

Was uns voranbringt, bringt die Polizei voran!



Frauen
GRUPPE



**Gewerkschaft
der Polizei**

Inhalt

1. Präambel	3
2. Der berufliche Einstieg	3
2.1 Berufliche Werbung – Ansprechend für Frauen!	3
2.2 Direkte Werbeaktionen	3
2.3 Einstellungsverfahren/Assessment Center	4
2.4 Studium und Ausbildung – Modern und auch weiblich	4
3. Frauen in der Polizei – Na klar!	5
3.1 Faire Beurteilungen	5
3.2 Frauen in Führung – Eine Selbstverständlichkeit!	6
3.3 Fachkarrieren aufwerten	6
4. Attraktive Arbeitsbedingungen – Für alle wichtig	7
4.1 Organisationskultur und empathische Führung leben	7
4.2 Flexible Arbeit und Arbeitszeitmodelle – Eine Gratwanderung	7
4.3 Gleichstellungsbeauftragte und Personalvertretungen – Professionelle Unterstützung	8
Fazit	8

Herausgeber:

Frauengruppe (Bund)
Gewerkschaft der Polizei
Bundesgeschäftsstelle, Abt. II
Stromstraße 4, 10555 Berlin

Abteilung II Neue Arbeitswelt
Gudrun Hoffmann
Fidan Düz

Stand:

November 2025

Layout:

Wölfer Druck+Media, 42781 Haan

1. Präambel

„Geschlechtergerechtigkeit ist kein Gefallen für die Frauen, sondern fundamental dafür, eine bessere Zukunft für alle sicher zu stellen.“

António Guterres, Generalsekretär der Vereinten Nationen
19. September 2023

Die Gleichstellung von Frauen ist auch in der Polizei eine zentrale Voraussetzung, um unter den Bedingungen der Transformation zukunftsfähig zu bleiben.

Die Polizei als eine der größten Organisationen im öffentlichen Dienst muss die dem öffentlichen Dienst insgesamt zugeschriebene Vorbildrolle bei der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit entscheidend mitgestalten und mit gutem Beispiel vorangehen – insbesondere bei der Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit und bei der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Führungspositionen. Andere europäische Länder wie z. B. die skandinavischen Staaten und die Niederlande sind fortschrittlicher.

Die Chancen für die Organisation selbst liegen klar auf der Hand: Gleichermaßen genutzte Potenziale von Frauen erhöhen die Akzeptanz bei den Bürgerinnen und Bürgern. Heterogen zusammengesetzte Teams sind weniger anfällig für negative Gruppendynamische Prozesse und sind förderlich für eine gesunde und krisenfeste Polizeiorganisation. Mit mehr Frauen wird auch dem Fachkräftemangel in der Polizei infolge des demographischen Wandels entgegengewirkt. Die Polizei bleibt dadurch wettbewerbsfähig.

Dazu ist es wichtig, dass die Polizei eine für Frauen attraktivere Arbeitgeberin wird, welche die Perspektiven von Frauen noch stärker berücksichtigt und förderliche Rahmenbedingungen schafft, unter denen die Familienarbeit partnerschaftlich und gleichermaßen wahrgenommen werden kann.

Unser Ziel als **Frauengruppe** der GdP ist es, mit diesem Positionspapier und den darin enthaltenen Forderungen die Frauen in der Polizei zu stärken, in Führungspositionen sichtbar zu machen und Gleichstellung als Querschnittsaufgabe für die Organisation Polizei zu etablieren.

2. Der berufliche Einstieg

Frauen stehen ihren männlichen Kollegen in der Ausübung des Polizeiberufs in nichts nach. Sie verfügen über alle erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Ihre Stärken liegen u. a. in einer deeskalierenden Kommunikation oder im empathischen Zugehen auf die Menschen. Junge Frauen bringen zudem oftmals (sehr) gute Schulzeugnisse mit. Die Polizei kann und darf auf diese Qualitäten nicht verzichten!

2.1 Berufliche Werbung – Ansprechend für Frauen!

Junge Menschen finden den Polizeiberuf sehr spannend. Trotzdem entscheiden sich nach wie vor weniger junge Frauen für eine Bewerbung bei der Polizei.

Gründe hierfür könnten darin liegen, dass:

- sie verzerrte Vorstellungen vom Berufsbild haben,
- die Einstellungsvoraussetzungen abschreckend wirken,
- tradierte Rollenbilder dagegenwirken,

- die Vereinbarkeit mit familiären Plänen fehlt und
- die Werbung um den Nachwuchs männlich geprägt ist.

