

Antrag

der Abg. Sascha Binder u. a. SPD

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Inneres, Digitalisierung und Migration

Situation der Frauen im Polizeivollzugsdienst Baden-Württemberg

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,

1. wie hoch der Frauenanteil (quantitativ und prozentual) bei der Einstellung in den Vorbereitungsdienst der Polizei ist, aufgeschlüsselt nach den einzelnen Laufbahnen und für die letzten zehn Jahre;
2. wie hoch der Frauenanteil (quantitativ und prozentual) im Polizeivollzugsdienst Baden-Württemberg ist, aufgeschlüsselt für die letzten zehn Jahre;
3. wie hoch der Frauenanteil (quantitativ und prozentual) im gehobenen und höheren Dienst des Polizeivollzugsdienstes ist, aufgeschlüsselt für die letzten zehn Jahre;
4. wie hoch der Frauenanteil (quantitativ und prozentual) in Führungspositionen der Polizei ist, aufgeschlüsselt für die letzten zehn Jahre;
5. welche Gründe es dafür gibt, dass der Frauenanteil im höheren Dienst des Polizeivollzugs nicht höher ausfällt;
6. welche konkreten Maßnahmen es gibt, um den Anteil von weiblichen Führungskräften und den Frauenanteil im höheren Dienst in der Polizei zu erhöhen;
7. wie hoch der Anteil von Frauen und Männern (quantitativ und prozentual) ist, die in Teilzeit im Polizeivollzugsdienst beschäftigt sind; aufgeschlüsselt nach Besoldungsstufen für die letzten zehn Jahre;
8. in welchen Bereichen des Polizeivollzugsdienstes Teilzeitarbeit möglich ist und wie die Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit verbessert werden können;

9. welche Möglichkeiten es zur Teilzeitarbeit in Führungspositionen im Polizeivollzugsdienst gibt und wie diese verbessert werden können;
10. zu welchen konkreten Ergebnissen die Auditierung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Polizei geführt hat, für die im Doppelhaushalt 2015/2016 70.000 Euro eingestellt wurden;
11. welcher konkrete Verbesserungsbedarf im Rahmen der Auditierung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Polizei festgestellt wurde;
12. welche konkreten Maßnahmen infolge der Auditierung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Polizei in die Wege geleitet wurden;
13. wie die jeweiligen Durchschnittsnoten der aktuellen und der letzten beiden Beurteilungsrunden von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst war, differenziert nach Besoldungsgruppen und Voll- und Teilzeitbeschäftigung;
14. welche Erkenntnisse sie aus Ziffer 13 ableitet und inwiefern sich hieraus eine Diskriminierung von Frauen bzw. Männern ergibt.

24.08.2017

Binder, Hinderer, Stickelberger,
Rolland, Wölfle SPD

Begründung

Am 1. September 2017 dürfen Frauen in Baden-Württemberg seit 30 Jahren Dienst im Polizeivollzug verrichten. Dieser Jahrestag wird zum Anlass genommen, um in Erfahrung zu bringen, wie sich der Anteil von Frauen innerhalb des Polizeivollzugsdienstes entwickelt hat. Darüber hinaus ist unter anderem auch von Interesse, zu welchen Ergebnissen die Auditierung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Polizei gekommen ist und welche konkreten Maßnahmen infolgedessen ergriffen worden sind.

Stellungnahme

Mit Schreiben vom 20. September 2017 Nr. 3-0305/1434 nimmt das Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,*

- 1. wie hoch der Frauenanteil (quantitativ und prozentual) bei der Einstellung in den Vorbereitungsdienst der Polizei ist, aufgeschlüsselt nach den einzelnen Laufbahnen und für die letzten zehn Jahre;*

Zu 1.:

