

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 298, Juli 2023

Beurteilungen im Polizeidienst – revisited

Geschlechterdifferenzen bei Beurteilungsergebnissen und ihre Veränderung

Andrea Jochmann-Döll

Auf einen Blick

Frauen und Teilzeitbeschäftigte im Polizeidienst werden schlechter beurteilt als Männer und Vollzeitbeschäftigte – dies zeigte eine Vorgängerstudie aus dem Jahr 2013. Die vorliegende Studie analysiert aktuelle Beurteilungsdaten und untersucht, wie es heute um die Geschlechtergerechtigkeit von Beurteilungen steht. Berücksichtigt wird die Polizei in zwölf Bundesländern, die Bundespolizei und das Bundeskriminalamt. Zeitvergleiche in acht Polizeibereichen zeigen sowohl positive als auch ernüchternde Entwicklungen, deren Ursachen durch vertiefende Interviews ergründet werden.

Dr. Andrea Jochmann-Döll ist freiberufliche Wissenschaftlerin und Beraterin mit den Arbeitsschwerpunkten Chancengleichheit der Geschlechter im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit. Für den Bereich des Polizeidienstes hat sie mehrere Forschungsarbeiten zur Geschlechtergerechtigkeit von Beurteilungen, zum Führen in Teilzeit und zur Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt. Außerdem hat sie die Instrumentarien eg-check.de zur Prüfung der Entgeltgleichheit, gb-check zur Gleichbehandlung der Geschlechter im Erwerbsleben und den KMU-Gleichstellungsscheck für Klein- und Mittelbetriebe mitentwickelt.

© 2023 by Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Beurteilungen im Polizeidienst – revisited“ von Andrea Jochmann-Döll
ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.
(Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Zusammenfassung.....	9
1. Einleitung: Hintergrund, Anlass und Ziele der Evaluationsstudie.....	14
2. Methodisches Vorgehen	21
2.1 Datenerhebung und Datenrückläufe	21
2.2 Datenauswertung und Indexbildung	24
2.3 Ursachenanalyse	27
3. Aktuelle Beurteilungsdifferenzen nach Geschlecht und weiteren Kriterien	28
3.1 Differenzen nach Geschlecht	28
3.2 Differenzen nach Geschlecht und Arbeitszeit.....	32
3.3 Differenzen nach Geschlecht und Laufbahngruppen.....	36
3.4 Differenzen nach Geschlecht und Fachbereichen	40
3.5 Zwischenfazit 1: Zusammenfassung der Datenauswertung	41
4. Veränderungen der Beurteilungsdifferenzen im Zeitverlauf.....	44
4.1 Zur Vergleichsbasis	44
4.2 Veränderungen in den Bundesländern und Polizeibereichen	45
4.3 Zwischenfazit 2: Zusammenfassung und Tendenzen.....	55
5. Ursachen von Veränderungen	57
5.1 Hypothesen zu möglichen Ursachen.....	57
5.2 Ursachenanalyse bei der Bundespolizei	60
5.3 Ursachenanalyse bei der Polizei Niedersachsens.....	74
5.4 Ursachenanalyse bei der Polizei in Rheinland-Pfalz	86
5.5 Zwischenfazit 3: Zusammenfassung der Ursachenanalyse.....	102
6. Gesamtfazit, Schlussfolgerungen und Ausblick	107
Anhang.....	111
Literaturverzeichnis	149

Abbildungen

Abbildung 1: Leistungsunabhängige Einflussfaktoren für unterschiedliche Beurteilungsergebnisse von Frauen und Männern	17
Abbildung 2: Überblick über die Entwicklung der geschlechterbezogenen Beurteilungsdifferenzen zwischen 2013 und 2023.....	56
Abbildung 3: Einflussfaktoren geschlechtergerechter Beurteilungen	57
Abbildung 4: Einflussfaktoren einer geschlechtersensiblen Beurteilungspraxis	59

Tabellen

Tabelle 1a: Gelieferte Daten aus Bundesländern und Polizeibereichen, die an beiden Studien teilgenommen haben.....	23
Tabelle 1b: Gelieferte Daten aus Bundesländern und Polizeibereichen, die erstmals an der Studie teilgenommen haben.....	23
Tabelle 2: Beurteilungsergebnisse nach Geschlecht und Arbeitszeit (Bundeskriminalamt).....	24
Tabelle 3: BDG1 und BDG2 für alle Beurteilten.....	29
Tabelle 4: Verteilung der Werte von BDG1 für alle Beurteilten nach geschlechterbezogener Ausgewogenheit	30
Tabelle 5: Verteilung der Werte von BDG2 für alle Beurteilten nach geschlechterbezogener Ausgewogenheit	31
Tabelle 6: BDAz1 und BDAz2 nach Bundesländern und Polizeibereichen.....	33
Tabelle 7: BDG1 für beurteilte Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte.....	34
Tabelle 8: BDG2 für beurteilte Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte.....	35
Tabelle 9: BDG1 und BDG2 für Beurteilte des mittleren Dienstes	37
Tabelle 10: BDG1 und BDG2 für Beurteilte des gehobenen Dienstes	38
Tabelle 11: BDG1 und BDG2 für Beurteilte des höheren Dienstes.....	39
Tabelle 12: BDG1 und BDG2 nach polizeilichen Fachbereichen	40
Tabelle 13: BDG und BDAz im Zeitvergleich (Bayern).....	45

Tabelle 14: BDG1 und BDG2 im Zeitvergleich (Berlin)	46
Tabelle 15: BDG und BDAz im Zeitvergleich (Bundespolizei).....	48
Tabelle 16: BDG und BDAz im Zeitvergleich (Hamburg)	49
Tabelle 17: BDG1 und BDG2 im Zeitvergleich (Hessische Bereit- schaftspolizei).....	50
Tabelle 18: BDG und BDAz im Zeitvergleich (Niedersachsen)	51
Tabelle 19: BDG und BDAz im Zeitvergleich (Rheinland-Pfalz).....	53
Tabelle 20: BDG1 und BDG2 im Zeitvergleich (Schleswig-Holstein) ...	54
Tabelle A1: Indizes für Baden-Württemberg	111
Tabelle A2: Gesamtnoten nach Geschlecht und Arbeitszeit (Baden-Württemberg)	112
Tabelle A3: Gesamtnoten nach Geschlecht und Laufbahngruppen (Baden-Württemberg)	112
Tabelle A4: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungs- gruppen im mittleren Dienst (Baden-Württemberg)	113
Tabelle A5: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungs- gruppen im gehobenen Dienst (Baden-Württemberg).....	113
Tabelle A6: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungs- gruppen im höheren Dienst (Baden-Württemberg).....	114
Tabelle A7: Indizes für Bayern	115
Tabelle A8: Punkteverteilung in der 2. Qualifikationsebene nach Geschlecht und Besoldungsgruppen (Bayern).....	116
Tabelle A9: Punkteverteilung in der 2. Qualifikationsebene nach Arbeitszeit und Besoldungsgruppen (Bayern).....	116
Tabelle A10: Punkteverteilung in der 3. Qualifikationsebene nach Geschlecht und Besoldungsgruppen (Bayern).....	117
Tabelle A11: Punkteverteilung in der 3. Qualifikationsebene nach Arbeitszeit und Besoldungsgruppen (Bayern).....	117
Tabelle A12: Punkteverteilung in der 2. und 3. Qualifikationsebene nach Geschlecht (Bayern)	118
Tabelle A13: Punkteverteilung in der 2. und 3. Qualifikationsebene nach Arbeitszeit (Bayern).....	118
Tabelle A14: Indizes für Berlin.....	119

Tabelle A15: Gesamtnoten nach Geschlecht (Berlin)	119
Tabelle A16: Gesamtnoten nach Geschlecht und Laufbahn- gruppen (Berlin).....	120
Tabelle A17: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungs- gruppen im mittleren Dienst (Berlin).....	120
Tabelle A18: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungs- gruppen im gehobenen Dienst (Berlin).....	121
Tabelle A19: Gesamtnoten nach Geschlecht und Fachbereichen (Berlin).....	121
Tabelle A20: Indizes für Bremen	122
Tabelle A21: Gesamtnoten nach Geschlecht und Arbeitszeit (Bremen)	122
Tabelle A22: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungs- gruppen im gehobenen Dienst (Bremen)	123
Tabelle A23: Gesamtnoten nach Geschlecht und Fachbereichen (Bremen)	123
Tabelle A24: Indizes für das Bundeskriminalamt.....	124
Tabelle A25: Gesamtnoten nach Geschlecht und Arbeitszeit (Bundeskriminalamt).....	124
Tabelle A26: Gesamtnoten nach Geschlecht und Laufbahn- gruppen (Bundeskriminalamt).....	125
Tabelle A27: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungs- gruppen im gehobenen Dienst (Bundeskriminalamt).....	125
Tabelle A28: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungs- gruppen im höheren Dienst (Bundeskriminalamt)	126
Tabelle A29: Indizes für die Bundespolizei	126
Tabelle A30: Gesamtnoten nach Geschlecht und Arbeitszeit (Bundespolizei).....	127
Tabelle A31: Gesamtnoten nach Geschlecht und Laufbahn- gruppen (Bundespolizei).....	127
Tabelle A32: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungs- gruppen im mittleren Dienst (Bundespolizei).....	128
Tabelle A33: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungs- gruppen im gehobenen Dienst (Bundespolizei).....	128

Tabelle A34: Indizes für Hamburg	129
Tabelle A35: Gesamtnoten nach Geschlecht und Arbeitszeit (Hamburg)	130
Tabelle A36: Gesamtnoten nach Geschlecht und Laufbahn- gruppen (Hamburg)	130
Tabelle A37: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungs- gruppen im mittleren Dienst (Hamburg)	131
Tabelle A38: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungs- gruppen im gehobenen Dienst (Hamburg)	131
Tabelle A39: Gesamtnoten nach Geschlecht und Fachbereichen (Hamburg)	132
Tabelle A40: Indizes für die Hessische Bereitschaftspolizei	132
Tabelle A41: Gesamtnoten nach Geschlecht und Arbeitszeit (Hessische Bereitschaftspolizei)	133
Tabelle A42: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungs- gruppen im gehobenen Dienst (Hessische Bereitschaftspolizei)	133
Tabelle A43: Indizes für Mecklenburg-Vorpommern	134
Tabelle A44: Gesamtnoten nach Geschlecht (Mecklenburg- Vorpommern).....	134
Tabelle A45: Gesamtnoten nach Geschlecht und Laufbahn- gruppen (Mecklenburg-Vorpommern)	135
Tabelle A46: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungs- gruppen im mittleren Dienst (Mecklenburg-Vorpommern)	135
Tabelle A47: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungs- gruppen im gehobenen Dienst (Mecklenburg-Vorpommern).....	136
Tabelle A48: Indizes für Niedersachsen	137
Tabelle A49: Gesamtnoten nach Geschlecht und Arbeitszeit (Niedersachsen)	138
Tabelle A50: Gesamtnoten nach Geschlecht und Laufbahn- gruppen (Niedersachsen)	138
Tabelle A51: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungs- gruppen in der Laufbahngruppe 2 bis zum zweiten Einstiegs- amt (Niedersachsen)	139

Tabelle A52: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen in der Laufbahngruppe 2 ab dem zweiten Einstiegsamt (Niedersachsen)	139
Tabelle A53: Indizes für Rheinland-Pfalz	140
Tabelle A54: Gesamtnoten nach Geschlecht und Arbeitszeit (Rheinland-Pfalz)	140
Tabelle A55: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen im gehobenen Dienst (Rheinland-Pfalz)	141
Tabelle A56: Gesamtnoten nach Geschlecht und Fachbereichen (Rheinland-Pfalz)	141
Tabelle A57: Indizes für das Saarland	142
Tabelle A58: Gesamtnoten nach Geschlecht (Saarland)	142
Tabelle A59: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen im gehobenen Dienst (Saarland)	143
Tabelle A60: Gesamtnoten nach Geschlecht und Fachbereichen (Saarland)	143
Tabelle A61: Indizes für Schleswig-Holstein	144
Tabelle A62: Gesamtnoten nach Geschlecht (Schleswig-Holstein)	144
Tabelle A63: Gesamtnoten nach Geschlecht und Laufbahngruppen (Schleswig-Holstein)	145
Tabelle A64: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen im mittleren Dienst (Schleswig-Holstein)	145
Tabelle A65: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen im gehobenen Dienst (Schleswig-Holstein)	146
Tabelle A66: Indizes für Thüringen	146
Tabelle A67: Gesamtnoten nach Geschlecht (Thüringen)	147
Tabelle A68: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen im mittleren Dienst (Thüringen)	147
Tabelle A69: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen im gehobenen Dienst (Thüringen)	148

Zusammenfassung

Allen Deutschen steht der gleiche Zugang zu einem öffentlichen Amt zu, je nach persönlicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – so bestimmt es Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes. Gleichzeitig gilt der Grundsatz der Diskriminierungsfreiheit. Deshalb muss gewährleistet werden, dass bei der Beurteilung von Eignung, Befähigung und Leistung niemand aufgrund des Geschlechts oder anderer Merkmale diskriminiert wird. Dies ist keineswegs eine Selbstverständlichkeit, denn Beurteilungen sind keine objektiven Messungen, sondern „Akte wertender Erkenntnis“, wie es die Verwaltungsgerichtsbarkeit immer wieder formuliert.

Das Diskriminierungspotenzial von Beurteilungen im Hinblick auf das Geschlecht wurde bereits seit Langem erkannt und beschrieben. Im Bereich des Polizeidienstes wurden spätestens mit Beginn der 2000er Jahre Beurteilungsergebnisse in einigen Bundesländern und Polizeibereichen mit Blick auf die Geschlechtergerechtigkeit ausgewertet. Benachteiligungen von Polizistinnen bei der Anerkennung ihrer Leistung, bei Aufstieg und Beförderung festgestellt.

Im Jahr 2012 förderte die Hans-Böckler-Stiftung eine Studie zur Geschlechtergerechtigkeit von Beurteilungen im Polizeivollzugsdienst, in der erstmals in größerem Umfang Daten zu Beurteilungsergebnissen geschlechterbezogen ausgewertet wurden. Zusammengefasst wurde festgestellt:

- Polizeibeamtinnen erhielten durchschnittlich schlechtere Beurteilungsergebnisse als Polizeibeamte.
- Insgesamt sowie in Differenzierungen nach Laufbahngruppen und Fachbereichen waren Polizeibeamtinnen meist mit geringeren Anteilen als Polizeibeamte an den besten Beurteilungsergebnissen vertreten.
- Teilzeitbeschäftigte wurden mit geringeren Anteilen als Vollzeitbeschäftigte mit den besten Gesamtnoten beurteilt, wobei sich dieser Befund für weibliche und männliche Teilzeitbeschäftigte differenziert darstellte.

