

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Irene Mihalic, Ulle Schauws, Dr. Janosch Dahmen, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 19/32048 –**

Stand der Gleichstellung und Förderung von Frauen bei dem Bundeskriminalamt und der Bundespolizei

Vorbemerkung der Fragesteller

Die Polizeien von Bund und Ländern hatten in den letzten Jahren einen deutlichen Personalzuwachs zu verzeichnen. Im besonderen Maße konnte auch die Bundespolizei von diesem Stellenaufwuchs profitieren. Dabei ist es auch gelungen, den Frauenanteil leicht zu erhöhen (vgl. RND vom 18. September 2020: Statistik: Polizei verzeichnet mehr Bewerbungen – Frauenanteil steigt, abrufbar unter: <https://www.rnd.de/politik/statistik-polizei-verzeichnet-mehr-bewerbungen-frauenanteil-steigt-BM2MPT2QSOUFM7DWHRVUN3RHA.html>).

Gleichzeitig muss allerdings festgestellt werden, dass trotz dieser Steigerung Frauen in Führungspositionen z. B. in der Bundespolizei deutlich unterrepräsentiert sind (vgl. Handelsblatt vom 30. Mai 2019: Mehr Frauen sind bei der Bundespolizei in Führungspositionen, abrufbar unter: <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/zahlen-des-innenministeriums-mehr-frauen-sind-bei-der-bundespolizei-in-fuehrungspositionen/24403182.html?ticket=ST-4428175-YgObScLOjexwhYqpo9dp-ap6>).

Nach Auffassung der Fragestellerinnen und Fragesteller muss die Personalpolitik der Bundesregierung noch aktiver für die Gleichstellung und Förderung von Frauen im Bundeskriminalamt (BKA) sowie bei der Bundespolizei sorgen. Insbesondere muss der Anteil von Frauen in Führungspositionen endlich deutlich gestärkt und jegliche (strukturelle) Hindernisse, die den Aufstieg von Frauen behindern, müssen beseitigt werden.

Die fragstellende Fraktion schließt mit der Kleinen Anfrage an frühere Anfragen zur Personalsituation bei der Bundespolizei an (siehe z. B. Bundestagsdrucksache 19/3932 sowie 19/10514).

1. Wie hoch ist die Anzahl der weiblichen Bewerberinnen im Vergleich zu den männlichen Bewerbern beim BKA im Bereich des Kriminalpolizeivollzugsdienstes (bitte für die letzten fünf Jahre und je nach Laufbahn getrennt aufschlüsseln)?

Gehobener Dienst	Bewerberinnen	Bewerber
2017	2771	3127
2018	3184	3607
2019	2317	2725
2020	2601	3063
2021	2708	2953

Höherer Dienst	Bewerberinnen	Bewerber
2017	187	137
2018	99	146
2019	223	304
2020	287	362
2021	206	286

2. Wie hoch ist die Anzahl der weiblichen Bewerberinnen im Vergleich zu den männlichen Bewerbern bei der Bundespolizei im Bereich des Polizeivollzugsdienstes (bitte für die letzten fünf Jahre und je nach Laufbahn getrennt aufschlüsseln)?

Bewerberdaten im erbetenen Umfang liegen ab dem Jahr 2018 vor.

Die Bewerberzahlen im Polizeivollzugsdienst sind in der nachfolgenden tabellarischen Übersicht aufgeführt:

	Höherer Polizeivollzugsdienst		Gehobener Polizeivollzugsdienst		Mittlerer Polizeivollzugsdienst	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
2018	141	65	5.294	1.860	10.555	3.708
2019	77	27	8.513	3.627	17.316	5.833
2020	116	52	8.498	3.993	18.990	6.512
2021	147	51	8.908	4.284	19.812	7.382

3. Wie hoch ist die Anzahl der weiblichen Bewerberinnen im Vergleich zu den männlichen Bewerbern beim BKA im Bereich des Kriminalpolizeivollzugsdienstes (bitte für die letzten fünf Jahre und je nach Laufbahn getrennt aufschlüsseln)?

Auf die Antwort zu Frage 1 wird verwiesen.

4. Wie hoch ist der Anteil der eingestellten Frauen von den weiblichen Bewerberinnen, und wie hoch ist der Anteil der eingestellten Männer von den männlichen Bewerbern beim BKA im Bereich des Kriminalpolizeivollzugsdienstes (bitte für die letzten fünf Jahre und je nach Laufbahn getrennt aufschlüsseln)?

Gehobener Dienst	Anteil Bewerberinnen	Anteil Bewerber
2017	2,8 %	4,9 %
2018	3,8 %	6,2 %
2019	5,0 %	8,0 %

Gehobener Dienst	Anteil Bewerberinnen	Anteil Bewerber
2020	4,5 %	6,8 %
2021	5,0 %	6,6 %

Höherer Dienst	Anteil Bewerberinnen	Anteil Bewerber
2017	2,7 %	5,1 %
2018	3,0 %	4,8 %
2019	5,4 %	6,6 %
2020	3,1 %	3,3 %
2021	4,9 %	2,8 %

5. Wie hoch ist die Anzahl der weiblichen Bewerberinnen im Vergleich zu den männlichen Bewerbern bei der Bundespolizei im Bereich des Polizeivollzugsdienstes (bitte für die letzten fünf Jahre und je nach Laufbahn getrennt aufschlüsseln)?

Auf die Antwort zu Frage 2 wird verwiesen.

6. Wie hoch ist der Anteil der eingestellten Frauen von den weiblichen Bewerberinnen, und wie hoch ist der Anteil der eingestellten Männer von den männlichen Bewerbern bei der Bundespolizei im Bereich des Polizeivollzugsdienstes, die tatsächlich eingestellt wurden (bitte für die letzten fünf Jahre und je nach Laufbahn getrennt aufschlüsseln)?

Auf die Anlage Tabelle 1 wird verwiesen.*

7. Lassen sich geschlechterspezifische Unterschiede für das Ausscheiden im Bewerbungsverfahren zwischen Frauen und Männern beim BKA feststellen, und wenn ja, welche?

Es sind keine geschlechtsspezifischen Unterschiede festzustellen.

8. Lassen sich geschlechterspezifische Unterschiede für das Ausscheiden im Bewerbungsverfahren zwischen Frauen und Männern bei der Bundespolizei feststellen, und wenn ja, welche?

Im Auswahlverfahren für den mittleren Polizeivollzugsdienst sind die Gründe für das Ausscheiden zwischen Bewerberinnen und Bewerbern im Sporttest und im Interview minimal unterschiedlich. Im Diktat schneiden die männlichen Bewerber im Schnitt schlechter ab.

Im Auswahlverfahren für den gehobenen Polizeivollzugsdienst lassen sich ebenfalls keine signifikanten Unterschiede im Sporttest feststellen. Deutliche Unterschiede gibt es hingegen beim Intelligenzstrukturtest 2000R und beim Assessment-Center. Während die Durchfallquote beim Intelligenzstrukturtest 2000R bei den Bewerberinnen höher ist als bei den Bewerbern, ist es beim abschließenden Assessment-Center umgekehrt.

* Von einer Drucklegung der Tabelle wird abgesehen. Diese ist auf Bundestagsdrucksache 19/32523 auf der Internetseite des Deutschen Bundestages abrufbar.

9. Welche konkreten Maßnahmen hat das BKA unternommen, um dem Bundesverfassungsgerichtsurteil zur dritten Option beispielsweise bei Einstellungsverfahren gerecht zu werden?

Die dritte Option wurde in die Ausschreibungstexte des Bundeskriminalamts aufgenommen. Ferner wurden die Ausschreibungstexte mit dem Ziel erweitert, alle Menschen unabhängig ihres Geschlechts zu einer Bewerbung für eine Tätigkeit im Bundeskriminalamt zu ermutigen. Das Personalverwaltungssystem wurde um die dritte Option erweitert, so dass die elektronische Erfassung wie jede andere Einstellung ohne Unterschied möglich ist.

10. Auf welche Weise werden in diesem Zusammenhang beim BKA geschlechtsspezifische Einstellungskriterien, wie z. B. Mindestgröße oder sportliche Leistungen, angewandt?

Geschlechterspezifische Einstellungskriterien spielen im Rahmen eines Auswahlverfahrens grundsätzlich keine Rolle. Bei der Personalgewinnung wird ausschließlich auf die Erfüllung eines vorher definierten, mit der Gleichstellungsbeauftragten und den Gremien abgestimmten Anforderungsprofils abgestellt. Bewerberinnen werden bei wesentlich gleicher Eignung in Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, bevorzugt eingestellt.

11. Welche konkreten Maßnahmen hat die Bundespolizei unternommen, um dem Bundesverfassungsgerichtsurteil zur dritten Option beispielsweise bei Einstellungsverfahren gerecht zu werden?

Die Polizeidienstvorschrift 300 – Ärztliche Beurteilung der Polizeidiensttauglichkeit und der Polizeidienstfähigkeit – wurde in Bezug auf die körperlichen Voraussetzungen angepasst. So haben auch trans- und intersexuelle Menschen die Möglichkeit, im Polizeivollzugsdienst tätig zu werden.

12. Auf welche Weise werden in diesem Zusammenhang bei der Bundespolizei geschlechtsspezifische Einstellungskriterien, wie z. B. Mindestgröße oder sportliche Leistungen, angewandt?

Die Mindestgröße – als Einstellungskriterium bei der Bundespolizei – findet seit dem Einstellungsjahr 2016 keine Anwendung mehr. Zur Beurteilung der körperlichen Leistungsfähigkeit sieht der Sporttest zur Feststellung der körperlichen Leistungsfähigkeit im Auswahlverfahren für den Polizeivollzugsdienst der Bundespolizei unterschiedliche Mindestanforderungen, untergliedert nach Alter und Geschlecht, vor.

13. Wie viele weibliche und männliche Beschäftigte bzw. Beamtinnen und Beamte haben beim BKA welche Eingruppierung bzw. Amtsbezeichnung inne, und wie hat sich dies in den vergangenen fünf Jahren entwickelt (bitte nach Vollzug, Verwaltung und Tarif und der Amtsbezeichnung, Eingruppierung nach Entgeltordnung [EGO], Geschlecht und Jahr sowie Voll- und Teilzeit aufschlüsseln, vgl. analog zu der Antwort der Bundesregierung zu Frage 1 der Kleinen Anfrage auf Bundestagsdrucksache 19/10514)?

Auf die Anlage Tabelle 2 (Tabellenblatt zu Frage 13) wird verwiesen.*

* Von einer Drucklegung der Tabelle wird abgesehen. Diese ist auf Bundestagsdrucksache 19/32523 auf der Internetseite des Deutschen Bundestages abrufbar.

14. Wie viele weibliche und männliche Beschäftigte bzw. Beamtinnen und Beamte hatten bei der Bundespolizei welche Eingruppierung bzw. Amtsbezeichnung inne, und wie hat sich dies in den vergangenen fünf Jahren entwickelt (bitte nach Vollzug, Verwaltung und Tarif und der Amtsbezeichnung, Eingruppierung nach EGO, Geschlecht und Jahr sowie Voll- und Teilzeit aufschlüsseln, vgl. Antwort der Bundesregierung zu Frage 1 der Kleinen Anfrage auf Bundestagsdrucksache 19/10514)?

