

# **Gesetz zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr (Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz - SGleiG)**

SGleiG

Ausfertigungsdatum: 27.12.2004

Vollzitat:

"Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz vom 27. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3822), das zuletzt durch Artikel 88 des Gesetzes vom 29. März 2017 (BGBl. I S. 626) geändert worden ist"

**Stand:** Zuletzt geändert durch Art. 88 G v. 29.3.2017 I 626

## **Fußnote**

(+++ Textnachweis ab: 1.1.2005 +++)

Das G wurde als Artikel 1 d. G v. 27.12.2004 I 3822 vom Bundestag beschlossen. Es ist gem. Art. 10 dieses G am 1.1.2005 in Kraft getreten.

## **Inhaltsübersicht**

### Abschnitt 1

Allgemeine Vorschriften

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

### Abschnitt 2

Maßnahmen zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten

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

### Abschnitt 3

Vereinbarkeit von Familie und Dienst für Soldatinnen und Soldaten

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

### Abschnitt 4

Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsvertrauensfrau

§ 16	Grundsätze
§ 16a	Wahl und Wahlberechtigung in militärischen Organisationsbereichen
§ 16b	Wahl und Wahlberechtigung in zivilen Organisationsbereichen
§ 16c	Wahl und Wahlberechtigung im Bundesministerium der Verteidigung und in weiteren Dienststellen
§ 16d	Gleichstellungsvertrauensfrau
§ 16e	Vorzeitiges Ausscheiden
§ 16f	Wahlanfechtung
§ 16g	Verordnungsermächtigung
§ 17	Koordination, Stufenbeteiligung
§ 18	Rechtsstellung
§ 19	Aufgaben
§ 20	Information und Mitwirkung
§ 21	Einspruchsrecht
§ 22	Gerichtliches Verfahren
Abschnitt 5	
Statistische Angaben, Bericht	
§ 23	Statistische Angaben
§ 24	Bericht

## **Abschnitt 1**

### **Allgemeine Vorschriften**

#### **§ 1 Ziel des Gesetzes**

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

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

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

#### **§ 2 Grundsätze**

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

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

#### **§ 3 Geltungsbereich**

(1) (weggefallen)

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

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

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

(5) Im Rahmen von besonderen Auslandsverwendungen gilt dieses Gesetz, es sei denn, das Bundesministerium der Verteidigung erklärt es im Einzelfall zur Gewährleistung der Sicherheit oder Einsatzbereitschaft der eingesetzten Truppen für nicht oder nur eingeschränkt anwendbar; in diesem Fall hat das Bundesministerium der Verteidigung den Deutschen Bundestag hierüber unverzüglich zu unterrichten.

#### **§ 4 Begriffsbestimmungen**

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

(2) Bereiche im Sinne dieses Gesetzes sind:

1. die einzelnen Laufbahngruppen und Laufbahnen sowie Besoldungsgruppen,
2. die Statusgruppen der Berufssoldatinnen und Berufssoldaten sowie der Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit, der freiwilligen Wehrdienst Leistenden sowie der Reservistinnen und Reservisten, die einen aktiven Reservistendienst leisten,
3. die militärischen Organisationsbereiche,
4. die zivilen Organisationsbereiche.

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

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

(5) Soldatinnen sind dann als unterrepräsentiert anzusehen, wenn ihr Anteil in den einzelnen Bereichen nach Absatz 2 in allen Laufbahnen mit Ausnahme der Laufbahn des Sanitätsdienstes unter 15 Prozent, in der Laufbahn des Sanitätsdienstes unter 50 Prozent liegt.

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

(7) (weggefallen)

### **Abschnitt 2**

#### **Maßnahmen zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten**

##### **§ 5 Grundsatz, entsprechende Anwendung von Vorschriften**

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

(2) Bei Verstößen der Dienststellen gegen die Benachteiligungsverbote bei Begründung eines Dienstverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg findet § 12 des Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetzes Anwendung.

##### **§ 6 Personalwerbung, Dienstpostenbekanntgabe**

(1) Anzeigen zur Personalwerbung sowie Dienstpostenbekanntgaben für die Streitkräfte müssen sowohl Frauen als auch Männer ansprechen. Der gesamte Anzeigentext darf nicht nur auf Personen eines Geschlechts zugeschnitten sein. In Anzeigen für Bereiche, in denen Soldatinnen nach Maßgabe des § 4 Abs.

5 unterrepräsentiert sind, ist hervorzuheben, dass Bewerbungen von Frauen erwünscht sind und Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden.

