

**Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung  
mit Antwort der Landesregierung  
- Drucksache 17/5637 -**

**Frauen in Führung bei der Polizei**

**Anfrage der Abgeordneten Meta Janssen-Kucz und Elke Twesten (GRÜNE)** an die Landesregierung,  
eingegangen am 15.04.2016, an die Staatskanzlei übersandt am 27.04.2016

**Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres und Sport** namens der Landesregierung vom 24.05.2016,  
gezeichnet

Boris Pistorius

**Vorbemerkung der Abgeordneten**

Nach dem Personalstrukturbericht 2014 der Landesregierung liegt der Anteil von Frauen im Stammpersonalbestand (bei den auf Dauer oder befristeten Beschäftigten) bei 56 %, der der Männer bei 44 %. Demgegenüber sind Frauen in den Besoldungs-/Entgeltgruppen ab A 11/E 10 und höher bzw. unter den außertariflich Beschäftigten sehr deutlich unterrepräsentiert. Ihre Anteile variieren zwischen maximal 35 % (A 11 bzw. E 10) und 24 % (B 1 bis B 11/R 3 bis R 10 bzw. außertariflich Beschäftigte).

Erst seit ca. Mitte der 80er-Jahre gibt es auch Frauen in der (Schutz-)Polizei in Niedersachsen und den meisten Bundesländern. Deren Anteil ist immer noch deutlich geringer gegenüber den Männern. So wurden 2014 71 % Männer und nur 29 % Frauen bei der Polizei Niedersachsen beschäftigt. Allein um die Altersabgänge auszugleichen und die Beamtinnen und Beamten zu entlasten, dürfte es unerlässlich sein, vermehrt Frauen einzustellen.

Um den Bedarf zu decken, müssen mehr Anreize auch für Frauen in der Polizei geschaffen werden. Auch dazu haben die Polizei Niedersachsen und die Polizeidirektion Hannover das Führungskräfteentwicklungsprogramm HORIZONTE speziell für Führungsfrauen hin zu Spitzenpositionen ins Leben gerufen.

**Vorbemerkung der Landesregierung**

Die verstärkte Förderung von Frauen und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der niedersächsischen Polizei sind ausdrückliche Ziele dieser Landesregierung und als solche explizit im Koalitionsvertrag niedergeschrieben. Damit sind klare Vorgaben gemacht. Folgerichtig sind die Themen Gleichstellung und Herstellung von Chancengleichheit in der Polizei des Landes Niedersachsen essenzielle Bestandteile der Personal- und Organisationsentwicklung.

Die Herstellung von Chancengleichheit beinhaltet die gleichberechtigte Möglichkeit zur Teilhabe an und einen fairen Zugang zu den vielfältigen Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten, die die Polizei des Landes Niedersachsen bereithält. Ein besonderer Fokus liegt in diesem Kontext auf der Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen auf allen Ebenen.

So konnte der Anteil von Frauen auf höherwertigen Dienstposten im Polizeivollzugsdienst allein in den letzten zwei Jahren in den Besoldungsgruppen von A 11 bis A 13 Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, von 366 auf 516 und damit über 40 % gesteigert werden.

Auch bei der Entwicklung des Frauenanteils insgesamt ist die Polizei Niedersachsen durch eine zielgruppenspezifische und wirkungsvolle Nachwuchswerbung auf einem erfolgreichen Weg. Bei

den Polizeistudierenden konnte z. B. ein nahezu ausgeglichener Geschlechteranteil erreicht werden. Betrug der Anteil an Einstellungen von Frauen in den Polizeivollzugsdienst im Jahr 2014 noch 37 %, konnte dieser im Jahr 2015 auf 44 % gesteigert werden. Dennoch sind Frauen insbesondere in Führungsfunktionen nach wie vor unterrepräsentiert. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigt dabei: Erfolge stellen sich nicht von selbst ein.

Um mehr Frauen auch in Unternehmen in Führungspositionen zu bekommen, reichen Planungsziele allein nicht aus. Vor allem ist ein strategisches Konzept erforderlich und der entschlossene Wille des Managements, den notwendigen Kulturwandel fortzusetzen und die Veränderungsprozesse weiter umzusetzen. Wenn Frauen und Männern die gleichen Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden sollen, müssen ein organisatorischer Wandel vollzogen und strukturelle Rahmenbedingungen verändert werden.