Auf die Anlage Tabelle 3 wird verwiesen.*

15. Wie viele Ausbilderinnen und Ausbilder und wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aktuell jeweils an den Standorten der Bundespolizeiakademie einschließlich der nachgeordneten Aus- und Fortbildungszentren inklusive der Außenstellen beschäftigt (bitte nach Standort aufschlüsseln)?

Die Anzahl der Beschäftigten (zugeordnetes Stammpersonal) sowie des davon eingesetzten Lehrpersonals kann der beigefügten Aufstellung entnommen werden.

Dienststelle	Gesamt	davon Lehrpersonal
Bundespolizeiakademie (Lübeck)	793	140
Hochschule des Bundes (Brühl)	103	76
Bundespolizeitrainingszentrum Kührointhaus	23	10
Bundespolizeiaus- und -fortbildungszentrum Walsrode	272	111
Bundespolizeiausbildungsstätte Bielefeld	67	0
Bundespolizeiaus- und -fortbildungszentrum Neustrelitz	356	154
Bundespolizeiaus- und -fortbildungszentrum Swisttal	344	139
Bundespolizeiaus- und -fortbildungszentrum Diez	332	117
Bundespolizeiaus- und -fortbildungszentrum Eschwege	308	137
Bundespolizeiausbildungsstätte Rotenburg a.d. Fulda	110	10
Bundespolizeiaus- und -fortbildungszentrum Oerlenbach	271	111
Bundespolizeiaus- und -fortbildungszentrum Bamberg	674	342
Bundespolizeisportschule Bad Endorf	120	12
Bundespolizeisportschule Kienbaum	72	11

16. Wie viele Beamtinnen und Beamte haben jeweils die höchsten Beurteilungsnoten im BKA in der letzten Regelbeurteilung sowie in den nachfolgenden Anlassbeurteilungen erhalten (bitte nach Besoldungsgruppen und Geschlecht sowie nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung aufschlüsseln, siehe auch vorgeschriebener Notenspiegel gemäß § 50 Absatz 4 der Bundeslaufbahnverordnung – BLV)?

Auf die Anlage Tabelle 4 wird verwiesen.*

17. Wie hoch ist jeweils der Anteil von Bestnoten in den männlichen und weiblichen Vergleichsgruppen beim BKA?

Auf die Anlage Tabelle 4 wird verwiesen.*

* Von einer Drucklegung der Tabelle wird abgesehen. Diese ist auf Bundestagsdrucksache 19/32523 auf der Internetseite des Deutschen Bundestages abrufbar.

18. Wie viele weibliche Beamtinnen und männliche Beamte haben jeweils die höchsten Beurteilungsnoten bei der Bundespolizei in der letzten Regelbeurteilung sowie in den nachfolgenden Anlassbeurteilungen erhalten (bitte nach Besoldungsgruppen und Geschlecht sowie nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung aufschlüsseln, siehe auch vorgeschriebener Notenspiegel gemäß § 50 Absatz 4 BLV)?

Die aktuell maßgebliche Regelbeurteilung stammt aus dem Jahr 2019. Daten im Sinne der Frage liegen für die gesamte Bundespolizei lediglich für Regelbeurteilungsrunden vor. Es gibt innerhalb der Bundespolizei keine einheitlichen Stichtage für Anlassbeurteilungen. Vielmehr gibt es eine Vielzahl von möglichen Anlässen und Zeitpunkten, zu denen Anlassbeurteilungen erstellt werden können. Aus diesem Grund liegen keine Daten vor, die aussagekräftig und vergleichbar für die gesamte Bundespolizei eine Verteilung der höchsten Beurteilungsnoten in Anlassbeurteilungen darstellen.

Regelbeurteilung 2019	A 1				A 2			
	Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
A 16	7	1	0	0	10	0	0	0
A 15	12	2	0	0	33	3	1	0
A 14	5	1	0	0	14	1	0	2
A 13h	0	0	0	0	0	0	0	0
A 13gZ	0	0	0	0	0	0	0	0
A13g	74	5	2	1	153	13	3	3
A 12	99	10	3	7	237	19	1	11
A 11	113	19	0	10	318	45	6	18
A 10	166	14	2	8	423	51	5	10
A 9g	31	3	0	2	66	13	1	0
A 9mZ	166	13	5	5	368	27	7	4
A 9m	344	26	9	12	729	102	27	53
A 8	73	22	5	11	187	40	11	21
A 7	0	1	0	0	5	5	0	0
A 6	0	0	0	0	0	1	0	0

19. Wie hoch ist jeweils der Anteil von Bestnoten in den männlichen und weiblichen Vergleichsgruppen bei der Bundespolizei?

Regelbeurteilung 2019	Polizeivollzugsdienst			
	männlich		weiblich	
	absolut	relativ	absolut	relativ
A 16	15	42,86 %	0	0,00 %
A 15	40	24,39 %	4	26,67 %
A 14	12	19,05 %	1	9,09 %
A 13h	0	0,00 %	0	0,00 %
A 13gZ	–	–	–	–
A13g	205	19,11 %	10	14,49 %
A 12	332	17,56 %	33	10,28 %
A 11	431	12,64 %	84	26,33 %
A 10	596	16,17 %	77	13,18 %
A 9g	98	14,92 %	18	12,77 %
A 9mZ	538	17,54 %	39	14,13 %
A 9m	1.083	18,13 %	177	10,22 %
A 8	247	15,47 %	83	16,50 %
A 7	1	8,33 %	0	0,00 %

Regelbeurteilung 2019	Verwaltungsdienst			
	männlich		weiblich	
	absolut	relativ	absolut	relativ
A 16	2	40,00 %	1	20,00 %
A 15	6	20,00 %	1	5,26 %
A 14	7	25,93 %	3	12,50 %
A 13h	0	0,00 %	0	0,00 %
A 13gZ	–	–	–	–
A 13g	27	25,47 %	12	14,63 %
A 12	8	9,76 %	14	14,29 %
A 11	6	11,54 %	8	12,50 %
A 10	0	0,00 %	6	14,63 %
A 9g	0	0,00 %	0	–
A 9mZ	8	12,12 %	10	20,41 %
A 9m	26	15,20 %	16	13,68 %
A 8	29	18,47 %	11	7,64 %
A 7	4	15,38 %	6	12,50 %
A 6	0	0,00 %	1	33,33 %

20. Wie hoch sind die durchschnittlichen Standzeiten in den jeweiligen statusrechtlichen Ämtern beim BKA (nach Geschlechtern und nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung aufschlüsseln)?

Auf die Anlage Tabelle 2 (Tabellenblatt zu Frage 20) wird verwiesen.*

21. Wie sind die durchschnittlichen Standzeiten in den jeweiligen statusrechtlichen Ämtern bei der Bundespolizei (nach Geschlechtern und nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung aufschlüsseln)?

Die durchschnittlichen Standzeiten in Jahren können der nachfolgenden Übersicht entnommen werden:

	Polizeivollzugsdienst			
	männlich		weiblich	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
A 16	3,85	0,00	4,04	0
A 15	6,06	5,48	4,45	2,48
A 14	5,61	6,81	4,55	4,15
A 13h	2,71	2,93	3,51	5,32
A 13gZ	0,29	0,31	0,30	0,32
A 13g	5,30	4,66	3,38	2,99
A 12	4,84	5,13	3,51	3,43
A 11	3,92	4,36	3,35	3,94
A 10	4,34	4,98	3,77	4,98
A 9g	2,61	2,96	2,70	3,48
A 9mZ	5,89	6,20	4,34	4,60
A 9m	6,77	6,74	5,47	5,45
A 8	6,95	8,38	7,41	9,25
A 7	4,77	6,20	4,12	6,44

* Von einer Drucklegung der Tabelle wird abgesehen. Diese ist auf Bundestagsdrucksache 19/32523 auf der Internetseite des Deutschen Bundestages abrufbar.

	Verwaltungsdienst			
	männlich		weiblich	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
A 16	3,89	3,27	4,94	7,27
A 15	5,26	8,42	4,23	5,15
A 14	5,43	3,73	5,28	5,48
A 13h	3,40	2,80	2,92	3,34
A 13gZ	0,29	0,32	0,32	0,27
A 13g	5,72	8,31	5,38	3,72
A 12	5,03	4,07	3,71	3,84
A 11	4,86	6,70	4,51	4,71
A 10	4,33	3,76	5,08	5,42
A 9g	3,40	3,64	3,22	3,36
A 9mZ	4,95	10,91	3,91	4,03
A 9m	5,66	4,52	4,55	4,51
A 8	10,01	9,78	6,92	7,02
A 7	9,88	9,89	6,51	7,97
A 6	2,64	4,05	2,40	2,61

22. Wie lange brauchen Frauen durchschnittlich beim BKA im Vergleich zu Männern, um befördert zu werden, und wie lange verweilen sie in den jeweiligen statusrechtlichen Ämtern nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung?

Dem Bundeskriminalamt (BKA) liegen keine auswertbaren statistischen Daten zur Beantwortung vor.

23. Wie lange brauchen Frauen durchschnittlich bei der Bundespolizei im Vergleich zu Männern, um befördert zu werden, und wie lange verweilen sie in den jeweiligen statusrechtlichen Ämtern nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung?

Die durchschnittlichen Standzeiten in Jahren, die sich aus den jeweiligen Beförderungen oder beförderungsgleichen Maßnahmen (Einweisung in eine Planstelle mit Zulage) ergeben haben, sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

	Polizeivollzugsdienst			
	männlich		weiblich	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
A 16	5,61	–	3,61	–
A 15	7,18	0,00	7,83	0,00
A 14	6,26	8,36	5,50	3,29
A 13h	2,95	2,93	4,37	5,32
A 13gZ	–	–	–	–
A 13g	10,35	14,90	8,55	9,57
A 12	7,04	7,78	6,36	6,62
A 11	4,49	4,82	4,37	4,70
A 10	4,90	5,17	4,66	5,67
A 9g	2,83	3,03	3,35	3,52
A 9mZ	–	–	–	–
A 9m	7,36	8,00	7,48	8,44
A 8	6,97	8,08	7,60	8,92
A 7	5,46	6,11	5,74	6,28

	Verwaltungsdienst			
	männlich		weiblich	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
A 16	2,37	–	–	–
A 15	6,07	8,66	4,96	4,91
A 14	6,25	5,43	5,86	6,38
A 13h	3,88	2,80	3,22	3,79
A 13gZ	–	–	–	–
A 13g	9,01	20,30	7,04	5,18
A 12	5,92	4,02	4,21	4,02
A 11	5,62	6,96	5,35	5,29
A 10	4,84	4,47	5,77	5,40
A 9g	3,73	4,06	3,99	3,63
A 9mZ	–	–	–	–
A 9m	8,80	5,91	5,19	4,53
A 8	10,25	10,30	8,41	8,28
A 7	10,22	9,17	7,07	8,40
A 6	2,68	4,05	2,81	2,90

24. Wie ist die Altersstruktur (bis 25, bis 35, bis 45 Jahre und älter) in den jeweiligen Besoldungsstufen des gehobenen Dienstes beim BKA (bitte nach Geschlecht aufschlüsseln)?