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

## **§ 7 Annahmeverfahren**

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

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

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

## **§ 8 Auswahlentscheidungen beim beruflichen Aufstieg**

Sind Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, sind sie beim beruflichen Aufstieg bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für Berufungen in das Dienstverhältnis, Umwandlungen des Dienstverhältnisses, Beförderungen, Laufbahnwechsel und für förderliche Verwendungsentscheidungen. Etwas anderes gilt ausnahmsweise nur dann, wenn in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. § 7 Abs. 2 und 3 gilt entsprechend.

## **§ 9 Qualifikation, Benachteiligungsverbote**

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

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

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

## **§ 10 Aus-, Fort- und Weiterbildung**

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

(2) Die Dienststellen müssen Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten die Teilnahme in geeigneter Weise ermöglichen, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Soweit erforderlich und in vertretbarem Rahmen möglich, sollen zusätzliche Veranstaltungen angeboten werden, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen von Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten entsprechen. Möglichkeiten der Kinderbetreuung sollen im Bedarfsfall angeboten werden. Im Einzelfall können auf Antrag für die Dauer der Teilnahme an dienstlichen Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung zusätzlich anfallende unabwendbare Kinderbetreuungskosten erstattet werden.

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

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

### **§ 11 Gleichstellungsplan**

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

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

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

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

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

## **Abschnitt 3**

### **Vereinbarkeit von Familie und Dienst für Soldatinnen und Soldaten**

#### **§ 12 Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen**

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

#### **§ 13 Teilzeitbeschäftigung und familienbedingte Beurlaubung**

(1) Für Soldatinnen und Soldaten ist nach Maßgabe des § 30a des Soldatengesetzes Teilzeitbeschäftigung sowie nach Maßgabe des § 28 Abs. 5 und 7 des Soldatengesetzes familienbedingte Beurlaubung zu ermöglichen.

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

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

#### **§ 14 Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg**

(1) Teilzeitbeschäftigte Soldatinnen und Soldaten, die eine Vollzeitbeschäftigung beantragen, und beurlaubte Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten, die eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen,

müssen unter Beachtung ihrer Qualifikation bei der Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig berücksichtigt werden.

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

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

#### **§ 15 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung**

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

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

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

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

### **Abschnitt 4 Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsvertrauensfrau**

#### **§ 16 Grundsätze**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte wird in geheimer Wahl gewählt. Wiederwahl ist zulässig.

(2) Die gewählte Kandidatin wird von der Dienststelle für vier Jahre zur Gleichstellungsbeauftragten bestellt. Findet sich keine Kandidatin, bestellt die Dienststelle eine Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis der wahlberechtigten Soldatinnen bis zur Bestellung einer gewählten Kandidatin. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der Soldatin.

(3) Für die Gleichstellungsbeauftragte wird eine Stellvertreterin gewählt und bestellt. Bei großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereichen werden zwei Stellvertreterinnen gewählt und bestellt.

(4) Für die Wahl und die Bestellung der Stellvertreterin gelten die Absätze 1 und 2 mit der Maßgabe entsprechend, dass im Fall des Absatzes 2 Satz 2 die Gleichstellungsbeauftragte ein Vorschlagsrecht hat; ihrem Vorschlag soll gefolgt werden.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen während ihrer Amtszeit weder einer Personalvertretung noch einer Schwerbehindertenvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein. Sie dürfen auch nicht zugleich Vertrauensperson nach dem Soldatenbeteiligungsgesetz sein.

#### **§ 16a Wahl und Wahlberechtigung in militärischen Organisationsbereichen**

(1) In den militärischen Organisationsbereichen wird für jede Dienststelle der Divisionsebene eine Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Wahlberechtigt und wählbar sind alle Soldatinnen der Division sowie die Soldatinnen der der Division nachgeordneten Dienststellen. Für Dienststellen vergleichbarer Ebene gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

(2) In Dienststellen, die der Divisionsebene oder den Dienststellen vergleichbarer Ebene übergeordnet sind, wird ebenfalls eine Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Wahlberechtigt und wählbar sind alle Soldatinnen der übergeordneten Dienststelle sowie der ihr nachgeordneten Dienststellen, soweit die Soldatinnen nicht bereits nach Absatz 1 wahlberechtigt sind.

