



Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten **Katharina Schulze**
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
vom 06.02.2018

Frauen im Polizeidienst

Erst seit 01.03.1990 sind Frauen im uniformierten Polizeivollzugsdienst bei der Bayerischen Polizei tätig. Wir Grüne treten dafür ein, dass die Bayerische Polizei noch bunter und vielfältiger wird – wie unsere Gesellschaft heute auch schon ist. Dafür spielen interkulturelle Schulungen, Bildungsmodule zu Menschen- und Bürgerrechten und Genderkompetenz eine wichtige Rolle. Denn wir wissen: Ein hoher Frauenanteil sowie sprachliche und interkulturelle Kompetenzen helfen ganz praktisch bei der Polizeiarbeit, beim Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern, bei der Verbrechensbekämpfung, aber insbesondere auch bei der Verhütung von Straftaten.

Ich frage die Staatsregierung:

1. Wie hat sich der Anteil der Frauen bei der Bayerischen Polizei in den letzten zehn Jahren entwickelt (bitte nach Qualifikationsebene aufschlüsseln)?
2. Welchen Besoldungsgruppen sind jeweils wie viele Frauen zugeordnet?
3. Jeweils wie viele weibliche und männliche Polizeikräfte in welchen Besoldungsgruppen wurden im letzten Beurteilungszeitraum mit dem Gesamtergebnis 11 bis 14 Punkte und 15 oder 16 Punkte beurteilt?
4. Gibt es bei der Bayerischen Polizei Schulungen im Bereich Genderkompetenz speziell für Führungspersonal, das Polizeikräfte beurteilt, und, wenn nein, warum nicht?
5. Wie hoch ist der Frauenanteil in Führungspositionen bei der Bayerischen Polizei und welche Maßnahmen ergreift die Staatsregierung, um den Frauenanteil in Führungspositionen bei der Bayerischen Polizei zu erhöhen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Bedienstete der Bayerischen Polizei zu verbessern?
- 6.1 Gibt es die Möglichkeit, Führungspositionen bei der Bayerischen Polizei in Teilzeit zu übernehmen?

6.2 Wenn ja, wie gestaltet sich das konkret?

6.3 Wenn nein, warum nicht?

7. Wie viele Studierende mit Kind sowohl in der 3. als auch in der 4. Qualifikationsebene gibt es bei der Bayerischen Polizei und wie fördert die Bayerische Polizei speziell diese Studierenden (z. B. mit Blick auf Kinderbetreuungsmöglichkeiten und heimatnahe Verwendung nach dem Studium)?
8. Wie hat sich die Zahl der Tele- und Wohnraumarbeitsplätze bei der Bayerischen Polizei in den letzten fünf Jahren entwickelt und wie viele (alternierende) Telearbeitsplätze strebt die Bayerische Polizei bis 2023 an?

Antwort

des Staatsministeriums des Innern und für Integration
vom 21.03.2018

Vorbemerkung:

Die Fragen betreffen den gesamten Personalbereich der Bayerischen Polizei. Da das Landesamt für Verfassungsschutz (LfV) in Personalangelegenheiten den Polizeipräsidenten organisatorisch gleichgestellt ist, wurde in die Auswertungen das Personal des LfV einbezogen.

1. Wie hat sich der Anteil der Frauen bei der Bayerischen Polizei in den letzten zehn Jahren entwickelt (bitte nach Qualifikationsebene aufschlüsseln)?

Zum 01.07.2010 wurde das Personalverwaltungssystem VIVA eingeführt. Da die Daten aus dem vorherigen Personalverwaltungssystem PVS sukzessive vom 01.07.2010 bis 31.12.2010 in das System VIVA überführt wurden, können verlässliche Daten erst ab dem Jahr 2011 erhoben werden. Die anliegenden Auswertungen wurden jeweils zum 01.07.2011 bis 01.02.2018 durchgeführt. Die aufgeschlüsselten Zahlen inkl. Arbeitnehmer sind der Anlage zu Frage 1 zu entnehmen.

2. Welchen Besoldungsgruppen sind jeweils wie viele Frauen zugeordnet?

Die aufgeschlüsselten Zahlen sind der Anlage zu Frage 2 zu entnehmen. Die Daten beziehen sich auf den Stichtag 01.02.2018.

3. Jeweils wie viele weibliche und männliche Polizeikräfte in welchen Besoldungsgruppen wurden im letzten Beurteilungszeitraum mit dem Gesamtergebnis 11 bis 14 Punkte und 15 oder 16 Punkte beurteilt?

