

LAG Gleichstellung

LAG Gleichstellung | Sodenstr. 2 | 30161 Hannover

Niedersächsisches Ministerium für Soziales,
Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung
Abteilung 2 – Frauen und Gleichstellung
Sachbearbeitung Referat 201
Frau Schmalhofer / Frau Alfus
Gustav-Bratke-Allee 2
30169 Hannover

Landesarbeitsgemeinschaft
kommunaler Frauen- und
Gleichstellungsbüros
Niedersachsen

Sodenstr. 2 | 30161 Hannover

Leiterin der Geschäftsstelle:
Lisa Pape

E-Mail:
lag@gleichstellung-
niedersachsen.de

Telefon:
0511 - 336 506 27

Internet:
www.gleichstellung-
niedersachsen.de

Stellungnahme der LAG Gleichstellung zur Novelle des NGG Juli 2024

Hannover, 25.07.2024

Die Landesarbeitsgemeinschaft Gleichstellung ist die Interessenvertretung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und begrüßt die vorliegende Novelle des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes. Wir sehen viele Verbesserungen zum aktuellen Stand und setzen uns deswegen für die Umsetzung noch in dieser Legislaturperiode ein.

Positiv bewertet die LAG Gleichstellung Folgendes:

- Die Definition der strukturellen Benachteiligung von Frauen (§3 Abs. 8) als durchgängiges Prinzip im Gesetz führt zu Klarheit und stärkt den Gedanken der Frauenförderung. Denn noch immer sind Frauen struktureller Diskriminierung ausgesetzt.
- Die Zielsetzung dieses Gesetzes in §1 wird mit §4 verpflichtend und ist sehr zu begrüßen. Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sorgen täglich dafür, dass Gleichstellung als Leitprinzip im Verwaltungshandeln gelebt wird. Der vorliegende Entwurf stärkt diese Arbeit und betont, dass Gender Mainstreaming Grundsatz im Verwaltungshandeln ist.
- Zu begrüßen sind die verschiedenen Regelungen, die deutlich machen, dass Sorge- und Lohnarbeit miteinander vereinbar sein und Arbeitgeber*innen dafür die entsprechenden Voraussetzungen schaffen müssen. Außerdem wurde der Begriff Familienarbeit durch den Faktor Pflege ergänzt und trägt damit der aktuellen gesellschaftlichen Situation Rechnung.
- Es ist ein logischer Schritt, fortan die kommunalen Eigenbetriebe und selbstständig geführten Einrichtungen der Kommune zur Berücksichtigung des NGG (§3 Abs. 6) zu verpflichten, da diese aus

LAG Gleichstellung

staatlichen Mittel finanziert werden und somit vom GG Art. 3 Abs.2 S. 2 mitgemeint sind. Die neuen Regelungen sorgen für die notwendige Klarstellung und sind zu begrüßen.

- Die Klarstellungen und Änderungen für den Gleichstellungsplan §§ 26-28 sind wertvolle Unterstützungen für unsere Arbeit. Insbesondere die Veränderung des Berichtszeitraums von drei auf vier Jahre und die Herausnahme von Männern als unterrepräsentiertes Geschlecht. Zudem ist die Wirkungskontrolle positiv hervorzuheben, da so die Ergebnisse in den nächsten Gleichstellungsplan miteinfließen können.
- Die Pflicht zur diskriminierungsfreien Ausgestaltung der Beurteilungsverfahren stärkt in besonderem Maße die hohe Relevanz des §33 GG im Verwaltungshandeln.
- Zudem ist erfreulich, dass wichtige Themen, die die Gleichstellung langfristig stärken, wie Mobile Arbeitsformen §15 und gendergerechte Sprache §17, mit aufgenommen worden sind.
- Das Leitprinzip Gleichberechtigung in jeglichem Verwaltungshandeln durch eine geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung zu fördern § 1 Abs. 2 Satz 3 hebt noch einmal die Bedeutung der Aufgabe als Querschnittsaufgabe hervor und bietet die Möglichkeit der verstärkten Kooperation mit der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten.

