

N i e d e r s c h r i f t
über die 73. - öffentliche - Sitzung
des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit
und Gleichstellung
am 30. Oktober 2025
Hannover, Landtagsgebäude

Tagesordnung: Seite:

1. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Niedersächsischen Gesetzes über Hilfen und Schutzmaßnahmen für psychisch Kranke	
Gesetzentwurf der Fraktion der CDU - Drs. 19/8542	
<i>Beginn der Beratung</i>	5
<i>Verfahrensfragen</i>	5
2. Entwurf eines Gesetzes zur Verwirklichung der Gleichberechtigung	
Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	
Anhörung	
- <i>Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens, c/o Niedersächsischer Städtetag</i>	6
- <i>Kommunaler Arbeitgeberverband Niedersachsen (KAV)</i>	13
- <i>Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen (LAG Gleichstellung)</i>	18
- <i>Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung e. V.</i>	24
- <i>Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen</i>	31
- <i>Landesfrauenrat Niedersachsen e. V.</i>	33
- <i>Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)</i>	37

- Verband Niedersächsischer Strafvollzugsbediensteter (VNSB)	43
- VGH	46
- Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft Niedersachsen Bremen (VDW)	47
3. Fortschreibung des Niedersächsischen Krankenhausplans und Investitionsprogramm 2025	
Unterrichtung - Drs. 19/8567	
<i>Beratung</i>	52
<i>Beschluss</i>	52
4. Prüfung und Erarbeitung eines landesweiten Unterstützungsmodells für Pflegebedürftige ab Pflegegrad 2 (Prüfung eines niedersächsischen „Landespflegegeldes“)	
Antrag der Fraktion der AfD - Drs. 19/8537	
<i>Beginn der Beratung</i>	53
<i>Verfahrensfragen</i>	53
5. Unsichtbare Heldinnen und Helden in der Pflege: „Young Carers“ sichtbar machen und stärken	
Antrag der Fraktion der CDU - Drs. 19/8545	
<i>Beginn der Beratung</i>	54
<i>Verfahrensfragen</i>	54
6. Krisenfest. Einsatzbereit. Zukunftssicher. - Für ein funktionsfähiges Gesundheitswesen im Ernstfall	
Antrag der Fraktion der CDU - Drs. 19/8546	
<i>Beginn der Beratung</i>	55
<i>Verfahrensfragen</i>	55
7. Ambulante sozialpädagogische Angebote für junge Straftäter zukunftsfähig weiterentwickeln	
Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen - Drs. 19/8547	
<i>Beginn der Beratung</i>	56
<i>Verfahrensfragen</i>	56

Anwesend:

Ausschussmitglieder:

1. Abg. Oliver Lottke (SPD), Vorsitzender
2. Abg. Karin Emken (SPD)
3. Abg. Marten Gäde (SPD)
4. Abg. Andrea Prell (SPD)
5. Abg. Julia Retzlaff (SPD)
6. Abg. Claudia Schüßler (SPD)
7. Abg. Jan Bauer (CDU)
8. Abg. Eike Holsten (CDU)
9. Abg. Laura Hopmann (CDU)
10. Abg. Sophie Ramdor (CDU) (per Videokonferenztechnik zugeschaltet)
11. Abg. Colette Thiemann (bis 12:35 Uhr i. V. des Abg. Thomas Uhlen) (CDU)
12. Abg. Swantje Schendel (GRÜNE)
13. Abg. Dr.in Tanja Meyer (i. V. der Abg. Eva Viehoff) (GRÜNE)
14. Abg. Vanessa Behrendt (i. V. der Abg. Delia Klages) (AfD) (per Videokonferenztechnik zugeschaltet)

Vom Gesetzgebungs- und Beratungsdienst:

Parlamentsrätin Brüggeshemke (Mitglied),
Parlamentsrat Dr. Oppenborn-Reccius (Mitglied),
Ministerialrat Dr. Müller-Rüster,
Oberregierungsrätin Dr. Wetz.

Von der Landtagsverwaltung:

Regierungsrätin Triefenbach.

Niederschrift:

Regierungsdirektor Pohl, Stenografischer Dienst.

Sitzungsdauer: 10:15 bis 12:35 Uhr, 13:30 Uhr bis 14:45 Uhr.

Außerhalb der Tagesordnung:

Billigung von Niederschriften

Der **Ausschuss** billigt die Niederschriften über die 68., 69., 70. und 72. Sitzung.

Tagesordnungspunkt 1:

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Niedersächsischen Gesetzes über Hilfen und Schutzmaßnahmen für psychisch Kranke

Gesetzentwurf der Fraktion der CDU - [Drs. 19/8542](#)

erste Beratung: 73. Plenarsitzung am 08.10.2025

federführend: AfSAGuG

mitberatend: AfRuV

Beginn der Beratung, Verfahrensfragen

Im Hinblick auf die Beratung des Gesetzentwurfs in der 73. Sitzung des Landtags sieht Abg. **Eike Holsten** (CDU) davon ab, den Gesetzentwurf noch einmal vorzustellen. Er bittet um eine zeitnahe Unterrichtung durch die Landesregierung zu dem Gesetzentwurf, in der sie auch ihren Zeitplan zur Einbringung ihres bereits seit Längerem angekündigten Gesetzentwurfs zur Änderung des NPSyKG darlegen sollte.

Weiteres Verfahren

Der **Ausschuss** bittet die Landesregierung um eine Unterrichtung zu dem Gesetzentwurf in einer der nächsten Sitzungen.

Tagesordnungspunkt 2:

Entwurf eines Gesetzes zur Verwirklichung der Gleichberechtigung

Gesetzentwurf der Landesregierung - [Drs. 19/7500](#)

erste Beratung: 68. Plenarsitzung am 25.06.2025

federführend: AfSAGuG

mitberatend: AfRuV

mitberatend gem. § 27 Abs. 4 Satz 1 GO LT: AfHuF

Anhörung

Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens c/o Niedersächsischer Städtetag

Schriftliche Stellungnahme: Vorlage 13

Anwesend:

- Dr. Kirsten Hendricks, NST
- Dr. Alice Martens, NSGB
- Dr. Lutz Mehlhorn, NLT
- Stefan Wittkop, NST

Dr. Kirsten Hendricks: Als Repräsentantin des federführenden Verbandes bedanke ich mich für die Gelegenheit, dass wir im Rahmen dieser Anhörung vortragen können. Bekanntermaßen beurteilen die kommunalen Spitzenverbände und auch die Repräsentant*innen in unseren Gremien diesen Gesetzentwurf sehr kritisch, weil er zum einen für uns zur Unzeit kommt und weil er zum anderen auf das falsche Instrumentarium zurückgreift. Es geht ja darum, dem entgegenzuwirken, dass wir in der öffentlichen Verwaltung gerade bei Führungspositionen noch ein Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen haben. Wenn wir uns in unseren Gremien nicht nur mit Hauptverwaltungsbeamten, sondern auch mit Ersten Stadträten*innen und auch mit Dezernent*innen austauschen, dann werden uns oder mir persönlich tatsächlich eher andere Geschichten erzählt. Dann heißt es zur Position der Ersten Stadträtin: Ich habe das zwei-, dreimal abgelehnt, aber am Ende war dann doch mein Oberbürgermeister bei mir und sagte: Sie bewerben sich jetzt dafür! Wir müssen das irgendwie zusammen hinkriegen! - Oder Dezernent*innen sagen: Na ja, ich habe das erst mal abgelehnt, aber die Bewerber*innenlage war so katastrophal, dass ich es jetzt doch selbst mache! - Die Frauen, die das dann gemacht haben, haben eines gemeinsam: Sie haben entweder keine Kinder, oder ihre Kinder sind schon aus einem gewissen Alter heraus, und ihre Eltern kommen noch alleine klar - um es einmal so salopp zu formulieren. Das heißt, aus unserer Sicht liegt das Problem eher in der überproportionalen Einbindung in Care-Arbeit und nicht so sehr darin, dass es an bestimmten Regularien fehlen würde.

Das NGG kann dem eigentlich nichts entgegensetzen. Es adressiert aus unserer Sicht schlicht das falsche Problem, nämlich dass auf der Führungsebene Leute sind, die vielleicht gar nicht erst Frauen in diesen Positionen sehen wollen. Das ist aber nicht das, was wir wahrnehmen und was

wir aus unserer Mitgliedschaft gespiegelt bekommen. Diese Zeiten gab es sicherlich. Sonst hätten wir heute noch Werbespots wie früher, in denen es hieß: „Eine Frau hat zwei Probleme - was ziehe ich an, und was kuche ich heute?“ Das ist aber aus unserer Wahrnehmung nicht mehr das Thema.

Wenn man Regelungen einführt, nach denen erneut eine Ausschreibung durchgeführt werden muss, wenn sich nicht genügend Frauen beworben haben, dann werden letzten Endes die Arbeitsbedingungen für alle erschwert, die noch da sind, seien es Männer oder Frauen - und das in Zeiten des Fachkräftemangels. Da sind wir ja erst am Anfang und nicht etwa am Ende.

Auch neue Statistikpflichten belasten diejenigen, die schon da sind.

Die Zielrichtung dieses Gesetzentwurfs stellen wir nicht infrage. Die Zielrichtung ist gut, letzten Endes zu einem höheren Verhältnis für Frauen zu kommen, um die Chancengleichheit zu gewährleisten. Aus unserer Sicht ist es aber ein veraltetes Instrumentarium, wenn man mehr Nachweise, höhere Grenzwerte etc. haben will. In der Wirkung ist das am Ende eher nachteilig und nicht notwendig, um den eigentlichen Problempunkten der strukturellen Benachteiligung entgegenzuwirken. Das heißt, wir wünschen uns nicht mehr Regulierung, sondern stattdessen eine Bekämpfung der Ursachen.

Dieser Gesetzentwurf kommt für uns zur Unzeit, gerade wenn man an den Bürokratieabbau denkt. Die Landesregierung hat das Motto „Einfach. Schneller. Günstiger.“ ausgerufen. Wir tragen ganz oft vor, dass wir uns wünschen, dass man bei Gesetzesvorhaben grundsätzlich genau im Blick hat, dass eine aufgeschriebene Qualität noch gar nicht das ist, was es am Ende ausmacht, sondern es braucht am Ende auch eine vollzogene Qualität. Gerade wenn man mehr Regulierung und mehr Anforderungen einführt, muss man auch prüfen, welche Auswirkungen dies hat und ob es auch andere Möglichkeiten gibt, den gewünschten Effekt zu erzielen. Das ist unsere Grundbotschaft zu diesem Gesetzentwurf auch bei uns in den Gremien, die ja männlich wie weiblich besetzt sind. Ich kann mich nicht erinnern, dass er dort an irgendeiner Stelle auf Zustimmung gestoßen wäre.

Stefan Wittkop: Ich möchte nur ganz kurz die Ausführungen von Frau Dr. Hendricks ergänzen. Beginnen möchte ich mit einer Frage: Gibt es nach dem Vortrag in der Gesetzesbegründung tatsächlich einen Anlass für diesen Gesetzentwurf? Liegt also eine Unterrepräsentanz von Frauen vor? - Ich will Ihre Aufmerksamkeit auf die Tabelle für den kommunalen Bereich auf der Seite 24 in der Gesetzesbegründung lenken. Die Zahlen stammen aus dem Jahr 2022. Insofern kann man sich auch darüber unterhalten, ob die Zeit nicht weitergegangen ist. Mir ist aber die Botschaft wichtig: Die Tabelle in diesem Gesetzentwurf der Landesregierung zeigt, dass bei den Kommunen von der Ausbildung bis A 14 eine nahezu 50-prozentige Quote von Männern und Frauen besteht. Die Unterrepräsentanz bei den A-15- und A-16-Stellen liegt natürlich auch in der Natur der Sache, dass beamtenrechtlich die Beförderungszeiten und Beförderungsschritte durchlaufen werden müssen, sodass dann erst das nachkommt, was bei A 13 und A 14 schon erfolgt ist. Bei den Stellen von B 1 bis B 11 wird eine deutliche Unterrepräsentanz sichtbar. Auf diese Stellen haben wir jedoch keinen Einfluss, weil diese Stellen vor allen Dingen durch die Hauptverwaltungsbeamten und Hauptverwaltungsbeamten, also durch eine Wahl besetzt werden. Das heißt, ausweislich dieser Tabelle gibt es aus unserer Sicht gar keinen Anlass, von einer Unterrepräsentanz auszugehen.

Frau Dr. Hendricks hat schon auf verschiedene einzelne Vorschriften hingewiesen, zum Beispiel in Bezug auf die Statistik, die Berichtspflichten und das Verlangen nach der zweiten Ausschreibung. Wir befürchten, dass dieser Gesetzentwurf zu verlängerten Personalauswahlverfahren führt, und zwar in einer Zeit, in der alle Verwaltungen von klein bis groß ungefähr 10 bis 15 % offene Stellen haben, was in Teilen natürlich dramatisch ist. Deswegen ist zum Beispiel die Einladungsquote in Auswahlverfahren nach § 10 besonders kritisch zu sehen.

Dass bei den Auswahlkriterien Familien- und Pflegeaufgaben berücksichtigt werden sollen, ist erst mal positiv. Aber wie wird das im Bewerbungsverfahren bewiesen? Wie wird dargelegt, dass man tatsächlich Familienaufgaben wahrgenommen hat?

Die Pflicht zur Bevorzugung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist ebenso kritisch und führt zu unserer Forderung, dass die bisherige Ermessensregelung beibehalten bleiben soll.

So weit meine Ergänzung in aller Kürze. Der Rest ist in unserer schriftlichen Stellungnahme enthalten. Wir stehen gerne für Fragen zur Verfügung.

Dr. Lutz Mehlhorn: Noch eine kurze Ergänzung. Die grundlegenden Punkte sind schon vom federführenden Verband dargestellt worden. Ich möchte noch auf kleinere spezifische Punkte eingehen.

Ein solcher Punkt ist die zweite Ausschreibung, die die Gleichstellungsbeauftragte verlangen kann. Nach unseren Erfahrungen kommen, wenn Frauen sich nicht beworben haben und wir noch einmal ausgeschrieben haben - das machen wir ja -, nicht zwingend neue Bewerbungen von Frauen nach. Schon vor der Ausschreibung sprechen wir es ja auch in den Behörden an, um Frauen in das Auswahlverfahren zu bringen. Diese zweite Schleife ist ein Beispiel für neue Bürokratie, die aufgebaut wird, und für eine Verlängerung der Verfahren für Stellen, die wir letzten Endes nicht besetzen können. Deswegen stellt sich uns die Frage: Was soll diese Schleife?

Ein weiterer Punkt: Es wird relativ bürokratisch auferlegt, dass man Fort- und Weiterbildungen durchführen muss. Das machen wir. Der Grundimpetus ist richtig. Wir würden uns aber wünschen, dass Fort- und Weiterbildungen vom Land zentral organisiert und bereitgestellt werden. Dann könnten Kommunen einfach darauf zugreifen. Ganz praktische Herangehensweisen für eine stärkere Schulung für geschlechtergerechte Sprache oder dafür, wie man Beurteilungsverfahren richtig durchführt, kann man dadurch einfach durchsetzen, dass das Land solche Fortbildungen anbietet, auf die wir dann zugreifen können. Das wäre in der praktischen Durchsetzung viel einfacher als diese starke bürokratische Ausprägung in einem Gesetz.

Ich möchte auch noch auf ein paar juristische Unschärfen hinweisen. Juristische Unschärfen führen letzten Endes meistens zum Aufbau von Bürokratie, weil man sie irgendwie behandeln muss und weil sie beklagt werden können. Ich richte den Fokus hier auf die Gremien bzw. Aufsichtsräte zum Beispiel bei den Sparkassen. Wir verstehen es so, dass Sparkassen nicht mehr wirklich von diesem Gesetzentwurf umfasst sind. Die Gesetzesbegründung duckt sich dabei aber ein bisschen weg. Es heißt darin: Diese Frage ist aufgeworfen worden. Es wird aber nicht ausgeführt, wohin das führt. Wir sehen es so, dass Sparkassenvorstände von diesem Gesetzentwurf explizit nicht erfasst werden sollen, und würden uns wünschen, dass das dann auch in der Begründung

auftaucht. Denn dann sparen wir uns viele juristische Folgefragen, die am Ende alle geklärt werden müssen. Es geht hierbei also ein bisschen um das Handwerkliche im Gesetz.

Das Gleiche gilt für die geschlechtergerechte Sprache, die jetzt hier adressiert werden soll. Wir haben ein Gesetz von 1989. Das ist schon ziemlich lange her. Niedersachsen war damals schon sehr progressiv. Nach diesem Gesetz sind männliche und weibliche Formen in der öffentlichen Sprache zu verwenden. Das soll jetzt in das NGG integriert werden. Das ist gut und richtig und spart ein Gesetz ein. Die Folgefrage ist aber: Was ist denn in dem Gesetzestext gemeint? Überführen wir das, wie es jetzt ist, nämlich die männliche und weibliche Form - das ist ja jedem bekannt -, oder müssen wir nach dieser neuen Norm jetzt die Vielfalt aller Geschlechter mit Doppelpunkt oder Unterstrich ausdrücken? Wenn jetzt nicht geklärt wird, was gemeint ist - nur männlich/weiblich oder doch Unterstrich, Schrägstrich, Binnen-l usw. -, dann kommen diese Fragen in ganz vielen Verwaltungen in Niedersachsen auf. Deshalb machen Sie sich jetzt Gedanken, was Sie wollen! Wir plädieren dafür, den Rechtsstand so, wie er jetzt ist, zu erhalten - nämlich die männliche und die weibliche Form -, und insofern bei den Vorgaben des Rates für deutsche Rechtschreibung zu bleiben, und das andere nicht festzulegen, weil Niedersachsen andernfalls ein Solitär in der Sprachfamilie mit der Schweiz, mit Österreich und auch Teilen von Belgien sein würde. Regeln Sie das doch einfach nicht und vertrauen Sie darauf, wie es die Verwaltungen vor Ort machen!

Abg. **Dr.in Tanja Meyer (GRÜNE)**: Vielen Dank für Ihre Ausführungen. Ich hätte viele Fragen zu Ihrer Stellungnahme, möchte aber auch den anderen die Chance geben, Fragen zu stellen.

Ich fange mit den letzten Ergänzungen an. Es hat mich sehr gefreut, dass Sie den Bedarf an Fortbildungen und den Bedarf daran geäußert haben, sich mit geschlechtergerechter Sprache auseinanderzusetzen. Das ist wunderbar. Ich bin aber etwas verwirrt und habe nicht verstanden, ob Sie an dieser Stelle eine Regelung wünschen - denn Sie haben gesagt, dass Sie gar nicht wissen, wie Sie jetzt schreiben sollen - oder ob Sie keine Regelung wollen. Denn Sie haben ja vorher den Wunsch geäußert, dass Sie keine Regelung möchten, damit Sie die Freiheit haben, entsprechend zu agieren. Wir geben Ihnen ja hier eigentlich mit, dass Sie das frei ausführen. Das hat mich ein bisschen irritiert.

Ich möchte auch kurz auf den Anfang Ihrer Ausführungen zurückkommen. Sie haben erwähnt, dass in den Führungspositionen nur Frauen sind, die keine Sorgearbeit übernehmen, und dass dies eine der Ursachen ist, die wir angehen müssen. Ich wundere mich, wenn Sie das Problem so erkannt haben, warum Sie nicht selber entsprechend agieren und entsprechende Lösungen entwickelt haben. Denn Sie haben ja in Ihren Verwaltungseinheiten genau die Freiheit, das entsprechend auszuführen. Wie viele Frauen und Männer bzw. wie viele Eltern sind denn in den entsprechenden Führungspositionen in Teilzeit? Geht es nicht darum, Arbeitsbedingungen zu finden - ich hatte den Eindruck, dass wir uns da eigentlich einig sind -, in denen Frauen gerne arbeiten wollen und können und auch Eltern arbeiten können unabhängig davon, ob sie Sorgearbeit leisten müssen, und bei denen sie auch eine entsprechende Entwicklungsperspektive haben? Aber wir haben ja auch festgestellt - das sind übrigens die Zahlen, Daten und Fakten -, dass die Berichtszeit für die Statistik verlängert wurde, also dass das nicht gereicht hat. Sie haben auch die Frage aufgeworfen, ob es nicht besser wäre, die Ursachen zu bekämpfen. Daher meine konkrete Frage: Was sind denn die Ursachen, und wie würden Sie sie bekämpfen?

Abg. **Claudia Schüßler** (SPD): Ich möchte keine Frage stellen, sondern eher auf Ihre Fragen antworten. Wir führen diese Anhörung durch, weil wir von Ihnen hören wollen, wo Sie Bedenken haben. Herr Mehlhorn, ich nehme Ihren Hinweis mit. Wir werden uns den Passus, den Sie genannt haben, noch einmal ansehen, obgleich wir natürlich viele Dinge auch schon im Vorfeld gehört haben.

Vom Ministerium ist ja sehr lange der Versuch unternommen worden, an vielen Stellen des Gesetzentwurfs Kompromissformulierungen zu finden. Wir haben auch mit vielen Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern Gespräche geführt. In der Mehrzahl waren es Gespräche mit Bürgermeistern. Warum, kann ich jetzt gar nicht sagen. Ich glaube, es liegt doch an der Anzahl. Sie haben uns auch diese Punkte genannt, insbesondere die Besoldungsstrukturen. - Das nur vorweg.

Warum treibt uns das um? - 1994 ist der Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes um den Satz 2 ergänzt worden, nach dem der Staat verpflichtet ist, die Gleichberechtigung durchzusetzen. Das ist viel mehr, als sonst in Artikeln des Grundgesetzes steht. Diese Aufforderung ist im Jahr 1994 nicht ohne Grund in das Grundgesetz aufgenommen worden; denn bis dahin hatte sich in der Bundesrepublik Deutschland, die dann schon ein paar Jahre alt war, noch nicht allzu viel bewegt.

Ich bin immer wieder erstaunt, dass dieses Thema auf solche Widerstände stößt. Wir sind nicht das fortschrittlichste Land in Mitteleuropa, was Gleichberechtigung angeht. Auch die Arbeitsbedingungen von Frauen sind längst nicht auf dem Niveau wie in anderen Staaten. Deshalb ist es uns ein großes Anliegen, dass wir da, wo wir einwirken können, auch versuchen einzuwirken. Ich glaube, dass es immer auch eine Außenwirkung hat, wenn man sagt: Wir möchten, dass Frauen auch in den oberen Besoldungsgruppen entsprechend vertreten sind. Die Argumente, die Frau Dr. Henricks erwähnt hat, mögen zutreffend sein. Das liegt oft auch an der Struktur, in der Frauen erzogen werden usw., sodass sie sich nicht trauen, bestimmte Positionen einzunehmen. Der Staat hat diesbezüglich schon viel geleistet. Wir sind der Meinung, dass dabei auch noch ein bisschen mehr geht. Es ist keine Frage, auch die Ursachen müssen bekämpft werden. Auch dem Umstand widmen wir uns mit ganz vielen Themen, dass das in der Gesellschaft immer noch nicht durchgesetzt ist.

Ich wollte nur diese Anmerkung machen. Wir nehmen alle Hinweise auf. Wir werden sie natürlich in unsere Beratungen einfließen lassen.

