

Stellungnahme des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften

zum Entwurf eines Gesetzes zur Verwirklichung der Gleichberechtigung für den öffentlichen Dienst

(Novellierung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes, NGG)

Stand: 30. Juli 2024

Herausgeber: DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt
Otto-Brenner-Straße 1
30159 Hannover

verantwortlich: Merle Mangels, Abteilung Frauen-, Gleichstellungs- und Migrationspolitik
Tina Kolbeck-Landau, Abteilung Öffentlicher Dienst/Beamtenpolitik

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



Vorbemerkung

Der Deutsche Gewerkschaftsbund Niedersachsen (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften bedanken sich für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum vorliegenden Entwurf.

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) soll novelliert werden, was der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften ausdrücklich begrüßen. Ziel der Gewerkschaften ist es, vorherrschende Geschlechterhierarchien zu delegitimieren und abzubauen. Wir wollen gleiche Rechte und gleiche Möglichkeiten für alle, in der Arbeitswelt und anderswo. Am Vorhaben, Geschlechterhierarchien durch Gleichstellungsgesetze wirksam zu bekämpfen, führt kein Weg vorbei. Der öffentliche Dienst spielt für eine geschlechtergerechte Gesellschaft eine wichtige Rolle, weil er Vorbildfunktion haben kann.

Regelmäßige Berichte über die Durchführung des NGG haben gezeigt, dass in der öffentlichen Verwaltung die Gleichstellung von Frauen und Männern noch nicht erreicht ist. Strukturelle Benachteiligungen von Frauen bestehen weiterhin. Vor allem in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen sind Frauen gegenüber den Männern deutlich unterrepräsentiert. Neue gesetzliche Regelungen und die Weiterentwicklung bestehender Instrumentarien sind nötig, um eine Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen.

Ausgangspunkt einer Novellierung muss das Ziel sein, in allen Bereichen staatlichen Handelns Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts abzubauen und Gleichstellung herzustellen. Das bedeutet den Abbau struktureller Benachteiligungen im gesamten Verwaltungshandeln.

Hierzu bedarf es zum einen einer Prüfung der Wirkung von personalpolitischen Instrumenten und Verfahren: Durch eine veränderte

Organisationskultur und strukturelle Veränderungen der Personalpolitik muss Chancengleichheit für Frauen entstehen. Offene und versteckte Formen der Diskriminierung sind abzubauen. Noch immer stoßen Frauen im Laufe ihres Berufslebens bspw. an gläserne Decken und sind in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. Frauen müssen angesprochen und gestärkt werden. Frauenförderung muss mit einer vorausschauenden Personalplanung und einer darauf abgestimmten Personalentwicklung verbunden werden. Eine traditionelle und intransparente Personalverwaltung, in der sich männliche Seilschaften durchsetzen, darf keine Zukunft haben.

Zum anderen gehört zu einem modernen Gleichstellungsgesetz die Verankerung des Prinzips Gender Mainstreaming im gesamten Verwaltungshandeln, um in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes und in die Gesellschaft hinein gleichstellungsorientiert zu wirken.

Zudem muss ein Gleichstellungsgesetz die Rahmenbedingungen so gestalten, dass Beruf und Familie von allen Beschäftigten gut vereinbart werden können. Führung muss auch in Teilzeit möglich und attraktiv sein.

Der vorliegende Entwurf für ein neues NGG gibt wichtige Impulse zur Erreichung dieser Ziele. Wir sehen daher deutliche Verbesserungen im Sinne der Konkretisierung und Ausweitung der rechtlichen Rahmenbedingungen, strukturelle Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz abzubauen bzw. zu verhindern. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Stoßrichtung der Neuformulierung und die inhaltliche Neuausrichtung des Gesetzes eindeutig.

Positiv hervorheben möchten wir insbesondere folgende Verbesserungen:

- Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz von 2010 zielte auf den Abbau von Unterrepräsentanz sowohl bei Frauen als auch bei Männern. Der Entwurf des NGG stellt **die Frauenförderung**

wieder in den Mittelpunkt. Für eine Gleichstellung der Geschlechter ist das unabdingbar.

- Die **Position der Gleichstellungsbeauftragten wird gestärkt.** Sie sind zentrale Akteur*innen, um den Verfassungsauftrag der Herstellung von Gleichberechtigung umzusetzen. Die Einführung eines Klagerechts, eines zweistufigen Beanstandungsverfahrens sowie eine stärkere Entlastung werden daher grundsätzlich positiv gesehen.
- Die Aufnahme eines **diskriminierungsfreien Beurteilungsverfahrens** sowie einer gleichstellungsorientierten **Organisationsplanung und Personalentwicklung** wird ausdrücklich begrüßt. Faktoren wie Teilzeitbeschäftigung dürfen sich nicht (mehr) negativ auf eine dienstliche Beurteilung im öffentlichen Dienst auswirken.
- Die deutliche **Erweiterung des Geltungsbereichs** mit dem Ziel, dass alle Institutionen der öffentlichen Verwaltung in Niedersachsen Gleichstellungsvorschriften unterliegen, ist sehr positiv.
- Im Sinne der Wirksamkeit des NGG wird begrüßt, dass bei Auswahlentscheidungen die **zwingende Vorrangregelung zugunsten von Frauen** bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wiedereingeführt wird.
- Positiv sind die weitergehenden Regelungen zur Genehmigung von **Teilzeitarbeit und Beurlaubung** sowie zum **beruflichen Wiedereinstieg** zu bewerten, welche in weiten Teilen mit den Forderungen aus den DGB-Stellungnahmen zu den NGG-Entwürfen 2016 und 2017 übereinstimmen.

Nichtsdestotrotz gibt es einige **Kritikpunkte** und an einigen Stellen Nachbesserungsbedarf. Der DGB bittet, diese zu berücksichtigen.

Besonders hervorzuheben ist dabei:

- Die **Unterrepräsentanz** muss bereits bei 50 % Frauenanteil gegeben sein.
- Bei den **Ausschreibungen und Auswahlverfahren** enthält der NGG-Entwurf zum Teil Verschlechterungen, da durch viele Ausnahmeregelungen und einschränkende Klauseln die Gefahr der

Intransparenz und Benachteiligung von Frauen entsteht.

- Im Bereich der **Gleichstellungspläne** und der **Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten** sehen wir zwar Verbesserungen, regen aber eine weitergehende Stärkung ihrer Durchsetzungskraft an. Insbesondere muss nicht nur die Nichterstellung, sondern auch das **Nichterreichen der Zielvorgaben des Gleichstellungsplans** sanktioniert werden.
- An **Schulen** braucht es mehr Gleichstellungsaufträge und eine stärkere Entlastung.
- An einigen Stellen des Gesetzes bedarf es weiterer **Schärfungen und Konkretisierungen.** Häufig vorkommende Soll-Regelungen schwächen die Durchsetzungsfähigkeit des Gesetzes.

Als abschließende Vorbemerkung regen wir an, dass eine sprachliche Berücksichtigung **nicht-binärer Menschen** an geeigneten Stellen des Gesetzes wünschenswert wäre. Zwar beruht das Gesetz richtigerweise auf der Grunderkenntnis, dass Frauen nach wie vor im Verhältnis zu Männern keine Gleichberechtigung erfahren und deshalb in ihren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Arbeits- und Einkommensbedingungen gegenüber Männern benachteiligt sind. Gleiches gilt aber z. T. auch in Bezug auf Nachteile und Diskriminierungen, denen nicht-binäre Menschen ausgesetzt sind. Die Gesetzesbegründung führt selbst aus, dass durch das Gesetz geschaffene diskriminierungsfreie Strukturen auch Personen mit Geschlechtseintrag divers oder ohne Geschlechtseintrag schützen. Diese Erkenntnis sollte sich sprachlich an geeigneten Stellen des Gesetzes widerspiegeln, jedoch nicht an Stellen der Unterrepräsentanz. Diese muss weiterhin binär erfasst, ausgewertet und gesenkt werden – wie in der Gesetzesbegründung auf S. 38 ausgeführt.

Forderungen und Änderungsvorschläge zu einzelnen Paragraphen

Zu § 1 Zielsetzung

Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass der Entwurf des NGG das Ziel verfolgt, die strukturelle Benachteiligung von Frauen im Sinne der Erfüllung von Art. 3 Abs. 2 GG zu beseitigen, sowohl im eigenen Personalbereich als auch im Zielbereich des gesamten Verwaltungshandelns. In seiner Zielsetzung bringt der vorliegende Entwurf damit deutliche Verbesserungen gegenüber dem NGG 2010.

