamten im aktiven Dienstverhältnis, sondern auch Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern Kraftfahrzeughilfe gewährt werden kann, wenn sie – bedingt durch einen Dienstunfall – nicht nur vorübergehend auf die Benutzung eines Kraftfahrzeugs angewiesen sind.

Zu Nummer 3 (§ 49)

Mit der Neufassung des Absatzes 2, mit der im Wesentlichen Satz 2 neu gefasst und die aktuellen Sätze 2 und 3 gestrichen werden, wird Beamtinnen und Beamten ermöglicht, jederzeit zwischen der Einstellung und dem Beginn des Ruhestandes auf Antrag eine (Vorab) Entscheidung darüber zu erhalten, ob Zeiten nach den §§ 6a, 10 bis 12 sowie § 13 Absatz 2 und 3 als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden können. Die Neufassung ist notwendig, da nach dem geltenden Recht ein entsprechender Antrag nur bei Einstellung zulässig ist. Es wird aber zur Sicherstellung einer größtmöglichen Transparenz auf Seiten der Beamtin oder des Beamten über die voraussichtliche Höhe seiner möglichen Alterssicherungsansprüche für erforderlich gehalten, dass die Beamtin oder der Beamte den Antrag jederzeit – zwischen Einstellung und Beginn des Ruhestandes – stellen kann. Die darüber hinaus vorgenommene Aufnahme von den §§ 6a und 13 Absatz 2 und 3 dient der Klarstellung, dass auch für eine Berücksichtigung dieser Zeiten als ruhegehaltfähig eine Entscheidung der zuständigen Behörde erforderlich ist, die nur auf Antrag ergeht.

Zu Nummer 4 (§ 50e)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Redaktionelle Folgeänderung zur Aufhebung der Nummer 5.

Zu Doppelbuchstabe bb

Redaktionelle Folgeänderung zur Aufhebung der Nummer 5.

Zu Doppelbuchstabe cc

Es wird auf die Begründung zur Aufhebung des § 14a Absatz 1 Nummer 4 verwiesen (siehe Begründung zu Nummer 1 Buchstabe a Doppelbuchstabe cc).

Zu Buchstabe b

Folgeänderung zur Aufhebung von Absatz 1 Satz 1 Nummer 5.

Zu Nummer 5 (§ 53)

Nach § 53 BeamtVG erhält ein Versorgungsempfänger, der Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen bezieht, daneben seine Versorgungsbezüge nur bis zu einer bestimmten Höchstgrenze. Bei dienstunfähigen und schwerbehinderten Versorgungsempfängern wird die Höchstgrenze um einen Betrag erhöht, der sich an der bis zum 1. Oktober 2022 geltenden monatlichen Minijob-Höchstverdienstgrenze orientierte, konkret um 525 Euro, d. h. 450 Euro (monatliche Höchstgrenze) mal 14 (Monate als zulässige Überschreitungsgrenze) durch 12 (Monate). Durch die Anhebung der Minijob-Höchstverdienstgrenze zum 1. Oktober 2022 auf monatlich 520 Euro ist die o.g. beamtenversorgungsrechtliche Ergänzung durch Gesetzesänderung entsprechend anzupassen, konkret auf 606,67 Euro (520 mal 14 durch 12).

Dabei soll keine dynamische Verweisung ins Sozialrecht, sondern ein konkreter Betrag ausgewiesen werden: aus Gründen der besseren Lesbarkeit und Verständlichkeit des Gesetzes, aber auch um die bleibende Eigenständigkeit des Beamtenversorgungsrechts zum Ausdruck zu bringen.

Zu Nummer 6 (§ 55)

Das Bundesversorgungsgesetz tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2023 außer Kraft (Artikel 58 des Gesetzes vom 12. Dezember 2019 (BGBl I S. 2652)). Der Verweis auf das Bundesversorgungsgesetz war daher zu konkretisieren.

Zu Nummer 7 (§ 62)

Redaktionelle Folgeänderung zur Änderung des § 14a.

