

A n t w o r t

des Ministeriums des Innern und für Sport

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Pia Schellhammer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
– Drucksache 17/13374 –

Gleichstellungspläne in der Polizei

Die **Kleine Anfrage – Drucksache 17/13374** – vom 19. Oktober 2020 hat folgenden Wortlaut:

Einen wichtigen Baustein in der Frauenförderung in der Polizei stellen Gleichstellungspläne dar. Gleichstellungspläne dienen der Personalplanung und -entwicklung. Sie geben einen Überblick darüber, in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind und welche Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern durchgeführt werden müssen. Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) verpflichtet jede Dienststelle – und somit auch die Polizei – dazu, Gleichstellungspläne zu erstellen. Im LGG sind Mindestinhalte normiert, die in jedem Gleichstellungsplan auftauchen müssen. Beispielsweise ist in einem von Frauen unterrepräsentierten Bereich anzugeben, wie hoch der Frauenanteil am Ende des erfassten Zeitraums sein soll (§ 15 Abs. 2 Nr. 2 LGG).

Vor diesem Hintergrund frage ich die Landesregierung :

1. Von welcher/n Dienststelle/n werden die Gleichstellungspläne bei der Polizei erstellt?
2. In welchem Bereich sind Frauen gemäß den Gleichstellungsplänen der Polizei unterrepräsentiert (bitte aufschlüsseln nach Dienststelle)?
3. Welche Maßnahmen sind in den Gleichstellungsplänen der Polizei angegeben, um den Anteil der Frauen an den Beschäftigten in den unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen (bitte aufschlüsseln nach Dienststelle)?
4. Welchen Anteil an den Beschäftigten sollen Frauen am Ende des erfassten Zeitraums in den unterrepräsentierten Bereichen gemäß den Gleichstellungsplänen der Polizei haben (bitte aufschlüsseln nach Dienststelle)?
5. Mit welchen Maßnahmen soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemäß den Gleichstellungsplänen der Polizei gefördert werden (bitte aufschlüsseln nach Dienststelle)?
6. Welcher Fortschritt konnte beim Abbau von Unterrepräsentanz erzielt werden (bitte aufschlüsseln nach Dienststelle)?
7. Welche weiteren Angaben enthalten die Gleichstellungspläne der Polizei, sofern sie über den Mindestinhalt in § 15 LGG hinausgehen (bitte aufschlüsseln nach Dienststelle)?

Das **Ministerium des Innern und für Sport** hat die Kleine Anfrage namens der Landesregierung mit Schreiben vom 9. November 2020 wie folgt beantwortet:

Vorbemerkung:

Die weitere Verwirklichung und Förderung der Gleichstellung von männlichen, weiblichen und diversen Personen ist ständiges Ziel der Regierungsarbeit. Das Ministerium des Innern und für Sport (MdI) hat für den nachgeordneten Polizeibereich Maßnahmen ergriffen, die darauf abzielen, möglichen Benachteiligungen entschieden entgegenzutreten. Die Unterrepräsentanzen im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) werden strukturiert und wiederkehrend erhoben und evaluiert.

Die Regelungslage zur weiteren Verbesserung der Gleichstellung wurde im Verlauf der aktuellen Legislaturperiode umfassend angepasst. Am 20. August 2019 wurde die „Rahmendienstvereinbarung (RDV) zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege in der Polizei Rheinland-Pfalz“ unterzeichnet. Am 20. März 2020 folgte die Fortschreibung der „RDV über die alternierende Telearbeit bei der Polizei Rheinland-Pfalz“. Aktuell wird eine Vereinbarung über flexible Arbeitsformen bei der Polizei Rheinland-Pfalz konzipiert.

Alle Polizeibehörden sowie die Polizeiabteilung des MdI, die für das Personal des 4. Einstiegsamtes (EA) sowie Tarifbeschäftigte in vergleichbaren Entgeltgruppen der Polizeibehörden zuständig ist, haben für ihren Organisationsbereich einen Gleichstellungsplan erlassen. Neben den bereits vorhandenen Förderverwendungsmaßnahmen aller Behörden, die darauf abzielen, den potenziellen Führungskräftenachwuchs auf zukünftige Führungsfunktionen vorzubereiten, wurde unmittelbar an die Polizeiabteilung im MdI ein Mentoring-Programm für Frauen im 3. EA und Tarifbeschäftigte in vergleichbaren Entgeltgruppen angebunden. Dieses auf ein Jahr angelegte Programm befindet sich nunmehr in der 3. Programmrunde und begleitet Frauen, die sich für eine Führungs-

tätigkeit interessieren. Die Förderverwendungen selbst sind inzwischen so angelegt, dass eine Teilnahme in Teilzeit möglich ist. Parallel dazu bietet die Hochschule der Polizei (HdP) spezielle Fortbildungen an, welche das Interesse von insbesondere weiblichen Nachwuchskräften an der Übernahme einer Führungsfunktion wecken sollen.

Dies vorausgeschickt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Zu Frage 1:

Dienststellen im Sinne des § 3 Abs. 1 LGG sind die dem MdI nachgeordneten Polizeibehörden.

Gleichstellungspläne wurden durch alle Behörden, also durch die HdP, das Landeskriminalamt Rheinland-Pfalz (LKA), das Polizeipräsidium Koblenz (PP KO), PP Mainz (PP MZ), PP Rheinpfalz (PP RP), PP Trier (PP TR), PP Westpfalz (PP WP) und das Polizeipräsidium Einsatz, Logistik und Technik (PP ELT), erstellt.

Da der Personaleinsatz der Beamtinnen und Beamten des 4. EA sowie Tarifbeschäftigten in vergleichbaren Entgeltgruppen nicht in den Polizeibehörden, sondern über die Polizeiabteilung des MdI erfolgt, wurde für diese Personengruppe durch das MdI ein eigener Gleichstellungsplan erstellt.

Zu Frage 2:

Gemäß § 3 Abs. 7 LGG sind unter dem Begriff „Bereich“ die einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie die Führungspositionen zu verstehen. Gemäß § 3 Abs. 8 LGG ist von einer Unterrepräsentanz auszugehen, wenn der Anteil an weiblichen Bediensteten (Beamtinnen und Beamte sowie Beschäftigte) in einem Bereich von unter 50 von Hundert liegt und dies nicht durch aufgabenspezifische Abweichungen begründet ist.

Der Frauenanteil der Einstellungen im Polizeibereich seit Mai 2017 ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

17. Bachelor Mai 2017	18. Bachelor Oktober 2017	19. Bachelor Mai 2018	20. Bachelor Oktober 2018	21. Bachelor Mai 2019	22. Bachelor Oktober 2019	23. Bachelor Mai 2020	24. Bachelor Oktober 2020
32,14 %	27,86 %	28,67 %	31,89 %	38,00 %	32,86 %	34,33 %	34,04 %

Die Anteile der weiblichen und männlichen Beschäftigten in den einzelnen Bereichen sind nach Dienststellen aufgeschlüsselt in den Tabellen der Anlage aufgeführt. Hierbei werden jeweils der Gesamtpersonalkörper und die Führungskräfte separat dargestellt.

Als Führungspositionen werden solche Stellen bezeichnet, die als Funktionsstellen mit Führungsanteilen ausgewiesen sind. Hierbei handelt es sich um Stellen ab der Ebene der Gruppenführung, Dienstgruppen-, Kommissariats- oder z. B. Sachgebietsleitung. Keine Führungsstellen sind Vertretungsaufgaben, insbesondere im sogenannten ersten Führungsamt. Diese Stellen werden als „Abwesenheitsvertretungen“ bezeichnet.

Die Stichtage der Datenerhebung sind aufgrund der unterschiedlichen Laufzeiten der Gleichstellungspläne und der damit einhergehenden unterschiedlichen Erhebungszeiträume den jeweiligen Tabellen zu entnehmen.

Zu den Fragen 3 und 5:

Die Gleichstellungspläne der Polizeibehörden und des MdI führen sehr umfassende Maßnahmen auf, die sowohl der Stärkung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen dienen als auch die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege weiter fördern. Zumeist greifen die verfolgten Maßnahmen ineinander und bedingen sich.

Wie in der Antwort zu Frage 1 dargestellt, hat das MdI die „RDV zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege in der Polizei Rheinland-Pfalz“ erlassen. Diese ersetzte seinerzeit die Selbstverpflichtungserklärung, die im Rahmen des Auditierungsprozesses und Reauditierungsprozesses des „audit berufundfamilie“ der berufundfamilie Service GmbH erarbeitet wurde.

Die RDV gilt für den gesamten Polizeibereich und stellt stark auf die gemeinsame Akzeptanz und gegenseitiges Verständnis für die Belastungen ab, die aus der Familienarbeit resultieren können. Es wird insbesondere eine flexible Organisation gefordert, die diesen privaten Belastungen im größtmöglichen Umfang Rechnung trägt, ohne dabei die Organisationsinteressen aus dem Blick zu lassen. Dadurch wird anerkannt, dass diese Aufgaben zwar im privaten Bereich zu verorten sind, zugleich aber eine wichtige gesellschaftliche Funktion erfüllen. Die RDV trifft klare Aussagen, die eine Gleichberechtigung verschiedener Arbeitszeitformen erreichen sollen:

- Stärkung der Führung auch in Teilzeit,
- Gleichberechtigung bei der Beurteilung bzw. Beförderung,
- Förderung von Fortbildungsangeboten auch in Teilzeit,
- Gewährleistung einer umfassenden internen Kommunikation auch in Fällen längerer Abwesenheit, z. B. aufgrund von zu leistender Familienarbeit.

