LANDTAG NORDRHEIN-WESTFALEN
18. Wahlperiode

Drucksache **18/21226**

08.09.2026

Gesetzentwurf

der Landesregierung

Erstes Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes

A Problem

Am 20. November 1999 trat das Landesgleichstellungsgesetz – LGG in Kraft, das für den gesamten öffentlichen Dienst des Landes und der Kommunen gilt. Im Jahr 2016 wurde das Gesetz erstmals reformiert. Dabei verfolgte die Novelle drei Schwerpunkte: die Quotenregelung für Frauen in Führungspositionen, die Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten und eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung. Dennoch zeigt sich, dass im öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen eine vollständige Gleichstellung der Geschlechter nach wie vor nicht erreicht ist und damit der verfassungsrechtliche Gleichstellungsauftrag nach Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes – GG nicht vollumfänglich umgesetzt ist. Vor diesem Hintergrund bedarf es einer zielgerichteten Weiterentwicklung des LGG.

Im Koalitionsvertrag 2022-2027 („Zukunftsvertrag für Nordrhein-Westfalen“) der regierungstragenden Parteien heißt es dazu: „Wir setzen uns nicht nur in der Privatwirtschaft dafür ein, dass Frauen Führungsaufgaben übernehmen. Der öffentliche Dienst und die landeseigenen Betriebe haben hier eine Vorbildfunktion. Für die landeseigenen Betriebe streben wir künftig eine paritätische Besetzung für die Vorstände an, Gremien besetzen wir grundsätzlich paritätisch. Wir werden hierzu das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) zielgerichtet weiterentwickeln.“ Der Fokus der Weiterentwicklung liegt dementsprechend auf der paritätischen Besetzung der Geschäftsführungsorgane in den landeseigenen Betrieben und einer grundsätzlich paritätischen Gremienbesetzung. Zudem soll der Anteil von Frauen in Führungspositionen weiterhin gestärkt werden.

Dass Nordrhein-Westfalen bei der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in Führungspositionen Verbesserungspotenzial bietet, wird durch empirische Untersuchungen wie etwa den 2024 erstmals veröffentlichten Public Women-on-Board-Index NRW oder durch die Daten des Atlas zur Gleichstellung der Geschlechter NRW[1] belegt. In den Aufsichtsgremien der Landesbeteiligungen liegt der Frauenanteil bei 37,8 Prozent, in den Aufsichtsgremien von kommunalen Unternehmen bei 26,2 Prozent und in den Aufsichtsgremien der untersuchten Sparkassen bei 24,9 Prozent.[2] Insgesamt bestehen die strukturellen Benachteiligungen von Frauen weiter fort.

[1] MKJFGFI, Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen, September 2024, https://www.mkjfgfi.nrw/system/files/media/document/file/atlas-zur-gleichstellung-von-frauen-und-mannern-in-nordrhein-westfalen.pdf

[2] FidAR, Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen, überarbeitete Auflage November 2024, S. 4
www.yumpu.com/de/document/read/68681030/public-wob-index-nordrhein-westfalen-2023-2024

Datum des Originals: 08.09.2026/Ausgegeben: 14.09.2026

Der bundesweite Public-Women-on-Board Index zeigt insgesamt positive Entwicklungen: Im Bundesdurchschnitt lag der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien

Der bundesweite Public-Women-on-Board Index zeigt insgesamt positive Entwicklungen: Im Bundesdurchschnitt lag der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der Bundes- und Landesunternehmen 2024 bei 38,7 Prozent.[3] Nordrhein-Westfalen liegt im Vergleich dazu mit 30,2 Prozent deutlich unterhalb des Bundesdurchschnitts.[4]

Auf Bundesebene ist ersichtlich, dass seit dem Inkrafttreten des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst – FüPoG I im Jahr 2015 und der Novellierung durch das FüPoG II im Jahr 2021 der Anteil der Frauen in allen Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden, mit Ausnahme des Bundesverfassungsgerichts, signifikant gestiegen ist. Im Jahr 2015 lag der Frauenanteil in Führungspositionen insgesamt bei 32,6 Prozent, 2021 bei 38,9 Prozent und 2024 bereits bei 44 Prozent. Diese Entwicklung belegt unverkennbar positive Effekte des Gesetzes und der Novellierung. Der Bund hat sein Ziel, bis Ende 2025 Parität in allen Führungspositionen der Bundesverwaltung zu erreichen, damit beinahe erreicht.[5]

Für die Privatwirtschaft präsentiert die Studie der Allbright Stiftung für Deutschland weniger positive Entwicklungen. Dort stagniert der Frauenanteil in den Vorständen, denn seit zwei Jahren ist nur jeder fünfte Vorstandsposten mit einer Frau besetzt.[6]

Auch der europäische Vergleich weist darauf hin, dass Deutschland unterdurchschnittlich wenig Frauen in Führungspositionen hat. Im EU-Durchschnitt liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei 35,2 Prozent. In Deutschland sind hingegen nur 29,1 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt.[7]

Diese Daten machen deutlich, dass weitere verbindliche Regelungen im LGG NRW erforderlich sind.

B Lösung

Die Weiterentwicklung des LGG soll diesem Befund durch Änderung bestehender Instrumentarien, insbesondere durch die Schließung von Regelungslücken sowie Neuregelungen zur paritätischen Besetzung von Gremien und Geschäftsführungsorganen Rechnung tragen. Die Position der Gleichstellungsbeauftragten soll weiter gestärkt und non-binäre Personen sollen künftig sprachlich angemessen berücksichtigt werden.
Als wesentliche Änderungen sind zu nennen:

---

[3] FidAR, Public Women-on-Board Index 2024, Januar 2024, S. 3
https://www.yumpu.com/en/document/read/68965825/public-women-on-board-index-2024/1

[4] FidAR, Public Women-on-Board-Index Nordrhein-Westfalen, überarbeitete Auflage November 2024, S. 4
www.yumpu.com/de/document/read/68681030/public-wob-index-nordrhein-westfalen-2023-2024

[5] BMBFSFJ, Führungspositionen in der Bundesverwaltung – Ziel gleichberechtigte Teilhabe bis 2025,
https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/frauen-in-fuehrungspositionen/oeffentlicher-dienst

[6] Krisenlähmung, Stillstand beim Frauenanteil in den Vorständen, 1. September 2025, S. 4
https://static1.squarespace.com/static/5c7e8528f4755a0bedc3f8f1/t/690bc383b03c1d7f34b40859/1762378957298/Herbstbericht2025

[7] Statistisches Bundesamt, Frauen in Führungspositionen in der EU, Stand 09.09.2025;
https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Qualitaet-der-Arbeit/_dimension-1/08_frauen-fuehrungspositionen.html

Die Erhöhung des Frauenanteils an den Führungspositionen in der Landesverwaltung wird als Ziel formuliert. Wichtige Umsetzungsinstrumente sind dafür auch die paritätische Besetzung der Geschäftsführungsorgane in den landeseigenen Betrieben sowie eine grundsätzlich paritätische Gremienbesetzung. Vor diesem Hintergrund erfolgt eine Überarbeitung des § 12 LGG zur Besetzung von Gremien. Künftig müssen alle Gremien grundsätzlich paritätisch besetzt werden. Die Unterscheidung zwischen wesentlichen und sonstigen Gremien entfällt damit, was auch den in der Anwendungspraxis aufgetretenen Abgrenzungsschwierigkeiten Rechnung trägt. Stattdessen erfolgt eine Legaldefinition des Begriffes „Gremium“.

Weiterhin wird eine Neuregelung zur paritätischen Besetzung der Geschäftsführungsorgane in den landeseigenen Betrieben eingeführt, um auch hier das Potenzial auszuschöpfen und mehr Verbindlichkeit herzustellen.

Zur Stärkung der Stellung und der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten bedarf es einer Präzisierung hinsichtlich ihrer Rolle. Die Änderungen haben einen konkretisierenden Charakter und unterstreichen die Expertise und Bedeutung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung in den Dienststellen.

C Alternativen

Keine.

D Kosten

Durch neu eingeführte Regelungen (insbesondere zur paritätischen Besetzung von Gremien nach einer neuen einheitlichen Gremiendefinition) entstehen auf Ebene des Landes Kosten.

Auf Landesebene ist von folgenden Auswirkungen auszugehen:

Darlegung der zwingenden Gründe, weshalb eine paritätische Besetzung des Gremiums nicht möglich ist (§ 12 Absatz 5):

Es wird davon ausgegangen, dass durch die Aufhebung der Differenzierung zwischen wesentlichen und sonstigen Gremien und durch die Einführung der paritätischen Besetzung aller Gremien ca. 100 zusätzliche Fälle entstehen, in denen die gesetzliche Vorgabe bei der Gremienbesetzung nicht erreicht wird und eine Darlegungspflicht entsteht. Daraus resultieren geschätzte Kosten in Höhe von ca. 7.210 Euro jährlich.

Diese Schätzung berücksichtigt, dass bei den bisherigen wesentlichen Gremien bereits zuvor eine Darlegungspflicht bestand, wenn die Frauenquote von 40 % nicht erreicht werden konnte. Zudem bestand auch bei den sonstigen Gremien bereits zuvor eine Sollregelung zur paritätischen Besetzung. Die Daten des zweiten Atlas für Gleichstellung der Geschlechter zeigen, dass Parität weiterhin in vielen dieser Gremien nicht erreicht wird. Aufgrund der Neuregelung wird allerdings mit einer wachsenden Zahl paritätisch besetzter Gremien gerechnet.

Auf dieser Grundlage wird angenommen, dass bei der Besetzung der Gremien auf Landesebene in ca. 100 Fällen eine Darlegungspflicht aufgrund der Gesetzesänderung entsteht.

Berichtspflicht über die Zusammensetzung der zugeordneten Gremien gegenüber dem für Gleichstellung zuständigen Ministerium (derzeit MKJFGFI) (§ 12 Absatz 5):

Die Berichtspflicht betrifft die elf Ministerien, die Staatskanzlei, den Landesrechnungshof sowie die Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit. Für den Personalaufwand

entstehen alle drei Jahre Kosten in Höhe von ca. 2.019 Euro[8]. Somit wird von jährlichen Kosten in Höhe von ca. 673 Euro ausgegangen.

Insgesamt fallen auf Landesebene Personal- und Sachkosten in Höhe von ca. **7.883 Euro** an.

E Zuständigkeit

Zuständig ist das Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flüchtlinge und Integration. Beteiligt sind der Ministerpräsident, die Staatskanzlei, das Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie, das Ministerium der Finanzen, das Ministerium des Innern, das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, das Ministerium für Schule und Bildung, das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung, das Ministerium der Justiz, das Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr, das Ministerium für Landwirtschaft und Verbraucherschutz und das Ministerium für Kultur und Wissenschaft.

F Auswirkungen auf die Selbstverwaltung und die Finanzlage der Gemeinden und Gemeindeverbände

Hinsichtlich der den Kommunen entstehenden Kosten wurde eine Kostenfolgeabschätzung nach § 3 Konnexitätsausführungsgesetz – KonnexAG durchgeführt.

- Ergebnis ist, dass den Kommunen insgesamt zukünftig jährliche Kosten in Höhe von rd. 154.000 Euro entstehen werden. Dieser Betrag beruht auf Personal- und Sachkosten für die Darlegungspflicht nach § 12 Absatz 5 LGG.

Damit liegen die geschätzten jährlichen Kosten für die Kommunen deutlich unter der sogenannten Wesentlichkeitsschwelle des KonnexAG (0,25 Euro je Einwohnerin und Einwohner, bei 18,01 Mio. Einwohnern = 4,5 Mio. Euro p.a.). Zudem sind auch keine weiteren Gesetzesvorhaben unterhalb der Schwelle einer wesentlichen Belastung aus dem MKJFGFI erlassen worden. Daher findet auch § 2 Absatz 5 Satz 2 KonnexAG hier keine Anwendung.

Es wird auf die Kostenfolgenabschätzung (KFA) in Anlage 4 verwiesen.

G Finanzielle Auswirkungen auf die Unternehmen und die privaten Haushalte

Es sind keine Auswirkungen ersichtlich.

H Geschlechterdifferenzierte Betrachtung der Auswirkungen des Gesetzes

Der Gesetzentwurf wird den Vorgaben des Gender Mainstreaming gerecht. Er dient der Beseitigung bestehender Nachteile von Frauen im öffentlichen Dienst. Zudem dienen die sprachlichen Anpassungen dazu, non-binäre Menschen besser einzubinden. Die Regelungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere in Führungspositionen, richten sich an Frauen und Männer, gleichwohl faktisch gegenwärtig mehr Frauen betroffen sind.

