

## Hauptgeschäftsführer

KAV Niedersachsen e. V. · Thurnithistraße 2 · 30519 Hannover

Niedersächsischer Landtag  
Ausschuss für Soziales, Arbeit, Gesundheit und  
Gleichstellung  
z.Hd. Herrn Oliver Lottke  
Hannah-Arendt-Platz 1  
30159 Hannover

vorab per E-Mail an  
heike.triefenbach@lt.niedersachsen.de

Ihr Zeichen	Ihre Nachricht	Unser Zeichen	Michael Bosse-Arbogast	Durchwahl	Datum
II/711	19.09.2025			-25	15.10.2025

### Gesetzentwurf NGG

Sehr geehrter Herr Lottke,

wir bedanken uns für die Möglichkeit, im Rahmen der Anhörung zum Entwurf eines Gesetzes zur Verwirklichung der Gleichberechtigung in der Sitzung des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichberechtigung am 30. Oktober 2025 unsere Positionen zu dem Gesetzentwurf darzulegen. In Vorbereitung der Anhörung übersenden wir Ihnen - auch zur Weiterleitung an die Mitglieder des Ausschusses - die beigefügte Stellungnahme.

Zunächst nehmen wir ausdrücklich Bezug auf unsere umfassende Stellungnahme vom 24.07.2024 gegenüber dem Niedersächsischen Sozialministerium zum Vorentwurf des Gesetzes im Rahmen der Verbändebeteiligung.

#### A.

Wir sind weiterhin der Auffassung, dass grundsätzlich keine Notwendigkeit besteht, die Anforderungen an die niedersächsischen Kommunen, Landkreise und die Anstalten öffentlichen Rechts gegenüber der derzeitigen Fassung des Gesetzes zu verändern.

Es ist auch nicht notwendig, die kommunalen Unternehmen, auf welche die Kommunen oder die Anstalten des öffentlichen Rechts beherrschenden Einfluss haben, in den Geltungsbereich des Gesetzes insoweit einzubeziehen, als dass diese verpflichtet werden, ihre Gesellschaftsverträge um Frauenförderpläne zu ergänzen.

## B.

Wir begrüßen jede Bemühung zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der kommunalen Verwaltung. Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern gehört nach unserer Auffassung zu den wesentlichen Grundsätzen unserer Verfassung. Im Rahmen der Art. 1 Abs. 3 und Art. 28 bzw. Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) sind die Kommunen und Landkreise, also unsere Mitglieder, an die Einhaltung und Beachtung der Grundrechte gebunden. Der dauerhafte Eintritt für unsere Grundrechte ist für uns die Basis unseres Zusammenlebens. Schon das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) verbietet die jegliche Benachteiligung wegen des Geschlechts und bindet insoweit Arbeitgeber und Beschäftigte (§§ 7, 6 und 1 AGG).

Auf Grundlage des derzeitigen Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) vom 09.12.2010 und den Regelungen des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG) haben unsere Mitglieder in den vergangenen Jahren an der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Kommunalverwaltung und den kommunalen Unternehmen umfassend mitgewirkt. Bei näherer Betrachtung dieser Aufgabe wird deutlich, dass die Gleichberechtigung bzw. Gleichstellung von Frauen und Männern in der kommunalen Verwaltung in Niedersachsen bereits erreicht ist. Unsere Mitglieder haben in den vergangenen Jahren erfolgreich darauf hingewirkt, dass Nachteile beseitigt worden sind.

Der Erfolg dieser aktiven Förderung zeigt sich anhand nachstehender Fakten:

- In der kommunalen Kernverwaltung in Niedersachsen arbeiten etwa 89.000 Frauen und 48.000 Männer. Auf etwa 87 % der Beschäftigten findet der TVöD Anwendung. Nur rund 13 % sind Beamtinnen und Beamte.
- In den kommunalen Unternehmen arbeiten etwa 45.000 Frauen und 35.000 Männer.
- In 12 von 15 Entgeltgruppen des TVöD/VKA sind jeweils mehr Frauen als Männer beschäftigt. Dies gilt ausdrücklich auch für die hohen Entgeltgruppen 13, 14 und 15 TVöD/VKA.
- Die flächendeckende Anwendung der Tarifverträge für den kommunalen öffentlichen Dienst (TVöD/VKA, TV-N, TV-V, TV-Ärztinnen/Ärzte etc.) führt dazu, dass die Beschäftigten aus persönlichen, familiären oder anderen Gründen praktisch alle Formen der Teilzeit beliebig nutzen können. Unsere Tarifverträge sind diesbezüglich besonders attraktiv und unsere Mitglieder als Arbeitgeber äußerst flexibel und entgegenkommend.
- Die Besetzung von Stellen erfolgt vollkommen unabhängig vom Geschlecht.
- Die Anwendung der Eingruppierungsregelungen unserer Tarifverträge führt dazu, dass Männer und Frauen unabhängig von ihrem Geschlecht immer gleich bezahlt werden. Die Eingruppierung in die tariflichen Entgeltgruppen erfolgt anhand der Tätigkeit und nicht der Geschlechtszugehörigkeit.

- In den Ausbildungsbereichen gibt es aktuell mehr Frauen als Männer.

Daraus folgt, dass die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der kommunalen Familie weitestgehend erreicht ist. Ob dies auch für die Landesministerien und die Landesverwaltung insgesamt gilt, vermögen wir nicht zu beurteilen. Eine Ausdehnung von Eingriffsregelungen aufgrund bisher eventuell nicht erreichter Gleichstellungsziele beim Land Niedersachsen lehnen wir mangels Notwendigkeit jedenfalls für die kommunale Ebene ausdrücklich ab.

### C.

Der Gesetzentwurf erkennt die aktuelle Lebenswirklichkeit auf der kommunalen Ebene. Die gesamte kommunale Ebene – sei es nun der Bereich der Kindertageseinrichtungen oder des ÖPNV, der Bereich der Kliniken oder der klassische Dienst in der Kommunalverwaltung – hat enorme Schwierigkeiten, offene Stellen mit geeignetem Personal zu besetzen, und zwar unabhängig vom Geschlecht. Es gibt schlichtweg zu wenig Fachkräfte am Arbeitsmarkt.

Der vorgelegte Entwurf eines neuen NGG ist nicht geeignet, diesem Mangel an Arbeitskräften zu begegnen. Im Gegenteil schafft der Gesetzentwurf einen unnötigen und erheblichen Mehraufwand an Bürokratie und setzt unter Berücksichtigung der aktuellen Arbeitsmarktlage falsche Prioritäten.

### D.

Die dem Gesetzentwurf beigefügten Tabellen des Landesamtes für Statistik Niedersachsen (LSN) zeigen die o. g. Zahlen der Beschäftigungsstruktur in der kommunalen Kernverwaltung. Hierbei ist zunächst zu beachten, dass es in den Kommunen überhaupt nur etwa 13 % Beamtinnen und Beamte gibt. In den kommunalen Unternehmen gibt es sie gar nicht. Deshalb ist in erster Linie die Beschäftigtenzahl von 87 % zu betrachten bzw. zu untersuchen.

Es ist in der Vergangenheit seitens des federführenden Ministeriums vorgetragen worden, dass es in den Besoldungsgruppen B 1 bis B 11 in den Kommunen weniger Frauen als Männer gäbe. Diese Aussage ist zutreffend. Allerdings berücksichtigt das Ministerium dabei nicht ausreichend die absolute Zahl der Beschäftigungsverhältnisse.

Laut LSN sind in den Kommunen 665 Personen von insgesamt 149.000 Personen in den Besoldungsgruppen B 1 bis B 11 zu finden (Stand:30.06.2022). Dies entspricht einem Anteil von nur 0,45 % aller in der kommunalen Kernverwaltung tätigen Personen. Etwa 400 dieser Personen sind Hauptverwaltungsbeamtinnen oder Hauptverwaltungsbeamte. Die Verteilung dieses Personenkreises bei Betrachtung der Geschlechter liegt bei etwa 75%/25% (Männer/Frauen). Eine sicherlich erwünschte Veränderung dieser Verteilung der HVB in ein Verhältnis von 50%/50% wird durch den Gesetzentwurf aber nicht erreicht. Schon aus Gründen der angewandten Statistik verbietet es sich, für eine so kleine Zahl von Personen eine Vergleichsgruppe zu bilden. Der Verweis auf die geschlechterspezifische Verteilung in der B – Besoldung ist jedenfalls bezüglich der Kommunen als Argument für eine Gesetzesänderung nicht geeignet.