Die aufgeschlüsselten Zahlen sind der Anlage zu Frage 3 zu entnehmen. Die Daten beziehen sich auf Beurteilungsstichtag 31.05.2017 (2. Qualifikationsebene, QE), 31.05.2015 (3. QE) und 31.05.2016 (4. QE). Da die Anzahl der mit einem bestimmten Gesamturteil beurteilten Beamten einer Besoldungsgruppe teilweise so klein ist, dass die Zuordnung zu einzelnen Personen möglich wäre, wurden aus Gründen des Datenschutzes auch die Angaben für 15 und 16 Punkte zusammengefasst.

4. Gibt es bei der Bayerischen Polizei Schulungen im Bereich Genderkompetenz speziell für Führungspersonal, das Polizeikräfte beurteilt, und, wenn nein, warum nicht?

Die Vermittlung positiver Verhaltensleitbilder an unsere Führungskräfte ist fester Bestandteil der Studienpläne in der 3. und 4. QE des Polizeivollzugsdienstes sowie der einschlägigen Fortbildungsangebote bei der Bayerischen Polizei, um ausgehend von den Verfassungsgrundsätzen und den Grundrechten einen diskriminierungsfreien Umgang mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sicherzustellen. Hierzu zählt die Unterrichtung des Beurteilungswesens unter Berücksichtigung von Gleichstellung und Diskriminierungsverbot. Speziell für Beamte in leitenden Positionen sehen wir den Besuch des Seminars „Führung und Recht“ am Fortbildungsinstitut der Bayerischen Polizei in Ainring vor. Ein Schwerpunkt des Seminars liegt in der Vertiefung des Fachwissens unserer Führungskräfte im Beurteilungswesen.

5. Wie hoch ist der Frauenanteil in Führungspositionen bei der Bayerischen Polizei und welche Maßnahmen ergreift die Staatsregierung, um den Frauenanteil in Führungspositionen bei der Bayerischen Polizei zu erhöhen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Bedienstete der Bayerischen Polizei zu verbessern?

Zum Stichtag 01.02.2018 waren 8,87 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt.

Die Staatsregierung hat am 08.03.2016 beschlossen, dass alle Ressorts Zielvorgaben für den Frauenanteil in Führungspositionen entwickeln sollen, die bis Ende 2020 umgesetzt werden sollen. Es handelt sich dabei nicht um eine zahlenmäßig bestimmte, feste Frauenquote. Den einzelnen Geschäftsbereichen der Staatsregierung wurde die Möglichkeit gegeben, der Ausgangslage (Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten und in Führungspositionen) im Geschäftsbereich entsprechend unterschiedliche Zielvorgaben und Richtwerte zu entwickeln.

Das Staatsministerium des Innern und für Integration (StMI) hat sich für seinen gesamten Geschäftsbereich für ein Modell entschieden, wonach der Frauenanteil in einer Führungsebene sich jeweils an dem Frauenanteil in derjenigen Gruppe orientieren soll, aus der die Führungskräfte regelmäßig rekrutiert werden (sogenannter Besetzungspool). Auf diese Weise sollen die hohen Frauenanteile in den Einstellungsjahrgängen mit der Zeit in die Führungsebenen übertragen werden.

Zu beachten ist dabei, dass im Bereich des Polizeivollzugsdienstes das sog. Aufstiegsprinzip gilt, d.h. bis zur

4. QE muss eine Beamtin/ein Beamter regelmäßig zwei Ausbildungsqualifizierungen durchlaufen. Der Frauenanteil im Polizeivollzugsdienst der 3. und 4. QE wird sich ausgehend von der ersten Einstellung im uniformierten Dienst im Jahr 1990 sukzessive erhöhen, da für einen durchgängigen Werdegang vom Einstieg in die 2. QE bis zum Erreichen der 4. QE eine durchschnittliche Dienstzeit von 25 Jahren notwendig ist – die Zeiten der Ausbildungsqualifizierung sind eingerechnet.

Ziel in der Bayerischen Polizei ist es, durch gezielte Fördermaßnahmen bereits in der 3. QE den Weg in die 4. QE durchlässiger zu machen.