Flankierend stellt der Gleichstellungsplan der Polizeiabteilung des MdI für das 4. EA und Tarifbeschäftigte in vergleichbaren Entgeltgruppen heraus, dass weiblichen wie männlichen Vorgesetzten eine besondere Vorbildrolle bei der Gleichstellung zukommt.

Dies betrifft die alternierende Telearbeit und Teilzeitarbeit auch von Führungskräften sowie die Anerkennung dieser Arbeitsformen als gleichberechtigte Dienstverrichtung.

Die Maßnahmen, die sich in allen Gleichstellungsplänen der Polizeibehörden finden, sind nachfolgend zusammengefasst dargestellt. Maßnahmen, die im Sinne der Fragestellung hierüber hinausgehen, werden im Anschluss unter Nennung der jeweiligen Behörden benannt.

Stellenausschreibungen

Es ist eine proaktive Ansprache von qualifizierten Frauen durch Vorgesetzte vorgesehen. Frauen werden aktiv bestärkt, sich auf Stellenausschreibungen zu bewerben. Dies bezieht sich ausdrücklich auf Führungsfunktionen. Die Ausschreibungen sollen jeweils so formuliert sein, dass sich Frauen ausdrücklich angesprochen fühlen. Nahezu alle Funktionen werden in Teilzeitform ausgeschrieben, soweit keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Dies gilt auch für Führungsfunktionen.

Qualifizierungsmaßnahmen

Dem Erkennen des Leistungspotenzials der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Förderung kommt in allen Polizeibehörden eine besondere Bedeutung zu. Eine proaktive Ansprache von qualifizierten Frauen durch Vorgesetzte ist in allen Behörden Standard. Entsprechende, sehr breit angelegte Förderungs- und Entwicklungsmaßnahmen wie die Übertragung von Sonderaufgaben, Hospitationen, Rotationsverfahren oder Förderverwendungen (dies sowohl bezogen auf das 3. wie 4. EA bereits in den Behörden) erfolgen auf breiter Basis und unter besonderer Berücksichtigung von weiblichen Mitarbeitenden. Die einzelnen Förderverwendungsmaßnahmen schließen für besondere Zielgruppen regelmäßig auch Mentoring-Maßnahmen mit ein.

Teilzeitkräften wird es unter Beachtung der dienstlichen Möglichkeiten und Erfordernisse ebenso wie Vollzeitkräften ermöglicht, durch die oben genannten Personalfördermaßnahmen die Arbeitsqualität zu steigern, ihre Verwendungsbreite zu erhöhen und somit die Chancen für einen beruflichen Aufstieg zu verbessern.

Beurteilungsverfahren

Eine besondere Berücksichtigung des Leitgedankens der Gleichstellung und des absoluten Diskriminierungsverbots ist in allen Gleichstellungsplänen formuliert. Unterschiedliche Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern (z. B. Teilzeitbeschäftigung, alternierende Telearbeit oder die zusätzliche Belastung durch Familienarbeit) dürfen sich in Beurteilungsverfahren nicht negativ auswirken. Zur Vermeidung mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung sind auch im Beurteilungsverfahren der Leitgedanke der Gleichstellung (ein auf Gleichstellung gerichtetes Handeln in der täglichen Arbeit) zu berücksichtigen. In den jeweiligen Beförderungsverfahren erfolgt hierzu standardisiert eine ausdrückliche Sensibilisierung durch die Dienstvorgesetzten, die sich auch im jährlichen Rundschreiben des Mdi zum Beförderungsverfahren in den Polizeibehörden wiederfindet.

Beförderungsverfahren

Die frühzeitige Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten ist auf allen Ebenen der Behörden entsprechend der Regelungen des LGG vorgesehen. Bei den Beförderungsverfahren kommen die im Beurteilungsverfahren geltenden Grundsätze in gleichem Maße zur Anwendung.

Kommunikation

Wichtige dienstliche Informationen sind auch an beurlaubte bzw. in Elternzeit befindliche Mitarbeitende zu kommunizieren. So wird gewährleistet, dass Hauszeitungen, Newsletter, Stellenausschreibungen, Informationen zum Beförderungsverfahren oder Fortbildungsangebote stets allen Mitarbeitenden zur Verfügung stehen. Die Maßnahmen schließen auch Informationsveranstaltungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Benennung von Ansprechpersonen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege mit ein. Den Führungskräften obliegt eine besondere Verantwortung, frühzeitige Absprachen mit Schwangeren bzgl. deren Einsatz und Verwendung zu tätigen.

Teilzeit und Beurlaubung sowie Wiedereinstieg

Dem Wunsch von Mitarbeitenden auf Reduzierung der Arbeitszeit bzw. Beurlaubung sowie nach flexibler Ausgestaltung der Teilzeit wird im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten entsprochen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in die jeweiligen Verfahren standardisiert eingebunden.

Die Arbeitsformen der Teil- und Vollzeitbeschäftigten sind gleichberechtigt. Je nach Beschäftigungsanteil können Führungsfunktionen regelmäßig auch in Teilzeit ausgeübt werden. Bei dem Wiedereinstieg in den Beruf nach Abwesenheiten wird eine frühzeitige und umfassende Kommunikation zwischen den betroffenen Stellen angestrebt.

Telearbeitsplätze/Alternierende Telearbeit

In allen Polizeibehörden werden die Möglichkeiten zum Ausbau von Telearbeitsplätzen geprüft. Eine kurzfristige Überbrückung familiärer Notfälle durch Notfall-Telearbeitsplätze entsprechend der „RDV über die alternierende Telearbeit bei der Polizei Rheinland-Pfalz“ ist gewährleistet. Auch aufgrund der aktuellen Lage sehen die meisten Behörden inzwischen über die allgemeine Förderung der alternierenden Telearbeit hinaus einen forcierten Ausbau dieser Arbeitsform vor.

Zusätzliche Maßnahmen der Polizeibehörden

– PP ELT

Das PP ELT fördert Netzwerkveranstaltungen für Frauen und bietet eine individuelle Karriereberatung und Unterstützung bei der Karriereplanung für Frauen an.

Es werden spezifische und allgemeine Schulungen für Führungskräfte zur Gleichstellung angeboten.

Mit dem Gleichstellungsplan wurde ein Projekt „Führen in Teilzeit“ gestartet.

Es ist angestrebt, dass der Frauenanteil sich in Arbeits- und Projektgruppen bis zum Ende der Gültigkeitsfrist erhöht, so dass Frauen entsprechend ihres Anteils an der Mitarbeiterschaft in Gremien vertreten sind.

Die Behörde bietet regelmäßige Ferienbetreuungsmöglichkeiten an. Eine Notfall-Kinderbetreuungsmöglichkeit ist vorgesehen.

Die Schaffung von teilbaren Arbeitsplätzen ist vorgesehen (Jobsharing).

Der Umfang an Telearbeitsplätzen hat sich im Rahmen des letzten Vergabeverfahrens beim PP ELT gegenüber den Zahlen bei den vormaligen Behörden und Einrichtungen deutlich verbessert und wird im aktuellen Vergabeverfahren nunmehr nochmals mehr als verdoppelt.

Die Behörde strebt an, dass in allen Beförderungssämtern das Verhältnis der tatsächlichen Beförderungen dem der potenziellen Bewerberinnen und Bewerber mindestens entspricht. Aufgrund des rechtlichen Rahmens bestehen im Tarifbereich zwar nur begrenzte Möglichkeiten einer Höhergruppierung, diese sollen jedoch ausgeschöpft werden, um insbesondere Frauen in niedrigen Entgeltstufen eine Höhergruppierung zu ermöglichen.

Das PP ELT setzt absehbar eine „Kommission Gleichstellungsplan“ ein. Diese kann sowohl beratend und unterstützend für die Behördenleitung und die fachlich zuständigen Bereiche als auch eigeninitiativ zu den Themenbereichen „bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege“ sowie „Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen“ mit verschiedenen Aufgaben und Schwerpunkten tätig werden, u. a. auch in der fortlaufenden Überprüfung der Ziele des Gleichstellungsplans. Geplant ist die Realisierung bis spätestens Anfang 2021.

– HdP

Die HdP gestaltet die Beschäftigungsverhältnisse ihrer Mitarbeitenden nach Möglichkeit so, dass Elternschaft und die Betreuung pflegebedürftiger Haushaltsangehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben vereinbar sind. Hierzu werden auch Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung genutzt.

Die Erhöhung der Arbeitszeit nach vorübergehender Teilzeitbeschäftigung erfolgt auf Antrag der Mitarbeitenden zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen werden Teilzeitbeschäftigte, die einen Vollzeitarbeitsplatz wünschen, vorrangig berücksichtigt.

Um die Flexibilisierung der Arbeitszeit weiter ausbauen zu können, ohne Verluste in der Arbeitsleistung hinzunehmen, werden der Ausbau der Telearbeitsplätze, die Auslagerung auf andere Dienststellen (disloziertes Arbeiten) und des Arbeiten im Homeoffice gefördert.