Nach nunmehr zehn Jahren stellt sich die Frage, ob sich diese Befunde inzwischen verändert haben und ob bzw. auf welche Weise die Studie hierauf einen Einfluss hatte. Die vorliegende Evaluationsstudie will Antworten auf diese Fragen formulieren. Sie setzt zum einen auf der fachlich-inhaltlichen Ebene die geschlechter- und arbeitszeitdifferenzierte Analyse von Beurteilungsergebnissen am Beispiel des Polizeidienstes fort und liefert aktuelle Erkenntnisse zur Ausgewogenheit bzw. zu geschlechterbezogenen Benachteiligungen bei Beurteilungen. Geschlechterdifferenzierte Beurteilungsergebnisse werden damit erstmals in einem diachronen Ansatz betrachtet.

Darüber hinaus steht die Evaluationsstudie im Kontext der Frage nach den Ergebnissen, Erträgen und Wirkungen geförderter Forschungsvorhaben.

Es werden folgende Forschungsfragen bearbeitet:

1. Wie verteilen sich die Anteile an den besten Beurteilungsergebnissen aktuell zwischen weiblichen und männlichen Polizeivollzugsbeamt*innen sowie zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten in den Bundesländern und Polizeibereichen?
2. Welche Veränderungen der Anteile von Frauen und Männern sowie von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten an den besten Beurteilungsergebnissen sind im Vergleich zur ersten Beurteilungsstudie festzustellen?
3. Auf welche möglichen (polizeiinternen wie -externen) Ursachen können die festgestellten geschlechter- und arbeitszeitbezogenen Veränderungen bei den Beurteilungsergebnissen zurückgeführt werden?
4. Haben sich die Akzeptanz von und die Beurteilungspraxis für teilzeitbeschäftigte Polizeivollzugsbeamt*innen geändert?

Für die Datenerhebung in den Bundesländern und Polizeibereichen wurde ein Datenerhebungsbogen entwickelt, mit dem die erforderlichen Daten bei den jeweiligen obersten Polizeibehörden erfragt wurden. Zehn Bundesländer und Polizeibereiche, die bereits in der ersten Beurteilungsstudie Daten lieferten, sandten aktuelle Daten für die Evaluationsstudie, darüber hinaus vier Bundesländer bzw. Polizeibereiche, die an der ersten Studie nicht teilgenommen hatten. Drei der im Jahr 2013 teilnehmenden Bundesländer nahmen aktuell nicht teil. Ein Bundesland beteiligte sich an keiner der beiden Studien.

Zur besseren Übersichtlichkeit und wegen der Vergleichbarkeit der Beurteilungsdifferenzen zwischen Bundesländern/Polizeibereichen und im Zeitablauf wurden zwei Indizes gebildet:

- Der Index BDG (Beurteilungsdifferenzen nach Geschlecht) gibt die Differenz der Anteile von Frauen und Männern an einer bestimmten Gesamtnote an. Er wird berechnet für die Differenzen der Anteile von Frauen und Männern an der besten (BDG1) und den beiden besten Gesamtnoten (BDG2).
- Der Index BDAz (Beurteilungsdifferenzen nach Arbeitszeit) gibt die Differenz der Anteile von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten an einer bestimmten Gesamtnote an, ohne Differenzierung nach Geschlecht. Er wird berechnet für die Differenzen der Anteile von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten an der besten (BDAz1) und den beiden besten Gesamtnoten (BDAz2).

Nach der Auswertung der Beurteilungsdaten wurden für drei Bundesländer bzw. Polizeibereiche, in denen deutliche Veränderungen im Zeitablauf zu verzeichnen waren, vertiefende Analysen in Form von Interviews durchgeführt, um mögliche Ursachen dieser Entwicklungen erkennen zu können. Es waren dies die Bundesländer Niedersachsen und Rheinland-Pfalz sowie die Bundespolizei.

Die Datenauswertung aller 14 Bundesländer und Polizeibereiche ergab insgesamt, dass Polizisten in beinahe allen Bundesländern und Polizeibereichen zu höheren Anteilen die besten oder die beiden besten Noten erhalten, Polizistinnen zu geringeren Anteilen. Ausnahmen sind das Bundeskriminalamt, Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen sowie Berlin bei Betrachtung der beiden Bestnoten.

Allerdings können in manchen Bundesländern die Beurteilungsergebnisse als ausgewogen bezeichnet werden, da die Unterschiede so gering sind (BDG1 zwischen $-0,5$ und $0,5$). Dies gilt für den Index BDG1 in Baden-Württemberg, Bayern, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen sowie für BDG2 in Thüringen.

Vollzeitbeschäftigte erhalten in beinahe allen Bereichen, für die Daten nach Arbeitszeit vorlagen, zu höheren Anteilen die Bestnoten als Teilzeitbeschäftigte. Lediglich im Bundeskriminalamt ist der Anteil von Teilzeitkräften an der besten Note höher. Die festgestellten Unterschiede nach Arbeitszeit sind in Baden-Württemberg und Bayern als ausgewogen zu betrachten. In allen anderen Fällen nehmen BDAz1 und BDAz2 höhere Werte an, die Unausgewogenheit anzeigen.

Innerhalb der Vollzeitbeschäftigten zeigt der Index BDG1 nur für Baden-Württemberg Ausgewogenheit an. In den weiteren Bereichen sind die Anteile entweder zugunsten der Männer (Bremen, Bundespolizei, Hamburg, Rheinland-Pfalz) oder zugunsten der Frauen (Bundeskriminalamt, Niedersachsen) von eher unausgewogen bis deutlich unausgewogen verteilt.

Die Differenzierung von weiblichen und männlichen Teilzeitbeschäftigten zeigt ein sehr heterogenes Bild: Einerseits kann mit Blick auf BDG1 in vier Bereichen Ausgewogenheit konstatiert werden (Baden-Württemberg, Bundespolizei, Hamburg und Niedersachsen), andererseits jedoch sind beim Bundeskriminalamt und in Rheinland-Pfalz deutlich unausgewogene Ergebnisse zugunsten männlicher Teilzeitbeschäftigter zu verzeichnen (BDG1 = $6,27$ bzw. $11,75$).

Die Werte für BDG2 zeigen in der Tendenz sowohl für vollzeitbeschäftigte wie für teilzeitbeschäftigte größere werdende Unterschiede zwischen Frauen und Männern an, wenn die zweitbeste Note mitbetrachtet wird. Dabei sind überwiegend die beurteilten Männer, in manchen Bereichen (Bundeskriminalamt/Vollzeit, Hamburg/Teilzeit, Niedersachsen/Voll- und Teilzeit) die beurteilten Frauen im Vorteil.

Die Differenzierungen nach Laufbahngruppen und polizeilichen Fachbereichen zeigen ein sehr heterogenes Bild.

Bei aller Vielfältigkeit der Ergebnisse dieser Datenanalyse muss als Trend immer noch festgehalten werden, dass Polizistinnen zu geringeren Anteilen Spitzennoten erhalten, also insgesamt schlechter beurteilt werden als Polizisten. Noch deutlicher und konsistenter ist der Befund, dass Teilzeitkräfte – gleich welchen Geschlechts – schlechter beurteilt werden als Vollzeitkräfte. Innerhalb der Teilzeitbeschäftigten haben Männer durchschnittlich größere Chancen auf Bestnoten bei der Beurteilung, auch wenn dies nicht überall gilt.

Für acht Bundesländer und Polizeibereiche konnte ein Zeitvergleich der Anteile von Frauen und Männern an der oder den besten Beurteilungsnoten für die letzten zehn Jahre durchgeführt werden. Es zeigten sich uneinheitliche Entwicklungen. In den Bundesländern Bayern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein sowie bei der Bundespolizei wurde größere Ausgewogenheit erzielt bzw. Polizistinnen erhielten zu höheren Anteilen (als vorher und/oder als Männer) die beste oder die besten Beurteilungsnoten.

In den Bundesländern Berlin, Hamburg und Rheinland-Pfalz sowie bei der Hessischen Bereitschaftspolizei hingegen vergrößerte sich die Ungewogenheit zugunsten der beurteilten Männer. Sie waren nun mit noch deutlicherem Abstand zu ihren weiblichen Kolleginnen anteilmäßig häufiger an der besten oder den beiden besten Noten vertreten als in der ersten Beurteilungsstudie vor zehn Jahren.

Bei der Bundespolizei starteten die positiven Veränderungen aus einer ungünstigen und ausgeprägt unausgewogenen Situation. Ausgewogenheit wurde auch bis zur aktuellen Studie noch nicht vollständig erreicht. Die erste Beurteilungsstudie wurde aufmerksam wahrgenommen und konnte das Erarbeiten von Maßnahmen zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit bei Beurteilungen unterstützen. Die Ursachen der größeren Ungewogenheit der Beurteilungsergebnisse bei der Bundespolizei liegen sowohl bei der Gestaltung der Beurteilungsregelungen als auch in einer höheren Gendersensibilität der Beurteilungspraxis

In Niedersachsen waren die Beurteilungsergebnisse bereits in der ersten Beurteilungsstudie eher ausgewogen zwischen den Geschlechtern verteilt und haben sich seitdem weiter zugunsten von Frauen entwickelt. Die erste Beurteilungsstudie spielte aus Sicht der aktuell Befragten hierbei keine bedeutsame Rolle. Auch in Niedersachsen wurde die Beurteilungsrichtlinie modifiziert und durch weitere gleichstellungsförderliche Bestimmungen ergänzt.

Wichtiger als diese Bestimmungen wurde jedoch ihre gleichstellungsorientierte Umsetzung und Kommunikation im Beurteilungsverfahren und vor allem das Controlling von Kennzahlen zur Gleichstellung genannt. Ins-

besondere die formale Verabschiedung des Gleichstellungsplans mit verbindlichen Zielen für Frauenanteile in verschiedenen Laufbahnen und Besoldungsgruppen bzw. Statusämtern vor der Beurteilungsrunde habe einen steuernden Effekt gehabt. Von Bedeutung ist auch die Verankerung der Geschlechtergerechtigkeit als Ziel in der Organisation durch eine Reihe von Veranstaltungen und die Ernennung eines Strategieteam Gleichstellung.

In Rheinland-Pfalz vergrößerten sich die bereits in der ersten Beurteilungsstudie identifizierten Unterschiede in den Beurteilungsergebnissen zwischen den Geschlechtern, was die Befragten angesichts der ansonsten wahrgenommenen Entwicklung überraschte und enttäuschte. Da hier ausschließlich Anlassbeurteilungen durchgeführt werden, lag der gleichstellungsbezogene Fokus bislang eher auf der Untersuchung von Beförderungen.

Die erste Beurteilungsstudie wurde laut den Interviews nicht als Impuls wahrgenommen. Bei aller anfänglichen Überraschung über die unerfreuliche Entwicklung konnten in den Interviews doch Ansatzpunkte für deren Ursachen ausgemacht werden. Sie entsprechen der Grundhypothese, dass sowohl die Regelungen als auch die Praxis der Beurteilungen ihre Geschlechtergerechtigkeit beeinflussen.

Die Ursachenanalyse ergab zusammenfassend, dass positive Entwicklungen hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit von Beurteilungen durch eine Kombination vielfältiger Maßnahmen erzielt wurden. Die gleichstellungsförderliche Gestaltung der Regelungen zählt hierbei als notwendige Voraussetzung, die durch eine kreative und konsequente Beeinflussung der Beurteilungspraxis ergänzt werden muss. Die erste Beurteilungsstudie wurde im Bereich der Bundespolizei erfolgreich unterstützend genutzt. Welche Wirkungen ihre Nutzung in den beiden Bundesländern hätte haben können, kann aus den Untersuchungen nicht abgeleitet werden.

Diese Erkenntnisse führen zu drei Schlussfolgerungen: Die erste Schlussfolgerung lautet, dass Geschlechtergerechtigkeit bei Beurteilungen im Polizeidienst noch nicht umfassend hergestellt ist. Es ist, zweitens, jedoch möglich, durch eine Kombination vielfältiger und konsequenter Maßnahmen größere Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern herzustellen. Und drittens, so hat sich gezeigt, können Forschungsergebnisse in der Praxis von Organisationen wirkungsvoll genutzt werden.

Es bleibt die Frage, ob sich möglicherweise alternative Wege zur Beurteilung finden lassen, den Grundsatz des Artikels 33 des Grundgesetzes zu erfüllen, und gleichzeitig objektivere und geschlechtergerechtere Kriterien für die Feststellung der erbrachten Leistungen und die Zuweisung öffentlicher Ämter anzuwenden. Dieser Aufgabe wird man sich nicht nur in der Polizei stellen müssen.

1. Einleitung: Hintergrund, Anlass und Ziele der Evaluationsstudie

Allen Deutschen steht der gleiche Zugang zu einem öffentlichen Amt zu, je nach persönlicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – so bestimmt es Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes. Die Verwirklichung dieses Grundsatzes setzt voraus, dass Eignung, Befähigung und fachliche Leistung potenzieller Amtsträger*innen festgestellt werden. Dies geschieht mithilfe von Beurteilungen, die deshalb im öffentlichen Dienst, insbesondere für Beamt*innen, eine besondere Bedeutung für den Zugang zu bestimmten Positionen, den beruflichen Aufstieg bzw. Beförderungen und indirekt auf die Einkommenshöhe haben (siehe Kasten).

Beurteilungen

- **Rechtliche Grundlagen:**
Bundes- bzw. Landesbeamtengesetze und -laufbahnverordnungen, Beurteilungsrichtlinien der obersten Dienstbehörden
- **Arten von Beurteilungen:**
Anlassbeurteilungen werden zu bestimmten Anlässen erstellt, z. B. bei Beginn der Elternzeit, bei Bewerbungen um einen Dienstposten, bei Wechsel der Dienststelle, der Tätigkeit oder des*der Beurteilenden.
Regelbeurteilungen werden regelmäßig in bestimmten Abständen, durchgeführt, z. B. alle drei Jahre oder jährlich, je nach rechtlicher Vorgabe.
- **Inhalt von Beurteilungen:**
Die im Beurteilungszeitraum gezeigte Leistung sowie die Befähigung für mögliche Dienstaufgaben werden anhand vorgegebener Leistungsmerkmale beurteilt. Es wird ein Gesamtergebnis der Beurteilung ermittelt, das in unterschiedlichen Prädikaten bestehen kann (Noten, Punkte, Buchstaben, Kurztexte).
- **Bedeutung von Beurteilungen:**
Bedeutsamstes Auswahlkriterium bei Beförderungen oder dem Aufstieg in eine höhere Laufbahngruppe, für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen (insbesondere Aufstiegsfortbildungen) oder anderen Maßnahmen der Personalentwicklung sowie bei Stellenbesetzungen

Gleichzeitig gilt der Grundsatz der Diskriminierungsfreiheit. Deshalb muss gewährleistet werden, dass bei der Beurteilung von Eignung, Befähigung und Leistung niemand aufgrund des Geschlechts oder anderer Merkmale

diskriminiert wird. Dies ist keineswegs eine Selbstverständlichkeit, denn Beurteilungen sind keine objektiven Messungen, sondern „Akte wertender Erkenntnis“, wie es die Verwaltungsgerichtsbarkeit immer wieder formuliert. Wertungen sind jedoch immer geprägt von subjektiven Einstellungen, gesellschaftlichen Normen, geschlechterbezogenen Stereotypen und Vorurteilen und deshalb anfällig für Diskriminierungen.