Abg. **Sophie Ramdor** (CDU): Vielen Dank für Ihre Ausführungen und auch dafür, dass Sie praktisch dargestellt haben, warum einige Frauen in diesem Land nicht weiter gehen können, weil sie nämlich zu Hause Kinder betreuen oder sich zu Hause um die Pflege von Angehörigen kümmern. Das ist ja auch einer der großen Punkte, warum aktuell immer noch viele Frauen nicht in Führungsposition gehen oder Teilzeit arbeiten, weil nämlich aktuell die Situation bei den Krippen und Kitas immer noch schwierig ist. Die Schulen werden ja gerade erst auch Ganztagschulen.

Nun zu meiner Frage. Die Kommunen sind aktuell schon sehr attraktive Arbeitgeber. Sie bieten aktuell schon Teilzeitarbeit und mobiles Arbeiten an. Deswegen würde mich interessieren: Wie beurteilen Sie die neuen Vorschläge für Teilzeitarbeit und mobiles Arbeiten? Sind die Pflichten für Teilzeitbeschäftigung zum Beispiel im Rettungsdienst überhaupt umsetzbar?

Sie möchten auch die Regelung in Bezug auf männliche Unterrepräsentanz beibehalten. Ich würde mich freuen, wenn Sie das noch erläutern könnten.

Dr. Alice Martens: Ich möchte gerne die Fragen von Frau Dr.in Meyer und Frau Schüßler beantworten. Zunächst einmal der Hinweis: Wir sind auch selber aktiv. Wir haben ja ein Bürgermeisterinnen-Netzwerk, in dem viele sehr engagierte Damen vertreten sind und mit dem wir auch andere Frauen ermutigen möchten. Letztlich gibt es aber faktische Grenzen für viele Frauen, weil sie Kinder betreuen und das eben nicht einfach zu vereinbaren ist. Der Bürgermeisterberuf ist sehr herausfordernd. Man hat ein sehr hohes zeitliches Kontingent abzuwarten und viele Termine. Ganz ehrlich gesagt, haben wir wenig Einfluss darauf. Sie kennen das als Abgeordnete auch selber. Auch Sie sind sehr viel unterwegs. Das sind die Gesamtumstände, die man schwer ändern kann. Insoweit muss man natürlich überlegen, die anderen Bedingungen zu verändern: Care-Arbeit, Kita, Schule. Dabei wünschen wir uns auch mehr Unterstützung, damit wir als Kommunen das besser zur Verfügung stellen können. Vor allen Dingen die Finanzmittel sind dann das Thema der Stunde. Damit könnten Sie uns auch unterstützen. An dem Thema Bürgermeisterinnen arbeiten wir also, aber die faktischen Grenzen sind vorhanden und können wir leider nicht wegzaubern.

Frau Schüßler, ich habe Frau Dr. Hendricks sehr aufmerksam zugehört. Sie hat auch sehr deutlich hervorgehoben, dass wir im Ziel einig sind. Das Ziel der Gleichberechtigung ist uns ein hohes Ziel und gut. Ich kann Ihnen sagen: Es wird in den Kommunalverwaltungen gelebt, und es wird auch versucht, Frauen zu befördern. Auch da klappt es nicht immer. An diesen Umständen können wir alle zusammenarbeiten, denke ich. Aber der Gesetzentwurf ist in dieser Form leider nicht hilfreich, weil er die Ursachen, die Frau Dr. Hendricks beschrieben hat, so leider nicht aufhebt.

Dr. Kirsten Hendricks: Bei dem Thema der Durchsetzung der Gleichberechtigung haben wir, glaube ich, ein unterschiedliches Verständnis davon, welches Instrumentarium man dafür benötigt. Gleichberechtigung durchzusetzen ist aus unserer Sicht nicht ausschließlich und, so wie es mit der Verschärfung geplant ist, nicht effektiv mit dem NGG möglich. Das hat Frau Dr. Martens gerade angesprochen. Wir führen nun schon einige Jahre mit Ihnen und vor allem auch mit dem Kultusministerium eine Debatte darüber, wie man es in Zeiten des Fachkräftemangels schafft, eine verlässliche Kinderbetreuung herzustellen. Das ist natürlich viel komplexer, als etwas in einem Gesetz festzuschreiben. Wir werden das aber nicht erreichen können, wenn wir die Ursachen nicht bekämpfen. Zum Beispiel beim Thema Ganztag sagen wir seit ich weiß nicht wie vielen Jahren, dass der Ganztag, so wie man ihn uns Kommunen jetzt vor die Füße gelegt hat, nicht funktionieren wird, sondern dass dafür dieses und jenes an Vorgaben, an Konnexität etc. fehlt. Jetzt sehen wir, dass die Schulen das vor Ort nicht machen. Das ist das eigentliche Problem. Das ist das, was man bekämpfen muss, und das ist das, was man machen muss, um Artikel 3 des Grundgesetzes zu verwirklichen. Darum geht es uns. Das NGG ist für uns dabei nicht das entscheidende Instrumentarium, sondern es geht an dieser Stelle um das andere.

Dr. Lutz Mehlhorn: Zum Thema Sprache: Wenn Sie uns fragen würden, würden wir sagen, dass wir die gesetzliche Regelung eigentlich gar nicht brauchen. Wenn Sie sie einführen wollen, um den Stand zu erhalten - es ist gut und richtig, das auch zu überführen -, dann machen Sie die Regelung aber richtig, ohne viele Folgefragen auszulösen! Dazu würden wir uns wünschen: Bleiben Sie bei der männlichen und weiblichen Bezeichnung! Dann weiß jeder, was zu machen ist. Alles andere würde Komplikationen geben. Das entspricht auch den Empfehlungen des Rats für

deutsche Rechtschreibung, der ja auch völkerrechtlich initiiert ist. Schauen Sie sich diese Regelung einfach noch einmal an! Derzeit ist sie rechtlich offen. Vielleicht kann das in der Begründung oder auch in der Regelung selbst klargestellt werden.

Zur Teilzeitpflicht im Rettungsdienst: Zur Wahrheit gehört auch dazu, dass nicht alle Arbeitsplätze in der Verwaltung für Teilzeit geeignet sind. Es wäre schön, wenn es anders wäre. Aber wir haben einen Fachkräftemangel und müssen die Aufgaben erfüllen. Das Delta zur Aufgabenerfüllung wird tendenziell eher größer und schwieriger. Das ist auch ein Teil, warum das Amt des Bürgermeisters bzw. der Bürgermeisterin oder des Landrates bzw. der Landrätin so schwierig ist: Weil sie dafür einstehen müssen, dass die Verwaltungen funktionieren. So gut und richtig es ist und so sehr wir da in der Verwaltung sehr fortschrittlich sind und auch für die Wirtschaft Vorbild sind, kommen wir dabei auch an Grenzen. Gerade in sensiblen Bereichen wie dem Rettungsdienst gibt es eben auch Grenzen. Letzten Endes muss der Rettungswagen fahren. Wenn wir das Personal dafür nicht haben, ist dies ein Problem. Deswegen müssen wir abwägen. Wir können uns die Leute dafür nicht sozusagen backen, sondern wir müssen mit diesen Umständen umgehen und versuchen, die Menschen zu retten.

Zur Unterrepräsentanz von Männern: Der Gesetzentwurf knüpft nur an der Unterrepräsentanz von Frauen infolge von struktureller Benachteiligung an. Eine Unterrepräsentanz liegt dann vor, wenn in einem Bereich weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Dann gilt die ganze Schärfe des Gesetzes. Im Fall von Männern ist es eher nicht so. Wir haben in den Verwaltungen die Erfahrung gemacht, dass einzelne Bereiche sehr überwiegend mit Frauen besetzt sind. Auch wir würden uns wünschen, dass dort Diversität Einzug hält. Ich nenne das Beispiel Erzieherinnen/Erzieher. Es gibt Verwaltungen, die durch entsprechende Maßnahmen schon signifikante Steigerungen erreicht haben. Ein Landkreis hat uns berichtet: von 8 % auf 15 %. Das ging nur, weil die dortige Gleichstellungsbeauftragte sich dem angenommen hat, einen Fokus darauf gelegt hat und sich da auch aufgrund des Rückhalts des Gesetzes entwickelt hat, wie es jetzt gilt. Nach dem Gesetzentwurf, wie er jetzt dem Landtag vorliegt, wäre diese Grundlage nicht mehr gegeben, weil das Gesetz dann nur für Frauen und nicht mehr für Männer gelten würde. Wir wollen unseren Daumen auch auf diese vielleicht klaffende Wunde legen und darauf hinweisen, dass es auch Unterrepräsentanzen von Männern vielleicht durch strukturelle Benachteiligung in anderen Bereichen gibt und dass man in dem Gerüst des Gesetzes den Gleichungsbeauftragten durchaus auch Chance erhalten sollte, Teile ihrer Arbeit auch dafür zu verwenden, um dort Vielfalt einzehlen zu lassen.

Stefan Wittkop: Frau Schüßler hat so sympathisch eingeleitet, dass sie vor allen Dingen mit Bürgermeistern über das Gesetz gesprochen hat. Ich gebe zu: Es tut sich ja einiges, gerade auch in diesem Bereich. Bis 2021 war die Oberbürgermeisterkonferenz bei uns im Verband rein männlich. Heute haben wir zwölf Oberbürgermeister und fünf Oberbürgermeisterinnen. Das wird sich weiterentwickeln. Das ist aber ein Appell sozusagen an die Parteien, an die Bewerberinnen und Bewerber, aber nicht so sehr an uns. Wir können das tun, was wir dargestellt haben. Aber das ist aus unserer Sicht natürlich erst einmal an die Parteien gerichtet.

Abg. **Claudia Schüßler (SPD):** Es ist richtig, was Sie sagen. Daran müssen alle arbeiten. Das habe ich auch, glaube ich, genau so gesagt. Ich bin nur in der gesellschaftlichen Gesamtentwicklung eher skeptisch. Sie gehen optimistisch davon aus, dass es mehr wird. Wir haben aber gerade eine gesellschaftliche Bewegung, die ein bisschen Rückschritt propagiert. Dann müssen wir alle gemeinsam das auch sehen und versuchen, es in die andere Richtung zu lenken.

Stefan Wittkop: Da sind wir beieinander.

Kommunaler Arbeitgeberverband Niedersachsen (KAV)

Schriftliche Stellungnahme: Vorlage 5

Michael Bosse-Arbogast: Vielen Dank für die Einladung zu dieser Anhörung und die Gelegenheit, dass wir unsere Position, die Sie ja schriftlich bekommen haben, auch noch sozusagen auf der Tonspur erläutern dürfen. Sie haben das alles gelesen. Deswegen gehe ich jetzt nicht auf jeden einzelnen Punkt ein.

Vorweg: Wir vertreten alle Kommunen - also Gemeinden, Städte und Landkreise - in Niedersachsen in Tariffragen, in arbeitsrechtlichen Fragen. Deswegen haben wir uns in diese Angelegenheit eingeschaltet, weil von dem Gesetzentwurf sehr oft das Arbeitsrecht und/oder Tarifrecht betroffen ist. Ansonsten sind wir nicht so sehr mit Gesetzesänderungen und neuen Gesetzen im Niedersächsischen Landtag befasst, sondern eher auf Bundesebene.

Wir vertreten die Interessen der kommunalen Unternehmen. Das sind die Stadtwerke in Niedersachsen, die Nahverkehrsunternehmen, die kommunalen Kliniken und Verbände, die einen kommunalen Hintergrund haben. Insgesamt vertreten wir etwa 1 000 Unternehmen bzw. Körperschaften. Dahinter stehen ca. 300 000 Personen, auf die der TVöD oder andere Tarifverträge des kommunalen Dienstes Anwendung finden.

Mit Blick in die Vergangenheit und nach dem, was ich heute gehört habe, und nach den Gesprächen, die ich in den letzten zwölf Monaten führen durfte, komme ich zu dem Ergebnis, dass es in den 2000er-Jahren und wahrscheinlich auch noch in den 2010er-Jahren viele gute Gründe gegeben hätte, einen Gesetzentwurf so zu formulieren, wie er jetzt formuliert ist. Jetzt in den 2020er-Jahren vergessen die Verfasserinnen und Verfasser jedoch die Arbeitsmarktlage, in der wir uns befinden. Diese Arbeitsmarktlage ist jetzt eine komplett andere, als wir sie zum Beispiel 2008, 2010 und 2012 hatten. Damals hatten wir eine andere Arbeitslosigkeit als heute. Die Boomer waren noch nicht dabei, auszutreten oder in Rente bzw. Pension zu gehen. Das passiert aktuell. Gleichzeitig gehen nicht mehr genügend junge Leute in die Berufe. Insofern sind Stellen nicht besetzt. Es ist von 10 % die Rede. Nach unseren Beobachtungen sind je nachdem, um welche Region in Niedersachsen es sich handelt, größtenteils 5 % der Stellen bis hin zu 12 oder 15 % der Stellen nicht besetzt. In den kommunalen Unternehmen ist es nicht anders.

Weil sich die Arbeitsmarktlage heutzutage geändert hat, meinen wir, dass dieser Gesetzentwurf zur Unzeit kommt. Das Ganze wird nicht einfacher, sondern schwieriger und komplizierter; es wird nicht schneller, sondern langsamer und auch nicht preiswerter, sondern teurer. Diese drei Punkte trägt sowohl die Regierung Weil als auch die Regierung Lies seit vielen Jahren als Überschriften vor sich her. Meine Damen und Herren, ich glaube, Sie machen genau das Gegenteil dessen, was die Landesregierung an anderer Stelle sagt.

Wir haben auf Bundesebene das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und natürlich den Artikel 3 GG. Es wäre mir peinlich, wenn ich jetzt noch ausführen müsste, dass Kommunen und kommunale Unternehmen sich dem Artikel 3 des Grundgesetzes und den Grundrechten verpflichtet fühlen. Das ist seit 1949 der Fall. Ich hoffe, das muss ich hier jetzt nicht noch einmal vortragen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz des Bundes verpflichtet Beschäftigte *und* Arbeitgeber. Darin gibt es die sogenannten sechs Punkte, bei denen es keine Diskriminierung im Arbeitsleben geben darf, nämlich hinsichtlich der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität. Dieses Bundesgesetz bindet den Arbeitgeber natürlich auch hinsichtlich der Frage der Diskriminierung wegen eines Geschlechts. Insofern sage ich: Es gibt auf der Bundesebene eine Regelung, und wir brauchen kein Landesgesetz.

Wenn wir einmal schauen, was die kommunale Kernverwaltung in den letzten 15 Jahren geschafft hat, dann müssen Sie zur Kenntnis nehmen, dass es eben nicht so ist, dass viele Männer und nur wenig Frauen in den hohen Entgeltgruppen des TVöD sind. Das Gegenteil ist der Fall. Auch die Diskussion eben hat gezeigt: Sie schauen vor allem auf Beamte und Beamtinnen. Das macht Sinn, wenn man aus der Sicht des Landtages auf die Ministerien der Landesregierung und auf die Landesverwaltung schaut. Aber das macht keinen Sinn, wenn Sie auf die kommunale Ebene schauen, und schon gar nicht, wenn Sie auf kommunale Unternehmen schauen. 87 % der Beschäftigten in der kommunalen Kernverwaltung unterliegen dem TVöD, TV-N oder TV-V. Nur 13 % sind Beamtinnen und Beamte. Gerade ist zu Recht ausgeführt worden, dass von den knapp 1 000 Personen in der sogenannten B-Besoldung - von 140 000 Beschäftigten insgesamt - etwa 400 Hauptverwaltungsbeamtinnen und Hauptverwaltungsbeamte sind. Die können gar nicht mit diesem Gesetz erreicht werden! Es verbleiben somit noch 600. Damit sind wir in einer Größenordnung von kleiner als 0,5 % aller Beschäftigten in der Kernverwaltung. In Niedersachsen gibt es mehr Kommunen und Landkreise in der Größenordnung von 10 000, 15 000 und 20 000 Einwohnerinnen und Einwohnern und eben nicht so viele Städte wie die Landeshauptstadt mit einer halben Million Einwohnerinnen und Einwohnern oder wie Braunschweig und Osnabrück. Wenn Sie alle kreisfreien Städte herausnehmen, kommen Sie eigentlich auf das richtige Bild, was Niedersachsen angeht. In diesen Kommunen ist der Mann, der Bürgermeister geworden ist, oder die Frau, die Bürgermeisterin geworden ist, vielleicht in der Besoldungsgruppe B 2, B 3 oder B 4. Dann gibt es noch eine Vertreterin oder einen ersten Vertreter; das kann ein Laufbahnbeamter sein, muss es aber nicht. Es gibt eine ganze Reihe von Beispielen - eines habe ich Ihnen aufgeschrieben -, in denen von 100 beschäftigten Personen in einer ganz typischen niedersächsischen Gemeinde 98 Personen nach dem TVöD bezahlt werden, plus die Vertreterin plus der Bürgermeister. Was soll ich diesem Bürgermeister auf die Frage „Was soll ich jetzt eigentlich tun, Herr Bosse?“ sagen, wenn Sie dieses Gesetz verabschieden? Dann muss ich antworten: „Das weiß ich jetzt auch nicht! Sie haben von den 98 Beschäftigten mehr Frauen als Männer bis hoch zur Entgeltgruppe 12.“ - Die kennen gar nicht mehr die Entgeltgruppen 13, 14 und 15; die haben sie gar nicht. - Und dann kann ich noch sagen: „Wir können gemeinsam zur Wählergemeinschaft oder zur Politik mit der Frage gehen: Schaffen wir es denn, für die nächste Kommunalwahl“ - was ich persönlich toll fände - „mehr Frauen davon zu begeistern, anzutreten und dann Bürgermeisterin zu werden?“ In 12 der 15 Entgeltgruppen des TVöD sind nach Angaben des Landesamtes mehr Frauen als Männer. Darin inkludiert sind die Entgeltgruppen 13, 14 und 15.

Mehr Männer gibt es in den Bereichen Abfallwirtschaft/Müllabfuhr, Entwässerung und Handwerk. Wenn der Gesetzgeber jetzt regelt, dass eine zweite Ausschreibung möglich ist, weil sich für die Stelle in der Abfallwirtschaft nur ein Mann beworben hat oder nur Männer beworben haben - die interne Ausschreibung wird ja Pflicht werden; das kennen wir nicht; hier wird sich ein Problem mit dem Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz ergeben -, dann müssen wir schauen, dass es eine zweite öffentliche Ausschreibung geben kann, in der wir erneut feststellen werden, dass nur wenig Frauen oder keine Frauen Interesse an diesem Beruf haben. Wenn Sie

das so regeln wollen, dann müssen Sie die Bewerberinnenlage und den Arbeitsmarkt in irgend-einer Form mit als Bedingung in den Gesetzes- text einbringen. Wir meinen: Sie sollten das gar nicht machen. Ich habe in der schriftlichen Stellungnahme das Beispiel einer kommunalen Klinik aufgeführt, in der von 1 700 Beschäftigten 1 360 Frauen und 329 Männer sind. In allen Funkti-onsbereichen dieser Klinik - sie steht sehr wohl exemplarisch für die Krankenhauslandschaft in Niedersachsen -, außer im Betriebsrat, gibt es mehr Frauen als Männer. Das gilt für den Ärztlichen Dienst, das gilt für den Pflegedienst, das gilt in diesem Fall übrigens auch für die Pflegelei-tung.

Ich möchte nun noch im Schnelldurchgang auf einzelne Fragen eingehen.

Der § 2 Abs. 3 des Gesetzentwurfs ist handwerklich nicht gut formuliert. Wir wissen nicht, was „beherrschender Einfluss“ bedeuten soll. Wir haben danach gefragt, aber haben bis heute keine Antwort darauf bekommen. Wir wissen nicht, warum die Sparkassen, nur weil sie als Anstalt öffentlichen Rechts organisiert sind, anders behandelt werden sollen als Unternehmen, in denen eine Kommune die Mehrheit hat und die als Aktiengesellschaft oder GmbH & Co. KG organisiert sind. Wir meinen, an dieser Stelle sollte die Sparkasse, die natürlich im Wettbewerb mit Volks-banken, Privatbanken usw. steht, komplett herausgenommen werden. Dieser § 2 Abs. 3 ist aus unserer Sicht so, wie er formuliert ist, herauszunehmen.

Ein weiterer Punkt, der so nicht formuliert werden kann, ist das Thema der Unterrepräsentanz in § 3 Abs. 9. Diese Regelung des Gesetzentwurfs besagt: In der Entgeltgruppe, in der es mehr Männer als Frauen gibt - ich habe ein Beispiel genannt -, wird eine strukturelle Benachteiligung indiziert. Es gibt also gar keine Möglichkeit, sich dagegen zu wehren. Die strukturelle Benachtei-ligung bedeutet in der weiteren Rechtsfolge des Gesetzes- textes eine Pflicht zur öffentlichen Aus-schreibung. Dann wird die öffentliche Ausschreibung durchgeführt. Sie kostet viel Zeit und viel Geld. Dann gibt es die berühmte Möglichkeit der zweiten Ausschreibung, wenn sich zu wenig oder nicht die richtigen Frauen beworben haben.

Auch zum Thema Teilzeit ist gerade einiges vorgetragen worden. Aus unserer Sicht wollen Sie in die Tarifautonomie eingreifen. Die Tarifautonomie in Artikel 9 GG hat Verfassungsrang. Sie dür-fen das, was Sie vorhaben, als Landesgesetzgeber nicht regeln.

Hier sehen wir auch einen Zirkelschluss. In dem Gesetzentwurf wird geregelt: Teilzeit soll ange-boten werden. - Das ist ein Thema, das wir zusammen mit unserem Sozialpartner seit den 1950er-Jahren in Tarifverträgen geregelt haben. Ihre Formulierungen gehen übrigens an einer Stelle hinter unsere zurück. Noch einmal: Sie dürfen da gar nichts regeln! - Hinten im Gesetzen-twurf steht, es soll Teilzeit geben, und vorne im Gesetzentwurf soll bei der Berechnung nicht nach Köpfen, sondern nach Vollzeitäquivalenten gerechnet werden, um auf diese Weise vielleicht noch einmal hochzuholen, dass doch zu viele Frauen in Teilzeit sind, und dann in die öffentliche Ausschreibung kommen zu können. Das halten wir nicht für eine gute Idee.

Einen kleinen Punkt, der aber eine große Wirkung erzielen könnte, haben wir bei den Beleh-rungspflichten. Ein konkretes Beispiel: Ein Mann oder eine Frau möchte weniger arbeiten. Der Arbeitgeber soll verpflichtet werden, sie dann zu belehren, was eine Teilzeitbeschäftigung be-deuten kann. In § 14 SGB I ist klar geregelt, dass solche Belehrungen durch die Sozialversiche- rungsträger - beispielsweise Rentenversicherungen, Zusatzversorgungskassen - vorgenommen werden müssen und eben nicht von einem Arbeitgeber. Wir haben gar nicht das Personal, das

über so tiefe Kenntnisse zum Beispiel über die Zusatzversorgung verfügt, um belehren zu können, wie viele Euro weniger in der Rentenphase durch eine Teilzeitbeschäftigung gezahlt werden. Damit würden wir uns in eine Haftungssituation begeben. Das wollen wir nicht. Noch einmal: Das ist auch nicht unsere Aufgabe, sondern nach dem SGB I Aufgabe der Sozialversicherungsträger. Deswegen ist diese Regelung aus unserer Sicht zu streichen.

