



---

## **Stellungnahme zum Entwurf des Niedersächsischen Gesetzes zur Verwirklichung der Gleichberechtigung für den öffentlichen Dienst (Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz – NGG, DRS 19/7500)**

Für die Anhörung des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung am 30. Oktober 2025

Wolfenbüttel, 16.10.2025

Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen (lakog niedersachsen) ist ein ständiger Zusammenschluss, der hochschulübergreifend Aufgaben im Bereich der Gleichstellungspolitik an niedersächsischen Hochschulen wahrnimmt. Sie ist die offizielle Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten der niedersächsischen Hochschulen und der Mitarbeitenden in den Büros, sowie der an die Gleichstellungsbeauftragten angebundenen Organisationseinheiten.

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 in allen öffentlichen Institutionen zu fördern.

Obwohl die Personal- und Governancestrukturen von Hochschulen sich 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 NHG insgesamt einen Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit an den Hochschulen leisten.

Der NGG-Entwurf setzt den Gleichstellungsauftrag aus Artikel 3 Absatz 2 GG und Artikel 3 Absatz 2 NV effektiver um als das bisherige Gesetz. Die klare Definition von struktureller Benachteiligung (§ 3 Abs. 8) schafft eine rechtssichere Grundlage, um faktische Barrieren für Frauen gezielt zu adressieren.

In Summe erhöht der Entwurf die Möglichkeiten für Frauen in Niedersachsen auf Chancengleichheit und berufliche Gleichstellung, in dem es den Abbau von Unterrepräsentanzen in Führungspositionen sowie den diskriminierungsfreien beruflichen Ein- und Aufstieg zum Ziel hat. Teilzeitarbeit wird im Rahmen dieses Gesetzes in einen lebensphasenorientierten Kontext gestellt und eröffnet so großes Potenzial für den zukünftigen Umgang mit dem

Fachkräftemangel. Das Gesetz fordert strukturiertes Vorgehen gegen sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz und erweitert den Vereinbarkeitsblick und die Vereinbarkeitsrechte.

Besonders hervorzuheben sind die Regelungen in folgenden Bereichen:

### **Verbindliche Chancengleichheitsinstrumente in Personalprozessen**

Die Pflicht zur geschlechtsneutralen Ausschreibung, die aktive Aufforderung von Frauen zur Bewerbung und die Mindestanteile bei Einladungen zu Auswahlgesprächen (§§ 9-11) erhöhen Transparenz und Fairness in der Personalrekrutierung. Gleichzeitig bieten die Regelungen zum Verzicht auf Ausschreibungen Schlupflöcher, die der Chancengleichheit und der Gleichstellung der Geschlechter entgegenstehen.

Die Einführung eines diskriminierungsfreien Beurteilungswesens (§ 13), 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 Benachteiligungen.

### **Gleichstellungspläne mit Wirkungskontrolle**

Die Erstellung eines Gleichstellungsplans (§ 24) stellt ein effektives Steuerungsinstrument für Institutionen dar. Die zu erstellenden verbindlichen Zielzahlen in verschiedenen Bereichen und die regelmäßige Wirkungsüberprüfung (§ 26) erhöhen die Erfolgsaussichten für den Abbau von Unterrepräsentanz. Die Einführung der Zustimmungspflicht der Gleichstellungsbeauftragten, wenn kein Gleichstellungsplan vorliegt (§ 26 Abs. 4), ist eine konsequente Maßnahme. Sie unterstützt den verfassungsrechtlichen Auftrag, die Gleichstellung der Geschlechter durchzusetzen.

### **Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten**

Obwohl die Hochschulen in staatlicher Verantwortung weiterhin aufgrund der Regelung zu den Gleichstellungsbeauftragten im NHG vom zweiten Abschnitt des vierten Teils ausgenommen sind, möchte die lakog niedersachsen die Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten in diesem Gesetz ausdrücklich unterstützen. Die erweiterten Beteiligungs- und Beanstandungsrechte sowie ganz neu das Klagerecht (§§ 29, 34, 35), erhöhen die Durchsetzungskraft der Gleichstellungsbeauftragten. Die Anpassung der Entlastungsstaffel (§ 31) ist ein wichtiger Schritt zur Sicherstellung einer professionellen Gleichstellungsarbeit.

Die lakog niedersachsen möchte erneut darauf hinweisen, dass die Herausnahme der Hochschulen in staatlicher Verantwortung aus diesem Teil des Gesetzes auch Nachteile für die Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen mit sich bringt, da das NHG keine entsprechend konkreten Regelungen für die Rechte der Gleichstellungsbeauftragte enthält.

Ebenso ist die Entlastung der nebenamtlichen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den zum Teil sehr großen Organisationseinheiten wie Fakultäten/Fachbereichen, Bibliotheken und Verwaltungseinheiten der Hochschulen nicht geregelt. Die derzeitige Regelung im NHG führt zu einer ungleichen Ausstattung der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen in Niedersachsen.

Um die Chancen des neuen NGG für die Gleichstellung von Frauen an Hochschulen zu maximieren, empfehlen wir aus diesem Grund weiterhin folgende Anpassungen:

- Die Anwendung der Gleichstellungsbeauftragten-Vorschriften auf Hochschulen zur Konkretisierung der Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Die Vorschriften zu den Aufgaben, Rechten und Pflichten, zum Status sowie zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten (§§ 29-31) 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.

In das NGG sollte demnach aufgenommen werden, dass Hochschulen nur aus den Paragrafen ausgenommen sind, zu denen das NHG keine eigenen Regelungen für Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen vorsieht. Die Entlastungsregelungen in § 31 gelten auch für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen.

---

Die lakog niedersachsen engagiert sich seit 1992 für die Gleichberechtigung der Geschlechter in Forschung, Lehre, Studium und Hochschule als Organisation. In diesem Sinne gestaltet sie aktuelle hochschulpolitische Diskussionen und Programme mit und führt eigene Projekte durch. Die Landeskonferenz hat das Ziel, Gleichstellungspolitik als Kriterium der Qualitätssicherung in Hochschulplanung und Hochschulentwicklung zu etablieren.

**Vorstand lakog niedersachsen:** Dr.<sup>in</sup> Doris Hayn, Dr.<sup>in</sup> Kathrin van Riesen, Julia Weiß

**Homepage der lakog niedersachsen:** [www.lakog-niedersachsen.de](http://www.lakog-niedersachsen.de)

**Kontakt über die Geschäftsstelle lakog niedersachsen:**

E-Mail-Adresse: [geschaefsstelle@lakog-niedersachsen.de](mailto:geschaefsstelle@lakog-niedersachsen.de),

Postadresse: Geschäftsstelle lakog niedersachsen, c/o Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften – Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel

Salzdahlumer Straße 46/48, 38302 Wolfenbüttel