

Mitteilung des Senats vom 13. Juni 2006

Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Polizei im Lande Bremen

Die Fraktionen der SPD und der CDU haben unter Drucksache 16/995 eine Große Anfrage zu obigem Thema an den Senat gerichtet.

Der Senat beantwortet die vorgenannte Große Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung:

Bei der Polizei Bremen und der Ortspolizeibehörde werden in verschiedenen Bereichen des Polizeidienstes auch Tarifbeschäftigte eingesetzt. Da in der Großen Anfrage von „Polizistinnen und Polizisten“ die Rede ist, bezieht sich die Beantwortung der Großen Anfrage ausschließlich auf Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte.

1. a) Wie viele Frauen sind im bremischen Polizeidienst beschäftigt, und wie hoch ist ihr Anteil insgesamt?

Die Polizei Bremen beschäftigt 365 und die Ortspolizeibehörde 58 Polizeivollzugsbeamtinnen im Polizeidienst. Im Bezug zu der Gesamtzahl der jeweils Beschäftigten ergibt sich für Bremen (2.402 Polizeivollzugsbeamte/-innen) ein Anteil von 15,2 % und für Bremerhaven (444 Polizeivollzugsbeamte/-innen) ein Anteil von 13,06 %.

Insgesamt sind im Polizeivollzugsdienst (PVD) des Landes Bremen (2.846 Polizeivollzugsbeamte/-innen) 423 Polizistinnen beschäftigt. Das ergibt einen Anteil von 14,86 %.

In den nachfolgenden Tabellen sind, getrennt nach den Städten Bremerhaven und Bremen, der Gesamtbeschäftigungsbestand im Polizeivollzugsdienst, sowie die Anzahl der Polizeivollzugsbeamtinnen und der prozentuale Anteil von Frauen in den jeweiligen Kategorien dargestellt. Die 72 sich an der Hochschule für Öffentliche Verwaltung befindlichen Studentinnen sind in den Darstellungen nicht erfasst (siehe auch zu Frage 4).

- b) Wie viele Frauen sind im bremischen Polizeidienst beschäftigt, und wie hoch ist ihr Anteil in den verschiedenen Altersgruppen?

Erkennbar ist der deutliche und kontinuierliche Anstieg des Frauenanteils in den jüngeren Jahrgängen. Dies geht auf die veränderte Einstellungspraxis seit 1987 zurück. Seitdem liegt der Frauenanteil in der Einstellung bei ca. 50 % je Einstellungsjahrgang.

Jahrgänge	Polizei Bremen		
	Polizeivollzugsdienst gesamt	Frauen	Anteil der Frauen in %
1945 – 1954	547	5	0,91 %
1955 – 1964	926	21	2,27 %
1965 – 1974	461	136	29,50 %
1975 – 1979	271	100	36,90 %
1980 – 1984	197	103	52,28 %
1985 –	0	0	- / -
Gesamt	2.402	365	15,20 %

	Ortspolizeibehörde Bremerhaven		
Jahrgänge	Polizeivollzugsdienst gesamt	Frauen	Anteil der Frauen in %
1945 – 1954	107	3	2,80 %
1955 – 1964	191	9	4,71 %
1965 – 1974	117	32	27,35 %
1975 – 1979	23	9	39,13 %
1980 – 1984	6	5	83,33 %
1985 –	0	0	- / -
Gesamt	444	58	13,06 %

- c) Wie viele Frauen sind im bremischen Polizeidienst beschäftigt, und wie hoch ist ihr Anteil in den einzelnen Besoldungsstufen?

Die Entwicklung korrespondiert mit der unter 1. b) dargestellten veränderten Einstellungspraxis seit 1987. Aufgrund der in den ersten Jahren grundsätzlich festgelegten Karriereentwicklung über den Dienst in den Einsatzzügen und im Einsatzdienst befinden sich vor allem dienstjunge Beamtinnen und Beamte überwiegend in den unteren Besoldungsgruppen.