Die Zahlen können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

Jahr	Gesamt			davon mittlerer Dienst (Polizeimeisteranwärter)			davon gehobener Dienst (Polizeikommissaranwärter)		
		Frauenanteil			Frauenanteil			Frauenanteil	
		quantitativ	prozentual		quantitativ	prozentual		quantitativ	prozentual
2007	358	134	37,4 %	288	107	37,2 %	70	27	38,6 %
2008	805	324	40,2 %	626	247	39,5 %	179	77	43,0 %
2009	800	291	36,4 %	595	201	33,8 %	205	90	43,9 %
2010	847	262	30,9 %	595	169	28,4 %	252	93	36,9 %
2011	836	259	31,0 %	636	186	29,2 %	200	73	36,5 %
2012	1.200	387	32,3 %	600	173	28,8 %	600	214	35,7 %
2013	800	244	30,5 %	590	176	29,8 %	210	68	32,4 %
2014	681	216	31,7 %	480	145	30,2 %	201	71	35,3 %
2015	801	262	32,7 %	561	176	31,4 %	240	86	35,8 %
2016	1.120	406	36,3 %	759	267	35,2 %	361	139	38,5 %
2017	1.408	437	31,0 %	957	289	30,2 %	451	148	32,8 %

Quellen: Meldedienst Bereitschaftspolizeipräsidium (bis 2013) bzw. Hochschule für Polizei Baden-Württemberg (ab 2014)

2. wie hoch der Frauenanteil (quantitativ und prozentual) im Polizeivollzugsdienst Baden-Württemberg ist, aufgeschlüsselt für die letzten zehn Jahre;

3. wie hoch der Frauenanteil (quantitativ und prozentual) im gehobenen und höheren Dienst des Polizeivollzugsdienstes ist, aufgeschlüsselt für die letzten zehn Jahre;

Zu 2. und 3.:

Die Zahlen können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

Jahr	Gesamt			davon gehobener Dienst			davon höherer Dienst		
		Frauenanteil			Frauenanteil			Frauenanteil	
		quantitativ	prozentual		quantitativ	prozentual		quantitativ	prozentual
2007	24.668	3.323	13,5 %	12.362	933	7,5 %	401	13	3,2 %
2008	24.347	3.357	13,8 %	12.559	1.012	8,1 %	412	19	4,6 %
2009	24.019	3.375	14,1 %	12.682	1.098	8,7 %	420	21	5,0 %
2010	23.784	3.465	14,6 %	12.816	1.196	9,3 %	418	22	5,3 %
2011	23.822	3.698	15,5 %	12.967	1.317	10,2 %	433	29	6,7 %
2012	23.934	3.819	16,0 %	13.157	1.443	11,0 %	441	27	6,1 %
2013	24.049	4.028	16,7 %	13.136	1.543	11,7 %	461	32	6,9 %
2014	24.400	4.468	18,3 %	13.485	1.770	13,1 %	461	37	8,0 %
2015	24.486	4.663	19,0 %	13.728	1.905	13,9 %	470	40	8,5 %
2016	24.505	4.861	19,8 %	13.829	2.035	14,7 %	467	43	9,2 %
2017	24.715	5.166	20,9 %	14.636	2.363	16,1 %	462	43	9,3 %

Quelle: Führungsinformationssystem Personal (FISP) beim LBV, Betrachtungsmonat Juli

4. wie hoch der Frauenanteil (quantitativ und prozentual) in Führungspositionen der Polizei ist, aufgeschlüsselt für die letzten zehn Jahre;

Zu 4.:

Die Zahlen können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

Sie entstammen einer Stichtagsauswertung aus dem elektronischen Personalverwaltungssystem (DIPSY) zum 30. Juni des jeweiligen Jahres.

Bedingt durch die Polizeistrukturreform sind valide Daten erst ab 2014 vorhanden.