Ich fasse zusammen: Wenn es links und rechts Themen gäbe, bei denen wir gemeinsam überlegen, wie wir bessere Bedingungen schaffen - auch das war eben bei der Arbeitsgemeinschaft ein Thema; ich werde gleich ein Beispiel nennen -, dann sind wir dabei. Aber alles das, was Sie, glaube ich, vorhaben und was Sie als Idee haben, bildet dieser Gesetzentwurf nicht ab. Sie rufen ein politisch richtiges Thema auf; aber so, wie Sie es handwerklich umsetzen wollen, hilft es nicht weiter. Ich nenne als Beispiel die Ausbildung für den tollen Beruf von Erzieherinnen und Erziehern. Wir haben dazu viele Vorschläge unterbreitet - die Arbeitsgemeinschaft übrigens ebenfalls. Wir sind auch als Tarifvertragspartner längst in Vorleistung gegangen. Wir haben alle Regelungen fertig, damit junge Leute, die diesen Beruf ergreifen möchten, wie in der Ausbildung, die wir sonst nach dem Berufsbildungsgesetz kennen, eine Vergütung in Höhe von momentan 1 400 Euro brutto erhalten. Dort gibt es sogar weiterhin noch das Kindergeld. Wir nennen das „Praxisintegrierte Ausbildung“. In der Mehrzahl der Bundesländer in Deutschland gibt es diese praxisintegrierte Ausbildung. Das Niedersächsische Kultusministerium weigert sich jedoch aus Gründen, die ich nicht kenne, das umzusetzen. Wenn wir an dieser Stelle gemeinsam arbeiten würden, dann würden wir viel mehr Menschen für diesen tollen Beruf begeistern. Dann hätten wir nicht mehr das Problem, dass in den Kindertagesstätten in den Randzeiten am Montag bis 9 Uhr und am Freitag ab 15 Uhr oder inzwischen sogar ab 12 Uhr niemand mehr da ist. In der weiteren Folge könnten diejenigen, die Care-Arbeit leisten, auch sicher sein, dass Kinder im Kindergartenalter - die Schule ist ein extra Thema; das kommt ja jetzt - vernünftig und qualitativ hochwertig betreut werden. Das ginge. Wir sagen: Das ist nicht der Weisheit letzter Schluss und kann man auch anders organisieren. Aber wir bitten darum, dass es zumindest ausprobiert wird. Dann zeigen ja der Arbeitsmarkt und der Wettbewerb, ob unsere Idee der Ausbildung diejenige ist, die die jungen Leute anzieht und die Ausbildung attraktiv macht. Aber noch einmal: Das Kultusministerium will das Ganze nicht.

Deswegen sage ich: Beschließen Sie diesen Gesetzentwurf bitte nicht so! Wir halten ihn für zu teuer, zu kompliziert und zeitlich verlängernd.

Abg. **Sophie Ramdor** (CDU): Vielen Dank für Ihre Ausführungen. Sie vertreten heute ja auch den Verband kommunaler Unternehmen. Er spricht davon, dass es nicht eine Unterrepräsentanz oder strukturelle Benachteiligung, sondern eine branchenspezifische Präferenz gibt. Dazu würde mich Ihre Analyse interessieren. Glauben Sie, dass dieser Gesetzentwurf dafür geeignet ist, den Frauenanteil im Handwerk oder im MINT-Bereich zu erhöhen?

Können Sie auch noch etwas zu den verfassungsrechtlichen Bedenken sagen, die Sie beschrieben haben?

Abg. **Karin Emken** (SPD): Vielen Dank für Ihre Stellungnahme. Sie haben konkrete Fragen gestellt. Wir nehmen sie auf und werden ihnen im Verlauf der weiteren Beratungen nachgehen.

Michael Bosse-Arbogast: Der Verband kommunaler Unternehmen, die auch von uns vertreten werden - dahinter stehen die Stadtwerke -, sagt: Wir freuen uns über alle Frauen, die in die männergängigen Berufe kommen. Das gilt übrigens nicht nur für den VKU und die Stadtwerke, sondern zum Beispiel auch im Nahverkehr. Die ÜSTRA und alle anderen Nahverkehrsunternehmen, die bei uns Mitglied sind, machen inklusive Werbung ganz viel dafür, dass Frauen sich als Busfahrerin bewerben und diesen Beruf ausüben wollen. Im Handwerk ist es natürlich genauso. Wir freuen uns über Elektrikerinnen und über Frauen, die in der Mess- und Regeltechnik eine Ausbildung absolvieren und dann bei den Stadtwerken, bei den Energieversorgungsunternehmen arbeiten. Alles das machen wir und alle unsere Mitglieder. Das kann ich Ihnen auch sagen, weil ich früher Geschäftsführer eines Stadtwerks war. Die Kolleginnen oder Kollegen freuen sich alle darüber, wenn ein Kollege oder eine Kollegin sagt: Ich habe drei junge Frauen als Auszubildende bekommen, die als Elektrikerinnen anfangen. - Also der Wunsch ist groß, die Unterstützung ist großartig. Dieses Gesetz würde an keiner Stelle uns und unseren Unternehmen irgendeine Verbesserung bringen.

Das zweite Thema betrifft den Artikel 9 GG. Die Koalitionsfreiheit, die das Grundgesetz uns als Tarifvertragspartei gibt, meint an dieser Stelle: Wir haben auf Bundesebene den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes. Der VKA und der Bund sind auf der einen Seite, und die Gewerkschaft ver.di und der DBB sind auf der anderen Seite. Das sind die Sozialtarifpartner. Dieser TVöD/VKA wird von den Arbeitgebern der vorhin genannten ca. 140 000 Beschäftigten angewandt. Wir haben ein vergleichbares Regelwerk für die Stadtwerke: den TV-V, den Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe. Wir haben Vergleichbares auf Landesebene: den TV-N, den Tarifvertrag Nahverkehr. Diese Regelungen haben die gleiche Grundlage. Wenn wir als Sozialpartner solche Tarifverträge abschließen, dann hat der Staat an dieser Stelle nichts zu suchen. Das meine ich genau so, wie ich es sage. Wenn wir jetzt auf Bundesebene wären, dann würde ich das dort genau so vortragen wie auf Landesebene. Es gibt ja einen guten Grund, warum aus der ersten Fassung des Gesetzentwurfs die Pflicht für mobiles Arbeiten für die jetzige zweite Fassung herausgenommen worden ist. Denn eine Regelung auf niedersächsischer Ebene, nach der Arbeitgeber verpflichtet werden, mobiles Arbeiten anzubieten, würde im Widerspruch zur konkurrierenden Gesetzgebung stehen. Das Arbeitsrecht ist Sache des Bundes und nicht Sache der Länder. Das wäre ohnehin ein Eingriff in die Tarifautonomie. Auch das würden Sie hier nicht verfassungsrechtlich angemessen beschließen dürfen. Ich glaube, das ist der Grund, aus dem das aus dem Gesetzentwurf gestrichen wurde. Sie müssen das Gleiche auch zum Thema Teilzeit machen, weil auch das nicht der Niedersächsische Landtag entscheiden kann.

So weit zu Artikel 9 GG. Ehrlich gesagt: Da lassen wir uns - dafür bitte ich als Vertreter eines der beiden Sozialpartner um Verständnis - gar nicht auf irgendetwas ein.

Abg. Claudia Schüßler (SPD): Vielen Dank für Ihre Ausführungen. Das ist ein wertvoller Hinweis. Wir werden das in die Beratung einbeziehen. Wenn der Gesetzgebungs- und Beratungsdienst rechtliche Bedenken hat und das tatsächlich nicht durchsetzbar ist, dann werden wir das sehr ernst nehmen. Wir wollen auf keinen Fall die Tarifautonomie antasten. Das ist nicht unser Anliegen.

**Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen
(LAG Gleichstellung)**

Schriftliche Stellungnahme: Vorlage 4

Anwesend:

- Susanne Deimel
- Franziska Grüter-Matt
- Nadine Nelle
- Katrin Warstat

Nadine Nelle: Vielen Dank, dass wir die Gelegenheit haben, in dieser Anhörung für die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen - kurz: LAG Gleichstellung - Stellung zu nehmen. Wir vertreten mehr als 270 Gleichstellungsbeauftragte aus den Kommunen in Niedersachsen, die seit vielen Jahren an der praktischen Umsetzung des Verfassungsauftrags zur Gleichstellung arbeiten.

Wir stehen nun an einem entscheidenden Punkt: Mit der Novellierung des NGG haben wir die Chance, einen wichtigen Schritt hin zu echter Gleichberechtigung in Niedersachsen zu gehen. Der NGG-Entwurf ist das Ergebnis engagierter Arbeit, vieler Gespräche und des unermüdlichen Einsatzes für ein Ziel, das unser Grundgesetz längst vorgibt: die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

Umso mehr bedauern wir die von den kommunalen Spitzenverbänden und vom Kommunalen Arbeitgeberverband Niedersachsen geäußerte Kritik. Wir nehmen diese Einwände natürlich ernst; denn Gleichstellung gelingt nur im Dialog und braucht letztendlich auch das Engagement aller Ebenen.

Bei aller berechtigten Diskussion dürfen wir aber eines nicht aus dem Blick verlieren: Gleichstellung ist kein „nice to have“, sondern ein demokratisches Grundprinzip.

Besorgniserregend ist aus unserer Sicht, dass zwei zentrale Elemente, die die Verbindlichkeit gleichstellungspolitischer Maßnahmen gestärkt hätten, bereits aus dem Entwurf gestrichen wurden. Diese Änderungen stellen eine Schwächung dar und sind aus gleichstellungspolitischer Perspektive ein Rückschritt.

Gerne möchten wir einige der vorgebrachten Bedenken aufgreifen und aus unserer praktischen Erfahrung heraus einordnen.

Zum Vorwurf der massiven Bürokratie: Die vorgesehene Verlängerung der Laufzeit der Gleichstellungspläne um ein Jahr führt - im Gegenteil - zu einer administrativen Entlastung.

Auch die Herausnahme der Betrachtung männlicher Unterrepräsentanzen trägt zur Konzentration der Ressourcen auf die strukturell relevante Problemlage bei. Zu der Kritik daran, dass männliche Unterrepräsentanzen außen vor bleiben: Diese sind im Gegensatz zu den weiblichen Unterrepräsentanzen, die wir feststellen können, nicht strukturell gegeben. Die Gleichstellungsarbeit legitimiert sich im Großen und Ganzen dort, wo strukturelle Hemmnisse bestehen, die entsprechend abgebaut werden müssen.

Zu angeblichen Verzögerungen von Stellenbesetzungsverfahren: Bereits das derzeit gültige NGG ermöglicht es uns Gleichstellungsbeauftragten, unter bestimmten Voraussetzungen eine zweite Ausschreibung zu fordern. In der kommunalen Praxis wird von diesem Instrument allerdings nur sehr selten Gebrauch gemacht, da frühzeitig das Gespräch mit den Personalverantwortlichen gesucht wird, um lösungsorientierte Wege zu finden und Verfahren zügig abzuschließen. Das ist auch in unserem Interesse.

Zum Thema demografischer Wandel und Fachkräftemangel: In unserer Funktion arbeiten wir in enger Abstimmung mit den jeweiligen Verwaltungsbereichen daran, die Auswirkungen des demografischen Wandels abzumildern. Dabei wirken wir an der Erarbeitung und Fortschreibung von Personalentwicklungskonzepten oder auch an Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Kontakts während familienbedingter Auszeiten aktiv mit.

Zum Thema Statistiken gab es viel Kritik. Aus unserer Sicht stellt eine valide Statistik aber eine Grundlage dar, um überhaupt Steuerungsmöglichkeiten zu haben, und berücksichtigt die geäußerte Kritik nicht hinreichend die Gegebenheiten und Anforderungen des kommunalen Arbeitsalltags, in dem wir als kommunale Gleichstellungsbeauftragte tagtäglich tätig sind.

Wir sagen deshalb klar und deutlich: Dieses Gesetz muss kommen. In seiner jetzigen Fassung ist es ein notwendiger Schritt, um Gleichstellung nicht nur zu fordern, sondern auch umzusetzen. Wenn wir die Novellierung jetzt scheitern lassen, dann senden wir ein fatales Signal dafür, dass Gleichstellung verhandelbar ist und Jahrzehntelange Bemühungen zur Nebensache werden dürfen. Das wäre nicht nur ein Rückschlag für die Gleichstellungspolitik, sondern auch ein Risiko für die Demokratie selbst. Denn Demokratie lebt von Gerechtigkeit, von Teilhabe, von der gleichen Stimme und von den gleichen Chancen für alle Menschen. Wenn wir diese Grundsätze nicht aktiv schützen, dann verlieren sie an Kraft.

Darum appellieren wir heute an Sie als Mitglieder des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung: Stehen Sie zu diesem Gesetz und zeigen Sie, dass Gleichstellung kein Lippenbekenntnis, sondern gelebte demokratische Verantwortung ist!

Wir haben also gesehen: Das NGG ist mehr als nur ein Gesetz. Es ist ein demokratisches Bekenntnis. Dazu, was das ganz konkret bedeutet, welche Veränderungen der Entwurf vorsieht, welche Chancen er eröffnet und wo wir noch mutiger sein könnten, wird nun meine Kollegin Franziska Grüter-Matt sprechen.

Franziska Grüter-Matt: Auch ich bedanke mich dafür, dass wir zu dieser Anhörung eingeladen worden sind. Einiges haben wir heute schon gehört. Auch der Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes wurde heute schon genannt. Dieser verpflichtet Bund und Länder sowie die Kommunen, die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen aktiv zu fördern. Diesen Hinweis halte ich für wichtig. Das aktuelle Gutachten von Professorin Dr. Ulrike Lembke hat ausdrücklich klargestellt, was meiner Meinung nach in diesem Diskurs zu kurz kommt. Deswegen verweise ich noch einmal deutlich darauf. Es kann gerne zu Rate gezogen werden. Gleichzeitig macht das eines ganz klar: Kommunale Selbstverwaltung entbindet nicht von dieser Verpflichtung des Grundgesetzes. Die Novellierung des NGG ist daher keine politische Option, sondern eine rechtliche Notwendigkeit, um diesen Verfassungsauftrag wirklich wirksam umzusetzen. Der öffentliche Dienst - und

damit auch die kommunale Ebene - trägt hier eine besondere Verantwortung. Er hat eine Vorbildfunktion für die Gesellschaft und ist ein zentraler Motor für Gleichstellung und Chancengleichheit.

Gerade in einer Zeit, in der demokratische Grundwerte zunehmend unter Druck geraten, braucht es ein deutliches Signal. Gleichstellung ist gelebte Demokratie und Rechtsstaatlichkeit. Die LAG Gleichstellung begrüßt die Novellierung ausdrücklich. Sie schafft Rechtssicherheit, Praxisnähe und Bürokratieabbau. Deswegen halten wir es auch für wichtig, dass es zu keinen weiteren Kürzungen gegenüber denen, die schon vorgenommen worden sind und die wir sehr bedauern, kommt. Es ist wichtig, dass wir ein starkes NGG bekommen.

Die Definition der strukturellen Benachteiligung von Frauen in § 3 Abs. 8 sorgt für rechtliche Klarheit und stärkt den Kern der Frauenförderung. Die verbindliche Zielsetzung der Gleichstellung verankert den Gleichstellungsauftrag als Leitprinzip des Verwaltungshandelns im Einklang mit der EU-Gleichstellungsstrategie und dem Grundgesetz. Es gibt also mehrere Grundlagen - und wir könnten noch weitere aufführen -, die uns dazu bringen, dass wir dieses NGG novellieren wollen.

Die bessere Vereinbarkeit von Erwerbssorge und Pflegearbeit trägt gesellschaftlichen Realitäten Rechnung. Arbeitgebende werden verpflichtet, dafür entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen. Auch heute haben wir schon viel über Teilzeit gehört. Auch da würden wir mitgehen und sagen: Doch, das ist eine Möglichkeit! Wir haben ganz viele Praxisbeispiele für Teilzeit in Führung. Daher die Frage an unsere Vorredner: Warum ist denn das Amt einer Bürgermeisterin bzw. eines Bürgermeisters oder einer Landrätin bzw. eines Landrats nicht in Teilzeit möglich? Warum nicht mal eine klare Aufgabenstrukturierung testen, wer wofür zuständig ist?

Darüber hinaus sind wir der Meinung, dass der Gleichstellungsplan mit einem verlängerten Berichtszeitraum modernisiert wird und das wiederum weniger Verwaltungsaufwand bedeutet, weil wir uns nicht jährlich oder dreijährlich - wie es jetzt ist - daransetzen müssen, sondern dann im Vierjahresabstand.

Die Verpflichtung zu diskriminierungsfreien Beurteilungsverfahren stärkt die Umsetzung des Gleichstellungsgrundsatzes aus Artikel 3 des Grundgesetzes.

Darüber hinaus werden zeitgemäße Themen wie mobile Arbeit und geschlechtergerechte Sprache mit einem praxistauglichen, flexiblen Ansatz berücksichtigt. Auch hier ist es wichtig, zu regeln, dass es nicht jede Kommune so machen darf, wie sie will, sondern das in Niedersachsen einheitlich zu handhaben, um damit die Gleichstellung zu stärken.

Überaus kritisch sehen wir jedoch, wenn kommunale Eigenbetriebe aus dem Geltungsbereich des Gesetzes herausgenommen würden. Das mindert die Wirksamkeit des Gleichstellungsauftrags im öffentlichen Bereich. Daher ist das für uns kein Mehraufwand, sondern eher ein längst notwendiger Schritt.

Diese Novellierung ist daher der notwendige und konsequente Schritt zur rechtskonformen Umsetzung des Verfassungsauftrages. Sie stärkt die Gleichstellung in der Praxis, sie reduziert Bürokratie, sie bringt das Gesetz auf den Stand der gesellschaftlichen und rechtlichen Entwicklung.

Wir haben schon öfter gehört, wie rückschrittlich wir seit einiger Zeit sind. Darum ist die Novellierung kein „nice to have“, wie dies meine Kollegin schon ansprach, sondern eine verankerte Pflicht und Grundlage demokratischer Handlungsfähigkeit.

Unser Appell an Sie ist: Verabschieden Sie diese Novelle ohne weitere Abschwächungen klar, konsequent und zuverlässig! Damit wird Gleichstellung ernst genommen. Der Zeitpunkt dafür, dass das rechtlich und praktisch umgesetzt wird, ist aus unserer Sicht jetzt gekommen. Wir haben dieses Gesetz schon länger in der Pipeline. Ich glaube, langsam wird auch deutlich, dass wir nicht nur reden, sondern auch ins Tun kommen müssen.

Abg. **Sophie Ramdor** (CDU): Vielen Dank für Ihre Ausführungen. Meine erste Frage: Viele Männer entscheiden sich nicht für soziale Berufe, sodass in der Pflege und in den Kitas mehr Frauen tätig sind. Frauen entscheiden sich hingegen eher für Berufe, die nicht im Handwerk oder in der Industrie angesiedelt sind. Wenn in einer Tischlerei zu wenig Frauen tätig sind, sprechen Sie von einer Unterrepräsentanz und von Diskriminierung. Wenn zu wenig Männer in der Kita tätig sind, sagen Sie, das ist keine strukturelle Benachteiligung. Daher würde mich interessieren, wo da die Unterschiede sind, wenn sich die Jugendlichen nach ihrem Schulabschluss zu verschiedenen Berufen hingezogen fühlen.

Meine zweite Frage: Wie wollen wir es schaffen, dass Frauen nicht in Altersarmut kommen und ihre Stunden aufstocken, wenn die Kita schließt und wenn sie nicht wissen, wie sie ihre Kinder betreuen können, und was tut das Gesetz, damit Frauen wirklich die Möglichkeit haben, nicht mehr in der Care-Arbeit oder in der Betreuung so verpflichtet zu sein, wie dies aktuell der Fall ist?

Abg. **Eike Holsten** (CDU): Daran möchte ich gerne anknüpfen, weil das auch mich umtreibt. Wir haben ja gelernt, dass überdurchschnittlich viele Frauen im öffentlichen Dienst tätig sind. Die kommunalen Spitzenverbände haben ausgeführt, dass es auch Gleichstellungsbeauftragte gibt, die dafür gesorgt haben, dass bei bestimmten Unterrepräsentanzen von Männern deren Anteil von 8 auf 15 % durch Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten gestiegen sei. Insofern interessiert mich, warum Sie diese Aufgabe im Fall der Unterrepräsentanz von Männern gestrichen sehen wollen.

Aufsetzend auf dem, was meine Kollegin gesagt hat: Wo ist denn der Unterschied bei der Unterrepräsentanz im Kindergartenbereich bei Erzieherinnen und Erziehern im Gegensatz zu einer Müllwerkerin? Ich möchte das gerne erklären können, wenn ich heute hier hinausgehe.

Zu Ihrem Appell an die Hauptverwaltungsbeamten, an die Landräte und Bürgermeister, hätte ich gerne ein Beispiel, weil mir jede Fantasie fehlt, wie mein Landrat oder meine Bürgermeisterin in Teilzeit arbeiten soll, nachdem sie ohnehin schon Aufgaben delegieren. Was genau soll an wen delegiert werden, damit sie nicht mehr eine 60-Stunden-Woche, sondern vielleicht eine 25-Stunden-Woche haben?

Abg. **Dr.in Tanja Meyer** (GRÜNE): Vielen Dank für Ihre Ausführungen. Ganz kurz zu Herrn Holsken: Ich glaube, es ist nicht die Aufgabe der LAG Gleichstellung, diese Aufgabenteilung jetzt vorzulegen, sondern das ist eine Aufgabe in der Entwicklung. Das war eine Anregung. So habe ich das auf jeden Fall aufgefasst.

Ich möchte mich für die Klarstellung aus der Arbeit bedanken, weil das sehr eindrücklich war. Es wurde ja im Grunde genommen an vielen Stellen über Ihre Arbeit gesprochen, und Sie haben jetzt richtiggestellt, dass bei Ihnen kein Bürokratieaufwuchs vorhanden ist, sondern dass es eher zu einem Bürokratieabbau kommt. Das fand ich sehr gut. Ich finde es immer wichtiger, das von denjenigen zu hören, die es am Ende auch ausführen.

Sie haben einige meiner Fragen, die ich mir aufgeschrieben hatte, im Laufe Ihrer Ausführungen schon beantwortet. Deswegen habe ich nur noch eine Frage. Wir haben ja jetzt einen Anfang gemacht. Eine Novellierung ist ja nie komplett. Gibt es weitere Maßnahmen, die Sie sich vorstellen können, die nicht aufgeführt sind, aber das Gesetz noch bereichern könnten?

Abg. **Karin Emken** (SPD): Vielen Dank für Ihre Ausführungen. Ich finde, Sie haben wunderbar zusammengefasst, warum das NGG novelliert werden soll. Ich habe mir schon überlegt: Wenn wir den Gesetzentwurf beschließen, werde ich Ihren Wortbeitrag genau so vortragen; denn er war ganz wunderbar. Wie Frau Meyer schon sagt: Es ist auch wunderbar, dass das von Ihnen kommt, die in der Praxis damit arbeiten.

Abg. **Swantje Schendel** (GRÜNE): Auch ich bedanke mich für Ihren Vortrag und vor allem für die Klarstellung, dass die Möglichkeit zur zweiten Ausschreibung bereits jetzt vorhanden ist und auch das keine veränderte Situation wäre.

Ich möchte gerne eine Frage zu der Aussage der kommunalen Spitzenverbände stellen, dass die Gleichberechtigung ein hohes Gut sei und in den Kommunen schon vollends gelebt werde. Mich würde interessieren, ob Sie das aus der Praxis Ihrer Mitglieder, der Gleichstellungsbeauftragten, so bestätigen können oder ob Sie an dieser Stelle noch erheblichen Nachbesserungsbedarf sehen.