Jedoch regen wir aufgrund der o. g. Gründe folgende Formulierung für § 1 Abs. 1 vor: „Ziel des Gesetzes ist, den Verfassungsauftrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland und Artikel 3 Abs. 2 Satz 3 der Niedersächsischen Verfassung) umzusetzen und die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung aller Geschlechter zu fördern.“ Zusätzlich regen wir in § 1 Abs. 2 folgende Ergänzungen an:

Abs. 2, Punkt 2.): Ergänzung „strukturelle Benachteiligungen und Unterrepräsentanzen von Frauen durch deren gezielte Förderung zu beheben,“, um das Ziel des konkreten Abbaus von Unterrepräsentanzen nicht unerwähnt zu lassen,

Abs. 2, Punkt 4.) „auf eine mindestens paritätische Vertretung von Frauen in Gremien hinzuwirken“ (siehe unsere Anmerkungen zu § 19),

Abs. 2, Punkt 5.): Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sollte nicht nur „verbessert“, sondern „sichergestellt“ werden,

Ergänzung um einen Punkt 6.): „die traditionell männlich geprägte Organisations- und Arbeitskultur weiterzuentwickeln und geschlechtergerecht zu gestalten.“

Zu § 2 Geltungsbereich

Der DGB begrüßt ausdrücklich die Erweiterung des Geltungsbereiches des NGG mit dem Ziel, dass alle Institutionen der öffentlichen Verwaltung in Niedersachsen Gleichstellungsvorschriften unterliegen.

Die Aufnahme der Sozialversicherungsträger, die auf Bundesrecht beruhen, sowie der Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und freien Berufe begrüßen wir explizit. Jedoch regen wir an, hierbei die 30 Beschäftigten-Grenze zu streichen, um dem o. g. Ziel Rechnung zu tragen.

Laut NGG-E sollen öffentliche Theater und Orchester sowie öffentliche außeruniversitäre wissenschaftliche Einrichtungen eine Sonderrolle einnehmen. Damit erscheint eine sinnvolle Anwendung in diesen Bereichen von Anfang an als gescheitert. Ausnahmeregelungen sind generell kritisch zu überdenken.

Zudem sollte der Abschnitt 4 des Zweiten Teil des Gesetzes – Juristische Personen des Privatrechts und Personenvereinigungen – mit § 21 an diese Stelle hochgezogen werden, da es sich bei den Landesbeteiligungen ebenfalls um eine Frage des Geltungsbereichs des NGG handelt, der in § 2 zu integrieren ist (analog bspw. zum Gleichstellungsgesetz des Landes Berlin, hier wird nach § 1 Geltungsbereich in § 1a die Geltung bei Beteiligungen des Landes geregelt). (Weitere Anmerkungen zu § 21 siehe unten).

Zu § 3 Begriffsbestimmungen

Der DGB begrüßt, dass § 3 im Gegensatz zum vorherigen Gesetz klare und differenzierte Begriffsbestimmungen liefert. Positiv ist, dass Auszubildende in die Definition der Beschäftigten mit aufgenommen wurden (Abs. 1). Zudem wird die Anhebung der Altersgrenze von 12 auf 18 Jahre in der Definition der Familienaufgaben explizit begrüßt (Abs. 4). Auch die Definition zum Begriff der Bereiche und die Möglichkeit, vergleichbare Besoldungs- und

Entgeltgruppen zusammenzufassen, ist positiv (Abs. 7).

Der DGB begrüßt die Neudefinition von Unterrepräsentanz (Abs. 9) als eine Verbesserung zum NGG 2010, jedoch sollte bereits bei 50 % Frauenanteil Unterrepräsentanz gegeben sein (und nicht lediglich bei *unter* 50 %), gemessen am Beschäftigungsvolumen. Begründung: Laut aktuellem 6. Bericht der Landesregierung über die Durchführung des NGG betrug der Frauenanteil im öffentlichen Dienst im Berichtsjahr 2022 knapp zwei Drittel bzw. 58 % gemessen am Anteil der Vollzeiteinheiten. Eine Definition von Unterrepräsentanz bei 50 % Frauenanteil – gemessen am Anteil der Vollzeiteinheiten – ist dementsprechend angemessen.

Zu § 5 Benachteiligungsverbot

Der DGB regt eine Ergänzung um einen Absatz (6) zur Konkretisierung des Benachteiligungsverbotes an:

„Folgende Umstände dürfen die Einstellung sowie die berufliche Entwicklung einschließlich des beruflichen Aufstiegs nicht beeinträchtigen und sich insbesondere nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken:

1. Teilzeitbeschäftigung,
2. mobile Arbeitsformen sowie die Teilnahme an flexiblen Arbeits- oder Präsenzzeiten,
3. eine bestehende Schwangerschaft,
4. schwangerschafts- oder mutterschaftsbedingte Abwesenheiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote,
5. Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben.“

Zu § 6 Schutz vor sexueller Belästigung

Der DGB begrüßt die Aufnahme des Schutzes vor sexueller Belästigung in einem eigenen Paragraphen. Es muss sichergestellt sein, dass sexueller Belästigung aktiv vorgebeugt wird und die gebotenen

arbeits- oder dienstrechtlichen Maßnahmen im Falle einer sexuellen Belästigung ergriffen werden, sowie dass Betroffenen im Sinne eines Maßregelungsverbot keine Nachteile entstehen. Das ist Aufgabe und Pflicht der Dienststelle und aller Beschäftigten in Führungspositionen.

Ergänzend hierzu schlagen wir entsprechend § 38 Abs. 1 zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten – „Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes sowie den Schutz vor sexueller Belästigung in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen“ – an dieser Stelle eine Ergänzung über die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten vor, da diese von großer Bedeutung ist und konkret benannt werden sollte:

„(4) Die zuständige Gleichstellungsbeauftragte ist am gesamten Verfahren zu beteiligen. Sie kontrolliert die Durchführung der dienstrechtlichen, arbeitsrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zur Prävention und Sanktionierung sexueller Belästigung. Sie ist berechtigt, Beschwerden wegen sexueller Belästigungen von betroffenen Beschäftigten entgegenzunehmen und mit deren Einverständnis weiterzuleiten.“

Darüber hinaus regen wir eine Änderung in der Gesetzesbegründung an. Hier heißt es auf S. 60: „Auch transsexuelle Personen erfahren häufig eine Reduzierung auf ihre Sexualität und sind daher ebenfalls in besonderem Maße vor sexueller Belästigung zu schützen.“ Das Anliegen ist begrüßenswert, jedoch sollte eine Korrektur insofern erfolgen, als es sich bei Transgeschlechtlichkeit nicht um eine Sexualität, sondern um eine Geschlechtsidentität handelt, die keine Schlussfolgerungen über Sexualität zulässt. Es muss daher korrekt heißen: „Auch transgeschlechtliche Personen erfahren häufig Diskriminierungen und sind daher ebenfalls in besonderem Maße vor sexueller Belästigung zu schützen.“

Zu § 7 Grundsatz

Der DGB begrüßt die Aufnahme der Organisationsplanung und Personalentwicklung ins NGG, denn

gleichstellungsorientiertes Handeln muss bereits im Vorfeld konkreter Stellenbesetzungen ansetzen: Strategische Planungen, Steuerungsprozesse, Zielvereinbarungen und Controlling der Ressorts, Behörden und großer Verwaltungsbereiche sowie die Weiterentwicklung der Organisationskultur sind von besonderer Bedeutung. Auch die Aufnahme von Automatisierungs- oder Auslagerungsprozessen in Satz 2 ist im Sinne der gleichstellungssensiblen Gestaltung der digitalen und sozial-ökologischen Transformation der Arbeitswelt begrüßenswert.

Wir schlagen jedoch nach § 7 Satz 1 eine Ergänzung von Teilen des alten § 10 NGG 2010 („Fördermaßnahmen“) vor, dessen Streichung im neuen Entwurf keine Entsprechung findet:

„Dies beinhaltet u. a. den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen mittels Förderung bei der Ausbildung, Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten.

Sollte Personalabbau unumgänglich sein, muss darauf geachtet werden, dass sich dadurch die Unterrepräsentanz von Frauen nicht verstärkt.“

Zu § 7/1 Statistiken, Datenverarbeitung

Der DGB begrüßt die Ausweisung geschlechterdifferenzierter Daten. Jedoch wird in der Gesetzesbegründung auf S. 63 in „Anlehnung an die Regelungen des Entgelttransparenzgesetzes“ festgelegt, dass sich für die zu erstellenden Statistiken „mindestens sechs Beschäftigte“ in einer Vergleichsgruppe befinden müssen. Eine solche Regelung einer Mindestgruppe ist aber in der EU-Entgelttransparenzrichtlinie nicht mehr vorgesehen. Diese muss bis 2026 in Deutschland umgesetzt werden, soll jedoch nach Plänen des BMFSFJ bereits im Frühjahr 2025 in Kraft treten. Auf die vorliegende Regelung und Begründung sollte also verzichtet werden, da sie zu einer hohen Wahrscheinlichkeit zeitnah keinen Bezug mehr hat. Die Wahrung des Datenschutzes und die Vermeidung des Rückschlusses auf Einzelpersonen sollte

stattdessen auf andere Art und Weise sichergestellt werden, wie es die EU-Entgelttransparenzrichtlinie vorsieht. Dies kann beispielsweise durch eine vereinfachte Auskunft über eine Tendenz des Vorhandenseins von Entgeltgleichheit oder -ungleichheit in der jeweiligen Kleingruppe geschehen, die ausschließlich über die Antidiskriminierungsstelle oder die Personalvertretung herausgegeben werden darf. Eine Erstellung von Statistiken über kleinere Gruppen sollte zudem nicht grundsätzlich ausgeschlossen, sondern ihre Verfügbarkeit und Veröffentlichung aus datenschutzrechtlichen Gründen reguliert werden, zum Beispiel durch die Zusammenlegung mit anderen Kleingruppen im Rahmen von Veröffentlichungen.