Arbeitsverträge im Sinne des § 8 SGB V (geringfügig Beschäftigte) werden nicht abgeschlossen. Auf eigenen Wunsch der Mitarbeitenden kann von dieser Regel abgewichen werden.

Studierenden mit Kind wird bei Bedarf die Möglichkeit gegeben, mit ihrem Kind in einem eigenen Appartement am Campus Hahn zu wohnen. Die Hochschule unterstützt und berät Studierende mit Kind hinsichtlich der Durchführung ihres Studiums.

Aktuell erfolgte an der HdP eine Umfrage, um einen möglichen Bedarf für eine perspektivische betriebliche Kinderbetreuung zu erheben. Zielgruppe der Bedarfserhebung waren alle Beschäftigte einschließlich der Studierenden der HdP am Hahn, in Enkenbach-Alsenborn und Wittlich-Wengerohr, welche zum Zeitpunkt der Abfrage bereits Eltern von Kindern im noch nicht schulpflichtigen Alter waren oder in Kürze Eltern werden. Die Ergebnisse bilden zunächst die Grundlage für die weitere Prüfung eines bedarfsorientierten Angebotes. Die Auswertung der Rückläufe befindet sich aktuell in Bearbeitung.

– LKA

Durch vielfältige Einzelmaßnahmen soll eine Tätigkeit im LKA auch bei zu leistender Familienarbeit attraktiver gestaltet werden. So wird z. B. die Notfallbetreuung von Kindern durch Eltern-Kind-Arbeitsräume gewährleistet.

Bei kurzfristigem Ausfall der bestehenden Kinderbetreuungsmöglichkeit steht eine Notfallbetreuungsmöglichkeit zur Verfügung. Die Kindertagesstätte in Mainz betreut Kinder ab vier Monaten. Auch nach kurzfristiger Anmeldung ist die Betreuung möglich. Kosten entstehen den Mitarbeitenden dabei nicht.

Das LKA bietet Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege an sowie Informationsgespräche zu den Themen Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit.

In Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt, werden alle Bewerberinnen, die die geforderte Qualifikation vorweisen, bzw. mindestens die gleiche Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern zu Vorstellungsgesprächen eingeladen.

Das LKA fördert Frauennetzwerkveranstaltungen. Der Austausch weiblicher Nachwuchskräfte mit Frauen in Führungspositionen soll weibliche Bedienstete darin bestärken, sich auf Führungspositionen zu bewerben.

Die Kernarbeitszeiten von 9 bis 12 Uhr (Montag bis Freitag) und 14 bis 15 Uhr (Montag bis Donnerstag) wurden aufgehoben, um eine flexible Arbeitszeitgestaltung zwischen 6 und 20 Uhr (ohne Dienst zu ungünstigen Zeiten [DUZ] oder Nachtarbeitszeit) zu ermöglichen. Dadurch war es möglich, dass Teilzeitkräfte aufgrund der Flexibilität ihre Arbeitszeit erhöhten. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege wurde nachhaltig gestärkt.

– PP KO

Bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber werden auch die durch Familien- oder Sozialarbeit erworbenen Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten – sofern sie für eine ausgeschriebene Aufgabe/Stelle von Bedeutung sind – berücksichtigt.

Die außerdienstlich durch Familienarbeit zu erwerbenden Kompetenzen sind in der Regel Schlüsselqualifikationen. Um eine entsprechende Würdigung dieser Kompetenzen zu erreichen, werden die mit der Bewerberauswahl betrauten Führungskräfte sensibilisiert, diesem Aspekt bei künftigen Auswahlentscheidungen gebührend Rechnung zu tragen.

Die Einbindung der Mitarbeitenden, die beurlaubt sind oder sich in Elternzeit befinden, wurde durch das PP KO explizit als wesentlicher Teil der Führungsaufgabe der Vorgesetzten beschrieben.

Um auch teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden die Teilnahme an Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu ermöglichen und das Interesse und die Akzeptanz an Fortbildungsmaßnahmen zu erhöhen, werden die Rahmenbedingungen stetig verbessert. Hier werden zentral (InHouse) angebotene oder lediglich halbtägig durchgeführte Fortbildungsangebote weiter ausgebaut. Angestrebt wird auch eine Erweiterung der Nutzung von E-Learning-Angeboten.

Das PP KO achtet darauf, Frauen anteilmäßig für eine Tätigkeit in Arbeits- bzw. Projektgruppen zu benennen.

Die Formen der Teilzeitbeschäftigung werden auch im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und unter dem Aspekt der Frauenförderung beim PP KO weiterhin sehr flexibel gehandhabt. Nach Möglichkeit sollen auf Grundlage der beamteten- und tarifrechtlichen Vorschriften und unter Berücksichtigung dienstlicher Belange weiterführende Modelle der flexiblen Arbeitszeitreduzierung angeboten werden.

Um den unterschiedlichen familiär bedingten Betreuungsverpflichtungen gerecht zu werden, wird die Einrichtung weiterer Telearbeitsplätze avisiert. Im Kalenderjahr 2016 waren beim PP KO noch 18 Telearbeitsplätze eingerichtet. Für Notfälle sind Notfalltelearbeitsplätze in der Behörde vorgesehen. Im Rahmen der aktuellen Ausschreibung 2020 werden voraussichtlich 70 Telearbeitsplätze vergeben.

– PP MZ

Das Fortbildungsangebot insbesondere im Bereich der halbtägigen Veranstaltungen sowie für Tarifbeschäftigte wird weiter ausgebaut.

Der Frauenanteil in Arbeits- und Projektgruppen soll erhöht werden. Hierzu erfolgt eine besondere Berücksichtigung familiärer Belange bei der Festlegung von Arbeits- bzw. Projektgruppen- und Besprechungsterminen.

Es wurde eine Notfallbetreuungsmöglichkeit bei kurzfristigem Ausfall der Betreuungsmöglichkeiten von Kindern geschaffen. Das Netz von sogenannten Eltern-Kind-Zimmern bei den größeren Dienststellen soll weiter ausgebaut werden. Der Abschluss von Betreuungsverträgen mit Kinderkrippen/Kindertagesstätten wird geprüft. Ferienangebote der Kommunen sowie der Polizeiseelsorge werden im Intranet veröffentlicht.

– PP TR

Das PP TR wirkt aktiv auf die Übernahme in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse hin und ermutigt Frauen zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen.

Die Behörde baut das Angebot an halbtägigen Fortbildungsmaßnahmen bzw. von Kinderbetreuungsmaßnahmen parallel zu Seminaren aus und bietet Fortbildungen im Rahmen des E-Learnings an.

Arbeits- und Projektgruppen sowie weitere Gremien sollen paritätisch besetzt werden.

Das PP TR hat ein Patenprogramm für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer / Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger eingeführt und bietet passende Seminare für diese Personengruppe an.

Es werden regelmäßig Ferienbetreuungen angeboten. Das PP TR hat ein Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet und ermöglicht eine Notfallbetreuung.

– PP RP

Im Rahmen des Evaluierungsprozesses des Gleichstellungsplans (bzw. des vormaligen Frauenförderplans) ist alle zwei Jahre ein Workshop für weibliche Mitarbeitende vorgesehen, um eine Beteiligung aller weiblichen Beschäftigten an der Gestaltung des Gleichstellungsplans zu gewährleisten.

Im Rahmen des behördlichen Gesundheitsmanagements ist die Durchführung eines Gesundheitstags speziell für Frauen angestrebt. Eine Schwerpunktsetzung erfolgt nach der Auswertung einer Mitarbeiterbefragung.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Behörde bietet halbjährliche Infoveranstaltungen auf Direktionsebene an. Im Sinne einer familienbewussten Personalführung berät sie oder ihre Vertreterin Führungskräfte im Bedarfsfall. Durch die Gleichstellungsbeauftragte erfolgt eine jährliche statistische Auswertung der Beförderungszahlen unter Gleichstellungsaspekten.

– PP WP

Das PP WP legt einen besonderen Fokus auf den Bereich der Einstellungswerbung und hat festgelegt, dass mindestens eine Einstellungsberaterin an Berufsinformationsveranstaltungen teilnimmt. Zudem wird der Anteil an „Raterinnen“ (Kräfte der Behörden, die die Einstellungsverfahren begleiten) erhöht. Die Behörde bietet einen gesonderten Beratungstag für Bewerberinnen an.

Auswahlgremien im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren sollen unabhängig von der Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten auch mit Frauen besetzt sein.

Das PP WP fördert Netzwerkveranstaltungen für Frauen.

Die Behörde baut das Angebot an halbtägigen Fortbildungsmaßnahmen bzw. von Kinderbetreuungsmaßnahmen parallel zu Seminaren aus und bietet Fortbildungen im Rahmen des E-Learnings an.

Es wird darauf geachtet, Frauen anteilmäßig für eine Tätigkeit in Arbeits- bzw. Projektgruppen zu benennen.

Zu Frage 4:

– PP ELT

Es ist angestrebt, den Anteil von Polizeibeamtinnen innerhalb der nächsten drei Jahre um 0,5 Prozent und innerhalb der nächsten sechs Jahre um ein Prozent zu steigern.