Wir weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass es in kleinen und mittleren Kommunen in Niedersachsen (und damit im weitaus größten Teil der niedersächsischen Gemeinden) nach der Herausrechnung der Hauptverwaltungsbeamtinnen und -beamten faktisch keine anderen Beamtinnen und Beamten mehr gibt. Auch dies macht deutlich, dass eine tiefergehende Betrachtung der kommunalen Ebene von Seiten der Verfasserinnen und Verfasser des Gesetzentwurfes nicht vorgenommen worden ist. Und es macht deutlich, dass jedenfalls die kommunale Ebene nicht der richtige Adressat der Gesetzesänderung ist.

**Beispiel 1:** Kommune K hat 98 Beschäftigte nach dem TVöD/VKA und 2 Beamte. Die Beamten sind die Bürgermeisterin/der Bürgermeister und ihre/seine Vertreterin/Vertreter. Andere Personen oberhalb einer Besoldung nach A 15 gibt es nicht.

Wir weisen im Übrigen daraufhin, dass laut LSN nur in den Entgeltgruppen 3, 5 und 12 TVöD/VKA gegenwärtig mehr Männer als Frauen landesweit beschäftigt sind.

## E.

Auch die Einführung der verpflichtenden Regelung, dass Unternehmen, auf die eine Kommune beherrschenden Einfluss hat, künftig Einzelheiten der von ihnen entwickelten Gleichstellungsmaßnahmen in ihren Gesellschaftsvertrag aufnehmen sollen, begegnet erheblichen Bedenken.

Neben rechtlichen Fragestellungen (siehe unten) ergeben sich auch Fragen zur tatsächlichen Sinnhaftigkeit dieser Regelung. Das nachstehende **Beispiel 2** zeigt die Beschäftigtenstruktur einer kommunalen Klinik, die eine Kommune als Gesellschafter hat.

Dienststart	männlich	weiblich
A Ärztlicher Dienst	136	173
B Pflegedienst	92	657
C Med.-techn. Dienst	23	253
D Funktionsdienst	39	140
E Wirtschafts- und Versorgungsdienst	6	22
F Technischer Dienst	3	2
G Verwaltungsdienst	14	54
H Sonderdienst (freigestellte BRe)	5	1
I Fachschule (Lehrerinnen)		11
J Azubis	11	49
<b>Summe</b>	<b>329</b>	<b>1.362</b>

Es ist erkennbar, dass in diesem Beispiel bis auf die Gruppe der freigestellten Betriebsräte in allen Diensten mehr Frauen als Männer tätig sind. Frauenförderpläne dürften vor diesem Hintergrund entbehrlich sein. Gleichwohl müsste diese Klinik nach dem Wortlaut des § 2 Abs. 3 NGG – Reg E ihren Gesellschaftsvertrag ändern. Das kostet unnötigerweise Geld, Zeit und Energie.

## F.

Diese Punkte vorangestellt erlauben wir uns zu folgenden Inhalten des Gesetzentwurfs rechtliche Kritik vorzutragen:

### 1. Geltungsbereich des NGG: § 2 Abs. 3 NGG – Reg E

Privatrechtlich organisierte Unternehmen mit 30 oder mehr Beschäftigten, auf die eine Kommune oder eine AöR (etc.) beherrschenden Einfluss hat, sollen in ihre Satzung bzw. ihren Gesellschaftsvertrag Frauenförderpläne im Detail aufnehmen. Dann müssten jeweils auch alle nachfolgenden Änderungen und Ergänzungen des Planes in der Satzung bzw. im Gesellschaftsvertrag geändert werden. Die jeweilige Gesellschafterversammlung / Hauptversammlung muss den entsprechenden Beschluss dazu fassen. Es wird zudem einer Beteiligung des Aufsichtsrates, des Beteiligungsmanagements der Kommune und des Rates oder Kreistages bedürfen. Und bei jeder Änderung ist per notarieller Urkunde das Handelsregister zu ändern.