Zu § 8 Arbeitsplatzausschreibung

Der DGB kritisiert die neuen „Soll“-Formulierungen zur Arbeitsplatzausschreibung, die eine Verschlechterung zur vorherigen „sind auszuschreiben“-Formulierung darstellen. § 8 Abs. 1 muss daher zwingend umformuliert werden: „Alle zu besetzenden Arbeitsplätze sind auszuschreiben“. Ausnahmemöglichkeiten bei Ausschreibungen sind kritisch zu bewerten, weil fehlende Transparenz in Auswahlverfahren ein Einfallstor für die Ausgrenzung von Frauen war und ist.

Die in § 8 Abs. 1 Satz 2 formulierte Ausnahme „besonderes persönliches Vertrauensverhältnis“ kann ein solches Einfallstor bieten, da die Formulierung Interpretationen offenlässt. Es stellt sich die Frage, wie sichergestellt werden kann, dass die Regelung eng ausgelegt wird. So ist das Beispiel der persönlichen Referentin nachvollziehbar, in Bezug auf das allgemein formulierte Beispiel „Pressestelle“ stellt sich jedoch bereits die Frage der Verhältnismäßigkeit einer Ausnahme. Es ist daher erforderlich, die gewünschten betreffenden Stellen – parallel zum § 39 des Niedersächsischen Beamtengesetzes – abschließend und konkret zu benennen, um eine zu breite Auslegung des Passus zu verhindern.

Darüber hinaus sollte Abs. 1 Satz 4 im Sinne des Entschließungsantrags der rot-grünen Landtagsfraktion von 2016 zur Novellierung des NGG (Drucksache 17/4957) dahingehend umformuliert werden, dass auf eine öffentliche Ausschreibung im Sinne von Satz 3 verzichtet werden kann, wenn ausreichend interne „Bewerberinnen“ vorhanden sind: „Auf eine öffentliche Ausschreibung kann verzichtet werden, wenn zu erwarten ist, dass mit einer internen oder mit einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung die Besetzung durch eine Frau erreicht werden kann.“

Zu Abs. 3: Auch wenn in § 31 Abs. 2 Satz 5 ausgeführt ist, dass die Gleichstellungsbeauftragte bei Ausschreibungen zu beteiligen ist, sollte bereits an dieser Stelle durch eine Ergänzung die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten z. B. im Hinblick auf ihre Möglichkeiten der Einflussnahme auf den Ausschreibungstext konkretisiert werden:

Ergänzung in Abs. 3: „Die Gleichstellungsbeauftragte erhält den Ausschreibungstext. Sie kann...“

Zu § 9 Auswahlverfahren

Der DGB kritisiert die im Vergleich zum NGG 2010 einschränkende Formulierung zum Auswahlverfahren. War es dort vorgesehen, dass bei Auswahlverfahren das unterrepräsentierte Geschlecht mindestens zur Hälfte zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden soll, sofern „die in der Stellenausschreibung angegebenen Mindestvoraussetzungen“ erfüllt sind, so wird dies im Entwurf für das neue NGG eingeschränkt durch die Formulierung, dass mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen sind, „bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung [...] die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen“. Der Passus „bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung“ muss ersatzlos gestrichen werden, da er bereits bei der Einladung zum Auswahlverfahren Hürden herstellt, die die strukturelle Benachteiligung von Frauen potenziell befördern. Das Prinzip der

Bestenauslese, auf welches in der Begründung hingewiesen wird, setzt zu früh an, wenn es bereits vor der Auswahl der zum Bewerbungsgespräch einzuladenden Bewerber*innen herangezogen wird. Durch diverse Studien ist belegt, dass sich Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt und in Bewerbungen oftmals unterschiedlich verhalten. Daher ist davon auszugehen, dass die Eigeneinschätzung von Frauen in Bewerbungen tendenziell schlechter ausfällt als die von Männern – bzw. andersherum ausgedrückt, dass Männer sich eher überschätzen als Frauen. Die Bewertung und der Vergleich von gleicher „Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung“ kann daher unmöglich ausschließlich durch die Sichtung von Bewerbungsschreiben vorgenommen werden. Die Bewertung der Eignung muss ebenso auf der Vorstellung und dem Gespräch mit den Bewerber*innen beruhen. Sonst werden potenziell qualifizierte Bewerberinnen bereits vor den Auswahlgesprächen ausgeschlossen. Der zweite Satzteil zum Anforderungs- und Qualifikationsprofil ist ebenfalls einschränkender formuliert als die „Mindestvoraussetzungen“ im NGG 2010. Abs. (1) sollte daher folgendermaßen umformuliert werden:

„¹Werden bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Frauen aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, Personalauswahlgespräche oder besondere Auswahlverfahren durchgeführt, müssen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer, die die in der Stellenausschreibung angegebenen Mindestvoraussetzungen erfüllen, in die engere Wahl einbezogen und zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden.“

Darüber hinaus sollte Satz 5 gestrichen werden. Es ist nicht ersichtlich, warum bei Neueinstellungen von Richter*innen sowie Staatsanwält*innen nicht ebenso viele Frauen wie Männer zu Auswahlgesprächen eingeladen werden sollten, wenn ausreichend qualifizierte Bewerbungen vorliegen.

Abs. 2 ist zu begrüßen. Allerdings gibt es nach dem Entwurf weder vorbeugende Maßnahmen noch Konsequenzen, wenn dies doch geschieht. Daher

regen wir an, Beschwerdemöglichkeiten herzustellen und bekannt zu machen sowie die Dienststellen aktiv auf die Rechtslage hinzuweisen. Zudem ist in der Stellenausschreibung darauf hinzuweisen, dass zu den in Abs. 2 genannten Fragen keine Angaben erwartet werden.

Zu § 10 Auswahlkriterien

Zu § 10 Abs. 2 regen wir an, dass die Beispiele aus dem NGG 2010 zu aus Familien- oder Pflegeaufgaben gewonnenen Fähigkeiten (wie „Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit“ als Veranschaulichung mit in den Begründungstext des Gesetzes aufgenommen werden.

In § 10 Abs. 3 muss „in der Regel“ gestrichen werden. Stattdessen muss es heißen: „Folgende Umstände dürfen nicht zum Nachteil der Betroffenen Teil der vergleichenden Bewertung sein:“

Zudem sollten ergänzt werden:

„4. die Einkommenssituation der Ehegattin oder des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten,

5. Die bisherige Inanspruchnahme von mobilen Arbeitsformen oder flexiblen Arbeits- oder Präsenzzeiten.“

Zu § 11 Auswahlentscheidung

Der DGB begrüßt die Wiedereinführung der zwingenden Vorrangregelung zugunsten von Frauen, welche bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in Bereichen mit Unterrepräsentanz bevorzugt einzustellen sind, ausdrücklich. Eine „Darf“-Regelung, wie sie im NGG 2010 vorgesehen war, ist zahnlos und konnte keine gleichstellungspolitische Wirksamkeit entfalten.

Zu § 12 Beurteilungsverfahren

Der DGB begrüßt die Grundsätze zur diskriminierungsfreien Gestaltung und Überprüfung von Beurteilungsverfahren ausdrücklich. Über die Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Ausgangsbedingungen und Auswirkungen hinaus gilt es, ein diskriminierungsfreies Beurteilungsverfahren zu gestalten.

Zu Abs. 1: Hierzu bedarf es einer Schärfung von Abs. 1 Satz 3. Um das Vorhaben erfolgreich umzusetzen, braucht es nicht nur eine Maßgabe, dass Dienststellen Schulungen anbieten „sollen“. Vielmehr sollten Führungskräfte einen verpflichtenden Nachweis über eine Fortbildung zur diskriminierungsfreien Beurteilung erbringen.

Zu Abs. 2: In Abs. 2 Punkt 5.) sollte ergänzt werden: Inanspruchnahme von mobilen Arbeitsformen oder flexiblen Arbeits- oder Präsenzzeiten.“

Zu Abs. 3: In Satz 3 „Die Untersuchung soll alle drei Jahre, in der Regel innerhalb von sechs Monaten nach Abschluss des jeweiligen Regelbeurteilungsverfahrens, erfolgen“ muss es heißen „hat zu erfolgen“; die Phrase „in der Regel“ ist zu streichen.

Im Sinne des Satzes 4 sollte als zusätzliche Differenzierung eine Darstellung nach Besoldungs-/Tarifstufe erfolgen.

