

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Marlies Kohnle-Gros (CDU)

Frauenförderung in der rheinland-pfälzischen Polizei am Beispiel des Polizeipräsidiums Westpfalz

Am 18. Mai 2017 gab es bei der rheinland-pfälzischen Polizei wieder Beförderungen. Vor diesem Hintergrund interessiert, wie es um die Repräsentanz von Polizeibeamtinnen insgesamt und in Führungsfunktionen im Polizeipräsidium Westpfalz bestellt ist. Ich frage die Landesregierung:

1. Wie hoch ist der Anteil der Polizeibeamtinnen in absoluten Zahlen und prozentual? Wie steht das Polizeipräsidium Westpfalz im Vergleich zu den anderen Präsidien da?
2. Wie verteilen sich die Polizeibeamtinnen auf Alterskohorten (bis 30-Jährige, 30- bis 50-Jährige, über 60-Jährige)?
3. Wie sind Polizeibeamtinnen in Führungsfunktionen (auch Stellvertretung) vertreten?
4. Wie werden Polizeibeamtinnen gefördert? Welche Erfolge gab es dazu in den letzten fünf Jahren?

Marlies Kohnle-Gros

A n t w o r t

des Ministeriums des Innern und für Sport

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Marlies Kohnle-Gros (CDU)
– Drucksache 17/3168 –

Frauenförderung in der rheinland-pfälzischen Polizei am Beispiel des Polizeipräsidiums Westpfalz

Die Kleine Anfrage – Drucksache 17/3168 – vom 29. Mai 2017 hat folgenden Wortlaut:

Am 18. Mai 2017 gab es bei der rheinland-pfälzischen Polizei wieder Beförderungen. Vor diesem Hintergrund interessiert, wie es um die Repräsentanz von Polizeibeamtinnen insgesamt und in Führungsfunktionen im Polizeipräsidium Westpfalz bestellt ist.

Ich frage die Landesregierung:

1. Wie hoch ist der Anteil der Polizeibeamtinnen in absoluten Zahlen und prozentual? Wie steht das Polizeipräsidium Westpfalz im Vergleich zu den anderen Präsidien da?
2. Wie verteilen sich die Polizeibeamtinnen auf Alterskohorten (bis 30-Jährige, 30- bis 50-Jährige, über 60-Jährige)?
3. Wie sind Polizeibeamtinnen in Führungsfunktionen (auch Stellvertretung) vertreten?
4. Wie werden Polizeibeamtinnen gefördert? Welche Erfolge gab es dazu in den letzten fünf Jahren?

Das **Ministerium des Innern und für Sport** hat die Kleine Anfrage namens der Landesregierung mit Schreiben vom 20. Juni 2017 wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Mithilfe des Integrierten Personalmanagementsystems (IPEMA®) wurde der absolute und prozentuale Anteil der Polizeibeamtinnen für die Polizeipräsidien wie folgt ermittelt (Stand: 1. Juni 2017):

	weiblich	männlich	Gesamt
PP Westpfalz			
absolut	191	806	997
prozentual	19,16	80,84	100,00
PP Koblenz			
absolut	530	1 656	2 186
prozentual	24,25	75,75	100,00
PP Mainz			
absolut	445	994	1 439
prozentual	25,21	74,79	100,00
PP Rheinpfalz			
absolut	416	1 234	1 650
prozentual	30,92	69,08	100,00
PP Trier			
absolut	224	923	1 147
prozentual	19,53	80,47	100,00
Summe aller Polizeipräsidien			
absolut	1 806	5 613	7 419
prozentual	24,34	75,66	100,00

Insgesamt sind mit Stand 1. Juni 2017 bei der Schutz- und Kriminalpolizei 2 110 Frauen tätig; bezogen auf die Gesamtpersonalstärke entspricht dies einem Anteil von 22,68 Prozent. Der Frauenanteil bei den jährlichen Einstellungen liegt derzeit durchschnittlich bei rund 30 Prozent. Damit wird ein tendenzieller Anstieg des Anteils an Polizeibeamtinnen in den nächsten Jahren verbunden.

Zu Frage 2:

Die Anzahl der Polizeibeamtinnen des Polizeipräsidiums Westpfalz verteilt sich auf die folgenden Alterskohorten:

bis 30	30 bis 50	50 bis 60	über 60	Gesamt
36	139	15	1	191

Zu Frage 3:

Nach Mitteilung des Polizeipräsidiums Westpfalz sind insgesamt 19 Polizeibeamtinnen in Führungsfunktionen eingesetzt, davon neun als Stellvertreterinnen. Bei den Stellvertreterfunktionen handelt es sich um Abwesenheitsvertreterinnen in der Dienstgruppenleitung (5), der Kommissariatsleitung (2), der Sachbereichsleitung (1) und der Leitung der Führungsleitzentrale (1). Bei den originären Führungsfunktionen handelt es sich um Beamtinnen in der Stabsbereichsleitung (1), der Leitung der Zentralen Verkehrsdienste (inkl. Abwesenheitsvertretung Leiter Polizeiautobahnstation) (1), der Dienstgruppenleitung (6), der Leitung der Pressestelle (1) und der Leitung eines Sachbereiches (1).

Zu Frage 4:

Seit dem 1. Januar 2017 ist das landesweite Rahmenkonzept der Arbeitsgruppe „Potenziale – Führungskompetenzen erkennen und fördern“ in Kraft. Das Ziel der enthaltenen Maßnahmen ist zum einen, leistungsstarke Frauen im dritten Einstiegsamt auf dem Weg zur Übernahme einer ersten Führungsfunktion gezielt zu fördern. Ebenfalls Ziel der Maßnahmen ist es, den Anteil der von Frauen und Männern in Teilzeit besetzten Führungsfunktionen zu erhöhen. Ein statistisches Controlling sieht vor, die Entwicklungen zu erheben und zu dokumentieren. Das Rahmenkonzept befindet sich in der Umsetzung; Daten für den ersten Erhebungszeitraum werden aktuell noch erfasst.