	Polizei Bremen		
Besoldungsgruppen	Polizeivollzugsdienst gesamt	Frauen	Anteil der Frauen in %
A 7	13	7	53,85 %
A 8	86	36	41,86 %
A 9 S	182	56	30,77 %
A 9 E	1.088	202	18,57 %
A 10	605	50	8,26 %
A 11	254	13	5,12 %
A 12	104	0	0,00 %
A 13	47	1	2,13 %
A 14	12	0	0,00 %
A 15	10	0	0,00 %
A 15/16	2	0	0,00 %
Gesamt	2.402	365	

	Ortspolizeibehörde Bremerhaven		
Besoldungsgruppen	Polizeivollzugsdienst gesamt	Frauen	Anteil der Frauen in %
A 7	1	0	0,00 %
A 8	8	4	50,00 %
A 9 S	36	12	33,33 %
A 9 E	204	29	14,22 %
A 10	104	10	9,62 %
A 11	48	2	4,17 %
A 12	28	0	0,00 %
A 13	9	0	0,00 %
A 14	3	1	33,33 %
A 15	3	0	0,00 %
A 16	0	0	- / -
Gesamt	444	58	

- d) Wie viele Frauen sind im bremischen Polizeidienst beschäftigt, und wie hoch ist ihr Anteil in den unterschiedlichen Laufbahngruppen?

Über die o. g. Punkte hinaus sind die Einführung der zweigeteilten Laufbahn und die Rahmenbedingungen für den prüfungsfreien Aufstieg in den gehobenen Polizeivollzugsdienst relevant. Viele Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes erfüllen die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen – insbesondere das erforderliche Lebensalter – für den Aufstieg noch nicht.

Der Aufstieg in den höheren Polizeivollzugsdienst erfolgt nach einem umfangreichen Auswahlverfahren, an dem sich mittlerweile immer mehr Frauen erfolgreich beteiligen. Zwei Frauen befinden sich aktuell noch in der Aufstiegsausbildung und werden die Ausbildung im Sommer 2006 bzw. 2007 abschließen.

Polizei Bremen			
Laufbahngruppen	Polizeivollzugsdienst gesamt	Frauen	Anteil der Frauen in %
Mittlerer Dienst	281	99	35,23 %
Gehobener Dienst	2.087	265	12,70 %
Höherer Dienst	34	1	2,94 %
Gesamt	2.402	365	

Ortspolizeibehörde Bremerhaven			
Laufbahngruppen	Polizeivollzugsdienst gesamt	Frauen	Anteil der Frauen in %
Mittlerer Dienst	45	16	35,56 %
Gehobener Dienst	393	41	10,43 %
Höherer Dienst	6	1	16,67 %
Gesamt	444	58	

- e) Wie viele Frauen sind im bremischen Polizeidienst beschäftigt, und wie hoch ist ihr Anteil in Leitungsfunktionen?

In der Polizei Bremen sind sechs Frauen in Leitungsfunktionen beschäftigt. Dies sind 3,13 % an den Gesamtbeschäftigten in Leitungsfunktionen. Fünf Frauen sind als Dienstgruppenleiterinnen im Wechselschichtdienst tätig, eine Frau ist als Polizeiführerin vom Dienst im Lagezentrum eingesetzt. In der Ortspolizeibehörde Bremerhaven befindet sich eine Frau als Abteilungsleiterin in einer herausgehobenen Leitungsfunktion, dies entspricht einem Anteil von 1,92 %.

- f) Wie viele Frauen sind im bremischen Polizeidienst beschäftigt, und wie hoch ist ihr Anteil im Bereich von Risikotätigkeiten?

Der Anteil der Frauen im Bereich von Risikotätigkeiten, d. h. in den Einsätzen, im Einsatzdienst sowie beim MEK, beträgt in der Polizei Bremen 263, dies sind 26,35 % und in der Ortspolizeibehörde Bremerhaven 30, dies sind 14,42 % der Gesamtbeschäftigten in dieser Kategorie.

- g) Wie viele Frauen sind im bremischen Polizeidienst beschäftigt, und wie hoch ist ihr Anteil im Wechselschichteinsatz?

Da die o. g. Tätigkeiten im Wechselschichtdienst wahrgenommen werden, ergeben sich für diese Fragestellung die gleichen Ergebnisse wie zur Frage 1. f).

