



Niedersächsisches Ministerium für Soziales,  
Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung

Gustav-Bratke-Allee 2  
30169 Hannover



Hannover 02.09.2024

## **Ergänzende Stellungnahme zur Novellierung des NGG Ihr Zeichen: 201.21**

Im Hinblick auf die zwischenzeitlich veröffentlichten Stellungnahmen insbesondere der Kommunalen Spitzenverbände und der IHK zum NGG-Entwurf möchten wir unsere Stellungnahme vom 26.07.2024 ergänzen.

Zunächst einmal möchten wir uns vollumfänglich der sehr eingehenden Stellungnahme unseres Mitgliedsverbandes djb anschließen. Auch die Stellungnahme des DGB unterstützen wir ausdrücklich.

Es wäre wünschenswert gewesen, wenn sich die kommunalen Spitzenverbände über den aktuellen Stand der Debatte und die geltende Rechtslage auf Bundesebene informiert hätten. Dann hätten sie erkennen können, dass Niedersachsen mit der Novellierung des NGG 2010 endlich zum Entwicklungsstand in Bund und anderen Ländern aufschließt.

Das betrifft insbesondere die Regelung zur **Bevorzugung von Frauen**, sofern in einem Bereich Unterrepräsentanz gegeben ist: Die Regelung des NGG-Entwurfs ist wortgleich mit der Bundesregelung – einschließlich der Berücksichtigung rechtlich schutzwürdiger Interessen von Mitbewerbenden. Auch hat der Bundesgesetzgeber erkannt, dass die (von den Verbänden beklagte) Unterrepräsentanz von Männern z. B. in Kindertagesstätten und Pflegeberufen nicht auf eine strukturelle Benachteiligung von Männern zurückzuführen ist, und sämtliche Regelungen zur Förderung von Männern in Bereichen mit Unterrepräsentanz aufgehoben. Natürlich bleibt es den Kommunen unbenommen, durch strategische Maßnahmen den Anteil von Männern in diesen Bereich zu erhöhen.

Ebenso entsprechen die Vorschriften zur **Ausschreibung** von Arbeitsplätzen den Bundesregelungen. Das Recht der Gleichstellungsbeauftragten, eine zweite Ausschreibung zu verlangen, wenn sich keine Frau beworben hat, ist bereits im NGG 2010 enthalten. Die Klagen über die Kosten einer Ausschreibung muten angesichts der fortschreitenden Digitalisierung insbesondere des Stellenmarktes nicht ganz zeitgemäß an.

Wenig kohärent erscheint auch die Argumentation gegen **Gleichstellungspläne**: Die Zahlen des Women on Board Index 2024 zur Repräsentanz von Frauen gerade in Führungspositionen kommunaler Unternehmen zeigen wenig Wachstumsambitionen. Gleichstellungspläne sind insoweit ein wichtiges Instrument, um transparent Aufstiegswege für Frauen zu identifizieren.

Auch in den Kommunen selbst sind Gleichstellungspläne hilfreich, um Stellenbesetzungen strategisch zu planen; sie wären dann im Fall eines möglichen Rechtsstreits zugleich eine gute Beweisgrundlage.

Für eine transparente Personalplanung sind verlässliche **Statistiken** unerlässlich, die, um den Gleichstellungsauftrag sachgerecht erfüllen können, natürlich auch geschlechterdifferenzierte Daten aufweisen müssen.

Diskriminierungsfreie **Beurteilungen** und Zeugnisse sollten eine Selbstverständlichkeit sein. Doch leider haben Untersuchungen in der Landesverwaltung sowie zahlreiche wissenschaftliche Studien ergeben, dass Frauen – insbesondere auch bei Teilzeitbeschäftigung – deutlich schlechter beurteilt werden. Deshalb ist es unumgänglich, hier genauer hinzuschauen und Maßnahmen aufzusetzen, um ein geschlechtergerechtes Beurteilungsverfahren sicherzustellen.

**Teilzeitbeschäftigung** ist jedoch ein wichtiges Instrument, um sich als attraktiver Arbeitgeber aufzustellen: Hieran sollten auch die Kommunen ein gesteigertes Interesse haben. Zudem ist belegt, dass Teilzeitbeschäftigte in Relation zu ihrer Arbeitszeit produktiver sind.

Insgesamt hinterlassen die Stellungnahmen der kommunalen Spitzenverbände und der Kammern den Eindruck, dass sie Reichweite und Umfang des verfassungsrechtlichen Gleichstellungsauftrags aus Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz noch nicht hinreichend erfasst haben. Aus der Bindung an die Verfassung folgt auch für die Kommunen eine inhärente Pflicht, ihre Aufgaben entsprechend der Verfassungsziele zu erfüllen. Das Verlangen nach zusätzlichen Mitteln mit Hinweis auf die Konnexität geht daher fehl. Der vielfach beklagte bürokratische Mehraufwand ließe sich durch eine konstruktive und kooperative Zusammenarbeit von Kommunen mit den Gleichstellungsbeauftragten sicherlich deutlich minimieren.



Dr. Barbara Hartung  
Vorsitzende