Im Bereich der Verwaltungsbeamtinnen ist es Ziel, den Anteil innerhalb der kommenden sechs Jahre mindestens zu halten und nach Überprüfung der Zwischenziele im Jahr 2021 weiter zu erhöhen, um die vorhandene Unterrepräsentanz auszugleichen.

Im Tarifbereich sind im Hinblick auf die zu verzeichnenden hohen Frauenanteile keine quantitativen Zielvorstellungen erforderlich. Gleichwohl sollte sich in den mittleren Entgeltgruppen der Frauenanteil nach sechs Jahren um bis zu vier Prozent erhöhen.

Die Behörde hat die angebotenen Ausbildungsberufe gesondert betrachtet. Hierbei handelt es sich um männlich dominierte Berufe, in denen die Anzahl männlicher Bewerber stark überwiegt. Ziel ist es, innerhalb der nächsten sechs Jahre mindestens eine Frau als Auszubildende gewinnen zu können.

Allgemein soll der Anteil von Frauen in Führungspositionen nach drei Jahren auf 10 Prozent angestiegen sein, nach sechs Jahren auf 12 Prozent.

– HdP

Bei festgestellter Unterrepräsentanz aufgrund einer Beschäftigtenanalyse wurde für jeden Bereich mit Abgängen oder Verrentungen eine Zielquote festgelegt, um den Frauenanteil in diesen Bereichen zu erhöhen.

	Anzahl an Frauen in der jeweiligen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe zum Stichtag 30. Juni 2017	Zielvorgaben bis 30. Juni 2023
A10/EA3	11	14
A11/EA3	11	14
A12/EA3	6	9
A13/EA3	1	4
EG7 TV-L	1	2
EG10 TV-L	1	3
EG 11 TV-L	2	3

– LKA

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen soll zumindest dem prozentualen Anteil der weiblichen Mitarbeiter entsprechen. Der aktuelle Frauenanteil insgesamt im LKA liegt bei 40 Prozent

– PP KO

Bezogen auf die Gesamtanzahl der Bediensteten sollen Frauen im PP KO im Betrachtungszeitraum bis zum Jahr 2022 einen Anteil von 35 Prozent einnehmen. Daneben soll der Anteil von Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen gesteigert werden und im Detail mindestens 20 Dienstgruppenleitungen umfassen.

Flexible Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten in Führungs- und Leitungsfunktionen sollen zumindest einzelfallbezogen eine weitere Erhöhung des Frauenanteils zulassen. Eine Steigerung des Frauenanteils in diesem Bereich soll auch durch gezielte Ansprache in Bezug auf Fördermaßnahmen erfolgen.

Auf eine konkrete Zielvorstellung bei der Besoldungs- und Entgeltgruppenstruktur wurde im PP KO verzichtet. Es soll jedoch der derzeit unterrepräsentative Frauenanteil in den Spitzenämtern gesteigert werden. Dabei wird sich an dem allgemeinen Anteil von Frauen in Leitungs- und Führungsfunktionen orientiert.

– PP MZ

Bis zum Jahr 2022 wird eine Erhöhung der Frauenanteile bei der Schutz- und Kriminalpolizei auf durchschnittlich bis zu 40 Prozent angestrebt. Im Bereich der Leitungs- und Führungsfunktionen wird insbesondere eine Erhöhung der Frauenanteile bei Dienstgruppen-, Kommissariats- und den Dienststellenleitungen angestrebt.

Bei der Abteilung Polizeiverwaltung wird im Bereich der Leitungs- und Führungsfunktionen eine Erhöhung des Frauenanteils um jeweils eine Frau bis zum Jahr 2022 angestrebt. Im Tarifbereich ist aufgrund des insgesamt ausgeglichenen Verhältnisses grundsätzlich keine Erhöhung des Frauenanteils beabsichtigt.

– PP TR

Mit dem Gleichstellungsplan 2017 wurde angestrebt, in den folgenden drei Jahren den Frauenanteil in Vorgesetzten-, Führungs- und Leitungsfunktionen des 3. EA beim PP TR um mindestens fünf Köpfe auszubauen.

Im Tarifbereich ist im Hinblick auf die Regelungen durch die Budget- und Stellenplansituation keine quantitative Zielvorgabe erfolgt, da die Entscheidung über die Einbeziehung von Tarifbeschäftigten in Ausschreibungen von Funktionen mit Vorgesetzten-, Führungs- und Leitungsaufgaben im Einzelfall getroffen werden muss.

– PP RP

Eine Erhöhung des Frauenanteils in Leitungs- und Führungsfunktionen im 3. EA wird angestrebt. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte soll dem Anteil der Frauen in der Behörde insgesamt entsprechen.

Wesentliche Informationen werden auch über die Mitarbeiterzeitung der Behörde kommuniziert.

Es sind Maßnahmen zur Akzeptanzsteigerung von Teilzeit bzw. alternierender Telearbeit vorgesehen.

Teilzeitkräfte werden gezielt bei länger planbaren Einsätzen eingesetzt, um Engpässe in der Familienarbeit zu vermeiden und dadurch Planungssicherheit für Kolleginnen und Kollegen mit familiären Betreuungsaufgaben zu gewährleisten. Von einer größtmöglichen Arbeitszeitflexibilität sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren.

– PP WP

Im Bereich der Schutz- und Kriminalpolizei soll bis zum Jahr 2021 ein Frauenanteil von 30 Prozent erreicht werden.

Im Bereich der Verwaltungsbeamtinnen und -beamten soll kurzfristig eine Steigerung des Frauenanteils um drei Prozent auf 37 Prozent erreicht werden, langfristig wird eine Steigerung auf 50 Prozent anvisiert.

Im Tarifbereich besteht in den Entgeltgruppen 9 bis 13 eine Unterrepräsentanz von Frauen. Hier ist bis 2021 eine Steigerung auf 40 Prozent vorgesehen. Langfristig wird hier ein Frauenanteil von 50 Prozent angestrebt.

Bei den Führungsfunktionen wird bis zum Jahr 2021 eine Erhöhung des Frauenanteils um vier Prozent angestrebt. Langfristig sollte der Anteil an Führungsfunktionen dem Frauenanteil im PP WP insgesamt entsprechen.

– MdI

Bezogen auf die Beamtinnen des 4. EA sowie Tarifbeschäftigte in vergleichbaren Entgeltgruppen der Polizeibehörden wurden folgende Zielvorgaben formuliert:

	Anzahl zum Stichtag 31. Dezember 2017	Zielvorgaben bis 1. Juli 2020
A 14 ⁹⁾	23	30
A 15 ⁹⁾	9	15
A 16 ⁹⁾	0	1

⁹⁾ oder vergleichbare Tarifbeschäftigte

Eine Bewertung und Fortschreibung wird aktuell erarbeitet.

Zu Frage 6:

– PP ELT

Der Gleichstellungsplan der Behörde wurde aufgrund der Neubildung erstmals zum 1. Januar 2019 erstellt. Die erste Überprüfung der Zwischenziele ist nach drei Jahren, also Ende 2021, vorgesehen. Belastbare und einem Vergleich zugängliche Daten sind daher gegenwärtig noch nicht erhoben.

– HdP

Laut Gleichstellungsplan wurden aufgrund der Unterrepräsentanz von Frauen Zwischenziele für den Zeitraum vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2020 formuliert, welche zum Stichtag 30. Juni 2020 durch eine Analyse überprüft wurden. Die Überprüfung ergab, dass fast alle formulierten Zwischenziele erreicht werden konnten. Die weitere Erhöhung des Frauenanteils wird für den nun folgenden Zeitraum vom 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2023 angestrebt. Darüber hinaus wurden Folgebedarfe festgeschrieben, welche sich aus der Analyse ergeben haben. Diese resultieren aus höheren Abgangszahlen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert waren, als im Maßnahmenteil und den Zielvorgaben zum Zeitpunkt der Erstellung des Gleichstellungsplanes prognostiziert.

Bis auf eine weiterhin bestehende Unterrepräsentanz im Bereich der Entgeltgruppe E 11 TV-L konnten bei der HdP alle Zwischenziele erreicht werden.

– LKA

Im Erhebungszeitraum 2015 bis 2017 sind zu den bereits mit weiblichen Führungskräften besetzten Stellen zwei Beamtinnen im 3. EA hinzugekommen. Von insgesamt 24 Dezernatsleitungsstellen, die von Führungskräften des 3. EA geleitet werden, sind aktuell drei mit weiblichen Führungskräften besetzt, was einem Anteil von ca. 13 Prozent entspricht.

Weiterhin wurden fünf Stellvertreterpositionen mit Frauen besetzt.

Zum Betrachtungszeitpunkt August 2018 betrug die Anzahl der Beamtinnen des 3. EA im LKA 84. Dies entspricht bei insgesamt 307 Beamtinnen und Beamten (3. EA) einem Frauenanteil von ca. 27 Prozent. Im August 2018 waren im LKA insgesamt 47 Leitungs- und Stellvertretungsstellen mit Beamtinnen und Beamten des 3. EA (22 Stellen im Bereich Dezernatsleitung und 25 stellvertretende Dezernatsleitungen) besetzt. Der Anteil von Beamtinnen beträgt für die Dezernatsleiterstellen 14 Prozent und für 20 Prozent bei den Stellvertreterstellen.