2. Wie groß ist der Bedarf an familienfreundlichen, flexiblen Arbeitszeiten, und wie wird dieser Bedarf gedeckt?

- a) In welchen Dienstbereichen – auch in Führungsbereichen – wünschen Polizistinnen und Polizisten (bitte getrennt ausweisen) in welchem Umfang familienfreundliche Veränderungen von Arbeitszeiten und -bedingungen?

Bis dato gibt es keine gezielte Bedarfserhebung in Bezug auf familienfreundliche Arbeitszeiten in der Polizei. Es besteht jedoch erfahrungsgemäß in allen Dienstbereichen ein Bedarf an familienfreundlichen Veränderungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten und Bedingungen. Diese beziehen sich nicht

nur auf die Notwendigkeit von Kinderbetreuungen, sondern zunehmend auch auf die Pflege älterer Angehöriger. Die Ergebnisse des Audits „Beruf und Familie“ der Ortspolizeibehörde Bremerhaven können nur bedingt auf die Thematik reflektiert werden und lassen keine endgültige Schlussfolgerung zu. Im Rahmen der Handlungsfelder Arbeitszeit und Arbeitsorganisation werden in der Polizei Bremen derzeit Standards und Perspektiven erarbeitet.

- b) Wie wird diesen Wünschen entsprochen?

Soweit die dienstlichen Interessen nicht unzumutbar beeinträchtigt werden, werden befristet individuelle Arbeitszeiten vereinbart, die es den Betroffenen ermöglichen, Beruf und Familie bestmöglich miteinander zu vereinbaren.

- c) In welchen Bereichen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Sicht der Polizeibehörde besonders schwierig? Welche Rolle spielen dabei gegebenenfalls risikoträchtige Einsatzfelder?

Vordergründig könnte der Eindruck entstehen, dass eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders im Wechselschichtdienst des Einsatzdienstes schwer zu erreichen ist. Das ist tatsächlich nach vorliegenden Erfahrungen nicht der Fall. Die Arbeitsbelastung und der Personalbedarf ist im Wechselschichtdienst der Polizei zu den Zeiten am höchsten, bei denen eine Betreuung durch den/die Partner/-in in den meisten Fällen gewährleistet werden kann, am Wochenende – gerade während des Nachtdienstes – oder in der zweiten Hälfte des Spätdienstes. Besonders schwierig ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Bereichen, in denen Tagesdienst verrichtet wird. Welche Rolle risikoträchtige Einsatzfelder spielen wurde bis dato nicht erhoben. Der Themenkomplex wird im Rahmen der Erarbeitung von Standards und Perspektiven durch die Polizei Bremen noch entwickelt.

- d) Wie wirkt sich die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten und -bedingungen (z. B. Teilzeittätigkeit) auf die berufliche Weiterentwicklung (Beförderung/Karriere) aus?

Maßgeblich für die berufliche Karriere ist die Beurteilung der dienstlichen Leistungen. Diese werden unabhängig von den tatsächlichen Arbeitszeitmodellen bewertet.

3. Welche Auswirkungen haben Schwangerschaften von Polizistinnen und das Verbot, diese auf Risikoarbeitsplätzen oder im Wechselschichtdienst zu beschäftigen auf deren persönlichen Arbeitseinsatz und den polizeilichen Dienst insgesamt?

Derzeit lassen keine Erkenntnisse den Rückschluss zu, dass eine Schwangerschaft von Polizistinnen und das Verbot einer Beschäftigung auf Risikoarbeitsplätzen oder im Wechseldienst sich negativ auf den persönlichen Arbeitseinsatz und den polizeilichen Dienst insgesamt auswirkt.

- a) Wie hoch ist der durchschnittliche Anteil Schwangerer und junger Mütter an der Gesamtzahl der Polizistinnen und der Beschäftigten der Polizei insgesamt?

In den letzten Jahren waren durchschnittlich drei Polizeivollzugsbeamtinnen pro Jahr in der Ortspolizeibehörde Bremerhaven schwanger. Das entspricht einem Anteil von 0,68 % des Personals im Polizeivollzugsdienst und 5,17 % der weiblichen Beschäftigten. Die Anzahl junger Mütter lässt sich nur schätzen. Etwa 75 % der Polizeivollzugsbeamtinnen unter 40 sind Mütter.

