

## Antrag

Hannover, den 14.02.2023

Fraktion der SPD  
Fraktion Bündnis 90/Die Grünen

### **Stillstand beenden - moderne Gleichstellungspolitik verwirklichen und als Land vorangehen**

Der Landtag wolle beschließen:

#### EntschlieÙung

Die Gleichstellung der Geschlechter ist eine der zentralen Aufgaben unserer Zeit. Alle Menschen müssen unabhängig vom Geschlecht auf dem gesamten Lebensweg die gleichen Chancen erhalten - persönlich, beruflich und familiär. Bis heute ist es nicht gelungen, überall Verhältnisse zu schaffen, in denen Menschen aller Geschlechter in ihrer Vielfalt und insbesondere Frauen in gleicher Weise an allen gesellschaftlichen Lebensbereichen teilhaben. Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung steht noch immer aus. Ziel muss es bleiben, strukturelle Benachteiligungen zu verhindern, bestehende Machtverhältnisse kritisch zu reflektieren und daraus entstehende Exklusion und Benachteiligungen zu beseitigen. Dies gilt auch für den Bereich des öffentlichen Dienstes auf Landesebene.

Von der ersten rot-grünen Landesregierung Niedersachsens wurde die Gleichstellungsgesetzgebung in den 1990er-Jahren mit großem Engagement initiiert. Was die Gleichstellung der Geschlechter im öffentlichen Dienst betrifft, war das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) 1994 ein reines Frauenförderungsgesetz. Mit dem Gesetz wurde erstmalig das Amt der Gleichstellungsbeauftragten - damals noch Frauenbeauftragte - geschaffen, um nachhaltige Impulse für die Gleichstellung von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst zu setzen. Das nachfolgende NGG 2010 zielte dagegen vorbehaltlos auf den Abbau zahlenmäßiger Unterrepräsentanz, sowohl bei Frauen als auch bei Männern.

In den letzten Jahren ist das Bewusstsein für die Ungleichheiten in den Geschlechterverhältnissen gewachsen. Gleiches gilt für die Erkenntnisse über diese Ungleichheiten sowie über Strukturen und Mechanismen, die diese aufrechterhalten.

Die Neufassung eines modernen Landesgleichstellungsgesetzes in Niedersachsen ist überfällig. Ziel des Gesetzes muss es sein, den Verfassungsauftrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung der Geschlechter einzulösen, insbesondere der vielfach noch immer unterrepräsentierten und benachteiligten Frauen, und die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung voranzubringen. Der öffentliche Dienst in Niedersachsen muss hier eine Vorbildfunktion übernehmen und seine verfassungsmäßige Verpflichtung zur Gleichstellung von Frauen und Männern erfüllen. Heute und in Zukunft muss es wieder darum gehen, eine moderne Gleichstellungspolitik zu verwirklichen, die die strukturelle Benachteiligung aufgrund des Geschlechts beseitigt und verhindert, Unterrepräsentanz abbaut, auf eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien und auf die Repräsentation aller Geschlechter hinwirkt sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit für alle Beschäftigten verbessert.

Vor diesem Hintergrund bittet der Landtag die Landesregierung, das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) unter Berücksichtigung insbesondere folgender Punkte zu novellieren:

1. In allen Dienststellen muss es zu den Fachaufgaben gehören, Gleichstellungsaspekte und die Auswirkungen des Verwaltungshandelns und von Entscheidungen auf die Geschlechter zu berücksichtigen („Gender Mainstreaming“). Die Vielfalt unterschiedlicher Lebensweisen und -perspektiven sowie die Verschränkung verschiedener Diskriminierungsaspekte sollen in Diskussions- und Entscheidungsprozesse als Fachaufgabe einfließen.