– PP KO

In den Dienststellen des PP KO beträgt der Anteil der weiblichen Beschäftigten zum 1. Juni 2020 rund 33 Prozent (2016: 2 Prozent), so dass eine Steigerung auf das Ziel von 35 Prozent noch erreichbar ist. Bei eingependelter Geschlechterstruktur kann der Polizeivollzug mit Blick auf den derzeitigen Frauenanteil bei den Einstellungen jedoch lediglich einen Frauenanteil von 33 Prozent erreichen. Auch die Binnendifferenzierung nach einzelnen Statusgruppen verdeutlicht, dass aktuell im Bereich der Beamtinnen und Beamte keine größere Steigerung mehr zu erwarten ist, obwohl die Gruppe der Beamtinnen und Beamten den weitüberwiegenden Teil der Bediensteten einnimmt. Der Frauenanteil beträgt aktuell im Beamtenbereich 29,12 Prozent (2016: 23,57 Prozent) und im Tarifbereich 57,87 Prozent. Entsprechend dem insgesamt geringeren Frauenanteil in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten ist auch der Frauenanteil innerhalb der einzelnen Laufbahngruppen geringer. Gleichwohl konnten beispielsweise in den beeinflussbaren Bereichen der Kriminalpolizei bereits 35 Prozent erreicht und für die Polizeiverwaltung ein hälftiger Anteil gehalten werden.

Ein positiver Grundtrend ist im Bereich der Besetzung von Führungsfunktionen erkennbar. Hier konnten Frauen ihren Anteil an Führungsfunktionen im Betrachtungszeitraum steigern. Von den derzeit insgesamt 287 Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben des 3. EA werden im PP KO 26 von Frauen wahrgenommen. Dies entspricht einem Anteil von neun Prozent. Zum 1. Juli 2016 waren es noch 16 Frauen in Führungsfunktionen, die einen Anteil von 5,97 Prozent bezogen auf damals 268 Führungsfunktionen ausmachten.

Als Zwischenziel hat sich die Behörde insbesondere eine Steigerung im Bereich der Dienstgruppenleitung von elf Stellenbesetzungen auf 15 und bis zum Jahr 2022 auf 20 gesetzt. Hier wurden bis zum 1. Juni 2020 13 Stellenbesetzungen erreicht.

Losgelöst von der Funktion der Dienstgruppenleitung ist eine generelle Steigerung von Frauen in Führungspositionen über die Marke von zehn Prozent bereits ein Erfolg. Dabei dürften die gezielten Fördermaßnahmen einen Beitrag geleistet haben.

– PP MZ

Im Bereich der Schutzpolizei konnte der Frauenanteil auf durchschnittlich 33,21 Prozent und bei der Kriminalpolizei auf durchschnittlich 35,80 Prozent erhöht werden. Der Frauenanteil dieser beiden Bereiche beträgt damit insgesamt 33,80 Prozent. Der Anteil von Frauen in Leitungs- und Führungsfunktionen bei der Schutz- und Kriminalpolizei konnte auf durchschnittlich 12,70 Prozent erhöht werden.

Im Bereich der Polizeiverwaltung konnte eine Steigerung des Frauenanteils in Leitungs- und Führungsfunktionen um zwei Frauen erreicht werden. Der dortige Frauenanteil beträgt somit 40 Prozent.

– PP TR

In den Ämtern des 3. EA ist insgesamt eine deutliche Steigerung des Frauenanteils von 19,83 Prozent auf 25,72 Prozent festzustellen.

In den Ämtern des 2. EA, die i. d. R. nur Beamtinnen und Beamte des Polizeiverwaltungsdienstes betreffen, ist der Anteil mit jeweils ca. 36 Prozent ungefähr gleich geblieben.

Der Frauenanteil im Tarifbereich vergleichbar den Ämtern des 3. EA ist insgesamt von ca. 52 Prozent auf ca. 56 Prozent weiter angestiegen. Gleichzeitig ist festzustellen, dass der Großteil der Tarifbeschäftigten und auch der Frauen (Kopffzahl) weiterhin in den Entgeltgruppen 5 und 6 TV-L eingruppiert ist.

Der Frauenanteil in den Entgeltgruppen vergleichbar den Ämtern ab dem 2. EA ist jedoch insgesamt von ca. 74 Prozent auf ca. 69 Prozent abgesunken.

In beiden Beschäftigtengruppen ist der Frauenanteil vom Erhebungsstichtag 2017 zum Erhebungsstichtag 2020 von 26,44 Prozent auf 30,94 Prozent gestiegen.

Von insgesamt 195 Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion im 3. EA werden 19 von Frauen wahrgenommen. Dies entspricht insgesamt einem Anteil von 9,74 Prozent (2017: 7,53 Prozent). Die absolute Zahl von Frauen in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen hat sich gegenüber dem letzten Erhebungsstichtag um fünf erhöht, wobei die Zahl dieser Funktionen insgesamt um neun gestiegen ist. Der entsprechende Frauenanteil ist ebenfalls leicht um 2,21 Prozent gestiegen.

– PP RP

Der Frauenanteil ist von den Jahren 2014 bis 2017 (zum Zeitpunkt des Zwischenberichts) um 6 Prozent gestiegen.

– PP WP

Zwischen Juli 2015 und Juli 2018 konnte eine Steigerung des Frauenanteils insgesamt in der Behörde insgesamt um 5,09 Prozent auf 27,12 Prozent erreicht werden. Dabei stieg der Anteil im Bereich der Schutz- und Kriminalpolizei im 3. EA von 13,85 Prozent auf 20,80 Prozent, während er im Tarifbereich kontinuierlich sank (von 69,68 Prozent auf 64,42 Prozent). Der Frauenanteil im Bereich der Verwaltungsbeamtinnen und -beamten (2. und 3. EA) stieg zwischen Juli 2015 und Juli 2018 von 27,27 Prozent auf 33,33 Prozent. Der Frauenanteil bei den Führungskräften des PP WP lag im Juli 2015 bei 6,11 Prozent. Im Juli 2018 betrug er 8,45 Prozent.

– MdI

Zum Zeitpunkt der Datenerhebung im Jahr 2017 verfügte die Polizei in Rheinland-Pfalz über 258 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im 4. EA und vergleichbaren Entgeltgruppen. Von diesen waren 189 männlich und 69 weiblich. Insgesamt lag die Frauenquote bei 26,79 Prozent.

Zum 1. Juli 2020 lag die Frauenquote im 4. EA bereits bei 33,06 Prozent (162 männliche und 80 weibliche Beschäftigte). Die Polizeiabteilung des MdI führt ein dienststellenspezifisches Monitoring zur vorausschauenden Personalentwicklung durch. Aufgrund dessen ist zu erwarten, dass es im Berichtszeitraum des Gleichstellungsplanes zu einer weitergehenden Erhöhung des Frauenanteils für das 4. EA sowie Tarifbeschäftigte in vergleichbaren Entgeltgruppen kommen wird.

Der Frauenanteil in der Besoldungsstufe A 15 konnte im Vergleich zu dem festgeschriebenen Ziel (Erhöhung von neun auf 15) deutlich übertroffen werden. 24 Frauen befinden sich inzwischen in einem Amt der Besoldungsgruppe A 15. Der Anteil von Frauen in dem Statusamt A 14 (gewünschte Erhöhung von 23 auf 30) ist mit 22 Frauen nahezu gleich geblieben. Dies ist auch mit dem starken Aufwuchs im Bereich der Besoldungsstufe A 15 zu begründen. Das Ziel der Übertragung einer Funktion, die nach A 16 bewertet ist, wurde noch nicht erreicht. Es ist jedoch zu erwarten, dass dieses Ziel bis zum Ende der Laufzeit des aktuellen Gleichstellungsplans erfüllt werden wird.

Zu Frage 7:

– HdP

Der Gleichstellungsplan der HdP enthält neben dem Mindestinhalt gem. § 15 LGG eine Analyse nach Geschlecht, der Anzahl an Beförderungen bzw. Höhergruppierungen sowie der Teilnahme an Führungskräfte- und Fortbildungsqualifikationen.

Darüber hinaus erfolgt im Gleichstellungsplan der HdP eine Analyse zur Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber sowie Einstellungen der Polizeikommissaranwärterinnen und -anwärter nach Geschlecht.

– PP WP

Bei der Erstellung des Gleichstellungsplans wurden zusätzlich Daten über die beurlaubten Mitarbeitenden erhoben.

Die Gleichstellungspläne der übrigen Polizeibehörden und des MdI enthalten keine über die in § 15 LGG definierten Mindestinhalte hinausgehenden Angaben.

