kommunaler Gleichstellungsstellen

Stellungnahme der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsstellen NRW (LAG NRW) zu: Erstes Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes, Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 18/21226: Anhörung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauen am 10. November 2026

Die Landesregierung verfolgt mit der Weiterentwicklung des Landesgleichstellungsgesetzes das Ziel, die Gleichstellung im öffentlichen Dienst zu stärken. Dieses Ziel begrüßen wir ausdrücklich.

Die LAG NRW vertritt die 390 kommunalen Gleichstellungsbeauftragten aus NRW. Aus dieser langjährigen Praxis in kommunaler Gleichstellungsarbeit sehen wir bei einzelnen vorgesehenen Änderungen Risiken, die diesem Ziel entgegenstehen. Sie betreffen die Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten, die Kontinuität und Wirksamkeit ihrer Aufgabenwahrnehmung.

Darüber hinaus schlagen wir Klarstellungen im geltenden Recht vor, deren Bedarf sich aus der Verwaltungspraxis ergibt. Sie betreffen die rechtzeitige Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in Entscheidungsprozesse.

Unseren Vorschlägen liegen drei Grundsätze zugrunde:

1. Eindeutige Zuständigkeiten verhindern Kompetenzkonflikte (zu §15 Absatz 1)
2. Verlässliche Vertretungsregelungen sichern die Kontinuität der Gleichstellungsarbeit (zu §15 Absatz 3)
3. Frühzeitige Beteiligung ermöglicht bessere Entscheidungen und vermeidet unnötige Konflikte (zu §§17 und 18)

In den Kommunen erleben wir, dass schon bestehende Regelungen sehr unterschiedlich ausgelegt werden. Gleichstellungsbeauftragte müssen deshalb immer wieder Rechte einfordern, die ihnen das LGG bereits einräumt.
Das ist nicht allein ein Vollzugsproblem. Wo der Wortlaut Auslegungsspielraum lässt, fehlt den Gleichstellungsbeauftragten im Streitfall eine eindeutige Grundlage.

Eine Klarstellung im Gesetz selbst wirkt hier stärker als Hinweise in Verwaltungsvorschriften oder Rundschreiben. Die Weiterentwicklung ist die Gelegenheit, diese Spielräume zu schließen und die Rechtsanwendung zu erleichtern.

Sprecherinnen der LAG NRW

Petra Blesel
Stadt Arnsberg
Rathausplatz 2
59759 Arnsberg
Telefon 02932 2011491
gsb@arnsberg.de

Maresa Feldmann
Stadt Dortmund
Kleppingstr. 21-23
44135 Dortmund
Telefon 0231 5025476
maresa.feldmann@stadtdo.de

Susanne Lehmann
Stadt Bottrop
Moltkestraße 14-16
46236 Bottrop
Telefon 02041 703330
susanne.lehmann@bottrop.de

Sabine Michel
Stadt Hagen
Rathausstraße 11
58095 Hagen
Telefon 02331 2072685
Sabine.michel@hagen.de

Kirsten Max
Stadt Hilden
Am Rathaus 1
40721 Hilden
kirsten.max@hilden.de

Anja Möldgen
Rheinisch-Bergischer Kreis
Am Rübezahlwald 7
51465 Bergisch Gladbach
Telefon 02202 132750
gleichstellung@rbk-online.de

Cornelia Prill
Stadt Witten
Mannesmannstraße 4
58452 Witten
Tel: 02302 5811610
cornelia.prill@stadt-witten.de

Heike Tatsch
Stadt Lünen
Willy-Brandt-Platz 1
44532 Lünen
Telefon 02306 104-1350
frauenbuero@luenen.de

Sandra Werner
Stadt Halle
Graebestraße 24
33790 Halle (Westf.)
Telefon 05201 183-181
sandra.werner@hallewestfalen.de

Gefördert vom:
Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen

Zu §15 Absatz 1: Mehrere Gleichstellungsbeauftragte nur mit klaren Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten und Beteiligungsrechten

§15 Absatz 1 Satz 1 gilt nach §21 LGG für Kommunen nicht unmittelbar. Die Landesregelung prägt aber erfahrungsgemäß, wie Gleichstellungsarbeit auch in den Kommunen organisiert und ausgelegt wird. Zudem zeigen unsere Erfahrungen, welche Probleme ein solches Modell aufwirft – Probleme, die in Landesdienststellen in gleicher Weise auftreten können.

Die Möglichkeit, mehrere Gleichstellungsbeauftragte innerhalb einer Dienststelle zu bestellen, kann flexible Arbeitszeitmodelle und eine gemeinsame Aufgabenwahrnehmung erleichtern. Voraussetzung dafür ist, dass Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten und Beteiligungsrechte eindeutig geregelt sind.

