

Berlin, 30. Juli 2024

STELLUNGNAHME

Deutscher Juristinnenbund e.V.
Landesverband Nordrhein-Westfalen

Vereinigung der Juristinnen,
Volkswirtinnen und Betriebswirtinnen

Geschäftsstelle / Office:

Kronenstraße 73 • D-10117 Berlin

Telefon: +49 30 4432700

geschaeftsstelle@djb.de • <https://www.djb.de>

zum Entwurf eines Gesetzes zur Verwirklichung der Gleichberechtigung (Neufassung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes)

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme zum Entwurf der Neufassung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (im Folgenden: NGG-E).

Im Ganzen halten wir den Gesetzentwurf für eine gelungene Weiterentwicklung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes aus 2010. Der Entwurf bleibt in den bisherigen Regelungsstrukturen, was die Anwendung erleichtern wird, löst aber zugleich viele rechtspraktische Probleme von Gleichstellungsgesetzen der früheren Generation. Besonders hervorheben möchten wir bereits hier die Einführung eines Klagerechts von Gleichstellungsbeauftragten und die Kontextualisierung der Geschlechterbinarität des Gesetzes. Als hilfreich wird sich in der Praxis die ausführliche Gesetzesbegründung erweisen, die viele Erklärungen und Auslegungshinweise enthält. Im weiteren Verfahren wäre aus unserer Sicht allerdings zu prüfen, ob der Gesetzentwurf alle benötigten Ermächtigungen für Rechtsverordnungen enthält.

Im Einzelnen:

Zu § 1

Der djb empfiehlt, die Zielsetzung des Gesetzes in Absatz 1 konkreter zu benennen und Kernziele aufzunehmen. Dazu gehört insbesondere das Ziel der Beseitigung von struktureller Benachteiligung von Frauen (Absatz 2 Nr. 2). Auch wenn das – in Niedersachsen wohl nur ergänzend heranzuziehende – Handbuch der Rechtsförmlichkeit des Bundesministeriums der Justiz (dort Randnummer 44) vorgibt, dass im Sinne der Gesetzesklarheit und -kürze Zielsetzungen Gegenstand der Gesetzesbegründung und nicht des Normtextes sein sollten, empfiehlt sich aufgrund der Bedeutung des NGG zur Umsetzung des Verfassungsauftrags aus Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG zumindest die knappe Nennung der Kernziele des Gesetzes. Das Ziel der Beseitigung der strukturellen Benachteiligungen von Frauen trifft eine Kernaussage über die verfassungsrechtliche Legitimierung einzelner Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern in den folgenden Regelungen und lenkt den Fokus auf die zugrunde liegenden Problematiken.

Zu § 2

Unklar und auch aus der Begründung des Gesetzentwurfs (dort S. 52) nur teilweise ersichtlich ist, aus welchen Gründen Gerichte und Staatsanwaltschaften ganz allgemein unter den amorphen Vorbehalt der „Besonderheit der Einrichtungen“ gestellt werden. Der djb empfiehlt, diese Sonderregelung aufzugeben und – wie bisher – Gerichte (und Staatsanwaltschaften) in § 2 Abs. 1 Nr. 3 neben den Hochschulen zu regeln. Es genügt aus regelungstechnischer Sicht, den Vorrang von Normen des Niedersächsischen Richtergesetzes an den Stellen, an denen eine konkrete Abweichungen vom NGG-E beabsichtigt ist, zu regeln. Das kann auch für die in der Gesetzesbegründung genannten Sachverhalte (keine paritätische Besetzung von Präsidien, keine Vorgabe zu geschlechtergerechten Sprache in gerichtlichen Entscheidungen), die im Übrigen nur die Gerichte und nicht auch die Staatsanwaltschaften betreffen, geschehen. Der Vorbehalt der Besonderheit ist demgegenüber in seiner Reichweite unklar; ein Mehrwert gegenüber konkreten abweichenden Regelungen ist nicht zu erkennen, es sei denn, eine pauschale Abweichungsmöglichkeit soll geschaffen werden. Eine solche lehnt der djb ab.

Zu § 3

Die Definitionen der „Führungsposition“ in Absatz 3, der „Familienaufgabe“ in Absatz 4 und der „Unterrepräsentanz“ in Absatz 9 werden ausdrücklich begrüßt. Hinsichtlich letzterer trifft insbesondere die Beibehaltung der Berücksichtigung von Teilzeittätigkeiten den Kern. Auch die Nachzeichnung der Änderungen des Bundesgleichstellungsgesetzes in 2021 hinsichtlich der im Berufsleben anerkanntermaßen nicht vorkommenden strukturellen Benachteiligung von Männern und der entfallenden Fördermaßnahmen bei zahlenmäßiger Unterrepräsentanz von Männern entspricht der aktuellen gleichstellungsrechtlichen Lage.

Der djb empfiehlt, Absatz 5 um eine Definition des Verhältnisses zwischen pflegender und pflegebedürftiger Person zu erweitern. Bei der gewählten Definition der „Pflegeaufgabe“ in Absatz 5 bleibt offen, inwieweit die bzw. der Beschäftigte und die pflegebedürftige Person in einem familiären oder sonstigen Näheverhältnis stehen müssen. Durch den Verweis auf das 7. Kapitel des SGB XII wird lediglich der Begriff der Pflegebedürftigkeit definiert. Inhaltlich wäre es im gesamtgesellschaftlichen Interesse sehr zu begrüßen, wenn die Übernahme von Pflegeaufgaben durch öffentlich Bedienstete unabhängig von einer familiären Verbindung durch Regelungen des NGG gefördert würde. So könnte die nach wie vor bestehende Automatik der überwiegenden häuslichen Pflege durch Ehefrauen, Töchter, Schwiegertöchter, Schwestern, Enkelinnen durchbrochen werden, indem z. B. lebenslange Freunde oder Mitbewohner, die im öffentlichen Dienst arbeiten, pflegerische Verantwortung übernehmen. Mit Blick auf die aktuelle Regelung des § 5 Satz 1 NGG, die lediglich die Pflege von Angehörigen erfasst, wäre es zwar erfreulich, erscheint es aber eher fraglich, dass diese Öffnung wirklich gewollt war. In diesem Zusammenhang wird auf das am 1. Januar 2024 in Kraft getretene Sächsische Gleichstellungsgesetz (LT-Drs. 7/13243) verwiesen, das im Sinne eines Mittelweges in Verbindung mit der Definition der Pflegeaufgabe in § 4 Abs. 6 SächsGleIG den Begriff des „nahen Angehörigen“ in § 66 Abs. 2 Sächsisches Beamtenengesetz (in Artikel 2 des Mantelgesetzes) wie folgt erweitert hat:

„(2) Nahe Angehörige im Sinne dieses Gesetzes sind

- 1. Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,*

2. *Ehegattinnen oder Ehegatten, Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner, Partnerinnen oder Partner einer der Ehe oder der Lebenspartnerschaft ähnlichen Lebensgemeinschaft, Geschwister, Ehegattinnen oder Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegattinnen oder Ehegatten, Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner,*