Auf die Anlage Tabelle 2 (Tabellenblatt zu Frage 24) wird verwiesen.*

25. Wie ist die Altersstruktur (bis 25, bis 35, bis 45 Jahre und älter) in den jeweiligen Besoldungsstufen des gehobenen Dienstes bei der Bundespolizei (bitte nach Geschlecht aufschlüsseln)?

Die Lebensalterschichtung im gehobenen Dienst der Bundespolizei (männlich (m) und weiblich (w)) gliedert sich wie folgt:

Alter	A9g		A10		A11		A12		A13g	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	W
-25	522	224	10	10	0	0	0	0	0	0
-35	591	180	955	338	275	149	135	70	6	15
-45	269	68	990	266	487	167	776	314	306	94
älter	356	32	1982	150	3120	112	1276	128	1175	111

26. Wie stellt sich aktuell die Verteilung von Voll- und Teilzeitpositionen, einschließlich der Höhe der Teilzeitbeschäftigung beim BKA dar (bitte nach Geschlecht aufschlüsseln)?

Auf die Anlage Tabelle 2 (Tabellenblatt zu Frage 26) wird verwiesen.*

27. Wie stellt sich aktuell die Verteilung von Voll- und Teilzeitpositionen, einschließlich der Höhe der Teilzeitbeschäftigung bei der Bundespolizei dar (bitte nach Geschlecht aufschlüsseln)?

* Von einer Drucklegung der Tabelle wird abgesehen. Diese ist auf Bundestagsdrucksache 19/32523 auf der Internetseite des Deutschen Bundestages abrufbar.

Die Verteilung von Voll- und Teilzeitpositionen wird im Sinne von Dienstposten interpretiert, die nicht als Tätigkeit in Vollzeit unterlegt sind. Mit Ausnahme der in nachfolgender Übersicht dargestellten 28 Dienstposten im Tariffbereich sind alle weiteren 49.383 Dienstposten im Organisations- und Dienstpostenplan der Bundespolizei (Stand: 1. Juli 2021) in Vollzeit ausgebracht.

Bundespolizeibehörde	Vollzeitäquivalent (VZÄ)
Bundespolizeipräsidium	9 x 0,5
Direktion Bundesbereitschaftspolizei	14 x 0,5
Bundespolizeiakademie	5 x 0,5

Auf Antrag kann bei Vorliegen entsprechender Voraussetzungen Teilzeit gewährt werden. Zum Stand des 1. Juli 2021 stellt sich die Höhe der Teilzeitbeschäftigung in der Bundespolizei wie folgt dar:

Mitarbeiter in Teilzeit	
männlich	weiblich
1.069	2.796

28. Wie ist die Verteilung von Telearbeit (Telearbeit, alternierende Telearbeit bzw. mobiles Arbeiten) wegen sozialer Gründe (Kindererziehung, Pflege Angehöriger etc.) innerhalb der Geschlechter beim BKA?

Auf die Anlage Tabelle 2 (Tabellenblatt zu Frage 28) wird verwiesen.*

29. Wie ist die Verteilung von Telearbeit (Telearbeit, alternierende Telearbeit bzw. mobiles Arbeiten) wegen sozialer Gründe (Kindererziehung, Pflege Angehöriger etc.) innerhalb der Geschlechter bei der Bundespolizei?

In der Bundespolizei sind derzeit zwei Arten flexibler Arbeitsformen etabliert:

Die alternierende Telearbeit als langfristig angelegtes Instrument (mind. ein Jahr) mit der Hauptzielrichtung, Familien- und Pflegeaufgaben sowie auch Schwerbehinderung mit beruflichen Aspekten besser in Einklang zu bringen. Hier erfolgt ein regelmäßiger Wechsel zwischen festem häuslichen Arbeitsplatz und dem Arbeitsplatz in der Behörde/Dienststelle.

In der Bundespolizei nehmen insgesamt 242 Mitarbeiterinnen und 215 Mitarbeiter an der alternierenden Telearbeit teil.

Durch mobiles Arbeiten wird kurzfristig die Option des flexiblen Arbeitens (max. 14 Tage) zur Überbrückung von zeitbegrenzten Erfordernissen des ortsungebundenen Arbeitens eröffnet. Mit Beginn der Pandemielage wurden die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens vornehmlich mit dem Ziel der Kontaktreduzierung erheblich ausgeweitet. Wegen des Verwaltungsaufwandes wird die Anzahl der mobil Arbeitenden nicht statistisch erfasst.

30. Wie viele Führungsfunktionen beim BKA (im gehobenen Dienst und höheren Dienst getrennt nach Vollzugsdienst und Verwaltung) werden in Teilzeit wahrgenommen (bitte nach Geschlecht aufschlüsseln)?

Auf die Anlage Tabelle 2 (Tabellenblatt zu Frage 30) wird verwiesen.*

* Von einer Drucklegung der Tabelle wird abgesehen. Diese ist auf Bundestagsdrucksache 19/32523 auf der Internetseite des Deutschen Bundestages abrufbar.

31. Wie viele Führungsfunktionen bei der Bundespolizei (im gehobenen Dienst und höheren Dienst getrennt nach Vollzugsdienst und Verwaltung) werden in Teilzeit wahrgenommen (bitte nach Geschlecht aufschlüsseln)?

Die Verteilung der Teilzeit in den Führungsfunktionen in der Bundespolizei kann der nachfolgenden Übersicht entnommen werden:

Gehobener Dienst				Höherer Dienst			
Vollzug		Verwaltung		Vollzug		Verwaltung	
männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
93	141	4	11	2	4	3	8

32. Wie viele Personen haben beim BKA zulagefähige Dienstposten inne (bitte nach Geschlecht aufschlüsseln)?

Auf die Anlage Tabelle 2 (Tabellenblatt zu Frage 32) wird verwiesen.*

33. Wie viele Personen haben bei der Bundespolizei zulagefähige Dienstposten inne (bitte nach Geschlecht aufschlüsseln)?

Von den 23.162 zulagefähigen und besetzten Dienstposten sind 18.195 Beamten und 4.967 Beamtinnen zugeordnet.

34. Wie viele Führungsfunktionen (im gehobenen Dienst und höheren Dienst getrennt nach Vollzugsdienst und Verwaltung) werden beim BKA in Telearbeit wahrgenommen (bitte nach Geschlecht aufschlüsseln)?

Auf die Anlage Tabelle 2 (Tabellenblatt zu Frage 34) wird verwiesen.*

35. Wie viele Führungsfunktionen (im gehobenen Dienst und höheren Dienst getrennt nach Vollzugsdienst und Verwaltung) werden bei der Bundespolizei in Telearbeit wahrgenommen (bitte nach Geschlecht aufschlüsseln)?

Derzeit wird alternierende Telearbeit in der Bundespolizei von 33 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Führungsaufgaben wahrgenommen.

männlich				weiblich			
Vollzug		Verwaltung		Vollzug		Verwaltung	
7		9		6		11	
hD	gD	hD	gD	hD	gD	hD	gD
2	5	2	7	3	3	1	10

36. Wie viele Frauen sind im höheren Kriminalpolizeivollzugsdienst beim BKA beschäftigt (bitte nach Dienstposten aufschlüsseln)?

Auf die Anlage Tabelle 2 (Tabellenblatt zu Frage 36) wird verwiesen.*

* Von einer Drucklegung der Tabelle wird abgesehen. Diese ist auf Bundestagsdrucksache 19/32523 auf der Internetseite des Deutschen Bundestages abrufbar.

37. Wie viele Frauen sind im höheren Polizeivollzugsdienst bei der Bundespolizei beschäftigt (bitte nach Dienstposten aufschlüsseln)?

Die Aufschlüsselung nach Dienstpostenwertigkeiten der im höheren Polizeivollzugsdienst beschäftigten Frauen kann der folgenden Übersicht entnommen werden.

A13h – A14	A13h – A15	A14 – A15	A15 – A16	B 4
23	12	11	3	2

38. Wie hoch ist der Anteil der Frauen am gesamten höheren Dienst beim BKA (nach Vollzugsdienst und Verwaltung und Tarif trennen)?

Auf die Anlage Tabelle 2 (Tabellenblatt zu Frage 38) wird verwiesen.*

39. Wie hoch ist der Anteil der Frauen am gesamten höheren Dienst bei der Bundespolizei (nach Vollzugsdienst und Verwaltung und Tarif trennen)?

Die Anteile der Frauen im höheren Dienst der Bundespolizei können der beigefügten Übersicht entnommen werden.

Polizeivollzugsdienst	Verwaltungsdienst	Tarifbeschäftigte
13,20 %	43,84 %	39,44 %

40. Wie viele Bewerberinnen und wie viele Bewerber gab es jeweils in den vergangenen fünf Jahren für den höheren Dienst beim BKA (bitte nach Geschlecht aufschlüsseln sowie nach Laufbahneinsteigerinnen und Laufbahneinsteigern sowie nach Laufbahnaufsteigerinnen und Laufbahnaufsteigern unterteilen)?

Höherer Dienst	Bewerberinnen Laufbahneinstieg	Bewerber Laufbahneinstieg	Bewerberinnen Aufstieg	Bewerber Aufstieg
2017	179	121	8	16
2018	92	131	7	15
2019	208	255	15	49
2020	273	314	14	48
2021	191	264	15	22

41. Wie viele Bewerberinnen und wie viele Bewerber gab es jeweils in den vergangenen fünf Jahren für den höheren Dienst bei der Bundespolizei (bitte nach Geschlecht aufschlüsseln und nach Laufbahneinsteigerinnen und Laufbahneinsteigern sowie nach Laufbahnaufsteigerinnen und Laufbahnaufsteigern aufteilen)?

	männlich	weiblich
Laufbahneinstieg	823	390
Laufbahnaufstieg	1.779	1.012

* Von einer Drucklegung der Tabelle wird abgesehen. Diese ist auf Bundestagsdrucksache 19/32523 auf der Internetseite des Deutschen Bundestages abrufbar.

42. Wie hat sich die Zahl der Führungskräfte in Teilzeit in den letzten fünf Jahren beim BKA verändert (nach Vollzug und Verwaltung trennen)?

	Vollzug	Verwaltung
2017	29	19
2018	36	20
2019	37	33
2020	46	37
2021	45	41

43. Wie hat sich die Zahl der Führungskräfte in Teilzeit in den letzten fünf Jahren bei der Bundespolizei verändert (nach Vollzug und Verwaltung trennen)?

	Vollzug	Verwaltung
2017	7	15
2018	7	21
2019	6	21
2020	7	21
2021	6	25

44. Wie viele Führungspositionen werden beim BKA als „Job-Sharing“ bzw. Tandem besetzt?

Im BKA wurde eine Referatsleitung im Job-Sharing-Modell ausgeschrieben, konnte jedoch nicht entsprechend besetzt werden.

45. Wie viele Führungspositionen werden bei der Bundespolizei als „Job-Sharing“ bzw. „Tandem“ besetzt?

Grundsätzlich ist eine Besetzung von Planstellen und Dienstposten mit mehreren Personen anteilig möglich. Diese Möglichkeit umfasst auch Führungsfunktionen in der Bundespolizei. Eine statistische Erhebung liegt dazu nicht vor.

