

Antwort

des Ministeriums des Innern und für Sport

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Pia Schellhammer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
– Drucksache 17/8773 –

Vielfalt in der Polizei

Die Kleine Anfrage – Drucksache 17/8773 – vom 3. April 2019 hat folgenden Wortlaut:

Als Bürgerpolizei sollte die Polizei einen Querschnitt der Bevölkerung abbilden. Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund und LGBT*IQs sollen bzw. sollten eine Selbstverständlichkeit im Polizeidienst sein. Diversität in der Polizei trägt zu einer offenen und vertrauensvollen Kommunikation zwischen Polizei und den unterschiedlichen Personengruppen in der Bevölkerung bei und kann sich positiv auf die Akzeptanz von polizeilichen Maßnahmen auswirken. Frauen sind seit September 1987 in der Schutzpolizei Rheinland-Pfalz vertreten und seitdem nicht mehr wegzudenken. Jeder siebte neu eingestellte Polizist bzw. jede siebte neu eingestellte Polizistin hat ausländische Wurzeln und prägt somit maßgeblich das Bild der Polizei. Die Polizeidienstvorschrift 300 (PDV 300), die zur Beurteilung der Polizeidienstfähigkeit und Polizeidiensttauglichkeit in der Vollzugspolizei angewendet wird, enthält körperliche bzw. hormonelle Voraussetzungen, die Polizeibeamtinnen und -beamten erfüllen müssen. Infolge einer Neubewertung der Dienstvorschrift durch die Bund-Länder-AG zur Überarbeitung der PDV 300, sollen diese Kriterien keine Erwähnung mehr finden. Dadurch wird insbesondere trans- und intersexuellen Menschen der Weg in den Polizeivollzugsdienst geebnet.

Vor diesem Hintergrund frage ich die Landesregierung:

1. Wie hoch ist der Anteil von Polizistinnen und Polizisten mit Migrationshintergrund in der Polizei Rheinland-Pfalz?
2. Wie hoch ist der Anteil von Frauen, generell sowie in Führungspositionen, in der Polizei Rheinland-Pfalz?
3. Welche Maßnahmen werden ergriffen, um in der Polizei Rheinland-Pfalz die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch im Hinblick auf die Geschlechtergerechtigkeit zu fördern?
4. Was wird unternommen, um gezielt Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund und LGBT*IQs für den Polizeidienst zu gewinnen?
5. Gilt die PDV 300 für die Polizei Rheinland-Pfalz unmittelbar, oder wird sie durch andere Dienstvorschriften ergänzt oder ersetzt?
6. Seit wann werden für den Polizeivollzugsdienst in Rheinland-Pfalz nicht mehr hormonelle Einstellungsvoraussetzungen (abgeleitet von der PDV 300) angewendet?

Das **Ministerium des Innern und für Sport** hat die Kleine Anfrage namens der Landesregierung mit Schreiben vom 25. April 2019 wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