3. *Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder sowie Schwiegerkinder und Enkelkinder,*

4. *die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder der Ehegattin oder des Ehegatten oder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners.*

Als nahe Angehörige gelten auch Personen, die mit der Beamtin oder dem Beamten so in einem gemeinsamen Haushalt zusammenleben, dass nach verständiger Würdigung der wechselseitige Wille anzunehmen ist, Verantwortung füreinander zu tragen und tatsächlich füreinander einzustehen. Dieser wechselseitige Wille ist insbesondere anzunehmen, wenn Personen

1. *länger als ein Jahr zusammenleben,*

2. *mit einem gemeinsamen Kind zusammenleben, oder*

3. *Kinder, Angehörige oder nahe Angehörige im Haushalt versorgen.“*

Die neue Einbeziehung kommunaler Eigenbetriebe in den Begriff der Dienststelle in Absatz 6 wird begrüßt. Kommunale Versorger und Verkehrsbetriebe sind große öffentliche Arbeitgeber. Wegen der organisatorischen und personalwirtschaftlichen Ähnlichkeit zu privaten Unternehmen ergibt sich die Chance, dass Eigenbetriebe hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung im Berufsleben zu Vorbildern für die Privatwirtschaft werden, die ihrerseits einzelne Gleichstellungsinstrumente übernehmen.

Die Definition des Begriffs des „Bereichs“ in Absatz 7 ist gelungen. Der vielfältige organisatorische und fachspezifische Aufbau von Dienststellen steht einer einheitlichen Definition des Begriffs „Bereich“ für alle Dienststellen und damit einer umfassenden Vergleichbarkeit der Gleichstellungsfortschritte über die gesamte Verwaltung hinweg aus unserer Sicht entgegen. Jedoch braucht es einen Anknüpfungspunkt bzw. einen Bezugsbereich für die Feststellung einer Unterrepräsentation von Frauen und zur Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Insoweit ist die in Absatz 7 gewählte multiple Definition des Begriffs unumgänglich. Hierbei sind insbesondere die getrennte Betrachtung von Führungspositionen gemäß Nr. 4 und die zugehörigen Ausführungen in der Gesetzesbegründung zutreffend. Hier wird das Anliegen der sehr gezielten Steuerung von Gleichstellungsmaßnahmen in den verschiedenen Ebenen des öffentlichen Dienstes deutlich. Auch die den Dienststellen eingeräumte Möglichkeit der eigenen Definition von Bereichen anhand beruflicher Fachrichtungen bzw. Laufbahnen ist steuerungsrelevant und zielführend.

Die Definition der „strukturellen Benachteiligung“ in Absatz 8 ist zu begrüßen. Der djb empfiehlt jedoch, die Definition dahingehend zu ergänzen, dass das NGG als „bestimmte Personengruppe“ vordergründig Frauen erfasst. Dies kann insbes. der klaren Abgrenzung der hier erfassten Fallgestaltungen zu den ebenfalls bestehenden strukturellen Benachteiligungen z.B. von Menschen mit Behinderungen dienen. Auch im dortigen Zusammenhang wird häufig der Begriff der „Gleichstellung“ verwendet, weshalb eine Klarstellung der hiesigen Materie erfolgen sollte.

Zu § 6

Die neue Regelung zur sexuellen Belästigung wird ausdrücklich begrüßt. Wenn es schon den Bedürfnissen der Rechtsanwendungspraxis nach Konzentration der einschlägigen Normen in einem Gesetzeswerk entspricht, in § 5 NGG-E rein deklaratorisch die entsprechenden Regelungen und Definitionen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wiederzugeben, gilt dies umso mehr für die konstitutiven Regelungen zum Schutz vor sexueller Belästigung in § 6 NGG-E. In der Gesetzesbegründung wird äußerst zutreffend zur nach wie vor bestehenden erheblichen praktischen Bedeutung solcher Regelungen ausgeführt. Die Norm überzeugt inhaltlich durch die Formulierung prägnanter und klarer Ge- und Verbote in Absatz 2 und 3 sowie rechtlicher Festlegungen (Absatz 1).

Zu § 7/1

Die Verpflichtung, Statistiken zu Beschäftigten geschlechterdifferenziert darzustellen, wird ausdrücklich begrüßt. Mögliche Auswirkungen von Ungleichbehandlungen – etwa bei Beurteilungen hinsichtlich diskriminierungsanfälliger Merkmale – werden dadurch transparent gemacht, Maßnahmen können daran ansetzen.

Zu § 8

Die in Absatz 1 vorgesehene grundsätzliche Pflicht zur Ausschreibung von Arbeitsplätzen unabhängig von einer bestehenden Unterrepräsentanz – so die bisherige Rechtslage – wird begrüßt. Das Regel-Ausnahme-Verhältnis der öffentlichen Ausschreibungen in den Sätzen 3 und 4 des Absatzes 1 wird ebenfalls positiv bewertet. Die Ausschreibungspflicht wird angemessen durch die in Absatz 3 vorgesehene Möglichkeit der Gleichstellungsbeauftragten abgesichert, eine zweite Ausschreibung zu verlangen, wenn sich in einem Bereich, in dem Frauen aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, keine Frau beworben hat, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweist. Diese Möglichkeit könnte zusätzlich dazu beitragen, von vornherein Frauen mit der Ausschreibung anzusprechen.

Der djb empfiehlt, § 8 Abs. 1 Satz 5 NGG-E zu streichen. Die Möglichkeit, bei einer besoldungsgleichen Besetzung von der Ausschreibung abzusehen, ist aus verwaltungspraktischer Sicht nachvollziehbar, weil hierdurch das Verfahren entlastet wird. Allerdings bietet die Regelung ein Einfallstor für eine diskriminierende und auch dem Grundsatz der Bestenauslese widersprechenden Handhabung, wenn zunächst eine ausschreibungsfreie Umsetzung vorgeschaltet und dann der Dienstposten mit höherwertigen Tätigkeiten angereichert wird, so dass er in der Folge höher bewertet wird. Die Regelung könnte auch dazu führen, dass auch in Bereichen, in denen es eine Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen gibt, diese dann nicht mehr ausgeschrieben werden, weil sie mit männlichen Referenten (entgelt-/statusgleich) besetzt werden. Schließlich ist unklar, wie in einem transparenten Verfahren diejenigen Beschäftigten ermittelt werden sollen, deren spätere Bewerbung die Ausschreibungspflicht entfallen lässt.