Die Polizei kann für Frauen nur attraktiv sein, wenn sie in ihrer Werbung ein realistisches und vielfältiges Berufsbild vermittelt, das frei von Geschlechterklischees ist, Frauen repräsentativ abbildet und den persönlichen Stärken Rechnung trägt.

2.2 Direkte Werbeaktionen

Die Polizeien des Bundes und der Länder werben heute vielfältig – sowohl klassisch mit Imagebroschüren als auch mit modernen Imagefilmen und Content in den sozialen Medien.

Bei der Entwicklung zielgruppenspezifischer und klischeefreier Werbekonzepte für die Zielgruppe junger Frauen sollten professionelle Beratung, die Gleichstellungsbeauftragte sowie polizeiinterne Fachkräfte herangezogen werden. Die Mannigfaltigkeit des Polizeiberufs ist interessant und auch für Frauen ansprechend darzustellen. Frauen müssen direkt angesprochen werden!

Der Einsatz von heterogen zusammengesetzten Teams bei der Einstellungsberatung ist Grundvoraussetzung, um den individuellen Fragen der Bewerberinnen und Bewerber gerecht zu werden.

Die Polizei muss sich als eine helfende und unterstützende Gemeinschaft, die Kolleginnen und Kollegen in besonderen Lebenssituationen nicht allein lässt, präsentieren.

Chancen im Beruf

Die Polizei als Beruf ist in ihrer Vielfältigkeit geeignet, persönlichen Stärken Rechnung zu tragen. Sie spricht alle an.

Die unterschiedlichen Aufgabenfelder bieten vielfältige Karrierechancen und berufliche Werdegänge in allen Lebensphasen. Diese sollten systematisch und regelmäßig allen Interessierten aufgezeigt werden.

Die Gewerkschaft der Polizei ist bestrebt, gute karriereunterstützende Angebote als Best-Practice-Beispiele bundesweit bekannt zu machen, damit die Kolleginnen in allen Polizeien der Länder und des Bundes davon profitieren können.

Werbeorte

- **Die Polizei geht zu den potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern.**
Sie geht in Kitas und Schulen, um Kinder und Jugendliche frühzeitig und direkt anzusprechen. Andere Orte, wie z. B. Sportvereine oder Jugendzentren, sind für die gezielte Ansprache junger Menschen ebenso geeignet.
- **Potenzielle Bewerberinnen und Bewerber kommen zur Polizei.**
Bewährt haben sich der Girls'Day und Boys'Day sowie Schüler- und Schülerinnenpraktika in den polizeilichen Dienststellen. Die Bildungsstätten selbst werben mit ihrem OPEN CAMPUS – Tage der offenen Tür inklusive Bewerbungstrainings oder Schnuppervorlesungen.
- **Werbung im virtuellen Raum**
Die Nutzung von Social-Media-Kanälen und der damit verbundenen vielfältigen Formate ist unter den Bedingungen zunehmender Digitalisierung ein absolutes Muss. Die beste Werbung ist, wenn (angehende) Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte als Influencerinnen und Influencer tätig werden und für die Polizei selbst werben.

- **Traditionelle Orte**

Job-Messen, örtliche Challenges sind feste Größen. Printmedien und gedrucktes Werbematerial bleiben für die Angehörigen der potentiellen Bewerberinnen und Bewerber weiterhin wichtig.

Ansprechbar sein schon für die Kleinsten

Das Interesse von Kindern an der Polizei kann unter Berücksichtigung klischeefreier Erziehung bereits in Kita und Grundschule gefördert werden. Direkte Kontakte mit Polizeibeamtinnen und -beamten werden von Kindern positiv wahrgenommen. Dies setzt sich oft auch im Rahmen der Verkehrserziehung in Schulen und beim Unterricht zu besonderen Themen in Schulen fort. Die positive Wahrnehmung der Polizei ist durch vielfältige Aktionen und regelmäßige Kontakte bis zur Berufswahl zu verstärken.

2.3 Einstellungsverfahren/Assessment Center

Die Erhöhung des Anteils von Frauen in der Polizei beginnt mit ihrer Einstellung und darf nicht dem Zufall überlassen werden. Einstellungsverfahren müssen regelmäßig dahingehend überprüft werden, ob sie den Einstieg von Frauen in den Polizeiberuf möglicherweise erschweren. Wird dies festgestellt, ist gegenzusteuern, um die Anzahl erfolgreicher Bewerberinnen zu erhöhen.