Werden mehrere Gleichstellungsbeauftragte mit denselben Befugnissen bestellt, ohne ihr Zusammenwirken verbindlich zu regeln, können widersprüchliche Stellungnahmen und ungeklärte Zuständigkeiten entstehen. Insbesondere besteht das Risiko, dass eine Dienststellenleitung bei unterschiedlichen Einschätzungen bevorzugt diejenige Gleichstellungsbeauftragte beteiligt, deren Position ihr näher ist.

Die Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten muss deshalb auch bei flexiblen Organisationsmodellen gewährleistet bleiben.

Aus unserer kommunalen Praxis kennen wir zudem Fälle, in denen zusätzliche Stundenkontingente nicht der bereits bestellten Gleichstellungsbeauftragten übertragen wurden, obwohl diese eine Aufstockung ausdrücklich gewünscht hatte. Stattdessen wurde eine weitere Gleichstellungsbeauftragte bestellt.

Solche Konstruktionen schaffen Zuständigkeitskonflikte und erschweren eine kontinuierliche Arbeit. Damit droht die gesetzlich verankerte Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten faktisch unterlaufen zu werden. Statt die Gleichstellungsarbeit zu stärken, schwächt eine solche Konstruktion ihre Durchsetzungsfähigkeit erheblich. Umso weniger ist nachvollziehbar, dass trotz dieser Hinweise an den vorgesehenen Änderungen des §15 LGG festgehalten wird, zumal diese kein Teil des Weiterentwicklungsauftrags aus dem Koalitionsvertrag sind.

Eine Aufteilung der Gleichstellungsaufgaben auf mehrere Stellen kann zudem Auswirkungen auf die stellenbewertungsrechtliche Berücksichtigung der Tätigkeit haben: Werden die Aufgaben in kleine Stundenanteile zerlegt, bleiben diese für die Bewertung der Stelle oft ohne Gewicht. Das Amt wird dadurch unattraktiv, und es wird schwerer, qualifizierte Fachkräfte dafür zu gewinnen.

Auch diese Folgen z.B. in Form von nicht vorhandener Bewertungsrelevanz geringer Stundenanteile sollten bei der gesetzlichen Ausgestaltung berücksichtigt werden.

Wir regen daher an, auf die Einfügung des Wortes „mindestens“ zu verzichten.

Sollte an der Möglichkeit mehrerer Gleichstellungsbeauftragter festgehalten werden, bedarf es aus unserer Sicht einer verbindlichen Regelung zu Zuständigkeiten, Zusammenarbeit und dem Umgang mit unterschiedlichen Stellungnahmen.

Eine geeignete Formulierung dazu wäre „Werden mehrere Gleichstellungsbeauftragte bestellt, legt die Dienststelle im Einvernehmen mit ihnen die Aufgabenverteilung schriftlich fest. Die Dienststelle beteiligt jeweils die nach der Aufgabenverteilung zuständige Gleichstellungsbeauftragte. In Angelegenheiten, die mehrere Aufgabenbereiche berühren, geben die Gleichstellungsbeauftragten eine gemeinsame Stellungnahme ab; abweichende Auffassungen sind darin kenntlich zu machen. Eine Erhöhung des Stundenumfangs ist vorrangig der bereits bestellten Gleichstellungsbeauftragten anzubieten.“

Zu §15 Absatz 3: Vertretung statt Abberufung bei vorübergehender Verhinderung

Bislang enthält das LGG keine ausdrückliche Regelung zur Abberufung einer Gleichstellungsbeauftragten. Eine ausdrückliche gesetzliche Regelung für längere Verhinderungen einer Gleichstellungsbeauftragten kann sinnvoll sein, um die kontinuierliche Wahrnehmung ihrer Aufgaben sicherzustellen.

Klärungsbedarf sehen wir jedoch bei der vorgesehenen Möglichkeit einer Abberufung. Sie muss zwischen vorübergehender und dauerhafter Verhinderung unterscheiden.

Im Anschreiben des MKJFGFI zur Verbändeanhörung vom 9. Juli 2026 werden unter anderem Elternzeit und längerfristige Erkrankungen als mögliche Anwendungsfälle genannt. Beide Situationen begründen zunächst eine vorübergehende Verhinderung der Amtsausübung. Aus unserer Sicht sollte eine solche Verhinderung nicht ohne Weiteres zur dauerhaften Beendigung der Bestellung führen können.

Ausgerechnet das Gleichstellungsgesetz würde damit ermöglichen, eine Frau wegen Elternzeit aus ihrem Amt zu entfernen. Das widerspricht dem Zweck des Gesetzes und sendet ein fatales Signal an alle Beschäftigten. Eine Benachteiligung wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft gilt nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zudem als unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts.

Elternzeit und die meisten Erkrankungen haben ein absehbares Ende. Sie rechtfertigen eine Vertretung, nicht jedoch die dauerhafte Beendigung des Amtes.

