

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

Niedersächsisches Ministerium für Soziales,
Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung
Gustav-Bratke-Allee 2
30169 Hannover

Stellungnahme zur Novellierung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) 2024

Die Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung e.V. (Träger des Projektes Vernetzungsstelle für Frauen und Gleichstellungsbeauftragte) begrüßt den vorliegenden Gesetzesentwurf 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, ein Stellungnahme zum vorliegenden Entwurf des NGG abgeben darf.

Die Vernetzungsstelle sieht deutliche Verbesserungen des NGG in folgenden Bereichen:

- Die umfassende Zielsetzung zur Umsetzung von Gleichberechtigung im Rahmen jeglichen Verwaltungshandelns
- Die Definition der strukturellen Benachteiligung von Frauen in §3 Abs. 8 schafft mehr Klarheit und stärkt den Gedanken der Frauenförderung
- Die Aufnahme der wirtschaftlich selbständig geführten Einrichtungen von Kommunen und kommunalen Eigenbetriebe als Dienststellen § 3 Abs. 6
- Die Forderung nach einem geschlechtergerechten Beurteilungsverfahren in §12
- Die Aufnahme von §17 zur geschlechtergerechten Sprache
- 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.

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

- Praxiserfahrungen (Beratung, Praxisbegleitung, Durchführung von Fortbildung)
- aus dem Blick auf die Regelungen zur Durchsetzung von Gleichberechtigung in anderen Bundesländern
- und aus wissenschaftlicher Expertise zum niedersächsischen und anderen Gleichberechtigungsgesetzen

§ 6 Schutz vor sexueller Belästigung

Die besondere Betonung des Schutzes vor sexueller Belästigung und der besondere Auftrag an Beschäftigte in Führungspositionen ist ein wichtiges Signal. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG verwendet im Gesetzestext nicht die Begrifflichkeit Diskriminierung, sondern Benachteiligung. Hier sollte die gleiche Terminologie verwendet werden, damit bereits vorliegende Rechtsprechung zum AGG auch hier Anwendung finden kann. Es fehlt leider auch eine Empfehlung für eine Regelung zu einem transparenten Verfahrensweg.

Die Vernetzungsstelle empfiehlt § 6 Satz 1 „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Benachteiligung sowie eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten“

§ 7 Grundsatz

Die Vernetzungsstelle empfiehlt in Satz 2 den Begriff Automatisierung durch Digitalisierung zu ergänzen, wie er auch in der Begründung erscheint.

§ 8 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.

Die Vernetzungsstelle empfiehlt: Satz 1 „Alle zu besetzenden Arbeitsplätze sind auszuschreiben.“

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 Männernetzwerken.

Die Vernetzungsstelle empfiehlt die Streichung der Ausnahme.

§ 17 Geschlechtergerechte Sprache

Das Thema Sprache und Geschlechtergerechtigkeit beschäftigt Gleichstellungsbeauftragte schon seit vielen Jahren. Es geht zum einen darum, keine Person zu diskriminieren,

aber auch darum, Frauen in ihren Positionen, Entscheidungen und ihren Leistungen sichtbar zu machen. Daher ist es je nach Anlass nötig, explizit Frauen und oder Männer zu nennen, um die strukturelle Benachteiligung deutlich zu machen. Da sich der Gesetzentwurf wieder als Frauenfördergesetz darstellt, sollte sich dies auch in den sprachlichen Regelungen wiederfinden.

Die Vernetzungsstelle empfiehlt: „Bezeichnungen sind so zu wählen, dass sie sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern im Besonderen Rechnung tragen“ aufzunehmen.

§ 19 Gremienbesetzung

Es ist begrüßenswert, dass für die paritätische Besetzung von Gremien eine Verschärfung vorgenommen wurde. Die Regelung, dass zwingende Gründe beispielsweise die Besetzung durch sogenannte geborene Mitglieder sein können, konterkariert 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 die Aufnahme eines ein höheren Entlastungsanteils und des Klagerechtes.

Für die Gleichstellungsbeauftragte 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 Mitarbeiterinnenschaft bei Beibehaltung der jeweiligen 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, [...] hierfür eine bewertete Planstelle vorzusehen“ 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 für die kommunale Gleichstellungsbeauftragte vor.

Die Vernetzungsstelle empfiehlt für § 30 Abs. 3: „die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte sollte nicht ohne Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten bestellt werden.“

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.

Zu § 31: Die Gleichstellungsbeauftragte soll auch die Aufgabe haben, den Schutz vor sexueller Belästigung zu fördern und zu überwachen. Sie ist aber keine Beschwerdestelle. Hier sollte klargestellt werden, welche Konsequenzen eine Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragte im Hinblick auf die Erfüllung der Anforderungen aus § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat.

Die Vernetzungsstelle empfiehlt für §31 Abs. 3: „Die Dienststelle gibt der Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit zur 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 auch üblich 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 gegen das Gleichberechtigungsgesetz verstoßen wird oder gegen Gleichstellungsvorgaben anderer gesetzlicher Regelungen.

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

Die Vernetzungsstelle empfiehlt die Ausweitung des Klagerechtes auf alle Entscheidungen, Beschlüsse oder Unterlassungen gegen das NGG oder gegen Gleichstellungsvorgaben anderer gesetzlicher Regelungen.

Um dem Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten Wirksamkeit zu verschaffen, wird vorgeschlagen, die Möglichkeit zur Verbandsklage einzuräumen.

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. Für diese kann die bereits vorliegende Gesetzesbegründung als Grundlage genutzt werden.

Hannover, den 29. Juli 2024

Silke Gardlo

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