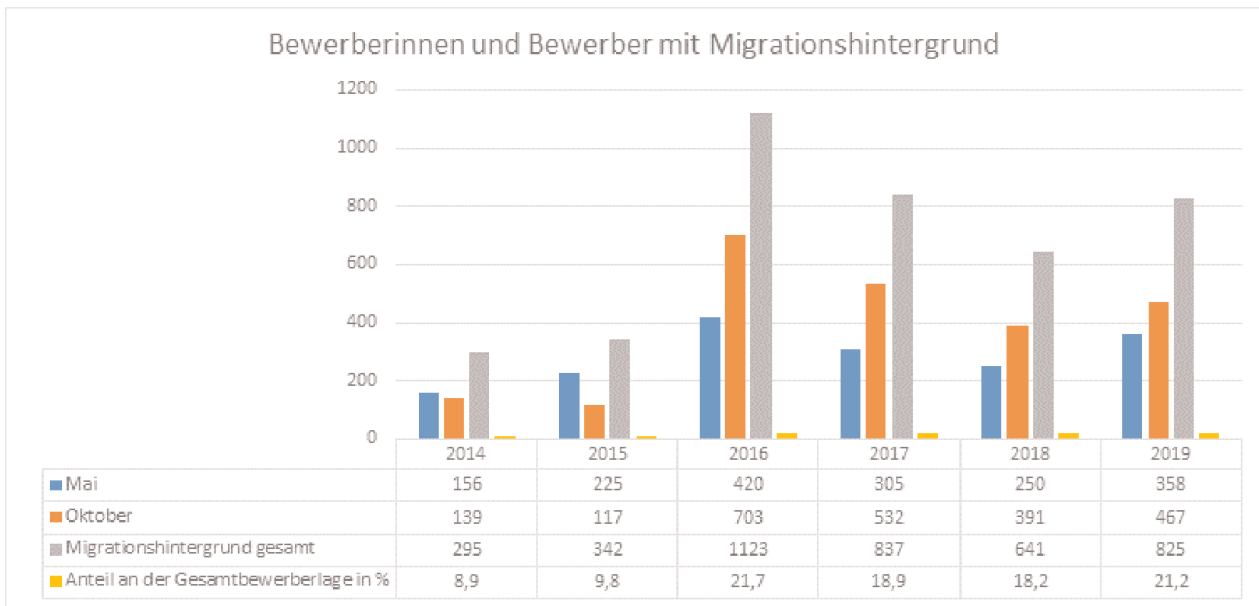
Eine Erhebung und anschließende Speicherung des Migrationshintergrunds der beamteten und tarifbeschäftigten Mitarbeitenden im Polizeibereich erfolgt nicht. Erfasst wird lediglich eine nichtdeutsche bzw. doppelte Staatsangehörigkeit.

Nichtdeutsche bzw. doppelte Staatsangehörigkeit (Stand: 1. Januar 2019)		
Vollzug	Verwaltung	aktuelle Bachelorstudiengänge
38	47	50

(Quelle: Daten des von den Polizeibehörden gepflegten Integrierten Personalmanagementsystems [IPEMA].)

Der tatsächliche Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Gesamtorganisation dürfte deutlich darüber liegen. Im Rahmen des Bewerbungsverfahrens zum Bachelorstudiengang an der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz (HdP) wird auf freiwilliger Basis der Migrationshintergrund gemäß der Definition des Statistischen Bundesamtes erfragt: „Alle Ausländer und eingebürgerte ehemalige Ausländer, alle nach 1949 als Deutsche auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderte sowie alle in Deutschland als Deutsche Geborene mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.“

Nach Mitteilung der HdP stellt sich der Anteil der Bewerberinnen und Bewerber mit einem Migrationshintergrund wie folgt dar:



Zu Frage 2:

Der Frauenanteil in der Polizei generell stellt sich zum 1. Januar 2019 wie folgt dar:

	M	W	insgesamt	in Prozent
Schutz-/Kriminalpolizei	6 988	2 275	9 263	24,56
Verwaltung (tarifbeschäftigt und beamtet)	1 029	1 488	2 517	59,12
Anwärterinnen und Anwärter	1 091	486	1 577	30,82
Gesamt	9 108	4 249	13 357	31,81

(Quelle: Daten des von den Polizeibehörden gepflegten Integrierten Personalmanagementsystems [IPEMA].)

Frauenanteil in der Polizei mit Führungspositionen:

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

Funktionsstellen mit Führungsanteilen zum 1. Januar 2019:

	M	W	insgesamt	in Prozent
Schutz-/Kriminalpolizei	1 331	142	1 473	9,64
Verwaltung beamtet	65	31	96	32,29
Verwaltung Tarif	21	6	27	22,22

(Quelle: Daten des von den Polizeibehörden gepflegten Integrierten Personalmanagementsystems [IPEMA].)

Zu Frage 3:

Seit Herbst 1987 werden in der Polizei Rheinland-Pfalz Frauen für den Bereich der Schutzpolizei eingestellt. Seit diesem Zeitpunkt ist der Anteil von Frauen im vollzugspolizeilichen Bereich kontinuierlich angestiegen und erreicht nunmehr einen Wert von 25,47 Prozent einschließlich Anwärterinnen (ohne Tarifbereich und Verwaltungsbeamtinnen).