Das Diskriminierungspotenzial von Beurteilungen im Hinblick auf das Geschlecht wurde bereits seit Langem erkannt und beschrieben (Bevan/Thompson 1994, Fried/Wetzel/Baitsch 2000, Vollmer 2008, Krell 2011, Schreyögg 2011, Jochmann-Döll 2015, Deutscher Juristinnenbund 2015, Tondorf/Sauer 2015, Lorse 2017), auch mit seinen spezifischen Konsequenzen für die Leistungsvergütung von Tarifbeschäftigten (Tondorf/Jochmann-Döll 2005, Jochmann-Döll/Tondorf 2011).

Im Bereich des Polizeidienstes wurden spätestens mit Beginn der 2000er Jahre Beurteilungsergebnisse in einigen Bundesländern und Polizeibereichen mit Blick auf die Geschlechtergerechtigkeit ausgewertet.

- So wurde für die Beurteilungsrunde 1999/2000 des Polizeivollzugsdienstes in Nordrhein-Westfalen ermittelt, dass nur 21 Prozent der Beamtinnen, aber 32 Prozent der Beamten im mittleren Dienst (als „erste Säule“ bezeichnet) die beiden Bestnoten erhielten. Im gehobenen Dienst (der „zweiten Säule“) betrug der Unterschied 34 zu 27 Prozent (o. V. 2000, S. 19).
- Für eine Antwort auf eine kleine Anfrage an den Bayerischen Landtag wurden Beurteilungsdaten des Polizeivollzugsdienstes aus dem Jahr 2009 ausgewertet. Als Ergebnis wurde berichtet, dass Polizeibeamtinnen in den Besoldungsgruppen A 11 und A 12 seltener eine Bestbeurteilung, in A 10 und A 11 hingegen häufiger schlechtere Beurteilungen erhielten. Lediglich in A 9 waren Beamtinnen häufiger besser beurteilt worden als Beamte (Bayerischer Landtag 2010, S. 3).
- In einer ausführlichen Analyse für die Polizei Baden-Württembergs zeigte Knospe (2008), dass die Kategorie „Geschlecht“ das Beurteilungsgeschehen beeinflusst und wodurch Frauen sowie Teilzeitbeschäftigte benachteiligt werden. Polizistinnen waren bei den Spitzennoten der Beurteilungsrunde 2004 deutlich unterrepräsentiert im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen. Kugler-Maier (2011) bestätigte diesen Befund mit späteren Daten.
- Daten der Beurteilungsrunde 2008 der rheinland-pfälzischen Polizei waren Gegenstand eines Projektes an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Fachbereich Polizei, in Hahn. Es zeigte sich ein deutlich niedrigerer Anteil von Teilzeitbeschäftigten beiderlei Geschlechts (7 Prozent) gegenüber Vollzeitbeschäftigten (19 Prozent) an der Bestnote. Teilzeitbeschäftigte Frauen erhielten gegenüber vollzeitbeschäftig-

tigten Frauen seltener die beste Note; die (wenigen) teilzeitbeschäftigten Männer waren gar nicht vertreten. Wurden nur die Vollzeitbeschäftigten ausgewertet, glichen sich die Anteile von Frauen (18 Prozent) und Männern (19 Prozent) an der Bestnote einander an, die zweitbesten Note erhielten Frauen mit 61 Prozent zu einem höheren Anteil als Männer (53 Prozent, Projektgruppe 2009, S. 40 ff.).

Diese Erkenntnisse und die damit verbundenen Benachteiligungen von Polizistinnen bei der Anerkennung ihrer Leistung, bei Aufstieg und Beförderung sowie bei ihren Einkommen und Pensionszahlungen wurden innerhalb des Polizeidienstes und der gewerkschaftlichen Interessenvertretung aufmerksam wahrgenommen. Auf dem 24. Ordentlichen Bundeskongress der Gewerkschaft der Polizei (GdP) im November 2010 wurden deshalb „geschlechtergerechte Leistungsbewertungen, faire Aufstiegschancen sowie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ gefordert (GdP 2010, S. 3).

Auch in der gleichstellungsorientierten Wissenschaft stießen die Daten aus dem Polizeidienst als Beispiel für die genderdifferenzierte Beurteilungslage im gesamten öffentlichen Dienst auf Interesse. Im Jahr 2012 förderte die Hans-Böckler-Stiftung eine Studie zur Geschlechtergerechtigkeit von Beurteilungen im Polizeivollzugsdienst (Projektnr. S-2012-520-3F), in der erstmals in größerem Umfang Daten zu Beurteilungsergebnissen gesammelt und der interessierten Öffentlichkeit zugänglich gemacht wurden.

Bei dieser Studie von Jochmann-Döll/Tondorf (2013; im Folgenden „erste Beurteilungsstudie“) handelte sich um eine Vollerhebung der Beurteilungsergebnisse der Jahre 2009 bis 2011 aus dem Polizeidienst von zwölf Bundesländern und der Bundespolizei, differenziert nach Geschlecht und Arbeitszeit sowie teilweise nach Fachbereichen und Besoldungsgruppen. Außerdem wurden die Beurteilungsrichtlinien der Bundesländer und Polizeibereich einer diskriminierungskritischen Analyse unterzogen sowie ergänzende Expert*innen-Interviews zu möglichen Ursachen von festgestellten Unterschieden und zur Beurteilungspraxis geführt.

Hinsichtlich der geschlechterbezogenen Struktur von Beurteilungsergebnissen wurde festgestellt:

- Polizeibeamtinnen erhielten durchschnittlich schlechtere Beurteilungsergebnisse als Polizeibeamte.
- Insgesamt sowie in Differenzierungen nach Laufbahngruppen und Fachbereichen waren Polizeibeamtinnen meist mit geringeren Anteilen als Polizeibeamte an den besten Beurteilungsergebnissen vertreten.
- Teilzeitbeschäftigte wurden mit geringeren Anteilen als Vollzeitbeschäftigte mit den besten Gesamtnoten beurteilt, wobei sich dieser Be-

fund für weibliche und männliche Teilzeitbeschäftigte differenziert darstellte.

An Ursachen für die unausgewogene Verteilung von Bestnoten und Beförderungschancen zwischen Frauen und Männern machten die Autorinnen in den ergänzenden Expert*innen-Interviews einerseits eine Reihe von leistungsunabhängigen Einflussfaktoren der Beurteilungsnote aus (siehe Abbildung 1), andererseits die Beobachtung, dass Beurteilungsergebnisse die Beförderung zwar sehr wesentlich, aber eben nicht ausschließlich beeinflussen. Vielmehr spielen auch informelle Erwägungen über die Lebensleistung von Polizist*innen, Standzeiten in der Besoldungsgruppe, die bevorstehende Pensionierung oder solidarische Prinzipien eine Rolle (Jochmann-Döll/Tondorf 2013, S. 147 ff.).

Abbildung 1: Leistungsunabhängige Einflussfaktoren für unterschiedliche Beurteilungsergebnisse von Frauen und Männern



Quelle: Jochmann-Döll/Tondorf 2013, S. 126

Für eine weitere Studie wurden zwei Polizeibereiche mit – entgegen dem Trend – eher ausgeglichenen Beurteilungsergebnissen für eine vertiefende Untersuchung als Beispiele guter Praxis ausgewählt und gleichstellungsförderliche Bestimmungen in Beurteilungsrichtlinien identifiziert. Als Ergebnis dieser Studie entstanden Hinweise und Empfehlungen für eine gleichstellungsförderliche Gestaltung von Beurteilungsregelungen und der Beurteilungspraxis (Jochmann-Döll 2014).

Beide Studien haben innerhalb der Polizei, aber auch darüber hinaus große Aufmerksamkeit erfahren. Dies zeigte sich einerseits an der häufigen Nachfrage bei den Autorinnen nach Vorträgen, Seminaren und Beratungsprojekten auf der Grundlage der Studie, andererseits an informellen Berichten über die Nutzung der Studie bei der Überarbeitung von Beurteilungsrichtlinien und ihre Zitierung in Fachpublikationen (z. B. Sachverständigenkommission 2017, S. 75).

Es stellte sich deshalb die Frage, ob sich in den vergangenen zehn Jahren auch die Beurteilungsergebnisse im Hinblick auf die Differenzierung nach Geschlecht und Arbeitszeit verändert haben und ob bzw. auf welche Weise die Studie hierauf einen Einfluss hatte. Darüber hinaus interessiert, ob die Empfehlungen der beiden ersten Studien umgesetzt wurden und durch gleichstellungsförderliche Gestaltung der Beurteilungsregelungen sowie Rahmenbedingungen, Sensibilisierung der Beteiligten und Herstellung von Transparenz wirksame Verbesserungen erzielt werden konnten. Die genannten Hinweise und Empfehlungen dienen deshalb der Generierung von Hypothesen zu Ursachen der Veränderungen.

Die vorliegende Evaluationsstudie¹ will Antworten auf diese Fragen formulieren. Sie setzt zum einen auf der fachlich-inhaltlichen Ebene die geschlechter- und arbeitszeitdifferenzierte Analyse von Beurteilungsergebnissen am Beispiel des Polizeidienstes fort und liefert aktuelle Erkenntnisse zur Ausgewogenheit bzw. zu geschlechterbezogenen Benachteiligungen bei Beurteilungen. Geschlechterdifferenzierte Beurteilungsergebnisse werden erstmals in einem diachronen Ansatz betrachtet, sodass sichtbar wird, ob sich in einem Abstand von etwa zehn Jahren die geschlechterbezogenen Unterschiede bei den Beurteilungsergebnissen verringert oder vergrößert haben.

Dies dürfte zunächst für den Polizeidienst von besonderer Bedeutung sein, für den die Daten erhoben werden. Großes Interesse an einer erneuten Analyse zeigte sich u. a. an dem Beschluss des 26. Bundeskon-

1 Allen Personen, die in den verschiedenen Polizeibehörden durch Lieferung von Daten oder der Organisation und Bereitschaft zu Interviews zur Durchführung dieser Studie beigetragen haben, sei an dieser Stelle herzlich gedankt. Für die organisatorische Unterstützung und inhaltliche Begleitung der Studie danke ich auch allen engagierten Kolleg*innen bei der Gewerkschaft der Polizei.

gresses der Gewerkschaft der Polizei im November 2018, ein Projekt zu unterstützen, das Veränderungen der Beurteilungsergebnisse im Vergleich zu der ersten Beurteilungsstudie sowie mögliche Ursachen analysiert (GdP 2018). Angesichts der großen Aufmerksamkeit für die Geschlechtergerechtigkeit von Beurteilungen, insbesondere im öffentlichen Dienst, können die Ergebnisse der vorliegenden Studie auch außerhalb der Polizei wertvolle Erkenntnisse und Impulse liefern.

Über die fachlich-inhaltliche Ebene hinaus steht die Evaluationsstudie zum anderen im Kontext der Frage nach den Ergebnissen, Erträgen und Wirkungen geförderter Forschungsvorhaben, die sich der Hans-Böckler-Stiftung und anderen (staatlichen wie privaten) Forschungsfördereinrichtungen stellt (Schibany/Gassler 2010, S. 3). Ein Ziel der Evaluationsstudie liegt deshalb in einer exemplarischen Beantwortung der forschungstheoretischen Frage, ob und wie Ergebnisse praxisorientierter empirischer Forschung in das Untersuchungsfeld zurückwirken, indem sie von Akteur*innen aufgenommen werden und zu Veränderungen führen.

Als Akteur*innen werden in dieser Studie die Beurteilenden und die für die Gestaltung des Beurteilungsprozesses Verantwortlichen betrachtet. Effekte könnten sich sowohl bei den Beurteilungsregelungen oder anderen hausinternen Vorgaben und Rahmenbedingungen als auch in einer gestiegenen Sensibilisierung der Beurteilenden und damit einer veränderten Beurteilungspraxis gezeigt haben.

Keinesfalls steht zu erwarten, dass sich festgestellte Veränderungen monokausal auf die Durchführung und Veröffentlichung der ersten Beurteilungsstudie zurückführen lassen. Deshalb müssen im Rahmen dieser Evaluationsstudie Hypothesen zu weiteren möglichen Einflussfaktoren entwickelt werden, die ebenfalls Veränderungen bewirkt haben könnten (DeGEval 2016).

Solche Einflussfaktoren könnten beispielsweise in veränderten Beurteilungs- oder Beförderungsrichtlinien, personellen Wechseln, veränderten personalpolitischen Strategien oder neuen Führungsleitlinien und -kulturen liegen und müssen bei der Entwicklung der Evaluationsinstrumente berücksichtigt werden (Wissenschaft im Dialog 2021).

Nach einer Beschreibung des methodischen Vorgehens bei dieser Studie in Kapitel 2 werden folgende Forschungsfragen bearbeitet:

1. Wie verteilen sich die Anteile an den besten Beurteilungsergebnissen aktuell zwischen weiblichen und männlichen Polizeivollzugsbeamt*innen, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten in den Bundesländern und Polizeibereichen?

Hierzu werden ausgewählte und zusammenfassende Auswertungen in Kapitel 3 zur Verfügung gestellt. Für darüber hinaus interessierte Lesende finden sich ergänzend im Anhang detaillierte Analysen aller Da-

ten, die von den teilnehmenden Bundesländern und Polizeibereichen zur Verfügung gestellt wurden.

2. Welche Veränderungen der Anteile von Frauen und Männern sowie von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten an den besten Beurteilungsergebnissen sind im Vergleich zur ersten Beurteilungsstudie festzustellen?

Diachrone Analysen für diejenigen Bundesländer und Polizeibereiche, die in beiden Studien Daten liefern konnten, werden in Kapitel 4 dargestellt.