46. Wie werden Auswahlkommissionen beim BKA bestellt, und wird hierbei auf eine paritätische Geschlechterbesetzung geachtet?

Die Kommissionsmitglieder werden nach entsprechender Schulung und Hospitation bestellt. Die Auswahlkommissionen werden geschlechterparitätisch besetzt.

47. Wie werden Auswahlkommissionen bei der Bundespolizei bestellt, und wird hierbei auf eine paritätische Geschlechterbesetzung geachtet?

Der in § 7 Absatz 3 des Gesetzes für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (BGleiG) normierte Grundsatz, dass Auswahlkommissionen geschlechterparitätisch besetzt werden sollen, wird in der Bundespolizei beachtet.

48. Welche konkreten Maßnahmen werden getroffen, um Frauen innerhalb des BKA zu fördern?

Im Jahr 2013 wurde das Mentoring-Konzept als ein spezifisches Personalentwicklungsinstrument zur Frauenförderung im BKA implementiert. Ziel ist es, weibliche Beschäftigte durch die Zusammenarbeit und den direkten Austausch mit einer Mentorin oder einem Mentor noch besser in die Lage zu versetzen, ihren beruflichen Werdegang zielgerichtet zu verfolgen und sich beruflich weiterzuentwickeln. Auch Mitarbeiterinnen, die sich außerhalb von Leitungsfunktionen innerhalb des Hauses beruflich weiterentwickeln und/oder verändern möchten, sollen durch das Mentoring-Programm unterstützt werden.

Das BKA hat zudem eine „Servicestelle Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ eingerichtet, die sowohl Mitarbeitenden als auch Vorgesetzten gleichermaßen für Fragen und Anliegen zur Verfügung steht.

49. Welche konkreten Maßnahmen werden getroffen, um Frauen innerhalb der Bundespolizei zu fördern?

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalentwicklung und enthält unter anderem verbindliche Vorgaben zur Frauenförderung. Darauf aufbauend werden konkrete Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen von zeitlich abgestuften Zielvorgaben entwickelt.

Wesentliche Maßnahmen des Gleichstellungsplans zur Frauenförderung sind:

- Nachwuchsgewinnung von Frauen („Girls Day“)
- Einrichtung eines Förderpools
- Förderung von Mitarbeiterinnen für die Übernahme von Führungsfunktionen
- bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei gleicher Qualifikation im Rahmen von Auswahlentscheidungen
- Geschlechterparitätische Besetzung von Auswahlkommissionen bei Bewerbungsgesprächen
- Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege (flexible und/oder individuelle Arbeitszeitmodelle; Alternierende Telearbeit sowie mobiles Arbeiten)
- Bereitstellen von Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Vernetzungsangebote für Frauen (Networking)
- möglichst heimatnahe Verwendung/Umsetzung während Teilzeit in der Elternzeit

50. Welche konkreten Maßnahmen werden getroffen, um Frauen für Führungsfunktionen beim BKA zu gewinnen?

Auf den Social-Media-Kanälen werden spezielle Aktionen für die Bewerbung von Frauen in Führungspositionen durchgeführt, unter anderem im März zum Weltfrauentag. Diese richteten sich gezielt an Frauen in Führungspositionen, sowie an IT-Expertinnen.

Darüber hinaus ist das BKA auf Berufsinformationsmessen und speziellen Berufsinformationsmessen für Frauen vertreten, wie zum Beispiel die women&work.

Auch das Mentoring-Programm, welches im Jahr 2013 als ein spezifisches Personalentwicklungsinstrument zur Frauenförderung implementiert wurde, unterstützt Frauen, die sich eine Führungsposition vorstellen können. Dabei wird ein Einblick in die Führungsarbeit ermöglicht und erste Netzwerke geknüpft. Dieser Austausch wird flankiert mit zahlreichen zusätzlichen Veranstaltungen und Gesprächsforen, wie zum Beispiel Vorträge über Forschungsergebnisse von Frauen in Führung, Austausch mit Frauen in der Bundeswehr oder Workshops zu interkulturellen Aspekten. Zudem fördert das BKA die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeitgestaltung im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten.

51. Welche konkreten Maßnahmen werden getroffen, um Frauen für Führungsfunktionen bei der Bundespolizei zu gewinnen?

Die in der Antwort zu Frage 49 genannten Maßnahmen dienen letztlich auch und insbesondere dazu, Frauen für die Bundespolizei zu gewinnen und dann für Führungsfunktionen zu entwickeln.

52. Welche konkreten Maßnahmen werden getroffen, um gezielt Frauen für den Polizeivollzugsdienst beim BKA zu werben?

Bei allen Maßnahmen des Personalmarketings werden Frauen gezielt angesprochen. In den Stellenausschreibungen wird zudem gezielt darauf eingegangen, dass Frauen als Studierende gesucht werden.

53. Welche konkreten Maßnahmen werden getroffen, um gezielt Frauen für den Polizeivollzugsdienst bei der Bundespolizei zu werben?

Die Bundespolizei nutzt für die Nachwuchswerbung verschiedene Kanäle wie beispielsweise Soziale Medien, eine separate Karriere-Website und führt verschiedene Veranstaltungen durch. Insbesondere in Präsenzveranstaltungen werden Beamtinnen eingesetzt, um gezielt weibliche Interessenten anzusprechen. Um den Anteil von Bewerberinnen weiter zu erhöhen und zugleich die Diversität der Aufgaben in der Bundespolizei und die Vielfalt des Personals im Polizeivollzugsdienst zu zeigen, werden in den Bilderwelten und Video-Produktionen Bundespolizistinnen und -polizisten dargestellt.

Die Analyse und Festlegung der Zielgruppen für die Ansprache über Werbemaßnahmen berücksichtigt bereits bei der Erstellung der Mediaplanung weibliche Interessen.

54. Wie ist der Anteil an Frauen in Aufstiegsverfahren nach den §§ 15 und 16 f. der Bundespolizei-Laufbahnverordnung (BPolLV; gehobener PVD) bzw. nach den §§ 9, 10, 15 und 17 BPolLV (höherer PVD), um eine Führungsfunktion auszuüben?

Die relativen Anteile der Frauen in den verschiedenen Aufstiegsverfahren gemäß Bundespolizei-Laufbahnverordnung stellen sich wie folgt dar:

	§ 15	§ 16	§ 16a	§ 17
Aufstieg in gPVD	15,38 %	44,44 %	53,33 %	
Aufstieg in hPVD	14,86 %			25,00 %

Die §§ 9 und 10 der Bundespolizei-Laufbahnverordnung sind keine Aufstiegsverfahren. Diese Normen regeln den Zugang zum höheren Polizeivollzugsdienst bei Vorliegen eines 2. Staatsexamens oder einer entsprechenden Hochschulausbildung.

Ferner ist die Übernahme von Führungsverantwortung im Anschluss an einen Aufstieg in den gehobenen Polizeivollzugsdienst nach § 16 der Bundespolizei-Laufbahnverordnung nicht vorgesehen.

55. Wie hoch ist der Anteil an Frauen in den Aufstiegsprogrammen vom mittleren in den gehobenen Polizeivollzugsdienst mit eingeschränkter Ämterreichweite in der Bundespolizei (sogenanntes GdP-Seehofer-Programm)?

Der Anteil der Frauen an den Überführungen in den gehobenen Polizeivollzugsdienst gemäß § 18 der Bundespolizeilaufbahnverordnung beträgt 6,74 Prozent für das im Jahr 2020 durchgeführte Verfahren. Für das Jahr 2021 befindet sich das Verfahren noch in der Umsetzung.

56. Welche Maßnahmen werden beim BKA und bei der Bundespolizei getroffen, um Menschen mit Familie im Falle der Abwesenheit vom Wohnort aufgrund eines Präsenzstudiums zum Zwecke des Aufstiegs in eine höhere Laufbahn zu unterstützen?

Das Masterstudium der Deutschen Hochschule der Polizei (DHPol) beinhaltet eine erste, dezentral organisierte Studienphase mit Gestaltung und Ausrichtung des Curriculums durch die Ausbildungseinrichtungen der entsendenden Länder bzw. des Bundes. Die zweite, zentrale Studienphase liegt in der Zuständigkeit der DHPol und wird in Münster-Hiltrup in Präsenz durchgeführt.

Dabei ist die Vereinbarkeit von Familie und Studium ein bedeutsames Thema. In den vergangenen Jahren wurde insb. in Abstimmung mit der Bundespolizeiakademie in Lübeck vereinbart, Unterrichtszeiten zu Beginn wie zum Ende der Arbeitswoche familienfreundlich zu gestalten. Zudem werden für Studierende mit Kindern sogenannte Familienzimmer als Unterkunft angeboten, die auch an den Wochenenden zur Verfügung stehen. Des Weiteren wird insbesondere für Studierende mit Familie per Einzelfallregelung eine gewisse Flexibilität hinsichtlich einer stunden- oder tageweisen Befreiung von der Präsentpflicht gelebt.

2019 wurde mit der Berliner Hochschule für Wirtschaft und Recht und in Abstimmung mit der Polizei Berlin eine Kooperationsvereinbarung geschlossen, welche die Integration von Studierenden des BKA in die Studiengemeinschaft der Länder Berlin und Brandenburg ermöglicht. Somit können Angehörige des BKA, die im Einzugsgebiet Berlin ihren Wohnsitz haben, für die dezentrale Studienphase in Wohnsitznähe studieren.

Sowohl die DHPol als auch der Fachbereich Kriminalpolizei der Hochschule des Bundes haben in der pandemischen Lage vielfältige Erfahrungen mit virtuellen Lehr- und Lernformaten sammeln können, die zu einem Teil auch künftig in der curricularen Umsetzung eingebunden werden. Im Sinne eines „blended learning“ können Teile des Studiums als Kontaktstudium ohne Präsenz fortgesetzt werden. Die technische Unterstützung wird zur Verfügung gestellt.

Die Bundespolizei bietet sowohl im Vollzugs- als auch im Verwaltungsdienst alternative Möglichkeiten zum Aufstieg an, die sich für Beschäftigte mit familiären Bindungen gut vereinbaren lassen:

Für den Vollzugsdienst werden die Aufstiegs- und Überförhungsmaßnahmen nach den §§ 16 und 18 der Bundespolizei-Laufbahnverordnung in den Bundespolizeiaus- und -fortbildungszentren sowie den Bundespolizeidirektionen durchgeführt. Die dezentrale Durchführung dieser Aufstiegsmaßnahme ermöglicht es, soziale Aspekte – wie auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – bei der Zuweisung der Ausbildungsstätte zu berücksichtigen. Damit ist in der Regel auch die tägliche Heimkehr von der jeweiligen Ausbildungseinrichtung gewährleistet. Für Präsenzabschnitte, die nicht in Wohnortnähe durchgeführt werden können, stehen in den Liegenschaften der Bundespolizei Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung.

Im Verwaltungsdienst der Bundespolizei steht bereits ein Fernstudiengang für den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst zur Verfügung. Des Weiteren können geeignete Beamtinnen und Beamte im Rahmen einer fachspezifischen Qualifizierung nach § 38 der Bundeslaufbahnverordnung in einem Wechsel aus Präsenz- und Praxisphasen in den gehobenen Dienst aufsteigen. Beide Verfahren werden durch die Bundespolizei angeboten. Es wird darüber hinaus derzeit geprüft, inwieweit bisher ausschließlich in Präsenz durchgeführte Studiengänge mit Elementen der Fernlehre verknüpft werden können.