In DIPSY sind folgende Führungspositionen hinterlegt:

- Zentralstellenleiter IM (war in der 15. Legislaturperiode ein Beamter des höheren Polizeivollzugsdienstes)
- Inspekteur der Polizei (nur IM-LPP)
- Landeskriminaldirektor (nur IM-LPP)
- Referatsleiter (nur IM-LPP)
- Leiter/-in (einer Organisationseinheit im dem Innenministerium nachgeordneten Bereich ab der Ebene Dienstgruppenleitungen, Postenführerin/Postenführer)
- Polizeiführer/-in vom Dienst
- Referent/-in bei den Dienststellen und Einrichtungen für den Polizeivollzugsdienst
- stellvertretende/r Leiter/-in (vgl. o. a. Erläuterung bei Leiter/-in)
- stellvertretende/r Polizeiführer/-in vom Dienst

Soweit Bezeichnungen von Führungspositionen, die noch aus der Zeit vor dem 1. Januar 2014 stammen, vorhanden waren, wurden sie analog als (stv.) Leiter/-in oder Referent/-in erfasst.

Die relativ geringere Anzahl an Führungspositionen in 2014 ist reformbedingt (so war z. B. zum Stichtag die überwiegende Anzahl der Polizeipräsidenten und Polizeivizepräsidenten der Dienststellen und Einrichtungen noch nicht im Amt).

Frauenanteil (quantitativ und prozentual) in Führungspositionen der Polizei			
Jahr	PVD Gesamt in Führungspositionen	Frauenanteil an Führungspositionen quantitativ	Frauenanteil an Führungspositionen prozentual
2014	4.023	283	7,03 %
2015	4.203	327	7,78 %
2016	4.152	299	7,20 %
2017	4.204	333	7,92 %

5. *welche Gründe es dafür gibt, dass der Frauenanteil im höheren Dienst des Polizeivollzugs nicht höher ausfällt;*
6. *welche konkreten Maßnahmen es gibt, um den Anteil von weiblichen Führungskräften und den Frauenanteil im höheren Dienst in der Polizei zu erhöhen;*

Zu 5. und 6.:

Der Frauenanteil im höheren Polizeivollzugsdienst wächst, wie aus Ziffer 3 ersichtlich, seit mehreren Jahren kontinuierlich. Eine Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst gemessen an dem Gesamtfrauenanteil im Polizeivollzugsdienst ist dabei derzeit gleichwohl noch gegeben.

Der Landesregierung ist es ein wichtiges Anliegen, diese Unterrepräsentanz schrittweise abzubauen. Ein tragendes Element ist dabei, die Hauptursachen zu ergründen, welche für den vergleichsweise geringen Frauenanteil im höheren Dienst und in Führungspositionen verantwortlich sind.

Mit dieser Zielrichtung wird zum einen das Aufstiegsverfahren für den höheren Dienst in den Blick genommen. Um dieses gerade für Frauen als potenzielle Aufstiegskandidatinnen attraktiver zu gestalten, wird derzeit als eine Maßnahme im Rahmen der Zielvereinbarung des Audits „berufundfamilie“ geprüft, aus welchen Gründen sich Frauen gegen einen Aufstieg entscheiden oder aus dem bereits beschrittenen Aufstiegsverfahren vorzeitig aussteigen. In der Folge sollen Lösungen erarbeitet werden.

Eine weitere Säule für die Karriere von Frauen im Polizeivollzugsdienst bildet das Thema Beurteilungen. Für die Besetzung von freien Führungspositionen stellt die dienstliche Beurteilung das entscheidende Kriterium dar. Daher wird weiterhin durch Maßnahmen zur Herstellung von Transparenz und zur Sensibilisierung von Beurteilenden darauf hingewirkt, dass die Beurteilungswerte von Männern und Frauen kritisch vergleichend hinterfragt werden. Dies ist in den vergangenen Jahren bereits in eine erfolgreiche Richtung geschehen. Im Rahmen der Fortbildung für Führungskräfte werden künftig auch Angebote geschaffen, die Führungskräfte in ihrer Rolle als Beurteilende unterstützen sollen.

