

Frauenförderplan

für die saarländische Polizei

Zeitraum
2010 bis 2012

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort des Ministeriums für Inneres und Europaangelegenheiten	3 - 4
1. Geltungsbereich und Grundlagen	4
2. Ist-Analyse und Abschätzung zur Personalfluktuaton	4
2.1 Ist-Analyse	4 - 5
2.1.1 Beamtinnen und Beamte	5 - 6
2.1.2 Tarifbeschäftigte	6
2.1.3 Teilzeitbeschäftigte/Beurlaubte/Altersteilzeit	6
2.2 Abschätzung zur Personalfluktuaton	6 - 7
3. Zielvorgaben	7 - 8
3.1 Besetzung von Arbeitsplätzen	8
3.1.1 Stellenausschreibung	8 - 9
3.1.2 Motivation von Frauen zur Abgabe von Bewerbungen/ Hinwirken auf eine künftige Besetzung von Leitungs- und Führungspositionen	9
3.1.3 Auswahlverfahren	10
3.2 Einstellung, Beförderung, Übertragung höherwertiger Tätigkeit	10
3.3 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen	10 - 11
3.4 Ausbildung	11
3.5 Berufliche Fort- und Weiterbildung	11 - 12
3.6 Dienstkleidung	12
3.7 Baumaßnahmen	12
3.8 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	12
3.8.1 Teilzeitarbeit	12 - 13
3.8.2 Beurlaubung einschließlich Elternzeit	13 - 14
3.8.3 Prüfung der Möglichkeiten zur Kompensation von familiär bedingten Personalausfällen	14
4. Maßnahmen zur Vorbeugung und Vorgehensweise gegen sexuelle Belästigung und Mobbing	14
4.1 Sexuelle Belästigung	14 - 15
4.2 Mobbing/Belästigung	15
4.3 Fortbildung sexueller Belästigung/Mobbing	15 - 16
5. Frauenbeauftragte	16
6. Berichtspflicht und Umsetzung	16
7. Inkrafttreten, Schlussbestimmungen	17

Vorwort des Ministeriums für Inneres und Europaangelegenheiten

Mit dem am 28.06.1996 in Kraft getretenen Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 24.04.1996 (Amtsbl. S. 623), zuletzt geändert am 01.07.2009 (Amtsbl. S. 1087), gibt es im Saarland erstmals ein Gesetz, das darauf ausgerichtet ist, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Berufsleben stärker als bisher zu fördern und sie letztendlich zu realisieren. Zur Umsetzung seiner Ziele sieht das LGG die Erstellung eines Frauenförderplans für einen Zeitraum von jeweils drei Jahren vor.

Die auf Grund der späten Öffnung der Polizei für Frauen entstandene Unterrepräsentanz von Frauen in der Polizei ist bis zum heutigen Tag noch nicht ausgeglichen. Der Frauenanteil gerade im Polizeivollzugsdienst ist auch heute noch vergleichsweise gering.

Daher ist das Ministerium für Inneres und Europaangelegenheiten im Rahmen des Frauenförderkonzeptes der Landesregierung bestrebt, mit dem Frauenförderplan für die saarländische Polizei den Zugang für Frauen zu allen Bereichen sowie die beruflichen Entwicklungschancen von Frauen auf allen Ebenen mittelfristig deutlich zu verbessern. Gleichzeitig sollen auch Männern durch familienfreundliche Regelungen Anreize geboten werden, Familie und Beruf besser zu vereinbaren und damit die traditionelle Rollenverteilung, die auch heute noch die Stellung der Frauen im Berufsleben stark beeinflusst, zu durchbrechen.

Bereits nach Ablauf der Geltungsdauer des vierten auf der Grundlage des LGG erstellten Frauenförderplans für die Jahre 2007 bis 2009 können deutliche Erfolge festgestellt werden. Im Bereich der Beamtinnen und Beamten sowie im Bereich der Tarifbeschäftigten konnte der Frauenanteil erhöht werden.

Mit dem nun vorliegenden fünften Frauenförderplan für die Jahre 2010 bis 2012 soll der bereits in den letzten Jahren beschrittene Weg konsequent fortgesetzt werden. Darüber hinaus sollen Ansätze geschaffen werden, Frauen in den nächsten Jahren Schritt um Schritt auch in Leitungs- bzw. Führungsfunktionen zu führen. Der Anteil von Frauen in Spitzenpositionen soll deutlich verbessert werden. Weiterhin besteht das Bemühen, zusätzliche Verbesserungen im Tarifbereich zu erzielen. Eine wichtige Bedeutung kommt insofern auch der Fortsetzung der begonnenen Fort- und Weiterbildung von Frauen zu, insbesondere zur Vorbereitung auf die Übernahme höherwertiger Funktionen.

Die berufliche Gleichstellung ist eine Gemeinschaftsaufgabe und muss als solche in die Organisationsentwicklung einfließen. Eine nicht unbedeutende Rolle auf dem Weg zur Gleichstellung kommt den Vorgesetzten und Dienstvorgesetzten zu, die für die konkrete Anwendung des LGG und die Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplans mitverantwortlich sind und entscheidend dazu beitragen können, dass Gleichberechtigung im Berufsalltag verwirklicht wird. Aber auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gefordert, sich am Gleichstellungsprozess durch konstruktive Anregungen zu beteiligen. Frauen selbst können hierzu auch durch verstärkte Bewerbungen bei Ausschreibungsverfahren beitragen (z. B. zum Aufstiegsverfahren für den höheren Polizeivollzugsdienst oder bei Stellenbesetzungen). In der Vergangenheit haben diese Chance längst nicht alle Frauen, die die Bewerbungsvoraussetzungen erfüllt hatten, auch wahrgenommen.

Gleichermaßen sind alle Personen auf den Entscheidungsebenen vor dem Hintergrund des Konzeptes zur Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes im Be-

reich der saarländischen Landesverwaltung gefordert, im Vorfeld von Entscheidungen zu überprüfen, inwieweit beabsichtigte neue Maßnahmen, Programme, Aktivitäten, Gesetze etc. sich unterschiedlich auf Frauen und Männer auswirken können und ob ggf. Ausgleichsmaßnahmen erforderlich sind mit dem Ziel der Förderung der Geschlechtergleichstellung.

