

Frauenförderplan

für die saarländische Polizei

für den Zeitraum 2021 bis 2024



Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort des Ministeriums für Inneres, Bauen und Sport	3
1. Geltungsbereich und Grundlagen	4
2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	5
2.1 Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur	5
2.2 Fluktuationsabschätzung	5
2.3 Bewertung des Status quo	6
3. Zielvorgaben	6
4. Personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben	7
4.1 Personelle Maßnahmen	7
4.1.1 Stellenausschreibungen	7
4.1.2 Motivation von Frauen zur Abgabe von Bewerbungen – Hinwirken auf eine künftige Besetzung von Leitungs- bzw. Führungspositionen durch Frauen	8
4.1.3 Auswahlverfahren	8
4.2 Organisatorische Maßnahmen	9
4.2.1 Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Erwerbstätigkeit	9
4.2.1.1 Teilzeitarbeit	9
4.2.1.2 Beurlaubung und Elternzeit, Erleichterung des Wiedereinstiegs	10
4.2.1.3 Maßnahmen zur Unterstützung der Kinderbetreuung und bei akutem Pflegenotstand in der Familie	11
4.2.2 Besetzung von Gremien	11
4.3 Maßnahmen im Bereich Aus- und Fortbildung	12
4.3.1 Ausbildung	12
4.3.2 Berufliche Fort- und Weiterbildung	12
5. Maßnahmen zur Vorbeugung und Vorgehensweise gegen sexuelle Belästigung und Mobbing/Belästigung am Arbeitsplatz	13
6. Umsetzung, Inkrafttreten, Schlussbestimmungen	13

Vorwort des Ministeriums für Inneres, Bauen und Sport

Mit dem am 28.06.1996 in Kraft getretenen Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 24.04.1996 (Amtsbl. I S. 623), zuletzt geändert durch Artikel 3 Absatz 1 des Gesetzes vom 20.09.2017 (Amtsbl. I S. 974), gibt es im Saarland 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 vier Jahren vor.

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

Daher ist das Ministerium für Inneres, Bauen und Sport 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 Frau im Berufsleben stark beeinflusst, zu durchbrechen.

Auch nach Ablauf der Geltungsdauer des siebten auf der Grundlage des LGG erstellten Frauenförderplans für die Jahre 2017 bis 2020 können weiterhin deutliche Erfolge festgestellt werden. Im Bereich der Beamtinnen und Beamten konnte der Frauenanteil nochmals erhöht werden.

Mit dem nun vorliegenden achten Frauenförderplan für die Jahre 2021 bis 2024 soll der bereits in den vergangenen Jahren beschrittene Weg konsequent fortgesetzt werden. Darüber hinaus sollen Ansätze geschaffen werden, Frauen in den nächsten Jahren Schritt um Schritt zunehmend in Leitungs- bzw. Führungsfunktionen zu führen. Der Anteil von Frauen in Spitzenpositionen soll deutlich erhöht werden.

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 Mitarbeiter/innen sind gefordert, sich am Gleichstellungsprozess durch konstruktive Anregungen zu beteiligen. Frauen selbst können hierzu auch durch verstärkte Bewerbungen in Ausschreibungsverfahren beitragen (z. B. zum Aufstiegsverfahren für den höheren Polizeivollzugsdienst oder bei Stellenbesetzungen).

Alle Entscheidungsebenen sind vor dem Hintergrund des Konzeptes zur Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes im Bereich der saarländischen Landesverwaltung nach wie vor 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 mit dem Ziel der Förderung der Geschlechtergleichstellung erforderlich sind.

1. Geltungsbereich und Grundlagen

Der vorliegende Frauenförderplan wurde entsprechend den Grundsätzen des § 7 LGG konzipiert. Zum Abbau bestehender Unterrepräsentanzen enthält der Frauenförderplan für seine Geltungsdauer verbindliche Zielvorgaben in Prozentsätzen bezogen auf die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Entgelt- und Besoldungsgruppen, auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen und bei der Gremienbesetzung. Er gilt für einen Zeitraum von vier Jahren, wobei er nach zwei Jahren zu überprüfen und den aktuellen Gegebenheiten anzupassen ist.