Der Anteil tatsächlich eingestellter Frauen sollte prozentual mindestens so groß sein wie der Anteil der zum Verfahren zugelassenen Bewerberinnen. Bei wiederkehrenden signifikanten negativen Abweichungen sind Evaluationen und in der Folge Maßnahmen zur geschlechtersensiblen Gestaltung des Verfahrens unabdingbar, d. h., die einzelnen Stationen der Einstellungstestverfahren sind auf ihre Auswirkungen für und vor allem auf Frauen zu prüfen.

Da in vielen Gleichstellungsgesetzen die geschlechterparitätische Besetzung der Kommission bereits vorgeschrieben ist, ist diese auch für Kommissionen der Einstellungsverfahren unter Beteiligung von Gleichstellungsbeauftragten anzustreben.

Kognitiver Leistungstest

Eingesetzte kognitive Leistungstests als Bestandteil des Einstellungsverfahrens müssen nicht wie bisher nur nach Alter und Schulbildung, sondern auch nach Geschlecht differenziert auswertbar und digital durchführbar sein. Kenntnisse und Fähigkeiten, die insbesondere für den Polizeiberuf notwendig sind, sollten mehr Berücksichtigung finden. Beispielsweise sollten Sprachkompetenzen und demokratische Grundeinstellungen mehr in den Fokus gerückt werden.

Sporttest

Sportliche Fitness ist Voraussetzung für den Polizeiberuf und wird durch den Sporttest geprüft. Letzterer variiert in den Bundesländern und im Bund. Geboten sind empirische Überprüfungen, inwiefern die den Tests zugrunde gelegten Normen geschlechtersensibel sind und die physiologischen geschlechtlichen Unterschiede berücksichtigen. Festgestellte Benachteiligungen eines Geschlechts sind durch Anpassung der Normen umgehend zu beseitigen.

Einstellungsuntersuchung

Grundlage für die Feststellung der gesundheitlichen Eignung für die Polizei ist die PDV 300. Diese ist hinsichtlich der geschlechtersensiblen Definition der Gesundheitsanforderungen zu überprüfen. Exemplarisch sei der BMI (Body-Maß-Index) genannt, dessen Aussagekraft nicht mehr zeitgemäß ist.

Einstellungsgespräch

In Einstellungsgesprächen sind Verstöße gegen das Verbot diskriminierender Fragestellungen, insbesondere bezogen auf das Geschlecht und die sexuelle Identität, konsequent zu unterbinden und anzuzeigen. Fragenkataloge für strukturierte Interviews sind darauf zu überprüfen. Die Gleichstellungsbeauftragten sind frühzeitig zu beteiligen.

Kommissionsmitglieder sollten in regelmäßigen Schulungen hinsichtlich einer geschlechtersensiblen Durchführung der Auswahlverfahren sensibilisiert werden.

Bindungsmanagement

Zwischen einem erfolgreich absolvierten Auswahlverfahren und der tatsächlichen Ernennung zur Beamtin bzw. zum Beamten auf Widerruf ist das Bindungsmanagement besonders wichtig. Wenn evidenzbasiert festgestellt wird, dass in diesem Zeitraum Frauen häufiger abspringen, sind die Gründe zu hinterfragen. Darauf basierend können intelligente geschlechtersensible Lösungen entwickelt werden, wie z. B. eine frühzeitige verbindliche Zusage, persönliche Kontaktpflege oder individuelle Angebote, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen (z. B. Möglichkeit hybrid durchgeführter Lehrveranstaltungen). Für die Erstverwendung sollte zeitgerecht eine verbindliche Dienststellenzuweisung, ggf. unter Berücksichtigung des Wohnsitzes zum Zeitpunkt der Einstellung, ermöglicht werden.

2.4 Studium und Ausbildung – Modern und auch weiblich

Geschlechtersensible Begleitung während der Ausbildung und des Studiums fördert Vielfalt und Gleichberechtigung in der Bildungslandschaft der Polizei. Durch die bewusste Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischen Unterschieden und Bedürfnissen können polizeiliche Ausbildungs- und Praktikumsstätten sicherstellen, dass alle Lernenden gleichermaßen unterstützt und gefördert sowie auf eine von Vielfalt geprägte Gesellschaft vorbereitet werden.