Infolge der Streichung der Einkommensanrechnung im Rahmen des § 14a ist eine Anzeige des Bezugs und der Änderung der Einkünfte nach § 14a nicht mehr erforderlich.

Zu Nummer 8 (§ 67)

Folgeänderung zu Nummer 32. Es wird auch auf die Begründung zur Änderung des § 49 Absatz 2 verwiesen.

Zu Nummer 9 (§ 69m)

Die Änderung behebt eine planwidrige Regelungslücke. Nach dem geltenden Recht besteht für unter die Altregelung des § 56 BeamtVG fallende Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger die Möglichkeit, Zeiten ab Beginn des Ruhestandes bei der Ruhensregelung auf Antrag unberücksichtigt zu lassen, wenn diese Zeiten nicht zu einer Erhöhung des Ruhegehaltsatzes führen. Die geltende Regelung erfasst aber nicht Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, deren Ruhensbetrag sich auf Grund eines verwendungszeitbezogenen Mindestbetrages nach § 56 BeamtVG in einer ab dem 1. Oktober 1994 geltenden Fassung bestimmt. Diese planwidrige Regelungslücke soll mit der Änderung geschlossen werden.

Zu Nummer 10 (§ 85)

§ 85 Absatz 8 verweist auf § 35 BeamtVG in der bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Fassung, der wiederum auf § 31 Absatz 1 bis 4 Bundesversorgungsgesetz (BVG) verweist. Da das BVG ab 2024 mit Ablauf des 31. Dezember 2023 außer Kraft tritt, wird mit Satz 2 eine Regelung zur Ermittlung der Höhe des jeweils zu zahlenden Unfallausgleichs ab 2024 aufgenommen. Denn auch für die – unverändert – nach der alten Subtraktionsmethode ermittelten Unfallausgleiche sollen die ab 2024 geltenden Beträge nach § 35 Absatz 1 Satz 2 (125 Prozent der Grundrente nach § 31 Absatz 1 bis 3 in Verbindung mit § 30 Absatz 1 Satz 2 zweiter Halbsatz des Bundesversorgungsgesetzes in der am 31. Dezember 2023 geltenden Fassung) gelten.

Zu Nummer 11 (§ 107e)

Zu Absatz 4

Mit der Regelung wird erreicht, dass alle nach § 3 Nummer 11b des Einkommensteuergesetzes (EStG) steuerfrei gewährten Zahlungen im Rahmen der Einkommensanrechnung nach dem Beamtenversorgungsgesetz nicht zu einem Ruhen von Versorgungsbezügen führen. Eine solche Leistung ist somit kein im Rahmen des § 53 BeamtVG zu berücksichtigendes Einkommen. Ansonsten könnte darüber mittelbar die mit der Prämie verbundene politisch und gesellschaftlich gewünschte finanzielle Anerkennung ganz oder teilweise wieder entfallen. Betroffen sind überwiegend Hinterbliebene mit Anspruch auf Witwen- oder Witwergeld, die einer Beschäftigung in einer der in § 3 Nummer 11b EStG genannten Einrichtung nachgehen.

Zu Absatz 5

Mit der Regelung wird erreicht, dass alle nach § 3 Nummer 11c EStG steuerfrei gewährten Zahlungen im Rahmen der Einkommensanrechnung nach dem Beamtenversorgungsgesetz nicht zu einem Ruhen von Versorgungsbezügen führen. Eine solche Leistung ist somit kein im Rahmen des § 53 BeamtVG zu berücksichtigendes Einkommen. Ansonsten könnte darüber mittelbar die mit der Prämie verbundene politisch und gesellschaftlich gewünschte finanzielle Anerkennung ganz oder teilweise wieder entfallen. Betroffen sind alle Versorgungsberechtigten, die einer Beschäftigung nachgehen und die eine entsprechende Zahlung ihres Arbeitgebers erhalten.

Zu Artikel 7 (Änderung des Soldatenversorgungsgesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 26a)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Zu Dreifachbuchstabe aaa

Redaktionelle Änderung im Hinblick auf die Aufhebung von § 26a Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 (s. Dreifachbuchstabe ccc).