Es war und ist der Landesregierung ein ständiges Anliegen, die Geschlechtergerechtigkeit zu fördern. Aktuell werden diese Bestrebungen in der „Selbstverpflichtung zur Sicherung und Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Personalpolitik“ der Landesregierung, die auch für den Bereich der Polizei gilt, zusammengefasst. In der Polizei Rheinland-Pfalz bringt eine Vielzahl von Maßnahmen dies zum Ausdruck, welche beispielhaft nachfolgend aufgezählt sind:

- Alle Polizeibehörden und das MdI haben inzwischen die auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes zu erstellenden Gleichstellungspläne gefertigt.
- In jeder Polizeibehörde wurde eine Gleichstellungsbeauftragte (GSB) berufen. Zudem wurde zur Förderung der Kommunikation aus dem Kreis der GSB eine Sprecherin der GSB benannt, die als Ansprechpartnerin für die Polizeiabteilung die Interessen der GSB vertritt.
- Mit der im Dezember 2015 unterzeichneten Dienstvereinbarung „über die alternierende Telearbeit bei der Polizei Rheinland-Pfalz“ wird dem Bedürfnis nach flexibleren und moderneren Arbeitszeitmodellen und -formen Rechnung getragen.
- Mit der Rahmendienstvereinbarung über die „Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege für die Polizei Rheinland-Pfalz“ wurde aktuell eine weitere Regelung erarbeitet, mit der möglichen Benachteiligungen, die sich aus der – häufig von weiblichen Mitarbeitenden – zu leistenden Familienarbeit ergeben können, begegnet werden soll. Die Unterzeichnung ist zeitnah beabsichtigt.
- Für weibliche Bedienstete (Beamtinnen des 3. Einstiegsamtes und vergleichbare Tarifbeschäftigte) der Polizei Rheinland-Pfalz besteht seit November 2016 ein Mentoring-Programm, welches vor allem jüngere Frauen auf ihrem Weg zur Übernahme eines ersten Führungsamtes unterstützen soll. Hier sind jedes Jahr 30 Teilnehmerinnenplätze vorgesehen.
- Die HdP führt Seminare nach Möglichkeit vor Ort als sogenannte „Inhouse-Seminare“ durch, damit die Teilnehmerinnen und Teilnehmer möglichst kurze Reisewege haben. Hierdurch wird es ermöglicht, die Abwesenheit von Wohnort und Familie zum Zwecke der Fortbildung zu reduzieren, damit leichter organisierbar zu machen und unter Umständen auch in Teilzeit wahrzunehmen. Der Anteil der Veranstaltungen als Inhouse-Seminar am Fortbildungsangebot lag in den Jahren 2016 bis 2018 zwischen 33 und 47 Prozent.
- Für schwangere Anwärterinnen oder für Studierende mit Kindern im betreuungspflichtigen Alter verfügt die HdP über diverse Unterstützungsangebote. Diese reichen von der Organisation eines Kindergartenplatzes in umliegenden Betreuungseinrichtungen über die Bereitstellung einer „Mutter/Vater-Kind-Wohnung“ am Campus Hahn bis zur Organisation einer heimatnahen Verwendung während der berufspraktischen Studienabschnitte.
- Zur Sensibilisierung der Führungskräfte werden statistische Erhebungen im Rahmen des wiederkehrenden Besprechungswesens thematisiert. Im Mittelpunkt stehen hier u.a. Daten zum Frauenanteil in der Polizei, deren Anteil an übertragenen Führungsfunktionen oder Teilzeitanteile im Bereich Führung. Eine Betrachtung der Beförderungen von Frauen und Teilzeitkräften in Zusammenarbeit mit der GSB ist inzwischen Standard.
- Auch zur weiteren Förderung des Anteils von Frauen in Führungsfunktionen werden förmlich strukturierte Förderverwendungen mit dem Ziel der Übernahme einer Führungsfunktion im 3. wie im 4. Einstiegsamt auch in Teilzeit angeboten und ermöglicht.

Zu Frage 4:

Bezogen auf die gezielte Werbung für Frauen wird zunächst auf die Antwort zu Frage 3 verwiesen. Verschiedene Maßnahmen und Werbekonzepte der Polizei Rheinland-Pfalz zielen darauf ab, potenziell geeignete und taugliche Bewerberinnen und Bewerber aus allen Bevölkerungsschichten und Bevölkerungsgruppen anzusprechen. Berufsinformationen werden über verschiedene Werbe- und Informationsprodukte veröffentlicht.

