



## LRMB - Landesrecht Ministerialblatt

---

### Stammnorm

Ausfertigungsdatum: 05.07.1995

# **Gleichstellungsbeauftragte bei den Gerichten der Arbeits- und der Sozialgerichtsbarkeit RdErl. d. Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales v. 5. 7. 1995 - I B 2 - 2019A/S<sup>1</sup>)**

---

227. Ergänzung - SMB1. NW. - (Stand 15. 8. 1995 = MB1. NW. Nr. 61 einschl.)

5. 7. 95 (1)

### **Gleichstellungsbeauftragte**

### **bei den Gerichten der Arbeits- und der**

### **Sozialgerichtsbarkeit**

### **RdErl. d. Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales v. 5. 7. 1995 - I B 2 - 2019A/S<sup>1</sup>)**

Zur weiteren Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen und der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes ist im Einvernehmen aller Ressorts eine Neufassung des Frauenförderungskonzeptes mit RdErl. d. Ministeriums für die Gleichstellung von Frau und Mann v. 9. 11. 1993 - SMB1. NW. 2103 - bekanntgegeben worden.

Im Interesse einer effizienten Umsetzung dieses Frauenförderungskonzeptes werden die folgenden Regelungen für die Gerichte der Arbeits- und der Sozialgerichtsbarkeit zu Bestellung, Status, Aufgaben und Befugnissen der Gleichstellungsbeauftragten getroffen:

#### **I Bestellung und Status**

##### **1.1 Eine Gleichstellungsbeauftragte ist zu bestellen**

1.1.1 bei jedem Landesarbeitsgericht zugleich für die Gerichte des jeweiligen Bezirks

1.1.2 bei jedem Gericht der Sozialgerichtsbarkeit

1.2 Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin werden durch die Präsidentin oder den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts, im übrigen durch die Leitung ihres Gerichts bestellt und abberufen. Vor Bestellung und Abberufung der Gleichstellungsbeauftragten ist der oder dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten zu berichten.

1.3 Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung des Gerichts wahr. Sie ist als Teil der personalverwaltenden Stelle Beauftragte im Sinne von § 102 Abs. 3 Satz 2 LBG; diese Regelung gilt für Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Auszubildende entsprechend.

1.4 Die Gleichstellungsbeauftragte hat unmittelbares Vortragsrecht bei der Leitung ihres Gerichts.

1.5 In der Arbeitsgerichtsbarkeit gehören zu dem Gericht im Sinne der Nr. 1.3, 1.4, 2.1, 22 und 3.2.1 alle Gerichte des Bezirks, für den die Gleichstellungsbeauftragte bestellt worden ist

1.6 Durch angemessene Berücksichtigung bei der Geschäftsverteilung wird von der jeweiligen Gerichtsleitung gewährleistet, daß die Gleichstellungsbeauftragte die ihr gestellten Aufgaben sachgerecht erfüllen kann.

## 2 Aufgaben

2.1 Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt dabei mit, daß die im öffentlichen Dienst des Landes geltenden Grundsätze zur Frauenförderung - insbesondere die des Frauenförderungsgesetzes und des Frauenförderungskonzeptes - in ihrem Gericht beachtet werden.

2.2 Sie ist Ansprechpartnerin für die Beschäftigten ihres Gerichts in allen Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.

2.3.1 Die Gleichstellungsbeauftragten treffen sich zu regelmäßigen Dienstbesprechungen, die insbesondere dem Erfahrungsaustausch dienen sollen.

Die bei dem Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen bestellte Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragten bei den Landesarbeitsgerichten nehmen an den von der Gleichstellungsbeauftragten bei dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales durchgeführten Dienstbesprechung teil.

Die Gleichstellungsbeauftragte bei dem Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen führt mindestens einmal jährlich Dienstbesprechungen mit den

Gleichstellungsbeauftragten ihres nachgeordneten Bereichs durch.

2.3.2 Die Protokolle der Dienstbesprechungen sind der Gleichstellungsbeauftragten beim Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales zu übersenden.

### 3 Befugnisse

3.1 Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen Maßnahmen zur Umsetzung des Frauenförderungskonzeptes sowie bei sonstigen Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann haben oder haben können, zu beteiligen.

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei i Maßnahmen im Sinne des § 21 e GVG bleibt der Entscheidung des Präsidiums vorbehalten.

Bei Maßnahmen, die auf ihre Vorschläge und Anregungen hin vorbereitet werden, ist sie fortlaufend zu beteiligen.

3.2.1 Sie ist insbesondere zu beteiligen bei

- der Auswahl, Einstellung, Anstellung, Beförderung . und Höhergruppierung, der Erprobung, der Abordnung und Versetzung der Beschäftigten, soweit die Ausübung der Befugnisse auf die Leitung ihres Gerichts übertragen ist,
- Umsetzungen,
- Berichten gemäß Abschnitt I Nr. 6, Abschnitt III B Nr. 3 meines RdErl. v. 19.12.1994 - SMB1. NW. 302 -bzw. Abschnitt I Nr. 2, Abschnitt III B Nr. I meines RdErl. v. 19. 12. 1994 - SMB1. NW. 304,
- Fragen der Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung bei Teilzeitbeschäftigten,
- Fortbildungsmaßnahmen,
- Fragen des Erziehungsurlaubs und des Urlaubs aus familiären Gründen,
- Wiedereingliederungsmaßnahmen für beurlaubte Beschäftigte,
- organisatorische Maßnahmen der Dienststelle mit frauenspezifischen Belangen,
- der Erstellung des Berichts zum Frauenförderungskonzeptes,
- der Aufstellung eines Frauenförderplans.

322 Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten kann je nach Angelegenheit in der

- Bitte um Mitzeichnung,
- Einholung einer Stellungnahme,
- Unterrichtung zur Kenntnisnahme, unter Umständen mit der Anheimgabe, sich zu äußern,
- Teilnahme an Vorstellungen,
- Teilnahme an Dienstbesprechungen u. ä., soweit dabei Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann berührt werden,

bestehen.

3.2.3 Bei Personalmaßnahmen, bei denen ausschließlich Männer im Bewerberfeld vertreten sind, ist sie von der Entscheidung und ihrer Begründung zu unterrichten.

3.3 Die zuständigen Stellen erteilen der Gleichstellungsbeauftragten die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte und stellen ihr die zur Wahrnehmung der Obliegenheiten notwendigen Unterlagen - in Personalangelegenheiten auch die Personalakten - zur Verfügung. Bei personenbezogenen Angaben ist insbesondere § 29 DSG NW zu beachten.

3.4 Die Gleichstellungsbeauftragte ist so rechtzeitig

- ggf. vor Einschaltung der Personalvertretung - zu beteiligen, daß ihre Anregungen, Vorschläge und/ oder Bedenken berücksichtigt werden können.

Wird dem Vorbringen der Gleichstellungsbeauftragten nicht oder nur zum Teil gefolgt, ist diese unverzüglich zu unterrichten.

302

<) MBLNW. 1995 S. 1160.