Vor diesem Hintergrund hat sich die Polizei des Landes Niedersachsen bewusst für eine Neuausrichtung und die konsequente Verfolgung einer strategischen Gleichstellungspolitik entschieden, welche nachhaltig in die Organisation Polizei implementiert wird.

### 1. Wie hat sich der Anteil der Frauen bei der Polizei Niedersachsen in den letzten zehn Jahren entwickelt?

Die zentrale Erfassung von Personaldaten in einem Personalmanagementverfahren (PMV) wurde schrittweise in der Polizei Niedersachsen eingeführt. Eine valide vergleichbare Datengrundlage und -analyse ist seit 2008 gegeben. Eine Entwicklung des Anteils der Frauen in der Polizei Niedersachsen kann aus diesem Grunde nur für die letzten acht Jahre verlässlich aufgezeigt werden. Die Datenanalyse erfolgte jeweils zum Stichtag 31.12. des Jahres und beschränkt sich auf die Beschäftigten der Polizei Niedersachsen (ohne Ministerium für Inneres und Sport). Der prozentuale Frauenanteil wurde in das Verhältnis zum Gesamtpersonalbestand des Polizeivollzuges, der Verwaltungsbeamten bzw. der Beschäftigten gesetzt.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Frauenanteil insgesamt</b>								
<b>prozentual</b>	26,60	27,05	27,70	28,15	29,03	29,93	30,56	31,20
<b>Frauenanteil Polizeivollzug</b>								
<b>prozentual</b>	18,04	18,63	19,47	20,13	21,27	22,16	23,14	24,12
<b>Frauenanteil Verwaltungsbeamtinnen und -beamte</b>								
<b>prozentual</b>	44,08	45,20	46,46	47,26	48,46	49,81	49,70	51,59
<b>Frauenanteil Beschäftigte</b>								
<b>prozentual</b>	63,65	62,84	62,47	62,19	62,10	62,63	62,47	62,32

(Quelle PMV, einschließlich Auszubildende)

### 2. Welchen Besoldungsgruppen sind jeweils wie viele Frauen zugeordnet?

Besoldungsgruppe	Anzahl der Beamtinnen insgesamt	davon Polizeivollzugsbeamtinnen	davon Verwaltungsbeamtinnen
A 5	1		1
A 6	5		5
A 7	6		6
A 8	42	2	40
A 9 Laufbgr. 1	25	1	24
A 9 + Z Laufbgr. 1	5		5
A 9 Laufbgr. 2	2 863	2 843	20
A 10	1 097	1 035	62
A 11	429	402	27
A 12	99	89	10
A 13 Laufbgr. 2, 1. EA	29	25	4
A 13 Laufbgr. 2, 2. EA	15	13	2
A 14	35	21	14

Besoldungsgruppe	Anzahl der Beamtinnen insgesamt	davon Polizeivollzugsbeamtinnen	davon Verwaltungsbeamtinnen
A 15	10	6	4
A 16	3	1	2
B 2			
B 3			
B 4	1		1
B 5			
W 2	7		7

3. Jeweils wie viele Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte in welchen Besoldungsgruppen wurden im letzten Beurteilungszeitraum mit dem Gesamtergebnis D, C-Unter, C-Mitte, C-Oben, B, A beurteilt?

Zahl der zu beurteilenden Beschäftigten nach Vergleichsgruppen	Gesamt	Hiervon in Wertungsstufe A	Hiervon in Wertungsstufe B	Hiervon in Wertungsstufe C			Hiervon in Wertungsstufe D	Hiervon in Wertungsstufe E
				o.B.	m.B.	u.B.		
<b>A 16</b>								
Frauen	0	0	0	0	0	0	0	0
Männer	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>A 15</b>								
Frauen	3	0	0	1	2	0	0	0
Männer	35	0	4	7	24	0	0	0
<b>Insgesamt</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>A 14</b>								
Frauen	17	0	3	2	12	0	0	0
Männer	71	1	4	16	49	1	0	0
<b>Insgesamt</b>	<b>88</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>61</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>A 13 LGr. 2, 2. EA</b>								
Frauen	8	0	1	2	5	0	0	0
Männer	29	0	0	5	24	0	0	0
<b>Insgesamt</b>	<b>37</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>A 13 LGr. 2 1. EA</b>								
Frauen	2	0	0	1	1	0	0	0
Männer	8	0	1	4	2	1	0	0
<b>Insgesamt</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>A 12</b>								
Frauen	52	0	4	14	32	1	1	0
Männer	647	0	42	162	400	41	2	0
<b>Insgesamt</b>	<b>699</b>	<b>0</b>	<b>46</b>	<b>176</b>	<b>432</b>	<b>42</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>A 11</b>								
Frauen	319	0	9	91	196	23	0	0
Männer	1929	0	39	414	1 225	247	4	0
<b>Insgesamt</b>	<b>2248</b>	<b>0</b>	<b>48</b>	<b>505</b>	<b>1 421</b>	<b>270</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
<b>A 10</b>								
Frauen	865	1	6	164	569	125	0	0
Männer	4109	0	34	832	2 737	502	4	0
<b>Insgesamt</b>	<b>4974</b>	<b>1</b>	<b>40</b>	<b>996</b>	<b>3 306</b>	<b>627</b>	<b>4</b>	<b>0</b>