I Auswirkungen auf die nachhaltige Entwicklung (im Sinne der Nachhaltigkeitsstrategie NRW)

Das LGG ist in der Nachhaltigkeitsstrategie NRW unter SDG 5 genannt. So ist als langfristiges Ziel der Landesregierung ein rechtssicheres, umfassendes Gesamtkonzept zur Frauen- und

[8] Berechnung: 2 Std. x 14 x 72,10 € = 2.018,80 €

Familienförderung im öffentlichen Dienst vorgesehen. Dabei ist das LGG neben dem Landesbeamtengesetz – LBG der wesentliche gesetzliche Rahmen für die Frauenförderung im öffentlichen Dienst. Mit der Weiterentwicklung des LGG wird dieses Ziel unterstützt und weiter gefördert.

J Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen

Es sind keine Auswirkungen ersichtlich.

K Auswirkungen auf das E-Government und die Digitalisierung von Staat und Verwaltung (E-Government-Check)

Es sind keine Auswirkungen ersichtlich.

L Befristung

Mit dem Gesetzentwurf wird das Landesgleichstellungsgesetz geändert, das selbst nicht befristet ist.

G e g e n ü b e r s t e l l u n g

Gesetzentwurf der Landesregierung	Auszug aus den geltenden Gesetzesbestimmungen
Erstes Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes	
Artikel 1 Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes	**Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)**
Das Landesgleichstellungsgesetz vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590), das zuletzt durch Artikel 16 des Gesetzes vom 1. Februar 2022 (GV. NRW. S. 122) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:	
1. Die Überschrift wird durch die folgende Überschrift ersetzt: „Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NRW)“	**Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)**
2. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:	**Inhaltsübersicht** **Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen** § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze § 2 Geltungsbereich § 3 Begriffsbestimmung § 4 Sprache **Abschnitt II Maßnahmen zur Frauenförderung** § 5 Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen § 5a Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans § 6 Inhalt des Frauenförderplanes § 6a Experimentierklausel
a) Die Angabe zu § 6a wird durch die folgende Angabe ersetzt: „§ 6a Alternatives Instrument zum Gleichstellungsplan“.	

b) Nach der Angabe zu § 12 wird die folgende Angabe eingefügt:

„§12a Geschäftsführungsorgane“.

c) Die Angabe zu „§ 24 Übergangsregelungen“ wird gestrichen.

§ 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
§ 8 Ausschreibung
§ 9 Vorstellungsgespräch
§ 10 Auswahlkriterien
§ 11 Fortbildung
§ 12 Gremien

Abschnitt III
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit
§ 14 Beurlaubung

Abschnitt IV
Gleichstellungsbeauftragte

§ 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten
§ 15a Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen
§ 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen
§ 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten
§ 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten
§ 19 Widerspruchsrecht
§ 19a Rechtsschutz
§ 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten
§ 21 Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

Abschnitt V
Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

§ 22 Berichtspflicht
§ 23 Verwaltungsvorschriften
§ 24 Übergangsregelungen

3. § 1 wird wie folgt geändert:

§ 1
Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Nach Satz 2 wird der folgende Satz eingefügt:

„Ein Ziel ist es dabei, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen nach Maßgabe dieses Gesetzes zu erreichen.“

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

bb) In dem neuen Satz 4 wird die Angabe „für Frauen und Männer“ gestrichen.

b) Absatz 2 Satz 1 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„Keine Person darf wegen ihres Geschlechts diskriminiert werden.“

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, bleiben unberührt.

c) In Absatz 3 wird die Angabe „Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen“ durch die Angabe „Führungskräfte“ ersetzt.

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

4. § 2 wird wie folgt geändert:

§ 2
Geltungsbereich

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

(1) Dieses Gesetz gilt, soweit es nichts anderes bestimmt, für

aa) Satz 1 wird wie folgt geändert:

aaa) In Nummer 5 wird die Angabe „Fachhochschulen“ durch die Angabe „Hochschulen für Angewandte Wissenschaft“ ersetzt.

bbb) In Nummer 10 wird die Angabe „Westdeutsche Landesbausparkasse“ durch die Angabe „Landesbausparkasse NordWest“ ersetzt.

bb) In Satz 2 wird nach der Angabe „Versicherer“ die Angabe „und die Börse Düsseldorf einschließlich ihres Trägers“ eingefügt.

b) Absatz 2 wird durch den folgenden Absatz 2 ersetzt:

„(2) Das Land, die Gemeinden und Gemeindeverbände beziehungsweise ihre Vertretungen 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

1. die Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände und der sonstigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. die Landesbetriebe sowie die Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen der Gemeinden und Gemeindeverbände,
3. die Gerichte,
4. die öffentlichen Schulen,
5. die Universitäten und Fachhochschulen in der Trägerschaft des Landes, die Universitätsklinika, die staatlichen Kunsthochschulen sowie die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst,
6. den Landesrechnungshof,
7. die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit,
8. die Verwaltung des Landtages,
9. die Sparkassen,
10. die LBS Westdeutsche Landesbausparkasse und
11. die NRW.BANK. Dieses Gesetz gilt nicht für den Verband öffentlicher Versicherer. Auf den Westdeutschen Rundfunk Köln finden die §§ 1 bis 4, § 5 Absatz 1, § 6 Absatz 1, § 7 Absatz 1 und 2, § 13 Absatz 1 bis 7, § 14, § 15 Absatz 1 und 2, § 17 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Anwendung. Die übrigen Vorschriften dieses Gesetzes gelten für den Westdeutschen Rundfunk Köln dem Sinne nach.

(2) Das Land, die Gemeinden und Gemeindeverbände 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. Gehört dem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband allein oder

Unternehmenssatzung verankert wird. Dies gilt nicht, wenn aufgrund einer Beteiligung des Bundes oder eines anderen Landes die entsprechende Anwendung des Bundesgleichstellungsgesetzes vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642, 643), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 27. Februar 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 72) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, beziehungsweise des Gleichstellungsgesetzes des anderen Landes in der Unternehmenssatzung verankert wird. Dies gilt ebenfalls nicht für das Eingehen einer Minderheitsbeteiligung. Gehört dem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele und Regelungen dieses Gesetzes sinngemäß beachtet werden. Satz 4 gilt sowohl für unmittelbare als auch für mittelbare Beteiligungen. Satz 1 und 4 gelten nicht für Unternehmen, die auf eine Beendigung ihrer Geschäftstätigkeit ausgerichtet sind einschließlich ihrer Beteiligungen, sowie für Beteiligungen der NRW.BANK im Rahmen ihres Förderauftrages.“	gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden. Satz 2 gilt sowohl für unmittelbare als auch für mittelbare Beteiligungen. Satz 1 und 2 gelten nicht für Unternehmen, die auf eine Beendigung ihrer Geschäftstätigkeit ausgerichtet sind, sowie für Beteiligungen der NRW.BANK im Rahmen ihres Förderauftrages.
5. § 3 wird wie folgt geändert	**§ 3** **Begriffsbestimmung**
	(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Behörden und Einrichtungen des Landes und die in § 2 genannten Stellen. Dienststellen für Lehrkräfte und das sonstige im Landesdienst beschäftigte pädagogische Personal an Schulen sind die Bezirksregierungen und Schulämter.
	(2) Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Personen in einem Arbeitsverhältnis sowie Auszubildende. Kommunale

a) In Absatz 2 Satz 2 wird die Angabe „in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Mai 1981 (GV. NRW. S. 234), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 1999 (GV. NRW. S. 148)“ durch die Angabe „vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 2. Dezember 2025 (GV. NRW. S. 1126) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung“ ersetzt.

Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie Beamtinnen und Beamte, die nach § 37 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Mai 1981 (GV. NRW. S. 234), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 1999 (GV. NRW. S. 148) jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, sind keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes.

b) In Absatz 3 wird die Angabe „das zuletzt durch Artikel 16 des Gesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310) geändert worden ist“ durch die Angabe „die zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 18. Dezember 2025 (GV. NRW. S. 1179) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung“ ersetzt.

(3) Stellen im Sinne des § 6 Absatz 2 und Absatz 3 Satz 3 und des § 8 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 6 und 7 sind Planstellen und andere Stellen im Sinne von § 17 der Landeshaushaltsordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. April 1999 (GV. NRW. S. 158), das zuletzt durch Artikel 16 des Gesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310) geändert worden ist.

6. § 4 wird wie folgt geändert:

§ 4
Sprache

a) In den Sätzen 1 und 2 wird jeweils die Angabe „von Frauen und Männern“ durch die Angabe „der Geschlechter“ ersetzt.

Gesetze und andere Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

b) Nach Satz 4 wird der folgende Satz eingefügt:

„Bildliche Darstellungen in Publikationen zur internen und externen dienstlichen Kommunikation sollen die Geschlechter diskriminierungsfrei berücksichtigen.“

Abschnitt II
Maßnahmen zur Frauenförderung

7. § 5 wird wie folgt geändert:

§ 5
Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort. In anderen Dienststellen kann ein Gleichstellungsplan aufgestellt werden. In der Hochschule besteht der Gleichstellungsplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. Die Gleichstellungspläne der Fachbereiche können weiter differenziert werden. Mehrere Dienststellen können in einem Gleichstellungsplan zusammengefasst werden. Die Zusammenfassung darf eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einer Dienststelle nicht durch eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen.

(2) In der Landesverwaltung sind Gleichstellungspläne der Dienststelle vorzulegen, die die unmittelbare allgemeine Dienstaufsicht über die Dienststellen ausübt, für die der Gleichstellungsplan aufgestellt ist. Über die Gleichstellungspläne der Hochschulen beschließt der Senat. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle dem Gleichstellungsplan, ist der Gleichstellungsplan der Dienststelle nach Satz 1 zur Zustimmung vorzulegen. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer Hochschule dem Gleichstellungsplan, ist der Gleichstellungsplan dem Senat zur erneuten Beschlussfassung vorzulegen. Der Senat beschließt nach Maßgabe eines in der Grundordnung geregelten qualifizierten Quorums von mindestens zwei Dritteln seiner Stimmen.

(3) Der Gleichstellungsplan beim Landtag wird im Benehmen mit dem Landtagspräsidium aufgestellt.

(4) In den Gemeinden und Gemeindeverbänden sind die Gleichstellungspläne durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.

(5) Gleichstellungspläne der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts werden im Benehmen mit deren verfassungsmäßig zuständigen obersten Organen aufgestellt.

a) Absatz 6 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 2 wird gestrichen

bb) Nach dem neuen Satz 2 wird der folgende Satz eingefügt:

„Der neue Gleichstellungsplan ist spätestens sechs Monate nach Wegfall des Verlängerungsgrundes aufzustellen.“

(6) Abweichend von Absatz 1 kann in begründeten Einzelfällen die Laufzeit der bestehenden Gleichstellungspläne verlängert werden. Der neue Gleichstellungsplan ist spätestens sechs Monate nach Wegfall des Verlängerungsgrundes aufzustellen. Begründete Einzelfälle nach Satz 1 können die Zusammenlegung oder Eingliederung von Dienststellen darstellen.

b) In Absatz 7 Satz 1 wird die Angabe „spätestens zwei Jahren“ durch die Angabe „der Hälfte der Laufzeit“ ersetzt.

(7) Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen. Absätze 2 bis 5 gelten entsprechend.

(8) Solange kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt, sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsplans auszusetzen. Gleiches gilt, sofern von der Möglichkeit eines alternativen Instrumentes nach § 6a Gebrauch gemacht wird. Ausgenommen sind Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind.

(9) 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 in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

c) In Absatz 10 Satz 2 wird die Angabe „Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben“ durch die Angabe „Führungsaufgaben“ ersetzt.

(10) Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

8. § 6 wird wie folgt geändert:

§ 6
Inhalt des Gleichstellungsplans

a) Absatz 2 wird durch den folgenden Absatz 2 ersetzt:

„(2) Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer. Dazu gehört insbesondere auch der Anteil von Frauen und Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen.“

(1) Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

(2) Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

b) Nach Absatz 3 Satz 2 wird der folgende Satz eingefügt:

„Dies gilt insbesondere auch für den Anteil von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen.“

(3) Der Gleichstellungsplan enthält für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Satz 1 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen,

die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

9. § 6a wird durch den folgenden § 6a ersetzt:

„**§ 6a**
Alternatives Instrument zum Gleichstellungsplan

(1) Der gemäß § 5 Absatz 1 zu erstellende Gleichstellungsplan kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten und mit Zustimmung der gemäß § 5 Absatz 2 bis 5 zuständigen Stelle ganz oder teilweise durch ein alternatives Instrument zur Erreichung der mit dem Gleichstellungsplan gemäß § 6 Absatz 1 beabsichtigten Ziele ersetzt werden. § 5 Absatz 7 und 10, § 5a und § 6 Absatz 3 gelten entsprechend. In Fällen des § 5 Absatz 2 Satz 1 ist das Einvernehmen mit der dort zuständigen Gleichstellungsbeauftragten herzustellen. Das für Gleichstellung zuständige Ministerium ist hierüber in Kenntnis zu setzen. Werden die in Satz 1 genannten Ziele nicht erreicht, ist dies in dem Bericht nach § 5a darzulegen.