3. Auf welche möglichen (polizeiinternen wie -externen) Ursachen können die festgestellten geschlechter- und arbeitszeitbezogenen Veränderungen bei den Beurteilungsergebnissen zurückgeführt werden?

Für die Ableitung von Hypothesen und die Auswertung der vertiefenden Analysen zu Ursachen der Veränderungen steht Kapitel 5 zur Verfügung.

4. Haben sich die Akzeptanz von und die Beurteilungspraxis für teilzeitbeschäftigte Polizeivollzugsbeamt*innen geändert?

Antworten auf diese Frage finden sich sowohl im Zeitvergleich der Beurteilungsergebnisse in Kapitel 4 als auch bei der Ursachenanalyse in Kapitel 5.

Jedes Kapitel wird mit einem Zwischenfazit abgeschlossen. Die Studie schließt in Kapitel 6 mit einem Gesamtfazit, Schlussfolgerungen und einem Ausblick ab.

2. Methodisches Vorgehen

Für diese Evaluationsstudie wurden alle Bundesländer und Polizeibereiche angeschrieben und um die Lieferung von Daten der letzten verfügbaren Beurteilungsrunde in einem Datenerhebungsbogen gebeten (Kapitel 2.1). Diese Daten wurden durch Berechnung von Prozentanteilen nach verschiedenen Differenzierungskriterien ausgewertet und durch Bildung von Indizes vergleichbar gemacht (Kapitel 2.2). In drei Polizeibereichen wurden vertiefende Interviews geführt, um mögliche Ursachen für festgestellte Veränderungen zu identifizieren (Kapitel 2.3).

2.1 Datenerhebung und Datenrückläufe

Für die Datenerhebung in den Bundesländern und Polizeibereichen wurde ein Datenerhebungsbogen entwickelt, mit dem folgende Daten erfragt wurden:

- Angaben zum Stichtag der gelieferten Beurteilungsdaten und zur zugrundeliegenden Beurteilungsrichtlinie
- Angaben zur Struktur der beurteilten und nicht beurteilten Beamt*innen nach Geschlecht
- Angaben zu den Ergebnissen der letzten (Regel-)Beurteilung insgesamt sowie nach Vollzeit und Teilzeit, jeweils nach Geschlecht
- Angaben zu den Ergebnissen der letzten (Regel-)Beurteilung nach Laufbahn- und Besoldungsgruppen, jeweils nach Geschlecht
- Angaben zu den Ergebnissen der letzten (Regel-)Beurteilung nach polizeilichen Fachbereichen, jeweils nach Geschlecht
- Angaben zu (aus Sicht des*der Antwortenden) beurteilungsrelevanten Ereignissen seit dem Jahr 2012

Der Datenerhebungsbogen wurde, zusammen mit einem Informationsblatt zum Projekt, digital an die Leitung der obersten Polizeibehörde eines Bundeslandes sowie des Bundeskriminalamtes und der Bundespolizei versandt. Die für die Polizei zuständige Gleichstellungsbeauftragte wurde über das Projekt und die Datenerhebung in Kenntnis gesetzt. Auf Unterschiede in der organisatorischen Zuständigkeit oder in Bezeichnungen bestimmter Funktionen zwischen den Bundesländern und Polizeibereichen soll an dieser Stelle nicht näher eingegangen werden.

Die Datenerhebung fand zwischen Mai und September 2022 statt. Der Zeitraum für die Datenrücksendung wurde auf Wunsch einiger Behörden teilweise erheblich verlängert, um einen möglichst großen Datenrücklauf zu erzielen. Dadurch konnten Daten aus 14 Bundesländern und Polizei-

bereichen entgegengenommen werden. Sie betrafen Beurteilungsdaten aus den Jahren 2019 bis 2021, je nach Stichtag der letzten Beurteilungsrunde.

Die Datenrückläufe unterschieden sich in ihrer Vollständigkeit; nicht alle Bundesländer und Polizeibereiche konnten Daten zu allen angefragten Differenzierungen liefern. In allen Bundesländern und Polizeibereichen bezogen sich die Daten auf die beiden Geschlechter weiblich und männlich. Die ebenfalls vorgesehene Kategorie „divers“ wurde nicht genutzt. Aus diesem Grund beziehen sich alle folgenden Analysen ausschließlich auf Frauen und Männer.

Zehn Bundesländer und Polizeibereiche, die bereits in der ersten Beurteilungsstudie Daten lieferten, sandten aktuelle Daten für die Evaluationsstudie. Für sie war der angestrebte Zeitvergleich möglich. Vier Bundesländer bzw. Polizeibereiche lieferten aktuelle Daten, obwohl sie an der ersten Studie nicht teilgenommen hatten. Drei der im Jahr 2013 teilnehmenden Bundesländer nahmen aktuell nicht teil, nämlich Brandenburg, Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt. Sachsen beteiligte sich als einziges Bundesland an keiner der beiden Studien.

Als Gründe für die Nichtteilnahme wurden mangelnde Kapazitäten für die Datenbereitstellung oder Zweifel an der Vergleichbarkeit der Ergebnisse wegen einer Umstellung von Regel- auf Anlassbeurteilungen angegeben. Einen Einfluss hatte auch ein Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 7. Juli 2021 (Aktenzeichen 2 C 2/21). Danach muss eine dienstliche Beurteilung mit einem Gesamturteil abschließen, in das alle bewerteten Einzelmerkmale der drei Kriterien Eignung, Befähigung und Leistung eingehen. Nicht in allen Bundesländern war dies in der notwendigen Form vorgesehen, sodass bis zu einer Neugestaltung der Rechtsgrundlage die bisherigen Beurteilungen als ungültig angesehen wurden.

Eine Übersicht über die teilnehmenden Bundesländer und Polizeibereiche und die von ihnen gelieferten Daten liefern die Tabellen 1a und 1b.

Tabelle 1a: Gelieferte Daten aus Bundesländern und Polizeibereichen, die an beiden Studien teilgenommen haben

Bundesland bzw. Polizeibereich	Angaben zu Vollzeit/Teilzeit?	Angaben zu Laufbahn- und Besoldungsgruppen?	Angaben zu Fachbereichen?
Baden-Württemberg	ja	mD, gD, hD	nein
Bayern	ja	2. QE, 3. QE	nein
Berlin	nein	mD, gD, hD	KriPo, SchuPo
Bremen	ja	gD, hD	ja
Bundespolizei	ja	mD, gD bis A 12	nein
Hamburg	ja	mD, gD, hD	KriPo, SchuPo, WaPo
Hessische Bereitschaftspolizei	ja	nur gD	entfällt
Niedersachsen	ja	Laufbahngruppe 2, bis zum zweiten und ab dem zweiten Einstiegsamt	nein
Rheinland-Pfalz	ja	mD, gD, hD	KriPo, SchuPo
Schleswig-Holstein	nein	mD, gD, hD	nein

Tabelle 1b: Gelieferte Daten aus Bundesländern und Polizeibereichen, die erstmals an der Studie teilgenommen haben

Bundesland bzw. Polizeibereich	Angaben zu Vollzeit/Teilzeit?	Angaben zu Laufbahn- und Besoldungsgruppen?	Angaben zu Fachbereichen?
Bundeskriminalamt	ja	gD, hD	entfällt
Mecklenburg-Vorpommern	nein	mD, gD, hD	nein
Saarland	nein	mD, gD, hD	BePo, SchuPo, KriPo
Thüringen	nein	mD, gD, hD	BePo (bis A 11)

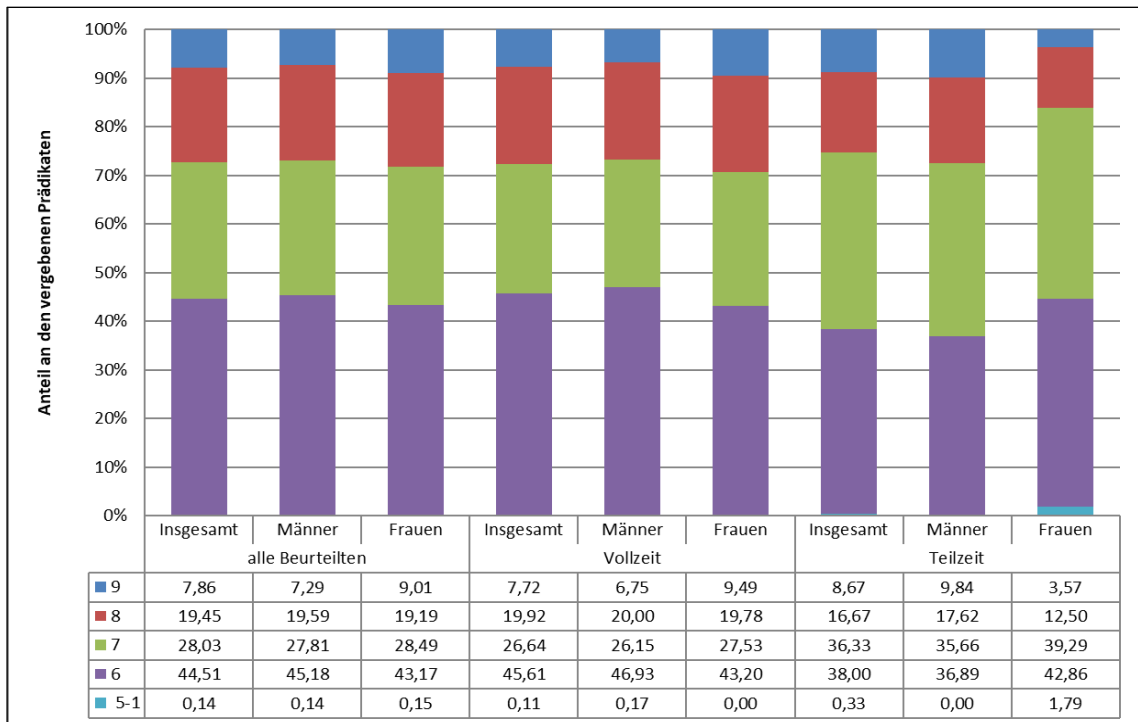
*Anmerkungen: mD = mittlerer Dienst, gD = gehobener Dienst, hD = höherer Dienst, QE = Qualifikationsebene; KriPo = Kriminalpolizei, SchuPo = Schutzpolizei, BePo = Bereitschaftspolizei, WaPo = Wasserschutzpolizei
Quelle: eigene Darstellung*

2.2 Datenauswertung und Indexbildung

Für die Auswertung wurden die gelieferten Daten in Excel-Tabellen überführt, die jeweils getrennte Auswertungen für alle Beurteilten, Beurteilte in Vollzeit und Teilzeit, Beurteilte in unterschiedlichen Laufbahn- und Besoldungsgruppen sowie in unterschiedlichen Fachbereichen nach Geschlecht ermöglichen. Hierfür wurden jeweils die prozentualen Anteile der jeweiligen Beurteiltengruppe an jeder der möglichen Endnoten errechnet. Dadurch kann die Ausgewogenheit der Beurteilungsergebnisse dargestellt werden, ohne dass die zahlenmäßige Besetzung einer Beschäftigtengruppe berücksichtigt werden muss (sobald eine statistisch relevante Größe erreicht ist).

Ein Beispiel hierfür liefert Tabelle 2 mit den Daten des Bundeskriminalamtes.

Tabelle 2: Beurteilungsergebnisse nach Geschlecht und Arbeitszeit (Bundeskriminalamt)



Quelle: eigene Berechnungen

Die Prozentangaben sind beispielhaft wie folgt zu lesen:

- Von allen Beurteilten haben 7,86 Prozent die Bestnote 9 erhalten, 19,45 Prozent die zweitbeste Note 8.
- Von allen beurteilten Männern haben 7,29 Prozent die Bestnote 9 erhalten, 19,59 Prozent die zweitbeste Note 8.
- Von allen beurteilten Frauen haben 9,01 Prozent die Bestnote erhalten, 19,19 Prozent die zweitbeste Note 8.

Zur besseren Übersichtlichkeit und wegen der Vergleichbarkeit der Beurteilungsdifferenzen zwischen Bundesländern/Polizeibereichen und im Zeitablauf wurden zwei Indizes gebildet, die nachfolgend erläutert werden.

2.2.1 Index Beurteilungsdifferenzen nach Geschlecht = BDG

Der Index BDG gibt die Differenz der Anteile von Frauen und Männern an einer bestimmten Gesamtnote an. Er wird berechnet für die Differenzen der Anteile von Frauen und Männern an der besten und den beiden besten Gesamtnoten.

BDG1 = Differenz der Anteile von Frauen und Männern an der Bestnote

Beispiele mit den Werten von Tabelle 2:

- $BDG1 = 7,29 - 9,01 = -1,72$ für alle Beurteilten
- $BDG1 = 9,84 - 3,57 = 6,27$ für Teilzeitbeschäftigte

BDG2 = Differenz der Anteile von Frauen und Männern an den beiden besten Noten

Beispiele mit den Werten von Tabelle 2:

- $BDG2 = (7,29 + 19,59) - (9,01 + 19,19) = -1,32$ für alle Beurteilten
- $BDG2 = (9,84 + 17,62) - (3,57 + 12,50) = 11,39$ für Teilzeitbeschäftigte

Bei der Berechnung von BDG1 und BDG2 werden immer die Anteile der Frauen von den Anteilen der Männer subtrahiert, sodass gilt:

- Sind BDG1 oder BDG2 positiv, haben Männer zu einem höheren Anteil die Bestnote(n) erhalten.
- Sind BDG1 oder BDG2 negativ, haben Frauen zu einem höheren Anteil die Bestnote(n) erhalten.

Für einen strukturierteren Überblick wurden die Werte der Indizes BDG1 und BDG2 in vier Gruppen unterschiedlicher Ausgewogenheit unterteilt. Dabei gilt als

- ausgewogen: Indexwerte von $-0,5$ bis $0,5$;
- eher unausgewogen: Indexwerte größer $0,5$ bis $1,0$ sowie kleiner als $-0,5$ bis $-1,0$;
- unausgewogen: Indexwerte größer $1,0$ bis $5,0$ sowie kleiner als $-1,0$ bis $-5,0$;
- deutlich unausgewogen: Indexwerte größer $5,0$ sowie kleiner $-5,0$.

2.2.2 Index Beurteilungsdifferenzen nach Arbeitszeit = BDAz

Der Index BDAz gibt die Differenz der Anteile von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten an einer bestimmten Gesamtnote an, ohne Differenzierung nach Geschlecht. Er wird berechnet für die Differenzen der Anteile von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten an der besten und den beiden besten Gesamtnoten.