In Vertretung:
Nicole Steingäß
Staatssekretärin

Anlagen

Ausweislich der durch die Abteilung Polizei gepflegten Daten des Integrierten Personalmanagementsystems (IPEMA) stellt sich die Personalsituation zum jeweiligen Stichtag wie folgt dar:

Mdl Stichtag: 31.12.2017		Gesamtpersonalkörper im Bereich der Polizeibehörden 4. EA*							
		Vollzeit		Teilzeit		Gesamt Männer	Gesamt Frauen	Kopfzahl insgesamt	Frauen- anteil in %
		m	w	m	w				
Schutzpolizei	A13	19	11		1	19	12	31	38,71
	A14					17	6	23	26,09
	A15	17	4		2	38		38	0,00
	A16	8				8		8	0,00
	B3	1				1		1	0,00
Kriminalpolizei	A13	10	1			10	1	11	9,09
	A14	7	3		1	7	4	11	36,36
	A15	37	3		1	37	4	41	9,76
	A16	5				5		5	0,00
	B3								--
Verwaltung	A13	11	10		1	11	11	22	50,00
	A14	8	13		8	8	21	29	72,41
	A15	16	3		2	16	5	21	23,81
	A16	2				2		2	0,00
	B3	4				4		4	0,00
Tariffbereich	E13	5	3			5	3	8	37,50
	E14		1		1		2	2	100,00
	E15	1				1		1	0,00

*Und vergleichbare Entgeltgruppen

Mdl Stichtag: 31.12.2017		Führungskräfte im Bereich der Polizeibehörden 4. EA*							
		Vollzeit		Teilzeit		Gesamt Männer	Gesamt Frauen	Kopfzahl insgesamt	Frauen- anteil in %
		m	w	m	w				
Schutzpolizei	A13	8	4			8	4	12	33,33
	A14	12	3		1	12	4	16	25,00
	A15	32		1		33		33	0,00
	A16	8				8		8	0,00
	B3	1				1		1	0,00
Kriminalpolizei	A13	7				7		7	0,00
	A14	4	1		1	4	2	6	33,33
	A15	28	2	1	1	29	3	32	9,38
	A16	5				5		5	0,00
	B3								--
Verwaltung	A13		6				6	6	100,00
	A14		2				2	2	100,00
	A15	10	2		2	10	4	14	28,57
	A16	1				1	0	1	0,00
	B3	3				3	0	3	0,00
Tariffbereich	E13								--
	E14				1		1	1	100,00
	E15								--

*Und vergleichbare Entgeltgruppen

Nach Mitteilung der HdP und ausweislich der durch die HdP gepflegten Daten des Integrierten Personalmanagementsystems (IPEMA) stellt sich die Personalsituation zum Stichtag 30.06.2017 wie folgt dar:

HdP Stichtag: 30.06.2017		Gesamtpersonalkörper der Behörde (Kopffzahlen)							
		Vollzeit		Teilzeit		Gesamt Männer	Gesamt Frauen	Kopffzahl insgesamt	Frauen- anteil in %
		m	w	m	w				
Schutzpolizei	A 8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA	5	5			5	5	10	50,00
	A10	16	5		2	16	7	23	30,43
	A 11	43	6		4	43	10	53	18,87
	A 12	19	2			19	2	21	9,52
	A 13*	13				13		13	0,00
Kriminalpolizei	A 8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA								
	A10	1				1		1	0,00
	A 11	5				5		5	0,00
	A 12	7	2			7	2	9	22,22
	A 13*	5				5		5	0,00
Verwaltung	A6		2		1		3	3	100,00
	A7								
	A8								
	A9, 2. EA	1			1	1	1	2	50,00
	A9, 3. EA		3				3	3	100,00
	A10	2	3		1	2	4	6	66,67
	A11	5	1			5	1	6	16,67
	A12	2	1		1	2	2	4	50,00
	A 13*	3			1	3	1	4	25,00
Tarifbereich	E1								
	E2								
	E3				16		16	16	100,00
	E4	1			1	1	1	2	50,00
	E5	8	6		3	8	9	17	52,94
	E6	5	7		11	5	18	23	78,26
	E7	5			1	5	1	6	16,67
	E8		1		3		4	4	100,00
	E9	5	6		5	5	11	16	68,75
	E10	9			1	9	1	10	10,00
	E11	7	2			7	2	9	22,22
	E12								

*nur 3. EA

HdP Stichtag: 30.06.2017		Führungskräfte der Behörde (Kopfzahlen)							
		Vollzeit		Teilzeit		Gesamt Männer	Gesamt Frauen	Kopfzahl insgesamt	Frauen- anteil in %
		m	w	m	w				
Schutzpolizei	A 8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA								
	A10								
	A 11	1				1		1	0,00
	A 12	4				4		4	0,00
	A 13*	7				7		7	0,00
Kriminalpolizei	A 8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA								
	A10								
	A 11								
	A 12		1				1	1	100,00
	A 13*	2				2		2	0,00
Verwaltung	A6								
	A7								
	A8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA								
	A10								
	A11								
	A12	1				1		1	0,00
	A 13*	2			1	2	1	3	33,33
Tarifbereich	E1								
	E2								
	E3								
	E4								
	E5								
	E6								
	E7								
	E8								
	E9								
	E10								
	E11								
	E12								

*nur 3. EA

Nach Mitteilung des LKA und ausweislich der durch des LKA gepflegten Daten des Integrierten Personalmanagementsystems (IPEMA) stellt sich die Personalsituation zum Stichtag 01.11.2017 wie folgt dar:

LKA Stichtag: 01.11.2017		Gesamtpersonalkörper der Behörde (Kopfzahlen)							
		Vollzeit		Teilzeit		Gesamt Männer	Gesamt Frauen	Kopfzahl insgesamt	Frauen- anteil in %
		m	w	m	w				
Schutz- und Kriminalpolizei	A 8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA	28	7		1	28	8	36	22,22
	A10	32	12	1	14	33	26	59	44,07
	A 11	49	13	3	10	52	23	75	30,67
	A 12	53	4		1	53	5	58	8,62
	A 13*	18	3	1		19	3	22	13,64
Verwaltung	A6								
	A7								
	A8	2	1			2	1	3	33,33
	A9, 2. EA	1	1		1	1	2	3	66,67
	A9, 3. EA		2				2	2	100,00
	A10	4	3			4	3	7	42,86
	A11	4	1		1	4	2	6	33,33
	A12	2	1			2	1	3	33,33
A 13*	2			1	2	1	3	33,33	
Tarifbereich	E1								
	E2				1		1	1	100,00
	E3		1				1	1	100,00
	E4	3				3		3	0,00
	E5	2	2		1	2	3	5	60,00
	E6	2	10		7	2	17	19	89,47
	E7								
	E8	1				1		1	0,00
	E9	15	39	2	23	17	62	79	78,48
	E10	12	4		2	12	6	18	33,33
	E11	12	3	3	3	15	6	21	28,57
	E12	5	1	1		6	1	7	14,29

*Nur 3. EA

LKA Stichtag: 01.11.2017		Führungskräfte der Behörde (Kopfzahlen)							
		Vollzeit		Teilzeit		Gesamt Männer	Gesamt Frauen	Kopfzahl insgesamt	Frauen- anteil in %
		m	w	m	w				
Schutz- und Kriminalpolizei	A 8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA								
	A10								
	A 11	1				1		1	0,00
	A 12	6				6		6	0,00
	A 13*	12	3			12	3	15	20,00
Verwaltung	A6								
	A7								
	A8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA								
	A10								
	A11	1				1		1	0,00
	A 13*	1				1		1	0,00
Tarifbereich	E1								
	E2								
	E3								
	E4								
	E5								
	E6								
	E7								
	E8								
	E9								
	E10								
	E11								
	E12								

*Nur 3. EA

Nach Mitteilung des PP Koblenz und ausweislich der durch das PP Koblenz gepflegten Daten des Integrierten Personalmanagementsystems (IPEMA) stellt sich die Personalsituation zum Stichtag 01.07.2016 wie folgt dar:

PP Koblenz Stichtag: 01.07.2016		Gesamtpersonalkörper der Behörde (Kopfzahlen)							
		Vollzeit		Teilzeit		Gesamt Männer	Gesamt Frauen	Kopfzahl insgesamt	Frauen- anteil in %
		m	w	m	w				
Schutzpolizei	A 8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA	302	158	3	38	305	196	501	39,12
	A10	473	84	8	46	481	130	611	21,28
	A 11	394	29	6	30	400	59	459	12,85
	A 12	107	4			107	4	111	3,60
	A 13*	36				36		36	0,00
Kriminalpolizei	A 8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA	8	4			8	4	12	33,33
	A10	36	27	1	12	37	39	76	51,32
	A 11	135	26	4	18	139	44	183	24,04
	A 12	67	8	1	0	68	8	76	10,53
	A 13*	42	2		1	42	3	45	6,67
Verwaltung	A6				1		1	1	100,00
	A7								
	A8								
	A9, 2. EA	7	5		3	7	8	15	53,33
	A9, 3. EA	2	3			2	3	5	60,00
	A10	6	3			6	3	9	33,33
	A11	4		1	4	5	4	9	44,44
	A12	6	1			6	1	7	14,29
	A 13*	2		1	1	3	1	4	25,00
Tarifbereich	E1				7		7	7	100,00
	E2								
	E3	1	1	1		2	1	3	33,33
	E4	7		1		8		8	0,00
	E5	20	12	2	14	22	26	48	54,17
	E6	16	55	4	59	20	114	134	85,07
	E7	9		1		10		10	0,00
	E8	9	4	4	6	13	10	23	43,48
	E9	25	16	2	7	27	23	50	46,00
	E10	8	2			8	2	10	20,00
	E11	5	2		3	5	5	10	50,00
	E12	2		1		3		3	0,00