(2) Das Einvernehmen der Gleichstellungsbeauftragten und die Information des für Gleichstellung zuständigen Ministeriums sind aktenkundig zu machen.“

§ 6a
Experimentierklausel

(1) Der gemäß § 5 Absatz 1 zu erstellende Gleichstellungsplan kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten und mit Zustimmung der gemäß § 5 Absatz 2 bis 5 zuständigen Stelle ganz oder teilweise durch ein neues Instrument zur Erreichung der mit dem Gleichstellungsplan beabsichtigten Ziele ersetzt werden. In Fällen des § 5 Absatz 2 Satz 1 ist das Einvernehmen mit der dort zuständigen Gleichstellungsbeauftragten herzustellen. Das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium ist hierüber in Kenntnis zu setzen. § 5 Absatz 7 und 10 sowie § 5a gelten entsprechend. Werden die in Satz 1 genannten Ziele nicht erreicht, ist dies in dem Bericht nach § 5a darzulegen.

(2) Das Einvernehmen der Gleichstellungsbeauftragten und die Information des für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständigen Ministeriums sind aktenkundig zu machen.

(3) Das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium evaluiert die Auswirkungen dieser Vorschrift auf wissenschaftlicher Grundlage unter Einbeziehung der Erfahrungen der Anwendungspraxis. Die Evaluation setzt fünf Kalenderjahre nach Inkrafttreten des Gesetzes ein.

10. § 7 wird wie folgt geändert:

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

a) In Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642), das durch Artikel 7 des Gesetzes vom 7. April 2017 (GV. NRW. S. 414) geändert worden ist,“ gestrichen.

(1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses nach Maßgabe von § 14 Absatz 2 sowie § 120 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642), das durch Artikel 7 des Gesetzes vom 7. April 2017 (GV. NRW. S. 414) geändert worden ist, bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt §19 Absatz 6 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind.

(3) Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Tarifbeschäftigten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) und des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Entgelt- und Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung der Anlagen 1 und 2 bestimmen lässt. Die Zuordnung in den Anlagen 1 und 2 gilt ausschließlich für die Vergleichsgruppenbestimmung bei Anwendung dieses Gesetzes. Zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gehören auch die Auszubildenden. In Bereichen, in denen die genannten Tarifverträge nicht gelten, bilden eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in artverwandten und in aufeinander aufbauenden Tätigkeitsbereichen, deren Tätigkeiten üblicherweise eine gleiche Vorbildung oder eine gleiche

Ausbildung oder eine gleiche Berufserfahrung voraussetzen.

(4) Für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Beschäftigtenverhältnis sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich oder die Einheit gemäß § 26 Absatz 5 des Hochschulgesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 7. April 2017 (GV. NRW. S. 414) geändert worden ist oder § 24 Absatz 4 des Kunsthochschulgesetzes vom 13. März 2008 (GV. NRW. S. 195), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310) geändert worden ist. Soweit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beschäftigtenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 2 einbezogen. Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben Entgeltgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte und die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Gruppe der Arbeiternehmerinnen und Arbeitnehmer.

b) In Absatz 4 Satz 1 wird die Angabe „vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 7. April 2017 (GV. NRW. S. 414) geändert worden ist“ gestrichen und die Angabe „das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310) geändert worden ist“ durch die Angabe „das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 19. Dezember 2024 (GV. NRW. S. 1222) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung“ ersetzt.

(5) Für Versetzungen und Umsetzungen, die mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens oder der erstmaligen Übertragung einer gleich bewerteten Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion derselben oder einer anderen Laufbahn verbunden sind, und für die Zulassung zum Aufstieg sowie zur beruflichen Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppen sind Absatz 1 Satz 2, Absatz 2 Satz 1 und 2 entsprechend anzuwenden.

c) In Absatz 5 wird die Angabe „Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion“ durch die Angabe „Führungsfunktion“ ersetzt.

11. § 8 wird wie folgt geändert:

§ 8
Ausschreibung

(1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers auszuschreiben. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer

dienststellenübergreifenden Ausschreibung abgesehen werden. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen kann entsprechend Satz 1 verfahren werden. Die Vorgaben des Absatzes 4 Satz 1 und der Absätze 5 und 6 gelten unbeschadet der Feststellung einer Unterrepräsentanz und sind bei allen Ausschreibungen der Dienststelle zu berücksichtigen.

(2) 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 die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer wiederholten Ausschreibung abgesehen werden. Satz 1 findet keine Anwendung, sofern bereits die erste Ausschreibung öffentlich erfolgt ist.

(3) Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 50 Prozent, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

a) Absatz 4 Satz 1 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„Die Ausschreibung muss Personen jedes Geschlechts ansprechen und zumindest die weibliche und männliche Form verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit.“

(4) In der Ausschreibung sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes bevorzugt berücksichtigt werden.

(5) Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren.

(6) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten-

b) In Absatz 6 wird die Angabe „Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben“ durch die Angabe „Führungsaufgaben“ ersetzt.

und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.

(7) Von einer Ausschreibung im Sinne der Absätze 1 und 2 kann abgesehen werden bei

1. Stellen der Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 37 des Landesbeamtengesetzes;
2. Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen;
3. Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden sind;
4. Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und -wahlbeamten.

§ 11
Fortbildung

12. § 11 wird wie folgt geändert:

(1) Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind - soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind - weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen. Liegen mehr Bewerbungen als zu besetzende Plätze vor und bereitet die Fortbildung auf eine Tätigkeit in einer Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion vor, bei der Frauen unterrepräsentiert sind, werden Bewerberinnen bis zum Erreichen eines Anteils von 50 Prozent der an der Fortbildung Teilnehmenden bevorzugt berücksichtigt. Satz 2 findet keine Anwendung, wenn der Zulassung zur Fortbildung bereits ein anderes Auswahl- oder Zulassungsverfahren vorausgegangen ist.

a) In Absatz 1 Satz 2 wird die Angabe „Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion“ durch die Angabe „Führungsfunktion“ ersetzt.

(2) Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

(3) Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die

	Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn beziehungsweise von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zu erstatten.
b) Absatz 4 wird durch den folgenden Absatz 4 ersetzt: „(4) In das Fortbildungsangebot der Dienststelle sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildungen von Führungskräften und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.“	(4) In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind. (5) Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen, sofern nicht bereits ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern erreicht wurde.
13. § 12 wird durch die folgenden §§ 12 und 12a ersetzt:	
„§ 12 Gremien	**§ 12 Gremien**
(1) Gremien müssen mit ebenso vielen Frauen wie Männern besetzt werden. Bei ungerader Anzahl von Frauen und Männern soll das Ungleichgewicht nur eine Person betragen. Ausnahmen von diesen Grundsätzen sind aus den in Absatz 5 genannten Gründen zulässig.	(1) In wesentlichen Gremien müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein. Es ist in allen Fällen auf volle Personenzahlen mathematisch auf- beziehungsweise abzurunden.
(2) Gremium im Sinne dieses Gesetzes ist eine zur Erfüllung einer bestimmten Aufgabe gebildete und bedarfsorientiert oder turnusmäßig zusammentretende Gruppe aus Mitgliedern, die aus unterschiedlichen Arbeitsgebieten, organisatorischen Einheiten oder Institutionen kommen, wenn hierfür ein förmliches Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht besteht. Regelmäßig stellen Aufsichts- und Verwaltungsräte, Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse, Jurys, Kuratorien, Schiedsstellen sowie vergleichbare Einheiten ein solches Gremium dar. Wahlgremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie	(2) Wesentliche Gremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung. Hierzu zählen regelmäßig Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien. Weiterhin zählen dazu Gremien, die durch die obersten Landesbehörden im Rahmen ihrer fachlichen Zuständigkeit als wesentlich bestimmt werden. Wahlgremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie andere wesentliche Gremien, deren Mitglieder ganz oder zum Teil gewählt werden. Ausgenommen sind die unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen

andere Gremien, deren Mitglieder ganz oder zum Teil gewählt werden. Ausgenommen sind die unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie deren Ausschüsse.

Vertretungskörperschaften der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie deren Ausschüsse.

(3) Werden bei Dienststellen im Sinne des § 3 Absatz 1 Gremien gemäß Absatz 2 gebildet oder wiederbesetzt, müssen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen. Die Sätze 1 und 2 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufungsakt einer Dienststelle entsprechend.

(3) Werden bei Dienststellen im Sinne des § 3 Gremien gemäß Absatz 2 gebildet oder wiederbesetzt, müssen die entsendenden Stellen zu mindestens 40 Prozent Frauen benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen. Die Sätze 1 und 2 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufungsakt einer Dienststelle entsprechend.

(4) Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien mit Ausnahme der in Absatz 2 Satz 4 genannten Gremien sollen ebenso viele Frauen wie Männer aufgestellt werden.

(4) Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien mit Ausnahme der in Absatz 2 Satz 5 genannten Gremien soll der Anteil von Frauen mindestens 40 Prozent betragen.

(5) Von den Absätzen 1, 3 und 7 darf nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden. Zwingende Gründe liegen insbesondere vor, soweit

1. Mitglieder aufgrund einer Wahl ernannt werden,
2. eine für das Gremium geltende Regelung die Besetzung von Mitgliedern Kraft eines Amtes oder einer besonderen Funktion (geborene Mitglieder) vorsieht oder
3. der entsendenden Stelle die Einhaltung der Vorgaben des Absatzes 1 aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist.

(5) Von den Absätzen 1 und 3 darf nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden. Zwingende Gründe liegen insbesondere vor, soweit

1. Mitglieder aufgrund einer Wahl ernannt werden,
2. eine für das Gremium geltende Regelung die Besetzung von Mitgliedern Kraft eines Amtes oder einer besonderen Funktion (geborene Mitglieder) vorsieht oder
3. der entsendenden Stelle die Einhaltung der Vorgaben des Absatzes 3 aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist.

In den Fällen nach Satz 2 Nummer 2 werden die geborenen Mitglieder bei der Berechnung des Anteils von Frauen und Männern nach Absatz 1 nicht einbezogen. Um in diesen Fällen das Gesamtgremium mit ebenso vielen Frauen wie Männern zu besetzen, ist ein Ausgleich im Rahmen der Besetzung des übrigen

In den Fällen nach Nummer 2 werden die geborenen Mitglieder bei der Berechnung des Mindestanteils von 40 Prozent Frauen nicht einbezogen. In den Fällen nach Nummer 3 ist von der entsendenden Stelle darzulegen, dass hinreichende Bemühungen getroffen wurden, um die Mindestquote zu erfüllen.

Gremiums zulässig. In den Fällen nach Satz 2 Nummer 3 ist von der entsendenden Stelle darzulegen, dass hinreichende Bemühungen getroffen wurden, um die Quote weiblicher Gremienmitglieder zu erfüllen. Die Dienststellenleitung der berufenden Stelle stellt fest, ob zwingende Gründe vorliegen, um einen Sitz abweichend zu besetzen und macht ihre Entscheidung aktenkundig. Die Sätze 3 und 6 gelten nicht für die Entsendung von Mitgliedern in Gremien außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes.

Die Dienststellenleitung der berufenden Stelle stellt fest, ob zwingende Gründe vorliegen, um einen Sitz abweichend zu besetzen und macht ihre Entscheidung aktenkundig. Liegen keine zwingenden Gründe für die Abweichung vor, bleibt der Sitz bis zur quotenkonformen Nachbenennung frei, es sei denn, die Mindestquote nach Absatz 1 wird anderweitig bereits erfüllt.