Nadine Nelle: Das Berufswahlverhalten geht natürlich relativ weit auch auf die Sozialisation zurück und findet bei uns noch sehr nach Geschlechtsrollenstereotypen statt. Junge Mädchen wählen wieder eher die klassischen sozialen Berufe und Jungs vielleicht eher die handwerklichen Berufe, weil das natürlich auch etwas mit der Entlohnung zu tun hat. Wir haben immer noch das Male-Breadwinner-Modell - das heißt, dass der männliche Lebensentwurf vorsieht, eine Familie ernähren zu können - und auch noch unterschiedliche Entgelt- und Besoldungsmodelle in den klassischen Frauen- und Männerberufen. Das ist der Hintergrund dafür, dass strukturelle Benachteiligung vorliegt, weil es für Männer im Zweifelsfall heute noch gar nicht attraktiv ist, einen Pflegeberuf oder den Beruf als Erzieher anzustreben, weil das Entgelt für den Lebenslauf nicht passt.

Franziska Grüter-Matt: Ich möchte das in Bezug auf die Berufe ergänzen: Es gibt durchaus Frauen, die sich für handwerkliche Berufe entscheiden. Wir bekommen Rückmeldungen - das ist jetzt nicht Statistik, sondern das kommt bei uns in der aktiven Arbeit an -, dass die Frauen es schwer haben, in diesen Berufen Fuß zu fassen, dass sie wirklich die Ellenbogen ausfahren und beweisen müssen, dass sie als vielleicht zierlich gelesene weibliche, kleiner gewachsene Person genauso auf das Dach steigen und dort die Ziegel befestigen können wie die männlich gelesene Person, die körperlich anders ausgestattet zu sein scheint. Auch das spielt dabei ganz stark mit hinein.

Ich möchte noch einmal betonen: Natürlich hat die Berufswahl auch etwas mit dem Entgelt zu tun, wie meine Kollegin gerade schon angesprochen hat. Die Vergleichbarkeit gerade zu Kita-Berufen ist bestimmt gegeben. Wir verweisen hier aber auf die strukturelle Benachteiligung, wenn Frauen mehr in diesen Entgeltgruppen arbeiten, in denen diese strukturelle Ungleichheit für die Entgeltgruppe besteht. Da können wir jetzt das Handwerk gegen die sozialen Berufe aufwiegeln. Auch dazu muss ich leider sagen: Statistisch gesehen verlieren die Frauen da einfach immer noch trotz der männlich und weiblich gelesenen Bilder. Also das Entgelt ist hier nicht ausschlaggebend dafür zu sagen: Da haben wir doch eine Ungleichbehandlung, die sich aufhebt! - Nein, Frauen sind trotzdem stärker betroffen.

Zu der Frage zur Unterrepräsentanz von Männern verweise ich auf meinen Vorschlag für die Hauptverwaltungspersonen. Ich danke schon mal für den Hinweis, dass ich nicht unbedingt die richtige Person dafür bin, vorzuschlagen, wie wir das lösen können. Aber wie Sie ja gerade schon in meinen Ausführungen gehört haben, haben wir das schon in geteilter Führung. Dabei geht es nicht darum, Aufgaben zu delegieren, sondern ganz klar darum, Führungsaufgaben danach zu spalten, wer wofür zuständig ist. Im Zweifel wird vertreten. Das heißt, die gesamten Aufgaben einer Hauptverwaltungsperson würden gewählt werden und würden dann auch so, wie dies beim Verwaltungsvorstand der Fall ist, in Handlungsaufgaben getrennt werden. So würde es eine feste Ansprechperson geben. - Das ist nur ein Vorschlag. Das ist nur ein Weiterdenken. Wir haben gerade gehört, dass wir die Hauptverwaltungspersonen nicht entlasten können, weil sie so ein starkes Brett haben. Dem möchte ich gerne entgegenhalten: Wir haben es bisher einfach nur noch nie versucht! Und auch hier wurde vorhin schon genannt: Versuch macht klug! Manchmal muss man Dinge vielleicht einfach nur mal angehen.

Nadine Nelle: Zum Thema Maßnahmen: Auch wenn wir uns das unterrepräsentierte männliche Geschlecht nicht mehr anschauen, wissen wir trotzdem, dass im Erzieher*innenbereich Unterrepräsentanzen bestehen. Das hält uns natürlich nicht davon ab, dort entsprechende Maßnahmen einzusetzen. Das hemmt also an dieser Stelle letztendlich nicht. Nur, das ist einfach keine Basis, dort zu sagen, das ist eine strukturelle Benachteiligung. Die gibt es an dieser Stelle einfach nicht. Das heißt, wir können etwas tun, aber wir sind gesetzlich nicht dazu verpflichtet. Das hemmt uns gerade aktuell und führt zu der Überbürokratisierung, die wir aktuell haben, weil wir sie mit betrachten müssen, aber dort eigentlich gar nichts machen können. Wir können ja nicht sagen: Nur weil ihr Männer seid, könnt ihr dort mehr verdienen! - Uns fehlen einfach die Handlungsoptionen. Der Gesetzentwurf glättet sozusagen das, was aktuell in der Praxis nicht gut läuft.

Franziska Grüter-Matt: Zu der Frage, ob die Gleichberechtigung in der Kommune voll und ganz gelebt wird: Sie dürfen nicht vergessen, das NGG und das NKomVG sind zwei Gesetze. Das NGG betrifft uns auch, aber wir sind vor allen Dingen nach dem NKomVG in der Kommune angestellt. Das wollte ich nur noch einmal in Erinnerung rufen. Das Bild für ganz Niedersachsen ist sehr unterschiedlich, gleichgültig ob wir die Region Hannover oder die nächstgrößere Fläche mit der Stadt und dem Landkreis Osnabrück nehmen oder ob wir die vorhin beschriebenen sehr kleinen Kommunen mit weniger als 10 000 Einwohnenden nehmen, wo eine Gleichstellungsbeauftragte nach dem NKomVG nur im Ehrenamt beschäftigt werden muss. Dadurch entsteht natürlich ein sehr großes Bild, wie Gleichstellungsarbeit gelebt werden kann. Darin spiegelt sich auch wider, dass allein schon die Ausstattung mit Ressourcen sehr unterschiedlich ist. Nicht jede Kollegin hat eine permanente Stellvertreterin, gleichgültig ob im Haupt- oder Ehrenamt. Nicht jede Kollegin hat die gleichen Ressourcen. Im Ehrenamt reden wir über Kleinigkeiten wie einen Dienstlaptop

und einen Zugang zu den ganzen Dingen, die wir haben müssen. Von daher können Sie sich vorstellen, wie meine Antwort auf diese Frage ausfällt. Ich kann Ihnen darauf nicht „So ist es in Niedersachsen“ antworten, sondern ich kann Ihnen dazu nur ein großes Bild skizzieren, wo wir bestimmt sehr viele Positivbeispiele haben. Aber dadurch, dass in dem Flächenland Niedersachsen auch viele ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte beschäftigt werden, die teilweise nicht berufen werden können, weil sich wegen des Arbeitsaufwands keine Frauen melden, um diese Aufgabe im Ehrenamt wahrzunehmen, und so noch nicht mal dem Gesetz nachgekommen wird, eine Gleichstellungsbeauftragte bestellen zu müssen, lautet meine Auslegung, dass wir trotz der Positivbeispiele ganz viel Handlungsbedarf und ganz viel Spielraum haben.

Ich möchte daher noch einmal auf unser Fazit zurückkommen: Ein starkes NGG, das Sie jetzt für uns beschließen können, zu dem wir ja nur einen Beitrag liefern, um Sie aus unserer Perspektive zu beraten, würde auch das NKomVG stärken, nach dem wir arbeiten. Ich würde uns da nicht von denjenigen trennen sehen, die nach dem NGG oder nach dem NKomVG arbeiten. Am Ende haben wir alle das gleiche Ziel. Darauf bezog sich mein Hinweis am Anfang auf den Artikel in unserem Grundgesetz zur tatsächlichen und aktiven Umsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen.

Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung e. V.

Schriftliche Stellungnahme: Vorlage 2

Anwesend:

- Silke Gardlo
- Annette Wiede

Silke Gardlo: Wir freuen uns, dass wir als Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung zu dieser Anhörung eingeladen wurden. Wir haben Ihnen schon unsere schriftliche Stellungnahme vorgelegt. Da Sie vermutlich sozusagen schon von Papier erschlagen wurden, das aber inzwischen alles digital vorliegt, werden wir uns auf die besonderen Punkte fokussieren.

Es wird Sie nicht verwundern: Die Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung begrüßt das Vorhaben der Landesregierung zur Novellierung des NGG sehr. Wie der Minister bereits in seiner Rede gesagt hat, ist das nicht der erste Versuch zur Novellierung. Ich könnte Ihnen Dateien ohne Ende zuschicken, die wir dazu bei uns gespeichert haben. Das ist ja nicht neu. Jetzt soll kein ganz neues Gesetz von Ihnen verabschiedet werden, sondern das basiert ja schon auf langjährigen Erfahrungen und Grundlagen, die wir als Vernetzungsstelle natürlich sehr gut kennen. Wir haben damit ja täglich in der Beratung und Information der Gleichstellungsbeauftragten auf Rückfragen, aber auch sonst im Kontakt mit den Kommunen zu tun.

Wir möchten gerne kurz auf die Verbesserungen eingehen, die jetzt mit diesem Gesetzentwurf angestrebt werden.

Wir sehen deutliche Verbesserungen im Bereich der Definition der strukturellen Benachteiligung von Frauen, die viel mehr Klarheit schafft und auch wieder den Gedanken der Frauenförderung in den Vordergrund stellt. Das begrüßen wir sehr. Wir freuen uns, wenn das so verabschiedet wird.

Wir sind auch dankbar für die Klärung im Bereich geschlechtergerechter Beurteilungsverfahren; denn das hat ja auch viel damit zu tun, ob Frauen überhaupt den Aufstieg schaffen oder nicht.

Die Einwirkung auf Zuwendungen, die im Gesetz vorgesehen ist, halten wir für die richtige Zielsetzung.

Zu der Herausnahme der Regelung in Bezug auf Männer als unterrepräsentiertes Geschlecht ist ja schon einiges gesagt worden. Man muss an dieser Stelle noch einmal festhalten: Männer sind nicht qua Geschlecht benachteiligt, sondern sie schauen sich wahrscheinlich die schlechten Bedingungen teilweise im Pflegebereich und in den sozialen Berufen an - einige Vorrednerinnen haben das schon erläutert - und gehen dann nicht in diese Bereiche. Wir haben ja sehr viele Maßnahmen wie beispielsweise den Girls' Day, den Boys' Day etc., die hier aber irgendwie doch nicht einwirken. Hier ist also sicherlich noch viel zu tun. Wir begrüßen es auch sehr, wenn das Land weitere Maßnahmen ergreift, um gerade auch junge Männer für solche Berufe zu gewinnen. Wir halten es aber für richtig, dass das in diesem Gesetzentwurf wieder geklärt worden ist und wieder die eigentliche strukturelle Benachteiligung von Frauen in den Blick genommen wird.

Der Gesetzentwurf zeigt den deutlichen Willen, Verbesserungen vorzunehmen, die Gleichstellung voranzubringen und wieder Klarheit zu schaffen. Denn nach unseren Erfahrungen beschleunigt alles, was Klarheit bringt, auch die Prozesse. - Ich bin übrigens auch Kommunalpolitikerin und kenne auch da ein bisschen diesen Blick. - Jede Soll-, Kann- oder Könnte-Bestimmung macht es immer wieder schwierig und ist immer das Einfallstor für Verzögerungen. Ich denke, die Kommunen und die Verwaltung sind Profis genug, um alles das, was sehr klar geregelt ist, gut in ihre Prozesse zu integrieren, sodass die Dinge schnell vorankommen.

Uns hat die starke Kritik der kommunalen Spitzenverbände ein bisschen verwundert. Wir haben noch einmal sehr positiv vermerken können, dass der Deutsche Städtetag im September die Bedeutung der Gleichstellungsarbeit deutlich gesehen hat:

„Das Präsidium unterstreicht vor diesem Hintergrund die Bedeutung kommunaler Gleichstellungsarbeit. Sie ist ein wirksames Mittel zur Erfüllung des Staatsziels aus Artikel 3 Abs. 2 GG und seiner untergesetzlichen Ausgestaltungen.“

Insofern hätten wir uns gewünscht, dass sich die kommunalen Spitzenverbände auch in Niedersachsen vielleicht mal an die Spitze der Bewegung stellen. Aber das ist hier anscheinend leider nicht der Fall.

Wir sehen allerdings auch bei dem jetzt vorgelegten Gesetzentwurf einen Verbesserungsbedarf. Ein bisschen hat sich gegenüber dem ursprünglichen Entwurf verändert, zu dem wir im Sommer des vergangenen Jahres schon Stellung nehmen konnten. Wir finden diese Änderung sehr schade, aber sehen natürlich durchaus, dass es in der Politik manchmal so ist, um Kompromisse zu schließen. Uns ist auch klar, dass von den verschiedenen Seiten auch unterschiedlich auf das Gesetz geblickt wird. Wir möchten allerdings noch einmal kritisch anmerken, dass wir es sehr schade finden, dass die Eigenbetriebe der Kommunen, die wirtschaftlichen Unternehmen, herausgefallen sind. Viele Kommunen bearbeiten ja inzwischen sehr viele Dinge in wirtschaftlichen Unternehmen. Gerade hier besteht noch sehr viel Bedarf an Gleichstellung, die durch das Gesetz sicherlich noch einmal einen Schub bekommen hätte.

Auf das Rechtsgutachten zur verfassungsrechtlichen Bewertung möchte ich jetzt nicht mehr eingehen. Ich möchte es aber allen Abgeordneten sehr nahelegen. Darin ist sehr klar ausgeführt worden, dass natürlich auch wirtschaftliche Unternehmen der Kommunen dem Grundgesetz unterliegen und insofern auch die Gleichstellung voranbringen sollten. Aber ich sage mal: Wer lange genug im Bereich Gleichstellung tätig ist, der weiß, dass alle freiwilligen Maßnahmen und Selbstverpflichtungen - das haben auch die Bundesgesetze gezeigt - uns nicht voranbringen. Insofern sind wir hier für jegliche gesetzliche Regelung dankbar. Diejenigen Kommunen bzw. Verwaltungen, die hier schon sehr aktiv sind, brauchen, denke ich, vor diesem Gesetz gar keine Angst zu haben, wenn sie das ohnehin schon erfüllen. Die Statistiken und Auswertungen zeigen jedoch immer wieder, dass es leider sehr viele gibt, die das noch nicht tun. Wir sind übrigens auch Träger des Projektes „Frau.Macht.Demokratie.“, haben also auch sehr viel Einblick in die Kommunalpolitik. Sie alle wissen, wie viele Gremien es in Niedersachsen gibt, in denen Frauen fehlen, in denen immer noch über die Maßen Männer sind und bei denen sicherlich noch viel Luft nach oben ist. Aber das ist ja auch nicht Kernbereich des NGG.

Wir sehen jedenfalls mit dem vorgelegten Gesetzentwurf eine deutliche Verbesserung und wünschen uns natürlich eine zügige Abstimmung darüber. Sie können sicher sein: Wir werden dann auch sehr schnell mit Fortbildungen usw. in die Umsetzung gehen. Wir bekommen inzwischen auch viele Anfragen. Eigentlich warten sozusagen alle auf das neue Gesetz und möchten loslegen.

Mein Appell an die Abgeordneten hier lautet: Gleichstellung bedeutet nicht mehr Bürokratie, sondern ein Mehr an Gleichstellung bedeutet mehr Demokratie. Ich denke, darunter sollten Sie alle sich versammeln. Aus ökonomischer Sicht betrachtet führt mehr Gleichstellung eher zu Einsparungen - das zeigen die Studien -, weil viele Maßnahmen von „Gewalt gegen Frauen“ bis zu ökonomischen Problemlagen Geld kosten und in der Regel auch den Staat Geld kosten. Alles, was hier sozusagen hilft, hilft, glaube ich, auch den Finanzen. Insofern noch einmal mein Appell: Stimmen Sie dem Gesetzentwurf zu! Wir würden uns freuen, wenn er so verabschiedet wird.

Annette Wiede: Wir haben schon mehrfach gehört: In den Verwaltungen und Behörden arbeiten viele Frauen. Ja, das tun sie. Aber wenn wir das Beschäftigungsvolumen betrachten, dann sehen wir, dass es trotzdem immer noch Unterrepräsentanzen von Frauen gibt, weil viele Frauen in Teilzeit und nicht in Vollzeit arbeiten.

Der 6. Bericht zur Durchführung des NGG aus dem Jahr 2024 zeigt: Mit steigender Laufbahnguppe sinkt der Frauenanteil, und auch der Frauenanteil innerhalb einer Laufbahngruppe sinkt mit steigender Entgelt- oder Besoldungsgruppe.

In den wenigsten Gremien gibt es eine paritätische Verteilung. Ein Drittel der Dienststellen hat trotz Verpflichtung des jetzt schon geltenden NGG keinen Gleichstellungsplan erstellt. Das finde ich sehr eklatant. Insofern benötigen wir unbedingt mehr Regelungen und Sanktionen, damit das nicht mehr vorkommt.

Aus dem Bericht geht auch hervor, dass die Kommunen bzw. Behörden durchaus Fortbildungen zur Gleichberechtigung geplant, aber meistens nicht durchgeführt haben.

Der öffentliche Dienst ist in den letzten Jahren immer frauen- und familienfreundlicher geworden. Dadurch ist der Anteil der Frauen gestiegen. Das ist auch gut so. Das ist aber kein Automatismus für mehr Gleichberechtigung und keine Aussage dazu, dass die Gleichberechtigung jetzt tatsächlich schon vorhanden ist. Noch immer berichten mir die Gleichstellungsbeauftragten - das ist mein Part in der Vernetzungsstelle, nämlich Beratung und Fortbildung der kommunalen und behördlichen Gleichstellungsbeauftragten - über die sehr unterschiedliche Behandlung und Bewertung von Frauen und Männern beispielsweise in Bewerbungsprozessen und von immer noch sehr präsenten und überkommenen Geschlechterrollenstereotypen.

Die Mitwirkung in Personalauswahlverfahren ist eine der zentralen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sowohl in den Kommunen als auch in den Behörden. Das ist kein Selbstzweck und auch kein „Bürokratiemonster“, sondern unerlässlich, um tatsächliche Benachteiligungen abzubauen. Denn wenn Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig beteiligt werden, wie dies das Gesetz vorsieht, dann sind die Abläufe in den Verwaltungen nicht gefährdet oder werden sie auch nicht verzögert. Es reicht einfach nicht aus, permanent Gleichberechtigung zu proklamieren, aber dann nichts dafür tun zu wollen. Und von alleine - das zeigt die Geschichte - ändert sich nichts.

In der Zeit, als ich selber mal kommunale Gleichstellungsbeauftragte war, wurde mir aus dem Personalbereich immer gesagt: „Ach, Frau Wiede, wir brauchen das alles hier gar nicht! In ein paar Jahren hat sich das ohnehin erledigt! Der demografische Wandel, der Fachkräftemangel werden schon die Frauen in die Führungspositionen bringen!“ Ich habe mir gestern auf der Webseite noch einmal die Verteilung der Führungspositionen in dieser Kommune angesehen: Von 16 Fachdienstleitungen sind 10 immer noch von Männern besetzt. Es tut sich also nichts sozusagen von alleine.

Wenn wir schauen, wann es tatsächlich zu einer Bevorzugung von Frauen in Bewerbungsverfahren kommt, nämlich erst bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, dann wissen wir aus der Praxis: Das kommt gar nicht so oft vor. Denn was ist tatsächlich eine gleiche Voraussetzung und gleiche Qualifikation?

Vorhin klang bei den Ausführungen seitens der kommunalen Spitzenverbände an, dass wir bessere Regelungen für die Frage brauchen, was eine vergleichbare Qualifikation ist, die auch mit einbezogen werden kann. Da sehen wir durchaus Lücken. Insofern muss noch daran gearbeitet werden, was das tatsächlich sein kann und wie das auch zum Zuge kommen kann.

In den Schulungen, die wir auch für Führungskräfte durchführen, stellen wir immer wieder fest: Es fehlt an vielen Strukturen, es ist nicht genug strukturell verankert, es ist oft personenabhängig, und zwar sowohl auf der Seite der Gleichstellungsbeauftragten als auch der Führungskräfte.

Ich möchte noch ganz kurz auf das Thema Arbeitsplatzausschreibung eingehen, das hier schon mehrfach angesprochen wurde. Auf den „Skandal“ der zweiten Ausschreibung, die schon seit 1994 geltendes Recht im NGG ist, werde ich nicht mehr eingehen.

Der Gesetzentwurf beinhaltet aus unserer Sicht durch das Wort „sollen“ eine Abschwächung: „Alle zu besetzenden Arbeitsplätze sollen ausgeschrieben werden.“ Das heißt, es gibt wieder unzählige Möglichkeiten, von der Regel abzuweichen.

Den Dienststellen bleibt es nach dem aktuell geltenden Recht vorbehalten, zu entscheiden, ob sie intern oder extern ausschreiben. Was spricht eigentlich dagegen, das weiter so zu belassen? Die Gleichstellungsbeauftragten gehen nach meiner Erfahrung in der Regel mit allen Vorschlägen zur internen Ausschreibung mit, wenn sie das als zielführend ansehen.

Eine Ausnahme ist für Stellen vorgesehen, die ein besonderes persönliches Vertrauensverhältnis zur Dienststellenleitung erfordern. Auch das sehen wir kritisch. Denn auch wenn laut der Begründung des Gesetzentwurfs das Vertrauensverhältnis eng auszulegen ist, bietet dies aus unserer Sicht trotzdem sehr viel Spielraum für eigene Interpretationen und die Fortführung von männlich geprägten Netzwerken in den Kommunen und in den Behörden.

In der sogenannten Essener Erklärung der Gleichstellungs- und Frauenminister*innenkonferenz aus dem Juni 2025 steht: „Noch immer sind Macht- und Entscheidungspositionen vorwiegend von Männern besetzt und durch männliche Perspektive geprägt“. Aufgrund der geringen Anteile von Frauen in Führungspositionen werden hier gegebenenfalls wieder männliche Netzwerke gestärkt. Das ist eine Entwicklung, die die Gleichstellungsbeauftragten schon aktuell mit Sorge betrachten.

Also auch 76 Jahre nach der Verabschiedung des Grundgesetzes muss noch einiges getan werden, um die tatsächliche Gleichstellung herzustellen. Ein wirksames Gleichberechtigungsgesetz wäre jetzt ein wichtiger Schritt, um diesem Ziel näher zu kommen.

Seit 2004 bin ich in der Gleichstellungsarbeit in Niedersachsen tätig. Das ist jetzt die dritte Novelle, die ich sozusagen in unterschiedlicher Funktion begleite. Vorhin wurde gesagt, der Gesetzentwurf komme jetzt zur „Unzeit“. - Wann ist die richtige Zeit? Es wird nie die richtige Zeit sein, oder es wird immer die richtige Zeit sein. Wenn es darum geht, den Verfassungsauftrag umzusetzen, ist es eigentlich immer die richtige Zeit.

Abg. **Sophie Ramdor** (CDU): Vielen Dank für Ihre Ausführungen. Sie und auch Ihre Vorfahrt haben ja ausgeführt, dass die strukturelle Benachteiligung daran liegt, dass sich Männer für den besser bezahlten Beruf entscheiden. Mir ist nicht ganz klar, warum die Frauen sich nicht ebenfalls für einen besser bezahlten Beruf entscheiden. Es steht ihnen ja vollkommen frei, nach der Schule nicht in die Kita oder in die Pflege, sondern zum Beispiel ins Handwerk zu gehen. Ich verstehe noch nicht so ganz, woran Sie die strukturelle Benachteiligung festmachen. Man kann natürlich über die Schulen und die Vorbilder sprechen. Dann stellt sich ja auch wieder das Problem, dass die Mutter vielleicht gar nicht arbeiten gehen kann, weil sie keine Betreuung hat, und dadurch das Bild verfestigt wird.