Die Möglichkeit einer Abberufung wirft zudem Fragen nach der beruflichen Stellung der betroffenen Gleichstellungsbeauftragten auf. Dies betrifft insbesondere Beschäftigte, die aufgrund ihrer Qualifikation und ihres beruflichen Werdegangs gezielt für die Gleichstellungsarbeit eingestellt wurden.

Eine verlässliche Vertretungsregelung könnte sowohl dem Interesse der Dienststelle an einer kontinuierlichen Aufgabenwahrnehmung als auch dem Schutz der Rechtsstellung der Amtsinhaberin Rechnung tragen.

Unser Vorschlag für §15 Absatz 3 Satz 2:

„Ist eine Gleichstellungsbeauftragte länger als sechs Monate an der Ausübung ihres Amtes verhindert, kann die Dienststelle für die Dauer der Verhinderung eine kommissarische Gleichstellungsbeauftragte bestellen. Eine Abberufung wegen Verhinderung ist nur zulässig, wenn feststeht, dass die Gleichstellungsbeauftragte ihr Amt dauerhaft nicht mehr ausüben kann. Mutterschutz und Elternzeit begründen keine Abberufung.“

So bleibt die Arbeitsfähigkeit der Dienststelle gesichert, und die Rechtsstellung der Amtsinhaberin bleibt geschützt.

Zu §17 Absatz 1 LGG NRW und §18 Absatz 1 LGG NRW: Frühzeitige und umfassende Beteiligung

Die Gleichstellungsbeauftragte muss beteiligt werden, solange die Dienststelle ihre Entscheidung noch gestalten kann. Nur dann kann sie ihre Aufgabe erfüllen.

Häufig werden Gleichstellungsbeauftragte erst einbezogen, wenn wesentliche Vorentscheidungen gefallen sind. Ihre Stellungnahme kann dann nur noch bestätigen oder widersprechen, aber nicht mehr gestalten bzw. mitwirken.

Gleichstellungsrelevante Auswirkungen lassen sich am wirkungsvollsten berücksichtigen, solange verschiedene Handlungsoptionen noch geprüft werden. Frühe Beteiligung spart zudem Zeit: Einwände, die spät kommen, führen eher zu Widersprüchen und Nachbesserungen.

Unser Vorschlag:

§17 Absatz 1 sollte um folgenden Satz ergänzt werden:

„Die Beteiligung umfasst bereits die Phase der Willensbildung und Entscheidungsfindung der Dienststelle."

In der **Gesetzesbegründung zu §18 Absatz 1** sollte zudem klargestellt werden: „Eine Beteiligung ist nur dann frühzeitig, wenn die Gleichstellungsbeauftragte noch Einfluss auf die Willensbildung und Entscheidungsfindung der Dienststelle nehmen kann."

Damit wird kein neues Recht geschaffen: Der bestehende Anspruch wird präzisiert, und seine einheitliche Anwendung in der Verwaltungspraxis wird erleichtert.

Zu §18 Absatz 4: Einladungen und Tagesordnungen für alle Besprechungen

Die Gleichstellungsbeauftragte kann nur sinnvoll entscheiden, an welchen Besprechungen sie teilnimmt, wenn sie von allen erfährt. §18 Absatz 4 Satz 4 sieht deshalb vor, dass ihr Einladungen und Tagesordnungen zur Verfügung gestellt werden.

Der Wortlaut von Satz 4 lautet:" Der Gleichstellungsbeauftragten sind die Einladung und die Tagesordnung der Sitzung als Grundlage ihrer Entscheidung über die Teilnahme zur Verfügung zu stellen." Er lässt Interpretationsspielraum, ob Satz 4 für alle in Satz 2 und Satz 3 genannten Besprechungen gilt. In der Praxis wird er teilweise nur auf einen Teil davon angewandt.

Unser Vorschlag für §18 Absatz 4 Satz 4:

„Der Gleichstellungsbeauftragten sind für sämtliche Besprechungen nach Satz 2 und Satz 3 die Einladungen und Tagesordnungen als Grundlage ihrer Entscheidung über die Teilnahme zur Verfügung zu stellen."

Damit ist der Anwendungsbereich eindeutig festgelegt und unterschiedliche Auslegungen werden vermieden.

Schluss

Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes verpflichtet den Staat, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und bestehende Nachteile zu beseitigen. Das LGG ist das zentrale Instrument, um diesen Auftrag im öffentlichen Dienst in NRW umzusetzen.

Die Weiterentwicklung bietet die Chance, das Gesetz präziser und praxistauglicher zu machen.

Unsere Vorschläge verfolgen drei Ziele: Die Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten bleibt gewahrt, ihre Aufgaben werden auch bei längerer Abwesenheit kontinuierlich wahrgenommen, und ihre fachliche Beteiligung erfolgt rechtzeitig.

Unser gemeinsames Ziel ist ein Landesgleichstellungsgesetz, das nicht nur klare Vorgaben macht, sondern in der Verwaltungspraxis auch wirkt.

Für Fragen und ein Gespräch stehen wir gern zur Verfügung.