7. *wie hoch der Anteil von Frauen und Männern (quantitativ und prozentual) ist, die in Teilzeit im Polizeivollzugsdienst beschäftigt sind; aufgeschlüsselt nach Besoldungsstufen für die letzten zehn Jahre;*

Zu 7.:

Entsprechende Personalstatistikdaten sind retrograd nur bis 2010 verfügbar. Die Zahlen können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

Frauen mittlerer Dienst															
Jahr	A 7			A 8			A 9			A 9+Z					
	Gesamt	quantitativ	prozentual												
2010	661	55	8,3 %	1.261	465	36,9 %	373	165	44,2 %	34	10	29,4 %			
2011	527	25	4,7 %	1.124	379	33,7 %	721	348	48,3 %	32	9	28,1 %			
2012	504	12	2,4 %	1.111	365	32,9 %	850	426	50,1 %	35	14	40,0 %			
2013	517	14	2,7 %	1.100	352	32,0 %	923	492	53,3 %	41	17	41,5 %			
2014	451	15	3,3 %	1.161	336	28,9 %	1.010	534	52,9 %	39	18	46,2 %			
2015	515	8	1,6 %	1.116	334	29,9 %	1.043	565	54,2 %	44	23	52,3 %			
2016	471	8	1,7 %	1.013	254	25,1 %	1.194	643	53,9 %	105	51	48,6 %			
2017	440	4	0,9 %	836	177	21,2 %	1.345	701	52,1 %	139	65	46,8 %			
Männer mittlerer Dienst															
Jahr	A 7			A 8			A 9			A 9+Z					
	Gesamt	quantitativ	prozentual												
2010	985	7	0,7 %	2.010	40	2,0 %	3.649	82	2,2 %	1.613	28	1,7 %			
2011	804	1	0,1 %	1.568	24	1,5 %	4.087	94	2,3 %	1.601	26	1,6 %			
2012	814	6	0,7 %	1.539	21	1,4 %	3.997	93	2,3 %	1.643	36	2,2 %			
2013	991	5	0,5 %	1.460	28	1,9 %	3.921	94	2,4 %	1.632	32	2,0 %			
2014	1.020	7	0,7 %	1.512	19	1,3 %	3.802	105	2,8 %	1.459	26	1,8 %			
2015	1.171	3	0,3 %	1.526	22	1,4 %	3.571	104	2,9 %	1.500	41	2,7 %			
2016	1.093	4	0,4 %	1.517	28	1,8 %	3.060	104	3,4 %	1.756	60	3,4 %			
2017	1.062	4	0,4 %	1.362	14	1,0 %	2.806	101	3,6 %	1.627	70	4,3 %			
Frauen gehobener Dienst															
Jahr	A 9			A 10			A 11			A 12			A 13		
	Gesamt	quantitativ	prozentual												
2010	505	82	16,2 %	410	131	32,0 %	242	93	38,4 %	49	19	38,8 %	13	2	15,4 %
2011	507	70	13,8 %	475	155	32,6 %	270	99	36,7 %	79	27	34,2 %	13	2	15,4 %
2012	584	90	15,4 %	491	165	33,6 %	309	114	36,9 %	83	32	38,6 %	16	2	12,5 %
2013	671	94	14,0 %	527	175	33,2 %	320	114	35,6 %	83	38	45,8 %	18	2	11,1 %
2014	775	115	14,8 %	548	192	35,0 %	347	137	39,5 %	84	38	45,2 %	16	2	12,5 %
2015	865	126	14,6 %	581	222	38,2 %	357	156	43,7 %	85	35	41,2 %	17	2	11,8 %
2016	831	117	14,1 %	681	243	35,7 %	412	199	48,3 %	90	37	41,1 %	21	4	19,0 %
2017	987	153	15,5 %	785	288	36,7 %	461	236	51,2 %	109	44	40,4 %	21	4	19,0 %