Im Einzelnen werden folgende Maßnahmen bereits in der Praxis umgesetzt:

- **Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsorts**
Im Polizeivollzugsdienst kommen Wohnraum- und Telearbeitsplätze wegen der besonderen Aufgabenstellung nur unter Beachtung enger Grenzen in Betracht. Deshalb hat es sich seit Jahren bewährt, die Anträge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit deren spezifischen persönlichen Belangen in jedem Einzelfall eingehend mit den aufgabenbezogenen, dienstbetrieblichen und haushaltsrechtlichen Bedürfnissen zu prüfen. Die Bewertung dieser Anträge erfolgt für jeden Einzelfall durch die Präsidialebene.
- **Kinderbetreuung**
Das StMI investiert in dienststellennahe Kinderbetreuungseinrichtungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerade auch im Bereich der Bayerischen Polizei:
 - Kooperation mit Bayerischem Roten Kreuz bei neu eröffnetem Kinderhaus Bayreuth mit erweiterten Öffnungszeiten, vorrangig für Bedienstete der Bayerischen Polizei im Schichtdienst (Betreuungszeit 05.00–21.00 Uhr),
 - Großtagespflege im Bereich des Polizeipräsidiums München zur Unterstützung der Eltern bei kurzfristig auftretendem Betreuungsbedarf,
 - Unterstützung einer Kinderkrippe in Bamberg mit eigenem Kontingent für Polizeiangehörige.

6.1 Gibt es die Möglichkeit, Führungspositionen bei der Bayerischen Polizei in Teilzeit zu übernehmen?

6.2 Wenn ja, wie gestaltet sich das konkret?

6.3 Wenn nein, warum nicht?

Teilzeitbeschäftigung in Führungsfunktionen ist im Polizeivollzugsdienst grundsätzlich möglich, muss aber unter Berücksichtigung der Aufgabenstellung und in arbeitsorganisatorischer Hinsicht differenziert betrachtet werden. Die Dienstzeit in einer Leitungsfunktion im Polizeivollzugsdienst ist oft vom Einsatzgeschehen abhängig. Problemstellungen wie beispielsweise der Wechsel der Einsatzleitung während eines Einsatzes, die Teilbarkeit von Verantwortung, Entscheidungsbefugnisse, Führungskompetenz, Dienst- und Fachaufsicht und Qualifikation sind ebenso zu berücksichtigen wie der Aufgabenumfang, ein erhöhter Abstimmungs- und Koordinationsaufwand sowie der Informationsbedarf der Teilzeitpartner. Job-Sharing-Modelle sind grundsätzlich möglich, sie müssen allerdings auch Zeiten von nicht planbaren Diensten außerhalb der üblichen Bürozeiten umfassen.

Konkret befindet sich derzeit keine Vollzugsbeamtin bzw. kein Vollzugsbeamter in einer Leitungsfunktion in Teilzeit. Die Polizeiinspektion Neu-Ulm wurde in der Zeit vom 09.09.2017 bis 08.01.2018 von einem mit 75 Prozent der

regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigten Beamten geführt. Bei den stellvertretenden Leitungsfunktionen sind derzeit Vollzugsbeamtinnen in Teilzeit beschäftigt, wobei aufgrund der o.g. Gegebenheiten ein Beschäftigungsanteil von mindestens 75 Prozent Voraussetzung ist.

7. Wie viele Studierende mit Kind sowohl in der 3. als auch in der 4. Qualifikationsebene gibt es bei der Bayerischen Polizei und wie fördert die Bayerische Polizei speziell diese Studierenden (z. B. mit Blick auf Kinderbetreuungsmöglichkeiten und heimatnahe Verwendung nach dem Studium)?

Zum Zeitpunkt der Überprüfung im Februar 2018 hatten 337 Studierende ein oder mehrere Kinder.

Für höhere Laufbahnen und damit für Führungsaufgaben in der 3. als auch 4. QE werden hauptsächlich im Rahmen der Aufstiegsmöglichkeiten erfahrene und erprobte Beamtinnen und Beamte der darunter liegenden Laufbahn im Rahmen der Ausbildungsqualifizierung qualifiziert. Die Ausbildungsqualifizierung erfolgt unter Fortgewährung der vollen Dienstbezüge. Bei Erfüllen der Voraussetzungen wird auch Trennungsgeld gewährt. Finanzielle Einbußen oder Mehraufwände, die wie in der freien Wirtschaft bei einer beruflichen Weiterqualifizierung fast unumgänglich sind, entstehen den Beamtinnen und Beamten nicht.

Für die Beamtinnen und Beamten, die zur Ausbildungsqualifizierung zugelassen wurden, besteht die Möglichkeit, den Studienbeginn bei familienpolitischer Teilzeit oder Beurlaubung bis zu drei Jahre zu verschieben. Für alle Studierenden besteht außerdem die Möglichkeit, das Studium unter anderem aus familienpolitischen Gründen zu unterbrechen.