Sie sprachen auch von der Unterrepräsentanz, weil viele Frauen in Teilzeit sind. Mich würde interessieren, was aus Ihrer Sicht der Grund dafür ist, dass so viele Frauen in Teilzeit arbeiten.

Sie möchten ferner eine Verpflichtung für die Kammern, die Gremien paritätisch zu besetzen. Die Schwierigkeit ist ja jetzt, dass es für viele Gremien, zum Beispiel im Handwerk oder auch bei der IHK, aus den vorhin schon genannten Gründen gar nicht genügend Frauen gibt, mit denen diese Gremien besetzt werden könnten. Zum Teil werden sie auch gewählt. Daher würde mich interessieren, wie das Gesetz jetzt dazu beitragen kann, dass sich mehr Frauen für das Handwerk entscheiden, und dann überhaupt die Möglichkeit bestehen könnte, dass solch ein Gremium

paritätisch besetzt wird. Aktuell bestrafen wir die Gremien - zum Beispiel bei der Handwerkskammer - dafür, dass sich Frauen nicht für das Handwerk entscheiden.

Abg. **Dr.in Tanja Meyer** (GRÜNE): Vielen Dank für Ihre Ausführungen. Ich möchte mich für einige Hinweise bedanken, nämlich zunächst dafür, dass Sie auf die Folgekosten hingewiesen haben, wenn Gleichstellung nicht umgesetzt wird. Diesen Hinweis finde ich sehr wichtig, weil dies auch die Auswirkungen deutlich macht. Auch den Hinweis auf die Ist-Situation bezüglich der Gremien finde ich sehr wichtig.

Ich habe auch den Hinweis aufgenommen - ich hoffe, ich habe das richtig verstanden -, dass Sie an der Novelle bemängeln, dass es keine Formen von Sanktionen oder Auswirkungen gibt, wenn Vorhaben nicht eingehalten werden, wenn Maßnahmen erst gar nicht umgesetzt werden. Dann bleibt das eine leere Hülle. Wenn ich das richtig verstanden habe - ich interpretiere Ihr Nicken so, dass ich das richtig verstanden habe -, dann teile ich das auf jeden Fall. Darüber werden wir auch noch einmal diskutieren müssen.

Ich habe auch den Hinweis aufgenommen, dass „sollen“ nicht immer ein gutes Wort ist, um ein Ziel wirklich zu erreichen, und dass die Novelle diesbezüglich noch einmal kritisch gelesen werden sollte. Diese Anregung nehme ich insbesondere auf ebenso wie noch einige weitere Hinweise. Ich möchte auch bestätigen: Auch ich sehe es so, dass es immer die richtige Zeit für Gleichstellung ist.

Abg. **Karin Emken** (SPD): Vielen Dank für Ihre Ausführungen. Fragen direkt dazu habe ich nicht. Frau Gardlo, Sie sprachen die Selbstverpflichtung derjenigen an, die nicht vom NGG umfasst sind. Das ist richtig. Wir werden das genau beobachten. Das habe ich schon bei der ersten Lesung gesagt. Wenn das nicht funktioniert, müssen wir natürlich überlegen, die Betreffenden bei der nächsten Novellierung mit aufzunehmen. Das war eine Bitte derjenigen, sie nicht aufzunehmen. Sie haben uns versprochen, dass sie diese Selbstverpflichtung wahrnehmen. Wir werden sie daran messen.

Silke Gardlo: Vielen Dank dafür, dass Sie das mitnehmen und aufgreifen möchten. Wenn Sie im weiteren Verlauf noch Fragen haben, tehen wir natürlich gerne zur Verfügung. Als Vernetzungsstelle sind wir ja sozusagen *die* Beratungsinstanz.

Zu der Frage von Frau Ramdor in Bezug auf Mädchen: Das ist natürlich ein schwieriges Problem. Nicht ohne Grund haben wir seit Jahren immer wieder den Girls' Day und Boys' Day, die auf technische und handwerkliche Berufe für Mädchen und auf soziale Berufe für Jungen abzielen. Das ist natürlich eine große Frage des Rollenverhaltens. Das ist aber auch eine Frage, wie Eltern mit dem Thema umgehen, welche Beratung es da gibt. Aus den Studien zeigt sich auch, dass gerade Mädchen schon bei der Berufswahl sehr die Frage mitnehmen, wie sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewerkstelligen können. Dabei gibt es manchmal vermeintlich auch den Gedanken, dass das in den sozialen Berufen besser und einfacher und in den technischen und handwerklichen Berufen nicht so möglich ist. Hier besteht auf jeden Fall auch weiterhin Bedarf einzuwirken.

Zu den Gremien kann ich nur sagen: Wenn nicht solche Vorgaben gemacht und auch entsprechende Sanktionen vorgesehen werden, dann wird sich nichts ändern. Auf der Bundesebene ist ja für die Aufsichtsräte bei Aktiengesellschaften usw. das Gesetz gekommen - und prompt ging

es dann plötzlich. Dann hat man doch Frauen gefunden, weil man die Plätze nicht freilassen wollte. Das funktioniert, aber es ist auch notwendig, das - positiv formuliert - ein bisschen anzuschubsen. Negativ formuliert würde ich sagen: Es braucht auch Sanktionen, damit sich etwas ändert und damit da auch mehr Ansprache erfolgt. Es gibt sehr viele gut qualifizierte und hoch qualifizierte Frauen. Das Argument, das ich auch irgendwo gelesen habe, wir hätten gar nicht die fachlich qualifizierten Frauen, lasse ich einfach nicht gelten; denn sie sind da. Man muss sich da vielleicht ein bisschen Mühe geben.

Annette Wiede: Zum Thema Gremienbesetzung: Ich teile durchaus, dass es eine große Herausforderung ist, Gremien paritätisch zu besetzen. Heutzutage sind Gremien aber oft nach Funktionen besetzt. Wenn die Funktionen in einer Behörde oder in einer Kommune zufällig mit Männern besetzt sind - welch Wunder, wie dann auch das Gremium besetzt ist! Ich finde, das muss nicht immer so sein. Warum muss immer eine bestimmte Funktion vertreten sein und nicht die fachliche Expertise an der einen oder anderen Stelle?

Auch ich meine, wir brauchen stärkere Instrumente. Eben fiel ja noch einmal das Stichwort „Sanktionen“. Sonst ändert sich nichts.

Zu der Frage, warum eigentlich so viele Frauen in Teilzeit arbeiten: Das hat unterschiedliche Gründe. Einen Grund haben Sie genannt. Natürlich ist das Thema Betreuungssituation immer noch ein Punkt für Teilzeit ebenso wie nach wie vor die relativ klare Aufteilung von Sorgearbeit in den Familien. Wir erleben aber insbesondere auch in den Kommunen, dass den Frauen oft keine Vollzeitstellen angeboten werden oder dass ihnen nicht die Möglichkeit angeboten wird, Stunden aufzustocken. Von daher brauchen wir weitere Instrumente, damit das gelingen kann. Wir erleben oft, dass dann, wenn jemand Stunden reduziert, die frei gewordenen Stunden nicht zusammengefasst und an anderer Stelle neu besetzt werden und auch nicht die Möglichkeit eröffnet wird, dass jemand anders seine Stunden aufstockt. Ich glaube, auch hier ist noch relativ viel Luft nach oben, um auch Frauen, die das möchten, mehr Arbeitszeit zu ermöglichen.

Als vor vielen Jahren der erste Gleichstellungsbericht auf Bundesebene erschienen ist, war der Tenor sozusagen die Frage des Lebensverlaufs von Männern und Frauen, nämlich dass es wichtig ist, dass Teilzeit nicht zu einer Benachteiligung im Lebensverlauf von Frauen führen darf, sodass sie später das Nachsehen haben. Auch da brauchen wir also andere Instrumente. Denn ich nehme auch wahr: Zunehmend wollen auch Männer in Teilzeit arbeiten. Ich habe viele Jahre in einem Klinikum als Gleichstellungsbeauftragte gearbeitet. Auch dort würden viele Männer - auch Chefärzte - gerne in Teilzeit arbeiten, wenn sie dies denn könnten und möglich wäre. Aber dazu fehlen uns oft auch noch die guten Vorbilder und diejenigen, die sich trauen, dies zum ersten Mal zu machen.

Abg. **Sophie Ramdor** (CDU): Woran machen Sie denn fest, dass Frauen ihre Stunden nicht aufstocken können? In welchen Branchen ist das so? Oder ist das eher eine verallgemeinerte Aussage?

Annette Wiede: Eine Statistik habe ich dafür nicht. Das kann ich nur aus meinen eigenen Erfahrungen aus der Arbeit in Kommunen und Behörden und aus dem Austausch sagen. Ich weiß nicht, ob wir dazu eine Statistik haben.

Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen**Schriftliche Stellungnahme: Vorlage 7****Anwesend:**

- Dr. Doris Hayn
- Dr. Kathrin van Riesen

Dr. Kathrin van Riesen: Wir bedanken uns für die Möglichkeit, heute zu dem Gesetzentwurf Stellung zu nehmen. Wir vertreten die Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen.

Die lakog niedersachsen begrüßt grundsätzlich den vorgelegten Entwurf zum Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz. Ein modernes und wirksames Gleichberechtigungsgesetz ist ein zentrales Instrument, um die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Obwohl sich die Personal- und Governance-Strukturen an Hochschulen sehr deutlich von denen anderer öffentlicher Verwaltungen unterscheiden und insbesondere die spezifischen Merkmale wissenschaftlicher Karrierewege sowie die Rolle akademischer Gremien in diesem Gesetz nur unzureichend Berücksichtigung finden, kann das Gesetz in den Verwaltungen der Hochschulen in Ergänzung mit dem Niedersächsischen Hochschulgesetz einen Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit an Hochschulen leisten.

Der vorgelegte Entwurf setzt den Gleichstellungsauftrag aus dem Grundgesetz und der Niedersächsischen Verfassung effektiver als das bisherige Gesetz um. Die klare Definition von struktureller Benachteiligung schafft eine rechtssichere Grundlage, um faktische Barrieren für Frauen gezielt zu adressieren. Deshalb ist aus unserer Sicht die Novellierung richtig und wichtig, insbesondere weil das Gesetz den Abbau der Unterrepräsentanzen in Führungspositionen sowie den diskriminierungsfreien beruflichen Ein- und Aufstieg zum Ziel hat.

Teilzeitarbeit wird im Rahmen dieses Gesetzes in einen lebensphasenorientierten Kontext gestellt. Hierfür können beispielhaft die Erleichterung des Wiedereinstiegs und die bevorzugte Berücksichtigung von Teilzeitkräften bei der Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit genannt werden. Dies eröffnet ein großes Potenzial für den Umgang mit dem Fachkräftemangel und wirkt der Altersarmut von Frauen entgegen.

Das Gesetz fordert zudem ein strukturiertes Vorgehen gegen sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz und erweitert den Vereinbarkeitsblick auf Pflegeverantwortung. Beides sind Themenfelder, die längst Eingang in Gesetzgebungen hätten finden müssen.

Insbesondere sind die Regelungen in folgenden Bereichen hervorzuheben: die Pflicht zur geschlechterneutralen Ausschreibung, die aktive Aufforderung von Frauen zur Bewerbung, die Mindestanteile bei Einladungen zu Auswahlgesprächen erhöhen, die Transparenz und Fairness in Personalrekrutierungsprozessen.

Gleichzeitig bietet die Regelung in § 9 Abs. 1 Satz 2 zum Verzicht auf Ausschreibung bei der Notwendigkeit eines besonderen Vertrauensverhältnisses deutliche Schlupflöcher, um der Chancengleichheit und Gleichstellung der Geschlechter entgegenzutreten. Diese Formulierung ist deutlich zu offen und zu unbestimmt.

Die Einführung eines diskriminierungsfreien Beurteilungswesens, welches durch die Verpflichtung zur regelmäßigen Auswertung von Geschlechterverzerrungen bei Beurteilungen und zur Einführung von Gegenmaßnahmen auffordert, adressiert ein zentrales und empirisch nachgewiesenes Problem: Frauen- und Teilzeitbeschäftigte werden häufig schlechter beurteilt als Männer und Vollzeitbeschäftigte. Die Verpflichtung zur Auswertung der Beurteilungsergebnisse ist ein entscheidendes Instrument zur Identifikation und Beseitigung struktureller Benachteiligung.

Die Erstellung eines Gleichstellungsplans stellt ein effektives Steuerungsinstrument für Institutionen dar. Die zu erstellenden verbindlichen Zielzahlen in verschiedenen Bereichen und die regelmäßige Wirkungsüberprüfung erhöhen die Erfolgssäusichten für den Abbau von Unterrepräsentanz. Die Einführung der Zustimmungspflicht der Gleichstellungsbeauftragten, wenn kein Gleichstellungsplan vorliegt, ist eine logische und auch konsequente Maßnahme.

Obwohl die Hochschulen in staatlicher Verantwortung weiterhin aufgrund der Regelungen zu den Gleichstellungsbeauftragten im Niedersächsischen Hochschulgesetz vom Abschnitt 2 im Vierten Teil des Gesetzentwurfs ausgenommen sind, möchte die lakog niedersachsen die Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten in diesem Gesetz ausdrücklich unterstützen. Die lakog niedersachsen weist erneut darauf hin, dass die Herausnahme der Hochschulen in staatlicher Verantwortung aus diesem Teil des Gesetzes auch Nachteile für die Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen mit sich bringt, da das Niedersächsische Hochschulgesetz keine entsprechenden konkreten Regelungen zu den Rechten und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten entält. Es regelt eher die Aufgaben und Mitwirkungsbereiche, als dass es die genannten Pflichten aufführt. Das Niedersächsische Hochschulgesetz regelt, dass es eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte geben muss. Das ist sehr positiv und soll auch so bleiben. Allerdings regelt es nichts für die Entlastung der zusätzlich bestehenden dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen. Diese sind in zum Teil sehr großen Organisationseinheiten wie Fakultäten oder Fachbereichen - sie sind manchmal unterschiedlich benannt -, Bibliotheken und Verwaltungseinheiten der Hochschulen tätig. Die Beschäftigtenzahlen in diesen Organisationseinheiten können an großen Hochschulen gerne auch mal 800 bis 1 000 Beschäftigte umfassen. Die derzeitigen Regelungen im Niedersächsischen Hochschulgesetz führen zu einer ungleichen Ausstattung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen in Niedersachsen, da es den Hochschulen überlassen ist, diese Entlastung selbst zu regeln.

Um die Chancen für das neue NGG für die Gleichstellung von Frauen an Hochschulen zu maximieren, empfehlen wir aus diesem Grund weiterhin folgende Anpassungen: Die Anwendung der Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte auf Hochschulen zur Konkretisierung der Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Die Vorschriften zu den Aufgaben, Rechten und Pflichten, zum Status sowie zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten in den §§ 29 bis 31 sollten zumindest auch für die nebenamtlichen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in staatlicher Verantwortung gelten. Dies würde eine landesweit kohärente Professionalisierung und Durchsetzungsfähigkeit der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen ermöglichen. Man könnte es so formulieren: In das NGG sollte demnach aufgenommen werden, dass Hochschulen nur von den Paragraphen ausgenommen sind, zu denen das Hochschulgesetz keine eigenen Regelungen für Gleichstellungsbeauftragte vorsieht. Die Entlastungsregelungen in § 31 gelten auch für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen.

Dr. Doris Hayn: Anknüpfend an die Vorredner*innen möchte ich noch einen übergreifenden Punkt herausstellen. Aus der Sicht der lakog niedersachsen ist die Novelle des NGG nach inzwischen 14 Jahren jetzt wichtig. Sie kommt unseres Erachtens zur rechten Zeit. Die positiven Entwicklungen der letzten Jahre müssen weitergeführt und gestärkt werden, gerade in den Zeiten, in denen wir die Angriffe auf Demokratie sehr deutlich wahrnehmen.

An die LAG und die Vernetzungsstelle anknüpfend, möchte wir als lakog niedersachsen betonen: Aktive Gleichstellungsarbeit, wie sie mit dieser Novelle gefordert und gefördert wird, ob in Verwaltung oder bei uns an den Hochschulen, stärkt Gerechtigkeit, stärkt Teilhabe, stärkt Diskriminierungsschutz und stärkt damit die Demokratie. Das ist gerade aktuell sehr wichtig. Die Erfahrung an den Hochschulen - hier zitiere ich meine Vorgängerin - ist die gleiche: Es tut sich nichts von alleine. Ein starkes Regelwerk und gestärkte Gleichstellungsbeauftragte, wie sie die Novelle repräsentiert, sind jetzt wichtig.

Abg. **Dr.in Tanja Meyer (GRÜNE):** Vielen Dank für Ihre Ausführungen. Ich bedanke mich dafür, dass Sie einen sehr konkreten Hinweis gegeben haben, was jetzt auch noch fehlt, weil die Hochschulen sowohl personell als auch strukturell einen großen Anteil am öffentlichen Dienst haben und so unzureichend Berücksichtigung finden. Ich finde, das ist sehr deutlich geworden. Ich würde mich freuen, wenn Sie uns diesen konkreten Punkt im Nachgang noch zukommen lassen; denn das steht so konkret nicht in Ihrer schriftlichen Stellungnahme. Das steht zwar auch im Protokoll, aber es wird dann vielleicht noch etwas klarer und würde unsere Arbeit erleichtern. Vielen Dank auch für Ihren Hinweis auf die Schlupflöcher und die Wirkungsprüfung, aber vor allen Dingen auf die Besonderheiten dieser Einrichtungen, die einen großen Anteil bilden.

Fragen habe ich nicht; denn die Fragen, die ich mir aufgeschrieben habe, sind im Verlauf Ihrer Anregungen schon beantwortet worden.

Landesfrauenrat Niedersachsen e. V.

Schriftliche Stellungnahme: Vorlage 3

Anwesend:

- Dr. Barbara Hartung
- Brigitte Just

Dr. Barbara Hartung: Wir freuen uns, dass wir in dieser Anhörung die Position des Landesfrauenrats vortragen können. Unsere schriftliche Stellungnahme liegt Ihnen vor. Deshalb möchte ich sie nicht noch einmal vortragen.

Sie kennen den Landesfrauenrat. Wir sind der Dachverband von ungefähr 60 Frauenverbänden und Initiativen in Niedersachsen. Wir repräsentieren ungefähr 2 Millionen Mitglieder; wir arbeiten überkonfessionell und überparteilich.

Wir halten den vorliegenden Gesetzentwurf für sehr gut durchdacht und handwerklich sauber ausgearbeitet. Er würde Niedersachsen endlich an den Standard der anderen Länder und auch des Bundes heranführen. Ich kann das sagen, weil ich im Jahr 1994 - vielleicht erlauben Sie mir diese kleine persönliche Bemerkung - die Verabschiedung des ursprünglichen NGG im Landtag

miterleben durfte und auch in dienstlicher Funktion die Mitzeichnungsverfahren zu den seither erfolgten Novellierungen bzw. Entwürfen verfolgt habe. Deshalb ist dieses Urteil, glaube ich, sehr gerechtfertigt. Ich lehne mich hier auch an die Beurteilung unseres Mitgliedsverbands Deutscher Juristinnenbund an, der ebenfalls meint, dass dieser Gesetzentwurf auf eine gelungene Weiterentwicklung zielt.

Mit Freude haben wir auch in den verschiedenen Äußerungen von der kommunalen Seite vernommen, dass uns das Ziel eint, den Verfassungsauftrag aus Artikel 3 GG umzusetzen. Wir sehen aber einige Unterschiede bei den Wegen. Deshalb möchte ich einige Punkte fokussieren, wo diese Unterschiede deutlich geworden sind und was für die weitere Umsetzung und für die weitere, möglicherweise gemeinsame Diskussion hilfreich sein könnte. Denn es hieß ja auch, Sie haben von kommunaler Seite einen Austausch geführt. So habe ich das wahrgenommen. Die Frage ist wahrscheinlich nur: Mit wem? Ich habe nicht wahrgenommen, dass Sie unsere Stellungnahmen zur Kenntnis genommen haben, weil teilweise Dinge weitergetragen wurden, die sich bei einem Blick in das Gesetz vielleicht hätten ausräumen lassen.

Zu den Desideraten, die wir erfüllt sehen: Wir begrüßen es sehr, dass die Begriffsbestimmungen in § 3 nun sehr klar und deutlich sind und auch der Geltungsbereich klar definiert ist. Aus meiner Sicht sind natürlich auch die TVöD-Angestellten einbezogen, nicht nur die Beamten. Deshalb hat mich die Stellungnahme von Herrn Bosse-Arbogast etwas irritiert.

Allerdings gibt es noch ein Desiderat: Wir würden es sehr begrüßen, wenn auch die kommunalen Unternehmen weiterhin einbezogen würden. Denn nach unseren Erfahrungen mit Selbstverpflichtungen, sei es in der Wirtschaft oder auch in den Kommunen, hegen wir nicht großen Optimismus, dass das ein Weg ist, der tatsächlich zu Verbesserungen führt. Wir erinnern an die Geschichte des Ersten und Zweiten Führungspositionen-Gesetzes. Auch dort bedurfte es einer Nachschärfung, nachdem man es im Wege der Selbstverpflichtung versucht hatte.

Ebenso halten wir die Definition der strukturellen Benachteiligung für sehr hilfreich und gelungen. Diese findet sich ja schon seit 2015 im Bundesgleichstellungsgesetz. Insofern wird es Zeit, dass Niedersachsen hier aufschließt. Wenn das jetzt so hinterfragt wird: In der Begründung sind ja auch hinreichend Fundstellen für wissenschaftliche Begründungen und wissenschaftliche Erhebungen angegeben, die dabei sehr gut weiterhelfen können, im Gegensatz zu vielleicht punktuellen persönlichen bzw. individuellen Erhebungen.

Deshalb ist es auch wichtig, dass statistische Daten erhoben werden. Ein möglicher Aufwand dabei rentiert sich aus unserer Sicht in jedem Fall, weil gute Statistiken eine wunderbare Grundlage für effektives und effizientes Handeln sind, das heißt auch im Sinne der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit.

Ein Punkt, der heute vielfältig diskutiert worden ist, ist die öffentliche Ausschreibung. Wir sprechen uns deutlich dafür aus, die öffentliche Ausschreibung beizubehalten. Die jetzige Regelung ist etwas abgeschwächt. Darin sehen wir nach wie vor Schlupflöcher. Denn ein Absehen von der Ausschreibung in bestimmten Fällen ermöglicht wieder Intransparenz. Dann werden zum Beispiel höhengleiche Umsetzungen möglich, die dem Bewerber - meistens sind es Männer - einen Vorteil bei der folgenden Auswahlentscheidung für Beförderungämter gewähren. Das ist auch meine Erfahrung aus der langjährigen Tätigkeit im Ministerium. Insofern halten wir es für not-

wendig, dort wieder nachzuschärfen. Ziel der Ausschreibung ist es ja, die bestqualifizierte Bewerbung herauszufinden. Dafür kann auch eine öffentliche Ausschreibung sinnvoll sein, weil sie den Pool vergrößert. Bei einem größeren Pool hat man Gelegenheit, darin bessere Bewerber zu finden.