Als wesentliches Steuerungsinstrument für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung trägt er zur Verwirklichung des staatlichen Handlungsauftrags zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes (GG) bei. Der noch immer bestehenden geschlechtsspezifischen Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst hinsichtlich des gleichen Zugangs von Frauen zu Beförderungsstellen sowie Leitungsfunktionen und Entscheidungsgremien kann so effektiver entgegengewirkt werden.

Der Frauenförderplan wurde von der personalverwaltenden Stelle für die saarländische Polizei bei der Abteilung D - Polizeiangelegenheiten und Bevölkerungsschutz - des Ministeriums für Inneres, Bauen und Sport in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten der saarländischen Polizei erarbeitet. Dabei wurden das Landespolizeipräsidium, die Fachhochschule für Verwaltung sowie der Polizeihauptpersonalrat, der Hauptpersonalrat sowie die Hauptschwerbehindertenvertretung beim Ministerium für Inneres, Bauen und Sport 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.

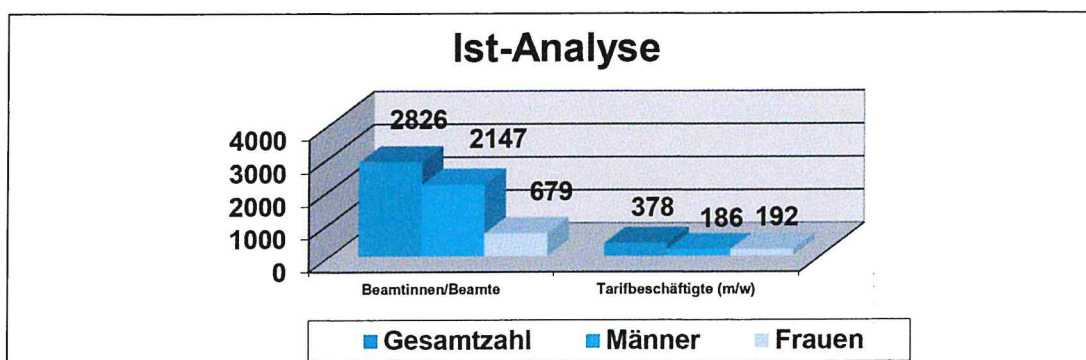
Der Frauenförderplan wird nach Inkrafttreten frei zugänglich sowohl im Internet als auch im Intranet veröffentlicht. Der Frauenförderplan ist allen Beschäftigten, die sich in Elternzeit oder einer Beurlaubung befinden, unaufgefordert zur Kenntnis zu geben.

Beschäftigte im Sinne des Frauenförderplans sind alle Polizeibeamtinnen und -beamten, Verwaltungsbeamtinnen und -beamte sowie alle Tarifbeschäftigten des Landespolizeipräsidiums.

2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

2.1 Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Beschäftigtenstruktur im Bereich der saarländischen Polizei (einschließlich Teilzeitbeschäftigter und Beurlaubter) stellt sich nach der statistischen Erhebung zum Stichtag 30.06.2020 wie folgt dar:



Detaillierte Angaben, wie z. B. die Anzahl der Beschäftigten in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen, die Abschätzung neu zu besetzender Stellen und die Anzahl der Beschäftigten in den jeweiligen Funktionsebenen, ergeben sich aus der statistischen Erhebung zum Stichtag 30.06.2020.

In den tabellarischen Übersichten der Anlagen 1a, 1b und 2 sind die Gesamtbeschäftigten nach Besoldungs- und Entgeltgruppen, Funktionsebenen und Geschlecht dargestellt. Dort ist darüber hinaus für jede Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe festgestellt, ob eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht.

2.2 Fluktuationsabschätzung

Um einen Überblick über das im Berichtszeitraum ausscheidende Personal zu gewinnen, erfolgte eine Fluktuationsabschätzung für die Jahre 2021 bis 2024, die angibt, wie viele Arbeitsplätze in dem jeweiligen Jahr im Berichtszeitraum voraussichtlich aufgrund von Ruhestandsversetzungen und Renteneintritt frei werden.

Die tabellarischen Übersichten der Anlagen 3a und 3b geben darüber hinaus Auskunft, wie viele Stellen mutmaßlich im Berichtszeitraum zu besetzen sind und wie viele Stellen zur Einsparung gemeldet wurden.

