Kontaktperson:

Mareike Richter
Abteilungsleiterin
Abt. Arbeitsmarktpolitik, Frauen- und Gleichstellungspolitik
Telefon: 0211/3683-135
Mareike.Richter@dgb.de

Nina Rieger
Abteilungsleiterin
Abt. Öffentlicher Dienst/ Beamtenpolitik
Telefon: 0211/3683-113
Nina.Rieger@dgb.de

Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk NRW
Friedrich-Ebert-Str. 34-38
40210 Düsseldorf
www.nrw.dgb.de

Stellungnahme des DGB Bezirk NRW

Entwurf eines Änderungsgesetzes zur Weiterentwicklung des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LGG)

Schriftliche Anhörung gemäß § 35 Absatz 1 und Absatz 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung für die Ministerien des Landes Nordrhein-Westfalen (GGO)

Düsseldorf, den 03.11.2026

Der Deutsche Gewerkschaftsbund Nordrhein-Westfalen (DGB NRW) und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes bedanken sich für die Möglichkeit, zu dem Gesetzentwurf zur Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen Stellung zu nehmen.

Leider ist festzustellen, dass kritische Hinweise im Rahmen der Verbändeanhörung keinen Eingang in den Gesetzesentwurf gefunden haben. Zu wünschen ist ein vorgelagerter und offener Austausch, um den Eindruck einer Scheinbeteiligung zu vermeiden.

Außerdem ist die mangelhafte Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu kritisieren. Es erfolgte nach unseren Informationen zwar eine Abfrage, aber wenige Rückmeldungen flossen letztendlich in den Gesetzentwurf ein. Wir möchten uns klar positionieren: Die praktische Perspektive der Gleichstellungsbeauftragten ist essenziell für die Ausgestaltung des Gesetzes. Die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten ist dringend notwendig für die Praktikabilität und Akzeptanz in der Anwendung.

I. Einleitung

Grundsätzlich begrüßen der DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften die Novellierung des LGG. Nachdem das Gesetz 2016 weitreichend novelliert wurde und die Kritik des DGB NRW Berücksichtigung fand, ist es nun zehn Jahre später geboten nachzujustieren. Denn: Untersuchungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst bestätigen, dass strukturelle Benachteiligungen weiterhin bestehen. Frauen stoßen noch immer an die sogenannte gläserne Decke, wenn es um die Besetzung von Leitungsfunktionen geht, noch viel zu oft sind Frauen in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen gegenüber Männern unterrepräsentiert und mit Vereinbarkeitsproblemen tagtäglich konfrontiert. Moderne Arbeitsformen wie Jobsharing, um sich Führungspositionen in Teilzeit zu teilen, gehören im öffentlichen Dienst nicht zur gelebten Praxis.

Für den DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften steht fest: Ausgangspunkt einer Novellierung muss das Ziel sein, in allen Bereichen staatlichen Handelns Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts abzubauen und Gleichstellung herzustellen. Das Grundrecht auf Gleichstellung begründet eine Handlungsverpflichtung des Landes unabhängig davon, ob damit finanzielle, personelle und bürokratischer Aufwand entsteht. Der Abbau struktureller Benachteiligungen im gesamten Verwaltungshandeln muss durch eine

diskriminierungsfreie, frauen- und familienfreundliche Organisationskultur und strukturelle Veränderungen der Personalplanung und -entwicklung auf den Weg gebracht werden.

Das LGG und seine Novellierung bieten dem Landesgesetzgeber viele Möglichkeiten, auf die Gleichstellung der Geschlechter hinzuwirken. Die geplanten Änderungen des LGG werden diesem Anspruch nur in Teilen gerecht, lassen durch fehlende Regelungen zu viele Deutungslücken zu und drohen aufgrund von fehlender Verbindlichkeit und Sanktionen nicht auf das Ziel der Gleichstellung hinzuwirken.

Zusammenfassend bewertet der DGB NRW die Novellierung wie folgt:

- Besonders positiv hervorzuheben ist, dass die Novellierung den Personenkreis auf alle Geschlechter ausweitet und das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Teilzeitbeschäftigung in Führung berücksichtigt.

- Begrüßt wird zudem, dass Gremien zu gleichen Teilen von Frauen und Männern besetzt werden und bildliche Darstellungen geschlechtergerecht erfolgen müssen.

- Der Versuch, Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung zu stärken und ihr Aufgabenfeld zu vergrößern, wird begrüßt, geht aber nicht weit genug.

- Kritisch bewertet wird, dass Regelungen entgegen dem Gesetzesziel nicht konsequent an non-binären Personen ausgerichtet sind.

- Der Geltungsbereich ist (weiterhin) zu eng gefasst, wodurch viele angrenzende Institutionen des öffentlichen Dienstes ausgeschlossen sind.

- Gleichstellungspläne sind zu unverbindlich, ohne klare Zeitvorgaben und ohne die Beratung der Gleichstellungsbeauftragten geregelt. Zudem ist die Möglichkeit eines alternativen Instruments aufgrund seiner fehlenden Regelungen kritisch zu bewerten.

- Eine Leerstelle besteht bei dem diskriminierungsfreien Besoldungsverfahren und -system sowie bei der Entgeltgleichheit.

- Zu kritisieren sind zudem einzelne Regelungen bei Arbeitsmodellen und Teilzeitbeschäftigung durch fehlende Ansprüche und Konsequenzen.

- Verbindliche und den Aufgaben entsprechende Freistellungs- und Entlastungsregelungen für die Gleichstellungsbeauftragten und für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen im Schulbereich müssen dringend im Gesetz Eingang finden.

- Zudem fehlt es an einer regelmäßig und in kurzen Abständen durchgeführten Evaluation des Gesetzes.

II. Zu den einzelnen Paragrafen

§ 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze

Zu (1)
Die Benachteiligung von Frauen im öffentlichen Dienst ist auf strukturelle Gründe zurückzuführen. Dazu gehört das Arbeitsvolumen, das sich zwischen Frauen und Männern unterscheidet und u. a. in der unterschiedlichen Verteilung von Sorge- und Hausarbeit begründet ist, die unterschiedliche Repräsentanz von Frauen und Männern in Leitungspositionen sowie das starre Besoldungssystem. Diesen Zusammenhang gilt es im LGG zu berücksichtigen.

Änderungsvorschlag:

In § 1 Absatz 1 Satz 2:
Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende **strukturelle** Benachteiligungen abzubauen.

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führungspositionen ist *ein* Baustein, mit dem geschlechtsbezogene Diskriminierung abgebaut werden kann. Die Ergänzung um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führungspositionen neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als weiteres Ziel zu formulieren, ist zwar positiv zu bewerten. Ergänzt werden müssen aber weitere Diskriminierungsbereiche wie das Beurteilungssystem sowie die männlich geprägte Arbeitskultur.

