



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

30169 Hannover

**Vorstand**



Hannover, 26.07.2024

## **Stellungnahme zur Neuregelung des NGG; Ihr Zeichen 201.21**

Der Landesfrauenrat Niedersachsen begrüßt den gut durchdachten Entwurf zur Novellierung des NGG und erwartet, dass eine zügige Verabschiedung in dieser Legislaturperiode gelingt. Im Folgenden nehmen wir dazu Stellung.

Positiv bewerten wir, dass in der Zielsetzung des Gesetzes (§ 1) ganz klar auf den verfassungsrechtlichen Auftrag zu Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern rekurriert wird, und die Verpflichtung zur Verwirklichung dieser Zielsetzung in § 4 als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen und bei allen Entscheidungen der Dienststellen festgelegt wird.

Da sich das Gesetz auf die Beschäftigten im öffentlichen Dienst bezieht, sollte durchgängig (wie erstmals in § 1 Abs. 2 Nr. 5) die Berufstätigkeit an erster Stelle stehen, also formuliert werden: „Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Familie und Pflege“.

Für außerordentlich wichtig halten wir, dass durchgängig auf das Kriterium der strukturellen Benachteiligung von Frauen abgestellt wird und Unterrepräsentanz hierfür als Indikator definiert wird (§ 3 Abs. 8, 9). Zur Feststellung der Unterrepräsentanz ist die in § 7/1 vorgesehene geschlechterdifferenzierte Datenerhebung von Daten der Beschäftigten ein unerlässliches Instrument.

Kritisch sehen wir die Regelungen des § 8 betr. Absehen von einer (öffentlichen) Ausschreibung (Abs. 1 S. 4 und 5). Dadurch bleiben weiterhin intransparente Verfahren möglich: So kann zunächst eine höhengleiche „Umsetzung“ erfolgen, bevor dann die Ausschreibung für den höherwertigen Arbeitsplatz erfolgt, wobei dann (zumeist) der Umgesetzte aufgrund seiner „Erfahrung“ bessere Chancen hat. In der Begründung zu § 8 Abs. 2 S. 4 sollte eine Erläuterung aufgenommen werden, dass Teilzeit nicht „halbe Stelle“ bedeutet, sondern auch eine abgestufte Teilzeiteignung in Betracht kommt. So könnte für Führungspositionen auch ein Mindestanfordernis von 70 % definiert werden.

Nicht ersichtlich ist, warum in § 9 Abs. 1 S. 5 RichterInnen und StaatsanwältInnen von den Regelungen zur Einladung bei Auswahlverfahren ausgenommen sind.

Grundsätzlich ist zu begrüßen, dass in § 16 der Grundsatz des Gender Mainstreaming (GM) für die Wahrnehmung allen Verwaltungshandelns festgelegt wird und auch hier die geschlechterdifferenzierte Datenerhebung vorgesehen ist – unabdingbare Voraussetzung zur Umsetzung des GM. Allerdings sollte – entsprechend der in § 1 festgelegten Zielsetzung – bereits im Gesetzestext und nicht nur in der Begründung präzisiert werden, dass es um die Auswirkungen auf Frauen und Männer geht. Grundlage und Bezugspunkt des NGG ist der Verfassungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 S.2 GG sowie Art. 3 Abs.3 NV, wie in der Begründung unter II. 1. zutreffend dargelegt.

Vorgeschlagen wird als *neue* Formulierung in § 16 S. 1: „Die Dienststellen und die dort Beschäftigten haben Gleichstellungsaspekte und *die unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer* von vornherein im Rahmen jeglichen Verwaltungshandelns und bei allen Entscheidungen zu beachten.“

Positiv bewerten wir in der Begründung zu § 16, dass die Verpflichtung von Land und Kommunen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung auch die Perspektive umfasst, (Finanz-)Mittel bedarfsgerecht und gleichstellungsorientiert einzusetzen. Der Landesfrauenrat Niedersachsen hat 2023 eine Fachgruppe „Gender Budgeting“ eingesetzt und wird voraussichtlich auf seiner nächsten Delegiertenversammlung im November 2024 eine Resolution zu diesem Thema verabschieden.

Ebenso findet die Regelung in § 16 S. 3 zur Erhebung geschlechterdifferenzierter Daten unsere Zustimmung. Wir halten es für zielführend, die Begründung, die bislang die Erhebung von Daten über Personen anspricht, durch ein Beispiel zu ergänzen, wie etwa: „So lässt sich ermitteln, wer öffentliche Verkehrsmittel zu welcher Zeit nutzt, um die Angebote entsprechend auszugestalten.“

Im Hinblick auf die Zielsetzung des § 1 halten wir es für geboten, in § 17 dezidiert auf weibliche und männliche Sprachformen abzustellen. Wir halten die bisherige Gesetzeslage für weiterhin sachgerecht und notwendig<sup>1</sup>. Deshalb schlagen wir vor, in § 17 Abs. 1 S. 2 zu formulieren: „... ist *insbesondere* die Gleichstellung von *Frauen und Männern* sprachlich zum Ausdruck zu bringen“, und in Satz 4 „..., dass sie sprachlich *insbesondere der Gleichstellung von Frauen und Männern* Rechnung tragen“.