Männer gehobener Dienst															
Jahr	A 9			A 10			A 11			A 12			A 13		
	Gesamt	quantitativ	prozentual	Gesamt	quantitativ	prozentual	Gesamt	quantitativ	prozentual	Gesamt	quantitativ	prozentual	Gesamt	quantitativ	prozentual
2010	2.279	17	0,7 %	3.388	46	1,4 %	3.544	39	1,1 %	1.617	13	0,8 %	804	4	0,5 %
2011	2.029	17	0,8 %	3.300	49	1,5 %	3.530	49	1,4 %	1.888	19	1,0 %	925	6	0,6 %
2012	2.057	16	0,8 %	3.295	59	1,8 %	3.527	71	2,0 %	1.923	27	1,4 %	923	9	1,0 %
2013	2.091	17	0,8 %	3.239	55	1,7 %	3.469	85	2,5 %	1.896	26	1,4 %	915	9	1,0 %
2014	2.279	20	0,9 %	3.328	60	1,8 %	3.356	92	2,7 %	1.883	26	1,4 %	869	5	0,6 %
2015	2.434	26	1,1 %	3.430	67	2,0 %	3.267	110	3,4 %	1.868	41	2,2 %	824	16	1,9 %
2016	2.242	33	1,5 %	3.343	97	2,9 %	3.407	129	3,8 %	1.899	57	3,0 %	903	24	2,7 %
2017	2.787	33	1,2 %	3.308	107	3,2 %	3.356	148	4,4 %	1.906	75	3,9 %	916	35	3,8 %
Frauen höherer Dienst															
Jahr	A 13			A 14			A 15			A 16 und A 16+Z			B 2 bis B 4		
	Gesamt	quantitativ	prozentual	Gesamt	quantitativ	prozentual	Gesamt	quantitativ	prozentual	Gesamt	quantitativ	prozentual	Gesamt	quantitativ	prozentual
2010	13			10	1	10,0 %									
2011	9			16	2	12,5 %	3								
2012	9			16	2	12,5 %	3								
2013	15			16	2	12,5 %	3								
2014	18	1	5,6 %	17	2	11,8 %	2								
2015	18	3	16,7 %	19	1	5,3 %	3								
2016	18	3	16,7 %	22	2	9,1 %	3								
2017	17	4	23,5 %	23	3	13,0 %	3								
Männer höherer Dienst															
Jahr	A13			A 14			A 15			A 16 und A 16+Z			B 2 bis B 4		
	Gesamt	quantitativ	prozentual	Gesamt	quantitativ	prozentual	Gesamt	quantitativ	prozentual	Gesamt	quantitativ	prozentual	Gesamt	quantitativ	prozentual
2010	90			198			72			38			3		
2011	53			185			103			63			3		
2012	62			184	1	0,5 %	105			59			3		
2013	79			178	1	0,6 %	101			63			3		
2014	85			182	2	1,1 %	94			33			10		
2015	65			207	1	0,5 %	92	1	1,1 %	35			31		
2016	66			188	3	1,6 %	94	1	1,1 %	46			32		
2017	59			164	2	1,2 %	121	1	0,8 %	45			30		

Quelle: Führungsinformationssystem Personal (FISP) beim LBV, Betrachtungsmonat Juli

8. in welchen Bereichen des Polizeivollzugsdienstes Teilzeitarbeit möglich ist und wie die Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit verbessert werden können;

Zu 8.:

Teilzeitarbeit kommt grundsätzlich in allen Bereichen des Polizeivollzugsdienstes in Betracht und wird entsprechend den konkreten Rahmenbedingungen des jeweiligen Arbeitsplatzes vor Ort so weit als möglich praktiziert. Dabei bieten die beamtenrechtlichen Vorschriften einen großen Handlungsspielraum, der es erlaubt, Interessen der oder des Einzelnen mit dienstlichen Interessen in hohem Maße in Einklang zu bringen.

Teilzeitkräfte werden im Arbeitsalltag vielfach als flexible Beschäftigte erlebt, die ein wichtiges Glied für die Wahrnehmung polizeivollzuglicher Aufgaben darstellen. Vielerorts wird beschrieben, dass eine bedarfsgerechte Dienstplanung gerade durch die Einteilung flexibler Teilzeitkräfte erleichtert wird.

