**Kabinett beschließt Aktionsplan „Frauen in Führung":**
**Die Hälfte der Führungsposten im öffentlichen Dienst soll künftig mit Frauen besetzt sein**

Dienstag 21. April 2015 - **Hannover (wbn). Ein guter Tag für die Gleichstellung: Heute hat die rot-grüne Landesregierung in Hannover den Aktionsplan „Frauen in Führung“ beschlossen. Damit soll erreicht werden, dass Frauen möglichst schnell die Hälfte der Füh rungspositionen in der Landesverwaltung besetzen.**

Sowohl die Landesverfassung als auch der Koalitionsvertrag von SPD und Grünen verpflichten dazu, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Nach Angaben von Gleichstellungsministerin Cornelia Rundt (SPD) sei es Ziel der Landesregierung, „dass der Frauenanteil in allen Hierarchiestufen 50 Prozent betrage“.

Fortsetzung von Seite 1

Zwar sei der Frauenanteil unter den Beschäftigten in der öf-fentlichen Verwaltung schon gestiegen, Frauen besetzten aber noch lange nicht die Hälfte der Führungspositionen der öffentlichen Verwaltung. Dies solle nun mit den kon-kreten Maßnahmen des Aktionsplans erreicht werden, so Rundt.

Zu den in einem Aktionsplan zusammengefassten Maßnahmen zählen nach Angaben der Staatskanzlei:

- Das niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) wird novel-liert, es ist derzeit in der interministeriellen Abstimmung. Bei gleicher Eignung sind Frauen künftig gegenüber Mitbewerbern für ein Führungsamt zu be-vorzugen, sofern der Frauenanteil in der entsprechenden Hierarchiestufe un-ter 50 Prozent liegt. Teilzeitbeschäftigung, die es bisher nur vereinzelt in Füh-rungspositionen gibt, soll künftig wesentlich leichter realisiert werden können.

- Die Mentoring-Programme für Frauen, also die Vorbereitung auf Führungsauf-gaben, die es im Land seit rund 15 Jahren gibt, werden verbessert. Kon-kret bedeutet das z.B.:

- Anhebung der Mentee-Zahl (Zahl der zu Betreuenden). Einführung eines konkreten Prozentsatzes, den Dienststellen bezüglich der Mentoring-Teilnahme von Frauen im ge-hobenen Dienst erfüllen müssen

- Bessere Einbindung der Mentoring-Programme in die Personalentwicklung

- Obligatorische Entwicklungsgespräche mit den Mentees am Ende des Mentoring-Angebots

- Bei der Beurteilung von Beschäftigten wird stärker darauf geachtet, dass Frauen ge-genüber Männern und Teilzeitarbeitende gegenüber Vollzeitarbei-tenden nicht be-nachteiligt werden. So soll jede Beurteilungsrunde bezüglich der Frage evaluiert werden, ob es Verzerrungen zu Lasten von Frauen bzw. Teilzeitbeschäftigten gibt. Zudem entwickeln Innenministerium und Sozialmi-nisterium eine entsprechende Schulung der Beurteilenden

- Ein neues „Karrierenetzwerk" soll Frauen, die sich bereits in Führungspositio-nen be-finden, den Austausch über ihre Führungserfahrungen ermöglichen. Bisher wird das von einem Verein angeboten, der aber nicht landesweit agiert. Künftig sollen beispielsweise über örtliche Veranstaltungen auch Frauen in nachgeordneten Landesbehörden für entsprechende Gesprächskreise gewon-nen werden.

In der Besoldungsgruppe A 16 - dies sind Referatsleitungen in einem Ministerium oder Be-hördenleitungen kleiner Behörden - liegt der Frauenanteil zum Beispiel derzeit nur knapp über 25 Prozent. Ihr Anteil ist seit Inkrafttreten des ersten Gleichstellungsgesetzes vor 20 Jahren um nur jeweils 1,1 Prozentpunkte jährlich gestiegen.

Die jetzt beschlossene Kabinettsvorlage war gemeinsam vom Innen- und vom Sozialressort eingebracht worden. Das Innenministerium ist für das Beurteilungssystem im Landesdienst zuständig.