Änderungsvorschlag:

In § 1 Absatz 1 Satz 3 bis 4:
Ein Ziel ist es dabei, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen nach Maßgabe dieses Gesetzes zu erreichen

und **die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, diskriminierungsfreie Beurteilungssysteme und -verfahren sowie eine geschlechtergerechte Arbeitskultur sicherzustellen.**

Weiterführende Informationen siehe § 7a.

Zu (2)
Die Klarstellung, dass keine Person wegen ihres Geschlechts diskriminiert werden darf, vergrößert den Personenkreis und ist positiv zu bewerten.

Der Entwurf beschränkt die Einbeziehung nichtbinärer Personen jedoch weitgehend auf dieses allgemeine Diskriminierungsverbot. Bei den konkreten Instrumenten wird weiterhin ausschließlich zwischen Frauen und Männern unterschieden.

Es sollte daher gesetzlich klargestellt werden, dass Maßnahmen zur Frauenförderung weiterhin dem Abbau struktureller Benachteiligungen von Frauen dienen, nichtbinäre Personen durch die Anwendung der Quoten- und Paritätsregelungen aber weder ausgeschlossen noch benachteiligt werden dürfen. Zusätzlich werden klare und datenschutzgerechte Vorgaben für die praktische Umsetzung benötigt.

Zu (3)
Eine Eingrenzung auf Dienststellen ist an der Stelle nicht notwendig.

Änderungsvorschlag:

In § 1 Absatz 3 Satz 1:
Statt Aufgaben der Dienststellen muss es heißen: sind Aufgaben **jeglichen Verwaltungshandelns** und ...

§ 2 Geltungsbereich

Der DGB NRW begrüßt die Begriffsklarstellung, kritisiert aber, dass der Geltungsbereich nicht ausgeweitet wurde. Ziel muss es sein, dass alle Institutionen der öffentlichen Verwaltung in NRW den Gleichstellungsvorschriften unterliegen. Deswegen müssen die Sozialversicherungsträger, die auf Bundesrecht beruhen, sowie die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe mit aufgenommen werden.

Wir kritisieren wie bereits 2016, dass der Verband der öffentlichen Versicherer und die Börse Düsseldorf nicht im Geltungsbereich des Gesetzes liegen sollen.

Es liegt kein rechtssystematischer Grund vor, diese Unternehmen nicht zur Förderung der Gleichstellung zu verpflichten. Zudem müssen öffentliche außeruniversitäre wissenschaftliche Einrichtungen ergänzt werden, ebenso wie Ersatzschulen, da ihre Lehrkräfte öffentliche Aufgaben wahrnehmen.

Änderungsvorschlag:

In § 2 Absatz 1 Satz 1 ergänzen:
Dieses Gesetz gilt, soweit es nichts anderes bestimmt, für (…)

„4. öffentlichen Schulen **und Ersatzschulen**
12. Verband der öffentlichen Versicherer
13. Börse Düsseldorf
14. außeruniversitäre wissenschaftliche Einrichtungen“

Satz drei und vier müssen gestrichen werden.

Zu (2)
Die vorgesehene Regelung zu Unternehmen in privater Rechtsform nennt ausdrücklich das Land, die Gemeinden und Gemeindeverbände, nicht jedoch die Hochschulen. Hochschulen gründen und betreiben zunehmend rechtlich verselbstständigte Einrichtungen, Tochtergesellschaften, Transfergesellschaften und andere privatrechtliche Organisationen.

Es sollte ausdrücklich geregelt werden, dass auch Hochschulen bei der Gründung von- und der Beteiligung an Unternehmen auf die Anwendung der Ziele und Regelungen des LGG hinwirken müssen. Anderenfalls besteht die Gefahr, dass Aufgaben und Beschäftigungsverhältnisse aus dem unmittelbaren Geltungsbereich des LGG herausverlagert werden.

Änderungsvorschlag:

In § 2 Absatz 2 Satz 1:
Das Land, die Gemeinden **und Hochschulen** beziehungsweise ihre Vertreterinnen und Vertreter in den Unternehmensgremien haben bei der Gründung von Unternehmen in Rechtsformen des privaten Rechts in unmittelbarer und mittelbarer Beteiligung dafür Sorge zu tragen, dass die entsprechende Anwendung dieses Gesetzes in der Unternehmenssatzung verankert wird.

Die Formulierung „wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele und Regelungen dieses Gesetzes sinngemäß beachtet werden“ schafft nur einen geringen Grad an Verbindlichkeit.

Änderungsvorschlag:

In § 2 Absatz 2 Satz 2:
„sinngemäß“ streichen.

§ 3 Begriffsbestimmung

Durch fehlende Begriffsbestimmungen lässt das Gesetz zu viel Interpretationsspielraum zu und gibt keine Rechtssicherheit in der Ausführung. Es fehlt an Begriffsbestimmungen z. B. zu

- Familienaufgaben,
- Unter- und Überrepräsentanz und
- struktureller Benachteiligung.

Zudem braucht es eine Rollenklärung für den Begriff Führungskraft. Stellvertreter*innen benötigen in einem Vertretungsfall die gleiche Kompetenz und Verantwortung, u.a. im Bereich der Fortbildung.

§ 4 Sprache

Gesetze und andere Rechtsvorschriften haben der Gleichstellung sprachlich und bildlich Rechnung zu tragen. Deswegen ist die Ergänzung, um bildliche Darstellungen zu begrüßen.

Kritisch ist zu vermerken, dass nicht stringent die Gleichstellung der Geschlechter anzuwenden ist, wie in § 1 auf sprachlicher Ebene verlangt wird. Im Gesetz heißt es „Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.“ Deswegen gilt es diesen Satz zu streichen.

§ 5 Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

Zu (1)
Der aktuelle Zeitraum der Geltungsdauer von drei bis fünf Jahren ist aus der Sicht des DGB NRW zu variabel. Die Praxis zeigt, dass der Zeitraum maximal ausgenutzt und mit der Fortschreibung häufig überzogen wird. Besser ist die Terminierung auf einen definierten Zeitraum z. B. von vier Jahren. Außerdem muss der Gleichstellungsbeauftragten bei der Erstellung eines Gleichstellungsplans eine beratende Funktion zukommen.

Änderungsvorschlag:

In § 5 Absatz 1 Satz 1:
Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum **von vier Jahren** einen Gleichstellungsplan, schreibt diesen nach Ablauf fort **und zieht die Gleichstellungsbeauftragte verpflichtend zur Beratung hinzu.**

Zu (6)
Grundsätzlich ist nicht nachvollziehbar, welche Einzelfälle eine Verlängerung rechtfertigen sollen. Vielmehr sollte die Erstellung von Gleichstellungsplänen prioritär behandelt werden. Die Verlängerungsoption darf zudem nicht dazu führen, dass Fristen ausgereizt werden, und soll wenigen Einzelfällen vorbehalten werden. Zu prüfen ist, was eine tragfähige Begründung für eine Verlängerung darstellt. Diese Entscheidung muss durch das zuständige Gremium und der Gleichstellungsbeauftragten getragen werden.

