



---

## **Stellungnahme zur Novellierung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz**

### **– Forderungen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen –**

Wolfenbüttel, 29.07.2024

Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen (lakog niedersachsen) begrüßt die Novellierung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG), insbesondere die in dem Entwurf vom 14.05.2024 zum Ausdruck kommende Anpassung des gesetzlichen Rahmens an die Entwicklungen gleichstellungspolitischer Maßnahmen der letzten 15 Jahre.

Der vorgelegte NGG-Entwurf spiegelt den (doppelten) verfassungsrechtlichen Auftrag wider: Sowohl die Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung (Art. 3 Abs. 2 GG) als auch die Beseitigung bestehender Nachteile (Art. 3 Abs. 2 GG) und den Schutz vor Benachteiligung bzw. Diskriminierung wegen des Geschlechts (Art. 3 Abs. 3 GG). Beides, **(Potential-)Förderung und (Diskriminierungs-)Schutz** sind zwei Seiten einer Medaille, um die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung aller Geschlechter voranzubringen. Die lakog niedersachsen nimmt wahr, dass gesellschaftliche Entwicklungen sowie Erkenntnisse aus Studien der letzten Jahre in den Gesetzesentwurf aufgenommen wurden und begrüßt dies explizit.

Besonders positiv und zielführend für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit wird gesehen, dass das *Kriterium „strukturelle Benachteiligung“* im Zentrum der Zielsetzung (§ 1 Abs. 2 Nr. 1. und 2.) steht und dezidiert definiert ist (§ 3 Abs. 8). Dies, zusammen mit dem Ziel einer geschlechtergerechten Aufgabenwahrnehmung (§ 1 Abs. 2 Nr. 3.) und der Orientierung am Grundsatz des *Gender Mainstreaming*, ist eine gute Grundlage für den seit langem angemahnten **institutionellen und kulturellen Wandel** von Verwaltung.

Geschlechtergerechtes (Verwaltungs-)Handeln in allen Bereichen und durch alle relevanten Akteur\*innen muss Maxime einer modernen Gleichstellungs- bzw. Gleichberechtigungsgesetzgebung sein. Gleiches gilt für die konsequente **geschlechterdifferenzierte Datenerhebung** (§ 7/1, § 16 Satz 3), die Grundlage für Gleichstellungspläne (§ 27) sowie deren Wirkungs- und Erfolgskontrolle (§ 28) ist. Die Iakog niedersachsen weist ausdrücklich darauf hin, dass Datenerhebungen für Gleichstellungspolitik und -arbeit nicht auf nach Geschlecht differenzierte Personendaten beschränkt sein dürfen, sondern alle relevanten Daten geschlechterspezifisch disaggregiert zu erheben und auszuwerten sind. Insbesondere für eine Reduktion des Gender (Pay – Pension – Care – Ressourcen etc.) Gap sowie für die Umsetzung von Gender Budgeting sind solche Daten dringend notwendig. Dies sollte im Gesetz oder mindestens in der Begründung deutlich werden.

Positiv hervorzuheben sind auch die **umfangreicheren Begriffsbestimmungen** in § 3: Sie haben das Potential, mehr Transparenz und Klarheit für die konkrete Arbeit zu schaffen und damit auch die Zusammenarbeit von Gleichstellungsbeauftragten und Dienststellen zu erleichtern.

Die Iakog niedersachsen begrüßt zudem folgende Regelungen, merkt aber zugleich Verbesserungspotentiale an:

Die Zielsetzung der **paritätischen Vertretung der Geschlechter in Gremien** (§ 1 Abs. 2 Nr. 4), die in § 19 ausgeführt wird, wird grundsätzlich begrüßt.

⇒ Die sog. zwingenden Gründe (insb. § 19 Abs. 1 Satz 2 b) sind jedoch so formuliert, dass Abweichungen von einer paritätischen Besetzung einfach möglich sind. § 19 fordert somit keine Anstrengung zur Erreichung von Parität ein und nimmt die gerade an Hochschulen drängende Problematik der notwendigen Entlastung von Frauen bei überproportionaler Gremienbelastung nicht auf.