BDAz1 = Differenz der Anteile von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten an der Bestnote

Beispiel mit den Werten von Tabelle 2:

- $BDAz1 = 7,72 - 8,67 = -0,95$

BDAz2 = Differenz der Anteile von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten an den beiden besten Noten

Beispiel mit den Werten von Tabelle 2:

- $BDAz2 = (7,72 + 19,92) - (8,67 + 16,67) = 2,30$

Bei der Berechnung von BDAz1 und BDAz2 werden immer die Anteile der Teilzeitbeschäftigten von den Anteilen der Vollzeitbeschäftigten subtrahiert, sodass gilt:

- Sind BDAz1 oder BDAz2 positiv, haben Vollzeitbeschäftigte zu einem höheren Anteil die Bestnote(n) erhalten.
- Sind BDAz1 oder BDAz2 negativ, haben Teilzeitbeschäftigte zu einem höheren Anteil die Bestnote(n) erhalten.

Für eine Unterteilung unterschiedlicher Gruppen der Ausgewogenheit nach Arbeitszeit werden dieselben Grenzwerte wie bei den Indizes BDG1 und BDG2 verwendet.

2.3 Ursachenanalyse

Nach der Auswertung der Beurteilungsdaten wurden für drei Bundesländer bzw. Polizeibereiche, in denen deutliche Veränderungen im Zeitablauf zu verzeichnen waren, vertiefende Analysen in Form von Interviews durchgeführt, um mögliche Ursachen dieser Entwicklungen erkennen zu können. Es waren dies die Bundesländer Niedersachsen und Rheinland-Pfalz sowie die Bundespolizei. Interviews wurden in jedem der drei ausgewählten Bereiche geführt

- mit einem*einer für Beurteilungen zuständigen Vertreter*in des Personalbereiches,
- mit einem*einer Vertreter*in eines örtlichen oder des Hauptpersonalrats,
- mit der für die Polizei insgesamt oder für eine Polizeibehörde zuständigen Gleichstellungsbeauftragten,
- mit ein oder zwei Beurteilenden.

Bei der Auswahl der Interviewpersonen wurde nach Möglichkeit auf eine ausgewogene Repräsentanz der Geschlechter geachtet sowie auf eine ausreichende Erfahrung im Beurteilungsverfahren, sodass der zurückliegende Zeitraum bis zur ersten Beurteilungsstudie überblickt werden konnte. Teilweise standen in einem Interview zwei Personen zur Verfügung. Insgesamt wurden 16 Interviews mit 19 Personen geführt, davon sieben bei der Bundespolizei (mit vier Frauen und fünf Männern), vier Interviews in Niedersachsen (mit drei Frauen und zwei Männern) und fünf Interviews in Rheinland-Pfalz (mit zwei Frauen und drei Männern). Allen Interviewpersonen wurde Anonymität zugesichert.

Die Interviews dauerten überwiegend ca. eineinhalb Stunden, mit Ausnahme der Interviews mit den Beurteilenden, die mit ca. einer Stunde geplant wurden. Sie fanden überwiegend in Präsenz, in Einzelfällen digital statt. Die Interviews wurden mit Zustimmung der Interviewten aufgezeichnet und im Hinblick auf die Forschungsfragen zielorientiert ausgewertet.

Zur Vorbereitung der Interviews wurden Hypothesen zu möglichen Ursachen der festgestellten Veränderungen entwickelt (siehe Kapitel 5.1). Auf dieser Grundlage wurden Interviewleitfäden für jede Interviewgruppe erstellt und individuell an die Rahmenbedingungen des Bundeslandes bzw. Polizeibereiches angepasst.

3. Aktuelle Beurteilungsdifferenzen nach Geschlecht und weiteren Kriterien

Aus zwölf Bundesländern sowie von der Bundespolizei und dem Bundeskriminalamt wurden geschlechterdifferenzierte Daten des jeweils letzten Beurteilungsjahres zur Verfügung gestellt, teilweise zusätzlich nach Arbeitszeit, Laufbahngruppe und Fachbereich differenziert. Sie werden in diesem Kapitel vergleichend ausgewertet und im Überblick dargestellt.

Für darüber hinaus interessierte Lesende finden sich detaillierte Auswertungen und Grafiken für jedes Bundesland und die beiden Polizeibereiche im Anhang dieser Studie. Dort finden sich auch geschlechterdifferenzierte Analysen nach einzelnen Besoldungsgruppen, soweit sie in den Datenerhebungsbögen vorhanden waren.

Eventuelle Besonderheiten der Daten, die bei ihrer Interpretation zu berücksichtigen sind, werden jeweils bei dem Auswertungsschritt benannt, bei dem sie relevant werden.

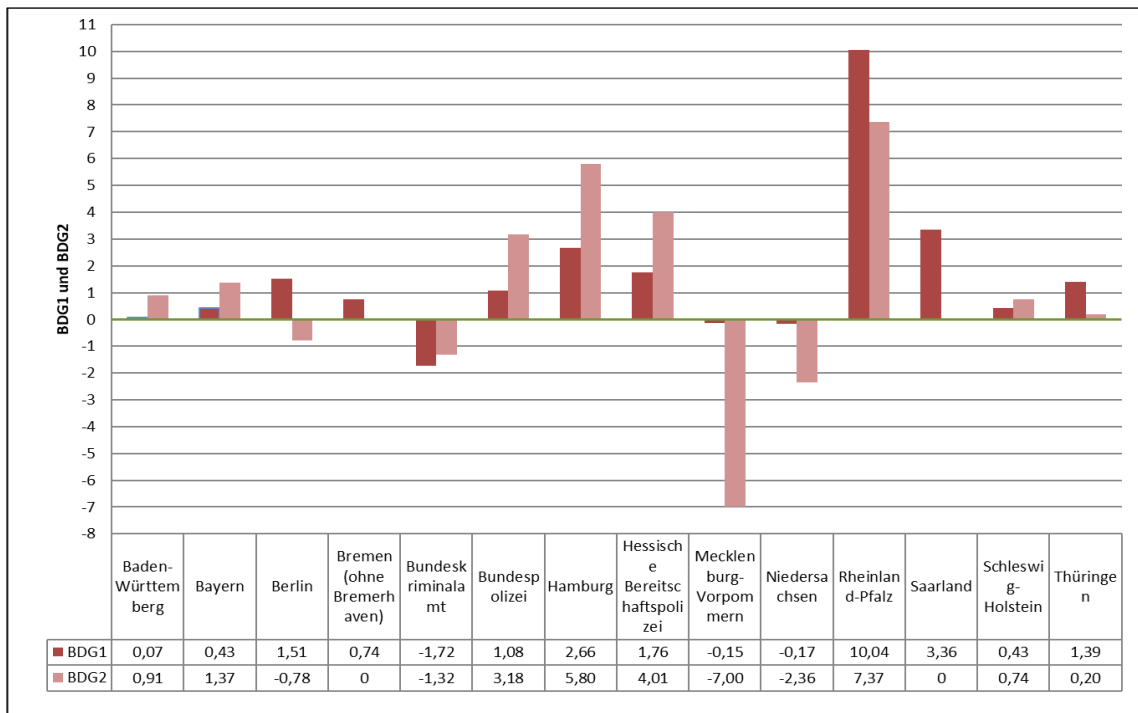
3.1 Differenzen nach Geschlecht

Werden Polizistinnen und Polizisten unterschiedlich beurteilt? Um diese Frage zu beantworten, werden in Tabelle 3 die Indizes BDG1 und BDG2 für alle teilnehmenden Bundesländer und Polizeibereiche in den Berichtsjahren zwischen 2019 und 2021 dargestellt (zur Erläuterung der Indizes siehe Kapitel 2.2). In beinahe allen Bundesländern und Polizeibereichen erhielten Männer zu höheren prozentualen Anteilen die besten und die beiden besten Beurteilungsnoten, Frauen zu geringeren Anteilen.

BDG1 und BDG2 nehmen beinahe überall positive Werte an, Ausnahmen sind das Bundeskriminalamt, Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen sowie Berlin für BDG2. Die höchsten positiven Indexwerte (BDG1 und BDG2) zeigen sich in Rheinland-Pfalz, die ausgewogensten in Baden-Württemberg und Schleswig-Holstein.

Polizistinnen wurden in den Jahren 2019 bis 2021 insgesamt schlechter beurteilt als Männer, auch wenn einzelne Bundesländer und Polizeibereiche Ausnahmen darstellten. Bildet man den Durchschnitt der Indexwerte der geschlechterbezogenen Differenzen für alle Bundesländer und Polizeibereiche, so ergibt sich ein BDG1 von 1,53 und ein BDG2 von 1,01 für den gesamten teilnehmenden Polizeivollzugsdienst.

Tabelle 3: BDG1 und BDG2 für alle Beurteilten



Quelle: eigene Berechnungen

Bei der Berechnung von BDG1 und BDG2 gelten die folgenden Besonderheiten für einige Bundesländer:

- Für Bayern wurde wegen der geringen Besetzung der besten Notenstufe bei gleichzeitig hoher Zahl von 16 Notenstufen auch der Index BDG3 (Differenzen an den Anteilen der besten drei Beurteilungsnoten) analog berechnet. Er beträgt 5,39.
- In Bremen wurde von fünf Notenstufen die beste nur an eine Person, die beiden unteren Stufen gar nicht vergeben, sodass sich annähernd 100 Prozent der Beurteilten auf zwei Notenstufen verteilen. Deshalb wurden die Notenstufen 4 und 5 zur Berechnung von BDG1 zusammengefasst, BDG2 wurde nicht berechnet. Eine Binnendifferenzierung der Notenstufen 4 und 3 ist zwar nach der Beurteilungsrichtlinie vorgesehen, Daten hierzu lagen jedoch nicht vor.
- Bei der Polizei Niedersachsens wurde die beste Beurteilungsnote nicht vergeben. Deshalb bezieht sich BDG1 auf die Anteile an der zweitbesten Note, BDG2 beschreibt die Differenz der Anteile an der zweit- und drittbesten Note.
- Im Saarland erhielten mehr als 99 Prozent der Beurteilten die zweitbeste und die mittlere Beurteilungsnote, die beste Note wurde gar nicht

vergeben. Deshalb bezieht sich BDG1 auf die zweitbeste Note, BDG2 wurde nicht berechnet.

- Für Thüringen wurde die Verteilung auf fünf Notenstufen zur Berechnung von BDG1 und BDG2 genutzt. In jeder Notenstufe werden drei Punktwerte zusammengefasst, die bei der Beurteilung vergeben werden. Die Höhe des Punktwertes dürfte bei gleicher Notenstufe zur Entscheidung über Beförderungen oder Aufstiege herangezogen werden. Die geschlechterbezogene Verteilung auf Punktwerte drückt sich in BDG1 und BDG2 nicht aus.

Werden die teilnehmenden Bundesländer und Polizeibereiche nach der geschlechterbezogenen Ausgewogenheit der Beurteilungsergebnisse in Gruppen geordnet (siehe Kapitel 2.2), so ergibt sich das in Tabelle 4 gezeigte Bild für BDG1; Tabelle 5 zeigt die Verteilung der Werte für BDG2.

Tabelle 4: Verteilung der Werte von BDG1 für alle Beurteilten nach geschlechterbezogener Ausgewogenheit

Ausgewogenheit	Wert für BDG1	Bundesländer und Polizeibereiche, BDG1		
deutlich unausgewogen	> 5,0	Rheinland-Pfalz (10,04)		
unausgewogen	> 1,0 bis 5,0	Berlin (1,51)	Bundespolizei (1,08)	Hamburg (2,66)
		Hessische BePo (1,76)	Saarland (3,36)	Thüringen 1,39
eher unausgewogen	> 0,5 bis 1,0	Bremen (0,74)		
ausgewogen	0 bis 0,5	Baden-Württemberg (0,07)	Bayern (0,43)	Schleswig-Holstein (0,43)
ausgewogen	0 bis -0,5	Mecklenburg-Vorpommern (-0,15)	Niedersachsen (-0,17)	
eher unausgewogen	< -0,5 bis -1,0	—		
unausgewogen	< -1,0 bis -5,0	Bundeskriminalamt (-1,72)		
deutlich unausgewogen	< -5,0	—		

Quelle: eigene Darstellung

Tabelle 5: Verteilung der Werte von BDG2 für alle Beurteilten nach geschlechterbezogener Ausgewogenheit

Ausgewogenheit	Wert für BDG2	Bundesländer und Polizeibereiche, BDG2		
deutlich unausgewogen	> 5,0	Hamburg (5,80)		Rheinland-Pfalz (7,37)
unausgewogen	> 1,0 bis 5,0	Bayern (1,37)	Bundespolizei (3,18)	Hessische BePo (4,01)
eher unausgewogen	> 0,5 bis 1,0	Baden-Württemberg (0,91)		Schleswig-Holstein (0,74)
ausgewogen	0 bis 0,5	Thüringen (0,2)		
ausgewogen	0 bis -0,5	—		
eher unausgewogen	< -0,5 bis -1,0	Berlin (-0,78)		
unausgewogen	< -1,0 bis -5,0	Bundeskriminalamt (-1,32)	Niedersachsen (-2,36)	
deutlich unausgewogen	< -5,0	Mecklenburg-Vorpommern (-7,00)		

Quelle: eigene Darstellung

Bei der Betrachtung der Werte von BDG1 zeigt sich, dass in insgesamt fünf Bundesländern Frauen und Männer zu ausgewogenen Anteilen mit der Bestnote beurteilt wurden, nämlich in Baden-Württemberg, Bayern, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen. Hier lagen die Werte für BDG1 zwischen -0,5 und 0,5. In den übrigen Bundesländern und bei der Bundespolizei lagen die Werte für BDG1 über 0,5, d. h. männliche Beurteilte waren zu größeren Anteilen bei der Bestnote vertreten. Beim Bundeskriminalamt lagen die Anteile weiblicher Beurteilter an der Bestnote höher; BDG1 lag unterhalb von -1,0.

Wird zusätzlich auch die zweitbeste Beurteilungsnote betrachtet, also der Index BDG2, zeigen sich einige Veränderungen im Hinblick auf die Ausgewogenheit der Beurteilungsergebnisse, wie Tabelle 5 zeigt. Nun ist es Thüringen, das – bei Betrachtung der Notenstufen, nicht der Punktwerte – nach Geschlecht ausgewogene Beurteilungen aufweist.

In den meisten der übrigen Bundesländer und Polizeibereiche sind die Beurteilungsergebnisse zugunsten der männlichen Beurteilten eher unausgewogen (Baden-Württemberg, Schleswig-Holstein), unausgewogen

(Bayern, Bundespolizei, Hessische Bereitschaftspolizei) oder deutlich unausgewogen (Hamburg, Rheinland-Pfalz). Zugunsten von weiblichen Beurteilten zeigen das Bundeskriminalamt und Niedersachsen unausgewogene und Mecklenburg-Vorpommern deutlich unausgewogene Beurteilungsergebnisse.