Im Rahmen ihrer Stellung und Aufgaben nach dem Landesgleichstellungsgesetz unterstützt und fördert die Frauenbeauftragte der saarländischen Vollzugspolizei die oben genannten Ziele. Hierzu arbeiten alle sachbefassten Stellen und Verantwortliche eng und vertrauensvoll mit der Frauenbeauftragten zusammen.

1. Geltungsbereich und Grundlagen

Der vorliegende Frauenförderplan wurde gemäß § 7 LGG aufgestellt. Er gilt für den Bereich der saarländischen Vollzugspolizei und ist für die Dauer von drei Jahren ab Inkrafttreten gültig.

Der Frauenförderplan wurde von der Abteilung Polizeiangelegenheiten des Ministeriums für Inneres und Europaangelegenheiten – personalverwaltende Stelle für die saarländische Polizei – erarbeitet. Dabei wurden in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten der saarländischen Polizei die Behörden der Polizei, die Fachhochschule für Verwaltung, sowie der Polizeihauptpersonalrat und der Hauptpersonalrat beim Ministerium für Inneres und Europaangelegenheiten beteiligt.

Grundlage des Frauenförderplans ist die statistische Erhebung gemäß § 6 LGG, die jeweils zum Stichtag 30. Juni eines jeden Jahres durchzuführen ist und eine Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der im Polizeibereich zu besetzenden Arbeitsplätze enthält. Die statistische Erhebung ist im Intranet der Polizei eingestellt.

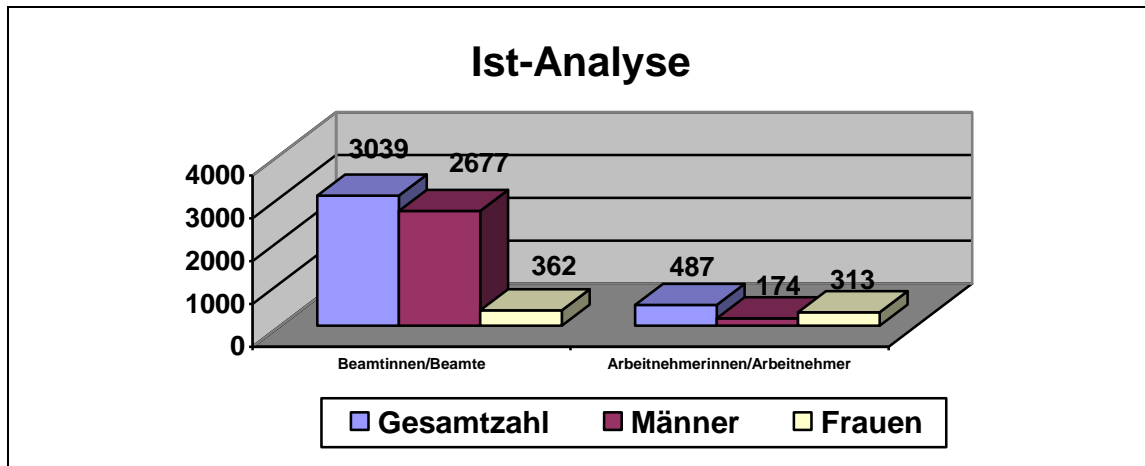
Der Frauenförderplan wird nach Inkrafttreten sowohl im Internet als auch im Intranet für alle Polizeibeschäftigten und auch für Interessenten von außerhalb veröffentlicht. Der Frauenförderplan ist allen Bediensteten, die sich in Elternzeit oder Urlaub (Urlaub aus anderen Anlässen als Erholungsurlaub) befinden, unaufgefordert zur Kenntnis zu geben.

Beschäftigte im Sinne des Frauenförderplans sind alle Polizeibeamtinnen und –beamte, Verwaltungsbeamtinnen und –beamte auf dem Stellenplan der Polizei sowie alle Tarifbeschäftigte.

2. Ist-Analyse und Abschätzung zur Personalfluktuations

2.1 Ist-Analyse

Die Beschäftigtenstruktur im Bereich der saarländischen Polizei (einschließlich Teilzeitbeschäftigter, Beurlaubter sowie in Altersteilzeit befindlicher Beschäftigter) stellt sich nach der statistischen Erhebung zum Stichtag 30.06.2009 wie folgt dar:



Detaillierte Angaben, wie z. B. die Anzahl der Beschäftigten in den jeweiligen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, die Abschätzung neu zu besetzender Stellen und die Anzahl der Beschäftigten in den jeweiligen Funktionsebenen, ergeben sich aus der statistischen Erhebung zum Stichtag 30.06.2009. Es wird allerdings darauf hingewiesen, dass die Statistik bei der Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur keine beurlaubten Beschäftigten berücksichtigt, sondern diese gesondert ausgewiesen sind.

Ein Vergleich der Zahlen aus der statistischen Erhebung zum Stichtag 30.06.2006 mit den Daten zum Stichtag 30.06.2009 ergibt folgendes Bild:

2.1.1 Beamtinnen und Beamte

Der geringste Frauenanteil bei der saarländischen Polizei ist nach wie vor im Bereich der Beamtinnen und Beamten (einschließlich 7 Verwaltungsbeamtinnen und –beamten) zu verzeichnen. Allerdings konnte im Zeitraum von 01.07.2006 bis 30.06.2009 eine deutliche Verbesserung erreicht werden. Der Gesamtanteil der Beamtinnen hat sich in dieser Zeit insgesamt von 9,90 % auf 11,91 % erhöht. In absoluten Zahlen ausgedrückt, bedeutet dies ein Plus von 64 Frauen.

Damit hat sich der Anteil der dem gehobenen Dienst zuzurechnenden Frauen im Feststellungszeitraum von 84,70 % auf 87,57 % erhöht. Hinzuzurechnen sind 33 weitere Polizeibeamtinnen, die im August 2009 neu eingestellt wurden.

Zum Stichtag 30.06.2009 befanden sich 2 Frauen im höheren Polizeivollzugsdienst, hinzuzurechnen ist eine Frau nach erfolgreich absolvierter Aufstiegsausbildung im Herbst 2009. Eine Erhöhung des Frauenanteils im Bereich des höheren Dienstes lässt sich durch die steigende Zahl der in Frage kommenden Bewerberinnen für diesen Bereich prognostizieren.