§ 8 Abs. 2 Satz 1 NGG-E sieht erstmals eine geschlechtsneutrale Ausschreibung vor. Das ist an sich zu begrüßen, die Regelung genügt aber nicht. Sie lässt – ungeachtet der Ausführungen in der Gesetzesbegründung – nach ihrem Wortlaut nämlich zu, in Ausschreibungstexten nur noch die männliche Sprachform mit dem Zusatz „m/w/d“ verwendet wird. Der djb hat in

seiner Stellungnahme 23-10 zum Gesetzentwurf zum Hessischen Gleichberechtigungsgesetz¹ bereits die entsprechende Formulierung kritisiert und auf die Gefahren und teilweise verbreitete Verwaltungspraxis hingewiesen. Bestes Beispiel sind die im öffentlichen Dienst häufigen Referentinnen und Referenten. Wird eine solche Stelle ausgeschrieben, genügt zur Erfüllung der Vorgabe des § 9 Absatz 1 die Angabe „Referent (m/w/d)“. Damit wird weibliche Berufstätigkeit nicht sichtbar, sondern bleibt sprachlich im generischen Maskulinum mitgemeint. Darin enthalten ist außerdem das Bekenntnis zum männlich geprägten „Normalarbeitsverhältnis“ (40 Stundenwoche in vollständiger Präsenz), zu dem klassisch weibliche Arbeitsverhältnisse (Teilzeit mit hohem Bedürfnis an örtlicher und zeitlicher Flexibilität) ein Anhängsel oder ein „Weniger“ sind.

Empfohlen wird, nicht nur die geschlechtsneutrale Formulierung anzuordnen, sondern zusätzlich explizit die Verwendung der weiblichen und männlichen Form, soweit eine neutrale Berufsbezeichnung nicht möglich ist. Im obigen Beispiel wäre die Stelle auszuschreiben als „Referentin/Referent (m/w/d)“. Es wird deshalb empfohlen, die Formulierung aus § 6 Abs. 1 BGleG zu übernehmen und nach Satz 1 folgenden Satz aufzunehmen: „Der Ausschreibungstext muss so formuliert sein, dass er alle Geschlechter in gleicher Weise anspricht.“ Aus § 8 Abs. 4 LGG NW könnte folgender Satz zusätzlich übernommen werden: „In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes berücksichtigt werden.“

Der djb empfiehlt, die Regelung zum Hinweis auf Teilzeitgeeignetheit in der Ausschreibung (§ 8 Abs. 2 Satz 4 NGG-E) zu ändern. Die Regelung geht davon aus, dass es Arbeitsplätze gibt, die nicht teilzeitgeeignet sind. Das ist aber nur in den seltensten Fällen der Fall. Aus gleichstellungspolitischer Sicht muss deshalb deutlicher die generelle Teilzeiteignung der Stellen ausgedrückt werden und insbesondere auf Führungspositionen ungeachtet der Hierarchieebenen darauf hingewiesen werden. Denn Teilzeitarbeit ist nur in höher dotierten Positionen eigenständig existenzsichernd und zur Zielerreichung von mehr Frauen in Führungspositionen sind vereinbarkeits-freundliche Arbeitsformen erforderlich. Die Gesetzesbegründung weist sogar darauf hin, dass gegenwärtig in Niedersachsen im öffentlichen Dienst allgemein weibliche Führungskräfte unterrepräsentiert sind (S. 66). Der djb hält deshalb die Regel-Ausnahme-Fassung von § 6 Abs. 1 Satz 4, 5 BGleG für vorzugswürdig und regt an, diese zu übernehmen. Die Regelung lautet: „Jede Ausschreibung, insbesondere die Ausschreibungen für die Besetzung von Führungspositionen ungeachtet der Hierarchieebene, hat den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann. Der Hinweis darf entfallen, sofern einer Besetzung in Teilzeit zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.“

Zu § 9

Die in § 9 Abs. 1 Satz 1 NGG-E vorgesehene Erweiterung der Regelung zu Auswahlverfahren um „besondere Auswahlverfahren“ ist sachgerecht, weil damit z.B. auch Assessment Center erfasst werden. Die weitere Änderung der Regelung gegenüber der derzeit geltenden lehnt der djb hingegen ab. Sie besagt, dass bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Frauen aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, zu Personalauswahlgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren bei gleicher Eignung,

¹ djb- Stellungnahme 23-10 zu Gesetzentwürfen zum Hessischen Gleichberechtigungsgesetz, abrufbar unter: <https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/st23-10>

Befähigung und fachlicher Leistung mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen werden müssen, soweit jeweils in ausreichender Zahl Bewerbungen vorliegen, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen. Dies stellt eine Verschlechterung zur derzeitigen Regelung dar, die bisher richtigerweise auf die angegebenen Mindestanforderungen abstellt, und nimmt die Bestenauswahl vorweg. Der Vergleichsmaßstab verschiebt sich nämlich vom Anforderungsprofil auf den Kreis der Bewerbenden. Das Vorliegen (oder ihr Ausprägungsgrad) mancher deklaratorischer Anforderungen zeigt sich im Übrigen in der Praxis häufig erst im Auswahlgespräch, etwa zu Schlüsselkompetenzen wie sehr gute Kommunikationsfähigkeit; dies könnte dann nicht mehr in den Leistungsvergleich einbezogen werden. Es wird empfohlen, die bisherige Regelung beizubehalten.

Der in Absatz 2 vorgesehene Ausschluss unzulässiger Fragen ist gelungen. Das gilt einmal für die Formulierung „insbesondere“, die weitere Fragen mit Diskriminierungspotential ausschließt, zum anderen für die Erweiterung auf Pflegeaufgaben.

Zu § 10

Der djb begrüßt, dass die nicht zu berücksichtigenden Umstände bei der Personalauswahl in Absatz 3 gegenüber der bisherigen Rechtslage deutlich erweitert werden sollen. Die Neuregelung übernimmt § 9 Abs. 2 BGlG und ist aus gleichstellungspolitischer Sicht wichtig und geboten. Zu begrüßen ist auch die Streichung der bisherigen Regelung des § 13 Abs. 4 Satz 2 NGG, nach dem bei der Bewerbung auf eine teilzeitgeeignete Stelle durch nur eine Teilzeitkraft diese nur aus zwingenden personalwirtschaftlichen Gründen abgelehnt werden kann. Zum einen gehen wir davon aus, dass grundsätzlich alle Stellen teilzeitgeeignet sind, s.o. Zum anderen ist Teilzeit kein leistungsbezogenes Merkmal (vgl. Hess. LAG, Urteil vom 08.04.2011 - 3 SaGa 343/11 -).