Raum für Verbesserungen besteht vor allem dort, wo ein gegenteiliges Empfinden vorherrscht. Daher ist es im Rahmen der Auditierung „berufundfamilie“ eine fortwährende Aufgabe, flexibilisierte Arbeitsformen, wie etwa die Teilzeit, zu bewerben und die damit verbundenen positiven Aspekte herauszustellen.

In organisatorischer Hinsicht lassen sich Reibungsverluste reduzieren, indem die Bearbeitung von Anträgen auf Teilzeitarbeit optimiert wird.

9. welche Möglichkeiten es zur Teilzeitarbeit in Führungspositionen im Polizeivollzugsdienst gibt und wie diese verbessert werden können;

Zu 9.:

Die Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit in Führungspositionen sind grundsätzlich vielfältig. Sowohl im gehobenen als auch im höheren Polizeivollzugsdienst finden sich immer mehr praktizierte Fälle dieser flexibilisierten Form der Wahrnehmung von Führungsaufgaben. Dem Landespolizeipräsidentium sind 60 bis 70 beispielgebende Fälle in den Dienststellen und Einrichtungen der Polizei bekannt. Diese wurden vor wenigen Monaten im Wege einer freiwilligen Umfrage erhoben.

Teilzeit-Führungskräfte schilderten ihre Erfahrungen und bewerteten die Faktoren, die aus ihrer Sicht für ein erfolgreiches Führen in Teilzeit förderlich oder hinderlich sind. Auch Vorgesetzte oder Mitarbeitende konnten ihre Sichtweise hinzufügen.

Die Auswertung der Rückläufe steht mittlerweile kurz vor dem Abschluss. Das Landespolizeipräsidentium wird in der Folge den Dienststellen und Einrichtungen die Ergebnisse aus der Umfrage zurückspeiegeln. Mit den belegten „best-practice-Fällen“ soll das Führen in Teilzeit auch dort forciert werden, wo es noch weniger verbreitet ist. Dazu werden allgemeine Faktoren aufgezeigt, die für ein Gelingen in der Praxis zuträglich sind.

Mit einem ganz ähnlichen Ziel wird in der letzten Ausgabe des Jahres ein Beitrag in der landesweiten Mitarbeiterzeitschrift „DPZ – Die Polizeizeitschrift“ erscheinen, in dem vier verschiedene Erfahrungsberichte von Teilzeitführungskräften unterschiedlicher Ebenen des Polizeivollzugsdienstes einer breiten Beschäftigtenöffentlichkeit vorgestellt werden.

10. zu welchen konkreten Ergebnissen die Auditierung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Polizei geführt hat, für die im Doppelhaushalt 2015/2016 70.000 Euro eingestellt wurden;

11. welcher konkrete Verbesserungsbedarf im Rahmen der Auditierung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Polizei festgestellt wurde;

Zu 10. und 11.:

Die von der Auditierungsgesellschaft durchgeführte, strukturierte Bestandserhebung bis Frühjahr 2016 brachte eine positiv zu wertende Ausgangslage hervor.

Die Polizei Baden-Württemberg als Arbeitgeber bietet schon an vielen Stellen Angebote, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie begünstigen. Bereits die gesetzlichen Rahmenbedingungen für den öffentlichen Dienst schaffen hier eine solide Basis. Teilzeit, Elternzeit und Beurlaubungen werden mit mehr und mehr Selbstverständlichkeit praktiziert.

Spezielle Angebote wie Kinderbetreuungsmöglichkeiten existieren ortsabhängig und sind etwa an der Hochschule für Polizei am Standort Villingen-Schwenningen sehr etabliert.

Das Zertifikat wurde der Polizei Baden-Württemberg von der Auditierungsgesellschaft im Juni 2016 verliehen.

Die Auditierung zeigte aber auch Optimierungspotenzial auf sieben Feldern auf, das in Form einer Zielvereinbarung mit der Auditierungsgesellschaft für einen dreijährigen Zeitraum bis zur beabsichtigten Reauditierung näher ausformuliert wurde.

