

Frau
Hanna Hertlein-Scheider
Ministerium für Soziales
Gesundheit und Gleichstellung
Hannah-Arendt-Platz 1
30159 Hannover

Stellungnahme zum Entwurf des „Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes“

Bereits im Mai 2013 ist der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros Niedersachsen (*lag*) ein Eckpunktepapier des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung zur Reform des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) vorgelegt worden. Am 27.05.2013 hat der Vorstand der *lag* dazu Stellung genommen.

In einer gemeinsamen Pressemitteilung vom 19.01.2015 forderten *lag* und Landesfrauenrat Niedersachsen ein mutiges NGG. Daher hat der Vorstand der *lag* den am 17.02.2016 beschlossenen Entschließungsantrag der Fraktionen SPD und Bündnis 90/die Grünen positiv bewertet.

Zum vorliegenden Entwurf nimmt der Vorstand der *lag* wie folgt Stellung:

Die *lag* begrüßt folgende Regelungen im Gesetzentwurf:

- Rückkehr zu einem Frauenfördergesetz und der 50% Quote,
- die besondere Hervorhebung des Leitprinzips Gender Mainstreaming
- die Wiederaufnahme von kommunalen Eigenbetrieben und wirtschaftlich selbständig geführte Einrichtungen von Kommunen in § 1 Abs. 4
- die neu aufgenommenen Grundsätze zum Beurteilungswesen in § 8
- die Aufnahme der Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache in § 16.

Darüber hinaus schlägt der Vorstand der *lag* folgende Änderungen vor:

§ 1 Zielsetzung

§ 1 Absatz 4 Satz 2 ist wie folgt zu fassen: „**Hat 1. das Land, eine Kommune oder eine Hochschule in staatlicher Verantwortung oder 2. eine der Aufsicht des**

Vorstand der *lag*

Anne Behrends
Gleichstellungsbeauftragte
Landkreis Stade
Telefon (04141) 12-205
gleichstellungsbeauftragte@landkreis-stade.de

Kornelia Böert
Gleichstellungsbeauftragte
Gemeinde Wallenhorst
Telefon (0 54 07) 8 88-8 20
kornelia.boert@wallenhorst.de

Birgit Ehring-Timm
Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Aurich
Telefon (0 49 41) 12-1900
ehring-timm@stadt.aurich.de

Nicole Glaß
Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Hameln
Telefon (05151) 202-1554
glass@hameln.de

Karin Jahns
Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Hildesheim
Telefon (0 51 21) 301-1901
k.jahns@stadt-hildesheim.de

Frauke Jelden
Gleichstellungsbeauftragte
Landkreis Aurich
Telefon (04941)16-1660
fjelden@landkreis-aurich.de

Monika Schulte
Gleichstellungsbeauftragte
Landkreis Osnabrück
Telefon (0541) 501-3055
monika.schulte@lkos.de

Simone-Jeanine Semmler
Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Salzgitter
Telefon (05341) 839-3926
Simone-jeanine.semmler@stadt.salzgitter.de

Christine Ullmann
Gleichstellungsbeauftragte
Landkreis und Hansestadt Lüneburg
Telefon (0 41 31) 26-2596
christine.ullmann@landkreis.lueneburg.de

Magdalene Zynda-Elst
Gleichstellungsbeauftragte
Gemeinde Rosdorf
Telefon (05 51) 78901-39
zynda-elst@rosdorf.de

Landes unterliegende sonstige Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts mit 30 oder mehr Beschäftigten, die ihren Sitz in Niedersachsen hat, beherrschenden Einfluss auf eine juristische Person des Privatrechts oder eine Personengesellschaft mit mehr als 30 Beschäftigten, so ist sicherzustellen, dass dort die berufliche Gleichstellung von Frauen mit Männern umgesetzt wird.“

Begründung: In § 1 Satz 1 ist als Ziel die Umsetzung des Verfassungsauftrages zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern genannt. Dies sollte sich auch konsequent in allen weiteren Regelungen wiederfinden und nicht durch Formulierung wie „angestrebt wird“ abgeschwächt werden.

