



Ministerium des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz
Postfach 3280 | 55022 Mainz

Herrn Präsidenten
des Landtags
Rheinland-Pfalz
55116 Mainz

LANDTAG
Rheinland-Pfalz

17 / 2975 -

VORLAGE

DER MINISTER

Schillerplatz 3-5
55116 Mainz
Telefon 06131 16-0
Telefax 06131 16-3595
Poststelle@mdi.rlp.de
www.mdi.rlp.de

07. April 2018

Mein Aktenzeichen
367-010-S-100005-
0000- 2018
Bitte immer angeben!

Ihr Schreiben vom

Ansprechpartner/-in / E-Mail
Philipp Staudinger
Philipp.Staudinger@mdi.rlp.de

Telefon / Fax
06131 16-3432
06131 16-173432

Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 15.03.2018

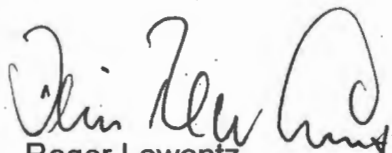
TOP 4: „Frauenanteil in der Polizei“

Antrag der Fraktion der AfD nach § 76 Abs. 2 GOLT
Vorlage 17/2783

Sehr geehrter Herr Präsident, *lieber Herr Präsident,*

in der Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 15.03.2018 wurde zu Tagesordnungspunkt 4 die Übersendung des Sprechvermerks zugesagt. Ich bitte Sie, diesen den Mitgliedern des Ausschusses zu übermitteln.

Mit freundlichen Grüßen


Roger Lewentz



**Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung
am 15. März 2018**

"Frauenanteil in der Polizei"

Antrag der Fraktion der SPD nach § 76 Abs. 2 der Vorl. GOLT;
Vorlage 17/2783

Sprechvermerk

Im September 1987, vor rund dreißig Jahren, wurden das erste Mal Frauen in die Schutzpolizei des Landes Rheinland-Pfalz eingestellt.

Heute beträgt der Frauenanteil bei den jährlichen Einstellungen für den Polizeidienst durchschnittlich rund 30%. Zum 1. Januar 2018 waren 2.151 Frauen bei der Schutz- und Kriminalpolizei tätig. Bezogen auf die Gesamtpersonalstärke entspricht dies einem Anteil von 23,3 % mit steigender Tendenz.

Um diesen Weg konsequent weiter zu verfolgen, wurde die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter erhöht und Karrieremöglichkeiten für Frauen verbessert:

Bereits 2015 trat die überarbeitete Rahmendienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit u.a. mit dem Ziel in Kraft, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege weiter zu verbessern. So besteht nunmehr zusätzlich die Möglichkeit, zur kurzfristigen Überbrückung besonderer familiärer Notfälle für einen überschaubaren Zeitraum einen Notfall-Telearbeitsplatz in Anspruch zu nehmen.

Auch die Richtlinie zur Übernahme in den Kriminaldienst wurde 2015 überarbeitet und ermöglicht es, die fünfmonatige praktische Qualifizierung nun auch in Teilzeit zu absolvieren.



Zur Erörterung von Gleichstellungsthemen und dem Erkennen von Handlungsbedarf findet zudem jährlich ein Gespräch des Abteilungsleiters der Polizeiabteilung mit den Gleichstellungsbeauftragten der Polizeibehörden statt. Seit dem Jahr 2016 wird ein Lagebild zur Gleichstellung in der Polizei erstellt. Dieses wird jährlich fortgeschrieben, um Veränderungen festzustellen und auf die gewonnenen Erkenntnisse reagieren zu können. Das Thema wird regelmäßig im Rahmen der Besprechung der Behördenleiter erörtert. Durch die frühzeitige Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Rankingverfahren zum Beförderungsgeschehen soll eine angemessene Berücksichtigung von Frauen im Rahmen der Bestenauslese gewährleistet werden.

Heute ist eine Polizei ohne Frauen nicht mehr vorstellbar - Frauen haben entscheidend dazu beigetragen, die Polizei zu der Bürgerpolizei zu machen, die sie heute ist und auch das Klima und der Ton in den Dienstgruppen und Kommissariaten deutlich zu verbessern. Trotz dieser insgesamt positiven Entwicklung besteht im Polizeibereich nach wie vor Nachholbedarf bei der Besetzung von Führungspositionen mit Frauen.