Allgemein wurde durch die Auditierung deutlich, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nur von objektiv vorhandenen Angeboten abhängt, sondern in weiten Teilen von der inneren Haltung der betroffenen Beschäftigten, des Kollegenkreises und der unmittelbaren und höheren Vorgesetzten. Die Umsetzung des Audit „berufundfamilie“ dient daher insbesondere auch einer Kulturgestaltung in der Polizei Baden-Württemberg. Demgemäß kommen den Handlungsfeldern Information und Kommunikation, Führung und Personalentwicklung größere Bedeutung zu. Nachhaltig sollen alle Beteiligten, insbesondere Führungskräfte und angehende Führungskräfte für Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter sensibilisiert und gerüstet werden.

Auf der anderen Seite ist es ein wichtiges Ziel des Audits, die Vereinbarkeit von Führungsaufgaben und Familie voranzutreiben. Hier besteht auch ein enger Zusammenhang mit dem Thema Frauenförderung und besonderes Entwicklungspotenzial für das zweite und dritte Jahr der Umsetzungsphase.

12. welche konkreten Maßnahmen infolge der Auditierung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Polizei in die Wege geleitet wurden;

Zu 12.:

Im ersten Jahr der Audit-Umsetzung sind viele Maßnahmen auf ihren Weg gebracht worden. Die Erarbeitung von Einzelthemen geschah überwiegend in dienststellenübergreifenden Projektarbeiten und unter enger Einbindung des audit-Teams beim Landespolizeipräsidium. Einige Dienststellen und Einrichtungen haben darüber eigeninitiativ Ideen umgesetzt.

In arbeitsorganisatorischer Hinsicht konnte eine Prozessbeschreibung für die Elternzeit erstellt werden. Sie bezweckt die Reduzierung von Reibungsverlusten für Personalverwaltungen, Vorgesetzte und Beschäftigte, die Elternzeit nehmen (wollen). Umfangreiche Hilfsmaterialien, Muster und Formulare für alle Phasen vor, während und nach der Elternzeit begleiten die Prozessbeteiligten künftig durch diese Zeit. Verschiedene Dienststellen haben wiederkehrende Veranstaltungen für Beschäftigte in Elternzeit und Beurlaubte eingerichtet.

Die Weichen für den Ausbau von Telearbeit sind gestellt worden. Alle Dienststellen und Einrichtungen der Polizei, die bislang keine örtliche Dienstvereinbarung zur Telearbeit hatten, haben diese im ersten Jahr der Audit-Umsetzung zum Abschluss bringen können und werden im zweiten Jahr (weitere) Telearbeitsplätze zur Verfügung stellen. Damit im Zusammenhang stehend werden derzeit auch Optimierungspotenziale in Bezug auf die Nutzung von (polizeilichen) Datenverarbeitungssystemen überprüft. Ziel ist es, die Hürden für die Telearbeit im zulässigen, sachgerechten und vertretbaren Rahmen möglichst niedrig zu halten. Zudem wird das Landespolizeipräsidium auf dem Themenfeld Telearbeit eine best-practice-Sammlung für die Dienststellen und Einrichtungen zur Verfügung stellen, aus der sich auch praktizierte Fälle im Polizeivollzug ergeben. Über die alternierende Telearbeit hinaus sind im Rahmen der Audit-Umsetzung andere Formen des Arbeitens an flexiblen Arbeitsorten betrachtet worden; auch diese Möglichkeiten werden künftig mehr genutzt werden.

Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege haben einige Dienststellen und Einrichtungen „Pflegelotsen“ installiert. Dies sind eigene Beschäftigte, die durch eine Basisschulung in die Lage versetzt werden, betroffenen Kolleginnen und Kollegen eine erste Hilfestellung zu geben und sie an die richtigen Anlaufstellen weiter zu vermitteln.