Vorbereitungsdienst/Studium

Für ihren Erfolg in Ausbildung und Studium ist eine geschlechtersensible Unterstützung und Beratung von Studierenden und Auszubildenden entscheidend. Dafür ist u. a. für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den Ansprechpersonen, Lehrkräften und Praktikumsverantwortlichen sowohl in den Ausbildungseinrichtungen als auch während der Praktika zu sorgen. In einigen Ländern haben sich soziale Ansprechpersonen, Tutorinnen und Tutoren bzw. Mentorinnen und Mentoren bewährt, die sich auch geschlechtsspezifischer Fragen und Anliegen annehmen können.

Anforderungen an die in Ausbildung, Studium und Praktika tätigen Personen

- Sie sind sich ihrer eigenen Vorurteile und Stereotypen bewusst und lassen diese nicht in die Lehre und die Betreuungspraxis einfließen.
- Sie verfügen über adressatengerechte Lehr- und Kommunikationsstile, um auf individuelle Bedürfnisse der Auszubildenden und Studierenden eingehen zu können.
- Sie stehen den Veränderungen in der Gesellschaft abgeschlossen gegenüber und können somit auch Vielfalt und Diversität in der Polizei fördern.
- Sie kommunizieren geschlechtssensibel, so dass sich alle Lernenden respektiert und wertgeschätzt fühlen können.

Das Wissen um die verschiedenen Perspektiven der Geschlechter, um Geschlechteridentität, sexuelle Orientierung und Geschlechterrollen stärkt die intersektionale Kompetenz der Auszubildenden und Studierenden und unterstützt sie, sich aktiv für Gleichstellung, Fairness und Demokratie innerhalb der Polizei, aber auch in der Gesellschaft einzusetzen.

Die Vermittlung von Personalvertretungs- und Gleichstellungsrecht als Bestandteil der Curricula unterstützt diese Prozesse.

Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Studium/Ausbildung

Mit flexiblen Maßnahmen und Angeboten erhalten Studierende und Auszubildende mit Sorgeverantwortung oder Ehrenamt die gleichen Chancen, ihr Studium bzw. ihre Ausbildung erfolgreich zu absolvieren.

Dazu gehören u. a.:

- rechtlich garantierte/-s Teilzeitausbildung und -studium
- Online- bzw. hybride Lehr- und Lernangebote
- Planung von Präsenz-Lehrveranstaltungen weitgehend ohne Leerlaufzeiten (optimierte Stundenplanung)
- Nutzung von Lernplattformen und Aufzeichnungen von Lehrveranstaltungen
- wohnortnahe Zuweisung von Praktikumsplätzen
- flexible Arbeitszeiten während der Praktika (auch in Teilzeit)

Karrierewege im Laufbahnrecht

Das Laufbahnrecht für Beamtinnen und Beamte in den Polizeien der Länder und des Bundes eröffnet die Möglichkeit, sich für die jeweils höhere Laufbahn (Aufstieg/Treppenaufstieg) zu qualifizieren und sich somit beruflich weiterzuentwickeln. Eine stetige Fortschreibung des Laufbahnrechtes ist geboten.

Flexibilität in der Studiengestaltung ist entscheidend, um den unterschiedlichen Lebenssituationen der Studierenden gerecht zu werden. Eine Teilzeitbeschäftigung darf kein Hindernis für ein Aufstiegsstudium in der Polizei und auch nicht in der Polizeiverwaltung sein.

Die stärkere Ausschöpfung der vielfältigen Möglichkeiten des digitalen Lernens ist für jedes Aufstiegsstudium geboten. Dies kann durch das Angebot von Fernstudiengängen sowie durch die sinnvolle Kombination von Präsenzphasen und digitalen Formen der Wissensvermittlung und -erlangung erreicht werden, u. a. Online-Vorlesungen, Chat-Seminare und Online-Tutorien. Die Curricula sind dahingehend anzupassen und ggf. neu zu konzipieren.

Die für den Aufstieg oft geforderte Verwendungsbreite sollte in Wohnortnähe erlangt werden können. Für Aufstiegsinteressierte mit Care-Verpflichtungen können dadurch mögliche Hürden für den Zugang zum Studium minimiert werden.

Die erste Verwendung

Die faire und ausgewogene Zuweisung der Polizeibeamtinnen und -beamten zu ihren Erstverwendungsdienststellen soll mit einem Katalog, der verschiedene Sozialkriterien berücksichtigt, einen transparenten Auswahlprozess gewährleistet und die individuellen Präferenzen bestmöglich würdigt, sichergestellt werden. Damit kann ihre Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit gefördert werden.

