Bayerisches Staatsministerium des
Innern, für Sport und Integration

Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration
80524 München

Präsidentin
des Bayer. Landtags
Frau Ilse Aigner, MdL
Maximilianeum
81627 München

Schriftliche Anfrage der Frau Abgeordneten Katharina Schulze vom 11.04.2019 betreffend Frauen im Polizeidienst

Anlagen
- Anlage zu Frage 1.1
- Anlage zu Frage 1.2
- Anlage zu Frage 2
- Anlage zu Frage 7

Sehr geehrte Frau Landtagspräsidentin,

die Schriftliche Anfrage der Abgeordneten Katharina Schulze vom 11.04.2019 beantworte ich wie folgt:

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

zu 1.1:
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 aufgeschlüsselten Zahlen zu den jeweiligen Stichtagen bitten wir der Anlage zu Frage 1.1 zu entnehmen.

zu 1.2:
Welchen Besoldungsgruppen sind die Frauen zugeordnet (bitte aufschlüsseln nach Besoldungsgruppen)?

Die aufgeschlüsselten Zahlen bitten wir der Anlage zu Frage 1.2 zu entnehmen. Die Daten beziehen sich auf den Stichtag 01.02.2019.

zu 2.:
Jeweils wie viele weibliche und männliche Polizeikräfte wurden im letzten Beurteilungszeitraum mit dem Gesamtergebnis 11 bis 14 Punkte und 15 und 16 Punkte beurteilt (bitte aufschlüsseln nach Besoldungsgruppen und Geschlecht)?

Die aufgeschlüsselten Zahlen bitten wir der Anlage zu Frage 2 zu entnehmen.
Die letzten regulären periodischen Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten

- der zweiten Qualifikationsebene (einschließlich der nach § 13 Abs. 1 FachV-Pol/VS beförderten Beamtinnen und Beamten) fand zum Stichtag 31.05.2017 statt. Die Beurteilungszeiträume betragen grundsätzlich jeweils drei Jahre, nämlich vom 01.06.2014 bis 31.05.2017.
- der dritten Qualifikationsebene fand zum Stichtag 31.05.2018 statt. Die Beurteilungszeiträume betragen grundsätzlich jeweils drei Jahre, nämlich vom 01.06.2015 bis 31.05.2018.

- der vierten Qualifikationsebene fand zum Stichtag 31.05.2016 statt. Die Beurteilungszeiträume betragen grundsätzlich jeweils drei Jahre, nämlich vom 01.06.2013 bis 31.05.2016.

Falls Angaben fehlen, wurde davon aus Gründen des Datenschutzes abgesehen, da die Anzahl der beurteilten Beamtinnen und Beamten zu gering ist.

zu 3.:
Wie hoch ist der Frauenanteil in Führungspositionen bei der Bayerischen Polizei?

Führungspositionen bei der Bayerischen Polizei sind zu 90,67 % durch Männer und zu 9,33 % durch Frauen besetzt.
Die Daten beziehen sich auf den Stichtag 01.02.2019.

zu 4.:
Welche Maßnahmen ergreift die Staatsregierung, um den Frauen anteil in Führungspositionen bei der Bayerischen Polizei zu erhöhen?

zu 5.1:
Welche Maßnahmen ergreift die Staatsregierung, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Bedienstete der Bayerischen Polizei zu verbessern?

Die Fragen 4. bis 5.1 werden auf Grund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Staatsregierung hat am 8. März 2016 beschlossen, dass alle Ressorts Zielvorgaben für den Frauenanteil in Führungspositionen entwickeln sollen, die bis Ende 2020 umgesetzt werden sollen. Es handelt sich dabei ausdrücklich nicht um eine zahlenmäßig bestimmte, feste Frauenquote. Den einzelnen Geschäftsbereichen der Staatsregierung wurde vielmehr die Möglichkeit gegeben, die Ausgangslage (Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten und in Führungspositionen) im jeweiligen Geschäftsbereich entsprechend unterschiedlicher Zielvorgaben und Richtwerte zu entwickeln.

Grundsätzlich ist eine explizite politische Vorgabe des Frauenanteils in Führungspositionen geeignet, den notwendigen Handlungsdruck zu schaffen. Die Zielvorgabe manifestiert nicht nur eine Haltung des Arbeitgebers zur Förderung von Frauen, sondern auch familienfreundliche Arbeitsbedingungen, die ihrerseits wiederum das Klima in einer Behörde oder auch einem Unternehmen positiv beeinflussen kann. Flexible, den Gegebenheiten des jeweiligen Geschäftsbereichs angepasste Zielvorgaben sind dabei im Gegenteil zu starren Quoten ein sinnvolles Instrument der Frauenförderung.

Nach dem Modell des Staatsministeriums des Innern, für Sport und Integration soll sich der Frauenanteil in einer Führungsebene jeweils an dem Frauenanteil in derjenigen Gruppe orientieren, aus der die Führungskräfte regelmäßig rekrutiert werden (sogenannter „Besetzungspool“). Auf diese Weise sollen die hohen Frauenanteile in den Einstellungsjahrgängen mit der Zeit auf die Führungsebene übertragen werden.

Zu beachten ist, dass im Bereich des Polizeivollzugsdienstes das sog. Aufstiegsprinzip gilt, d. h. bis zur 4. Qualifikationsebene muss eine Beamtin/ein Beamter (bis auf die sog. Direkteinsteiger/innen in der 3. Qualifikationsebene) zwei Ausbildungsqualifizierungen durchlaufen. Die Zulassung zu den Ausbildungsqualifizierungen ist beurteilungsabhängig. Der Frauenanteil im Polizeivollzugsdienst der 3. und 4. Qualifikationsebene wird sich nur sukzessive erhöhen, da für einen durchgängigen Werdegang vom Einstieg in die 2. Qualifikationsebene bis zum Erreichen der 4. Qualifikationsebene eine durchschnittliche Dienstzeit von 25 Jahren notwendig ist – die Zeiten der Ausbildungsqualifizierung sind hierbei berücksichtigt.

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

Im Einzelnen werden folgende Maßgaben bereits seit längerem in der Praxis umgesetzt:

Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsorts

Im Polizeivollzugsdienst kommen Wohnraum- und Telearbeit wegen der besonderen Aufgabenstellung nur in engen Grenzen in Betracht. Verwaltungstätigkeiten sind hingegen im Polizeibereich grundsätzlich für alternierende Wohnraum- und Telearbeit geeignet, wobei auch hier dienstbetriebliche und/oder datenschutzrechtliche Belange dagegen sprechen können. Es bewährt sich daher seit Jahren, die Anträge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit deren spezifischen persönlichen Belangen im Einzelfall eingehend mit den aufgabenbezogenen, dienstbetrieblichen und haushaltsrechtlichen Bedürfnissen zu prüfen. Die Bewertung dieser Anträge erfolgt für jeden Einzelfall durch die Präsidialebene.

Kinderbetreuung

Das Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration und sein nachgeordneter Bereich (einschließlich der Bayerischen Polizei) investieren in dienststellennahe Kinderbetreuungseinrichtungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- Kinderkrippe in der Regierung von Oberbayern mit 24 Plätzen seit Oktober 2016
- Kooperation mit dem Bayerischen Roten Kreuz beim neu eröffneten 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
- Ferienkooperation des Polizeipräsidiums Mittelfranken mit den Ansbacher Behörden zur Entlastung in den Urlaubszeiten.

Bei einzelnen Polizeiinspektionen wurden sog. „Eltern-Kind-Büros“ eingerichtet. Diese geben den Beschäftigten die Möglichkeit, in Ausnahmefällen, wenn keine anderweitige Betreuungsmöglichkeit besteht, die Kinder mit in die Dienststelle zu nehmen und dort zu beaufsichtigen.

Studium mit Kind (in der 3. und 4. Qualifikationsebene)

Für höhere Laufbahnen und damit für Führungsaufgaben in der 3. und 4. Qualifikationsebene 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 in der freien Wirtschaft bei einer beruflichen Weiterqualifizierung fast unumgänglich sind, entstehen den Beamtinnen und Beamten nicht.
Für Beamtinnen und Beamte, 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 der 3. als auch 4. Qualifikationsebene gibt es für Studierende mit Kind(ern) und Partner(innen) 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.

Wiedereinstieg nach längerer Abwesenheit

Das Fortbildungsinstitut der Bayerischen Polizei in Ainring bietet ein Seminar zur Wiedereingliederung für Beamtinnen und Beamte an, die nach längerer Abwesenheit wieder in den polizeilichen Vollzugsdienst integriert werden sollen. Dieses wurde 2018 zweimal durchgeführt. Durch eine zeitgerechte Bedarfsmeldung kann die Beamtin bzw. der Beamte frühzeitig vor dem beabsichtigten Wiedereinstieg

teilnehmen. Während des Seminars gibt es die Möglichkeit, zur Betreuung des Kindes vor Ort eine Tagesmutter zu nehmen.

Darüber hinaus befinden sich folgende Maßnahmen in der Umsetzung:

- Wechsel von Juristinnen in die 4. Qualifikationsebene des Polizeivollzugsdienstes
- Förderung von Aufstiegsbeamtinnen in die 4. Qualifikationsebene
- Erprobung von Teilzeit- und Job-Sharing-Modellen
- Verstärkung der internen Öffentlichkeitsarbeit
- Erhöhung der Zahl der Einstiegsbeamten in der 3. Qualifikationsebene. Hier liegt der Frauenanteil deutlich höher als bei den Aufsteigerinnen.

zu 5.2:
Wie viele Teilzeit-Führungspositionen bei der Bayerischen Polizei gibt es derzeit?

Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen bei der Bayerischen Polizei muss unter Berücksichtigung der Position und Stellung innerhalb des hierarchischen Aufbaus und in arbeitsorganisatorischer Hinsicht differenziert betrachtet werden. Zum Stichtag 01.02.2019 wurden 3,27 % der Führungspositionen in Teilzeitbeschäftigung ausgeübt.

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 auch in diesem Bereich möglich, diese 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. Bei den stellvertretenden Leitungsfunktionen haben wir derzeit Vollzugsbeamtinnen in Teilzeit, wobei aufgrund der o. g. Gegebenheiten ein Beschäftigungsanteil von mindestens 75 % Voraussetzung ist.

zu 6.:
Wie viele Studierende mit Kind sowohl in der 3. als auch in der 4. Qualifikationsebene gibt es bei der Bayerischen Polizei?

Zum Stichtag 01.02.2019 hatten 316 Studierende ein oder mehrere Kinder.

zu 7.:
Wie hat sich die Zahl der Tele- und Wohnraumarbeitsplätze bei der Bayerischen Polizei in den letzten fünf Jahren entwickelt (bitte nach den einzelnen Polizeiverbänden auflisten)?

Die aufgeschlüsselten Zahlen bitten wir der Anlage zu Frage 7 zu entnehmen.

Durch die am 25.10.2017 geschlossene „Dienstvereinbarung über die alternierende Wohnraum-/Telearbeit bei der Bayerischen Polizei“ ließ sich bereits im Jahr 2018 anhand von 80 erstmals abgeschlossenen Individualvereinbarungen eine erfreuliche Entwicklung in Bezug auf den Ausbau von alternierenden Wohnraum-/Telearbeitsplätzen bei der Bayerischen Polizei feststellen. Da keine periodische Erhebung in den Polizeiverbänden erfolgt, wurde aufgrund des kurzen inzwischen vergangenen Zeitraums von einer neuerlichen Erhebung im Zusammenhang mit vorliegender Schriftlicher Anfrage abgesehen. Das Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration geht aber davon aus, dass sich der positive Trend weiter fortsetzt.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Gerhard Eck
Staatssekretär

Anlage zu Frage 1.1

01.02.2019	Anteil		01.02.2018	Anteil		01.07.2017	Anteil
männlich	**71,80%**		**männlich**	**72,47%**		**männlich**	**72,97%**
vergleichbar 2. Qualifikationsebene	36,71%		vergleichbar 2. Qualifikationsebene	35,61%		vergleichbar 2. Qualifikationsebene	35,14%
vergleichbar 3. Qualifikationsebene	33,55%		vergleichbar 3. Qualifikationsebene	35,32%		vergleichbar 3. Qualifikationsebene	36,35%
vergleichbar 4. Qualifikationsebene	1,54%		vergleichbar 4. Qualifikationsebene	1,54%		vergleichbar 4. Qualifikationsebene	1,48%
weiblich	**28,20%**		**weiblich**	**27,52%**		**weiblich**	**27,04%**
vergleichbar 2. Qualifikationsebene	22,17%		vergleichbar 2. Qualifikationsebene	21,77%		vergleichbar 2. Qualifikationsebene	21,47%
vergleichbar 3. Qualifikationsebene	5,62%		vergleichbar 3. Qualifikationsebene	5,37%		vergleichbar 3. Qualifikationsebene	5,21%
vergleichbar 4. Qualifikationsebene	0,41%		vergleichbar 4. Qualifikationsebene	0,38%		vergleichbar 4. Qualifikationsebene	0,36%
Gesamtergebnis	**100,00%**		**Gesamtergebnis**	**100,00%**		**Gesamtergebnis**	**100,00%**

01.07.2016	Anteil		01.07.2015	Anteil		01.07.2014	Anteil
männlich	**73,69%**		**männlich**	**74,43%**		**männlich**	**74,75%**
vergleichbar 2. Qualifikationsebene	35,13%		vergleichbar 2. Qualifikationsebene	35,48%		vergleichbar 2. Qualifikationsebene	35,15%
vergleichbar 3. Qualifikationsebene	37,09%		vergleichbar 3. Qualifikationsebene	37,51%		vergleichbar 3. Qualifikationsebene	38,19%
vergleichbar 4. Qualifikationsebene	1,47%		vergleichbar 4. Qualifikationsebene	1,44%		vergleichbar 4. Qualifikationsebene	1,41%
weiblich	**26,30%**		**weiblich**	**25,57%**		**weiblich**	**25,25%**
vergleichbar 2. Qualifikationsebene	21,26%		vergleichbar 2. Qualifikationsebene	20,86%		vergleichbar 2. Qualifikationsebene	20,81%
vergleichbar 3. Qualifikationsebene	4,71%		vergleichbar 3. Qualifikationsebene	4,41%		vergleichbar 3. Qualifikationsebene	4,17%
vergleichbar 4. Qualifikationsebene	0,33%		vergleichbar 4. Qualifikationsebene	0,30%		vergleichbar 4. Qualifikationsebene	0,27%
Gesamtergebnis	**100,00%**		**Gesamtergebnis**	**100,00%**		**Gesamtergebnis**	**100,00%**

01.07.2013	Anteil		01.07.2012	Anteil		01.07.2011	Anteil
männlich	**75,10%**		**männlich**	**75,36%**		**männlich**	**75,60%**
vergleichbar 2. Qualifikationsebene	35,19%		vergleichbar 2. Qualifikationsebene	35,92%		vergleichbar 2. Qualifikationsebene	36,28%
vergleichbar 3. Qualifikationsebene	38,53%		vergleichbar 3. Qualifikationsebene	38,09%		vergleichbar 3. Qualifikationsebene	38,00%
vergleichbar 4. Qualifikationsebene	1,38%		vergleichbar 4. Qualifikationsebene	1,35%		vergleichbar 4. Qualifikationsebene	1,32%
weiblich	**24,91%**		**weiblich**	**24,65%**		**weiblich**	**24,40%**
vergleichbar 2. Qualifikationsebene	20,73%		vergleichbar 2. Qualifikationsebene	20,72%		vergleichbar 2. Qualifikationsebene	20,74%
vergleichbar 3. Qualifikationsebene	3,93%		vergleichbar 3. Qualifikationsebene	3,69%		vergleichbar 3. Qualifikationsebene	3,44%
vergleichbar 4. Qualifikationsebene	0,25%		vergleichbar 4. Qualifikationsebene	0,24%		vergleichbar 4. Qualifikationsebene	0,22%
Gesamtergebnis	**100,00%**		**Gesamtergebnis**	**100,00%**		**Gesamtergebnis**	**100,00%**

Anlage zu Frage 1.2

Besoldungsgruppen	Anzahl Frauen
A5	653
A6	18
A7	1050
A8	922
A9	2263
A9+AZ	900
A10	620
A11	704
A12	436
A13	131
A13+AZ	2
A14	73
A15	31
A16	4
Gesamt	**7807**

2. QE Stichtag 31.05.2017	11 - 14 Punkte	15 Punkte	16 Punkte
männlich			
A6			
A7	12		
A8	907	8	
A9	2061	23	1
A9+AZ	840	19	3
A10	1770	78	6
A11	1440	91	18
weiblich			
A7			
A8	212	1	
A9	818	10	1
A9+AZ	238	3	
A10	87		
A11	15		

3. QE Stichtag 31.05.2018	11 - 14 Punkte	15 Punkte	16 Punkte
männlich			
A9	66		
A10	449	4	2
A11	1349	86	17
A12	2099	144	58
A13	876	119	79
A13+AZ	6		
weiblich			
A9	15		
A10	116		
A11	289	10	4
A12	303	12	8
A13	60	7	3
A13+AZ			

4. QE Stichtag 31.05.2016	11 - 14 Punkte	15 Punkte	16 Punkte
männlich			
A13	69	2	
A14	166	26	
A15	117	36	8
A16	31	37	10
A16+AZ			
weiblich			
A13	14	1	
A14	47	4	
A15	21	4	
A16			

Anlage zu Frage 7

Polizeiverband	**2014**	**2018**
PP Oberbayern Nord	0	4
PP Oberbayern Süd	7	22
PP München	4	42
PP Niederbayern	7	23
PP Oberpfalz	1	5
PP Oberfranken	4	10
PP Mittelfranken	4	25
PP Unterfranken	0	5
PP Schwaben Nord	0	1
PP Schwaben Süd/West	1	5
Bayer. Bereitschaftspolizei	3	8
Bayer. Landeskriminalamt	20	91
Bayer. Polizeiverwaltungsamt	24	28
Bayer. Polizei (Summe)	**75**	**269**