Zu Dreifachbuchstabe bbb

Redaktionelle Änderung im Hinblick auf die Aufhebung von § 26a Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 (s. Dreifachbuchstabe ccc).

Zu Dreifachbuchstabe ccc

Die Aufhebung der Hinzuverdienstgrenzen im BeamtVG (Artikel 6 Nummer 1 Buchstabe a Doppelbuchstabe cc) wird hiermit im SVG nachvollzogen.

Zu Doppelbuchstabe bb

Folgeänderung zur Aufhebung der Hinzuverdienstgrenze. Der aufzuhebende Satz 3 des § 26a Absatz 1 SVG verweist auf § 26a Absatz 1 Satz 1 Nummer 4, der mit Artikel 7 Nummer 1 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa Dreifachbuchstabe ccc aufgehoben wird und hat damit keine Anwendung mehr.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Redaktionelle Folgeänderung zu Doppelbuchstabe bb.

Zu Doppelbuchstabe bb

Folgeänderung zur Aufhebung der Hinzuverdienstgrenze. Die aufzuhebende Nummer 3 des § 26a Absatz 3 Satz 2 SVG hat durch die Aufhebung von § 26a Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 und § 26a Absatz 1 Satz 3 (Artikel 7 Nummer 1 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa Dreifachbuchstabe ccc und Doppelbuchstabe bb) keine Anwendung mehr.

Zu Nummer 2 (§ 38 Absatz 4)

Die derzeit in § 38 Absatz 4 Satz 3 SVG ausgebrachte monatliche Hinzuverdienstgrenze von 525 Euro (450 Euro pro Monat zuzüglich des zweimaligen Überschreitens – 450 mal 14 geteilt durch 12) leitet sich aus der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze her. Diese wurde mit Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vom 28. Juni 2022 (BGBl. I S. 969) mit Wirkung vom 1. Oktober 2022 auf 520 Euro pro Monat angehoben. Inklusive des zweimaligen Überschreitens ergibt sich der neue Wert von 606,67 Euro (= 520 Euro x 14 / 12).

Zu Nummer 3 (§ 46 Absatz 2)

Die Regelung im BeamtVG (Artikel 6 Nummer 3) wird hiermit im SVG nachvollzogen.

Zu Nummer 4 (§ 53)

Die Regelung im BeamtVG (Artikel 6 Nummer 5) wird hiermit im SVG nachvollzogen.

Zu Nummer 5 (§ 55a)

Zu Buchstabe a

§ 84a Satz 1 und 2 BVG wurde zum 1. Juli 2011 geändert. Der Verweis im SVG wurde dadurch unzutreffend. Die bisher unterbliebene Anpassung wird hiermit nachgeholt.

Das Bundesversorgungsgesetz wird mit Ablauf des 31. Dezember 2023 aufgehoben (Artikel 58 des Gesetzes vom 12. Dezember 2019, BGBl. I S. 2652). Der Verweis auf das Bundesversorgungsgesetz war daher zu konkretisieren. Redaktionelle Folgeänderung zur Änderung des § 26a.

Infolge der Streichung der Einkommensanrechnung im Rahmen des § 26a ist eine Anzeige des Bezuges und der Änderung der Einkünfte nach § 26a nicht mehr erforderlich.

Zu Nummer 6 (§ 60)

Redaktionelle Folgeänderung zur Änderung des § 26a.

Infolge der Streichung der Einkommensanrechnung im Rahmen des § 26a ist eine Anzeige des Bezuges und der Änderung der Einkünfte nach § 26a nicht mehr erforderlich.

Zu Nummer 7 (§ 74)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Redaktionelle Folgeänderung zur Aufhebung der Nummer 5.

Zu Doppelbuchstabe bb

Redaktionelle Folgeänderung zur Aufhebung der Nummer 5.

Zu Doppelbuchstabe cc

Es wird auf die Begründung zur Aufhebung des § 14a Absatz 1 Nummer 4 BeamtVG verwiesen (siehe Begründung zu Nummer 1 Buchstabe a Doppelbuchstabe cc).