Änderungsvorschlag:

In § 5 Absatz 6 Satz 1:
Abweichend von Absatz 1 kann in begründeten Einzelfällen die Laufzeit der bestehenden Gleichstellungspläne verlängert werden, **sofern das zuständige Gremium und die Gleichstellungsbeauftragte zugestimmt haben.**

Formulierungen mit „spätestens“ führen häufig dazu, dass der Zeitraum ausgereizt oder überzogen wird. Deswegen „spätestens“ streichen.

Zu (7)
Die vorgesehene Verpflichtung, bei erkennbarer Zielverfehlung die Maßnahmen des Gleichstellungsplans anzupassen oder zu ergänzen, ist grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings bleibt die Regelung zu unbestimmt. Das Gesetz legt weder Anforderungen an die Qualität und Verbindlichkeit der nachzusteuernden Maßnahmen fest noch sieht es wirksame Konsequenzen vor, wenn auch die angepassten Maßnahmen ihre Wirkung verfehlen. Dadurch besteht die Gefahr, dass Gleichstellungspläne fortgeschrieben werden, ohne dass sich die tatsächliche Gleichstellungssituation spürbar verbessert. Um den Gleichstellungsplan als wirksames Steuerungsinstrument zu stärken, bedarf es konkreterer Vorgaben für die Nachsteuerung sowie einer nachvollziehbaren Erfolgskontrolle.

Mit einer Terminierung des Geltungszeitraumes wäre auch die Prüfung der Zielerreichung besser bestimmt. Eine Veränderung in der Hälfte der Laufzeit ist kontraproduktiv.

Maßnahmenanpassungen müssen in einem festen Rhythmus erfolgen, damit die Maßnahmen auch noch innerhalb der Laufzeit zur Wirkung kommen. Es besteht z. Zt. eine enorme Fluktuation im Personalbestand, sei es durch Verrentung oder Arbeitsplatzwechsel, sodass Maßnahmenanpassungen und Entwicklungsprognosen, die auf fünf Jahre angelegt sind, nicht effektiv sind.

Zu (8 und 9)
Weiterhin fehlt es den Gleichstellungsplänen an Durchsetzungskraft: Nicht nur das Versäumnis, einen Gleichstellungsplan zu erstellen, sondern vor allem das Nichterreichen der Zielvorgaben des Gleichstellungsplans müssen verbindlich geregelt sanktioniert werden. Deswegen ist es zu empfehlen, einen Maßnahmenkatalog bei Verstößen zu erstellen. Darin könnten Sanktionen wie verpflichtende Nachbesserung mit Fristsetzung, Genehmigungsvorbehalte sowie Unwirksamkeit der Entscheidung festgehalten werden.

§ 6 Inhalt des Gleichstellungsplans

In den Gleichstellungsplänen müssen die unterschiedlichen Beschäftigungs- und Qualifikationsstufen berücksichtigt werden. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung für mehr Frauen in Führungspositionen. Denn strukturelle Benachteiligungen entstehen häufig nicht erst bei der Besetzung formaler Führungspositionen, sondern bereits auf den vorgelagerten Qualifikations- und Karrierestufen.

Der DGB NRW begrüßt, dass in Absatz 2 und 3 explizit der Frauenanteil in Führungspositionen und Führungspositionen in Teilzeit aufgenommen wurde.

Der Gleichstellungsplan müsste zudem darlegen mit welchen Maßnahmen und anhand welcher transparenten Kriterien die diskriminierungsfreie Gestaltung und Überprüfung des Beurteilungsverfahrens umgesetzt werden soll.

§ 6a Alternatives Instrument zum Gleichstellungsplan

Die vorgesehene Verstetigung der bisherigen Experimentierklausel als „Alternatives Instrument zum Gleichstellungsplan“ ruft beim DGB NRW erhebliche Bedenken hervor. Aus der Gesetzesbegründung geht weder hervor, weshalb auf die bisher vorgesehene Evaluation verzichtet werden soll, noch welche Erkenntnisse aus der Erprobungsphase gewonnen wurden.

Wenn sich alternative Instrumente in der Praxis bewährt haben, sollten die Ergebnisse der Evaluation transparent dargelegt und die wirksamen Instrumente konkret benannt werden. Stattdessen bleibt offen, welche alternativen Instrumente in Betracht kommen und nach welchen Kriterien ihre Eignung zu beurteilen ist. Die bloße Umbenennung einer Experimentierklausel in ein dauerhaftes alternatives Instrument, ohne den gesetzlichen Rahmen näher auszugestalten oder Mindestanforderungen festzulegen, ist nicht zweckdienlich. Es besteht die Gefahr, dass dadurch die Verbindlichkeit und Vergleichbarkeit der Gleichstellungsarbeit geschwächt werden, ohne dass ein nachgewiesener Mehrwert erkennbar ist. Es sollte außerdem eine regelmäßige Überprüfung vorgesehen werden. Werden die gesetzten Ziele nicht erreicht, muss wieder ein regulärer Gleichstellungsplan aufgestellt werden.

Änderungsvorschlag:

In § 6a, Neuer Absatz 3:

„(3) Der Einsatz von alternativen Instrumenten zum Gleichstellungsplan ist regelmäßig hinsichtlich der Zielsetzung zu evaluieren und bei der Verfehlung der Ziele durch einen Gleichstellungsplan zu ersetzen. Das Einvernehmen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten muss zwingende Voraussetzung sein.“

§ 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten

Der DGB NRW hält daran fest, dass der Begriff der Unterrepräsentanz und daran anknüpfend die Zielquote nicht zu eng gefasst werden darf. Dies gilt insbesondere für Bereiche mit einem hohen Frauenanteil, wie etwa den Schulbereich.

Unterrepräsentanz von Frauen in Funktionsstellen und Führungspositionen kann auch dann vorliegen, wenn Frauen dort zwar mehr als 50 Prozent der Stellen innehaben, ihr Anteil jedoch hinter ihrem Anteil an der jeweiligen Beschäftigtengruppe zurückbleibt. Eine rein schematische Betrachtung anhand einer absoluten Mehrheit würde bestehende strukturelle Ungleichheiten nicht ausreichend abbilden. Für Bereiche mit stark standardisierten Beurteilungs- und Auswahlverfahren, wie etwa den Polizeibereich oder die Finanzverwaltung, kommt der sachgerechten Ausgestaltung der Auswahlverfahren besondere Bedeutung zu.

Die Anwendung der Förderregelungen des § 7 setzt voraus, dass Eignung, Befähigung und fachliche Leistung auf einer nachvollziehbaren und hinreichend differenzierten Grundlage bewertet werden. Insbesondere die Bildung der maßgeblichen Vergleichs- und Bezugsgruppen muss den Besonderheiten der jeweiligen Verwaltungsbereiche Rechnung tragen und darf nicht zu Ergebnissen führen, die allein auf strukturellen Besonderheiten einzelner Beurteilungs- oder Personalauswahlsysteme beruhen.