Zahl der zu beurteilenden Beschäftigten nach Vergleichsgruppen	Gesamt	Hiervon in Wertungsstufe A	Hiervon in Wertungsstufe B	Hiervon in Wertungsstufe C			Hiervon in Wertungsstufe D	Hiervon in Wertungsstufe E
				o.B.	m.B.	u.B.		
<b>A 09 LGr 2,1. EA</b>								
Frauen	1973	1	18	353	1 381	206	12	2
Männer	3859	0	50	892	2 467	419	29	2
<b>Insgesamt</b>	<b>5832</b>	<b>1</b>	<b>68</b>	<b>1 245</b>	<b>3 848</b>	<b>625</b>	<b>41</b>	<b>4</b>

#### 4. Wie hoch ist der Frauenanteil in den einzelnen Führungspositionen bei der Polizei?

Eingerichtete und bewertete Dienstposten	Gesamt	davon wahrgenommen durch Frauen	prozentualer Anteil
B 5	1	0	0,00 %
B 4	7	1	14,29 %
B 3	1	0	0,00 %
B 2	9	0	0,00 %
A 16	23	1	4,35 %
A 15	91	8	8,79 %
A 13/A 14	188	35	18,62 %
A 13 1. EA	378	21	5,56 %
A 12	888	76	8,56 %
A 9-A 11	1 350	169	12,52 %

Die obenstehenden Daten wurden zum Stichtag 01.04.2016 aus dem PMV erhoben. Sie beziehen sich ausschließlich auf Polizeivollzugsbeamtinnen (ohne Ministerium für Inneres und Sport). Es wurde jeweils auf die Wertigkeit des Dienstpostens und das Merkmal „Übertragung“ oder „m.d.W.d.G.b.“ abgestellt und nicht darauf, ob die Dienstposteninhaberin aktuell das jeweilige Statuserhalt auch schon innehat.

#### 5. Wie viele und welche Kooperationspartner hat die Polizei für das Programm *HORIZONTE* gewinnen können?

Die niedersächsische Polizei konnte in den bis jetzt durchgeführten und aktuell stattfindenden Durchgängen insgesamt 33 externe Unternehmen, Behörden und Institutionen als Kooperationspartner gewinnen. Diese haben zum Teil mehrfach teilgenommen.

##### Im 1. Durchgang in der Verantwortung der Polizeidirektion Hannover:

Annastift, Landkreis Peine, Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen jetzt IT Niedersachsen, Nord/LB, AOK, Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Sparkasse Hannover, Region Hannover, Landeshauptstadt Hannover, Fujitsu.

##### Im 2. Durchgang in der Verantwortung der Polizeidirektion Hannover:

Landeshauptstadt Hannover, VGH, Medizinische Hochschule Hannover, Firma Mahr Göttingen, Studieninstitut des Landes Niedersachsen, Landkreis Peine, Continental AG, Sparkasse Hannover, Firma Punkt Consulting, AOK, CLT-Institute, Fujitsu und ein selbstständiger Berater aus dem Bereich Personalmanagement.

##### Im 3. Durchgang - erstmalige landesweite Durchführung in der niedersächsischen Polizei:

Continental AG, Sparkasse Hannover, IVV (VGH) Hannover, CLT-Institute, Nord LB, Klinikum Region Hannover, Hellmann Logistics Osnabrück, Fujitsu, Sennheiser electronic, Sparkassenverband Niedersachsen, Airbus Hamburg, Stadt Hameln, Landkreis Peine, Gasunie Hannover, IT Niedersachsen, consulting by nature, Deutsche Messe AG, Deutsche Hypothekenbank, Universitätsmedizin Göttingen, riha WeserGold GmbH & Co. KG Rinteln, HR Excellence Group GmbH Braun-

schweig, Hamburger Sparkasse, *Göttinger Tageblatt* und ein selbstständiger Berater aus dem Bereich Personalmanagement.