Zu der Frage der zweiten Ausschreibung: Das war gerade ein Punkt, der mich sehr verwundert hat. Denn das ist ja geltendes Recht. Das ist eigentlich in allen Stellungnahmen hier vorgetragen worden. Wenn das jetzt seitens der kommunalen Spitzenverbände noch einmal als Einführung einer neuen Regelung bezeichnet wird, dann ergibt sich bei mir ein großes Fragezeichen, inwiefern das geltende Recht überhaupt schon wahrgenommen worden ist.

Verwundert hat mich auch der Hinweis darauf, dass eine zweite Ausschreibung so teuer sein soll. In Zeiten der Digitalisierung, die ja auch in den Kommunen stattfindet, ist das, glaube ich, nicht mehr so relevant.

Ich möchte noch auf einen kleinen Punkt eingehen. Herr Bosse-Arbogast hat sich zu den Belehrungspflichten bei Teilzeit geäußert und in diesem Zusammenhang Zuständigkeitsbedenken geäußert. Mein Hinweis geht dahin, dass sich genau ein solcher Hinweis wie hier im Gesetzentwurf bereits in § 16 Abs. 4 des Bundesgleichstellungsgesetzes befindet. Ich würde auch nicht von Belehrungspflichten sprechen, sondern von der Pflicht zu Hinweisen darauf, welche Konsequenzen besoldungsrechtlicher oder vor allem versorgungsrechtlicher bzw. rentenrechtlicher Art eine Teilzeitbeschäftigung haben kann. Das ist für etliche Menschen leider immer noch eine Blackbox. Über die Folgen muss man wirklich sehr genau aufklären.

Zu der Frage, warum man auch die Vollzeitäquivalente einbezieht: Teilzeit ist nach wie vor durchaus auch mit strukturellen Nachteilen verbunden, weil Frauen, die Teilzeit arbeiten, weniger wahrgenommen werden, auch in Zeiten von Homeoffice. Es zählt immer noch die Präsenz: Wer ist da? Wer wird gesehen, oder wer macht sich auch in geeigneter Weise bemerkbar? Insofern kann aus der Teilzeitbeschäftigung eine strukturelle Benachteiligung resultieren, die dann auch auszugleichen ist.

Zum Schluss noch kurz zu der Frage, die sich in der Diskussion noch einmal deutlich herausgeschält hat: Warum wird die Frage der Care-Arbeit und der Familienpflichten eigentlich immer an den Frauen festgemacht, und warum wird nicht auch gesehen, dass man mit der anderen Hälfte der Menschheit arbeiten kann? Sie sehen an meinen hellen Haaren: Ich bin schon länger im Geschäft. Ich plädiere schon lange dafür, dass man Maßnahmen auch für Männer trifft, um die Quote der teilzeitbeschäftigten Männer zu erhöhen. Denn daran fehlt es aus unserer Sicht. Dann würden sich, glaube ich, auch viele Gegebenheiten in der öffentlichen Verwaltung auf allen Ebenen und auch in der Beschäftigungssituation insgesamt regeln.

Natürlich ist die Versorgung mit Kita-Plätzen eine grundlegende Frage. Aber auch dabei kommt es darauf an: Wofür setzt die Kommune die Mittel ein? Setzt sie sie für den Ausbau der Kitas ein, oder setzt sie sie ein, um ein teures Stadion zu bauen? Es gibt eine Stadt im Westen Niedersachsens, die gerade diese Entscheidung getroffen hat. Die Frage ist, wo man kommunale Mittel einsetzt. Deshalb begrüßen wir sehr, dass, wenn auch nur in der Begründung des Gesetzentwurfs, auf die Frage des Gender Budgeting eingegangen worden ist; denn das ist genau die Frage, mit der wir uns auch beschäftigen müssen. Wir müssen schauen, wohin Mittel fließen. Der Landesfrauenrat hat dazu intensiv gearbeitet.

Abg. **Andrea Prell** (SPD): Vielen Dank für Ihre bisherigen Ausführungen. Im Vorfeld ist mehrfach die Sorge um die Arbeitsmarktlage gerade in den Verwaltungen adressiert worden, nämlich dass die knappe Ressource Personal durch das NGG vielleicht sogar noch verschärft wird. Teilen Sie diese Sorge, oder glauben Sie, dass durch das NGG, zum Beispiel durch Teilzeitmöglichkeiten auch und gerade für Männer, sogar Kapazitäten gehoben werden können?

Dr. Barbara Hartung: Die Sorge, dass durch das NGG die Situation irgendwie verschlechtert würde, sehe ich überhaupt nicht. Vielmehr setzt das NGG Rahmenbedingungen, die gerade für Frauen, aber natürlich auch für Männer mit Familienverantwortung einen guten Rahmen bieten. Dieses Argument kann ich gar nicht nachvollziehen.

Brigitte Just: Das Gesetz schafft große Transparenz. Dadurch erhöht sich auch die Attraktivität der Arbeitgeber bzw. der Kommunen und ändert sich vielleicht auch die Bewerber*innenlage. Die Attraktivität der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen ist etwas ganz Wichtiges. Der Fachkräftemangel ist heute schon angesprochen worden. Dieser Gesetzentwurf, der wirklich überfällig ist, muss unbedingt in der vorliegenden Fassung beschlossen werden und darf nicht noch weiter geschwächt werden, damit auch Niedersachsen endlich die Bundesebene erreicht, was die gesetzlichen Regelungen anbelangt. Wir setzen uns sehr dafür ein, dass dieser Gesetzentwurf so vom Landtag beschlossen wird, und würden uns sehr darüber freuen.

Es darf natürlich noch weitere Maßnahmen und Regelungen geben, die die Attraktivität des öffentlichen Dienstes erhöhen. Dazu gehören natürlich eine Personalentwicklung in den einzelnen Behörden, in den Kommunen und auch die Umsetzung von bereits geltenden Regelungen. Das AGG ist heute schon erwähnt worden, das eine völlig andere Zielsetzung als das NGG hat. Die Abkürzung dieses Gesetzes enthält zwar auch zwei „G“, aber es ist in einer völlig anderen Themenlage zu verorten. Auch da müssen wir feststellen, dass die präventiven Maßnahmen, die dort verpflichtend aufgeführt sind - nämlich Beschwerdestellen, Regulierungen und Richtlinien, wie Beschwerdewege zu gestalten sind -, auch noch nicht umgesetzt werden. Von daher bleibt da viel zu tun. Das NGG kann uns helfen, insgesamt attraktiver zu werden und in Niedersachsen eine gute Arbeitgeberin bzw. ein guter Arbeitgeber zu sein.

Abg. **Eike Holsten** (CDU): Als Kommunalpolitiker hat mich gerade das von Ihnen genannte Beispiel des Stadionbaus aufhorchen lassen. Ich glaube, Sie beziehen sich darauf, dass die kommunalen Spitzenverbände heute Morgen gesagt haben, dass es, wenn man Gleichstellung haben möchte, auch wichtig sei, dass man als Kommune auch für entsprechende Betreuungsmöglichkeiten sorgen könne und man für diese Betreuungsmöglichkeiten seitens des Landes auskömmlich finanziert sei. Ich habe Sie so verstanden: Die Kommune müsste in der Prioritätensetzung einfach dafür sorgen, dass sie mehr Geld in die Kinderbetreuung investiert. Ist das Ihr Punkt?

Mich würde auch interessieren, wo dieses Stadion von einer Kommune gebaut wird, statt in Kinderbetreuung zu investieren. Wir sind ja aktuell in den Kommunen in den Haushaltsberatungen. Allein bei mir im Landkreis haben wir im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe ein Defizit von über 60 Millionen Euro, davon 40 Millionen Euro im Kindergartenbereich. Das heißt, die Kommunen setzen dort, wie ich finde, Prioritäten. Den Appell heute Morgen, dass dort nicht auskömmlich finanziert wird von demjenigen, der den Auftrag gegeben hat, dort entsprechend aktiv zu sein, habe ich gut nachvollziehen können. Deswegen hat mich das ein bisschen provoziert und interessiert es mich, ob Sie meinen, dass das einfach ein Problem der Prioritätensetzung der Kommunen ist, die an dieser Stelle nicht genug für die Kinderbetreuung machen.

Dr. Barbara Hartung: Ich meinte jetzt weniger das heutige Beispiel. Die Positionierung der Kommunen zu dem Thema Finanzierung/Konnexität ist ja nicht neu. Insofern war das jetzt eine aktuelle Positionierung im Rahmen der laufenden Diskussion zur Verteilung von Finanzmitteln zwischen Bund und Ländern. Ich kann das auch konkret sagen: Das war ein Beispiel aus der Stadt Oldenburg, das mir in der Zeitung aufgefallen ist, wo für einen Dritt- oder Viertligaverein - ich will da aber niemandem zu nahe treten; ich bin auf diesem Gebiet nicht versiert - ein großes Stadion gebaut wird. Das ist ein Punkt, bei dem ich überlegt habe: Wofür gibt die Kommune Geld aus bzw. für welche Sportart gibt die Kommune Geld aus? Gibt sie Geld für den Fußballsport aus, in dem sehr viele Männer tätig sind, oder gibt sie Geld für Hallen aus? Hallensport wird eher von Frauen nachgefragt. Mir war dabei diese Perspektive wichtig: Schaut die Kommune bei der Vergabe ihrer Mittel auch darauf, wer davon profitiert? Das sollte mein Beispiel bewirken.

Die Kita-Debatte ist sehr vielfältig, auch hinsichtlich der Standards. Das ist bekannt. Mein Hauptpunkt war: Warum werden Familienpflichten vornehmlich im Zusammenhang mit Frauen - nämlich, dass sie nicht arbeiten können, Care-Arbeit leisten, Pflegeaufgaben haben usw. - und nicht im Zusammenhang mit Männern diskutiert? Das war eigentlich der Fokus meines Beitrags.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Schriftliche Stellungnahme: Vorlage 6

Anwesend:

- Merle Mangels
- Astrid Beckmann
- Isabel Rojas-Castaneda

Merle Mangels: Ich bin Abteilungsleiterin für Frauen- und Gleichstellungspolitik beim DGB Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt. Meine beiden Kolleginnen sind von unserer Bildungsgewerkschaft GEW. Ich werde zunächst unsere wichtigsten allgemeinen Positionen zum Gesetzesvorhaben vorstellen, bevor meine Kollegin Astrid Beckmann gesondert auf den Bereich Schule eingehen wird.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund Niedersachsen mit seinen acht Mitgliedsgewerkschaften begrüßt die Novellierung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes ausdrücklich. Ziel der Gewerkschaften ist es, vorherrschende Geschlechterhierarchien abzubauen - in der Arbeitswelt und überall. Als Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer*innen sehen wir dabei neue gesetzliche Regelungen und die Weiterentwicklung bestehender Instrumentarien als wichtiges Mittel zur Bekämpfung vorhandener Geschlechterhierarchien im öffentlichen Dienst, so auch in Niedersachsen. Denn in der öffentlichen Verwaltung in Niedersachsen ist die Gleichstellung von Frauen und Männern noch nicht erreicht. Vor allem in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen sind Frauen immer noch deutlich unterrepräsentiert.

Ein gutes und modernes Gleichstellungsgesetz muss strukturelle Benachteiligung im gesamten Verwaltungshandeln abbauen: durch eine veränderte Organisationskultur, strukturelle Veränderungen der Personalplanung und -entwicklung, ein diskriminierungsfreies Beurteilungswesen und die Gestaltung von guten Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir

sehen im vorliegenden Gesetzentwurf für ein neues NGG eindeutig wichtige Impulse zur Erreichung dieser Ziele und begrüßen die Stoßrichtung dieser Neuformulierung und die inhaltliche Neuausrichtung des Gesetzes eindeutig. Besonders möchten wir die folgenden positiven Verbesserungen gegenüber dem aktuell geltenden NGG betonen:

Zum einen begrüßen wir, dass der Gesetzentwurf die Frauenförderung wieder in den Mittelpunkt stellt, anstelle auf die Unterrepräsentanz sowohl bei Frauen als auch bei Männern zu ziehen. Für eine Beseitigung der strukturellen Benachteiligung von Frauen ist das unabdingbar.

Wir begrüßen die Aufnahme der Organisationsplanung und Personalentwicklung in das NGG; denn gleichstellungsorientiertes Handeln muss bereits im Vorfeld konkreter Stellenbesetzungen strategisch ansetzen.

Im Sinne der Wirksamkeit des NGG wird begrüßt, dass bei Auswahlentscheidungen die zwingende Vorrangregelung zugunsten von Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Bereich mit Unterrepräsentanz von Frauen eingeführt wird.

Auch die Neuaufnahme eines diskriminierungsfreien Beurteilungsverfahrens begrüßen wir ausdrücklich; denn bestehende nachweisliche Beurteilungsverzerrungen zuungunsten von Frauen und Teilzeitbeschäftigen im öffentlichen Dienst müssen unbedingt abgebaut werden.

Positiv sehen wir auch die weitergehenden Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung, zur Genehmigung von Teilzeitarbeit und Beurlaubung sowie zum beruflichen Wiedereinstieg. Davon profitieren alle Beschäftigten mit Sorgeverantwortung.

Zuletzt beurteilen wir es auch positiv, dass die Position der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt wird; denn sie sind zentrale Akteurinnen, um den Verfassungsauftrag der Herstellung von Gleichberechtigung umzusetzen. Dementsprechend begrüßen wir die Einführung eines stärkeren Schutzes, eines Klagerechts, eines zweistufigen Beanstandungsverfahrens sowie einer stärkeren Entlastung.

Gleichwohl sehen wir an einigen Stellen des Gesetzentwurfs auch noch Nachbesserungsbedarfe. Allgemein sehen wir noch Verbesserungsbedarf für weitere Schärfungen und Konkretisierungen im Gesetzestext. Das wurde vorhin schon angesprochen. Häufig wird das Wörtchen „soll“ verwendet. Darüber hinaus möchte ich gerne noch vier weitere Schwerpunkte unserer Kritik betonen:

Der größte und wichtigste Punkt - das klang heute schon einige Male an - ist der Verzicht auf eine deutliche Erweiterung des Geltungsbereiches. Denn aus unserer Sicht sollte es das Ziel des NGG sein, dass alle Institutionen der öffentlichen Verwaltung in Niedersachsen Gleichstellungs-vorschriften unterliegen. Anders, als im NGG-Entwurf 2024 zunächst vorgesehen war, unterliegen die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und freien Berufe, die wirtschaftlich selbstständig geführten Einrichtungen von Kommunen sowie die privaten Unternehmen, an denen das Land oder Kommunen beteiligt sind, nunmehr nur noch einer reinen Aufforderung zur Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen. Das fällt deutlich hinter dem Anspruch einer wirk-samen gleichstellungspolitischen Gesetzgebung zurück.

Außerdem meinen wir, dass die Unterrepräsentanz von Frauen bereits bei 50 % Frauenanteil gegeben sein sollte, da der Frauenanteil im öffentlichen Dienst knapp zwei Dritteln der Beschäftigten entspricht. Aus diesem Grund sollten Gremien mindestens zu 50 % mit Frauen besetzt werden.

Für Ausschreibungen sieht der Gesetzentwurf teilweise Verschlechterungen vor, da die bisherige Formulierung „sind ... auszuschreiben“ durch die Formulierung „sollen ausgeschrieben werden“ ersetzt werden soll.

Ausnahmemöglichkeiten bei Ausschreibungen sind kritisch zu bewerten, weil fehlende Transparenz im Auswahlverfahren ein Einfallstor für die Ausgrenzung von Frauen ist.

Im Bereich der Gleichstellungspläne und der Durchsetzungskraft der Gleichstellungsbeauftragten sehen wir zwar Verbesserungen; wir regen aber eine weitergehende Stärkung ihrer Durchsetzungskraft an, beispielsweise durch stärkere Sanktionen und erweiterte Klagemöglichkeiten.

Alle weiteren Positionen finden sich auch sehr detailliert in unserer schriftlichen Stellungnahme.

Astrid Beckmann: Ich vertrete bei der GEW das Referat Frauen, Gleichstellungs- und Geschlechterpolitik und möchte hier nur auf unsere kleine Nische eingehen. Ich werde drei Punkte ansprechen. Zwei Punkte betreffen die Gleichstellungsbeauftragten, und ein Punkt wird die sogenannte strukturelle Unterrepräsentanz in den Fokus nehmen.

In dem Gesetzentwurf ist für Schulen unter 50 Kolleg*innen keine eigene Gleichstellungsbeauftragte vorgesehen. Das halten wir für sehr kritisch und auch nicht für zielführend für die Durchführung in der Praxis. Denn gerade zur Vermeidung von diskriminierenden Strukturen, die sich in solchen Schulen aufbauen können, braucht es natürlich jemanden vor Ort, der zeitlich und örtlich schnell zu erreichen ist und die Schulen, also die Strukturen und die Menschen, die dort arbeiten, kennt. Vorgesehen ist, dass dann eine übergeordnete Dienststelle diesen Posten übernimmt - das wären dann die Regionalen Landesämter, die jetzt schon sehr stark beschäftigt sind und für sehr viele Schulen zuständig sind - oder dass sich Schulen zusammenschließen und gemeinsam eine Gleichstellungsbeauftragte bestimmen können. Das ist unserer Meinung nach nicht zielführend. Hier fehlt es an zeitlicher und räumlicher Nähe, durch die Probleme am besten gar nicht entstehen, weil sie schon im Vorfeld ausgeräumt werden können, oder durch die mit Problemen, wenn sie entstanden sind, wirklich auch feinfühlig umgegangen wird. Denn gerade solche Probleme erfordern eine große Sensibilität und auch ein Vertrauensverhältnis vonseiten der Betroffenen zu denen, die ihre Anliegen vertreten sollen.

Damit direkt verbunden ist auch die Entlastung für Gleichstellungsbeauftragte an Schulen. Nach dem Erlass zum NGG sind die Vollzeitäquivalente von Lehrer*innen an Schule die Bezugsgröße für die Entlastungsstunden der Gleichstellungsbeauftragten. Dazu stellt man sich jetzt vielleicht die Frage, wo das Problem liegt. Das Problem ist ganz einfach: An Schulen arbeiten nicht nur Lehrer*innen, und zwar schon eine ganze Zeit lang nicht mehr. An Schule und im Landesdienst sind viele Therapeut*innen, Sozialpädagog*innen und Angehörige von vielen anderen Berufsgruppen tätig. Drei Viertel der Sozialpädagog*innen arbeiten im Landesdienst. Das ist eine erhebliche Zahl. Wenn sie bei der Festlegung der Entlastungsstunden für die Kollegin, die die Gleichstellungsbeauftragte an der Schule ist, nicht mitgezählt werden, dann sind viele nicht repräsentiert. Ich habe das einmal für diesen Ausschuss durchgerechnet und darauf geblickt, wer

von Ihnen in einem Beruf gearbeitet hat, der bei uns an Schule theoretisch vertreten sein könnte: Sieben Menschen unter Ihnen könnten an Schule als Therapeut*innen, als Lehrer*innen oder sogar als Kranken- und Gesundheitspfleger*innen tätig sein. Zwei von Ihnen sind männlichen Geschlechts; die habe ich dabei herausgenommen. Wenn unter den anderen nur noch eine Lehrerin ist, dann kann man sagen: Vier von Ihnen sind nicht vertreten. Ich glaube, diese Zahl reicht aus, um zu belegen, was ich gerade sagen möchte. Wir plädieren sehr dafür, dass Sie den Begriff an dieser Stelle ausschärfen und nicht nur die Vollzeitäquivalente von Lehrer*innen zu grunde legen, sondern diejenigen der weiblichen Beschäftigten an der Schule, damit wirklich alle vertreten sind.

Der letzte Punkt, den ich gerne ansprechen möchte, betrifft die strukturelle Benachteiligung. Davon haben wir heute schon viel gehört. Was passiert denn, wenn Männer strukturell benachteiligt sind? Dazu habe ich nur grobe Zahlen für Sie. Zum Beispiel an Grundschule sind 90 % weibliche Kolleginnen. Trotzdem haben wir dort nicht nur 10 % männliche Schulleitungen, sondern die Schulleitungen in Grundschule sind überproportional männlich. Bei dieser Zahl müssen wir ganz klar darauf rekurrieren, dass es nicht darum geht, Männerförderung zu betreiben, sondern darum, Frauenförderung zu betreiben.

Abg. **Sophie Ramdor** (CDU): Vielen Dank für Ihre Ausführungen. Ich möchte zunächst gerne auf den Schulbereich eingehen. Sie sprachen gerade an, dass überproportional Männer Grundschulen leiten. Als Grundschullehrerin weiß ich, dass das oft daran liegt, dass Frauen diese Verantwortung nicht übernehmen wollten und häufig auch bei den Stellvertretungen gesucht wurde. Von daher, glaube ich, muss man an dieser Stelle anstelle von Quoten eher überlegen, wie wir es mit Fortbildungsmaßnahmen schaffen, dass sich mehr Personen trauen, auf die Ebene der Schulleitung zu wechseln, und muss das Land genügend Fortbildungsmöglichkeiten dafür bereithalten.

Ich komme nun zu meiner Frage: Was erhoffen Sie sich von Gleichstellungsbeauftragten an den kleineren Grundschulen, wo zum Teil wirklich nur Frauen tätig sind? Dort gibt es aktuell schon einen Personalrat. Glauben Sie nicht, dass es dadurch zu einer Schwächung des Personalrates kommt, der ja gewählt wurde und zu dem auch ein Vertrauensverhältnis besteht?

Abg. **Swantje Schendel** (GRÜNE): Vielen Dank für Ihre Ausführungen insgesamt und auch für die sehr ausführliche schriftliche Stellungnahme. Ich begrüße sehr, dass Sie uns in dieser langen Stellungnahme auch konkrete Änderungsvorschläge und Hinweise auf schärfere Regelungen in anderen Bundesländern gegeben haben. Das ist für unsere weitere Beratung sehr hilfreich.

Das vorweggeschickt, möchte ich als ehemalige Lehrkraft einige Fragen zu Ihren Ausführungen stellen. Zunächst zu den Gleichstellungsbeauftragten an Schulen. Sie haben gesagt, Bezugsgröße sollten nicht nur die Lehrkräfte sein. Das finde ich sehr nachvollziehbar. Mir stellt sich nur die Frage, ob das gegenüber anderen Entlastungsregelungen an Schule sachfremd oder von anderen Entlastungsregelungen an Schule abweichen würde oder damit im Einklang zu bringen wäre.

Mich würde in diesem Zusammenhang auch interessieren, ob die Gleichstellungsbeauftragten an den Schulen per se für alle Beschäftigten zuständig sind. - Sie nicken schon. Während meiner Tätigkeit an Schule habe ich schon gedacht, dass es generell vielleicht gut wäre, die Aufgaben von Gleichstellungsbeauftragten an Schulen genauer zu definieren. Ich fand das damals sehr schwammig zum Beispiel im Vergleich zu den Aufgaben des Personalrats, nämlich ob sie auch

für die Schüler*innen oder allgemein dafür zuständig sind, Gleichstellungsthemen an Schule voranzubringen, oder ob das eher Themen des Personalrats und nur der Personalentwicklung sind. Ich fände es sehr hilfreich, wenn Sie dazu aus Ihrer Sicht noch etwas sagen könnten.

Isabel Rojas-Castaneda: Zu der ersten Frage würde ich sagen: Das schließt sich überhaupt nicht aus. Natürlich muss es auch eine Frauenförderung und Strukturen geben, die eine Funktionsstelle in Schule für Frauen attraktiv macht. Der springende Punkt ist, dass Schulleitungen überproportional männlich besetzt sind im Verhältnis zum Einstiegsamt. Das weist auf eine strukturelle Benachteiligung hin. Insofern halte ich es für wichtig, an dieser Stelle deutlich zu machen, dass Frauen gefördert werden müssen.