(6) Die Öffentlichkeit ist über die Zusammensetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten nach Geschlecht regelmäßig auf der eigenen Website zu unterrichten. Wird der Anteil gemäß Absatz 1 Satz 1 bei einer Wahl unterschritten, ist dies anzugeben. Gremien, die einer obersten Landesbehörde zugeordnet sind, berichten dieser im Abstand von einem Jahr über ihre Zusammensetzung nach Geschlecht. Wird der Anteil von Frauen gemäß Absatz 1 unterschritten, ist dies gegenüber der obersten Landesbehörde zu begründen. Die obersten Landesbehörden berichten dem für Gleichstellung zuständigen Ministerium im Abstand von drei Jahren über die Zusammensetzung der Gremien, die ihnen zugeordnet sind, nach Geschlecht. Wird der Anteil von Frauen gemäß Absatz 1 unterschritten, ist dies gegenüber dem für Gleichstellung zuständigen Ministerium zu begründen.

(6) Die Öffentlichkeit ist über die Zusammensetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten nach Geschlecht regelmäßig in geeigneter Form zu unterrichten. Wird der Mindestanteil gemäß Absatz 1 Satz 1 bei einer Wahl unterschritten, ist dies anzugeben. Gremien, die einer obersten Landesbehörde zugeordnet sind, berichten dieser im Abstand von einem Jahr über ihre Zusammensetzung nach Geschlecht. Wird der Mindestanteil gemäß Absatz 1 unterschritten, ist dies gegenüber der obersten Landesbehörde zu begründen.

(7) Bei der Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern durch Dienststellen im Sinne des § 3 Absatz 1 in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes sind von den entsendenden Stellen grundsätzlich ebenso viele Frauen wie Männer zu benennen. Besteht ein Benennungsrecht nur für eine Person, sind Frauen und Männer grundsätzlich alternierend zu berücksichtigen. Bei ungerader Personenzahl gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Position. Ausnahmen von diesen Grundsätzen

(7) Im Übrigen sollen Gremien geschlechtsparitätisch besetzt werden.

sind aus den in Absatz 5 genannten Gründen zulässig.

(8) Weitergehende spezialgesetzliche Regelungen zur geschlechtergerechten Gremienbesetzung bleiben unberührt.

(8) Bei der Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern durch Dienststellen im Sinne des § 3 in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Besteht ein Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. Bei ungerader Personenzahl gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Position.

(9) Weitergehende spezialgesetzliche Regelungen zur geschlechtergerechten Gremienbesetzung bleiben unberührt.

§ 12a
Geschäftsführungsorgane

(1) Die Absätze 2 und 3 gelten für Anstalten des öffentlichen Rechts, für die dieses Gesetz gemäß § 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1, Nummer 5 Variante 2 und Nummer 11 gilt und für die das Land als Gewährträger haftet, sowie für Unternehmen in Rechtsform des privaten Rechtes, für die dieses Gesetz gemäß § 2 Absatz 2 Satz 1 gilt und an denen das Land unmittelbar und mehrheitlich beteiligt ist.

(2) Geschäftsführungsorgane sollen mit ebenso vielen Frauen wie Männern besetzt werden. Bei ungerader Anzahl von Frauen und Männern soll das Ungleichgewicht nur eine Person betragen. Gehört dem Geschäftsführungsorgan nur eine Person an, sollen Frauen und Männer bei der Neubesetzung alternierend berücksichtigt werden. Soweit hierbei Auswahl- oder Findungskommissionen gebildet werden, gilt § 9 Absatz 2 entsprechend.

(3) Im Falle eines Auswahlverfahrens sind Frauen und Männer zu gleichen Teilen zu berücksichtigen. Hiervon kann aus wichtigem Grund abgewichen werden. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. keine entsprechenden Bewerbungen vorliegen oder
2. aufgrund der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung ein Vorsprung gegenüber anderen Mitbewerberinnen und Mitbewerbern besteht.

(4) Im Übrigen setzt sich das Land dafür ein, dass in Geschäftsführungsorganen von anderen Unternehmen, an denen das Land beteiligt ist, Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten sind.“

14. § 13 wird wie folgt geändert:

§ 13
Arbeitsmodelle und Teilzeit

(1) Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

a) In Absatz 2 Satz 1 wird nach der Angabe „von“ die Angabe „mobiler Arbeit und“ eingefügt.

(2) Die Dienststellen sollen ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeit informieren. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten. Dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

b) In Absatz 2 Satz 3 und Absatz 3 Satz 2 wird jeweils die Angabe „Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben“ durch die Angabe „Führungsaufgaben“ ersetzt.

(3) Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben stellt in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang dar. Die Ablehnung von Anträgen ist im Einzelfall schriftlich oder elektronisch zu begründen.

c) In Absatz 3 Satz 3 wird die Angabe „schriftlich“ durch die Angabe „in Textform“ ersetzt.

d) Absatz 4 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird die Angabe „Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf“ durch die Angabe „Mobile Arbeit oder die Ermäßigung der Arbeitszeit dürfen“ ersetzt.

bb) In Satz 3 wird die Angabe „darf“ durch die Angabe „und mobile Arbeit dürfen“ ersetzt.

(4) Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter wöchentlicher Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

(5) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.

(6) Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 3 ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

(7) Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist auf Antrag eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung zuzulassen.

e) Absatz 8 wird durch den folgenden Absatz 8 ersetzt:

„(8) Teilzeit, mobile Arbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Führungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Führungsfunktionen zu fördern.“

(8) Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.

15. § 15 wird wie folgt geändert:

§ 15
Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

a) Absatz 1 wird durch den folgenden Absatz 1 ersetzt:

„(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte. Die Bestellung erfolgt jeweils nach vorheriger Ausschreibung oder

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin. Die Bestellung erfolgt nach vorheriger Ausschreibung oder Durchführung eines Interessenbekundungsverfahrens. Die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten

Durchführung eines Interessenbekundungsverfahrens. Die Dienststelle muss bei der Bestellung mehrerer Gleichstellungsbeauftragter im Einvernehmen mit ihnen zeitgleich Aufgaben und Kompetenzen regeln. Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Arbeit und vertritt sie bei Abwesenheit und bei sonstiger Verhinderung. Die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten haben im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte selbst. Soweit auf Grund von Satz 1 eine Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen ist, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der übergeordneten Dienststelle oder der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, diese Aufgabe wahr.“

haben im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte selbst. Soweit auf Grund von Satz 1 eine Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen ist, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der übergeordneten Dienststelle oder der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, diese Aufgabe wahr.

(2) Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen. Ihre fachliche Qualifikation soll den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden.

b) Nach Absatz 2 wird der folgende Absatz 3 eingefügt:

„(3) Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten erlischt mit der Niederlegung ihres Amtes, ihrem Ausscheiden aus der Dienststelle, dem Verlust ihrer Bestellbarkeit nach Absatz 2 Satz 1 oder ihrer Wahl in die Personalvertretung, den Richterrat oder den Staatsanwaltschaftsrat. Bei einer nicht nur vorübergehenden Verhinderung von mehr als sechs Monaten kann die Dienststelle die Gleichstellungsbeauftragte abberufen. Eine Abberufung der Gleichstellungsbeauftragten durch die Dienststellenleitung darf im Übrigen nur wegen grober Verletzung ihrer gesetzlichen Pflichten erfolgen.“

c) Der bisherige Absatz 3 wird zu Absatz 4 und in Satz 3 wird die Angabe „§ 15“ gestrichen.

(3) Bei der Zusammenlegung von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens sechs Monate nach Zusammenlegung der Dienststellen. Bis zu diesem Zeitpunkt erfolgt die Aufgabenaufteilung und -wahrnehmung

in gegenseitigem Einvernehmen zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. Die Bestellung nach § 15 Absatz 1 muss rechtzeitig vor Ablauf von sechs Monaten nach Zusammenlegung der Dienststellen abgeschlossen sein.

d) Der bisherige Absatz 4 wird zu Absatz 5 und in Satz 2 wird die Angabe „Absatz 3“ durch die Angabe „Absatz 4“ ersetzt.

(4) Im Falle der Teilung oder Aufspaltung einer Dienststelle in zwei oder mehrere Dienststellen endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen spätestens sechs Monate nach dem Vollzug des Organisationsaktes. Absatz 3 Satz 3 gilt entsprechend.

e) Der bisherige Absatz 5 wird zu Absatz 6.

(5) Wird eine Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert, endet die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Stellvertreterinnen der eingegliederten Dienststelle mit Vollzug des Organisationsaktes der Eingliederung.

16. § 15a wird wie folgt geändert:

§ 15a
Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

a) Absatz 1 wird durch den folgenden Absatz 1 ersetzt:

„(1) An den Schulen wird durch die Leiterin oder den Leiter nach Anhörung der Lehrerkonferenz mindestens eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und mindestens eine stellvertretende Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt. Soweit die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen für die den Schulleiterinnen und Schulleitern übertragenen Dienstvorgesetztenaufgaben die Pflichtmitwirkungsaufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten wahrnimmt, gelten § 15 Absatz 1 Satz 2 bis 5 und Absatz 2 und 3, § 16 Absatz 1, Absatz 2 Satz 2, Absatz 3 und 5, § 17 Absatz 1 Satz 1 und 2 Nummer 1 bis 6 und Absatz 2, § 18 Absatz 1 bis 6 und § 19 entsprechend.“

(1) An den Schulen wird durch die Leiterin oder den Leiter nach Anhörung der Lehrerkonferenz eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und mindestens eine Stellvertreterin bestellt. Soweit die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen für die den Schulleiterinnen und Schulleitern übertragenen Dienstvorgesetztenaufgaben die Pflichtmitwirkungsaufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten wahrnimmt, gelten § 15 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 2, § 16 Absatz 1 Satz 1 bis 4, Absatz 2 Satz 2, Absätze 3 und 5, § 17 Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 Nummern 1 bis 3 und Absatz 2, § 18 Absatz 1 bis 6 und § 19 entsprechend.

(2) An den Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung, an denen die Konferenz des Zentrums dies beschließt, wird eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt.

b) In Absatz 3 wird die Angabe „ihre Stellvertreterin“ durch die Angabe „die stellvertretende Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen“ ersetzt.

(3) Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und ihre Stellvertreterin haben im Rahmen der verfügbaren Mittel Anspruch auf Teilnahme an Fortbildungen, die die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Kenntnisse vermitteln.

17. § 16 wird wie folgt geändert:

§ 16
Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 3 wird die Angabe „soll“ durch die Angabe „muss“ ersetzt.

bb) In Satz 4 wird die Angabe „ihre Stellvertreterinnen“ durch die Angabe „die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte“ ersetzt.

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei und entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung. Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen dürfen nicht gleichzeitig dem Personalrat, dem Richterrat oder dem Staatsanwaltschaftsrat angehören.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Sie ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten. Die Entlastung soll in der Regel betragen

1. in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,
2. in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit.

In Fällen von § 15 Absatz 1 Satz 4 ist die Zahl der Beschäftigten der nachgeordneten Dienststellen oder der Dienststellen, die der Aufsicht des Landes unterstehen, bei der Entlastungsregelung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich zu berücksichtigen.

b) Absatz 3 wird durch den folgenden Absatz 3 ersetzt:

„(3) Die Gleichstellungsbeauftragte und die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt

begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.“

c) In Absatz 4 Satz 1 wird die Angabe „ihre Stellvertreterinnen“ durch die Angabe „die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte“ ersetzt.

werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen haben das Recht, an mindestens einer Fortbildungsveranstaltung pro Jahr teilzunehmen, die Kenntnisse vermittelt, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind. Für die Teilnahme ist die Gleichstellungsbeauftragte von ihren anderen Dienstpflichten freizustellen. Ihre anderen Ansprüche auf Fortbildung verringern sich dadurch nicht.

(5) Sie haben auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Verschwiegenheit über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten und andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren.

18. § 17 Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt geändert:

§ 17
Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf

a) Nach Nummer 3 wird die folgende Nummer 4 eingefügt:

„4. Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz,“.

1. personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche,
2. organisatorische Maßnahmen,
3. soziale Maßnahmen,

b) Die bisherigen Nummern 4 und 5 werden zu den Nummern 5 und 6.

4. die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a und
5. Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle. Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen

und in der Stellenbewertungskommission.

(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.

19. § 18 wird wie folgt geändert:

§ 18
Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr sind alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist, vorzulegen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn von einer Maßnahme abgesehen werden soll. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 83 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes.

a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 4 wird die Angabe „schriftliche oder elektronische Stellungnahme“ durch die Angabe „Stellungnahme in Textform oder elektronisch“ ersetzt.

bb) In Satz 7 wird die Angabe „schriftlich“ durch die Angabe „in Textform“ ersetzt.