Zu Abs. 3–5: Die an öffentlichen Schulen unterrichtenden Lehrkräfte fallen aus Abs. 3 bis 5 heraus, da in Schulen i. d. R. keine Regelbeurteilungen stattfinden (wie in der Begründung zum Gesetz ausgeführt). Die reine Erwähnung in der Begründung, dass Untersuchungen einer Dienststelle etwa über Anlassbeurteilungen mehrerer Jahre nicht ausgeschlossen sind, reicht unseres Erachtens nicht aus. Die Auswertung anlassbezogener Beurteilungen sollte daher in den Gesetzestext mit aufgenommen werden.

Zu Abs. 4: Die Veröffentlichung der Auswertungsergebnisse wird ausdrücklich begrüßt. Um eine tatsächliche Transparenz sicherzustellen, sollte Folgendes ergänzt werden:

„Die Ergebnisse sind nach den Aspekten des Abs. 3 umfassend darzustellen, zusätzlich sind die drei signifikantesten Erkenntnisse der Auswertung öffentlich bekannt zu geben“ (z. B. schlechtere Beurteilung von Teilzeitbeschäftigten, strukturell besseres Abschneiden von Männern im höheren Dienst, strukturell schlechteres Abschneiden von Frauen im gehobenen Dienst).

In der Begründung erfolgt erneut eine Einschränkung von Auswertungen auf Gruppen von mindestens 6 Beschäftigten in Anlehnung an das Entgelttransparenzgesetz. Siehe hierzu unsere Kritik oben (§ 7/1). Eine Datenschutzregelung, die in dieser Form in der neuen EU-Entgelttransparenzrichtlinie nicht mehr vorgesehen ist, darf nicht dazu führen, dass in Kauf genommen wird, dass „die Regelungen bei kleinen Dienststellen dadurch ins Leere laufen“ können (Begründung, S. 76). Bei der Auswertung und Veröffentlichung der Ergebnisse kann der Datenschutz auf andere Art und Weise sichergestellt werden.

Zu § 13 Fort- und Weiterbildung

Der in § 13 vielfach formulierte Haushaltsvorbehalt zur Bereitstellung von Fort- und Weiterbildungen sollte in den Abs. 1, 2 und 3 gestrichen werden.

Nach Abs. 1 sollte ergänzt werden:

„Vortragende sollen bei allen Fortbildungsveranstaltungen neben der fachlichen Qualifikation eine fundierte Genderkompetenz nachweisen können.“

In Abs. 2 ist die Formulierung „sollen“ durch „haben zu“ zu ersetzen, um der Durchsetzung des Zieles gerecht zu werden.

Zu Abs. 3: Für eine gendergerechte und diskriminierungsfreie Verwaltung ist es unabdingbar, dass die Zuständigen Kompetenzen zu Gender Mainstreaming, Gleichstellung, Vereinbarkeit und Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz besitzen.

Es sollte daher eine Präzisierung in Abs. 3 Satz 1 und 2 erfolgen: „Die Beschäftigten der Personalverwaltung und die Beschäftigten in

Führungspositionen sind verpflichtet, sich insbesondere zu den Themen Gender Mainstreaming, Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit fortzubilden. Die Dienststellen haben dafür Sorge zu tragen, dass die entsprechenden Fortbildungen bereitgestellt werden.“

Zu Abs. 4: Gleichstellungsbeauftragten sind die notwendigen Ressourcen und Möglichkeiten zur Qualifizierung zur Verfügung zu stellen, die sie benötigen, um als zentrale Akteur*innen den Verfassungsauftrag der Herstellung von Gleichberechtigung umzusetzen. Die Formulierung in Abs. 4 Satz 1 „in angemessenen Umfang“ ist unklar und daher zu streichen. Zudem sollte es jeweils statt „ihre Stellvertreterin“ „ihre Stellvertreterinnen“ heißen, um sicherzustellen, dass alle Stellvertreterinnen – falls mehrere vorhanden – Gelegenheit zur Fortbildung bekommen.

Zu Abs. 5: Der Satz 3: „Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel werden auf Antrag die angemessenen nachgewiesenen Mehrkosten für Betreuung oder Pflege erstattet“ ist zu streichen. Stattdessen:

„Die angemessenen nachgewiesenen Mehrkosten für Betreuung oder Pflege sind auf Antrag zu erstatten.“

In Satz 4 sollte eine Ergänzung erfolgen: „[...] zusätzliche Veranstaltungen oder alternative Dienstreisezeiträume anzubieten, [...]“.

Zudem sollte die Möglichkeit zur Einrichtung einer Kinderbetreuung während Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zumindest als Möglichkeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit aufgenommen werden – auch wenn auf eine Pflicht diesbezüglich verzichtet wird (anders als im NGG 1994, siehe Gesetzesbegründung). Es ist zu ergänzen: „Im Bedarfsfall kann die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen angeboten werden.“ So kann ggf. besser auf individuelle Bedarfe der Teilnehmenden sowie Angebote von Fortbildungsträgern eingegangen werden.

Zusätzlich sollten dienstliche Ausbildungen wie die Verwaltungslehrgänge I und II in den Paragrafen aufgenommen werden, um sicherzustellen, dass diese ebenfalls gleichermaßen von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten sowie Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben wahrgenommen werden können.

Zu § 14 Beruflicher Wiedereinstieg

Der DGB begrüßt die Aufnahme des gesamten § 14 ausdrücklich.

Zusätzlich wird eine Ergänzung nach Abs. 1 angeregt:

„Als Maßnahmen hierfür kommen insbesondere in Betracht:

1. die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz,
2. die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, soweit die Art der Tätigkeit eine Teilzeitbeschäftigung nicht ausschließt,
3. die rechtzeitige Unterrichtung über Fortbildungsangebote,
4. das Angebot zur Teilnahme an Fortbildungen während oder nach der Beurlaubung sowie
5. das Angebot von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen.“

Außerdem sollte ein Absatz 5 angefügt werden: „Die Dienststellen unterrichten beurlaubte Beschäftigte und Beschäftigte in Elternzeit rechtzeitig und umfassend über in ihrer Dienststelle ausgeschriebene Stellen.“

Zu § 15 Mobile Arbeitsformen

Mit § 15 wird zum ersten Mal in Niedersachsen eine gesetzliche Regelung für mobile Arbeitsformen eingeführt. Damit wird den Beschäftigten im Geltungsbereich des NGG ermöglicht, diese in Anspruch zu nehmen, sofern ihre Tätigkeit und dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Dadurch sind zukünftig weite Teile des öffentlichen Dienstes in Niedersachsen von dieser Regelung erfasst. Der DGB sieht dies grundsätzlich sehr positiv, da damit eine umfassende grundlegende Regelung geschaffen wird. Allerdings erwachsen aus der Soll-Regelung in Satz 1 keine wirklichen Ansprüche für die Beschäftigten. Daher sollte die Formulierung nachgeschärft werden.

Bisher existierte lediglich die 81er-Vereinbarung Telearbeit und mobile Arbeit, die zwischen der Landesregierung und den gewerkschaftlichen Spitzenverbänden geschlossen wurde und am 1. Juli 2021 in Kraft getreten ist. Ihr Geltungsbereich umfasst alle Beschäftigten der niedersächsischen Landesverwaltung. Vereinbarungsgemäß wird sie derzeit evaluiert und anschließend weiterentwickelt. Zu diskutieren wird dabei unter anderem sein, ob zukünftig Auszubildende und Beamt*innen auf Widerruf im Vorbereitungsdienst auszunehmen sind. Natürlich muss während einer Ausbildung eine gute Betreuung gewährleistet sein, sie darf durch mobile Arbeitsformen nicht gefährdet werden. Mobile Arbeit zu lernen, sollte jedoch heutzutage ebenfalls Teil einer Ausbildung sein. Zudem befindet sich unter Umständen ein Großteil der Belegschaft in mobilen Arbeitsformen und Auszubildende wären in Folge ohne oder mit schlechter Anleitung in der Dienststelle. Daher stellt sich die Frage, ob das neue NGG per Gesetz festschreiben sollte, dass diese Personengruppe ausgenommen wird. Dies könnte im Einzelfall auch durch Dienstvereinbarungen geregelt werden, die an den individuellen Bedarf in den Dienststellen angepasst sind. Die Begründung zu dieser Ausnahme (S. 81) ist zudem widersprüchlich (Auszubildende sowie Beamt*innen auf Widerruf im Vorbereitungsdienst seien „ausdrücklich ausgenommen“, „dennoch bleibt es den Dienststellen überlassen, auch diesen Beschäftigtengruppen mobile Arbeitsformen anzubieten“).

Die Arbeitsbedingungen im Homeoffice sind für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst einerseits durch größere Gestaltungsmöglichkeiten (z. B. bei der Arbeitszeit) geprägt, gehen andererseits mit

höheren Belastungen (Entgrenzung, eingeschränkte Erholungsmöglichkeiten u. a.) einher. Arbeiten von zu Hause aus bedeutet deshalb nicht automatisch Gute Arbeit oder bessere Vereinbarkeit von Beruf und familiären Aufgaben wie Erziehung oder Pflege.