Zu der Frage zum Schulpersonalrat: Ich bin im Schulbezirkspersonalrat, also auf Behördenebene, und war lange Zeit Schulpersonalrätin. Ich sehe insbesondere in kleinen Systemen, wo wir manchmal nur eine Schulleiterin ohne Konrektorin - das ist häufig die Realität - ohne eine erweiterte Schulleitung haben, dass es sehr wichtig ist, zugehörig zur Dienststelle eine Beratung zu haben, insbesondere in einem Bereich, der immer wesentlicher und entscheidender wird, weil dort viele Teilzeitkräfte tätig sind. Insbesondere der Grundschulbereich ist von dieser Struktur betroffen. Ich glaube, bei den Überlegungen zur Entlastung für Teilzeitkräfte nach dem Teilzeitierlass, den wir hier in Niedersachsen haben, oder auch für Strukturen, die ja auch in § 2 erwähnt und in § 21 für den Schulbereich ein bisschen eingegrenzt werden, und für besondere Bedingungen, unter denen Teilzeit oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht werden kann, müssen Schulen kreativer werden. Die Strukturen müssen angepasst werden, um dauerhaft den Beruf wirklich vereinbar zu halten vor dem Hintergrund von Ganztagschule, vor dem Hintergrund von verbindlicher Grundschule und vor dem Hintergrund, dass eine Kita um 8 Uhr öffnet und die Schule ebenfalls um 8 Uhr startet, sodass ich nicht um Viertel nach acht anfangen kann. Das sind Strukturen, bei denen Schule kreativer in der Organisation werden muss.

Der Schulpersonalrat fühlt sich überhaupt nicht von Gleichstellungsbeauftragten angegriffen. Ganz im Gegenteil. Es stärkt immer die Expertise, es stärkt den Fokus, und nichtsdestotrotz haben beide an dieser Stelle einen ähnlichen Auftrag, aber nicht denselben.

Abg. **Karin Emken (SPD):** Ich möchte keine Frage stellen, sondern nur eine Rückmeldung geben. Ich glaube, Sie sind die Dritte, die einen Hinweis auf die Verschlechterung bei den Ausschreibungen gegeben hat. Das nehmen wir sehr ernst. Wir werden das noch einmal intensiv diskutieren.

Abg. **Sophie Ramdor (CDU):** Mich interessiert, wie Sie zu der Aussage kommen, dass es aktuell nicht möglich ist, als Frau Schule und Familie zu vereinbaren. Gibt es dazu Statistiken? Aufgrund meines Alters kenne ich sehr viele Lehrkräfte, die das wunderbar miteinander vereinbaren können, weil die Schulen dabei sehr auf sie zukommen, indem sie beispielsweise erst zur zweiten Stunde anfangen können usw. Kitas bieten ja auch Frühbetreuung an. Aktuell kenne ich eher das Problem, dass diejenigen, die keine Kinder haben, lange Zeiten zwischen den Unterrichtsstunden haben, weil die anderen im Hinblick auf die Familienbetreuung die besseren Unterrichtszeiten bekommen. Haben Sie mal unter Ihren Mitgliedern eine Erhebung dazu durchgeführt, dass sie dabei wirklich so benachteiligt sind?

Sie fordern auch mehr Sanktionen bei Unternehmen, die den Gleichstellungsplan nicht erfüllen. Sie waren ja auch schon in dieser Anhörung, als davon die Rede war, dass es Betriebe und Berufe gibt, die, auch wenn sie händeringend eine Frau suchen, keine Frau finden, weil auf dem Markt

keine vorhanden ist, gleichgültig wie sie Ausschreibungen und Werbung machen würden. Sie würden damit dann auch Unternehmen sanktionieren wollen, die überhaupt nichts dafür können, dass auf dem Arbeitsmarkt keine Frau verfügbar ist. Mich würde interessieren, wie Sie das den Betrieben gegenüber rechtfertigen, die sich vielleicht händeringend um eine Frau bemüht haben.

Astrid Beckmann: Ihre Frage ist, ehrlich gesagt, schwierig zu beantworten. Ich habe den Eindruck, dass man auf diesem Wege Kolleg*innen, die darauf angewiesen sind, in Teilzeit zu arbeiten, um Beruf und Familie vereinbaren zu können, gegen die Kolleg*innen ausspielt, die das aus irgendeinem Grund nicht mehr oder noch nicht oder überhaupt nicht tun müssen. Es geht hier um strukturelle Gesichtspunkte. Denn in § 23 steht: „soweit dringende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.“ Eine solche Formulierung wird in Schule sehr häufig dazu benutzt, an der einen oder anderen Stelle Dinge nicht möglich zu machen, Kreativität und auch ein bisschen Varianz auszuhebeln - und übrigens auch auszuhebeln, dass zum Beispiel Schulleitungsstellen teilzeitfähig werden. Von daher kann und möchte ich diese Frage an dieser Stelle nicht beantworten.

Isabel Rojas-Castaneda: Ein Hinweis noch: Der Teilzeiterlass ist auf der Ebene des Kultusministeriums vor einigen Jahren evaluiert worden. Wir haben die Ergebnisse der Evaluation noch nicht vorgelegt bekommen. Wir kennen sie also nicht. Ich denke, es wird Gründe dafür geben, dass sie noch nicht bekannt gemacht wurden. Das wissen wir nicht, sondern können wir nur vermuten. Und ich kenne niemanden, der in Teilzeit arbeitet, der jeden Tag zur zweiten Stunde kommen kann und nicht am Nachmittag eingesetzt wird, um alles kompatibel zu machen. Es bleibt nach den Regelungen, die wir haben, immer auch ein Stück weit in der Verantwortung der einzelnen Person, sich zu organisieren, anderweitig Unterstützung durch Familie, Freunde usw. heranzuziehen, um Kinderbetreuung zu ermöglichen und zu sichern. Das schärft sich vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und auch vor dem Hintergrund, dass wir immer mehr Ganztagsschulen haben. Es ist gut, dass immer mehr Schulen den Ganztag anbieten. Das wollen wir auch aus pädagogischen Gründen und auch wegen der Chancengleichheit. Aber es muss auch an dieser Stelle eine Entwicklung geben, damit die Beschäftigten das leisten können.

Astrid Beckmann: Zu der Frage von Frau Ramdor: Die Dienststellen setzen sich im Gleichstellungsplan selber Zielquoten. Es sollen ja realistische und erreichbare Zielquoten festgesetzt werden, um insgesamt das Ziel der Beseitigung von Unterrepräsentanz zu erreichen. Wir fordern, dass dann, wenn diese Zielquoten, die selber realistisch und strategisch festgelegt werden, nicht erreicht werden, auch ein bestimmter Sanktionsmechanismus greifen muss; denn anderenfalls ist dahinter sozusagen keine Schlagkraft. Solche Regelungen gibt es durchaus in anderen Landesgleichstellungsgesetzen, zum Beispiel in Nordrhein-Westfalen: Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans innerhalb des vorgesehenen Zeitraums nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Förderung und Höhergruppierung eines Mannes im jeweiligen Bereich eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig. Aus unserer Sicht ist es das Mindeste, dass besonders begründet werden muss, warum die Ziele nicht erreicht werden konnten. Ich finde, das ist nicht zu viel verlangt, und ich würde das auch nicht als Bestrafung formulieren.

Verband Niedersächsischer Strafvollzugsbediensteter (VNSB)*Schriftliche Stellungnahme: Vorlage 12*

Oliver Mageney: Vielen Dank für die Möglichkeit zur Stellungnahme in dieser Anhörung. Die schriftliche Stellungnahme ist Ihnen zugegangen, und ich gehe davon aus, dass sie von allen gelesen worden ist.

Warum meldet sich der Verband Niedersächsischer Strafvollzugsbediensteter hier zu Wort? Ich glaube, dass wir in den Justizvollzugsanstalten in Gleichstellungsfragen sehr gut aufgestellt sind. Wir haben in allen Anstalten Gleichstellungsbeauftragte, die sich bemühen und mit denen wir auch als Personalvertretung eng zusammenarbeiten. Allerdings möchte ich hier gerne noch zwei, drei konkrete Punkte aufführen.

Eine Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen der Justiz wird durch die Dienststelle ernannt bzw. beauftragt. Das ist für die Akzeptanz einer solchen Kollegin schon im Vorfeld sehr schwierig. Ein Beispiel: Es wird eine Mail herumgeschickt, in der ein Anstaltsleiter verkündet, dass er Frau Müller, Frau Meyer oder Frau Schmidt als Gleichstellungsbeauftragte vorschlägt, und fragt, ob es Einwände in der Belegschaft gibt. Wenn es diese nicht gibt, ist sie Gleichstellungsbeauftragte. Im Gegensatz dazu wird die Personalvertretung gewählt. Ich möchte den Kolleginnen nicht absprechen, dass sie dann sehr intensiv in diese Arbeit einsteigen und das auch wirklich machen wollen. Aber dabei ist trotzdem immer noch ein bisschen der Hintergedanke: Na ja, das sind ja Kolleginnen der Dienststelle! - Das wird uns auch immer widergespiegelt. Wenn wir als Personalrat eine Personalratssitzung durchführen, dann ist das immer ohne Gleichstellung. Gleichstellung ist auf der Seite der Dienststelle. Das halte ich für fatal, weil ich merke, welchen Einfluss, wenn sie denn gelebt wird, eine Gleichstellungsbeauftragte hat.

In den Dienststellen, in den Justizvollzugsanstalten erleben wir immer wieder, dass nicht die Gleichstellungsbeauftragte vor Ort angesprochen wird, wenn es Probleme gibt, sondern dann immer direkt an das Niedersächsische Justizministerium herangetreten wird, wo wir auch eine Vertretung haben, weil dieses Vertrauen nicht vorhanden ist.

Deswegen tendiere ich dazu, dass man darüber nachdenken sollte, ob eine Gleichstellungsbeauftragte von den Kolleginnen und Kollegen in den Justizvollzugsanstalten und auch in allen anderen Dienststellen gewählt werden sollte oder ob zumindest eine höhere Einspruchsmöglichkeit bestehen sollte.

Wie ich in der Stellungnahme geschrieben habe, finden wir den Gesetzentwurf richtig gut und unterstützen wir ihn voll und ganz. Die äußeren Rahmenbedingungen liegen aber überhaupt nicht dafür vor. Der Justizvollzug ist davon geprägt, an 365 Tagen im Jahr 24 Stunden Dienst in verschiedenen Schichtformen zu leisten. Wir kommen an den Rand unserer Dienstfähigkeit. Gerade wurde schon auf die Regelung hingewiesen: soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. - Bei uns ist es dienstlich gar nicht möglich, irgendetwas von dem, was in diesem Gesetz steht, umzusetzen, solange die Kinderbetreuung dermaßen katastrophal ist und Personal fehlt. Stellen Sie sich vor, Sie kommen als Frau oder Mann etwa aus der Elternzeit zurück und möchten im Justizvollzug gerne Teilzeit arbeiten. In einer Acht-Stunden-Schicht? Sie möchten aber auch Ihre Kinder zur Arbeit bringen. Ein Inhaftierter muss morgens um 6 Uhr geweckt werden. Dann

muss die Lebendkontrolle durchgeführt werden. Viel, was im Gesetz steht, ist gut, aber für uns im Justizvollzug einfach nicht umsetzbar. Das sorgt natürlich für eine Menge Unfrieden.

Ich bin völlig bei meinen Vorrednerinnen: Man darf nicht Teilzeitmitarbeiter gegen Vollzeitmitarbeiter ausspielen. Deswegen besteht hier ein hoher Nachbesserungsbedarf.

Abg. **Eike Holsten** (CDU): Vielen Dank für Ihre Ausführungen, die den Blick sozusagen ein bisschen geschräft haben. Gerade der erste Punkt, den Sie angesprochen haben, ist hier noch gar nicht in den Fokus genommen worden, nämlich die Frage, wie eigentlich die Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen benannt werden. Das hat in den bisherigen Beratungen noch keinen Niederschlag gefunden.

Der Blick in die Praxis zeigt, dass es Ihnen im Justizvollzug ähnlich wie den Landesbediensteten bei der Polizei geht, die ja auch Schichtdienst leisten. Aber noch einmal: Das ist ja kein Ausspielen von Beschäftigten untereinander, sondern die Frage ist: Was macht das in der Praxis? Das darf hier auch nicht als ein Ausspielen missverstanden werden, sondern die Frage ist, wie sich das in der Praxis darstellt. Deshalb interessiert mich, wie sich bei Schichtdienstleistenden im Landesdienst wie bei Ihnen ein solcher Anspruch auf Teilzeit, auf entsprechende Dienstpläne und das Missverhältnis zwischen denen, die in Vollzeit und in Teilzeit tätig sind, darstellt.

Ich bitte Sie auch, zu schildern, wie sich im Justizvollzug das Verhältnis von Männern gegenüber Frauen darstellt und wie dort die Auswahlverfahren sind, um auch davon mal einen Eindruck zu bekommen. Der klassische Justizvollzugbeamte, wie er etwa im „Tatort“ dargestellt wird, ist, glaube ich, klischeebeladen und anders, als uns Justizvollzugsbeamte in der Wirklichkeit begegnen. Ich bin auch schon in mancher Justizvollzugsanstalt gewesen.

Oliver Mageney: Zunächst zu den Einstellungsverfahren bei uns: Zurzeit haben wir viele Bewerberinnen, gerade im Allgemeinen Vollzugsdienst. Sie schneiden zu 80 % besser ab als die Männer. Das liegt alleine daran, dass bei uns natürlich auch Rechtschreibung gefordert ist, dass bei uns ein Situationstraining und Rollenspiele stattfinden. Dabei sind Frauen immer besser als die Männer. Darüber brauchen wir gar nicht zu reden.

Beispielsweise in der Justizvollzugsanstalt Bremervörde haben wir im Männervollzug eine Quote von 25 % Frauen. Wir haben im Männervollzug eine Frauenquote, weil wir Tätigkeiten im Männervollzug - wie Durchsuchungen und Maßnahmen für Sicherheit und Ordnung - nur dann gewährleisten können, wenn ausreichend Männer im Dienst sind. So dürfen aufgrund des Niedersächsischen Justizvollzugsgesetzes zum Beispiel Durchsuchungen nur gleichgeschlechtlich durchgeführt werden. Das schaffen wir momentan gar nicht mehr. Die meisten Anstalten haben weibliche Bedienstete, und zwar in Justizvollzugsanstalten für den Männervollzug nicht mehr von 25 %, sondern von 30 bis 40 %. Das ist auch ein Indiz dafür: Die Frauen würden ja nicht bei uns anfangen, wenn sie dort nicht auch die Chance für den Aufstieg sehen würden.

Bei den Einstellungen haben wir natürlich das Bestenverfahren. Wir stoßen aber mittlerweile an Grenzen, Dienstpläne aufrechtzuerhalten, weil wir so viele gute Frauen als Bewerber haben. Im Frauenvollzug ist es umgekehrt: Dort gibt es eine Quote, wie viele Männer eingestellt werden dürfen.

Zur Teilzeit: In der neu gegründeten Justizvollzugsanstalt Bremervörde, in der ich Personalratsvorsitzender war, kamen die ersten Kolleginnen, die gerne Teilzeit arbeiten wollten. Das war

dann durchaus möglich, und das wurde auch möglich gemacht. Nach fünf Jahren sind wir jedoch an unsere Grenzen gestoßen und musste Kolleginnen mitgeteilt werden, dass es dienstlich nicht möglich ist. Dann kommt natürlich sehr viel Unfrieden auf: „Warum ging es bei denen, und warum geht es bei uns nicht? Warum bin ich jetzt nicht mal dran?“ Das wird in den Dienststellen so gut es geht über den Einsatz in bestimmten Berufsgruppen bzw. Dienststellen innerhalb des Vollzugs geregelt. Dann werden Frauen dort eingesetzt, wo Teilzeit im Justizvollzug möglich ist, zum Beispiel an der Pforte. Man kann das gegebenenfalls auch auf den Tagesdienstposten sehr gut bewerkstelligen. Dort sind jetzt in den Männeranstalten überproportional viele Frauen tätig, damit sie Teilzeit arbeiten können. Das bringt aber mit sich, dass wir es männlichen Kollegen fast kaum noch ermöglichen können, aus dem Schichtdienst in den Tagesdienst zu wechseln. Das ist bringt uns dann an unsere Grenzen.

Abg. **Dr.in Tanja Meyer** (GRÜNE): Vielen Dank für den Einblick in ein Berufsfeld, das nicht allen von uns bekannt ist. Ich komme zwar aus Vechta und habe durch diverse Besuche auch ein bisschen Einblick in den Justizvollzug, weil ich Kollegen aus dem entsprechenden Ausschuss vertreten durfte, aber das waren nur kurze Besuche, die nicht wirklich einen vertieften Einblick ermöglicht haben. Deswegen vielen Dank dafür. Das ist, glaube ich, sehr hilfreich.

Besonders gefreut hat mich, dass ich aus Ihrer schriftlichen Stellungnahme herausgelesen habe, dass Sie das Ziel sehr unterstützen - das haben Sie auch betont -, aber eigentlich noch mehr Konkretisierung einfordern und auch darauf hinweisen, dass das Ganze messbar bleiben muss. Das ist auch die einzige Stellungnahme, aus der ich die intersektionale Perspektive herausgelesen habe. Ich danke für diesen Hinweis, den ich teile. Denn es ist immer wichtig, dass wir nicht eindimensional auf diese Themen blicken und dass wir vor allen Dingen die Möglichkeit des Monitorings schaffen. Statistiken sind das eine, aber man muss auch in den Blick nehmen, wie damit weitergearbeitet werden kann. Wenn Sie weitere konkrete Hinweise aus Ihrem Beruf, aber auch darüber hinaus dazu haben, würden wir uns sehr darüber freuen. Ansonsten wollte ich an dieser Stelle noch einmal das laut sagen, was ich gelesen habe, und einen Dank dafür zum Ausdruck bringen.

Oliver Mageney: Wir haben gerade diesen Punkt hervorgehoben, weil wir im Vollzug natürlich immer auch auf Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund angewiesen sind. Auch sie darf man nicht außer Acht lassen. Darauf sind wir mittlerweile auch mit dem Justizministerium eingegangen. Die Rechtschreibung spielt bei uns eine sehr große Rolle. Wir verlieren aber viele gute Bewerber und auch Bewerberinnen, die zum Beispiel aus Ostblockländern kommen oder Migrationshintergrund haben, aufgrund von Sprachproblemen und Sprachbarrieren. Ich meine, Einstellungstests sollte man nicht absenken, sondern man muss gerade auch im Justizvollzug Standards halten. Die Resozialisierung ist das A und O. Die Gefangenen werden irgendwann entlassen und sind unsere Nachbarn von morgen. Kollegen und Kolleginnen aufgrund von Sprachbarrieren oder zum Beispiel aufgrund ihrer sexuellen Neigung zu verlieren, ist einfach schwierig. Wir müssen konkret darauf achten, dass wir das bei der Gleichstellung nicht vergessen. Wenn jemand Handicaps hat, dann muss man versuchen nachzusteuern. Ich bin ein Verfechter dafür, dass man jemanden, der bei dem Rechtschreibtest durchfällt, trotzdem nehmen muss, wenn er alles andere mitbringt. Dann muss man ihn aber darauf hinweisen, dass er dabei nachzusteuern hat. Das gilt auch, wenn jemand vielleicht im Empathieverhalten noch nachgeschult werden muss. Wir müssen einfach konkreter werden. Das kann man nicht nur auf Mann und Frau und

Gleichstellung beziehen, sondern man muss alles im Blickwinkel behalten. Ansonsten werden wir viele Kollegen und Kolleginnen in allen Berufsgruppen nicht bekommen.

Abg. **Eike Holsten** (CDU): Ich habe noch eine Frage, nachdem ich mir noch einmal die Forderungen des DGB angesehen haben. Dort sind Sie nicht organisiert, sondern natürlich beim DBB Niedersachsen. Der DGB fordert beispielsweise, dass die Gleichstellungsbeauftragte vor dem Personalrat und Betriebsrat beteiligt und die Gleichstellungsrelevanz allein von der Gleichstellungsbeauftragten eingeschätzt werden sollte. Teilen Sie als Gewerkschaftsmitglied, das, wie gesagt, anders organisiert, aber gleichwohl in dieser Frage beteiligt ist, diese Forderungen des DGB, oder würden Sie sich das nicht zu eigen machen?

Oliver Mageney: Die Forderung nach einer unabhängigen Entscheidung getrennt vom Personalrat kann ich in keiner Weise unterstützen. Gremien, auch Personalvertretungen, leben auch von der Vielfalt der Meinungen. Ich würde mir wünschen, dass die Gleichstellungsbeauftragte in einer Dienststelle von den Mitarbeiterinnen gewählt wird - das kann man definitiv so regeln -, um dann ein festes Gremium in der Personalvertretung zu sein. Aber ich halte es nicht für praktikabel und auch nicht für wünschenswert, dass sie ein Alleinstellungsmerkmal bei Entscheidungen für Einstellungen etc. hat. Wir haben ja auch Beamte und Angestellte. Wenn in der Personalvertretung Entscheidungen getroffen werden müssen, dann können beispielsweise Beamte nicht die Angestellten überstimmen. Ich würde mir wünschen, dass die Gleichstellung mehr in das Gremium Personalvertretung eingeht und dass die Gleichstellungsbeauftragte dann dort natürlich die Möglichkeit hat, ihre Argumente entsprechend durchzubringen, wenn sie wirklich Vetomöglichkeiten hat. Aber zum Alleinentscheidungsmerkmal habe ich eine andere Meinung.

VGH

Schriftliche Stellungnahme: Vorlage 9

Anne Roese: Die VGH Versicherungen sind öffentlich-rechtliche Versicherungen, die auf der Grundlage des Gesetzes über die öffentlich-rechtlichen Versicherungsunternehmen in Niedersachsen rein privatwirtschaftlich arbeiten. Wir haben den Auftrag, in unserem Geschäftsgebiet private Versicherungen anzubieten. Wir sind nach betriebs- und versicherungswirtschaftlichen Grundsätzen rein privatrechtlich tätig. So steht es im Gesetz und in unserer Satzung. Allein aufgrund unserer Rechtsform fallen wir jetzt unter dieses Gesetz, das aber so für uns nicht passt, weil wir im direkten Wettbewerb mit der Allianz und mit Generali stehen, entsprechend aufgebaut sind und an dieser Stelle auch einen entsprechenden Wettbewerb haben. Entsprechendes gilt natürlich für die Kreditinstitute, auch für die Sparkassen.

Dafür, warum das nicht passt, kann ich ein Beispiel aus dem Gesetz nennen. Nach dem Gesetzentwurf ist vorgesehen, dass sich die Gleichstellungsbeauftragte im Falle eines Konflikts an die nächsthöhere Behörde wenden kann. Ich wüsste gar nicht, wer das im Falle der VGH Versicherungen sein kann. Das könnte vielleicht der Aufsichtsrat sein. Der Aufsichtsrat hat aber nach der Satzung und nach dem Gesetz andere Aufgaben. Das passt da gar nicht hinein. Er darf gar nicht operativ tätig werden, wenn es zum Beispiel darum geht, Stellen zu besetzen.