(2) Der Gleichstellungsbeauftragten ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Die Personalvertretung kann in diesen Fällen zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche oder elektronische Stellungnahme beifügen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbeschadet des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu dokumentieren. Sofern die Dienststelle beabsichtigt, eine Entscheidung zu treffen, die dem Inhalt der Stellungnahme entgegen steht, hat sie dies vor Umsetzung der Entscheidung gegenüber der Gleichstellungbeauftragten schriftlich oder elektronisch darzulegen.

b) In Absatz 3 Satz 2 wird die Angabe „für das Land Nordrhein-Westfalen“ durch die Angabe „NRW“ und die Angabe „das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 15. November 2016 (GV. NRW. S. 934) geändert worden ist,“ durch die Angabe „das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 10. Dezember 2024 (GV. NRW. S. 1184) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung“ ersetzt.

(3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig. § 46 des Verwaltungsverfahrensgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 1999 (GV. NRW. S. 602), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 15. November 2016 (GV. NRW. S. 934) geändert worden ist, bleibt unberührt. Ist eine Maßnahme, an der die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt wurde, noch nicht vollzogen, ist sie auszusetzen und die Beteiligung ist nachzuholen. Die Fristen des Absatzes 2 gelten entsprechend. Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.

c) Absatz 4 Satz 3 wird durch die folgenden Sätze ersetzt:

„Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes vom 3. Dezember 1974 (GV. NRW. S. 1514), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Mai 2023 (GV. NRW. S. 316) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung sowie den §§ 40 und 47 Absatz 1 des Landesrichter- und Staatsanwältegesetzes vom 8. Dezember 2015 (GV.NRW. S. 812), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 3. Februar 2026 (GV. NRW. S. 141) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung. Der Gleichstellungsbeauftragten sind die Einladung und die Tagesordnung der Sitzung als Grundlage ihrer Entscheidung über die Teilnahme zur Verfügung zu stellen.“

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes vom 3. Dezember 1974 (GV. NRW. S. 1514), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 8. Dezember 2015 (GV. NRW. S. 1052) geändert worden ist.

d) In Absatz 5 Satz 1 wird nach der Angabe „weiblichen Beschäftigten“ die

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Sie kann sich ohne Einhaltung des

Angabe „oder zu Vereinbarkeitsfragen aller Beschäftigten“ eingefügt.

e) Nach Absatz 7 Satz 2 wird der folgende Satz eingefügt:

„§ 40 Absatz 1 des Landespersonalvertretungsgesetzes gilt diesbezüglich entsprechend.“.

20. § 19 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 3 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„Die Dienststellenleitung soll innerhalb eines Monats nach Zugang des Widerspruchs erneut über die Maßnahme entscheiden.“

Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige oberste Landesbehörde wenden.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten und die Dienststelle können Vereinbarungen über die Form und das Verfahren der Beteiligung treffen, die zu dokumentieren sind. Die Ziele dieses Gesetzes dürfen durch Verfahrensabsprachen nicht unterlaufen werden. Gesetzlich vorgegebene Beteiligungspflichten sind nicht abdingbar. Die gleichstellungsrechtliche Beteiligung, auch die Inanspruchnahme einer gleichstellungsrechtlichen Zustimmungsfiktion, ist zu dokumentieren. Die Gleichstellungsbeauftragte kann jederzeit einzelfallbezogen ihre Beteiligung nach Maßgabe dieses Gesetzes verlangen.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragte kann zu ihrer Unterstützung externen Sachverstand hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben im Einzelfall erforderlich ist. Die Kosten trägt die Dienststelle.

(8) Die Rechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretungen bleiben unberührt.

§ 19
Widerspruchsrecht

(1) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann, mit dem Gleichstellungsplan oder dem alternativen Instrument nach § 6a, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Die Entscheidung über den Widerspruch ergeht schriftlich oder elektronisch. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. § 18 Absatz 3 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

(2) Wird dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten einer nachgeordneten Dienststelle nicht abgeholfen, kann sie innerhalb einer Woche nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle nach Absatz 1 Satz 2 nach rechtzeitiger Unterrichtung der Dienststellenleitung eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle einholen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Stellungnahme innerhalb von drei Kalendertagen einzuholen; in diesen Fällen gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt, wenn nicht innerhalb von drei Kalendertagen eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststellevorliegt. Absatz 1 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

(3) Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte einer Hochschule legt den Widerspruch beim Rektorat ein. Im Falle der Nichtabhilfe durch das Rektorat nimmt die Gleichstellungskommission zum Widerspruch Stellung. Auf der Grundlage der Stellungnahme entscheidet das Rektorat erneut. Über den Widerspruch gegen Maßnahmen des Rektorates, mit Ausnahme von Widerspruchentscheidungen nach Satz 3, entscheidet das für die Hochschulen zuständige Ministerium, für die Fachhochschulen nach dem Fachhochschulgesetz öffentlicher Dienst vom 29. Mai 1984 (GV. NRW. S. 303), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 2. Oktober 2014 (GV. NRW. S. 622) geändert worden ist, das gemäß § 29 Absatz 2 des Fachhochschulgesetzes öffentlicher Dienst zuständige Ministerium. Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 und 2.

b) Absatz 3 Satz 4 wird durch folgenden Satz ersetzt:

„Über den Widerspruch gegen Maßnahmen des Rektorates, mit Ausnahme von Widerspruchentscheidungen nach Satz 3, entscheidet das für die Hochschulen zuständige Ministerium, für Fachhochschulen nach dem Fachhochschulgesetz öffentlicher Dienst vom 29. Mai 1984 (GV. NRW. S. 303), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. September 2025 (GV. NRW. S. 780) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, das gemäß § 29 Absatz 2 des Fachhochschulgesetzes öffentlicher Dienst zuständige Ministerium.“

§ 21
Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

Von den Vorschriften des Abschnittes IV finden für die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden und Gemeindeverbände § 15 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 2, § 16 Absatz 1, Absatz 2 Satz 1 und 2, Absatz 3 bis 5, § 17, § 18, § 19 Absatz 1 und § 19a Anwendung. § 20 findet insofern

21. In § 21 Satz 1 wird die Angabe „§ 15 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 2“ durch die Angabe „§ 15 Absatz 1 Satz 2 bis 5 und Absatz 2 und 3“ ersetzt.

Anwendung, als dass sich die Beschäftigten unmittelbar an die für sie zuständige Gleichstellungbeauftragte oder an die für Gleichstellungsfragen zuständige oberste Landesbehörde wenden können.

§ 22
Berichtspflicht

22. § 22 Satz 2 wird gestrichen.

Die Landesregierung berichtet dem Landtag im Abstand von fünf Jahren über die Umsetzung dieses Gesetzes in der Landesverwaltung. Nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052) erfolgt der nächste Bericht mit dem Stichtag 31. Dezember 2018.

§ 23
Verwaltungsvorschriften

23. In § 23 Satz 1 und 2 wird jeweils die Angabe „die Gleichstellung von Frau und Mann“ durch die Angabe „Gleichstellung“ ersetzt.

Verwaltungsvorschriften zu diesem Gesetz erlässt das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium. Die übrigen Ministerien können im Einvernehmen mit dem für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständigen Ministerium ergänzende Regelungen für ihren Zuständigkeitsbereich erlassen. Soweit die Verwaltungsvorschriften sich auch auf die Gemeinden und Gemeindeverbände oder deren verselbstständigte Aufgabenbereiche in öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Form erstrecken, bedarf es insoweit des Einvernehmens mit dem für Kommunales zuständigen Ministerium.

24. § 24 wird gestrichen.

§ 24
Übergangsregelungen

Bereits erstellte und in Kraft getretene Frauenförderpläne gelten für den jeweils vorgesehenen Zeitraum fort. Im Anschluss erfolgt eine Fortschreibung als Gleichstellungsplan oder die Einführung eines alternativen Instrumentes nach § 6a.

Artikel 2
Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Begründung

A Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Im Jahr 1999 trat das Landesgleichstellungsgesetz – LGG in Kraft, das für den gesamten öffentlichen Dienst des Landes und der Kommunen gilt. Im Jahr 2016 fand eine Reform des Regelungsinhaltes des Gesetzes, insbesondere im Hinblick auf die Quotenregelung für Frauen in Führungspositionen, die Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten und einer geschlechtergerechten Gremienbesetzung statt.

Da die vollständige Gleichstellung der Geschlechter in der privaten Wirtschaft und im öffentlichen Dienst dennoch nicht vollumfänglich erreicht ist, bedarf es einer zielgerichteten Weiterentwicklung des LGG. Der öffentliche Dienst in Nordrhein-Westfalen hat hierbei zudem als Arbeitgeber bzw. Dienstherr eine wichtige gleichstellungspolitische Vorbildfunktion. Primäres Ziel der Weiterentwicklung des LGG ist die paritätische Besetzung der Geschäftsführungsorgane in den landeseigenen Betrieben und eine grundsätzlich paritätische Gremienbesetzung.

Empirische Untersuchungen wie etwa der Public Women-on-Board-Index NRW oder Datensammlungen wie der Atlas zur Gleichstellung der Geschlechter NRW lassen erkennen, dass öffentliche Unternehmen in Nordrhein-Westfalen bei der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in Führungspositionen Verbesserungspotenzial bieten. In den Aufsichtsgremien der Landesbeteiligungen liegt der Frauenanteil bei 37,8 Prozent, in den Aufsichtsgremien von kommunalen Unternehmen bei 26,2 Prozent und in den Aufsichtsgremien der untersuchten Sparkassen bei 24,9 Prozent. Insgesamt belegen diese Befunde den fortbestehenden Handlungsbedarf.

Die Verwirklichung tatsächlicher Chancengleichheit als Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 GG in Form der Gleichstellung der Geschlechter ist für den Abbau von strukturellen Benachteiligungen unerlässlich. Indem die Regelungsinstrumente wirksamer ausgestaltet und rechtliche Spielräume ausgeschöpft werden, kann die Effektivität dieses Gesetzes gesteigert werden.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Der vorliegende Gesetzentwurf konzentriert sich auf folgende Schwerpunkte:

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an den Führungspositionen in der Landesverwaltung wird als Ziel formuliert. Wichtige Umsetzungsinstrumente sind dafür die paritätische Besetzung der Geschäftsführungsorgane in den landeseigenen Betrieben sowie eine grundsätzlich paritätische Gremienbesetzung. Vor diesem Hintergrund erfolgt eine Überarbeitung des § 12 LGG zur Besetzung von Gremien. Künftig müssen alle Gremien grundsätzlich paritätisch besetzt werden. Die Unterscheidung zwischen wesentlichen und sonstigen Gremien entfällt damit, was auch den in der Anwendungspraxis aufgetretenen Abgrenzungsschwierigkeiten Rechnung trägt.

Stattdessen erfolgt eine Konkretisierung der Legaldefinition des Begriffes „Gremium“. Zudem wird eine Neuregelung zur paritätischen Besetzung der Geschäftsführungsorgane in den landeseigenen Betrieben eingeführt, um auch hier das Potenzial auszuschöpfen und mehr Verbindlichkeit herzustellen.

Zur Stärkung der Stellung und der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten bedarf es einer Präzisierung hinsichtlich ihrer Rolle im Verhältnis zur Dienststellenleitung sowie in Bezug auf weitere dienstliche Aufgaben. Beispielhaft genannt werden soll hier die Bestellung mindestens einer Gleichstellungsbeauftragten in einer Dienststelle und die Klarstellung der Position der Stellvertretung der Gleichstellungsbeauftragten. Weitere Änderungen haben einen konkretisierenden Charakter, um den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin zu schärfen.

III. Erforderlichkeit

Im Hinblick auf die Zielsetzung ist die Weiterentwicklung der bestehenden rechtlichen Regelungen alternativlos. Nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG ist der Staat verpflichtet, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Die bisherigen Regelungen haben sich hierfür als nicht ausreichend erwiesen.

IV. Gesetzesfolgen

Durch die neu eingeführten Regelungen zur paritätischen Besetzung von Gremien ergeben sich finanzwirtschaftliche Auswirkungen auf Ebene des Landes und der Kommunen. Diese resultieren aus der Verpflichtung zur Darlegung der zwingenden Ausnahmegründe von der paritätischen Besetzung eines Gremiums (§ 12 Absatz 5) sowie auf Landesebene aus dem Berichtspflicht zur Zusammensetzung von Gremien (§ 12 Absatz 6).

Auf die entsprechenden Ausführungen im Gesetzesvorblatt (Punkt D „Kosten“ und Punkt F „Auswirkungen auf die Selbstverwaltung und die Finanzlage der Gemeinden und Gemeindeverbände“) wird Bezug genommen.

Auf Unternehmen und Privathaushalte wirken sich die beabsichtigten Änderungen weder rechtlich, tatsächlich noch finanziell aus.