Positiv hervorzuheben ist die breite Thematisierung der **Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege** im Gesetzesentwurf. Besonders begrüßt wird, dass Pflege im zukünftigen NGG verankert sein soll. Ausgehend von der Zielsetzung (§ 1 Abs. 2 Nr. 5), den neu aufgenommenen Begriffsbestimmungen (§ 3 Abs. 4, 5 und 8) und dem Benachteiligungsverbot wegen Schwangerschaft und Mutterschaft (§ 5 Abs. 2 Satz 2) ist Vereinbarkeit über den gesamten Gesetzesentwurf bei einer Vielzahl von Bereichen (Auswahlkriterien, Beurteilungsverfahren, Fort- und Weiterbildung, Arbeitszeitgestaltung, Teilzeit) aufgenommen.

Wünschenswert sind folgende Änderungen:

⇒ Es sollte eine zeitgemäße Bezeichnung wie bspw. Vereinbarkeit von Beruf(stätigkeit), Sorgearbeiten und Privatleben verwendet werden, die die vielfältigen Lebensentwürfe besser widerspiegelt. Vereinbarkeitsbedarfe beziehen sich nicht

nur auf die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen, sondern müssen bspw. auch zeitliche und örtliche Restriktionen im Zusammenhang mit unterschiedlichen Haushaltskonstellationen und Lebenssituationen, Engagement wie bspw. Ehrenämter sowie Gesundheitsvorsorge einschließen.

⇒ Da Benachteiligungen auf Grund von Elternschaft nicht nur Frauen betreffen, sollte das Gesetz bei dieser Frage alle Eltern im Blick haben (Änderung §§ 5 und 12: Elternschaft(sbedingt) anstatt Mutterschaft(sbedingt)). Dies entspricht dem in der Gesetzesbegründung benannten Ziel der Gleichstellungspolitik, „gute Rahmenbedingungen zu schaffen, mit denen sich Frauen und Männer die Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlich aufteilen können“ (S. 42).

Sehr zu begrüßen sind die Regelungen zur Verbesserung des Schutzes vor Benachteiligung und Diskriminierung im Gesetzesentwurf, neben § 5 Benachteiligungsverbot ist dies insbesondere der neue eigenständige § 6 **Schutz vor sexueller Belästigung**.

⇒ Wünschenswert wäre, dass im Gesetz explizit eine Pflicht der Dienststellen zur Erstellung umfassender Schutzkonzepte einschließlich Anlauf- und Beratungsstellen verankert ist.

Positiv gesehen werden die Regelungen zu **Arbeitsplatzausschreibung** (§ 8) und **Auswahlverfahren** (§ 9), die durch ihre Ausführlichkeit zu mehr Klarheit bei der praktischen Umsetzung beitragen.

⇒ Nicht nachvollziehbar ist, warum der Gesetzesentwurf nicht von einem Ausschreibungs-„Muss“ (Änderung: § 8 Abs. 1 Satz 1: „müssen“ anstatt „sollen“) ausgeht und zudem weiterreichende Möglichkeiten des Ausschreibungsverzichts eröffnet (insb. § 8 Abs. 1 Satz 4 und 5). Zielrichtung des NGG sollte maximale Transparenz bei Ausschreibungen und Auswahlverfahren bei *allen* Arbeitsplätzen sein – dies scheint mit dem aktuellen Entwurf nicht erreichbar.

Ebenfalls positiv sieht die IAKG Niedersachsen die Neufassung der Regelungen zu **Fort- und Weiterbildung** (§ 13). Insbesondere die Pflicht der Dienststellen zur Information und Qualifizierung von Beschäftigten der Personalverwaltung und in Führungspositionen u. a. zu Gender Mainstreaming, sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz und Vereinbarkeit (§ 13 Abs. 3) wird begrüßt.

⇒ Nicht nachvollziehbar ist, warum entsprechende Qualifizierungen auf die beiden genannten Gruppen beschränkt werden. Dies passt nicht zu der breit angelegten Zielsetzung des neuen NGG, „Gleichberechtigung [...] im Rahmen jeglichen Verwaltungshandelns durch eine geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung zu fördern“ (§ 1 Abs. 2 Nr. 3.).