Die LAG Gleichstellung sieht Nachbesserungsbedarf in folgenden Punkten:

§ 6 Schutz vor sexueller Belästigung

- Die Aufnahme des Schutzes vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und die damit einhergehende Maßnahmenverpflichtung für die Dienststellen wird ausdrücklich befürwortet. Zu beachten ist, dass das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) die Terminologie Benachteiligung und nicht Diskriminierung verwendet. Wir plädieren dafür, diese Terminologie zu übernehmen, um vorliegende Rechtsprechungen anwenden zu können.
- Wir setzen uns dafür ein, dass die Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz stärker im vorliegenden Gesetzestext hervorgehoben wird. Wir schlagen vor §6 Abs. 2 folgendermaßen zu ergänzen: „Die Dienststelle hat sexueller Belästigung aktiv vorzubeugen mit Maßnahmen und Vorschriften und bei bekannt gewordenen Fällen, die im Einzelfall...“
- Zudem setzt die LAG Gleichstellung sich ein, dass auch die Prävention bei Diskriminierung von Dritten (z. B. Kundschaft) analog zum AGG ins NGG übernommen wird. Es muss deutlich werden, dass Arbeitgeber ihre Beschäftigten auch vor Diskriminierung von Dritten zu schützen haben. Wir fordern §6 Abs.2 zu ergänzen: „Die Regelungen gelten auch bei sexueller Belästigung durch Dritte.“

LAG Gleichstellung

§ 8 Arbeitsplatzausschreibungen

- Im NGG aus dem Jahr 2011 steht in § 11 Ausschreibungen: „... sind Stellen grundsätzlich auszuschreiben“. Im vorliegenden Entwurf heißt es, dass alle zu besetzenden Arbeitsplätze ausgeschrieben werden sollen. Durch das „sollen“ ist eine deutlich zurückhaltendere Formulierung gewählt worden, als im noch geltenden NGG. In der Begründung steht unter Pkt. 2 Zahlen – Daten – Fakten, dass die bisherigen Regelungen über die Jahre Wirkung gezeigt haben. In den meisten Bereichen sind mittlerweile mehr Frauen als Männer beschäftigt, doch nimmt der Frauenanteil mit zunehmender Hierarchiestufe deutlich ab. Folglich ist in § 8 Arbeitsplatzausschreibung eine Verpflichtung nötig, damit die Frauenförderung nicht außer Gefecht gesetzt wird. Wir empfehlen folgende Formulierung: §8 Abs. 1 Satz 1: „Alle zu besetzenden Arbeitsplätze sind auszuschreiben.“
- Die LAG Gleichstellung sieht die Ausnahmeregelungen bei Arbeitsplätzen mit „besonderem persönlichen Vertrauensverhältnis“ kritisch. Die Ausnahmeregelung lässt intransparente Verfahren zu und kann Männernetzwerke begünstigen. Wir fordern die Streichung von §8 Abs. 1 Satz 2.
- § 8 Abs. 1 Satz 4 regelt den Verzicht auf eine öffentliche Ausschreibung. Wir empfehlen in die Begründung aufnehmen: „Auf eine öffentliche Ausschreibung kann verzichtet werden, wenn zu erwarten ist, dass die Unterrepräsentanz von Frauen auf der Position ausgeglichen wird.“
- § 8 Abs. 2 Satz 4 fordert den Hinweis auf eine Teilzeiteignung der ausgeschriebenen Stelle. In der Praxis führt dieses Verfahren oft dazu, dass die Schaffung von Teilzeitmöglichkeiten von der persönlichen Motivation der Führungskraft abhängt und nicht von den Tätigkeiten und Rahmenbedingungen der Stelle. Wir fordern deswegen, dass alle Stellen in Teilzeit ausgeschrieben werden und die erforderlichen Teilzeitanteile in der Ausschreibung transparent gemacht werden, analog zu TzBfG §7. Satz 4 müsste die Formulierung demnach lauten: „Jede Ausschreibung muss als Teilzeitarbeitsplatz ausgeschrieben werden.“

§ 13 Fort- und Weiterbildung

- Verpflichtende Sensibilisierungsmaßnahmen für den Umgang mit Betroffenen von häuslicher Gewalt und Fortbildungen für Führungskräfte sollten ins NGG, in den § 13 Abs. 3 Satz 1, implementiert werden. Grundlage für die Aufnahme „häusliche Gewalt“ ins NGG liegt nicht allein in den Tatsachen begründet, dass jede vierte Frau in Deutschland von häuslicher Gewalt betroffen ist. Rechtliche Grundlage für die Aufnahme der Thematik „häusliche Gewalt“ in das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz liefert das Übereinkommen 1902 – Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt –, welches am 31. Mai 2023 in der Bundesrepublik Deutschland in Kraft trat. Bei der Allgemeinen Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisationen (2019) wurden die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Beschäftigung, die Produktivität und die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten herausgestellt. Weiterhin wurde bekräftigt, dass