V. Befristung

Nicht erforderlich, da die Weiterentwicklung das seinerseits nicht befristete Landesgleichstellungsgesetz betrifft.

B Besonderer Teil

Artikel 1

Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes

Zu Nummer 1

Redaktionelle Anpassung der Überschrift.

Zu Nummer 2

Redaktionelle Anpassung des Inhaltsverzeichnisses an Änderungen im Gesetzestext.

Zu Nummer 3 (§ 1)

a) Mit der konkreten Zielsetzung sollen die Maßnahmen zur Förderung der gleichberechtigen Teilhabe von Frauen in Führungspositionen betont werden. In der Nachhaltigkeitsstrategie der Landesregierung ist hierzu ein zeitlicher Zielhorizont bis zum 31. Dezember 2030 verankert. Ein weiteres Ziel dieses Gesetzes ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigten zu verbessern, nicht nur für Frauen.

Zur Klarstellung wird darauf hingewiesen, dass „Frau“ im Sinne dieses Gesetzes jede Person ist, die im Personenstandsregister mit dem Geschlechtseintrag „weiblich“ geführt wird (vgl. BVerfG, Beschluss vom 10. Oktober 2017 – 1 BvR 2019/16).

b) Die Änderung in Absatz 2 stellt klar, dass „keine Person“ – somit auch nicht eine nonbinäre Person – wegen ihres Geschlechts diskriminiert werden darf. Die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts liegt auch dann vor, wenn jemand zusätzlich aufgrund weiterer Diskriminierungsmerkmale benachteiligt wird. Somit bezieht der Absatz 2 ebenfalls mit ein, dass gerade behinderte oder von Behinderung bedrohte Frauen in erheblichem Ausmaß Nachteilen in der beruflichen Entwicklung ausgesetzt sind (s. BT- Drucks. 14/6898 S. 23). Das Gleiche stellt Artikel 6 Absatz 1 UN-Behindertenrechtskonvention fest. Demgemäß unterliegen Frauen mit Behinderung dem erhöhten Risiko der sog. Mehrfachdiskriminierung, weshalb sich ihre Situation im Beruf schon deshalb als wesentlich ungünstiger darstellt als die von Männern, selbst solchen mit einer Behinderung.

Besondere Maßnahmen zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen mit Behinderungen und zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen sind – auch im Rahmen des LGG – zulässig. Diese gesetzliche Verpflichtung ist desgleichen in § 2 Absatz 2 des Behindertengleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen – BGG NRW verankert.

c) Die Änderung in Absatz 3 hebt hervor, dass beide Aufgaben den Dienststellen obliegen. Die ausdrückliche Adressierung der Dienststellen bleibt weiterhin bestehen. Die Einführung des Begriffs „Führungskräfte“ dient der Rollenklarheit. Nun sind nicht nur formelle Leitungspositionen mit ihren Rechten und Pflichten umfasst, sondern auch informelle Führungsrollen, die bestimmte Führungsaufgaben übernehmen.

Zu Nummer 4 (§ 2)

a) Es folgt eine redaktionelle Änderung des Satzes 1 Nummer 5 zur Harmonisierung des Gesetzes betreffend die Stärkung der Hochschullandschaft (Hochschulstärkungsgesetz). Wie bisher, bleibt der Verband öffentlicher Versicherer aufgrund rechtlicher Besonderheiten (vgl. Abkommen über die Ausübung der allgemeinen Staatsaufsicht über den Verband öffentlicher Lebensversicherungsanstalten in Deutschland und den Verband öffentlicher Unfall- und Haftpflichtversicherungsanstalten in Deutschland, beide Berlin/Düsseldorf vom 30. August/13. September 1957, GV. NW. 1957 S. 253, berichtigt: GV. NW. 1957 S. 264) von der Anwendung des Gesetzes ausgenommen und wird um eine weitere Ausnahme ergänzt.

Soweit das Hochschulgesetz, das Studierendenwerksgesetz und die Vorschriften über die Universitätsklinika gleichstellungsrechtliche Regelungen treffen, gehen diese dem LGG vor. Die Vorschriften des LGG ergänzen insoweit die spezialgesetzlichen Regelungen wie bisher.

Die Änderung in Satz 1 Nummer 10 ist redaktioneller Natur. Im Jahr 2023 verschmolz die LBS Westdeutsche Landesbausparkasse mit der LBS Norddeutsche Landesbausparkasse Berlin – Hannover und firmierte in „LBS Landesbausparkasse NordWest“ um.

Die Börse Düsseldorf weicht in ihrer (rechtlichen) Organisation erheblich von den übrigen im Fokus dieses Gesetzes stehenden landesunmittelbaren Anstalten ab und wird daher einschließlich ihres Börsenträgers durch die Ergänzung in Satz 2 vom Geltungsbereich dieses Gesetztes ebenfalls ausgenommen. Träger der (teilrechtsfähigen Anstalt) Börse Düsseldorf ist nicht das Land Nordrhein-Westfalen, sondern eine privatrechtliche Aktiengesellschaft, an der das Land weder unmittelbar noch mittelbar beteiligt ist. Die Aufsicht des Landes über die Börse Düsseldorf und ihren Träger erfolgt grundsätzlich auf Grundlage von bundes- und europarechtlichen Regelungen. Weitere Ausnahmen sind nicht mehr vorgesehen.

b) In Absatz 2 Satz 1 wird mit „Vertretungen“ eine geschlechtsneutrale Formulierung eingesetzt.

Das LGG kann sich als Landesgesetz nur an Institutionen richten, die der Landesgesetzgebung unterliegen. Diesem Umstand wird durch Absatz 2 Satz 1 Rechnung getragen, wonach das Land und die Kommunen bei ihren privaten Unternehmen für die Anwendung des LGG Sorge zu tragen haben. Dies gilt jedoch nach Satz 2 nicht, wenn aufgrund einer Beteiligung des Bundes oder eines anderen Landes die entsprechende Anwendung des Gleichstellungsgesetzes des Bundes bzw. des anderen Landes in der Unternehmenssatzung bereits verankert ist. Zudem wird ein weiterer Ausschluss in Satz 3 bei Minderheitsbeteiligungen eingefügt. Dieser Ausschluss besagt, dass eine Beteiligung von Land und Kommune auch möglich ist, wenn sich aufgrund der tatsächlichen Verhältnisse und der mangelnden Durchsetzbarkeit im Gesellschaftsvertrag durch das Land und/oder die Kommune kein (Landes-) Gleichstellungsgesetz verankern lässt.

Der Einschub in Satz 4 betont, dass sich die Mitwirkungspflicht der Vertreterinnen und Vertreter des Landes, der Gemeinde oder des Gemeindeverbandes bei Mehrheitsbeteiligungen in den Unternehmen sinngemäß an den Zielen und Regelungen dieses Gesetzes zu orientieren hat. So wird eine größere Verbindlichkeit auch für die Bestandsgesellschaften geschaffen.

Die in Satz 6 eingeführte Erweiterung „einschließlich ihrer Beteiligungen“ verdeutlicht, dass die Bereichsausnahme auch für mittelbare Beteiligungen des Landes gilt, wenn die unmittelbare Beteiligung des Landes auf ihre Beendigung ausgerichtet ist. Sonstige Geschäftstätigkeiten dieser Landesbeteiligungen bleiben unberührt. Zugleich erfolgt eine Angleichung an das Gesetz zur Vermeidung von Diskriminierung in Nordrhein-Westfalen (Landesantidiskriminierungsgesetz – LADG NRW). Weitere Anpassungen sind redaktioneller Natur.

c) Die Änderungen in Absatz 3 dienen der Vereinfachung der Rechtsanwendung.

Zu Nummer 5 (§ 3)

a) Die Änderung in Absatz 2 dient der Vereinfachung der Rechtsanwendung.

b) Die Änderung in Absatz 3 dient der Vereinfachung der Rechtsanwendung.

Zu Nummer 6 (§ 4)

Zur Sicherstellung der geschlechtergerechten Ansprache von allen Personen und zur Schließung einer Gesetzeslücke erfolgt eine Konkretisierung des Anwendungsbereichs in den Sätzen 1 und 2. Wie bereits das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) in seinem Beschluss festgestellt hat, verletzt die Pflicht zur Einordnung als „männlich“ oder „weiblich“ intersexuelle Menschen in ihrem allgemeinen Persönlichkeitsrecht nach Artikel 2 Absatz 1 i. V. m. Artikel 1 Absatz 1 GG (BVerfG, Beschluss vom 10. Oktober 2017 – 1 BvR 2019/16). Vor diesem Hintergrund ist die Verwendung des generischen Maskulinums in Gesetzen und anderen

Rechtsvorschriften nicht (immer) ausreichend. In der Regel sind geschlechtsneutrale Formulierungen in Gesetzen, Verordnungen, Satzungen etc. zu wählen und anzuwenden. In bildlichen Darstellungen in Publikationen zur internen und externen dienstlichen Kommunikation sollen Geschlechterstereotype vermieden werden.

Zu Nummer 7 (§ 5)

a) Die Änderung in Absatz 6 ist redaktioneller Natur.

b) Der neu eingeführte Zwischenevaluationszeitpunkt zur Hälfte der Geltungsdauer in Absatz 7 trägt der flexiblen Geltungsdauer von drei bis fünf Jahren von Gleichstellungsplänen Rechnung.

c) Aus Gründen der Einheitlichkeit und Übersichtlichkeit wird auch hier der Begriff Führungsaufgaben eingefügt. Umfasst sind somit nicht nur Vorgesetzten- bzw. formelle Leistungsaufgaben, sondern auch informelle Führungsaufgaben (vergleiche Nummer 2 § 1 c)).

Zu Nummer 8 (§ 6)

a) Die Ergänzung in Absatz 2 Satz 2 präzisiert die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur dahingehend, dass auch der Anteil von Frauen und Teilzeitbeschäftigten auf sämtlichen Ebenen der Führungsaufgaben mitberücksichtigt werden sollen.

b) Da besonders weibliche Teilzeitbeschäftigte bei Beförderungen und Höhergruppierungen benachteiligt werden (s. Zweite ressortübergreifende Beurteilungsstatistik, 2025, https://www.mkjfgfi.nrw/menue/gleichstellung/berufliche-gleichstellung/oeffentlicher-dienst), sollen die Anteile von Frauen und Teilzeitbeschäftigten in jeglichen Führungspositionen in die vorgeschriebene Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans miteinbezogen werden.

Zu Nummer 9 (§ 6a)

Der bisherige § 6a wird angepasst, weil sich die bisherige Experimentierklausel bewährt hat und nicht mehr erprobt wird. Die Überschrift lautet daher nun „Alternatives Instrument zum Gleichstellungsplan“.

Absatz 1 Satz 1 bestimmt, dass es sich um ein alternatives Instrument zum Gleichstellungsplan nach § 6 Absatz 1 handelt. Bedingt durch die Etablierung des alternativen Instruments zum Gleichstellungsplan ist die Einfügung der rechtlichen Verweise in Satz 2 folgerichtig. Die Anpassung in Satz 4 bzw. die Streichung des Satz 5 stellen redaktionelle Änderungen dar.

In Absatz 2 erfolgt eine redaktionelle Anpassung an das zuständige Ministerium.

Die in Absatz 3 ursprünglich vorgesehene Evaluierung hat Erkenntnisse zur Wirkung der Experimentierklausel geliefert und somit den Zweck erfüllt. Eine Fortführung ist nicht mehr erforderlich, weshalb der bisherige Absatz 3 entfällt.

Zu Nummer 10 (§ 7)

a) Die Änderung in Absatz 1 dient der Vereinfachung der Rechtsanwendung.

b) Die Änderungen in Absatz 4 dienen der Vereinfachung der Rechtsanwendung.

c) Aus Gründen der Einheitlichkeit und Übersichtlichkeit wird auch hier der Begriff Führungsfunktion verwandt (siehe Nummer 2 § 1 c)).

Zu Nummer 11 (§ 8)

a) In Absatz 4 Satz 1 erfolgt eine sprachliche Anpassung an die geschlechtergerechte Sprache. Zudem wird klarstellend darauf hingewiesen, dass in Rahmen von Stellenausschreibungen zumindest die weibliche und männliche Form zu verwenden ist, sofern für die Tätigkeit nicht ein bestimmtes Geschlecht erforderlich ist (Näheres unter Nummer 5 (§ 4)).

b) Aus Gründen der Einheitlichkeit und Übersichtlichkeit wird auch hier der Begriff Führungsaufgaben verwandt (siehe Nummer 2 § 1 c)).