### **§ 16b Wahl und Wahlberechtigung in zivilen Organisationsbereichen**

(1) In den zivilen Organisationsbereichen kann ab der Ebene der Bundesoberbehörde eine Gleichstellungsbeauftragte gewählt werden. Wahlberechtigt und wählbar sind alle Soldatinnen der Bundesoberbehörde sowie der nachgeordneten Dienststellen.

(2) In den zentralen personalbearbeitenden Dienststellen wird ebenfalls eine Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Wahlberechtigt und wählbar sind die Soldatinnen der zentralen personalbearbeitenden Dienststelle und der ihr nachgeordneten Dienststellen sowie die Soldatinnen, für die in der zentralen personalbearbeitenden Dienststelle Personalentscheidungen getroffen werden.

### **§ 16c Wahl und Wahlberechtigung im Bundesministerium der Verteidigung und in weiteren Dienststellen**

(1) Im Bundesministerium der Verteidigung wird eine Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Wahlberechtigt und wählbar sind die Soldatinnen der Dienststelle sowie die Soldatinnen, für die im Bundesministerium der Verteidigung Personalentscheidungen getroffen werden.

(2) Das Bundesministerium der Verteidigung kann anordnen, dass in weiteren Dienststellen seines Geschäftsbereiches eine Gleichstellungsbeauftragte zu wählen ist. Wahlberechtigt und wählbar sind die Soldatinnen der Dienststelle.

### **§ 16d Gleichstellungsvertrauensfrau**

(1) In Dienststellen der militärischen Organisationsbereiche ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte hat die Dienststellenleitung oberhalb der Einheitsebene eine Gleichstellungsvertrauensfrau zu bestellen. Die Bestellung erfolgt für vier Jahre und bedarf der Zustimmung der Soldatin.

(2) In Dienststellen der zivilen Organisationsbereiche gilt Absatz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass die Bestellung der Gleichstellungsvertrauensfrau ab Ortsebene erfolgen kann.

### **§ 16e Vorzeitiges Ausscheiden**

Scheidet die Gleichstellungsbeauftragte vorzeitig aus oder ist sie nicht nur vorübergehend an der Wahrnehmung ihres Amtes gehindert, bestellt die Dienststelle für die restliche Amtszeit eine Gleichstellungsbeauftragte. Satz 1 gilt entsprechend für die Stellvertreterin und die Gleichstellungsvertrauensfrau.

### **§ 16f Wahlanfechtung**

(1) Mindestens drei Wahlberechtigte oder die Leitung der Dienststelle können die Wahl anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften des Wahlrechts oder gegen das Wahlverfahren verstoßen worden ist.

(2) Die Wahl kann innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses beim zuständigen Truppendienstgericht angefochten werden. Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten des Bundesministeriums der Verteidigung kann unmittelbar beim Bundesverwaltungsgericht (Wehrdienstsenate) angefochten werden. Für das Verfahren gelten die Vorschriften der Wehrbeschwerdeordnung über das gerichtliche Antragsverfahren entsprechend.

(3) Die Anfechtung ist ausgeschlossen, wenn durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

(4) Die Truppendienstkammer soll mit mindestens einer Soldatin als ehrenamtliche Richterin besetzt sein, wobei eine ehrenamtliche Richterin oder ein ehrenamtlicher Richter Unteroffizier, die andere ehrenamtliche Richterin oder der andere ehrenamtliche Richter Staboffizier sein muss; § 74 Absatz 8 der Wehrdisziplinarordnung gilt entsprechend.

### **§ 16g Verordnungsermächtigung**

Das Bundesministerium der Verteidigung wird ermächtigt, das Verfahren für die Durchführung der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und von deren Stellvertreterinnen durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates zu regeln.

### **§ 17 Koordination, Stufenbeteiligung**

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

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

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

### **§ 18 Rechtsstellung**

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

(2) Die Stellvertreterin hat, wenn sie die Gleichstellungsbeauftragte vertritt oder soweit sie eigene Aufgaben wahrnimmt (Absatz 2b Satz 2), dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte. Die Stellvertreterin richtet ihre Tätigkeit an den Zielen der Gleichstellungsbeauftragten aus.