Die Darstellung erfolgt in Tätigkeitsbereichen ohne Vorgesetzten- und Leitungsfunktion nach Besoldungs- und Entgeltgruppen (Anlage 3a), in Bereichen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion nach Funktionsebenen (Anlage 3b).

2.3 Bewertung des Status quo

Der aktuelle Frauenanteil bei der saarländischen Polizei (Stichtag 30.06.2020) beträgt 27,18%. Verglichen mit dem Gesamtfrauenanteil zum Stichtag 30.06.2016 in Höhe von 22,10% konnte in den vergangenen vier Jahren eine deutliche Steigerung verzeichnet werden.

Zum Einstellungstermin Oktober 2020 wurden weitere 61 Kommissaranwärterinnen eingestellt, die zu der o.g. Stichtagsbetrachtung noch hinzuzurechnen sind.

Es ist festzustellen, dass Frauen in den Leitungsebenen und in den Spitzenpositionen des gehobenen Dienstes nach wie vor unterrepräsentiert sind. Positiv festzuhalten ist jedoch, dass zum 01.01.2021 einer Frau das Amt der Landespolizeivizepräsidentin verliehen wurde. Dennoch ist im gesamten Beamtenbereich eine starke Unterrepräsentanz zu verzeichnen.

Im Beschäftigtenbereich sind die Frauen leicht überrepräsentiert. Der Frauenanteil liegt dort derzeit bei 50,79%.

Die derzeit vorherrschende Unterrepräsentanz in den oberen Funktionsebenen bzw. im gesamten Beamtenbereich wird sich, aufgrund der weit überwiegend männlichen Ruhestandseintritte und der vermehrten Einstellung von Kommissaranwärterinnen zu einem nahezu ausgeglichenen Verhältnis zwischen Männern und Frauen in den kommenden Jahren weiter regulieren.

3. Zielvorgaben

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

- Im Bereich der Beamtinnen und Beamten setzt sich das Ministerium für Inneres, Bauen und Sport zum Ziel, den zum Stichtag 30.06.2020 bestehenden Frauenanteil von 24,03% im Geltungszeitraum dieses Frauenförderplans erneut um mindestens 1,5% (einschließlich teilzeitbeschäftigter und beurlaubter Beamtinnen) zu erhöhen.
- Im Bereich der Beamtinnen und Beamten mit überwiegend Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, d.h. ab Besoldungsgruppe A 11 aufwärts, setzt sich das Ministerium für Inneres, Bauen und Sport zum Ziel, den zum Stichtag 30.06.2020 bestehenden Frauenanteil von 17,14% im Geltungszeitraum dieses Frauenförderplans auf mindestens 20% (einschließlich teilzeitbeschäftigter und beurlaubter Beamtinnen) zu erhöhen.
- Ist eine Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe von Einsparmaßnahmen im Sinne von Stellenwegfällen betroffen, wird angestrebt, dass der Frauenanteil in diesem Bereich mindestens gleich bleibt, soweit der Bereich von einer Unterrepräsentanz betroffen ist.
- Bei der Einstellung von Kommissaranwärterinnen und -anwärtern und der Zulassung von Beamten und Beamtinnen für die Aufstiegsausbildung zum höheren Polizeivollzugsdienst werden die zum Zuge kommenden Frauen und Männer jeweils in Auswahlverfahren unter Berücksichtigung des

Prinzip der Bestenauslese ausgewählt. Daher 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.