57. Inwiefern wurden die Vorgaben des § 10 des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleGG)

a) beim BKA,

Die Vorgaben dieser Norm werden in verschiedener Weise umgesetzt.

Das BKA hat eine „Servicestelle Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ eingerichtet, die sowohl Mitarbeitenden als auch Vorgesetzten gleichermaßen für Fragen und Anliegen zur Verfügung steht.

Es besteht zudem ein Angebot an entsprechenden Fortbildungen. Der Gleichstellungsbeauftragten des BKA steht die Teilnahme sowohl an internen Fortbildungen als auch an externen Maßnahmen offen.

Schließlich gewinnen Online-Seminare und -Angebote an Bedeutung, welche die angesprochenen Ziele hinsichtlich Flexibilität unterstützen.

b) bei der Bundespolizei umgesetzt?

Die Zuweisung von Lehrgangsplätzen bei der Bundespolizei orientiert sich an den Bedarfen der jeweiligen Zielgruppen, daher ergibt sich bereits ein dem Frauenanteil entsprechender Bedarf.

Eine geschlechterspezifische Lehrgangplatzverteilung erfolgt nicht. Zudem sind zum Erhalt der in der polizeilichen Ausbildung erworbenen Befähigungen Pflichtfortbildungen unabhängig des Geschlechts vorgesehen.

In den Dienststellen der Bundespolizeiakademie stehen Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung, zusätzliche Unterbringungs- und Betreuungskosten werden gemäß den Empfehlungen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend übernommen. Bei der Gestaltung von mehrwöchigen Fortbildungsprodukten werden – soweit organisatorisch möglich – Module gebildet, um eine zeitlich gestreckte Durchführung zu ermöglichen. Dadurch soll eine durchgängige mehrwöchige Abwesenheit von der Familie vermieden werden. Zudem werden zunehmend eLearning-Produkte entwickelt und genutzt, sofern dies aus fachlicher Sicht möglich ist.

In der Regel werden Lehrgänge mehrfach im Jahr angeboten, so dass Familien die Möglichkeit haben, Betreuungsaufgaben zuhause zu organisieren.

58. Wie viele Meldungen gingen bei den Gleichstellungsbeauftragten des BKA in den vergangenen fünf Jahren aufgrund von Diskriminierungserfahrungen ein (bitte nach Einheit, und wenn möglich, Art des Vorfalls und Geschlecht der Person, die eine Diskriminierungserfahrung meldete aufschlüsseln)?

Es erfolgt keine statistische Erfassung im Sinne der Fragestellung. Die bei der amtierenden Gleichstellungsbeauftragten (GLB) seit Beginn ihrer Amtszeit am 1. Mai 2019 eingegangenen Meldungen betreffen insbesondere Diskriminierungserfahrungen aus familiären Gründen und in Bezug auf das berufliche Fortkommen.

59. Wie viele Meldungen gingen bei den Gleichstellungsbeauftragten der Bundespolizei in den vergangenen fünf Jahren aufgrund von Diskriminierungserfahrungen ein (bitte nach Einheit, und wenn möglich, Art des Vorfalls und Geschlecht der Person, die eine Diskriminierungserfahrung meldete aufschlüsseln)?

Eine statistische Erhebung im Sinne der Fragestellung erfolgt bei der Bundespolizei nicht. Sobald entsprechende Vorfälle bekannt werden, werden Ermittlungen zur Aufklärung des Sachverhalts geführt und straf- und dienstrechtliche Maßnahmen ergriffen.

60. Wie viele Frauen gibt es bei den polizeilichen Spezialkräften des BKA im operativen Bereich, und wie hat sich der Frauenanteil in den vergangenen fünf Jahren entwickelt (bitte nach Einheit, z. B. Auslands- und Spezialkräfte oder Mobile Einsatzkommandos, aufschlüsseln)?

Sicherungsgruppe

	2021	2020	2019	2018	2017
SGE5-ASE	0	0	1	0	0

Für den allgemeinen Personenschutz werden keine statistischen Daten zur Personalstruktur erhoben.

Mobiles Einsatzkommando (MEK)

Der Anteil an Mitarbeiterinnen (PVB) beim MEK des BKA liegt seit dem Jahr 2017 durchschnittlich gleichbleibend bei ca. 13 Prozent (2017: 13,9 Prozent, 2018: 13 Prozent, 2019: 12,8 Prozent, 2020: 13,7 Prozent, 2021: 12,2 Prozent).

Zielfahndung

In der Zielfahndung des BKA sind aktuell vier Frauen im operativen Bereich beschäftigt. Weitere vier Frauen sind im nicht operativen Bereich beschäftigt.

Kriminaltechnisches Institut (KT)

In der Abteilung KT (Fachgruppe KT1) sind Kriminalbeamtinnen und -beamten der Laufbahnen des höheren und gehobenen Kriminaldienstes, Beamtinnen und Beamten anderer Laufbahnen sowie Tarifbeschäftigte beschäftigt. Auf die operativen Einheiten der Fachgruppe entfallen dabei:

1. Tatortgruppe (allgemeine Tatortarbeit),

• 2021:

37 Mitarbeitende, davon 18 Frauen; davon wiederum: 28 Kriminalbeamtinnen und -beamte, davon zwölf Frauen

• 2016:

33 Mitarbeitende, davon 15 Frauen; davon wiederum: 27 Kriminalbeamtinnen und -beamte, davon elf Frauen

2. Tatortgruppe (Tatortarbeit an Spreng- und CBRN-Tatorten, Entschärfung):

• 2021:

24 Mitarbeitende, davon acht Frauen; davon wiederum 20 Kriminalbeamtinnen und -beamte, davon sechs Frauen

• 2016:

21 Mitarbeitende, davon fünf Frauen; davon wiederum 19 Kriminalbeamtinnen und -beamte, davon drei Frauen

3. Identifizierungskommission:

Hauptamtliche Mitarbeitende:

• 2021:

fünf Mitarbeitende, davon vier Frauen; davon wiederum: vier Kriminalbeamtinnen und -beamte gD, davon vier Frauen

• 2016:

sechs Mitarbeitende, davon drei Frauen; davon wiederum: fünf Kriminalbeamtinnen und -beamte gD, davon drei Frauen

4. Nebenamtliche Mitarbeitende:

• 2021:

155 Mitarbeitende, davon 74 Frauen, davon wiederum: 111 Kriminalbeamtinnen und -beamte, davon 50 Frauen

• 2016:

Zahlen hierzu liegen nicht vor.

61. Wie hoch war die Anzahl an weiblichen Bewerberinnen bei den polizeilichen Spezialkräften des BKA im operativen Bereich jeweils in den letzten fünf Jahren?

Sicherungsgruppe

	2021	2020	2019	2018	2017
SGE5-ASE	3	0	3	0	0

Für den allgemeinen Personenschutz erfolgen keine Bewerbungsverfahren. Die Zugänge werden i. d. R. über die Verteilung der Absolventinnen und Absolventen der HS-Bund oder durch Umsetzungswünsche realisiert. Statistische Daten dazu werden hier nicht erhoben.

MEK

Der Anteil der Bewerberinnen im MEK betrug im Vergleich zu den männlichen Bewerbern 2017 – 32,1 Prozent, 2018 – 27,5 Prozent, 2019 – 17,5 Prozent, 2020 – 6,7 Prozent, 2021 – 27,3 Prozent.

Das Jahr 2020 war insgesamt von einer geringen Anzahl an Bewerbungen geprägt.

Zielfahndung

Für die Zielfahndung des BKA werden Bewerbungsübersichten nicht vorgehalten.

KT

1. Tatortgruppe (allgemeine Tatortarbeit):

In den vergangenen fünf Jahren haben sich elf Frauen beworben (intern/extern).

2. Tatortgruppe (Tatortarbeit an Spreng- und CBRN-Tatorten, Entschärfung):

In den vergangenen Jahren haben sich zwei Frauen beworben (intern/extern).

3. Identifizierungskommission (IDKO):

Zahlen zur Anzahl an Bewerbungen auf Stellenausschreibungen auf haupt- und nebenamtliche Stellen bei der IDKO werden nicht vorgehalten.

62. Sind strukturelle Gründe bekannt, die den Eintritt von Frauen in die polizeilichen Spezialkräfte des BKA im operativen Bereich erschweren, und wenn ja, wie lauten diese?

Es sind keine strukturellen Gründe bekannt, die den Eintritt insbesondere von Frauen erschweren.

63. Welche Maßnahmen wurden in den vergangenen fünf Jahren ergriffen, um den Frauenanteil bei den polizeilichen Spezialkräften des BKA im operativen Bereich zu erhöhen?

Auf die Antworten zu den Fragen 48 und 52 wird verwiesen.

64. Wie viele Frauen gibt es bei den polizeilichen Spezialkräften der Bundespolizei (Bundespolizeidirektion 11) im operativen Bereich, und wie hat sich der Frauenanteil in den vergangenen fünf Jahren entwickelt (bitte nach Einheit, z. B. Polizeiflugdienst, GSG 9, BFE+, aufschlüsseln)?

Die polizeilichen Spezialkräfte sind in der Bundespolizeidirektion 11 gebündelt. Die BFE+ – Einheiten sind der Direktion Bundesbereitschaftspolizei unterstellt.

BFE+

In den Einheiten der BFE+ ist derzeit keine Frau tätig.

BPOLD 11

Für das Jahr 2017 liegen keine statistischen Daten vor (die Gründung der Bundespolizeidirektion 11 erfolgte im August 2017).

Zu den polizeilichen Spezialverwendungen zählen neben dem Flugdienst (BPOLFLG) und der GSG 9 BPOL auch die Einsatz- und Ermittlungsunterstützung (EEU), der Personenschutz Ausland (PSA), Besondere Schutzaufgaben Luftverkehr (BSL) und der Entschärfungsdienst (EntschD).

Die Daten für die Jahre 2018 bis 2021 können der nachfolgenden Übersicht entnommen werden (der Entschärfungsdienst besteht erst seit Mai 2020 als eigenständige Dienststelle innerhalb der Bundespolizeidirektion 11).