Der djb regt an, die Regelung in § 10 Abs. 2 NGG-E, die die § 13 Abs. 4 NGG mit einer Änderung des Wortlauts übernimmt, zu überprüfen. Danach sind spezifische, durch Familien- oder Pflegeaufgaben und in der sozialen Arbeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten bei der Bewertung der Eignung und Befähigung zu berücksichtigen, soweit diese Fähigkeiten für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind. Die Regelung ist vordergründig gleichstellungsfreundlich, in der Praxis aber kaum anwendbar. Der Dienstherr darf nach familiären Umständen nämlich nicht fragen, die Beurteilerin oder der Beurteiler erfahren von besonderen Leistungen oder Lasten also nur zufällig oder wenn die Bewerber*innen ihre durch Pflege- und Familienaufgaben erworbene besondere Qualifikation für den konkreten Arbeitsplatz selbst darstellen, was sich schlecht objektivieren lässt. Zugleich können nahezu beliebig Fähigkeiten zugeschrieben werden. Als Beispiel nennt das Evaluationsgutachten über die Wirksamkeit des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst - FüPoG I - (BT-Drs. 19/24615, S. 280), das auf den problematischen Gehalt derartiger Regelungen ausführlich hinweist, einen „stets berufstätigen Vater von drei Kindern“, dem „ein besonderes Organisationstalent zugeschrieben werden [kann], mit der Folge, dass er sich gegen eine weibliche Konkurrentin durchsetzt“. Gleiches kann unter Rekurs auf (vermutete) familiäre Belastungen zu einer besseren Beurteilung des aus gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten wegen seiner Diskriminierungsanfälligkeit ohnehin abzulehnenden, aber weit verbreiteten Beurteilungskriteriums der Belastbarkeit führen. Schließlich bleibt zu vage, bei welchen Tätigkeiten die Fähigkeiten von Bedeutung sein können. Die Gesetzesbegründung

hilft hier kaum weiter. Danach kann eine Berücksichtigung nur erfolgen, wenn sie die durch Pflege- und Familienaufgaben erworbene besondere Qualifikation für den konkreten Arbeitsplatz selbst darstellt. Das Merkmal eröffnet Raum für willkürliche Berücksichtigungen.

Zu § 11

Der djb begrüßt, dass die bisherige geschlechteroffene Regelung zur Bevorzugung bei Unterrepräsentanz aufgegeben worden ist. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass in Besoldungsgruppen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, dieser Umstand nicht auf strukturelle Benachteiligung zurückzuführen ist. Die geplante Neuregelung in § 11 Abs. 1 Satz 1 NGG-E entspricht der Novellierung des BGleiG aus dem Jahr 2021 und ist nunmehr verfassungskonform. Sie korrespondiert mit den geänderten Zielen des Gesetzes, die eine „Männerförderung“ zu Recht nicht mehr kennen.

§ 11 Abs. 1 Satz 1 NGG-E hält allerdings aus nicht nachvollziehbaren Gründen an der Formel der Bevorzugung „bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung“ fest. Der djb fordert, nach dem Wort „bei“ die Worte „im Wesentlichen“ einzufügen. Wie schon in seiner Stellungnahme 20-35 zur Änderung des Bundesgleichstellungsgesetzes durch das FÜPoG II² verweist der djb auf die nach wie vor rechtlich zutreffenden Überlegungen von Papier/Heidebach in ihrem Beitrag „Mehr Frauen in Führungspositionen des öffentlichen Dienstes durch Fördermaßnahmen – verfassungs- und europarechtliche Bewertung“ (DVBl. 2015, 125). Die Autoren bezogen sich hierbei auf das Urteil des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache C-407/98 „Abrahamsson und Anderson“ (dort Rn. 62). Der EuGH lässt für Auswahlentscheidungen eine fast gleichwertige Qualifikation (in der englischen Fassung „equivalent or substantially equivalent merits“, in der französischen Fassung „sensiblement équivalent“) genügen. Der Entwurf sollte unbedingt durch eine Klarstellung entsprechend ergänzt und die leistungsabhängige Vorzugsregel endlich auch im Beamtenrecht wirksam gemacht werden.

Zu § 12

Die Aufnahme einer Regelung zum Beurteilungsverfahren in den Gesetzentwurf wird ausdrücklich befürwortet. Dienstliche Beurteilungen sind der entscheidende Baustein für das berufliche Weiterkommen von Beamtinnen und Beamten. Untersuchungen zeigen, dass sie zugleich diskriminierungsanfällig sind (vgl. beispielhaft nur Döll, Beurteilungen im Polizeidienst, 2023³; ausführlich auch Evaluationsgutachten zum FÜPoG I, BT-Drs. 19/24615, S. 236 ff.).

§ 12 Abs. 2 NGG-E übernimmt die Regelung des § 18 Abs. 1 Ziffern 1, 3 und 4 BGleiG. Begrüßt wird die Regelung in Ziffer 5, die ein Benachteiligungsverbot wegen mobiler Arbeit ausspricht.

Ebenfalls gelungen ist der Absatz 3, der die Auswertung der Beurteilungspraxis vorsieht. Allerdings dürfte Satz 2, der die Auswertung auf der Ebene der Dienststellen verortet, an der Realität der Verwaltungsstruktur des Landes in Teilen vorbeigehen; Dienststellen sind Einheiten von sehr unterschiedlicher Größe, so dass die Auswertung auf der Ebene zum Teil

² Stellungnahme 20-35 zur Änderung des Bundesgleichstellungsgesetzes durch das FÜPoG II, abrufbar unter: <https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/st20-35>

³ Döll, Beurteilungen im Polizeidienst, 2023, abrufbar unter: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008661

statistisch nicht relevant sein dürfte und auch datenschutzrechtliche Probleme birgt. Der djb regt deshalb an, den Ressorts zu überlassen, auf welcher Ebene die Auswertung stattfinden soll. Auch sollte Absatz 2 Satz 4 konkreter gefasst werden.

Auch wenn mit der Pflicht zur Bekanntgabe der Auswertung an die Beschäftigten (§ 12 Abs. 4 NGG-E) ein wichtiger Beitrag zu mehr Transparenz geleistet wird, ist doch darauf hinzuweisen, dass geschlechterbezogene Diskriminierung erst dann auffällt, wenn die Auswertung genauer erfolgt. Sie sollte nicht nur nach Besoldungsgruppen differenzieren, sondern auch nach einzelnen Beurteilungsmerkmalen. Wie oben ausgeführt, sind einige davon diskriminierungsanfällig, weil sie amorph und offen für geschlechtsbezogene Zuschreibungen sind (etwa Belastbarkeit, aber auch Durchsetzungsvermögen), andere (wie Fachkenntnisse) aber nicht. Der djb empfiehlt, diese Differenzierung nach Besoldungsgruppen und nach Beurteilungskriterien bereits im Gesetz vorzuschreiben. Damit hätten im Übrigen die obersten Landesbehörden auch die Möglichkeit, die Ergebnisse zu vergleichen und zu überprüfen.

Zu § 13

Dass die Regelung zu Fort- und Weiterbildung mit § 13 NGG-E deutlich erweitert und konkretisiert wird, wird begrüßt. Die ungenaue Formulierung der „bestimmten Beschäftigungsgruppe“ in Absatz 1 Satz 1 fällt allerdings auf, weil die Zielgruppe der Regelung offen ist. Es empfiehlt sich eine Klarstellung. Die Nennung von Mentoring-Programmen ist positiv.