Bei der Vergabe von Sozialpunkten sind u. a. folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- familiäre Situation der Bewerberin bzw. des Bewerbers: Ehe bzw. eheähnliche Lebensgemeinschaft, alleinerziehend, Anzahl der Kinder, Existenz pflegebedürftiger Angehöriger, Vorliegen von Behinderungen bei nahen Angehörigen
- zumutbare Entfernung zwischen Wohnort und Dienstort
- Abschlussleistung der Absolventinnen und Absolventen (insbesondere, wenn eine Gleichheit bei den Sozialpunkten besteht oder aber, um besondere Leistungen hervorzuheben und zu honorieren)

3. Frauen in der Polizei – Na klar!

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Spitzenfunktionen des höheren und gehobenen Dienstes der Polizei ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern ein wichtiger Faktor für die Leistungsfähigkeit und das Vertrauen in die Polizei. Trotz gesetzlich verankerter Gleichstellung sind die Karrierewege von Frauen in der Polizei von Barrieren und Hindernissen gekennzeichnet. Die gläserne Decke hindert sie nach wie vor daran, Führungspositionen zu erreichen.

3.1 Faire Beurteilungen

Die von der Bundesfrauengruppe der GdP initiierte Studie „Beurteilungen im Polizeidienst“ (2013, 2023) weist auf die Notwendigkeit des Abbaus von Verzerrungsmechanismen im Beurteilungsverfahren hin.

Fazit der Studienreihe

„Beurteilungen im Polizeidienst: Zum Teil unbewusst gelebte Geschlechtsstereotype und Vorurteile von Führungskräften, Vorgesetzten, Personalverantwortlichen fließen in die Beurteilungen ein und führen insbesondere zu Benachteiligungen von Polizistinnen.“



Nach Eignung, Leistung und Befähigung?
Beurteilung von Frauen und Männern im
Polizeivollzugsdienst (2013)



Beurteilungen im Polizeidienst –
revisited (2023)

Nur diskriminierungsfreie, geschlechtersensible und von sachfremden Kriterien freie Beurteilungen ermöglichen faire Bewertungen. Geschlecht, Eltern- oder Teilzeit und Familienpflichten dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken, im Gegenteil: Spezifische, durch Familienpflichten sowie im Ehrenamt erworbene überfachliche Kompetenzen sind in der Beurteilung zu berücksichtigen, wenn sie für die im Beurteilungszeitraum ausgeübte Tätigkeit von Bedeutung sind.

Entscheidend dafür sind folgende Faktoren:

- geschlechtergerechte Definition der Beurteilungskriterien
- Aufnahme und stärkere Gewichtung von sozialen Komponenten in den Beurteilungsrichtlinien
- fiktive Nachzeichnung des dienstlichen Werdegangs im Falle von Eltern- und Pflegezeiten analog zur fiktiven Nachzeichnung von freigestellten Beschäftigtenvertretungen
- Sensibilisierung und Schulung der Beurteilerinnen und Beurteiler
- Sensibilisierung der zu Beurteilenden

Über das gesamte Beurteilungsverfahren ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Personal- und der Schwerbehindertenvertretungen zu gewährleisten.

3.2 Frauen in Führung – Eine Selbstverständlichkeit!

Organisationen sind besonders erfolgreich, wenn sie auf heterogen zusammengesetzte Teams sowie auf eine ausgewogene Anzahl von Führungskräften aller Geschlechter setzen. Die Polizeiführung ist nach wie vor männlich geprägt. Für eine zukunftsfähige, moderne und erfolgreiche Polizei sind Frauen in Führungsverantwortung unverzichtbar. Damit Frauen in Führung selbstverständlich werden, sind förderliche Rahmenbedingungen zu schaffen und zielgerichtet Maßnahmen zu entwickeln, die es insbesondere Frauen mit familiären Aufgaben ermöglichen, Führungsverantwortung zu übernehmen.

Viele Gleichstellungsgesetze enthalten hierfür schon Regelungen bzw. Vorgaben, u. a. die verpflichtende Einführung von Zielvereinbarungen oder die Erstellung von Förderplänen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in den Spitzenämtern des gehobenen Dienstes sowie im höheren Dienst bzw. vergleichbarer Qualifikationsebenen.

Die Gewerkschaft der Polizei fordert, Führungspositionsgesetze analog dem Bund auch auf Länderebene zu etablieren, in denen eine zeitliche Vorgabe zum Erreichen der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Führungspositionen, einschließlich Sanktionierungen, geregelt werden sollen.