Der Fachbereich Polizei der Hochschule für den öffentlichen Dienst ist einer der wenigen Fachbereiche, der zwei Studienstandorte hat. Diese liegen mit Fürstenfeldbruck und Sulzbach-Rosenberg im Vergleich zu anderen Fachbereichen gut verteilt in Bayern und sind somit für die Studierenden leichter erreichbar.

Sowohl im Studium in der 3. als auch 4. QE gibt es für Studierende mit Kind/Kindern und Partnerinnen/Partnern die Möglichkeit, spezielle Familienzimmer an den Hochschulen in Anspruch zu nehmen, um mit der Familie gemeinsam am Studienort leben bzw. studieren zu können. Die Hochschulen sind sehr engagiert und unterstützen die Studierenden, um Betreuungsmöglichkeiten am Studienort zu organisieren.

8. Wie hat sich die Zahl der Tele- und Wohnraum-arbeitsplätze bei der Bayerischen Polizei in den letzten fünf Jahren entwickelt und wie viele (alternierende) Telearbeitsplätze strebt die Bayerische Polizei bis 2023 an?

Das StMI fördert gegenüber den Beschäftigten der Bayerischen Polizei die alternierende Wohnraum-/Telearbeit.

Das StMI und der Hauptpersonalrat der Allgemeinen Inneren Verwaltung im StMI haben deshalb am 25.10.2017 hierzu eine neue Dienstvereinbarung geschlossen, die die bisherige Regelungslage aus 2003 ersetzt. Beide Vereinbarungspartner verfolgen gemeinsam das Ziel, die Arbeitsorganisation unter Berücksichtigung dienstlicher Erfordernisse flexibler auf individuelle persönliche bzw. soziale Belange, wie insbesondere Gesundheit, Familien- und Pflegeaufgaben, abzustimmen.

Gleichwohl sind bei der Bayerischen Polizei aufgrund der besonderen Aufgabenstellung und zur Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie der damit verbundenen uneingeschränkten Funktions- und Leistungsfähigkeit der Dienststellen primär die Präsenz am Arbeitsplatz und der Dienst vor Ort erforderlich.

Seit Einführung der alternierenden Wohnraum-/Telearbeitsplätze im Jahre 2003 blieb deren Anzahl bis Mai 2010 weitestgehend gleich (48 Beschäftigte). Zum 01.05.2014 wurden 77 Beschäftigte gemeldet. Mit Stand 01.08.2016 verfügten 155 Beschäftigte der Bayerischen Polizei über einen alternierenden Wohnraum-/Telearbeitsplatz.

Mit Inkrafttreten der neuen Dienstvereinbarung am 25.10.2017 wurde festgelegt, dass spätestens nach sechs Monaten (Ende April 2018) die Polizeiverbände alle bestehenden Vereinbarungen zur alternierenden Wohnraum-/Telearbeit auf Grundlage der neuen Dienstvereinbarung zu ersetzen haben. Gleichzeitig wurden die Verbände gebeten, die Anzahl der dann bestehenden Wohnraum-/Telearbeitsplätze dem StMI mitzuteilen. Vor diesem Hintergrund wurde zum gegenwärtigen Zeitpunkt von einer Abfrage bei den Polizeiverbänden Abstand genommen. Eine Zielprognose bis 2023 ist weder festgelegt noch beabsichtigt. Das StMI geht jedoch davon aus, dass sich der Ausbau dieser Beschäftigungsform bei der Bayerischen Polizei fortsetzen wird.

In diesem Zusammenhang darf abschließend auf den Bericht des StMI vom 08.11.2017 zur Drs. 17/10103 verwiesen werden.

Anlage zu Frage 1

01.02.2018	Anteil	01.07.2017	Anteil	01.07.2016	Anteil
männlich	72,47%	männlich	72,97%	männlich	73,69%
vergleichbar 2. Qualifikationsebene	35,61%	vergleichbar 2. Qualifikationsebene	35,14%	vergleichbar 2. Qualifikationsebene	35,13%
vergleichbar 3. Qualifikationsebene	35,32%	vergleichbar 3. Qualifikationsebene	36,35%	vergleichbar 3. Qualifikationsebene	37,09%
vergleichbar 4. Qualifikationsebene	1,54%	vergleichbar 4. Qualifikationsebene	1,48%	vergleichbar 4. Qualifikationsebene	1,47%
weiblich	27,52%	weiblich	27,04%	weiblich	26,30%
vergleichbar 2. Qualifikationsebene	21,77%	vergleichbar 2. Qualifikationsebene	21,47%	vergleichbar 2. Qualifikationsebene	21,26%
vergleichbar 3. Qualifikationsebene	5,37%	vergleichbar 3. Qualifikationsebene	5,21%	vergleichbar 3. Qualifikationsebene	4,71%
vergleichbar 4. Qualifikationsebene	0,38%	vergleichbar 4. Qualifikationsebene	0,36%	vergleichbar 4. Qualifikationsebene	0,33%
Gesamtergebnis	100,00%	Gesamtergebnis	100,00%	Gesamtergebnis	