§ 13 Abs. 3 NGG-E sollte verbindlicher gefasst werden. Dienststellenleitungen und Führungskräften sowie Beschäftigten der Personalverwaltung kommt eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung des NGG zu. Absatz 3 gibt den Dienststellen lediglich auf, dass sie dafür sorgen sollen, dass sich Führungskräfte „informieren können“, nicht aber, dass sie sich tatsächlich informieren. Die inhaltlich sinnvolle Vorgabe von Fortbildungsbesuchen ist auch nur als Soll-Vorschrift ausgestaltet. Andere Gleichstellungsgesetze gehen hier weiter. Beispielhaft wird auf § 10 Abs. 4 BGleIG verwiesen, der lautet: „Die Beschäftigten der Personalverwaltung und die Beschäftigten in Führungspositionen sind verpflichtet, sich über Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zu informieren. Sie sollen entsprechende Fortbildungen besuchen.“ Weitere Beispiele finden sich in § 11 Abs. 4 NW, in § 13 Abs. 3 LGG RP oder in § 15 Abs. 33 LGG Saarland, die alle als Vorbild herangezogen werden könnten.

Der Haushaltsvorbehalt für Fortbildungen für Beschäftigte in § 13 Abs. 3 Satz 3 NGG-E führt zu einem Widerspruch mit § 16 NGG-E. Danach haben Dienststellen und die dort Beschäftigten Gleichstellungsaspekte und Auswirkungen auf die Geschlechter von vornherein im Rahmen jeglichen Verwaltungshandelns und bei allen Entscheidungen zu beachten. Aus unserer Sicht wäre ein verbindliches Fortbildungsangebot für Beschäftigte sinnvoll und erforderlich.

Zu § 14

Die neuen Regelungen zur Ausgestaltung des beruflichen Wiedereinstiegs sind zu begrüßen; die Maßnahmen sind geeignet. § 14 Abs. 3 NGG-E sollte noch ergänzt werden um die Information der Beschäftigten über Stellenausschreibungen. In der Praxis wird häufig der Zugang zum Intranet auch während der Elternzeit gewährt, so dass hieraus kein Zuwachs an Verwaltungsaufwand entsteht.

Zu § 15

Die Regelung zu mobilen Arbeitsformen ist gelungen.

Aus verwaltungspraktischer Sicht ist darauf hinzuweisen, dass die Ausstattung mit Laptops häufig nicht ausreicht. Das betrifft alle Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen, in besonderem Maße aber diejenigen des früheren mittleren Dienstes. In diesem ist der Frauenanteil besonders hoch. Das „Anbieten von mobilen Arbeitsformen“ über örtliche Dienstvereinbarungen läuft leer, wenn die Ausstattung nicht gestellt wird. Es wird daher angeregt, eine Regelung aufzunehmen, nach der im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel mobile IT-Ausstattung für alle Dienste gestellt wird.

Zu § 16

Auch wenn eine Verpflichtung zum „Gender Mainstreaming“ ausdrücklich begrüßt wird, fallen § 16 Sätze 1 und 2 NGG-E recht allgemein aus. Der Mehrwert gegenüber der bisherigen Regelung ist nicht zu erkennen. Das Verhältnis von § 16 Satz 3 NGG-E zu § 12 Abs. 3 NGG-E ist unklar und sollte aufgelöst werden.

Zu § 17

Die Verpflichtung zur geschlechtergerechten Sprache begrüßt der djb ausdrücklich. Die Landesverwaltung Niedersachsens hat ebenso wie die Gesetzgebung eine jahrzehntelange Übung der geschlechtergerechten Sprache; aber auch die anderen vom NGG erfassten Stellen sind nunmehr entsprechend verpflichtet.

Zu § 18

Die Neuregelung, nach der (nur) bei institutionellen Zuwendungen sicherzustellen ist, dass die Zuwendungsempfänger die „Grundzüge des Gesetzes“ beachten, ist an sich zu begrüßen. Der djb fordert allerdings, den Anwendungsbereich zu erweitern auf die Auftragsvergabe und staatliche Leistungen im Allgemeinen. Vorbild könnte hier § 27 LGG Saarland sein. Danach soll beim Abschluss von Verträgen über Leistungen sowie bei allen freiwilligen staatlichen und kommunalen Leistungen durch vertragliche Vereinbarung beziehungsweise Auflagen sichergestellt werden, dass bei der Ausführung des Auftrages beziehungsweise der Verwendung der Mittel die Grundzüge des LGG Beachtung finden.

Zu § 19

Die Umformulierung der bisherigen Soll-Vorschrift zur Gremienbesetzung in § 19 Abs. 1 NGG-E ist aus rechtspraktischer Sicht sinnvoll, auch wenn sie das Regel-Ausnahme-Verhältnis an sich nicht ändert. Die ausdrückliche Formulierung einer Pflicht der Dienststellen, Gremien jedenfalls grundsätzlich mit gleichen Anteilen mit Frauen und Männern zu besetzen dürfte Signalwirkung haben. Der djb ruft dazu auf, diese Vorgaben in Verwaltungsvorschriften und Leitfäden zu konkretisieren. Offen gelassen wird der Umgang mit nicht binären Geschlechtsidentitäten, sodass für die Dienststellen Rechtsunsicherheiten bleiben. Der Hinweis der Gesetzesbegründung auf den Gesetzentwurf zum Selbstbestimmungsgesetz leistet hier keine Abhilfe. Pragmatisch könnte die Besetzung – anknüpfend an die (vor den Verfassungsgerichten gescheiterten) Paritätsgesetzen Brandenburgs und Thüringens – so

aussehen, dass Personen, die als divers eingetragen sind, vorab und grundsätzlich entscheiden, ob sie bei der Gremienbesetzung einen „Frauen- oder der Männerplatz“ einnehmen wollen und insoweit wählen könnten (angelehnt an das Modell in Brandenburg). Alternativ könnten die Gremiensitze, die mit als divers eingetragenen Personen besetzt sind, aus der Betrachtung der paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzenden Sitze herausgenommen werden; ist der vorherige Platz mit einem Mann besetzt, folgt anschließend eine Frau und umgekehrt (angelehnt an das Modell in Thüringen). Es wird auf das Regelungsbeispiel in § 26 Abs. 1 S. 1 und 2 Sächsisches Gleichstellungsgesetz hingewiesen. Diese Möglichkeiten sollten in die Gesetzesbegründung aufgenommen werden.

Das nunmehr in § 19 Abs. 2 NGG-E verankerte Gebot, dass die Dienststellen für Beschäftigte der öffentlichen Verwaltung bei Entsendung, Bestellung oder Vorschlags in Gremien außerhalb der öffentlichen Verwaltung in der Regel Frauen und Männer zu gleichen Anteilen „zu berücksichtigen“ haben, sollte zu einer Verpflichtung (unter Berücksichtigung zwingender Ausnahmen, s.o.) geändert werden. Soweit die entsendenden/bestellenden/vorschlagenden Stellen der dem LGG unterliegenden Dienststellen angehören, ist eine solche Verpflichtung unproblematisch möglich. Alternativ könnte die Muss-Regelung an eine bestimmte Dienststellengröße geknüpft werden und unterhalb der Größe eine Soll-Regelung geschaffen werden, um auf kleinere Dienststellen Rücksicht zu nehmen.

Zu § 20

Die Einführung des § 20 NGG-E, der in Anlehnung an das BGremBG eine Regelung zur Entsendung in Aufsichtsgremien durch das Land schafft, ist ein großer Fortschritt zu mehr Gleichstellung und wird ausdrücklich begrüßt.

