

Sodenstr. 2 | 30161 Hannover

Tel.: 0511-336506-20

Fax: 0511-336506-40

kontakt@guv-ev.de  
www.vernetzungsstelle.de

Vereinsregister beim  
Amtsgericht Hannover: 7252  
Steuernummer: 25/207/35958

Bankverbindung:  
Sparkasse Hannover  
Kto. 577 774 | BLZ 250 501 80  
IBAN: DE41 2505 0180 0000 5777 74  
BIC: SPKHDE2HXXX

Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung e.V. | Sodenstr. 2 | 30161 Hannover

An die Mitglieder des Ausschusses für  
Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung im Nds.  
Landtag

Hannover, den 10.10.2025

## **Stellungnahme zur Novellierung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG)**

Die Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung e.V. (Träger des Projektes Vernetzungsstelle für Frauen und Gleichstellungsbeauftragte) begrüßt das Vorhaben der Novellierung des NGG und erwartet, dass eine zügige Verabschiedung in dieser Legislaturperiode gelingt. Wir freuen uns, dass die Vernetzungsstelle, die seit 30 Jahren die Kontakt-, Informations- und Anlaufstelle für Gleichstellungsbeauftragte insbesondere in Niedersachsen ist, für eine Stellungnahme zum vorliegenden überarbeiteten Entwurf im Rahmen der Anhörung am 30.10.2025 angefragt wurde.

Die Vernetzungsstelle sieht deutliche Verbesserungen des Gesetzesentwurfs in folgenden Bereichen:

- Die Definition der strukturellen Benachteiligung von Frauen in § 3 Abs. 8 schafft mehr Klarheit und stärkt den Gedanken der Frauenförderung
- Die Forderung nach einem geschlechtergerechten Beurteilungsverfahren in § 12
- Die Möglichkeiten der Einwirkung auf Zuwendungsempfänger:innen in § 18 und Beteiligungen in § 21 in Bezug auf die Zielsetzung des NGG
- Die Herausnahme von Männern als unterrepräsentiertes Geschlecht im Gleichstellungsplan, die Ausweitung des Gleichstellungsplans auf Gremien sowie erweiterte Auswertungsmöglichkeiten in den Bereichen in den §§ 26-28

Der Entwurf, einschließlich der Begründung, zeigt u.E. den deutlichen Willen, Verbesserungen im Gleichberechtigungsgesetz voranzubringen und Klarheit zu schaffen.

Der Deutsche Städtetag hat im September 2025 die Bedeutung der Gleichstellungsarbeit besonders hervorgehoben: „Das Präsidium unterstreicht vor diesem Hintergrund die Bedeutung kommunaler Gleichstellungsarbeit. Sie ist ein wirksames Mittel zur Erfüllung des

Staatsziels aus Art. 3 Abs. 2 GG und seiner untergesetzlichen Ausgestaltungen.“ Diesem Votum eines kommunalen Spitzenverbandes möchten wir uns gern anschließen.

Verbesserungsbedarf sieht die Vernetzungsstelle in weiteren Teilen des Gesetzes, welche sich ergeben aus:

- Praxiserfahrungen (Beratung, Praxisbegleitung, Durchführung von Fortbildung)
- dem Blick auf die Regelungen zur Durchsetzung von Gleichberechtigung in anderen Bundesländern
- den von der Vernetzungsstelle für die Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG) erstellten „Musterinhalten für Landesgleichberechtigungsgesetze“

### **§ 3 Begriffsbestimmungen**

Die Aufnahme der wirtschaftlich selbständig geführten Einrichtungen von Kommunen und kommunalen Eigenbetriebe als Dienststellen in § 3 Abs. 6 hatte die Vernetzungsstelle im Rahmen der ersten Stellungnahme ausdrücklich begrüßt.

Umso bedauerlicher ist es, dass im nun vorliegenden Entwurf, diese Regelung wieder weichen musste. In dem Rechtsgutachten „Verfassungsrechtliche Bewertung des Entwurfs einer Reform des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes“ kommt Prof. Dr. Ulrike Lembke zu der Einschätzung, dass durch die Grundrechtsbindung aus Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz nur konsequent ist, wenn auch die wirtschaftlich selbständigen aber rechtlich unselbständigen Einrichtungen der Kommunen und die kommunalen Eigenbetriebe in den Anwendungsbereich fallen. Denn „das NGG ist keine zusätzliche Regelung für wirtschaftliche Betätigung, sondern konkretisiert lediglich, die von Anfang an bestehende Grundrechtsbindung der Kommunen. Diese Grundrechtsbindung nehmen sie überall hin mit, auch in ihre wirtschaftliche Tätigkeit“.

