

position

The logo for the DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram shape with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font inside it.

DGB

Stellungnahme des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften

vom März 2017 zum Entwurf des Niedersächsischen Gleichbe-
rechtigungsgesetzes (NGG) – **Drucksache 17/7346**

Impressum

Herausgeber:
DGB Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt
Otto-Brenner-Str. 7
30159 Hannover
www.niedersachsen.dgb.de

verantwortlich: Dr. Niels Spilker/Naciye Celebi-Bektas

Stand: März 2017

Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes:

- IG Bauen-Agrar-Umwelt
- IG Bergbau, Chemie, Energie
- EVG - Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
- IG Metall
- Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
- Gewerkschaft der Polizei
- ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Vorbemerkungen

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz soll mit dem vorliegenden Entwurf novelliert werden, was der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften ausdrücklich begrüßen. Ziel der Gewerkschaften ist eine Delegitimierung und ein Abbau vorherrschender Geschlechterhierarchien. Wir wollen gleiche Rechte und gleiche Möglichkeiten für alle, in der Arbeitswelt und anderswo. Am Vorhaben, Geschlechterhierarchien auch durch Gleichstellungsgesetze wirksam zu bekämpfen, führt also kein Weg vorbei. Der öffentliche Dienst spielt in den Auseinandersetzungen für eine geschlechtergerechte Gesellschaft eine wichtige Rolle, weil er Vorbildfunktion haben kann.

Ausgangspunkt einer Novellierung des NGG muss die Prüfung der Wirkung von Verfahren und personalpolitischen Instrumenten sein. Frauenförderung hat die Aufgabe, durch eine veränderte Organisationskultur und durch strukturelle Veränderungen der Personalpolitik Chancengleichheit für Frauen herzustellen. Es geht darum, offene und versteckte Formen der Diskriminierung abzubauen. Noch immer stoßen Frauen im Laufe ihres Berufslebens bspw. an gläserne Decken und sind insbesondere in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. Frauenförderung muss mit einer vorausschauenden Personalplanung und einer darauf abgestimmten Personalentwicklung verbunden werden. Ziel ist die Modernisierung der Personalarbeit in ihrer Verwaltung.

Eine solche Modernisierung ist, wie auch die Stellungnahmen einzelner Verbände zum Entwurf für ein NGG aus den letzten Monaten zeigen, nicht automatisch beliebt. Veränderungen in Organisationen stellen zwangsläufig Routinen infrage, die bestimmte Akteure innerhalb der Verwaltung durchaus lieb gewonnen haben. Wenn sie das nicht tun würden, wären sie unnötig. Veränderungen können auch, zumindest vorübergehend, zu Mehrarbeit führen und Ungewissheit erhöhen. Das alles können allerdings keine Argumente gegen ein wirksames Gleichberechtigungsgesetz sein, weil es darum geht, einen fundamental ungerechten und seit langer Zeit bekannten Zustand zu beenden. Eine traditionelle und intransparente Personalverwaltung, in der sich männliche Seilschaften durchsetzen, darf keine Zukunft haben.

Zu Drucksache 17/7346:

Der DGB hat bereits zweimal zur Novellierung des NGG Stellung genommen, im April 2016 sowie im Oktober 2016. Es muss an dieser Stelle erneut konstatiert werden, dass die Ergänzungen und Verbesserungsvorschläge im aktuell vorliegenden Entwurf keine Berücksichtigung

fanden, sie werden an dieser Stelle deshalb noch einmal zusammengefasst. **Wir verweisen aber auch ausdrücklich auf unsere ausführlichere Stellungnahme mit dem Stand vom Oktober 2016.**

Der DGB Niedersachsen und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen das Vorhaben der Landesregierung, das NGG zu novellieren. Grundsätzlich sind Verbesserungen, die der Entwurf mit sich bringt, erfreulich. Insgesamt wurde jedoch eine Chance vertan, die Regelungen des NGG zu erweitern und stärker an das klarere und weitreichendere Bundesgleichstellungsgesetz anzupassen. Die vorgelegte Novelle erfüllt unsere Erwartungen an ein modernes, zeitgemäßes und wirksames Gleichstellungsgesetz deshalb insgesamt nicht.

Positiv hervorheben möchten wir an dieser Stelle folgende Aspekte:

- Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz von 2010 zielte auf den Abbau von Unterrepräsentanz sowohl bei Frauen als auch bei Männern. Die Dienststelle musste im Gleichstellungsplan eine Zielquote für den Abbau der Unterrepräsentanz festsetzen, diese konnte jedoch auch unter 50 Prozent liegen. Hier bringt der vorliegende Entwurf deutliche Verbesserungen. Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass der Entwurf des NGG die **Frauenförderung wieder in den Mittelpunkt** stellt (vgl. § 1 Ziel). Auf dem Weg zur Herstellung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gilt es, die strukturelle Benachteiligung von Frauen abzubauen und künftige Benachteiligungen zu verhindern.
- Der DGB begrüßt ebenfalls, dass bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten Frauen so lange bevorzugt wurden, bis sie die **Quote von 50 Prozent** der in diesem Bereich Beschäftigten erreicht haben.
- Die Fortführung der Idee von **Gender-Mainstreaming** auf allen Handlungsebenen ist positiv.
- Es ist sinnvoll, dass § 1 Absatz 4 neu eingefügt worden ist. Es ist sicherzustellen, dass auch in den privaten Unternehmen, an denen das Land oder Kommunen beteiligt sind, das NGG gilt.
- Der DGB begrüßt die Grundsätze zum Beurteilungswesen ausdrücklich (vgl. **§ 8 Beurteilungen und Zeugnisse**). Über die Berücksichtigung von geschlechterspezifischen Ausgangsbedingungen und Auswirkungen hinaus gilt es, ein diskriminierungsfreies Beurteilungswesen zu gestalten. Als Präzisierung schlagen wir nach (1) weiterhin folgende Formulierung vor: „Das Beurteilungswesen ist diskriminierungsfrei zu gestalten.“

Stellungnahme zu Drucksache 17/7346: Entwurf eines Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) – März 2017

- Die Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten gegenüber der Dienststelle durch das **Klagerecht bei Statusverletzung** ist ein Schritt in die richtige Richtung und zu begrüßen.
- Die **Vorgaben zur geschlechtergerechten Sprache** in § 16 sind ebenfalls positiv anzumerken.
- Es ist zu begrüßen, dass die Gleichstellungsbeauftragte keinen Jahresbericht erstellen muss (Änderung in **§ 21 Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten**, Absatz (8)).