(2a) Die Gleichstellungsbeauftragte ist von anderen dienstlichen Tätigkeiten grundsätzlich für die volle regelmäßige Arbeitszeit unter Belassung der Geld- und Sachbezüge zu entlasten. Ihr ist die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

(2b) Die Stellvertreterin ist im Vertretungsfall von anderen dienstlichen Tätigkeiten unter Belassung der Geld- und Sachbezüge grundsätzlich für die volle regelmäßige Arbeitszeit zu entlasten. Im Einzelfall kann eine Stellvertreterin dauerhaft mit eigenen Aufgaben betraut werden. In diesem Fall ist sie unter Belassung der Geld- und Sachbezüge in dem zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben zwingend erforderlichen Umfang von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten zu entlasten. Ihr ist die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

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

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält einen monatlichen Verfügungsfonds. Das Gleiche gilt für die Stellvertreterin, wenn sie dauerhaft mit eigenen Aufgaben betraut worden ist.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Sie dürfen gegen ihren Willen nur versetzt oder kommandiert werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist. Die fiktive Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs der Gleichstellungsbeauftragten ist im Hinblick auf die Einbeziehung in die Personalauswahlentscheidung zu gewährleisten. Satz 3 gilt entsprechend für die Stellvertreterin, wenn sie dauerhaft mit eigenen Aufgaben betraut ist.

(6) Die Dienststelle hat der Gleichstellungsbeauftragten auf deren Antrag hin eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit zu erteilen. Satz 1 gilt entsprechend für die Stellvertreterin, wenn sie dauerhaft mit eigenen Aufgaben betraut worden ist.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Gleichstellungsvertrauensfrauen unterliegen in allen Angelegenheiten, insbesondere hinsichtlich der



persönlichen Verhältnisse von Soldatinnen und Soldaten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Dienststelle, auch über die Zeit ihrer Bestellung oder Beschäftigung hinaus, der Verschwiegenheitspflicht.

## **§ 19 Aufgaben**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat den Vollzug dieses Gesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu unterstützen; dies gilt auch für das Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz in Bezug auf das Verbot von Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Form von Belästigungen und sexuellen Belästigungen. Im Übrigen wirkt sie bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, welche die Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten, die Vereinbarkeit von Familie und Dienst sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere bei

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

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

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

(3) Die Gleichstellungsvertrauensfrau ist Ansprechpartnerin für die Soldatinnen und Soldaten der Dienststelle sowie der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten. Die Aufgabe der Gleichstellungsvertrauensfrau besteht in der Vermittlung von Informationen zwischen den Soldatinnen und Soldaten einerseits und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten andererseits. Die Gleichstellungsvertrauensfrau berät die zuständige Gleichstellungsbeauftragte in allen Fragen, die die vertretenen Dienststellen betreffen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann der Gleichstellungsvertrauensfrau mit deren Einverständnis eigene Aufgaben übertragen.

## **§ 20 Information und Mitwirkung**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben unverzüglich und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen und vergleichenden Übersichten zur Verfügung zu stellen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Ihr soll Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gegeben werden. Sie hat im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben im Einzelfall Einsichtsrecht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten mit Ausnahme der Gesundheitsunterlagen. Die Einsichtnahme, deren Umfang und Zweck sind in der Personalakte zu vermerken.

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

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

(4) Zur Klärung von Fragen grundsätzlicher Bedeutung, insbesondere zur Auslegung dieses Gesetzes, kann sich die Gleichstellungsbeauftragte unmittelbar an die militärische Gleichstellungsbeauftragte des Bundesministeriums der Verteidigung wenden. Soweit dabei die Übermittlung personenbezogener Daten von Soldatinnen und Soldaten erforderlich ist, bedarf dies deren Einwilligung gemäß § 4a des

Bundesdatenschutzgesetzes. Soweit eine Angelegenheit behandelt werden soll, die als Verschlussache eingestuft ist, bedarf die Gleichstellungsbeauftragte des Einvernehmens der Dienststelle.

## **§ 21 Einspruchsrecht**

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

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

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

(4) (weggefallen)

## **§ 22 Gerichtliches Verfahren**

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

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

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

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

## **Abschnitt 5 Statistische Angaben, Bericht**

### **§ 23 Statistische Angaben**

Das Bundesministerium der Verteidigung erfasst statistisch für die einzelnen Bereiche

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

### **§ 24 Bericht**

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre einen Bericht über die Situation der Soldatinnen im Vergleich zu der Situation der Soldaten in dem in § 3 genannten Geltungsbereich und über die Anwendung dieses Gesetzes nach Auswertung der statistischen Angaben vor. Der Bericht kann mit dem durch die Bundesregierung gemäß § 39 des Bundesgleichstellungsgesetzes vorzulegenden Bericht verbunden werden und vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen besonders hervorheben. Er darf keine personenbezogenen Daten enthalten.