Für das Einstellungsverfahren 2010 und das geplante Auswahlverfahren in den höheren Polizeivollzugsdienst im Jahr 2010 ist mit zunehmenden Bewerbungen von Frauen zu rechnen.

Im Bereich der FHSV wurde den Forderungen nach Erhöhung des Frauenanteils im Bereich des Lehrpersonals Rechnung getragen. Der Kreis der hauptamtlichen Dozenten wurde durch eine RRin und der Kreis der hauptamtlichen Lehrbeauftragten durch eine KHKin verstärkt.

In den Leitungs- und Führungsfunktionen waren zum Stichtag 30.06.2009 insgesamt 10 Beamtinnen (2 Beamtinnen höherer Dienst und 8 Beamtinnen gehobener Dienst) vertreten. Davon sind 5 Frauen im Bereich der Landespolizeidirektion und 5 Frauen im Bereich des Landeskriminalamtes (darunter auch die Beamtin des höheren Dienstes, die zurzeit zur Fachhochschule für Verwaltung als Dozentin abgeordnet ist) eingesetzt. Eine weitere Beamtin wurde im Herbst 2009 (nach Stichtag), nach Abschluss ihrer Ausbildung für den höheren Polizeivollzugsdienst, im Ministerium für Inneres und Europaangelegenheiten eingesetzt.

Zum Stichtag 30.06.2009 waren bei der saarländischen Polizei 12 Verwaltungsbeamte (3 mittlerer Dienst, 8 gehobener Dienst, 1 höherer Dienst) und 6 Verwaltungsbeamtinnen (2 mittlerer Dienst, 4 gehobener Dienst) beschäftigt.

Im Zeitraum vom 01.07.2006 bis 30.06.2009 gab es im Bereich der Polizei 48 Beförderungen von Frauen (1 Beamtin in die Bes.-Gr. A 13 höherer Dienst, 16 Beamtinnen in die Bes.-Gr. A 10 gehobener Dienst, 13 Beamtinnen in die Bes.-Gr. A 9 gehobener Dienst und 18 Beamtinnen in die Bes.-Gr. A 9 mittlerer Dienst).

2.1.2 Tarifbeschäftigte

Im Bereich der Beschäftigten besteht mit einem Frauenanteil von 64,27 % zum Stichtag 30.06.2009 insgesamt **keine** Unterrepräsentanz von Frauen, wobei jedoch der überwiegende Anteil der Frauen nach wie vor in den unteren und mittleren Einkommensebenen vertreten ist. Der Anteil der Frauen in den dem gehobenen Dienst zuzuordnenden Entgeltgruppen ist in den letzten drei Jahren gleich geblieben. Allerdings ist zu betonen, dass auch bei den weiblichen Beschäftigten im Bereich der Landespolizeidirektion zwei Frauen in Leitungs- bzw. Führungsfunktionen eingesetzt sind.

2.1.3 Teilzeitbeschäftigte/Beurlaubte/Altersteilzeit

Bei den Beamtinnen und Beamten ist die Zahl der Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten im Zeitraum 30.06.2006 bis 30.06.2009 gestiegen. Während im Jahr 2006 noch 23 Beamtinnen und Beamte (16 Frauen, 7 Männer) teilzeitbeschäftigt waren, betrug die Zahl der Teilzeitbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2009 75 Beamtinnen und Beamte (56 Frauen und 19 Männer). Die Zahl der Beurlaubten ist ebenfalls von 16 Beamtinnen und Beamte (12 Frauen, 4 Männer) im Jahr 2006 auf 26 Beamtinnen und Beamte (21 Frauen, 5 Männer) im Jahr 2009 gestiegen.

Bei den Tarifbeschäftigten waren am Stichtag 30.06.2006 insgesamt 50 Frauen teilzeitbeschäftigt und 11 Frauen beurlaubt. Im Vergleich dazu waren am Stichtag 30.06.2009 70 Frauen teilzeitbeschäftigt und 4 Frauen beurlaubt.

In Altersteilzeit befinden sich zur Zeit 102 Bedienstete (darunter 54 Frauen).

2.2 Abschätzung zur Personalfuktuation

Um einen Überblick über das im Berichtszeitraum ausscheidende Personal zu gewinnen, erfolgt zunächst eine Fluktuationsabschätzung für den Zeitraum von Januar 2010 bis Dezember 2012, die angibt, wie viele Arbeitsplätze im Berichtszeitraum voraussichtlich frei werden.

- a) Im Bereich der Beamtinnen und Beamten ist mit folgender Personalfuktuation durch Ruhestandsversetzung auf Grund des Erreichens der Altersgrenze sowie durch Berücksichtigung von jährlich fünf vorzeitigen Ruhestandsversetzungen zu rechnen:

Jahre 2010 bis 2012			
Funktionsebene	2010	2011	2012
überwiegend Funktionsebene 3 ^{*)}	74	78	131

In diesen Zahlen sind vorhersehbar 8 Abgänge im höheren Polizeivollzugsdienst sowie voraussichtlich 265 Abgänge im gehobenen Polizeivollzugsdienst enthalten.

- b) Bei den Polizeibesetzten ist von folgender Personalfuktuation auf Grund des Erreichens der Altersgrenze auszugehen:

Jahre 2010 bis 2012			
Funktionsebene	2010	2011	2012
Funktionsebene 3 ^{*)}	5	5	11

^{*)} Die Statistik nach § 6 LGG unterscheidet folgende Ebenen:

- Funktionsebene 1 = oberste Leitungsfunktionen (Abteilungsleitungen bzw. vergleichbare Funktionen in der Polizei)
- Funktionsebene 2 = leitende Funktionen (Referatsleitungen, Referentinnen/Referenten bzw. vergleichbare Funktionen in der Polizei)
- Funktionsebene 3 = sonstige Funktionen (z. B. Sachbearbeitung, Schreibdienst, Reinigungskräfte, Fahrerinnen/Fahrer bzw. vergleichbare Funktionen in der Polizei, darunter auch leitende Funktionen unterhalb der Ebenen 1/2)
- Funktionsebene 4 = Auszubildende