Zudem ist die Bedeutung des Begriffs „beherrschender Einfluss“ weiterhin nicht klar definiert. Unklar ist auch, ob der „beherrschende Einfluss“ nur für unmittelbare oder auch für mittelbare Beteiligungen im Rahmen beispielsweise einer Holdingstruktur gelten soll. Die vorgesehene Grenze von 30 oder mehr Beschäftigten ist nicht begründet und zu niedrig angesetzt.

Die Bedeutung des „aktiv darauf hinzuwirken“, dass Unternehmen, auf die eine Kommune keinen beherrschenden Einfluss hat, gleichwohl die Zielsetzung des Gesetzes verfolgen, ist nicht ausreichend erläutert und auch nicht angemessen begründet. Hierzu ist auch festzustellen, dass für die in § 2 Abs. 3 Ziffer 2 NGG – Reg E genannten Einrichtungen von Kommunen insoweit keine Mindestbeschäftigtenzahl gelten soll. Das Gleiche gilt für die Unternehmen, auf die eine Kommune keinen beherrschenden Einfluss hat. In der Folge wäre ein Unternehmen mit bspw. fünf Beschäftigten, an dem eine Kommune mit nur 10 % beteiligt ist, bei erfolgreicher „Hinwirkung“ in der Situation, die Zielsetzung des Gesetzes verfolgen zu müssen. Das AGG bindet insoweit bereits derzeit alle Unternehmen. Wir erkennen kein Gesetzesziel, dass nicht auch schon durch das AGG als Bundesgesetz geregelt wäre.

Außerdem ist nicht genau erkennbar, welche wirtschaftlich selbständig geführten Einrichtungen von Kommunen überhaupt gemeint sind. Es könnten ggf. auch Wasser- und Bodenverbände gemeint sein. Unklar ist auch, ob § 2 Abs. 3 Satz 3 NGG – Reg E nur für die unter Abs. 3 Ziffer 3 genannten Unternehmen gilt oder auch für Einrichtungen nach Abs. 3 Ziffer 2. Sofern es unbedingt Schwellenwerte geben muss, sollten diese einheitlich sein und deutlich höher liegen als bisher vorgesehen.

Wir halten es jedoch für angezeigt, den Abs. 3 des § 2 NGG – Reg E ersatzlos zu streichen und dabei auch ausdrücklich vorzusehen, dass die als Anstalten öffentlichen Rechts (AöR) organisierten Sparkassen, die ihrerseits im Wettbewerb stehen, aus dem Geltungsbereich herausgenommen werden.

Ziel des Regierungsentwurfes ist es doch, wirtschaftlich selbstständig geführte Einrichtungen von Kommunen und kommunale Eigenbetriebe vom Anwendungsbereich

auszunehmen. Dabei sollte eine sachliche und keine formelle Sicht eingenommen werden, die nach der privaten oder öffentlichen Rechtsform differenziert. Neben den in der Regierungsbegründung beispielhaft genannten Eigenbetrieben – wie Städtische Häfen oder eine Stadt-Entwässerung – sollten daher jedenfalls die im breiten Wettbewerb um Dienstleistungen und Fachkräfte stehenden Sparkassen vom Anwendungsbereich ausgenommen werden. Zusätzlicher Aufwand und zeitliche Verzögerungen (zum Beispiel durch eine zweite Ausschreibung auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten) stellen erhebliche Nachteile im Verhältnis zu anderen Marktteilnehmenden im Finanzbereich dar. Eine Ungleichbehandlung von kommunalen Sparkassen im Vergleich zu sonstigen wirtschaftlich selbstständig geführten Einrichtungen von Kommunen ist nicht zuletzt auch wegen der vielfältigen Maßnahmen, die der Sparkassenverbund hinsichtlich der Gleichstellung und Förderung von Frauen bereits ergriffen hat, weder sach- noch systemgerecht.

Vor diesem Hintergrund ist § 2 Abs. 3 NGG – Reg E aus unserer Sicht ersatzlos zu streichen. Die Sparkassen sind ausdrücklich - wie auch die sonstigen wirtschaftlich selbstständig geführten Einrichtungen von Kommunen in privater Rechtsform – aus dem Geltungsbereich des Gesetzes herauszunehmen.