Der DGB NRW sieht weiterhin Klärungsbedarf hinsichtlich der Anwendung des § 7 auf Tarifbeschäftigte. Die Regelungen orientieren sich bei der Bildung von Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäß § 7 Absatz 3 LGG an Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in Laufbahnen erfasst sind, sowie an einem Vergleich von Entgelt- und Besoldungsgruppen.

Diese Systematik wird den unterschiedlichen Strukturprinzipien von Beamten- und Tarifrecht nicht vollständig gerecht. Im Tarifrecht bestehen weder Laufbahnen noch Eingangs- oder Beförderungsämter. Höhergruppierungen erfolgen aufgrund der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und nicht im Rahmen eines laufbahnrechtlichen Aufstiegssystems. Daher ist sorgfältig zu prüfen, ob die Bildung von Vergleichsgruppen anhand beamtenrechtlicher Strukturen geeignet ist, die tatsächlichen Entwicklungs- und Besetzungsstrukturen im Tarifbereich abzubilden.

Insbesondere führt ein hoher Frauenanteil in einer bestimmten Entgeltgruppe nicht zwangsläufig dazu, dass sich dieser Anteil in höheren Entgeltgruppen fortsetzt. Die tarifliche Eingruppierung folgt der auszuübenden Tätigkeit und nicht einer aufeinander aufbauenden Laufbahnstruktur. Die in § 7 Absatz 3 LGG vorgesehene Zuordnung von Entgelt- und Besoldungsgruppen bedarf daher einer sachgerechten Anwendung, die den Besonderheiten des Tarifrechts Rechnung trägt. Darüber hinaus bestehen weiterhin Fragen hinsichtlich der Wechselwirkungen mit den tarifrechtlichen Regelungen des TV-L. Der Gesetzgeber sollte sicherstellen, dass die Anwendung der gleichstellungsrechtlichen Vorgaben nicht zu Widersprüchen mit den Grundprinzipien der tariflichen Eingruppierung und der Bewertung von Tätigkeiten führt.

Der DGB NRW begrüßt grundsätzlich, dass die Regelungen des § 7 an die Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung anknüpfen. Entscheidend ist jedoch, dass die Auswahlverfahren eine umfassende und differenzierte Betrachtung ermöglichen.

Die Anwendung der Förderregelungen darf nicht zu einer schematischen Betrachtung einzelner Auswahlkriterien führen, sondern muss in ein transparentes und nachvollziehbares Auswahlverfahren eingebettet sein.

Änderungsvorschlag:

Neuer Paragraf:
Neu § 7a diskriminierungsfreies Beurteilungssystem
Der DGB NRW regt an, einen ergänzenden Paragrafen hinzuzufügen mit dem Ziel, bestehende Diskriminierung in Beurteilungssystemen und-verfahren abzubauen.

Die im Gesetzentwurf hervorgehobenen Ziele einer stärkeren Beteiligung von Frauen an Führungspositionen sowie einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie können nur erreicht werden, wenn das dienstliche Beurteilungssystem selbst diskriminierungsfrei ausgestaltet ist.

Eine aktuelle Evaluationsstudie zeigt, dass Frauen weiterhin seltener Spitzennoten erhalten als Männer. Noch deutlicher und konsistenter ist der Befund, dass Teilzeitbeschäftigte – unabhängig vom Geschlecht – schlechter beurteilt werden als Vollzeitbeschäftigte. Die Autorin kommt zu dem eindeutigen Ergebnis, dass Geschlechtergerechtigkeit bei dienstlichen Beurteilungen weiterhin nicht umfassend erreicht ist (vgl. Jochmann-Döll, 2023).

Dieser Befund steht in einem unmittelbaren Spannungsverhältnis zu den Zielen des Gesetzentwurfs. Teilzeitbeschäftigung ist heute ein zentrales Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Werden Teilzeitbeschäftigte bei dienstlichen Beurteilungen strukturell benachteiligt, wirkt sich dies unmittelbar auf Beförderungen, die Personalentwicklung und den Zugang zu Führungspositionen aus. Damit werden sowohl das Ziel einer höheren Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen als auch das Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterlaufen.

Gleichzeitig verzichtet der öffentliche Dienst auf wertvolle Führungspotenziale. Beschäftigte, die Erwerbsarbeit mit Familien- oder Pflegeaufgaben vereinbaren, verfügen häufig über ein hohes Maß an Organisationsfähigkeit, Priorisierungskompetenz, Verantwortungsbewusstsein und Belastbarkeit. Moderne Führungsmodelle wie Jobsharing oder Führung in Teilzeit bieten die Chance, diese Kompetenzen stärker für den öffentlichen Dienst zu nutzen.

Voraussetzung hierfür ist jedoch ein Beurteilungssystem, das tatsächliche Leistung bewertet und nicht mittelbar Arbeitszeitumfang oder Präsenz honoriert.

Die Evaluationsstudie zeigt zugleich auf, dass diskriminierungsfreie Beurteilungen erreichbar sind. Verbesserungen wurden dort erzielt, wo Beurteilungsrichtlinien gleichstellungssensibel weiterentwickelt, die Beurteilungspraxis geschärft sowie ein konsequentes Gleichstellungscontrolling eingeführt wurden. Besonders hervorgehoben werden die regelmäßige Auswertung der Beurteilungsergebnisse anhand von Gleichstellungskennzahlen, verbindliche Ziele, eine transparente Kommunikation des Verfahrens sowie eine stärkere Sensibilisierung der Beurteilenden für diskriminierungsrelevante Einflussfaktoren. Erst das Zusammenspiel aus diskriminierungsfreien Regelungen, einer diskriminierungssensiblen Beurteilungspraxis und einem kontinuierlichen Controlling führte zu nachweisbar ausgewogeneren Beurteilungsergebnissen.

Der DGB NRW fordert daher, das Beurteilungssystem konsequent diskriminierungsfrei weiterzuentwickeln und folgende Maßnahmen in das Gesetz mit aufzunehmen:

- eine regelmäßige Evaluation der Beurteilungsergebnisse nach Geschlecht, Arbeitszeit und weiteren diskriminierungsrelevanten Merkmalen,

- ein verbindliches Gleichstellungscontrolling mit der Verpflichtung, festgestellte Benachteiligungen systematisch auszuwerten und zu beseitigen,

- die Überprüfung sämtlicher Beurteilungskriterien auf mittelbare Benachteiligungen, insbesondere hinsichtlich des Arbeitszeitumfangs und Präsenzkultur,

- verpflichtende Qualifizierungen der Beurteilenden zu unbewussten Vorurteilen und diskriminierungssensibler Leistungsbewertung sowie

- die ausdrückliche Berücksichtigung von Führung in Teilzeit und Jobsharing, damit moderne Führungsmodelle nicht durch das Beurteilungssystem benachteiligt werden.