So hat der DGB-Index Gute Arbeit 2020 gezeigt, dass vielen Beschäftigten bei ihrer Arbeit von zu Hause aus die Unterstützung durch Arbeitgeber und Dienstherren fehlt. Häufig mangelt es auch an der Ausstattung mit der erforderlichen Technik. Dies sind jedoch wesentliche Voraussetzungen für ein selbstbestimmtes, produktives und gesundheitsförderliches Arbeiten im Homeoffice. Daher ist es wichtig, dass Tarifverträge und Dienstvereinbarungen Einzelheiten regeln. Generell unterliegt die Einführung mobiler Arbeit der Mitbestimmung der Personalvertretungen. Darauf sollte das Gesetz hinweisen. Auch die Interessen und Ansprüche von Schwerbehinderten müssen klarer formuliert werden.

Das neue NGG muss daher die Formen mobiler Arbeit (insbesondere Telearbeit, alternierende Telearbeit, mobile Arbeit) und die Ansprüche der Beschäftigten auf die Ausstattung des Arbeitsplatzes durch den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn klarer formulieren.

Nach Satz 2 sollte zudem ergänzt werden: „Die Ablehnung von Anträgen muss im Einzelnen schriftlich begründet werden.“

Zu § 16 Fachaufgaben, Gender Mainstreaming

Der DGB begrüßt die Aufnahme des Prinzips Gender Mainstreaming im Rahmen jeglichen Verwaltungshandelns ausdrücklich. Erfreulich ist hier auch der Hinweis auf Gender Budgeting, also den gleichstellungsorientierten Einsatz von (Finanz-)Mitteln, in der Gesetzesbegründung.

Zu § 17 Geschlechtergerechte Sprache

Die Vorgaben zur geschlechtergerechten Sprache in § 17 sind positiv anzumerken. Angeregt wird eine kleine Ergänzung nach Abs. 1 Satz 1: „Rollenstereotypen ist entgegenzuwirken.“

Zu § 18 Zuwendungen

Der DGB begrüßt die Aufnahme der Bestimmungen zu Landeszuwendungen ausdrücklich. Jedoch sollte die „Soll-Bestimmung“ angepasst werden: „Gewähren Dienststellen Zuwendungen als institutionelle Förderungen, so haben sie durch Nebenbestimmung zum Zuwendungsbescheid oder vertragliche Vereinbarung sicherzustellen, dass...“

Zu § 19 Gremienbesetzung

Im Sinne des Ziels und der Begründung des Gesetzes, die strukturelle Benachteiligung von Frauen zu beseitigen, regen wir an, in § 19 eine mindestens paritätische Besetzung von Frauen an Gremiensitzen zu normieren. Ein Gremium, in dem mehr Frauen als Männer vertreten sind, ist kein Indikator für eine geschlechterbezogene strukturelle Benachteiligung von Männern. Eine gezielte Förderung von Männern, sobald sie mit weniger Anteilen in einem Gremium vertreten sind, ist daher – wie vielfach in der Gesetzesbegründung ausgeführt – nicht sinnvoll. In Anbetracht der insgesamt unterrepräsentanz von Frauen in wichtigen Entscheidungsfunktionen und -gremien sowie ihres höheren Anteils an Beschäftigten im öffentlichen Dienst wäre eine gelegentliche Mehrheitsbesetzung durch Frauen zu begrüßen. Das Beharren auf eine exakte Parität in jedem einzelnen Gremium hingegen ist nicht zielführend.

Abs. 1 sollte daher folgendermaßen geändert werden: „(1) ¹Werden Kommissionen, Ausschüsse, Vorstände, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, Beiräte und vergleichbare Gremien der öffentlichen Verwaltung, einschließlich Personalauswahlgremien,

mit Beschäftigten besetzt, so sind diese mindestens hälftig durch Frauen zu besetzen, wenn nicht zwingende Gründe für eine Abweichung vorliegen. Abs. 1 Satz 2 Punkt b) („die Einhaltung der Vorgabe aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist“) ist zudem zu streichen, da dieser Interpretationen offen lässt.

In Abs. 2 ist entsprechend ebenfalls auf eine Mindestparität hinzuwirken, Frauen sind mindestens hälftig zu berücksichtigen.

Zu § 20 Entsendung in Aufsichtsgremien

Der DGB begrüßt die Aufnahme dieser Regelung explizit. Jedoch werden durch die Ausnahmeregelung in § 20 Abs. 1 Satz 2 („gilt nicht für Entsendungen durch Beschluss der Landesregierung“) wesentliche Aufsichtsgremien nicht erfasst. Daher ist unklar, wie die Landesregierung die geschlechterparitätische Besetzung dieser Gremien erreichen will. Auch ist nicht ersichtlich, warum die Benennungsregelung erst ab dem 1. Januar 2026 – oder in Bezug auf Fußnote 1 sogar noch später – gelten soll. Hier ist eine Regelung zu bevorzugen, bei der ab sofort freiwerdende oder neu zu benennende Aufsichtsgremien-Sitze zwingend mit Frauen besetzt werden müssen, sofern sie unterrepräsentiert sind. Auf diese kann Weise die paritätische Besetzung schnellstmöglich erreicht werden. Zudem regen wir an, in § 20 wie in § 19 auf eine mindestens paritätische Beteiligung von Frauen hinzuwirken. Eine unter Umständen gezielte Förderung von Männern widerspräche dem Gesetzesziel (siehe Anmerkung zu § 19).

Zudem ist auch hier Abs. 4 Punkt b) ‚tatsächliche Gründe‘ zu streichen, da dies Interpretationen offenlässt.

Zu § 21 Beteiligungen

Es ist sicherzustellen, dass auch in den privaten Unternehmen, an denen das Land oder Kommunen beteiligt sind, das NGG gilt. Daher ist es sehr

sinnvoll, dass § 21 neu eingefügt wird. Jedoch sollte § 21 im Sinne der Definition des NGG-Geltungsbereichs direkt in den § 2 aufgenommen werden (siehe hierzu die Anmerkungen zu § 2).

Zudem sind in Abs. 1 Satz 1 und 2 jeweils die Soll-Formulierung zu schärfen: „[...] so stellt es sicher, dass [...]“/ „Einzelheiten sind in der jeweiligen Rechtsgrundlage [...] zu regeln.“

Nicht ersichtlich ist, warum die Regelung erst für Unternehmen mit 30 oder mehr Beschäftigten gelten soll. Eine solche Regelung bezgl. Mehrheitsbeteiligungen des Landes lässt sich in anderen Landesgleichstellungsgesetzen (z. B. Berlin, Rheinland-Pfalz oder Brandenburg) nicht finden. Die jeweiligen Formulierungen „mit 30 oder mehr Beschäftigten“ sollten daher gestrichen werden.

Zu § 22 Arbeitsgestaltung und § 23 Arbeitszeitgestaltung bei Familien- und Pflegeaufgaben

Es ist positiv, dass das neue NGG flexible und familiengerechte Arbeitszeiten anbietet. Allerdings stellt sich die Frage, warum durch § 23 der Kreis der Berechtigten eingeschränkt werden soll. In der Praxis wird sich die Frage stellen, wie Familien- oder Pflegeaufgaben nachgewiesen werden sollen und ob ein solcher Nachweis im Rahmen der Arbeitszeitgestaltung praktikabel ist. Daher schlägt der DGB vor, flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten für alle Beschäftigten einzuführen.

Bisher regelt eine 81er-Vereinbarung aus dem Jahr 1999 die Inanspruchnahme von Gleitzeit in der niedersächsischen Landesverwaltung. Positiv ist, dass durch das neue NGG nun der Geltungsbereich größer wird und es modernere Regelungen geben kann.

Allerdings bergen flexible Arbeitszeiten die Gefahr der Entgrenzung und Fragmentierung und damit zusätzlicher gesundheitlicher Belastungen, vor allem wenn gleichzeitig Care-Arbeit erledigt wird. Länge und Lage der Arbeitszeit sind zentrale Belastungsfaktoren. Beschäftigte mit atypischen Arbeitszeiten bewerten ihren Gesundheitszustand

schlechter als Beschäftigte, die ihre Tätigkeit in der Regel zwischen 7 und 19 Uhr ausüben. Knapp 97 Prozent der Arbeitnehmer*innen möchten spätestens um 18 Uhr mit der Erwerbsarbeit abschließen. Nur ein Bruchteil würde gern von diesem Zeitrahmen abweichen. Das gilt für Eltern genauso wie für andere Beschäftigte. Dies zeigt eine aktuelle Studie der Hans-Böckler-Stiftung.

Sinnvoll wäre daher nicht die alleinige Schaffung von Flexibilitätsoptionen, sondern gleichzeitig eine Entlastung, Arbeitszeiterfassung, vollzeitnahe Teilzeit für alle und eine gerechte Aufteilung der Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern.