Zum 1. Januar 2018 nehmen in der Schutz- und Kriminalpolizei insgesamt 98 Frauen eine Führungsfunktion wahr, im Vorjahr waren es noch 84 Führungsfunktionen. Davon gehören 14 Beamtinnen der Ebene des 4. EA an (Vorjahr: 12), drei dieser Beamtinnen sind teilzeitbeschäftigt. Während Beamtinnen des 4. EA meist als Inspektions- oder Dezernatsleiterinnen Führungsfunktionen wahrnehmen, sind Beamtinnen des 3. EA in erster Linie als Dienstgruppenleiterinnen mit Führungsaufgaben betraut. In der Polizeiverwaltung befinden sich 31 Frauen in Führungsfunktionen (davon 12 im 4. EA). Vor diesem Hintergrund ist es ein besonderes Anliegen in der Rheinland-pfälzischen Polizei, Frauen für und in Führungsfunktionen zu fördern.



Im April 2015 wurde daher die landesweite Arbeitsgruppe „AG Potenziale – Führungskompetenzen erkennen und fördern“ zur Förderung leistungsstarker Frauen im 3. Einstiegsamt (EA) und vergleichbarer Beschäftigter eingesetzt, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu steigern und den Anteil in Teilzeit besetzter Führungsfunktionen zu erhöhen. Ziel ist, den Anteil von Frauen in Führungspositionen der Polizei perspektivisch auf das Niveau des Gesamtanteils am Personalbestand anzuheben. Ein Indikator für die Zielerreichung ist insbesondere der Anteil von Frauen im ersten Führungsamt, z.B. Dienstgruppen- und Kommissariatsleiterinnen, Gruppenführerinnen, Dezernatsleiterinnen, Sachgebietsleiterinnen, Referatsleiterinnen und der Frauenanteil bei der Bewerbung für ein solches Amt sowie der Anteil von Teilnehmerinnen an der Führungsqualifizierung.

Das Rahmenkonzept der AG Potenziale zielt darauf, potentielle weibliche Führungskräfte zu „erkennen“ und zu „fördern“. Die Förderung beinhaltet Maßnahmen wie die Übertragung von Sonderaufgaben, die Möglichkeit eines tieferen Einblickes in den Führungsalltag durch Hospitationen, eine Förderverwendung und die Unterstützung zum erfolgreichen Einsetzen ihrer Fähigkeiten sowie die Teilnahme an spezifischen Seminaren.

Zum 1. August 2017 wurde ein spezielles Mentoringkonzept für Beamtinnen aus dem 3. Einstiegsamt und Tarifbeschäftigte in vergleichbaren Positionen umgesetzt. Im Rahmen der Ausschreibung der ersten Programmrunde (Nov. 2017 bis Okt. 2018) gingen insgesamt Bewerbungen von 71 Mentees und 61 Mentorinnen und Mentoren ein, aus denen 30 Mentoring-Tandems gebildet wurden. Wesentliche Inhalte des Mentoring-Programms sind insbesondere die moderierte Auftakt- bzw. Abschlussveranstaltung, ein zweitägiges Seminar mit den Mentees und als zentrales Instrument die Zusammenarbeit zwischen dem Mentee und seiner Mentorin beziehungsweise seinem Mentor.



Weitere konkrete Maßnahmen aus dem Rahmenkonzept sind z.B. zielgruppenorientierte Fortbildungsveranstaltungen (seit 2017 wird das Seminar „Zielführung“ angeboten) und ein Leitfaden zur gendergerechten Personalauswahl. Daneben werden in den Polizeibehörden eine Vielzahl von weiteren zielgruppenorientierten Maßnahmen ergriffen, z.B. interne Informationsveranstaltungen, Praxistage zum Führen in Teilzeit, usw.

Speziell für das 4. Einstiegsamt informiert das Ministerium des Innern und für Sport jährlich interessierte Polizeibeamtinnen und -beamte über die Voraussetzungen und Abläufe rund um die Zulassung. Auch im Bereich des 4. Einstiegsamtes können positive Aspekte ausgemacht werden. Hier kann am Beispiel der Masterabsolventen von 2006-2017 eine erfreuliche Entwicklung belegt werden:

Von insgesamt 71 Absolventen waren 21 Frauen, was einem Anteil von 29,6 % entspricht und damit über dem Gesamtanteil von Frauen bei der Schutz- und Kriminalpolizei liegt. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie absolviert aktuell erstmals eine Polizeibeamtin die Vorbereitung auf das 4. Einstiegsamt (sog. Praxisbewährung) in Teilzeit.

Wir werden Frauenförderung und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege auch aus personalwirtschaftlichen Gründen weiter mit Nachdruck verfolgen und versuchen, die Polizei in Rheinland-Pfalz als attraktiven Arbeitgeber mit guten Karrierechancen für junge Frauen zu positionieren.