In der Polizei Bremen waren in den letzten Jahren durchschnittlich sieben Polizeivollzugsbeamtinnen pro Jahr schwanger. Das entspricht einem Anteil von 0,29 % des Personals im Polizeivollzugsdienst und 1,92 % der weiblichen Beschäftigten.

- b) Gibt es eine Gefährdungsanalyse, die darlegt, welche Arbeitsplätze aus welchen Gründen für Schwangere und junge Mütter nicht geeignet sind, und gibt es Alternativarbeitsplätze?

In der Polizei Bremen und der Ortspolizeibehörde Bremerhaven gibt es bisher keine generelle Gefährdungsanalyse, die darlegt, welche Arbeitsplätze aus welchen Gründen für Schwangere und junge Mütter nicht geeignet sind.

Nach der Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft werden die Betroffenen jedoch umgehend aus dem operativen Dienst in andere Aufgabenbereiche umgesetzt. Die Kriterien des Mutterschutzgesetzes sind maßgeblich bei der Bewertung eines Arbeitsplatzes. Aufgrund der relativ kleinen Zahl von Schwangeren werden individuelle Lösungen gesucht.

- c) Gibt es andere Maßnahmen, die im Interesse von Dienststellen und Betroffenen die Vereinbarkeit von Schwangerschaft und Polizeidienst gewährleisten?

Keine.

- d) Wirkt sich die nicht unbeschränkte Einsetzbarkeit Schwangerer auf die polizeiliche Einsatzplanung und -bereitschaft insgesamt aus, gegebenenfalls wie?

Grundsätzlich wirkt sich der Anteil schwangerer Polizeivollzugsbeamtinnen nicht auf die Einsatzplanung oder die -bereitschaft des Polizeivollzugsdienstes aus. Die Behörden können dieses in der Regel in ihrer Ablauforganisation kompensieren. In Einzelfällen kann es bei kleinen, spezialisierten Einheiten zu Engpässen kommen, da aufgrund von Beschulungsaufwänden nicht ohne weiteres Personal nachgesteuert werden kann.

4. Wie sind Familie und Beruf mit der polizeilichen Ausbildung vereinbar?

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit der polizeilichen Ausbildung gestaltet sich aufgrund zwingend notwendiger Ausbildungsinhalte ähnlich schwierig wie dies in anderen Berufen der Fall ist und bezieht sich sowohl auf Studentinnen als auch Studenten. Dabei wird der/dem Studierenden jede mögliche Hilfe zuteil.

An der Hochschule für Öffentliche Verwaltung studieren derzeit 182 Studentinnen/Studenten. Der Anteil der Frauen liegt bei 72, dies entspricht einem prozentualen Anteil von 39,65 %.

- a) Wie ist sichergestellt, dass Polizeianwärterinnen trotz Schwangerschaft und Mutterschutz ihre Ausbildung erfolgreich beenden können?

Der § 13 Abs. 3 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen Polizeivollzugsdienst im Lande Bremen (APO Pol II) regelt die Fälle, in denen der Auszubildende bzw. der Studierende durch Krankheit oder aus sonstigen Gründen während eines Studienabschnittes, Semesters oder Beurteilungszeitraumes u. a. länger als insgesamt 25 Arbeitstage fehlt. In diesem Fall, der sich durch eine Schwangerschaft, Mutterschutzfristen oder Elternzeit ergeben kann, kann die Ausbildungsbehörde nach Absprache mit der Hochschule für Öffentliche Verwaltung die Wiederholung des gesamten Abschnittes oder der von den Fehlzeiten betroffenen Semester anordnen bzw. ermöglichen. Dem wird auch grundsätzlich bei Fehlzeiten durch Schwangerschaft, Mutterschutz oder Elternzeit stattgegeben. Die/der Studierende durchläuft in diesem Fall gemäß § 13 Abs. 4 APO II den zu wiederholenden oder fehlenden Abschnitt mit dem nächstfolgenden Studienjahrgang.

Dadurch wird der/dem Studierenden die Möglichkeit eröffnet, die Ausbildung trotz der erfolgten Unterbrechung erfolgreich zu beenden. Auch im Rahmen der Fürsorgepflicht soll der/dem Auszubildenden die Zukunftssicherung für sich und seine Familie ermöglicht werden.