Weitere förderliche Maßnahmen sind u. a.:

- Eine Anhebung der Altersgrenzen (sofern noch nicht erfolgt) für den Einstieg und den Laufbahnwechsel (mD/gD bzw. gD/hD), um den unterschiedlichen Lebensphasen eher gerecht werden zu können.
- Sensibilisierung von Führungskräften und Vorgesetzten in ihrer Eigenschaft als Personalentwicklerinnen und -entwickler, die es ihnen ermöglicht, Frauen gezielt bei der Weiterentwicklung zu unterstützen.
- Angebote für eine individuelle Potenzialanalyse für Frauen,

um darauf aufbauend gemeinsam mit ihnen und mit ihren Vorgesetzten gezielte Entwicklungsmaßnahmen zu entwickeln (z. B. Fortbildung, Übernahme von Projektaufgaben, wohnortnahe Rotation on the Job, Vertretung der Führungskraft oder Übertragung temporärer Führungsaufgaben).

- Schaffung von organisatorischen und personellen Voraussetzungen, die Führen in Teilzeit ermöglichen (u. a. Jobsharing, Tandem Führungskraft und Stellvertretung)
- Fortbildung für Frauen in Führung sowie begleitende Mentoring-Programme
- Bei Stellenbesetzungsverfahren für höherwertige Stellen sollen Frauen auch in Elternzeit im Ausschreibungstext gezielt, aber auch von Führungskräften persönlich angesprochen werden, um ihre Motivation zu unterstützen.
- Bei Auswahl- bzw. Beförderungsentscheidungen ist bei im Wesentlichen gleicher Eignung und Befähigung der Frau der Zuschlag zu erteilen. Spezifische durch Familien- und Pflegeaufgaben oder Ehrenamt erworbene überfachliche Kompetenzen sind dabei zu berücksichtigen, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind.
- Geschlechtergerechte Beförderungsverfahren sind einzuführen. Beispielgebend könnte das an Hochschulen eingeführte Kaskadenmodell für eine Wissenschaftskarriere sein.

Erst wenn Frauen als Führungskräfte präsent sind und in der Polizei nicht als Ausnahme wahrgenommen werden, können wir von einer modernen Polizei sprechen.

3.3 Fachkarrieren aufwerten

Fachkarrieren gewinnen auch in der Polizei an Bedeutung und bieten eine attraktive Alternative zu traditionellen Führungspositionen. Die Beschäftigten vertiefen ihre eigene Expertise, ohne eine Führungsrolle übernehmen zu müssen, und ihre Fachkompetenzen werden in den spezialisierten Organisationsbereichen gehalten. Die Investitionen in die jeweiligen Spezialisierungen können sich dadurch amortisieren und die Polizeiorganisation kann mit verbesserten Fachexpertisen flexibel auf die zunehmend komplexeren Herausforderungen einer effektiven Bekämpfung der Kriminalität reagieren.

Die Forderung der JUNGEN GRUPPE der GdP nach Anerkennung bzw. Berücksichtigung von Fähigkeiten und Vorbildungen, die junge Menschen mit in die Polizei bringen, sowie von außerhalb der Polizei erworbenen Spezialisierungen wird von der Frauengruppe uneingeschränkt unterstützt.

Damit Fachkarrieren eine attraktive Alternative zu einer Führungsposition werden können, fordert die Frauengruppe, die dafür infrage kommenden Spezialdienstposten neu zu bewerten und aufzuwerten, um Beförderungen bis in das Endamt der jeweiligen Laufbahn zu ermöglichen. Voraussetzung ist, dass für das Erreichen des Endamts in der Fachkarriere auf den Nachweis einer hohen Verwendungsbreite verzichtet wird.

Auch für Fachkarrieren sind gezielte Personalentwicklungsangebote insbesondere für Frauen zu entwickeln, die deren individuellen Karrierewege unterstützen. Sie werden so stärker an die Polizei gebunden.

4 Attraktive Arbeitsbedingungen – Für alle wichtig

4.1 Organisationskultur und empathische Führung leben

Im Zuge der gesellschaftlichen Transformation verändert sich auch die Polizeiorganisation rasant. Organisations- und Führungskultur sind darauf auszurichten, modern und teamorientiert zu agieren.

Einfühlungsvermögen, Ehrlichkeit, Authentizität und Verbindlichkeit sind Garanten für einen wertschätzenden Umgang. Gegenseitiges Vertrauen zeichnet empathische Führung aus. Empathie muss ein wichtiges Auswahlkriterium aller künftigen Führungskräfte sein.