Zu § 21

Der djb begrüßt, dass das Land nunmehr im Rahmen seiner Gesetzgebungskompetenz auch private Unternehmen mit (mehrheitlicher) Landesbeteiligung in die Pflicht nimmt. Die Pflicht zur Sicherstellung einer entsprechenden Anwendung bezieht sich auf die Ziele und alle Regelungen im Gesetz. Hier könnte noch beispielhaft ausdrücklich auf die Einrichtung des Amtes von Gleichstellungsbeauftragten oder den Erlass von Gleichstellungsplänen hingewiesen werden, weil die Erfahrung aus anderen Bundesländern hier Umsetzungsdefizite zeigt. Sehr erfreulich ist, dass in § 21 Abs. 1 Satz 2 NGG-E explizit der Hinweis aufgenommen worden ist, dass die Regelungen in der jeweiligen Rechtsgrundlage, durch die die juristische Person des Privatrechts oder die Personengesellschaft gegründet wurde oder wird (also z.B. dem Gesellschaftervertrag), aufgenommen werden sollen.

Zu § 22

Es wird auf die Anmerkung zu § 15 NGG-E verwiesen. Der djb empfiehlt, einen zusätzlichen Satz einzufügen, in dem Regelbeispiele genannt werden, welche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit Blick auf Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit dienlich sind. Neben der Ermöglichung mobiler Arbeit (bereits in § 15 genannt) sowie der freien Arbeitszeitgestaltung (in § 23 genannt) könnte hier auch der Aspekt der Arbeitsorganisation (z.B. in Bezug auf die Anforderungen hinsichtlich Umfangs und Art der zugeteilten Aufgaben sowie der Einräumung von Handlungsspielräumen) genannt werden.

Dass § 22 hierauf abzielt, ergibt sich zwar aus der Gesetzesbegründung (S. 91f.), jedoch empfiehlt sich eine Klarstellung im Wortlaut.

Zu § 23

Es wird begrüßt, dass bei Familien- und Pflegeaufgaben einer individuellen Gestaltung der Arbeitszeit nur noch dringende dienstliche Belange entgegenstehen sollen. Der djb empfiehlt den Zusatz, dass sich – wie in der Gesetzesbegründung festgehalten – die individuelle Gestaltung sowohl auf die Lage der Arbeitszeit als auch auf die Wahl des Arbeitsortes bezieht.

Der djb empfiehlt, die tatbestandlichen Voraussetzungen des „Verlangens“ näher auszuformulieren, insbesondere dahingehend, welche inhaltlichen Verfahrens- wie formellen Fristvorgaben auf Seiten der Anspruchsinhaber*innen wie aber auch Vorgaben zur Gestaltung auf Seiten der Dienststelle (z.B. Ermessenspielraum oder gebundene Entscheidung) einzuhalten sind.

Der djb empfiehlt ferner, in Anlehnung an § 24 Abs. 3 Nr. 2 NGG-E, einen klarstellenden Satz aufzunehmen, dass sich aus der ermäßigten Arbeitszeit dauerhaft keine dienstlichen Mehrbelastungen für andere Beschäftigte der Dienststelle ergeben dürfen, um hierdurch auch die schutzwürdigen Belange der Arbeitskolleg*innen hinreichend zu beachten. Hierdurch würden Auslegungsdivergenzen zwischen § 23 NGG-E und § 24 NGG-E hinsichtlich der „dringenden dienstlichen Belange“ vermieden.

Zu § 24

Wie bei § 23 NGG-E wird begrüßt, dass nach § 24 Abs. 1 Satz 1 NGG-E Beschäftigte mit Familien- und Pflegeaufgaben einen Anspruch auf Teilzeit haben, dem nur dringende dienstliche Belange entgegengestellt werden können. Sinn und Zweck des Antragsrechts ist es zunächst, Unsicherheiten zwischen Dienststellenleitung und beurlaubter Person abzubauen, welche sich gegebenenfalls aus der durch die Beurlaubung entstandenen Distanz ergeben. Der djb empfiehlt auch hier, wie schon zu § 23 NGG-E, die tatbestandlichen Voraussetzungen des „Antrags“ näher auszuformulieren, insbesondere hinsichtlich der einzuhaltenden inhaltlichen Verfahrens- wie formellen Fristvorgaben auf Seiten der Anspruchsinhaber*innen wie aber auch Vorgaben zur Gestaltung auf Seiten der Dienststelle (z.B. Ermessenspielraum oder gebundene Entscheidung).

Die ausdrückliche Nennung von Führungskräften in Satz 2 ist ebenfalls positiv zu bewerten. Das gilt auch für die Regelung in § 23 Abs. 1 Satz 3 NGG-E, nach der die Ablehnung der Teilzeiteignung eines Arbeitsplatzes das Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten voraussetzt. Es ist ferner begrüßenswert, dass § 24 Abs. 1 Satz 4 NGG-E vorsieht, dass geringfügige Beschäftigungen „nur ausnahmsweise“ begründet werden sollen. Aus der Begründung ergibt sich relativ klar, wofür die Ausnahmen gelten sollen. Der djb empfiehlt, auch für die Begründung dieser Arbeitsverhältnisse z.B. dringende betriebliche Gründe zu nennen, die entsprechend dokumentiert werden müssen, um Rechtssicherheit in der Praxis zu garantieren.

Der djb empfiehlt, eine Regelung aufzunehmen, nach der familienbedingte Teilzeit bei Tarifbeschäftigten stets zeitlich zu befristen ist, um eine Rückkehr in Vollzeit zu erleichtern.

Zu begrüßen ist auch § 24 Abs. 3 NGG-E, der § 16 Abs. 5 BGlG entspricht und den bisherigen § 6 Abs. 3 NGG konkretisiert. Die Anwendung derartiger Regelungen ist in der Praxis gelegentlich schwierig, dennoch sollte nicht darauf verzichtet werden.

In § 24 Abs. 4 Satz 1 NGG-E sollten nach dem ersten Wort „Bei“ die Worte „im Wesentlichen“ ergänzt werden. Auf die Anmerkung zu § 11 wird verwiesen.

Der djb empfiehlt, die Formulierung in § 24 Abs. 5 NGG-E zu konkretisieren. Die Entwurfsfassung („Anspruch auf einen Arbeitsplatz, der ihnen dies ermöglicht“) liest sich bislang so, dass sich diese Forderung vor allem auf die Arbeitszeit fokussiert, jedoch muss dies ebenso für den Arbeitsort gelten. Es ist wichtig, dass die Erhöhung der Arbeitszeit in derselben Position möglich ist.

Zu § 25

Der djb begrüßt die Nennung von Fortbildungsrechten. Die Teilnahme an Fortbildungen unterstützt den Fortbestand des Dienstverhältnisses in nachhaltiger Weise, indem sein späteres Gelingen durch die Fortbildungsteilnahme noch während der Beurlaubung gefördert wird. Dass diese in § 25 Abs. 4 Satz 3 NGG-E ferner auch als dienstliche Veranstaltung charakterisiert werden, ist für statusrechtliche Folgefragen relevant, wie etwa Ansprüche aus dem Siebten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII).