Auch an dieser Stelle ist die strukturelle Benachteiligung von Frauen ein Leitkriterium. Insofern sollte die Passage der Begründung, die in dem am 14.05.2024 veröffentlichten Entwurf (S. 84) noch enthalten war, aber in dem zur Anhörung versandten Entwurf fehlt, wieder eingefügt werden. So müssen z.B. Daten über Einkommen im Alter geschlechterdifferenziert ausgewiesen und interpretiert werden. Die nach wie vor bestehende Armut von Frauen im Alter (gender pension gap) muss auch sprachlich deutlich adressiert

---

<sup>1</sup> Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache vom 27.02.1989, Nds. GVBl. S. 50; Beschluss des Landesministeriums über die Grundsätze von Frauen und Männern in der Rechtssprache vom 09.07.1991

werden, um entsprechende Maßnahmen zur Behebung der benachteiligenden Strukturen identifizieren und einleiten zu können.

Unterstützt wird die Regelung in **§ 18**, mit der nun die Empfängerinnen und Empfänger von Zuwendungen zur Anwendung des NGG in den Grundzügen verpflichtet werden.

Die Regelungen zur Gremienbesetzung befürworten wir grundsätzlich. Präzisiert werden sollte in **§ 19** Abs. 1 S. 2 a., dass unter „geborenen“ Mitgliedern nur solche zu verstehen sind, die aufgrund einer rechtlichen Regelung (Gesetz, Satzung) zum Mitglied eines Gremiums bestimmt werden.

Unklar ist, wann aus „tatsächlichen Gründen“ (**§ 19** Abs. 1 S. 2 b., **§ 20** Abs. 4 Satz 2 b.) ein zwingender Grund gegeben sein könnte, um von der Vorgabe der paritätischen Besetzung abzuweichen. Die in der Begründung angeführten Beispiele überzeugen nicht.

Unverständlich ist ebenso, dass gerade bei Entsendungen durch Beschluss der Landesregierung die paritätische Besetzung nicht gelten soll. Gerade die Landesregierung ist steht in der Pflicht, durch gutes Beispiel voranzugehen. Es ist nicht hinnehmbar, dass die Landesregierung sich – über die sonstigen „zwingenden Gründe“ hinaus - selbst befreit. Der WOB-Index hat aufgezeigt, dass gerade bei den landeseigenen Unternehmen deutlicher Handlungsbedarf besteht.

Wir sind der Auffassung, dass grundsätzlich alle Arbeitsplätze teilzeitgeeignet sind, deshalb schlagen wir als neuen Absatz 1 für **§ 24 - Teilzeit** - vor:

*„(1) Alle Arbeitsplätze, einschließlich derjenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind grundsätzlich für die Wahrnehmung in Teilzeit geeignet.*

*(2) Sollen Arbeitsplätze nicht oder nur eingeschränkt teilzeitgeeignet sein, so ist diese Feststellung im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten zu treffen.“*

Die Begründung sollte mit dem Hinweis ergänzt werden, dass es mittlerweile ein breites Spektrum von Arbeitszeiten und -formen gibt, wie z.B. Teilzeitarbeit mit nur geringeren Einschränkungen des Zeitbudgets (20-30 %), eine Kombination mit Homeoffice, oder Job-sharing bzw. Führen im Tandem. Eine Reduzierung der Arbeitszeit muss jeweils mit einer entsprechenden Reduzierung des Aufgabenumfangs einhergehen.

Um eine Mehrbelastung anderer Beschäftigter effektiv zu vermeiden, halten wir eine Verpflichtung zum Ausgleich für die ermäßigte Arbeitszeit für geboten, wie seinerzeit in **§ 15** Abs. 4 NGG 1994 vorgesehen. Die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten ist grundsätzlich zu begrüßen, allerdings sollte nicht nur Benehmen, sondern Einvernehmen vorliegen.

Zu begrüßen ist die nur ausnahmsweise Begründung von „Minijobs“ durch **§ 24** Abs. 1 S. 4. Der Ausschluss dieser Tätigkeitsform ist eine langjährige Forderung des Landesfrauenrates Niedersachsen.

Positiv bewertet wird auch die Präzisierung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in § 31, insbesondere hinsichtlich der rechtzeitigen Beteiligung, und zwar vor anderen Vertretungen (Sätze 3, 4). Wichtig ist auch, dass es nunmehr der Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten obliegt, ob ein Vorgang möglicherweise gleichstellungsrelevant ist, so dass sie sich mit fachlicher Expertise dazu äußern kann (Abs. 4).

Die Aufnahme eines Klagerechts der Gleichstellungsbeauftragten (§ 37 Abs. 1) befürworten wir nachdrücklich. Allerdings halten wir es für geboten, ein Klagerecht auch für die Fälle vorzusehen, in denen die Gleichstellungsbeauftragte geltend macht, dass Beschlüsse oder Entscheidungen gegen das Gleichberechtigungsgesetz verstoßen.

Hervorzuheben bleibt, dass die sorgfältige Begründung für die Anwendung des Gesetzes in der Praxis eine überaus hilfreiche Wirkung entfalten wird. Wir regen an, hieraus eine Arbeitshilfe zu erstellen. Dies würde die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten vor Ort wesentlich erleichtern und dazu beitragen, überflüssige und zeitraubende Diskussionen zu vermeiden.

Hannover, 26.07.2024



Dr. Barbara Hartung  
Vorsitzende