Zu Nummer 12 (§ 11)

a) Aus Gründen der Einheitlichkeit und Übersichtlichkeit wird in Absatz 1 der Begriff Führungsfunktion verwandt (siehe Nummer 2 § 1 c)).

b) In Absatz 4 Satz 1 erfolgt eine konkretisierende Ergänzung. Aus Gründen der Einheitlichkeit und Übersichtlichkeit wird in Satz 2 der Begriff Führungskräfte verwandt (siehe Nummer 2 § 1 c)).

Zu Nummer 13 (§§ 12 und 12a)

Der neue § 12 Absatz 1 knüpft an die Vorgaben des Koalitionsvertrages 2022-2027 („Zukunftsvertrag für Nordrhein-Westfalen“) an. So heißt es dort: „[…] Für die landeseigenen Betriebe streben wir künftig eine paritätische Besetzung für die Vorstände an, Gremien besetzen wir grundsätzlich paritätisch. Wir werden hierzu das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) zielgerichtet weiterentwickeln.“ (Randnummer 2551). Die verfassungsrechtliche Legitimation zur paritätischen Besetzung von Gremien folgt aus dem Gleichberechtigungsgebot des Artikels 3 Absatz 2 GG und dient der Überwindung faktischer Nachteile von Frauen im beruflichen und gesamtgesellschaftlichen Kontext. Aufgrund von geschilderten Abgrenzungsproblemen in der praktischen Anwendung der ursprünglichen Vorschrift und der weiterhin niedrigen Frauenquote in einigen Gremien, entfällt die Unterscheidung zwischen wesentlichen und sonstigen Gremien sowie die Quotenregelung von 40 Prozent für den Mindestanteil von Frauen in wesentlichen Gremien. In Absatz 1 Satz 1 wird nun einheitlich geregelt, dass Gremien mit ebenso vielen Frauen wie Männern besetzt werden müssen. Die Formulierung „werden“ verdeutlicht dabei, dass Gremien, die mit Inkrafttreten des Gesetzes noch nicht den Vorgaben des § 12 entsprechen, nicht unmittelbar neu zu besetzen sind; die Umsetzung erfolgt im Rahmen der regulären Neubesetzung. Soweit spezialgesetzliche Vorgaben für eine Geschlechterquote bestehen, gehen diese vor; dies gilt nicht für Regelungen, die lediglich allgemeine Vorgaben enthalten.

Die in den Dienststellen tätigen, in Form von Personalräten organisierten Personalvertretungen, sind keine Gremien im Sinne des § 12, da es sich hierbei gerade nicht um Organe der Dienststelle handelt.

In Satz 2 wird eine klarstellende Regelung bei ungerader Anzahl von Frauen und Männern eingefügt, um ein zu starkes Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen in den Gremien zu minimieren. Non-binäre Personen werden weder den weiblichen noch männlichen Mitgliedern des Gremiums zugerechnet. Zur Verdeutlichung erfolgt in Satz 3 ein Verweis auf die Ausnahmeregelung in Absatz 5.

In § 12 Absatz 2 Satz 1 wird die Legaldefinition eines Gremiums eingefügt. Demgemäß ist ein Gremium im Sinne dieses Gesetzes eine zur Erfüllung einer bestimmten Aufgabe gebildete und bedarfsorientiert oder turnusmäßig zusammentretende Gruppe aus Mitgliedern, die aus unterschiedlichen Arbeitsgebieten, organisatorischen Einheiten oder Institutionen etc. kommen, wenn hierfür ein förmliches Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht besteht. Maßgebliches Unterscheidungskriterium zu anderen (bloßen) „Arbeitsgemeinschaften“ oder „Arbeitsgruppen“ ist das verbindliche Element in Form eines förmlichen Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrechts. Da die Begrifflichkeiten „bestellen“ und „berufen“ im rechtlichen und formell – administrativen Kontext Synonyme sind, sind diese von der Legaldefinition des Absatz 2 ebenfalls umfasst.

In Satz 2 erfolgt eine beispielhafte Aufzählung von Regelbeispielen für verschiedene Bezeichnungen von solchen Gremien, die bereits in der ursprünglichen Vorschrift in Absatz 2 vorhanden waren und um weitere Beispiele ergänzt wurden.

Auf die spezialgesetzlich in §§ 21a ff. GVG geregelte Wahl von Gerichtspräsidien und die richterliche Geschäftsverteilung findet § 12 keine Anwendung, da die Geschäftsverteilung innerhalb der Gerichte der richterlichen Unabhängigkeit (Artikel 97 GG) unterliegt. Bundesrechtliche Besetzungsregelungen gehen als höherrangiges Recht vor.

Die Quotenregelung von 40 Prozent wird in Absatz 3 Satz 1 an die Vorgaben von Absatz 1 angepasst. Folglich müssen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Non-binäre Personen werden weder den weiblichen noch männlichen Mitgliedern zugerechnet.

§ 12 Absatz 4 greift die Regelung zur Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien auf und präzisiert sie im Hinblick auf die Quotenregelung. Neu eingeführt wird die Verpflichtung, dass bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen ebenso viele Frauen wie Männer berücksichtigt werden sollen. Bei starren Ranglisten ist es zielführend, diese alternierend mit Frauen und Männern zu besetzen.

Der neue § 12 Absatz 5 legt weiterhin fest, dass nur ausnahmsweise, aus zwingenden Gründen von der durch die Absätze 1, 3 und 7 vorgegebenen paritätischen Besetzung abgewichen werden darf und nennt hierzu Regelbeispiele. Der Ausnahmetatbestand nach Satz 2 Nummer 3 bezieht mit den „entsendenden Stellen“ alle Stellen ein, denen für das zu besetzende Gremium Benennungs- oder Vorschlagsrechte zustehen, auch wenn sie außerhalb des Geltungsbereichs des Gesetzes liegen. Die Ausnahme ist damit auch anwendbar, wenn externen Stellen die paritätische Entsendung in ein Gremium im Geltungsbereich des Gesetzes nicht möglich ist. Neben den Regelbeispielen kann es weitere zwingende Gründe für eine Ausnahme geben, wobei der Wortlaut verdeutlicht, dass es sich dabei um ebenso durchgreifende Gründe handeln muss wie bei den Regelbeispielen. Da die LBS Landesbausparkasse NordWest ein Zusammenschluss der Bausparkassen der Bundesländer Nordrhein-Westfalen, Niedersachen, Bremen und Berlin ist und die komplexen, auch politisch geprägten Besetzungsstrukturen eine Einflussnahme des Landes Nordrhein-Westfalen auf eine paritätische Besetzung in der Gesamtschau unmöglich machen, kann für diese ein zwingender Grund für eine Abweichung angenommen werden.

Die redaktionelle Anpassung in Satz 3 („Anteil von Frauen und Männern nach Absatz 1“) ist konsequent, weil eine Erhöhung der Quotenregelung im gesamten § 12 erfolgt. Die Sätze 3 und 4 beziehen sich auf die Fälle, in denen die Ausnahme nach Satz 2 Nummer 2 greift (geborene Mitglieder). Satz 3 erlaubt wie bisher eine Abweichung von der Besetzung nach Absatz 1, indem die geborenen Mitglieder nicht mitgezählt werden. Satz 4 schafft die Möglichkeit eines Ausgleichs im Rahmen der Besetzung des übrigen Gremiums, ohne dass hieraus eine

Verpflichtung zum Ausgleich erwächst. Die Darlegungspflicht wird auf die Fälle des Abweichens von der Quote weiblicher Gremienmitglieder beschränkt. Dies entspricht der Zielsetzung des Gesetzes, bestehende Benachteiligungen von Frauen abzubauen (§ 1 Absatz 1 Satz 2) und reduziert den bürokratischen Aufwand auf das hierzu erforderliche Maß.

Der ursprüngliche Satz 6 wird aufgehoben, da der Regelungsinhalt bei der Besetzung von Gremien, die nach Bundesrecht durch Landesbehörden zu errichten bzw. zu berufen sind, mit Bundesrecht kollidieren kann. Zur Herstellung der Rechtskonformität fällt die Vorschrift ersatzlos weg.

Bei Satz 7 handelt es sich um eine logische Folgeänderung.

§ 12 Absatz 6 Satz 1 ergänzt, dass die Festlegung zur Unterrichtung der Öffentlichkeit über die Zusammensetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten auf der eigenen Website zu erfolgen hat. Sofern keine eigene Website vorhanden ist, kann die Veröffentlichung auch in anderer geeigneter Form erfolgen. Mit der Veröffentlichung auf der jeweiligen Website werden eine größere Transparenz und höhere Aufmerksamkeit für die strukturelle Benachteiligung von Frauen geschaffen. Die Regelung greift die sich aus dem Demokratieprinzip herleitende besondere Verantwortung der gewählten Institutionen und ihre Kontrolle durch die Öffentlichkeit auf und schafft insoweit eine adäquate Rechtsfolge für das Verfehlen des vorgeschriebenen Frauenanteils. In Satz 4 wird präzisiert, dass das Unterschreiten des Anteils von Frauen in den jeweiligen Aufsichts- und Verwaltungsräten gegenüber der obersten Landesbehörde zu begründen ist. Eine niederschwellige Evaluierung der Weiterentwicklung des LGG wird mithilfe der neuen Berichtspflicht in den Sätzen 5 und 6 sichergestellt. Der festgelegte Dreijahres-Turnus für die Berichte der obersten Landesbehörden orientiert sich an bereits bestehender Praxis innerhalb der Landesregierung, die Zusammensetzung von Gremien hausintern abzufragen.

Der ursprüngliche § 12 Absatz 7 entfällt, da nach Absatz 1 alle Gremien mit ebenso vielen Frauen wie Männern besetzt werden müssen.

§ 12 Absatz 8 alter Fassung wird zu Absatz 7. Hier findet eine redaktionelle Folgeänderung statt und verdeutlicht die zwingende Regelung zur Besetzung in Gremien. Auch bei der Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern durch die Dienststelle sowie beim Benennungsrecht sind ebenso viele Frauen wie Männer zu berücksichtigen. Ausnahmen von diesem Grundsatz sind aus zwingenden Gründen nach Absatz 5 zulässig.

Der neu eingeführte § 12a regelt die Besetzung von Geschäftsführungsorganen. Aufgrund der Bindung an den verfassungsrechtlichen Gleichstellungsauftrag kommt dem gesamten öffentlichen Dienst eine besondere gleichstellungspolitische Verantwortung zu. Dieser Grundsatz wird durch die Vereinbarung im Koalitionsvertrag 2022-2027 gestärkt, indem auch auf die paritätische Besetzung der Vorstände für die landeseigenen Betriebe hingewiesen wird. Die Bezeichnung „Vorstände“ wird dem Sinne nach als Synonym für Geschäftsführungsorgane verstanden. Bislang war die paritätische Besetzung der Geschäftsführungsorgane in den landeseigenen Betrieben im LGG nicht geregelt. Zur Schließung dieser Regelungslücke und besonders zur Umsetzung des demokratiefördernden Verfassungsauftrages aus Artikel 3 GG wird die Norm des § 12a neu eingeführt.

Absatz 1 regelt den Anwendungsbereich und hebt hervor, dass die nachfolgenden Absätze 2 bis 3 ausschließlich für Anstalten des öffentlichen Rechts, für die das Land Nordrhein-Westfalen als Gewährträger haftet, und für privatrechtliche Unternehmen, für die das LGG gilt und an denen das Land Nordrhein-Westfalen eine mehrheitliche unmittelbare Beteiligung aufweist, gilt. Im Sinne der Normenklarheit wird mit dem Verweis auf § 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5

Variante 2 konkretisiert, dass auch die Universitätsklinika von der Regelung des § 12a erfasst sind. Dementsprechend sind die Geschäftsführungsorgane der kommunalen Unternehmen und Institutionen nicht vom Anwendungsbereich des § 12a erfasst.

Zur Beseitigung der nach wie vor bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen in den landeseigenen Betrieben sollen nach § 12a Absatz 2 Satz 1 die Positionen der Geschäftsführungsorgane paritätisch besetzt werden.

Satz 2 regelt das Verfahren bei ungerader Anzahl von Frauen und Männern. Non-binäre Personen werden weder den weiblichen noch männlichen Mitgliedern zugerechnet. Darüber hinaus wird eine alternierende Vorgehensweise bei Neubesetzungen der Geschäftsführungsposten in Satz 3 ergänzt, um so die Chancengerechtigkeit für alle Beteiligten zu gewährleisten. Neubesetzung adressiert dabei nicht den Fall der Wiederbestellung einer Geschäftsführerin oder eines Geschäftsführers, die oder der die Position auch vor der Bestellung bereits innehatte.