*Nur 3. EA

PP Koblenz Stichtag: 01.07.2016		Führungskräfte der Behörde (Kopfzahlen)							
		Vollzeit		Teilzeit		Gesamt Männer	Gesamt Frauen	Kopfzahl insgesamt	Frauen- anteil in %
		m	w	m	w				
Schutzpolizei	A 8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA								
	A10								
	A 11	61	2	1	5	62	7	69	10,14
	A 12	74	4			74	4	78	5,13
	A 13*	35				35		35	0,00
Kriminalpolizei	A 8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA								
	A10								
	A 11	7		1		8		8	0,00
	A 12	25	1			25	1	26	3,85
	A 13*	41	2		1	41	3	44	6,82
Verwaltung	A6								
	A7								
	A8								
	A9, 2.EA								
	A9, 3. EA								
	A10								
	A11								
	A12								
	A 13*	2		1	1	3	1	4	25,00
Tarifbereich	E1								
	E2								
	E3								
	E4								
	E5								
	E6								
	E7								
	E8								
	E9	1				1		1	0,00
	E10								
	E11	1				1		1	0,00
	E12	1		1		2		2	0,00

*nur 3. EA

Nach Mitteilung des PP Mainz und ausweislich der durch das PP Mainz gepflegten Daten des Integrierten Personalmanagementsystems (IPEMA) stellt sich die Personalsituation zum Stichtag 01.04.2016 wie folgt dar:

PP Mainz Stichtag: 01.04.2016		Gesamtpersonalkörper der Behörde (Kopfzahlen)							
		Vollzeit		Teilzeit		Gesamt Männer	Gesamt Frauen	Kopfzahl insgesamt	Frauen- anteil in %
		m	w	m	w				
Schutzpolizei	A 8								
	A9, 2. EA	1	1			1	1	2	50,00
	A9, 3. EA	240	136	2	34	242	170	412	41,26
	A10	263	51	1	50	264	101	365	27,67
	A 11	194	27	2	16	196	43	239	17,99
	A 12	48	2	2	1	50	3	53	5,66
	A 13*	28				28		28	0,00
Kriminalpolizei	A 8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA	13	14	1	2	14	16	30	53,33
	A10	56	19	1	12	57	31	88	35,23
	A 11	90	13	2	13	92	26	118	22,03
	A 12	42	4	1	2	43	6	49	12,24
	A 13*	21	3	1		22	3	25	12,00
Verwaltung	A6		1				1	1	100,00
	A7		1				1	1	100,00
	A8								
	A9, 2. EA	4	3		1	4	4	8	50,00
	A9, 3. EA	1	3			1	3	4	75,00
	A10	3	3	1	1	4	4	8	50,00
	A11	6	3			6	3	9	33,33
	A12	1	1		1	1	2	3	66,67
A 13*	3				3		3	0,00	
Tarifbereich	E1								
	E2				3		3	3	100,00
	E3		1				1	1	100,00
	E4	1	1			1	1	2	50,00
	E5	7	17		13	7	30	37	81,08
	E6	13	35		31	13	66	79	83,54
	E7	7				7		7	0,00
	E8	13	3		1	13	4	17	23,53
	E9	15	7		4	15	11	26	42,31
	E10	9	4	1		10	4	14	28,57
	E11	2		1		3		3	0,00
	E12		1				1	1	100,00

*Nur 3. EA

PP MZ Stichtag: 01.04.2016		Führungskräfte der Behörde (Kopfzahlen)							
		Vollzeit		Teilzeit		Gesamt Männer	Gesamt Frauen	Kopfzahl insgesamt	Frauen- anteil in %
		m	w	m	w				
Schutzpolizei	A 8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA								
	A10	2	1			2	1	3	33,33
	A11	44	4	1	3	45	7	52	13,46
	A12	42			1	42	1	43	2,33
	A13*	25				25		25	0,00
Kriminalpolizei	A 8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA								
	A10	1				1		1	0,00
	A11	5	1			5	1	6	16,67
	A12	19	1		1	19	2	21	9,52
	A13*	21	2	1		22	2	24	8,33
Verwaltung	A6								
	A7								
	A8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA								
	A10								
	A11								
	A12	1				1		1	0,00
A13*	3				3		3	0,00	
Tarifbereich	E1								
	E2								
	E3								
	E4								
	E5								
	E6								
	E7								
	E8	1				1		1	0,00
	E9								
	E10								
	E11								
	E12								

*Nur 3. EA

Nach Mitteilung des PP Rheinland-Pfalz und ausweislich der durch das PP Rheinland-Pfalz gepflegten Daten des Personalinformationssystems (PINS) stellt sich die Personalsituation zum Stichtag 01.01.2014 wie folgt dar:

PP Rheinland-Pfalz** Stichtag: 01.01.2014		Gesamtpersonalkörper der Behörde (Kopfzahlen)							
		Vollzeit und Teilzeit		Teilzeitanteile		Gesamt Männer	Gesamt Frauen	Kopfzahl insgesamt	Frauenanteil in %
		m	w	m	w				
Schutzpolizei	A 8								
	A9, 2. EA	1	2			1	2	3	66,67
	A9, 3. EA	330	199			330	199	529	37,62
	A10	392	62			392	62	454	13,66
	A 11	177	21			177	21	198	10,61
	A 12	67				67		67	0,00
A 13*	27	1			27	1	28	3,57	
Kriminalpolizei	A 8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA	12	13			12	13	25	52,00
	A10	72	21			72	21	93	22,58
	A 11	95	16			95	16	111	14,41
	A 12	48	5			48	5	53	9,43
A 13*	24	1			24	1	25	4,00	
Verwaltung	A6								
	A7								
	A8								
	A9, 2. EA	4	6			4	6	10	60,00
	A9, 3. EA	2	3			2	3	5	60,00
	A10	5	4			5	4	9	44,44
	A11	4	3			4	3	7	42,86
	A12	5	4			5	4	9	44,44
A 13*	3				3		3	0,00	
Tarifbereich	E1								
	E2		9				9	9	100,00
	E3	1	2			1	2	3	66,67
	E4	2	27			2	27	29	93,10
	E5	18	40			18	40	58	68,97
	E6	10	72			10	72	82	87,80
	E7	1				1		1	0,00
	E8	7	5			7	5	12	41,67
	E9	25	41			25	41	66	62,12
	E10	3	2			3	2	5	40,00
	E11	3				3		3	40,00
	E12		1				1	1	100,00

*Nur 3. EA

** Das PP RP musste auf Daten des Personalinformationssystems "PINS" zurückgreifen, um die relevanten Daten des Zeitpunktes der Erstellung des Gleichstellungsplans zu erhalten. Aus diesem Grund unterscheiden sich die dargestellten Daten von denen der anderen Behörden. Das aktuelle führende Personalinformationstem "IPEMA" wurde erste 2015 eingeführt.

Teilzeitanteile beim PP Rheinland

Schutzpolizei PP RP (von 100 %)			
Vollzeit		Teilzeit	
Männer	Frauen	Männer	Frauen
76,00%	16,00%	2,00%	6,00%

Kriminalpolizei PP RP (von 100 %)			
Vollzeit		Teilzeit	
Männer	Frauen	Männer	Frauen
80,00%	12,00%	2,00%	6,00%

PV Beamte PP RP (von 100 %)			
Vollzeit		Teilzeit	
Männer	Frauen	Männer	Frauen
51,00%	39,00%	0,00%	10,00%

PV Tarif (von 100 %)			
Vollzeit		Teilzeit	
Männer	Frauen	Männer	Frauen
24,00%	47,00%	2,00%	27,00%

PP Rheinland-Pfalz** Stichtag: 01.01.2014		Führungskräfte der Behörde (Kopfzahlen)							
		Vollzeit		Teilzeit		Gesamt Männer	Gesamt Frauen	Kopfzahl insgesamt	Frauen- anteil in %
		m	w	m	w				
Schutzpolizei	A 8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA								
	A10								
	A 11								
	A 12								
	A 13*								
Gesamt	198	18			198	18	216	8,33	
Kriminalpolizei	A 8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA								
	A10								
	A 11								
	A 12								
	A 13*								
Gesamt	65	7			65	7	72	9,72	
Verwaltung	A6								
	A7								
	A8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA								
	A10								
	A11								
	A12								
	A13*								
Gesamt	6	6			6	6	12	50,00	
Tarifbereich	E1								
	E2								
	E3								
	E4								
	E5								
	E6								
	E7								
	E8								
	E9								
	E10								
	E11								
	E12								
	Gesamt								

*Nur 3. EA

** Das PP RP musste auf Daten des Personalinformationssystems "PINS" zurückgreifen, um die relevanten Daten des Zeitpunktes der Erstellung des Gleichstellungsplans zu erhalten. Aus diesem Grund unterscheiden sich die dargestellten Daten von denen der anderen Behörden. Das aktuelle führende Personalinformationstem "IPEMA" wurde erste 2015 eingeführt.