LAG Gleichstellung

Arbeitgeber-, Arbeitnehmerverbände etc. im Rahmen von Maßnahmen auf die Auswirkungen zu reagieren und dagegen vorzugehen haben

§ 16 Fachaufgaben, Gender Mainstreaming

- Der Wirkungskreis der niedersächsischen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten bezieht sich nicht nur auf das Innengeschäft der Verwaltung, sondern erstreckt sich auf das gesamte kommunale Handeln. Somit ist dieser Paragraph für die Arbeit von besonderer Bedeutung und sehr zu begrüßen. Insbesondere bei der Datenerhebung durch die Kommunen fehlen geschlechterspezifische Daten, wie zum Beispiel zum Mobilitätsverhalten. Um diese Datenlücke zu verringern ist es wichtig, dass die Erhebung von Genderdaten besonders erläutert wird. Wir setzen uns dafür ein, dass in der Begründung zu §16 auf die Wichtigkeit von geschlechtsspezifischen Daten bei allen Datenerhebungen hingewiesen wird und Beispiele genannt werden, wie der Generalsverkehrsplan.

§ 17 Geschlechtergerechte Sprache

- Der Kerngedanke der Novellierung, die strukturelle Diskriminierung abzubauen, muss auch sprachlich Rechnung getragen werden. Es ist begrüßenswert, dass dieser Gedanke gesetzlich verankert werden soll. Zu befürchten ist, dass eine Umsetzung geschlechtergerechter Sprache eher rückschrittlich verlaufen könnte und die Nutzung des generischen Maskulinums mit dem Hinweis, dass damit alle Geschlechter „mitgemeint seien“ verwendet wird. Um dieser Befürchtung entgegenzuwirken und eine eindeutige Rechtsgrundlage für die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache zu bekommen, schlagen wir folgende Formulierung § 17 Abs. 1 Satz 4 vor: „In der internen und externen Kommunikation sind Bezeichnungen so zu wählen, dass sie sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern im Besonderen Rechnung tragen.“

§ 19 Gremienbesetzung

- Dass nach § 19 für die paritätische Besetzung von Gremien fortan strengere Regeln gelten sollen, ist aus Sicht der LAG Gleichstellung begrüßenswert, jedoch bleiben Sanktionsmöglichkeiten bei Nichteinhaltung offen. Wir plädieren bei fehlender Parität für das Freibleiben von Sitzen oder die Ungültigkeit von Beschlüssen.
- Präzisiert werden sollte für §19 Abs. 1 Satz 2a, dass unter „geborenen Mitgliedern“ nur solche zu verstehen sind, die qua Amt oder Satzung einem Gremium angehörig sind.

§ 24 Teilzeit

- Sollen Arbeitsplätze nicht oder nur eingeschränkt teilzeitgeeignet sein, soll diese Feststellung zukünftig gem. § 24 Abs. 1 Satz 2 NGG im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten getroffen werden. In der Begründung ist dazu festgehalten: „Benehmen meint den Austausch gegenseitiger Vorstellungen, die allerdings nicht zwingend zu beachten sind. Gute Argumente werden dennoch

LAG Gleichstellung

überzeugen“. In der täglichen Praxis zeigt sich häufig, dass gerade für Führungsaufgaben immer noch eine „ständige Erreichbarkeit“ oder „ganztägige“ Anwesenheit erwartet und von dieser Haltung nicht abgewichen wird. Tradierte und geschlechterstereotype Verhaltensweisen halten sich weiterhin hartnäckig. Davon wird auch mit noch so guten Argumenten nicht abgewichen. Mit einer Benehmensherstellung, die auf Freiwilligkeitslösungen baut, werden keine Änderungen herbeigeführt. Hier sind normative Regelungen nötig, um die bestehenden strukturellen Nachteile zwischen Frauen und Männern zu beseitigen, sodass §24 Abs. 1 Satz 3 lauten sollte: „Sollen Arbeitsplätze nicht oder nur eingeschränkt teilzeitgeeignet sein, so soll diese Feststellung im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten getroffen werden.“