Der djb empfiehlt, in § 25 NGG-E den Hinweis auf Beurlaubungen wegen Schwangerschaft und/oder Mutterschutz mit aufzunehmen, um der in § 5 Abs. 2 Satz 2 NGG-E normierten Zielsetzung umfassend gerecht zu werden.

Der djb empfiehlt, das in § 25 Abs. 2 NGG-E enthaltene Wort „frühzeitig“ durch die Benennung eines konkreten Zeitraumes (bspw. „binnen vier Wochen“) zu verdeutlichen, damit die Beschäftigten über die Folgen der Beurlaubung alsbald hinreichend informiert sind.

Zu § 27

Positiv ist, dass die Geltungsdauer eines Gleichstellungsplans von drei auf vier Jahre erhöht wird, weil mit der Erstellung regelmäßig ein hoher Verwaltungsaufwand verbunden ist. Die Verwaltung muss Zeit haben, den Plan auch umzusetzen und Maßnahmen zu bewerten. Die Aufnahme der paritätischen Gremienbesetzung in den Plan nach § 24 Abs. 1 Ziff. 4 NGG-E wird begrüßt. Konsequenterweise ist es, die Untersuchungsergebnisse nach § 12 Abs. 3 NGG-E zur Erkenntnisquelle zu machen, § 27 Abs. 4 Satz 2 NGG-E.

Zu § 28

Die Regelung des § 28 Abs. 1 NGG-E entspricht § 11 BGlG. Der djb begrüßt, dass die Umsetzungsverantwortung für den Gleichstellungsplan in § 28 Abs. 1 Satz 2 NGG-E ausdrücklich den Führungskräften, der Personalverwaltung und den Dienststellenleitungen zugewiesen wird.

In § 28 Abs. 2 NGG-E fällt auf, dass gegenüber der derzeitigen Regelung in § 16 Abs. 1 NGG die Beförderung und die Besetzung von Beamt*innenstellen gestrichen worden sind. Damit verliert der Gleichstellungsplan seine Wirkung für den Bereich der Beamt*innen. Der djb regt an, die Streichung zu überprüfen.

Zu § 30

Die Ergänzung von § 30 Abs. 1 Satz 1 NGG-E dahingehend, dass „mindestens“ eine Stellvertreterin zu bestellen ist, ist sinnvoll, weil klargestellt wird, dass es sich hierbei um einen Mindeststandard handelt, über den Dienststellen hinausgehen können. Der djb regt an, zu prüfen, ob vorgesehen werden könnte, dass soweit erforderlich weitere Abwesenheitsvertretungen zu wählen sind. In der Praxis ist oft problematisch, dass Gleichstellungsbeauftragte trotz erheblicher Arbeitsüberlastung keinen Anspruch auf weitere Stellvertretungen geltend machen können.

Der djb empfiehlt, in § 30 Abs. 3 S. 5 NGG-E die Widerrufsgründe „aus wichtigem Grund“ zu konkretisieren, um Rechtsunklarheiten und rechtsmissbräuchlichem Verhalten entgegenzuwirken. Dies kann im Gesetzestext oder in der Gesetzesbegründung geschehen. Gegebenenfalls kann hier ein Verweis auf andere Rechtsbereiche sinnvoll sein. Andere Gesetze (z.B. § 21 LGG Brandenburg) machen zur Voraussetzung einer Abbestellung, dass eine „grobe Vernachlässigung der Pflichten“ vorliegt. Idealerweise geben Gesetzesbegründung oder/und Verwaltungsvorschriften dazu vertiefende Erklärungen.

Zu § 31

Nicht nachvollziehbar ist, warum § 31 Abs. 1 NGG-E den Aufgabenbereich von Gleichstellungsbeauftragten einschränkt und insbesondere der Vollzug des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle nicht mehr im Aufgabenbereich verankert ist. Der Vollzug des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes umfasst nicht nur die Einrichtung einer Beschwerdestelle nach § 13 AGG, die infolge von Beschwerden auf die Dienststellenleitung einzuwirken hat. Zwar ist Adressat des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes der Arbeitgeber bzw. Dienstherr und nicht unmittelbar die Gleichstellungsbeauftragte. Deswegen sollten beide Stellen auch zwingend personell voneinander getrennt sein. Die Gleichstellungsbeauftragte hat aber im Zusammenhang mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz die Aufgabe der unmittelbaren Beratung der Betroffenen. Nur mit deren Einverständnis leitet sie Beschwerden an die AGG-Beschwerdestelle weiter. Beide Stellen sind aufgrund ihrer konkreten Aufgabe und Wirkrichtung keine adäquaten Pendant zueinander, sondern müssen zum umfassenden Vollzug des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes nebeneinander in der Dienststelle agieren. Der djb fordert, den Beschäftigten hier ein Wahlrecht hinsichtlich der unmittelbaren Beschwerdeerhebung oder vorgelagerten Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragte zu geben und dies entsprechend im Gesetzeswortlaut deutlich zu machen.

Der djb begrüßt, dass in § 31 Abs. 2 Satz 2 NGG-E eine ausdrückliche Definition der rechtzeitigen Beteiligung am Maßstab der überwiegenden Rechtsprechung aufgenommen worden ist, die auf die Gestaltungsfähigkeit abstellt (siehe nur Obergerverwaltungsgericht des Saarlandes, Beschluss vom 21. Februar 2023 – 1 B 238/22 –, juris; VG Berlin, Urteil vom 27. April 2020 – 5 K 237.18 –, juris).

Begrüßt wird, dass § 31 Abs. 2 Satz 3 NGG-E sich mit ressortübergreifenden Personalauswahlverfahren befasst und hier eine selbstbestimmte Vertretungsmöglichkeit für Gleichstellungsbeauftragte verankert.

Der neu eingefügte § 31 Abs. 3 Satz 4 gewährt der Gleichstellungsbeauftragte eine Teilnehmerecht an Personalversammlungen. Dieses Recht steht ihr als Beschäftigte gem. § 42 Abs. 1 NPersVG für Personalversammlungen ihrer Dienststelle ohnehin zu. Der djb schlägt deshalb zur Stärkung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten vor, die Regelung des § 25 Abs. 3 Satz 3 BGleiG zu übernehmen und § 31 Abs. 3 Satz 4 um den Zusatz „und hat dort ein Rederecht“ zu ergänzen.

Zu § 33

Die in § 33 Abs. 1 Satz 2 NGG-E vorgesehene Staffelung zur Mindestentlastung auch bei Beschäftigtenzahlen von bis zu 200 mit 20 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist wichtig, um dem Zeitaufwand der Aufgabenwahrnehmung auch in kleineren Dienststellen Rechnung zu tragen.