Zu Buchstabe b

Folgeänderung zur Aufhebung von Absatz 1 Satz 1 Nummer 5.

Zu Nummer 8 (§ 106a)

Zu Absatz 6

Die Regelung im BeamtVG (Artikel 6 Nummer 9 – zu § 107e Absatz 4 BeamtVG) wird hiermit im SVG nachvollzogen.

Zu Absatz 7

Die Regelung im BeamtVG (Artikel 6 Nummer 9 – zu § 107e Absatz 5 BeamtVG) wird hiermit im SVG nachvollzogen.

Zu Nummer 9 (§ 107)

Die Regelung im BeamtVG (Artikel 6 Nummer 87) wird hiermit im SVG nachvollzogen.

Zu Artikel 8 (Änderung des Soldatenversorgungsgesetzes 2025)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Zu Dreifachbuchstabe aaa

Mit dieser Änderung wird die schwebende Änderung des SVG zum 1. Januar 2025 gleichlautend wie Artikel 7 Nummer 1 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa Dreifachbuchstabe aaa geändert.

Zu Dreifachbuchstabe bbb

Mit dieser Änderung wird die schwebende Änderung des SVG zum 1. Januar 2025 gleichlautend wie Artikel 7 Nummer 1 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa Dreifachbuchstabe bbb geändert.

Zu Dreifachbuchstabe ccc

Mit dieser Änderung wird die schwebende Änderung des SVG zum 1. Januar 2025 gleichlautend wie Artikel 7 Nummer 1 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa Dreifachbuchstabe ccc geändert.

Zu Doppelbuchstabe bb

Mit dieser Änderung wird die schwebende Änderung des SVG zum 1. Januar 2025 gleichlautend wie Artikel 7 Nummer 1 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb geändert.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Mit dieser Änderung wird die schwebende Änderung des SVG zum 1. Januar 2025 gleichlautend wie Artikel 7 Nummer 1 Buchstabe b Doppelbuchstabe aa geändert.

Zu Doppelbuchstabe bb

Mit dieser Änderung wird die schwebende Änderung des SVG zum 1. Januar 2025 gleichlautend wie Artikel 7 Nummer 1 Buchstabe b Doppelbuchstabe bb geändert.

Zu Nummer 2

Mit dieser Änderung wird die schwebende Änderung des SVG zum 1. Januar 2025 gleichlautend wie Artikel 7 Nummer 2 geändert.

Zu Nummer 3

Mit dieser Änderung wird die schwebende Änderung des SVG zum 1. Januar 2025 gleichlautend wie Artikel 7 Nummer 3 geändert.

Zu Nummer 4

Mit dieser Änderung wird die schwebende Änderung des SVG zum 1. Januar 2025 gleichlautend wie Artikel 7 Nummer 4 geändert.

Zu Nummer 5

Mit dieser Änderung wird die schwebende Änderung des SVG zum 1. Januar 2025 gleichlautend wie Artikel 7 Nummer 6 geändert.

Zu Nummer 6

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Mit dieser Änderung wird die schwebende Änderung des SVG zum 1. Januar 2025 gleichlautend wie Artikel 7 Nummer 7 geändert

Zu Doppelbuchstabe bb

Mit dieser Änderung wird die schwebende Änderung des SVG zum 1. Januar 2025 gleichlautend wie Artikel 7 Nummer 7 geändert.

Zu Doppelbuchstabe cc

Mit dieser Änderung wird die schwebende Änderung des SVG zum 1. Januar 2025 gleichlautend wie Artikel 7 Nummer 7 geändert

Zu Buchstabe b

Mit dieser Änderung wird die schwebende Änderung des SVG zum 1. Januar 2025 gleichlautend wie Artikel 7 Nummer 7 geändert

Zu Nummer 7

Mit dieser Änderung wird die schwebende Änderung des SVG zum 1. Januar 2025 gleichlautend wie Artikel 7 Nummer 8 geändert.

