

Handlungsspielräumen der GB, je nachdem ob sie eine Stabsstelle bekleiden oder in die Hierarchie eingeordnet sind. **Eine festgelegte und damit einheitliche Einordnung der GB in der Verwaltung wäre wünschenswert, um deren Rolle zu festigen.**

- Durch das Gesetz wird nicht geregelt, welches Stellenprofil für die kommunale Gleichstellungsarbeit erforderlich ist, und welche Eingruppierung damit einhergeht. Das führt zu starken Unterschieden bei der Qualifikation und der Bezahlung der GB, obwohl die Aufgaben für alle die gleichen sind. **Eine festgelegte Eingruppierung wäre zur Qualitätssicherung sinnvoll.**
- Durch die Gesetzesnovellierung 2016 wurden viele neue Stellen für GB geschaffen. **Ein institutionalisierter Ort der Vernetzung und des Austausches, analog dem Arbeitskreis Chancengleichheit für die BfC der Ministerien, wäre zur Einarbeitung und Qualitätssicherung auch für die kommunalen GB hilfreich. Die bereits bestehende Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen GB übernimmt derzeit diese Aufgabe. Sie könnte durch personelle und sachliche Ressourcen unterstützt werden wie es im Koalitionsvertrag von 2021 auch schon angedacht ist.**
- Für die externe Gleichstellungsarbeit ist die GB oftmals auf externe Unterstützung angewiesen, da ihr selbst die zeitlichen und finanziellen Ressourcen fehlen. Meist haben die GB zwar ein Budget, das sie selbst verwalten können, für größere externe Aktionen reicht dieses aber häufig nicht aus bzw. muss eine Bewilligung eingeholt werden. **Um die externe Gleichstellungsarbeit unabhängiger von externen Akteurinnen und Akteuren und Budgetbewilligungen zu gestalten, wäre es hilfreich, entsprechende Ressourcen für die externen Aufgaben bereitzustellen.**
- Besonders die Corona-Pandemie hat offenbart, welches Potenzial die Digitalisierung für die Arbeit der GB bietet. Dieses wird vielerorts noch nicht ausgeschöpft. **Digitalisierungspotenziale könnten genutzt werden, um mehr Menschen schneller zu erreichen.** Gerade in Landkreisen mit einer dezentralen Struktur könnte die Gleichstellungsarbeit dadurch erleichtert und verbessert werden.

2.3. „Kleine Kommunen“ nicht vergessen

- Unter 50.000 Einwohnerinnen und Einwohnern muss keine hauptamtliche GB berufen werden. In kleineren Kommunen, welche freiwillig eine hauptamtliche GB bestellt haben, zeigt deren starke Auslastung, dass ein Bedarf für Gleichstellungsarbeit besteht. Bei der aktuellen Regelung werden die Größe der Kommunalverwaltung oder die Stellung der Kommune in der Region nicht mitbedacht. Der Grenzwert suggeriert zudem einen geringeren Stellenwert von Gleichstellungsarbeit in kleinen Kommunen. **Die Schwelle von 50.000 Einwohnerinnen und Einwohnern für die Bestellung einer hauptamtlichen GB könnte Kommunen, die knapp unter dieser Schwelle liegen daran hindern, ihre Gleichstellungsarbeit zu intensivieren. Empfehlenswert wäre es, ein Anreizsystem auch für kleinere Kommunen zu schaffen.**