§ 8 Ausschreibung

Zu (2)
Der DGB NRW begrüßt die Regelungen zum Ausschreibungsverfahren aus 2016, verleiht seiner Forderungen aber Nachdruck in Absatz 2 Satz 3 zu streichen. Selbst wenn die Ausschreibung öffentlich erfolgt ist, soll bei einer weiteren Ausschreibung die Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten eingeholt werden.

Grundsätzlich sollte bei ausbleibenden Bewerbungen von Frauen in stark unterrepräsentierten Bereichen unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten eine Wiederholung der Ausschreibung geprüft werden.

Außerdem findet sich hier die gleiche Kritik wie unter § 4 LGG. Kritisch ist zu vermerken, dass nicht stringent die Gleichstellung der Geschlechter anzuwenden ist, wie in § 1 auf sprachlicher Ebene verlangt wird. Im Gesetz heißt es „Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.“ Das trägt dem Ansinnen des Gesetzes nicht Rechnung. Deswegen gilt es diesen Satz zu streichen.

Änderungsvorschlag:

In § 8 Absatz 2, Satz 1:

Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll unter Einbezug der Gleichstellungsbeauftragten geprüft werden, ob eine wiederholte Ausschreibung erfolgen soll.

Streichung des letzten Satzes „Satz 1 findet keine Anwendung, sofern bereits die erste Ausschreibung öffentlich erfolgt ist.“

§ 10 Auswahlkriterien

Zu (2)
Da viele Menschen mit Fürsorgeverantwortung auf mobiles Arbeiten zurückgreifen müssen, gilt es dieses zu berücksichtigen, wenn Bewerberinnen bei der Auswahl nicht diskriminiert werden dürfen.

Änderungsvorschlag:

In § 10 Absatz 2 Satz 1:

Vorangegangene Teilzeitbeschäftigung, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit**, mobiles Arbeiten** und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden.

§ 11 Fortbildungen

Zu (3)
Kinder unter 18 Jahren sind vor allem bei längeren Fortbildungen zu betreuen, wodurch Kosten für die Beschäftigten entstehen können. Das gilt grundsätzlich und insbesondere für Alleinerziehende.

Änderungsvorschlag:

In § 11 Absatz 3 Satz 2:
Entstehen Kosten für die Betreuung von Kindern **unter 18 Jahren**, so sind diese vom Dienstherrn beziehungsweise von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zu erstatten.

Zu (4)
Fortbildungen zu Gleichstellung und zum Schutz vor Diskriminierung sollten für Führungskräfte verpflichtend sein. Dies gilt insbesondere für Personen mit Personalverantwortung sowie für Mitglieder von Auswahl-, Findungs- und Berufungskommissionen. Im öffentlichen Dienst treffen Führungskräfte und Gremien regelmäßig Entscheidungen über personelle Maßnahmen. Kenntnisse des Gleichstellungsrechts dürfen deshalb nicht von der freiwilligen Teilnahme an Fortbildungen abhängen. Zu begrüßen ist, dass die Fortbildungsinhalte um das Vereinbarkeitsthema erweitert wird.

Änderungsvorschlag:

In § 11 Absatz 4 Satz 1:
In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere **und verpflichtend** für Fortbildungen von Führungskräften (..).

Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen benötigen Ressourcen und Möglichkeiten zur Qualifizierung, damit sie als zentrale Akteurinnen den Verfassungsauftrag der Herstellung von Gleichberechtigung umsetzen können.

Änderungsvorschlag:

Neuer Absatz 6:
„(6) Die Dienststellen sind verpflichtet, den Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen die Fortbildungen in allen die für ihre Aufgaben zu erfüllenden Fachthemen zu gewähren."

§ 12 Gremien

Der DGB NRW begrüßt ausdrücklich, dass die Forderung aus der Stellungnahme aus 2016 umgesetzt wird und Gremien paritätisch besetzt werden sollen. Auch die Regelung zu alternierender Besetzung, wenn nur eine Person benannt werden kann, unterstützt der DGB NRW.

Zu (2)
Die Ausweitung des Gremienbegriffs gegenüber der bisherigen Regelung ist grundsätzlich zu begrüßen. Zu prüfen ist jedoch, ob durch das Erfordernis eines förmlichen Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrechts tatsächlich alle entscheidungsrelevanten Gremien erfasst werden. Insbesondere informelle Steuerungsgruppen, Findungskommissionen, Auswahlgremien oder Arbeitsgruppen können erheblichen Einfluss auf Personal-, Struktur- und Ressourcenentscheidungen haben. Entscheidend sollte daher nicht allein die formale Zusammensetzung und Berufung, sondern auch die tatsächliche Bedeutung eines Gremiums für Entscheidungsprozesse im Bereich Personal-, Struktur- und Ressourcenentscheidungen sein.

Kritisch bewertet der DGB NRW, dass Ausnahmen aufgrund von sogenannten tatsächlichen Gründen zugelassen werden soll. Hinreichende Bemühungen als Begründung, von der Regelung abzuweichen sowie fehlende Sanktionen lassen an der Stelle zu viel Spielraum zu. Deswegen ist es zu empfehlen, einen Maßnahmenkatalog bei Verstößen zu erstellen. Darin könnten Sanktionen wie verpflichtende Nachbesserung mit Fristsetzung, Genehmigungsvorbehalte seitens der Gremien sowie Unwirksamkeit der Entscheidung festgehalten werden. Hinzu kommt, dass lediglich die Dienststellenleitung darüber entscheidet, ob zwingende Gründe vorliegen. Ergänzend, ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.

Die Darlegungspflichten in Absatz 5 und 6 als zusätzliche Aufgaben müssen zudem in der personellen Ressourcenausstattung berücksichtigt werden.

§ 12a Geschäftsführungsorgane

Der DGB NRW begrüßt hier ebenfalls die angestrebte paritätische Besetzung von Geschäftsführungen. Allerdings erschließt sich die abgeschwächte Form der „Soll“-Vorschrift in § 12 Absatz 2 zur „Muss“-Vorschrift in § 12 Absatz 1 nicht. Die gewählte Formulierung schafft wenig Verbindlichkeit. Wir plädieren für eine Angleichung analog § 12 Absatz 1 LGG. Abweichungen von einer paritätischen Besetzung sollten ebenfalls nur aus dokumentierten wichtigen Gründen möglich sein.

§ 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit

Mit diesen Regelungen lässt sich eindeutig den Willen des Gesetzgebers erkennen, ernsthaft Schritte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unternehmen. Die Ergänzung um mobiles Arbeiten ist im Sinne der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu begrüßen. Es bietet größere Gestaltungsmöglichkeiten; gleichzeitig gehen aber höhere Belastungen wie Entgrenzung, eingeschränkte Erholungszeiten und mehr Überstunden damit einher.