Laut Gesetzentwurf aus Mai 2024 hat das Statistische Landesamt Niedersachsen (LSN) 53 Betriebe identifiziert, die neu unter die Regelung fallen würden. In einem Schreiben des KAV aus dem Dezember 2024 wird die Zahl von 200 Betrieben mit 100.000 Beschäftigten genannt? Für uns ist nicht erkennbar gewesen woher diese Zahlengrundlage stammt.

*Die Vernetzungsstelle empfiehlt daher § 3 Abs. 6, wie im ersten Entwurf formuliert, zu gestalten.*

### **§ 9 Arbeitsplatzausschreibung**

Es ist begrüßenswert, dass alle zu besetzenden Arbeitsplätze ausgeschrieben werden sollen. Die Abschwächung durch das „sollen“ schafft allerdings unzählige Möglichkeiten von der Regelung abzuweichen. Nach aktueller Rechtslage, sind alle Stellen auszuschreiben, in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt. Es bleibt den Dienststellen vorbehalten, ob sie intern oder extern ausschreiben.

Im Zuge des ersten Entwurfs des NGG ging eine Lawine der Empörung durch die Öffentlichkeit. Kritisiert wurde vor allem die Möglichkeit der Gleichstellungsbeauftragten eine

zweite Ausschreibung verlangen zu können, wenn sich Personen des unterrepräsentierten Geschlechtes nicht in erforderlichem Umfang beworben haben. Zur Klarstellung: Diese Regelungen sind schon geltendes Recht, es gibt sie im NGG seit Bestehen, nämlich seit 1994. Der Aufschrei macht u.E. wohl folgendes deutlich: nicht viele Gleichstellungsbeauftragte machen von diesem Recht Gebrauch, deshalb konnte es über 30 Jahre geräuschlos und unkommentiert im NGG stehen.

Die Mitwirkung an Personalmaßnahmen ist eine der zentralen Aufgaben von Gleichstellungsbeauftragten, sowohl kommunal als auch behördlich.

Richtig ist, dass in den Verwaltungen viele Frauen arbeiten, aber schauen wir auf die Verteilung der Geschlechter in den Führungspositionen sieht das Bild landesweit ganz anders aus. Aus dem 6. Bericht zur Durchführung des NGG wird deutlich: die Ungleichheit von Frauen und Männern in Bezug auf Unterbrechungszeiten sowie Teilzeittätigkeit ist eklatant. Männer arbeiten über alle Lebensphasen hinweg nahezu in Vollzeit, was ihnen den Zugang zu höherwertigen Stellen erleichtert. Mit steigender Laufbahngruppe sinkt der Frauenanteil, ebenso sinkt der Frauenanteil innerhalb einer Laufbahngruppe mit steigender Entgelt oder Besoldungsgruppe. Hier sehen wir die strukturelle Benachteiligung von Frauen!

Die Mitwirkung an Personalauswahlverfahren ist kein Selbstzweck oder ein „Bürokratiemonster“, sondern unerlässlich, um Benachteiligungen abzubauen. Werden Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig beteiligt, sind die Abläufe in den Verwaltungen auch nicht gefährdet oder verzögert.

Übrigens: Nach dem NKomVG ist die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten ein sogenanntes „Pflichtrecht“.

*Die Vernetzungsstelle empfiehlt: Satz 1 „Alle zu besetzenden Arbeitsplätze sind auszu-schreiben.“*

Die Ausnahme von Stellen, „die eines besonderes persönliches Vertrauensverhältnis zur Dienststellenleitung... erfordern“ sieht die Vernetzungsstelle kritisch. Auch wenn laut Begründung das Vertrauensverhältnis eng auszulegen ist, bietet es Spielraum für eigene Interpretation und die Fortführung von männlich geprägten Netzwerken. In der Essener Erklärung der Gleichstellungs- und Frauenminister\*innenkonferenz aus dem Juni 2025 heißt es: „Noch immer sind Macht – und Entscheidungspositionen vorwiegend von Männern besetzt und durch männliche Perspektive geprägt“. Aufgrund der geringen Anteile von Frauen in Führungspositionen in Behörden, werden hier ggfs. wieder männliche Netzwerke gestärkt. Eine Entwicklung, die die Gleichstellungsbeauftragten aktuell schon mit Sorge beobachten.

*Die Vernetzungsstelle empfiehlt die Streichung der Ausnahme.*

## **§ 19 Gremienbesetzung**

Es ist begrüßenswert, dass für die paritätische Besetzung von Gremien eine Verschärfung vorgenommen wurde. Die Regelung, dass zwingende Gründe beispielsweise sogenannte

geborene Mitglieder sein können, konterkarieren die Absicht des Gesetzes zur Herstellung von Gleichstellung. Wenn qua Amt viele Funktionen männlich besetzt sind, werden es dann auch die Gremien sein. Bei Nichteinhaltung fehlen Sanktionsmöglichkeiten.