Zeitgemäße Organisationen leben eine ausgeprägte Feedback- und Fehlerkultur. Auch in der Polizei muss diese Kultur flächendeckend etabliert und kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Führungskräfte beeinflussen entscheidend, ob das Arbeitsklima frei von sexualisierter Belästigung und Gewalt ist. Vorausgesetzt wird eine Null-Toleranz-Strategie der Führungskräfte. Entsprechend der Kernforderungen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) und der ILO-Konvention 190 zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sind Führungskräfte regelmäßig zu sensibilisieren und verbindlich zu schulen. Dienst-/Handlungsanweisungen sind einzuführen.

Eine zeitgemäße Organisation nutzt die vielfältigen Kompetenzen und Potenziale ihrer Beschäftigten, fördert die Identifikation mit der Polizei und erhöht dadurch die Arbeitszufriedenheit der Kolleginnen und Kollegen. Personalentwicklung heißt, die zur Verfügung stehenden rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen zu flexibilisieren und zu entbürokratisieren. Die Beurteilung als dominierendes Auswahlkriterium in der Personalentwicklung wird den heutigen Anforderungen an eine ganzheitliche und kompetenzorientierte Personalentwicklung nicht mehr gerecht.

Die Gewerkschaft der Polizei fordert:

- Beamten-gesetze und Laufbahnverordnungen sind zu novellieren. Insbesondere die Anerkennung von Qualifikationen und Abschlüssen, die außerhalb der Polizei erworben worden und förderlich für die Polizeiorganisation sind, inklusive der Möglichkeit zum Laufbahnwechsel, sind (sofern nicht schon erfolgt) in diese aufzunehmen.
- Förderliche zusätzliche Qualifikationen sind in das Anforderungsprofil von Stellen aufzunehmen und bei Stellenneubesetzung zu berücksichtigen.
- Beschäftigte, die sich berufsbegleitend extern qualifizieren, sind durch unterstützende Maßnahmen wie z. B. Teilzeit, Sabbatical oder unbezahlten Urlaub zu fördern, wenn die angestrebte Qualifikation für die Polizeiorganisation förderlich ist.

4.2 Flexible Arbeit und Arbeitszeitmodelle – Eine Gratwanderung

Moderne Polizeiorganisationen müssen in allen Dienstbereichen neben den bewährten auch beschäftigtenorientierte Arbeitsformen ermöglichen. Dabei sind die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie den Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht werden, ohne die Einsatzfähigkeit zu gefährden.

Allen Beschäftigten in der Polizei muss auf Basis von Freiwilligkeit flexibles Arbeiten grundsätzlich möglich sein, es sei denn, dem stehen dringende dienstliche Erfordernisse entgegen.

Es sind konsequent Arbeitszeitmodelle zu etablieren, die den Beschäftigten unter Berücksichtigung des Arbeitsschutzes bedarfsbezogene Optionen zur flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung bieten (u. a. verschiedene Teilzeitmodelle, Jobsharing, Lebensarbeitszeitkonten, Telearbeit, Mobiles Arbeiten, Desksharing und Nutzung von Coworking Office).

Die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten darf nicht beeinträchtigt werden. Dazu gehört u. a.:

- Vermeidung von Dauerbelastungen, besonders auch durch den Schichtdienst
- Einhaltung von Ruhezeiten und Pausenregelungen
- das Recht auf Nicht-Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit
- Vermeidung von Selbstausbeutung

Die Gewerkschaft der Polizei fordert die Politik und die Polizei auf:

- gesetzlichen Regelungen zu schaffen, die den verbindlichen Rechtsanspruch auf flexibles Arbeiten beinhalten – die Freiwilligkeit für die Nutzung der angebotenen Möglichkeit muss ebenfalls rechtlich verankert sein –,
- klare Arbeitszeit- und Mehrarbeitsregeln für die jeweiligen Arbeitsmodelle unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung festzulegen,
- flexible Arbeit und Arbeitszeitmodelle durch zusätzliches Personal sicher zu stellen,
- die systematische Aus- und Fortbildung der Führungskräfte und der Beschäftigten in Bezug auf Führung und Arbeiten auf Distanz zu forcieren und die Angebote ständig weiterzuentwickeln,
- die notwendige technische, digitale und räumliche Ausstattung für die Umsetzung flexibler Arbeitszeitmodelle zu gewährleisten.

Nur so kann die Polizeiorganisation zukunftsfähig bleiben und den Bedürfnissen aller Beschäftigten gerecht werden.