3. Zielvorgaben

Unter Berücksichtigung der Ist-Analyse und der Abschätzung zur Personalfuktuation werden folgende Ziele für die nächsten drei Jahre festgelegt:

- Im Bereich der Beamtinnen und Beamten setzt sich das Ministerium für Inneres und Europaangelegenheiten zum Ziel, den zum Stichtag 01.03.2010 bestehenden Frauenanteil von 12,65 % im Geltungszeitraum dieses Frauenförderplans erneut um mindestens 2,5 Prozentpunkte (einschließlich teilzeitbeschäftigter und beurlaubter Beamtinnen) zu erhöhen, sofern es in dieser Zeit weitere Neueinstellungen von Kommissaranwärterinnen und –anwärtern geben wird.
- Bei der Einstellung von Kommissaranwärterinnen und –anwärtern und der Zulassung von Beamten und Beamtinnen für die Aufstiegsausbildung zum höheren

Polizeivollzugsdienst ist eine möglichst hohe Anzahl von Frauen anzustreben. Da sowohl die zum Zuge kommenden Frauen als auch Männer jeweils in Auswahlverfahren unter Berücksichtigung des Prinzips der Bestenauslese ausgewählt werden, ist im Voraus keine verbindliche Festlegung einer Frauenquote möglich. Erfahrungsgemäß führt jedoch ein höherer Frauenanteil bei den Bewerbungen zu einer höheren Erfolgsquote von Frauen bei Einstellung und Aufstieg. Ziel ist es daher, mehr Frauen als bisher zur Abgabe von Bewerbungen zu motivieren.

- Es sind verbesserte Voraussetzungen zu schaffen, um künftig weitere Polizeibeamtinnen in Leitungs- bzw. Führungspositionen (einschließlich Dienstgruppenleiterinnen oder Abwesenheitsvertreterinnen) einzusetzen. Da auch bei Stellenbesetzungsverfahren die Auswahl nach dem Prinzip der Bestenauslese erfolgt, kann im Voraus keine verbindliche Frauenquote festgelegt werden.
- Es wird angestrebt, die erreichten Verbesserungen im Tarifbereich auszubauen (z. B. Einrichtung von Mischarbeitsplätzen, Durchführung weiterer Fort- und Weiterbildung zur Weiterqualifizierung, Schaffung von Höhergruppierungsmöglichkeiten im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten). Darüber hinaus ist bei Einstellungen von Tarifbeschäftigten unter Berücksichtigung der Bewerbungslage und des Prinzips der Bestenauslese eine möglichst hohe Zahl von Frauen anzustreben.
- Es sind Anreize zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu schaffen.
- Initiierte präventive Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Mobbing/Belästigung am Arbeitsplatz sind weiterhin zu ergreifen.

Zur Umsetzung dieser Ziele sind nachfolgend aufgeführte Maßnahmen durchzuführen:

3.1 Besetzung von Arbeitsplätzen

3.1.1 Stellenausschreibung

- In allen Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind, muss jeder neu zu besetzende Arbeitsplatz frühzeitig nach § 10 LGG ausgeschrieben werden. Der nach § 10 Abs. 2 LGG mögliche Verzicht auf eine Ausschreibung soll restriktiv gehandhabt werden.
- Vor jeder Ausschreibung eines Arbeitsplatzes sind alle wesentlichen Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung (Anforderungsprofil) festzulegen und aktenkundig zu machen. Es gilt für das gesamte Bewerbungsverfahren bis zur Besetzung des Arbeitsplatzes oder bis zur erneuten Ausschreibung. Das Anforderungsprofil muss in der Stellenausschreibung enthalten sein.
- Es ist zu prüfen, ob der zu besetzende Arbeitsplatz in Teilzeit ausgeübt werden kann. In die Stellenausschreibung ist ggf. ein entsprechender Hinweis aufzunehmen.
- Es ist zu prüfen, ob die ausgeschriebene Stelle auch mit entsprechend qualifizierten Verwaltungsbeamtinnen und –beamten bzw. Tarifbeschäftigten besetzt werden kann. Ggf. ist ein entsprechender Hinweis in die Stellenausschreibung aufzunehmen.
- Vor Festlegung einer Altersgrenze in Ausschreibungen zur Besetzung von Stellen bzw. in Bekanntmachungen freier Arbeitsplätze ist nach Maßgabe des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) die Rechtfertigung einer solchen Einschränkung auch im Hinblick auf eine evtl. Benachteiligung interessierter Frauen zu prüfen.

- In Stellenausschreibungen sind grundsätzlich die weibliche und die männliche Form zu verwenden. Für nähere Auskünfte zur Stellenbesetzung ist in der Stellenausschreibung eine Ansprechpartnerin bzw. ein Ansprechpartner anzugeben.
- Die Stellenausschreibung hat eine ausdrückliche Aufforderung an Frauen zu enthalten, sich zu bewerben. Diese lautet wie folgt:

„Im Rahmen des Frauenförderkonzeptes der Landesregierung strebt das Ministerium für Inneres und Europaangelegenheiten eine Erhöhung des Frauenanteils an und ist daher an der Bewerbung von Frauen besonders interessiert.“

- Die Landespolizeidirektion und das Landeskriminalamt stellen sicher, dass die Stellenausschreibungen allen Beschäftigten, auch allen Beschäftigten im Mutterschutz, allen Beurlaubten und den zu einer anderen Dienststelle Abgeordneten rechtzeitig vor Ende der Bewerbungsfrist zur Kenntnis gegeben werden. Ein Aushang am „schwarzen Brett“ bzw. die Veröffentlichung im Intranet oder SaarlandPlus ist nicht ausreichend, weil nicht jede/jeder Bedienstete über einen Intranetzugang verfügt.
- Hatten Beschäftigte aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund keine Kenntnis von einer Stellenausschreibung, so sind deren Bewerbungen auch nach Ablauf der Bewerbungsfrist zu berücksichtigen, so lange dies innerhalb des Auswahlverfahrens möglich ist.

Im Übrigen sind die Vorschriften des § 10 LGG zu beachten. Gemäß § 23 Abs. 1 Nr. 1 LGG ist die Frauenbeauftragte an der Formulierung von Stellenausschreibungen zu beteiligen.