Positiv gesehen wird, dass der Gesetzesentwurf den vielfältigen Haushaltskonstellationen und Lebenssituationen durch Regelungen zur **örtlichen Flexibilität** mit § 15 Mobile Arbeitsformen besser gerecht wird.

Ebenfalls begrüßt werden die Regelungen zur **zeitlich flexiblen Gestaltung von Arbeitsbedingungen** (§§ 22-25).

- ⇒ Es sollte jedoch von einer grundsätzlichen Teilzeiteignung aller Arbeitsplätze einschließlich Leitungs- und Führungspositionen ausgegangen werden (entsprechende Änderung: § 24).
- ⇒ Es sollte im Gesetz oder mindestens in der Begründung deutlich werden, dass eine Teilzeitbeschäftigung nicht automatisch 50 % einer Vollzeitstelle umfasst. Eine Definition von Teilzeit, die die Bandbreite an Teilzeit-Varianten bis zu 75 % einer Vollzeitstelle, aber auch vollzeitnahe Teilzeit (75-90 %), umfasst, wäre zeitgemäß.
- ⇒ Dienststellen sollten dazu verpflichtet sein, die Bandbreite vorhandener Instrumente zur örtlichen und zeitlichen Flexibilisierung, auch in Kombination, auszuschöpfen und eine lebensphasenorientierte Personalpolitik umsetzen, um Frauen bzw. alle Beschäftigten in ihrer beruflichen Entwicklung von Berufseinstieg bis Rente/Pensionierung zu fördern und in Zeiten des Fachkräftemangels Personal zu gewinnen und zu halten.

Die IAK Niedersachsen betrachtet folgende Punkte des Gesetzesentwurf als problematisch:

Sieben Jahre nach dem [Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 10.10.2017 zu einem dritten, positiven Geschlechtseintrag](#) (1 BvR 2019/16) wäre erwartbar gewesen, dass eine NGG-Novelle **geschlechtliche Vielfalt** angemessen aufnimmt – erwartbar auch deshalb, weil die Landesregierung in ihrem Koalitionsvertrag eine Queerpolitik u. a. durch konsequente Umsetzung des Urteils des Bundesverfassungsgerichts „in allen Bereichen der unmittelbaren und mittelbaren Landesverwaltung“ (Koalitionsvertrag S. 85) angekündigt hat.

Die Fokussierung auf Frauen und Männer, im Gesetzestext begründet mit dem Verfassungsauftrag (Art. 3 Abs. 2 GG), spiegelt die gesellschaftlichen Realitäten und insbesondere die Situation an Hochschulen nicht wider, sowohl bei den Studierenden als auch bei den Beschäftigten. Auch wenn – wie in der Gesetzesbegründung dargelegt – das Aufbrechen der Geschlechterbinarität den verfassungsrechtlichen Schutz- und Förderauftrag aus Art. 3 Abs. 2 GG nicht verändert (S. 36 und 42), sollte das NGG wenigstens Perspektiven aufzeigen, wie eine moderne Gleichstellungspolitik gleichzeitig die Beseitigung struktureller Nachteile zwischen Frauen und Männern **und** den Schutz und die Förderung von Menschen voranbringt, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen. Im Gesetzestext selbst fehlen bspw. Hinweise dazu beim Benachteiligungsverbot, beim Schutz

vor sexualisierter Gewalt, bei der Arbeitsplatzausschreibung und bei der Datenerhebung sowie bei geschlechtergerechter Sprache.

Dementsprechend verweist die IAKoG Niedersachsen in Bezug auf § 17 **Geschlechtergerechte Sprache** auf folgende Rechtsexpertisen:

- [Antidiskriminierungsstelle des Bundes: STANDPUNKTE – Rechtliche Einschätzung staatlicher „Genderverbote“, April 2024](#)
- [Lembke, Ulrike: Verfassungswidrige Sprachverbote. Verfassungsblog, 24.11.2023](#)

Die beiden Expertisen legen dar, dass das Verbot eines inklusiven und geschlechtergerechten Umgangs mit Sprache durch den Staat verfassungsrechtlich problematisch, wenn nicht gar verfassungswidrig, ist und die Gleichbehandlung im staatlichen Sprachhandeln ebenso von Frauen (Art. 3 Abs. 2 GG) wie von allen Geschlechtern (Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 10.10.2017) geboten ist. Es ist erfreulich, dass im Gesetzesentwurf der Bereich Sprache mit einem eigenen Paragraphen aufgenommen wurde. Die konkrete Fassung „sind die für einzelne Personen geltenden Bezeichnungen nebeneinander in der jeweils entsprechenden Sprachform aufzunehmen, sofern nicht eine geschlechtsneutrale Sprachform gewählt wird“ (§ 17 Abs. 2) bleibt jedoch hinter den rechtlichen Anforderungen und der etablierten Praxis in vielen Bereichen, auch der Verwaltung, zurück.