² Verantwortung tragen, Wertschätzung leben: Wir gestalten Sicherheit! - Positionspapier der JUNGEN GRUPPE (GdP), September 2023, S. 10. Online unter <https://www.gdp.de/bund/de/media/positionspapiere/-verantwortung-tragen,-wertschaetzung-leben-wir-gestalten-sicherheit/>

³ Siehe Positionspapier der GdP „Gute flexible Arbeit bei der Polizei“ (2022), https://www.gdp.de/Bundesvorstand/Dokumente/Positionspapier/220509_GdP_Pos_Gute_flexible%20Arbeit.pdf

4.3 Gleichstellungsbeauftragte und Personalvertretungen – Professionelle Unterstützung

Gleichstellungsbeauftragte, Personal- sowie Schwerbehindertenvertretung wie auch Jugend- und Auszubildendenvertretung begleiten die Polizeiführung und gestalten die Gleichstellung der Geschlechter unter den Bedingungen der digitalen Transformation in der Polizei entscheidend mit.

Ihre Rolle ist die Beratung ihrer dienstlichen Leitung zu allen Fragen, die nicht nur die Frauen in der Polizei voranbringen. Durch eigene Initiativen, u. a. zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit für alle, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gegen Diskriminierungen jeglicher Art, sorgen sie für die Schaffung der notwendigen förderlichen Rahmenbedingungen.

Die Gleichstellungsbeauftragten wirken darauf hin, dass die Gleichstellung von Frauen in der Polizei und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege als durchgängige Leitprinzipien bei allen Aufgaben und Entscheidungen der Dienststelle sowie in der Zusammenarbeit dieser mit anderen berücksichtigt werden. Personalräte nutzen z. B. die Möglichkeit, Dienstvereinbarungen zu initiieren.

Darüber hinaus beraten und unterstützen Gleichstellungsbeauftragte sowie die Personal- oder Schwerbehindertenvertretung die Beschäftigten im Einzelfall, um im Konsens mit der dienstlichen Leitung individuelle Lösungen zu finden, die beide Seiten voranbringen.

Damit Gleichstellungsbeauftragte, Personal- sowie Schwerbehindertenvertretung ihren jeweiligen Rollen gerecht werden können, ist es erforderlich, dass sie:

- sich über Fortbildungen das erforderliche Wissen aneignen können,
- durch ihre für den Dienstherrn zum Teil unbequeme Tätigkeit keine Benachteiligung in der eigenen beruflichen Karriere erfahren,
- im Wege von Freistellungen ausreichend Zeit und Raum für ihre verantwortungsvolle und zukunftsgerichtete Tätigkeit erhalten.

Die Gleichbehandlung von Personalrat, Gleichstellungsbeauftragten und Schwerbehindertenvertretung durch die Behörde, auch über die Tätigkeitsdauer hinaus, ist unabdingbar.

Fazit

Frauen in der Polizei dürfen keine Ausnahme sein. Es braucht mehr weibliche Vorbilder und sichtbare Frauen insbesondere im Polizeivollzug: an der Spitze im höheren und im gehobenen Dienst wie auch in der Breite, als Fachfrauen mit spezieller Expertise.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist eine strategische Querschnittsaufgabe und muss immanenter Bestandteil der polizeilichen Organisations- und Führungskultur werden.

Die Frauengruppe der Gewerkschaft der Polizei appelliert an alle Führungskräfte, mehr an ihre Mitarbeiterinnen zu denken, sie im Blick zu behalten, unter Berücksichtigung der verschiedenen Lebensphasen ihre Karrierewege zu unterstützen und darauf hinzuwirken, dass Strukturen und Rahmenbedingungen so verändert werden, dass Karriereentwicklung von Frauen auch mit familiären Aufgaben bis in Spitzenfunktionen eine Normalität wird.

Es bedarf mehr weiblicher Vorbilder in Führung. Erst dann kann von einer tatsächlichen Chancengleichheit die Rede sein.

Danksagung

Für die Erarbeitung dieses Positionspapiers bedanken wir uns bei den Mitgliedern der AG Gleichstellung und Chancengleichheit der Bundesfrauengruppe: Susanne Dunkel, Siggi Holschen, Julie Janetzko, Sandra Neudert, Maria Plötz, Doris Richter und Wilma Wäntig.



Erika Krause-Schöne
Bundesfrauenvorsitzende der GdP



Sibylle Krause
Mitglied im Geschäftsführenden Bundesvorstand

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Notizen

[illegible]



**Gewerkschaft
der Polizei**