3.1.2 Motivation von Frauen zur Abgabe von Bewerbungen/Hinwirken auf eine künftige Besetzung von Leitungs- bzw. Führungspositionen durch Frauen

- Zur Erhöhung des Frauenanteils im Polizeivollzugsdienst werden gezielt Werbemaßnahmen im Rahmen der Nachwuchswerbung durchgeführt. Neben dem Medium Internet liegt ein besonderer Augenmerk auf der Information von Frauen bei Berufsinformationstagen, z. B. an Schulen, über die Arbeitsämter oder bei Infobörsen für Frauen. Darüber hinaus ist die Thematik Frauenförderung auch bei anderen Maßnahmen oder Veranstaltungen zur Nachwuchswerbung im Bereich der Polizei zu berücksichtigen.
- Bei der Ausschreibung freier Arbeitsplätze sowie bei der Ausschreibung von Studienplätzen für den Aufstieg in den höheren Polizeivollzugsdienst sind Frauen bei entsprechender Qualifikation bzw. Erfüllung der Voraussetzungen von ihren Vorgesetzten gezielt anzusprechen und zur Abgabe von Bewerbungen zu ermutigen. Gleichzeitig sind die Frauen selbst gefordert, sich in größerer Zahl als bisher an Ausschreibungsverfahren zu beteiligen.
- Im Hinblick auf die künftige Besetzung von Leitungs- bzw. Führungspositionen sollen Vorgesetzte und Dienstvorgesetzte auf eine breite Verwendung bzw. höhere Qualifizierung von Frauen bzw. auf die Kompensation der geringeren Diensterfahrung hinwirken. Hierzu kommen z. B. zielgerichtete Hospitationen von Frauen innerhalb der Polizei im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten (z. B. während der Einsatzzeit Bereitschaftspolizei) in Betracht. Es sollte darauf geachtet werden, dass Hospitationen u. a. in Führungsstäben der Polizeibehörden und in der Polizeiabteilung in verstärktem Maße angeboten werden.

3.1.3 Auswahlverfahren

- Maßgeblich für die Beurteilung der Eignung ist das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle (§ 12 LGG). Dabei ist zu berücksichtigen, inwieweit geleistete Arbeit in der Familie (Kindererziehung, Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) qualifizierend für die ausgeschriebene Stelle ist.
- Bei Durchführung von Auswahlgesprächen sind zur besseren Vergleichbarkeit der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber grundsätzlich standardisierte Verfahren durchzuführen.
- Auswahlgremien innerhalb der Dienststelle sind unter Einbeziehung der Frauenbeauftragten grundsätzlich paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen.
- Für neue Mitglieder der Auswahlgremien sollen Beobachterschulungen durchgeführt werden.
- Eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit und Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen dürfen dem beruflichen Fortkommen nicht entgegenstehen.

Unberührt hiervon bleiben die weiteren Regelungen der §§ 11 und 12 LGG.

3.2 Einstellung, Beförderung, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

- Frauen sind gemäß § 13 LGG bei Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in jeder Besoldungs- und Entgeltgruppe mindestens zu 50 % vertreten sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- Bei der Berechnung der Wartezeiten zur Beförderung in die nächste Besoldungsgruppe wird die Zeit einer Beurlaubung aus familiären Gründen wie Dienstzeit angerechnet.
- Eine Beurlaubung aus familiären Gründen steht einer Beförderung grundsätzlich nicht entgegen. Beurlaubte Beamtinnen und Beamte sind in die Beförderungsentscheidungen zu den Beförderungsterminen einzubeziehen.

3.3 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen

- Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sogenannte Mischarbeitsplätze einzuführen, so dass neben Schreibtätigkeit auch sachbearbeitende Tätigkeit bis hin zu einer überwiegenden sachbearbeitenden Tätigkeit ausgeübt werden kann. Die Beschäftigten sind entsprechend zu qualifizieren. Unabhängig davon ist Sorge dafür zu tragen, dass die Teilzeitbeschäftigten weiterhin bedarfsgerecht fortgebildet werden.
- Weibliche Beschäftigte, die aus bestimmten Gründen, z. B. Gesundheit, Alter etc., ihre bisherige Aufgabe nicht mehr ausüben können, sind ebenso wie Männer gezielt für andere Tätigkeitsfelder zu berücksichtigen.
- Die im Polizeibereich eingesetzten Reinigungskräfte sind grundsätzlich sozialversichert zu beschäftigen. Soweit die Reinigung durch private Firmen erfolgt, ist vertraglich und durch sachgerechte Kontrollen sicherzustellen, dass nur sozialversicherte Reinigungskräfte zum Einsatz kommen.
- Die Dienststelle hat unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen flexible Arbeitszeiten zu schaffen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewähr-

leisten. Flexible Arbeitszeiten bieten Möglichkeiten einer neuen Arbeitszeitgestaltung, die neben den bedarfsgerechten Personaleinsatz auch für beide Geschlechter eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf eröffnen sollen.

3.4 Ausbildung

- Ziele und Inhalt des LGG, des Frauenförderplans, des AGG sowie die Bestimmungen über Mutterschutz, Elternzeit, sonstige Beurlaubungs- bzw. Teilzeitmöglichkeiten pp., sind Frauen wie Männern im Rahmen der Ausbildung für den gehobenen Polizeivollzugsdienst in geeigneter Form zu vermitteln. Dabei erhält die Frauenbeauftragte die Möglichkeit, über die Thematik Gleichstellung/Frauenförderung zu referieren.
- Bei der Besetzung von Stellen als Dozentinnen bzw. Dozenten sowie hauptamtliche Lehrbeauftragte an der Fachhochschule für Verwaltung ist auf eine weitere Erhöhung des Frauenanteils hinzuwirken.
- Im Falle der Durchführung von Verhaltenstrainings als Bestandteil der Ausbildung soll auch auf die unterschiedlichen Kommunikationsformen und das unterschiedliche Rollenverhalten von Frauen und Männern hingewiesen werden.
- Es ist zu prüfen, inwieweit angehenden Führungskräften des höheren Dienstes vor Beginn der neugestalteten Aufstiegsausbildung für den höheren Polizeivollzugsdienst (Masterstudiengang an der Deutschen Hochschule der Polizei) die Thematik LGG/Gleichstellung/Frauenförderung/AGG vermittelt werden kann.