Im Falle der Bildung von Auswahl- oder Findungskommissionen gilt auch hier der Grundsatz der paritätischen Besetzung, weshalb ein Verweis auf § 9 Absatz 2 im neuen Satz 4 notwendig ist.

§ 12a Absatz 3 regelt Auswahlverfahren von Bewerberinnen und Bewerbern und hebt auch hier die Bedeutung und Anwendung des Grundsatzes der Gleichberechtigung hervor. Ein Abweichen von diesem Grundsatz ist aus wichtigen Gründen nach Absatz 3 Satz 2 möglich. Die Regelbeispiele dafür sind in Satz 3 zu finden.

Ziffer 1 regelt den Fall der tatsächlichen Unmöglichkeit („keine entsprechenden Bewerbungen“).

Nach Ziffer 2 ist ausnahmsweise ein Absehen vom Grundsatz der Gleichberechtigung möglich, wenn bei Stellenbesetzungen aufgrund der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung auch unter Beachtung des Gebotes zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei einer sich bewerbenden Person ein Vorsprung gegenüber anderen Mitbewerberinnen und Mitbewerbern besteht.

§ 12a Absatz 4 formuliert das Ziel der paritätischen Besetzung von Geschäftsführungsorganen auch für andere Unternehmen, an denen das Land beteiligt ist, und verdeutlicht die Vorbildfunktion des Landes Nordrhein-Westfalen.

Zu Nummer 14 (§ 13)

a) Entsprechend der gewachsenen Bedeutung mobiler Arbeit in der Arbeitswelt wird diese in die Informationspflicht durch die Dienststelle in Absatz 2 Satz 1 eingefügt. Aus Gründen der Einheitlichkeit und Übersichtlichkeit wird auch in Satz 3 der Begriff Führungsaufgaben normiert (siehe Nummer 2 § 1 c)).

b) Aus Gründen der Einheitlichkeit und Übersichtlichkeit werden die Begriffe „Vorgesetzten und Leitungsaufgaben“ durch den Ausdruck Führungsaufgaben ersetzt (siehe Nummer 2 § 1 c)).

c) Aus verfahrensökonomischen Gründen und zum Abbau von Bürokratie wird die schriftliche Form in Absatz 3 Satz 3 durch die Textform ersetzt.

d) Mit der Ergänzung der „Mobilen Arbeit“ wird eine Regelung zum Verbot einer Beeinträchtigung des beruflichen Fortkommens in Absatz 4 erweitert.

e) Der Begriff „Mobile Arbeit“ ersetzt in Absatz 8 den nicht mehr gebräuchlichen Begriff der „Telearbeit“. Die Telearbeit für Führungskräfte wird jedoch dadurch nicht ausgeschlossen, denn sie unterfällt den „anderen Arbeitsorganisationsformen“.

Zu Nummer 15 (§ 15)

a) In Absatz 1 erfolgt eine redaktionelle Anpassung hinsichtlich des Begriffs der „stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten“. Zudem wird durch die Einfügung des Wortes „mindestens“ auf die Möglichkeit hingewiesen, auch mehrere Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, wie es die Verwaltungsvorschriften insbesondere für größere Dienststellen bereits vorsehen. Der Umfang der erforderlichen Freistellung richtet sich dabei weiterhin nach § 16 Absatz 2 und somit nach der Gleichstellungsaufgabe.

Zur Verdeutlichung wird in Absatz 1 Satz 2 das Wort „jeweils“ eingefügt.

Mit den eingefügten Sätzen 3 und 4 wird eine Klarstellung zum Zusammenwirken mehrerer Gleichstellungsbeauftragter bzw. der Gleichstellungsbeauftragten und der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aus den Verwaltungsvorschriften in das Gesetz übernommen. Mit der Verpflichtung der Dienststelle, bei der Bestellung mehrerer Gleichstellungsbeauftragter im Einvernehmen mit ihnen zeitgleich Aufgaben und Kompetenzen zu regeln, soll insbesondere sichergestellt werden, dass die Gleichstellungsbeauftragte nicht in ihrem bisherigen Aufgabenkreis begrenzt wird. Bei der Regelung der Kompetenzen ist daher ein ausdrückliches Einvernehmen der Gleichstellungsbeauftragten erforderlich.

b) Absatz 3 normiert erstmalig Abbestellungsgründe für die Gleichstellungsbeauftragte. Als Abbestellungsgründe gelten die Niederlegung ihres Amtes, ihr Ausscheiden aus der Dienststelle, der Verlust ihrer Bestellbarkeit oder ihre Wahl in die Personalvertretung.

Die Niederlegung des Amtes als Gleichstellungsbeauftragten kann in beiderseitigem Einverständnis mit der Dienststellenleitung oder durch einseitige Erklärung durch die Gleichstellungsbeauftragten erfolgen. Bei Beendigung des Arbeits-/Dienstverhältnisses oder im Falle der (frühzeitigen) Ruhestandsversetzung erlischt die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten.

Das Ausscheiden aus der Dienststelle beendet die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten ebenfalls, da sie nicht mehr Teil der Verwaltungsorganisation dieser konkreten Dienststelle ist. Die Versetzung, Abordnung oder Umsetzung gegen den Willen der Gleichstellungsbeauftragten ist nur zulässig, wenn dies unter Berücksichtigung ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragten aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Personalvertretung dem zustimmt. Sobald die Bestellungsvoraussetzungen nach § 15 Absatz 2 Satz 1 nicht mehr vorliegen, insbesondere durch eine Änderung des Geschlechts im Personenstandsregister nach dem Personenstandsgesetz – PStG, verliert sie ihre Stellung als Gleichstellungsbeauftragte.

Durch ihre Wahl in die Personalvertretung, den Richterrat oder den Staatsanwaltschaftsrat entsteht ein Interessenswiderstreit mit den sonstigen dienstlichen Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten. Zur Vermeidung dieser Interessenskollision muss die Gleichstellungsbeauftragte ihre Stellung aufgeben.

Im Falle einer nicht nur vorübergehenden Verhinderung von mehr als sechs Monaten kann die Dienststelle die Gleichstellungsbeauftragte abberufen. Mit der Ergänzung dieser Kann-Vorschrift in Absatz 3 Satz 2 wird eine Regelungslücke im LGG geschlossen. Im Rahmen der

Ermessensprüfung kann die jeweils zuständige Dienststellenleitung alle Umstände des Einzelfalls berücksichtigten und so eine ermessensfehlerfreie Entscheidung im Hinblick auf die Abberufung treffen. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, ob die Aufgabenerfüllung trotz Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten gewährleistet bleibt, ohne zu anhaltender Überlastung ihrer Stellvertreterin zu führen. Eine Abberufung aus Gründen der Person der Gleichstellungsbeauftragten wäre ermessensfehlerhaft.

Die nach allgemeinen Grundsätzen des Dienst- oder Arbeitsrechts bestehende Möglichkeit der Dienststelle, die Gleichstellungsbeauftragte wegen grober Verletzung ihrer gesetzlichen Pflichten außerordentlich abzuberufen, wurde der Vollständigkeit halber ins Gesetz aufgenommen. Dadurch soll diese außerordentliche Abberufungsmöglichkeit nicht erweitert werden. Zudem wird mit Satz 3 klargestellt, dass weitere Abberufungsgründe nicht in Betracht kommen.

Bei allen Fällen der Abberufung durch die Dienststelle ist die Gleichstellungsbeauftragte vorher anzuhören.

c-e) Redaktionelle Anpassungen an die Systematik des § 15.

Zu Nummer 16 (§ 15a)

a) Bei den Ergänzungen in Absatz 1 Satz 1 („mindestens eine Ansprechpartnerin“) handelt es sich um eine konsequente Folgeänderung zu § 15 Absatz 1 Satz 1. Eine redaktionelle Anpassung im Hinblick auf den Anwendungsbereich erfolgt in Satz 2.

b) Aus Gründen der Klarheit und Übersichtlichkeit wird in Absatz 3 die Passage „die stellvertretende Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen“ ergänzt.

Zu Nummer 17 (§ 16)

a) Absatz 1 Satz 3 hebt nun hervor, dass ein Interessenswiderstreit mit den sonstigen dienstlichen Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten vermieden werden muss. Näheres dazu in den Verwaltungsvorschriften zum LGG NRW § 16 Ziffer 1.2. Eine sprachliche Anpassung erfolgt in Absatz 4. Zur Vermeidung von Interessenskollisionen darf auch die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte nicht der Personalvertretung, dem Richterrat oder dem Staatsanwaltschaftsrat angehören.

b) Aus Gründen der Klarheit und Übersichtlichkeit wird in Absatz 3 Satz 1 die Passage „die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte“ ergänzt.

c) Auch hier wird aus Gründen der Klarheit und Übersichtlichkeit in Absatz 4 Satz 1 die Passage „die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte“ ergänzt.

Zu Nummer 18 (§ 17)

Die Ergänzung des Aufgabenspektrums in Absatz 1 Satz 2 Ziffer 4 um die Beratung über Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz unterstreicht die Bedeutung dieser Aufgabe der Dienststelle und macht sich die Expertise der Gleichstellungbeauftragten zu eigen. Die Formulierung „Mitwirkung“ in Satz 2 macht deutlich, dass die Verantwortlichkeit bei der Dienststelle bleibt.

Durch die neueingefügte Ziffer 4 ändert sich die nachfolgende Nummerierung der Ziffer 5 und 6.

Zu Nummer 19 (§ 18)

a) Aus verfahrensökonomischen Gründen und zum Abbau von Bürokratie wird die schriftliche Form durch die Textform in Absatz 2 ersetzt. Die Vorschrift des § 126b Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zur Textform gilt entsprechend.

b) Die Änderung in Absatz 3 dient der Vereinfachung der Rechtsanwendung.

c) Das unmittelbare Vortragsrecht der Gleichstellungsbeauftragten bei der Dienststellenleitung ist für die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten essentiell. Zur Schließung einer Anwendungslücke wird das Teilnahmerecht der Gleichstellungsbeauftragten auf Besprechungen gemäß §§ 40, 47 Absatz 1 des Richter- und Staatsanwältegesetzes für das Land Nord-rhein-Westfalen vom 8. Dezember 2015 (GV.NRW. S.) erweitert.

Absatz 4 Satz 4 stellt fest, wie die Entscheidung über die Teilnahme an (Dienst-) Besprechungen getroffen wird. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält stets die Tagesordnung der Sitzung und entscheidet eigenständig über die Gleichstellungsrelevanz der Angelegenheit. Näheres dazu ist in den Verwaltungsvorschriften zum LGG NRW § 18 Ziffer 3.2 festgehalten.

d) Aufgrund des angezeigten Bedarfs wird das Beratungsangebot der Gleichstellungsbeauftragten in Absatz 5 Satz 1 erweitert. So kann die Gleichstellungsbeauftragte Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal jährlich eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten oder zu Vereinbarkeitsfragen aller Beschäftigten einberufen.

e) Absatz 7 Satz regelt die Art und Weise der Inanspruchnahme internen Sachverstands. Beispielsweise kann zuerst beim Justiziariat interner Sachverstand hinzugezogen werden, bevor externe Unterstützung oder Beratung in Anspruch genommen wird.

Zu Nummer 20 (§ 19)

a) Das Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten wird in Absatz 1 Satz 3 präzisiert. Es wird eine zeitliche Frist zur Entscheidung der Dienststellenleitung von einem Monat eingeführt. Gleichzeitig wird aus der Verpflichtung zur erneuten Entscheidung über eine Maßnahme eine Soll-Vorschrift, da der Entscheidung innerhalb der Monatsfrist ein sachlicher Grund entgegenstehen kann. Die Dienststellenleitung soll innerhalb eines Monats nach Zugang des Widerspruchs erneut über die getroffene Maßnahme entscheiden.

b) Die Änderung in Absatz 3 dient der Vereinfachung der Rechtsanwendung.

Zu Nummer 21 (§ 21)

Die Ergänzung in § 21 ist auf die systematische Änderung des § 15 zurückzuführen.

Zu Nummer 22 (§ 22)

Der Satz 2 wird gestrichen, weil der Evaluierungsbericht zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts mit dem Stichtag 31. Dezember 2018 erfolgt ist und sich somit erledigt hat.

Zu Nummer 23 (§ 23)

Redaktionelle Anpassungen an das zuständige Ministerium.

Zu Nummer 24 (§ 24)

Die Übergangsregelungen sind obsolet geworden, daher werden sie gestrichen.

Artikel 2
Inkrafttreten

Regelung zum Inkrafttreten der Änderungen des Landesgleichstellungsgesetzes.