Kurz vor dem Abschluss steht die Projektarbeit zur Kindernotfall- und Ferienbetreuung, die ein Konzept für die Dienststellen und Einrichtungen erstellt, mithilfe dessen vor Ort bedarfsgerechte Lösungen abgeprüft und umgesetzt werden können. In Form eines Pilots fand im Laufe des ersten Jahres der audit-Umsetzung an einem Polizeipräsidium ein Betreuungsangebot für einen Großeinsatzfall statt. Eine Wiederholung ist geplant.

Ergänzend wird auf die bereits in Ziffern 6, 8 und 9 beschriebenen Maßnahmen verwiesen.

13. wie die jeweiligen Durchschnittsnoten der aktuellen und der letzten beiden Beurteilungsrunden von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst war, differenziert nach Besoldungsgruppen und Voll- und Teilzeitbeschäftigung;

Zu 13.:

Die Regelbeurteilungsrunde 2017 ist noch nicht abgeschlossen, sodass hierzu derzeit noch keine Angaben gemacht werden können. Die jeweiligen Durchschnittsnoten der Regelbeurteilungsrunden 2013 und 2015 können nachfolgenden Tabellen entnommen werden. Bei der Erhebung für das Jahr 2013 wurde bei der Teilzeit nicht nach Männern und Frauen unterschieden. Aus Gründen des Personalschutzes werden bei drei oder weniger Beurteilten pro Gruppe keine Angaben gemacht.

Regelbeurteilungsrunde 2013			
Vergleichsgruppen	Frauen	Männer	Teilzeitbeschäftigte
A 7	3,74	3,7	3,67
A 8	3,73	3,77	3,76
A 9/A9 (Z) m. PVD	3,70	3,86	3,70
A 9 g. PVD	3,79	3,84	3,79
A 10	3,93	3,85	3,80
A 11	3,81	3,90	3,77
A 12	3,86	3,88	3,81
A 13 g. PVD	k. Angabe	4,18	–
A 13 h. PVD	3,71	3,87	–
A 14	3,77	3,98	3,75
A 15	–	4,01	–
A 16/16(Z)	–	4,07	–

Regelbeurteilungsrunde 2015						
Vergleichsgruppe	Durchschnitt Frauen insgesamt	Durchschnitt Männer insgesamt	Durchschnitt Frauen Vollzeit	Durchschnitt Männer Vollzeit	Durchschnitt Frauen Teilzeit	Durchschnitt Männer Teilzeit
A7	3,73	3,71	3,73	3,71	k. Angabe	k. Angabe
A8	3,77	3,77	3,73	3,78	3,83	3,71
A9/A9 (Z) m. PVD	3,73	3,87	3,74	3,89	3,70	3,73
A9 g. PVD	3,81	3,85	3,80	3,86	3,85	3,74
A10	3,81	3,87	3,79	3,87	3,85	3,79
A11	3,81	3,90	3,84	3,90	3,77	3,77
A12	3,85	3,90	3,88	3,89	3,85	3,84
A13 g. PVD	k. Angabe	4,06	k. Angabe	4,07	–	k. Angabe
A13 h. PVD	3,88	3,84	–	–	–	–
A14	3,74	3,94	–	–	–	–
A15	k. Angabe	4,04	–	–	–	–
A16	–	3,99	–	–	–	–
B2	–	4,25	–	–	–	–
B3	–	4,50	–	–	–	–

14. welche Erkenntnisse sie aus Ziffer 13 ableitet und inwiefern sich hieraus eine Diskriminierung von Frauen bzw. Männern ergibt.

Zu 14.:

Auf Grundlage der Erkenntnisse aus den Beurteilungsstatistiken – insbesondere angesichts der Unterschiede in den Durchschnittsnoten – wurden die Beurteilenden vor den Regelbeurteilungsrunden 2015 und 2017 jeweils ausdrücklich darauf hingewiesen, dass bei der Erstellung von Beurteilungen weder Frauen noch Männer aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt werden dürfen und dass sich eine Teilzeitbeschäftigung nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken darf.

In Vertretung

Jäger

Staatssekretär