- b) Welche Auswirkungen auf Ausbildung und Ausbildungsabschluss hat es, wenn Polizeianwärterinnen Elternzeit in Anspruch nehmen?

Grundsätzlich hat die Inanspruchnahme der Elternzeit keine Auswirkung im Hinblick auf das Ausbildungsziel. Eine Unterbrechung der Ausbildung bzw. des Studiums von maximal einem Jahr sollte nicht überschritten werden. Bei einer längerfristigen Unterbrechung kann der Ausbildungserfolg erfahrungsgemäß nicht mehr gewährleistet werden. Der/dem Studierenden wäre es auch nicht zuzumuten, durch einen nahtlosen Wiedereinstieg nach mehr als einem Jahr die erforderlichen Leistungen zu erbringen. In diesen Fällen wird den Betroffenen angeboten, das Studium komplett neu zu beginnen und bereits absolvierte Studienabschnitte zu wiederholen.

- c) Wie hoch ist der Anteil der Polizeianwärterinnen, die während der Ausbildung schwanger sind, dem Mutterschutz unterliegen oder Elternzeit in Anspruch nehmen? Wie sind deren Ausbildungsergebnisse – auch gemessen am durchschnittlichen Ausbildungserfolg?

In den vergangenen Jahren hat es nur wenige Einzelfälle gegeben. Diese werden im Folgenden kurz dargestellt:

Im Jahr 2004 hat eine Polizeibeamtin des mittleren Polizeivollzugsdienstes im Rahmen ihrer Aufstiegsausbildung für den gehobenen Polizeidienst das laufende Studium bei einer Gesamtstudienzeit von vier Semestern nach dem ersten Semester unterbrochen. Nach einer Unterbrechung von insgesamt einem Jahr durch Mutterschutz und einer sich anschließenden Elternzeit wurde sie zu Beginn des zweiten Semesters im Folgejahrgang 2005 wieder eingegliedert. Leider hat sie daraufhin die Zwischenprüfung nicht bestanden und konnte daher nicht zum Hauptstudium zugelassen werden. Ob dafür die in Anspruch genommene Elternzeit kausal war, kann an dieser Stelle nicht bestimmt werden.

Zwei weitere weibliche Studierende haben analog zum zuvor geschilderten Fall, jedoch als Direkteinsteiger bei einer Gesamtstudienzeit von sechs Semestern, ihre Ausbildung durch Mutterschutz und Elternzeit für ein Jahr unterbrochen. Sie wurden in einem laufenden Studienjahrgang integriert und haben das Studium erfolgreich beendet.

In einem anderen Fall hatte ein männlicher Auszubildender nach dem Abschluss des vierten Semesters am 30. September 2004 eine Elternzeit von einem Jahr in Anspruch genommen. Auch hier ist seine Wiedereingliederung zum 1. Oktober 2005 in den folgenden Studienjahrgang durchgeführt worden. Das Ergebnis bzw. der angestrebte erfolgreiche Abschluss seiner Ausbildung muss noch abgewartet werden. Die Examensprüfung und Abschlussarbeit steht erst im Juli 2006 an.

5. Welche konkreten Ziele und Fragestellungen liegen der beabsichtigten Auditierung „Beruf und Familie“ zugrunde, und wann wird diese Zertifizierung mit welchem Ziel voraussichtlich erfolgen?

Mit der Auditierung im Verbundprojekt Beruf und Familie verfolgt die Polizei Bremen die Absicht, ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eine noch bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen und eine familienfreundlichere Personalpolitik und Unternehmenskultur zu entwickeln. Außerdem wird den Aspekten des Gender Mainstreaming Rechnung getragen. Beruf und Familie zu vereinbaren ist für viele Beschäftigte, insbesondere für Frauen, eine alltägliche Herausforderung. Dabei spielen die Bedingungen in der Organisation – insbesondere die Arbeitszeiten, die Arbeitsorganisation und das betriebliche Klima – eine wesentliche Rolle.

Männer und Frauen mit Kindern oder mit pflegebedürftigen Angehörigen haben regelmäßige Verpflichtungen, die mit der Erwerbstätigkeit koordiniert werden müssen. Häufig lautet die Frage nicht, wie können Beruf und Familie sinnvoll verbunden werden, vielmehr stellt sich für viele nur die Alternative Beruf oder Familie.