*Die Vernetzungsstelle empfiehlt bei fehlender Parität das Freibleiben von Sitzen oder die Ungültigkeit von Beschlüssen.*

### **§§ 29-37 Gleichstellungsbeauftragte**

Es ist begrüßenswert, dass die Rechte und Befugnisse für die behördlichen Gleichstellungsbeauftragten in Teilen gestärkt worden sind, insbesondere ein höherer Entlastungsanteil und das Klagerecht.

Für die Gleichstellungsbeauftragten der Dienststellen sollte, wie es für die Kommunen auch gilt (§ 8 NKomVG), eine bewertete Planstelle vorgesehen werden, die nach Bewerbungen gemäß Qualifikation für diese Fachaufgabe besetzt werden. Gerade mit Blick auf die gestiegenen Anforderungen des Gesetzes an die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten, die ein hohes Maß an Expertise und Kompetenzen erfordert, erscheint eine Bestellung aus der Mitarbeiter:innenschaft und die dazugehörige Vergütung nicht weiter angemessen. Zugunsten einer Professionalisierung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten sollte von dem Modell, bei dem sie von ihrer bisherigen Arbeit auf Zeit freigestellt wird, ihre Vergütungsgruppe aber behält, abgewichen werden.

*Die Vernetzungsstelle empfiehlt für § 30 Abs. 1, dass „jede Dienststelle und jede Außenstelle, die zur Erstellung eines Gleichstellungsplans verpflichtet ist, [...] eine Gleichstellungsbeauftragte einzustellen“ hat.*

Da die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sich gut abstimmen und mit einer Stimme sprechen sollten, sollte die Stellvertretung nur mit Einverständnis der Gleichstellungsbeauftragten bestellt werden. So sieht es das NKomVG § 8 Abs. 2. auch vor.

*Die Vernetzungsstelle empfiehlt für § 30 Abs. 3: „Die Gleichstellungsbeauftragte wird vor Bestellung der Stellvertreterin gehört.“*

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sollte gemäß dem Urteil des niedersächsischen OVG (Az.: 5ME130/15) als ein „Pflichtrecht“ angesehen werden, eine Beteiligung ist also immer geboten.

*Die Vernetzungsstelle empfiehlt für §31 Abs. 3: „Die Dienststelle gibt der Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit zu aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen...“ und für § 31 Abs. 5: Die Gleichstellungsbeauftragte hat in allen Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen, das Recht Vorschläge gegenüber der Dienststelle zu unterbreiten.“*

Gleichstellungsbeauftragten sollte, wie in anderen Bundesländern (Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt) ein generelles Akteneinsichtsrecht gewährt werden.

*Die Vernetzungsstelle empfiehlt für § 32 Abs. 6 „Der Gleichstellungsbeauftragten ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang Einsicht in die (Personal-)Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren.*

*Für § 32 Abs. 8 empfiehlt die Vernetzungsstelle: „Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind berechtigt sich unmittelbar an das für Frauenpolitik und Gleichstellung zuständige Ministerium sowie an das für die Dienststelle zuständige Ministerium zu wenden.“*

*In § 34 Abs.2 empfiehlt die Vernetzungsstelle den Begriff „zeitnah“ durch „unverzüglich“ zu ersetzen.*

Das Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragte sollte aus dem Kontext der Regelungen, die nur für die Landesbehörden gelten herausgenommen werden und somit auch den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten als Instrument zur Verfügung stehen. Darüber hinaus sollte sich das Klagerecht allerdings nicht lediglich auf die eigenen Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und die Nicht-Erstellung des Gleichstellungsplans beziehen, sondern auch gelten, wenn durch Entscheidungen, Beschlüsse oder Unterlassungen der Dienststelle gegen das Gleichberechtigungsgesetz verstoßen wird.

*Die Vernetzungsstelle empfiehlt die Herausnahme des § 37 aus dem Abschnitt 2 des Vierten Teils und Einfügung in Abschnitt 1 oder 3.*

Für die Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist das NGG eine wichtige Grundlage zur Erfüllung des Verfassungsauftrages zur Verwirklichung der Gleichberechtigung. Daher ist es aus unserer Sicht unerlässlich, dass das Land für die Praxis eine Arbeitshilfe zur Verfügung stellt. Dafür kann die bereits vorliegende Gesetzesbegründung als Grundlage genutzt werden.

Hannover, den 10.10.2025

Silke Gardlo

Leiterin der Vernetzungsstelle  
Vorstandsvorsitzende der  
Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung e.V.