

## **Infobrief**

### **Das neue Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz ( NGG)**

Seit dem 01.01.2011 ist das neue Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz in Kraft. Obwohl sich die Zielsetzung des Gesetzes geändert hat, findet das neue Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz in der Öffentlichkeit kaum Beachtung. Im Folgenden werden einige wesentliche Änderungen dargestellt.

#### **Paradigmenwechsel**

Frauenbeauftragte werden zu Gleichstellungsbeauftragten. Es findet also ein Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik statt. Ziel ist hierbei der Abbau von Benachteiligungen **von Frauen und Männern**.

Dieser Wechsel führt zu anderen Schwerpunkten in der Gleichstellungspolitik, denn im neuen Gesetz ist zu lesen, dass die Unterrepräsentanz von Frauen und Männern vermieden werden soll. D.h., dass sowohl **Frauen als auch Männer** auf der Grundlage des NGG gefördert werden können.

#### **Schwerpunkt des neuen Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes**

Der Schwerpunkt des neuen NGG liegt in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gerade vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll sich ausführlicher mit dem NGG zu beschäftigen, denn auch im Bildungsbereich wird durch die Veränderung der Schullandschaft die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit nicht leichter.

#### **Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten**

Gleichstellungsbeauftragte müssen von Schulen mit über 50 Beschäftigten bestellt werden. Kleinere Schulen können Gleichstellungsbeauftragte bestellen, müssen aber nicht. Für Kolleginnen und Kollegen an kleinen Schulen hat das zur Folge, dass es keine speziell geschulte Ansprechpartnerin vor Ort mehr gibt.

Haben Schulen keine Gleichstellungsbeauftragten bestellt, ist die nächst höhere Dienststelle zuständig. Im schulischen Bereich also die Gleichstellungsbeauftragten an der Niedersächsischen Landesschulbehörde.

#### **Quotenfrage**

Mit Inkrafttreten des neuen NGG gibt es keine landesweite Quote mehr, vielmehr bestimmt jetzt jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten in einem Gleichstellungsplan ihre eigenen Ziele zum Abbau von Unterrepräsentanz.

Die Quote für die Besetzung von Stellen mit Frauen und Männern liegt als Zielmarge nur noch bei 45 % für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht.

Astrid Müller

Leiterin des Referates für Frauenpolitik im Bezirk Weser Ems, Bahnhofplatz 8, Oldenburg