Das Arbeiten außerhalb der Dienststelle darf nicht dazu führen, dass Beschäftigte an (internen) Prozessen weniger bzw. schlechter beteiligt werden. Dies muss der Dienstherr u. a. durch digitale Arbeitsformen und die entsprechende Ausstattung sicherstellen. Dienstvereinbarungen müssen deswegen konkrete Einzelheiten regeln.

Grundsätzlich fehlt es einer (stärkeren) Berücksichtigung von Schichtdiensten. Insbesondere flexible Dienstplanmodelle müssen im operativen Dienst erprobt und ermöglicht werden.

Zu (1)
Die Vorschrift knüpft die besondere Berücksichtigung vereinbarkeitsorientierter Arbeitszeiten ausschließlich an die Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder die Pflege einer pflegebedürftigen nahen angehörigen Person. Moderne Sorgeverantwortung geht jedoch darüber hinaus. Beschäftigte übernehmen zunehmend Verantwortung für unterschiedliche familiäre und soziale Sorgebeziehungen. Eine enge Definition von Familie und Pflege kann dazu führen, dass Beschäftigte mit vergleichbaren Sorgeverpflichtungen nicht erfasst werden.

Änderungsvorschlag:

In § 13 Neufassung von Absatz 1:

„Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die familiäre oder sonstige Sorgeverantwortung wahrnehmen, insbesondere durch die Betreuung von Kindern, die Pflege naher Angehöriger oder die Unterstützung nahestehender Personen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Sorgeverantwortung erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen."

Zu (7)
Die Vorschrift ermöglicht zwar eine Änderung des Teilzeitumfangs, wenn die bisherige Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zugemutet werden kann. Sie schafft jedoch keinen verlässlichen Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit. Gerade langfristige Teilzeitphasen können jedoch erhebliche Auswirkungen auf berufliche Entwicklung, das Einkommen und die Altersversorgung haben und treffen aufgrund bestehender gesellschaftlicher Rollenverteilungen weiterhin überproportional Frauen.

Änderungsvorschlag:

In § 13 Absatz 7:
„Beschäftigten, die in Teilzeit beschäftigt sind, ist auf Antrag eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung zu ermöglichen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Anträge auf Erhöhung des Beschäftigungsumfangs sind vorrangig zu berücksichtigen."

Zu (8)
Die Regelung stellt ausdrücklich klar, dass Teilzeit, mobile Arbeit und Jobsharing Führungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegenstehen. Die Formulierung bleibt jedoch eine reine Grundsatzregelung ohne Verpflichtung zur tatsächlichen Umsetzung. Dadurch besteht weiterhin die Gefahr, dass Führungsstellen faktisch nur als Vollzeitstellen ausgeschrieben oder Teilzeitmodelle ausgeschlossen werden.

Änderungsvorschlag:

In § 13 Absatz 8:
„Führungsfunktionen sind grundsätzlich so auszugestalten, dass sie auch in Teilzeit, im Jobsharing oder unter Nutzung mobiler Arbeitsformen wahrgenommen werden können. Wird im Einzelfall eine Führungsfunktion nicht in diesen Arbeitsformen ermöglicht, hat die Dienststelle dies, unter Darlegung der entgegenstehenden sachlichen Gründe, zu begründen."

§ 14 Beurlaubung

Die Kritik des DGB NRW aus 2016 an der Voraussetzung einer pflegebedürftigen Angehörigen nach § 7 Absatz 3 Pflegezeitgesetz hat weiterhin Bestand. Mit der Definition der Pflegebedürftigkeit durch ein Gutachten des Medizinischen Dienstes wird die Inanspruchnahme unnötigerweise eingegrenzt. Zudem sollte an der Stelle der Geltungsbereich nicht auf *nahe* Angehörige beschränkt werden.

Änderungsvorschlag:

In § 14 Absatz 1 Satz 1:
„(…) eine pflegebedürftige Angehörige …betreut…. **Der Nachweis der Pflegebedürftigkeit kann durch ein ärztliches Attest oder die Zuordnung zu einem Pflegegrad erbracht werden.**“

§ 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

Der DGB NRW begrüßt die Klarstellung der Aufgaben der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten.

Zu (1)
Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten hängen wesentlich von der Größe und Struktur der Dienststelle ab. Die Formulierung „mindestens eine“ birgt die Gefahr, dass größere Dienststellen trotz eines höheren Aufgabenumfangs dauerhaft nur eine Gleichstellungsbeauftragte bestellen. Daher sollte sich die Anzahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretungen am Personalkörper orientieren.

Änderungsvorschlag:

In § 15 Absatz 1 Satz 1:
„Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten. Die Anzahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretungen richtet sich nach der Zahl der Beschäftigten der Dienststelle. Die Bestellung erfolgt jeweils nach vorheriger Ausschreibung oder Durchführung eines Interessenbekundungsverfahrens.“

Zu (2)
Die Ausführungen bleiben hinsichtlich der Anforderungen an die fachliche Qualifikation unkonkret. In Verbindung mit der Durchführung eines Interessenbekundungsverfahren, bei dem die Dienststelle über die letzte Entscheidungskompetenz verfügt, führt in der

Praxis regelmäßig dazu, dass der Eindruck entsteht, die Gleichstellungsbeauftrage würde im Namen des Dienstherrn handeln. Das untergräbt die eigentliche weisungsfreie und unabhängige Stellung. Daher sprechen wir uns für mehr Transparenz und Konkretisierung aus.

Zu (3)
Problematisch sieht der DGB NRW darüber hinaus die Aussage in der Gesetzesbegründung (S. 23), nach der eine Änderung des Geschlechtseintrags zum Verlust der Bestellbarkeit und damit des Amtes führen soll. Dies steht im Widerspruch zum Anspruch des Gesetzes, Gleichstellung unabhängig vom Geschlecht zu gewährleisten und niemanden aufgrund der geschlechtlichen Identität auszuschließen. Gleichzeitig sollte gewährleistet werden, dass ausschließlich Vertreter*innen der unterrepräsentierten und geschlechterdiskriminierten Personengruppe das Amt ausüben.

Eine Änderung des Geschlechtseintrags hat keinen Einfluss auf die Fähigkeit, die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sachgerecht wahrzunehmen. Daher muss sichergestellt werden, dass trans- und nichtbinäre Personen ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte ohne Nachteile fortführen können. Eine diskriminierungsfreie Übergangsregelung ist hierfür mindestens erforderlich.

Die vorgesehene Abberufungsmöglichkeit nach längerer Verhinderung begegnet erheblichen Bedenken. Der Begriff der „Verhinderung“ ist zu unbestimmt und lässt offen, welche Abwesenheitszeiten erfasst werden und unter welchen Voraussetzungen ein Verlust des Amtes eintreten soll. Dies schafft Rechtsunsicherheit und birgt die Gefahr, dass insbesondere Krankheit, Elternzeit oder andere familiär bedingte Abwesenheiten mittelbar zu einer Benachteiligung führen. Erforderlich sind daher klare gesetzliche Voraussetzungen und eine vorrangige Absicherung der Aufgabenwahrnehmung durch die Stellvertretung.

