



DPoIG
DEUTSCHE POLIZEIGEWERKSCHAFT
im DBB

DPoIG • Graf-Adolf-Platz 6 • 40213 Düsseldorf

Präsident des Landtags
Nordrhein - Westfalen

Postfach 101143

40002 Düsseldorf

Landesverband NRW

**Graf-Adolf-Platz 6
40213 Düsseldorf
Telefon 0211/93368667
Telefax 0211/93368679**

**info@dpolg-nrw.de
www.dpolg-nrw.de**

Düsseldorf, 11. Januar 2022

Gleichstellung im Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen

„Wie stellt die Landesregierung die Gleichberechtigung von Männern und Frauen im Innenministerium sicher?“

Ministerium des Inneren des Landes Nordrhein-Westfalen, Vorlage 17/5884

Die Deutsche Polizeigewerkschaft NRW (DPoIG NRW) bedankt sich für die Möglichkeit, Stellung zur Vorlage nehmen zu können.

Die DPoIG NRW schließt sich den Ausführungen des Ministers des Inneren zur Thematik Gleichberechtigung von Männern und Frauen im Innenministerium an. Grundlage für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bildet der Gleichstellungsplan, der jeweils für einen bestimmten Zeitraum aufgestellt wird. Eine wesentliche Komponente ist hierbei das Themenfeld „Stellenbesetzung und Rotation“ und die damit einhergehende Zielvorgabe:

„Ausgeglichenheit des Geschlechterverhältnis und Steigerung des Anteils von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, um mindestens 3 Prozentpunkte.“

Diese Kernaussage muss aus Sicht der DPoIG NRW auch eng im Zusammenhang mit dem grundrechtlich verankerten Prinzip der Bestenauslese – Art. 33 Abs. 2 GG – verbunden sein. Dementsprechend sollte der Leitgedanke des Gleichstellungsplanes mit weiteren flankierenden Maßnahmen gestärkt werden.

Nach Auffassung der DPoIG NRW kommen hierbei folgende Instrumentarien in Frage:



- Mentoring

Im Kern geht es beim Mentoring um die Weitergabe von Lebens- und Berufserfahrung. So wie alle Berufsanfängerinnen/Berufsanfänger davon partizipieren, ihrem „Bärenführer“ über die Schulter schauen zu können und Tipps und Ratschläge zu erhalten, basiert das Mentoring auf der Zusammenarbeit eines lebens- und berufserfahrenen Mentors mit einer weniger erfahrenen, meist auch lebens- und berufsjüngeren Mentee.

Im Vordergrund des Mentorings steht das Bestreben, Frauen und Männer zu ermuntern, sich mit ihren beruflichen und privaten Zielen auseinander zu setzen und Klarheit darüber zu gewinnen, wie sie ihren beruflichen Werdegang bestreiten möchten.

Das Programm eröffnet damit Perspektiven, ohne Versprechungen über einen garantierten beruflichen Weg zu machen oder Verpflichtungen über das Programm hinaus zu begründen. Es ist eine Möglichkeit für engagierte Mitarbeiterinnen, sich über einen begrenzten Zeitraum in einem geschützten Umfeld zu testen; die Gelegenheit zu erhalten, ihre Kompetenzen zu erkennen und sich über persönliche Karrierewege klar zu werden.

Auf der Basis dieses Programmes könnten weitere, bisher unentschlossene weibliche Beschäftigte im Rahmen der Personalentwicklung an zukünftige Führungsaufgaben herangeführt werden.

- Teilnahme an Projekten

Zusätzlich zum Mentoring sollte man die Teilnahme von Frauen an Projekten (und Kommissionen) fördern. Diese Plattformen bieten Frauen die Gelegenheit, sich zu präsentieren.

- Vereinbarkeit von Beruf und Familien

Ein weiterer, wesentlicher Punkt für die „Unterpräsenz“ weiblicher Beschäftigter in Führungspositionen könnten die mangelnden Rahmenbedingungen für eine optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie sein. Hier könnten aus Sicht der DPoIG NRW folgende Instrumentarien zu einer Optimierung führen:

- flexible und fortentwickelte Arbeitszeitgestaltung/Anpassen von Dienstanweisungen sowie die Anpassung an „familienfreundliche“ Zeiten für Besprechungen hinsichtlich Verbringung/Abholung aus Kita's oder Schulen
- Förderung der Rückkehr nach Elternzeit und Beurlaubungen
- Darüber hinaus sollte während der familienbedingten Abwesenheiten ein Kontakt von der Dienststelle zur betroffenen Frau zuverlässig gewährleistet sein. Insbesondere, was Stellenausschreibungen etc. betrifft.

- Mitarbeitergespräche

Letztendlich könnten nach Meinung der DPoIG NRW Mitarbeitergespräche mit dem Ziel der Förderung von Potentialen weiblicher Beschäftigter zur weiteren Akzeptanz zur Übernahme von Führungsaufgaben führen. Durch Absprachen und Ermutigung seitens der Vorgesetzten in den Gesprächen, könnte weitere Motivation gefördert werden.

Erich Rettinghaus
Vorsitzender