In den medialen Werbeprodukten werden potenzielle Bewerberinnen und Bewerber aus den unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen durch eine ausgewogene Illustration angesprochen. So finden sich auf Werbebildern regelmäßig sowohl weibliche und männliche Beamtinnen und Beamte als auch solche mit optisch erkennbarem Migrationshintergrund.

An den Höheren Berufsfachschulen (HBFS) Lahnstein, Bad Kreuznach und Ludwigshafen wurde bereits 2009 der Bildungsgang „Polizei und Verwaltung“ eingerichtet, um für Schülerinnen und Schüler mit dem Qualifizierten Sekundarabschluss I eine Zugangsmöglichkeit zum Polizeidienst zu schaffen. Die Bewerberinnen und Bewerber müssen ein Bewerbungsverfahren durchlaufen, die üblichen Anforderungen an den Polizeidienst erfüllen und erhalten mit der Zusage eines Schulplatzes eine Einstellungszusage für das Studium an der HdP. Voraussetzung ist lediglich, dass die HBFS mit dem Notendurchschnitt 3,2 oder besser absolviert wird und die gesundheitlichen Voraussetzungen weiter erfüllt werden.

Im Jahr 2015 wurde für den Polizeidienst das Bewerbungsverfahren auf die Onlinebewerbung für den Polizeibereich umgestellt. Hier wurde das Ziel verfolgt, das Bewerbungsverfahren barriereärmer, schneller und ansprechender zu gestalten.

Mit der Umstellung des Bewerbungsverfahrens stiegen auch die Bewerbungen von Menschen mit einem Migrationshintergrund deutlich an (vgl. hierzu die Antwort zu Frage 1).

Eine gezielte Werbung bezogen auf LGBT*IQs erfolgt nicht.

Im Rahmen der jeweiligen Einstellungs-, Beförderungs- oder Stellenbesetzungsverfahren wird der Gleichbehandlungsgrundsatz strikt beachtet. Eine Erhebung der sexuellen Orientierung bzw. der sexuellen Identität erfolgt selbstverständlich weder im Rahmen der Einstellungsverfahren noch später bei der Anlage der Personalakten.

Inzwischen sind Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen für gleichgeschlechtliche Lebensweisen in allen Behörden benannt, die sowohl für die Polizeibehörden- bzw. Dienststellenleitungen als auch für Mitarbeitende erreichbar sind. In wiederkehrenden Abständen finden Gespräche mit Interessengruppierungen auf verschiedenen Ebenen statt. Zu nennen ist hier insbesondere die Vereinigung lesbischer und schwuler Polizeibediensteter (VelsPol).

Eine Benachteiligung von LGBT*IQs hat in der Polizei Rheinland-Pfalz keinen Platz und steht nicht im Einklang mit dem Leitbild der Polizei. Auch um dies zum Ausdruck zu bringen, wurde im April 2009 für den Polizeibereich die Charta der Vielfalt „Diversity als Chance – Die Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt“ unterzeichnet.

Zu Frage 5:

Die PDV 300 (Beurteilung der Polizeidiensttauglichkeit) gilt unmittelbar für die Polizei Rheinland-Pfalz. Im Bereich der Tauchertauglichkeit wird zusätzlich nach der PDV 415 verfahren.

Für das SEK/MEK werden die „Rahmenempfehlungen für die Untersuchung von Polizeibeamten für den Dienst in den Spezialeinheiten der Bundespolizei und der Länderpolizeien“ hinzugezogen.

Zu Frage 6:

Eine stabil eingestellte Hormonbehandlung stellt kein Hindernis für die Einstellung in den rheinland-pfälzischen Polizeidienst dar.

Das Vorliegen von Transsexualität ist als solche bei einer Bewerbung für den Polizeivollzugsdienst kein Untauglichkeitskriterium, sofern sie nicht gesundheitliche Auswirkungen gemäß PDV 300 auf die Betroffenen hat. Wie bei allen Bewerberinnen und Bewerbern wird auch bei transsexuellen Bewerberinnen und Bewerbern eine diskriminierungsfreie Einzelfallentscheidung gemäß PDV 300 getroffen. So wurde bereits 2015 ein transsexueller Bewerber eingestellt.

In Vertretung:
Nicole Steingäß
Staatssekretärin