Arbeitszeiterfassung nützt allen Beschäftigtengruppen, denn sie ermöglicht die Kontrolle arbeitszeitlicher Mindeststandards, also der Pausen- oder Ruhezeiten sowie der Wochen- bzw. Tageshöchst- arbeitszeiten. Der Europäische Gerichtshof hat die Mitgliedstaaten 2019 aufgefordert, Arbeitgebern ein „objektives, verlässliches und zugängliches System zur Arbeitszeiterfassung“ vorzuschreiben. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Sichtweise im Jahr 2022 bestätigt (BAG 13. 9. 2022 – 1 ABR 22/21). Das Gericht hat dargelegt, dass bereits eine gesetzliche Verpflichtung für Arbeitgeber bestehe, ein solches System zur Messung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeiten zu schaffen. Dies leite sich unmittelbar aus einer europarechtskonformen Auslegung von § 3 Abs. 2 ArbSchG ab. Diese Verpflichtung gilt auch im öffentlichen Dienst, für Tarifbeschäftigte wie für Beamt*innen.

Der Gesetzgeber ist daher auch in Niedersachsen aufgefordert, schon jetzt Regelungen zur Arbeitszeiterfassung zu schaffen. Zwar ist diese in weiten Teilen des öffentlichen Dienstes schon lange üblich. Die BauA-Arbeitszeitbefragung zeigt aber, dass immerhin noch 21 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst ihre Arbeitszeit gar nicht erfassen.

Bei Lehrkräften fehlt eine umfassende Erfassung der Arbeitszeit bisher. Die gewerkschaftliche Position ist klar: Alle Tätigkeiten und Arbeitszeiten von Lehrkräften müssten erfasst werden, auch mobile Arbeit, Arbeit am Wochenende und in den Ferien.

Nötig ist ein leicht zugängliches Erfassungsinstrument. Zeiterfassung darf keine Leistungs- und Verhaltenskontrolle ermöglichen und muss datenschutzkonform sein. Aus den Daten der Erfassung müssen Schritte abgeleitet, Überstunden ausgeglichen und zu hohe Belastungen abgebaut werden.

Dies nützt allen Beschäftigten, insbesondere aber auch Beschäftigten in Teilzeit und mit Familien- und Pflegeaufgaben, da hier die Gefahr von Überbelastungen ungleich höher ist.

Zu § 24 Teilzeitarbeit

Der DGB begrüßt die neuen Formulierungen in den § 24 und § 25 ausdrücklich. Die Förderung von Vereinbarkeit und Partnerschaftlichkeit kann nur gelingen, wenn Anträgen zu Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung in aller Regel zwingend zu entsprechen ist. Dies schafft insbesondere auch einen Anreiz für Männer, Care-Arbeit gleichberechtigt zu übernehmen. In der Arbeitswelt ist es häufig noch immer weniger akzeptiert, wenn Männer in Teil- oder Elternzeit gehen möchten. Ebenso wichtig ist es, dass die Beschäftigten – in aller Regel noch immer Frauen – auf ihren Arbeitsplatz zurückkehren können und nicht in der sog. Teilzeitfalle stecken bleiben. Dementsprechend wird die Aufnahme von § 24 Abs. 4 zum Vorrang von Arbeitszeiterhöhungswünschen sowie die Regelung zur Brückenteilzeit in § 24 Abs. 5, die über das TzBfG hinaus geht, explizit begrüßt.

Ebenfalls positiv zu bewerten ist die Aufnahme von Abs. 1 Satz 4 zur Vermeidung von Minijobs zur Sicherung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen sowie die Hinweise dazu, dass keine Mehrbelastungen für andere Beschäftigte entstehen dürfen (Abs. 3).

Ergänzend zu den Regelungen schlagen wir jedoch in § 24 Abs. 1 Satz 2 die ergänzende Formulierung „von Beschäftigten in Führungspositionen, ungeachtet der Hierarchieebene“ vor, um das Modell von Führen in Teilzeit stärker zu fördern, ungeachtet der Hierarchieebene. Diese kann dann nicht

mehr als alleiniges Argument herangezogen werden, warum eine Stelle nicht teilzeitgeeignet sein sollte.

Zudem sollte es in Abs. 1 Satz 3 statt „Benehmen“ „Einvernehmen“ heißen.

Ergänzend zum Abs. 2 wäre es wünschenswert, wenn zusätzlich zum reinen Hinweis auf die generellen Folgen einer Reduzierung von Arbeitszeit Beratungsangebote oder Informationsveranstaltungen für die Betroffenen angeboten werden müssten. Das gleiche gilt entsprechend für die Beurlaubung in § 25 Abs. 2.

Zu § 25 Beurlaubung

In § 25 Abs. 1 muss entsprechend der Formulierung in § 24 Abs. 1 eine Ergänzung erfolgen: „Dies gilt auch für Anträge von Beschäftigten in Führungspositionen, ungeachtet der Hierarchieebene.“

Zum Vierten Teil, Abschnitt 1 (Gleichstellungsplan)

Der DGB begrüßt hier einige Optimierungen zu Inhalten und Sanktionsmöglichkeiten, sieht aber deutliche Verbesserungsmöglichkeiten und die Notwendigkeit, bei den Gleichstellungsplänen im Sinne der Wirksamkeit und der Durchsetzung nachzuschärfen – insbesondere bei Nichteinhaltung des Gleichstellungsplans.

Zu § 26 Erstellung

Der DGB regt an, Gleichstellungspläne nicht erst in Dienststellen ab 50 Beschäftigten vorzuschreiben, sondern über eine Senkung des Schwellenwerts auf Dienststellen „mit 30 oder mehr Beschäftigten“ nachzudenken.

Zudem darf eine Verlängerung des Erstellungsturnus auf vier Jahre nicht zu gleichstellungspolitischen Verschlechterungen führen. Daher sollte entweder – entsprechend dem Turnus der

Regelbeurteilungen – bei 3 Jahren geblieben werden, oder alternativ eine verpflichtende Überprüfung des Gleichstellungsplans nach zwei Jahren vorgesehen werden:

„¹Jede Dienststelle mit [...] oder mehr Beschäftigten hat erstmals nach diesem Gesetz bis zum 31. Dezember 2026 für jeweils vier Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen, der nach zwei Jahren den aktuellen Gegebenheiten angepasst werden muss.“

Damit wäre dem Ziel Rechnung getragen, Verwaltungsaufwand zu verringern und den Turnus an die Erstellung der Gleichstellungsstatistik alle 2 Jahre anzupassen, würde aber gleichzeitig eine Verringerung der Wirksamkeit verhindern, da Zielquoten nach zwei Jahren überprüft und nachgesteuert werden müssten.

Zu § 27 Inhalte und Aufstellungsverfahren

Der Gleichstellungsplan braucht klare Zielvorgaben. Der DGB begrüßt daher die Ergänzungen zu den Inhalten in Abs. 1.

Das übergeordnete Ziel der Gleichstellungspläne muss stets die Beseitigung von Unterrepräsentanz sein. Nichtsdestotrotz können im Sinne einer konkreten und realistischen Festsetzung Zielquoten individuell pro Dienststelle festgelegt werden. Daher sollten diese Zielzahlen im gesamten § 27 verklärend als „Zwischenzielquoten“ oder „Zwischenzielzahlen“ bezeichnet werden. In Abs. 1 Punkt 2.) zur Unterrepräsentanz sollte zudem ergänzt werden: „[...] abgebaut und langfristig beseitigt“. Denn die Erstellung von Zwischenzielquoten darf – wie es im rot-grünen Entschließungsantrag von 2016 (Drucksache 17/4957) formuliert worden ist – „dem Ziel der durchgängig geschlechterparitätischen Besetzung von Dienstposten nicht zuwiderlaufen.“

Zudem sollte in Abs. 1 als Punkt 5.) ergänzt werden, wie „die diskriminierungsfreie Gestaltung und Überprüfung des Beurteilungsverfahrens umgesetzt werden soll“ (entsprechend § 12).