3.5 Berufliche Fort- und Weiterbildung

- Im Rahmen des Fortbildungsangebotes für die saarländische Polizei sind Maßnahmen zur Erhaltung und auch zur Ausweitung von Kompetenz und Qualifikation anzubieten. Dies gilt insbesondere für die Weiterqualifizierung weiblicher Polizeibeschäftigter ohne spezifische Verwaltungsausbildung. Die weiterqualifizierten Polizeibeschäftigten sollen die Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamten von solchen Tätigkeiten entlasten, die vollzugspolizeiliches Fachwissen nicht zwingend voraussetzen. Die Übernahme dieser Tätigkeiten soll mit Höhergruppierungsmöglichkeiten verbunden sein. Die haushalts- und stellenplanmäßigen Voraussetzungen hierfür sollen geschaffen werden.
- Im Gültigkeitszeitraum des abgelaufenen Frauenförderplans wurden Fortbildungsveranstaltungen zum Thema LGG/ Gleichstellung/ Frauenförderung angeboten, diese richteten sich insbesondere an Führungskräfte sowie Personalverantwortliche im Bereich der Landespolizeidirektion und des Landeskriminalamtes. Auch für die Zukunft sind entsprechende Veranstaltungen geplant.
- Die Fachhochschule für Verwaltung ist ihrer Verpflichtung hinsichtlich der beruflichen Fort- und Weiterbildung nachgekommen. Als direkter Ausfluss der gemachten Forderungen wurde im Gültigkeitszeitraum des abgelaufenen Frauenförderplans erstmals ein allgemein fachliches Aufbauseminar für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte durchgeführt, welches sich in Organisation und Zeitablauf an den Bedürfnissen dieser Zielgruppe orientierte. Es ist beabsichtigt, diese Verfahrensweise bedarfsorientiert fortzuführen (Einzelfallprüfung).
- Beschäftigte der Personalverwaltung, Personen mit Leitungs- bzw. Führungsposition oder in Ausbildungsfunktion sowie Mitglieder der Personalvertretung und die Frauenbeauftragte sind gehalten, in regelmäßigen Abständen an den angebotenen Fortbildungsveranstaltungen zum LGG/ Gleichstellung/Frauenförderung, sexueller Belästigung und Mobbing teilzunehmen.

- Die Frauenbeauftragte erhält die Möglichkeit, im Rahmen der Fortbildung über die Thematik LGG/Gleichstellung/Frauenförderung zu referieren.
- Vor dem Hintergrund des Konzeptes zur Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes im Bereich der saarländischen Landesverwaltung ist die Möglichkeit einer Fortbildung von Personen auf entscheidungsrelevanten Stellen zu diesem Thema zu prüfen.
- Fortbildungsmaßnahmen sind räumlich und zeitlich so zu gestalten, dass auch Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit Familienpflichten eine Teilnahme möglich ist. Nehmen Teilzeitbeschäftigte an Fortbildungsveranstaltungen teil, die über die Dauer der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit hinausgehen, so ist ein zeitlicher Ausgleich zu gewähren.
- Beurlaubte können an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Die Teilnahme hieran ist Dienst im Sinne des Dienstunfallrechts.
- Die Landespolizeidirektion und das Landeskriminalamt stellen sicher, dass alle Beschäftigten, auch die Beurlaubten und die zu einer anderen Dienststelle abgeordneten Beschäftigten, über sämtliche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Terminänderungen informiert werden.
- Bei der Erstellung der Fortbildungsprogramme sind die Beschäftigten von der zuständigen Stelle in geeigneter Weise einzubinden.

Im Übrigen sind die Vorschriften des § 15 LGG zu beachten.

3.6 Dienstkleidung

Die Belange der uniformierten Polizeivollzugsbeamtinnen im Hinblick auf die Dienstkleidung werden durch die auf Ebene des Ministeriums für Inneres und Europaangelegenheiten eingerichtete Dienstkleidungskommission, der u. a. vier Beamtinnen der uniformierten Polizei angehören, berücksichtigt. Bei der Einladung der Beamtinnen soll darauf geachtet werden, dass möglichst entsprechend der Tagesordnung der Dienstkleidungskommission die Beamtinnen aus den betroffenen Organisationseinheiten eingeladen werden. Die Frauenbeauftragte hat das Recht, an Sitzungen der Dienstkleidungskommission teilzunehmen.

3.7 Baumaßnahmen

Bei räumlichen Veränderungen im Zusammenhang mit der Fortentwicklung der Organisation der saarländischen Polizei ist darauf zu achten, dass angemessene, den Bedürfnissen der weiblichen Polizeibediensteten entsprechende Räumlichkeiten bzw. Einrichtungen geschaffen werden. Weiterhin ist dafür Sorge zu getragen, dass bereits vorhandene Räumlichkeiten den Bedürfnissen von Frauen angepasst werden. Gemäß § 23 Abs. 1 Nr. 2 LGG ist die Frauenbeauftragte im Vorfeld baulicher Maßnahmen, die Frauen in besonderem Maße oder anders als männliche Beschäftigte betreffen, zu beteiligen.

3.8 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

3.8.1 Teilzeitarbeit

- Anträgen auf Reduzierung bzw. Erhöhung der Arbeitszeit ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche oder rechtliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Ablehnung eines Antrages ist schriftlich zu begründen.