Ein weiterer Absatz ist erforderlich, um eine wirksame Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sicherzustellen und zu verhindern, dass der Umfang der Freistellung vom Ermessen der Dienststelle abhängt.

Änderungsvorschlag:

Hinzuzufügen § 15 Absatz 7:
„Für die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretungen gelten verbindliche Freistellungsregelungen. Der Umfang der Freistellung richtet sich nach der Zahl der Beschäftigten der Dienststelle und ist so zu bemessen, dass die ordnungsgemäße Wahrnehmung

der gesetzlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gewährleistet ist. Die Freistellung erfolgt unabhängig von einer Einzelfallentscheidung der Dienststellenleitung."

§ 15a Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

Mit der Aufnahme des neuen Paragrafen § 15a wurde bei der letzten Novellierung 2016 der Versuch unternommen, die Realität im Schulbereich abzubilden und der besonderen Situation an Schulen Rechnung zu tragen. Das begrüßt der DGB NRW grundsätzlich, es muss jedoch nachgebessert werden hinsichtlich der Benennung der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen sowie der zeitlichen Ressourcen. Eine feste Freistellung und damit ein individueller Anspruch für die Ansprechpartnerinnen ist weiterhin nicht vorgesehen. Noch immer müssen Entlastungsstunden für ihre Arbeit aus dem allgemeinen Entlastungstopf für alle Lehrkräfte entnommen werden, der ohnehin viel zu knapp bemessen ist. Hier herrscht dringender Änderungsbedarf.

Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in Schulen benötigen eine der Realität des Schulbereichs angepasste Ausstattung mit zeitlichen, finanziellen und organisatorischen Ressourcen. Schulen haben in den letzten Jahren immer mehr Eigenständigkeit in ihrer Verwaltung, Personalentwicklung und Mittelbewirtschaftung erhalten. Für die Gleichstellungsbeauftragten und die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen bedeutet, dass sie über mehr Mitwirkungsrechte bei der Personal- und Organisationsentwicklung verfügen. Für diese Mehrarbeit sind sie jedoch angemessen von ihren originären dienstlichen Verpflichtungen zu entlasten.

Änderungsvorschlag:

In § 15a Absatz 1:
An den Schulen **und Studienseminaren** wird durch **die weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz** oder **der Seminarkonferenz** ein Personalvorschlag durch eine Wahl durchgeführt. Die Schulleitung bestellt die vorgeschlagene Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen.

Zu (4)
Die Wahrnehmung der Aufgaben der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen darf nicht von der individuellen Arbeitsbelastung oder der freiwilligen Bereitstellung zusätzlicher Zeit abhängen. Verbindliche Anrechnungsstunden sind daher erforderlich, um eine wirksame und verlässliche Aufgabenerfüllung sicherzustellen.

Änderungsvorschlag:

Hinzufügen § 15a Absatz 4:
„Für die Wahrnehmung der Aufgaben der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen sind verbindliche Anrechnungsstunden festzulegen. Die Bemessung hat sich am Umfang der übertragenen Aufgaben sowie an der Größe und Struktur der Dienststelle zu orientieren."

§ 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin

Zu (2)
Die Gleichstellungsbeauftragte ist in ihrer Funktion eigenständig und dienstliche Belange dürfen ihrer Aufgabenwahrnehmung nicht entgegenstehen. Sie ist aufgrund dieser stellvertretenden Tätigkeit zu entlasten. Diese Entlastung muss als Verbindlichkeit in das Gesetz implementiert werden. Eine „Soll"-Vorschrift ist hier nicht zuträglich. Der Entwurf stellt zudem die Ausstattung mit Sachmitteln klar. Die Begrifflichkeit ist zu unkonkret und birgt in der Praxis die Gefahr einer Abhängigkeit von der Dienststelle. Um die Aufgaben weisungsfrei ausführen zu können, beispielsweise Referent*innen für Betriebssitzungen zu buchen, ist ein auskömmliches Budget notwendig.

Änderungsvorschläge:

Ergänzung in § 16 Absatz 2 Satz 1:
(…) sächlichen Mitteln auszustatten, **zur eigenständigen Wahrnehmung ihrer Aufgaben ist ihr ein angemessenes Sachmittelbudget zur Verfügung zu stellen** und bei Bedarf personell zu unterstützen.

In § 16 Absatz 2 Satz 3:
Die Entlastung **muss verbindlich** betragen (…)"
Zu (3)
Es muss sichergestellt werden, dass Gleichstellungsbeauftragte sich nicht zwischen Fortführung der Tätigkeit und Aufstiegschancen entscheiden müssen.

Die Regelung des § 16 Absatz 3 bleibt außerdem hinter dem tatsächlichen Schutzbedarf zurück. Die Wahrnehmung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen darf nicht zu Nachteilen bei der beruflichen Entwicklung führen. Dabei darf sich der Schutz nicht nur auf die Gleichstellungsbeauftragte und eine einzelne Stellvertreterin beziehen. Der Schutz muss sich

auf alle Personen erstrecken, die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten wahrnehmen. Dies gilt auch für Stellvertreterinnen, die bei der Wahrnehmung eigener Aufgaben oder in Vertretungsfällen ebenfalls in Konfliktsituationen mit der Dienststelle geraten können.

Darüber hinaus bleibt die Regelung zu unbestimmt, wie bei einer Entlastung von den originären dienstlichen Aufgaben eine gleichwertige Grundlage für die berufliche Entwicklung sichergestellt wird. Dies betrifft sowohl Beamtinnen als auch Tarifbeschäftigte. Es bedarf daher konkreter Regelungen für Beurteilungen und sonstige Personalentwicklungsentscheidungen, um Nachteile aufgrund der Wahrnehmung des Amtes auszuschließen.

Änderungsvorschlag:

Neufassung § 16 Absatz 3:
„(3) Für Zeiten, in denen aufgrund der Wahrnehmung gleichstellungsrechtlicher Aufgaben eine Entlastung von den originären dienstlichen Aufgaben erfolgt oder die Wahrnehmung dieser Aufgaben die Erbringung originärer dienstlicher Leistungen wesentlich beeinflusst, sind geeignete Regelungen für Beurteilungen und sonstige Personalentwicklungsentscheidungen vorzusehen, beispielsweise durch eine fiktive Fortschreibung von Beurteilungen oder vergleichbare Instrumente.“

Zu (4)
Wir begrüßen einerseits die Feststellung, dass die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen das Recht auf mindestens eine Fortbildung jährlich haben, die Regelung sollte jedoch der aus dem LPVG angepasst werden. Das Recht auf Fortbildungen für die Gleichstellungsbeauftrage und die Stellvertreterinnen sollte grundsätzlich bestehen, solange die Fortbildung für die Aufgabenwahrnehmung zuträglich ist und nicht auf eine Fortbildung begrenzt werden.