Daher lautet mein Petitor an dieser Stelle, nach der Logik des Gesetzes eine Unterscheidung vorzunehmen. Es gilt ja insbesondere für die öffentliche Verwaltung und differenziert hinsichtlich kommunaler Einrichtungen, die zum Teil auch privatwirtschaftlich tätig sind, mit einer Soll-

Regelung, nach der Gleichstellungsmaßnahmen zu treffen sind, soweit dies passt, und das Gesetz nicht unbedingt anzuwenden ist.

Für die VGH Versicherungen passt auch nicht so richtig, dass privatrechtlich organisierte Tochtergesellschaften in ihre Satzungen aufnehmen sollen, welche Gleichstellungsmaßnahmen getroffen werden. Wir haben bundesweit tätige Tochtergesellschaften, die als GmbH oder Aktiengesellschaften organisiert sind. Es bedeutet einen immensen Verwaltungsaufwand, über Gesellschafterversammlungen, Hauptversammlungen und notarielle Beurkundungen Eintragungen im Handelsregister vorzunehmen. Von daher lautet unser Petitorum, auch darüber noch einmal nachzudenken, weil das sehr viel administrativen Aufwand und Kosten verursacht, die andere privatwirtschaftliche Versicherungen als Aktiengesellschaft oder Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit nicht haben. Wir stehen unter einem Kostendruck und natürlich stark im Wettbewerb.

Abg. **Sophie Ramdor** (CDU): Vielen Dank für Ihre Stellungnahme. Auch Ihre schriftliche Stellungnahme ist ja sehr prägnant. Sie haben darin die Bundes- und EU-rechtlichen Vorgaben und die doppelten Berichtspflichten thematisiert. Dazu würde mich interessieren, welche doppelten Berichtspflichten Sie meinen. Ich bitte Sie, das ein bisschen zu konkretisieren.

Anne Roese: Das sind Berichtspflichten. Wir alle kennen die EU-Entgelttransparenzrichtlinie, die erst noch bis Mitte nächsten Jahres durch den nationalen Gesetzgeber umgesetzt werden soll. Deswegen kann ich es noch nicht sehr konkretisieren. Danach wird es auf jeden Fall Dokumentations- und Berichtspflichten geben, die auch bußgeldbewehrt sind und insbesondere den Zweck haben, dass Frauen und Männer gerecht bezahlt werden sollen. Dann müssen wir das alles nachholen. Wir haben momentan auch einen Solvency-II-Review. Als Versicherungsunternehmen unterliegen wir der versicherungsrechtlichen Aufsicht. Es gibt Vorgaben, die jetzt in der Delegierten Verordnung auf EU-Ebene vorliegen, nach denen Führungspositionen bzw. leitende Positionen divers zu besetzen sind und dies auch dokumentiert werden muss. Jeder, der die BaFin kennt, weiß, dass das sehr akribisch nachgehalten werden muss. Das ist jetzt noch kein Gesetz, kommt aber Mitte des nächsten Jahres, sodass man dann darüber berichten muss.

Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft Niedersachsen Bremen (VDW)

Schriftliche Stellungnahme: Vorlage 11

Dr. Susanne Schmitt: Vielen Dank für die Möglichkeit, für den vdw zu dem Gesetzentwurf Stellung zu nehmen.

Eine kurze Vorbemerkung: Vom vdw Niedersachsen Bremen werden viele Wohnungsgenossenschaften, aber vor allem die kommunalen Wohnungsbauunternehmen vertreten. Die kommunalen Wohnungsbauunternehmen sind privatwirtschaftlich organisierte kommunale Tochterunternehmen, die nach § 2 des vorliegenden Gesetzesentwurfs verpflichtet wären, bestimmte Maßnahmen zu ergreifen. Wir sehen durchaus, dass wir gerade bei der Nachbesetzung von Geschäftsführerposten - auch sehr aktuell - wenig Frauen in den Bewerbungsvorgängen haben, also dass sich zu wenig Frauen bewerben. In vielen Unternehmen sind Frauen in den Vorständen, in den Geschäftsführungen, aber wir sehen hier durchaus noch Nachholbedarf. Deswegen unterstützen wir Maßnahmen zur Förderung von Frauen, insbesondere auch für verantwortlichere Positionen. Der erste Entwurf zum NGG hat bei uns im Verband dazu geführt, dass wir uns selbst entschieden haben, auch Frauenfördermaßnahmen anzubieten. Wir entwickeln gerade

einen kleinen Maßnahmenplan, um unseren Unternehmen die Möglichkeit zu geben, auch Frauen zu qualifizieren und zu ermuntern, sich für Führungspositionen zu bewerben.

Wir sehen aber nicht eine strukturelle Benachteiligung von Frauen. Eine strukturelle Benachteiligung würde ja bedeuten, dass schon in der Organisationsform eine Benachteiligung angelegt ist. Das können wir nicht erkennen.

Den § 2 Abs. 3 Nr. 3 Satz 1 sehen wir als relativ unkritisch an. Diesen Absatz, nach dem auch juristische Personen des Privatrechts Gleichstellungsmaßnahmen entwickeln sollen, können wir gerne mittragen.

Sehr kritisch sehen wir aber § 2 Abs. 3 Nr. 3 Satz 2, nach der in der jeweiligen Rechtsgrundlage, durch die die juristische Person gegründet wurde, die Einzelheiten zur Gleichstellung und zur Förderung von Gleichstellung geregelt werden sollen. Das halten wir schlicht und einfach für nicht praktikabel, aber auch für systemfremd. Der Grundsatz zum Bekenntnis zur Gleichstellung ist eigentlich eine Frage, die heute selbstverständlich, aber eine strategische Aufgabe eines Unternehmens ist. In einem Gesellschaftsvertrag bzw. in einer Satzung werden keine Einzelheiten zur Umsetzung von strategischen Zielen niedergelegt. Das ist nicht nur unüblich. Frau Roesa hat gerade für die VGH schon darauf hingewiesen, welche administrativen Aufwand es für die Tochtergesellschaften bedeuten würde, jeweils die Satzung zu ändern, wenn man Einzelheiten der Frauenförderung ändert. Ich habe in der schriftlichen Stellungnahme bereits ausgeführt, wie es bei einem kommunalen Wohnungsunternehmen aussieht. Ich spreche jetzt mal für alle kommunalen Unternehmen - das ist bei einem Energieunternehmen oder bei einer anderen kommunalen Tochter genauso -: Zunächst müsste nach dem GmbH-Gesetz die Satzung durch einen Beschluss aller Gesellschafter mit einer Dreiviertelmehrheit geändert werden. Wir haben Gesellschaften mit mehr als 20 Gesellschaftern und Landkreisgesellschaften mit kleinen Kommunen als Gesellschafter. Jedes Mal, wenn in der Satzung einzelne Maßnahmen geändert werden sollen - etwa ein Mentoring, ein Coaching oder bestimmte Seminare, die festgeschrieben worden sind -, müsste man die Gesellschaftsversammlung bemühen und den Gesellschaftsvertrag ändern lassen und müsste man dann die Änderung im Handelsregister eintragen lassen. Das bedeutet einen Riesenaufwand. Vorgeschaltet wäre im kommunalen Bereich - ich unterstelle, dass viele von Ihnen das aus ihrer eigenen kommunalen Tätigkeit wissen - , dass die Vertreter in einer kommunalen Tochtergesellschaft an Weisungen des Gesellschafters, also an Weisungen der Kommune, an die Weisungen der Vertretung, des Rates, an die Weisungen des Hauptausschusses, des Verwaltungsausschusses, gebunden sind. Jedes Mal müssten auch alle Organe der beteiligten Gesellschafter bemüht werden, um diese Einzelheiten zu ändern.

Das eine ist der Verwaltungsaufwand, der damit verbunden ist. Das andere sind natürlich auch Kosten. Notwendig ist die notarielle Beurkundung. Gebühren müssten bezahlt werden. Die Eintragung im Handelsregister muss bezahlt werden. Sie können sich vorstellen: Bei 15 oder 20 Gesellschaftern gäbe es natürlich auch Diskussionen über die Einzelmaßnahmen. Der eine findet vielleicht diese Maßnahme und der andere jene Maßnahme besser.

Durch eine solche Verankerung in der Satzung oder im Gesellschaftsvertrag würde man sich auch in der operativen Umsetzung Fesseln anlegen, die eigentlich der Gleichstellung widersprechen. Denn jeder Geschäftsführer einer Gesellschaft kennt seine Belegschaft sehr genau und weiß auch sehr genau, welche Maßnahmen nötig sind, um entsprechende Gleichstellungsmaßnahmen zu befördern, und muss schnell reagieren können, wenn Personalwechsel anstehen,

wenn neue Menschen in die Gesellschaft kommen. Wenn man dann erst in einem mehrmonatigen Prozess den Gesellschaftsvertrag ändern muss, um neue Dinge einzubringen, dann wäre das kontraproduktiv.

Am Ende meiner schriftlichen Stellungnahme habe ich aufgeführt, dass dieser Aufwand auch nicht nötig ist, weil durch die Struktur der Gesellschaft mit dem Aufsichtsrat, dem üblicherweise der Hauptverwaltungsbeamte und Vertreter des Rates, also Kommunalpolitiker, angehören, die natürlich alle den Auftrag der Gleichstellung verfolgen, im Zusammenspiel mit der Geschäftsführung selbstverständlich sehr intensiv über Gleichstellungsmaßnahmen und darüber gesprochen wird, wie man dieses strategische Ziel operativ verfolgen kann. Deswegen ist das überhaupt nicht nötig.

Ich kann verstehen, dass man das absichern und verhindern will, dass es einfach nur in der Satzung steht, aber dann nicht umgesetzt wird. Aber ich glaube, diese Sorge ist wirklich unbegründet. Es würde für die kommunalen Wohnungsunternehmen weitere Kosten auslösen und wäre eine weitere Hürde - jetzt ziehe ich einen ganz großen Bogen -, um unseren Auftrag zu erfüllen, schnell bezahlbaren Wohnraum zu schaffen, weil wir im Augenblick wirklich an allen Ecken und Enden versuchen, die Kosten für die Gesellschaften zu reduzieren, Bürokratie abzubauen und die Verfahren schlanker zu machen. Eine solche Gängelung - wenn ich das mal so nennen darf - durch die Satzung wäre für uns schädlich.

Abg. **Sophie Ramdor** (CDU): Vielen Dank, dass Sie so ausführlich dargestellt haben, was eine solche Satzungsänderung für Sie bedeuten würde. Das klingt immer nach einer Kleinigkeit. Aber Sie haben sehr schön und ausführlich dargestellt, was sich alles dahinter verbirgt und vor allem, wie lange dieser Prozess dauern würde, wenn man schnell und aktiv agieren und neue Ideen einbringen möchte.

Sie haben von der schwierigen Lage der Branche gesprochen, die eigentlich auch wir alle im Landtag kennen. Mich würde Ihre aktuelle Personalsituation interessieren, vor allem auch im Vergleich von Männern und Frauen.

Sie haben auch erwähnt, dass Sie jetzt Initiativen zur Förderung von Frauen aufgegriffen haben. Mich würde interessieren, welche Initiativen zur Förderung Sie jetzt nutzen.

Können Sie vielleicht auch beschreiben, worin der Grund dafür liegt, dass sich Frauen bei Ihnen bisher nicht für eine Führungsaufgabe gemeldet haben? Haben Sie Erkenntnisse darüber, woran es liegt, dass sich bisher eher Männer als Frauen dazu berufen gefühlt haben?

Dr. Susanne Schmitt: Wie in allen Branchen ist es auch in unserer Branche sehr schwierig, gute qualifizierte Fachkräfte zu finden. Als Verband haben wir jetzt zunächst eine Initiative ins Leben gerufen, die noch keine konkreten Maßnahmen benennt. Daran sitzen wir gerade. Wir sind jetzt ein Kreis von etwa acht Personen - im Übrigen Männer und Frauen -, die jetzt gemeinsam mit einer professionellen Beraterin einen Maßnahmenplan entwickelt. Wir wollen ab Januar konkrete Seminare und ein Coaching anbieten.

Zu der Frage, warum sich Frauen nicht als Führungskräfte bewerben: Das hat aus meiner Sicht einen ganz wesentlichen Grund, nämlich die mangelhafte Kinderbetreuung. Wenn wir eine bessere bzw. verlässlichere Kita-Betreuung hätten, wenn Frauen wüssten, dass sie sich in den regulären Kita-Öffnungszeiten darauf verlassen können, wenn sie Kita-Plätze bekommen würden, die

bis in die späten Nachmittagsstunden reichen, und wenn auch die Ganztagsbetreuung verlässlich wäre, dann wäre eine wesentliche Hürde genommen. Denn ich kann Ihnen aus meinem Verband berichten, dass es Frauen mit kleinen betreuungsbedürftigen Kindern - es sind in der Regel immer noch Frauen - wirklich schwer haben, einen Fulltime-Job, in dem sie gefordert sind und zeitlich flexibel sein müssen, zu bewerkstelligen. Deswegen wäre aus meiner Sicht die beste Frauenfördermaßnahme auf Landesebene der Ausbau zur verlässlichen Kita- und Ganztagsbetreuung.

Abg. Karin Emken (SPD): Vielen Dank für den Hinweis auf die Satzung. Das kann ich nachvollziehen. Sie haben recht, das sollte zur Absicherung gelten. Wir werden auch über diesen Punkt noch einmal diskutieren. Diese Rückmeldung wollte ich Ihnen dazu geben.

Abg. Swantje Schendel (GRÜNE): Ich möchte direkt daran anschließen, weil ich mich über die wiederkehrende Problematik mit der Satzung gewundert habe. Für mich ist es ganz selbstverständlich, dass man in eine Satzung auch Verweise zum Beispiel auf die Geschäftsordnung aufnehmen und dann zum Beispiel darauf verweisen kann, dass die Geschäftsordnung in ihrer jeweiligen aktuellen Fassung Näheres regelt. Dann hätte man nicht das von Ihnen beschriebene Problem, dass man solch große Kreise ziehen müsste. Vielleicht können Sie noch einmal erläutern, ob das ein gangbarer Weg wäre und ob Sie sich eigentlich nur eine Klarstellung wünschen, dass man das so im Gesetz festschreibt, oder ob auch das ein Problem wäre.

Dr. Susanne Schmitt: Sie haben das richtig skizziert. Ein Verweis auf eine Geschäftsordnung ist natürlich etwas anderes, als wenn ich die Geschäftsordnung in die Satzung schreibe. Wenn man hineinschreibt, dass Maßnahmen zu treffen sind, um die Gleichstellung zu fördern und einen entsprechenden Plan zu entwickeln, dann wäre das aus meiner Sicht okay. Das ist aber etwas anderes, als wenn man die Einzelheiten in die Satzung schreibt.

Abg. Dr.in Tanja Meyer (GRÜNE): Ich möchte noch eine Frage stellen, die mich schon den ganzen Tag über immer wieder umtreibt. Sie haben noch einmal aufgegriffen - das haben wir heute mehrmals gehört -, dass es immer wieder an der Kinderbetreuung mangelt. Ich muss ehrlich sagen, dass mich das eher ärgert. Es mangelt nämlich auch an der Übernahme von Sorgeverantwortung durch Väter. Das können Sie nicht strukturell regeln, sondern das regelt man sicherlich im Privaten. Aber Sie können darauf hinwirken, dass in Ihrem Unternehmen Väter und Mütter in entsprechenden Führungspositionen gut arbeiten können, gleichgültig ob die Kinderbetreuung für Mütter oder Väter ein Problem ist. Wollen Sie das mitnehmen oder noch etwas dazu sagen?

Dr. Susanne Schmitt: Dazu würde ich gerne etwas sagen. Sie haben völlig recht. Auch ich finde, Männer müssen sich noch sehr viel stärker in die Kinderbetreuung einbringen. Ein Vorstand einer wirklich großen Genossenschaft, der jetzt in Elternzeit ist, arbeitet übrigens auch in unserem Arbeitskreis mit, um gemeinsam mit uns zu überlegen, wie wir die Gleichstellung befördern können und was wir anbieten können. Das eine wünschen wir uns. Das andere sind die Realitäten, die man auch anerkennen muss. Ich sehe schon, dass zum Beispiel im Bereich von alleinerziehenden Eltern die Frauen immer noch die Mehrheit sind. Das kann man nicht einfach wegzubauen. Man kann darauf hinarbeiten, man kann Männern auch entsprechende Angebote machen und sie ermuntern. Derzeit sind aber noch Frauen überwiegend von dieser Care-Arbeit betroffen.

Abg. **Andrea Prell** (SPD): Mir geht es ähnlich wie meiner Kollegin Meyer, dass sich über den ganzen Tag immer der Hinweis auf die fehlende Kinderbetreuung gezogen hat mit Müttern als Adressat und nicht mit den Eltern als Adressat. Mir stellt sich mittlerweile die Frage, ob sich hier nicht auch ein bisschen die Diskussion um Huhn und Ei stellt und ob deswegen solch ein Gesetz nicht doch sehr wertvoll ist. Wenn wir im Kopf haben, dass diese Care-Arbeit, wie Sie richtigerweise sagen, immer noch an Müttern und weniger an Vätern hängt, dann stellt sich doch die Frage, worin der erste Schritt bestünde. Ist es ausgeschlossen, dass Sie bei den Einstellungskriterien, bei Höherstufungen usw. im Kopf haben, dass Care-Arbeit weiblich adressiert ist?

Dr. Susanne Schmitt: Für mich kann ich diese Frage direkt beantworten und ausschließen, dass das eine Rolle spielt. Für Geschäftsführer und Vorstände unserer Mitgliedsunternehmen beantworte ich sie jetzt indirekt: Dort habe ich noch nicht erlebt, dass das bei einer Höherstufung oder Einstellung ein Kriterium ist. Das halte ich für ausgeschlossen. Ich glaube, es ist eher umgekehrt - sehen Sie mir das bitte jetzt nach -: Frauen, die Care-Arbeit leisten, die für ein Kind oder für die Familie sorgen müssen, halten immer noch mehr ihren Männern den Rücken frei, fühlen sich verantwortlich und fragen sich deswegen, ob sie das schaffen, wenn sie zeitgleich ihr Kind betreuen. Ich glaube, das Land könnte durch eine verbesserte Kita-Infrastruktur und Ganztagsinfrastruktur Erleichterung schaffen. Das halte ich für absolut richtig. Jetzt spreche ich mal persönlich auch als Mutter, auch als Großmutter, deren Töchter schon Kinder haben: Eine unserer Töchter lebt in England, wo es eine ganz andere Kinderbetreuung gibt, wo es in den Schulen morgens ab halb acht einen Frühstücksclub gibt, wo die Kinder ab vier Jahren den ganzen Tag über bis nachmittags in der Schule sind. Dort ist die Vollbeschäftigung von Frauen ein ganz anderes Thema als bei uns. Das wird dort ganz anders gelebt.

*

Vors. Abg. **Oliver Lottke** (SPD): Vielen Dank. Damit sind wir am Ende dieser facettenreichen Anhörung. Viele unterschiedliche Aspekte wurden heute beleuchtet. Darüber hinaus haben wir noch weitere Stellungnahmen bekommen als von denjenigen, die wir heute gehört haben. Jetzt liegt es an den Fraktionen, die Ergebnisse dieser Anhörung auszuwerten. Wir werden diesen Gesetzentwurf unter Beteiligung des Gesetzgebungs- und Beratungsdienstes wieder auf die Tagesordnung setzen. Ich gehe davon aus, dass alle Beteiligten, die heute aktiv in diese Anhörung eingebunden waren, am Ball bleiben und weiterhin verfolgen werden, was mit diesem Gesetzentwurf passiert. Ich bedanke mich für Ihre Teilnahme und Ihr Interesse. Viele von Ihnen waren von Anfang an bis zum Schluss der Anhörung hier. Es ist auch ein Respekt gegenüber den anderen Anzuhörenden, sich auch deren Stellungnahmen anzuhören. Auch dafür bedanke ich mich recht herzlich.

Tagesordnungspunkt 3:

Fortschreibung des Niedersächsischen Krankenhausplans und Investitionsprogramm 2025

Unterrichtung - [Drs. 19/8567](#)

gemäß § 62 Abs. 1 GO LT überwiesen am 02.10.2025

federführend: AfSAGuG

mitberatend: AfHuF

Der Ausschuss war in der 65. Sitzung am 19.06.2025 von der Landesregierung über die Ergebnisse der Sitzung des Krankenhausplanungsausschusses am 18.06.2025 unterrichtet worden.

Beschluss

Ohne Aussprache nimmt der **Ausschuss** die Unterrichtung durch die Landesregierung zur Kenntnis.

Tagesordnungspunkt 4:

Prüfung und Erarbeitung eines landesweiten Unterstützungsmodells für Pflegebedürftige ab Pflegegrad 2 (Prüfung eines niedersächsischen „Landespflegegeldes“)

Antrag der Fraktion der AfD - [Drs. 19/8537](#)

*erste Beratung: 75. Plenarsitzung am 10.10.2025
AfSAGuG*

Beginn der Beratung

Abg. **Vanessa Behrendt** (AfD) beantragt zu dem Antrag der Fraktion der AfD eine Unterrichtung durch die Landesregierung.

Weiteres Verfahren

Der **Ausschuss** bittet die Landesregierung für eine der nächsten Sitzungen um eine Unterrichtung zu dem Antrag.

Tagesordnungspunkt 5:

Unsichtbare Heldinnen und Helden in der Pflege: „Young Carers“ sichtbar machen und stärken

Antrag der Fraktion der CDU - [Drs. 19/8545](#)

direkt überwiesen am 01.10.2025

federführend: AfSAGuG

mitberatend: KultA

mitberatend gem. § 27 Abs. 4 Satz 1 i. V. m. § 39 Abs. 2 Satz 2 GO LT: AfHuf

Beginn der Beratung

Abg. **Jan Bauer** (CDU) bittet zu dem Antrag um eine Unterrichtung durch die Landesregierung und kündigt an, dass die CDU-Fraktion im weiteren Verlauf gegebenenfalls eine Anhörung beantragen werde.

Weiteres Verfahren

Der **Ausschuss** bittet die Landesregierung für eine der nächsten Sitzungen um eine Unterrichtung zu dem Antrag.

Tagesordnungspunkt 6:

Krisenfest. Einsatzbereit. Zukunftssicher. - Für ein funktionsfähiges Gesundheitswesen im Ernstfall

Antrag der Fraktion der CDU - [Drs. 19/8546](#)

erste Beratung: 74. Plenarsitzung am 09.10.2025

federführend: AfSAGuG

mitberatend gem. § 27 Abs. 4 Satz 1 i. V. m. § 39 Abs. 3 Satz 1 GO LT: AfHuf

Beginn der Beratung

Abg. **Eike Holsten** (CDU) beantragt zu dem Antrag eine Unterrichtung durch die Landesregierung.

Weiteres Verfahren

Der **Ausschuss** bittet die Landesregierung für eine der nächsten Sitzungen um eine Unterrichtung zu dem Antrag.

Tagesordnungspunkt 7:

Ambulante sozialpädagogische Angebote für junge Straftäter zukunftsähig weiterentwickeln

Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen - [Drs. 19/8547](#)

erste Beratung: 75. Plenarsitzung am 10.10.2025

federführend: AfSAGuG

mitberatend gem. § 27 Abs. 4 Satz 1 i. V. m. § 39 Abs. 3 Satz 1 GO LT: AfHuF

Beginn der Beratung

Abg. **Marten Gäde** (SPD) bittet zu dem Antrag um eine Unterrichtung durch die Landesregierung.

Weiteres Verfahren

Der **Ausschuss** bittet die Landesregierung für eine der nächsten Sitzungen um eine Unterrichtung zu dem Antrag.