2018										
	BPOLFLG		GSG 9		EEU		PSA		BSL	
	Gesamt	Anteil	Gesamt	Anteil	Gesamt	Anteil	Gesamt	Anteil	Gesamt	Anteil
gPVD	13	2,5 %	0	0,0 %	12	7,3 %	1	1,3 %	5	5,3 %
mPVD	19	9,0 %	2	5,4 %	15	16,1 %	0	0,0 %	2	2,3 %
Gesamt	32	4,2 %	2	0,8 %	27	10,5 %	1	0,9 %	7	3,8 %

2019										
	BPOLFLG		GSG 9		EEU		PSA		BSL	
	Gesamt	Anteil	Gesamt	Anteil	Gesamt	Anteil	Gesamt	Anteil	Gesamt	Anteil
gPVD	17	3,3 %	1	0,5 %	11	7,2 %	1	1,2 %	6	8,5 %
mPVD	17	8,1 %	1	3,2 %	15	16,9 %	1	2,4 %	4	8,8 %
Gesamt	34	4,6 %	2	1 %	26	10,6 %	2	1,6 %	10	8,4 %

2020												
	BPOLFLG		GSG 9		EEU		PSA		BSL		EntschD	
	Ge- samt	Anteil	Ge- samt	Anteil	Ge- samt	Anteil	Ge- samt	Anteil	Ge- samt	Anteil	Ge- samt	Anteil
gPVD	19	3,7 %	2	0,8 %	15	9,2 %	2	2,1 %	5	6,8 %	1	1,4 %
mPVD	19	8,5 %	0	0,0 %	13	15,5 %	1	2,4 %	3	6,2 %	0	0,0 %
Gesamt	38	5,2 %	2	0,7 %	28	11,3 %	3	2,2 %	8	6,8 %	1	1,4 %

2021												
1.8.	BPOLFLG		GSG 9		EEU		PSA		BSL		EntschD	
	Ge- samt	Anteil	Ge- samt	Anteil	Ge- samt	Anteil	Ge- samt	Anteil	Ge- samt	Anteil	Ge- samt	Anteil
gPVD	21	4,1 %	4	1,4 %	18	10,4 %	1	1,1 %	6	7,7 %	2	2,5 %
mPVD	21	10,7 %	1	2,6 %	13	15,9 %	1	2,4 %	3	6,4 %	2	3,0 %
Gesamt	42	5,9 %	5	1,6 %	31	12,2 %	2	1,5 %	9	7,2 %	4	2,7 %

65. Wie hoch war die Anzahl an weiblichen Bewerberinnen bei den polizeilichen Spezialkräften der Bundespolizei (Bundespolizeidirektion 11) im operativen Bereich jeweils in den letzten fünf Jahren?

BFE+

In den vergangenen fünf Jahren gab es fünf Bewerbungen für BFE+-Einheiten.

BPOLD 11

Das Bewerberaufkommen bei den Spezialkräften stellt sich insgesamt wie folgt dar:

	BPOLFLG	GSG 9	EEU	PSA	BSL	EntschD
2017	23	5	5	2	3	
2018	41		3	2	1	
2019	24		3	3	2	
2020	35		3	2	4	
2021	47		2	2	0	3

66. Inwiefern sind strukturelle Gründe bekannt, die den Eintritt von Frauen in die operativen polizeilichen Spezialkräfte der Bundespolizei erschweren?

BFE+

Es sind keine strukturellen Gründe bekannt.

BPOLD 11

Eine Tätigkeit in den polizeilichen Sonderverwendungen (insb. GSG 9 BPOL) ist mit hohen physischen Anforderungen verbunden. Diese werden von den Bewerberinnen häufig nicht erfüllt. Mithin sind Bewerbungen von Frauen vergleichsweise selten.

67. Welche Maßnahmen wurden in den vergangenen fünf Jahren ergriffen, um den Frauenanteil bei den operativen polizeilichen Spezialkräften der Bundespolizei zu erhöhen?

BFE+

Grundvoraussetzung für die Tätigkeit in einer BFE+ ist die vorherige Zugehörigkeit zu einer Beweissicherungs- und Festnahmehundertschaft (BFHu). Die BFHu stellen sich regelmäßig bei den Anwärterinnen und Anwärtern in der Ausbildung für den Polizeivollzugsdienst in der Bundespolizei vor. Im Rahmen dieser Vorstellung werden Anwärterinnen gezielt durch weibliche Angehörige der BFHu angesprochen.

BPOLD 11

Auch für die polizeilichen Spezialkräfte erfolgt auf eigens durchgeführten Werbeveranstaltungen eine gezielte Ansprache von Frauen. Zu den Werbemaßnahmen in den Dienststellen gehören Flyer, Werbung im Intranet der Bundespolizei sowie Sonderveranstaltungen für interessierte Bewerberinnen und Bewerber. Soweit im Rahmen der Nachwuchswerbung der Bundespolizeiakademie möglich, werden eigene Nachwuchswerbekräfte eingesetzt.

Anlage zu Frage 6

Frage 6	Einstellungen											
	Höherer Polizeivollzugsdienst				Gehobener Polizeivollzugsdienst				Mittlerer Polizeivollzugsdienst			
	weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich	
	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
2016	2		146		398		459		1395			
2017	0		88		287		541		1723			
2018	5	7,69%	165	4,96%	397	8,87%	579	7,50%	1795	15,61%	17,01%	
2019	0	0,00%	152	0,00%	354	4,19%	684	4,16%	1963	11,73%	11,34%	
2020	3	5,77%	126	3,45%	347	3,16%	942	4,08%	2557	14,47%	13,46%	
2021	Einstellungsverfahren noch nicht abgeschlossen											

Anlage zu Frage 13

Vollzug	2021				2020				2019			
	männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich	
	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit
A9	2	374	2	200	1	237	4	147	155	3	94	
A10	5	263	19	124	14	279	28	132	453	55	195	
A11	39	523	148	228	35	496	148	213	360	129	166	
A12	13	378	70	120	14	349	56	108	343	54	83	
A13g	6	288	17	49	6	273	10	47	220	11	36	
A13h		21	3	6		19	3	4	16		7	
A14	2	35	3	13	3	36	3	16	39	5	14	
A15	3	108	8	26	3	105	8	21	96	6	19	
A16		24	2	2		21	1	5	19		4	
B3		8		1		6		1	4		1	
B6		1				1			1			
WZ		1				1			1			

Vollzug	2018				2017			
	männlich		weiblich		männlich		weiblich	
	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit
A9		137	3	84	178	1	109	
A10	17	374	42	172	351	61	145	
A11	24	417	149	185	408	135	178	
A12	8	305	40	65	297	31	56	
A13g	5	195	9	31	160	5	25	
A13h	1	12		5	10		2	
A14	2	48	4	17	54	6	18	
A15	1	81	5	17	75	5	13	
A16		19		4	15		4	
B3		4		1	3		1	
B6		1		1	1			
W2		1						

Verwaltung	2021				2020				2019			
	männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich	
	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit
A3	1				1				1			
A4		77		1		94		1		84		4
A5e		61		4		40		1		40		8
A6e	1	11		4		14		3		7		9
A6m		34		15		28		10		24		20
A7		28		4		29		9		34		20
A8		69		14		16		11		10		11
A9m	1	17		1		2		3		2		1
A9m+Z		5		3		54		14		40		64
A9g		33		11		19		10		10		17
A10		75		14		70		15		59		37
A11	3	7		7	4	62		10	5	43		23
A12	7	28		3	6	22		1	2	21		8
A13g	2	33		6	3	20		2	3	20		26
A13h	2	70		18	5	69		18	2	61		21
A14	5	42		6	3	36		4	3	30		9
A15	5	11		1		10		1		10		1
A16		1		1		1		1		1		1
B3		1		1		1		1		1		1
B6		1		1		1		1		1		1
B9		1		1		1		1		1		1
W2		2		2		2		2		2		2
W3		1		1		1		1		1		1

Verwaltung	2018				2017			
	männlich		weiblich		männlich		weiblich	
	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit
A3			1		6			
A4		42	3	3	33			3
A5e	3	55	1	3	56	3	1	3
A6e	2	26	1	6	26	2	2	5
A6m		3	3	3	5			4
A7		25	11	16	24		10	19
A8		32	6	16	31		6	13
A9m		20	5	39	8		1	10
A9m+Z		9	1	10	3			1
A9g		3	1	1	11		3	21
A10	1	15	6	19	21	1	6	16
A11	4	46	9	29	37	3	11	20
A12	2	37	6	19	29	1	3	15
A13g	3	18	5	5	15	2		4
A13h	1	25	5	18	31		10	13
A14		52	8	22	41	1	4	18
A15	2	25	1	7	23	2		8
A16		10			10			
B3		1			1			
B6		1			1			
B9		1			1			
W2		2			2			
W3		1			1			

Tarif	2021		2020		2019	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit
AT	1	8	1	8	1	19
E 3 eD						6
E 3 mD						1
E 4	105	43	1	64		56
E 5 eD	1	25	1	150	1	117
E 5 mD	17	11	8	19		15
E 6	3	156	4	60	2	57
E 7	1	20	1	21	1	24
E 8	3	17	2	28	2	29
E 9 a	14	197	16	132	12	132
E 9 b mD	2	21	3	51	2	43
E 9 b gD	7	144	5	65	1	42
E 9 c	25	24	1	22	1	22
E 9 d	4	3				
E 10	2	13		26		25
E 11	9	57	7	100	7	99
E 12	16	56	15	180	14	172
E 13 g	1	2	2	16	1	16
E 13	47	33	3	45	6	29
E 14	12	34	11	69	9	65
E 15	1	3	1	5	1	6

Tarif	2018				2017			
	männlich		weiblich		männlich		weiblich	
	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit
AT		3		1	1	1	1	1
E3 eD		17	1	6	68	2	15	15
E3 mD					1			
E4		21		1	21		1	1
E5 eD	1	83		7	37		22	22
E5 mD		14	10	18	26	15	149	149
E6	2	73	70	178	48	81	18	18
E7	1	21	9	16	22	8	32	32
E8	2	27	8	26	26	6	85	116
E9 a	10	98	89	145	87	85	3	3
E9 b mD	2	42	4	5	43	1	77	77
E9 b gD	2	44	24	83	55	23		
E9 c	1	16	5	11				
E9 d								
E10		16		7	11		3	3
E11	7	78	30	38	64	27	27	27
E12	6	154	12	32	135	11	24	24
E13 g		13	1	1	10	1		
E13	4	19	2	20	14	2	13	13
E14	10	53	10	21	52	8	19	19
E15	1	6		3	8		2	2