**6. Wie viele Polizeibeamtinnen bzw. Verwaltungsmitarbeiterinnen aus welchen Bereichen haben das Programm *HORIZONTE* bereits begonnen bzw. haben sich beworben?**

Allen Bewerberinnen der Polizei Niedersachsen konnte bisher eine Teilnahme am Programm *HORIZONTE* ermöglicht werden. An den ersten beiden Durchgängen, die in den Jahren 2014/2015 und 2015/2016 in der Polizeidirektion Hannover durchgeführt wurden, nahmen jeweils drei Polizeibeamtinnen der Polizeidirektion Hannover teil.

Den derzeit stattfindenden ersten landesweiten Durchgang, der in zwei Gruppen erfolgt, haben insgesamt fünf Polizeibeamtinnen und eine Verwaltungsmitarbeiterin begonnen. Von den fünf Polizeibeamtinnen gehören zwei der Polizeidirektion Braunschweig, eine dem Landeskriminalamt Niedersachsen und zwei der Polizeidirektion Göttingen an. Die Verwaltungsmitarbeiterin gehört ebenfalls der Polizeidirektion Göttingen an.

Die Teilnehmerinnen übten zu diesem Zeitpunkt nachfolgende Tätigkeiten aus:

- 2 Dienstabteilungsleiterinnen,
- 2 Leiterinnen Kriminal- und Ermittlungsdienst,
- 1 Beauftragte für Jugendsachen,
- 1 Leiterin Kriminal- und Verkehrsermittlungsdienst,
- 1 Wachgruppenleiterin,
- 1 Ermittlungsgruppenleiterin,
- 1 Fachkommissariatsleiterin,
- 1 Polizeistationsleiterin,
- 1 Leiterin Einsatz- und Streifendienst,
- 1 Leiterin Wirtschaftsverwaltung.

**7. In welchem Umfang wird die Polizei das Programm *HORIZONTE* weiter fortführen?**

Der Anteil von Frauen in der ersten Führungsebene ist in der Polizei Niedersachsen in den letzten zehn Jahren kontinuierlich gestiegen, bei der Besetzung von Spitzenämtern der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst) sind Frauen jedoch noch deutlich unterrepräsentiert.

Das Führungskräfteentwicklungsprogramm Horizonte ist eine Maßnahme, durch die der Anteil von Frauen im mittleren Management gesteigert werden soll. Im Rahmen dieses Programmes werden die Teilnehmerinnen während der gesamten Zeitdauer durch eine strategische Beraterin oder einen strategischen Berater einer Partnerorganisation begleitet. Diese unterstützen die Teilnehmerinnen auf ihrem Weg in ein Spitzenamt. Während des Durchlaufs werden u. a. eine Seminar- und Trainingsreihe, kollegiale Beratung sowie Coaching angeboten. Dieses landesweite und organisationsübergreifende Konzept ist auf Frauen mit mehrjähriger Führungserfahrung ausgerichtet und vertieft die für eine Position im mittleren Management benötigten Kompetenzen.

Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Evaluation des ersten Durchlaufs zeigen einen deutlichen Kompetenzzuwachs aller Teilnehmerinnen und einen hohen Zielerreichungsgrad. Darüber hinaus hat eine vertiefende Analyse der Polizeidirektion Hannover ergeben, dass sieben von neun Teilnehmerinnen des ersten Durchgangs bereits innerhalb von 15 Monaten nach der Teilnahme an Horizonte das angestrebte Ziel - die Erreichung eines Spitzenamtes bzw. eine Höhergruppierung - erreicht hatten.

Das Programm wird auch zukünftig fortlaufend evaluiert. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse wird - soweit notwendig - eine Anpassung/Optimierung des Konzeptes erfolgen.

Nach derzeitigem Planungsstand soll das Führungskräfteentwicklungsprogramm Horizonte fortgeführt werden. Der Umfang der Durchführung richtet sich hierbei in erster Linie nach der Anzahl der

Teilnehmerinnen der Polizei Niedersachsen sowie natürlich auch nach der Menge der zu gewinnenden externen Teilnehmerinnen.