Das PP Westpfalz beabsichtigt, eine Arbeitsgruppe „Personalentwicklung“ einzurichten, um diesbezüglich konkrete Maßnahmen festzulegen und umzusetzen. Die Arbeitsgruppenmitglieder sollen sich aus allen Organisationsbereichen und Abteilungen rekrutieren.

Speziell zur Erhöhung des Frauenanteils im PP Westpfalz wurde dort Anfang April 2017 ein Workshop mit den Einstellungsberaterinnen/-beratern des Präsidiums durchgeführt, in dem konkrete Maßnahmen zur Erhöhung des dortigen Frauenanteils vereinbart wurden. Insbesondere sollen die Beratungen künftig auf Messen oder sonstigen öffentlichen Veranstaltungen bzw. Beratungsterminen in gemischtgeschlechtlichen Teams durchgeführt werden. Neben der Wahrnehmung von Polizeibeamtinnen durch die Bürgerinnen und Bürger können vor Ort konkrete Fragen von potenziellen Bewerberinnen beantwortet werden. Die Erfahrung der Einstellungsberaterinnen/Einstellungsberater hat zudem gezeigt, dass insbesondere die Eltern junger Frauen Sorge haben, wenn ihre Kinder den aus ihrer Sicht männerdominierten Polizeiberuf ergreifen. Daher wird das PP Westpfalz verstärkt auch die Teilnahme an Elternabenden in Schulen anbieten, um gegebenenfalls vorhandenen falschen Vorstellungen entgegenzuwirken. Diese Maßnahmen sind zudem im Entwurf einer neuen Regelung für die Einstellungsberatung im PP Westpfalz verankert.

Des Weiteren findet das Thema Frauenförderung eine besondere Beachtung bei der Stellenbesetzung. Frauen mit gleicher Leistung, Eignung, Befähigung sind zu bevorzugen.

Gleichermaßen legt das PP Westpfalz bei Personalfördermaßnahmen einen besonderen Fokus auf die Frauenförderung. Diese (Selbst-)Verpflichtung wurde ausdrücklich in der im vergangenen Oktober in Kraft getretenen Dienstvereinbarung „Personalentwicklung“ festgeschrieben. So werden dort gezielt Frauen angesprochen, sich für Fördermaßnahmen im dritten und vierten Einstiegsamt (ehemals Laufbahnen des gehobenen und höheren Dienstes) zu bewerben. Zuletzt wurde dies im November 2016 in Form eines Infocafés umgesetzt. So wurden alle interessierten Beamtinnen/Beamten eingeladen, in einem Kreis formlos Fragen zu diesem Thema zu stellen.

Dabei hatten sich auch Frauen in Führungsfunktionen des dritten und vierten Einstiegsamtes bereit erklärt, von ihren Erfahrungen zu berichten und Frauen zu ermuntern, sich auf Fördermaßnahmen zu bewerben.

Wie das PP Westpfalz weiter mitgeteilt hat, zeigt sich im Berufsalltag, dass das Thema Frauenförderung zugleich eng mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbunden ist. Im Ergebnis zu einer Klausurtagung des höheren Dienstes hat sich eine Arbeitsgruppe gebildet, die weitere Handlungserfordernisse in Bezug auf die Vereinbarkeit erörterte und umsetzte. Neben der Benennung fester Ansprechpartner sowie der Bereitstellung von Informationsangeboten sind hier jedoch die unmittelbaren Vorgesetzten besonders gefordert, entsprechende Maßnahmen (flexible Arbeitszeitmodelle, ausgeglichene Personalplanung, Bereitstellen von Informationen und Fortbildungsangeboten, Besetzung von Führungsfunktionen mit Frauen etc.) in ihren Bereichen umzusetzen.

Daneben wird seit dem Jahr 2009 das Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ für weibliche Nachwuchsführungskräfte in der rheinland-pfälzischen Landesverwaltung durchgeführt. Mehrere weibliche Nachwuchsführungskräfte der rheinland-pfälzischen Polizei haben seitdem das jährlich stattfindende Programm erfolgreich durchlaufen. Als Teilnehmerin an der aktuellen Programmrunde ist unter anderem auch eine Polizeibeamtin des vierten Einstiegsamtes aus dem PP Westpfalz vertreten.

Im Jahr 2013 wurde ein erstes Mentoring-Programm für die Polizei Rheinland-Pfalz zum Erkennen und Fördern von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten zur Vorbereitung auf die Ausbildung und Verwendung ab dem vierten Einstiegsamt eingeführt. Eingebettet in ein Netzwerk und in ein Programm aus Fortbildungen begleiten hierbei erfahrene Führungskräfte als Mentorinnen und Mentoren die Bewerberinnen und Bewerber als Mentee auf ihrem Karriereweg. Aktuell erarbeitet die Arbeitsgruppe „Potenziale“ ein Mentoring-Programm speziell für Polizeibeamtinnen, Verwaltungsbeamtinnen und Tarifbeschäftigte auf dem Weg in ein erstes Führungsamt. Eine erste Durchführungsrunde soll noch in diesem Jahr beginnen. Das Mentoring-Programm ist als ein Baustein chancengleicher Personalentwicklung in der Polizei Rheinland-Pfalz zu verstehen und orientiert sich hinsichtlich Ablauf und Inhalten insbesondere an den Vorstellungen des Rahmenkonzepts der Landesregierung.

Roger Lewentz
Staatsminister