- Es sind verbesserte Voraussetzungen zu schaffen, um künftig weitere Polizeibeamtinnen und Tarifbeschäftigte in Leitungs- bzw. Führungspositionen (einschließlich PI-Leiterinnen, Dienstgruppenleiterinnen, Dezernatsleiterinnen oder deren Stellvertreterinnen bzw. Abwesenheitsvertreterinnen) einzusetzen. Da auch bei Stellenbesetzungsverfahren die Auswahl nach dem Prinzip der Bestenauslese erfolgt, kann im Voraus keine verbindliche Frauenquote festgelegt werden.
Durch den Hinweis in allen Stellenausschreibungen, dass die ausgeschriebenen Tätigkeiten grundsätzlich auch in Teilzeit ausgeübt werden können, sollen insbesondere auch Führungskräfte bzw. angehende Führungskräfte mit Familienpflichten bei der Möglichkeit der Wahrnehmung von Führungspositionen ermutigt und unterstützt werden.
- Im Tarifbereich wird – bei Vorliegen der haushalterischen Möglichkeiten – die Entfristung von zahlreichen befristeten Beschäftigten angestrebt. Darüber hinaus besteht für Tarifbeschäftigte die Möglichkeit, einen Antrag auf Überprüfung der Eingruppierung zu stellen, sodass bei Vorliegen der tarifrechtlichen Voraussetzungen eine Höhergruppierung erfolgt. Eine Unterrepräsentanz von Frauen in den oberen Entgeltgruppen kann so möglicherweise reduziert werden. Die Angabe von konkreten Prozentsätzen ist insofern nicht möglich, da eine Höhergruppierung nur bei Vorliegen der tarifrechtlichen Voraussetzungen in Betracht kommt.
- Es sind weitere Anreize zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu schaffen (Informationsfluss verbessern, themenbezogene Workshops anbieten, z.B. „Wie organisiere ich mich in der Telearbeit?“ etc.)
- Initiierte präventive Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Mobbing/Belästigung am Arbeitsplatz sind weiterhin zu ergreifen.

Zur Umsetzung dieser Ziele sind nachfolgend aufgeführte Maßnahmen durchzuführen:

4. Personelle, organisatorische sowie aus- und fortbildende Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

4.1 Personelle Maßnahmen

4.1.1 Stellenausschreibungen

- 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 bzw. Interessensabfrage enthalten sein.

- Es ist weiterhin zu prüfen, ob eine neu zu besetzende Stelle, die zuvor mit einer Polizeivollzugsbeamtin bzw. einem Polizeivollzugsbeamten besetzt war, auch mit einer entsprechend qualifizierten Verwaltungsbeamtin oder einem Verwaltungsbeamten bzw. einer/einem Tarifbeschäftigten besetzt werden kann. Ggfls. ist ein entsprechender Hinweis in die Stellenausschreibung aufzunehmen.
- Das Landespolizeipräsidium stellt sicher, dass die Stellenausschreibungen allen Beschäftigten, auch allen Beschäftigten in Elternzeit, allen Beurlaubten und den zu einer anderen Dienststelle abgeordneten Beschäftigten rechtzeitig vor Ende der Bewerbungsfrist zur Kenntnis gegeben werden. Hierzu wird eine Übersicht der freien Stellen auf der Internetseite der Polizei des Saarlandes veröffentlicht.

4.1.2 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 besonderes Augenmerk auf der Information von Frauen bei Berufsinformationstagen, z. B. an Schulen, über die Agentur für Arbeit oder bei Infobörsen für Frauen. Darüber hinaus ist die Thematik Frauenförderung auch bei anderen Maßnahmen oder Veranstaltungen zur Nachwuchsgewinnung 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.
- Die Einführung eines Mentoring-Programms wird beabsichtigt, welches sich zunächst nur an Frauen richten soll. Ziel dabei ist es, die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen abzubauen und die berufliche Weiterentwicklung sowie den beruflichen Aufstieg von Frauen in allen Bereichen der saarländischen Polizei zu fördern. Einzelheiten sollen im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts geregelt werden.

4.1.3 Auswahlverfahren

Personalauswahlentscheidungen werden im Ministerium für Inneres, Bauen und Sport stets nach Artikel 33 Abs. 2 GG unabhängig vom Geschlecht immer nach dem Grundsatz der „Eignung, Leistung und Befähigung“ getroffen.

- Bei der Durchführung von Auswahlgesprächen sind zur besseren Vergleichbarkeit der Qualifikation der Bewerber/innen grundsätzlich standardisierte Verfahren durchzuführen.

- Auswahlgremien innerhalb der Dienststelle müssen unter Einbeziehung der Frauenbeauftragten der saarländischen Polizei nach Möglichkeit paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden (§ 29 Absatz 1 LGG).
- Für neue Mitglieder der Auswahlgremien müssen Beobachterschulungen durchgeführt werden.
- Eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit und Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen dürfen dem beruflichen Fortkommen nicht entgegenstehen.