**8. Welche weiteren Strategien und Maßnahmen wird die Landesregierung einsetzen, um den Frauenanteil bei der Polizei - auch im Führungsbereich - zu erhöhen und mehr gleichberechtigte Karrierechancen für die Frauen sicherzustellen?**

Die Polizei des Landes Niedersachsen führt bereits seit vielen Jahren erfolgreich zahlreiche Maßnahmen durch und setzt die themenbezogenen Konzepte um. Dennoch wurde das erklärte Ziel - eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen - bislang nicht im angestrebten Umfang erreicht. Diese Erkenntnis macht eine Neuausrichtung des bisherigen Vorgehens erforderlich und verdeutlicht den Bedarf einer strategischen Gleichstellungspolitik.

Die niedersächsische Polizei hat erkannt, dass sie das Ziel der Herstellung von Chancengleichheit nur erreichen kann, 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 Karriere und Beruf“) verfolgt. Dieser Prozess wird auf der Grundlage einer ständigen Bewertung der aktuellen Entwicklungen angepasst.

Neben der Fortsetzung der Aktivitäten in den bereits etablierten Handlungsfeldern („gezielte Karriereförderung von Frauen“, „Personalmanagement“, „Vereinbarkeit von Karriere und Beruf“) stellt sich die Polizei des Landes Niedersachsen zukunfts-fähig auf, indem sie innovativ und mutig neue Wege geht, um ihre gesteckten Ziele erreichen zu können. Hierzu zählen insbesondere die neu konzipierten Maßnahmen in den Handlungsfeldern „Strategische Planung und Controlling“, „Organisationskultur“ sowie „Arbeitsorganisation und Fachaufgaben“, welche im Folgenden näher beschrieben werden.

Im Handlungsfeld „Organisationskultur“ wurde im Juni 2015 das sogenannte **Strategieteam Gleichstellung** eingesetzt. Dieses Strategieteam setzt sich visionär, ganzheitlich und innovativ mit Fragen der Organisationskultur auseinander, berät die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger des Landespolizeipräsidiums, gibt Denkanstöße und formuliert Handlungsempfehlungen sowie -alternativen.

Ganz aktuell prüft eine kleine Gruppe von Expertinnen und Experten die Erarbeitung und inhaltliche Ausgestaltung eines sogenannten **Masterplan Gleichstellung** für die Polizei des Landes Niedersachsen. Im Kontext der polizeieigenen Strategie 2020 könnte dieser Masterplan für die Behörden eine zusätzliche Orientierungsmöglichkeit in Sachen Gleichstellung bieten und perspektivisch noch mehr Verbindlichkeit erzeugen.

In dem Handlungsfeld „Arbeitsorganisation und Fachaufgaben“ liegt ein besonderes Augenmerk auf der **paritätischen Besetzung von Arbeits- und Projektgruppen sowie Auswahlkommissionen**. So saßen aktuell z. B. in der Auswahlkommission des Landespolizeipräsidiums für die Zulassung zum Masterstudiengang „Öffentliche Verwaltung - Polizeimanagement“ mehr stimmberechtigte Frauen als Männer.

Darüber hinaus ist auch die **Stärkung und Unterstützung der Gleichstellungsarbeit** in den Behörden ein wichtiger Aspekt. Zu diesem Zweck wurden in allen Polizeidirektionen eine zusätzliche Mitarbeiterin entlastet und als weitere hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt. In den genannten Behörden gibt es seitdem zwei Mitarbeiterinnen mit entsprechenden Vertreterinnen, die sich dieser Aufgabe widmen. Die Anzahl der Gleichstellungsbeauftragten wurde damit faktisch verdoppelt. Auch die Gleichstellungsbeauftragte für den Geschäftsbereich der Polizei im Niedersächsischen Ministerium für Inneres und Sport wurde im Jahr 2015 hauptamtlich bestellt.

Das Thema Chancengleichheit bildet einen Schwerpunkt in der polizeieigenen **Strategie 2020**, denn ein gelebtes Diversity Management führt auch zu einer Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen und trägt somit zu einer Verbesserung der Chancengleichheit bei.

Dem gleichen Zweck dient das seit 21 Jahren jährlich stattfindende **Seminar Chancengleichheit durch Personal- und Organisationsentwicklung**. 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.

Um auch 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 die zweite Re-Auditierung „Konsolidierung“ erfolgreich und ist bis zum 31.05.2017 weiterhin zertifiziert. Ziel der Konsolidierung ist es, 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.

Der souveräne Umgang mit Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat sich in den vergangenen Jahren in der niedersächsischen Polizei etabliert und ist insbesondere vor dem Hintergrund einer wachsenden Zahl an Teilzeitbeschäftigten fester Bestandteil der Organisation.

