



POLIZEI
Hamburg

Gleichstellungsplan 2017-2020

Inhalt

I. Einleitung.....	3
II. Personalstrukturanalyse, Ziele, Zielvorgaben und Maßnahmen	5
1.1 Gesamte Beschäftigtenzahlen.....	5
1.2 Statusgruppen und Fachrichtungen	6
1.3 Bezahlungsgruppen und Fachrichtungen	9
Kapitel 2 Personalgewinnung und Ausbildung	26
2.1 Fluktuation	26
2.2 Bewerbung und Besetzung	30
2.3 Ausbildung	52
Kapitel 3 Berufliche Entwicklung und Fortbildung.....	53
3.1 Führung.....	53
3.2 Führung in Teilzeit.....	57
3.3 Fortbildung.....	63
Kapitel 4 Arbeitsformen und Arbeitszeiten.....	66
4.1 Vollzeit	66
4.2 Teilzeit.....	69
4.3 Telearbeit.....	84
4.4 Beurlaubung.....	85
III. Zusammenfassung.....	87
IV. Kennzahlen	91

I. Einleitung

Das am 01.01.2015 in Kraft getretene neue Hamburgische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (HmbGleiG) verpflichtet die Dienststellen alle vier Jahre einen Gleichstellungsplan aufzustellen und fortzuschreiben. Dabei gewährleisten gesetzliche Vorgaben einen einheitlichen Mindeststandard für alle Gleichstellungspläne des öffentlichen Dienstes in Hamburg.

Das Hamburgische Gleichstellungsgesetz dient der Verwirklichung des verfassungsrechtlichen Gebots der rechtlichen und tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Die darin vorgeschriebenen Gleichstellungspläne sollen dauerhaft ein Bewusstsein für das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern schaffen.

Ausdrückliches und gesetzlich verankertes Ziel ist die gleichberechtigte Teilhabe an und in allen Ämtern der Stadt Hamburg für Frauen und Männer. Gleichstellung verlangt somit eine paritätische Besetzung mit 50 Prozent Frauen und 50 Prozent Männern.

Das hamburgische Gleichstellungsgesetz definiert unmittelbaren Handlungsbedarf, wenn ein Geschlecht in einem Bereich mit weniger als 40 Prozent vertreten ist und bezeichnet dies als Unterrepräsentanz. Sobald in einem Bereich eine Unterrepräsentanz festzustellen ist, zwingt das Gesetz die Dienststelle dazu, Ziele zu definieren und daraus Maßnahmen abzuleiten, die diese Unterrepräsentanz beheben sollen, um so für die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter Sorge zu tragen. Im Folgenden wird die Situation im Amt Polizei anhand durch das Gleichstellungsgesetz vorgegebener Strukturdaten dargestellt. Beschlossene Maßnahmen, die den vom Gesetz ausdrücklich geforderten Nachteilsausgleich für das unterrepräsentierte Geschlecht ermöglichen sollen, sind in dieser Personalstrukturanalyse enthalten.

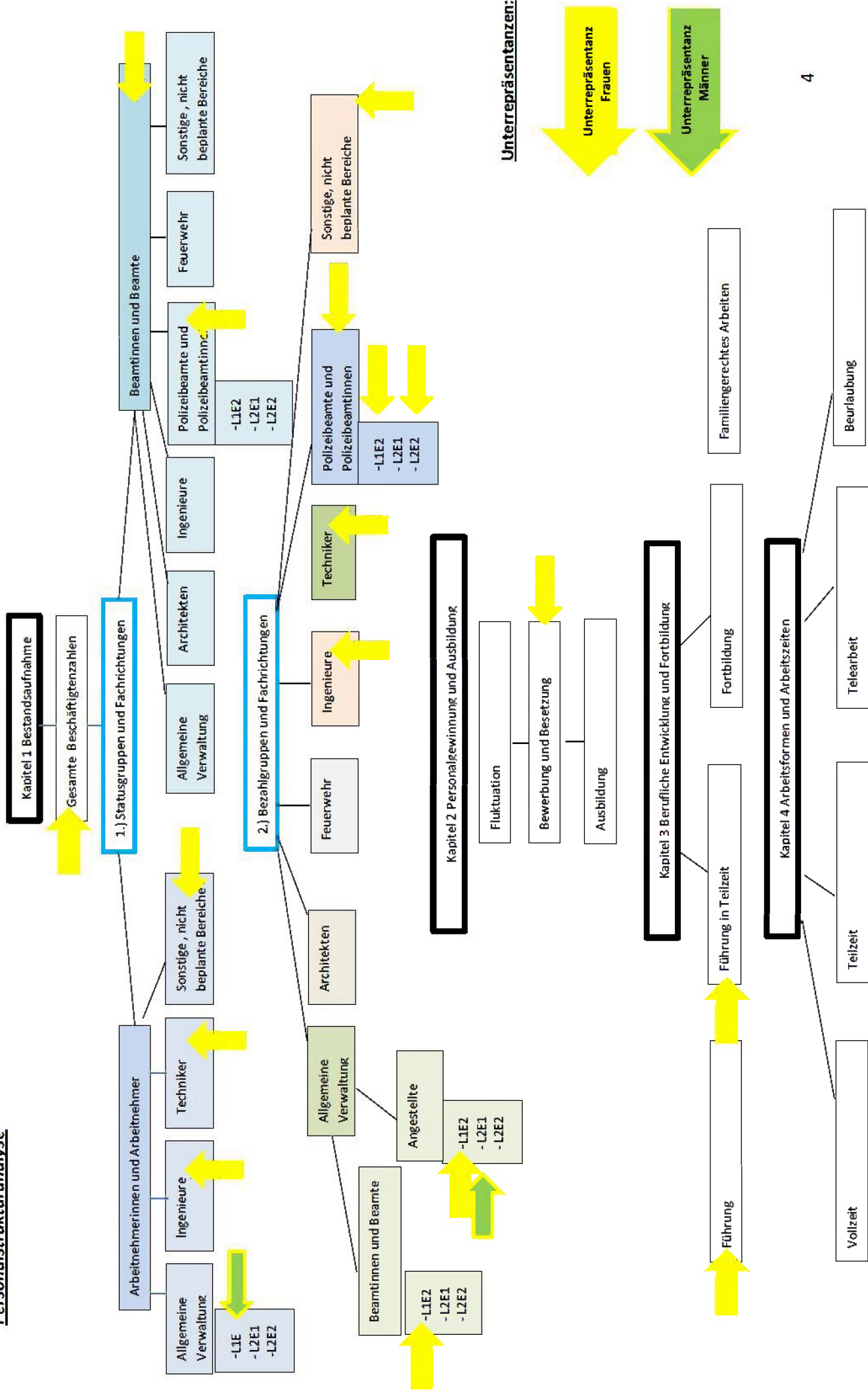
Der Personalkörper der Polizei setzt sich aus vielen unterschiedlichen Menschen zusammen: So finden sich in ihm im wesentlichen Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte, verbeamtete und angestellte Verwaltungsbeschäftigte und viele andere mehr. Im § 3 Absatz 2 HmbGleiG werden Beschäftigte als Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer definiert.

In vielen Bereichen konnten Unterrepräsentanzen, insbesondere von Frauen, festgestellt werden.

Für einen schnellen Überblick befindet sich auf der folgenden Seite eine Übersicht, in der die festgestellten Unterrepräsentanzen gekennzeichnet wurden.

In Teil II der Personalstrukturanalyse sind die für das Amt Polizei wesentlichen Bereiche blau hinterlegt.

Personalstrukturanalyse



II. Personalstrukturanalyse, Ziele, Zielvorgaben und Maßnahmen

1.1 Gesamte Beschäftigtenzahlen

Mit dem Stichtag 31.12.15 für die Datenerhebung zum Gleichstellungsplan 2017 waren insgesamt 9183 Personen im Polizeivollzug und in der Verwaltung der Polizei Hamburg beschäftigt.

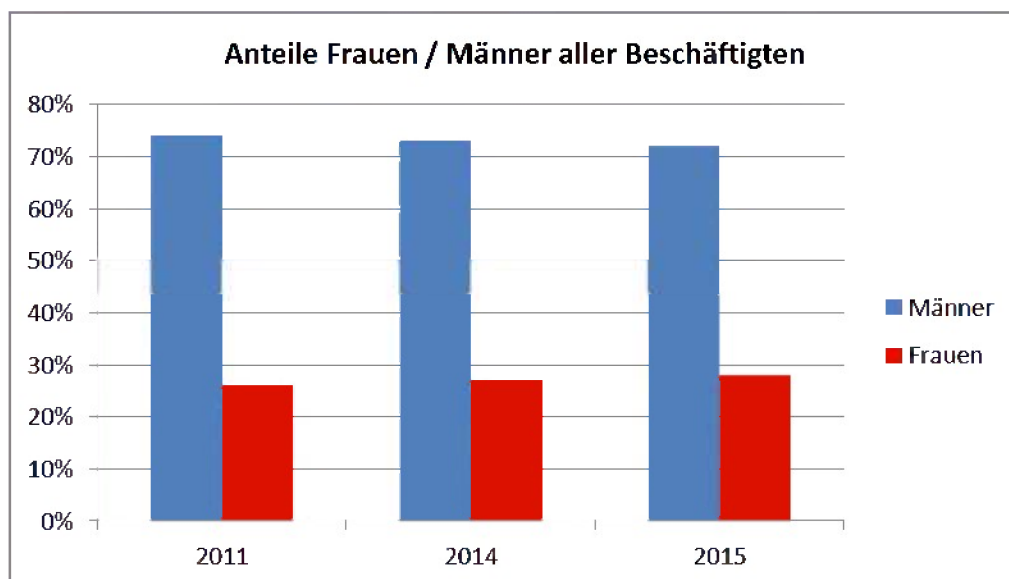
Bei diesen Beschäftigten handelte es sich um 2554 Frauen und 6629 Männer.

Im Vergleich zum Vorjahr (Stichtag 31.12.2014) ist die Zahl aller Beschäftigten damit um elf Personen, d.h. 0,1 Prozent gestiegen, im Vergleich zum 31.12.2011, dem Stichtag für den letzten Gleichstellungsplan, jedoch um 37 Personen, d.h. um 0,4 Prozent, gesunken.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten stieg von 2011 bis 2014 um einen Prozentpunkt an, um einen weiteren Prozentpunkt wuchs der Anteil weiblicher Beschäftigter im Zeitraum 31.12.2014 bis 31.12.2015, so dass, bezogen auf die Anzahl aller Beschäftigten, der Frauenanteil am 31.12.2015 bei 28 Prozent lag, der Anteil der Männer bei 72 Prozent.

Nach gesetzlicher Definition liegt somit in Bezug auf die Gesamtzahl der Beschäftigten eine Unterrepräsentanz der Frauen vor.

Unterrepräsentanz
Frauen



Im Polizeivollzug sind 1906 Polizeibeamtinnen und 5833 Polizeibeamte beschäftigt, das entspricht einem Verhältnis von 25 zu 75 Prozent, auch hier sind Frauen somit im Sinne des Gesetzgebers unterrepräsentiert.

Unterrepräsentanz
Frauen

In der allgemeinen Verwaltung hingegen sind von 1444 Beschäftigten 648 weiblich und 796 männlich, so dass Frauen und Männer in einem Verhältnis von 45 zu 55 Prozent vertreten sind.

Bei ausschließlicher Betrachtung der Verwaltungsbeamteten (insgesamt 228) ergeben sich Verhältnismäßigkeiten von 120 Frauen zu 108 Männern, d.h. 53 Prozent weiblichen und 47 Prozent männlichen Verwaltungsbeschäftigten im Beamtenverhältnis.

Bei den angestellten Verwaltungsbeschäftigten – insgesamt 1216 – sind die Frauen mit 43 Prozent (absolut 528), die Männer mit 57 Prozent (absolut 688) vertreten.

1.2 Statusgruppen und Fachrichtungen

1.2.1 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Am 31.12.2015 betrug die Anzahl der Arbeitnehmenden insgesamt 1216 Beschäftigte, damit ist der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Vergleich zum Vorjahr um 15 Personen bzw. 1,2 Prozent gesunken.

Die prozentualen Anteile der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind im Vergleich zum Vorjahr hingegen konstant geblieben, beschäftigt waren in diesem Bereich 43 Prozent Frauen (535 absolut) und 57 Prozent Männer (696 absolut).

Der Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Polizei unterteilt sich in die Bereiche:

1.2.1.1 Allgemeine Verwaltung / Angestellte

Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2

Im ehemaligen „mittleren Dienst“ der Verwaltung sind 460 Beschäftigte tätig, dabei handelt es sich um 308 Frauen und 152 Männer.

Im Vergleich zum Vorjahr sind in dieser Laufbahngruppe mit diesem Einstiegsamt insgesamt neun Mitarbeiterinnen weniger beschäftigt, so dass sich der prozentuale Anteil von 2014 (68 Prozent Frauen, 32 Prozent Männer) zum Vorteil der hier unterrepräsentierten männlichen Arbeitnehmenden um einen Prozentpunkt verschiebt (67 Prozent Frauen, 33 Prozent Männer).



Unterrepräsentanz
Männer

Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1


Die Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 umfasst 114 Angestellte des ehemaligen „gehobenen“ Dienstes. Diese Anzahl hat sich im Vergleich zum Vorjahr um fünf Arbeitnehmende erhöht, wobei insbesondere der Anteil der Arbeitnehmerinnen um insgesamt vier Beschäftigte, der Anteil der Arbeitnehmer um einen Beschäftigten wuchs. Dies ergab eine Verschiebung des prozentualen Anteils zugunsten der Arbeitnehmerinnen von ehemals 45 Prozent zu mittlerweile 46 Prozent, der Anteil der Arbeitnehmer veränderte sich demzufolge von 55 Prozent zu 54 Prozent.

Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2

Die Anzahl der Beschäftigten in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 (Angestellte des ehemaligen „höheren Dienstes“) ist wie im Vorjahr mit 28 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichbleibend, der Anteil der Frauen wuchs jedoch absolut von 13 auf 14 Frauen und ist damit genauso groß, wie der Anteil der in dieser Statusgruppe beschäftigten Männer, deren Anzahl sich von 15 auf 14 verringerte. Zum Stichtag für diesen Gleichstellungsplan war das Verhältnis von ehemals 46 Prozent Frauen zu 54 Prozent Männern (2014) mit jeweils 50 Prozent ausgeglichen. Damit ist in diesem Bereich die Vorgabe des Gleichstellungsgesetzes erfüllt, zukünftige Bemühungen sollten sich auf den Erhalt dieses Geschlechterverhältnisses richten.

1.2.1.2 Ingenieure und Ingenieurinnen, sonstige

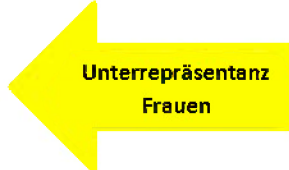
In der Planungsgruppe¹ der Ingenieurinnen und Ingenieure sind lediglich vier Frauen und 15 Männer beschäftigt, so dass sich eine Gesamtzahl von insgesamt 19 als Ingenieure beschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ergibt. Bei dem Verhältnis von 21 Prozent Frauen zu 79 Prozent Männern liegt eine deutliche Unterrepräsentanz der Frauen vor.



Unterrepräsentanz
Frauen

1.2.1.3 Technikerinnen, Techniker

Noch deutlicher ist die Unterrepräsentanz der Frauen im Bereich der als Technikerinnen angestellten Arbeitnehmerinnen. Bei insgesamt 26 Beschäftigten sind lediglich fünf Frauen (19 Prozent) im Verhältnis zu 21 Männern (81 Prozent) angestellt.




Unterrepräsentanz
Frauen

1.2.1.4 Sonstige, nicht geplante Bereiche

Als weitaus größter Anteil Angestellter sind 569 Personen in sogenannten „nicht geplanten Bereichen“ beschäftigt.

In dieser Gruppe sind alle Beschäftigten subsumiert, deren Berufsbezeichnung nicht in den Planungsgruppen erfasst werden kann.

Der Anteil der Frauen betrug dabei 25 Prozent, der Anteil der Männer 75 Prozent. Eine Veränderung der prozentualen Anteile hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht ergeben, wohl aber eine Veränderung der absoluten Zahlen. Dieser Anteil hat sich um insgesamt sieben Personen verringert, es handelt sich dabei um zwei Frauen und fünf Männer, die in diesem Bereich nicht mehr beschäftigt sind. Nach wie vor liegt hier eine Unterrepräsentanz der Frauen vor.



Unterrepräsentanz
Frauen


1.2.2 Beamtinnen und Beamte

Die Polizei Hamburg beschäftigt 7967 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Beamtenverhältnis. Zum Stichtag der Datenerhebung für den Gleichstellungsplan 2017 betrug der Anteil der Frauen 25 Prozent (2026 absolut) zu 75 Prozent Männern (5941 absolut).

¹ eine Planungsgruppe ist ein Organisationskriterium aus PAISY, das sich an den gesetzlich vorgegebenen Laufbahnen beziehungsweise Fachrichtungen orientiert

Damit ist das prozentuale Verhältnis von Frauen und Männern zueinander im Vergleich zum Vorjahr konstant geblieben, obwohl der absolute Anteil der Beamtinnen um 41 Mitarbeiterinnen anstieg, der Anteil der Beamten hingegen um 15 Mitarbeiter sank.

Auch hier liegt eine Unterrepräsentanz der Frauen vor.



Unterrepräsentanz
Frauen

Der Bereich der in der Polizei Hamburg beschäftigten Beamtinnen und Beamte unterteilt sich in die Fachrichtungen:

1.2.2.1 Allgemeine Verwaltung

Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2

In der Allgemeinen Verwaltung, Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 sind 83 verbeamtete Mitarbeiter beschäftigt; der Anteil der Frauen beträgt 59 Prozent (absolut 49 Frauen) zu 41 Prozent (absolut 34) männlichen Beschäftigten.

Eine im Vorjahr noch vorhandene Unterrepräsentanz der Männer ist durch eine entsprechende Personalveränderung (drei Frauen sind aus dieser Laufbahngruppe ausgeschieden, ein Mann hinzugekommen) behoben worden.

Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1

Nahezu paritätisch ist das zahlenmäßige Verhältnis der Verwaltungsbeamtinnen und Beamten zueinander in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 mit 52 Prozent Frauen zu 48 Prozent Männern. Hier hat sich der Personalbestand vom 31.12.2014 bis zum 31.12.2015 um insgesamt drei, von 95 auf 92 Beschäftigte verringert, wobei eine Frau mehr und vier Männer weniger in diesem Bereich tätig sind.

Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2

In der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 liegt die Verteilung der weiblichen und männlichen Verbeamteten bei 45 zu 55 Prozent. Eine Veränderung hat sich zum Vorjahr nicht ergeben, nach wie vor sind insgesamt 38 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 tätig.

1.2.2.2 Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte


Die Polizei Hamburg beschäftigt 7739 Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte und damit 29 Beamte mehr als zum Jahresende.

Der Anteil der Frauen hat sich vom 31.12.2014 bis zum 31.12.2015 um einen Prozentpunkt oder 42 Frauen erhöht und liegt bei 25 Prozent. Absolut arbeiten 1906 Polizeivollzugsbeamtinnen in der Hansestadt Hamburg. Demgegenüber stehen 5833 männliche Polizeivollzugsbeamte oder ein Gesamtanteil von 75 Prozent.

Hierbei handelt es sich um eine Unterrepräsentanz im Sinne des Gleichstellungsgesetzes.

Der grundsätzliche Anteil der Polizeibeamtinnen lässt sich ausschließlich über eine Erhöhung des Frauenanteils bei den Neueinstellungen erhöhen.

Wesentlich ist dabei, ob der Beruf der Polizeibeamtin über ausreichend Attraktivität verfügt, um junge Frauen zu einer entsprechenden Ausbildung zu motivieren und wie gegebenenfalls die Attraktivität dieses Berufes für Frauen gesteigert werden könnte. Um diesbezüglich eine klarere Aussage treffen zu können, wird zunächst folgende Maßnahme umgesetzt:



Unterrepräsentanz
Frauen

Maßnahme: Vergabe einer Studie: „Polizeibeamtin in Hamburg – ein attraktiver Beruf?“ sowie weiterer Masterstudien zum Themenkomplex	
Ziel der Maßnahme	Erhöhung des Frauenanteils bei den Neu- einstellungen des Polizeivollzugs
Maßnahmenbeschreibung	1.) 2017: Vergabe einer Masterstudie „Polizeibeamtin in Hamburg – ein attrak- tiver Beruf?“ Befragung von Frauen, die ihr Interesse bekundet haben, sich letztlich jedoch nicht bei der Polizei Hamburg beworben haben 2.) 2018: Auswertung Masterstudie und Umset- zung der erlangten Ergebnisse 3.) Vergabe weiterer Masterstudien zum Themenkomplex
Thematische Verantwortung	AK - ohne Unterstützung eines externen Unternehmens

1.2.2.3 Sonstige, nicht geplante Bereiche

In der Gruppe der verbeamteten Mitarbeiter ist der Anteil der sogenannten „nicht geplanten Bereiche“ relativ klein: er umfasst 12 Personen, wobei es sich um fünf Frauen (42 Prozent) und sieben Männer (58 Prozent) handelt. Insgesamt ist der Anteil der Mitarbeiter in diesem Bereich um zwei Prozent oder zwei Mitarbeiter (jeweils eine Frau und ein Mann) im Vergleich zum Vorjahr angestiegen.

1.3 Bezahlungsgruppen und Fachrichtungen

1.3.1 Allgemeine Verwaltung Beamte und Angestellte

In der Verwaltung, hier wurden Angestellte sowie Beamtinnen und Beamte gemeinsam betrachtet, beschäftigt die Polizei zusammen genommen 815 Mitarbeitende, dabei handelt es sich um 489 Frauen, dies entspricht einem Anteil von 60 Prozent, und 326 Männern, einem 40 prozentigen Anteil entsprechend.

← Unterrepräsentanz
Männer

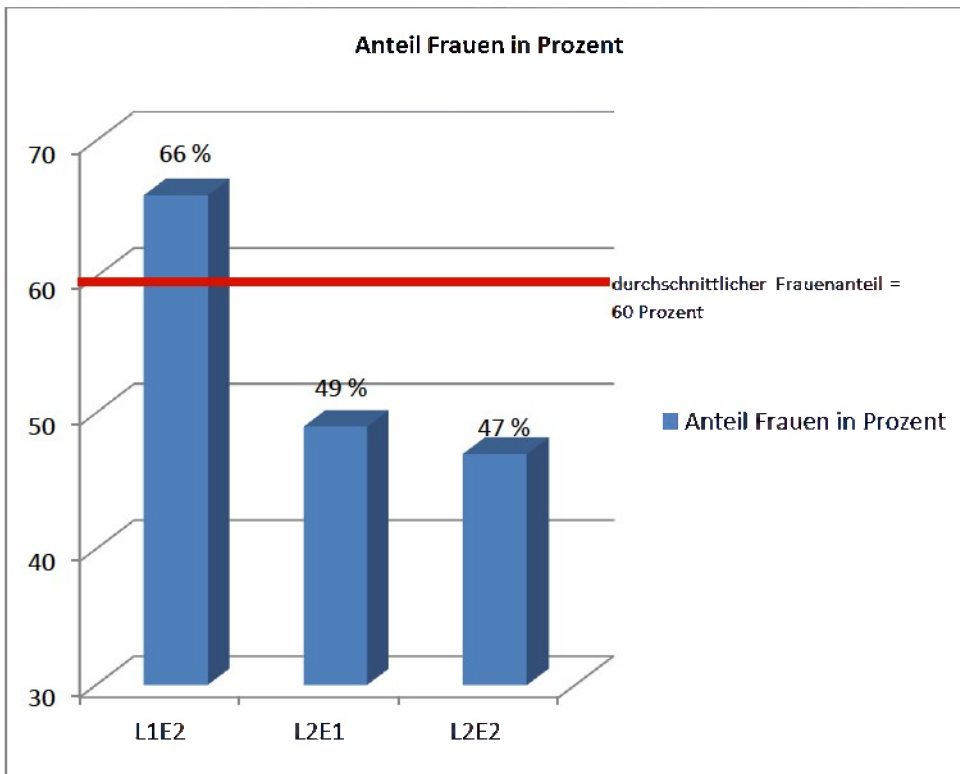
Davon sind in der **Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2** 543 Mitarbeitende tätig, es handelt sich um 357 Frauen (66 Prozent) und 186 Männer (34 Prozent).

In der **Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1** sind 101 Mitarbeiterinnen beschäftigt, der prozentuale Anteil der Frauen liegt damit bei 49 Prozent, der Anteil der Mitarbeiter dagegen liegt bei 51 Prozent, das entspricht 105 Männern.

In der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 sind somit insgesamt 206 Mitarbeitende als Angestellte oder Beamtinnen und Beamte tätig.

In der **Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2** sinkt die Anzahl der Mitarbeitenden auf insgesamt 66 Beschäftigte, hierbei handelt es sich um 31 Frauen oder 47 Prozent und 35 Männer, d.h. 53 Prozent.

Das zeigt, je höher der Laufbahnabschnitt, desto geringer ist der Anteil der Frauen bezogen auf alle Beamtinnen und Angestellte der Verwaltung innerhalb der Polizei.



Ähnliche Ergebnisse zeigen sich auch in anderen folgenden Abschnitten des Gleichstellungsplanes. Um allen Frauen in allen Laufbahnzweigen und Laufbahngruppen den Zugang zu höherwertigen Stellen zu erleichtern, hat sich die Polizei zu folgender Maßnahme entschlossen:

Maßnahme: Frauennetzwerk	
Ziel der Maßnahme	<ol style="list-style-type: none"> 1.) Vernetzung aller Frauen im Amt Polizei untereinander zur motivationalen Unterstützung und gegenseitigen Förderung 2.) Förderung des Dialoges zwischen Frauen und Führungskräften sowohl männlichen, als auch weiblichen Geschlechts 3.) Fachinput zum Nachteilsausgleich für das unterrepräsentierte Geschlecht 4.) Austausch mit weiblichen Führungskräften-Vorbildfunktion
Maßnahmenbeschreibung	<p>Implementierung regelmäßiger Frauennetzwerktreffen (einmal pro Halbjahr) gemeinsam für alle Frauen im Amt Polizei mit unterschiedlichen Inhalten. Die Leitung dieser Netzwerktreffen obliegt der Gleichstellungsbeauftragten.</p> <p>Bislang hat ein Treffen für eine Teilgruppe von Polizeivollzugsbeamtinnen stattgefunden, ein Treffen für weibliche Tarifbeschäftigte und Verwaltungsbeamtinnen ist in Planung. Sofern die unterschiedlichen Themen und Bedürfnisse aller weiblichen Beschäftigten dieses zulassen, sollen die Treffen zu einem späteren Zeitpunkt zu einem gemeinsamen Netzwerk zusammengeführt werden.</p>
Thematische Verantwortung	Gleichstellungsbeauftragte

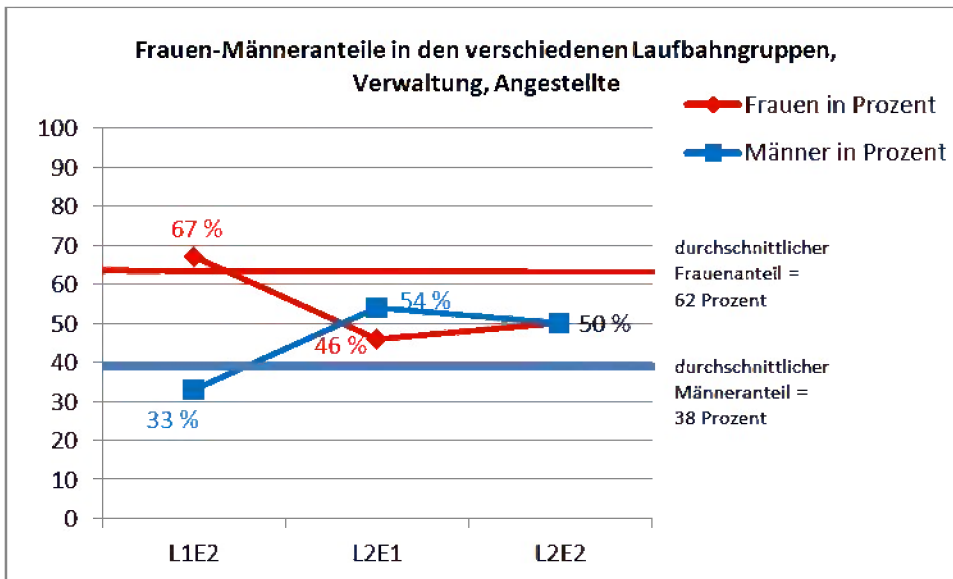
Ein erstes Frauennetzwerktreffen mit einer Teilgruppe von Polizeivollzugsbeamtinnen hat bereits stattgefunden, zurzeit ist ein Treffen für weibliche Verwaltungsbeschäftigte in Vorbereitung.

1.3.1.1 Allgemeine Verwaltung / Angestellte

Insgesamt 602 Angestellte sind als Verwaltungsfachkräfte in der Polizei beschäftigt, bei 375 von ihnen handelt es sich um Frauen, 227 davon sind Männer.

Damit ergibt sich eine prozentuale Verteilung von 62 Prozent weiblichen und 38 Prozent männlichen Verwaltungsangestellten.

Während in der Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 der Anteil der Frauen noch bei 67 Prozent liegt, also überproportional hoch ist, sinkt er in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 auf 46 Prozent und steigt in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 geringfügig auf 50 Prozent an. In beiden Einstiegsämtern der Laufbahngruppe 2 sind Frauen demnach unterproportional vertreten.

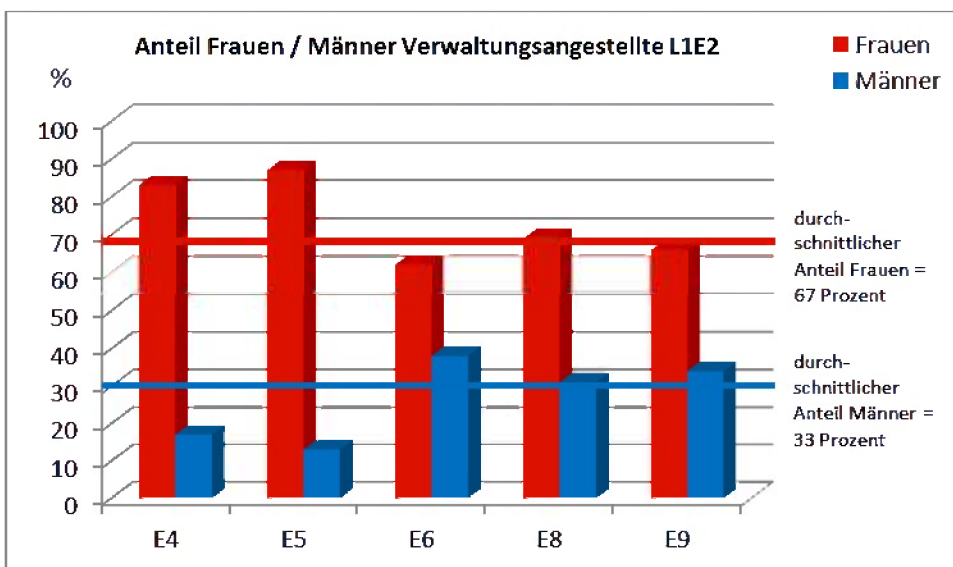
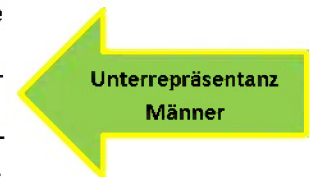


In der allgemeinen Verwaltung, **Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2** waren zum 31.12.2015 460 Personen beschäftigt.

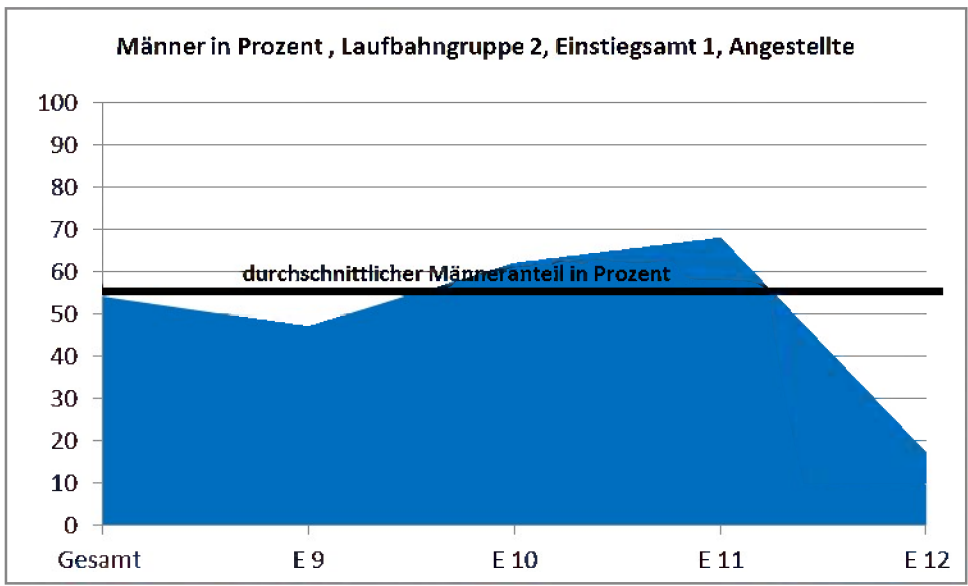
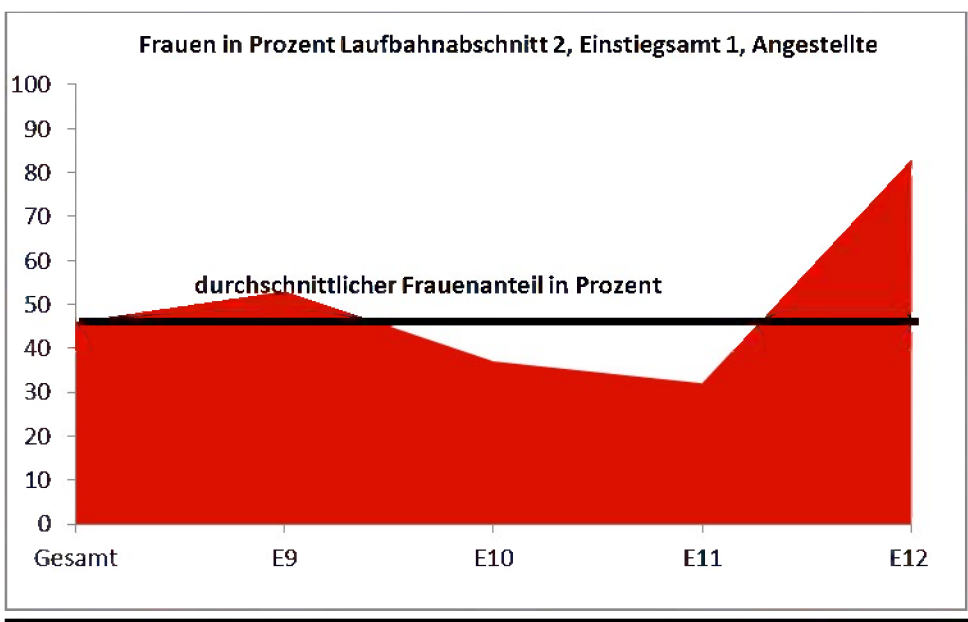
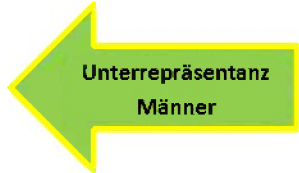
Dabei handelt es sich um 308 angestellte Mitarbeiterinnen (67 Prozent) sowie 152 männliche Angestellte (33 Prozent).

Bei der Gesamtbetrachtung dieses Bereiches lässt sich somit eine Unterrepräsentanz der männlichen Mitarbeiter bei den Angestellten feststellen.

Obwohl Männer in den unterschiedlichen Laufbahngruppen grundsätzlich unterrepräsentiert sind, sind sie eher in den höherdotierten Entgeltgruppen angestellt. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass die unterschiedlichen Entgeltgruppen sehr klein sind.



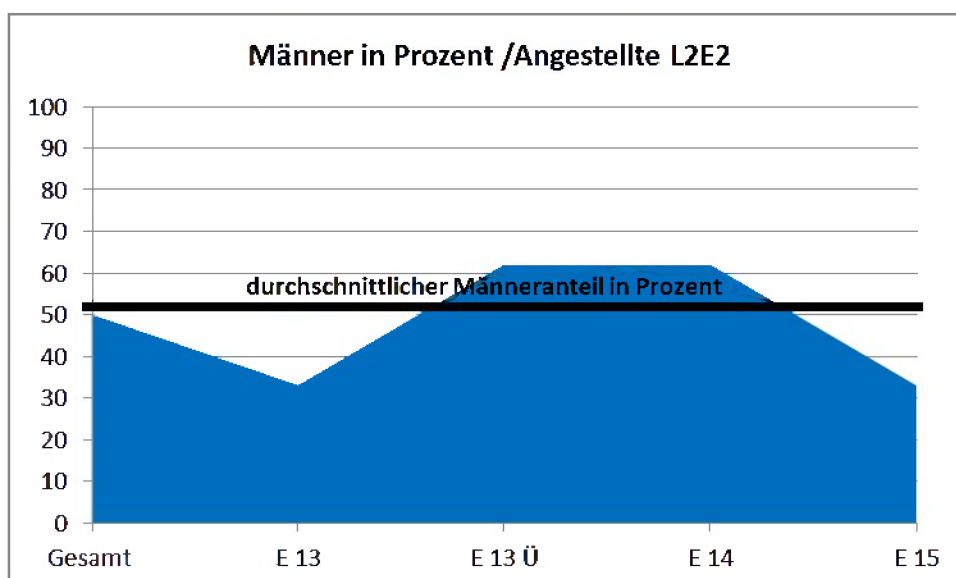
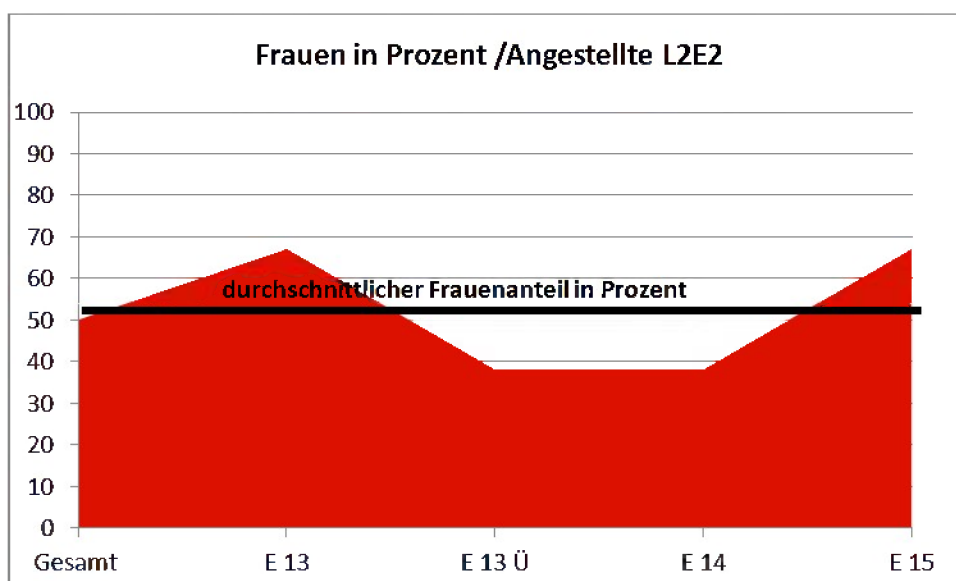
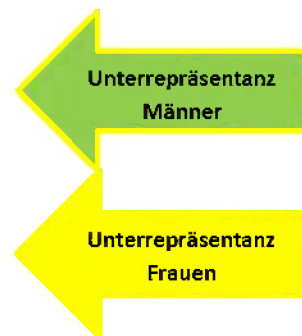
In der **Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1** der allgemeinen Verwaltung befanden sich zum Stichtag des vorliegenden Gleichstellungsplans 206 Beschäftigte (101 Frauen, 104 Männer) davon 114 Angestellte (53 Frauen, das entspricht 46 Prozent und 61 Männer, dies entspricht 54 Prozent). Rechnerisch nähert sich der prozentuale Anteil der Geschlechter dem gesetzlich vorgegebenen Idealwert von 50 Prozent. Eine genaue Betrachtung der Verteilung auf die unterschiedlichen Entgeltgruppen zeigt jedoch Unterrepräsentanzen der angestellten weiblichen Verwaltungsbeschäftigten in den Entgeltgruppen E10 (37 Prozent Frauenanteil) und E11 (32 Prozent Frauenanteil), sowie eine Unterrepräsentanz männlicher Verwaltungsbeschäftigter in der Entgeltstufe E12 - hier befinden sich fünfmal so viele Frauen wie Männer. Zu beachten ist dabei der geringe Personalbestand in der Entgeltgruppe E12 von insgesamt lediglich 6 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.



Die Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 der Verwaltung umfasst 14 Frauen und 14 Männer (d.h. jeweils 50 Prozent).

Auffallend ist, dass Frauen sowohl im Einstiegs- als auch im Endamt mit jeweils 67 Prozent vertreten sind (hier liegt eine Unterrepräsentanz der Männer vor). Gleichzeitig sind Frauen in den Entgeltgruppen E13Ü und E14 unterproportional vertreten bzw. unterrepräsentiert.

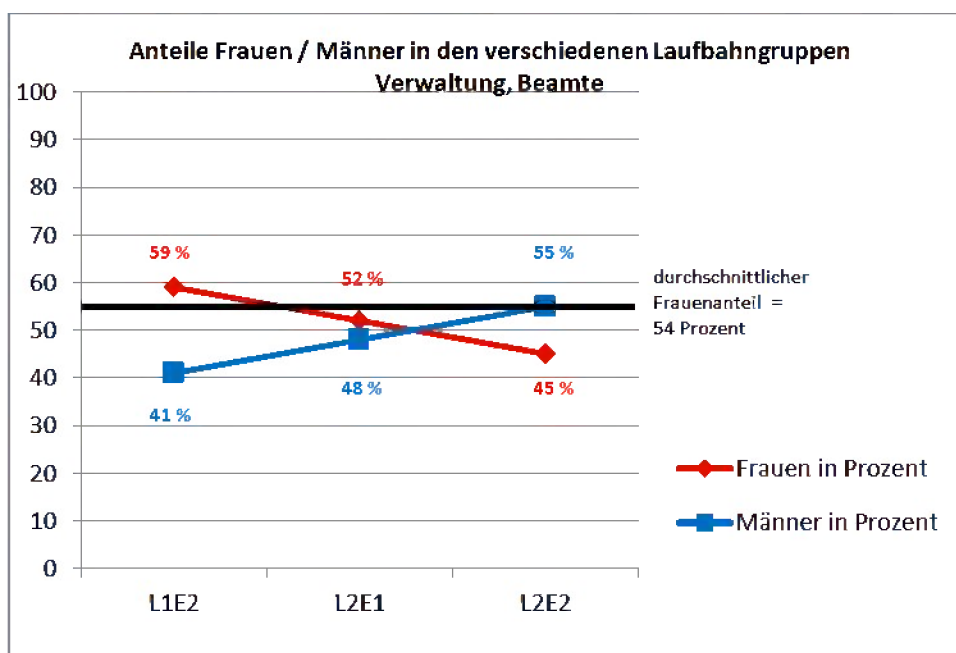
Zu berücksichtigen ist jedoch auch hier die relativ kleine Anzahl der Verwaltungsbeschäftigten dieser Laufbahngruppe.



1.3.1.2 Allgemeine Verwaltung / Beamtinnen und Beamte

Der Bereich der Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamten umfasst 213 Personen. Bei 114 von Ihnen handelt es sich um Frauen, 99 davon sind Männer. Damit ergibt sich eine prozentuale Verteilung von 54 Prozent weiblichen und 46 Prozent männlichen Verwaltungsbeamteten.

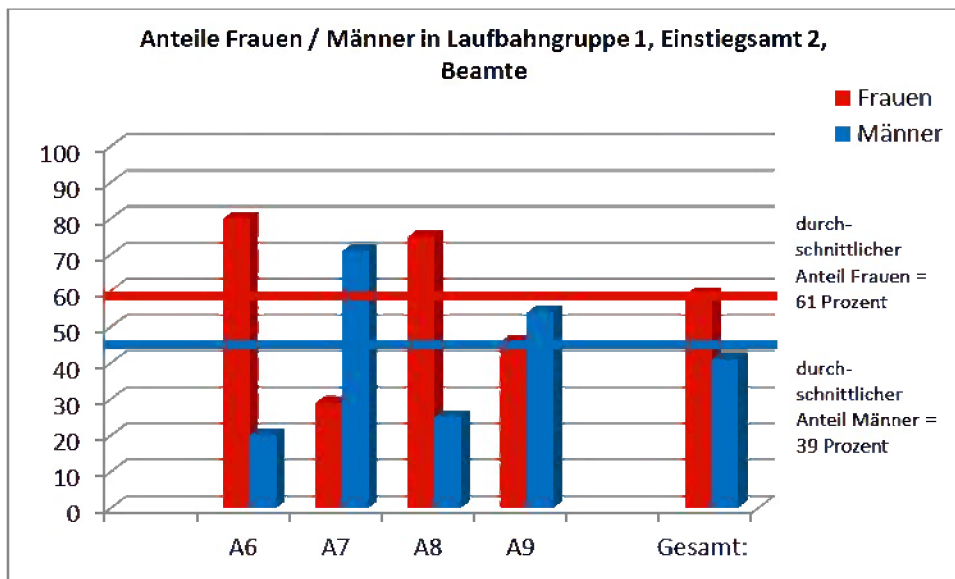
Während in der Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 der Anteil der Frauen noch bei 59 Prozent liegt, also überproportional hoch ist, sinkt er in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 auf 52 Prozent, in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 sogar auf lediglich 45 Prozent ab.



Bei genauerer Betrachtung der verschiedenen Laufbahngruppen zeichnet sich folgendes ab:

In der **Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2, Beamte** sind von insgesamt 83 Beschäftigten 49 Frauen. Dies entspricht dem oben bereits erwähnten Anteil von 61 Prozent Frauen.

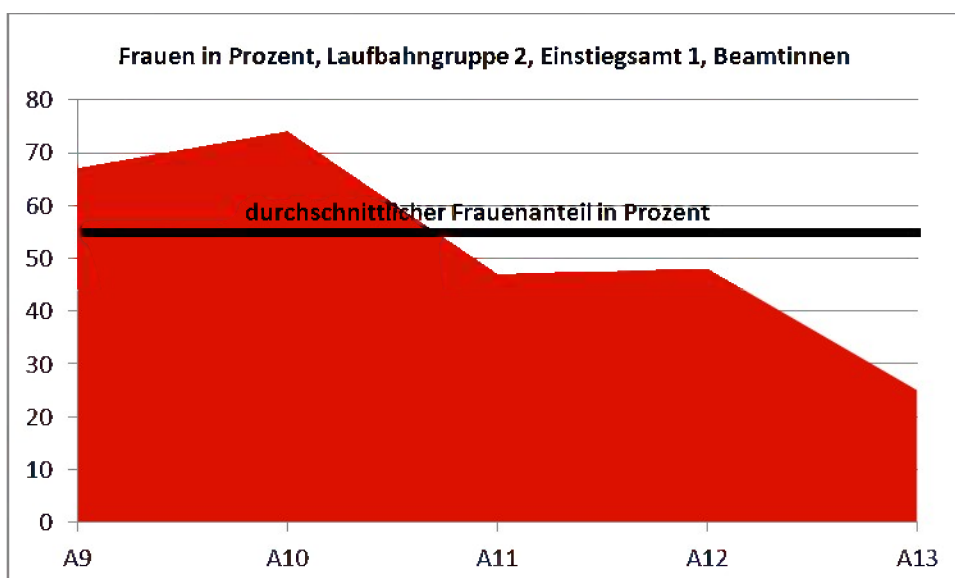
Die Verteilung auf die unterschiedlichen Dienstgrade lässt keinerlei Rückschlüsse zu, zumal die Anzahl der Beschäftigten in den einzelnen Entgeltstufen mitunter sehr gering ist (A6= insgesamt fünf Beamtinnen und Beamte, A7= insgesamt sieben Beamtinnen und Beamte).

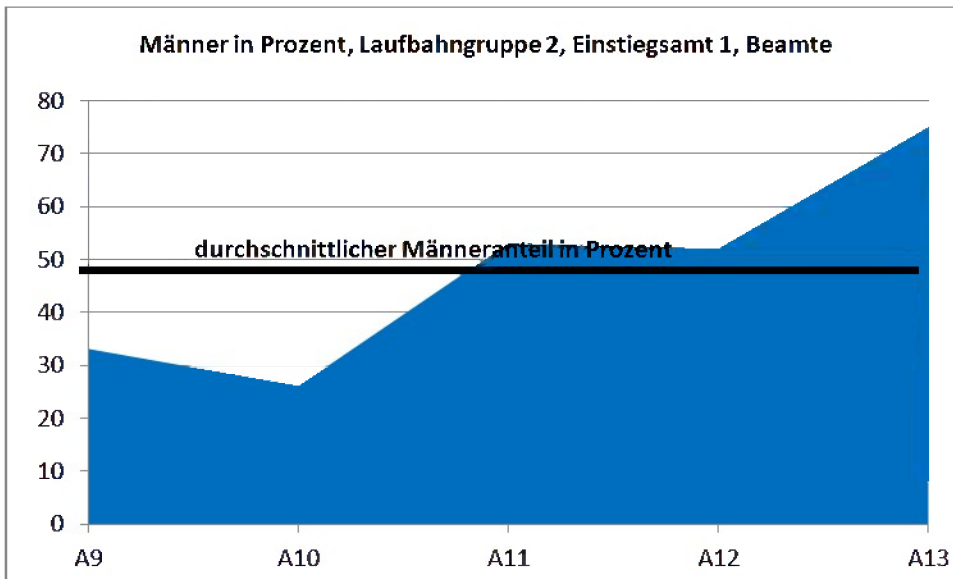


In der **Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1** befinden sich insgesamt 92 verbeamtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

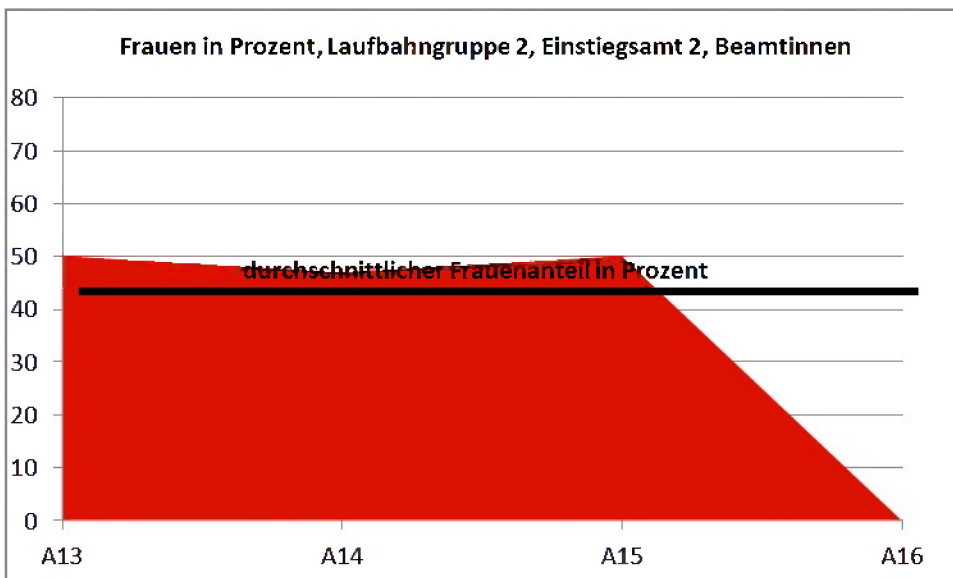
Dabei handelt es sich um 52 Prozent Frauen und 48 Prozent Männer, d.h. hier liegt gesamtgesehen eine nahezu paritätische Verteilung von Frauen und Männern vor.

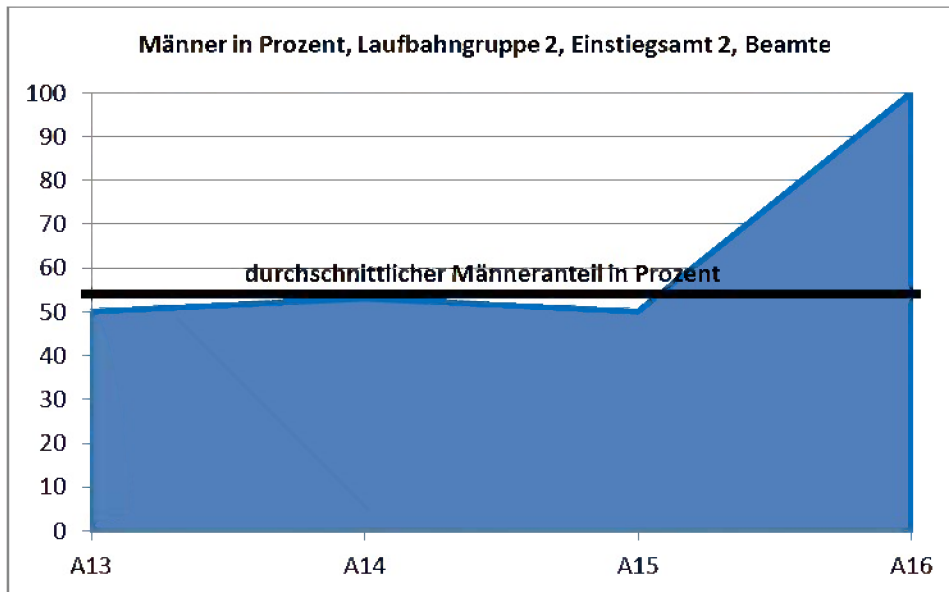
Bei der Verteilung der Geschlechter auf die Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen der Verwaltungsbeamten wird allerdings deutlich: Obwohl der Gesamtanteil der Frauen mit 52 Prozent geringfügig größer ist als der entsprechende Anteil der Männer mit 48 Prozent, steigt der Anteil der Männer in den höheren Besoldungsstufen bis er in der höchstmöglichen Besoldungs- bzw. Entgeltstufe genau dreimal so groß ist wie der Anteil der Frauen.





Bezogen auf die beamteten Mitarbeiter der Verwaltung in der **Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2** ergibt sich ein Gesamtanteil von 38 Personen, davon 17 Frauen (45 Prozent) und 21 Männer (55 Prozent). Die Anzahl der Frauen in den Dienstgruppen A13, A14 und A15 ist höher als ihr eigentlicher Anteil, dafür wird der Bereich A16 zu 100 Prozent von Männern eingenommen, allerdings bleibt dabei zu berücksichtigen, dass es sich in absoluten Zahlen um lediglich drei Personen dieses Dienstgrades handelt.





Dies zeigt eine Benachteiligung von Frauen im Bereich der Verwaltungsbeamtinnen auf.

1.3.3 Ingenieurinnen und Ingenieure

Es sind insgesamt 17 Mitarbeitende als angestellte Ingenieure beschäftigt. Dabei handelt es sich um insgesamt vier Frauen und 13 Männer, so dass sich hier ein prozentualer Anteil von 23 Prozent weiblichen und 77 Prozent männlichen Angestellten ergibt.

← Unterrepräsentanz Frauen

1.3.4 Technikerinnen und Techniker

Ebenfalls im Angestelltenverhältnis sind insgesamt 26 Technikerinnen und Techniker tätig, wobei der Anteil von 5 Mitarbeiterinnen einen prozentualen Anteil von 21 Prozent ergibt. Eingruppiert sind diese Mitarbeiter in die Entgeltstufen E9 (insgesamt 12), E10, E 11, E 12 und E 14.

← Unterrepräsentanz Frauen

1.3.5 Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte

Naturgemäß macht der Anteil der Polizeivollzugsbeamten den weitaus größten Teil der Beschäftigten in der Polizei aus.

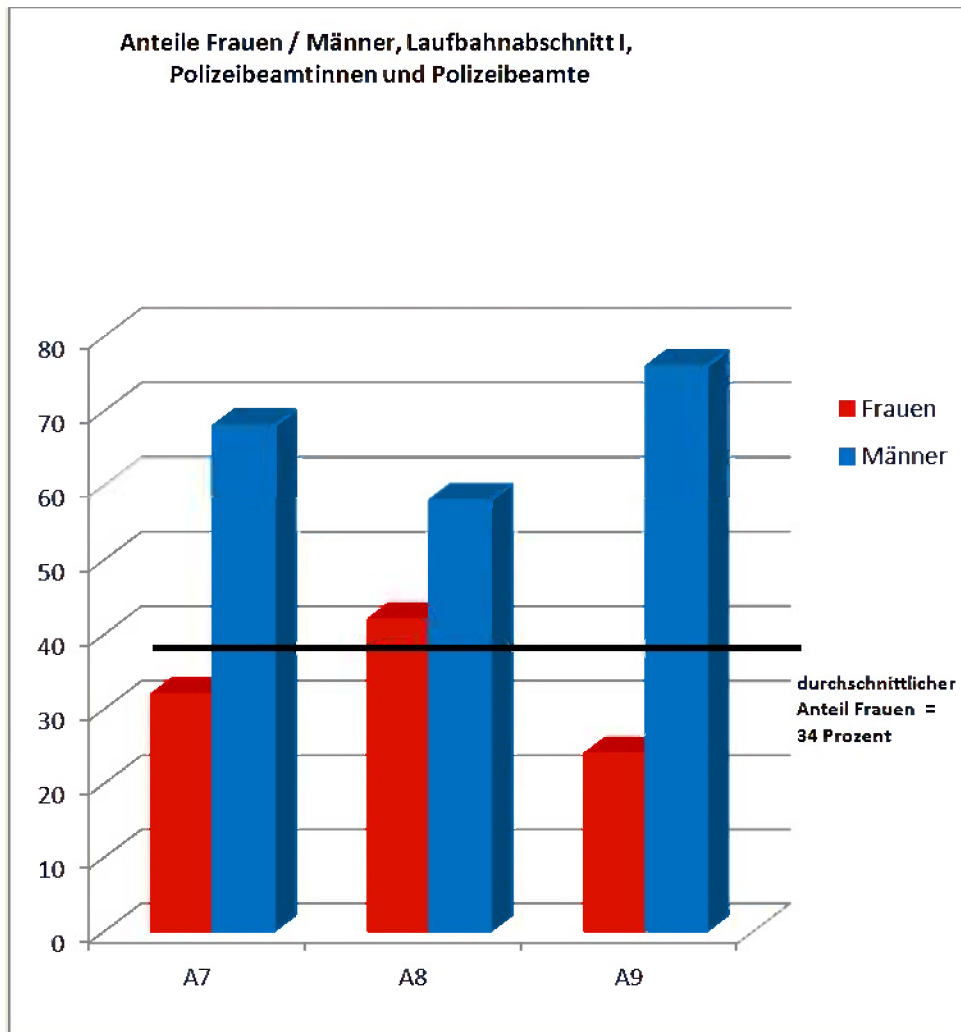
Zum 31.12.2015 waren 7739 Vollzugsbeamtete beschäftigt, dabei handelte es sich um 1906 Frauen, das macht einen prozentualen Anteil von 25 Prozent aus, und 5833 Männer (75 Prozent).

Der Anteil der im **Laufbahnabschnitt I** beschäftigten Beamteten betrug insgesamt 1731 Mitarbeiter, der Anteil der darunter befindlichen Frauen betrug 582, der Anteil der Männer demzufolge 1149 Personen. Das ergab Anteile von 34 (Frauen) und 66 (Männer) Prozent.

Bezüglich der unterschiedlichen Dienstgrade lässt sich feststellen, dass insgesamt 22 Prozent der in L1E2 eingruppierten Mitarbeiter mit A9, 34 Prozent mit A8 und 44 Prozent mit A 7 besoldet werden.

Der Anteil der Frauen in diesen Besoldungsstufen beträgt in A9 24 Prozent, also weniger als ihrem eigenen Anteil entsprechend, 42 Prozent aller Polizistinnen und Polizisten in A8 und 32 Prozent aller Vollzugsbeamtinnen und Vollzugsbeamten in A7 sind Frauen.

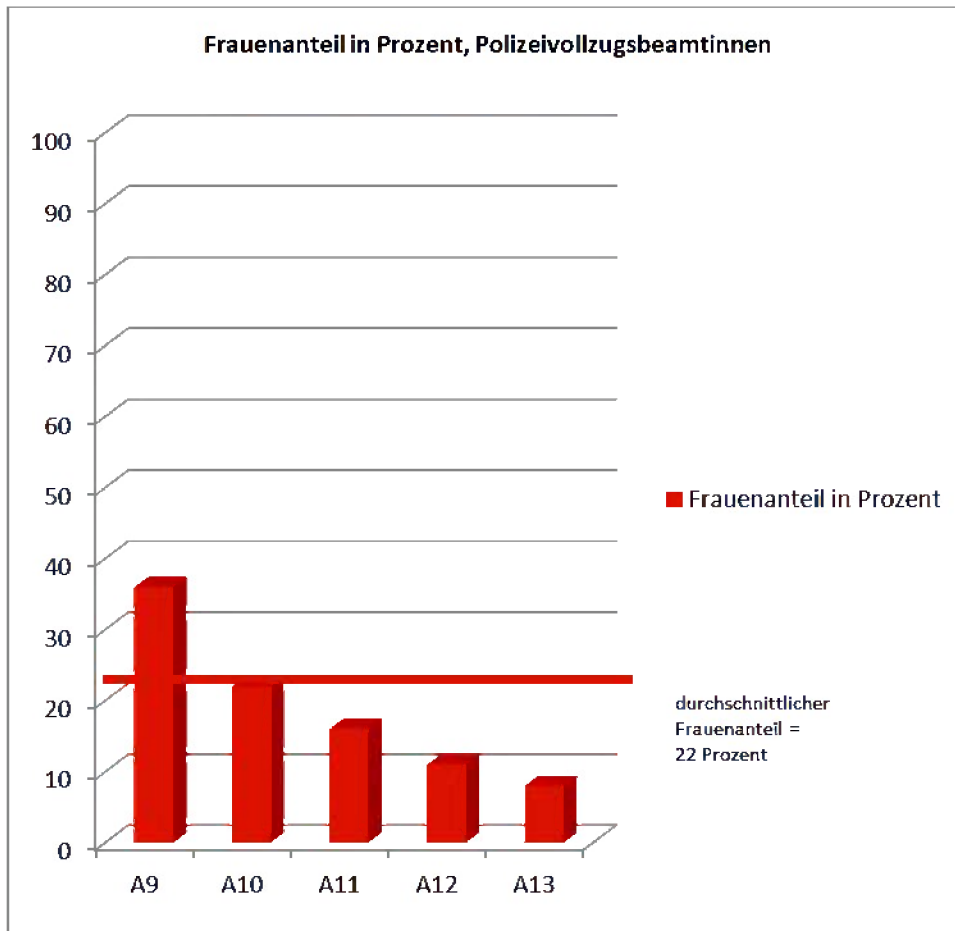
← Unterrepräsentanz Frauen



In dem **Laufbahnabschnitt II** des Polizeivollzugs waren zum 31.12.2015 5893 Personen beschäftigt, dabei handelt es sich um 22,2 Prozent (absolut: 1309) Beamtinnen und 77,8 Prozent (absolut 4584) Beamte.

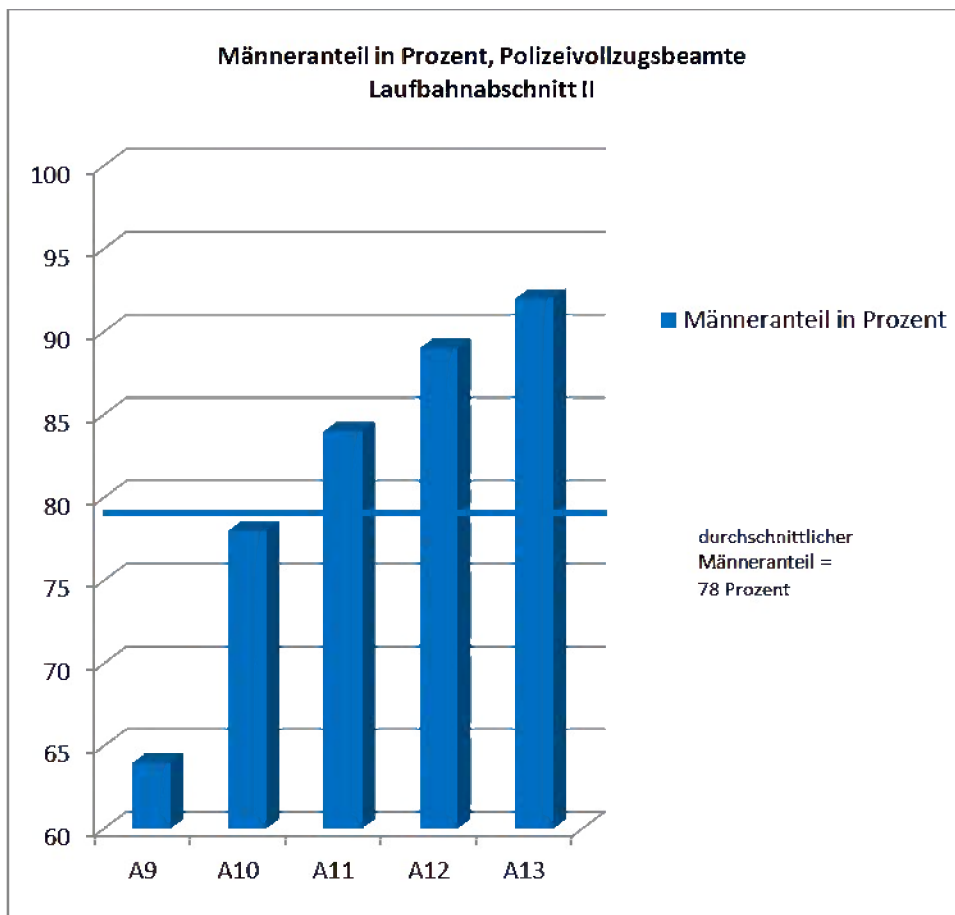
Der prozentuale Anteil an den unterschiedlichen Dienstgraden ergab sich wie folgt:

In A9 beträgt der Frauenanteil noch 36 Prozent, in A10 22 Prozent – das entspricht dem tatsächlich vorhandenen Anteil von Frauen in dieser Laufbahngruppe mit diesem Einstiegsamt, in A11 nur noch 16 Prozent, in A12 lediglich 11 Prozent und in A13 sogar nur noch 8 Prozent.

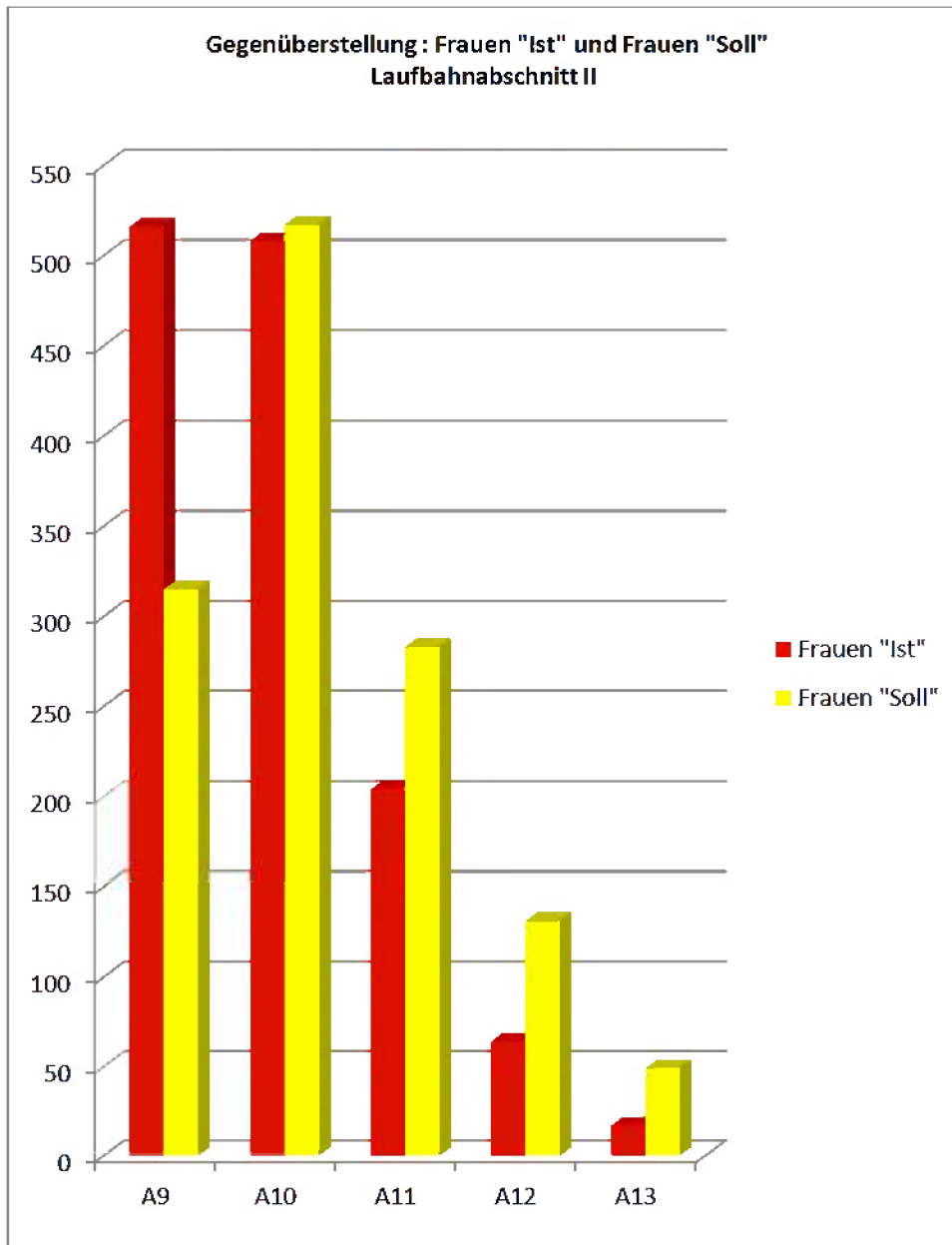


Es ist deutlich zu erkennen, dass mit steigender Gehaltsstufe der Anteil der Frauen abnimmt...

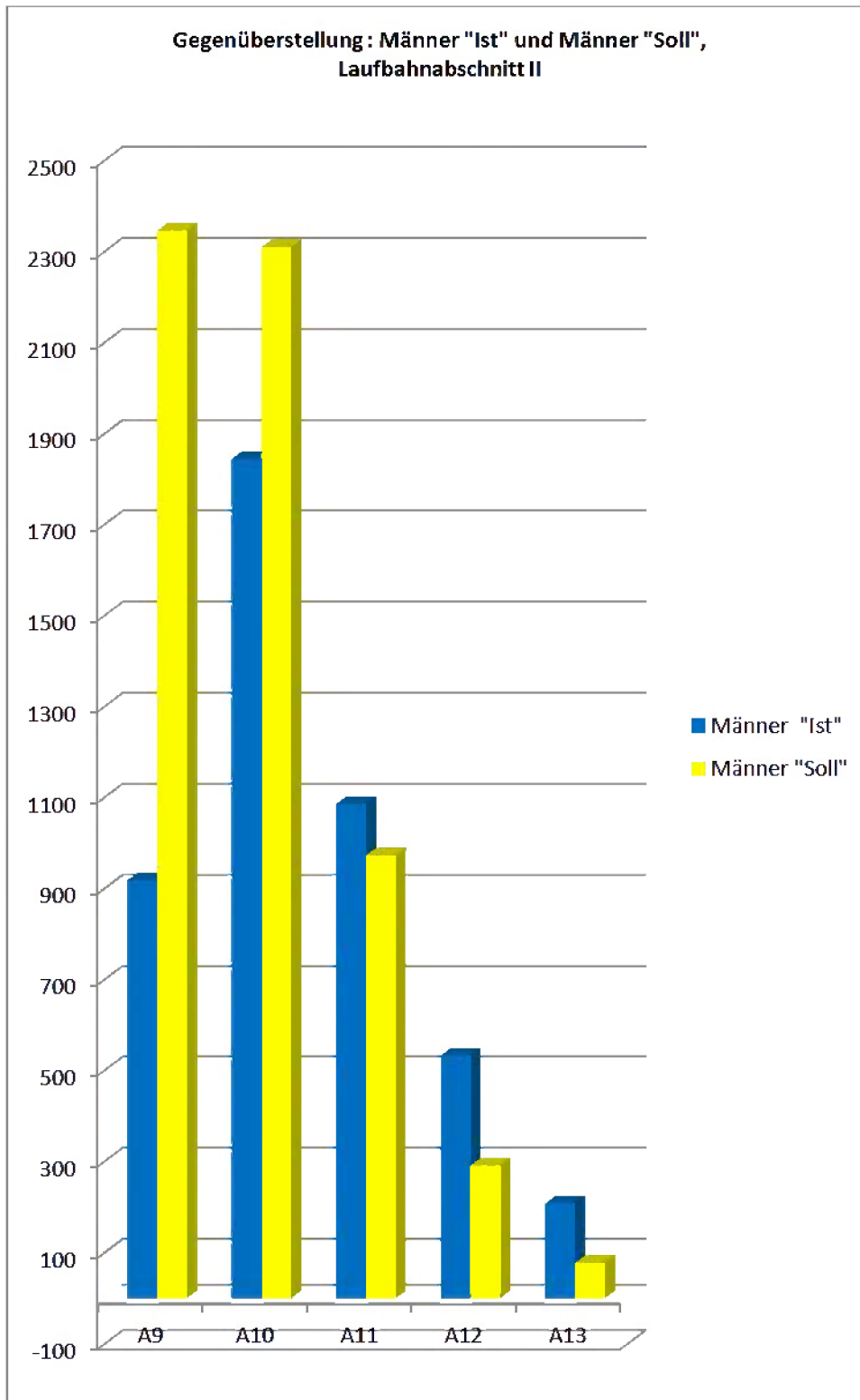
...und der Anteil der Männer kontinuierlich anwächst:



Gelänge es, in allen Dienstgraden einen Frauenanteil von 22 Prozent – analog dem tatsächlich vorhandenen Anteil aller Frauen in dieser Laufbahngruppe mit dem gleichen Einstiegsamt durchzusetzen, so würden 315 Frauen mit A9, 517 Frauen mit A10, 283 Frauen mit A11, des weiteren 131 Frauen mit A12 und gar 49 Frauen mit A 13 besoldet werden, wenn als Bezugsgröße die tatsächliche Anzahl der Mitarbeiter pro Besoldungsgruppe festgesetzt werden würde.



Anders sähe es aus, wenn man den absoluten Anteil der Frauen als Bezugsgröße festlegen würde und davon ausginge, diese Anzahl entspräche ihrem 22 prozentigen Anteil an dieser Laufbahngruppe:



Statt 1433 wären 2345 Männer in der Besoldungsstufe A9, 2309 statt 2351 in der Besoldungsstufe A10, 927 Männer hätten den Dienstgrad A11, anstatt 1289, es würden nicht mehr 596 Männer gemäß der Besoldungsstufe A12 entlohnt sondern nur noch 290 und statt 224 erreichten lediglich noch 77 Männer die Endstufe A 13 dieser Laufbahngruppe, Einstiegsamt 1.

Laufbahnabschnitt II, Einstiegsamt 2

Im höheren Dienst der Polizei sind 115 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, dabei handelt es sich um 15 Frauen und 100 Männer.

Prozentual ergibt sich daraus ein Verhältnis von 13 Prozent Frauen und 87 Prozent Männern.

In der Besoldungsgruppe A13 sind 11 Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte beschäftigt, dabei handelt es sich um eine weibliche und zehn männliche Beschäftigte. Das sich daraus ergebende Verhältnis beträgt neun Prozent Frauen zu 91 Prozent Männern.

Die Besoldungsstufe A14 rekrutiert sich aus 53 Polizeivollzugsbeamteten. Hier ergibt sich ein prozentuales Verhältnis von 21 Prozent weiblichen Beschäftigten (11 absolut) und 79 Prozent männlichen Beschäftigten (42 absolut), d.h. in dieser Gehaltsstufe sind Frauen überproportional vertreten.

Ganz anders in der Gehaltsstufe A15: Hier ergibt sich ein Verhältnis von sechs Pro Frauen und 94 Prozent Männern, d.h. von insgesamt 35 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind zwei weiblichen, 33 männlichen Geschlechts.

Im Dienstgrad A16 findet sich von 11 Mitarbeitenden genau eine Mitarbeiterin, die verbleibenden zehn Mitarbeiter sind ebenfalls männlich.

Somit ergibt sich gesamt gesehen für diesen Dienstgrad ein prozentuales Größenverhältnis von 9 zu 91 Prozent – dies entspricht dem tatsächlichen Anteil von Frauen in diesem Laufbahnabschnitt.

Die fünf mit einer B-Besoldung dotierten Dienstgrade B2, B3 und B4 hingegen werden durch männliche Beschäftigte besetzt.

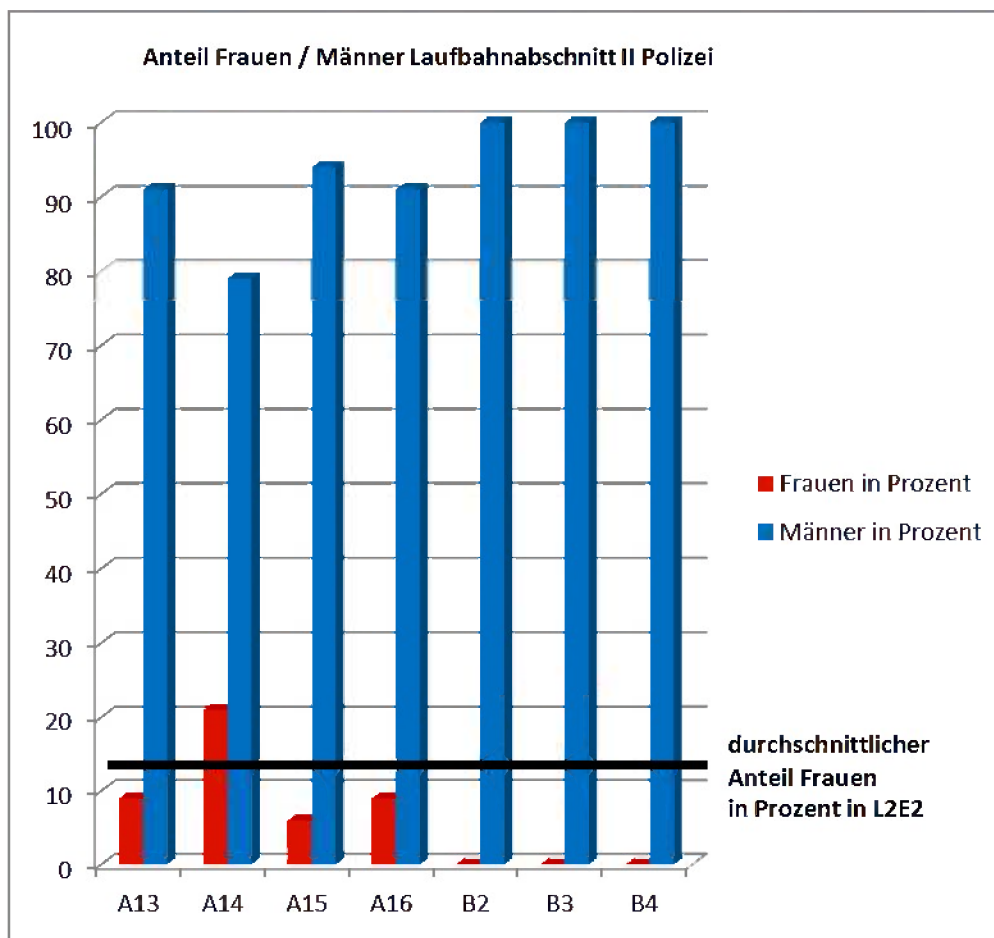
Unterrepräsentanz
Frauen

Unterrepräsentanz
Frauen

Unterrepräsentanz
Frauen

Unterrepräsentanz
Frauen

Unterrepräsentanz
Frauen



Um den gesetzlich vorgeschriebenen Nachteilsausgleich zu ermöglichen, hat die Polizeiführung sich zu folgenden Maßnahmen entschlossen:

Maßnahme: Fortführung des Lehrgangs zur gezielten Unterstützung der Karriereplanung für Polizeivollzugsbeamtinnen	
Ziel der Maßnahme	Gezielte Förderung von Frauen. Frauen sollen durch Kenntnis und Nutzen ihrer Stärken in ihrer eigenen Karriereplanung unterstützt werden und ein Bewusstsein für erste konkrete Schritte zur Erreichung ihrer beruflichen Ziele entwickeln können.
Maßnahmenbeschreibung mit interner Lehrgangsführung	Ein dreitägiges Fortbildungsangebot pro Quartal für jeweils ca. zehn Frauen, beginnend im ersten Quartal 2017. Überprüfung des Angebotes Ende 2017. Anmerkung : bereits in konkreter Planung
Maßnahmenbeschreibung mit externer Lehrgangsführung	Ein zweitägiges Fortbildungsangebot pro Halbjahr durch einen externen Coach für jeweils ca. zehn Frauen, beginnend im ersten Halbjahr 2017. Überprüfung des Angebotes Ende 2017 Anmerkung: bereits in konkreter Planung
Thematische Verantwortung	AK

1.3.6 Sonstige, nicht geplante Bereiche

Unter diesem Begriff werden die Beschäftigten zusammengefasst, deren berufliche Fachrichtung nicht in einer der Planungsgruppen subsummiert werden kann, z.B. angestelltes Krankenpflegepersonal, Lehrkräfte etc.


Insgesamt ist dieser Personenkreis relativ groß, er umfasst 581 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bei 149 Beschäftigten dieses Personenkreises handelt es sich um weibliche Beschäftigte, bei 432 um männliche Beschäftigte, das heißt es liegen prozentuale Anteile von 26 zu 74 Prozent vor.

Auch in dieser „Fachrichtung“ muss unterschieden werden zwischen Beamteten und angestellten Mitarbeitenden.

Der Anteil der verbeamteten Beschäftigten beträgt insgesamt lediglich 12 Mitarbeitende, dabei handelt es sich um 5 Frauen und 7 Männer – daraus ergeben sich Verhältnisse von 42 Prozent weiblichen zu 58 Prozent männlichen Beschäftigten – die in den unterschiedlichen Statusämtern eingruppiert sind.

Die Anzahl der Beschäftigten ist in diesem Fall dermaßen klein, dass keine weiteren Interpretationen möglich sind.

Alle übrigen weiblichen (absolut 144) und männlichen (absolut 569) Beschäftigten sind angestellt, in einem prozentualen Verhältnis von 25 zu 75 Prozent.

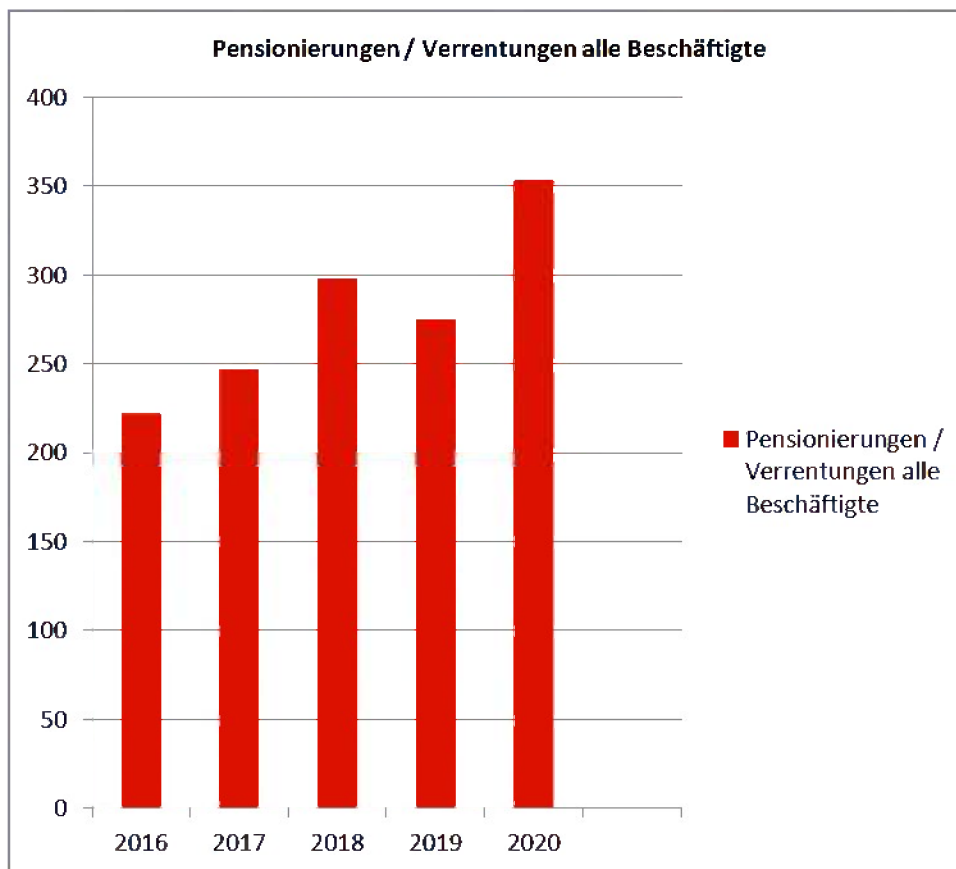


Unterrepräsentanz
Frauen

Kapitel 2 Personalgewinnung und Ausbildung

2.1 Fluktuation

Der vorliegende Gleichstellungsplan hat eine Gültigkeitsdauer von 4 Jahren. Bis zum 01.01.2021, dem Inkrafttreten des nächsten Gleichstellungsplanes, werden insgesamt 1395 Beschäftigte ihr Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis altersbedingt beenden, das sind insgesamt 15 Prozent aller Beschäftigten. Die Zahl der Pensionierungen/Verrentungen von 2016 mit 222 Ruheständen bis 2020 mit insgesamt 353 Ruheständen steigt dabei kontinuierlich an.

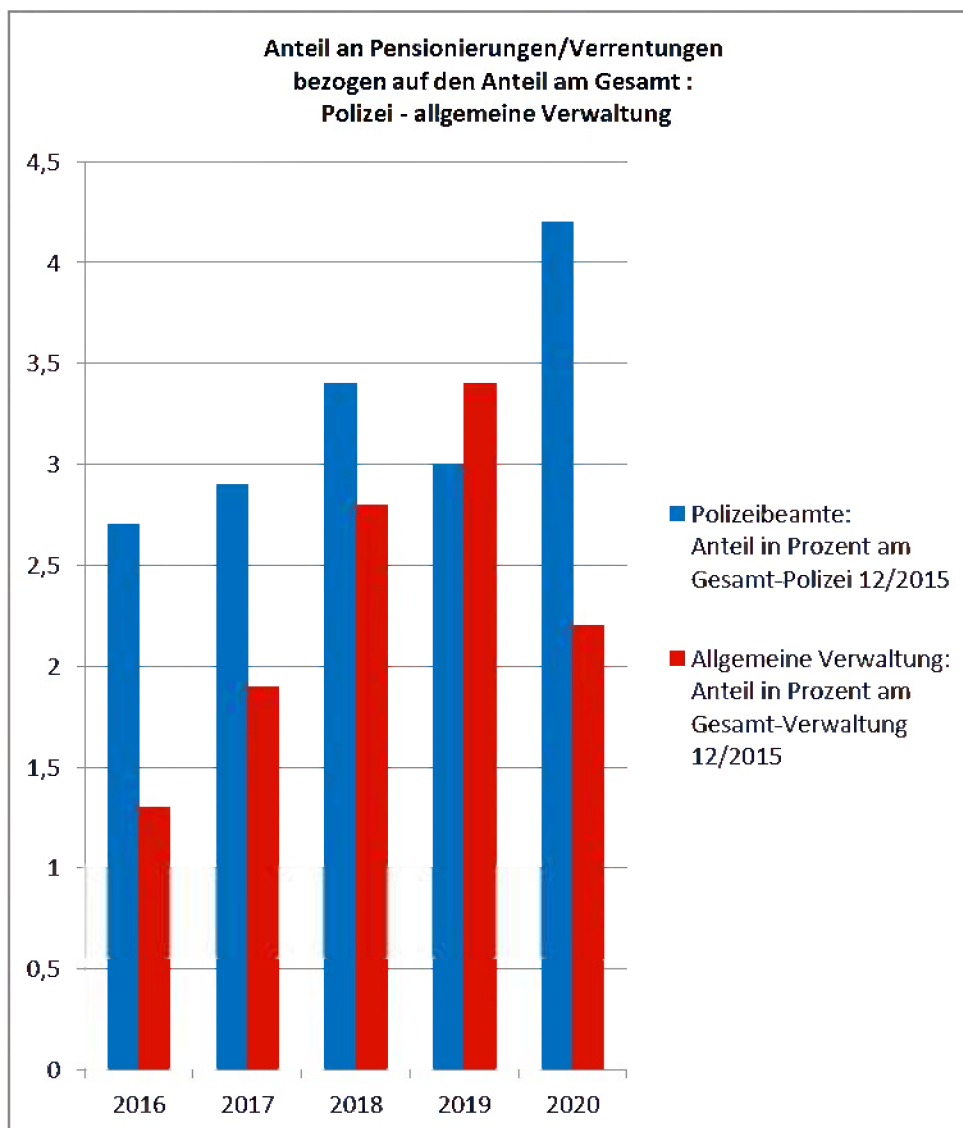


In Bezug auf die Geschlechterverteilung zeigt sich dabei ein stetig von ca. 5 auf ca.15 Prozent ansteigender Anteil in den Ruhestand gehender Frauen.

Nach heutigem Stand werden bis 2020 42,6 Prozent aller Pensionierungen bzw. Verrentungen in der Direktion Polizeikommissariate und Verkehr zu verzeichnen sein (hier scheiden insgesamt 594 Mitarbeiter aus), der zweitgrößte Anteil wird im Landeskriminalamt getragen werden müssen, nämlich 26,6 Prozent oder 372 in den Ruhestand gehende Mitarbeiter.

Alle anderen Aufgabeneinheiten werden Anteile im einstelligen Prozentbereich an den Ruheständen tragen müssen.

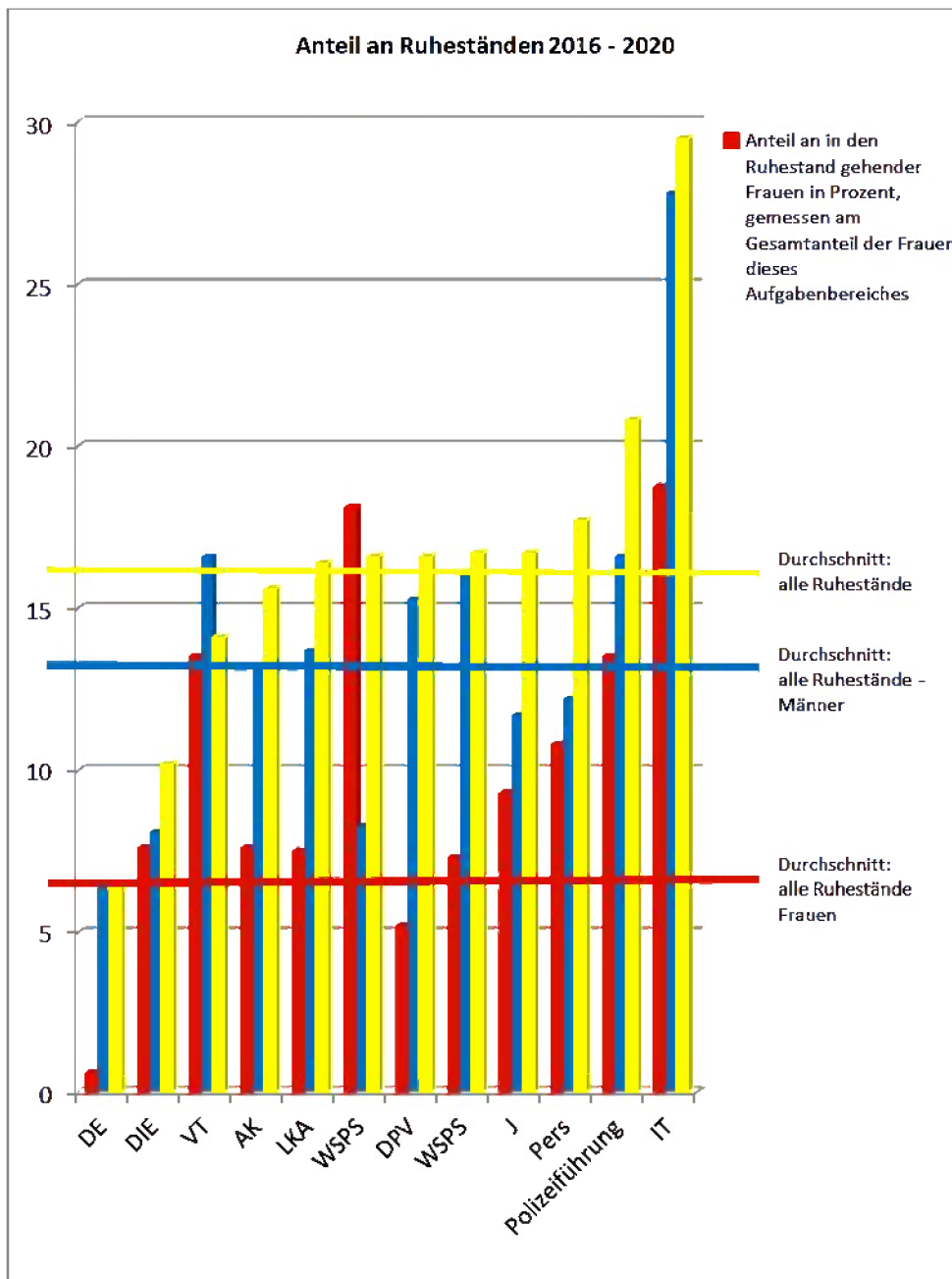
Bei Betrachtung der unterschiedlichen Laufbahnen spiegelt sich hier der große Anteil der Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten an der Anzahl der gesamten Beschäftigten wider: Auch bei den Ruheständen findet sich ein erheblicher und stetig ansteigender Teil in dieser Laufbahn. Zu bemerken ist jedoch, dass proportional die Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten von anstehenden Pensionierungen stärker betroffen sind als Beschäftigte der allgemeinen Verwaltung an den anstehenden Pensionierungen und Verrentungen.



In den sogenannten „sonstigen nicht beplanten Bereichen“ werden bis zum Jahresende 2020, soweit voraussehbar, insgesamt 41 Beschäftigte verrentet bzw. pensioniert. Darüber hinaus werden altersbedingt zwei Beschäftigte aus den Bereichen Technik und Ingenieurwesen aus dem Amt ausscheiden.

Bezogen auf die jeweiligen Aufgabenbereiche werden sich die Ruhestände sehr unterschiedlich auswirken. Bis auf die Aufgabenbereiche „Direktion Einsatz“, „Dezernat Interne Ermittlungen“ und die „Verwaltung und Technik“ sind alle anderen Aufgabeneinheiten überdurchschnittlich von Pensionierungen betroffen.

Aufgabenbereich	Anteil in den Ruhestand gehender Frauen in Prozent, gemessen am Gesamtanteil der Frauen dieses Aufgabenbereiches	Anteil in den Ruhestand gehender Männer in Prozent, gemessen am Gesamtanteil der Männer dieses Aufgabenbereiches	Anteil aller in den Ruhestand gehender Mitarbeiter in Prozent, gemessen am Gesamtanteil dieses Aufgabenbereiches
DE	0,6	6,4	6,5
DIE	7,6	8,1	10,2
VT	13,5	16,6	14,1
AK	7,6	13,1	15,6
LKA	7,5	13,7	16,4
WSPS	18,1	8,3	16,6
DPV	5,2	15,3	16,6
WS	7,3	16,1	16,7
J	9,3	11,7	16,7
Pers	10,8	12,2	17,7
PF	13,5	16,6	20,8
IT	18,75	27,8	29,5
Gesamt:	6,4	12,7	15,1



Anhand des Diagrammes wird noch einmal besonders deutlich, dass in einigen Aufgabenbereichen des Amtes nicht nur grundsätzlich für nachfolgendes Personal gesorgt, sondern dass dabei auch die Geschlechterzugehörigkeit in Betracht gezogen werden muss, um die gesetzlich gewünschte paritätische Berücksichtigung von Männern und Frauen zu ermöglichen.

So groß die Nachteile einer hohen Fluktuationsrate der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auch sein mögen, bietet sich hier gleichzeitig die Möglichkeit, bei der Nachbesetzung freierwerdender Stellen auf eine Geschlechtergerechtigkeit zu achten.

2.2 Bewerbung und Besetzung

2.2.1 Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte

Das Gleichstellungsgesetz zielt auf eine paritätische Berücksichtigung der Geschlechter an und in allen öffentlichen Ämtern ab. Bis zum Erreichen eines 50 prozentigen Anteils soll das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht besonders gefördert werden, dabei ist der verfassungsrechtliche Grundsatz von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu beachten.

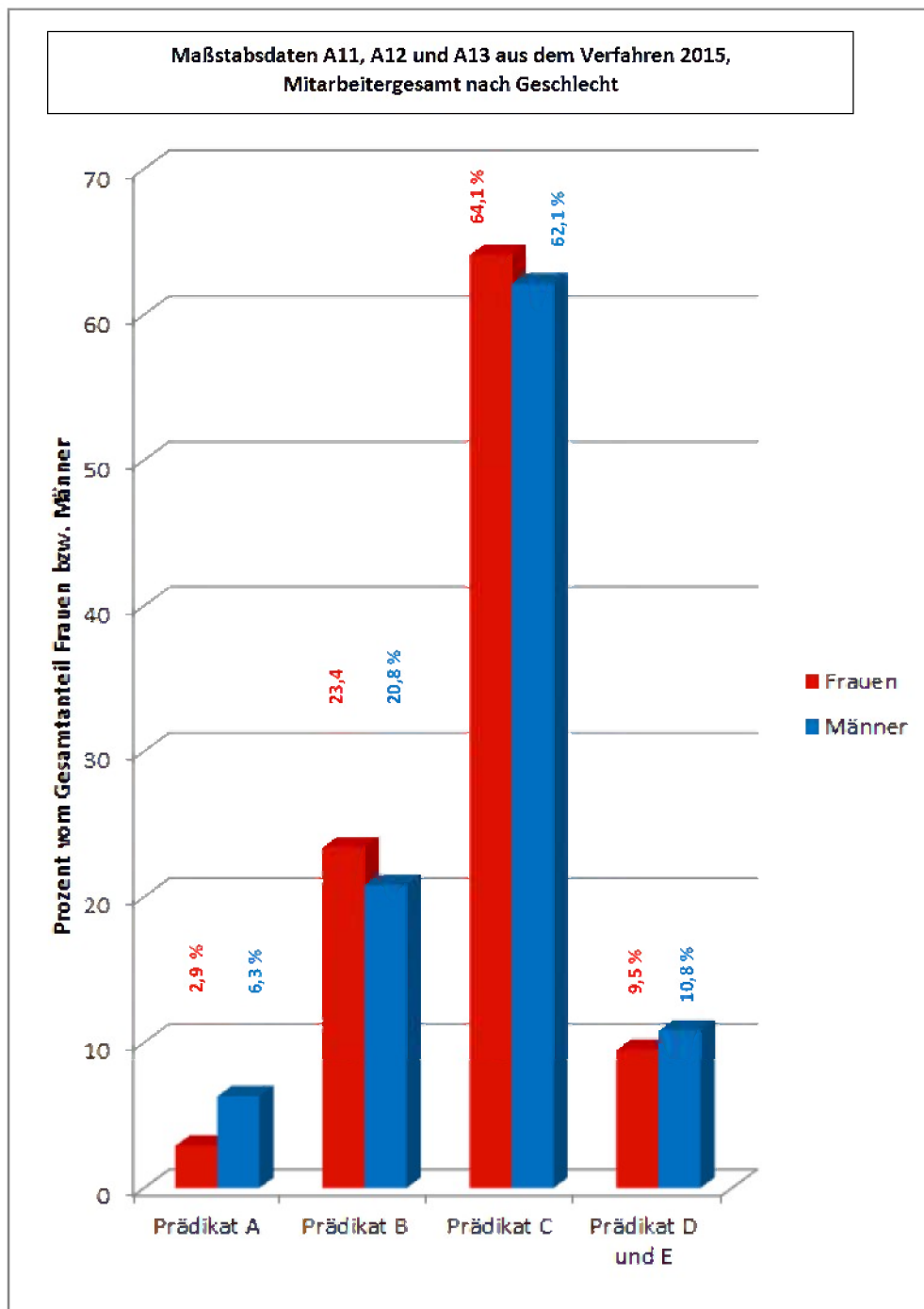
Aufgrund der besonderen Rahmenbedingungen im Amt Polizei lässt die hier geltende Laufbahnverordnung im Gegensatz zu anderen Beamtengruppen im Wesentlichen keine Einstellung qualifizierten Personals von außen in den Laufbahngruppen II und III zu. Dies bedeutet, dass alle Funktionen in höheren Laufbahngruppen bzw. Statusämtern mit internem Nachwuchs zu besetzen sind.

Ausschlaggebend für den Erfolg jeder internen Bewerbung einer Polizeibeamtin bzw. eines Polizeibeamten ist die Einschätzung der Eignung, Befähigung und bislang erbrachten Leistung durch den jeweiligen Vorgesetzten in Form einer Beurteilung, die in eines von insgesamt fünf Prädikaten mündet (A bis E).

Der Anteil der zu vergebenden Prädikate ist vorgegeben und wird in Maßstabsrunden kontrolliert.

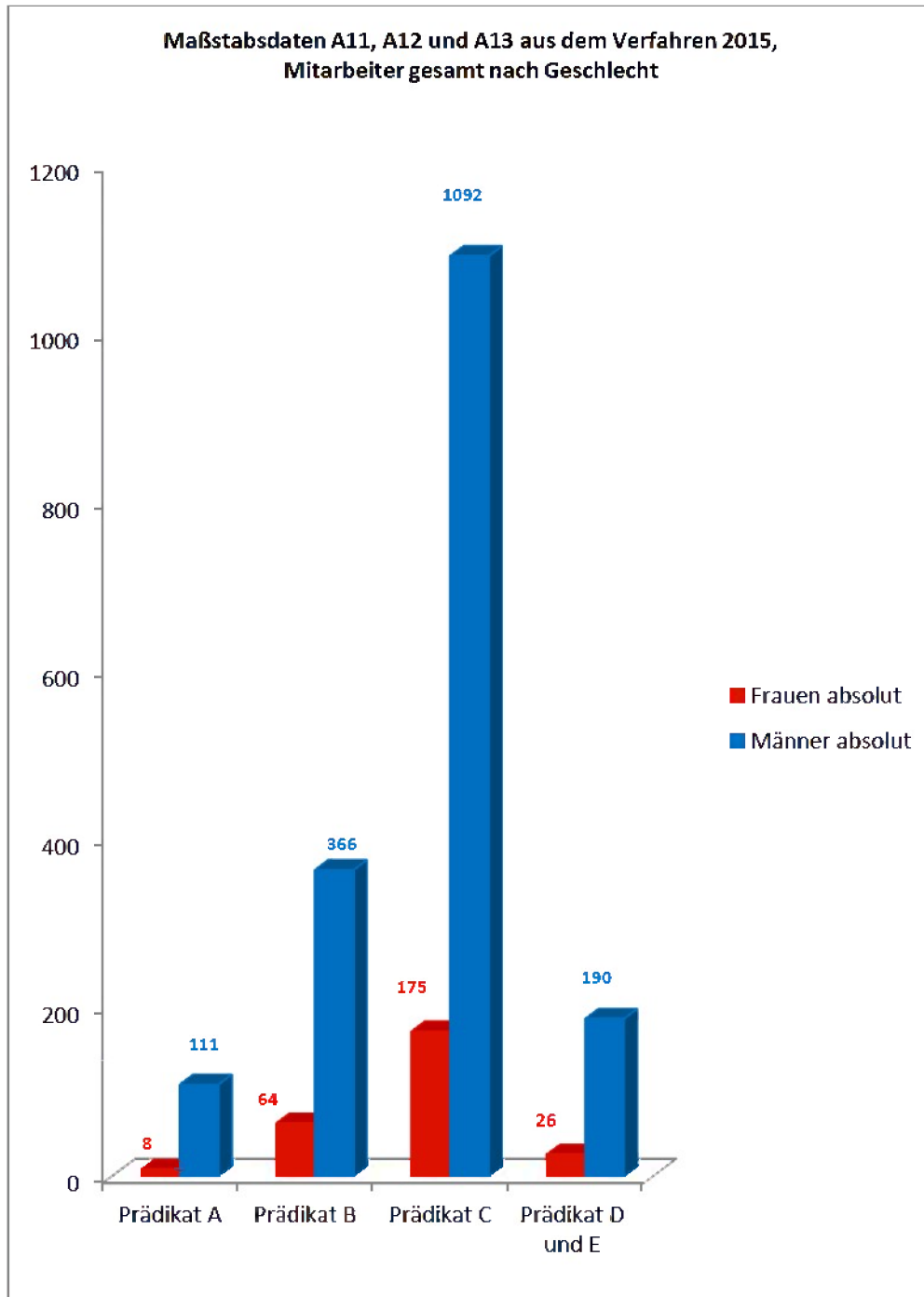
In den jährlich wiederkehrenden Maßstabsrunden werden diese Maßstabsdaten erhoben bzw. kontrolliert.

Bei Betrachtung der Maßstabsdaten ist feststellbar, dass Frauen bezogen auf ihren tatsächlichen Anteil weniger häufig „sehr gute Prädikate“ erhalten als Männer – das hat zur Folge, dass sie sich seltener auf höhere Statusämter bewerben können bzw. ihre Chancen in einer Auswahl zu bestehen, geringer sind.

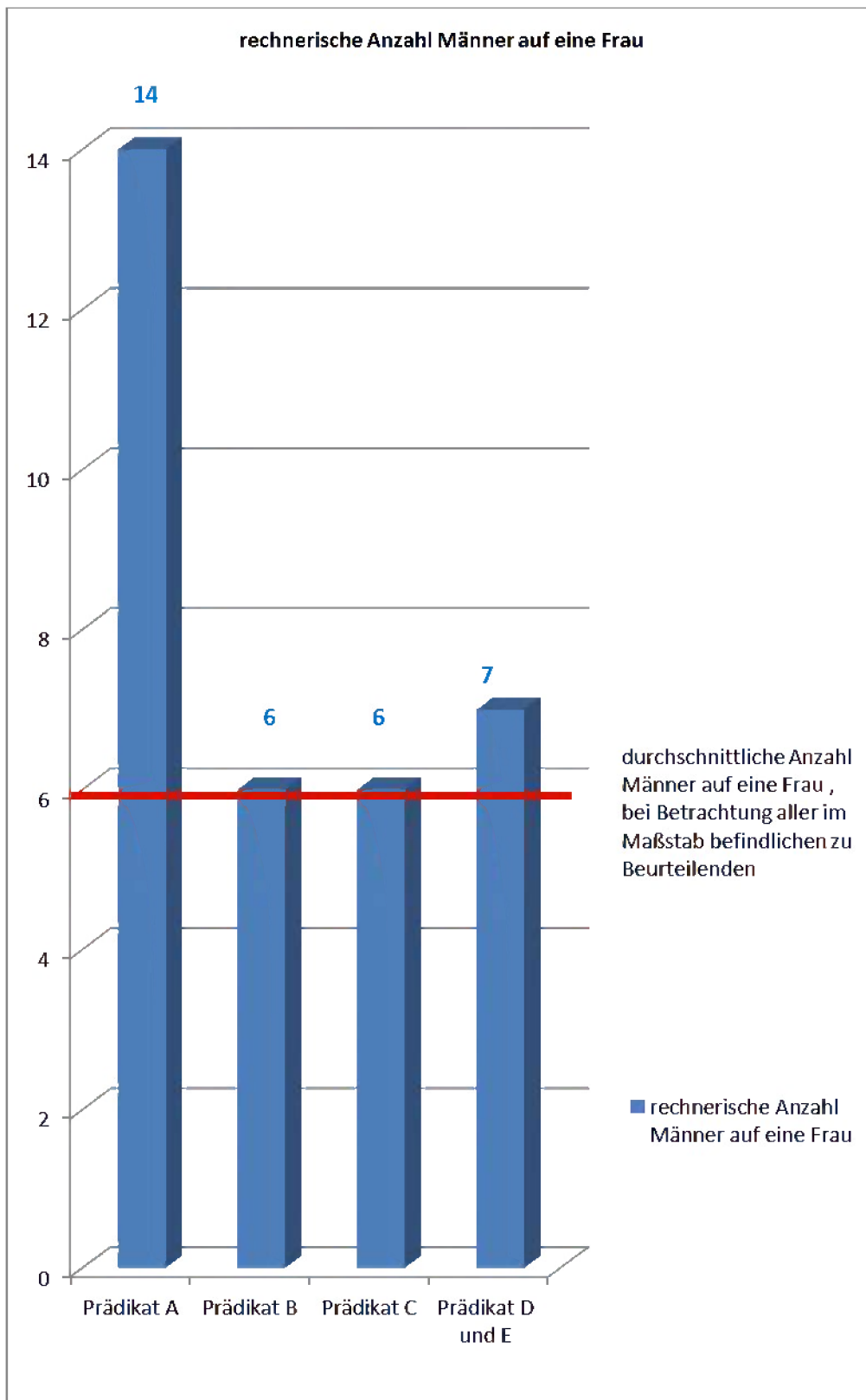


Werden die Maßstabsdaten wie im vorangegangenen Diagramm auf den jeweiligen Anteil des betrachteten Geschlechts bezogen und dann gegenüber gestellt, erscheint im ersten Augenschein die unterschiedliche Verteilung der Prädikate im Gesamtdurchschnitt eher ausgewogen. Dass Männer häufiger das Prädikat „A“ erhalten, gleicht sich scheinbar durch einen überproportionalen Anteil der Frauen an den Prädikaten „B“ und „C“ wieder aus. Zudem ist der Anteil der Männer größer, die die Prädikate „D/E“ erhalten.

Werden die Anteile an den jeweiligen Prädikaten für Männer und Frauen jedoch auf die Gesamtsumme der zu Beurteilenden bezogen, ergibt sich sofort ein anderes Bild – bezogen auf jedes Prädikat ist der Anteil der Männer größer als der Anteil der Frauen, die dieses Prädikat erhalten haben– was bei der ersten oberflächlichen Betrachtung zunächst plausibel erscheint, beträgt doch der Anteil der Männer am Gesamtanteil der Mitarbeiter ein dreifaches gegenüber den Frauen!

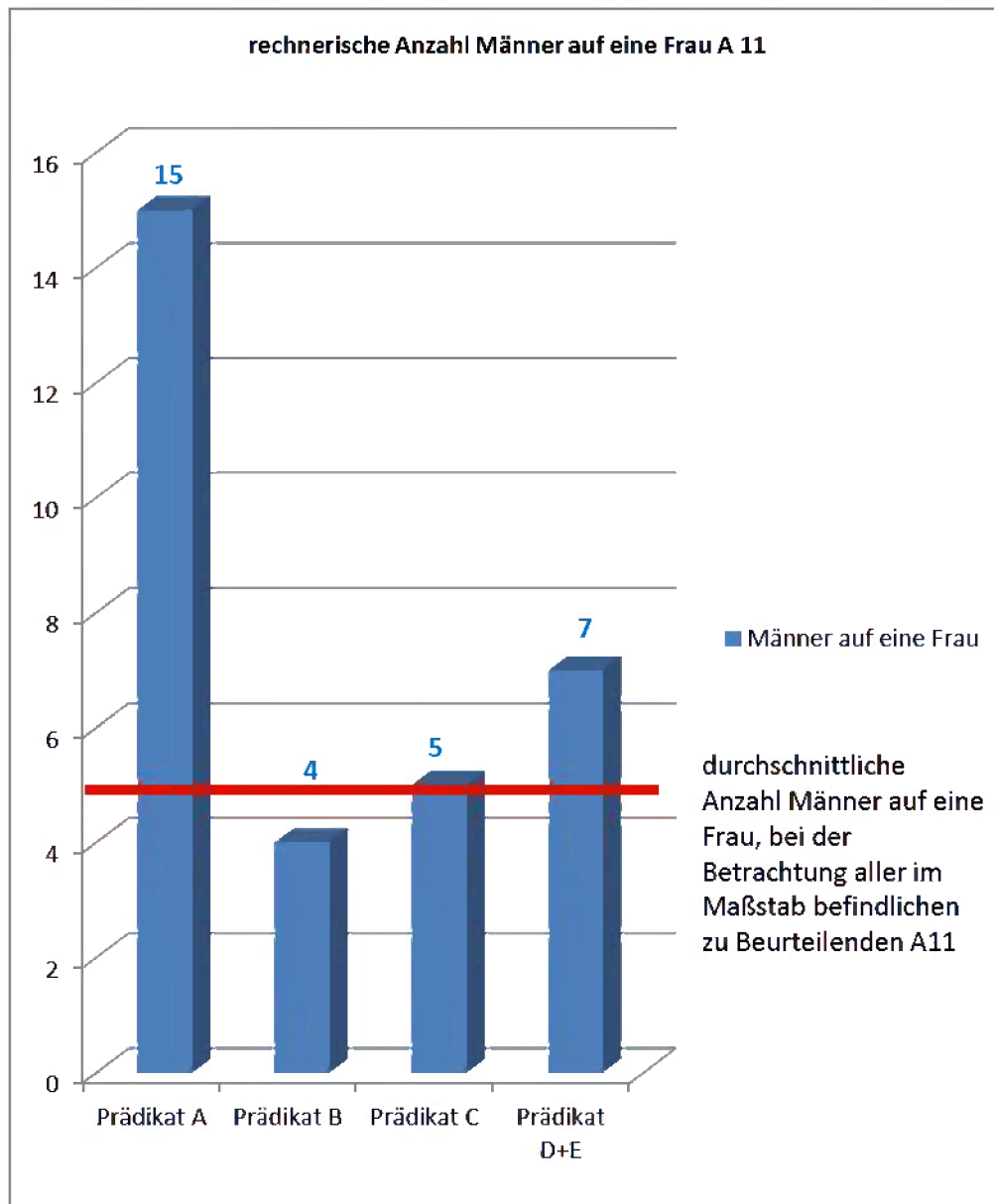


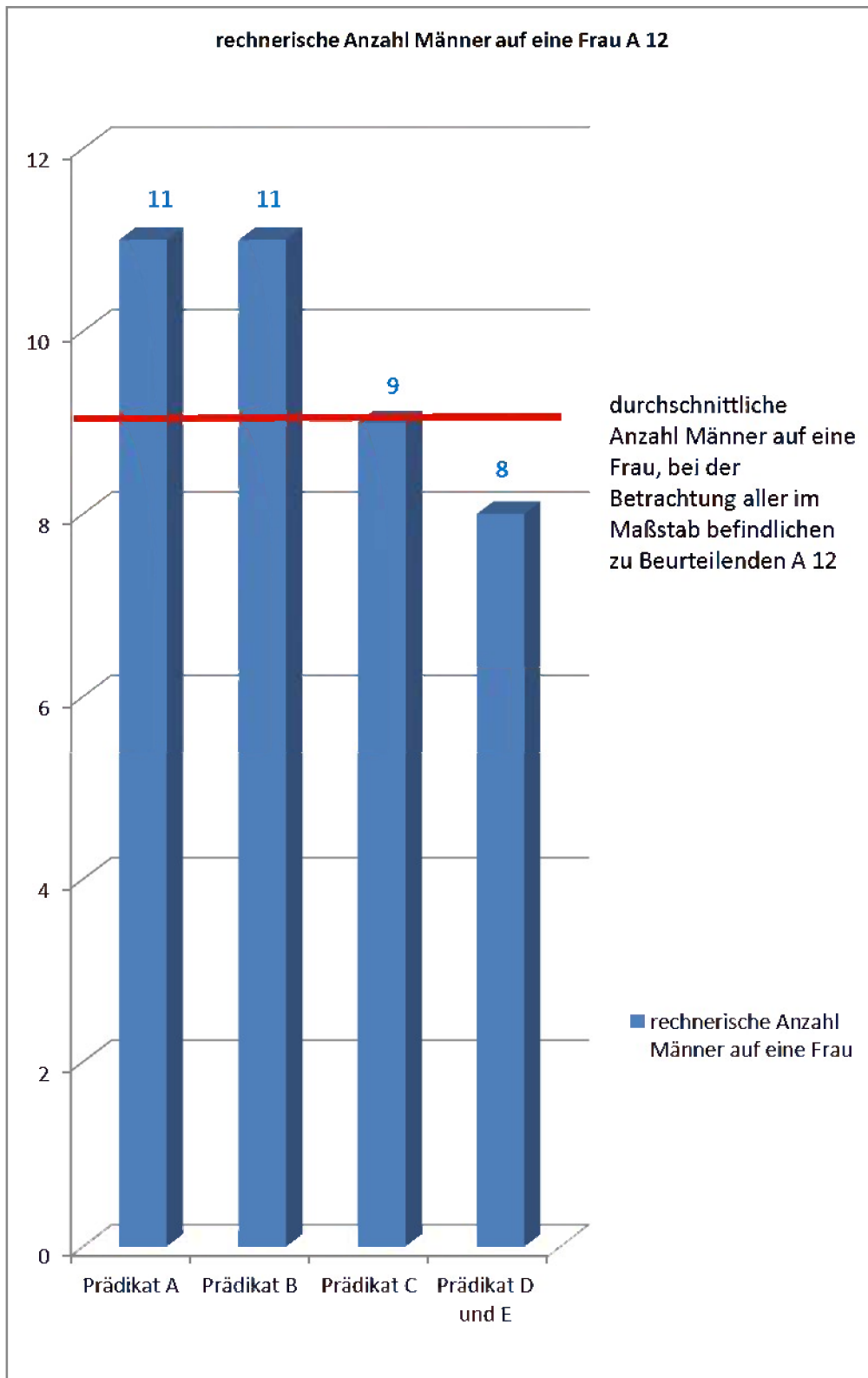
Etwas deutlicher ist dagegen die Darstellung, sobald mit absoluten Zahlen gearbeitet wird, die sich auf den Gesamtanteil aller zu Beurteilenden beziehen. Erst eine Darstellung der Verhältnisse „Männer : Frauen“, bezogen auf jeweils eine Frau, zeigt unmissverständlich, dass die tatsächlichen Geschlechterverhältnisse bei der Maßstabsfindung bei den „karrierefördernden“ Prädikaten keine Beachtung finden:

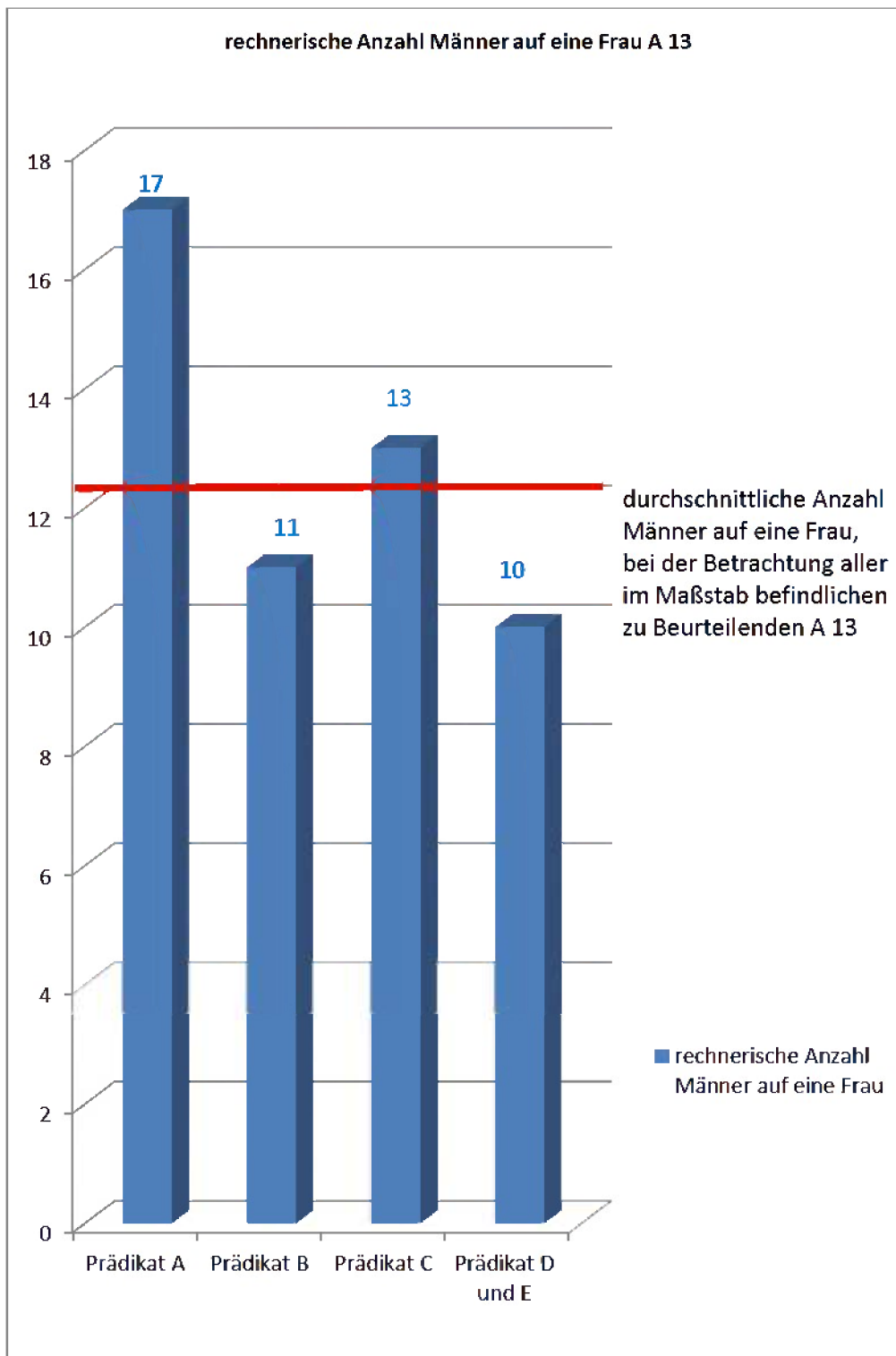


Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind Erstbeurteilende. Im Polizeivollzug sind dies üblicherweise Funktionen, die mit A 12 oder höherwertig dotiert sind.

Die nachgeführten Diagramme zeigen deutlich, dass Frauen durchschnittlich schlechtere Beurteilungen erhalten als Männer, wenn diese Beurteilungen den Zugang zu Führungsfunktionen oder höherwertigen Funktionen ermöglichen könnten.







2.2.1.1 Auswahlverfahren nach A 11

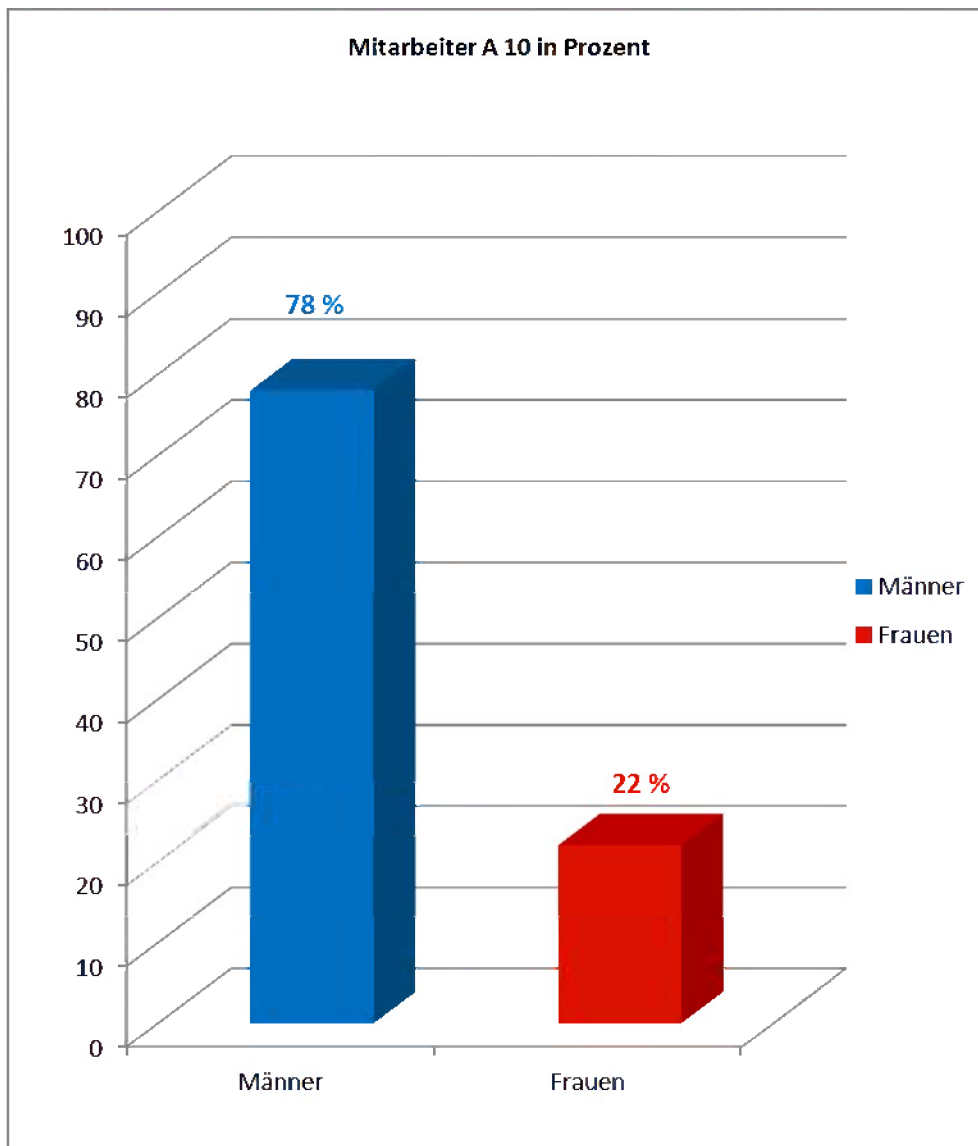
Auf 119 ausgeschriebene A11 wertige Stellen haben sich im Jahr 2015 insgesamt 640 mit A10 besoldete Polizeibeamtete beworben, darunter waren 101 sich bewerbende Frauen, dies entspricht einem prozentualen Anteil von knapp 16 Prozent aller eingegangenen Bewerbungen.

Betrachtet man die jeweiligen Gesamtanteile, so zeigt sich, dass 20 Prozent aller A10 besoldeten Frauen bzw. 29 Prozent aller A10 besoldeten Männer sich auf zumindest eine der ausgeschriebenen Stellen beworben haben.

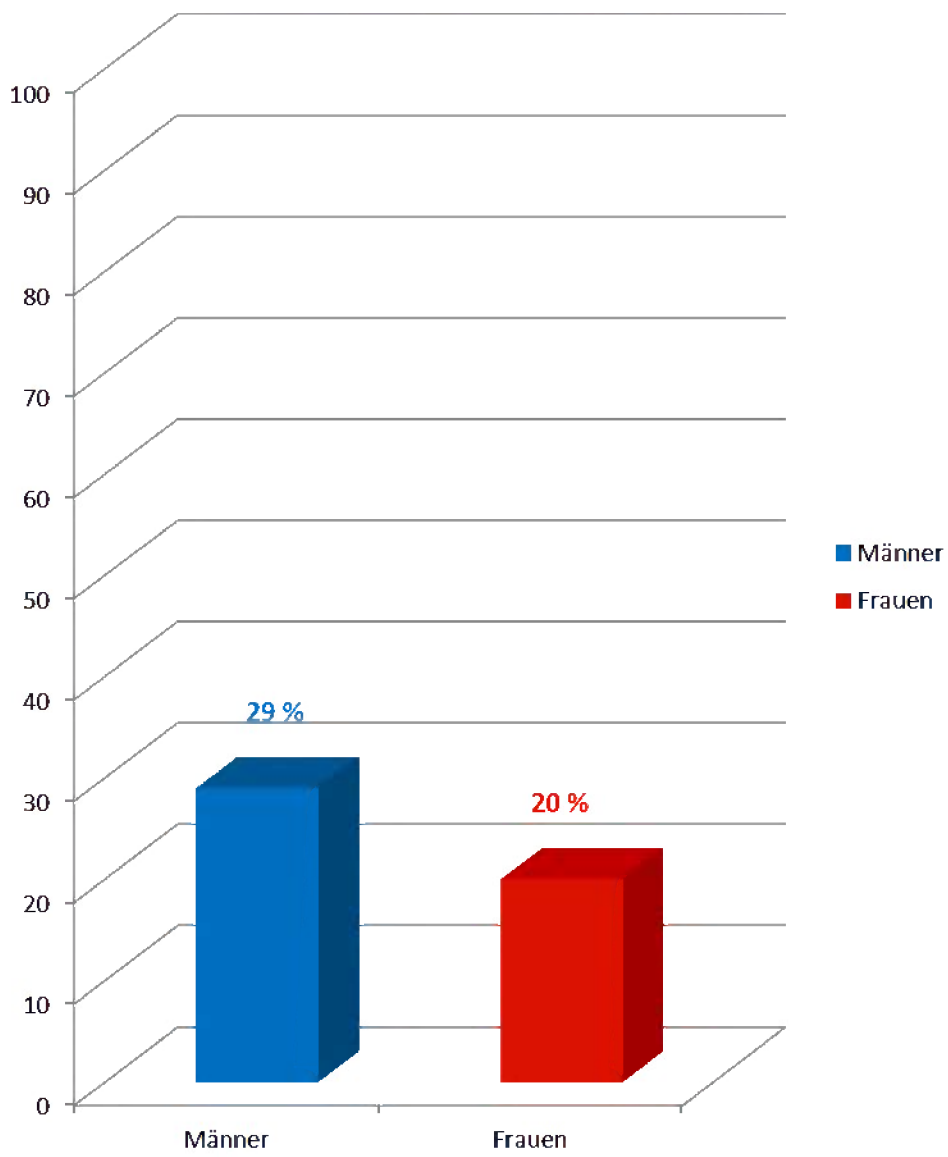
Die jeweiligen Auswahlkommissionen haben im Wesentlichen ihre Entscheidungen nach Aktenlage getroffen, es fanden im Zusammenhang mit der Besetzung dieser Stellen lediglich drei Auswahlgespräche statt.

Besetzt wurden die ausgeschriebenen Stellen letztlich mit 16 Frauen und 103 Männern. Das ergibt ein Geschlechterverhältnis von 87 Prozent Männern zu 13 Prozent Frauen. Bezogen auf die tatsächlichen Geschlechteranteile in diesem Dienstgrad heißt dies, dass 3,1 Prozent aller A10 besoldeten Polizeibeamtinnen und 5,5 aller A10 besoldeten Polizeibeamten zu A 11 befördert wurden.

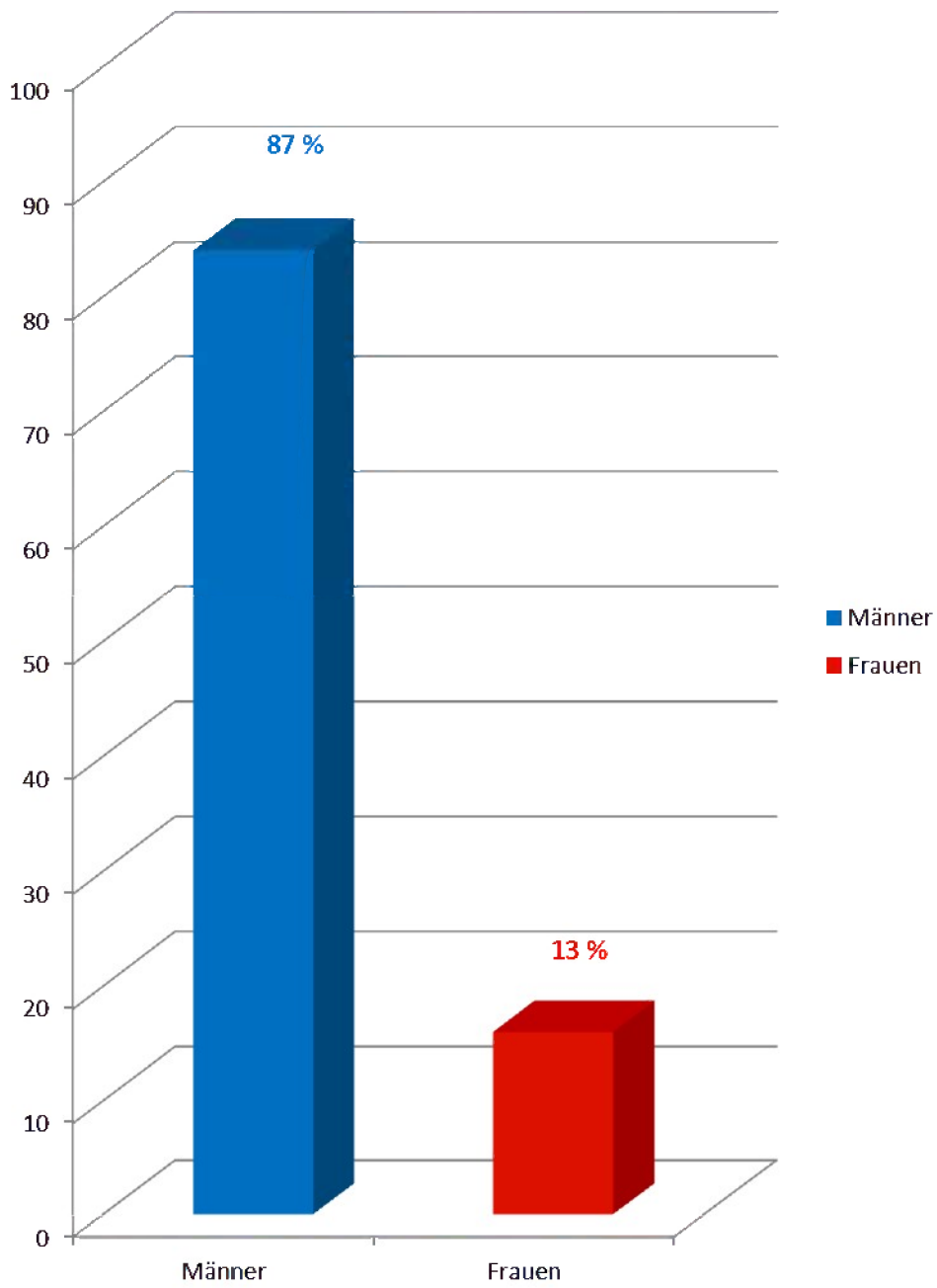
Bezüglich der Beurteilungen der „Auswahlgewinner“ lässt sich erkennen, dass 110 Bewerber und Bewerberinnen zur Bewerbung mit dem Prädikat „A“ beurteilt wurden, drei Bewerberinnen und sechs Bewerber mit dem Prädikat „B“.

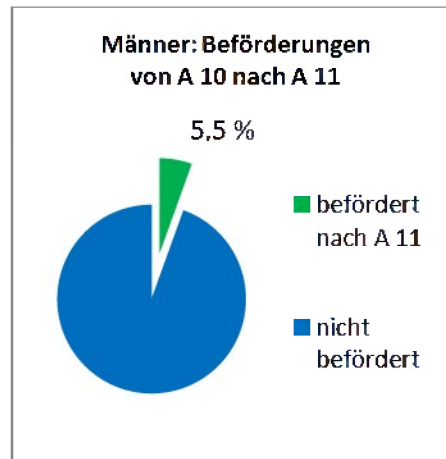
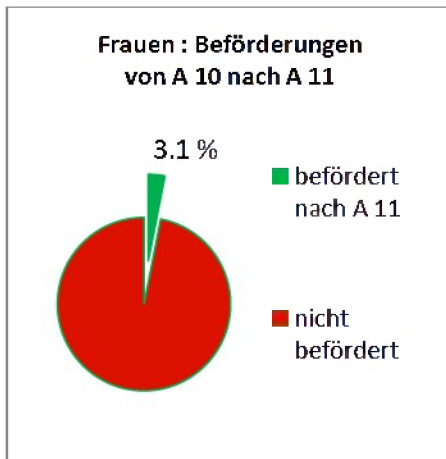


**Prozentualer Anteil: Bewerbungen
bezogen auf alle Frauen bzw. alle Männer A10**



Anteil der besetzten Stellen A11 nach Geschlecht in Prozent





2.2.1.2 Auswahlverfahren nach A 12:

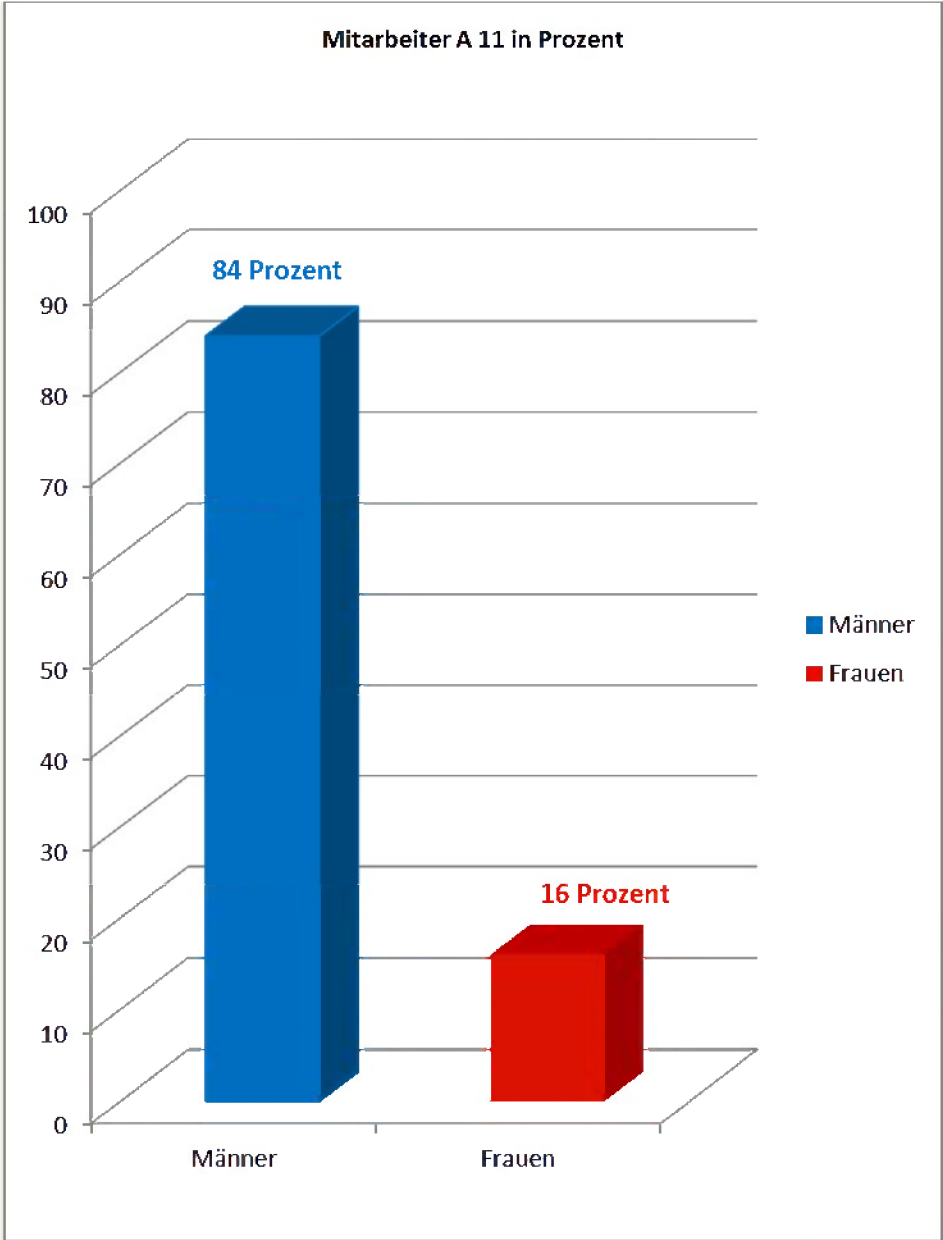
Von 1289 A11 besoldeten Polizeibeamtinnen (204 absolut = 16 Prozent) und Polizeibeamten (1085 absolut = 84 Prozent) haben sich insgesamt 221 Personen auf eine von 65 ausgeschriebenen A12 wertigen Stellen beworben, das sind 17 Prozent aller A11erinnen und A11er. Geschlechterdifferenziert betrachtet, bewarben sich 3,6 Prozent aller Polizeibeamtinnen mit der Besoldungsstufe A11 (absolut acht) und 16,5 Prozent aller Polizeibeamten A11 (absolut 213) auf die ausgeschriebenen höherwertigen Stellen. Sieben Prozent dieser Stellen (absolut fünf) wurden mit weiblichen Bewerbern besetzt, 93 (absolut 60) Prozent der Stellen mit männlichen Bewerbern.

In lediglich zwei der 65 Auswahlverfahren kam es zu Auswahlgesprächen. Zu keinem dieser beiden Verfahren hatten sich weibliche Interessentinnen beworben.

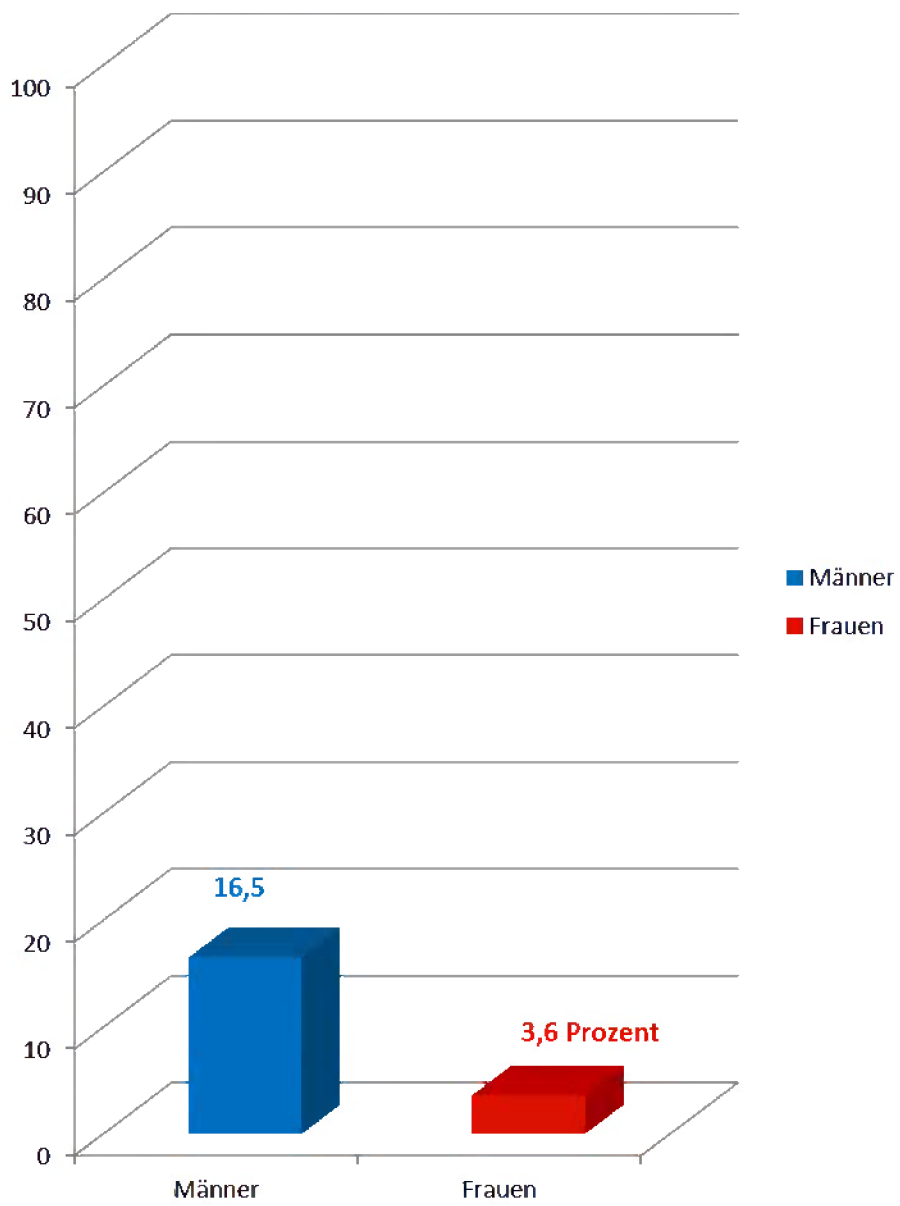
In allen anderen Verfahren wurde die Auswahl nach Aktenlage getroffen.

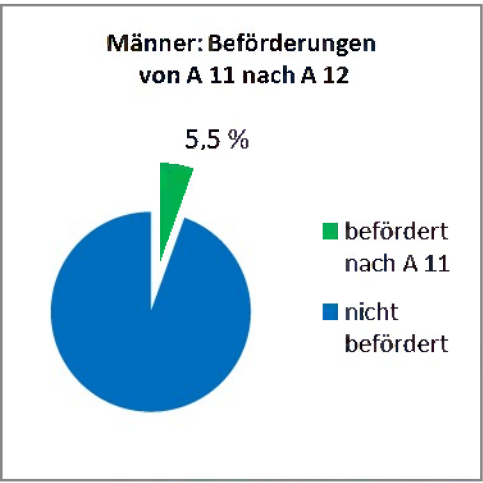
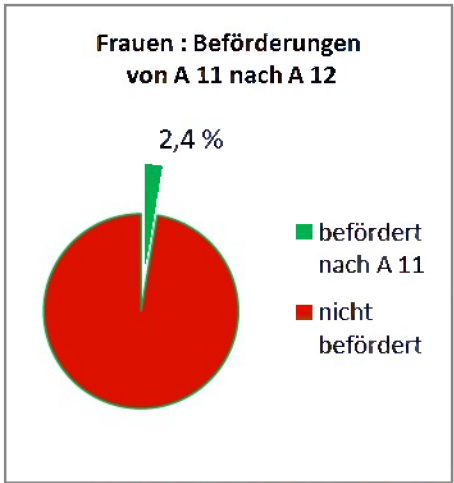
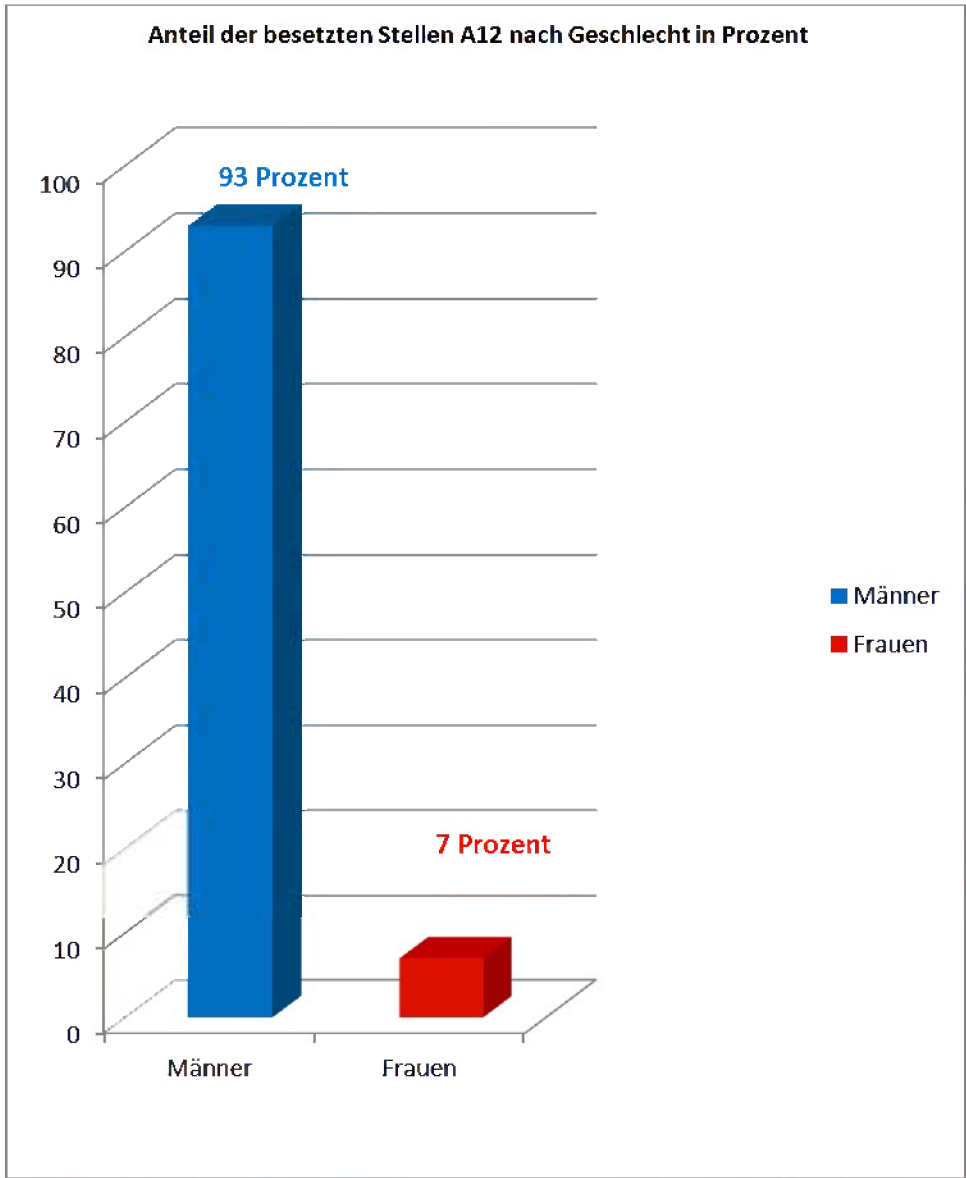
Bezogen auf die Gesamtanzahl der in A11 eingestuftten Frauen bzw. Männer, bedeutet dies, dass 2,4 Prozent aller Frauen befördert wurden und mehr als doppelt so viele Männer, nämlich 5,5 Prozent ihres Gesamtanteils.

Für 62 „Auswahlgewinnende“ liegen die Prädikate der Beurteilungen anlässlich ihrer Bewerbungen vor. Insgesamt 59 Bewerbende erhielten das Prädikat „A“, drei männliche Bewerber das Prädikat „B“, für drei weitere männliche Bewerber konnten keine Auskünfte erteilt werden.



**Prozentualer Anteil: Bewerbungen
bezogen auf alle Frauen bzw. alle Männer A11**





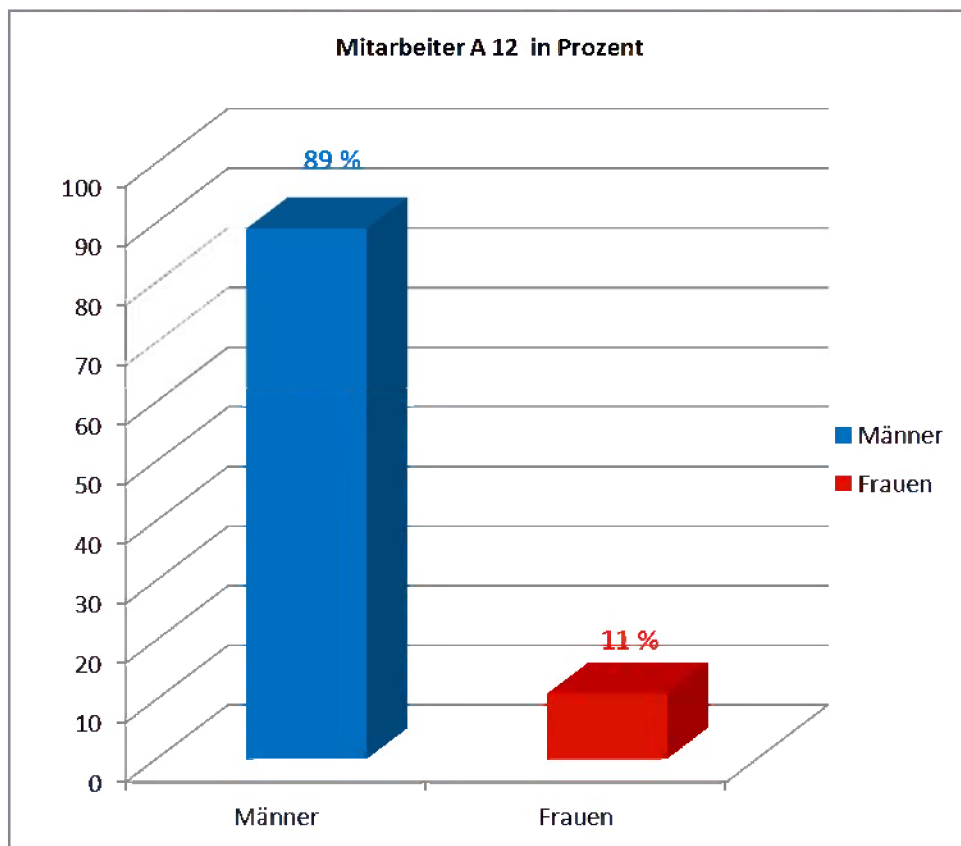
2.2.1.3 Auswahlverfahren nach A13:

Im Jahr 2015 wurden 31 Bewerbungsverfahren zur Besetzung von A13 besoldeten Funktionen durchgeführt.

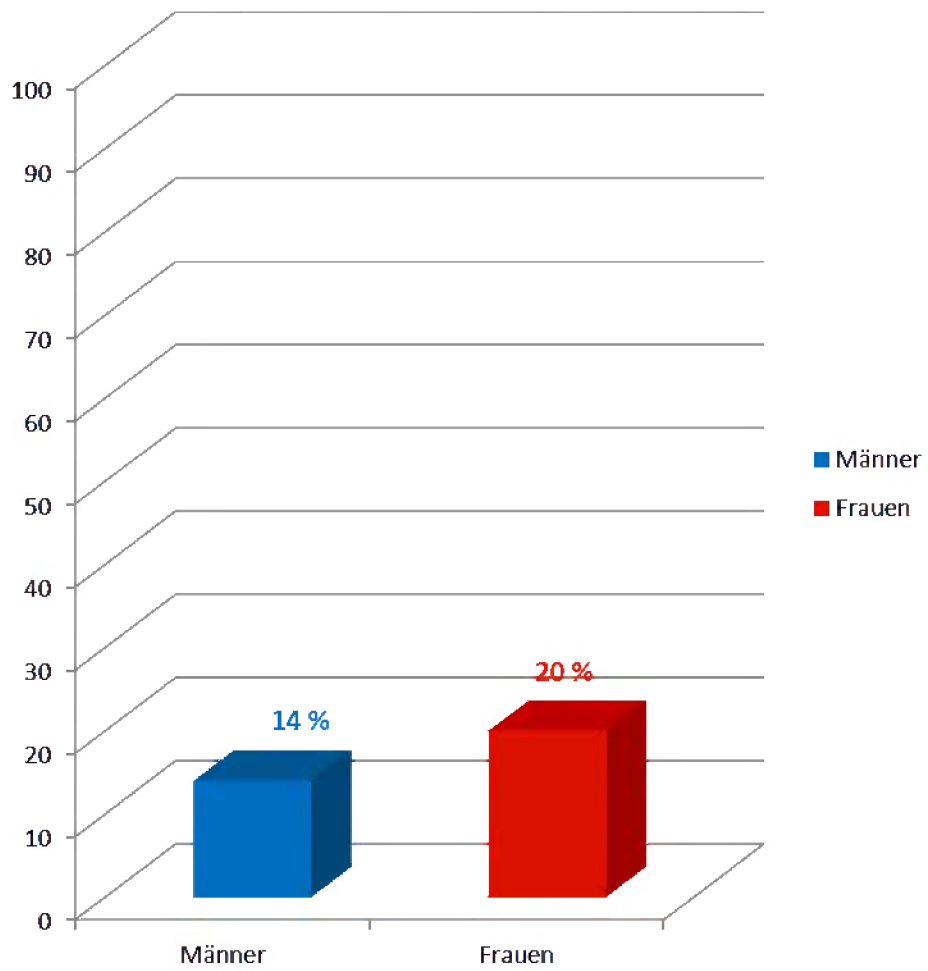
Es haben sich 87 Mitarbeitende auf die ausgeschriebenen Funktionen beworben. Dabei handelt es sich um einen Anteil von 15 Prozent Polizeibeamtinnen und 85 Prozent Polizeibeamten. Auswahlgespräche fanden lediglich in vier Verfahren statt, in allen anderen Verfahren wurde eine Auswahl nach vorliegender Aktenlage getroffen.

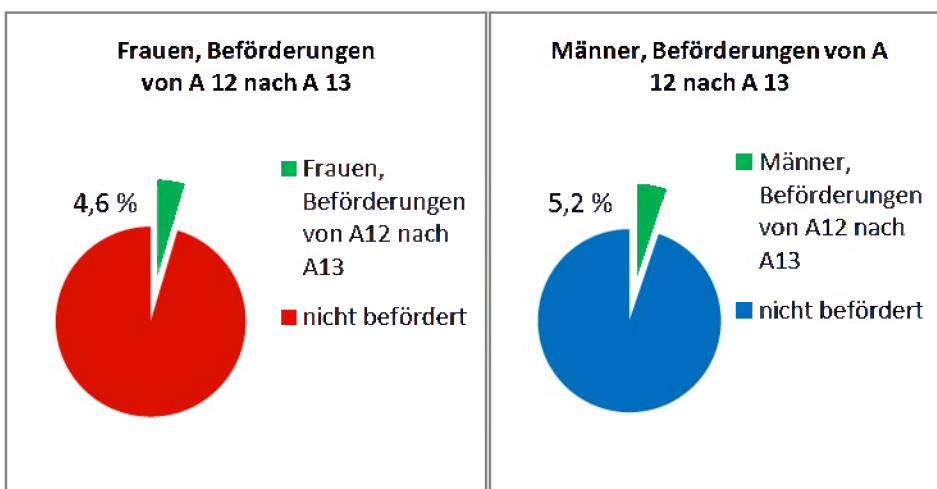
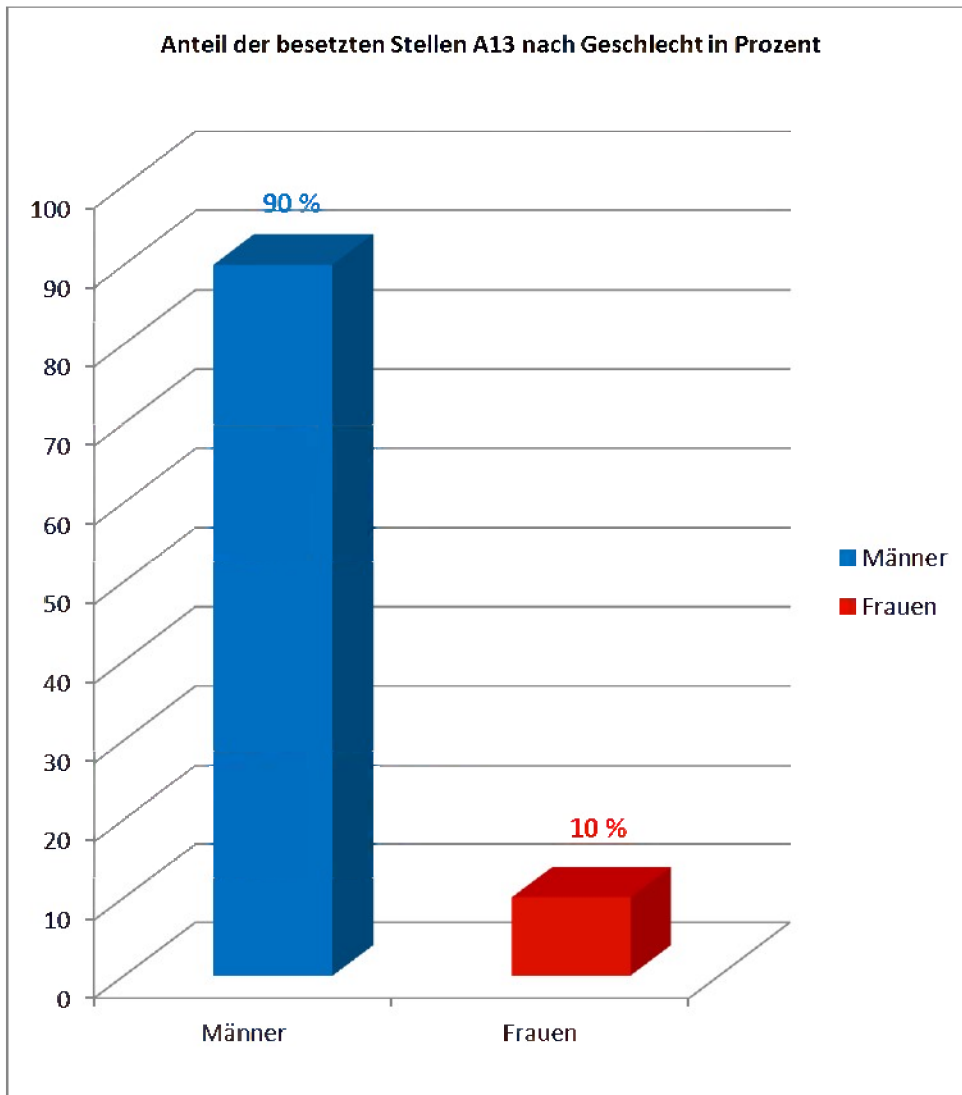
Von den 31 ausgeschriebenen Stellen konnten drei Stellen nach dem Auswahlverfahren (ohne Auswahlgespräche) mit Frauen besetzt werden. Dies entspricht einem Anteil von 10 Prozent, während alle anderen Stellen (90 Prozent) mit männlichen Bewerbern besetzt wurden.

In der Besoldungsstufe A 12 befanden sich mit Stichtag zum Gleichstellungsplan (31.12.2015) insgesamt 596 Polizeibeamtete, davon 11 Prozent Polizeibeamtinnen (absolut 64) und 89 Prozent Polizeibeamte (532 absolut). Bezogen auf diese Anteile haben sich 14 Prozent aller männlichen A12er auf eine A13er Stelle beworben, erhalten haben 5,2 Prozent von ihnen eine höherbewertete Stelle, von den Frauen haben sich 20 Prozent aller A12erinnen auf eine höherbewertete Stelle beworben und 4,6 Prozent tatsächlich eine höherbewertete Stelle erlangt.



Prozentualer Anteil: Bewerbungen
bezogen auf alle Frauen bzw. alle Männer A12





Frauen können nur dann gleichberechtigt in der Polizei Dienst verrichten und ihren Anteil an höherwertigen Stellen/„Karriere“ in Anspruch nehmen, wenn als erster Schritt ihre Arbeitsleistung vorurteilsfrei und gerecht bewertet wird. Die Polizeiführung hat sich daher zu folgenden Maßnahmen entschlossen:

Maßnahme: Hospitationen	
Ziel der Maßnahme	Polizeivollzugsbeamtinnen sollen sich mit Führungsaufgaben allgemein und den damit verbundenen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und höherwertigen Aufgaben identifizieren können und die Motivation entwickeln, trotz zum Teil schwierigerer Ausgangssituationen sich für das Erreichen derartiger Funktionen einzusetzen.
Maßnahmenbeschreibung	Hospitationen von Frauen bei Frauen (vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Beruf und Familie) der nächsthöheren Besoldungsstufe - unabhängig von der Eigenschaft „Talent“ in den Bereichen K, SCH und Vw. Soweit möglich gilt dies ebenfalls für WS
Thematische Verantwortung	Der jeweilige Vorgesetzte

Maßnahme: Zusätzliche Auswertung der Maßstabsergebnisse: Vergleich von Männern und Frauen	
Ziel der Maßnahme	Maßstabsdaten von Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten vergleichen, um so eine Auseinandersetzung mit weiblicher Arbeitsleistung und einen daraus resultierenden gerechten Vergleich von Frauen und Männern zu ermöglichen. Steigerung der Chancen in Auswahlverfahren für Polizeivollzugsbeamtinnen. Motivation, sich auf höherwertige Stellen/Führungsfunktionen zu bewerben, da eine geeignete Beurteilung als Voraussetzung für eine erfolgreiche Bewerbung vorliegt. Steigerung des Frauenanteils in höherwertigen Funktionen des Polizeivollzugs. Einhaltung der jeweiligen Quote jedes Prädikates für Frauen.
Thematische Verantwortung	PERS 22

Maßnahme: In Abstimmung mit ProBeSt Einführung des Beurteilungskriteriums: "Chancengerechte Förderung und Motivation" für Beurteilerinnen und Beurteiler des Polizeivollzugs. Der Aspekt „Erkennen und Berücksichtigen insbesondere geschlechtsspezifischer Unterschiede“ soll Beurteilungsrelevanz erhalten.	
Ziel der Maßnahme	Vorgesetzte sind in der Verantwortung, Maßnahmen zu ergreifen, um Nachteile für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht auszugleichen. Dies setzt voraus, dass Vorgesetzte sich mit den geschlechtsspezifischen Unterschieden und insbesondere der Wahrnehmung geschlechtsspezifischer Unterschiede bezüglich „Eignung, Befähigung und Leistung“ und dem Benachteiligungsverbot auseinandersetzen. Nehmen Vorgesetzte diese Verantwortung nicht wahr, sollte dies in ihrer Beurteilung explizit Niederschlag finden, um eine Verhaltensänderung zu unterstützen.
Maßnahmenbeschreibung	Einführung des Beurteilungskriteriums: "Werden geschlechtsspezifische Unterschiede in ausreichendem Maße erkannt und das Benachteiligungsverbot gewürdigt?" für Beurteiler.
Thematische Verantwortung	ProBeSt

Maßnahme: Implementierung der Themen gendergerechtes Führungsverhalten und gendergerechte Beurteilung in der Führungfortbildung Modul 1 bis 3	
Ziel der Maßnahme	Internalisierung des Themas bei allen Führungskräften des Polizeivollzugs
Maßnahmenbeschreibung	Unterrichtseinheiten zu den genannten Themen in der Führungfortbildung in Modul 1, in Modul 2 und in Modul 3.
Thematische Verantwortung	AK mit Unterstützung GL

Maßnahme: Verbindliches jährliches Gespräch zu dem Aspekt „Karriereplanung“ zwischen jeder Polizeivollzugsbeamtin und ihrem unmittelbaren Vorgesetzten im Zusammenhang mit den jährlich stattfindenden Leistungsgesprächen.	
Ziel der Maßnahme	Frauen sind innerhalb des Amtes Polizei grundsätzlich unterrepräsentiert. Polizeibeamtinnen haben einen stark eingeschränkten Zugang zu Führungspositionen. Die Maßstabsdaten zeigen, dass Frauen seltener die Prädikate „A“ und „B“ erhalten und ihre Chancen, sich in Auswahlverfahren zu bewähren, dadurch reduziert sind. Die für Frauen innerhalb der Polizei bestehenden Nachteile durch gezielte Unterstützung der unmittelbaren Vorgesetzten ausgleichen.
Maßnahmenbeschreibung	Der/die unmittelbare Vorgesetzte jeder Frau soll sich mit seiner Mitarbeiterin austauschen hinsichtlich deren Karriereziele und Wünsche, Einschätzung der eigenen Fähigkeiten, die zum angestrebten Karriereziel befähigen und aktive Unterstützung leisten auf dem Weg zum nächsten Karriereschritt.
Thematische Verantwortung	Jeder/jede unmittelbare Vorgesetzte

2.2.1.4 Verwaltungsbeschäftigte

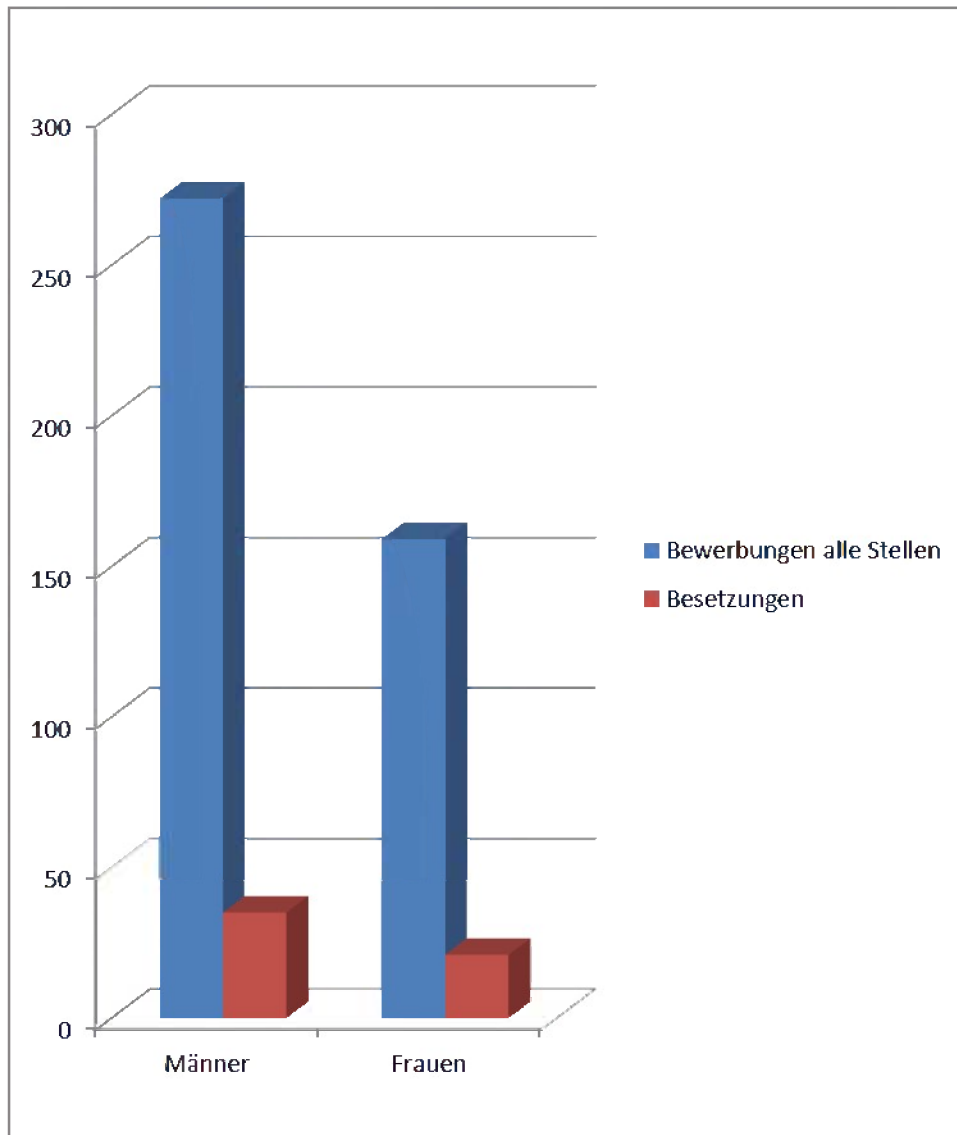
Im Laufe des Jahres 2015 wurden für Verwaltungsmitarbeiterinnen und Verwaltungsmitarbeiter 56 unterschiedliche Stellen innerhalb des Amtes Polizei ausgeschrieben. Dabei handelte es sich um 21 Vollzeitstellen, eine Teilzeitstelle und 34 sowohl voll-als auch teilzeitgeeignete Stellenausschreibungen.

Auf die 56 unterschiedlichen Ausschreibungen haben sich insgesamt 431 Frauen und Männer beworben, d.h. die durchschnittliche Bewerberzahl betrug 7,7 Interessentinnen und Interessenten pro Stelle.

Der Anteil der Bewerberinnen lag bei 37 Prozent (159 Bewerberinnen absolut), der Anteil der Männer bei 63 Prozent oder 272 Bewerbern.

Diese prozentuale Verteilung findet sich auch in der Geschlechterverteilung der sich erfolgreich Bewerbenden wieder: In 21 Bewerbungsverfahren konnten sich Frauen erfolgreich durchsetzen (37 Prozent) in 35 Verfahren wurden die ausgeschriebenen Stellen mit männlichen Bewerbern besetzt.

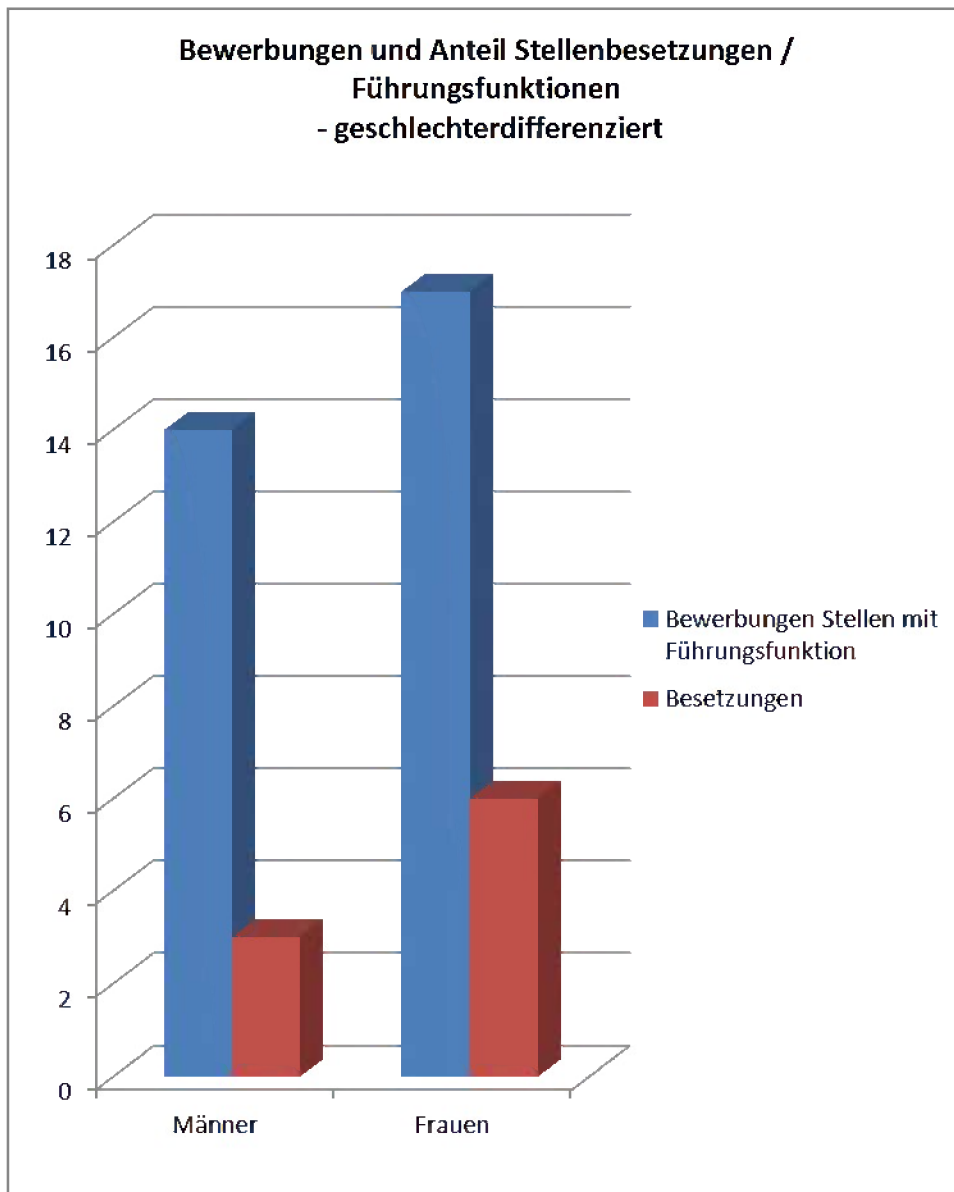
In 22 der mit männlichen Bewerbern besetzten Ausschreibungsverfahren (63 Prozent) gab es keine weiblichen Mitbewerber.
 In vier der Verfahren (19 Prozent), in denen sich Frauen erfolgreich zeigten, waren diese ohne männliche Mitbewerber.



Unter den zu besetzenden Stellen befanden sich neun ausgeschriebene Stellen mit Führungsfunktion, auf die sich insgesamt 31 Frauen und Männer bewarben. Der Anteil der weiblichen Bewerberinnen betrug 55 Prozent (17 absolut), der Anteil der männlichen Bewerber 45 Prozent (14 absolut).

In den Auswahlgesprächen für die Besetzung dieser Stellen konnten sich sechs Frauen qualifizieren (67 Prozent), wobei sich in einem dieser Auswahlverfahren keine männlichen Mitbewerber befanden.

In den verbleibenden drei Auswahlverfahren konnten sich Männer durchsetzen, in einem Verfahren davon ohne weibliche Mitkonkurrenz.



Die berufliche Laufbahn von Verwaltungsbeschäftigten (Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamte sowie Angestellte) gestaltet sich deutlich anders als die Laufbahn von Vollzugsbeamtinnen und Vollzugsbeamten der Polizei.

2.3 Ausbildung

Im Jahr 2015 haben 714 Anwärtinnen und Bewerber ihre Ausbildung bei der Polizei Hamburg begonnen. Dabei handelte es sich um 280 Frauen, dies entspricht einem Prozentsatz von 39 Prozent, und um 434 Männer, entsprechend 61 Prozent.

Bei der Betrachtung aller neu eingestellten Polizeibeamteten sind Frauen demnach im Sinne des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes unterrepräsentiert.


Bei differenzierter Betrachtung der Laufbahnabschnitte I und II wird deutlich, dass diese Unterrepräsentanz auf einer geringen Anzahl von Bewerberinnen für den Laufbahnabschnitt I resultiert, in diesem Bereich wurden von 533 Einstellungen lediglich 192 Frauen eingestellt. Dies ergibt einen prozentualen Anteil von 36 Prozent, dem steht folgerichtig ein 64 prozentiger Anteil Männer gegenüber

Im Laufbahnabschnitt II ergeben sich Verhältnisse von 88 Frauen zu 93 Männern, bzw. 49 zu 51 Prozent. Das Gleichstellungsgesetz sieht eine paritätische Teilhabe von Männern und Frauen in allen Ämtern der Hansestadt Hamburg vor.

Diese paritätische Teilhabe ist hier erreicht und sollte zukünftig beibehalten werden.

Der Anteil der Polizeibeamteten innerhalb der Polizei kann ausschließlich über Neueinstellungen verändert werden, aus diesem Grund ist es besonders wichtig, bereits hier auf einen entsprechend großen Anteil von Frauen zu achten.

Die Neueinstellungen von Verwaltungsbeschäftigten entziehen sich dem Einfluss der Polizei – Einstellung, Ausbildung sowie weite Teile der Fortbildung erfolgen für die Verwaltungsbeschäftigten im Zentrum für Aus- und Fortbildung des Personalamtes. Der interne Arbeitsmarkt der Freien und Hansestadt Hamburg wurde mittels Wiedereinführung des geregelten Einstellungsverfahrens durch eine entsprechende Senatsdrucksache für externe Bewerberinnen und Bewerber grundsätzlich geschlossen. Lediglich in begründeten Ausnahmen werden frei werdende Stellen, die nicht durch eine wertgleiche Umsetzung, Versetzung oder Abordnung besetzt werden konnten, vom Personalamt ausgeschrieben.



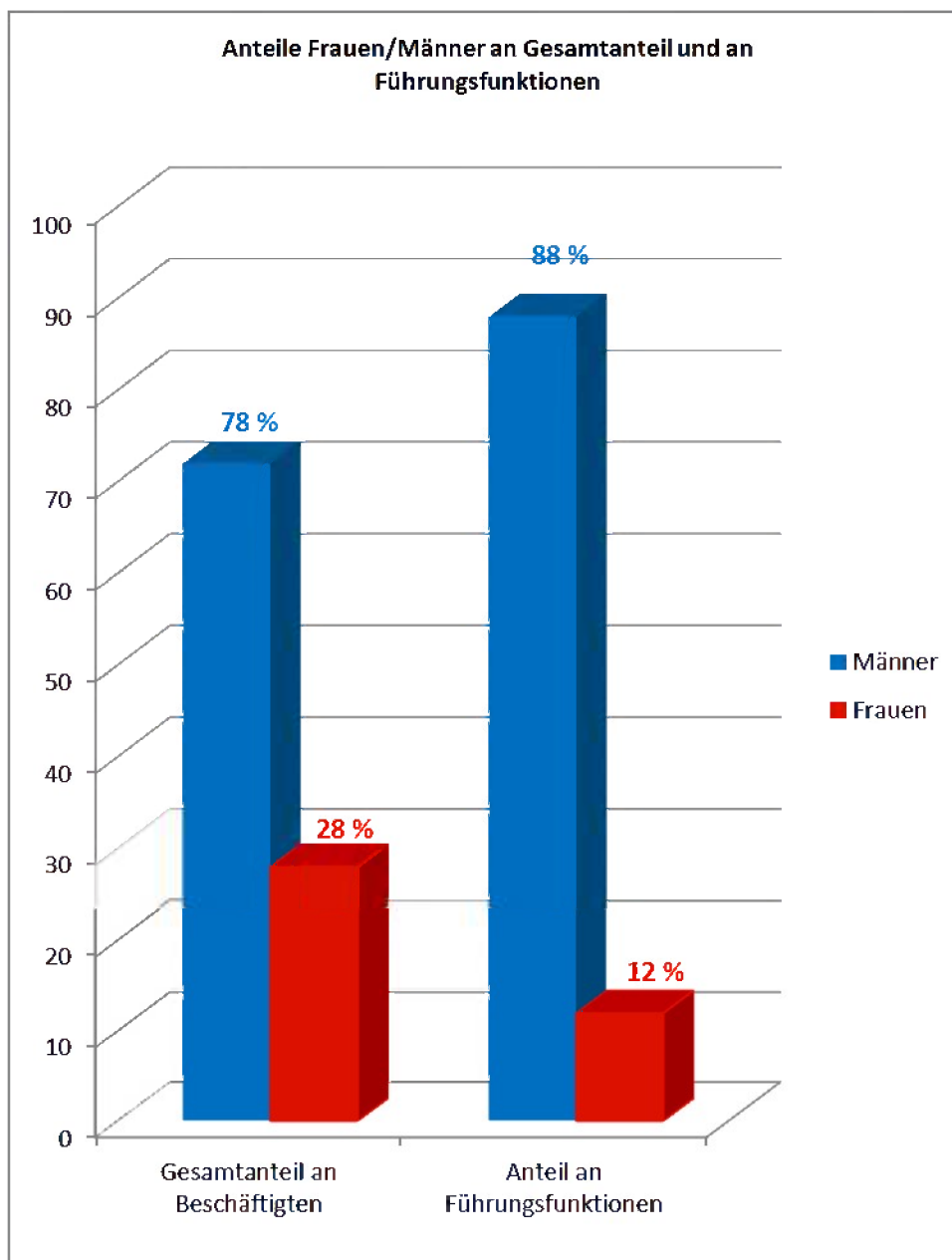
Unterrepräsentanz
Frauen

Kapitel 3 Berufliche Entwicklung und Fortbildung

3.1 Führung

In der gesamten Polizei waren insgesamt 9183 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, 816 davon befanden sich in Führungsfunktionen, das sind 8,9 Prozent aller Beschäftigten.

Am 31.12.2015 waren 28 Prozent aller Beschäftigten in der Polizei Frauen, jedoch waren lediglich 12 Prozent aller Führungsfunktionen mit Frauen bekleidet.



Bei differenzierterer Betrachtung wird deutlich, dass der Anteil an von Frauen besetzten Führungsfunktionen in den Fachrichtungen sehr unterschiedlich ist.

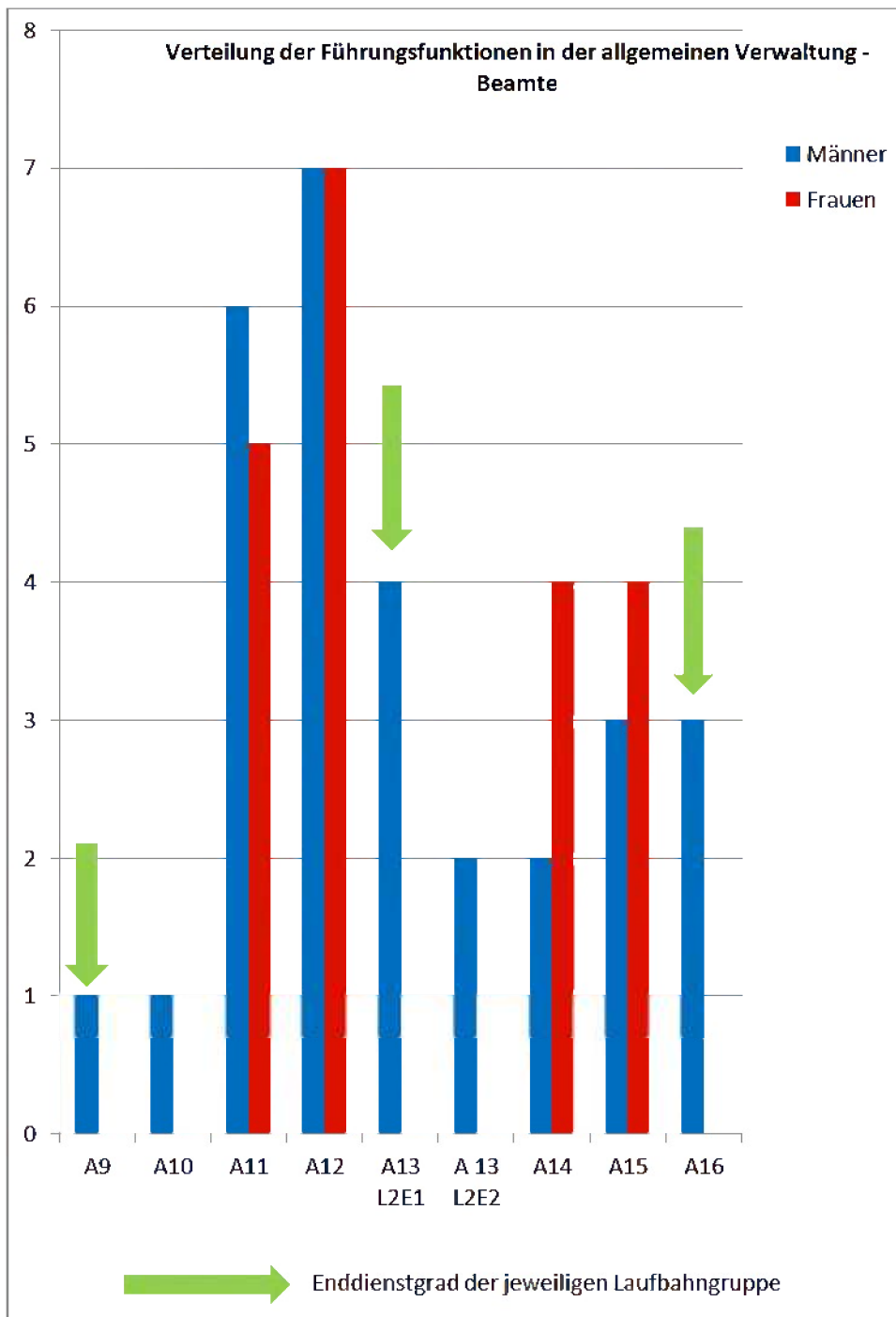
In der allgemeinen Verwaltung werden in Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 ein Drittel aller Führungsfunktionen von Frauen eingenommen, in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 mittlerweile 43 Prozent und in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 sogar 44 Prozent.

Ingenieurinnen und weibliche Beschäftigte in den sogenannten „nicht beplanten Bereichen“ haben zu 20 Prozent Führungsfunktionen inne, Polizeibeamtinnen nehmen jedoch lediglich zu 9 Prozent Führungsfunktionen wahr.

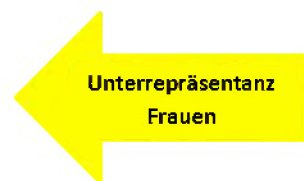
3.1.1 Führungsfunktionen Beamte

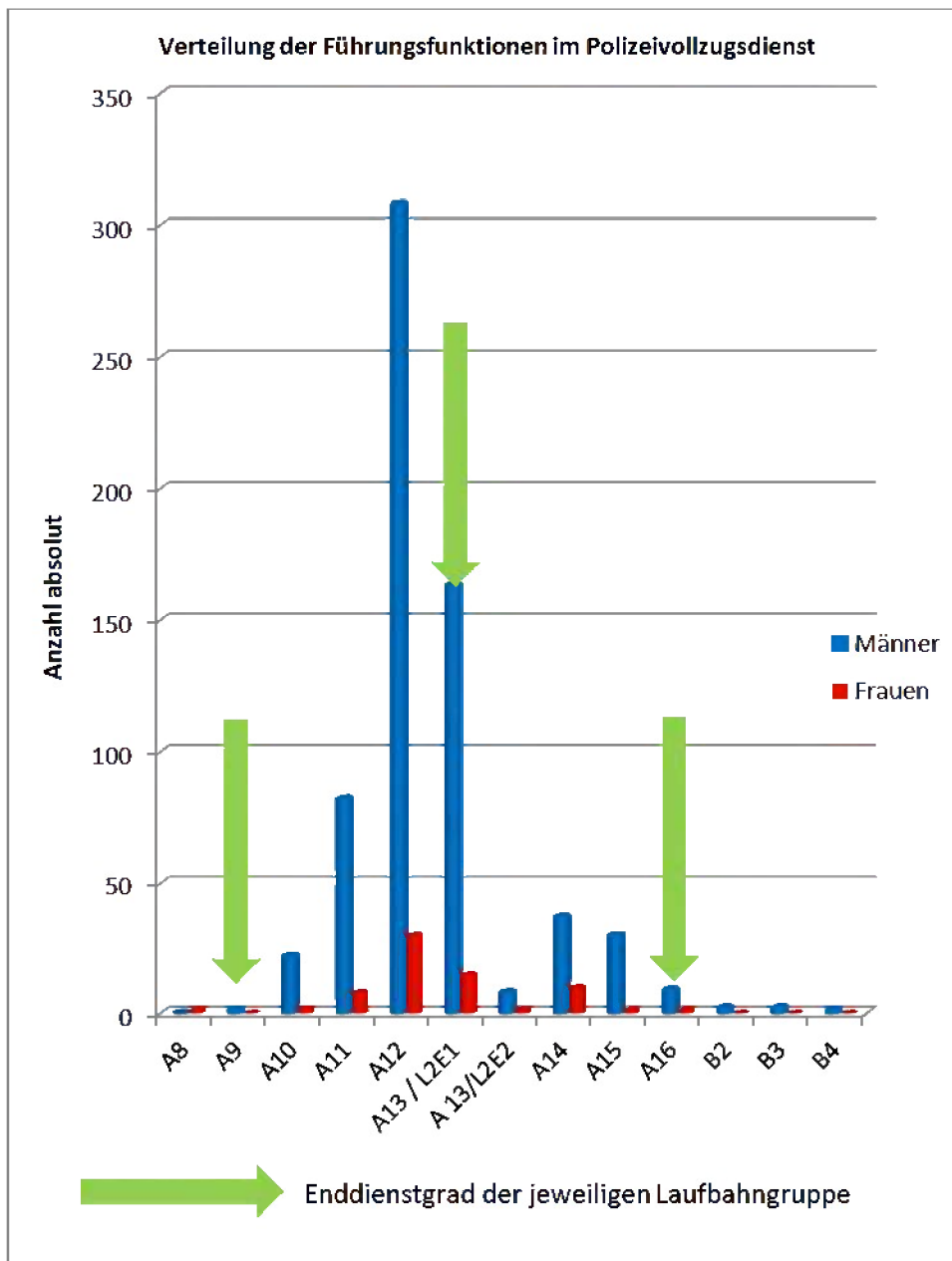
Von 49 Führungsfunktionen in der allgemeinen Verwaltung/Beamte werden 20 Führungsfunktionen, das entspricht einem Anteil von 41 Prozent der Führungsfunktionen in diesem Bereich, von Frauen wahrgenommen. Allerdings finden sich keine Frauen in den Enddienstgraden der jeweiligen Laufbahngruppen.

In den Enddienstgraden der unterschiedlichen Laufbahngruppen sind insgesamt acht Führungsfunktionen eingestuft (A9 eine Führungsfunktion, A13 drei Führungsfunktionen und A16 vier Führungsfunktionen), keine dieser Führungsfunktionen wird von einer Verwaltungsbeamtin eingenommen.



Während in der allgemeinen Verwaltung den Beamtinnen zumindest grundsätzlich eine Teilhabe an Führungsfunktionen möglich ist, sieht dies im Bereich des Polizeivollzugsdienstes deutlich anders aus: Hier finden sich verteilt über die verschiedenen Laufbahngruppen 734 Führungsfunktionen, von denen nur 69 von Frauen wahrgenommen werden, dies entspricht einem prozentualen Anteil von 9,4 Prozent! Bezogen auf die Enddienstgrade der jeweiligen Laufbahngruppen zeigt sich allerdings ein ähnliches Bild wie in der allgemeinen Verwaltung: von insgesamt 189 Führungsfunktionen (1 Führungsfunktion A9, 178 Führungsfunktionen A13 L2E1 und 10 Führungsfunktionen A16) sind insgesamt 16 von Frauen besetzt, dies entspricht einen Anteil von nur noch 8,4 Prozent Frauen.





3.1.2 Führungsfunktionen Arbeitnehmer

Im Bereich der Arbeitnehmenden in der allgemeinen Verwaltung zeigt sich – ähnlich wie bei den verbeamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der allgemeinen Verwaltung – dass Frauen grundsätzlich an Führung teilhaben. In den unterschiedlichen Laufbahngruppen der allgemeinen Verwaltung / Arbeitnehmende werden von 22 vorhandenen Führungsfunktionen 10 von Frauen eingenommen – dies entspricht einem prozentualen Anteil von insgesamt 45 Prozent.

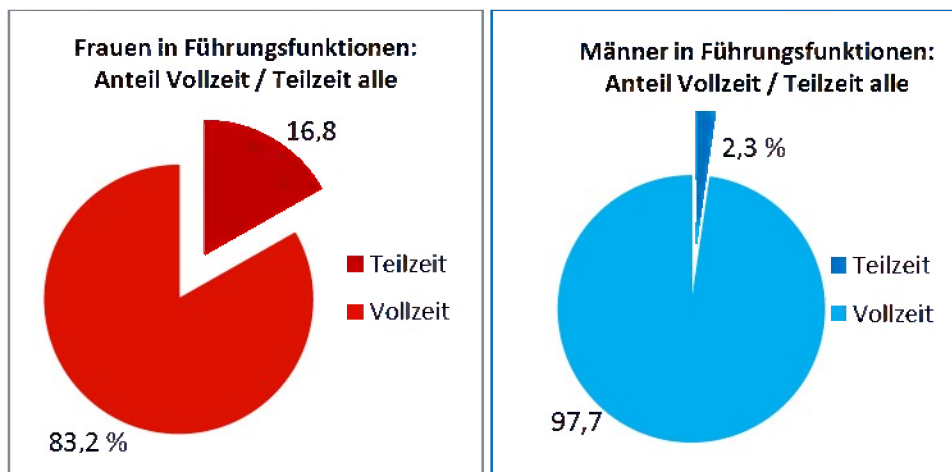
Bezogen auf die Enddienstgrade der jeweiligen Laufbahnen lässt sich kaum eine Aussage treffen- es existiert lediglich eine Führungsfunktion in E 9.

In den verbleibenden Fachrichtungen (Technikerinnen und Techniker, Ingenieurinnen und Ingenieure, sonstige nicht beplante Bereiche) ist die Anzahl der Beschäftigten so gering, dass zuverlässige Aussagen zur Geschlechterverteilung in den Führungsfunktionen nicht mehr getroffen werden können.

3.2 Führung in Teilzeit

Der Anteil aller in Teilzeit arbeitenden Führungskräfte in der Gesamtorganisation Polizei ist relativ klein: Von insgesamt 816 Führungskräften arbeiten 34 Personen in Teilzeit, dies entspricht einem prozentualen Anteil von 4,1 Prozent.

Der Anteil der Männer und Frauen an der Gruppe der Teilzeit arbeitenden Personen mit Führungsfunktion beträgt jeweils genau 50 Prozent. Bezogen auf den Gesamtanteil aller Führungsfunktionen innehabenden Frauen sind 16,8 Prozent von ihnen in Teilzeit beschäftigt, jedoch lediglich 2,3 Prozent aller Führungsfunktionen innehabenden Männer haben ihre Arbeitszeit reduziert.

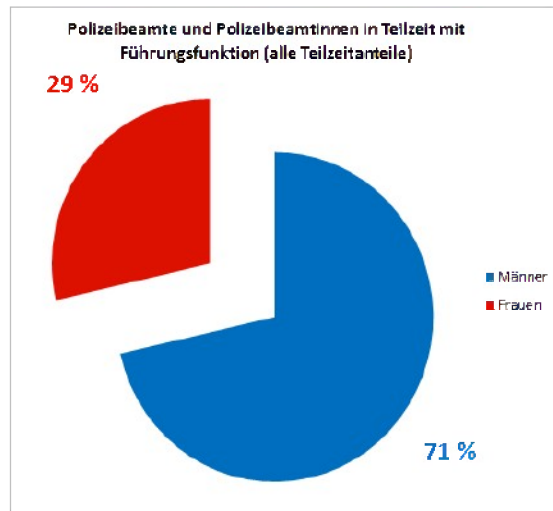


Im Bereich der beamteten Verwaltungsmitarbeiterinnen und Verwaltungsmitarbeiter innerhalb der Polizei sind 7 Frauen mit Führungsfunktionen in Teilzeit tätig, alle Männer hingegen vollzeitig beschäftigt. Insgesamt sind in der allgemeinen Verwaltung 49 verbeamtete Führungskräfte tätig, dabei handelt es sich um 20 Frauen und 29 Männer, d.h. 35 Prozent aller weiblichen Verwaltungsbeamtinnen mit Führungsfunktion arbeiten in Teilzeit.

Bei den Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten hingegen sind 6 Frauen und 15 Männer mit Führungsfunktionen anteilig beruflich tätig, d.h. es sind zweieinhalb Mal mehr männliche als weibliche Führungskräfte teilzeitig tätig.

Dies ergibt prozentuale Anteile von 29 Prozent Frauen zu 71 Prozent Männern. Bezogen auf die Gruppe der in Teilzeit beschäftigten Führungskräfte sind Frauen unterrepräsentiert.





Das Auskunftssystem Business Objects lässt keine dahingehende Analyse zu, aus welchen Gründen die genannten Führungskräfte anteilig tätig sind.

Um auch dies betrachten zu können, wurde eine Auswertung anhand der Dezemberdaten von 2015 aus der Dezentralen Auswertungsdatenbank vorgenommen. Sowohl die dem Gleichstellungsplan zugrunde liegende Datenbank Business Objects, als auch die Dezentrale Auswertungsdatenbank speisen sich aus Paisy. Allerdings werden beide Datenbanken zu unterschiedlichen Zeitpunkten aktualisiert, so dass es dadurch zu zahlenmäßigen Abweichungen kommen kann

Abweichend von Business Objekt sind laut „DezAus“ 16 Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte mit Führungsfunktionen teilzeitig tätig.

Die durchschnittliche Arbeitszeit aller Führungskräfte in Teilzeit beträgt 33,33 Arbeitsstunden.

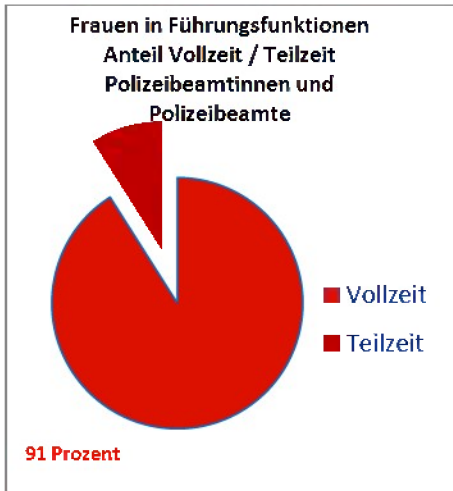
Dabei arbeiten 11 männliche Führungskräfte (69 Prozent) durchschnittlich 33,6 Stunden in Teilzeit, 5 Frauen im Durchschnitt 32,5 Stunden.

Während sieben Führungsfunktionen innehabende Polizeibeamte ohne familiäre Voraussetzung anteilig arbeiten, sind vier weitere vor dem Hintergrund eines Kindes im Alter von unter 18 Jahren in Teilzeit tätig. Das ergibt prozentuale Verhältnisse von 64 zu 36 Prozent.

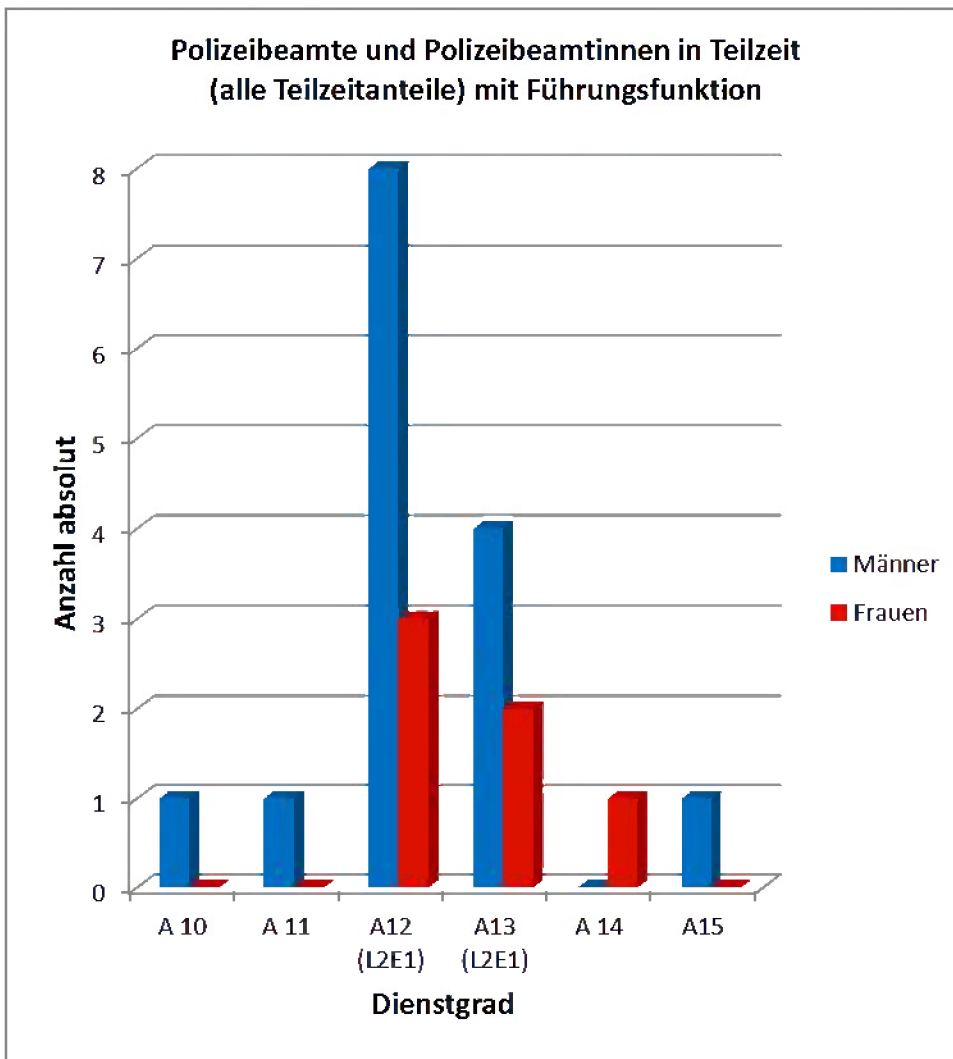
Von fünf Polizeibeamtinnen mit Führungsfunktion indes, sind vier ohne familiäre Voraussetzung in Teilzeit beschäftigt, eine Polizeibeamtin arbeitet anteilig, da sie Mutter eines noch nicht 18 Jahre alten Kindes ist.

Die prozentualen Verhältnisse sind demzufolge 80 zu 20 Prozent.

Bezogen auf die Gesamtzahlen der ausgewiesenen Führungskräfte (734 Führungskräfte insgesamt, davon 665 (91 Prozent) männlich und 69 weiblich (neun Prozent)) zeigt sich, dass wiederum neun Prozent aller Polizeibeamtinnen mit Führungsfunktionen in Teilzeit tätig sind und zwei Prozent aller Polizeibeamten mit Führungsfunktionen anteilig arbeiten.

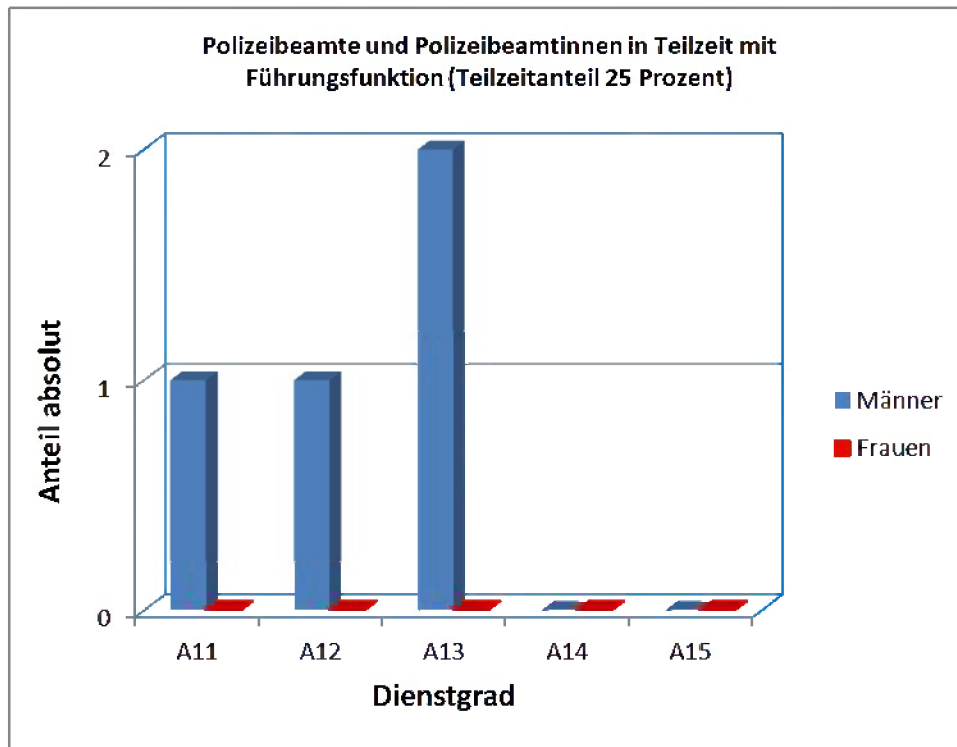


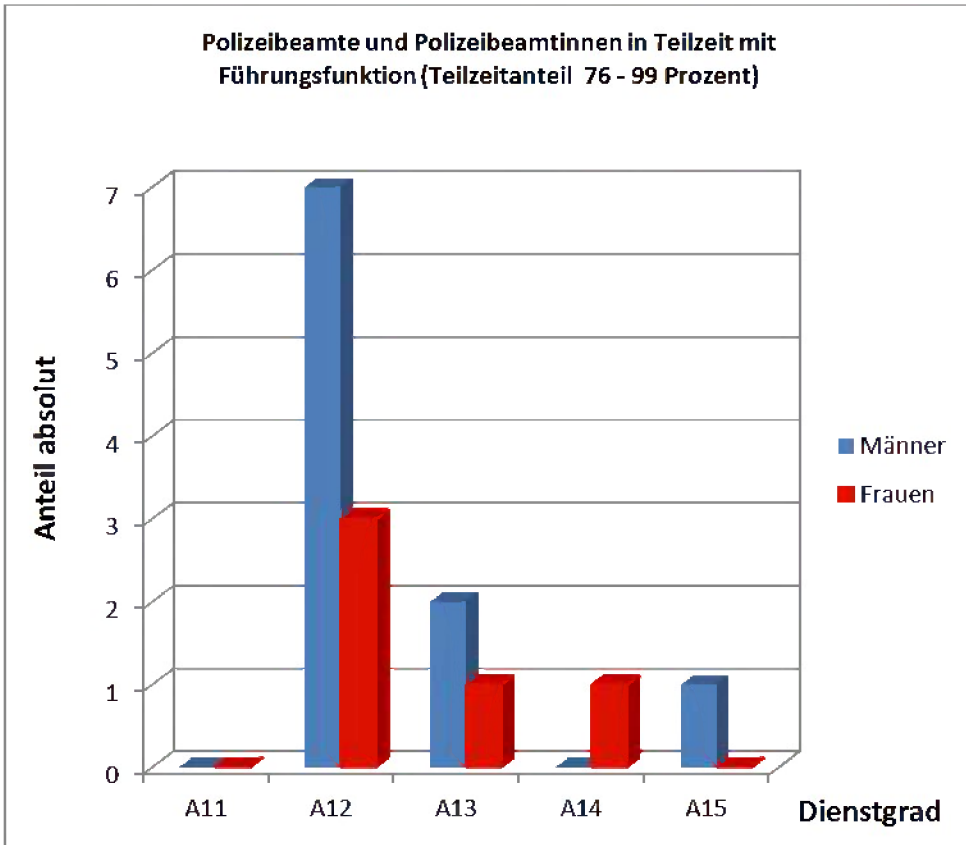
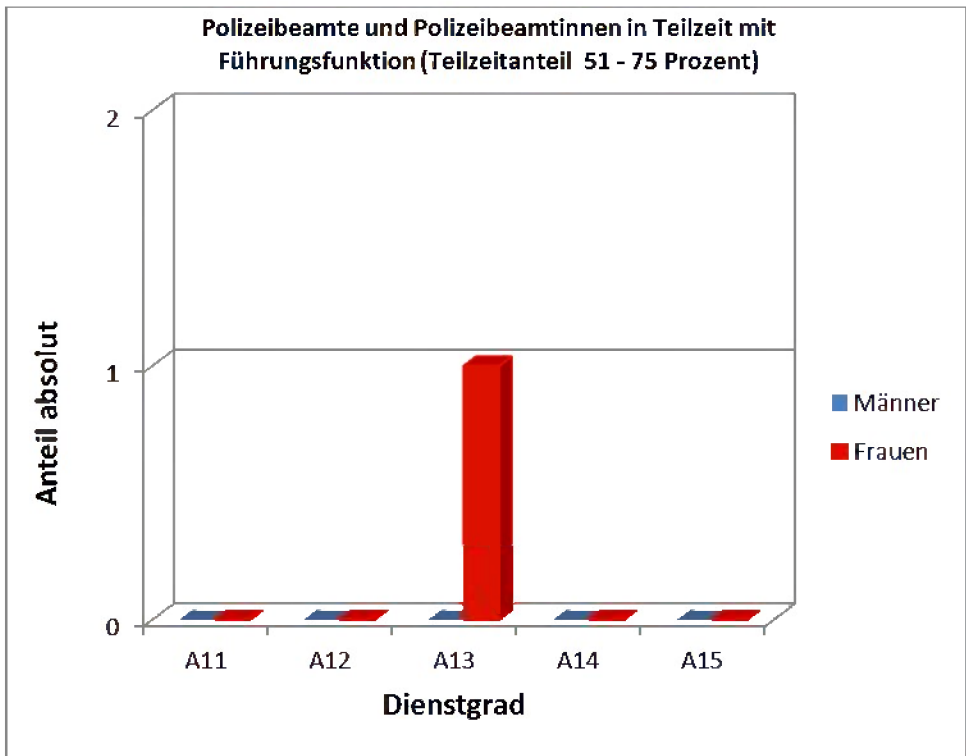
Die Verteilung auf die unterschiedlichen Dienstgrade zeigt, dass die Polizeibeamtinnen mit Führungsfunktion die Teilzeitarbeit leisten, in den Dienstgraden A 12, A 13 und A 14 tätig sind, die männlichen Führungskräfte in Teilzeit in den Dienstgraden A 10 bis A 15.

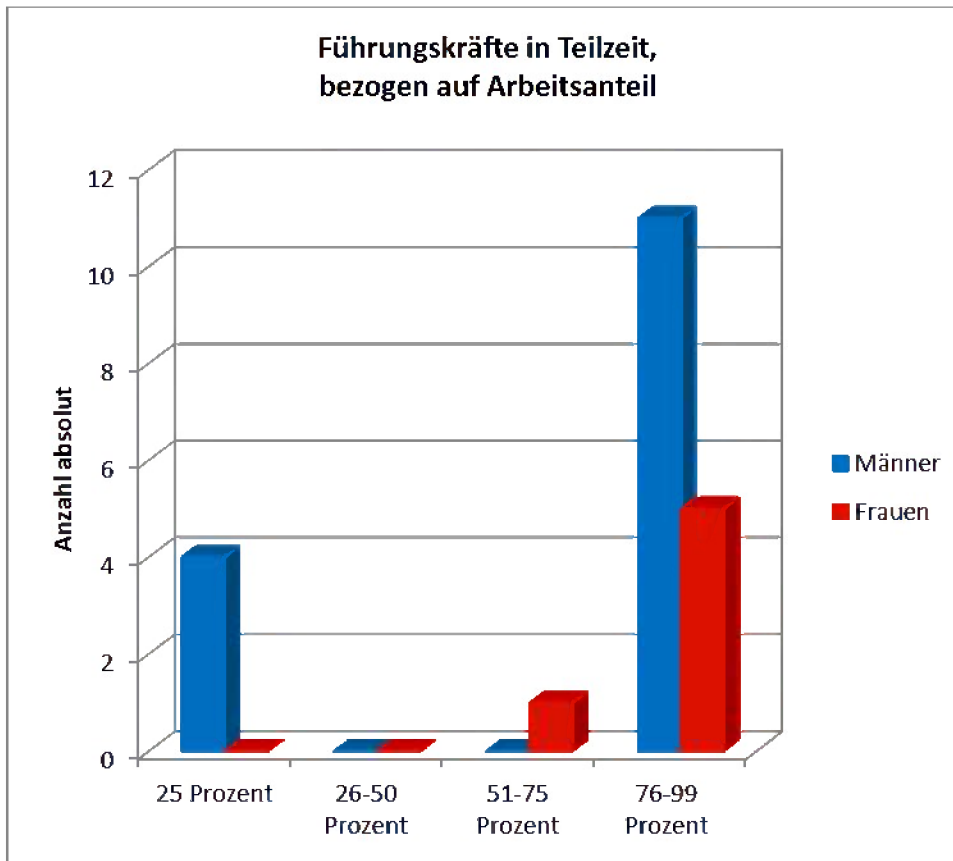


Ein deutlicher Anteil (27 Prozent) teilzeitbeschäftigter männlicher Führungskräfte hat ihre Arbeitszeit auf einen Anteil von 25 Prozent reduziert, das sind 10 Stunden..

Der bedeutendste Anteil (83 Prozent) der Polizeibeamtinnen mit Führungsfunktion in Teilzeit arbeitet hingegen 75 Prozent, das sind 30 Stunden oder mehr, keine der Frauen arbeitet weniger als 50 Prozent.

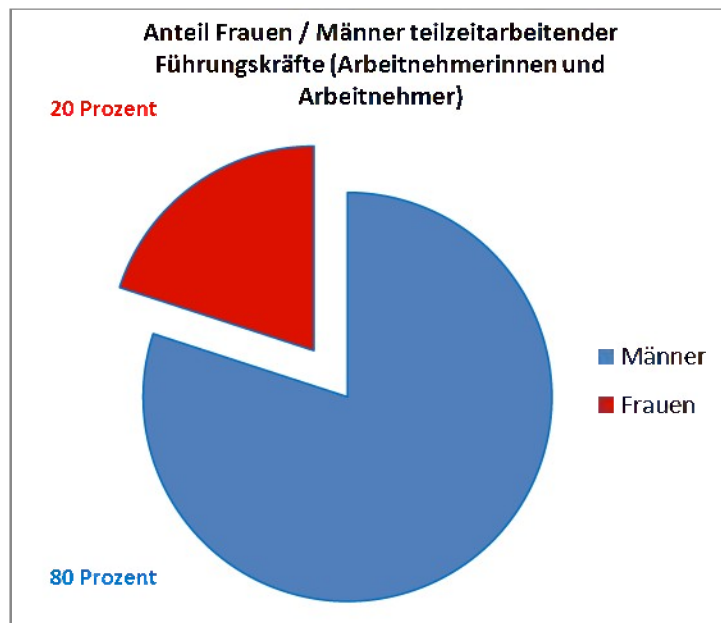






Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unter den Führungskräften der allgemeinen Verwaltung (insgesamt 33, davon 12 Frauen und 21 Männer) arbeiten fünf Arbeitnehmende in Teilzeit, davon sind vier Frauen und ein Mann, so dass sich ein Geschlechterverhältnis von 80 Prozent zu 20 Prozent ergibt.

Bezogen auf den Gesamtanteil der Frauen mit Führungsfunktion unter den Arbeitnehmenden sind 33 Prozent teilzeitbeschäftigt, jedoch rechnerisch lediglich fünf Prozent der männlichen Führungskräfte.

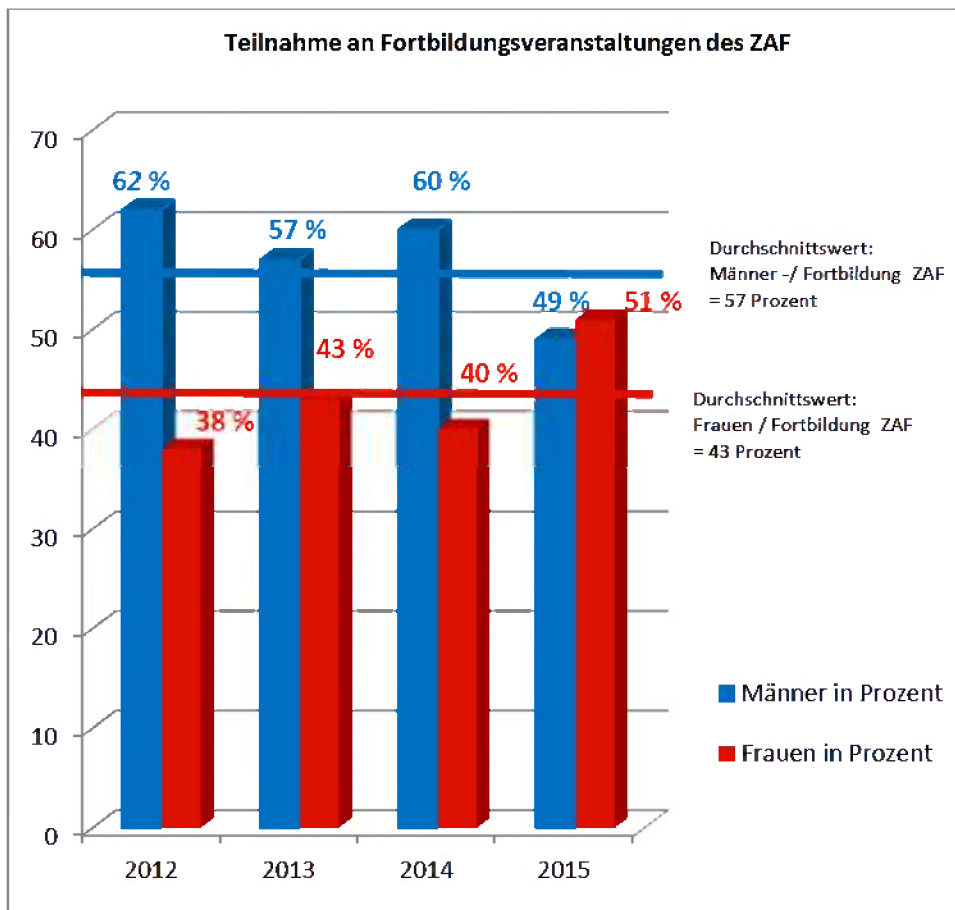


3.3 Fortbildung

Beschäftigte der Polizei können Fortbildungsangebote sowohl des Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF), als auch der Akademie der Polizei (AK) wahrnehmen. Grundsätzlich ist das ZAF zuständig für die Aus- und Fortbildung aller Verwaltungsbeschäftigten, die Akademie für die Aus- und Fortbildung der Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten.

Um Synergieeffekte nutzen zu können, wird jedoch seit langem von dieser grundsätzlichen Regelung abgewichen, so dass auch Polizeibeamtete Aus- und Fortbildungsveranstaltungen im ZAF und Verwaltungsbeschäftigte Angebote der Akademie wahrnehmen.

Im Jahr 2015 haben 536 Bedienstete der Polizei Fortbildungsangebote des ZAF angenommen, dabei handelte es sich um 263 Männer und 273 Frauen – dies ergibt Prozentwerte von 49 Prozent Männern zu 51 Prozent Frauen. Hier ist deutlich eine Veränderung bei Nutzung der Fortbildungsangebote erkennbar, im Laufe der Jahre wächst der Anteil der Frauen, die Fortbildungsangebote nutzen über deren proportionalen Anteil hinaus.



Bezogen auf den Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten in der Polizei ist besonders deutlich, dass Frauen allgemein anteilmäßig häufiger Fortbildungsveranstaltungen des ZAF besuchen als ihre männlichen Kollegen.

Das zeigt sich ebenfalls an den Fortbildungen zur Führungskräfteentwicklung des ZAF, diese wurden zu 52 Prozent von weiblichen Beschäftigten genutzt, Männer hingegen nahmen nur zu 48 Prozent an diesem Fortbildungsangebot teil (absolute Zahlen: 83 Frauen und 77 Männer).

Bezogen auf den tatsächlichen Anteil aller Frauen und aller Männer im Amt Polizei bedeutet dies, dass 1,1 Prozent aller Männer eine Fortbildung für Führungskräfte besuchten, jedoch 3,2 Prozent aller Frauen. Tatsächliche Führungskräfte hingegen waren in der gesamten Führungsfortbildung des ZAF 76 Mitarbeitende, davon 43 Männer und 33 Frauen. Bezogen auf alle Teilnehmer dieser Fortbildung ergeben sich daraus prozentuale Anteile von 57 Prozent männlichen Besuchern und 43 Prozent weiblichen Besucherinnen.

Bezogen auf den tatsächlichen Frauen bzw. Männeranteil ergibt sich jedoch auch hier wieder, dass Frauen dieses Fortbildungsangebot häufiger nutzen als Männer: nämlich zu 1,3 Prozent aller weiblichen Beschäftigten und zu 0,6 Prozent aller männlichen Beschäftigten.

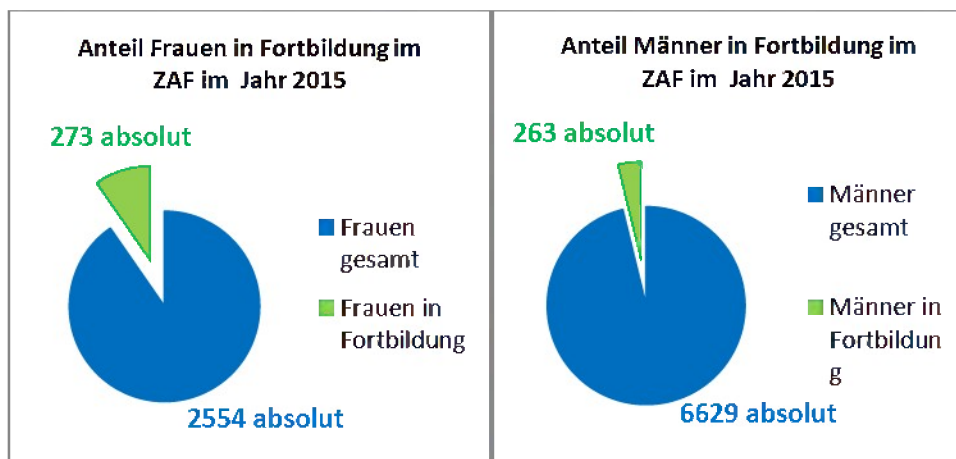
Auch die Akademie der Polizei bietet Fortbildungsveranstaltungen zur Führungskräfteentwicklung an: Im Jahr 2015 nutzen insgesamt 169 Mitarbeitende dieses Angebot, dabei handelte es sich um 135 männliche und 34 weibliche Mitarbeitende. Prozentual gesehen bedeutet dies, dass die Führungskräftefortbildungen der Akademie der Polizei zu 80 Prozent von Männern und zu 20 Prozent von Frauen angenommen wurden. Beim Blick auf die Gesamtanteile von Männer und Frauen relativiert sich dieses scheinbar eklatante Missverhältnis: zwei Prozent aller männlichen Beschäftigten nutzten die Fortbildung für Führungskräfte an der AK und 1,3 Prozent aller Frauen.

Bezüglich des tatsächlichen Anteils von Führungskräften, die das Angebot der AK im ersten Halbjahr 2015 genutzt haben, können seitens der AK keine Angaben gemacht werden.

Eine diesbezügliche Aussage ist nur für das zweite Halbjahr möglich: Von 95 männlichen Fortbildungsteilnehmern waren 52 Führungskräfte – dies entspricht einem prozentualen Anteil von 55 Prozent.

Nur geringfügig anders zeigt sich das Ergebnis bei den Frauen. Von 26 weiblichen Teilnehmerinnen an der Führungskräftefortbildungen der Akademie waren genau 50 Prozent, d.h. 13 Frauen absolut, bereits Führungskräfte.

Bezogen auf den Anteil an Fortbildungsveranstaltungen der Akademie der Polizei entspricht der Anteil der Frauen mit 29 Prozent nahezu dem tatsächlichen Anteil aller weiblichen Beschäftigten innerhalb der Polizei.

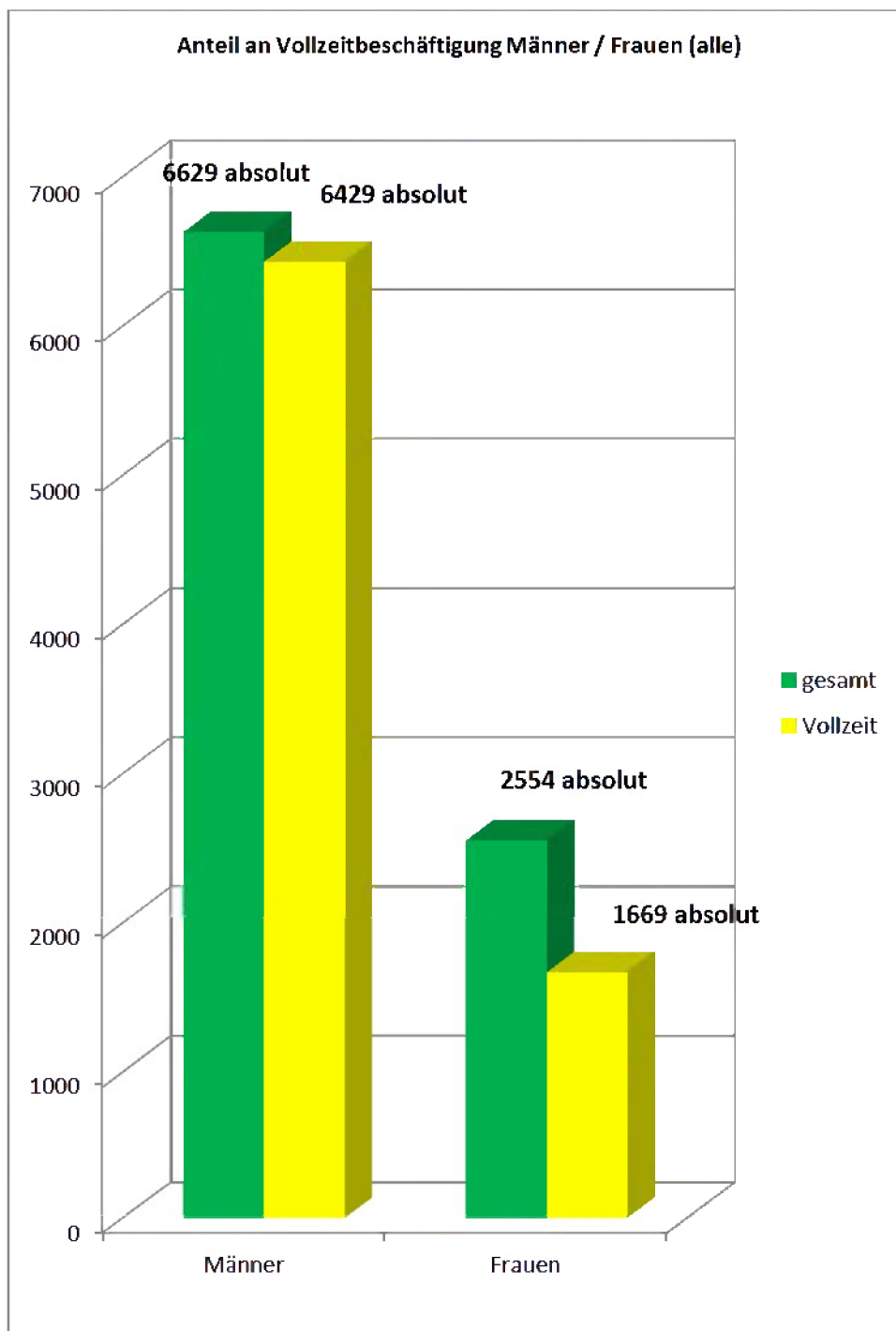


Auf eine grafische Darstellung bezüglich der Fortbildung an der Akademie der Polizei wurde aufgrund der bereits erwähnten nicht vorhandenen Zahlen für das erste Halbjahr 2015 verzichtet.

Kapitel 4 Arbeitsformen und Arbeitszeiten

4.1 Vollzeit

Von 9183 Beschäftigten im Amt Polizei arbeiteten 8083 Beschäftigte Vollzeit, darunter 1669 Frauen, dies entspricht einem Anteil von 21 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten. 79 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten sind hingegen Männer, in absoluten Zahlen handelt es sich dabei um 6429 Beschäftigte. Bezogen auf den Anteil an Frauen sind 65 Prozent aller Frauen vollzeitbeschäftigt, sowie 97 Prozent aller Männer.



Bezogen auf die verschiedenen Laufbahngruppen zeigt sich, dass mit steigender Laufbahngruppe der Anteil in Vollzeit tätiger Frauen abnimmt, eine gegenläufige Entwicklung zeigt sich indes bei den Männern.

So zeigen sich in der Laufbahngruppe 1, Entgeltgruppe 2 Geschlechterverhältnisse von 56 Prozent Frauen zu 44 Prozent Männern, in der Laufbahngruppe 2, Entgeltgruppe 1 insgesamt 39 Prozent Frauen zu 61 Prozent Männern und in der Laufbahngruppe 2, Entgeltgruppe 2 gar 38 Prozent Frauen zu 62 Prozent Männern.

4.1.1 Allgemeine Verwaltung


In der allgemeinen Verwaltung sind 1147 Mitarbeitende in Vollzeit beschäftigt, der Anteil der vollzeitig beschäftigten Frauen beträgt mit 412 Frauen absolut 36 Prozent, der Anteil der vollzeitig tätigen Männer 64 Prozent oder 735 Männer absolut.

4.1.1.1 Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamte

Im Bereich der verbeamteten Verwaltungsbeschäftigten arbeiten 176 Arbeitskräfte vollzeitig. Der Anteil der Frauen darunter umfasst 76 Arbeitskräfte, der Anteil der Männer entsprechend 100. Damit liegt der prozentuale Anteil der verbeamteten Frauen der allgemeinen Verwaltung in Vollzeit bei 43 Prozent, der Anteil der verbeamteten Männer die vollzeitig arbeiten bei hingegen 57 Prozent.

In der Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 sind 34 Frauen und 30 Männer vollzeitig tätig, das macht insgesamt 64 verbeamtete Verwaltungsbeschäftigte in dieser Laufbahngruppe oder ein prozentuales Verhältnis von 53 zu 47 Prozent.


In der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 ergeben sich prozentuale Verhältnisse von 38 zu 62 Prozent bei 26 Verwaltungsbeamtinnen und 42 Verwaltungsbeamten von insgesamt 68 Verwaltungsbeschäftigten. Ähnliches findet sich in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 wieder: auch hier sind Frauen und Männer in einem Verhältnis von 38 Prozent zu 62 Prozent vertreten, bei 32 Vollzeitmitarbeitenden sind das 12 Frauen und 20 Männer.



Unterrepräsentanz
Frauen

4.1.1.2 Verwaltungsangestellte

Bei den Angestellten der allgemeinen Verwaltung liegt der Anteil der Vollzeitbeschäftigten bei 971 Beschäftigten, darunter sind 336 weibliche und 635 männliche Arbeitskräfte, das ergibt Verhältnismäßigkeiten von 35 Prozent Frauen zu 65 Prozent Männern.

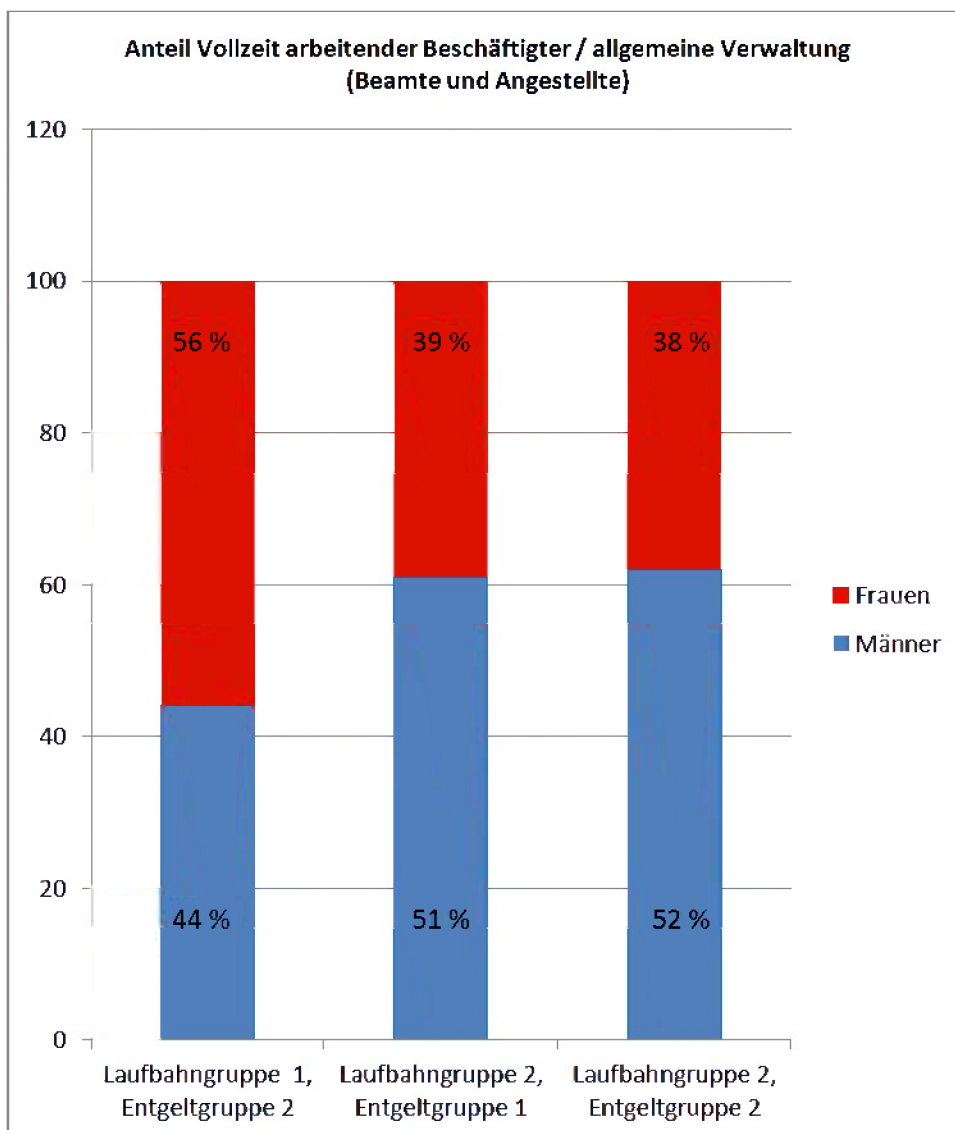


Unterrepräsentanz
Frauen

Den **Laufbahnabschnitt 1, Einstiegsamt 2** bilden insgesamt 337 Arbeitskräfte, von denen 191 weiblichen und 146 männlichen Geschlechts sind. Das ergibt ein Geschlechterverhältnis von 57 Prozent Frauen zu 43 Prozent Männern.

Im **Laufbahnabschnitt 2, Einstiegsamt 1** sind bei 86 Mitarbeitenden nur noch 40 Prozent Frauen vollzeitig tätig (absolut 34) zu 60 Prozent männlichen Vollzeitbeschäftigten (52 absolut) und im **Laufbahnabschnitt 2, Einstiegsamt 2** findet sich ein Verhältnis von 38 Prozent weiblichen Beschäftigten in Vollzeit zu 62 Prozent männlichen Beschäftigten in Vollzeit bei insgesamt 21 Mitarbeitenden (absolut: 8 Frauen, 13 Männer).

Das heißt mit steigender Laufbahngruppe sinkt der Anteil in Vollzeit tätiger Frauen.



4.1.2 Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte

Im Polizeivollzug arbeiten insgesamt 6950 Personen mit einem Vollzeitanteil, 1257 davon sind Polizeibeamtinnen, 5693 davon Polizeibeamte. So ergibt sich eine prozentuale Verteilung von 18 Prozent Frauen und 82 Prozent Männern, bezogen auf den Gesamtanteil aller Vollzeitbeamteten.

Dies bedeutet, von insgesamt 7739 Polizeibeamteten arbeiten 90 Prozent mit einem Vollzeitanteil.

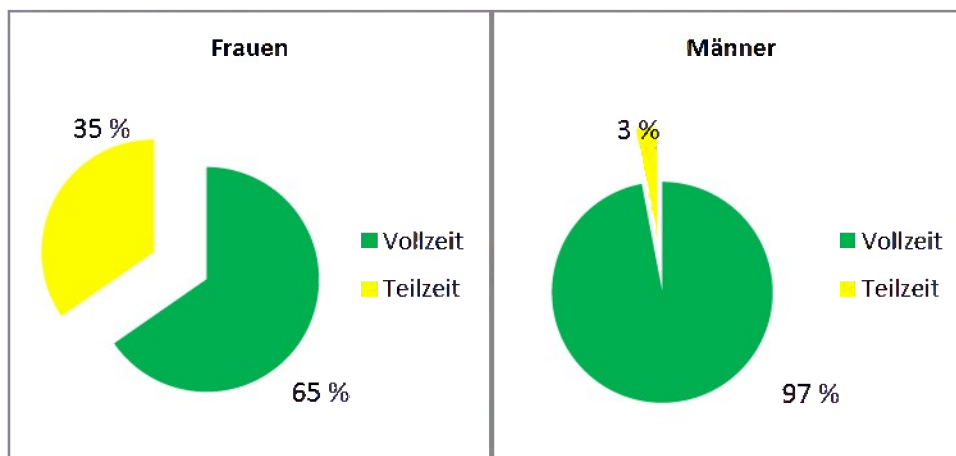
Geschlechterdifferenziert betrachtet zeigt sich, vom Gesamtanteil aller Polizeibeamtinnen (1906 absolut) sind 66 Prozent vollzeitig tätig, von insgesamt 5833 Männern gehen 98 Prozent einer Vollzeitbeschäftigung nach.

4.2 Teilzeit

Die Polizei ermöglicht den in ihrem Amt beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und unter Berücksichtigung dienstlicher Belange nahezu jegliche Form der Teilzeitarbeit um eine befriedigende Balance zwischen beruflichen und privaten Interessen zu erlangen.

Insgesamt arbeiten 1085 von 9183 Mitarbeitenden in Teilzeit, dies entspricht einem prozentualen Anteil von 12 Prozent, zueinander in einem Verhältnis von 82 Prozent Frauen zu 18 Prozent Männern. In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass 885 Frauen und 200 Männer zum Stichtag der Datenerhebung für den Gleichstellungsplan in Teilzeit tätig waren.

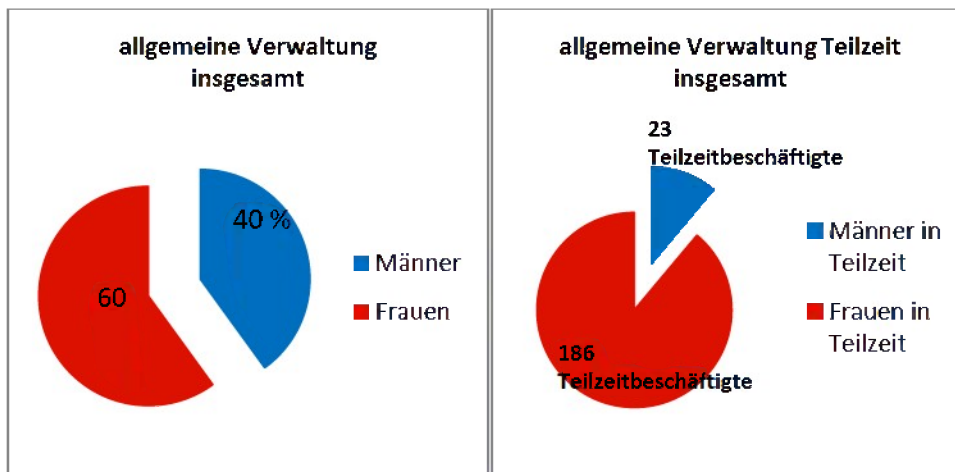
Bezogen auf die jeweiligen geschlechterspezifischen Anteile waren von 2554 Frauen nahezu 35 Prozent in Teilzeit tätig, von 6629 Männern hingegen lediglich drei Prozent.



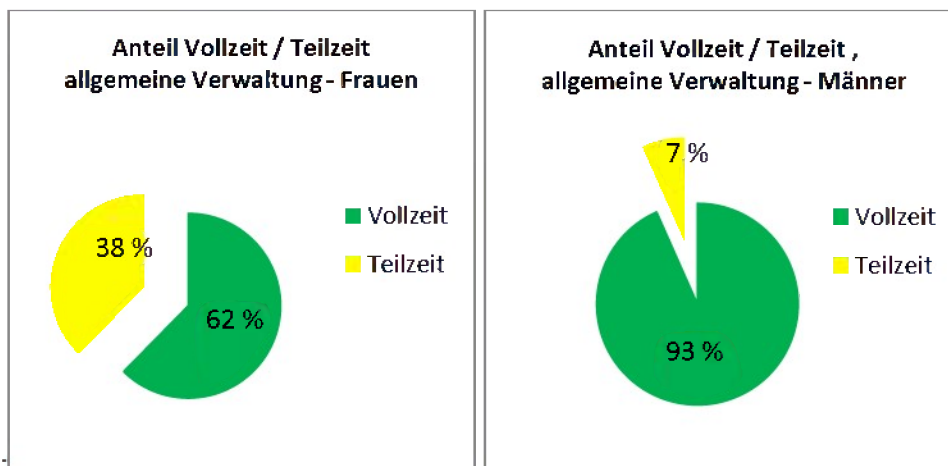
4.2.1 Teilzeit Verwaltung

In der allgemeinen Verwaltung, hier wurden Angestellte sowie Beamtinnen und Beamte gemeinsam betrachtet, beschäftigt die Polizei 815 Mitarbeitende, von denen 209 in Teilzeit beschäftigt sind. Dies entspricht einem Anteil von 26 Prozent teilzeitarbeitenden Beschäftigten.

Der Anteil der Frauen daran beträgt 60 Prozent, d.h. 489 Frauen, von denen 186 einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen an allen Frauen in der Verwaltung beträgt somit 38 Prozent, der Anteil der teilzeittätigen Männer hingegen sieben Prozent, d.h. 23 von 326 Männern.



oder anders betrachtet:



In der Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 arbeiteten von 543 Beschäftigten (357 Frauen und 186 Männer, 66 Prozent : 34 Prozent) 142 in Teilzeit (132 Frauen und 10 Männer, 93 Prozent : 7 Prozent), das ergibt einen Anteil für diese Laufbahngruppe von 26 Prozent Teilzeitleistenden.

In der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 arbeiteten von 206 Beschäftigten (101 weibliche Beschäftigte und 105 männliche Beschäftigte, 49 Prozent : 51 Prozent) 52 Mitarbeitende in Teilzeit (41 Frauen und 11 Männer, 79 Prozent : 21 Prozent) dies ergibt einen Teilzeitanteil von 25 Prozent.

Und in der **Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2** waren insgesamt 66 Verwaltungskräfte beschäftigt (31 weibliche und 35 männliche Beschäftigte, 47 Prozent : 53 Prozent), davon waren insgesamt 13 Personen, (11 Frauen und zwei Männer, 85 Prozent : 15 Prozent) anteilig tätig, dies ergibt einen Prozentsatz von 20 Prozent, bezogen auf den Anteil aller Teilzeitkräfte an allen Beschäftigten dieser Laufbahngruppe.

Werden die Laufbahngruppen noch einmal nach Dienstgraden differenziert so ergibt sich:

Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 :

Angestellte:

E4 :

Bei den insgesamt 6 Beschäftigten dieser Gehaltsgruppe handelt es sich um fünf Frauen, sowie einen Mann. Alle Beschäftigten arbeiten Vollzeit.

E5:

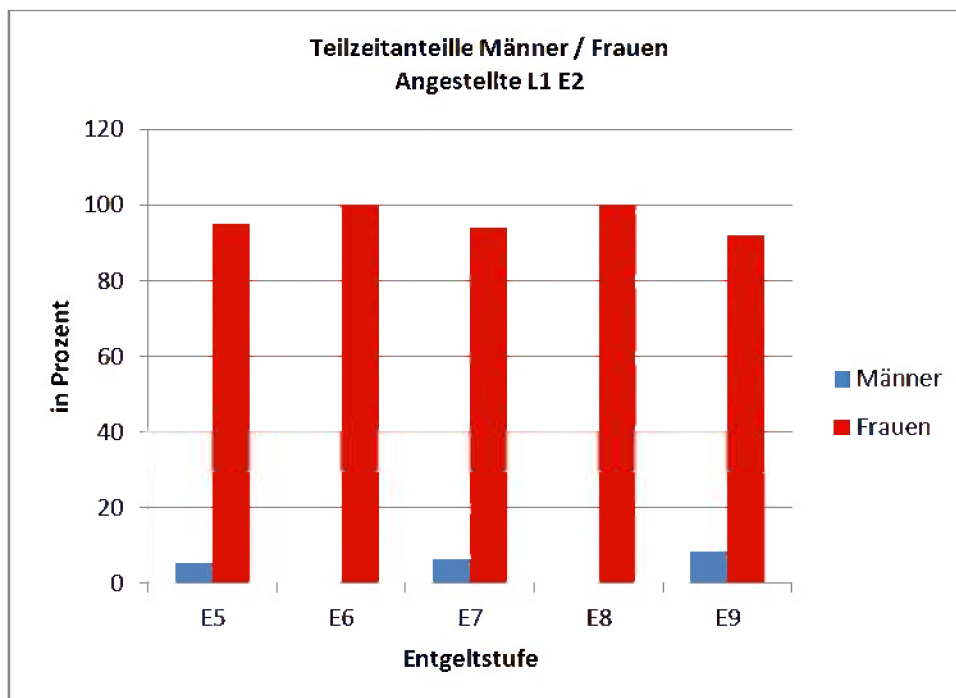
In dieser Gehaltsstufe sind insgesamt 64 Mitarbeitende tätig, der Frauenanteil umfasst 54 Beschäftigte oder 84 Prozent. Teilzeitbeschäftigt sind 20 Frauen, dies entspricht einem Anteil von 37 Prozent aller Frauen dieser Entgeltstufe.

E6:

In die Entgeltstufe E6 sind 200 Mitarbeitende eingruppiert, 127 davon sind Frauen, 73 Männer. Dies entspricht einem Anteil von 64 Prozent Frauen. In Teilzeit arbeiten drei Männer und 49 Frauen (Gesamt 52 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter = 26 Prozent), d.h. 39 Prozent Frauen in der allgemeinen Verwaltung in E6 sind teilzeitbeschäftigt, bei den Männern beträgt der Anteil 4 Prozent.

E8:

In E8 sind insgesamt 60 Verwaltungsangestellte beschäftigt. Der Anteil der Frauen beträgt 70 Prozent (42 Frauen absolut), der Anteil der Männer demzufolge 30 Prozent (18 absolut). Einer Teilzeittätigkeit gehen davon 13 Frauen nach, dies entspricht einem Prozentsatz von 30.



Beamte:

A6:

Vier Verwaltungsbeamtinnen und ein Verwaltungsbeamter sind in der Entgeltstufe A 6 eingruppiert, dies entspricht einem Verhältnis von 80 : 20 Prozent.

Ein Personalanteil von 25 Prozent arbeitet teilzeitig.

A7:

In der Entgeltstufe A 7 sind insgesamt sieben Verwaltungsbeamtete tätig, davon zwei Frauen (29 Prozent) und 5 Männer (71 Prozent). Davon ist ein Anteil von 20 Prozent in Teilzeit beschäftigt .

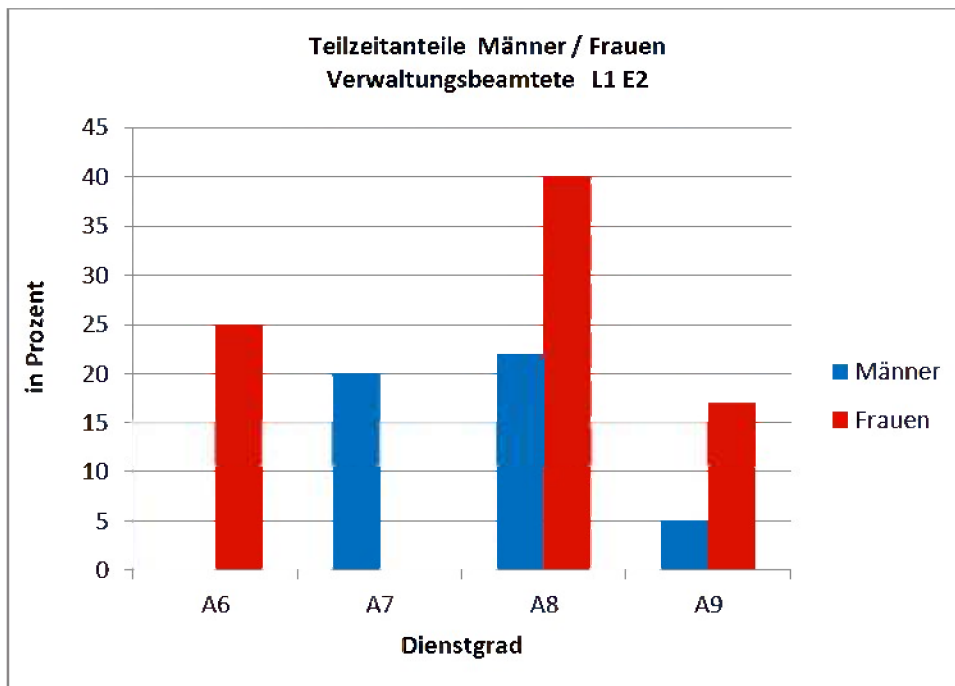
A8:

Hier beträgt der Anteil der teilzeitarbeitenden männlichen Verwaltungsbeamten 22 Prozent (zwei Mitarbeiter von neun männlichen Beamteten), der Anteil der Teilzeit leistenden Frauen umfasst 40 Prozent aller Frauen dieser Entgeltgruppe. Insgesamt beträgt der Anteil aller Teilzeitbeschäftigten, die nach A 8 besoldet werden 36 Prozent.

A9:

In dieser Besoldungsgruppe sind 35 Beschäftigte tätig, dabei handelt es sich um 46 Prozent weibliche Beschäftigte (16 absolut) und 54 Prozent männliche Beschäftigte (19 absolut).

Teilzeitbeschäftigt sind in dieser Entgeltstufe 11 Prozent, nämlich insgesamt vier Mitarbeitende, dabei handelt es sich um drei Frauen (das ergibt einen Anteil von 17 Prozent, bezogen auf den Anteil aller Verwaltungsbeamtinnen A9) und einen Mann (das ist ein Anteil von fünf Prozent, bezogen auf den Anteil aller Verwaltungsbeamten A9).



Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1:

Angestellte:

E9:

In der Entgeltgruppe E9 sind zum 31.12.2015 insgesamt 58 Beschäftigte tätig gewesen, davon 16 in Teilzeit (27 Prozent). Der Anteil der Frauen an dieser Besoldungsgruppe beträgt 53 Prozent oder 31 Frauen, der Anteil der Männer 47 Prozent oder 27 Männer.

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen ist mit 69 Prozent (11 Frauen von 16 Teilzeitbeschäftigten) deutlich größer als ihr prozentualer Anteil an der Gesamtgruppe der Frauen E 9 (31 Frauen von 58 Angestellten). Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer dieser Besoldungsgruppe liegt mit fünf von 16 bei 31 Prozent.

E10:

Die Gruppe mit E10 vergüteten Angestellten umfasst insgesamt 16 Beschäftigte, der Anteil weiblicher Beschäftigter daran beträgt 37 Prozent, das entspricht sechs Frauen und der Anteil männlicher Beschäftigter beträgt 63 Prozent, dies entspricht zehn männlichen Beschäftigten.

Jeweils ein Mann und eine Frau sind in Teilzeit tätig, dies entspricht einem Anteil von 12,5 Prozent Teilzeitleistenden, bezogen auf alle Beschäftigten dieser Entgeltstufe. Bezogen auf alle Frauen dieser Entgeltstufe arbeiten 17 Prozent der Frauen in Teilzeit, bezogen auf alle Männer, sind 10 Prozent von ihnen teilzeitarbeitend.

E11:

Die Anzahl der in dieser Entgeltstufe beschäftigten Mitarbeitenden ist mehr als doppelt so groß, wie die Anzahl aller Beschäftigten in E10: nämlich insgesamt 34 Personen. Dabei handelt es sich um 11 Frauen, sowie um 23 Männer.

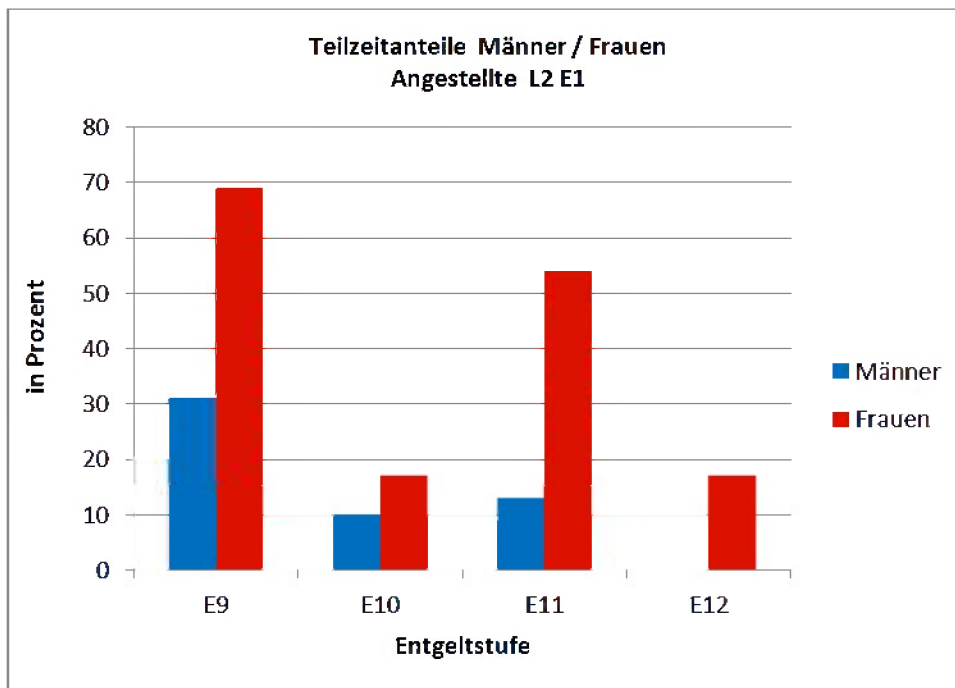
Dies ergibt prozentuale Anteile von 32 und 68 Prozent.

Davon sind insgesamt neun Mitarbeitende nicht vollzeitig beschäftigt, und zwar sechs Frauen und drei Männer (67 und 33 Prozent).

Bezogen auf den Anteil aller Frauen bzw. aller Männer arbeiten 54 Prozent aller Frauen und 13 Prozent aller Männer anteilig.

E12:

Von insgesamt sechs Verwaltungsangestellten dieser Entgeltstufe war eine Angestellte in Teilzeit beschäftigt, das sind 17 Prozent der weiblichen Beschäftigten dieser Entgeltstufe. Der Anteil der Frauen beträgt, bezogen auf alle Beschäftigte E12, 83 Prozent, der Anteil der Männer 17 Prozent.



Beamte:

A9

Von insgesamt sechs Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben vier Frauen diesen Dienstgrad inne (das entspricht 67 Prozent) und zwei Männer (das entspricht 33 Prozent). In Teilzeit sind 17 Prozent der weiblichen Beamtinnen und Beamten dieses Dienstgrades beschäftigt, bzw. 25 Prozent Teilzeittätiger am Anteil aller Frauen.

A10:

Mit A10 werden 19 Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamte besoldet, davon sind 14 absolut oder 74 Prozent weiblich, fünf absolut oder 26 Prozent männlich. In Teilzeit beschäftigt sind 42 Prozent aller A10erinnen und A10er, d.h. insgesamt acht Verwaltungsbeamtinnen (kein Verwaltungsbeamter).

Auf den Anteil aller 14 Frauen bezogen ergibt das einen Anteil Teilzeitbeschäftigter von 57 Prozent.

A11:

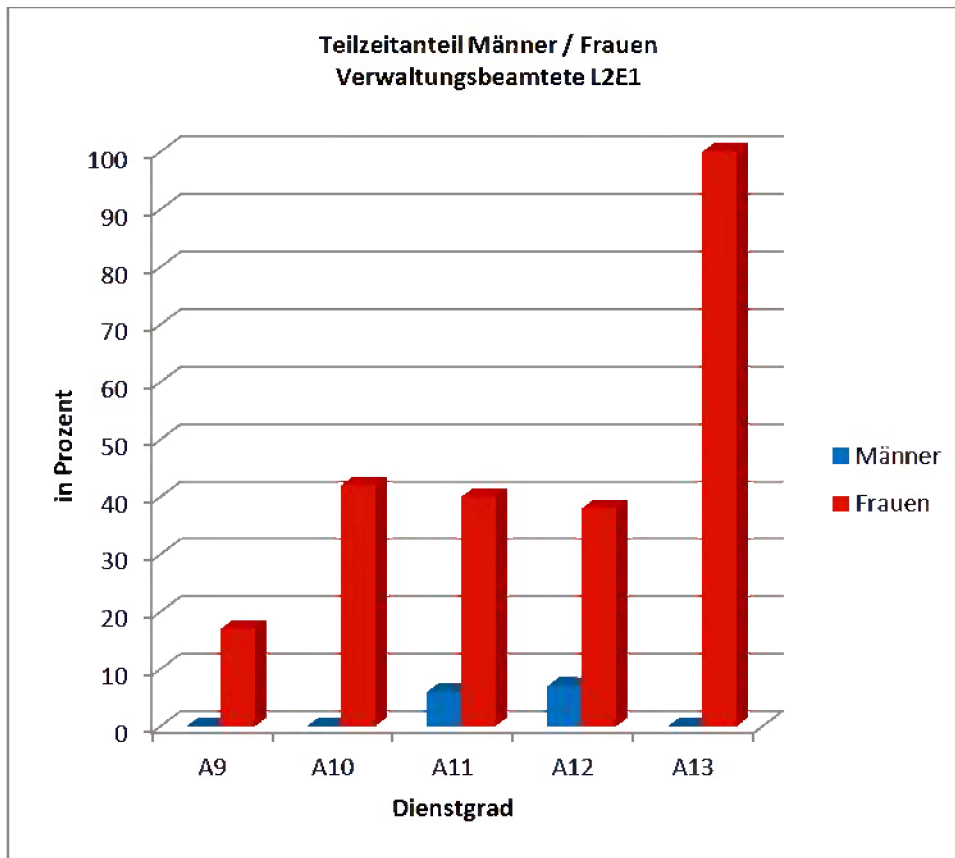
Sechs Frauen und ein Mann mit der Besoldungsstufe A11 sind anteilig beruflich tätig von insgesamt 32 Verwaltungsbeamtinnen (15) und Verwaltungsbeamten (17) dieser Besoldungsstufe. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von 22 Prozent aller mit A11 besoldeten Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamten, sowie einem Anteil von 40 Prozent weiblicher Teilzeitkräfte gemessen an dem Anteil aller Verwaltungsbeamtinnen A11 und sechs Prozent männlicher Teilzeitkräfte, bezogen auf den Anteil aller A11 besoldeten Verwaltungsbeamten.

A12:

Die Gruppe der A12 besoldeten Verwaltungsbeamtinnen und -beamten umfasst 27 Personen, dabei handelt es sich um 13 Frauen sowie 14 Männer, dies ergibt ein Geschlechterverhältnis von 48 Prozent zu 52 Prozent. Bezogen auf die teilzeitarbeitenden Verwaltungsbeamteten ergeben sich Geschlechterzugehörigkeiten von 38 Prozent weiblichen Teilzeitbeschäftigten aller Frauen und sieben Prozent teilzeitbeschäftigte Männer bezogen auf alle Männer dieses Dienstgrades der allgemeinen Verwaltung.

A13:

Von insgesamt acht Beschäftigten, das sind zwei Verwaltungsbeamtinnen und sechs Verwaltungsbeamte (25 Prozent : 75 Prozent) sind die weiblichen Beschäftigten beide in Teilzeit tätig, d.h. 100 Prozent aller in dieser Entgeltstufe tätigen Frauen arbeiten Teilzeit.



Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2:

Angestellte:

E13:

Die insgesamt neun Beschäftigten dieser Entgeltstufe rekrutieren sich aus sechs weiblichen und drei männlichen Beschäftigten, das ergibt ein prozentuales Verhältnis von 67 zu 33 Prozent. Dieses Verhältnis spiegelt sich in den Anteilen der teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden in dieser Entgeltstufe wider: Davon sind zwei Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter.

E13Ü :

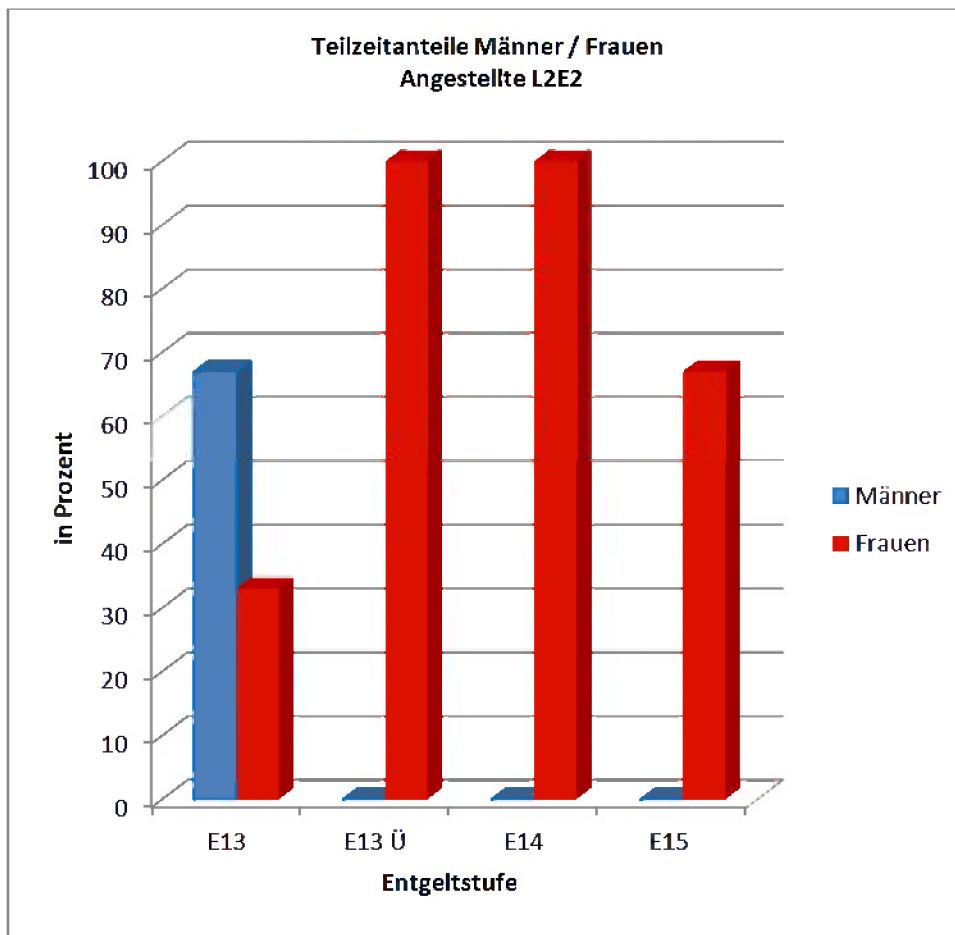
Beide Teilzeitarbeitende dieser Entgeltstufe sind weiblichen Geschlechts und machen 67 Prozent aller weiblichen Beschäftigten in diesem Bereich aus (absolut drei). Bezogen auf alle in dieser Entgeltstufe Mitarbeitenden (absolut acht) ist somit ein Viertel (25 Prozent) aller Beschäftigten in Teilzeit. Alle fünf in diesem Bereich tätigen Männer arbeiten Vollzeit.

E14:

Auch hier sind beide Teilzeitarbeitende dieser Entgeltstufe weiblichen Geschlechts und machen somit ebenfalls 67 Prozent aller weiblichen Beschäftigten in diesem Bereich aus (absolut drei). Bezogen auf alle in dieser Entgeltstufe Mitarbeitenden (ebenfalls absolut acht) ist somit ein Viertel (25 Prozent) aller Beschäftigten in Teilzeit. Auch hier arbeiten alle fünf in diesem Bereich tätigen Männer Vollzeit.

E15:

In dieser Entgeltstufe sind drei Verwaltungsangestellte tätig, davon zwei weiblichen und einer männlichen Geschlechts. (67 und 33 Prozent). Zwei Frauen (67 Prozent aller Frauen dieser Entgeltstufe) arbeiten teilzeitig.



Beamte:

A13:

Diese Besoldungsgruppe umfasst zehn Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamte, die geschlechterdifferenziert betrachtet, genau jeweils einen 50 prozentigen Anteil ausmachen.

Zwei Mitarbeiterinnen arbeiten davon in Teilzeit, gemessen an den fünf Frauen Gesamtanteil ist dies ein Prozentsatz von 40 Prozent.

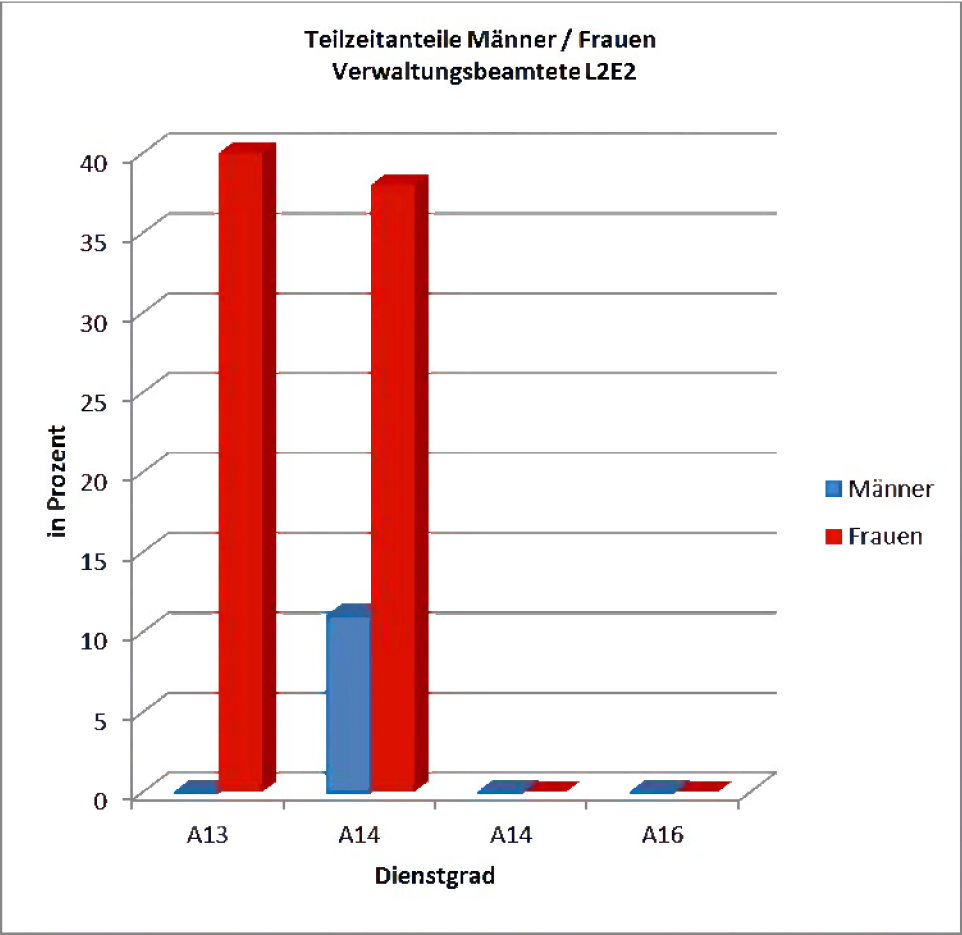
A14:

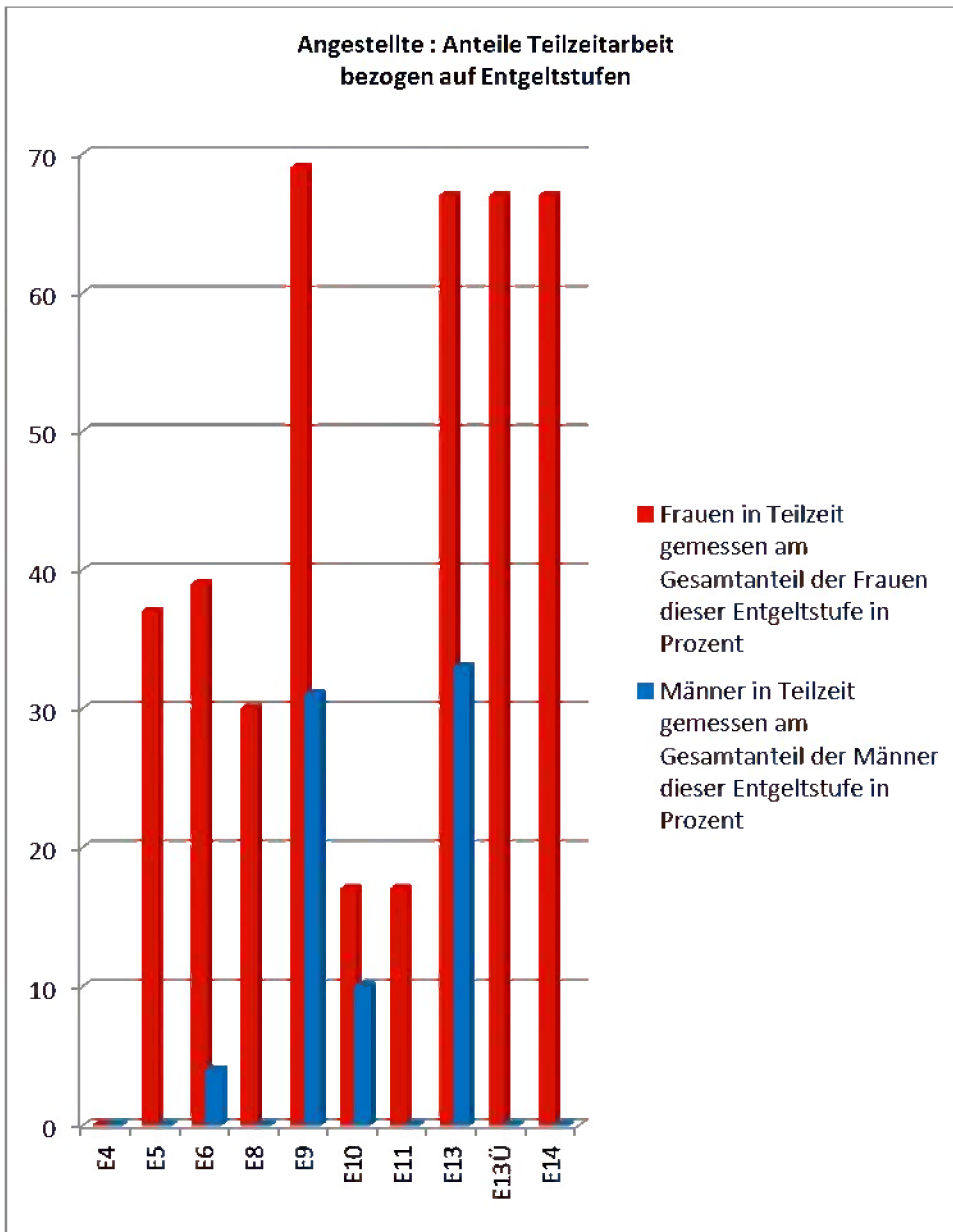
Insgesamt 17 Verwaltungsbeamtete sind in A14 eingestuft, dabei handelt es sich um acht Frauen und neun Männer, dies entspricht prozentualen Anteilen von 47 und 53 Prozent.

Vier dieser Verwaltungsbeamteten sind in Teilzeit tätig (24 Prozent), d.h. drei Frauen (dies entspricht einem Anteil von 38 Prozent gemessen an allen Frauen dieses Dienstgrades) und ein Mann (11 Prozent).

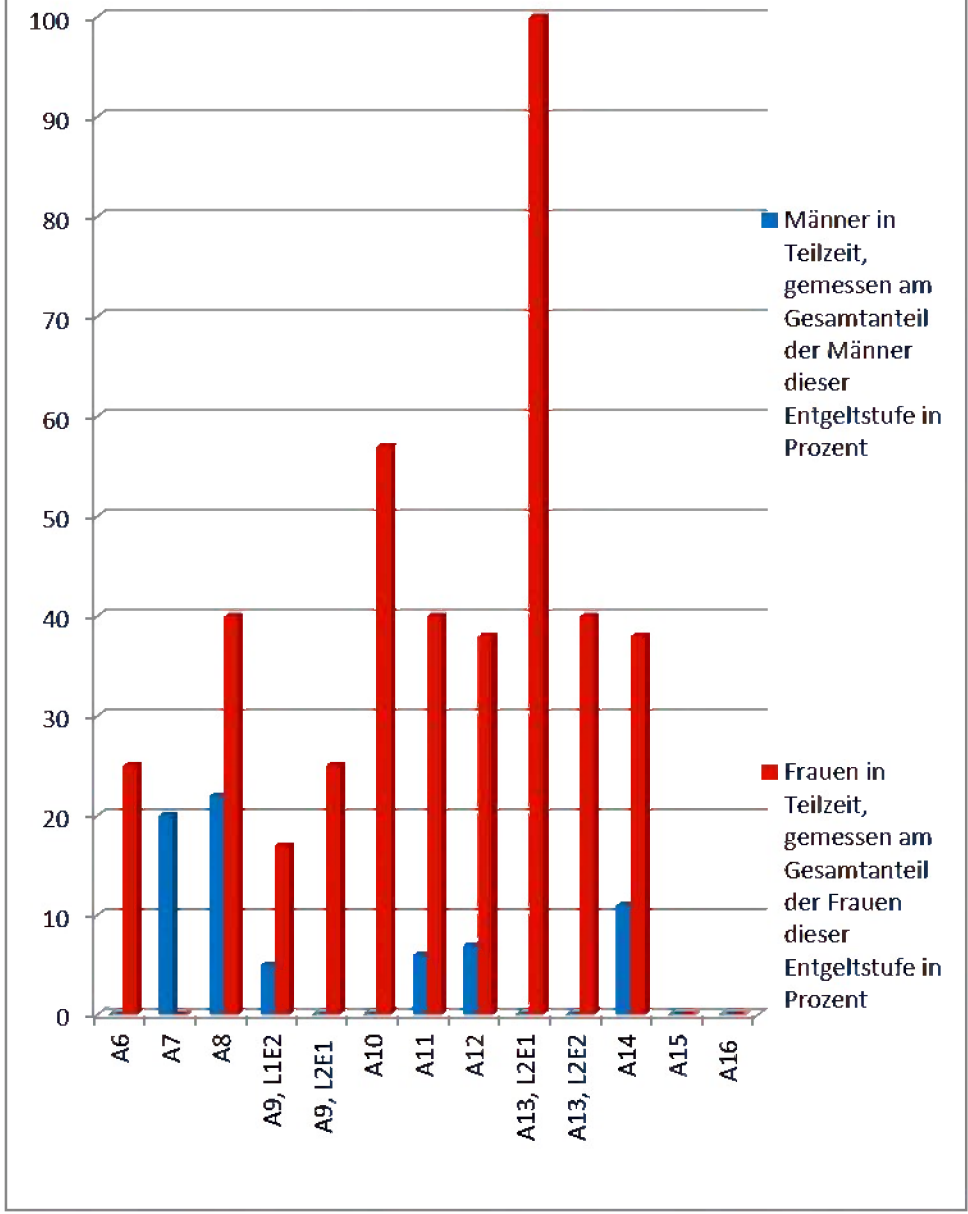
A15 und A16:

In den Entgeltstufen A15 und A16 waren keine Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamte in Teilzeit tätig.





Beamte: Anteile Teilzeitarbeit bezogen auf Entgeltstufen



4.2.2 Teilzeit Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte

Zum 31.12.2015 waren von 7739 Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten 789 in Teilzeit tätig, das entsprach einem Anteil von 10 Prozent.

Geschlechterdifferenziert betrachtet sind von 1906 Polizeibeamtinnen 649 teilzeitbeschäftigte Frauen (34 Prozent) und von 5833 Polizeibeamten 140 teilzeitbeschäftigte Männer (2,4 Prozent).

In der Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 arbeiteten von insgesamt 1731 Beschäftigten (582 Frauen und 1149 Männer, 34 Prozent : 66 Prozent) 168 in Teilzeit (150 Frauen und 18 Männer, 89 Prozent : 11 Prozent), das ergibt einen gesamten Anteil für diese Laufbahngruppe von knapp 10 Prozent.

In der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 arbeiteten von 5669 Beschäftigten (1292 Polizeibeamtinnen und 4377 Polizeibeamte, 23 Prozent : 77 Prozent) 611 Mitarbeiter in Teilzeit (496 Frauen und 115 Männer, 81 Prozent : 19 Prozent) dies ergibt einen Teilzeitanteil von gut 10 Prozent.

Und in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 waren insgesamt 312 beamtete Personen beschäftigt (30 Polizeibeamtinnen und 282 Polizeibeamte (10 Prozent : 90 Prozent), davon waren insgesamt 10 Personen, (drei Frauen und sieben Männer, 30 Prozent : 70 Prozent) anteilig tätig, dies ergibt einen Prozentsatz von drei Prozent.

Werden die Laufbahngruppen noch einmal nach Dienstgraden differenziert so zeigt sich:

Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 :

A7:

Von 775 Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten dieses Dienstgrades waren 21 in Teilzeit beschäftigt (das sind 2,7 Prozent). Der Anteil der Frauen dieses Dienstgrades beträgt 32 Prozent, der Anteil der Männer 68 Prozent, der Anteil der teilzeitarbeitenden Frauen 7 Prozent aller Frauen mit dem Dienstgrad A7.

Nur knapp ein Prozent aller Männer mit dem Dienstgrad A7 sind teilzeitbeschäftigt.

A8:

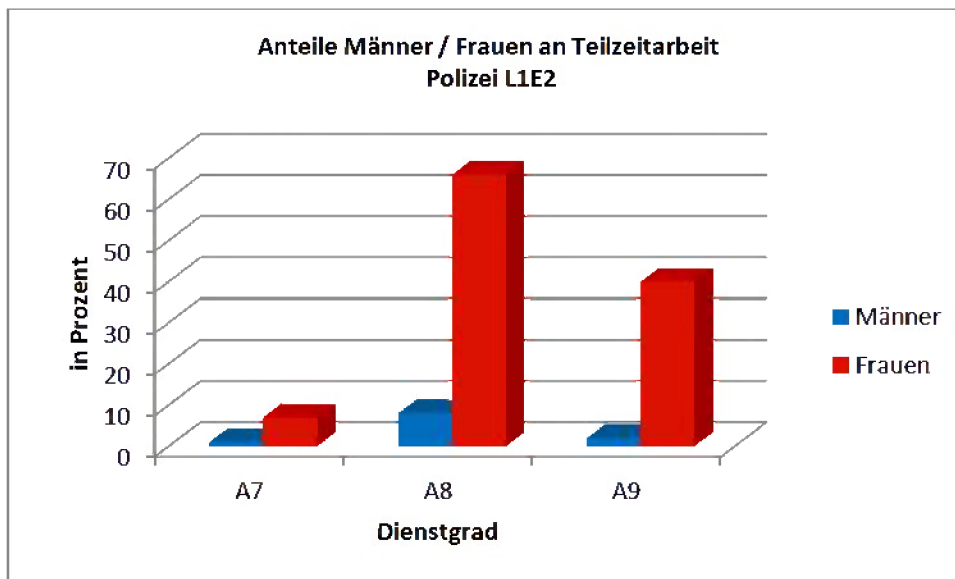
Von insgesamt 582 Mitarbeitern haben 244 Frauen diesen Dienstgrad inne (das entspricht 42 Prozent) und 338 Männer (das entspricht 58 Prozent). In Teilzeit tätig sind 96 Frauen aller Frauen des Dienstgrades A8 (66 Prozent) und neun Männer (8,5 Prozent) aller mit diesem Dienstgrad besoldeten Männer. Zusammen ergibt das die Summe von 105 in Teilzeit tätigen Beschäftigten, also einem Anteil von 18 Prozent aller A8 besoldeten Polizistinnen und Polizisten.

A9:

In dieser Besoldungsgruppe sind 374 Personen eingruppiert, dabei handelt es sich um 24 Prozent weibliche Beschäftigte (89 absolut) und 76 Prozent männliche Beschäftigte (285 absolut).

Teilzeitbeschäftigt sind davon 11 Prozent, nämlich 42 Mitarbeitende.

Der Anteil der weiblichen Mitarbeitenden in Teilzeit an allen mit A9 besoldeten Frauen dieser Laufbahngruppe beträgt 40 Prozent (36 absolut) und der Anteil der männlichen Mitarbeitenden in Teilzeit an der Gesamtgruppe der mit A9 Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 besoldeten Männer zwei Prozent (sechs absolut).



Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1:

A9:

Im ehemaligen „gehobenen Dienst“ sind in der Besoldungsgruppe A9 zum 31.12.2015 insgesamt 1433 Beschäftigte tätig gewesen, davon 224 in Teilzeit (16 Prozent). Der Anteil der Frauen an dieser Besoldungsgruppe beträgt 36 Prozent oder 516 Frauen, der Anteil der Männer 64 Prozent oder 917 Männer.

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen ist mit 87 Prozent (196 Frauen von 224 Teilzeitbeschäftigten) deutlich größer als ihr prozentualer Anteil an der Gesamtgruppe der Frauen A9. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer dieser Besoldungsgruppe liegt mit 28 von 224 bei 12,5 Prozent.

A10:

Auch hier ist der prozentuale Anteil der Teilzeit leistenden Frauen mit 43 Prozent (217 absolut) deutlich größer als der prozentuale Anteil der Frauen an der Gesamtgruppe A10 (22 Prozent, d.h. 508 Frauen von insgesamt 2351 A10 Besoldeten), der Anteil der teilzeitleistenden Männer mit 2 Prozent deutlich kleiner als der prozentuale Anteil der Männer an der Gesamtgruppe aller A10 besoldeten Mitarbeitenden (78 Prozent).

A11:

Die Gruppe der A11 besoldeten Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten umfasst 1289 Personen, dabei handelt es sich um 204 Frauen sowie 1085 Männer, dies ergibt ein Geschlechterverhältnis von 16 Prozent zu 84 Prozent. Bezogen auf die teilzeitarbeitenden Polizeibeamten ergibt sich jedoch ein Verhältnis von 73 Prozent Frauen zu 27 Prozent Männern. (In absoluten Zahlen: 72 Frauen und 26 Männer, gesamt 98 teilzeitarbeitende Polizeibeamtete A11). Das bedeutet 35 Prozent aller mit A11 besoldeten Polizeivollzugsbeamtinnen arbeiten in Teilzeit und 2,5 Prozent aller A11 besoldeten Polizeivollzugsbeamten.

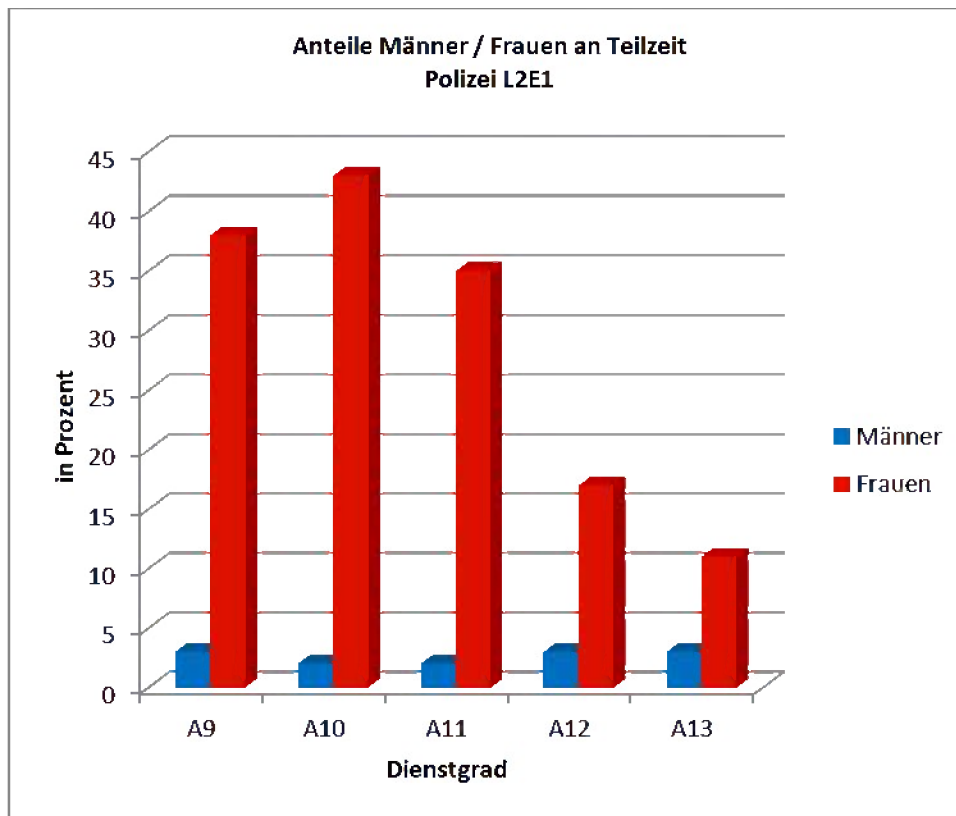
A 12:

Mit A12 werden 596 Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte besoldet, davon sind 64 absolut oder 11 Prozent weiblich, 532 absolut oder 89 Prozent männlich. In Teilzeit beschäftigt sind 4 Prozent aller A12erinnen und A12er, d.h. insgesamt 26 Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte.

Von diesen 26 Beamteten sind wiederum 42 Prozent weiblich (11 absolut) oder 17 Prozent aller Frauen dieser Besoldungsstufe und 58 Prozent männlich (15 absolut) oder knapp drei Prozent.

A 13:

Zwei Frauen und sechs Männer mit der Besoldungsstufe A13 sind anteilig beruflich tätig von insgesamt 224 Polizeibeamtinnen (17) und Polizeibeamten (207) dieser Besoldungsgruppe. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von vier Prozent aller mit A 13 besoldeten Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten, sowie einem Anteil von 11 Prozent weiblicher Teilzeitkräfte gemessen an dem Anteil aller Polizeibeamtinnen A 13 und drei Prozent männlicher Teilzeitkräfte, bezogen auf den Anteil aller A 13 besoldeten Polizeibeamten.

**Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2:****A13 :**

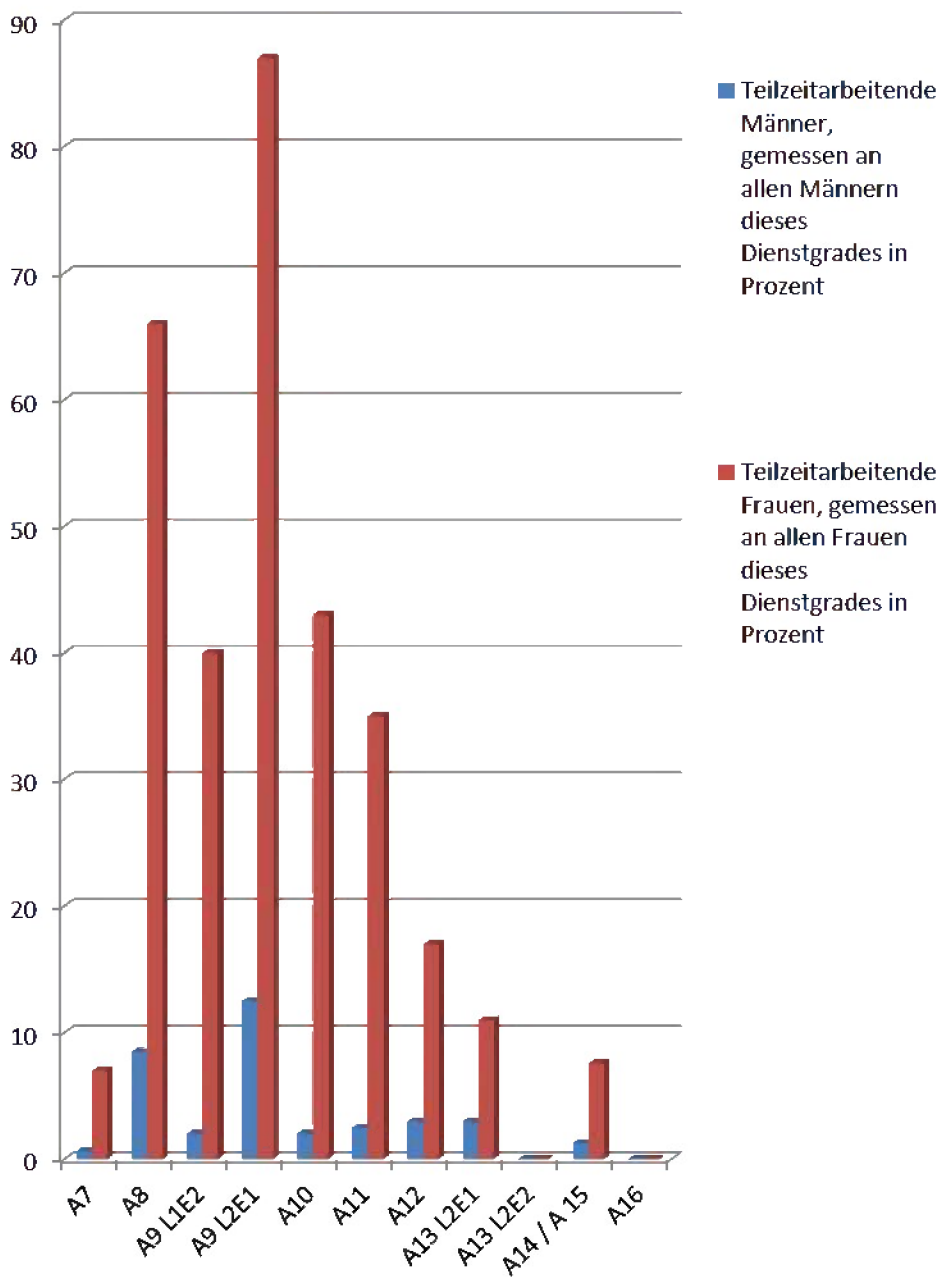
Keine Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte in Teilzeit.

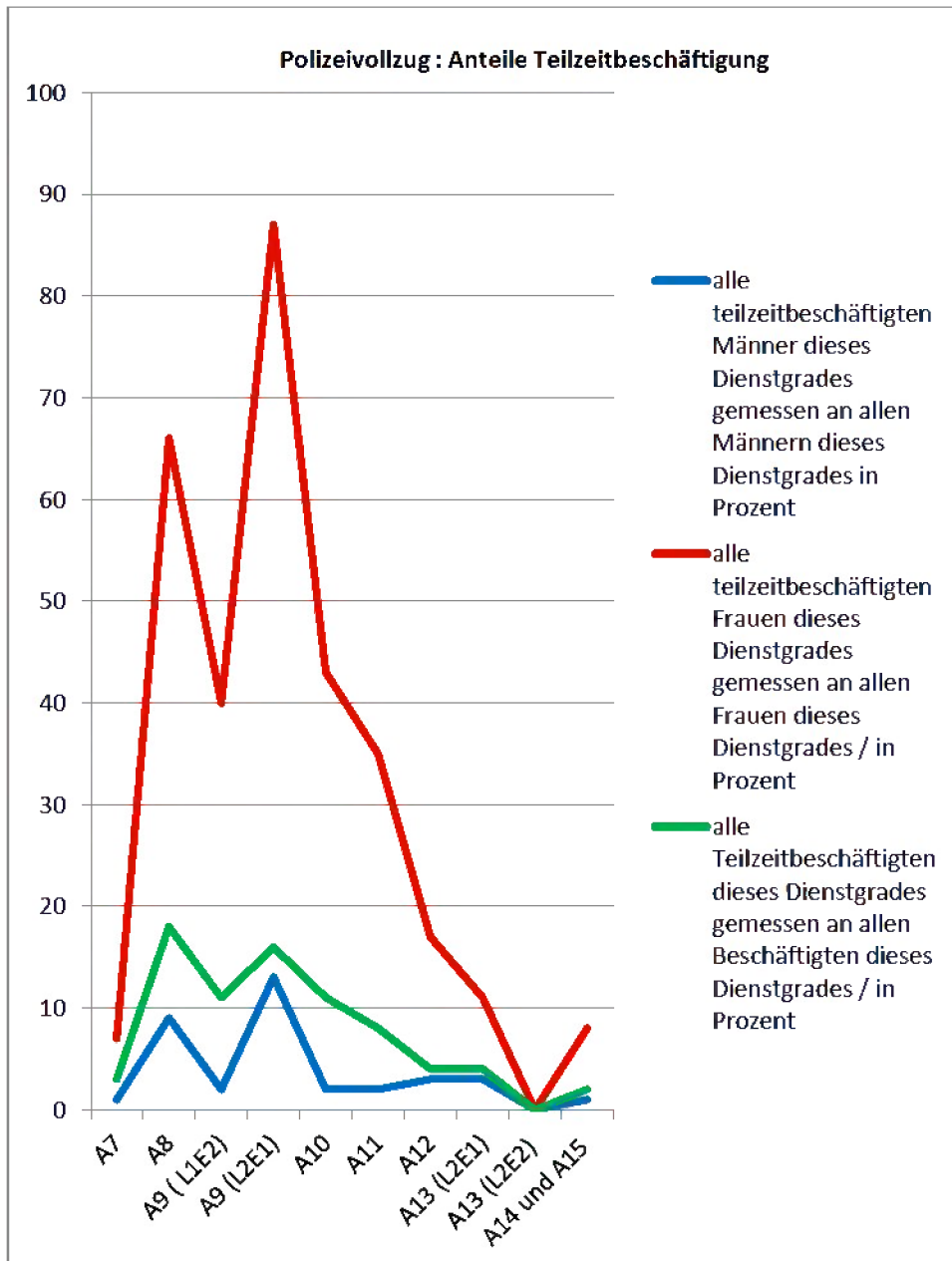
A14 und A15:

Insgesamt sind 88 Beamte des Polizeivollzugs in diese Dienstgrade eingestuft, davon sind 13 weiblich und 75 männlich.

Anteilig tätig sind in diesem Bereich jeweils ein Mann und eine Frau.

**Polizeivollzug:
Anteil Teilzeitarbeitende Frauen/Männer**





4.3 Telearbeit

Im März 2015 begann in der Polizei die einjährige Pilotierungsphase alternierender Telearbeit.²

Insgesamt standen während der Pilotierungsphase zwanzig Telearbeitsplätze zur Verfügung, deren Verteilung nach dem Kriterium erfolgte, möglichst viele unterschiedliche Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen alternierende Telearbeit erproben zu lassen.

² Alternierende Telearbeit ist jede auf Informations- und Kommunikationstechnik gestützte Tätigkeit, die zeitweilig statt vom Arbeitsplatz von zu Hause aus erbracht wird.

Dreizehn Frauen (zwei Schutzpolizistinnen, sechs Verwaltungsbeschäftigte und zwei Kriminalbeamtinnen) sowie sieben Männer (zwei Schutzpolizisten, drei Verwaltungsbeschäftigte und ebenfalls zwei Kriminalbeamte) durften an der Pilotierung teilhaben. Durch einen Dienststellenwechsel bedingt schied im November 2015 eine Person aus der Pilotierung aus.

Von den zunächst dreizehn genannten Teilnehmerinnen arbeiteten drei vollzeitig, zehn in Teilzeit. Sechs der anteilig arbeitenden Frauen konnten ihren Arbeitsanteil durch die Teilhabe an der Pilotierung erhöhen.

Die an der Pilotierung teilnehmenden Männer arbeiteten alle vollzeitig.

Das Durchschnittsalter aller an der Pilotierung teilnehmenden Beschäftigten betrug 42,5 Jahre, dabei war der oder die jüngste Teilnehmende 34 Jahre, der oder die älteste 60 Jahre alt.

Insgesamt stellten fünfzehn der später ausgewählten Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihren Antrag auf alternierende Telearbeit vor dem Hintergrund von Familienaufgaben.

Die Pilotierung der alternierenden Telearbeit wurde zwischenzeitlich erfolgreich abgeschlossen, alternierende Telearbeit soll zukünftig als eine Arbeitsform innerhalb der Polizei angeboten werden.

In einem ersten Schritt werden zunächst 75 weitere feste, sowie fünf temporäre Telearbeitsplätze geschaffen werden.

4.4 Beurlaubung

4.4.1 Elternzeit

Zum Stichtag des 31.12.2015 befanden sich insgesamt 112 Beschäftigte im Amt Polizei in Elternzeit. Dabei handelt es sich um 101 Frauen (das entspricht 90 Prozent der in Elternzeit befindlichen Beschäftigten) und um 11 Männer (10 Prozent). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der in Elternzeit befindlichen Beschäftigten um insgesamt zwei Beschäftigte gesunken, die Geschlechterverhältnisse haben sich verschoben, am 31.12.2014 lag der Anteil der Frauen in Elternzeit bei 83 Prozent (absolut 91 Frauen) zu 17 Prozent Männern (absolut 19).

Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte machten dabei den größten Anteil der in Elternzeit befindlichen Beschäftigten aus, insgesamt waren 100 Polizeibeamtete am 31.12.2015 in Elternzeit, davon 89 Frauen und 11 Männer.

4.4.2 Rente auf Zeit

Als „Rente auf Zeit“ wird eine befristete Verrentung bezeichnet, die im Fall verminderter Erwerbstätigkeit durch die Deutsche Rentenversicherung gewährt wird. Insgesamt 11 Beschäftigte befanden sich zum Stichtag des Gleichstellungsplanes in „Rente auf Zeit“, dabei handelte es sich um sechs Frauen (55 Prozent) und fünf Männer (45 Prozent).

4.4.3 Sonderurlaub ohne fortlaufende Bezüge

Eine Auswertung des „unbezahlten Urlaubs“ und damit eine Berücksichtigung im vorliegenden Gleichstellungsplan erfolgt nur dann, wenn die Dauer 28 Tage überschreitet. Die Anzahl der Beschäftigten die zum jeweiligen Stichtag (31.12.) Sonderurlaub ohne fortlaufende Bezüge in Anspruch nahmen, hat sich von 2014 bis 2015 um fünf Personen oder 16 Prozent verringert. Bei den insgesamt 26 Beschäftigten, die am 31.12.2015 in Sonderurlaub waren, handelt es sich um 17 Polizeibeamtete (neun Frauen, acht Männer) und neun Beschäftigte aus den sogenannten „nicht beplanten Bereichen“ (sieben Frauen, 2 Männer).

4.4.4 Urlaub aus familiären Gründen

Insgesamt nahmen zum 31.12.2015 einundzwanzig Beschäftigte Urlaub aus familiären Gründen, davon waren 15 Frauen und 6 Männer (71 Prozent : 29 Prozent) . Im Vergleich zum Stichtag des Vorjahres ist die Gesamtzahl der Urlaubnehmenden aus familiären Gründen leicht angestiegen (plus drei Personen), die Geschlechterverhältnisse haben sich kaum verändert: 71 Prozent oder absolut 15 Frauen (Vorjahr 72 Prozent) und 29 Prozent oder absolut sechs Männer (Vorjahr 28 Prozent).

III. Zusammenfassung

Anhand der vorausgegangenen Personalstrukturanalyse konnte deutlich aufgezeigt werden, dass die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Amt Polizei die vorgegebenen Ziele des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes, nämlich die paritätische Beteiligung von Frauen und Männer an und in allen Ämtern der Hansestadt Hamburg, nicht erreicht hat.

Bezogen auf alle Beschäftigten des Amtes Polizei beträgt der Anteil der beschäftigten Frauen 28 Prozent, dies sind 0,3 Prozent mehr als zum Stichtag für den vorangegangenen Gleichstellungsplan (31.12.2011).

Frauen sind in Bezug auf ihre tatsächliche Anzahl unterrepräsentiert.

Im Bereich des Polizeivollzuges lässt sich die im Gleichstellungsgesetz angestrebte paritätische Teilhabe ausschließlich über Neueinstellungen erreichen, dabei ist zu berücksichtigen, dass Frauen erst seit dem Jahr 1979 generell in den Polizeivollzugsdienst eingestellt worden sind und der absolute Anteil der Polizeivollzugsbeamtinnen nur sukzessive ansteigen konnte und kann.

Unabhängig von der Anzahl der Frauen ist jedoch auch feststellbar, dass Frauen bezüglich des Zugangs zu höherwertigen Funktionen oder Funktionen mit Führungsaufgaben benachteiligt sind, dies zeigt sich besonders für Beamtinnen des Polizeivollzuges.

Um im Sinne des Gleichstellungsgesetzes für einen Nachteilsausgleich zu sorgen, hat die Polizeiführung die im Folgenden noch einmal zusammengefassten Maßnahmen beschlossen:

Maßnahme 1: Vergabe einer Studie: „Polizeibeamtin in Hamburg – ein attraktiver Beruf?“, sowie weiterer Masterstudien zum Themenkomplex	
Ziel der Maßnahme	Erhöhung des Frauenanteils bei den Neueinstellungen des Polizeivollzugs und Beibehaltung der geschlechterparitätischen Besetzung der Ausbildungsplätze LA II
Maßnahmenbeschreibung	1.) 2017: Vergabe einer Masterstudie „Polizeibeamtin in Hamburg“ – ein attraktiver Beruf?“ Befragung von Frauen, die ihr Interesse bekundet haben, sich letztlich jedoch nicht bei der Polizei Hamburg beworben haben

	<p>2.) 2018: Auswertung Masterstudie und Umsetzung der erlangten Ergebnisse</p> <p>3.) Vergabe weiterer Masterstudien zum Themenkomplex</p>
Thematische Verantwortung	AK – ohne Unterstützung eines externen Unternehmens
Maßnahme 2: Frauennetzwerk	
Ziel der Maßnahme	<p>1.) Vernetzung aller Frauen im Amt Polizei untereinander zur motivationalen Unterstützung und gegenseitigen Förderung</p> <p>2.) Förderung des Dialoges zwischen Frauen und Führungskräften sowohl männlichen, als auch weiblichen Geschlechts</p> <p>3.) Fachinput zum Nachteilsausgleich für das unterrepräsentierte Geschlecht</p> <p>4.) Austausch mit weiblichen Führungskräften -Vorbildfunktion</p>
Maßnahmenbeschreibung	<p>Implementierung regelmäßiger Frauennetzwerktreffen (einmal pro Halbjahr) gemeinsam für alle Frauen im Amt Polizei mit unterschiedlichen Inhalten. Die Leitung dieser Netzwerktreffen obliegt der Gleichstellungsbeauftragten.</p> <p>Bislang hat ein Treffen für eine Teilgruppe von Polizeivollzugsbeamtinnen stattgefunden, ein Treffen für weibliche Tarifbeschäftigte und Verwaltungsbeamtinnen ist in Planung. Sofern die unterschiedlichen Themen und Bedürfnisse aller weiblichen Beschäftigten dieses zulassen, sollen die Treffen zu einem späteren Zeitpunkt zu einem gemeinsamen Netzwerk zusammengeführt werden.</p>
Thematische Verantwortung	Gleichstellungsbeauftragte
Maßnahme 3: Hospitationen	
Ziel der Maßnahme	<p>Polizeivollzugsbeamtinnen sollen sich mit Führungsaufgaben allgemein und den damit verbundenen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und höherwertigen Aufgaben identifizieren können und die Motivation entwickeln, trotz zum Teil schwierigerer Ausgangssituationen sich für das Erreichen derartiger Funktionen</p>

	einzusetzen.
Maßnahmenbeschreibung	Hospitation von Polizeivollzugsbeamtinnen bei Polizeivollzugsbeamtinnen (vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Beruf und Familie) der nächsthöheren Besoldungsstufe – unabhängig von der Eigenschaft „Talent“ in den Bereichen K, SCH und VW. Soweit möglich gilt dies ebenfalls für WS.
Thematische Verantwortung	Die jeweiligen Vorgesetzten
Maßnahme 4: Zusätzliche Auswertung der Maßstabsergebnisse: Vergleich von Männern und Frauen	
Ziel der Maßnahme	Maßstabsdaten von Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten vergleichen, um so eine Auseinandersetzung mit weiblicher Arbeitsleistung und einen daraus resultierenden gerechten Vergleich von Frauen und Männern zu ermöglichen. Steigerung der Chancen in Auswahlverfahren für Polizeivollzugsbeamtinnen. Motivation, sich auf höherwertige Stellen/Führungsfunktionen zu bewerben, da eine geeignete Beurteilung als Voraussetzung für eine erfolgreiche Bewerbung vorliegt. Steigerung des Frauenanteils in höherwertigen Funktionen des Polizeivollzugs. Einhaltung der jeweiligen Quote jedes Prädikates für Frauen.
Thematische Verantwortung	PERS 22
Maßnahme 5: In Abstimmung mit ProBeSt Einführung des Beurteilungskriteriums: „Chancengerechte Förderung und Motivation“ für Beurteilerinnen und Beurteiler des Polizeivollzugs. Der Aspekt „Erkennen und Berücksichtigen insbesondere geschlechtsspezifischer Unterschiede“ soll Beurteilungsrelevanz erhalten.	
Ziel der Maßnahme	Vorgesetzte sind in der Verantwortung, Maßnahmen zu ergreifen, um Nachteile für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht auszugleichen. Dies setzt voraus, dass Vorgesetzte sich mit den geschlechtsspezifischen Unterschieden und insbesondere der Wahrnehmung geschlechtsspezifischer Unter-

	<p>schiede bezüglich „Eignung, Befähigung und Leistung“ und dem Benachteiligungsverbot auseinandersetzen.</p> <p>Nehmen Vorgesetzte diese Verantwortung nicht wahr, sollte dies in ihrer Beurteilung explizit Niederschlag finden, um eine Verhaltensänderung zu unterstützen.</p>
Maßnahmenbeschreibung	<p>Einführung des Beurteilungskriteriums „Chancengerechte Förderung und Motivation“ für Beurteilerinnen und Beurteiler des Polizeivollzugs. Der Aspekt „Erkennen und Berücksichtigen insbesondere geschlechtsspezifischer Unterschiede“ soll Beurteilungsrelevanz erhalten.</p>
Thematische Verantwortung	ProBeSt
Maßnahme 6: Implementierung der Themen gendergerechtes Führungsverhalten und gendergerechte Beurteilung in der Führungsfortbildung Modul 1 bis 3	
Ziel der Maßnahme	Internalisierung des Themas bei allen Führungskräften des Polizeivollzugs
Maßnahmenbeschreibung	Unterrichtseinheiten zu den genannten Themen in der Führungsfortbildung in Modul 1, in Modul 2 und in Modul 3.
Thematische Verantwortung	AK mit Unterstützung GL
Maßnahme 7: Verbindliches jährliches Gespräch zu dem Aspekt „Karriereplanung“ zwischen jeder Polizeivollzugsbeamtin und ihrem unmittelbaren Vorgesetzten im Zusammenhang mit den jährlich stattfindenden Leistungsgesprächen.	
Ziel der Maßnahme	<p>Frauen sind innerhalb des Amtes Polizei grundsätzlich unterrepräsentiert. Polizeibeamtinnen haben einen stark eingeschränkten Zugang zu Führungspositionen. Die Maßstabsdaten zeigen, dass Frauen seltener die Prädikate „A“ und „B“ erhalten und ihre Chancen, sich in Auswahlverfahren zu bewähren, dadurch reduziert sind.</p> <p>Die für Frauen innerhalb der Polizei bestehenden Nachteile sollen durch gezielte Unterstützung der unmittelbaren Vorgesetzten ausgeglichen werden.</p>

Maßnahmenbeschreibung	Der/die unmittelbare Vorgesetzte jeder Frau soll sich mit seiner Mitarbeiterin austauschen hinsichtlich deren Karriereziele und Wünsche, Einschätzung der eigenen Fähigkeiten, die zum angestrebten Karriereziel befähigen und aktive Unterstützung leisten auf dem Weg zum nächsten Karriereschritt.
Thematische Verantwortung	Jeder/jede unmittelbare Vorgesetzte
Maßnahme 8: Fortführung des Lehrgangs zur gezielten Unterstützung der Karriereplanung für Polizeivollzugsbeamtinnen	
Ziel der Maßnahme	Gezielte Förderung von Frauen. Frauen sollen durch Kenntnis und Nutzen ihrer Stärken in ihrer eigenen Karriereplanung unterstützt werden und ein Bewusstsein für erste konkrete Schritte zur Erreichung ihrer beruflichen Ziele entwickeln können.
Maßnahmenbeschreibung mit interner Lehrgangsführung	Ein dreitägiges Fortbildungsangebot pro Quartal für jeweils ca. zehn Frauen, beginnend im ersten Quartal 2017. Überprüfung des Angebotes Ende 2017. Anmerkung : bereits in konkreter Planung
Maßnahmenbeschreibung mit externer Lehrgangsführung	Ein zweitägiges Fortbildungsangebot pro Halbjahr durch einen externen Coach für jeweils ca. 10 Frauen, beginnend im ersten Halbjahr 2017. Überprüfung des Angebots Ende 2017. Anmerkung: bereits in konkreter Planung
Thematische Verantwortung	AK

IV. Kennzahlen

Folgende Kennzahlen sollen erreicht werden:

- Mindestens einen Frauennetzwerkabend pro Halbjahr gemäß Maßnahme 2
- Hospitationen gemäß Maßnahme 3 für mindestens 10 % aller Frauen der Statusämter A9, A10 und A11 unabhängig von ihrer Leistungsbeurteilung pro Jahr

- Mindestens 4 Lehrgänge pro Jahr gemäß Maßnahme 8 mit Teilnahme von mindestens 10 % aller Frauen der Statusämter A10 und A11.
- Die nahezu geschlechterparitätische Besetzung der Ausbildungsplätze LA II im Polizeivollzug von 49 % Frauen zu 51 % Männern soll beibehalten werden.
- Die geschlechterparitätische Besetzung der Stellen in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 der allgemeinen Verwaltung – Angestellte von 50 : 50 % soll beibehalten werden.

Die Förderung der Karriere, d.h. der Zugang zu höherwertigen Stellen bzw. Führungsfunktionen ist weiterhin das Thema, das im Rahmen von Gleichstellungspolitik ein besonderes Augenmerk auf Frauen innerhalb der Polizei erforderlich macht.

Das Ergebnis all dieser Maßnahmen soll der vermehrte Zugang zu Spitzenämtern und Führungsfunktionen für Frauen, insbesondere im eigentlichen Polizeivollzug sein.

Der vorliegende Gleichstellungsplan tritt zum 01.01.2017 in Kraft.