Abs. 2 wäre bei der o. g. Option zur Überprüfung des Gleichstellungsplans alle zwei Jahre anzupassen, indem die Festlegung der Zielzahlen auf jeweils zwei Jahre konkretisiert wird:

„¹Zum Abbau von Unterrepräsentanzen aufgrund struktureller Benachteiligung werden, gesondert für jeden Bereich, für jeweils zwei Jahre konkrete Zwischenzielzahlen in Prozent, bezogen auf den Anteil von Frauen ermittelt und im Gleichstellungsplan festgelegt.“

Zudem sollte nach Abs. 2 Satz 2 ergänzt werden: „Sofern personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, durch die Stellen oder Planstellen gesperrt werden oder wegfallen, ist im Gleichstellungsplan vorzusehen, dass der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den betreffenden Bereichen zumindest nicht sinkt.“

Nach Abs. 5 muss ergänzt werden: „Die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben erhalten ihn in Textform. Die gesonderte Übermittlung des Gleichstellungsplans an Führungskräfte in Textform trägt der besonderen Verpflichtung Rechnung, die diese gemäß § 4 und § 28 Abs. 1 hinsichtlich der Erreichung der Ziele des NGG haben.“

Darüber hinaus regt der DGB an, eine verpflichtende Vorlage des Gleichstellungsplans an die Aufsichtsbehörde mit in den Gesetzestext aufzunehmen (entsprechend NGG-E 2015/16): „Der Gleichstellungsplan ist der nächsthöheren Behörde unverzüglich zur Kenntnis zu geben.“

Zu § 28 Wirkungen und Erfolgskontrolle

Der DGB regt in Abs. 1 eine verklärende Formulierung an: „Der Gleichstellungsplan dient der Erreichung der Ziele dieses Gesetzes und ist ein wesentliches [...]“

Zu Abs. 3 und 4: Der DGB begrüßt die Aufnahme der Sanktion in Abs. 4 bei Nichterstellung eines Gleichstellungsplans ausdrücklich. Zudem wird bei Nichterreichung der Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes die Aufnahme einer Pflicht zur Darlegung der Gründe in Abs 3 Satz 5 grundsätzlich

begrüßt. Jedoch reicht eine einfache Begründung im nächsten Gleichstellungsplan, warum Zielvorgaben nicht erfüllt wurden, nicht aus: Auch die Nichteinhaltung der Zielvorgaben des Gleichstellungsplan im öffentlichen Dienst muss sanktioniert werden. Sonst laufen die Regelungen ins Leere. Hier muss dringend nachgebessert werden. Es sind Sanktionsmechanismen zu entwerfen, die die Wirksamkeit von Gleichstellungsplänen verstärken.

Mindestens sollte hierfür – vergleichbar zum Gleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen – in Abs. 3 folgender Passus aufgenommen werden:

„Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen von und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes im jeweiligen Bereich eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.“

Weitere, darüber hinaus gehende wirksame Sanktionsmöglichkeiten sind zu prüfen. Zudem sind dieselben Mechanismen bei Nichtanpassung der Zielzahlen vorzusehen, falls der o. g. Option entsprochen wird, alle zwei Jahre eine Anpassung der Zielzahlen einzuführen.

Abs. 4 sollte geschärft werden. Es ist nicht ersichtlich, warum eine 6-Monats-Frist eingeräumt wird. Diese ist zu streichen und Abs. 4 folgendermaßen umzuformulieren:

„Fehlt es an einem gültigen, den gesetzlichen Vorschriften entsprechenden Gleichstellungsplan, dürfen Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Besetzung von Arbeitsplätzen, die in einem Bereich mit einer Unterrepräsentanz von Frauen liegen, nur noch mit schriftlich begründeter Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vorgenommen werden.“

Zum Vierten Teil, Abschnitt 2 (Gleichstellungsbeauftragte)

Der DGB begrüßt die Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Entlastung und ihres Schutzes sowie die Ausweitung des Beanstandungsverfahrens und die Einführung des Klagerechts ausdrücklich. Jedoch regen wir eine weitere Stärkung an.

Zu § 30 Bestellung

Die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten orientiert sich am Beschäftigtenzahl-Schwellenwert zur Erstellung eines Gleichstellungsplans in § 26. Entsprechend unserer Anregung, über eine Absenkung der Schwellenwerte für die Erstellung eines Gleichstellungsplans nachzudenken, sollte der Bezug in § 30 Abs. 1 erhalten und die Schwellenwerte zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten ggf. gleichermaßen herabgesetzt werden. Abs. 2 wäre entsprechend anzupassen.

In Abs. 1 bitten wir darum, den Satz „Mit Blick auf die größere Betroffenheit von Frauen durch die im Gesetz geregelten Materien sind weibliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen“ entsprechend der Gesetzesbegründung zur Klarstellung mit in den Gesetzestext aufzunehmen.

Der DGB regt an, über eine Wahl der Gleichstellungsbeauftragten anstelle einer Bestellung nachzudenken. Wahlberechtigt wären weibliche Beschäftigte. Es würde die Position der Gleichstellungsbeauftragten stärken, da sie beim jetzigen Modell zur Dienststelle gehört. Gewählt wäre sie unabhängiger und durch die Wahl der weiblichen Beschäftigten stärker legitimiert. Falls diesem Vorschlag entsprochen wird, sollte in § 31 Abs. 7 Satz 1 die im NGG 2010 vorgesehene Pflicht zur mindestens jährlichen Einberufung von Frauenversammlungen beibehalten werden.

Zu § 31 Aufgaben, Rechte und Pflichten

In Abs. 1 fehlt die Aufgabe „Schutz vor Benachteiligung wegen des Geschlechts“, vgl. NGG 2010 § 20 Abs. 1. Das gäbe den Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit, sich einzusetzen, wenn Personen mit Geschlechtseintrag divers oder ohne Geschlechtseintrag benachteiligt würden.

Bei den Maßnahmen nach § 31 Abs. 2 Satz 5 sollten ergänzt werden:

„12. Strategische Planungen, Steuerungsprozesse, Umorganisationen, Zielvereinbarungen und Controlling der Ressorts, Behörden und größerer Landesverwaltungen,

13. Kabinettsvorlagen von gleichstellungspolitischer Relevanz sowie die Genderprüfung von Kabinettsvorlagen mit personellen und organisatorischen Belangen,

14. Weiterentwicklung der Arbeits- und Organisationskultur,

15. Verwaltungsvorschriften und Erlasse zur Regelung des internen Dienstbetriebes,

16. Abmahnungen, die Einleitung und Abschluss eines Disziplinarverfahrens einschließlich der vorläufigen Dienstenthebung,

17. die Entscheidung über die Teilnahme an einer Qualifizierung.“

In Abs. 3 muss es heißen: „Die Dienststelle hat der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit [...] zu geben“, um die juristische Verbindlichkeit herauszustellen.

Zudem sollte folgender Absatz ergänzt werden:

„Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung und Gleichstellungsbeauftragten wird den Gleichstellungsbeauftragten die Teilnahme an internen Leitungsbesprechungen, Führungskräfte-Konferenzen, Führungskräfte-Schulungen und sonstigen Veranstaltungen mit Führungskräften ermöglicht.“

In Abs. 5 sollte folgender Satz ergänzt werden: „Die Gleichstellungsbeauftragte kann Maßnahmen und Aktionen initiieren und bei der Entwicklung von

Konzepten mitwirken, die Stereotype und Rollen-zuweisungen der Geschlechter sichtbar machen und zu mehr Geschlechtergerechtigkeit führen sollen.“

Zu § 32 Status

Der DGB begrüßt den stärkeren Schutz der Gleichstellungsbeauftragten durch Aufnahme des § 32 Abs. 4 und 5. Zudem wird die Aufnahme des Anspruchs auf fiktive Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs von Gleichstellungsbeauftragten positiv gesehen (Abs. 5, Satz 2). Jedoch sollte nach Satz 2 ergänzt werden: „Beim beruflichen Werdegang sind auch die bei Wahrnehmung der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen zu berücksichtigen.“

In Abs. 8 regen wir eine Ergänzung an: „[...] sind berechtigt, sich unmittelbar an das für Frauenpolitik und Gleichstellung zuständige Ministerium sowie die frauenpolitischen Sprecherinnen der Fraktionen und an das Landtagskabinett zu wenden.“

Zudem sollte als Ergänzung ein Recht auf und ein Schutz der Gleichstellungsbeauftragten bei Einschalten der Öffentlichkeit sichergestellt werden. Das Beispiel der im vergangenen Jahr fristlos entlassenen Gleichstellungsbeauftragten Erfurts, die über sexuelle Übergriffe am Theater berichtet hatte, zeigt, dass auch im NGG für einen solchen Fall zwingend Schutzmechanismen vorzusehen sind. Darüber hinaus sollte das in der Begründung auf S. 110 ausgeführte Recht auf Mitarbeit in Arbeitsgemeinschaften wie etwa der Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden auch darauf erstreckt werden, dass sich diese als Interessenvertretung nicht nur gegenüber der Verwaltung, sondern auch gegenüber der Öffentlichkeit äußern können. Zur Stärkung könnte auch eine Prüfung zur Einrichtung einer Geschäftsstelle erfolgen, vergleichbar zum Landespersonalausschuss.

Zu § 33 Entlastung

Der DGB begrüßt die stärkere Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten grundsätzlich. Jedoch sollte hier klar geregelt werden, dass sich die Entlastungsregelung auf die „regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einer Vollzeitkraft“ bezieht, um zu verhindern, dass Gleichstellungsbeauftragte in Teilzeit einen Nachteil erfahren.

Außerdem sollte eine weitere Zwischenstufe eingefügt werden:

„3. bis zu 400 Beschäftigten 80 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft“.

Insgesamt sind die Entlastungen weiterhin zu niedrig. Um Zeit für die Umsetzung des Gesetzes zu haben, sollten sie verdoppelt und auf Stellvertreterinnen ausgedehnt werden.