Als kritisch oder unzureichend hervorheben möchten wir folgende Aspekte:

- **Die Position der Gleichstellungsbeauftragten** sollte über das Klagerecht bei Statusverletzung hinausgehend gestärkt werden, was die personelle und fachliche Ausstattung und die Wahrnehmung innerhalb der jeweiligen Organisation angeht. Es fehlt grundsätzlich an hinreichenden Sanktionen bei Nicht-Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und bei Nicht-Einhaltung der Handlungspflichten (vgl. unsere Stellungnahme vom Oktober 2017).
- **Ausnahmemöglichkeiten bei Ausschreibungen** sind kritisch zu bewerten, weil fehlende Transparenz in Auswahlverfahren ein Einfallstor für die Ausgrenzung von Frauen war und ist (vgl. § 5 Ausschreibungen). Insofern ist problematisch, dass Ausschreibungen nicht etwa *immer*, sondern nur „grundsätzlich“ öffentlich sein müssen. Es besteht die Gefahr fehlender Transparenz, und fehlende Transparenz fördert männliche Seilschaften (vgl. unsere Stellungnahme vom Oktober 2017) Auf die Problematik fehlender Transparenz geht die Begründung zum Gesetzesentwurf gar nicht ein (vgl. Drucksache 17/7346, S. 37).
- § 5 Absatz 1 Satz 2 ist zu streichen. Der Satz Interpretationen völlig offen. Es ist nicht zu ersehen, was ein „besonderes persönliches Vertrauensverhältnis“ ist.
- In einem Landesgleichberechtigungsgesetz sollte das **Verbot sexueller Belästigung** explizit in einem eigenen Paragraphen aufgeführt werden. Es muss sichergestellt sein, dass die gebotenen arbeits- oder dienstrechtlichen Maßnahmen im Falle einer sexuellen Belästigung ergriffen werden und dass Betroffenen keine Nachteile entstehen. Dabei ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten von großer Bedeutung und sollte konkret benannt werden (vgl. unsere Stellungnahme vom Oktober 2017).

- **Der Gleichstellungsplan braucht klare Zielvorgaben.** Er legt fest, wie bis zum Ende seiner Geltungsdauer 1. die Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in den einzelnen Bereichen abgebaut werden soll und wie 2. die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verbessert werden soll und wie insbesondere Männer motiviert werden sollen, entsprechende Vereinbarkeitsangebote stärker in Anspruch zu nehmen. Dazu sind konkrete Zielvorgaben insbesondere zum Frauen- und Männeranteil für jede einzelne Vorgesetzten- und Leitungsebene zu benennen (vgl. unsere Stellungnahme vom Oktober 2017). In §18 sollten Sanktionen bei Nicht-Erstellung eines Gleichstellungsplanes ergänzt werden.
- **Verschlechterung in §17 - Erstellung des Gleichstellungsplans:** Es fehlt die Ergänzung in Absatz 4 aus dem vorherigen Entwurf zum NGG. Der Gleichstellungsplan muss also nicht mehr der Aufsichtsbehörde zur Kenntnis gegeben werden. Dies wird zur Folge haben, dass Gleichstellungspläne auch weiterhin nicht in allen Dienststellen fristgerecht erstellt werden. Dadurch fehlt den Aufsichtsbehörden ein Überblick über die Gleichstellungspläne der untergeordneten Dienststellen.
- Die **besondere Situation der Institution Schule** findet auch im aktuellen Entwurf nur unzureichend Berücksichtigung, hier bedarf es weiterer Präzisierungen und Ergänzungen (vgl. unsere Stellungnahme vom Oktober 2017). Für den Schulbereich bedeutet die Verpflichtung zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten ab 50 Beschäftigte, dass mehrere 100 Dienststellen keine Gleichstellungsbeauftragte haben. Damit bleibt unklar, wer die Interessen der Kolleginnen an kleinen Schulen mit weniger als 50 Beschäftigten vertritt. An welche Gleichstellungsbeauftragte können Sie sich wenden? Falls dies für alle Beschäftigten in kleinen Schulen die Gleichstellungsbeauftragte in der Niedersächsischen Landesschulbehörde wäre, müsste die Anzahl der Gleichstellungsbeauftragten dort deutlich erhöht werden (geschätzte Anzahl der Schulen ohne Gleichstellungsbeauftragte pro Regionalabteilung ca. 330 – 380). Eine Ausnahmeregelung für Schulen ab 20 Beschäftigte oder Schulen, die dienstrechtliche Befugnisse haben, sollte ergänzt werden. Die Entlastung von Gleichstellungsbeauftragten an Schulen bleibt leider unregelt. Um der verantwortungsvollen Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten an der Behörde gerecht zu werden, die die Arbeit fehlender Gleichstellungsbeauftragte an Schulen kompensieren muss, wäre eine Aufstockung von jetzt zwei auf vier Vollzeitlehrereinheiten pro Landesschulbehörde angemessen.