Die Rechtsprechung fordert teilweise, dass ein Entlastungsanspruch von Stellvertretungen explizit verankert ist. Insofern ist zu begrüßen, dass § 33 Abs. 1 Satz 3 NGG-E hier Rechtssicherheit schafft. Allerdings sind auch in kleineren Dienststellen Stellvertreterinnen im Vertretungsfall belastet. Es sollte deshalb auch hier angemessene Entlastungsansprüche geben, um das Amt der Stellvertretung attraktiv zu halten und die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung im Vertretungsfall zu gewährleisten.

Zu § 34

Entsprechend der Regelungen in den meisten Gleichstellungsgesetzen sieht § 34 NGG-E vor, dass die Gleichstellungsbeauftragte „mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sächlichen Mitteln auszustatten“ ist. Diese Regelung erweist sich in der Praxis als unbestimmt und führt zu Problemen. Der djb empfiehlt, Kriterien vorgeben (Beschäftigtenzahlen, Außenstellen etc.) oder eine untergesetzliche Konkretisierung vorzusehen, um eine hinreichende Ausstattung zu sichern. Andere Landesgleichstellungsgesetze enthalten bereits entsprechende konkretere Regelungen (z. B. § 18 Abs. 4 SächsGleiG).

Zu § 35

Die Regelung zur Stellvertretung sollte ergänzt werden um eine Regelung, aus der sich ergibt, welche Rechte auf die Stellvertreterin anwendbar sind bzw. inwiefern sie in die Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten eintritt. Ohne eine ausdrückliche Regelung besteht Rechtsunsicherheit, was sich in der Praxis häufig zeigt.

Zu § 36

Der djb fordert, in § 36 Abs. 2 NGG-E ein Beanstandungsrecht bei Verstößen gegen den Gleichstellungsplan selbst aufzunehmen, da die Praxis häufig eine fehlende Umsetzung des Gleichstellungsplans zeigt und ein Beanstandungsrecht eine Sanktionsmöglichkeit darstellt.

Zu § 37

Der djb begrüßt die Aufnahme eines Klagerechts für Gleichstellungsbeauftragte in das Gesetz. Dieses könnte um eine Klagemöglichkeit bei Verstößen gegen das Gesetz selbst ergänzt

werden, um die Umsetzung des Gesetzes vollumfänglich justiziabel zu machen. Der djb sieht allerdings das in § 37 Abs. 2 NGG-E geregelte grundsätzlich zwingende Beanstandungs- und Einigungsverfahren kritisch, insbesondere weil nach § 37 Abs. 1 Satz 2 NGG-E die Klage dann den Vollzug nicht hindert, wenn eine Maßnahme nach § 31 Abs. 2 NGG-E Gegenstand ist. Aus der Begründung ergibt sich nicht, ob auch die Beanstandung und das Einigungsverfahren den Vollzug einer entsprechenden Maßnahme nicht hindern. Das dürfte wohl der Fall sein; hier sollte zur Klarstellung die Begründung ergänzt werden. Jedenfalls eine Leistungsklage der Gleichstellungsbeauftragten zur Durchsetzung ihrer Rechte dürfte unter diesen Bedingungen regelmäßig zu spät kommen und auch mit einer einstweiligen Anordnung nach § 123 VwGO nicht mehr sicherzustellen sein. Zur Beschleunigung sollten deshalb konkrete Fristen vorgesehen werden, die eine möglichst effektive und zügige Befriedung zu ermöglichen. Beispielhaft wird auf § 24 Abs. 3 ff. LGG Saarland verwiesen.

Zu § 39 und § 40

Gleichstellungsstatistiken und Gleichstellungsberichte sind elementare Kontrollinstrumente, mit denen die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse im öffentlichen Dienst des Landes und der Kommunen stetig beobachtet werden kann. Aus ihnen werden leicht Ansatzpunkte für Steuerungsmaßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung erkennbar. Insoweit ist die Einführung einer regelmäßigen Niedersächsischen Gleichstellungsstatistik mit § 39 NGG-E ausdrücklich zu begrüßen.

Voraussetzung für belastbare Erkenntnisse ist die Vergleichbarkeit der Statistiken bzw. Berichte untereinander. Hinsichtlich der Gleichstellungsstatistik wird diese durch die konkreten Vorgaben in § 39 und die in dessen Absatz 9 vorgesehene Verordnung gewährleistet. Die in § 39 benannten Merkmale entsprechen den üblichen Kriterien für Gleichstellungsstatistiken. Aus regelungstechnischer Sicht empfiehlt es sich, die konkrete Definition und Zusammenstellung der Erhebungsmerkmale zum Gegenstand der unerlässlichen Verordnung (Gleichstellungsstatistikverordnung) zu machen, da diese leichter an aktuelle Entwicklungen oder Änderungen der statistik- und datenschutzrechtlichen Grundlagen angepasst werden kann.

Aus gleichstellungspolitischer Sicht sinnvoll wäre über die in § 39 Abs. 1 NGG-E hinaus genannten Kriterien die Erhebung von Daten zu Stellenbesetzungsverfahren (Anzahl Ausschreibungen; Geschlechterverteilung bei Bewerbungen, Vorstellungsgesprächen und Neueinstellungen), zur Geschlechterverteilung bei Beförderungen u. ä. und zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Letzteres ist erforderlich, da Unterrepräsentanzen von Frauen in bestimmten Bereichen nur beseitigt werden können, wenn Frauen an den dafür erforderlichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zumindest zum gleichen Anteil, wenn nicht sogar überproportional teilnehmen. Der djb empfiehlt deshalb, den Katalog in Absatz 1 entsprechend zu erweitern.

Hinsichtlich der Unterrichtung an den Landtag wird ebenfalls empfohlen, in § 40 NGG-E nähere Vorgaben zum Inhalt der Berichte zu machen, um diese besser miteinander vergleichen zu können. Dringend empfohlen werden konkrete Bestimmungen zu den Datengrundlagen der Berichte. Hierzu sollten nicht nur die Gleichstellungsstatistiken gemäß § 39 NGG-E im jeweiligen Berichtszeitraum zählen. Die größte Aussagekraft haben die Gleichstellungspläne der Dienststellen, die durch eine entsprechende Formulierung in § 40 NGG-E verbindlich zur Grundlage der Gleichstellungsberichte gemacht werden sollten.

Empfohlen wird außerdem eine konkretere Aussage über den Zweck des Berichts und den an ihn gerichteten Auftrag. Im Kern sollten Gleichstellungsberichte nicht nur dazu dienen, Statistiken wiederzugeben und zu analysieren und hieraus ggf. Handlungsempfehlungen formulieren. In ihnen sollten insbesondere auch die Wirksamkeit und Defizite der einzelnen Förderinstrumente möglichst konkret dargestellt werden. Dadurch lassen sich auch Änderungs- und Konkretisierungsbedarfe an den gesetzlichen Grundlagen, insbesondere dem NGG, leicht erkennen.

Brigitte Meyer-Wehage

Vorsitzende des Landesverbands Niedersachsen

Dr. Stefanie Killinger

Vorsitzende der Kommission Verfassungsrecht, Öffentliches Recht, Gleichstellung