## **2. Dienststellenbegriff: § 3 Abs. 10 i. V. m. Abs. 3 NGG – Reg E**

Die in § 3 Abs. 10 NGG – Reg E benutzen Begriffe für die nächsthöhere Dienststelle sind nicht geeignet, die Situation der Sparkassen angemessen abzubilden. Sparkassen weisen nicht die typische Behördenstruktur der öffentlich-rechtlichen Verwaltungen auf. Das hat auch das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz (NPersVG) bereits erkannt. Deshalb wurde in § 109 Abs. 1 Nr. 5 S. 1 NPersVG ausdrücklich geregelt, dass bei Sparkassen und ihren Verbänden oberste Dienstbehörde, übergeordnete Dienststelle und höherer Dienstvorgesetzter im Sinne dieses Gesetzes das gesetzlich oder satzungsmäßig für die Geschäftsführung vorgesehene Organ ist. Das ist bei Sparkassen der Vorstand. Nächsthöhere Dienststelle kann in Sparkassen daher nur der Vorstand als Organ mit Leitungsfunktion sein. Eine einheitliche Regelung gebietet auch die Einheit der niedersächsischen Rechtsordnung.

Die Regelung im Entwurf des NGG ist den Besonderheiten der Sparkassen parallel zu § 109 Abs. 1 Nr. 5 S. 1 NPersVG anzupassen.

## **3. Unterrepräsentanz: § 3 Abs. 9 Satz 2 NGG – Reg E und Teilzeit nach § 23 NGG – Reg E**

In § 3 Abs. 9 NGG – Reg E wird die „Unterrepräsentanz“ definiert als „weniger Frauen als Männer“ in dem entsprechenden Bereich. Jegliche Unterrepräsentanz indiziert nach dem Gesetz eine strukturelle Benachteiligung. Eine strukturelle Benachteiligung führt wiederum zwangsläufig zu einer grundsätzlichen öffentlichen Ausschreibungspflicht.

Es erfolgt allerdings keine Einbeziehung der Bewerberlage, also der konkreten Verfügbarkeit von Bewerberinnen und Bewerbern für bestimmte Stellen bzw. Bereiche. Dies ist jedoch für die Feststellung einer strukturellen Benachteiligung, die bei Unterrepräsentanz schlichtweg unterstellt wird, nach unserer Auffassung unbedingt erforderlich. Die Frage der Bewerberverfügbarkeit dürfte außerdem keinen Eingang in die zugrundeliegenden Statistiken gefunden haben, jedenfalls ist dies nicht erkennbar. Beispielsweise gibt es für die Tätigkeit von staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern in kommunalen Kinder-



tageseinrichtungen kaum männliche Interessenten. Im IT-Bereich hingegen gibt es deutlich weniger weibliche Interessentinnen oder Bewerberinnen, teilweise auch gar keine. Dasselbe gilt für bestimmte Bereiche des Handwerks, z. B. Gas-Wasser-Sanitär oder Elektrik, für Tätigkeiten auf Bauhöfen oder im Bereich der Straßenwärterinnen und Straßenwärter. Andererseits gibt es auch Bereiche, in denen die Bewerbersituation grundsätzlich ausgewogen ist. Diese Fakten sind nicht einbezogen worden.

Nun sollen zudem gemäß § 3 Abs. 9 NGG – Reg E die Teilzeitkräfte nach Vollzeitäquivalenten und nicht nach Köpfen gerechnet werden. Wenn nicht Personen, sondern Wochenstunden gerechnet werden, könnte sich das Bild insgesamt verschieben, so dass beispielsweise trotz nach Köpfen bereits mehr weiblichen als männlichen Beschäftigten in einer bestimmten Entgeltgruppe eine Unterrepräsentanz und damit eine strukturelle Benachteiligung von Frauen anzunehmen wäre, wenn die weiblichen Beschäftigten vom Stundenumfang her insgesamt hinter den männlichen Kollegen zurückbleiben. Und wenn die weiblichen Beschäftigten später ihre individuelle Wochenarbeitszeit erhöhen – was im kommunalen Bereich häufig passiert, wenn die familiären Aufgaben nachlassen –, dann verschiebt sich das Bild erneut und Frauen wären dann sogar überrepräsentiert. Das kann doch nicht ernsthaft so gewollt sein.