Anlage zu Frage 14

	01.07.2021												01.07.2020												01.07.2019											
	Ges				m				w				Ges				m				w				Ges				m				w			
	Ges	VZ	TZ		Ges	VZ	TZ		Ges	VZ	TZ		Ges	VZ	TZ		Ges	VZ	TZ		Ges	VZ	TZ		Ges	VZ	TZ		Ges	VZ	TZ					
B 9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
B 6	7	7	7	-	-	-	-	6	6	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	6	6	-	-	-	-	-					
B 4	5	3	3	-	2	2	-	7	6	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	6	6	-	-	-	-	-					
B 3	9	9	9	-	-	-	-	8	7	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	6	6	-	-	-	-	-					
A 16	43	41	40	1	2	2	-	41	40	40	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	37	36	36	-	-	-	-	-	-					
A 15	198	179	178	1	19	16	3	194	179	177	2	15	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	201	186	183	3	15	14	1	1	1					
A 14	85	71	70	1	14	12	2	90	74	73	1	16	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	81	68	68	-	-	-	-	-	-					
A 13h	47	32	32	-	15	15	-	33	23	22	1	10	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	20	20	-	-	-	-	-	-					
A 13gZ	201	190	187	3	11	9	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
A 13g	1.358	1.249	1.208	41	109	47	62	1.391	1.300	1.256	44	91	56	35	1	1	1	1	1	1	1	1	1.256	1.185	1.150	35	71	44	27	1	1					
A 12	2.776	2.311	2.215	96	465	271	194	2.531	2.141	2.068	73	390	223	167	1	1	1	1	1	1	1	1	2.239	1.924	1.869	55	315	170	145	1	1					
A 11	4.410	4.043	3.950	93	367	259	108	4.172	3.823	3.748	75	349	237	112	1	1	1	1	1	1	1	1	3.991	3.658	3.594	64	333	233	100	1	1					
A 10	4.085	3.459	3.342	117	626	488	138	4.368	3.735	3.635	100	633	493	140	1	1	1	1	1	1	1	1	4.327	3.760	3.671	89	567	438	129	1	1					
A 9g	1.845	1.480	1.464	16	365	354	11	1.586	1.236	1.221	15	350	317	33	1	1	1	1	1	1	1	1	1.608	1.284	1.262	22	324	279	45	1	1					
A9mZ	3.841	3.456	3.310	146	385	270	115	3.832	3.510	3.381	129	322	225	97	1	1	1	1	1	1	1	1	3.722	3.428	3.309	119	294	212	82	1	1					
A9m	8.551	6.506	6.152	354	2.045	1.084	961	8.598	6.651	6.317	334	1.947	1.059	888	1	1	1	1	1	1	1	1	8.364	6.539	6.241	298	1.825	1.007	818	1	1					
A 8	1.644	1.319	1.299	20	325	256	69	2.701	2.126	2.068	58	575	437	138	1	1	1	1	1	1	1	1	3.301	2.566	2.459	107	735	510	225	1	1					
A 7	6.091	4.679	4.666	13	1.412	1.402	10	4.301	3.328	3.320	8	973	965	8	1	1	1	1	1	1	1	1	3.269	2.596	2.586	10	673	662	11	1	1					

	01.07.2018						01.07.2017							
	m			w			m			w				
	Ges	TZ	Ges	VZ	TZ	Ges	VZ	TZ	Ges	VZ	TZ	Ges	VZ	TZ
Polizeivollzugsdienst														
B 9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B 6	5	5	-	-	-	-	5	5	-	-	-	-	-	-
B 4	7	7	-	-	-	-	7	7	-	-	-	-	-	-
B 3	8	8	-	-	-	-	8	8	-	-	-	-	-	-
A 16	32	32	-	-	-	-	29	29	-	-	-	-	-	-
A 15	137	135	2	6	6	6	141	139	2	2	5	5	5	5
A 14	113	113	-	19	13	6	109	93	93	-	16	12	4	4
A 13h	20	20	-	3	3	3	34	29	29	-	5	5	5	5
A 13gZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 13g	880	856	24	35	20	15	894	860	852	8	34	22	12	12
A 12	1.582	1.544	38	188	101	87	1.702	1.531	1.499	32	171	96	75	75
A 11	3.273	3.217	56	339	225	114	3.609	3.283	3.241	42	326	217	109	109
A 10	4.254	4.152	102	554	421	133	4.702	4.191	4.110	81	511	406	105	105
A 9g	1.324	1.297	27	309	275	34	1.282	1.041	1.023	18	241	227	14	14
A9mZ	3.089	2.997	92	220	155	65	3.359	3.140	3.062	78	219	151	68	68
A9m	6.255	6.014	241	1.465	862	603	7.706	6.371	6.136	235	1.335	771	564	564
A 8	3.739	3.580	159	1.236	767	469	5.504	4.083	3.884	199	1.421	844	577	577
A 7	1.979	1.970	9	418	410	8	1.938	1.594	1.583	11	344	337	7	7

	01.07.2021												01.07.2020												01.07.2019											
	Ges				m				w				Ges				m				w				Ges				m				w			
	Ges	VZ	TZ	TZ	Ges	VZ	TZ	TZ	Ges	VZ	TZ	TZ	Ges	VZ	TZ	TZ	Ges	VZ	TZ	TZ	Ges	VZ	TZ	TZ	Ges	VZ	TZ	TZ	Ges	VZ	TZ	TZ				
Verwaltungsbeamtinnen																																				
Verwaltungsbeamte																																				
W3	5	4	4	-	4	4	-	1	1	1	1	1	5	4	4	-	4	4	4	-	1	1	1	1	3	2	2	-	2	2	-	-	3	2	2	-
W2	8	6	6	-	6	6	-	2	2	2	2	2	8	6	6	-	6	6	6	-	2	2	2	2	3	3	3	-	3	3	-	-	3	3	-	-
B 9	1	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	1	1	1	-	1	1	-	-	1	1	-	-
B 6	1	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
B 4	1	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B 3	3	3	3	-	3	3	-	-	-	-	-	-	4	4	4	-	4	4	4	-	-	-	-	-	4	4	4	-	4	4	4	-	4	4	4	-
A 16	13	5	4	1	8	8	8	8	8	8	8	8	18	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	17	10	10	10	10	10	10	10	17	10	10	10
A 15	84	51	50	1	33	25	8	8	8	8	8	8	78	46	44	2	32	23	9	9	9	9	9	9	62	41	39	2	21	16	16	16	5	5	5	5
A 14	48	23	20	3	25	18	7	7	7	7	7	7	47	23	22	1	24	19	5	5	5	5	5	5	57	29	27	2	28	18	18	10	10	10	10	10
A 13h	39	20	20	-	19	16	3	3	3	3	3	3	27	18	18	-	9	7	2	2	2	2	2	2	30	15	14	1	15	14	14	1	1	1	1	1
A 13gZ	37	25	23	2	12	11	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 13g	224	110	104	6	114	77	37	37	37	37	37	37	235	127	120	7	108	75	33	33	33	33	33	33	222	124	119	5	98	70	70	28				
A 12	201	86	81	5	115	69	46	46	46	46	46	46	206	86	82	4	120	73	47	47	47	47	47	47	181	82	78	4	99	59	40	40				
A 11	185	97	93	4	88	59	29	29	29	29	29	29	148	82	81	1	66	46	20	20	20	20	20	20	146	73	73	-	73	42	31	31				
A 10	135	75	72	3	60	48	12	12	12	12	12	12	137	72	68	4	65	51	14	14	14	14	14	14	112	59	59	-	53	43	10	10				
A 9g	150	46	44	2	104	92	12	12	12	12	12	12	106	29	29	-	77	69	8	8	8	8	8	8	80	19	18	1	61	56	5	5				
A 9mZ	157	89	86	3	68	51	17	17	17	17	17	17	162	94	92	2	68	55	13	13	13	13	13	13	149	90	88	2	59	49	10	10				
A 9m	353	208	198	10	145	97	48	48	48	48	48	48	327	193	186	7	134	84	50	50	50	50	50	50	294	174	167	7	120	79	41	41				
A 8	344	157	148	9	187	137	50	50	50	50	50	50	340	168	157	11	172	125	47	47	47	47	47	47	328	178	167	11	150	101	49	49				
A 7	98	38	37	1	60	48	12	12	12	12	12	12	102	36	35	1	66	50	16	16	16	16	16	16	101	35	35	-	66	53	13	13				
A 6	150	30	30	-	120	98	22	22	22	22	22	22	115	31	31	-	84	74	10	10	10	10	10	10	100	27	27	-	73	61	12	12				

	01.07.2018						01.07.2017											
	Verwaltungsbeamteninnen			Verwaltungsbeamte			m			w			m			w		
	Ges	VZ	TZ	Ges	VZ	TZ	Ges	VZ	TZ	Ges	VZ	TZ	Ges	VZ	TZ	Ges	VZ	TZ
W3	3	3	-	1	1	1	4	3	3	-	3	3	-	1	1	4	3	3
W2	3	3	-	1	1	1	4	3	3	-	3	3	-	1	1	4	3	3
B 9	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B 6	-	-	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
B 4	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
B 3	4	4	-	-	-	-	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
A 16	11	11	-	5	5	5	15	11	11	11	11	11	11	11	11	15	11	11
A 15	33	31	2	15	11	4	52	35	32	3	3	3	3	3	3	52	35	32
A 14	38	36	2	29	20	9	52	31	31	-	21	12	9	9	9	52	31	31
A 13h	10	10	-	14	11	3	16	7	7	-	9	7	2	2	2	16	7	7
A 13gZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 13g	108	101	7	79	66	13	173	105	99	6	6	6	6	6	6	173	105	99
A 12	85	75	10	92	58	34	167	83	81	2	2	2	2	2	2	167	83	81
A 11	61	61	-	65	39	26	120	54	54	-	66	38	28	28	28	120	54	54
A 10	45	45	-	40	28	12	53	27	27	-	26	21	5	5	5	53	27	27
A 9g	23	23	-	43	36	7	49	10	10	-	39	36	3	3	3	49	10	10
A9mZ	80	80	-	42	31	11	118	78	77	1	1	1	1	1	1	118	78	77
A9m	168	161	7	108	81	27	271	170	163	7	7	7	7	7	7	271	170	163
A 8	185	175	10	141	96	45	328	190	181	9	9	9	9	9	9	328	190	181
A 7	38	38	-	47	32	15	80	40	40	-	40	28	12	12	12	80	40	40
A 6	29	27	2	71	61	10	62	11	10	1	1	1	1	1	1	62	11	10

Tarifbeschäftigte	01.07.2021						01.07.2020						01.07.2019						
	m			w			m			w			m			w			
	Ges	VZ	TZ	Ges	VZ	TZ	Ges	VZ	TZ	Ges	VZ	TZ	Ges	VZ	TZ	Ges	VZ	TZ	
ATB	2	2	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	
EG15	18	10	6	4	8	3	12	8	6	2	4	-	4	7	6	1	1	-	
EG14	24	19	18	1	5	3	17	16	15	1	1	-	1	18	16	16	2	-	
EG13h	27	12	11	1	15	14	24	11	9	2	13	11	2	17	9	9	8	8	
EG13g	32	15	13	2	17	15	32	14	13	1	18	17	1	33	14	13	1	19	
EG12	59	32	30	2	27	21	54	28	27	1	26	20	6	46	23	21	2	23	
EG11	71	46	45	1	25	22	71	49	47	2	22	19	3	58	40	40	-	18	
EG10	57	43	41	2	14	12	48	33	30	3	15	12	3	27	22	20	2	5	
EG9c	18	12	10	2	6	3	20	11	7	4	9	6	3	10	5	2	3	5	
EG9b	130	57	49	8	73	53	92	44	36	8	48	36	12	78	37	30	7	41	
EG9a	275	204	189	15	71	52	271	207	189	18	64	50	14	247	190	178	12	57	
EG8	390	169	165	4	221	171	318	151	148	3	167	124	43	141	112	108	4	29	
EG7	322	207	201	6	115	94	267	176	170	6	91	71	20	214	164	157	7	50	
EG6	1.106	380	364	16	726	536	1.035	384	368	16	651	482	169	980	373	362	11	607	
EG5	2.445	1.171	1.141	30	1.274	939	2.409	1.135	1.109	26	1.274	928	346	2.563	1.167	1.137	30	1.396	
EG4	390	290	278	12	100	79	356	266	256	10	90	76	14	332	248	241	7	84	
EG3	896	474	464	10	422	320	829	432	424	8	397	297	100	863	455	445	10	408	
EG2	93	3	2	1	90	55	100	3	2	2	1	97	58	105	1	-	1	104	
																			63
																			41

