



## **Stellungnahme zum Entwurf des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG 2016)**

Der Landesfrauenrat Niedersachsen e.V. begrüßt grundsätzlich den am 24.08.2016 zugeleiteten Entwurf des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes, der die Anstrengungen der Landesregierung zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter im öffentlichen Dienst erkennen lässt.

Hervorzuheben ist insbesondere die Wiedereinführung des Auswahlvorrangs für Frauen bei Unterrepräsentanz. Sie ist in diesem Sinne ebenso zielgerichtet, wie die Festlegung der Bevorzugung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung solange der Frauenanteil in dem jeweiligen Bereich unter 50% liegt. Konsequenterweise wird Dienststellen nicht mehr die Möglichkeit eingeräumt, Ziele unterhalb der hälftigen Beteiligung zu setzen.

Eine echte Modernisierung der niedersächsischen Gleichstellungsgesetzgebung stellt die Vorgabe des Leitprinzips Gender Mainstreaming für das Verwaltungshandeln der Dienststellen dar und wird ebenso wie die Ausweitung des Geltungsbereiches auf kommunale Eigenbetriebe besonders begrüßt.

Den Erfahrungen in Hinblick auf die bisher nicht diskriminierungsfreie Beurteilung von Teilzeitbeschäftigten werden nunmehr geeignete Kontrollverfahren entgegen gesetzt, die Korrekturen gleichstellungshinderlicher Praxis ermöglichen.

Über die genannten positiven Aspekte hinaus sieht der Landesfrauenrat Niedersachsen e.V. jedoch die dringende Notwendigkeit, das NGG mit geeigneten Sanktionen zu verstärken um die Wirksamkeit zu erhöhen.

Dazu gehören

### **§ 25 Klagerecht**

Wünschenswert wäre es, wenn der in § 25 normierte Rechtsschutz auch für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gelten würde.

§ 19 NGG (Geltungsbereich) müsste insoweit

§ 25 NGG (Rechtsschutz) für anwendbar erklären und nicht vom Geltungsbereich für kommunale Gleichstellungsbeauftragte ausnehmen.

## **§ 22 Einbeziehung der Aufsichtsbehörde**

Es wäre sehr sinnvoll und zielführend, das festgelegte Beanstandungsverfahren gem. § 22 Abs. 2 auch für die Widersprüche der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gelten zu lassen und somit gesetzlich klarzustellen, dass beanstandete Angelegenheiten der Aufsichtsbehörde vorgelegt werden können.

In der Praxis wird i.d.R. bereits so verfahren.

## **§ 3 Bereichsdefinition**

Die Regelung in § 3 Abs. 4 sollte dahingehend geändert werden, dass im Gleichstellungsplan zusätzliche Bereiche für Beschäftigte mit Führungsaufgaben nicht nur innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe, sondern auch gerade besoldungs- oder entgeltgruppenübergreifend festgelegt werden können.

Dieses ist besonders in kleineren Dienststellen mit nur sehr wenigen Führungskräften gesamt - und erst recht innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe - sinnvoll und zielführend.

## **§ 11 Gremienbesetzung**

Seit 1994 wird die paritätische Gremienbesetzung als unabdingbare Voraussetzung für die Zielerreichung des Gesetzes gesehen. Nicht nur als wirksames Instrument der Personalentwicklung, sondern auch als Garant für eine geschlechtergerechte Aufgabenerledigung unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten.

Um der Regelung zukünftig mehr Durchsetzungskraft zu geben, sollten hier Folgewirkungen bei Nichtbefolgung festgelegt werden. Denkbar wären: mangelnde Beschlussfähigkeit, Anfechtbarkeit der Beschlüsse, oder auch ein „freier Stuhl“.

## **§ 18 Gleichstellungsplan und Folgen bei Umsetzungsdefiziten**

Im NGG Entwurf ist eine gewisse Erfolgskontrolle der Zielerreichung des Gleichstellungsplanes vorgesehen. Diese beschränkt sich jedoch darauf, die Ergebnisse zur Zielerreichung zu erfassen, zu evaluieren und bekanntzugeben.

Um die Wirksamkeit des wertvollen Instruments des Gleichstellungsplans zu erhöhen, sind weitere Folgen bei Nichterreichen der Ziele denkbar:

Die Dienststelle könnte verpflichtet werden, bei Nichterreichen des Zieles der nächsthöheren Behörde / der Aufsichtsbehörde schriftlich nach Ablauf des Planungszeitraumes über die Gründe zu berichten. Eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten wäre beizufügen.

Die Dienststelle könnte verpflichtet werden der Gleichstellungsbeauftragten gegenüber im Einzelfall schriftlich zu begründen, wenn und warum eine geplante Personalmaßnahme,

die nicht zur Zielerreichung dient, getroffen werden soll. Zur Umsetzung dieser Maßnahme bedarf es der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten.

Werden die Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes nicht erfüllt, bedarf es für jede Personalentscheidung der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten / der nächsthöheren Dienststelle.

Solange kein Gleichstellungsplan aufgestellt ist, dürfen keine Personalentscheidungen zu Ungunsten von Frauen vorgenommen werden.

### **§ 16 Geschlechtergerechte Sprache**

Die Verpflichtung zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache sollte auf alle Bereiche des öffentlichen Dienstes ausgedehnt werden.

Ebenso sollte im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit durch Sprache und Darstellung Frauen und Männer in gleicher Weise sichtbar gemacht und angesprochen werden.

Rollenstereotypen sind zwingend entgegenzuwirken.

Hannover, 5. Oktober 2016