§ 3 Begriffsbestimmungen

§ 3 Absatz 4 Satz 2 ist wie folgt zu fassen: „Der Gleichstellungsplan (§ 17) kann festlegen, dass abweichend von Satz 1 für bestimmte Fachrichtungen oder für Beschäftigte mit Führungsaufgaben gesonderte Bereiche gebildet werden oder dass gleichrangige Besoldungs- und Entgeltgruppen zu einem Bereich zusammengefasst werden.

Begründung: Bereits in der Stellungnahme aus dem Jahr 2013 hatte der Vorstand der lag gefordert, die Bereiche neu zu definieren. Neben den Vergütungs- und Besoldungsgruppen müssen sowohl Beschäftigtengruppen als auch Funktionen, insbesondere solche mit Führungsverantwortung, betrachtet werden. Da Frauen nach wie vor in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, müssen gerade diese Bereiche besondere Beachtung finden.

§ 3 Abs. 5 Satz 1 ist wie folgt zu fassen: „Für Auszubildende liegt Unterrepräsentanz vor, wenn der Frauenanteil bei den Auszubildenden in einem Ausbildungsgang unter 50 vom Hundert liegt.“

Begründung: Bei der Unterrepräsentanz von Auszubildenden findet keine Differenzierung bei den Ausbildungsgängen statt. Da im allgemeinen kommunalen Verwaltungsbereich weibliche Auszubildende, im Gegensatz zu Ausbildungen im Bäderwesen, Stadtentwässerung oder Bauhof, eher überrepräsentiert sind, ist zu befürchten, dass nie eine Unterrepräsentanz bei Auszubildenden entstehen wird.

§ 5 Ausschreibungen

§5 Absatz 1 Satz 2 ist zu streichen.

Begründung: Es ist nicht zu ersehen, was ein *besonderes persönliches Vertrauensverhältnis* ist. Hier wird eine Regelung geschaffen, die regelmäßig die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Personalauswahlverfahren untergräbt.

§ 8 Beurteilungen

§ 8 Absatz 3 Satz 1 wird wie folgt gefasst: „Ganz oder teilweise von ihren sonstigen dienstlichen Tätigkeiten entlastete Gleichstellungsbeauftragte sind von der Dienststellenleitung auf Antrag zu beurteilen.“

Begründung: Da Gleichstellungsbeauftragte weisungsfrei arbeiten, sind sie aus Sicht des Vorstandes der lag nicht dienstlich zu beurteilen. Nach Satz 3 gelten die Vorschriften des § 8 Abs. 3 Satz 1 und 2 nicht für kommunale Gleichstellungsbeauftragte. Eine unterschiedliche Regelung für behördliche und kommunale Gleichstellungsbeauftragte erschließt sich nicht.

§ 11 Gremien

§ 11 Absatz 1 Satz 2 ist zu streichen.“

Begründung: Die geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien, Arbeitsgruppen, Vorständen usw. ist in vielen Kommunen ein Problem. Gerade weil viele Gremien eine Besetzung nach Funktionen vorsehen, stehen sie einer paritätischen Besetzung im Wege. § 11 Absatz 1 Satz 2 ist aus Sicht des lag-Vorstandes nicht hilfreich, sondern bestärkt Regelungen und Satzungen, die auf Funktionen ausgerichtet sind.

§ 14 Teilzeit und Beurlaubung

§ 14 Satz 1 ist wie folgt gefasst: „**Die Dienststellen haben dafür zu sorgen, dass sie ihren Beschäftigten, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, ausreichend Teilzeitarbeitsplätze anbieten können.**“

Begründung: Auch wenn die Begriffe ausreichend und genügend als Synonym verwendet werden, erscheint der Begriff ‚ausreichend‘ im Sinn ‚den Erfordernissen entsprechend‘ passender.