m = männlich
w = weiblich
VZ = Vollzeit
TZ = Teilzeit

Tarifbeschäftigte	01.07.2018						01.07.2017					
	m			w			m			w		
	Ges	VZ	TZ	Ges	VZ	TZ	Ges	VZ	TZ	Ges	VZ	TZ
AT B	2	2	-	-	-	-	2	2	2	-	-	-
EG 15	7	6	1	1	-	1	8	7	1	-	-	-
EG 14	16	16	-	2	-	2	16	14	14	-	2	-
EG 13h												
EG 13g	19	18	1	22	22	22	23	9	9	-	14	11
EG 12	18	18	-	13	11	2	19	11	11	-	8	8
EG 11	34	34	-	13	11	2	37	26	26	-	11	8
EG 10	21	20	1	4	3	1	17	13	13	-	4	4
EG 9c	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 9b	37	32	5	45	37	8	56	27	23	4	29	22
EG 9a	174	164	10	57	41	16	233	179	168	11	54	40
EG 8	124	120	4	16	13	3	131	120	118	2	11	11
EG 7	136	133	3	44	36	8	181	136	134	2	45	37
EG 6	402	394	8	553	424	129	873	391	381	10	482	366
EG 5	1.216	1.181	35	1.425	###	366	2.649	1.222	1.188	34	1.427	###
EG 4	213	207	6	80	64	16	203	147	141	6	56	39
EG 3	470	461	9	425	316	109	1.011	543	536	7	468	346
EG 2	2	1	1	116	71	45	132	2	1	1	130	79

m = männlich
w = weiblich
VZ = Vollzeit
TZ = Teilzeit

Anlage zu Frage 16 und 17

BesGr	Gesamtansicht Verteilung Höchstnoten Regelbeurteilung																					
	Noten 9 und 8		Frauen (Noten 9 und 8)				Männer (Noten 9 und 8)				Gesamt											
	Anz.	in %	Anz.	in %	TZ	in %	Anz.	in %	Anz.	in %	TZ	in %	Anz.	in %								
gesamt																						
A 5	68	14	1	7,14%	1	100,00%	-	-	5	7,35%	20,00%	13	92,86%	13	92,86%	13	100,00%	-	-	63	92,65%	20,63%
A 6e	61	16	3	18,75%	3	100,00%	-	-	8	13,11%	37,50%	13	81,25%	13	100,00%	-	-	-	-	53	86,89%	24,53%
A 6m	25	5	3	60,00%	2	66,67%	1	33,33%	9	36,00%	33,33%	2	40,00%	2	100,00%	-	-	-	-	16	64,00%	12,50%
A 7	53	19	7	36,84%	4	57,14%	3	42,86%	28	52,83%	25,00%	12	63,16%	12	100,00%	-	-	-	-	25	47,17%	48,00%
A 8	42	14	7	50,00%	7	100,00%	-	-	20	47,62%	35,00%	7	50,00%	7	100,00%	-	-	-	-	22	52,38%	31,82%
A 9m	21	7	4	57,14%	4	100,00%	-	-	9	42,86%	44,44%	3	42,86%	3	100,00%	-	-	-	-	12	57,14%	25,00%
A 9mZ	4	2	1	50,00%	1	100,00%	-	-	2	50,00%	50,00%	1	50,00%	1	100,00%	-	-	-	-	2	50,00%	50,00%
A 9g	302	55	21	38,18%	19	90,48%	2	9,52%	141	46,69%	14,89%	34	61,82%	34	100,00%	-	-	-	-	161	53,31%	21,12%
A 10	651	143	50	34,97%	33	66,00%	17	34,00%	240	36,87%	20,83%	93	65,03%	87	93,55%	6	6,45%	6	6,45%	411	63,13%	22,63%
A 11	770	180	76	42,22%	43	56,58%	33	43,42%	321	41,69%	23,68%	104	57,78%	101	97,12%	3	2,88%	3	2,88%	449	58,31%	23,16%
A 12	455	106	30	28,30%	21	70,00%	9	30,00%	122	26,81%	24,59%	76	71,70%	76	100,00%	-	-	-	-	333	73,19%	22,82%
A 13g	223	70	9	12,86%	6	66,67%	3	33,33%	35	15,70%	25,71%	61	87,14%	59	96,72%	2	3,28%	2	3,28%	188	84,30%	32,45%
A 13h	65	22	4	18,18%	2	50,00%	2	50,00%	25	38,46%	16,00%	18	81,82%	17	94,44%	1	5,56%	1	5,56%	40	61,54%	45,00%
A 14	133	52	17	32,69%	11	64,71%	6	35,29%	41	30,83%	41,46%	35	67,31%	34	97,14%	1	2,86%	1	2,86%	92	69,17%	38,04%
A 15	126	41	12	29,27%	5	41,67%	7	58,33%	29	23,02%	41,38%	29	70,73%	28	96,55%	1	3,45%	1	3,45%	97	76,98%	29,90%
A 16	26	7	-	-	-	-	-	-	3	11,54%	-	7	100,00%	7	100,00%	-	-	-	-	23	88,46%	30,43%
B 3	3	3	1	33,33%	1	100,00%	-	-	1	33,33%	100,00%	2	66,67%	2	100,00%	-	-	-	-	2	66,67%	100,00%
Gesamt	3028	756	246	32,54%	163	66,26%	83	34%	1039	34,31%	23,68%	510	67,46%	496	97,25%	14	2,75%	14	2,75%	1989	65,69%	25,64%

BesGr	Gesamtansicht Verteilung Höchstnoten Anlassbeurteilung																		
	gesamt	Noten 9 und 8		Frauen (Noten 9 und 8)			Männer (Noten 9 und 8)			TZ			Gesamt						
	Anz.	in %	VZ	in %	TZ	in %	Anz.	in %	VZ	in %	TZ	in %	Anz.	in %	Anteil Höchstnoten				
A 5	19	-	-	-	-	-	2	10,53%	-	-	-	-	1	100,00%	1	100,00%	17	89,47%	5,88%
A 6e	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 6m	13	-	-	-	-	-	9	69,23%	-	-	-	-	-	-	-	-	4	30,77%	-
A 7	17	3	50,00%	1	33,33%	2	11	64,71%	27,27%	66,67%	2	100,00%	3	50,00%	3	100,00%	6	35,29%	50,00%
A 8	6	-	-	-	-	-	3	50,00%	-	-	-	-	2	100,00%	2	100,00%	3	50,00%	66,67%
A 9m	4	1	33,33%	1	100,00%	-	1	25,00%	100,00%	-	-	-	2	66,67%	2	100,00%	3	75,00%	66,67%
A 9mZ	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100,00%	1	100,00%	1	100,00%	100,00%
A 9g	334	5	62,50%	4	80,00%	1	148	44,31%	3,38%	20,00%	1	20,00%	3	37,50%	3	100,00%	186	55,69%	1,61%
A 10	449	30	40,54%	27	90,00%	3	190	42,32%	15,79%	10,00%	3	10,00%	44	59,46%	44	100,00%	259	57,68%	16,99%
A 11	487	109	39,64%	80	73,39%	29	211	43,33%	51,66%	26,61%	29	26,61%	166	60,36%	159	95,78%	276	56,67%	60,14%
A 12	351	69	36,70%	45	65,22%	24	115	32,76%	60,00%	34,78%	24	34,78%	119	63,30%	116	97,48%	236	67,24%	50,42%
A 13g	142	29	26,13%	23	79,31%	6	40	28,17%	72,50%	20,69%	6	20,69%	82	73,87%	80	97,56%	102	71,83%	80,39%
A 13h	65	3	25,00%	3	100,00%	-	26	40,00%	11,54%	-	-	-	9	75,00%	9	100,00%	39	60,00%	23,08%
A 14	88	16	34,78%	14	87,50%	2	34	38,64%	47,06%	12,50%	2	12,50%	30	65,22%	30	100,00%	54	61,36%	55,56%
A 15	62	14	27,45%	10	71,43%	4	18	29,03%	77,78%	28,57%	4	28,57%	37	72,55%	36	97,30%	44	70,97%	84,09%
A 16	7	1	16,67%	1	100,00%	-	1	14,29%	100,00%	-	-	-	5	83,33%	5	100,00%	6	85,71%	83,33%
B 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamt	2045	280	35,71%	209	74,64%	71	809	39,56%	34,61%	25,36%	71	25,36%	504	64,29%	491	97,42%	1236	60,44%	40,76%

VZ = Vollzeit
TZ = Teilzeit

Anlage zu Frage 20

Angabe in Jahren

	männlich		weiblich	
	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit
A3	1,54	1,36	1	2,12
A4	3,11	6,25	11,06	6,4
A5e	7,91	5,84		8,66
A6e		6,39		9,56
A6m	5,28	2,77	3,51	2,92
A7	6,49	4,66	6,53	5,49
A8	5,5	6,33	7,53	8,63
A9m	1,35	5,54	2,92	5,64
A9m + Z		5,21		3,78
A9g	4,94	4,52	5,05	4,42
A10	5,95	5,28	6,32	5,28
A11	9,07	6,45	8,45	8,1
A12	6,68	6,4	6,73	6,72
A13g	8,49	10,05	8,95	9,43
A13h	4,42	4,1	4,82	4,84
A14	11,3	6,76	8,82	5,86
A15	14,87	8,24	11,63	5,99
A16		5,35		7,74
B3		4,41		6,44
B6				
B9				

Anlage zu Frage 24

	männlich	weiblich
<= 25	673	457
26 - 35	665	452
36 - 45	580	362
> 45	872	348

Anlage zu Frage 26

Vollzeitpositionen*	6832
Teilzeitpositionen*	837
Teilzeitbeschäftigungen Gesamt	898

* Es wird unterstellt, dass mit "Positionen" die Stellen/Planstellen gemeint sind.

Anlage zu Frage 28

	männlich	weiblich
Telearbeit	233	436

Differenzierung nach Antragsgrund gem. Anfrage ist nicht auswertbar.

Anlage zu Frage 30

Führungsfunktion in Teilzeit

	Vollzug		Verwaltung	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Gehobener Dienst	7	17	0	3
Höherer Dienst	5	16	11	27

Anlage zu Frage 32

	männlich	weiblich
Zulagefähige Dienstposten*	722	171

* nicht auswertbar. Bei den Dienstposten ist kein Hinweis auf Zulagefähigkeit vermerkt. Von daher wurden die Anzahl der Mitarbeitenden, die eine Zulage (z.B. Wechseschicht, MEK, Personenschutz, usw.) erhalten, aufgelistet.

Anlage zu Frage 34

Führungsfunktion in Telearbeit

	Vollzug		Verwaltung	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Gehobener Dienst	2	3		2
Höherer Dienst	1	1	1	11

Anlage zu Frage 36

Vollzug HD, weiblich

A 13 h	9
A 14	16
A 15	34
A 16	4
B 3	1
B 6	1

Anlage zu Frage 38

Frauenanteil im Höheren Dienst

Vollzug	34,68%
Verwaltung	58,62%
Tarif	79,14%
Gesamt	54,02%

Anlage zu Frage 42

	Vollzug	Verwaltung
2021	45	41
2020	46	37
2019	37	33
2018	36	20
2017	29	19