Zu Artikel 9 (Änderung des Unterhaltssicherungsgesetzes)

§ 11a Absatz 2 Satz 1 des Unterhaltssicherungsgesetzes bezweckt die Gleichstellung der Reservistendienst Leistenden mit den übrigen Soldatinnen und Soldaten. Für den Fall, dass diese eine Prämie nach § 42b des Bundesbesoldungsgesetzes steuerfrei erhalten, würde die derzeitige Formulierung der Vorschrift zu einer nicht sachlich gerechtfertigten Ungleichbehandlung der Reservistendienst Leistenden führen. Dies wird durch eine Klarstellung in dem neuen Satz 2 vermieden.

Zu Artikel 10 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)

Zu Absatz 1

Als Tag des Inkrafttretens ist der Tag nach der Verkündung vorgesehen. Zeitgleich tritt das SGleIG außer Kraft.

Zu Absatz 2

Durch das rückwirkende Inkrafttreten der Änderung des Unterhaltssicherungsgesetzes zum 1. Januar 2020 wird sichergestellt, dass § 42b des Bundesbesoldungsgesetzes ab dem gleichen Zeitpunkt für Reservistendienst Leistende anwendbar ist wie für Besoldungsberechtigte.

Zu Absatz 3

Die gesetzliche Änderung der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze wurde mit Wirkung vom 1. Oktober 2022 (Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vom 28. Juni 2022 (BGBl. I S. 969)) auf 520 Euro pro Monat angehoben. Gleichwohl sollen die Änderungen in den §§ 14a, 50e, 53 und 62 BeamtVG und den §§ 26a, 38, 53 und 60 SVG zum 1. Januar 2023 in Kraft treten.

In den §§ 14a, 50e, 53 BeamtVG und den §§ 26a, 38, 53 SVG sind jährliche Anrechnungen geregelt, d. h. es ist der Durchschnitt des Einkommens eines gesamten Kalenderjahres zu berücksichtigen. Eine unterjährige Anhebung der Grenze, bis zu der ein Einkommen ohne Auswirkungen auf das Ruhegehalt bleibt, bedeutet auf der einen Seite erhöhten Verwaltungsaufwand, da die durchführenden Stellen zwei Anrechnungen mit zwei verschiedenen Höchstgrenze vornehmen müssen. Auf der anderen Seite wirkt sich eine unterjährige

Anhebung dieser Grenze nicht positiv für die Versorgungsbeziehenden aus, denn ein ab 1. Oktober 2022 erzielttes höheres Einkommen würde nur das anzurechnende jährliche Durchschnittseinkommen erhöhen mit der Folge, dass das Einkommen in den Monaten mit erhöhter Grenze keine Auswirkungen auf das Ruhegehalt hat, während in den Monaten vor Erhöhung der Grenze eine Überzahlung eintreten würde.

Zu Absatz 4

Inkrafttreten des Artikels 8 erst zum 1. Januar 2025, um die Änderungen des Artikels 7 (Änderungen der aktuellen Fassung des SVG) unmittelbar in die schwebende Änderung des SVG zum 1. Januar 2025 zu übertragen.

Zu Absatz 5

Damit die Schließung der Regelungslücke vollumfänglich erfolgen kann, ist ein Inkrafttreten der Regelung zum gleichen Zeitpunkt erforderlich, zu dem § 69m BeamtVG bzw. § 107 SVG in Kraft trat

Zu Absatz 6

Die Einfügung der zwei neuen Absätze, die eine Ausnahme von der Anrechnung von Einkommen auf die Versorgungsbezüge regeln, soll zum gleichen Zeitpunkt in Kraft treten wie die in Absatz 2 bereits vorhandene Ausnahmeregelung. Damit werden unterschiedliche Fassungen der Ausnahmeregelung des § 107e BeamtVG und des § 106a SVG im Zeitverlauf vermieden.

Zu Absatz 7

Da das Bundesversorgungsgesetz mit Ablauf des 31. Dezember 2023 aufgehoben wird, sind Anpassungen in den jeweiligen Regelungen (auch erst) ab dem 1. Januar 2024 erforderlich.