- In der Begründung zu §24 sollte klargestellt werden, dass Teilzeit nicht immer eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit um 50% meint und nicht immer vormittags verrichtet werden muss. Diese Klarstellung würde die Vielzahl an Teilzeitmöglichkeiten, die in der Praxis gelebt werden, sichtbar machen und zum Abbau von Stereotypen beitragen.
- Folglich den Ausführungen zu §8 Abs.2 Satz 4 sollte § 24 Abs. 1 Satz 3 wie folgt formuliert werden: „Alle Arbeitsplätze sind teilzeitgeeignet auszuscheiden.“

§ 30 Bestellung

- Im Hinblick auf die gestiegenen Anforderungen des Gesetzes an die Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten, sollte von dem bisherigen Modell, dass die Gleichstellungsbeauftragte von ihren Tätigkeiten freigestellt wird, ihre Vergütungsgruppe aber behält, abgewichen werden. Die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten erfordert ein hohes Maß an Kompetenz und Professionalisierung und sollte dementsprechend vergütet werden. Deswegen empfehlen wir §30 Abs. 1 Satz 1 folgendermaßen zu formulieren: „Jede Dienststelle und jede Außenstelle, die zur Erstellung eines Gleichstellungsplans verpflichtet ist, ...eine Gleichstellungsbeauftragte einzustellen.“
- Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin müssen vertrauensvoll zusammenarbeiten. Wir empfehlen daher die Anhörung der Gleichstellungsbeauftragten vor der Bestellung der Stellvertretung, §30 Abs. 3 Satz 4: „Die Gleichstellungsbeauftragte sollte vor Bestellung der Stellvertreterin gehört werden.“

§ 31 Aufgaben, Rechte und Pflichten

- Die Gleichstellungsbeauftragte kann nicht nur Maßnahmen und Vorhaben innerhalb der Verwaltung bezüglich personeller, wirtschaftlicher und sozialer Angelegenheiten anregen, sondern ist bei diesen zu so frühzeitig zu beteiligen, dass noch Gestaltungsfähigkeit und Einfluss auf die Entscheidungsfindung der Dienststelle genommen werden kann. Die Beteiligung sehen wir nach dem Urteil des niedersächsischen OVG (Az.: 5ME130/15) als Pflichtrecht und somit ist eine Beteiligung immer geboten. Wir empfehlen dies auch im NGG folgendermaßen zu

LAG Gleichstellung

verankern: §31 Abs. 3 Satz 1 „Die Dienststelle gibt der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen.“

§ 32 Status

- Gleichstellungsbeauftragten sollte, wie in anderen Bundesländern auch üblich, ein generelles Akteneinsichtsrecht gewährt werden. Die LAG Gleichstellung empfiehlt die Streichung von § 32 Abs. 6 Satz 2.
- Für §32 (8) Satz empfiehlt die LAG Gleichstellung: „Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind berechtigt sich unmittelbar an das für Frauenpolitik und Gleichstellung zuständige Ministerium sowie an das für die Dienststelle zuständige Ministerium zu wenden.“

§ 34 Ausstattung

- In § 34 Abs. 2 empfiehlt die LAG Gleichstellung den Begriff „zeitnah“ durch „unverzüglich“ zu ersetzen.

§37 Rechtsschutz

- Das Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten sollte aus dem Kontext der Regelungen, die nur für die Landesbehörden gelten herausgenommen werden und somit auch den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten als Instrument zur Verfügung stehen. Darüber hinaus sollte sich das Klagerecht allerdings nicht lediglich auf die eigenen Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und die Nicht-Erstellung des Gleichstellungsplans beziehen, sondern auch gelten, wenn durch Entscheidungen, Beschlüsse oder Unterlassungen gegen das Gleichberechtigungsgesetz verstoßen wird. Die LAG Gleichstellung empfiehlt die Herausnahme des § 37 aus dem Abschnitt 2 des Vierten Teils und Einfügung in Abschnitt 1 oder 3.

Wir bedanken uns für die Einladung zur Teilnahme an der Verbandsbeteiligung und verbleiben mit freundlichen Grüßen

Editha Schwohl-Masberg
Vorstand der LAG Gleichstellung

Julia Kögler
Vorstand der LAG Gleichstellung