01.07.2015	Anteil	01.07.2014	Anteil	01.07.2013	Anteil
männlich	74,43%	männlich	74,75%	männlich	75,10%
vergleichbar 2. Qualifikationsebene	35,48%	vergleichbar 2. Qualifikationsebene	35,15%	vergleichbar 2. Qualifikationsebene	35,19%
vergleichbar 3. Qualifikationsebene	37,51%	vergleichbar 3. Qualifikationsebene	38,19%	vergleichbar 3. Qualifikationsebene	38,53%
vergleichbar 4. Qualifikationsebene	1,44%	vergleichbar 4. Qualifikationsebene	1,41%	vergleichbar 4. Qualifikationsebene	1,38%
weiblich	25,57%	weiblich	25,25%	weiblich	24,91%
vergleichbar 2. Qualifikationsebene	20,86%	vergleichbar 2. Qualifikationsebene	20,81%	vergleichbar 2. Qualifikationsebene	20,73%
vergleichbar 3. Qualifikationsebene	4,41%	vergleichbar 3. Qualifikationsebene	4,17%	vergleichbar 3. Qualifikationsebene	3,93%
vergleichbar 4. Qualifikationsebene	0,30%	vergleichbar 4. Qualifikationsebene	0,27%	vergleichbar 4. Qualifikationsebene	0,25%
Gesamtergebnis	100,00%	Gesamtergebnis	100,00%	Gesamtergebnis	100,00%

01.07.2012	Anteil	01.07.2011	Anteil
männlich	75,36%	männlich	75,60%
vergleichbar 2. Qualifikationsebene	35,92%	vergleichbar 2. Qualifikationsebene	36,28%
vergleichbar 3. Qualifikationsebene	38,09%	vergleichbar 3. Qualifikationsebene	38,00%
vergleichbar 4. Qualifikationsebene	1,35%	vergleichbar 4. Qualifikationsebene	1,32%
weiblich	24,65%	weiblich	24,40%
vergleichbar 2. Qualifikationsebene	20,72%	vergleichbar 2. Qualifikationsebene	20,74%
vergleichbar 3. Qualifikationsebene	3,69%	vergleichbar 3. Qualifikationsebene	3,44%
vergleichbar 4. Qualifikationsebene	0,24%	vergleichbar 4. Qualifikationsebene	0,22%
Gesamtergebnis	100,00%	Gesamtergebnis	100,00%

Anlage zu Frage 2

Stichtag: 01.02.2018

Besoldungsgruppen	Anzahl
weiblich	7354
A5	587
A6	12
A7	900
A8	891
A9	2377
A9+AZ	713
A10	606
A11	646
A12	405
A13	116
A13+AZ	2
A14	64
A15	32
A16	3
Gesamtergebnis	7354

Anlage zu Frage 3

2. Qualifikationsebene			
	11 - 14 Punkte	15 - 16 Punkte	Gesamtergebnis
Beurteilungsstichtag			
31.05.2017	5014	61	5075
männlich	3782	47	3829
A7	2		2
A8	365	2	367
A9	2133	6	2139
A9+AZ	1276	39	1315
A10	6		6
weiblich	1232	14	1246
A8	103	1	104
A9	721		721
A9+AZ	408	13	421
Gesamtergebnis	5014	61	5075

3. Qualifikationsebene			
	11 - 14 Punkte	15 - 16 Punkte	Gesamtergebnis
Beurteilungsstichtag			
31.05.2015	5197	532	5729
männlich	4576	496	5072
A10	122		122
A11	1066	18	1084
A12	2470	137	2607
A13	913	340	1253
A13+AZ	5	1	6
weiblich	621	36	657
A10	31	1	32
A11	234	1	235
A12	304	11	315
A13	51	23	74
A13+AZ	1		1
Gesamtergebnis	5197	532	5729

4. Qualifikationsebene			
	11 - 14 Punkte	15 - 16 Punkte	Gesamtergebnis
Beurteilungstichtag			
31.05.2016	426	123	549
männlich	349	114	463
A13	67	2	69
A14	148	26	174
A15	110	43	153
A16	24	43	67
weiblich	77	9	86
A13	13	1	14
A14	45	4	49
A15	19	4	23
Gesamtergebnis	426	123	549