An einer anderen Stelle fordert der Gesetzentwurf demgegenüber ausdrücklich das Angebot von Teilzeit, die erwünscht ist und gefördert werden soll. Hier sehen wir einen Zirkelschluss, denn durch mehr und mehr Teilzeitarbeitsverträge würde bei der bestehenden Regelung zur Feststellung einer Unterrepräsentanz selbige noch kontinuierlich verstärkt. Wenn in diesem Kontext die gewünschten Teilzeitmöglichkeiten im kommunalen öffentlichen Dienst von Seiten des Ministeriums auch noch in einen Zusammenhang mit Altersarmut von Frauen gestellt werden, ist dies eine unsachliche Auseinandersetzung mit den Regelungen des TVöD/VKA (vgl. Schreiben des Ministeriums vom 03.02.2025).

§ 3 Abs. 9 Satz 2 NGG – Reg E sollte daher ersatzlos gestrichen werden. Zudem ist die Feststellung einer strukturellen Benachteiligung an Bedingungen zu knüpfen. Denn nicht jede „Unterrepräsentanz“ bedeutet zwangsläufig eine Benachteiligung. Insofern ist der Gesetzentwurf zu überarbeiten.

#### **4. Ausschreibungspflicht: § 9 NGG – Reg E**

Das Gesetz verpflichtet die Kommunen, alle zu besetzende Arbeitsplätze auszuschreiben (§ 9 Abs. 1 Satz 1 NGG – Reg E). Diese Regelung gilt offenbar auch dann, wenn eine Unterrepräsentanz nicht gegeben ist. Damit handelt es sich bei Satz 1 um eine Regelung, die mit Fragen der Gleichberechtigung nichts zu tun hat und die in unzulässiger Weise in die Personal- und Organisationshoheit der kommunalen Arbeitgeber eingreift.

Im Übrigen finden sich im Hinblick auf den möglichen Verzicht auf eine interne Ausschreibung Regelungen im Nds. Personalvertretungsgesetz (NPersVG). Daraus kann sich eine Konkurrenzsituation zwischen den beiden Gesetzen ergeben. § 9 Abs. 1 Satz 1 NGG – Reg E ist deshalb als systemfremd zu streichen.

Sofern eine Unterrepräsentanz von Frauen in der betreffenden Entgeltgruppe festgestellt worden ist, muss öffentlich ausgeschrieben werden. Von den 15 Entgeltgruppen des TVöD/VKA kommen dafür nur drei Entgeltgruppen in Frage (siehe vorne unter C.).

Jedenfalls bei der Suche nach Beschäftigten, die in Entgeltgruppe 3 oder Entgeltgruppe 5 TVÖD/VKA eingruppiert sind, bewerben sich bei einigen Berufen im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung selten Frauen. In diesen Fällen macht es keinen Sinn, eine zweite öffentliche Ausschreibung verlangen zu können, wie es § 9 Abs. 3 NGG – Reg E zulässt. Es gibt keinen Anlass, annehmen zu dürfen, dass bei einer Wiederholung der öffentlichen Ausschreibung sodann Bewerbungen von Frauen eingehen. Stattdessen verlängert sich unnötigerweise der Zeitraum für die Besetzung der Stelle und geeignete Bewerbende springen aus Zeitgründen wieder ab und sagen bei einem anderen Arbeitgeber zu. Eine solche Regelung verschlechtert in der aktuellen Arbeitsmarktlage die Wettbewerbssituation der Kommunen.

Unklar ist außerdem, inwieweit der Personalrat eingebunden werden muss und ob sich seine Rechte aus § 65 Abs. 2 Nr. 16 NPersVG verändern bzw. ob diese Regelung anzupassen ist (derzeit gilt die Mitbestimmungspflicht bei Absehen von einer Ausschreibung nur für das Absehen von einer internen Ausschreibung bei zuvor festgestellter Ausschreibungspflicht auf Basis einer materiell-rechtlichen Grundlage). Möglicherweise entsteht dadurch eine gesetzliche Konkurrenzsituation.