§ 15 Verbesserung der Entscheidungsfindung

§ 15 Abs. 2 wird wie folgt gefasst: „Werden Statistiken erstellt, sind die Daten für Frauen und für Männer jeweils gesondert auszuweisen, sofern dem nicht andere gesetzliche Regelungen entgegenstehen.“

Begründung: Statistiken sind eine wichtige Grundlage für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten, daher sollte eine geschlechtsspezifische Statistik an allen Stellen eine Selbstverständlichkeit sein, nicht nur in Bezug auf die Beschäftigten.

§ 17 Gleichstellungsplan

In § 17 Absatz 3 Satz 1 wird wie folgt beibehalten. „Zum Abbau von Unterrepräsentanz muss der Gleichstellungsplan für seine Geltungsdauer Zielvorgaben in Vomhundertsätzen, bezogen auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den jeweiligen Bereichen, enthalten“.

Begründung: Der lag-Vorstand unterstützt die Forderung nach einer 50% Quote in allen Bereichen. Dennoch macht nach Ansicht des lag-Vorstandes die Formulierung realistischer Zielquoten Sinn und fördert die Akzeptanz des Gesetzes.

§ 18 Wirkungen und Erfolgskontrolle

In §18 sollten Sanktionen bei Nicht-Erstellung eines Gleichstellungsplanes ergänzt werden.

Begründung: Aus Sicht des lag-Vorstandes ist es unerlässlich, Sanktionsmöglichkeiten, die bei Nichterfüllung des Gesetzes greifen, einzuführen. Fehlende Konsequenzen lassen das Gesetz als ‚zahnlosen Papiertiger‘ erscheinen. Etliche Kommunen kommen der Pflicht zur Aufstellung eines Gleichstellungsplanes nicht nach.

§ 19 Geltungsbereich

§ 19 ist wie folgt zu fassen: Die Vorschriften dieses Abschnittes, außer §§ 22 und 25 gelten nicht für die Verwaltungen der Kommunen, der gemeindlichen kommunalen Anstalten und der kommunalen Zweckverbände und nicht für Hochschulen“.

Begründung: Es ist nicht nachzuvollziehen warum für die kommunalen und behördlichen Gleichstellungsbeauftragten unterschiedliche Regelungen gelten sollen. Die Wirksamkeit der Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten wird gestärkt, wenn Sie Möglichkeiten zur Intervention haben. Ein wirksames Widerspruchsrecht würde darüber hinaus Klagen vorbeugen. Wenn behördlichen Gleichstellungsbeauftragten ein Klagerecht zugestanden wird sollte es auch für kommunale Gleichstellungsbeauftragte gelten.

§ 20 Bestellung

§ 20 wird in Absatz 1 Satz 1 ergänzt durch: „**Dabei handelt es sich um eine bewertete Planstelle**“

§ 20 Absatz 2 wird gestrichen.

Begründung: Damit die behördliche Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgabe gemäß des Verfassungsauftrages und des Leitprinzips Gender Mainstreaming weisungsfrei und gleichstellungspolitisch unabhängig ausführen kann, sollte sie wie die kommunale Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden.



Landesarbeitsgemeinschaft
kommunaler Frauenbüros
Niedersachsen

Eine frauenpolitische Kraft
in Niedersachsen

In einem Beschluss der 25. Konferenz der Frauen- bzw. Gleichstellungsministerinnen und -minister formulierten die Teilnehmenden: „Sie schätzen sie (die Gleichstellungsbeauftragten) als wichtige Akteurinnen bei der Gestaltung und Verbesserung der Lebenssituation von Frauen und Männern und stellen fest, dass infolge ihres Wirkens die Chancengerechtigkeit in vielen kommunalen und bezirklichen Bereichen deutlich erweitert und verbessert wurde.“ Sie rufen dazu auf, „die Rolle der kommunalen und bezirklichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu stärken und deren Erfahrungen und Kompetenzen bei Prozessen von Politikgestaltung und Strukturveränderungen (z.B. bei Kommunalgebietsreformen) noch breiter zu nutzen“. Dies sollte aus Sicht des lag-Vorstandes bei der Novellierung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes mehr Berücksichtigung finden.

Mit freundlichen Grüßen

Karin Jahns

Frauke Jelden