- Teilzeitarbeit steht der Übertragung von Leitungs- und Führungsfunktionen grundsätzlich nicht entgegen.
- Die Ausübung von Teilzeitarbeit darf sich auf die berufliche Laufbahn nicht nachteilig auswirken. Insbesondere sind mögliche ungewollte Benachteiligungen bei Beurteilungen von teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten zu vermeiden. Hierzu sind die Beurteiler von ihren Vorgesetzten zu Beginn des Beurteilungsverfahrens zu sensibilisieren.
- Der Dienstvorgesetzte hat dafür Sorge zu tragen, dass vor Entscheidung über Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit den Beschäftigten ein persönliches Gespräch angeboten wird, bei dem die Beschäftigten insbesondere darauf hinzuweisen sind, dass:
 - bei Wiederaufnahme der Vollzeitbeschäftigung oder erneuter späterer Veränderung der regelmäßigen Arbeitszeit die gleiche Verwendung am gleichen Arbeitsplatz nicht zugesichert werden kann,
 - die beantragte Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit Auswirkungen u. a. hinsichtlich der Arbeitslosenversicherung, der Krankenversicherung, der Rentenversicherung bzw. Rentenanwartschaften, der ruhegehaltfähigen Zeiten, der Höhe des Ruhegehalts und der Zusatzversorgung hat bzw. haben kann. Hierzu sind die Beschäftigten auf Beratungsmöglichkeiten durch die dafür zuständigen Stellen hinzuweisen.
- Bei der Ausgestaltung der Teilzeitarbeit ist den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen. Vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung ist die individuelle Arbeitszeitgestaltung der Beschäftigten unter Einbeziehung der Personalvertretung und der Frauenbeauftragten in einer Dienstzeitvereinbarung festzulegen.
- Gemeinschaftsveranstaltungen sind zeitlich so zu legen, dass möglichst viele Teilzeitbeschäftigte innerhalb ihrer Arbeitszeit daran teilnehmen können.
- Dienstbesprechungen sind so zu terminieren, dass Teilzeitbeschäftigte grundsätzlich daran teilnehmen können.
- Bei Personalversammlungen ist darauf zu achten, dass hieran möglichst viele Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können.

Nähere Hinweise zum Thema „Teilzeitbeschäftigung der Beamtinnen und Beamte“ und „Teilzeitbeschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ sind im Intranet SaarlandPlus, Rubrik: Recht/Vorschriften, Öffentliches Dienstrecht bzw. Arbeits- und Tarifrecht, eingestellt. Eine entsprechende Einstellung soll auch im Intranet der Polizei erfolgen.

3.8.2 Beurlaubung einschließlich Elternzeit

- Den Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung aus familiären Gründen ist stattzugeben, es sei denn, zwingende dienstliche Gründe stehen dem entgegen. Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.
- Beurlaubten Beschäftigten dürfen keine beruflichen Nachteile entstehen.
- Der Dienstvorgesetzte hat dafür Sorge zu tragen, dass vor Entscheidung über Anträge auf Beurlaubung den Beschäftigten ein persönliches Gespräch angeboten wird, bei dem die Beschäftigten insbesondere darauf hinzuweisen sind, dass:
 - bei Wiederaufnahme der Berufstätigkeit die erneute Verwendung an dem vor der Beurlaubung inne gehaltenen Arbeitsplatz nicht zugesichert werden kann,
 - die beantragte Beurlaubung Auswirkungen hinsichtlich der persönlichen sozialen Sicherung (z. B. Krankenversicherung, Alterssicherung einschließlich Zusatzversorgung, Ruhegehalt) hat bzw. haben kann. Hierzu sind die Beschäftig-

ten auf Beratungsmöglichkeiten durch die dafür zuständigen Stellen hinzuweisen.

- Beschäftigte, die ein Jahr oder länger beurlaubt sind, müssen zeitgerecht vor Ende der Beurlaubung/Elternzeit die Möglichkeit zu einem persönlichen Gespräch mit Vorgesetzten bzw. bei der zuständigen personalverwaltenden Stelle zwecks besserer Wiedereingliederung in das Berufsleben erhalten. Für Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamte müssen darüber hinaus Möglichkeiten geschaffen werden, frühzeitig an polizeispezifischen Schulungen teilnehmen zu können (z. B. Savis-Schulung, Gesetzesänderungen u. ä.). Unabhängig davon sind die Vorgesetzten (z. B. Inspektionsleiter, Dienstgruppenleiter, Dezernatsleiter, Sachgebietsleiter) gehalten, die in das Berufsleben zurückkehrenden Beschäftigten über Neuerungen während ihrer Abwesenheit zu informieren.
- Damit die Beschäftigten während der Beurlaubung den Kontakt zur Dienststelle aufrecht erhalten können, sind sie zu Gemeinschaftsveranstaltungen einzuladen.

Zu der Thematik „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ wird im Übrigen auf die Vorschriften der §§ 16 bis 18 LGG verwiesen.

3.8.3 Prüfung der Möglichkeiten zur Kompensation von familiär bedingten Personalausfällen

Es soll geprüft werden, ob insbesondere im Polizeivollzugsbereich eine Kompensation von familiär bedingten Personalausfällen (z. B. infolge von Mutterschutz, Elternzeit, sonstigen Beurlaubungen und Teilzeitbeschäftigungen) über den derzeitigen Ausgleich im Rahmen der jährlichen Personalverteilung von Beamtinnen und Beamten hinaus erfolgen kann (z. B. unmittelbarer Personalersatz für Beamtinnen und Beamte in Elternzeit bzw. für Teilzeitbeschäftigte).

4. Maßnahmen zur Vorbeugung und Vorgehensweise gegen sexuelle Belästigung und Mobbing/Belästigung am Arbeitsplatz

4.1 Sexuelle Belästigung

Gemäß § 3 Abs. 4 AGG, das u. a. Regelungen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beinhaltet, ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Dazu zählen:

- sexuelle Handlungen,
- Aufforderungen zu sexuellen Handlungen,
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
- Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie
- Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellt eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten bzw. ein Dienstvergehen dar.

Es gehört daher zur Dienstpflicht von Vorgesetzten und Dienstvorgesetzten, sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken, bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen und die erforderlichen dienstrechtlichen, arbeitsrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu ergreifen.

Werden in Bezug auf bekannt gewordene Fälle von sexueller Belästigung keine Maßnahmen von den jeweiligen Vorgesetzten getroffen, so sind disziplinar- und arbeitsrechtliche Überprüfungen gegen den entsprechende Vorgesetzten einzuleiten.

Die Beschwerde über sexuelle Belästigung darf nicht zur Benachteiligung der belästigten Person führen.

Die zuständige Frauenbeauftragte ist sowohl an den Vorermittlungen als auch am gesamten Verfahren zu beteiligen. Sie ist berechtigt, Beschwerden wegen sexueller Belästigung von betroffenen Beschäftigten entgegenzunehmen und mit deren Einverständnis weiterzuleiten.

