



dbb
beamtenbund
und tarifunion
bundesfrauen-
vertretung

Stand: 29.04.2020

S t e l l u n g n a h m e

der dbb bundesfrauenvertretung

zum

**Referentenentwurf „Zweite Verordnung zur Änderung der
Bundeslaufbahnverordnung und anderer laufbahnrechtlicher
Vorschriften“**

Im Entwurf der Zweiten Verordnung zur Änderung der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) und anderer laufbahnrechtlicher Vorschriften sind aus frauenpolitischer Sicht der neue § 5a BLV sowie die Änderungen bzw. Ergänzungen der §§ 19 Abs. 5, 24 Abs. 2, 25 Abs. 3 und 27 Abs. 1 BLV von Interesse.

Im Einzelnen:

Im neuen **§ 5a BLV** wird klargestellt, dass Zeiten des Mutterschutzes auf Zeiten anzurechnen sind, die nach der BLV Voraussetzung für die Einstellung oder das berufliche Fortkommen sind. Diese Neuregelung folgt aus § 25 Bundesbeamtengesetz (BBG) und wirkt sich auf die §§ 19 bis 21 sowie 24 und 25 BLV aus.

Mit den neuen **Abs. 5 des § 19 BLV** wird ausdrücklich geregelt, dass Elternzeit als hauptberufliche Tätigkeit gilt, wenn vor Beginn der Elternzeit mindestens sechs Monate eine hauptberufliche Tätigkeit ausgeübt wurde. Wurde die hauptberufliche Tätigkeit im öffentlichen Dienst ausgeübt, ist deren Ausübung für die Dauer von weniger als sechs Monate vor Beginn der Elternzeit ausreichend. Diese Vorschrift gilt für die §§ 20, 21 und 25 BLV entsprechend.

§ 24 Abs. 2 BLV wird mit dem **neuen Satz 2** dahingehend ergänzt, dass die geforderte Zeit einer hauptberuflichen Tätigkeit und der Bewährung nicht wegen Elternzeit verlängert werden darf. Lediglich in dem Fall, dass wegen der Elternzeit weniger als ein Jahr tatsächlich Dienst geleistet wurde, wird nach dem **neuen Satz 3** die Zeit der hauptberuflichen Tätigkeit und Bewährung verlängert.

Mit der Änderung des **§ 27 Abs. 1 BLV** wird die Voraussetzung einer Dienstzeit von mindestens zwanzig Jahren gestrichen. Zudem muss nicht das Endamt der bisherigen Laufbahn seit mindestens fünf Jahren erreicht worden sein, sondern mindestens das vorletzte Amt seit mindestens drei Jahren.

Die dbb bundesfrauenvertretung begrüßt die mit dem Entwurf der Zweiten Verordnung zur Änderung der Bundeslaufbahnverordnung und anderer laufbahnrechtlicher Vorschriften vorgelegten Änderungen zur Berücksichtigung von Mutterschutz und Elternzeit bei laufbahnrechtlich wesentlichen Zeiten sowie die Erleichterung der Zulassung besonders leistungsstarker Beamtinnen und Beamter zu Dienstposten der nächsthöheren Laufbahn.

Damit werden die Forderungen der dbb bundesfrauenvertretung zum diskriminierungsfreien Fortkommen bezüglich Mutterschutz und Elternzeit erfüllt.

Aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung ist die bisherige Voraussetzung von mindestens fünf Jahren im Endamt eine Ursache dafür, dass Frauen deutlich seltener nach § 27 BLV befördert werden als Männer.

Die von der dbb bundesfrauenvertretung seit langem geforderte Änderung des § 27 Abs. 1 BLV, dass Voraussetzung für die Zulassung zu Dienstposten der nächsthöheren Laufbahn nicht mehr mindestens fünf Jahre im Endamt der bisherigen Laufbahn ist, sondern mindestens drei Jahre mindestens im vorletzten Amt, ist überfällig.

Dies umso mehr für die ersatzlose Streichung der Voraussetzung einer zwanzigjährigen Dienstzeit.

Problematisch ist jedoch, dass die Regelungen zur dienstlichen Beurteilung unverändert bleiben sollen. Die dienstliche Beurteilung ist jedoch wesentliche Ursache dafür, dass Frauen in ihrem beruflichen Fortkommen beeinträchtigt werden.

So ist bereits der Beurteilungszeitraum von maximal drei Jahren (§ 48 Abs. 1 BLV) nicht lebensphasenkompatibel. Gerade in der sogenannten Rushhour des Lebens ist dieser zu unflexibel.

In § 49 Abs. 2 BLV wird zwar ausgeführt, was unter fachlicher Leistung zu verstehen ist, jedoch zeigt die Praxis, dass Teilzeitkräfte meist schlechter bewertet werden als Vollzeitkräfte, weil Leistung nach wie vor über Präsenz definiert wird. „Weniger ist schlechter“ gibt diesen mittelbaren Diskriminierungsfaktor in verkürzter Form wieder. Teilzeitkräfte werden dadurch in ihrem Fortkommen beeinträchtigt. Hier muss in der BLV für Klarstellung gesorgt werden, dass sich Teilzeitbeschäftigung nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken darf.

Die jeweiligen Beurteilungskriterien sind in der Regel geschlechtsneutral formuliert, unterliegen aber der teilweise unterbewussten Auslegung der jeweiligen beurteilenden Person. Je nach gewählter Formulierung können Beurteilungskriterien gängigen Geschlechterstereotypen zugeordnet werden und somit geschlechtsspezifisch diskriminierend wirken.