Nicht nur vor dem Hintergrund des Gleichstellungsgedanken, sondern auch aufgrund der demographischen Entwicklung sind Unternehmen und Behörden darum bemüht, qualifizierte und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Leistungserbringung zu gewinnen bzw. zu erhalten.

Das Audit Beruf und Familie bietet eine geeignete Möglichkeit, die aktuellen Bedingungen in der Polizei Bremen zu analysieren und das Entwicklungspotenzial zu definieren. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Ziele und behördenspezifische Lösungen für eine differenzierte Gesamtstrategie zu entwickeln.

Im Rahmen des Projektes soll über eine breit angelegte Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenbeteiligung die Akzeptanz für das Thema erhöht und damit ein langfristiger Prozess zu einer familienfreundlichen Behörde begonnen werden.

Das Audit-Verfahren umfasst acht konkrete Handlungsfelder, die im Rahmen des Projektes geprüft sowie mit Inhalten und Zielen belegt werden.

Die Handlungsfelder sind:

- Arbeitszeit,
- Arbeitsorganisation,
- Arbeitsort,
- Informations- und Kommunikationspolitik,
- Führungskompetenz,
- Personalentwicklung,
- Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen sowie
- Service für Familien.

Durch die zwischenzeitliche Bereitstellung der finanziellen Mittel wird die Teilnahme der Polizei Bremen an dem Audit-Verfahren im Verbundprojekt Beruf und Familie möglich.

6. Welche Maßnahmen hat die Bremerhavener Ortspolizeibehörde für die Zertifizierung unternommen, und wie haben sich diese Veränderungen auf die Arbeit der Polizei insgesamt sowie auf die Situation der Beschäftigten ausgewirkt?

Im Rahmen der Zertifizierung ist von einem externen Auditor gemeinsam mit einer repräsentativen Projektgruppe zunächst in einem eintägigen Workshop in acht Handlungsfeldern der IST-Bestand familienfreundlicher Maßnahmen erhoben worden. Der Auditor hat aus den Ergebnissen des Workshops eine Zielvereinbarung entwickelt, die von der Projektgruppe im Verlaufe eines weiteren eintägigen Workshops im Detail auf die Belange der Ortspolizeibehörde zugeschnitten wurde. Die Zielvereinbarung ist alsdann vom Behördenleiter unterzeichnet worden. Mit der Zielvereinbarung dokumentiert die Ortspolizeibehörde ihre Absicht, ihren Weg zur familienfreundlichen Polizei im Verlaufe der nächsten drei Jahre mit einer Vielzahl von Maßnahmen in den relevanten Handlungsfeldern konsequent fortzusetzen. Die Zielvereinbarung war die Voraussetzung für das Grundzertifikat. Das Vorhaben befindet sich gegenwärtig in der Umsetzungsphase. Die vereinbarten Ziele werden in einer Projektorganisation umgesetzt.

Die ersten Ziele sind bereits erreicht worden. Unter anderem wurden folgende Maßnahmen getroffen:

- Die Ortspolizeibehörde hat eine zentrale Ansprechpartnerin eingesetzt. Die Mitarbeiterin informiert und berät Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gleichzeitig werden an dieser Stelle grundsätzlich alle Personalangelegenheiten, die im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie notwendig werden, bearbeitet.
- Um Betreuungslücken zu füllen bietet die Ortspolizeibehörde – kostenneutral – eine Ferienbetreuung für die Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an.
- Gemeinsam mit der Hochschule für Öffentliche Verwaltung ist ein Seminar zur Führungskräftebildung aufgelegt worden.
- Mit einem verbindlichen Kodex werden Führungsverantwortliche sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum familienfreundlichen Verhalten verpflichtet.

Es wäre sicher verfrüht, in dieser Phase der Umsetzung bereits über Auswirkungen der Zertifizierung zu sprechen. Soviel kann allerdings festgestellt werden: Der polizeiliche Aufgabenvollzug wird durch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht beeinträchtigt. Andererseits hat sich die Situation der Beschäftigten, die im Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie stehen, durch die bisherigen Maßnahmen bereits spürbar verbessert. Ein Umstand, von dem sich die Ortspolizeibehörde positive Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhofft.