

**Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung
gemäß § 46 Abs. 1 GO LT
mit Antwort der Landesregierung**

Anfrage der Abgeordneten Imke Byl, Susanne Menge, Christian Meyer, Helge Limburg und Eva Viehoff (GRÜNE)

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres und Sport namens der Landesregierung

Frauen bei der Polizei: Wie steht es um die tatsächlich umgesetzte Gleichstellung?

Anfrage der Abgeordneten Imke Byl, Susanne Menge, Christian Meyer, Helge Limburg und Eva Viehoff (GRÜNE), eingegangen am 18.08.2021 - Drs. 18/9815
an die Staatskanzlei übersandt am 23.08.2021

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres und Sport namens der Landesregierung vom 22.09.2021

Vorbemerkung der Abgeordneten

Die niedersächsische Polizei ist der Gleichberechtigung von Männern und Frauen als Arbeitgeberin und als Dienstherr verpflichtet. Anlässlich von zehn Jahren NGG-Novelle und zur Verbesserung der öffentlich zugänglichen Datenlage über den tatsächlichen Stand der Gleichstellung fragen wir die Landesregierung:

Vorbemerkung der Landesregierung

Die niedersächsische Polizei ist überzeugt, dass sich die Verwirklichung von Chancengleichheit nur erreichen lässt, wenn die strategische Gleichstellungspolitik systematisch und eingebettet in ein Gesamtkonzept betrieben wird. Dabei wird das Ziel der Gleichstellung auf allen Ebenen strukturiert in sechs Handlungsfeldern („Strategische Planung und Controlling“, „Organisationskultur“, „Arbeitsorganisation und Fachaufgaben“, „gezielte Karriereförderung von Frauen“, „Personalmanagement“, „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“) verfolgt. Dieser Prozess wird auf der Grundlage einer ständigen Bewertung der aktuellen Entwicklungen angepasst.

Einstellung in den Polizeidienst:

1. Wie hoch ist der Anteil der weiblichen Bewerber im Vergleich zu den männlichen Bewerbern (bitte aufschlüsseln für die letzten zehn Jahre)?

Die Anzahl der Bewerbungen wird aufgeschlüsselt nach Bewerbungen für den Direkteinstieg in das Studium und Bewerbungen für die verschiedenen Fachoberschulqualifizierungsarten abgebildet.

Jahr	Bewerbungen für den Direkteinstieg in die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt des Polizeivollzugsdienstes	davon weiblich	davon weiblich in %	Bewerbungen für die verschiedenen Fachoberschule-Qualifizierungsarten	davon weiblich	davon weiblich in %
2010	5 653	2 090	36,97	1 125	394	35,02
2011	6 014	2 200	36,58	1 251	438	35,01
2012	4 712	1 661	35,25	1 223	420	34,34
2013	4 807	1 762	36,65	1 090	394	36,15
2014	4 810	1 742	36,22	1 043	389	37,30
2015	4 729	1 861	39,35	1 125	419	37,24
2016	5 387	2 135	39,67	1 268	474	37,38

Jahr	Bewerbungen für den Direkteinstieg in die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt des Polizeivollzugsdienstes	davon weiblich	davon weiblich in %	Bewerbungen für die verschiedenen Fachoberschule-Qualifizierungsarten	davon weiblich	davon weiblich in %
2017	5 713	2 231	39,05	1 387	553	39,87
2018	6 161	2 375	38,55	1 207	428	35,46
2019	5 102	2 034	39,87	1 153	462	40,07
2020	4 932	2 041	41,38	1 307	500	38,26
2021	4 609 ¹	1 872	40,62	996 ²	377	37,85

2. Wie viele Bewerberinnen und wie viele Bewerber wurden wegen Nichterfüllen der Mindestgröße abgelehnt (bitte aufschlüsseln nach Geschlecht)?

Unterschreitungen der Mindestkörperlänge (MKL) fallen unter das Kriterium der Polizeidienstuntauglichkeit. Eine gesonderte statistische Erfassung dieses Unterfalls der Polizeidienstuntauglichkeit erfolgte bis zum Bewerbungs- und Auswahlverfahren (BAV) 2019 nicht.

Mit der Einführung der geschlechterunabhängigen Mindestkörperlänge (MKL) von 163 cm und der Implementierung des Vortests MKL erstmalig im BAV 2019 werden seither nur diejenigen Bewerberinnen und Bewerber mit einer Körperlänge unter 163 cm abgelehnt, die diesen Vortest MKL nicht bestehen.

Dieser Vortest MKL wurde im BAV 2019 als zweiter Verfahrensschritt nach der beamtenrechtlichen Vorprüfung durchgeführt. Bis zum Beginn der Corona-Pandemie bestand diese Verfahrensreihe auch im BAV 2020. Aufgrund der erheblichen Hygieneaufwände wurde das Verfahren im BAV 2020 dahin gehend umgestellt, dass sich seither nur diejenigen Bewerbenden unter MKL dem Testmodul stellen müssen, die zuvor die beamtenrechtliche Vorprüfung, den computergestützten Eignungstest und den Sporttest erfolgreich absolviert haben. Daraus ergeben sich statistische Verzerrungen, da Bewerbende unter MKL bis zum Erreichen des Testmoduls MKL seither eine größere Anzahl anderer Prüfungen erfolgreich bestanden haben müssen. Die Zahl der Teilnehmenden ist somit deutlich kleiner.

Die statistische Erfassung nach Geschlecht ergibt folgende Aufteilung:

BAV 2019

Von 111 Teilnehmerinnen wurde das Testmodul von 70 Teilnehmerinnen nicht bestanden. Sie schieden aus dem Verfahren aus.

Männliche Teilnehmer gab es nicht.

BAV 2020

Von 72 Teilnehmenden wurde das Testmodul von 37 Teilnehmerinnen nicht bestanden. Sie schieden aus dem Verfahren aus.

Männliche Teilnehmer gab es nicht.

BAV 2021 (Einstellungstermin 01.10.2021, daher noch laufend)

Von bislang 45 Teilnehmenden (davon 1 x männlich) wurde das Testmodul von 24 Teilnehmerinnen nicht bestanden. Sie schieden aus dem Verfahren aus.

¹ davon 1 Person ohne Geschlechtsangabe

² der geringere Bewerbungseingang ist auf eine um einen Monat verkürzte Bewerbungsfrist zurückzuführen

Beurteilung der Polizeibeamtinnen und -beamten:**3. Wie war die Verteilung bei den weiblichen und männlichen Polizeibeamten in der letzten Beurteilungsrunde zum Stichtag 01.09.2020, bezogen auf die jeweils vergebenen Beurteilungsnoten (bitte aufschlüsseln nach Besoldungsgruppen und Geschlecht)?**

Nach den geltenden Beurteilungsrichtlinien für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte des Landes Niedersachsen (BRLPol), RdErl. d. MI v. 20.05.2020 (Nds. MBl. S. 585) sind die Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten (PVB) der Polizeibehörden und der Polizeiakademie Niedersachsen (PA NI) - mit Ausnahme der Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst - alle drei Jahre zu einem Stichtag zu beurteilen (Regelbeurteilung), soweit am Beurteilungsstichtag ein beurteilungsfähiger Zeitraum von mindestens drei Monaten gegeben ist. Von der Regelbeurteilung sind bestimmte Gruppen von Beamtinnen und Beamten ausgenommen, die jedoch auf Antrag in die Regelbeurteilung einbezogen werden. Weiterhin sind von der Regelbeurteilung Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte in der laufbahnrechtlichen Probezeit sowie bestimmte Mitglieder von Personalvertretungen, der Schwerbehindertenvertretung sowie bestimmte Gleichstellungsbeauftragte ausgenommen.

Bei der Gesamtbewertung der Leistungsmerkmale und bei der Festlegung des Gesamturteils, sind die Wertungsstufen „A“ bis „E“ anzuwenden; wobei nur bei der Wertungsstufe „C“ die Zwischenstufen/Binnendifferenzierungen „C oberer Bereich“ (Co), „C mittlerer Bereich“ (Cm) und „C unterer Bereich“ (Cu) vergeben werden.

Die Evaluation der Ergebnisse für den Beurteilungsstichtag 01.09.2020 ist nahezu abgeschlossen. Die Ergebnisse sind noch nicht bekanntgegeben worden und sollen voraussichtlich Ende September in der Dienstbesprechung des Landespolizeipräsidenten mit den Präsidentinnen und den Präsidenten der Polizeibehörden und dem Direktor der PA NI vorgestellt werden. Im Anschluss ist beabsichtigt, das Ergebnis der Beurteilungsrunde im Intranet der Polizei zu veröffentlichen und dem Strategieamt Gleichstellung zur weiteren Befassung vorzulegen.

Die interne Auswertung der Ergebnisse für den Beurteilungsstichtag 01.09.2020 basiert auf den PMV-Auswertungen der Beurteilungsergebnisse für die Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten der Laufbahngruppe 2, erstes und zweites Einstiegsamt, der Polizeibehörden sowie der PA NI. Den Basiswert dieser Auswertung bilden 12 921 Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten, die im Rahmen der Regelbeurteilung zu beurteilen waren oder auf Antrag in die Regelbeurteilung einbezogen wurden. Es wurden Beurteilungen von 4 050 Frauen (31,34 %) und 8 871 Männern (69,66 %) ausgewertet. Bei den Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2 in den Besoldungsgruppen B und A 16 sowie der Laufbahngruppe 1 in den Besoldungsgruppen A 9 und A 8 ist eine Beurteilung nicht vorgesehen, sofern dies nicht explizit gewünscht wird.

Dies vorangestellt werden die Fragen 3 und 4 zusammen wie folgt beantwortet:

Die Antworten zu den Fragen 3 und 4 können der folgenden Auswertung entnommen werden. Als Bestnoten werden dabei die überdurchschnittlichen Bewertungen mit den Wertungsstufen „A“, „B“ und „Co“ angesehen. Beurteilungen der Wertungsstufen „A“ und „E“ wurden nicht vergeben.

Zahl der zu beurteilenden PVB nach Vergleichsgruppen	Gesamt	Hiervon in Wertungsstufe A	Hiervon in Wertungsstufe B	Hiervon in Wertungsstufe C			Hiervon in Wertungsstufe D
				o.B.	m.B.	u.B.	
BesGr. A 15							
Gesamt Frauen	5	0	2	2	1	0	0
Anteil Bestnoten*: 80%	100,00%	0,00%	40,00%	40,00%	20,00%	0,00%	0,00%
Gesamt Männer	39	0	8	14	17	0	0
Anteil Bestnoten*: 56,41%	100,00%	0,00%	20,51%	35,90%	43,59%	0,00%	0,00%
Insgesamt	44	0	10	16	18	0	0
Anteil Bestnoten* gesamt: 59,09%	100,00%	0,00%	22,73%	36,36%	40,91%	0,00%	0,00%

Zahl der zu beurteilenden PVB nach Vergleichsgruppen	Gesamt	Hiervon in Wertungsstufe A	Hiervon in Wertungsstufe B	Hiervon in Wertungsstufe C			Hiervon in Wertungsstufe D
				o.B.	m.B.	u.B.	
Besgr. A 14							
Gesamt Frauen	32	0	12	2	18	0	0
Anteil Bestnoten*: 43,75%	100,00%	0,00%	37,50%	6,25%	56,25%	0,00%	0,00%
Gesamt Männer	62	0	15	14	33	0	0
Anteil Bestnoten*: 46,77%	100,00%	0,00%	24,19%	22,58%	53,23%	0,00%	0,00%
Insgesamt	94	0	27	16	51	0	0
Anteil Bestnoten* gesamt: 45,74%	100,00%	0,00%	28,72%	17,02%	54,26%	0,00%	0,00%
BesGr. A 13 LG 2 ab 2. Einstiegsamt							
Gesamt Frauen	7	0	1	0	6	0	0
Anteil Bestnoten*: 14,29%	100,00%	0,00%	14,29%	0,00%	85,71%	0,00%	0,00%
Gesamt Männer	25	0	1	0	24	0	0
Anteil Bestnoten*: 4%	100,00%	0,00%	4,00%	0,00%	96,00%	0,00%	0,00%
Insgesamt	32	0	2	0	30	0	0
Anteil Bestnoten* gesamt: 6,25%	100,00%	0,00%	6,25%	0,00%	93,75%	0,00%	0,00%
Besgr. A 13 LG 2 bis 2. Einstiegsamt							
Gesamt Frauen	0	0	0	0	0	0	0
Anteil Bestnoten*: 0%		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Gesamt Männer	8	0	2	4	2	0	0
Anteil Bestnoten*: 75%	100,00%	0,00%	25,00%	50,00%	25,00%	0,00%	0,00%
Insgesamt	8	0	2	4	2	0	0
Anteil Bestnoten* gesamt: 75%	100,00%	0,00%	25,00%	50,00%	25,00%	0,00%	0,00%
BesGr. A 12							
Gesamt Frauen	102	0	19	32	50	1	0
Anteil Bestnoten*: 50%	100,00%	0,00%	18,63%	31,37%	49,02%	0,98%	0,00%
Gesamt Männer	633	0	61	144	414	14	0
Anteil Bestnoten*: 32,39%	100,00%	0,00%	9,64%	22,75%	65,40%	2,21%	0,00%
Insgesamt	735	0	80	176	464	15	0
Anteil Bestnoten* gesamt: 34,83%	100,00%	0,00%	10,88%	23,95%	63,13%	2,04%	0,00%
BesGr. A 11							
Gesamt Frauen	658	0	36	182	421	19	0
Anteil Bestnoten*: 33,13%	100,00%	0,00%	5,47%	27,66%	63,98%	2,89%	0,00%
Gesamt Männer	2282	0	59	485	1588	150	0
Anteil Bestnoten*: 23,84%	100,00%	0,00%	2,59%	21,25%	69,59%	6,57%	0,00%
Insgesamt	2940	0	95	667	2009	169	0
Anteil Bestnoten* gesamt: 25,92%	100,00%	0,00%	3,23%	22,69%	68,33%	5,75%	0,00%
Besgr. A 10							
Gesamt Frauen	1795	0	12	417	1257	108	1
Anteil Bestnoten*: 23,90%	100,00%	0,00%	0,67%	23,23%	70,03%	6,02%	0,06%

Zahl der zu beurteilenden PVB nach Vergleichsgruppen	Gesamt	Hiervon in Wertungsstufe A	Hiervon in Wertungsstufe B	Hiervon in Wertungsstufe C			Hiervon in Wertungsstufe D
				o.B.	m.B.	u.B.	
Gesamt Männer	3700	0	29	828	2625	216	2
Anteil Bestnoten*: 23,16%	100,00%	0,00%	0,78%	22,38%	70,95%	5,84%	0,05%
Insgesamt	5495	0	41	1245	3882	324	3
Anteil Bestnoten* gesamt: 23,40%	100,00%	0,00%	0,75%	22,66%	70,65%	5,90%	0,05%
BesGr. A 9 LGr. 2 bis 2. EA							
Gesamt Frauen	1451	0	10	354	1016	69	2
Anteil Bestnoten*: 25,09%	100,00%	0,00%	0,69%	24,40%	70,02%	4,76%	0,14%
Gesamt Männer	2122	0	11	483	1486	138	4
Anteil Bestnoten*: 23,28%	100,00%	0,00%	0,52%	22,76%	70,03%	6,50%	0,19%
Insgesamt	3573	0	21	837	2502	207	6
Anteil Bestnoten* gesamt: 24,01%	100,00%	0,00%	0,59%	23,43%	70,03%	5,79%	0,17%
Alle BesGr. insgesamt	12921	0	278	2961	8958	715	9
Anteil Bestnoten* gesamt: 25,07%	100,00%	0,00%	2,15%	22,92%	69,33%	5,53%	0,07%

*Bestnoten: Als Bestnoten werden die überdurchschnittlichen Bewertungen mit den Wertungsstufen „A“, „B“ und „Co“ angesehen.

Gesamtergebnis:

Zahl der zu beurteilenden PVB insgesamt	Gesamt	Hiervon in Wertungsstufe A	Hiervon in Wertungsstufe B	Hiervon in Wertungsstufe C			Hiervon in Wertungsstufe D
				o.B.	m.B.	u.B.	
Gesamt Frauen	4050	0	92	989	2769	197	3
Anteil Bestnoten: 26,69%	100,00%	0,00%	2,27%	24,42%	68,37%	4,86%	0,07%
Gesamt Männer	8871	0	186	1972	6189	518	6
Anteil Bestnoten: 24,33%	100,00%	0,00%	2,10%	22,23%	69,77%	5,84%	0,07%
Insgesamt	12921	0	278	2961	8958	715	9
Anteil Bestnoten* gesamt: 25,07%	100,00%	0,00%	2,15%	22,92%	69,33%	5,53%	0,07%

Im überdurchschnittlichen Bereich (Co und besser) wurden 26,69 % aller Frauen und 24,33 % aller Männer beurteilt, was einer Differenz von 2,36 Prozentpunkten zugunsten der Frauen entspricht. Im unterdurchschnittlichen Bereich (Cu und schlechter) befinden sich 4,94 % aller Frauen und 5,60 % aller Männer.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass Frauen bei der Betrachtung des Gesamtergebnisses häufiger eine überdurchschnittliche Beurteilung erhalten haben. Die Gruppe der Männer ist mit 8 871 Beurteilten jedoch mehr als doppelt so groß wie die der 4 050 Frauen, sodass der Vergleich nur eingeschränkt repräsentativ ist.

4. Wie hoch ist jeweils der Anteil von Bestnoten in den männlichen und weiblichen Vergleichsgruppen?

Siehe Antwort zu Frage 3.

5. Wie hoch ist der prozentuale Anteil der Männer und Frauen in den jeweiligen Besoldungsstufen?

Die Beantwortung der Frage bezieht sich auf den Anteil der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten, die zum Stichtag 01.09.2020 beurteilt wurden und ergibt sich aus der folgenden Tabelle:

BesGr.	Zahl der beurteilten PVB Gesamt	Zahl der beurteilten Frauen	Zahl der beurteilten Frauen in %	Zahl der beurteilten Männer	Zahl der beurteilten Männer in %
A 15	44	5	11,36 %	39	88,64 %
A 14	94	32	34,04 %	62	65,96 %
A 13 LG 2 ab 2. EA	32	7	21,88 %	25	78,13 %
A 13 LG 2 bis 2. EA	8	0	0%	8	100%
A 12	735	102	13,88 %	633	86,12 %
A 11	2940	658	22,38 %	2282	77,62 %
A 10	5495	1795	32,67 %	3700	67,33 %
A 9	3573	1451	40,61 %	2122	59,39 %
Insgesamt	12921	4050	31,34 %	8871	68,66 %

Beförderungsmöglichkeiten:

6. Wie hoch sind aktuell die durchschnittlichen Standzeiten in den jeweiligen statusrechtlichen Ämtern der Polizei Niedersachsen?

Im Bereich der im Polizeivollzug sogenannten gebündelten Dienstposten der Wertigkeit A 9 bis A 11 NBesG erfolgen Beförderungsauswahlentscheidungen unter Beachtung des Leistungsprinzips (verfassungsmäßiges Gebot der Bestenauslese gemäß Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes, § 9 Beamtenstatusgesetz) im Wege der sogenannten freien Vergabe gemäß den Rahmenrichtlinien für Beförderungsentscheidungen für die Polizei des Landes Niedersachsen (RdErl. d. MI v. 11.05.2009 - P 25.22-03110-01 - VORIS 20410). Das heißt, eine gesonderte Bewerbung der Beamtin oder des Beamten ist nicht erforderlich. Eine Beförderung bis in ein Statusamt der Besoldungsgruppe A 11 NBesG kann auf jedem Dienstposten erfolgen, den die Beamtin oder der Beamte aktuell innehat, sofern die beamten- und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind, insbesondere aber auch eine entsprechende Planstelle zur Verfügung steht. Maßgeblich auswählerheblich bleibt jedoch die Leistung, die sich in der Regel anhand der aktuellen Beurteilung abbildet und im Quervergleich aller infrage kommenden Mitbewerberinnen und Mitbewerber um eine Beförderung auswählerheblich zu betrachten ist. Die Zahl der beförderbaren Beamtinnen und Beamten im Bereich der gebündelten Dienstposten der Besoldungsgruppen A 9 bis A 11 NBesG ist dabei regelmäßig größer als die Zahl der durch Haushaltsplan der Polizei zur Verfügung stehenden höherwertigen Stellen und der sich daraus ergebenden Beförderungsmöglichkeiten; dadurch ergeben sich insbesondere für das erste Beförderungsjahr Wartezeiten.

Beförderung nach A 10 NBesG:

Die Ermittlung der durchschnittlichen Wartezeit erfolgt über die Referenzjahrgangsberechnung, die als anerkanntes Verfahren für die jährliche Berechnung des Landesplanstellenausgleichs A 10 NBesG verwendet wird. Die durchschnittliche Beförderungswartezeit von A 9 nach A 10 betrug nach dieser Berechnungsmethode zuletzt ca. 7,5 Jahre, d. h. die Beamtinnen/Beamten der Einstellungs-

jahrgänge 2005 und 2006, die nach Ausbildung, laufbahnrechtlicher Probezeit und der „Beförderungswartezeit“ von einem Jahr gemäß § 20 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 NBG, also nach 7 Jahren ab der Einstellung beförderungsfähig waren, konnten rechnerisch im Jahr 2020 befördert werden. Im Vergleich zu früheren Erhebungen konnte die durchschnittliche Beförderungswartezeit nach A 10 damit deutlich gekürzt werden. In diesem Zusammenhang ist allerdings ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass die tatsächlichen Wartezeiten einzelner Beamtinnen und Beamten aufgrund der Anwendung des Grundsatzes der Bestenauslese deutlich kürzer oder deutlich länger sein können.

Beförderung nach A 11 NBesG:

In diesem Statusamt ist grundsätzlich nach zwei Arten von Dienstposten zu unterscheiden. Einerseits nach denen, die fest mit einer Planstelle hinterlegt sind, und andererseits nach denen, die nach dem Prinzip der freien Vergabe (s. o.) mit einer Stelle versorgt werden. Wird ein Dienstposten übertragen, dem eine Stelle A 11 NBesG fest hinterlegt ist, dann erfolgt, sofern die beamten- und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind, die Beförderung in der Regel innerhalb weniger Monate zum nächsten Beförderungsstichtag am 01.06. oder 01.12. des jeweiligen Jahres. Allein wegen dieser beiden unterschiedlichen Ausgangsvoraussetzungen in Bezug auf eine Beförderung nach A 11 NBesG wäre eine Aussage zur durchschnittlichen Beförderungswartezeit in dieses Statusamt wenig aussagekräftig. Darüber hinaus wird eine statistische Erhebung, was die Beförderungswartezeit nach A 11 NBesG auf Dienstposten, deren Stellenversorgung über die freie Vergabe erfolgt, nicht geführt.

Beförderung nach A 12 und A 13, 1. EA NBesG:

Dienstposten mit diesen beiden Bewertungen sind in der Regel Stellen in der entsprechenden Wertigkeit hinterlegt. Sofern die beamten- und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen durch die Dienstposteninhaberin / den Dienstposteninhaber erfüllt sind, ist die Beförderung in der Regel innerhalb weniger Monate zum nächsten Beförderungsstichtag am 01.06. oder 01.12. des jeweiligen Jahres möglich.

Bei den Dienstposten der Laufbahngruppe 2, 2. EA, beträgt die Standzeit nach BesGr. A 14 derzeit ca. zwei Jahre nach Abschluss des Masterstudiengangs. Bei der Besetzung von Dienstposten, welche nach BesGr. A 15 und BesGr. A 16 bewertet sind, erfolgt ein entsprechendes Auswahlverfahren und eine Übertragung eines solchen Dienstpostens.

7. Wie lange sind die durchschnittlichen Standzeiten bei den Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten, um befördert zu werden? Wie lange verweilen jeweils weibliche sowie männliche Polizeibeamte in den jeweiligen statusrechtlichen Ämtern?

Zunächst wird hinsichtlich der Grundsätze in Bezug auf Beförderungen von Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten auf die Beantwortung zu Frage 6 verwiesen. Darüber hinaus wird darauf hingewiesen, dass bei den Beförderungsauswahlentscheidungen das verfassungsmäßige Gebot der Bestenauslese gemäß Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes, § 9 Beamtenstatusgesetz maßgeblich ist. Eine Auftrennung der errechneten Beförderungswartezeit nach A 10 NBesG nach Geschlechtern ist nicht möglich, eine händische Erfassung findet dazu nicht statt. Eine nachträgliche händische Auswertung ist mit erheblichem Verwaltungsmehraufwand verbunden und innerhalb der vorliegenden Beantwortungsfrist nicht zu leisten. Daher kann keine Aussage zur durchschnittlichen Wartezeit für eine Beförderung nach A 10 NBesG unterschieden nach den einzelnen Geschlechtern getroffen werden. Gleichmaßen verhält es sich bezogen auf die Beförderungswartezeit nach A 11 NBesG, wenn es sich um einen Dienstposten handelt, der über die freie Vergabe mit einer Stelle der entsprechenden Wertigkeit zu versorgen ist.

Für die Wartezeit auf Beförderungen nach A 11 NBesG, wenn dem Dienstposten eine Stelle hinterlegt ist, nach A 12 und A 13, 1. EA NBesG sowie nach Dienstposten aus der 2. Laufbahngruppe ab dem 2. EA gilt die Aussage aus der Beantwortung zu Frage 6, unabhängig des Geschlechts der zu befördernden Person.

8. Wie ist die Altersstruktur (bis 25 / bis 35 / bis 45 / älter) in den einzelnen Besoldungsstufen des gehobenen Dienstes (bitte aufschlüsseln nach Geschlecht)?

Die nachfolgende Tabelle beinhaltet die Anzahl aller Mitarbeitenden der Polizei des Landes Niedersachsen ab der Besoldungsgruppe A 9, Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, bis zu A 13, Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, die am 01.07.2021 in einem Dienstverhältnis standen.

Alter nach Geschlecht	A 9 Lfbgr.2	A 10	A 11	A 12	A 13	Gesamtergebnis
<25	2 256	1				2 257
männlich	1 177					1 177
weiblich	1 079	1				1 080
25-35	3 530	1 169	149	10		4 858
männlich	2 132	654	91	6		2 883
weiblich	1 398	515	58	4		1 975
35-45	522	2 370	1 148	234	24	4 298
männlich	300	1 297	759	172	16	2 544
weiblich	222	1 073	389	62	8	1 754
>45	353	2 872	2 916	900	408	7 449
männlich	244	2 314	2 489	799	366	6 212
weiblich	109	558	427	101	42	1 237
Gesamtergebnis	6 661	6 412	4 213	1 144	432	18 862

9. Wie ist die Verteilung von Voll- und Teilzeitpositionen (bitte aufschlüsseln nach Geschlecht)?

Die nachfolgende Tabelle beinhaltet die Anzahl aller Mitarbeitenden der Polizei des Landes Niedersachsen, die am 01.07.2021 in einem Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis standen. Ausgenommen hiervon sind die Anwärterinnen und Anwärter sowie die Auszubildenden.

Geschlecht	TZ	VZ	Gesamtergebnis
männlich	558	14 201	14 759
weiblich	2 902	5 780	8 682
Gesamtergebnis	3 460	19 981	23 441

10. Welche Möglichkeiten für Telearbeit gibt es für Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte in Niedersachsen, von wie vielen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten werden diese wegen sozialer Gründe (Kindererziehung, Pflege Angehöriger, etc.) innerhalb der Geschlechter genutzt (bitte aufschlüsseln nach Geschlecht und für die letzten fünf Jahre)?

Entsprechend ihrer personalrechtlichen Zuständigkeit haben die Polizeibehörden und die Polizeiakademie Niedersachsen zu dieser Arbeitsform unterschiedliche Regelungen getroffen. Daher erfolgt die Beantwortung getrennt für den Verantwortungsbereich der jeweiligen Polizeibehörde bzw. der Polizeiakademie Niedersachsen.

Polizeidirektion (PD) Braunschweig:

Die Polizeidirektion Braunschweig bietet ihren Beschäftigten gemäß ihrer Dienstvereinbarung „Telearbeit und Mobiles Arbeiten in der Polizeidirektion Braunschweig“ vom 20.07.2017 die Teilnahme an der Telearbeit in Form alternierender Telearbeit und Telearbeit in Satellitenbüros an. Bei der alternierenden Telearbeit erbringen die Beschäftigten ihre individuelle regelmäßige Arbeitszeit teilweise zu Hause an einem fest eingerichteten Teleheimarbeitsplatz und teilweise in der Dienststelle. Bei der Telearbeit in einem Satellitenbüro tritt an die Stelle des Teleheimarbeitsplatzes ein Arbeitsplatz in einer anderen Polizeidienststelle in der Nähe des Wohnortes der Beschäftigten. Grundsätzlich wer-

den bei der Genehmigung von Telearbeitsplätzen in der Polizeidirektion Braunschweig soziale Gesichtspunkte vorrangig berücksichtigt. Hierzu zählen neben Erziehungs- bzw. Betreuungsaufgaben für Kinder und Jugendliche, Betreuungs- und Pflegeaufgaben für pflegebedürftige Angehörige auch Schwerbehinderung, Einschränkungen durch Krankheit, Rekonvaleszenz und besonders aufwendige Wege oder lange Fahrtzeiten zwischen Dienststelle und Wohnort. Aktuell nehmen in der Polizeidirektion Braunschweig 58 Beschäftigte an der Telearbeit teil, davon insgesamt 22 Polizeivollzugsbeamtinnen und 13 Polizeivollzugsbeamte. Den Teilnahmen liegen ausschließlich soziale Gesichtspunkte zugrunde. Vier der Polizeivollzugsbeamtinnen haben bereits seit mehr als fünf Jahren einen Telearbeitsplatz. Die Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten (PVB) arbeiten alle an einem fest eingerichteten Teleheimarbeitsplatz.

PD Göttingen:

Die Berücksichtigung familiärer Lebensumstände bei der Betrachtung von möglichen Arbeitsformen hat in der PD Göttingen einen hohen Stellenwert. Neben der Möglichkeit von Telearbeit werden insbesondere für diese Belange die Arbeitsformen Satellitenarbeitsplätze und die Mobile Arbeit ermöglicht. Im Sinne der Anfrage wird nachfolgend ausschließlich zur Telearbeit Stellung genommen. In der folgenden Tabelle sind sowohl Beamtinnen und Beamte aus dem Bereich Vollzug als auch aus dem Bereich Verwaltung erfasst.

Telearbeitsplätze von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten in der Polizeidirektion Göttingen			
Jahr	Alternierende Telearbeit	Geschlecht	
		Weiblich	Männlich
2017	1	1	0
2018	2	1	1
2019	5	3	2
2020	9	5	4
2021	9	5	4

Die Vergabe der o. a. Telearbeitsplätze erfolgt immer auch unter Berücksichtigung sozialer Gründe.

PD Hannover:

Die Polizeidirektion Hannover bietet seit 2014 mit der alternierenden Telearbeit und dem Arbeiten in einem Satellitenbüro örtlich flexible Alternativen zur bestehenden Form der Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisation an. Am 05.01.2021 löste die aktualisierte Dienstvereinbarung „Flexibles Arbeiten“ die bestehende Dienstvereinbarung „Telearbeit“ aus dem Jahr 2014 ab. Mit dieser Dienstvereinbarung wird die bisherige um die Arbeitsform der regelmäßigen mobilen Arbeit ergänzt.

	Telearbeit		Grund	Satellitenarbeitsplatz		regelmäßiges Mobiles Arbeiten (ab 2021)	
	w	m		w	m	w	m
2017	1		familiäre Situation/Kind	2		0	
	0	1		2	0	0	0
2018	4		4 x familiäre Situation/Kind	13		0	
	1	3		13	0	0	0
2019	7		6 x familiäre Situation/Kind 1 x familiäre Situation/Pflege	20		0	
	3	4		15	5	0	0
2020	15		11 x familiäre Situation/Kind 3 x familiäre Situation/Pflege 1 x gesundheitliche Situation	wegen Corona ausgesetzt		0	
	8	7		--	--	0	0
2021	19		13 x familiäre Situation/Kind 3 x familiäre Situation/Pflege 3 x gesundheitliche Situation	2		115	
	10	9		2	0	61	54

PD Lüneburg:

In der Polizeidirektion Lüneburg und den nachgeordneten Inspektionen besteht die Möglichkeit der Telearbeit mit einem fest eingerichteten Arbeitsplatz im häuslichen Bereich oder über die Nutzung eines Satellitenbüros in einer wohnortnahen Dienststelle. Diese Arbeitsform wurde in den Jahren 2016 bis 2021 von 42 Polizeivollzugsbeamtinnen/Polizeivollzugsbeamten aus sozialen Gründen genutzt. Davon sind 33 Mitarbeitende weiblich und neun männlich.

Darüber hinaus werden in der Polizeidirektion Lüneburg aktuell insgesamt ca. 550 Notebooks (aufwachsend) mit gesichertem Zugang zum polizeilichen Intranet über WLAN zur Arbeit im Mobile Working/Homeoffice genutzt. Davon sind 125 Geräte jeweils einer/einem festen Mitarbeitenden zugewiesen, die restlichen Geräte stehen zur flexiblen Nutzung jeweils einem festen Personenkreis von bis zu 30 pro Gerät zur Verfügung. Dabei erfolgt die Nutzung oftmals nach spontanen individuellen Absprachen in den jeweiligen Abteilungen/Dienstschichten/Teams. Insofern ist eine Aufschlüsselung der Nutzung dieser Notebooks nach Geschlechtern nicht darstellbar.

PD Oldenburg:

Die Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten fallen ebenso unter die Vereinbarung gemäß § 81 NPersVG zur Telearbeit und mobile Arbeit des Landes Niedersachsen vom 01.07.2021. Es gibt daher für PVB die gleichen Möglichkeiten der alternierenden Telearbeit und der mobilen Arbeit, sofern der Arbeitsplatz die Voraussetzungen erfüllt. Bei der PD Oldenburg gab es bislang aufgrund der Dienstvereinbarung die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit und der Satellitenarbeit. Zukünftig wird die aktualisierte Dienstvereinbarung auch die Möglichkeit der mobilen Arbeit enthalten.

In den letzten fünf Jahren wurde aus sozialen Gründen auf Antrag zwei Polizeivollzugsbeamtinnen und zwei Polizeivollzugsbeamten die alternierende Telearbeit bewilligt. Außerdem wurde einem Polizeivollzugsbeamten die Satellitenarbeit bewilligt.

PD Osnabrück:

Gemäß Dienstvereinbarung „Telearbeit in der Polizeidirektion Osnabrück“ vom 25.01.2018 kommen aktuell folgende Formen der Telearbeit/Mobilen Arbeit zur Anwendung:

Alternierende Telearbeit liegt vor, wenn Beschäftigte ihre individuelle regelmäßige Arbeitszeit teilweise zu Hause (häusliche Arbeitsstätte) und teilweise in der Dienststelle (betriebliche Arbeitsstätte) erbringen. Die Telearbeitenden werden dabei durch Geräte und Einrichtungen der dezentralen Informations-, Verarbeitungs- und Kommunikationstechnik unterstützt. Die häusliche Arbeitsstätte ist mit der Dienststelle „online“ verbunden.

Bei der Telearbeit in „Satellitenbüros“ erbringen die Beschäftigten ihre Arbeitsleistung in Außenstellen. Mit Außenstellen sind andere Polizeidienststellen gemeint, die in diesem Fall als Dienstort gelten.

Mobile Arbeit ist eine Arbeitsleistung, die - unterstützt durch entsprechende Informations- und Kommunikationstechnik - nur kurzfristig und unabhängig von einer festen Arbeitsstätte erbracht wird. Dabei handelt es sich um einen von der/dem Beschäftigten in Absprache mit der/dem Vorgesetzten aufgrund dienstlicher oder privater Erfordernisse bestimmten Ort. Im Unterschied zur alternierenden Telearbeit gibt es keinen fest eingerichteten heimischen Arbeitsplatz.

In den vergangenen fünf Jahren (ab 01.01.2016) wurden 26 Anträge auf alternierende Telearbeit bewilligt:

	Kinderbetreuung	Pflegesituation	Gesamt
Weiblich	17	4	21
Männlich	2	3	5
Gesamt	19	7	26

Ergänzend erfolgt die Aufstellung der Genehmigungen nach Jahren:

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Anzahl genehmigter Anträge	2	1	6	2	4	11

In den vergangenen fünf Jahren wurden zwei **Satellitenarbeitsplätze** eingerichtet. Die Einrichtung erfolgte im Jahr 2017 bzw. 2018.

	Kinderbetreuung	Pflegesituation	Gesamt
Weiblich	1	0	1
Männlich	0	1	1
Gesamt	1	1	2

Über die Nutzung der Möglichkeit von mobiler Arbeit liegen keine statistischen Daten vor, da es sich hierbei um eine kurzfristige Arbeitsform handelt, die in direkter Absprache zwischen Beschäftigter/Beschäftigtem und Vorgesetzter/Vorgesetztem erfolgt und keiner schriftlichen Genehmigung bedarf.

Polizeiakademie Niedersachsen:

Gemäß der Vereinbarung nach dem § 81 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) „Telearbeit und mobile Arbeit in der niedersächsischen Landesverwaltung“, die am 01.07.2021 in Kraft getreten ist, können alle Beschäftigten der Landesverwaltung mobile Arbeitsformen nutzen, wenn sie es beantragen und ihre dienstliche Tätigkeit dies zulässt. In der Vergangenheit war dies an Sozialkriterien wie z. B. die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen gebunden. Entscheidend ist jetzt die konkrete dienstliche Tätigkeit.

Bei den mobilen Arbeitsformen wird zwischen der „Telearbeit“ mit einem hohen Zeitanteil von drei bis vier Tagen in der Woche im Privatbereich und einer Ausstattung des häuslichen Arbeitsplatzes unter Beachtung der Arbeitsstättenverordnung und der „mobilen Arbeit“ mit einem geringeren Zeitanteil von bis zu 30 % der wöchentlichen Arbeitszeit und höherer Flexibilität unterschieden.

Aktuell gibt es an der PA NI keine genehmigten Telearbeitsplätze.

Im Bereich der genehmigten Anträge auf mobiles Arbeiten gab es in den vergangenen fünf Jahren an der PA NI insgesamt 16 Anträge. Davon wurden neun Anträge durch weibliche Personen und sieben Anträge durch männliche Personen gestellt.

Ferner stehen Mitarbeitenden der PA NI mehrere Laptops mit VPN-Zugang zur Verfügung, um dem Bedürfnis der Mitarbeitenden nach dezentraler Informationsverarbeitungs- oder Kommunikationstechnik nachkommen zu können. Zusätzlich können alle Angehörigen der PA NI über die Onlinelernplattformen „StudIP“ und „BigBlueButton“ aus dem Home-Office arbeiten. Hierzu ist kein VPN-Netzwerk notwendig. Die Nutzung erfolgt über die privaten Endgeräte. Dabei handelt es sich, in Abgrenzung zur Telearbeit, nicht um regelmäßige, sondern um anlassbezogene Formen des mobilen Arbeitens, welche direkt mit dem jeweiligen Vorgesetzten abzusprechen sind, ohne dass ein formeller Antrag notwendig ist.

Zentrale Polizeidirektion Niedersachsen (ZPD NI):

Gemäß der Dienstvereinbarung „Telearbeit in der ZPD NI“ vom 19.05.2021 steht grundsätzlich allen Beschäftigten die Möglichkeit zur Teilnahme an der Telearbeit offen. Die Telearbeit ist allerdings aufgabenabhängig und somit an das Erfordernis gebunden, dass der reibungslose Ablauf des Dienstgeschäftes nicht beeinträchtigt wird. Die Telearbeit muss beantragt werden.

Die Beschäftigten der Behörde haben verschiedene Möglichkeiten der Telearbeit, bei denen sie flexibel Teile der Arbeit außerhalb der Gebäude ihrer originären Dienststelle verrichten können. Telearbeit kann in Form von alternierender Telearbeit, Telearbeit im Satellitenbüro und (erst seit der Corona-Pandemie möglich) Mobiler Telearbeit sowie Mobiler Arbeit geleistet werden. Alternierende Telearbeit ist die vorherrschende Variante der Telearbeit. Hierbei wird die individuelle, regelmäßige Arbeitszeit teilweise zu Hause (häusliche Arbeitsstätte) und teilweise in der Dienststelle (betriebliche

Arbeitsstätte) erbracht. Die häusliche Arbeitsstätte ist „online“ mit der Dienststelle verbunden, sodass der Zugriff auf die arbeitsplatzbezogenen Daten gewährleistet ist. Bei der Telearbeit im Satellitenbüro wird die Arbeitsleistung regelmäßig an festgeschriebenen Tagen (analog zur alternierenden Telearbeit) in Außendienststellen erbracht. Mit Außendienststellen sind z. B. andere Polizeidienststellen gemeint, die in diesem Fall als Dienstort gelten. Unter Mobiler Telearbeit wird jene Form der dienstlichen Arbeit verstanden, die außerhalb der Dienststelle an einem geeigneten, ortsgebundenen Arbeitsplatz, der nicht wie bei der alternierenden Telearbeit fest eingerichtet ist, geleistet wird. Grundsätzlich ausgeschlossen ist dabei die Nutzung der Zeiten auf dem Weg zur Arbeit und von der Arbeit nach Hause, z. B. die Zugfahrt oder als Mitfahrende/r im Auto. Die Beschäftigten sind dabei mit der Dienststelle online verbunden, sodass der Zugriff auf die arbeitsplatzbezogenen Daten gewährleistet ist. Die Mobile Telearbeit findet im Zusammenhang mit einem dienstlichen oder privaten Erfordernis statt. Ein privates Erfordernis definiert sich als bestimmte Lebenssituation der Beschäftigten, welches eine Flexibilisierung der Arbeit außerhalb der Dienststelle für einen bestimmten Tag oder einen begrenzten Zeitraum erfordert.

Bei Mobiler Arbeit handelt es sich um die Möglichkeit, die Arbeitsleistung anderweitig zu erbringen. Dabei ist der/die Beschäftigte nicht „online“ mit der Dienststelle verbunden und hat somit keinen vollständigen Zugriff auf polizeiliche Daten und Systeme.

Bis zum Inkrafttreten der o. a. Dienstvereinbarung wurden nur die Arbeitsformen Alternierende Telearbeit und Telearbeit im Satellitenbüro angeboten. Diese wurden wiederum nur aus sozialen Gründen (zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie) oder gesundheitlichen Gründen genehmigt.

Allerdings bestand bereits kurz nach Beginn der pandemischen Lage ab April/Mai 2020 aus Gründen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes tatsächlich die Möglichkeit zur Mobilen Telearbeit und Mobilen Arbeit.

Nur die Anträge für Alternierende Telearbeit und Telearbeit im Satellitenbüro werden in der Behörde zentral genehmigt und erfasst. Die einzelnen, anlassbezogenen Gewähungen von Mobiler Telearbeit und Mobiler Arbeit fallen in die Zuständigkeit der jeweiligen Vorgesetzten und werden in der ZPD NI erst seit dem 19.05.2021 mittels des genutzten Zeitmanagementsystems aus statistischen Gründen erfasst.

Aus vorgenanntem Grund beschränkt sich die nachfolgende Tabelle für die Jahre 2017 bis 2021 auf die Beschäftigten, die in Alternierender Telearbeit und Telearbeit im Satellitenbüro gearbeitet haben:

Jahr	Gesamtzahl Beschäftigte in Telearbeit	davon Polizeivollzugsbeamten/Polizeivollzugsbeamte	davon aus sozialen Gründen	Anzahl Frauen „soziale Gründe“	Anzahl Männer „soziale Gründe“
2017	93	29	26	10	16
2018	108	34	30	11	19
2019	126	41	36	13	23
2020	161	53	48	15	33
2021 (August)	192	67	60	18	42

Zudem haben im Zeitraum Mai 2021 bis August 2021 monatlich jeweils ca. 250 Mitarbeitende der Behörde an durchschnittlich neun Tagen die Möglichkeit der Mobilen Telearbeit genutzt.

Landeskriminalamt Niedersachsen (LKA NI):

Insgesamt stehen dem Landeskriminalamt Niedersachsen derzeit 51 Telearbeitsplätze für alle Mitarbeitenden zur Verfügung. Die Anzahl der Möglichkeiten für Telearbeitsplätze ist abhängig von den zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln und den Beschaffungsmöglichkeiten der erforderlichen Technik. Die Nutzung von Telearbeit ist in einer Dienstvereinbarung festgehalten³.

³ Dienstvereinbarung über Telearbeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LKA NI; Vereinbarung gem. § 81 NPersVG zu Telearbeit und mobile Arbeit in der niedersächsischen Landesverwaltung, Bek. d. MI v. 1.6.2021 –Z5.12- 03082-02-01-, in Kraft getreten am 1.7.2021

Das LKA NI bietet seinen Mitarbeitenden die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit, der Satellitenarbeit oder der mobilen Telearbeit an. Für die alternierende Telearbeit erfolgt bei Bedarf die Ausstattung mit dem erforderlichen Mobiliar in der häuslichen Umgebung. Bei der Satellitenarbeit wird die Tätigkeit für das LKA NI in den Räumlichkeiten einer anderen Polizeibehörde/Polizeidienststelle ausgeübt, die einen Arbeitsplatz im Dienstgebäude zur Verfügung stellt. Für die mobile Telearbeit erhalten Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte einen „Laptop mit VPN-Zugang“, welcher das Arbeiten flexibel von unterschiedlichen Orten aus ermöglicht. Dies ist mit bis zu 30 % der wöchentlichen Arbeitszeit möglich. Durch Polizeibeamtinnen und -beamte wurden in den letzten fünf Jahren nach genehmigtem Antrag aus sozialen Gründen nachfolgende Telearbeitsangebote⁴ genutzt. In jedem Jahr sind die aus den Vorjahren bestehenden Telearbeitsangebote bereits einbezogen bzw. auslaufende und nicht mehr genutzte Telearbeitsplätze ausgenommen:

Jahr	Weiblich	Männlich	Gesamt
2016	3	2	5
2017	2	4	6
2018	9	5	14
2019	7	7	14
2020	9	12	21
2021 ⁵	10	11	21

Darüber hinaus werden die aktuell 30 weiteren genehmigten Telearbeitsplätze durch Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamte sowie Tarifbeschäftigte genutzt. Zusätzlich befinden sich aktuell sechs weitere Anträge im Prüfungs- bzw. Genehmigungsverfahren.

11. Wie viele Führungsfunktionen im höheren und gehobenen Dienst werden in Teilzeit wahrgenommen (bitte aufschlüsseln nach Geschlecht)?

Die nachfolgende Aufstellung beinhaltet die Anzahl aller Mitarbeitenden (ausschließlich Beamtinnen und Beamte) der Polizei des Landes Niedersachsen ab der Besoldungsgruppe A 9 Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, die am 01.07.2021 in einem Dienstverhältnis standen, einen Dienstposten mit Führungsfunktion innehaben und ihre Dienstwahrnehmung in Teilzeit ausüben.

Geschlecht	TZ
männlich	33
weiblich	101
Gesamtergebnis	134

Aufstiegschancen:

12. Wie viele Frauen sind im höheren Polizeivollzugsdienst tätig (bitte aufschlüsseln nach Dienstposten)?

Die nachfolgende Tabelle beinhaltet die Anzahl aller Mitarbeiterinnen des Polizeivollzugsdienstes ab der Besoldungsgruppe A 13, Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt, die am 01.07.2021 in einem Dienstverhältnis standen.

Dienstposten	Anzahl Frauen
A13/A14	46
A15	13
A16	4
Gesamtergebnis	63

⁴ Unter den Begriff Telearbeit fallen die Möglichkeiten der alternierenden oder mobilen Telearbeit sowie Satellitenarbeitsplätze.

⁵ Stichtag 26.08.2021.

13. Wie hoch ist der Anteil der Frauen im höheren Dienst insgesamt?

Die nachfolgende Tabelle beinhaltet alle Mitarbeitenden der Polizei des Landes Niedersachsen ab der Besoldungsgruppe A 13, Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt, die am 01.07.2021 in einem Dienstverhältnis standen, in prozentualer Aufteilung nach männlichem und weiblichem Geschlecht.

Geschlecht	Gesamt
männlich	70,50 %
weiblich	29,50 %
Gesamt	100,00 %

14. Wie viele Bewerberinnen und wie viele Bewerber gab es in den letzten zehn Jahren für den höheren Dienst (bitte aufschlüsseln nach Jahr, Geschlecht sowie interner/externer Bewerbung)?

Interne Bewerbungen: Auswahlverfahren zur Zulassung für die Ausbildung im Rahmen des Masterstudienganges „Öffentliche Verwaltung - Polizeimanagement“ gemäß § 5 NLVO - Pol.

Externe Bewerbungen: Direkteinstellungen von Volljuristinnen und Volljuristen in den Polizeivollzugsdienst. (Aufgrund der Haushaltslage gab es von 2013 bis 2018 keine Stellenausschreibungen für die Einstellungen von Volljuristinnen/Volljuristen.)

Jahr:	Gesamt-Bewerberzahl:	Geschlecht:	Interne/externe Bewerbungen:
2011	23	9 w. / 14 m.	Interne
	24	13 w. / 11 m.	Externe
2012	16	4 w. / 12 m.	Interne
	30	17 w. / 13 m.	Externe
2013	14	6 w. / 8 m.	Interne
2014	26	10 w. / 16 m.	Interne
2015	25	8 w. / 17 m.	Interne
2016	30	8 w. / 22 m.	Interne
2017	36	13 w. / 23 m.	Interne
2018	27	8 w. / 19 m.	Interne
2019	41	11 w. / 30 m.	Interne
	24	13 w. / 11 m.	Externe
2020	45	18 w. / 27 m.	Interne
	28	16 w. / 12 m.	Externe
2021	Ausschreibung im Herbst 2021!		Interne
	24	15 w. / 9 m.	Externe

15. Wie viele Führungskräfte arbeiten in Teilzeit? Wie viele davon sind weiblich?

Die nachfolgende Tabelle beinhaltet die Anzahl aller Mitarbeitenden (Beamtinnen, Beamte und Beschäftigte) der Polizei des Landes Niedersachsen, die am 01.07.2021 in einem Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis standen und bezugnehmend auf die Definition in Frage 11 eine Führungsfunktion ausgeübt haben.

Geschlecht	TZ
männlich	35
weiblich	110
Gesamtergebnis	145

16. Wie hat sich die Zahl der Führungskräfte in Teilzeit in den letzten fünf Jahren verändert?

Die nachfolgende Tabelle beinhaltet die Anzahl aller Mitarbeitenden (Beamtinnen, Beamte und Beschäftigte) der Polizei des Landes Niedersachsen, die am 01.07. der unten aufgeführten Jahre in einem Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis standen und eine Führungsfunktion ausgeübt haben.

Jahr	Anzahl Personen
2017	107
2018	117
2019	124
2020	128
2021	145

17. Wie hoch ist der Anteil der Frauen in den Besoldungsgruppen von A12 bis A16?

Für die Beantwortung der Frage ist der Personenkreis der Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamten sowie der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten zusammengefasst, die am 01.07.2021 in einem Dienstverhältnis standen.

Geschlecht	A 12	A 13	A 14	A 15	A 16	Gesamtergebnis
männlich	85,40 %	85,42 %	62,50 %	87,23 %	70,37 %	83,45 %
weiblich	14,60 %	14,58 %	37,50 %	12,77 %	29,63 %	16,55 %

18. Wie viele Frauen sind in Funktionspositionen im gehobenen Dienst tätig (bitte nach Dienstposten aufschlüsseln)?

Die nachfolgende Tabelle beinhaltet die Anzahl aller Mitarbeiterinnen der Polizei des Landes Niedersachsen ab der Besoldungsgruppen A 9, Laufbahngruppe 2,1. Einstiegsamt, bis zu A 13, Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, die am 01.07.2021 in einem Dienstverhältnis standen.

A 9 bis A 11 weist nur Dienstposten aus, welche besondere Ausprägungen in ihrer notwendigen Fachkenntnis (und anderen Bereichen) vorweisen und daher in ihrer Bewertung durch die Hinterlegung mit einer Stelle A 11 herausgehoben sind.

Bei den A 9 bis A 11 bewerteten Dienstposten handelt es sich um Dienstposten, welche ausschließlich im Polizeivollzug eingesetzt werden. Die getrennt aufgeführten Dienstposten A 10 und A 11 sind Verwaltungsdienstposten.

Dienstpostenbewertung	Anzahl Frauen
A 9 bis A 11	225
A 10	74
A 11	46
A 12	126
A 13 EA1	46
Gesamtergebnis	517

19. Wie viele Führungspositionen werden als Job-Sharing bzw. Tandem ausgeübt?

Entsprechend ihrer personalrechtlichen Zuständigkeit haben die Polizeibehörden und die Polizeiakademie Niedersachsen auch zu dieser Arbeitsform unterschiedliche Regelungen getroffen. Daher erfolgt die Beantwortung getrennt für den Verantwortungsbereich der jeweiligen Polizeibehörde bzw. der Polizeiakademie Niedersachsen.

PD Braunschweig:

In der PD Braunschweig werden derzeit keine Führungspositionen als „Job-Sharing“ bzw. Tandem ausgeübt.

PD Göttingen:

Derzeit wird in der PD Göttingen ein Dienstposten durch zwei Beamtinnen im „Job-Sharing“ ausgeübt. Hierbei handelt es sich um einen Dienstposten mit Führungsaufgaben in der Polizeiinspektion Hildesheim.

PD Hannover:

In der PD Hannover werden derzeit keine Führungspositionen als „Job-Sharing“ bzw. Tandem ausgeübt.

PD Lüneburg:

Grundsätzlich wird bei allen vakanten Führungsdienstposten geprüft, ob eine Nutzung im „Job-Sharing“ möglich ist, sofern die rechtlichen Rahmenbedingungen erfüllt sind. Die Polizeidirektion Lüneburg hat die Thematik im Rahmen der Strategie 2027 mit einer eigenen operativen Maßnahme aufgegriffen, sodass auch gezielt infrage kommende Mitarbeiterinnen angesprochen und ermutigt werden. Im Polizeikommissariat Bergen der Polizeiinspektion Celle konnte dadurch im Rahmen des „Job-Sharings“ eine Personalentwicklungsmaßnahme auf einem Dienstposten „Dienstschichtleitung Einsatz- und Streifendienst“ realisiert werden. Zwei Mitarbeiterinnen in Teilzeit haben den Führungsdienstposten gemeinsam von November 2020 bis April 2021 besetzt. Weitere Möglichkeiten zur Umsetzung des „Job-Sharings“ haben sich bisher innerhalb der Polizeidirektion Lüneburg mangels geeigneter freier Dienstposten nicht ergeben.

PD Oldenburg:

Ein klassisches „Job-Sharing“ bzw. eine Dienstpostenausübung im Tandem wird innerhalb der Polizeidirektion Oldenburg nicht ausgeübt.

Stattdessen wird die Ausgestaltung des sogenannten Führens in Teilzeit umgesetzt. Hierbei erfolgt eine Ausschöpfung vorhandener Teilzeitreste (größer oder gleich 0,5 Vollezeiteinheiten [VZE]) bei Führungskräften. Bislang wird diese Verfahrensweise mit großem Erfolg im Bereich der Dienstschichtleitung/Dienstabteilungsleitung im Einsatz- und Streifendienst bei mit Planstelle nach A 11 NBesG hinterlegten Dienstposten durchgeführt. Mit dieser Verfahrensweise ist es möglich, einen zusätzlichen (siebten) Dienstposten Dienstabteilungs-/Dienstschichtleitung einzurichten.

Die Vorteile in der flexiblen Ausgestaltung bei der Durchführung von „Führen in Teilzeit“ stellen sich beispielhaft wie folgt dar:

- Flexibilisierung bei der Dienstschicht-/Dienstabteilungsleitung,
- Erhöhung der VZE-Anzahl im Bereich Dienstschicht-/Dienstabteilungsleitung,
- bei einem festen Schichtmodell ist eine Dienstschicht-/Dienstabteilungsleitung in Teilzeit langfristig nicht ausreichend bemessen,
- in BSM-Dienststellen ist ein Dienstbetrieb mit weniger als 6 VZE dauerhaft, z. B. aufgrund der Urlaubsquote pp., nicht kompensierbar,
- deutlich größerer Gestaltungsspielraum bei der Planung des Regelbetriebs im Einsatz- und Streifendienst,
- zusätzlicher Anreiz für die Beschäftigten durch Schaffung eines weiteren Führungsdienstpostens, auch bzw. gerade für Teilzeitkräfte.

Eine Ausweitung dieses Modells auch auf andere Dienstposten mit Führungsfunktionen, z. B. im ermittelnden Bereich einer Polizeiinspektion, wird angestrebt.

PD Osnabrück:

In der PD Osnabrück werden derzeit keine Führungspositionen als „Job-Sharing“ bzw. Tandem ausgeübt.

PA NI:

An der PA NI werden keine Führungspositionen als Job-Sharing bzw. Tandem ausgeübt.

ZPD NI:

In einem Fall erfolgt aktuell ein Job-Sharing auf einem Dienstposten „Dezernatsteilleitung“ aufgrund von Teilzeitbeschäftigung.

LKA NI:

Derzeit werden keine Führungspositionen als Job-Sharing bzw. Tandem ausgeübt.

20. Wie werden Auswahlkommissionen bestellt? Wird hierbei auf eine paritätische Geschlechterbesetzung geachtet?

Landespolizeipräsidium:

Die Auswahlkommission für das Auswahlverfahren zur Zulassung für die Ausbildung im Rahmen des Masterstudienganges „Öffentliche Verwaltung - Polizeimanagement“ sowie für die Direkteinstellungen von Volljuristinnen und Volljuristen in den Polizeivollzugsdienst setzt sich aus der Vorsitzenden / dem Vorsitzenden, den Beisitzerinnen und Beisitzern, der Gleichstellungsbeauftragten, einer Vertreterin oder eines Vertreters des Personalrates sowie der Geschäftsführung zusammen.

Gegebenenfalls erfolgt auch eine Teilnahme der Hauptvertrauensperson für schwerbehinderte Menschen. Bei der Besetzung der Kommission ist eine paritätische Geschlechterbesetzung sichergestellt.

Gleiches gilt für die Auswahlkommission in Auswahlverfahren zur Besetzung von Dienstposten der Besoldungsgruppen A 15 aufwärts, Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt.

In den Polizeibehörden und der Polizeiakademie ergibt sich folgendes Bild:

PD Braunschweig:

Bei Einstellungs- sowie Auswahlkommissionen werden stets die Personalvertretungen sowie die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt. Die Einstellungs- und Auswahlkommissionen werden grundsätzlich paritätisch besetzt.

PD Göttingen:

In der PD Göttingen werden die Auswahl- und Einstellungskommissionen durch den für die jeweils zu besetzende Stelle verantwortlichen Personalplanungsbereich bestellt. Die Besetzung der Auswahl- und Einstellungskommissionen in der PD Göttingen und ihren nachgeordneten Dienststellen erfolgt paritätisch. Darüber hinaus wird immer einer Vertreterin / einem Vertreter des Personalrats sowie der Gleichstellungsbeauftragten die Teilnahme an Auswahl- und Einstellungskommissionen freigestellt. Sofern es sich bei den Bewerbenden um Menschen mit einem Grad der Behinderung handelt, gilt dies analog für die Schwerbehindertenvertretung.

PD Hannover:

Die paritätische Besetzung von Personalauswahlgremien gemäß § 8 NGG ist im Personalentwicklungskonzept der PD Hannover verankert und wird entsprechend umgesetzt.

PD Lüneburg:

Bei der Zusammenstellung von Auswahlkommissionen zur Besetzung höherwertiger Dienstposten (mindestens mit hinterlegter Planstelle BesGr. A 11 NBesG) ist eine Verfügung der Polizeidirektion Lüneburg vom 04.09.2012 bindend. Danach ist der zu besetzende Dienstposten maßgeblich, woraus sich die Auswahl der stimmberechtigten Mitglieder der Kommission ergibt. Die Zusammensetzung dieses Kommissionsteils erfolgt ausschließlich funktions-/dienstpostenbezogen. Der restliche Teil der Kommission setzt sich aus den Vertretungen des Personalrates, der Gleichstellungsbeauftragten und gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung zusammen. Dazu kommt die Geschäftsführung. Dabei wird eine paritätische Geschlechterbesetzung der Kommission angestrebt.

Bei der Zusammensetzung von Einstellungskommissionen erfolgt grundsätzlich eine paritätische Geschlechterbesetzung.

PD Oldenburg:

Bei der Besetzung von Auswahlkommissionen in der Fachrichtung Polizei ist zwischen der regionalisierten Einstellung und der Durchführung strukturierter Auswahlgespräche bei der Besetzung von höherwertigen Dienstposten zu unterscheiden. Höherwertig sind die Dienstposten, die sich in der Besoldungsgruppe A 9 bis A 11 NBesG befinden, jedoch gleichzeitig mit einer Planstelle nach A 11 NBesG hinterlegt sind, und Dienstposten in der Besoldungsgruppe A 12 und A 13 NBesG.

Die Auswahlkommission der regionalisierten Einstellung besteht aus Vorsitz, Beisitz, Personalrat, Gleichstellung und Geschäftsführung. Die strukturierten Interviews werden grundsätzlich in gemischter Besetzung durchgeführt.

Die Auswahlgespräche zur Besetzung höherwertiger Dienstposten werden gemäß einem jeweils geltenden Leitfadens durchgeführt, in dem neben dem inhaltlichen Ablauf die Besetzung der Auswahlkommission festgeschrieben ist. Der Auswahlkommission zugehörig ist demnach grundsätzlich eine weibliche Person der Polizeidirektion/Inspektion. In der weiteren Besetzung wird grundsätzlich auf eine geschlechterspezifische Ausgewogenheit geachtet, die Gleichstellungsbeauftragte ist als nicht stimmberechtigtes Mitglied vertreten.

Einstellungen im Beschäftigtenbereich erfolgen im gleichen Maße durch entsprechende Vorstellungsgespräche vor einer Auswahlkommission.

Die jeweilige Kommission setzt sich für die stimmberechtigten Mitglieder immer aus einem Mitglied des Dezernates Personal (Sachbearbeitung Tarif, aktuell alle weiblich) und zwei Personen der betreffenden Dienststelle (je nach zu besetzendem Arbeitsplatz) zusammen. In Einzelfällen kann es dadurch zu einer rein weiblichen Zusammensetzung der stimmberechtigten Personen kommen, nicht jedoch zu einer rein männlichen Zusammensetzung.

Zudem ist in der Kommission in der Regel eine der für den Bereich der PD Oldenburg zuständigen Gleichstellungsbeauftragten vertreten.

PD Osnabrück:

Auf Ebene der Polizeidirektion wird die Auswahlkommission in Abhängigkeit des zu besetzenden Dienstpostens (alle nach A 12 und A 13 bewerteten Dienstposten bzw. gleichwertige Tarifarbeitsplätze) grundsätzlich mit folgenden Funktionen besetzt:

Dezernatsleitung 13 (Vorsitz), zwei weitere Dezernatsleitungen, Inspektionsleitung, Organisations-einheitsleitung, Personalratsmitglied, Gleichstellungsbeauftragte, Geschäftsführung und Schwerbehindertenvertretung.

Hierbei wird stets auf die paritätische Geschlechterbesetzung geachtet.

Innerhalb der Inspektionen erfolgt die Besetzung von Auswahlkommissionen ebenfalls primär funktionsbezogen und unter Teilnahme des Personalrats, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung. In Abhängigkeit der zu besetzenden Dienstposten wird auf eine paritätische Besetzung von Auswahlkommissionen hingewirkt.

Einstellungskommissionen setzen sich zusammen aus Vorsitz, Beisitz, Vertretungen aus Personalrat und Gleichstellungsbeauftragten sowie Geschäftsführung. Auch hier wird auf eine paritätische Besetzung hingewirkt.

PA NI:

Im Personalentwicklungskonzept der PA NI ist die Zusammensetzung einer Auswahlkommission abhängig von der Bewertung des jeweils zu besetzenden Dienstpostens/Arbeitsplatzes geregelt. Grundsätzlich wird auf eine diverse Zusammenstellung geachtet. Aus Verfahrensgründen bedarf es einer ungeraden Anzahl an stimmberechtigten Kommissionsmitgliedern. Der Vorsitz der Auswahlkommissionen obliegt dem Direktor der PA NI. Im Rahmen seines Delegationsrechtes wird dieser Vorsitz grundsätzlich auf die nachgeordneten Bereiche, Abteilungsleitung 2 oder Dezernatsleitung Personal, übertragen. Die Kommissionen bestehen je nach Auswahlstufe neben der/dem Vorsitzenden aus zwei oder drei weiteren Mitgliedern sowie den Vertretungen des Personalrates, der Gleichstellungsbeauftragten sowie gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung. Dazu kommt die Geschäftsführung.

Im Bereich der Nachwuchsgewinnung sind für die Durchführung der strukturierten Interviews die Grundsätze des NGG bei der Besetzung der Auswahlkommission einschlägig.

ZPD NI:

Gemäß Verfügung der ZPD NI „Ablauf von Auswahlverfahren und Zusammensetzung von Auswahlkommissionen“ vom 31.08.2015 werden Auswahlkommissionen unter Hinweis auf § 8 Abs. 1 NGG paritätisch besetzt. Gleiches gilt für Einstellungskommissionen.

Ausnahme: Bei Auswahlgesprächen im Tarifbereich bis zur Entgeltgruppe 9 a kann vor dem Hintergrund der fachspezifischen Besonderheiten von der paritätischen Besetzung der Kommissionen abgewichen werden.

LKA NI:

Die Auswahlkommissionen setzen sich in der Regel aus einer ungeraden Anzahl von Mitgliedern des Personalbereiches, des Fachbereiches sowie der Gleichstellungsbeauftragten, des Personalrates und gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung zusammen. Auf eine ausgewogene Geschlechterbesetzung wird bei Zusammensetzung der Auswahlkommission grundsätzlich geachtet.

Maßnahmen zum Empowerment von Frauen:

21. Welche Maßnahmen werden getroffen, um Frauen innerhalb der Polizei zu empowern?

Um die Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für die Herstellung von Chancengleichheit adäquat herzustellen, arbeitet die Polizei Niedersachsen seit mehreren Jahren intensiv und erfolgreich an einer guten Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit. Ihre konkreten Ergebnisse in diesem Themenkomplex gelten bundesweit als beispielgebend. Bereits im April 2008 verlieh die berufundfamilie gGmbH der niedersächsischen Polizei das Zertifikat „audit berufundfamilie“ und bestätigte dies im Mai 2011 mit der Re-Auditierung. Die Re-Auditierung hatte dabei den thematischen Schwerpunkt in dem Bereich der Standardisierung der Rahmenbedingungen für das Arbeiten und Führen in Teilzeit. Im Frühjahr 2014 durchlief die Polizei Niedersachsen erfolgreich die zweite Re-Auditierung „Konsolidierung“. Ziel der Konsolidierung ist, das gemeinsame Grundverständnis für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie fortzuentwickeln, Normalität sowie einen selbstverständlichen und strukturellen Umgang mit Vereinbarkeitsfragen innerhalb der Organisation zu erzeugen und auszubauen.

Für ihre nachhaltige und familienfreundliche Personalpolitik hat die Polizei Niedersachsen bereits am 20.06.2017 in Berlin das Dauerzertifikat „Audit“ erhalten. Wenngleich von einem „Dauerzertifikat“ gesprochen wird, muss die Qualität des Zertifikats durch ein regelmäßiges Dialogverfahren alle drei Jahre mit einem autorisierten Auditor sichergestellt werden. Vor diesem Hintergrund erfolgte im Herbst 2020 eine erneute Überprüfung durch die gemeinnützige Hertie Stiftung. Dieses Prüfverfahren konnte im März dieses Jahres erfolgreich abgeschlossen werden.

Der souveräne Umgang mit Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat sich in den vergangenen Jahren in der niedersächsischen Polizei etabliert und ist fester Bestandteil der Organisation. Bei der niedersächsischen Polizei können zurzeit ca. 26 500 Beschäftigte von den familienbewussten Maßnahmen profitieren. Das Angebot umfasst aktuell etwa flexible Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit und des Arbeitsortes, sowohl im Tages- als auch im Schichtdienst. Zudem stehen die Kinderbetreuung und die Vereinbarkeit von Beruf und der Pflege Angehöriger im Fokus.

In den letzten Jahren wurde ein weiterer, inhaltlicher Schwerpunkt im Bereich der beruflichen Entwicklung und Karriere für Beschäftigte mit Familienaufgaben gelegt. Hierbei sollen insbesondere Führungskräfte bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt werden. Dies ist eine Maßnahme, von der vor allem Frauen in der Polizei profitieren, indem Führungsfunktionen auch in Teilzeit wahrgenommen werden können. Gleichzeitig engagieren sich aber auch immer mehr Männer familiär und nutzen die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In diesem Zusammenhang plant die Polizei Niedersachsen, die Personalentwicklung stärker an den unterschiedlichen Lebensphasen der Mitarbeitenden auszurichten.

In diesem Kontext wurden auch signifikante Verbesserungen der Arbeitsbedingungen erreicht. Vor allem die Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen, und hier insbesondere mit Fokus auf die Arbeitszeit und den Arbeitsort, tragen entscheidend zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei.

Da Teilzeitarbeit bei Frauen stärker ausgeprägt ist als bei Männern, ist dieser Aspekt auch in Bezug auf die Herstellung von Chancengleichheit wichtig. Vor diesem Hintergrund wurden verschiedene Teilzeitmodelle realisiert und teilweise kreativ nach den individuellen Bedürfnissen der Beamtin oder des Beamten in Gesprächen mit der jeweils zuständigen Dienststellenleitung entwickelt. Telearbeitsplätze wurden eingerichtet, Mobile Working und die Arbeit an wohnortnahen Dienststellen, denen die Beamtin oder der Beamte nicht angehört, ermöglicht. Weiterhin werden regelmäßige Dienstbesprechungen möglichst unter Berücksichtigung der Anwesenheit von Teilzeitkräften durchgeführt.

Weiterhin unterstützt die Polizei des Landes Niedersachsen durch die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter Personal in enger Kooperation mit den Vorgesetzten bei der Beratung von schwangeren Mitarbeiterinnen und bei der Planung der Elternzeit bzw. familienbedingter Auszeit. So wurde z. B. ein themenbezogener Leitfaden zur Beratung und Planung familienbedingter Auszeiten entwickelt. Darüber hinaus werden im Rahmen von persönlichen und frühzeitigen Beratungsgesprächen den Betroffenen Wege der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgezeigt. Durch diese frühe und effiziente Personalplanung profitieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ebenso wie die Dienststelle. Auch während der Freistellungsphase bleiben die Verantwortlichen der Dienststellen mit den Betroffenen in fortlaufendem Kontakt. Dieses ermöglicht eine Atmosphäre des Vertrauens und erleichtert einen frühzeitigen Wiedereinstieg.

In den Beruf zurückgekehrt, werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einigen Polizeibehörden durch die Einrichtung von polizeieigenen Großtagespflegestellen unterstützt. Diese ermöglichen es den Eltern, durch ein flexibles Betreuungsangebot ihre Arbeitszeiten mit den familiären Verpflichtungen in Einklang zu bringen. Eine Kinderbetreuung in Ferienzeiten, zum Teil in Kooperation mit städtischen Einrichtungen zu einem geringen Kostensatz, runden das Angebot ab. In „Notfallsituationen“ besteht darüber hinaus die Möglichkeit, dass zu betreuende Kinder an den Arbeitsplatz mitgebracht werden können.

Weiterhin findet seit 21 Jahren jährlich das Seminar „Chancengleichheit durch Personal- und Organisationsentwicklung“ statt. Ziel dieser Seminarreihe ist es, ein gleichberechtigtes Miteinander, aber auch eine gleiche Teilhabe auf allen Hierarchieebenen und Entwicklungsprozessen von Frauen und Männern zu gewährleisten. Die Personalverantwortlichen des Landespolizeipräsidiums und der Behörden sowie die Gleichstellungsbeauftragten und Personalräte werden angeregt, unter Einbeziehung der aktuellen Organisations- und Personalentwicklung, im eigenen Wirkungsbereich Initiativen und Vorschläge zur Realisierung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Polizei Niedersachsen umzusetzen. Hierzu werden Maßnahmen, Prozesse und Steuerungsinstrumente gemeinsam weiterentwickelt. Eine Vielzahl von Ideen und Anregungen aus dieser Seminarreihe wurde landesweit umgesetzt.

Darüber hinaus gibt es weitere unterschiedliche Maßnahmen, welche im Folgenden kurz vorgestellt werden.

Jahresperspektivgespräche:

Gemäß Erlass MI/LPP (25.11 - 03040-5 Gespräche, vom 02.07.2019 und 13.11.2019) besteht eine Berichtspflicht hinsichtlich der geführten Jahresperspektivgespräche mit den Angehörigen der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt sowie vergleichbaren Tarifbeschäftigten. In diesen Gesprächen sollen die persönlichen und dienstlichen Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Perspektiven der Angehörigen der Zielgruppe mit der jeweiligen Behördenleitung erörtert werden. Diese Gespräche führen die Leitungen der Polizeibehörden/PA NI.

Gezielte Ansprache von Frauen:

Im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans werden gezielt Frauen für die Durchführung von Personalentwicklungsmaßnahmen angesprochen. Soweit erforderlich, werden Möglichkeiten der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes geschaffen.

Strategische Personalplanung:

Basierend auf der durchgeführten Fluktuationsabschätzung sowie der Ermittlung von Zielzahlen erfolgt mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan erstmals eine strategische Personalplanung im Sinne der Gleichstellung auf Landesebene. Diese Vorgehensweise wird als wegweisend erachtet, um mehr Frauen für Spitzenfunktionen der niedersächsischen Polizei zu entwickeln.

Paritätische Besetzung von Arbeits- und Projektgruppen sowie Gremien:

Es wird fortlaufend darauf hingewirkt, Gremien und Kommissionen nach Maßgabe des § 8 NGG zu besetzen. Gleiches gilt bei Arbeits- und Projektgruppen, um die unterschiedlichen geschlechterspezifischen Erfahrungen und Sichtweisen gleichermaßen einzubeziehen.

Umsetzung der Strategie 2027:

Nach erfolgreicher Umsetzung des Ziels „Wir ermöglichen und leben Diversität“ in der Strategie 2020, ist dieses Ziel auch in der entsprechenden Fortschreibung, der Strategie 2027, enthalten und mit weitreichenden Maßnahmen hinterlegt. Dadurch werden auch in den kommenden Jahren die Gleichstellung der Geschlechter und die Herstellung von Chancengleichheit weiter fokussiert. Darüber hinaus ist zukünftig beabsichtigt, mithilfe entsprechender Fragestellungen bei der periodischen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung die Themenfelder „Chancengleichheit“, „Gender Mainstreaming“ sowie „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ zu verankern.

„Strategieteam Gleichstellung“:

Bereits im Jahr 2015 wurde das „Strategieteam Gleichstellung“ eingerichtet. Dieses soll die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger im MI/LPP bei grundlegenden strategischen Fragen der Gleichstellung beraten. Die Erarbeitung von Handlungs- und Lösungsvorschlägen zu konkreten Fragestellungen zum Thema Gleichstellung ist ebenfalls Aufgabe des Teams. Nachdem sich das Team mit der Identifizierung von Gründen, die eine gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter an Karrierechancen verhindern, beschäftigt hat, liegen die aktuellen Handlungsschwerpunkte im Bereich der Themenkomplexe „Auswertung von Beurteilungsergebnissen, Gleichstellungsplänen sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Schwerpunkt Führung)“.

Strategische Gleichstellungspolitik:

Seit Jahren verfolgt die niedersächsische Polizei ein Konzept zur strategischen Gleichstellungspolitik mit sechs Handlungsfeldern (HF); HF 1: Strategische Planung und Controlling, HF 2: Organisationskultur, HF 3: Arbeitsorganisation und Fachaufgaben, HF 4: Gezielte Karriereförderung von Frauen, HF 5: Personalmanagement, HF 6: Vereinbarkeit Karriere und Familie. Für die Dauer des vorliegenden Gleichstellungsplans soll dieses Konzept weiterentwickelt und umgesetzt werden.

Darüber hinaus ist auch die Stärkung und Unterstützung der Gleichstellungsarbeit in den Behörden ein wichtiger Aspekt. Zu diesem Zweck wurde in allen Polizeidirektionen eine zusätzliche Mitarbeiterin entlastet und als weitere hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Die Anzahl der Gleichstellungsbeauftragten wurde damit faktisch verdoppelt. Auch die Gleichstellungsbeauftragte für den

Geschäftsbereich der Polizei im Ministerium für Inneres und Sport wurde im Jahr 2015 hauptamtlich bestellt.

Das Gleichstellungscontrolling gibt einen Überblick über die Fortschritte im Bereich der Chancengleichheit und ist ein bedeutsamer Bestandteil der polizeieigenen Strategie 2027. Ergänzende und vertiefende Informationen zu den Themenkomplexen Chancengleichheit und Gender Mainstreaming ergaben sich durch entsprechende Fragestellungen im Rahmen der landesweiten Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung in der Polizei des Landes Niedersachsen.

Fortbildung für Führungskräfte:

Führungskräfte werden bei Fortbildungsveranstaltungen gezielt für die Themenkomplexe „Herstellung von Chancengleichheit“, „Geschlechtergerechte Beurteilungen/Beurteilungsfehler“ und „Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Karriere“ sensibilisiert. Beispielhaft sind hier das „Seminar Chancengleichheit durch Personal- und Organisationsentwicklung“, die „Gender-Workshops“ im Kontext des Mentoring-Programms sowie das „Leitungsforum“ zu nennen. Zukünftig sollen eine weitere Sensibilisierung hinsichtlich einer geschlechtersensiblen Ansprache sowie eine gezielte Einbeziehung der Erst- und Zweitbeurteilerinnen/Zweitbeurteiler erfolgen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Polizei des Landes Niedersachsen die Bedeutung der Thematik frühzeitig erkannt hat und zur Erreichung der strategischen Ziele eine geschlechtergerechte Organisations- und Führungskultur etabliert. Unstrittig ist, dass insbesondere die Führungskräfte die Garanten für die Herstellung und Gewährleistung von Chancengleichheit sind. Vor diesem Hintergrund wird das Thema Chancengleichheit regelmäßig wiederkehrend in zahlreichen Führungskräftebesprechungen, Fortbildungen, Tagungen etc. in den verschiedenen Hierarchieebenen aufgegriffen.

22. Welche konkreten Maßnahmen werden getroffen, um Frauen für Führungsfunktionen zu motivieren und zu qualifizieren?

Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungsbereichen als auch gleichberechtigte Karrierechancen sind ausgesprochene Ziele der Polizei Niedersachsen. Die Polizei des Landes Niedersachsen führt daher bereits seit vielen Jahren erfolgreich zahlreiche Maßnahmen durch und setzt themenbezogene Konzepte um, um diese Ziele zu erreichen.

Bei Ausschreibungen, Benennungen der Anforderungsprofile und in Auswahlverfahren wird die Zielsetzung des NGG berücksichtigt. Dementsprechend wird in Ausschreibungen darauf hingewiesen, dass Bewerbungen des unterrepräsentierten Geschlechts ausdrücklich erwünscht sind und Frauen explizit ermuntert werden, sich zu bewerben. Zudem werden geeignete Frauen gezielt persönlich angesprochen. Bereits seit Anfang der 1990er-Jahre wird bei der Polizei des Landes Niedersachsen von einer grundsätzlichen Teilzeiteignung aller ausgeschriebenen Dienstposten ausgegangen. Trotzdem enthalten die Ausschreibungstexte weiterhin einen expliziten Hinweis auf die Teilzeiteignung.

Darüber hinaus existieren umfangreiche Maßnahmen zur Karriereförderung von Frauen. Ein wichtiger Bestandteil hierbei ist das Mentoring-Konzept. Dieses wurde bereits im Jahr 1999 in die niedersächsische Polizei implementiert. Eine im Jahr 2012 durchgeführte Evaluation hat ergeben, dass rund ein Viertel der ehemaligen Teilnehmerinnen eine Führungsposition erreicht hatten. Dieses Ergebnis war den Verantwortlichen nicht ausreichend. Vor diesem Hintergrund wurden das Landeskonzept Mentoring fortgeschrieben und wesentliche Änderungen vorgenommen. Konkretes Ziel des Programms ist es seitdem, den Anteil von Frauen in der 1. Führungsfunktion messbar zu erhöhen. Mentoring in der Polizei Niedersachsen ist demnach keine Orientierungsmaßnahme, sondern eine konkrete Personalentwicklungsmaßnahme, die auf die Übernahme von Führungsaufgaben ausgerichtet ist. Derzeit wird bereits der 24. Mentoringdurchlauf durchgeführt. An den bisherigen Durchläufen haben insgesamt 393 Mentees teilgenommen bzw. nehmen noch teil, darunter waren 25 Verwaltungsbeamtinnen bzw. Tarifbeschäftigte.

Als weitere geeignete Instrumente haben sich auch horizontale und vertikale Personalentwicklungsmaßnahmen etabliert. Auch die Interessenbekundungsverfahren für eine temporäre Verwendung im Landespolizeipräsidium richten sich vorrangig an Frauen. Eine Teilzeitbeschäftigung stellt kein Hin-

dernis für die Teilnahme an einer Personalentwicklungsmaßnahme dar. Bei einer reduzierten Arbeitszeit können Arbeitspakete, z. B. für Führungskräfte, definiert werden. Anschließend kann festgelegt werden, welche davon auf andere Personen übertragen werden können und welche von der Führungskraft übernommen werden müssen. Diese Möglichkeit wird zum Teil auch gezielt in Ausschreibungen erwähnt.

Ein weiterer wichtiger Beitrag für die Qualifizierung von Frauen für Führungsfunktionen ist das Programm HORIZONTE. HORIZONTE ist ein organisationsübergreifendes effizientes Führungskräfteentwicklungsprogramm. Das Programm HORIZONTE dient gezielt der Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenämtern. Für externe Unternehmen und Organisationen mit drei Führungsebenen bedeutet dies die Weiterentwicklung von der ersten in die zweite Führungsebene, d. h. in das gehobene Management. Solche Funktionen der zweiten Führungsebene sind im Wesentlichen regelmäßig gekennzeichnet durch die Kernaufgaben des Umsetzens strategischer Ziele der Organisation in Strukturen sowie die Rahmensetzung für die nachfolgende Führungsebene. Das Führen von Führungskräften ist dieser Ebene immanent. Für die Polizei Niedersachsen sind dies insbesondere die Ziel Ebenen Polizeikommissariatsleitung, Leitung von Fachkommissariaten, Leitung von Einsatz- und Streifendiensten bzw. Kriminalermittlungsdiensten und weitere vergleichbare Dienstposten.

Ende letzten Jahres wurde das Pilotprogramm „Shadowing“ ins Leben gerufen. Im Rahmen von Shadowing erhalten Teilnehmerinnen durch die mehrtägige Begleitung von Führungskräften Einblicke in deren Arbeit und Aufgabenfelder. Shadowing dient daher der Personalentwicklung und unterstützt die Herstellung von Chancengleichheit für Frauen in der Polizei Niedersachsen. In Abgrenzung zu Hospitationen und dem Mentoringprogramm, ist die Aufgabe der Teilnehmerinnen beim Shadowing lediglich eine Begleitung der Tutorin / des Tutors an einzelnen Tagen bzw. zu ausgewählten Veranstaltungen und bei der täglichen Arbeit. Shadowing ist daher sehr flexibel zu gestalten, sollte jedoch einen zeitlichen Rahmen von sechs Monaten nicht überschreiten.

Das primäre Ziel dieses Programms ist es, die Rolle der Führungskraft transparent zu machen und mehr Frauen für Führungspositionen zu interessieren. Durch „Führung zum Anfassen“ kann Shadowing die Aufgaben mit Führungsfunktionen für die Teilnehmerinnen attraktiver machen. Die Teilnehmerinnen können dadurch zusätzlich ihr Rollenverständnis klären und abwägen, ob eine Führungsfunktion für sie infrage kommen könnte. Für die Tutorinnen und Tutoren bietet die Teilnahme an dem Programm ebenfalls die Möglichkeit der Netzwerkerweiterung und eine Feedbackmöglichkeit zu ihrer/seiner eigenen Tätigkeit.

Als Teilnehmerinnen kommen Frauen der Laufbahn des Polizeivollzugsdienstes in Frage, die sich grundsätzlich in der Besoldungsgruppe A11 NBesG befinden und Interesse an Führungsaufgaben haben. Dabei sollen sich hier aber insbesondere auch die Frauen angesprochen fühlen, die schon über eine längere Erfahrung im Polizeivollzugsdienst verfügen bzw. nach einer familiären Auszeit wieder einsteigen und sich neu orientieren möchten.

Als Tutorinnen/Tutoren kommen Polizeivollzugsbeamtinnen/Polizeivollzugsbeamte infrage, die eine Führungsfunktion wahrnehmen und sich grundsätzlich mindestens in einem Statusamt der Besoldungsgruppe A 13 NBesG der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (EA), oder der Laufbahngruppe 2, 2. EA, befinden.

Zudem gibt es zielgruppenspezifische Fortbildungen für Frauen, wie z. B. die Seminare „Rolle und Selbstverständnis einer Führungskraft“, „Analyse der persönlichen Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten“ und „Rhetorik für Frauen“. Über die polizeieigenen Maßnahmen hinausgehend, besteht für die weiblichen Beschäftigten der Polizei Niedersachsen auch die Möglichkeit zur Teilnahme an externen Veranstaltungen, wie z. B. der Fortbildung für Frauen in Führungspositionen des Kirchlichen Dienstes in Polizei und Zoll.

Seit dem Jahr 2014 gibt es die jährliche Arbeitstagung für Frauen in Spitzenfunktionen der Polizei Niedersachsen. Durch diese Tagungen werden frauenspezifische Perspektiven mit dem Ziel beleuchtet, sie in die Organisation stärker einzubeziehen. Die hohe Bedeutung dieser Thematik wird durch die Teilnahme des Ministers für Inneres und Sport, Boris Pistorius, und der Polizeibehördenleitungen deutlich, die sich aktiv an der Tagung beteiligen. Die Abschlussdokumentation zu den Arbeitstagungen erfolgt in Form einer Broschüre. Auf diesem Weg soll allen Interessierten und besonders Führungskräften sowie Personalverantwortlichen der Polizei die Möglichkeit gegeben werden,

von der Tagung im Nachhinein zu partizipieren und die dort gewonnenen Erkenntnisse mit in der Organisation umsetzen.

Neben den genannten Konzepten und Qualifizierungsmaßnahmen sind auch die dienstlichen Beurteilungen maßgeblich von Bedeutung für die individuellen Berufsentwicklungen. Vor diesem Hintergrund werden die Vorgesetzten im Vorfeld sowie im Rahmen der Maßstabs- und Beurteilungskonferenzen besonders sensibilisiert und beschult. Hierdurch sollen Beurteilungsfehler, insbesondere zu Lasten von Frauen und Teilzeitbeschäftigten, vermieden werden. Darüber hinaus werden die Beurteilungsergebnisse, zur Herstellung von Transparenz für die Organisation der Polizei, ausgewertet und anonymisiert polizeiintern veröffentlicht.

Aktuelle Forschungsergebnisse gehen davon aus, dass die Wahrscheinlichkeit, mit der Frauen in Spitzenfunktionen berufen werden, mit der „geglückten“ Sichtbarkeit ihrer Leistungen und ihrer Person im Berufungsprozess steigt. Diese Sichtbarkeit im Bereich der niedersächsischen Polizei soll über eine breit angelegte Öffentlichkeitsarbeit mit sogenannten best-practice-Beispielen erreicht werden.

23. Welche Maßnahmen werden getroffen, um gezielt Frauen für den Polizeiberuf zu werben?

Spezielle geschlechterspezifische Werbemaßnahmen werden nicht durchgeführt, um Ausgrenzungen anderer Geschlechter zu vermeiden.

Frauen gehören ganz selbstverständlich zur Polizei Niedersachsen. Dieser Offenheit folgt das Werbekonzept zur Nachwuchsgewinnung der Polizei Niedersachsen, das in einer Zielgruppendefinition beschreibt, auf welche Personengruppen das Marketing ausgerichtet wird. Frauen werden hiernach als selbstverständlicher Teil der verschiedenen Zielgruppen (Abiturienten, Studierende, Berufswechsellende, ...) verstanden und mit allen Werbemaßnahmen gleichermaßen angesprochen.

Geschlechtervielfalt bei der Auswahl der in Bild und Video abgebildeten Personen trägt zur Betonung der Diversität des Arbeitsgebers Polizei bei.

24. Der Aufstieg in eine höhere Laufbahn ist in der Regel mit einem Präsenzstudium an einem anderen Ort als dem Wohnort verbunden. Welche Maßnahmen werden getroffen, um Menschen mit Familie diese Belastung der Abwesenheit vom Wohnort zu erleichtern?

Die beiden Masterstudiengänge 2019/2021 und 2020/2022 an der PA NI wurden ab März 2020 bzw. November 2020 durch die Nutzung digitaler Lehrformate zu großen Teilen von einem rein präsenzorientierten zu einem präsenzfremden Studiengang umgestaltet. Das Masterstudium wurde entsprechend fast ausschließlich im „Homeoffice“ durch die Studierenden durchgeführt. Dazu wurden technische Lösungen zur Verfügung gestellt, z. B. dienstliche Tablets. Ab Oktober 2021 erhalten die Studierenden auch dienstliche Laptops.

Darüber hinaus werden den Studierenden digitale Lernalternativen zur Verfügung gestellt, sodass sie die entsprechend aufbereiteten Inhalte auf der Lernplattform der Polizeiakademie Niedersachsen „Stud.IP“ vollkommen flexibel zu jeder Zeit auf allen ihnen zur Verfügung stehenden Endgeräten (PC, Laptop, Tablet, Smartphone) bearbeiten und wiederholen können. Der Umfang dieser flexibel zu bearbeitenden Lerninhalte umfasst derzeit bereits 13,7 % aller Kontaktstunden.

Die Studierenden der Masterstudiengänge 2019/2020 und 2020/2022 haben entsprechende Vorteile der digitalen Lehre auch vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den letzten Monaten erfahren.

In der Vergangenheit wurden erforderliche Modifizierungen des Studiums aus unterschiedlichen Gründen (z. B. Schwangerschaft, Krankheit) in Abstimmung mit den Studierenden flexibel getroffen. Die Modifizierungen führten im Regelfall zum Aussetzen des Studiums für ein Jahr und den anschließenden Wiedereinstieg in einem späteren Masterstudiengang. Dieses erfolgte in der Vergangenheit problemlos.

Eine Teilzeitregelung ist derzeit bei der Regelstudienzeit von zwei Jahren nicht vorgesehen.

Durch die dargestellten Flexibilisierungen sind aber bereits vielfältige Möglichkeiten für Studierende im Vollzeitstudium gegeben.

Nach aktuellem Planungsstand ist vorgesehen, dass künftig rund 75 % des an der PA NI durchgeführten Master-Studiums im „Homeoffice“ erfolgen (Selbststudium und Kontaktstudium Onlinelehre).