4.2. Organisatorische Maßnahmen

4.2.1 Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Erwerbstätigkeit

Die Dienststelle hat unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen flexible Arbeitszeiten zu schaffen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten. Flexible Arbeitszeiten bieten Möglichkeiten einer neuen Arbeitszeitgestaltung, die neben dem bedarfsgerechten Personaleinsatz auch für beide Geschlechter eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf eröffnen sollen.

Zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Erwerbstätigkeit werden Arbeitszeitmodelle mit zeitlicher Flexibilität – ggfls. mit Einschränkungen, orientiert an den Erfordernissen des jeweiligen Arbeitsbereiches – angeboten. Insbesondere handelt es sich um die Möglichkeiten der Arbeitsplatzteilung (Room-Sharing, Desk-Sharing), die Möglichkeit eines Sabbatjahres und die Nutzung von Gleitzeitregelungen zur täglichen Arbeitszeitgestaltung.

4.2.1.1 Teilzeitarbeit

- Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit zur Betreuung eines Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen (§ 83 a SGB) ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche oder rechtliche Gründe nicht entgegenstehen.
- 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 Benachteiligungen bei Beurteilungen von teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten zu vermeiden. Hierzu sind die Beurteiler/innen von ihren Vorgesetzten zu Beginn des Beurteilungsverfahrens zu sensibilisieren.
- Künftig wird den Beschäftigten nach Beantragung der Reduzierung der Arbeitszeit ein Merkblatt ausgehändigt, welches insbesondere darauf hinweist, dass bei Wiederaufnahme der Vollzeitbeschäftigung oder erneuter späterer Veränderung der regelmäßigen Arbeitszeit die gleiche Verwendung am gleichen Arbeitsplatz zwar angestrebt, aber nicht zugesichert werden kann, und, dass 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.

- Bei der Ausgestaltung der Teilzeitarbeit ist den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen. Nach einer Prüfung durch die Direktion LPP 3 wird im Einzelfall vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung die individuelle Arbeitszeitgestaltung der Beschäftigten unter Einbeziehung der Personalvertretung und der Frauenbeauftragten der saarländischen Polizei in einer Einzeldienstzeitvereinbarung festgelegt.
- Dienstbesprechungen und Gemeinschaftsveranstaltungen sind zeitlich möglichst so zu legen, dass Teilzeitbeschäftigte grundsätzlich daran teilnehmen können.

4.2.1.2 Beurlaubung und Elternzeit, Erleichterung des Wiedereinstiegs

- Beurlaubten Beschäftigten dürfen keine beruflichen Nachteile entstehen.
- Künftig wird den Beschäftigten nach Beantragung einer Beurlaubung ein Merkblatt ausgehändigt, welches insbesondere darauf hinweist, dass bei Wiederaufnahme der Berufstätigkeit die erneute Verwendung an dem vor der Beurlaubung inne gehabten Arbeitsplatz zwar angestrebt, aber nicht zugesichert werden kann, und, dass die beantragte Beurlaubung Auswirkungen hinsichtlich der persönlichen sozialen Sicherung (z. B. Krankenversicherung, Alterssicherung einschließlich Zusatzversorgung, Ruhegehalt) hat bzw. haben kann.
- 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. Inspektionsleitung, Dienstgruppenleitung, Dezernatsleitung, Sachgebietsleitung) gehalten, die in das Berufsleben zurückkehrenden Beschäftigten über Neuerungen während ihrer Abwesenheit zu informieren.
- Damit die Beschäftigten während der Beurlaubung den Kontakt zur Dienststelle aufrechterhalten können, sind sie zu Gemeinschaftsveranstaltungen einzuladen.

Prüfung der Möglichkeiten zur Kompensation von familiär bedingten Personalausfällen

Es soll weiterhin 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).