Der Wert für Berlin („eher unausgewogen“) ist nur eingeschränkt aussagefähig, da ca. 80 Prozent aller Polizist*innen mit den beiden besten Noten beurteilt wurden. Im Saarland und in Bremen waren es sogar mehr als 99 Prozent, weshalb BDG2 für diese beiden Bundesländer nicht sinnvoll berechnet werden konnte und nicht in der Übersicht enthalten ist.

3.2 Differenzen nach Geschlecht und Arbeitszeit

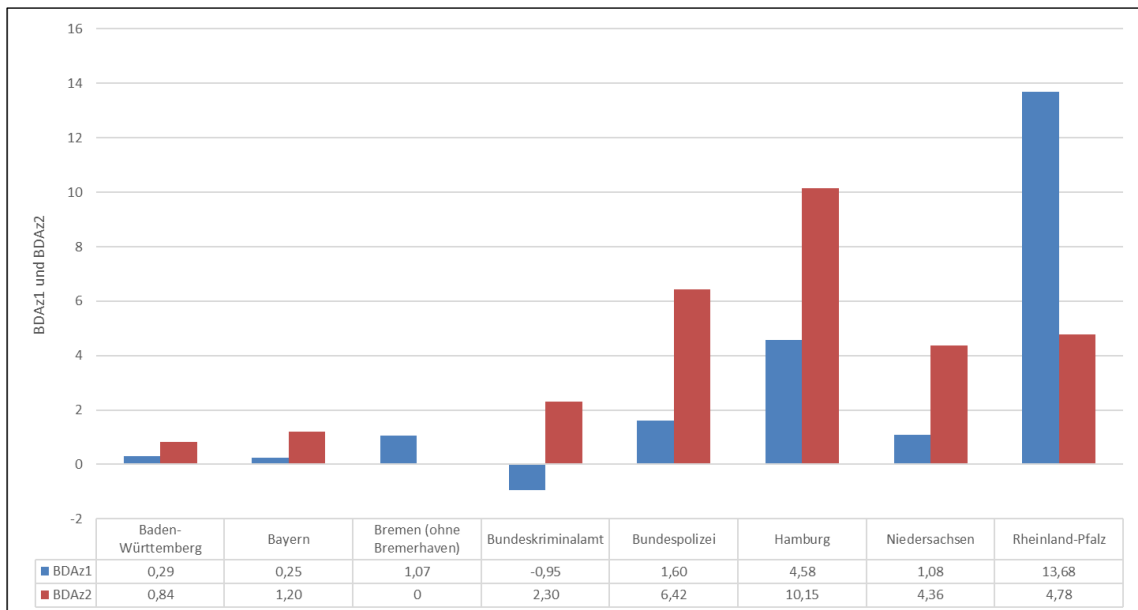
Die Frage, ob Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte zu unterschiedlichen Anteilen die beste oder die beiden besten Beurteilungsnoten erhalten, wird zunächst ohne geschlechterbezogene Differenzierung mithilfe der Indizes BDAz1 und BDAz2 beantwortet. Die beiden Indizes geben an, welcher Unterschied zwischen den Anteilen von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten an der besten bzw. den beiden besten Noten besteht (zur Erläuterung der Indizes siehe Kapitel 2.2).

Aus neun Bundesländern und Polizeibereichen lagen nach Vollzeit und Teilzeit differenzierte Beurteilungsdaten vor. Die Daten für die Teilzeitbeschäftigten der Hessischen Bereitschaftspolizei wurden jedoch nicht ausgewertet, da die Zahl der Beurteilten deutlich unter 100 lag.

Die ermittelten Indizes BDAz1 und BDAz2 sind aus Tabelle 6 ersichtlich. Die grafische Darstellung zeigt unmittelbar, dass Unterschiede fast ausschließlich positive Zahlenwerte annehmen, also Vollzeitbeschäftigte höhere Anteile an den Bestnoten haben. Lediglich im Bundeskriminalamt sind Teilzeitbeschäftigte zu höheren Anteilen an der Bestnote vertreten (BDAz1 = -0,95).

Mit Blick auf die Größe der Unterschiede zeigt sich, dass die Anteile von Voll- und Teilzeitbeschäftigten an der besten Note in Baden-Württemberg und Bayern als ausgewogen zu betrachten sind. Der Index BDAz1 beträgt dort unter 0,5. Als eher unausgewogen sind die Werte für BDAz1 beim Bundeskriminalamt zu betrachten, und zwar zugunsten der Teilzeitbeschäftigten. Unausgewogen zugunsten der Vollzeitbeschäftigten ist BDAz1 in Bremen, bei der Bundespolizei, in Hamburg und in Niedersachsen. Deutlich unausgewogen zeigt sich BDAz1 in Rheinland-Pfalz.

Tabelle 6: BDAz1 und BDAz2 nach Bundesländern und Polizeibereichen



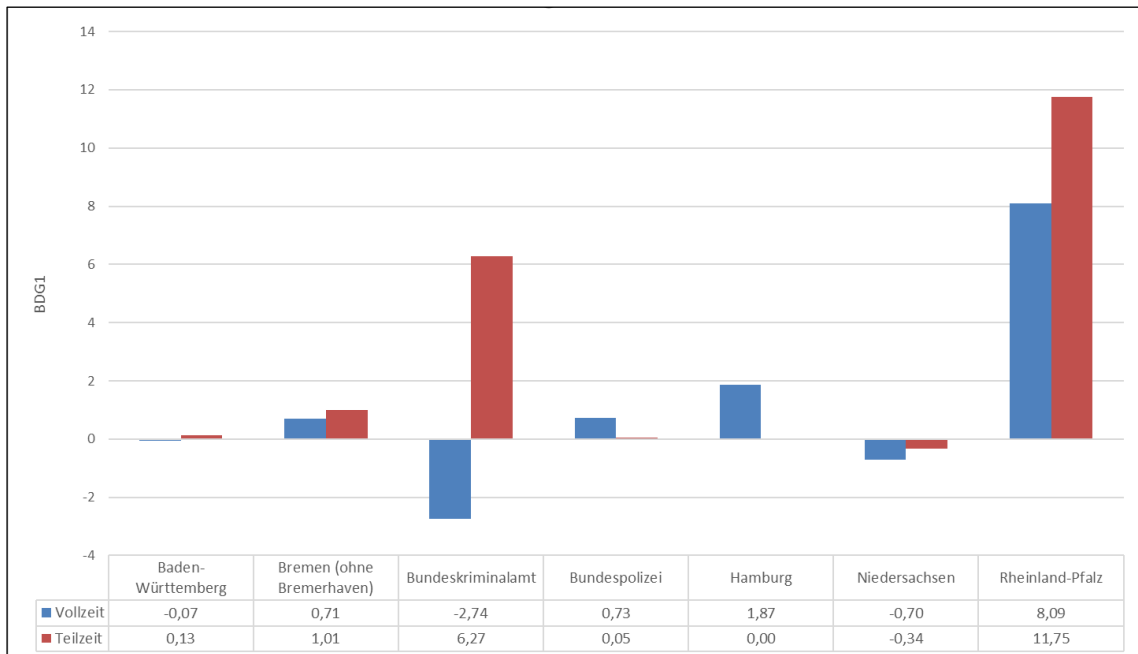
Quelle: eigene Berechnungen

Der Index BDAz2 nimmt in allen Bundesländern und Polizeibereichen positive Werte an, und drückt damit höhere Anteile von Vollzeitbeschäftigten an den beiden besten Beurteilungsnoten aus. Als ausgewogen ist BDAz2 in keinem der Bundesländer und Polizeibereiche zu bezeichnen. Eher unausgewogen sind die Unterschiede in Baden-Württemberg. In die Kategorie „unausgewogen“ fallen Bayern, das Bundeskriminalamt, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz. Für die Bundespolizei und Hamburg zeigt BDAz2 deutlich unausgewogene Beurteilungsergebnisse zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten an.

In einem nächsten Analyseschritt wird zusätzlich zur Arbeitszeit die Kategorie Geschlecht mit einbezogen, also ausgewertet, inwiefern sich die Beurteilungsergebnisse von weiblichen und männlichen Vollzeitbeschäftigten sowie weiblichen und männlichen Teilzeitbeschäftigten unterscheiden. Auskunft über die unterschiedlichen Anteile dieser Beurteiltengruppen geben die Indizes BDG1 und BDG2 für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte. Für Bayern kann dieser Auswertungsschritt nicht vollzogen werden, da zwar Daten nach Vollzeit und Teilzeit vorlagen, die jedoch nicht auch nach Geschlecht differenziert waren.

Wie Tabelle 7 zeigt, zeigt der Index BDG1 für Vollzeitbeschäftigte nur in Baden-Württemberg Ausgewogenheit an. In Bremen, bei der Bundespolizei und in Niedersachsen sind die Anteile an der besten Note zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern eher unausgewogen verteilt (BDG1 zwischen $\pm 0,5$ und $\pm 1,0$). Beim Bundeskriminalamt und in Hamburg ist die Bestnote entweder zugunsten von vollzeitbeschäftigten Frauen oder zugunsten von vollzeitbeschäftigten Männern unausgewogen verteilt. In Rheinland-Pfalz ist das Ergebnis deutlich unausgewogen zugunsten vollzeitbeschäftigter Männer.

Tabelle 7: BDG1 für beurteilte Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte



Quelle: eigene Berechnungen

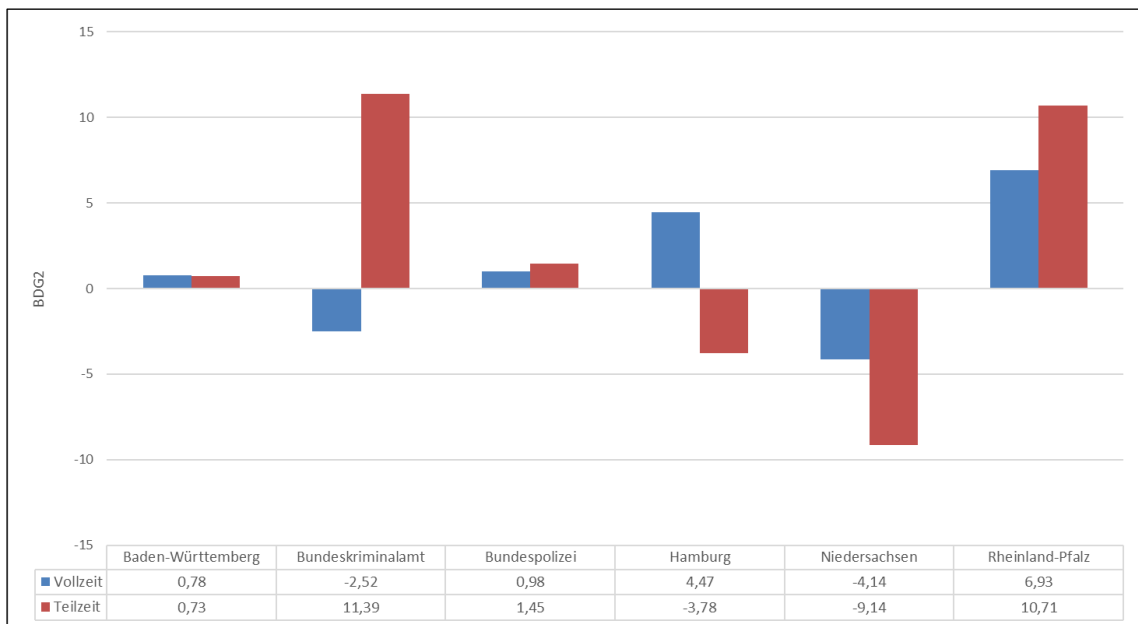
Bei den Teilzeitbeschäftigten weist BDG1 auf den ersten Blick eine deutlich größere Ausgewogenheit aus: In Baden-Württemberg, bei der Bundespolizei, in Hamburg und in Niedersachsen liegt er nahe null. Der Wert Null für BDG1 in Hamburg drückt einen tatsächlich exakt gleichen Anteil von weiblichen und männlichen Teilzeitbeschäftigten an den vergebenen Bestnoten aus.

In Bremen sind teilzeitbeschäftigte Männer zu höheren Anteilen mit der Bestnote beurteilt worden: $BDG1 = 1,01$. Das Bundeskriminalamt und Rheinland-Pfalz weisen mit einem $BDG1$ von $6,27$ bzw. $11,75$ eine deut-

lich unausgewogene Verteilung der Bestnote zugunsten männlicher Teilzeitbeschäftigter aus.

Einen Überblick über den Index BDG2 für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte vermittelt Tabelle 8. Bremen ist hier nicht mehr enthalten, da BDG2 nicht sinnvoll zu berechnen war (zur näheren Erläuterung siehe Kapitel 3.1).

Tabelle 8: BDG2 für beurteilte Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte



Quelle: eigene Berechnungen

Die Werte für BDG2 zeigen in der Tendenz, dass die Unterschiede bei den Beurteilungsergebnissen zwischen Frauen und Männern größer werden, wenn die zweitbeste Beurteilungsnote mitbetrachtet wird. Dies gilt sowohl für Vollzeit- wie für Teilzeitbeschäftigte. Ausgewogene Anteile an den beiden besten Noten gibt es in keinem Bundesland oder Polizeibereich.

Bei den Vollzeitbeschäftigten weisen Baden-Württemberg und die Bundespolizei eher unausgewogene BDG2 zugunsten der Männer aus. Beim Bundeskriminalamt und in Niedersachsen sind weibliche Vollzeiterkräfte stärker bei den beiden Bestnoten vertreten als männliche. Unausgewogenheit zugunsten der vollzeitbeschäftigten Männer liegt in Hamburg vor. Mit einem BDG2-Wert von 6,93 sind die Ergebnisse von Vollzeitbeschäftigten in Rheinland-Pfalz deutlich unausgewogen.

Bei den Teilzeitbeschäftigten weist nur Baden-Württemberg einen BDG2-Wert von unter 1,0 aus und ist damit „eher unausgewogen“. Der BDG2-Wert der Bundespolizei liegt im Bereich „unausgewogen“, und zwar zugunsten der teilzeitbeschäftigten Männer. Als „deutlich unausgewogen“ zeigen sich die Indexwerte für das Bundeskriminalamt (BDG2 = 11,39) und für Rheinland-Pfalz (BDG2 = 10,71), und zwar durch deutlich höhere Anteile teilzeitbeschäftigter Männer an den beiden besten Noten. In Niedersachsen nimmt BDG2 einen deutlich negativen Wert an (-9,14), hier haben also die teilzeitbeschäftigten Frauen deutlich höhere Anteile an den beiden besten Beurteilungsnoten.

3.3 Differenzen nach Geschlecht und Laufbahngruppen

Die Differenzen der Anteile weiblicher und männlicher Beurteilter könnten sich auch nach Laufbahngruppen unterscheiden. Um festzustellen, ob und in welchem Ausmaß dies der Fall ist, wurden die Indexwerte BDG1 und BDG2 auch für Beurteilte im mittleren, gehobenen und höheren Dienst ausgewertet. Entsprechende Daten lagen allerdings nicht für alle Bundesländer und Polizeibereiche vor, sodass der Umfang der möglichen Vergleiche zwischen den Laufbahngruppen variiert.

Für den mittleren Dienst (in Bayern: 2. Qualifikationsebene) lagen auswertbare Daten aus acht Bundesländern und Polizeibereichen vor. Aus drei weiteren Bundesländern (Hessische Bereitschaftspolizei, Rheinland-Pfalz und Saarland) wurden zwar ebenfalls Daten für den mittleren Dienst zur Verfügung gestellt, jedoch lag die Zahl der Beurteilten jeweils unter 15 Beurteilten, sodass keine Auswertung vorgenommen wurde.

In Tabelle 9 werden die Indizes BDG1 und BDG2 für die Beurteilten des mittleren Dienstes ausgewiesen. Für Baden-Württemberg, Bayern und Mecklenburg-Vorpommern ergeben sich ausgewogene Werte für BDG1. Schleswig-Holstein und Thüringen weisen eher unausgewogene Anteile von weiblichen und männlichen Beurteilten des mittleren Dienstes aus. In Berlin, bei der Bundespolizei und in Hamburg sind die BDG1 für den mittleren Dienst als unausgewogen zu werten. Die Werte der BDG1 liegen alle zwischen -0,19 und 2,39 und weisen damit eine vergleichsweise geringe Streuung auf.

Tabelle 9: BDG1 und BDG2 für Beurteilte des mittleren Dienstes

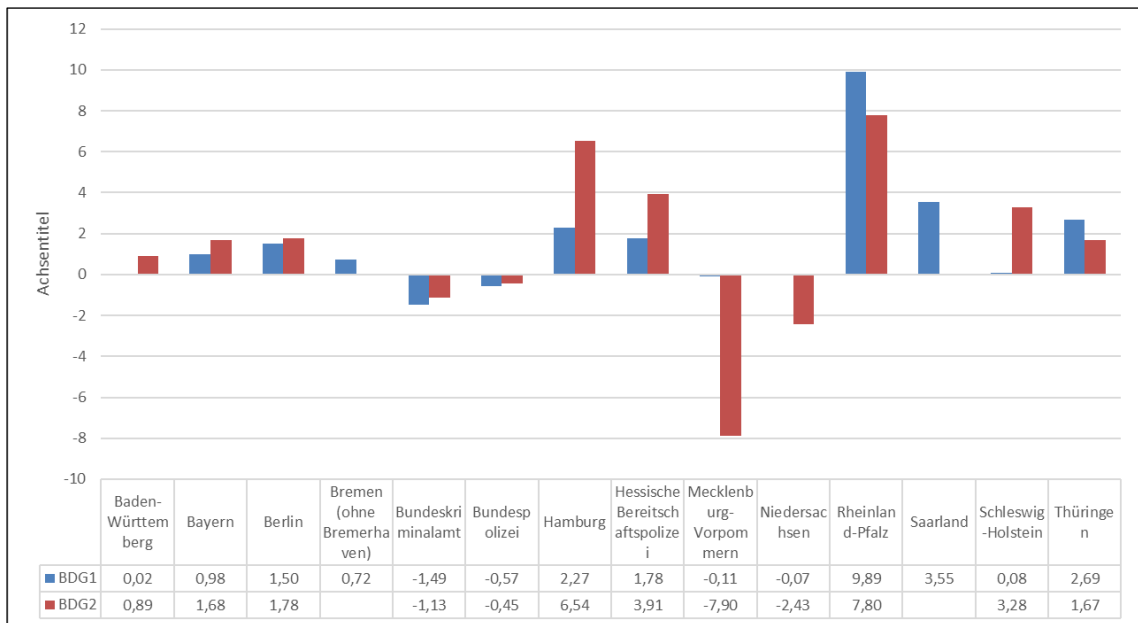


Quelle: eigene Berechnungen

Anders die Streuung bei BDG2: Hier liegen die Werte zwischen $-5,87$ für Mecklenburg-Vorpommern und $9,55$ für Berlin. In diesen beiden Bundesländern sowie bei der Bundespolizei und in Schleswig-Holstein werden die beiden besten Noten zu deutlich unausgewogenen Geschlechteranteilen vergeben, hier zugunsten von Frauen, dort zugunsten von Männern. Auf Unausgewogenheit deuten die BDG2-Werte von Hamburg hin, während Bayern und Thüringen in die Kategorie „eher unausgewogen“ fallen. Als einziges Bundesland weist Baden-Württemberg einen ausgewogenen BDG2 auf.

Daten für den gehobenen Dienst (in Bayern: 3. Qualifikationsebene, in Niedersachsen: Laufbahngruppe 2 bis zum zweiten Einstiegsamt) lagen für alle Bundesländer und Polizeibereiche vor. Die Werte für BDG1 und BDG2 werden in Tabelle 10 dargestellt. Es wird unmittelbar ersichtlich, dass die Anteile an der Bestnote für männliche Beurteilte des gehobenen Dienstes in den meisten Bereichen größer sind als die Anteile weiblicher Beurteilter: BDG1 nimmt nur in vier Bereichen negative Werte an, nämlich beim Bundeskriminalamt und bei der Bundespolizei sowie in Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen.

Tabelle 10: BDG1 und BDG2 für Beurteilte des gehobenen Dienstes



Quelle: eigene Berechnungen

In den beiden letztgenannten Bundesländern liegen die BDG1-Werte allerdings nahe null, sodass sie in die Kategorie „ausgewogen“ zu rechnen sind. Ausgewogenheit zeigt sich ebenfalls in Baden-Württemberg und Schleswig-Holstein. Deutlich unausgewogen sind die Anteile an der Bestnote zugunsten von Männern des gehobenen Dienstes in Rheinland-Pfalz verteilt. Die übrigen Bundesländer liegen mit ihren BDG1-Werten für den gehobenen Dienst in den Bereichen „eher unausgewogen“ oder „unausgewogen“.

Die Unterschiede in den Anteilen weiblicher und männlicher Beurteilter des gehobenen Dienstes an den beiden besten Noten (BDG2) konnten für zwölf Bundesländer und Polizeibereiche ermittelt werden. Ausschließlich bei der Bundespolizei fallen die geringen Unterschiede in die Kategorie „ausgewogen“, in drei Bereichen zeigt BDG2 deutliche Unausgewogenheit an: in Hamburg und Rheinland-Pfalz zugunsten von Männern und in Mecklenburg-Vorpommern zugunsten von Frauen.

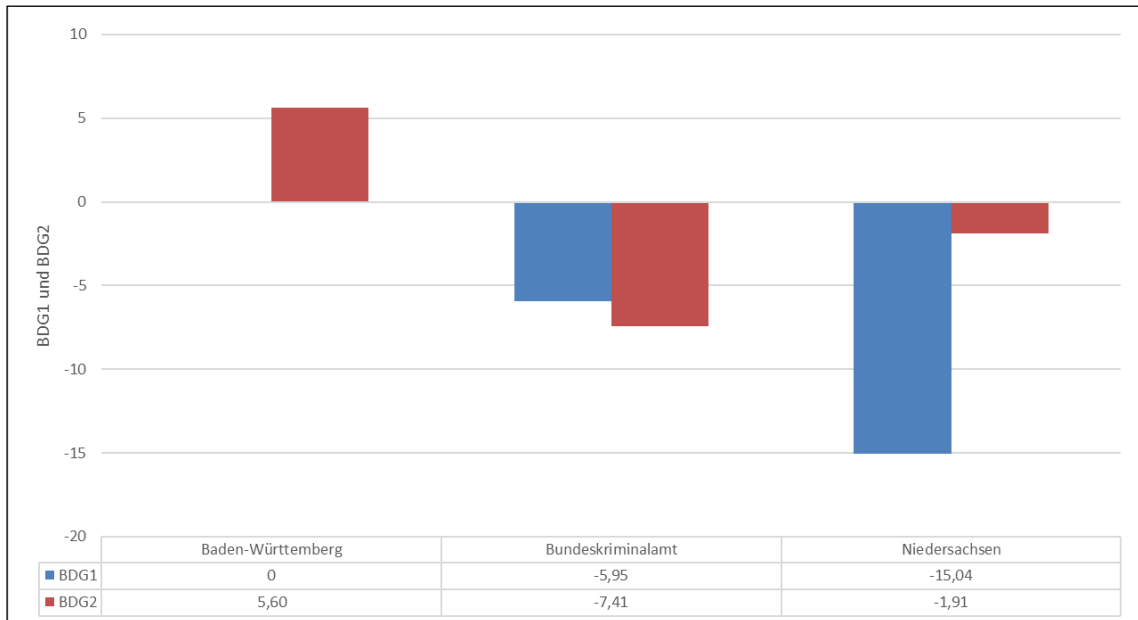
Am stärksten besetzt ist die Kategorie „unausgewogen“, zu der insgesamt sieben Bundesländer und Bereiche gehören. In Baden-Württemberg zeigen sich die Beurteilungsergebnisse des gehobenen Dienstes bei BDG2 als „eher unausgewogen“.

Für den höheren Dienst (in Niedersachsen: Laufbahngruppe 2 ab dem zweiten Einstiegsamt) wurden Daten aus insgesamt elf Bundesländern

und Polizeibereichen zur Verfügung gestellt. Jedoch lag in acht Bereichen die Anzahl an Beurteilten unter 100, bei teilweise sehr geringen Zahlen weiblicher Beurteilter. Deshalb wurden nur drei Bereiche ausgewertet, in denen die Zahl der Beurteilten im höheren Dienst über 100 lag. Dies waren Baden-Württemberg, das Bundeskriminalamt und Niedersachsen.

Der Unterschied in den Anteilen weiblicher und männlicher Beurteilter des höheren Dienstes an den Bestnoten ist in Tabelle 11 dargestellt. Dabei zeigt sich, dass BDG1 beim Bundeskriminalamt und in Niedersachsen mit Werten von -5,95 und -15,04 deutlich unausgewogen zugunsten weiblicher Beurteilter ausfällt. In Baden-Württemberg wurde die Bestnote im höheren Dienst nicht vergeben.

Tabelle 11: BDG1 und BDG2 für Beurteilte des höheren Dienstes



Quelle: eigene Berechnungen

Die Betrachtung der beiden besten Beurteilungsnoten zeigt für Baden-Württemberg mit einem BDG2 von 5,60 deutliche Unausgewogenheit zugunsten der männlichen Beurteilten des höheren Dienstes. Beim Bundeskriminalamt fällt BDG2 mit -7,41 noch deutlicher unausgewogen aus als BDG1, in Niedersachsen verringert sich die Differenz in den Anteilen an den beiden besten Noten auf -1,91.

3.4 Differenzen nach Geschlecht und Fachbereichen

Frauen und Männer haben in den verschiedenen polizeilichen Fachbereichen eine unterschiedliche Tradition – die ersten Polizistinnen gab es bei der (weiblichen) Kriminalpolizei; in der Schutz- und Bereitschaftspolizei wurden Frauen erst später zugelassen. Dem lagen geschlechterbezogene Stereotype über die unterschiedliche Eignung und Befähigung von Frauen und Männern für unterschiedliche polizeiliche Aufgaben sowie über ihre Leistung bei der Erfüllung dieser Aufgaben zugrunde, die sich bis heute erhalten haben könnten und sich möglicherweise in unterschiedlich großen Beurteilungsdifferenzen der Fachbereiche zeigen.

Für sechs Bundesländer konnten auf Grundlage der gelieferten Daten Unterschiede in den Anteilen weiblicher und männlicher Beurteiler an der besten bzw. den beiden besten Noten nach Fachbereichen ermittelt werden. Die Werte für BDG1 und BDG2 in den jeweiligen polizeilichen Fachbereichen sind in Tabelle 12 aufgeführt. Die jeweils zutreffende Kategorie der Ausgewogenheit wird durch farbige Unterlegung gekennzeichnet.

Tabelle 12: BDG1 und BDG2 nach polizeilichen Fachbereichen

Bundesland	BDG1			BDG2		
	KriPo	SchuPo	BePo	KriPo	SchuPo	BePo
Berlin	-0,83	3,66	*	-4,19	-2,02	*
Bremen	-0,57	1,38	6,62	—	—	—
Hamburg	0,96	3,16	10,18**	7,25	5,05	25,20**
Rheinland-Pfalz	15,49	7,18	—	19,41	4,56	—
Saarland	-1,20	1,09	-6,77	—	—	—
Thüringen	—	—	-4,66	—	—	-7,53

Anmerkungen:

* in SchuPo enthalten

** Werte gelten für die Wasserschutzpolizei

• KriPo = Kriminalpolizei, SchuPo = Schutzpolizei, BePo = Bereitschaftspolizei

• gelb = eher unausgewogen, hellorange = unausgewogen, orange = deutlich unausgewogen

Quelle: eigene Darstellung

In die Kategorie „ausgewogen“ fällt keiner der Fachbereiche in den ausgewerteten Bundesländern. Die geringste Unausgewogenheit zeigt sich für den Bereich der Kriminalpolizei in den Bundesländern Berlin, Bremen und Hamburg: Hier liegen die Werte für BDG1 zwischen $-1,0$ und $1,0$. Für den Bereich der Bereitschaftspolizei (bzw. Wasserschutzpolizei in Hamburg) konnten nur wenige Indexwerte berechnet werden. Sie liegen jedoch – mit Ausnahme Thüringens – in der Kategorie „deutlich unausgewogen“. Die Indexwerte für die Schutzpolizei liegen überwiegend im Bereich „unausgewogen“.

3.5 Zwischenfazit 1: Zusammenfassung der Datenauswertung

Werden alle Beurteilten (ohne weitere Differenzierung) betrachtet, so erhalten in beinahe allen Bundesländern und Polizeibereichen Polizisten zu höheren Anteilen die besten oder die beiden besten Noten, Polizistinnen zu geringeren Anteilen. Ausnahmen sind das Bundeskriminalamt, Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen sowie Berlin bei Betrachtung der beiden Bestnoten.