Kritisch sieht der DGB NRW hier deshalb auch, dass sich die Formulierung auf eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte beschränkt. Das suggeriert, dass weitere Stellvertreterinnen kein Anrecht auf Fortbildungen haben. Dies lehnen wir ab und bitten um Klarstellung. Ab dem Paragrafen 15 müssen nicht nur die Gleichstellungsbeauftragten, sondern auch die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an Schulen an allen entsprechenden Stellen im Gesetzestext benannt und aufgeführt werden, da diese Paragrafen für beide Gruppen gelten.
Wir bitten um entsprechende Ergänzung.

§ 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Zu (1)
Die Aufgabenerweiterung in Bezug auf „Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ begrüßt der DGB NRW ausdrücklich. Es muss jedoch klargestellt werden, dass die Verantwortung für Prävention, Schutzmaßnahmen, Beschwerdeverfahren und Sanktionen bei der Dienststelle verbleibt. Die Gleichstellungsbeauftragte darf nicht faktisch zur alleinigen Beschwerde- oder Beratungsstelle gemacht werden. Die Zusammenarbeit mit der Beschwerdestelle nach dem AGG ist unabdingbar.

§ 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Die Klarstellungen und Ergänzungen in § 18 begrüßt der DGB NRW. Das ausdrückliche Recht, Einladungen und Tagesordnungen zu relevanten Besprechungen zu erhalten und selbst über die Gleichstellungsrelevanz zu entscheiden, ist eine wichtige Verbesserung.

Kritisch ist dagegen, wenn vor der Hinzuziehung externen Sachverstands zunächst interne Stellen wie das Justiziariat eingeschaltet werden sollen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist fachlich weisungsfrei. In Konflikten mit der Dienststellenleitung kann das interne Justiziariat nicht ohne Weiteres als unabhängige Beratung angesehen werden. Das Recht auf externen Sachverstand muss deshalb erhalten bleiben und darf nicht von der vorherigen Nutzung interner Beratung abhängig gemacht werden.

§ 19 Widerspruchsrecht

Die Einführung einer Entscheidungsfrist erachtet der DGB NRW als sinnvoll. Gleichzeitig wird die bisherige Verpflichtung der Dienststellenleitung, erneut über die beanstandete Maßnahme zu entscheiden, durch eine „Soll“-Regelung ersetzt. Dadurch wird das Widerspruchsrecht geschwächt.

Änderungsvorschlag:

In § 19 Satz 3:
Die Dienststellenleitung muss innerhalb eines Monats nach Zugang des Widerspruchs erneut über die Maßnahme entscheiden.

Das Widerspruchsrecht nach § 19 LGG erfasst ausschließlich Maßnahmen, die gegen gleichstellungsrechtliche Vorschriften oder den

Gleichstellungsplan verstoßen. Maßnahmen, welche die unabhängige Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten beeinträchtigen – etwa durch Änderungen der Freistellung, der personellen oder sachlichen Ausstattung oder der organisatorischen Rahmenbedingungen –, werden vom Anwendungsbereich nicht eindeutig erfasst. Dadurch entsteht eine Schutzlücke für die gesetzlich abgesicherte Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten.

Änderungsvorschlag:

Ergänzung § 19 Absatz 4:
„(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann ferner innerhalb einer Woche Widerspruch gegen Maßnahmen einlegen, die geeignet sind, ihre gesetzlich vorgesehene unabhängige Aufgabenwahrnehmung zu beeinträchtigen. Dies gilt insbesondere für Maßnahmen, die ihre Freistellung, ihre personelle oder sachliche Ausstattung oder ihre organisatorische Stellung betreffen. Absatz 1 Sätze 3 bis 5 gelten entsprechend."

§ 22 Berichtspflicht

Die fünfjährige Berichtspflicht ist zu begrüßen. Darüber hinaus werden in diesem Gesetz wesentliche Änderungen – insbesondere zur paritätischen Besetzung von Gremien und Geschäftsführungsorganen, zu alternativen Instrumenten sowie zu Abberufungen – vorgenommen. Deshalb sollte der Entwurf ausdrücklich eine Evaluation vorsehen, an der die Verbände beteiligt werden. Der DGB NRW spricht sich ausdrücklich gegen einen Zeitraum von weiteren 10 Jahren aus.

III. Weitere Hinweise

Entgeltgleichheit im Sinne der Entgelttransparenzrichtlinie

Die Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970 verpflichtet Arbeitgeber*innen zu mehr Transparenz bei Entgeltstrukturen und zur Förderung der Entgeltgleichheit. Die Förderung der Entgeltgleichheit ist bereits Bestandteil des allgemeinen Gleichstellungsauftrags nach dem AGG und dem LGG NRW. Angesichts der wachsenden Bedeutung von Entgelttransparenz und der Anforderungen der Entgelttransparenzrichtlinie sollte Entgeltgleichheit jedoch ausdrücklich als Bestandteil der Gleichstellungsplanung im LGG NRW veran-

kert werden. Dadurch wird klargestellt, dass auch Entgeltstrukturen Gegenstand gleichstellungsrechtlicher Analysen und Maßnahmen sein können.

Der EG-Check ist ein Instrument zur Überprüfung von Entgeltgleichheit. Er ermöglicht eine systematische Analyse von Entgeltstrukturen und unterstützt dabei, mögliche geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede bei gleichwertiger Arbeit zu identifizieren. Er dient damit der Analyse und Identifizierung möglicher Entgeltbenachteiligungen, nicht der Überwachung der Entgelttransparenzrichtlinie durch die Gleichstellungsbeauftragte.

Änderungsvorschläge:

Nach Einschätzung des DGB NRW sollte die Entgeltgleichheit in folgenden Vorschriften ausdrücklich verankert werden:

§ 6 Inhalt des Gleichstellungsplans

Ergänzung § 6 Absatz 1:

„Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Förderung der Entgeltgleichheit und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen."

Ergänzung § 6 Absatz 2:

„Die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur umfasst auch die Analyse der Entgeltstrukturen im Hinblick auf die Entgeltgleichheit."

Ergänzung § 6 Absatz 3 Satz 5:

„Dies umfasst auch Maßnahmen zur Bewertung und Förderung der Entgeltgleichheit, insbesondere durch geeignete Analyse- und Prüfverfahren wie den EG-Check."

§ 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Ergänzung § 17 Absatz 1:

„Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt auch bei Maßnahmen zur Förderung der Entgeltgleichheit mit und kann hierzu geeignete Maßnahmen und Prüfverfahren anregen."

§ 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Ergänzung § 18 Absatz 5:

„Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten oder eine Versammlung zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Pflege sowie Entgeltgleichheit durchführen."

IV. Literatur

Jochmann-Döll, A. (2023). Beurteilungen im Polizeidienst – revisited. Geschlechterdifferenzen bei Beurteilungsergebnissen und ihre Veränderung. Hans Böckler Stiftung, Working Paper Nr. 298.