4.2.1.3 Maßnahmen zur Unterstützung der Kinderbetreuung und bei akutem Pflegenotstand in der Familie

- Die Telearbeit wurde zwischenzeitlich auch im Bereich der saarländischen Polizei eingeführt. Der Ausbau der Telearbeitsplätze wird weiterhin angestrebt.
- Die Digitalisierung im Bereich der saarländischen Polizei wird ausgebaut. Zeitnah soll die Möglichkeit, Besprechungen vermehrt in digitaler Form, d.h. in Form von Telefon- und Videokonferenzen durchzuführen, verstärkt genutzt werden.
- Die Landesregierung bietet im Rahmen des Projektes „Ferienbetreuung für Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesregierung und der nachgeordneten Behörden“ weiterhin ein regelmäßiges und verlässliches Betreuungsangebot während der gesamten Oster- und Sommerferien an. Aktuelle Informationen hierzu sind im Intranet SaarlandPlus zu ersehen.
- Im Landespolizeipräsidium, LPP 3, wurden eine Pflegelotsin und ein Elternguide installiert, um für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als Ansprechpartner rund um die Themen Pflege und Beruf sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützend und beratend zur Seite zu stehen. Darüber hinaus erhalten alle werdenden Mütter und Väter von Seiten der Frauenbeauftragten der saarländischen Polizei einen Elternratgeber übersandt.
- Die Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros konnte aus baulichen und haushalterischen Gründen bislang nicht umgesetzt werden. Weitere Optionen der Kinderbetreuung werden auch weiterhin geprüft.

4.2.2 Besetzung von Gremien

Im Bereich der Vollzugspolizei des Saarlandes bestehen wesentliche Gremien im Sinne des § 29 LGG in Form von zahlreichen Auswahlkommissionen. Eine Datenerhebung zur Besetzung der einzelnen Kommissionen erfolgte bisher nicht. Daher ist eine tabellarische Darstellung hier nicht möglich.

Grundsätzlich wird zur Durchführung eines Auswahlverfahrens im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens eine Auswahlkommission gebildet. Hierbei wird auf die paritätische Besetzung von Frauen und Männern Wert gelegt. Es wird in jedem Fall darauf Wert gelegt, dass eine Auswahlkommission nicht ausschließlich aus Männern besteht.

Als Zielvorgabe soll weiterhin die paritätische Besetzung von Auswahlkommissionen festgelegt werden. Das Ministerium für Inneres, Bauen und Sport ist bemüht, bei Entscheidungen über die Entsendung von Bediensteten in Gremien verstärkt Frauen zu berücksichtigen, soweit dies unter Berücksichtigung einer funktionellen Besetzung möglich ist. Beim Landespolizeipräsidium, LPP 3, wird angestrebt einen Pool an Frauen einzurichten, die künftig für die Besetzung von Auswahlgremien zur Verfügung stehen sollen, um eine paritätische Besetzung gewährleisten zu können.

4.3 Maßnahmen im Bereich Aus- und Fortbildung

Alle im Sachzusammenhang relevanten Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, die die Zuständigkeit der Fachhochschule für Verwaltung berühren, sind mit der Leitung des Fachbereichs Polizeivollzugsdienst bzw. der Leitung des Geschäftsbereichs Polizeiliche Fortbildung inhaltlich und organisatorisch abzustimmen.

4.3.1 Ausbildung

- Ziele und Inhalt des LGG, des Frauenförderplans, des AGG sowie die Bestimmungen über Mutterschutz, Elternzeit, sonstige Beurlaubungs- bzw. Teilzeitmöglichkeiten pp., werden Frauen wie Männern im Rahmen der Ausbildung für den gehobenen Polizeivollzugsdienst in geeigneter Form durch die Frauenbeauftragte der saarländischen Polizei vermittelt.
- 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 kommenden Jahren fortgeführt werden. Möglich ist dies z. B. in Form eines Studientages.
- Es wird angestrebt, dass im letzten Studienjahr den Studierenden die Inhalte des AGG erneut durch die Verhaltenstrainer/innen im Rahmen eines eintägigen Workshops vermittelt werden sollen.
- Bei der Durchführung des Verhaltenstrainings als Bestandteil der Ausbildung soll auch auf die unterschiedlichen Kommunikationsformen und das unterschiedliche Rollenverhalten von Frauen und Männern hingewiesen werden.
- Die Digitalisierung im Rahmen des Studiums soll ausgebaut werden. Es ist zu prüfen, welche Studieninhalte dafür geeignet sind, außerhalb des Präsenzstudiums vermittelt zu werden. Lerninhalte könnten in Form von digitalisierten Vorlesungen nähergebracht werden oder in Form des Selbststudiums erarbeitet werden.