Im Übrigen sind die Vorschriften des § 20 LGG zu beachten.

4.2 Mobbing/Belästigung

Mobbing (abgeleitet vom englischen Begriff „mob“ – Pöbel) ist die systematische Gängelung oder Schikanie einer bzw. eines Beschäftigten durch Kolleginnen, Kollegen oder Vorgesetzte.

Unabhängig davon liegt gemäß § 3 Abs. 3 AGG eine Belästigung im Sinne dieses Gesetzes vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen im Zusammenhang mit der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität einer Person bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Es gehört zur Dienstpflicht von Vorgesetzten und Dienstvorgesetzten, Mobbing entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen. Dabei sind die erforderlichen dienstrechtlichen, arbeitsrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu ergreifen. Vorgesetzte sind verpflichtet, bekannt gewordene Fälle von Mobbing der Personalverwaltung zu melden.

Werden in Bezug auf bekannt gewordene Fälle von Mobbing bzw. Belästigungen im Sinne des AGG keine Maßnahmen von den jeweiligen Vorgesetzten getroffen, so sind disziplinar- und arbeitsrechtliche Überprüfungen gegen den entsprechende Vorgesetzten einzuleiten.

Die Beschwerde über Mobbing darf nicht zur Benachteiligung der von Mobbing betroffenen Person führen.

Die Frauenbeauftragte ist auch bei bekannt gewordenen Fällen von Mobbing sowie bei Belästigungen im Sinne des AGG wegen des Geschlechts am gesamten Verfahren zu beteiligen.

4.3 Fortbildung sexueller Belästigung/ Mobbing

Es ist vorgesehen, als Präventionsmaßnahme gegen „Sexuelle Belästigung“ und „Mobbing/Belästigung“ für Führungskräfte sowie für Praxislehrerinnen und –lehrer verpflichtende Fortbildungsveranstaltungen zu diesem Themenkomplex durchzuführen. Hiermit soll eine weitere Sensibilität für diese Thematik geschaffen werden, da-

mit Führungskräfte sowie Ausbildungsverantwortliche neben ihren polizeilichen Tätigkeitsfeldern, auch ihrer personalwirtschaftlichen bzw. sozialen Aufgabe genüge tun.

Darüber hinaus soll die im Jahr 2006 an der Fachhochschule für Verwaltung erstmals durchgeführte Informationsveranstaltung zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ im Rahmen der Ausbildung für den gehobenen Polizeivollzugsdienst auch in den nächsten Jahren fortgeführt werden. Möglich ist dies z. B. in Form eines Studententages.

5. Frauenbeauftragte

Die Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten der saarländischen Polizei ergeben sich aus dem LGG und dem Frauenförderplan. Die Leitung der Polizeiabteilung sowie die Leitungen der Landespolizeidirektion und des Landeskriminalamtes stellen die frühzeitige und umfassende Beteiligung und die rechtzeitige Unterrichtung im Sinne des § 23 LGG sicher.

Die Frauenbeauftragte hat das Recht für bestimmte Projekte eine Gruppe interessierter und engagierter Frauen einzuberufen und mit diesen Beratungen durchzuführen. Bei Bedarf kann sie Mitteilungen an die Beschäftigten herausgeben. Sie hat das Recht, zur Unterstützung ihrer Arbeit Informationen von den Beschäftigten einzuholen und Erhebungen durchzuführen.

Damit die Frauenbeauftragte laufend über einen aktuellen Überblick verfügt, sind ihr Bescheide über den Beginn der Mutterschutzfrist, die Gewährung von Elternzeit bzw. sonstigem Urlaub, die Genehmigung von Anträgen auf Reduzierung bzw. Erhöhung der Arbeitszeit sowie Verfügungen über Umsetzungen, Abordnungen, Versetzungen sowie über eine Funktions- bzw. Dienstpostenübertragung als Durchschrift zuzuleiten. Bei einer beabsichtigten Versagung von Anträgen auf Reduzierung oder Erhöhung der Arbeitszeit und Beurlaubung ist der Frauenbeauftragten rechtzeitig Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

6. Berichtspflicht und Umsetzung

- Der Frauenförderplan ist alle drei Jahre zu erstellen. Der Folgeplan muss spätestens drei Monate nach Ablauf des geltenden Frauenförderplans erstellt werden. Ist er bis dahin formell nicht in Kraft getreten, dürfen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, keine Einstellungen und Beförderungen von Männern vorgenommen werden.
- Die Landespolizeidirektion und das Landeskriminalamt stimmen sich im Hinblick auf eine zeitlich und inhaltlich einheitliche Umsetzung des Frauenförderplans innerhalb der Polizei ab.
- Über die Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplans hat die Abteilung Polizeiangelegenheiten gem. § 9 LGG unter Einbeziehung der Stellungnahmen der Landespolizeidirektion und des Landeskriminalamtes jährlich zum 30. Juni zu berichten. Dieser Bericht soll sich in seiner Form und seinem Aufbau nach dem von der Arbeitsgemeinschaft der Frauenbeauftragten der obersten Landesbehörden erarbeiteten Musterbericht in der jeweils aktuellen Fassung richten. Dieser Bericht wird allen Beschäftigten bekannt gegeben und auch dem Ministerium für Arbeit, Familie, Prävention, Soziales und Sport zugänglich gemacht.

7. Inkrafttreten, Schlussbestimmungen

- Dieser Frauenförderplan tritt mit Wirkung vom 01.01.2010 in Kraft.
- Er ist allen Beschäftigten bekannt zu geben. Den zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des Frauenförderplans beurlaubten Beschäftigten wird von der Landespolizeidirektion bzw. dem Landeskriminalamt zur Information ein Exemplar dieses Frauenförderplans zugesandt.
- Darüber hinaus wird der Frauenförderplan im Internet/Intranet/SaarlandPlus sowie im Intranet der Polizei veröffentlicht.
- Im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht ist darauf zu achten, dass in allen Stellen im Geltungsbereich des Frauenförderplans die Grundsätze des LGG und des Frauenförderplans entsprechende Beachtung finden.

Saarbrücken, 31. März 2010

gez.
Stephan Toscani

F.d.R.
Meiners, RBe