Neben der Streichung des § 9 Abs. 1 Satz 1 NGG – Reg E ist die Regelung insgesamt praxiskonform anzupassen.

## **5. Formulare: § 17 NGG -Reg E**

Gegenüber dem ersten Gesetzesentwurf hat es in diesem zweiten Gesetzesentwurf eine Änderung gegeben, wonach der bisherige § 17 Abs. 2 NGG-E gestrichen worden ist. Dies ist zu begrüßen. Allerdings steht die Gesetzesbegründung hierzu im Widerspruch. Dort heißt es: „In der Gesamtabwägung aller Interessen wurde § 17 Abs. 2 (Vordrucke) nicht mehr in den Gesetzestext aufgenommen. Gleichwohl sind in Vordrucken die für einzelne Personen geltenden Bezeichnungen nebeneinander in der jeweils entsprechenden Sprachform aufzunehmen, sofern nicht eine geschlechtsneutrale Sprachform gewählt wird.“

Das ist offensichtlich widersprüchlich. Hier soll womöglich die Begründung eines Gesetzes eine Regelung treffen. Das verstößt gegen das Gebot, dass die Gesetzgebung eindeutig und widerspruchsfrei sein soll.

Es bedarf deshalb einer eindeutigen Klarstellung (im Einklang mit der Streichung des bisherigen § 17 Absatz 2 durch den Regierungsentwurf), dass der Gesetzgeber mit Blick auf Vordrucke darauf verzichtet, die für einzelne Personen geltenden Bezeichnungen nebeneinander in der jeweils entsprechenden Sprachform aufzunehmen.

## **6. Gremienbesetzung: § 19 NGG – Reg E**

Diese Regelung macht keinen Sinn, weil es keine uns bekannten Gremien gibt, bei denen Verwaltungsräte, Aufsichtsräte oder Vorstände ausschließlich mit Beschäftigten besetzt werden. Möglicherweise ist etwas anderes gemeint. Der Wortlaut kann aber zu Unklarheiten führen, insbesondere bezüglich der Bestellung von Vorständen von Sparkassen. Diese Regelung sollte ersatzlos gestrichen werden.



## 7. Teilzeit: § 23 Abs. 1 und 2 NGG – Reg E

Die Tarifvertragsparteien haben im Rahmen der verfassungsrechtlich verankerten Tarifautonomie im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG in § 11 TVöD/VKA bereits weitreichende Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung vereinbart, die die Tarifbeschäftigten bei der Durchsetzung von Teilzeitanträgen aus persönlichen Gründen (z. B. Kinderbetreuung, Pflege Angehöriger) gegenüber den bundesgesetzlichen Regelungen zu Teilzeitanträgen deutlich besserstellen. § 23 Abs. 1 des NGG – Reg E greift unzulässigerweise in die Tarifautonomie ein und ist aus unserer Sicht deshalb verfassungswidrig.

Nach § 23 Abs. 2 NGG – Reg E müssen Dienststellen ihre Beschäftigten außerdem in Textform auf die generellen Folgen der Teilzeit hinweisen, u. a. zu beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Fragen.

Diese Belehrungspflichten gehören zu den Aufgaben der jeweiligen Sozialversicherungsträger (vgl. beispielsweise §§ 14 f. SGB I). Es können sich für die insoweit unzuständigen Arbeitgeber ernstzunehmende haftungsrechtliche Fragen ergeben. Auch ist anzunehmen, dass das Land Niedersachsen derartige Regelungen in Hinblick auf das Bundesrecht nicht einführen darf. Zudem ist nicht erläutert und damit unklar, welchen Umfang die Hinweise des Arbeitgebers haben müssen.

Die Regelungen sind zu streichen.

Im Rahmen der Anhörung im Ausschuss werden wir gegebenenfalls noch weitere Punkte ansprechen bzw. erörtern.

Mit freundlichen Grüßen



Michael Bosse-Arbogast

25-1015-Stellungnahme Landtag Gesetzentwurf NGG