4.3.2 Berufliche Fort- und Weiterbildung

- Im Gültigkeitszeitraum des abgelaufenen Frauenförderplans wurden Fortbildungsveranstaltungen zum Thema LGG/Gleichstellung/Frauenförderung angeboten. Diese richteten sich insbesondere an Führungskräfte sowie Personalverantwortliche im Bereich des Landespolizeipräsidiums. Auch für die Zukunft sind entsprechende Veranstaltungen geplant.
- Beschäftigte der Personalverwaltung, Personen mit Leitungs- bzw. Führungsposition oder in Ausbildungsfunktion sowie Mitglieder der Personalvertretung und die Frauenbeauftragte der saarländischen Polizei sind gehalten, in regelmäßigen Abständen an den angebotenen Fortbildungsveranstaltungen zum LGG/Gleichstellung/Frauenförderung, sexueller Belästigung und Mobbing teilzunehmen.
- Die Frauenbeauftragte der saarländischen Polizei erhält die Möglichkeit, im Rahmen der Fortbildung über die Thematik LGG/Gleichstellung/Frauenförderung zu referieren.

- Fortbildungsmaßnahmen sollen räumlich und zeitlich so gestaltet werden, 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.
- Das Landespolizeipräsidium stellt sicher, dass alle Beschäftigten, auch die Beurlaubten und die zu einer anderen Dienststelle abgeordneten Beschäftigten, über sämtliche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Terminänderungen informiert werden.
- Es wird beabsichtigt, dass Führungskräfte spätestens 6 Monate nach der erstmaligen Übertragung einer Leitungs- bzw. Führungsposition die Teilnahme an einem AGG-Seminar vorweisen müssen. Ein entsprechender Hinweis soll künftig in den Stellenausschreibungen enthalten sein. Im Rahmen des Seminars soll eine ausreichende Kompetenz hinsichtlich der Thematiken des LGG, der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erworben werden. Dabei sollen u.a. auch Kenntnisse über Teilzeitarbeit, Dienstzeitvereinbarungen sowie über die rechtlichen Besonderheiten, die beim Einsatz schwangerer Beamtinnen zu beachten sind, vermittelt werden.

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

Es ist vorgesehen, als Präventionsmaßnahme gegen sexuelle Belästigung und Mobbing/Belästigung für Führungskräfte sowie für Praxislehrerinnen und -lehrer weiterhin Fortbildungsveranstaltungen zu diesem Themenkomplex durchzuführen. Hiermit soll eine weitere Sensibilität für diese Thematiken geschaffen werden, damit Führungskräfte sowie Ausbildungsverantwortliche neben ihren polizeilichen Tätigkeitsfeldern auch ihrer personalwirtschaftlichen bzw. sozialen Aufgabe gerecht werden können.

Weiterführende Informationen und Maßnahmen zu diesen Thematiken wurden in einer neuen „Konzeption des Landespolizeipräsidiums zum Schutz vor Diskriminierung/sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ niedergeschrieben, die am 14. Januar 2021 in Kraft getreten ist.

6. Umsetzung, Inkrafttreten, Schlussbestimmungen

- Dieser Frauenförderplan tritt mit Wirkung vom 15.03.2021 in Kraft.
- Die Bestimmungen des Frauenförderplanes werden allen Beschäftigten bekanntgegeben (§ 7 Absatz 11 LGG). Den zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Frauenförderplans beurlaubten Beschäftigten wird vom Landespolizeipräsidium 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 die Grundsätze des LGG und des Frauenförderplans entsprechende Beachtung finden.

Die Anwendung und Durchführung des Frauenförderplans ist Aufgabe aller Beschäftigten der jeweiligen Dienststelle. Alle Vorgesetzten und Führungskräfte tragen für die Umsetzung der Zielvorgaben in ihrem Bereich eine hohe Verantwortung. Darüber hinaus sind alle Beschäftigten aufgerufen, konstruktive Anregungen für die künftige Frauenförderung zu machen.

Der Frauenförderplan wird kontinuierlich fortgeschrieben.