Diese bislang erreichten Verbesserungen sind ein wesentlicher Faktor, um die Attraktivität des Polizeiberufes allgemein, aber insbesondere auch für Frauen, zu steigern. Diese Erkenntnis wird auch im Rahmen der **Nachwuchsgewinnung** betont, da es sich bei Frauen um eine Hauptzielgruppe der Nachwuchswerbung der Polizei Niedersachsen handelt. Vor allem die Erwartungen junger Frauen an möglichst flexibles Arbeiten und die Bedeutung einer guten Vereinbarkeit der beruflichen Karriere mit dem Privatleben nehmen eine deutlich größere Rolle als noch vor Jahren ein.

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 deutlich 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.

Durch die positiven Rückmeldungen aus der landesweit durchgeführten **Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung** lässt sich ableiten, dass die vielschichtigen Maßnahmen der Polizei des Landes Niedersachsen zur kontinuierlichen Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie positive Wirkungen erzielen. Eine Auswertung der entsprechenden Fragen ergab, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie von Beruf und Familie für beide Geschlechter zufriedenstellend gelingt. Hierbei wurde allerdings auch deutlich, dass vor allem bei der Vereinbarkeit von Karriere und Familie - insbesondere bei den weiblichen Beschäftigten - weiterer Handlungsbedarf besteht. Diesem Bereich wird sich die Polizei des Landes Niedersachsen zukünftig mit noch mehr Nachdruck widmen.

Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungsbereichen wie auch **gleichberechtigte Karrierechancen** sind ausgesprochene Ziele der Landesregierung und werden durch vielfältige Maßnahmen verfolgt. 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**. Hierbei ist insbesondere das **Mentoring-Konzept** zu nennen. 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 zu gering. 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, davon waren 25 Verwaltungsbeamtinnen bzw. Tarifbeschäftigte.

Seit Ende 2015 findet als integraler Bestandteil des Mentoringprogramms regelmäßig ein „Gender-Seminar“ für Mentorinnen, Mentoren und Vorgesetzte statt. Ziel des Seminars ist es, über aktuelle Themen und Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung und des Diversity Managements zu berichten und parallel die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wiederholend für die Wichtigkeit der Thematik und ihre eigene Vorbildfunktion zu sensibilisieren.

Neben dem zuvor beschriebenen Konzept wurde im ersten Quartal 2016 das oben beschriebene **Führungskräfteentwicklungsprogramm HORIZONTE** landesweit implementiert.

Als weitere geeignete Instrumente haben sich auch **horizontale und vertikale Personalentwicklungsmaßnahmen** etabliert. Hierdurch werden Frauen Einblicke in verschiedenste Bereiche der Polizei verschafft und so ihr Interesse an einer beruflichen Weiterentwicklung geweckt bzw. gestärkt. Frauen werden gezielt angesprochen und ermuntert, von diesen Möglichkeiten aktiv Gebrauch zu machen. Auch die Interessenbekundungsverfahren für eine temporäre Verwendung im Landespolizeipräsidium richten sich vorrangig an Frauen. Eine Teilzeitbeschäftigung stellt kein Hindernis für die Teilnahme an einer Personalentwicklungsmaßnahme dar. Bei einer reduzierten Arbeitszeit kön-

nen 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.

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“.

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 und der Behördenleitungen 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 Führungskräften sowie Personalverantwortlichen der Polizei die Möglichkeit gegeben werden, von der Tagung im Nachhinein zu partizipieren und die dort gewonnen 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 zulasten 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.

Das **Gleichstellungscontrolling** gibt einen Überblick über die Fortschritte im Bereich der Chancengleichheit und ist ein bedeutsamer Bestandteil des Themenfeldes „Arbeitswelt“ der polizeieigenen Strategie 2020. 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.

Zudem ist das Thema Chancengleichheit fester Bestandteil der **Zielvereinbarungen** der Polizeibehörden/Polizeiakademie Niedersachsen mit dem Landespolizeipräsidium.

Weiterhin ist die Polizei des Landes Niedersachsen gegenüber der **wissenschaftlichen Forschung** aufgeschlossen und nahm bzw. nimmt themenbezogen auch an externen wissenschaftlichen Studien teil. Aktuell hat sich die niedersächsische Polizei beispielhaft an einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung zu der Thematik „Führen in Teilzeit“ beteiligt.

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.

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.