2. Beschäftigtengremien müssen paritätisch besetzt werden. Entsendung von Mitgliedern in Aufsichtsräte durch das Land muss paritätisch erfolgen. Ausnahmen gelten nur bei zwingenden Gründen. Als Sanktion im Falle der Zuwiderhandlung bleibt das Mandat unbesetzt.
3. Sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz sind mit Maßnahmen und Prozessen zur Prävention und Intervention aktiv entgegenzuwirken. Pflichtverletzungen müssen von Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion nachgegangen und seitens der Dienststelle konsequent geahndet werden.
4. Der Schutz und die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten sollen gestärkt und abgesichert werden. Das bedeutet u. a., dass diese bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht an fachliche Aufträge oder Weisungen gebunden ist, und umfasst auch die Einführung eines Klagerechts der Gleichstellungsbeauftragten. Ihre Funktion gilt es darüber hinaus um strategisch planerische Aufgaben zu ergänzen.
5. Die Landesregierung soll alle zwei Jahre gleichstellungsrelevante Daten in einer Statistik vorlegen.
6. Alle Stellen einschließlich der Führungspositionen müssen teilzeitgeeignet sein. Teilzeitarbeit ist grundsätzlich personell auszugleichen.
7. Geschlechtergerechte Sprache muss in Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie in der allgemeinen Sprache und Darstellung und der öffentlichen Kommunikation in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes angewendet werden. Geschlechtergerechte Sprache soll auch Personen berücksichtigen, die intergeschlechtlich sind oder deren Geschlechtsidentität nicht binär ist.
8. Jede Dienststelle, die laut NGG §15 (1) keinen Gleichstellungsplan erstellen muss, definiert jedoch spezifische Gleichstellungsziele für die Dienststelle. Die Erstellung und Einhaltung liegt jeweils im Verantwortungsbereich der Dienststellenleitung. Die Nicht-Einhaltung ist schriftlich zu begründen. Bei Nicht-Einhaltung kann eine Personalentscheidung zulasten des unterrepräsentierten Geschlechts nur mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten umgesetzt werden.
9. Bei Beanstandungsverfahren muss die Dienststelle auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten das Verfahren der nächsthöheren Dienststelle vorlegen.
10. Dienststellen sind verpflichtet, Beurteilungsverfahren regelmäßig auf ihre Wirksamkeit in Bezug auf Gleichstellung zu evaluieren.
11. Bei einer Mehrheitsbeteiligung des Landes an Unternehmen ist sicherzustellen, dass die Grundsätze des NGG eingehalten werden.
12. Institutionelle Zuwendungen des Landes erhält nur, wer die Zielsetzung des Gleichberechtigungsgesetzes anwendet und dies auch nachweist.

#### Begründung

Die mit dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz 2010 (NGG 2010) erlassenen Regelungen zur Gleichstellung der Geschlechter konnten den Verfassungsauftrag bisher nur teilweise umsetzen. Der Frauenanteil an den Beschäftigten in den öffentlichen Verwaltungen hat sich seit Inkrafttreten des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes insgesamt zwar kontinuierlich erhöht. Bei der Gesamtbetrachtung aller Beschäftigten sind Frauen in den Dienststellen im Anwendungsbereich des Gesetzes allerdings überrepräsentiert. Neben einer Unterrepräsentanz in Führungspositionen sinkt der Frauenanteil mit aufsteigender Laufbahn- bzw. Entgeltgruppe. Im Ergebnis wird damit deutlich, dass die geringere Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen noch immer ein Gleichstellungsthema darstellt. Sie führt zudem zu ungleichen Verwirklichungschancen und trägt zur Einkommenslücke zwischen Frauen und Männern bei. Frauen mit Behinderungen oder Frauen mit Migrationshintergrund können hier zudem multiple Benachteiligungen erleben.

Auch hinsichtlich der im Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz geforderten Unterstützung und Erleichterung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit zeigt sich weiterhin ein deutlicher

Handlungsbedarf. Ein weiterer Regelungsbereich des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes ist die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter in Gremien - das Ziel einer paritätischen Besetzung von Gremien mit Frauen und Männern wird derzeit nicht erreicht.

Durchgängiges Leitprinzip für Geschlechtergerechtigkeit bei allen Planungsvorhaben, Verwaltungsentscheidungen und bei der Zusammenarbeit der Dienststellen ist der bereits in der Verfassung festgelegte Gleichstellungsauftrag des Grundgesetzes. Dieser ist nicht allein Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten, sondern gemeinsamer Handlungsauftrag aller in der Verwaltung Verantwortlichen. Alle Beschäftigten, insbesondere diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Gleichstellung aller Geschlechter und insbesondere von Frauen voranzubringen.

Durch die Novellierung soll das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz zu einem wirksameren Instrument der Gleichstellungspolitik weiterentwickelt werden.

Für die Fraktion der SPD  
Wiard Siebels  
Parlamentarischer Geschäftsführer

Für die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen  
Volker Bajus  
Parlamentarischer Geschäftsführer