Saarbrücken, den 12. März 2021



Klaus Bouillon
Minister für Inneres, Bauen und Sport

Tabelle 1 a

Gesamtbeschäftigte nach Besoldungsgruppen und Geschlecht**Stichtag:** 30.06.2020

Besoldungsgruppe	Beschäftigte insgesamt	davon						Frauenanteil an den Beschäftigten in v.H.	Unterrepräsentanz von Frauen in v.H.
		Männer			Frauen				
		insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit		
B 5 u. höher									
B 4	1	1	1				0,00%	50,00%	
B 3									
B 2									
B 1									
C 4									
C 3									
C 2									
C 1									
W 3									
W 2									
W 1									
H2									
A 16	6	6	6				0,00%	50,00%	
A 15	11	10	10		1	1	9,09%	40,91%	
A 14	13	10	10		3	2	23,08%	26,92%	
A 13 hD	11	10	10		1	1	9,09%	40,91%	
in Ausbildung hD									
A 13 gD	36	36	36				0,00%	50,00%	
A 12	173	163	162	1	10	9	5,78%	44,22%	
A 11	282	219	213	6	63	43	22,34%	27,66%	
A 10	716	601	597	4	115	56	16,06%	33,94%	
A 9 gD	1194	863	860	3	331	286	27,72%	22,28%	
in Ausbildung gD	363	212	212		151	151	41,60%	8,40%	
A 9 mD	7	7	7				0,00%	50,00%	
A 8	2	1	1		1	1	50,00%	0,00%	
A 7	5	4	4		1	1	20,00%	30,00%	
A 6	6	4	4		2	2	33,33%	16,67%	
A 5									
in Ausbildung mD									
R 8									
R 6									
R 5									
R 4									
R 3									
R 2									
R 1									
in Ausbildung									
Insgesamt	2826	2147	2133	14	679	553	126	24,03%	25,97%

Tabelle 1 b

Gesamtbeschäftigte nach Entgeltgruppen und Geschlecht**Stichtag:** 30.06.2020

Besoldungs- gruppe	Beschäft- igte insgesamt	davon						Frauenanteil an den Beschäf- tigten in v.H.	Unterreprä- sentanz von Frauen in v.H.
		Männer			Frauen				
		insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit		
Übertariflich									
E 15 Ü									
E 15	3	2	2		1	1		33,33%	16,67%
E 14									
E 13	5	3	3		2	2		40,00%	10,00%
E 12 / S 18	5	2	2		3	3		60,00%	0,00%
E 11 / S 17	12	9	9		3	2	1	25,00%	25,00%
E 10 / S 15 u. S 16	16	12	12		4	2	2	25,00%	25,00%
E 9 / S 9 bis S 14	47	35	35		12	7	5	25,53%	24,47%
E 8 / S 6 bis S 8b	58	32	31	1	26	18	8	44,83%	5,17%
E 7									
E 6 / S 5	115	33	31	2	82	46	36	71,30%	0,00%
E 5 / S 4	82	43	42	1	39	28	11	47,56%	2,44%
E 4 / S 3	3	2	2		1	1		33,33%	16,67%
E 3	18	11	1	10	7	6	1	38,89%	11,11%
E 2 Ü	1	1		1				0,00%	50,00%
E 2 / S 2	8				8	5	3	100,00%	0,00%
E 1									
in Ausbil- dung	5	1	1		4	4		80,00%	0,00%
Insgesamt	378	186	171	15	192	125	67	50,79%	0,00%

Andere Eingruppierungen bitte entsprechend einfügen bzw. abändern

Tabelle 2

Funktionsebenen nach Geschlecht**Stichtag:** 30.06.2020

Funktionsebenen	Besetzte Stellen				
	Insgesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in v.H.	Unterrepräsentanz v. Frauen in v.H.
Funktionsebene 1 (Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen auf der obersten Hierarchieebene)	1	0	1	0,00%	50,00%
Davon in Teilzeit					
Funktionsebene 2 (Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen auf der nächstfolgenden Hierarchieebene)	102	14	88	13,73%	36,27%
Davon in Teilzeit					
Funktionsebene 3 (Beschäftigte ohne Vorgesetzten und Leitungsfunktionen)	2733	702	2031	25,69%	24,31%
Davon in Teilzeit	220	191	29	86,82%	0,00%
Funktionsebene 4 (Auszubildende)	368	155	213	42,12%	7,88%