Der DGB kritisiert darüber hinaus die Einschränkung in § 33 Abs. 2 Satz 2 und 3, dass Beschäftigte in Dienststellen ohne Gleichstellungsbeauftragte, die durch die Gleichstellungsbeauftragte der übergeordneten Dienststelle mitvertreten werden, nur zur Hälfte bei der Berechnung ihrer Entlastung zählen. Es ist nicht ersichtlich, warum manche Beschäftigte nur halb, andere ganz zählen, denn sie werden gleichermaßen durch dieselbe Gleichstellungsbeauftragte betreut. Vielmehr bringt das Tätigwerden für eine weitere Dienst- oder Außenstelle einen verhältnismäßig höheren Arbeitsaufwand mit sich, da vor Ort andere Gegebenheiten herrschen oder zusätzliche Fahrtwege entstehen können.

Zu § 34 Ausstattung

Zwar ist es gut, dass Abs. 2 ergänzt wurde, um sicherzustellen, dass die Gleichstellungsbeauftragte zeitnah und umfassend über ihre Mitwirkungsrechte informiert werden. Jedoch fehlt es nach wie vor an hinreichenden Sanktionen bei Nicht-Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und bei Nicht-Einhaltung der Handlungspflichten. 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.

Zu § 36 Beanstandungsrecht und Beanstandungsverfahren

Zur Schärfung der Pflicht zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten schlagen wir daher anstelle von Abs. 1 Satz 1 folgende Formulierung vor:

„Wird die Gleichstellungsbeauftragte zu einer Maßnahme nach § 31 Abs. 2 nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt, so ist die Maßnahme rechtswidrig. Die Beteiligung ist umgehend nachzuholen. Bis zu einer Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sind Maßnahmen schwebend unwirksam und dürfen nicht vollzogen werden, ebenso bei Verletzung der Handlungspflichten.“

Zudem sollte die Verkürzung von Fristen bei unaufschiebbaren Maßnahmen nach Satz 2 zumindest mit der Gleichstellungsbeauftragten abgesprochen werden müssen: „Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten die Frist verkürzen.“

Zu Abs. 2: Die Beanstandungsfrist sollte von einer Woche auf 10 Arbeitstage erweitert werden. Die Gleichstellungsbeauftragte hat dann das Recht, eine Maßnahme binnen dieser Frist zu beanstanden, die Dienststelle kann aber weiterhin Fristen verkürzen (siehe § 36, Abs. 1, Satz 2).

In Abs. 5 Satz 5 ist die Soll-Formulierung zu schärfen: „Der Vollzug der beanstandeten Maßnahme wird bis zur erneuten Entscheidung aufgeschoben.“

Zu Abs. 6: Der DGB kritisiert die Ausnahmeregelung zum zweistufigen Beanstandungsverfahren für Angelegenheiten, die Schulen sowie Lehrkräfte betreffen (§ 36 Abs. 6 Punkt 4.)). Es ist weder ersichtlich noch ausreichend begründet, warum diese Personengruppe ausgenommen ist. Wir fordern

daher, dass es das Recht auf eine erneute aufschiebende Wirkung und Vorlage an die nächsthöhere Dienststelle auch für Lehramtsanwärter*innen sowie Auszubildende im Sinne des § 5 APVO-Lehr geben muss. § 36 Abs. 6 Nr. 4.) ist dementsprechend zu streichen.

Zudem sollte in Abs. 6 Punkt 1.) für die Vorlage bei einer zweiten Beanstandung die Zuständigkeit der Staatskanzlei erwogen werden, statt die obersten Landesbehörden aus dem zweistufigen Beanstandungsverfahren herauszunehmen.

Zu § 37 Rechtsschutz

Die Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten durch die Einführung des Klagerechts bei Statusverletzung ist ein Schritt in die richtige Richtung. Jedoch sollte das Klagerecht sich nicht lediglich auf die Verletzung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten oder die Nicht- oder Falscherstellung des Gleichstellungsplans beschränken. Vielmehr muss zum einen die Verletzung der Zielvorgaben des Gleichstellungsplans Teil des Klagerechts sein. Andernfalls hat sie keine Möglichkeit, gegen Nichteinhaltung des Gleichstellungsplans und Nichthandeln der Dienststelle vorzugehen. Zum anderen sollte sich das Klagerecht allgemein darauf beziehen, Entscheidungen der Dienststelle beim Arbeitsgericht auf ihre Vereinbarkeit mit dem Gesetz prüfen zu lassen. Eine solche Regelung wäre wegweisend. Hierfür verweisen wir auf die Formulierungen in Drucksache 20/10510 des Hessischen Landtags; einem Gesetzesentwurf für ein Gleichberechtigungsgesetz mit weitreichenden Regelungen zum Klagerecht (siehe Abschnitt 15, § 71 und § 72 dort).

Zu § 38 Gleichstellungsbeauftragte im Schulwesen

Zwar begrüßt der DGB, dass Gleichstellungsbeauftragte im Schulwesen mit einem eigenen Paragraphen 38 aufgenommen wurden und die

Möglichkeiten zu deren Bestellung grundsätzlich erweitert wurden. Dennoch sehen wir folgende Punkte kritisch:

Im Schulbereich bedeutet die Verpflichtung zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten ab 50 Beschäftigten, dass für kleinere Schulen die Gleichstellungsbeauftragte derjenigen Dienststelle zuständig ist, die in Personalangelegenheiten die Fachaufsicht führt (siehe § 30 (4)). Aufgrund der enormen Anzahl kleiner Schulen ist dies weder praktikabel noch zielführend oder leistbar. Gleichstellungsbeauftragte, die die Gegebenheiten einer Schule nicht kennen, sind weder für die dort Betroffenen Vertrauensperson, noch sind sie zeitlich und organisatorisch zugänglich. Dementsprechend ist auch die Option der Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten für mehrere Schulen nicht praktikabel. Stattdessen ist es notwendig, an jeder Schule – ungeachtet ihrer Größe – die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten vorzusehen. Denn der Aufgabenbereich einer Gleichstellungsbeauftragten geht weit über Personalmaßnahmen hinaus und beinhaltet z. B. auch die Mitwirkung bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit bspw. bei der Einsatz- und Stundenplanung.

In Abs. 4 fehlt die Präzisierung der Entlastung. Daher ist es zwingend erforderlich, den veralteten „Erlass zur Entlastung von Frauenbeauftragten in allgemein bildenden Schulen“ (RdErl. d. MK vom 07.08.2008) schnellstmöglich zu aktualisieren und den tatsächlichen Bedingungen in den Schulen anzupassen. Aufgrund der erweiterten Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten durch die Zuständigkeit für die gestiegene und weiter steigende Anzahl von Beschäftigten im Landesdienst an Schulen muss eine klare Anhebung der Entlastung erfolgen. Ebenso sollte zukünftig die Bezugsgröße nach „Kopfzahl“ aller in Schule Beschäftigten erfolgen und nicht mehr lediglich nach Vollzeitlehrkräfteeinheiten, um den multiprofessionellen Teams Rechnung zu tragen sowie der Tatsache, dass in der Regel mehr weibliche Beschäftigte in Teilzeit arbeiten.

Zu § 39 Gleichstellungsstatistik

Die Erstellung einer Gleichstellungsstatistik ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Jedoch fehlt in der Aufzählung ihrer Merkmale in Abs. 1 Satz 2 Punkt 1.) der Aspekt der Entwicklung der Kennzahlen. Es sollte daher ergänzt werden: „...die Zahlenverhältnisse der Geschlechter und ihre Entwicklung“. In Punkt c) sollte die Darstellung zudem „an Führungspositionen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung – differenziert nach Führungsebenen“ erfolgen.

Weiterhin sind geschlechterdifferenzierte Daten über folgende Punkte im Katalog zu ergänzen:

- „f) an Bewerbungen im Verhältnis zu Einstellungen,
- g) an Fort- und Weiterbildungen,
- h) an Beförderungen, Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten, Versetzungen, Höhergruppierungen,
- i) an Leistungsprämien, Leistungsbesoldung, leistungsorientierter Bezahlung“.

Zu § 40 Unterrichtung

Der DGB kritisiert die Umwandlung der Berichtspflicht der Landesregierung in eine Unterrichtung in § 40. Zuvor vorgeschriebene inhaltliche Berichtspunkte wie „die bereits durchgeführten und die geplanten Maßnahmen zur Herstellung der Gleichberechtigung“ (NGG 2010) entfallen im neuen Gesetzestext-Entwurf komplett. In der Unterrichtung müssen „die bereits durchgeführten und die geplanten ressortübergreifenden Maßnahmen zur Herstellung der Gleichberechtigung sowie die Benennung von Good-Practice-Beispielen, soweit deren Wirksamkeit nachweisbar ist“ benannt und an dieser Stelle ergänzt werden. Zudem sollte die neu im Gesetz aufgenommene diskriminierungsfreie Gestaltung und Überprüfung des Beurteilungsverfahrens zwingend Gegenstand des Berichts bzw. der Unterrichtung sein.