Nach Mitteilung des PP Trier und ausweislich der durch das PP Trier gepflegten Daten des Integrierten Personalmanagementsystems (IPEMA) stellt sich die Personalsituation zum Stichtag 01.07.2017 wie folgt dar:

PP Trier Stichtag: 01.07.2017		Gesamtpersonalkörper der Behörde (Kopfzahlen)							
		Vollzeit		Teilzeit		Gesamt Männer	Gesamt Frauen	Kopfzahl insgesamt	Frauen- anteil in %
		m	w	m	w				
Schutzpolizei	A 8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA	173	61	1	20	174	81	255	31,76
	A10	206	27	6	29	212	56	268	20,90
	A 11	265	11	5	10	270	21	291	7,22
	A 12	68		1	2	69	2	71	2,82
	A 13*	22	1			22	1	23	4,35
Kriminalpolizei	A 8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA	8	10			8	10	18	55,56
	A10	20	11		5	20	16	36	44,44
	A 11	74	12	2	13	76	25	101	24,75
	A 12	35	7			35	7	42	16,67
	A 13*	19	2			19	2	21	9,52
Verwaltung	A6	1				1		1	0,00
	A7								
	A8								
	A9, 2. EA	5	1		3	5	4	9	44,44
	A9, 3. EA	3	2			3	2	5	40,00
	A10	5			1	5	1	6	16,67
	A11	5	3			5	3	8	37,50
	A12	4		1	1	5	1	6	16,67
A 13*	3				3		3	0,00	
Tarifbereich	E1								
	E2		1	8	1	8	2	10	20,00
	E3								
	E4	2			1	2	1	3	33,33
	E5	5	5	1	17	6	22	28	78,57
	E6	12	20	2	43	14	63	77	81,82
	E7	1				1		1	0,00
	E8	7	6		2	7	8	15	53,33
	E9	10	20		5	10	25	35	71,43
	E10	6				6		6	0,00
	E11	4	1	1		5	1	6	16,67
	E12								

*Nur 3. EA

PP Trier Stichtag: 01.07.2017		Führungskräfte der Behörde (Kopfzahlen)							
		Vollzeit		Teilzeit		Gesamt Männer	Gesamt Frauen	Kopfzahl insgesamt	Frauen- anteil in %
		m	w	m	w				
Schutzpolizei	A 8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA								
	A10								
	A 11	52	3	1	1	53	4	57	7,02
	A 12	54		1	2	55	2	57	3,51
	A 13*	21	1			21		21	0,00
Kriminalpolizei	A 8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA								
	A10								
	A 11	8			1	8	1	9	11,11
	A 12	13	3			13	3	16	18,75
	A 13*	18	2			18	2	20	10,00
Verwaltung	A6								
	A7								
	A8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA								
	A10								
	A11								
	A12	1		1	1	2	1	3	33,33
A 13*	2				2		2	0,00	
Tarifbereich	E1								
	E2								
	E3								
	E4								
	E5								
	E6								
	E7								
	E8	1				1		1	0,00
	E9								
	E10	1				1		1	0,00
	E11								
	E12								

*Nur 3. EA

Nach Mitteilung des PP Westpfalz und ausweislich der durch das PP Westpfalz gepflegten Daten des Integrierten Personalmanagementsystems (IPEMA) stellt sich die Personalsituation zum Stichtag 30.06.2018 wie folgt dar:

PP Westpfalz Stichtag: 30.06.2018		Gesamtpersonalkörper der Behörde (Kopffzahlen)							
		Vollzeit		Teilzeit		Gesamt Männer	Gesamt Frauen	Kopffzahl insgesamt	Frauen- anteil in %
		m	w	m	w				
Schutzpolizei	A 8								
	A9, 2. EA	2			1	2	1	3	33,33
	A9, 3. EA	173	53	1	15	174	68	242	28,10
	A10	134	27	4	29	138	56	194	28,87
	A 11	253	24	1	6	254	30	284	10,56
	A 12	48	3			48	3	51	5,88
	A 13*	22	1			22	1	23	4,35
Kriminalpolizei	A 8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA	7	1		1	7	2	9	22,22
	A10	15	8	3	9	18	17	35	48,57
	A 11	67	13	2	13	69	26	95	27,37
	A 12	25	3		1	25	4	29	13,79
	A 13*	18	1			18	1	19	5,26
Verwaltung	A6								
	A7								
	A8	1				1		1	0,00
	A9, 2. EA	5				5		5	0,00
	A9, 3. EA	4	1			4	1	5	20,00
	A10	3			2	3	2	5	40,00
	A11	1	1			1	1	2	50,00
	A12	4	2		1	4	3	7	42,86
	A 13*	2	1			2	1	3	33,33
Tarifbereich	E1								
	E2				2		2	2	100,00
	E3	2		1	2	3	2	5	40,00
	E4			2	1	2	1	3	33,33
	E5	7	10	4	7	11	17	28	60,71
	E6	5	22		31	5	53	58	91,38
	E7	1				1		1	0,00
	E8	3	5		4	3	9	12	75,00
	E9	20	9	1	3	21	12	33	36,36
	E10	7	3			7	3	10	30,00
	E11	4	1			4	1	5	20,00
	E12		1				1	1	100,00

*Nur 3. EA

PP Westpfalz Stichtag: 30.06.2018		Führungskräfte der Behörde (Kopfzahlen)							
		Vollzeit		Teilzeit		Gesamt Männer	Gesamt Frauen	Kopfzahl insgesamt	Frauen- anteil in %
		m	w	m	w				
Schutzpolizei	A 8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA								
	A10								
	A 11	38	4			38	4	42	9,52
	A 12	32	2			32	2	34	5,88
	A 13*	19	1			19	1	20	5,00
Kriminalpolizei	A 8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA								
	A10								
	A 11	3				3		3	0,00
	A 12	10	2			10	2	12	16,67
	A 13*	18	1			18	1	19	5,26
Verwaltung	A6								
	A7								
	A8								
	A9, 2.EA								
	A9, 3. EA								
	A10								
	A11								
	A12								
	A 13*	3	1			3	1	4	25,00
Tarifbereich	E1								
	E2								
	E3								
	E4								
	E5								
	E6								
	E7								
	E8								
	E9								
	E10		1				1	1	100,00
	E11								
	E12	1				1		1	0,00

*Nur 3. EA

Nach Mitteilung des PP ELT und ausweislich der durch das PP ELT gepflegten Daten des Integrierten Personalmanagementsystems (IPEMA) stellt sich die Personalsituation zum Stichtag 01.07.2018 wie folgt dar:

PP ELT Stichtag: 01.07.2018		Gesamtpersonalkörper der Behörde (Kopfzahlen)							
		Vollzeit		Teilzeit		Gesamt Männer	Gesamt Frauen	Kopfzahl insgesamt	Frauen- anteil in %
		m	w	m	w				
Schutzpolizei	A 8	1				1		1	0,00
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA	345	67	2	6	347	73	420	17,38
	A10	240	41	7	12	247	53	300	17,67
	A 11	332	23	16	11	348	34	382	8,90
	A 12	92	1	3	1	95	2	97	2,06
	A 13*	48		7		55	0	55	0,00
Kriminalpolizei	A 8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA	2				2		2	0,00
	A10	13	3		1	13	4	17	23,53
	A 11	23	2	2	1	25	3	28	10,71
	A 12	9		1	1	10	1	11	9,09
	A 13*	6				6		6	0,00
Verwaltung	A6								
	A7	2				2		2	0,00
	A8	2	1	1		3	1	4	25,00
	A9, 2. EA	3		1		4		4	0,00
	A9, 3. EA	4	1			4	1	5	20,00
	A10		1				1	1	100,00
	A11	1	3	1	3	2	6	8	75,00
	A12	5	1	1	1	6	2	8	25,00
	A 13*	5	2			5	2	7	28,57
Tarifbereich	E1								
	E2		3	1	26	1	29	30	96,67
	E3	3	8	4	16	7	24	31	77,42
	E4								
	E5	12	9	3	20	15	29	44	65,91
	E6	19	24	3	12	22	36	58	62,07
	E7	13	1	1	1	14	2	16	12,50
	E8	46	14	6	4	52	18	70	25,71
	E9	54	12	1	3	55	15	70	21,43
	E10	31	6	4	2	35	8	43	18,60
	E11	18	5			18	5	23	21,74
	E12	5		3	3	8	3	11	27,27

*Nur 3. EA

PP ELT Stichtag: 01.07.2018		Führungskräfte der Behörde (Kopfzahlen)							
		Vollzeit		Teilzeit		Gesamt Männer	Gesamt Frauen	Kopfzahl insgesamt	Frauen- anteil in %
		m	w	m	w				
Schutzpolizei	A 8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA	2				2		2	0,00
	A10	11	1			11	1	12	8,33
	A 11	76	5	1	2	77	7	84	8,33
	A 12	54		2	1	56	1	57	1,75
	A 13*	44		7		51		51	0,00
Kriminalpolizei	A 8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA								
	A10	1				1		1	0,00
	A 11	10			1	10	1	11	9,09
	A 12	6		1	1	7	1	8	12,50
	A 13*	6				6		6	0,00
Verwaltung	A6								
	A7								
	A8								
	A9, 2. EA								
	A9, 3. EA								
	A10								
	A11								
	A12	2			1	2	1	3	33,33
A 13*	4	2			4	2	6	33,33	
Tarifbereich	E1								
	E2								
	E3								
	E4								
	E5								
	E6								
	E7								
	E8								
	E9	8				8		8	0,00
	E10								
	E11	1				1		1	0,00
	E12	1			1	1	1	2	50,00

*Nur 3. EA