Als Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten an niedersächsischen Hochschulen sieht es die IAKoG Niedersachsen kritisch, dass die Vorgaben zum **Gleichstellungsplan** (§§ 26 und 27, insb. § 27 Abs. 2) – wie schon bei der aktuellen NGG-Fassung – den Anforderungen von Hochschulen, ihren Strukturen und „Beschäftigten“-Gruppen nicht gerecht werden. In der Definition der Bereiche (§ 3 Abs. 7) zur Bestimmung von Unterrepräsentanz und Festlegung von Zielzahlen sind die an Hochschulen relevanten Berufsgruppen sowie die bedeutsamen Unterscheidungen nach Qualifizierungsphasen und Statusgruppen nicht abgebildet.

Abschließend weist die IAKoG Niedersachsen mit Nachdruck darauf hin, dass es nicht zu der mit der Gesetzesnovelle versprochenen Stärkung der **Gleichstellungsbeauftragten** beiträgt, wenn der gesamte Zweite Abschnitt des Vierten Teils des Gesetzesentwurfs nach wie vor nicht für **Hochschulen in staatlicher Verantwortung** gilt (§ 29).

Insbesondere ist es nicht nachvollziehbar, dass die §§ 31 und 32, die Aufgaben, Rechte und Pflichten sowie den Status der Gleichstellungsbeauftragten umfassend konkretisieren, explizit nicht auf Hochschulen anzuwenden sind. Dies ist problematisch, da das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG) keine entsprechend konkreten Regelungen für Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen enthält (wie in der Gesetzesbegründung S. 104 dargelegt, regelt § 42 NHG die Bestellung und nur in geringem Umfang den Aufgabenkreis der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen). Wenn auch im NHG eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte auf

zentraler Ebene festgeschrieben ist, fehlen Konkretisierungen zur Ausstattung. Ferner gibt es keine Regelungen zur Entlastung und Ausstattung für dezentrale (meist nebenamtliche) Gleichstellungsbeauftragte bspw. in Fakultäten/ Fachbereichen, Bibliotheken und Verwaltungseinheiten. Hier könnte die Anwendung des § 33 eine Grundlage schaffen.

Die lakog niedersachsen erwartet von der Landesregierung, dass sie mit der NGG-Novelle auch einen Beitrag zur landesweiten Gleichbehandlung der Gleichstellungsbeauftragten in den unterschiedlichen Dienststellen leistet.

---

Die lakog niedersachsen engagiert sich seit 1992 für die Gleichberechtigung der Geschlechter in Forschung, Lehre, Studium und Hochschule als Organisation. In diesem Sinne gestaltet sie aktuelle hochschulpolitische Diskussionen und Programme mit und führt eigene Projekte durch. Die Landeskongress hat das Ziel, Gleichstellungspolitik als Kriterium der Qualitätssicherung in Hochschulplanung und Hochschulentwicklung zu etablieren.

**Vorstand lakog niedersachsen:** Dr.<sup>in</sup> Doris Hayn, Dr.<sup>in</sup> Kathrin van Riesen, Julia Weiß

**Homepage der lakog niedersachsen:** [www.lakog-niedersachsen.de](http://www.lakog-niedersachsen.de)

**Kontakt über die Geschäftsstelle lakog niedersachsen:**

E-Mail-Adresse: [geschaeftsstelle@lakog-niedersachsen.de](mailto:geschaeftsstelle@lakog-niedersachsen.de),

Postadresse: Geschäftsstelle lakog niedersachsen, c/o Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften – Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel

Salzdahlumer Straße 46/48, 38302 Wolfenbüttel