Allerdings sind in manchen Bundesländern die Unterschiede so gering (BDG1 zwischen $-0,5$ und $0,5$), dass die Beurteilungsergebnisse als ausgewogen bezeichnet werden können. Dies gilt für den Index BDG1 in Baden-Württemberg, Bayern, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen sowie für BDG2 in Thüringen.

Vollzeitbeschäftigte erhalten in beinahe allen Bereichen, für die Daten nach Arbeitszeit vorlagen, zu höheren Anteilen die Bestnoten als Teilzeitbeschäftigte. Lediglich im Bundeskriminalamt ist der Anteil von Teilzeitkräften an der besten Note höher. Die festgestellten Unterschiede sind in Baden-Württemberg und Bayern so gering, dass die Beurteilungsergebnisse nach Arbeitszeit als ausgewogen zu betrachten sind. In allen anderen Fällen nehmen BDAz1 und BDAz2 höhere Werte an, die Unausgewogenheit anzeigen.

Innerhalb der Vollzeitbeschäftigten zeigt der Index BDG1 nur für Baden-Württemberg Ausgewogenheit an. In den weiteren Bereichen sind die Anteile entweder zugunsten der Männer (Bremen, Bundespolizei, Hamburg, Rheinland-Pfalz) oder zugunsten der Frauen (Bundeskriminalamt, Niedersachsen) von eher unausgewogen bis deutlich unausgewogen verteilt.

Die Differenzierung von weiblichen und männlichen Teilzeitbeschäftigten zeigt ein sehr heterogenes Bild: Einerseits kann mit Blick auf BDG1 in vier Bereichen Ausgewogenheit konstatiert werden (Baden-Württemberg, Bundespolizei, Hamburg und Niedersachsen), andererseits jedoch sind

beim Bundeskriminalamt und in Rheinland-Pfalz deutlich unausgewogene Ergebnisse zugunsten männlicher Teilzeitbeschäftigter zu verzeichnen (BDG1 = 6,27 bzw. 11,75).

Die Werte für BDG2 zeigen in der Tendenz sowohl für vollzeitbeschäftigte wie für Teilzeitbeschäftigte größer werdende Unterschiede zwischen Frauen und Männern an, wenn die zweitbeste Note mitbetrachtet wird. Dabei sind überwiegend die beurteilten Männer, in manchen Bereichen (Bundeskriminalamt/Vollzeit, Hamburg/Teilzeit, Niedersachsen/Voll- und Teilzeit) die beurteilten Frauen im Vorteil.

Im mittleren Dienst zeigen sich eher geringe Unterschiede in den Anteilen an der Bestnote. Mit Ausnahme Mecklenburg-Vorpommerns sind die Werte für BDG1 positiv und liegen zwischen -0,19 und 2,39. Wird die zweitbeste Note mitberücksichtigt, steigen die Differenzen deutlich an, und zwar zugunsten der männlichen Beurteilten, mit Ausnahme Mecklenburg-Vorpommerns und Schleswig-Holsteins.

Der gehobene Dienst zeigt in vier Bundesländern ausgewogene Anteile an der Bestnote, nämlich in Baden-Württemberg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein. In den übrigen Bereichen sind sie (von eher bis deutlich) unausgewogen, überwiegend zugunsten männlicher Beurteilter. Die Unterschiede verstärken sich, wenn auch die zweitbeste Note mitbetrachtet wird. In Schleswig-Holstein und Thüringen verändert sich dann allerdings das Vorzeichen des Index BDG von positiv zu negativ.

Für den höheren Dienst lagen wegen der geringen Zahl von Beurteilten nur aus drei Bereichen auswertbare Daten vor. Davon waren in zwei Bereichen (Bundeskriminalamt und Niedersachsen) die Anteile von Frauen an den Bestnoten deutlich höher, in einem Bereich (Baden-Württemberg) die der Männer.

Die Differenzierung nach polizeilichen Fachbereichen zeigt die geringste Unausgewogenheit für den Bereich der Kriminalpolizei in den Bundesländern Berlin, Bremen und Hamburg. Für den Bereich der Bereitschaftspolizei (bzw. Wasserschutzpolizei in Hamburg) konnten nur wenige Indexwerte berechnet werden. Sie liegen jedoch – mit Ausnahme Thüringens – in der Kategorie „deutlich unausgewogen“. Die Indexwerte für die Schutzpolizei liegen überwiegend im Bereich „unausgewogen“.

Bei aller Vielfältigkeit der Ergebnisse dieser Datenanalyse muss als Trend immer noch festgehalten werden, dass Polizistinnen zu geringeren Anteilen Spitzennoten erhalten, also insgesamt schlechter beurteilt werden als Polizisten. Noch deutlicher und konsistenter ist der Befund, dass Teilzeitkräfte – gleich welchen Geschlechts – schlechter beurteilt werden als Vollzeitkräfte. Innerhalb der Teilzeitbeschäftigten haben Männer

durchschnittlich größere Chancen auf Bestnoten bei der Beurteilung, auch wenn dies nicht überall gilt.

Eine abschließende Bemerkung gilt für manche Bereiche festgestellten Unausgewogenheit der Beurteilungsergebnisse zugunsten von Frauen. Dies als Benachteiligung von Männern zu interpretieren, erscheint unangemessen. Vielmehr kann hierin eine Positive Maßnahme im Sinne des § 5 AGG gesehen werden, die dem Ausgleich früherer Benachteiligungen und dem Erreichen gleichstellungspolitischer Ziele hinsichtlich des Anteils von Frauen an Beförderungen oder an Führungspositionen dienen.

4. Veränderungen der Beurteilungsdifferenzen im Zeitverlauf

4.1 Zur Vergleichsbasis

Zehn Bundesländer und Polizeibereiche nahmen sowohl an der ersten Erhebung im Jahr 2012 als auch an der Erhebung des Jahres 2022 teil, wie Tabelle 1a auflistet. Für einen Vergleich der Beurteilungsdifferenzen im Zeitverlauf kamen jedoch nur acht Bundesländer und Polizeibereiche infrage.

Aus dem Land Baden-Württemberg wurden bei der ersten Erhebung die landesweiten Durchschnitte der in den Beurteilungsrunden 2009 und 2011 vergebenen Beurteilungsnoten zur Verfügung gestellt. Die Daten waren zwar differenziert nach Geschlecht, Besoldungsgruppe und Arbeitszeit, ließen jedoch keine Aussage zur geschlechterbezogenen Verteilung auf die Gesamtnoten zu (Jochmann-Döll/Tondorf 2013, S. 21 ff.). Für die aktuelle Erhebung lagen Daten über die Anteile weiblicher und männlicher Beurteilter an den jeweiligen Gesamtnoten vor, ein Vergleich mit der ersten Erhebung ist jedoch aufgrund der damaligen Datenstruktur nicht möglich.

Auch für das Bundesland Bremen lässt sich kein Vergleich der Daten aus den Beurteilungsrunden 2010/2011 und 2021 vornehmen. Dies liegt zunächst daran, dass für das Jahr 2021 ausschließlich Daten aus der Stadt Bremen gemeldet wurden, sodass Angaben zur Stadt Bremerhaven für die aktuelle Studie fehlen. Darüber hinaus liegt den aktuellen Beurteilungen eine neue Beurteilungsrichtlinie zugrunde. Diese sieht zwar Gesamtnoten von 5 bis 1 vor, es wurden jedoch nur die Noten 4 und 3 vergeben.

Daten zu der möglichen Binnendifferenzierung dieser beiden Noten, mit der eine Tendenz zur jeweils höheren oder niedrigeren Note angezeigt wird, liegen nicht vor. Aus diesem Grund war es nicht sinnvoll, für Bremen Werte für den Index BDG2 zu berechnen (siehe auch Kapitel 3.1). Insgesamt wäre deshalb die Aussagekraft eines Vergleichs der Daten aus den unterschiedlichen Beurteilungsrunden so stark eingeschränkt, dass sie als nicht vergleichbar einzustufen sind.

Im Kapitel 4.2 werden die geschlechterbezogenen Veränderungen der Beurteilungsergebnisse aus sieben Bundesländern und der Bundespolizei im Einzelnen dargestellt. In Kapitel 4.3 werden die Ergebnisse dieser Vergleiche zusammengefasst und ein Zwischenfazit gezogen.

4.2 Veränderungen in den Bundesländern und Polizeibereichen

4.2.1 Bayern

Für die Beurteilungsrunde des Jahres 2009 stellte die bayerische Polizei Daten für den gehobenen Dienst zur Verfügung, der in Bayern als 3. Qualifikationsebene bezeichnet wird. Deshalb kann ein Zeitvergleich auch nur für diese Laufbahngruppe bzw. Qualifikationsebene erfolgen. Nach Arbeitszeit differenzierte Daten liegen nicht nach Geschlecht vor, sodass zwar der Index BDAz berechnet werden kann, nicht aber BDG für Beurteilte in Voll- und Teilzeit.

Als weitere Besonderheit des Vergleichs werden für die Beurteilungsergebnisse bei der bayerischen Polizei auch die Indizes BDG3 und BDAz3 für die drei besten Gesamtnoten analog berechnet, da mit 16 Noten eine große Zahl an Notenstufen vergeben werden kann und die oberen Notenstufen nur sehr gering besetzt sind.

Aus Tabelle 13 ist ersichtlich, dass sich die Anteile von weiblichen und männlichen Beurteilten an der Bestnote (BDG1) leicht zugunsten der Männer verschoben haben. Werden die beiden und die drei besten Gesamtnoten betrachtet (BDG2 und BDG3), haben sich die Anteile etwas in Richtung größerer Ausgewogenheit entwickelt. BDG3 liegt jedoch weiterhin in der Kategorie „deutlich unausgewogen“, BDG2 ist als unausgewogen, BDG1 als eher unausgewogen einzuordnen.

Tabelle 13: BDG und BDAz im Zeitvergleich (Bayern)

	BDG für 3. QE		BDAz für 3. QE
BDG1 in 2020/21	0,98	BDAz1 in 2020/21	0,70
BDG1 in 2009	0,77	BDAz1 in 2009	0,92
BDG2 in 2020/21	1,68	BDAz2 in 2020/21	2,79
BDG2 in 2009	2,36	BDAz2 in 2009	3,88
BDG3 in 2020/21	6,02	BDAz3 in 2020/21	8,47
BDG3 in 2009	6,41	BDAz3 in 2009	10,08

Anmerkung: QE = Qualifikationsebene

Quelle: eigene Berechnungen

Mit Blick auf Beurteilungsdifferenzen zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten lässt sich den Werten der Indizes BDaz1 bis BDaz3 in Tabelle 13 entnehmen, dass Vollzeitbeschäftigte weiterhin zu höheren Anteilen als Teilzeitbeschäftigte die beste, die beiden besten und die drei besten Beurteilungsnoten erhalten, dass sich der Unterschied seit dem Jahr 2009 jedoch verringert hat. BDaz1 liegt jedoch unverändert in der Kategorie „eher unausgewogen“, BDaz2 in der Kategorie „unausgewogen“ und BDaz3 muss als deutlich unausgewogen bezeichnet werden.

4.2.2 Berlin

In Berlin gilt seit 2013 eine neue Ausführungsvorschrift über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes (AV BVPVD vom 25.4.2013). In dieser neuen Vorschrift sind fünf Gesamtnoten von 1 bis 5 vorgesehen, während sich die Daten aus dem Jahr 2009 auf die Gesamtnoten A bis E beziehen. Durch die Bildung der Indizes sind die Anteile an der besten und den beiden besten Noten jedoch vergleichbar. Die vorliegenden Daten für den höheren Dienst werden aufgrund der geringen Zahl von Beurteilten (< 100) nicht ausgewertet.

Die Anteile an der besten Beurteilungsnote (BDG1) haben sich im Jahr 2021 gegenüber dem Jahr 2009 deutlich zugunsten der männlichen Beurteilten verschoben: Die Werte für BDG1 liegen im Jahr 2021 für alle Beurteilten, für Beurteilte im mittleren und im gehobenen Dienst sowie für Beurteilte in der Schutzpolizei (inklusive Bereitschaftspolizei) zwischen 1,50 und 3,66 und damit in der Kategorie „unausgewogen“ (siehe Tabelle 14).

Tabelle 14: BDG1 und BDG2 im Zeitvergleich (Berlin)

	alle Beurteilten	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	Kriminalpolizei	Schutzpolizei, inkl. BePo
BDG1 in 2021	1,51	2,39	1,50	-0,83	3,66
BDG1 in 2009	0,74	0,32	0,94	0,01	1,57
BDG2 in 2021	-0,78	-9,55	1,78	-4,19	-2,02
BDG2 in 2009	2,87	-1,40	6,59	6,30	1,48

Anmerkung: BePo = Bereitschaftspolizei

Quelle: eigene Berechnungen

Eine Ausnahme stellt die Kriminalpolizei dar, wo BDG1 einen negativen Wert annimmt, Frauen also einen höheren Anteil an der Bestnote haben. Im Jahr 2009 lagen die Werte für BDG1 zwischen 0,01 und 1,57, waren also weniger unausgewogen, im mittleren Dienst und bei der Kriminalpolizei sogar ausgewogen.

Bei der Betrachtung von BDG2 für das Jahr 2021 fällt auf, dass mit Ausnahme des gehobenen Dienstes alle Werte von BDG2 ein negatives Vorzeichen haben, also einen höheren Anteil von Frauen an den beiden besten Noten ausdrücken. Dies war im Jahr 2009 anders: Hier lagen, mit Ausnahme des mittleren Dienstes, alle BDG2 im positiven Bereich, im gehobenen Dienst und bei der Kriminalpolizei sogar mit Werten von über 6, also deutlich unausgewogen. Die festzustellende Veränderung zugunsten weiblicher Beurteilter verliert jedoch an Bedeutung und Aussagekraft, wenn berücksichtigt wird, dass beinahe 90 Prozent aller Beurteilten die beiden besten Noten erhalten haben (vgl. die Daten für Berlin im Anhang).

4.2.3 Bundespolizei

Bei der Bundespolizei wird seit 2015 nach einer neuen Beurteilungsrichtlinie beurteilt (BeurtRL BPOL vom 10.12.2015). Diese neue Richtlinie sieht sechs Gesamtnoten (A1, A2, B1–3, C) vor, während davor neun Beurteilungsstufen (1 bis 9) vergeben wurden. Durch die Bildung der Indizes sind die Anteile an der besten und den beiden besten Noten jedoch vergleichbar.

Die vorliegenden Daten betreffen den mittleren und gehobenen Dienst bis A12. Daten für die Besoldungsgruppe A13 im gehobenen Dienst sowie den gesamten höheren Dienst wurden einerseits wegen der Vergleichbarkeit der Ergebnisse mit dem Jahr 2010, andererseits wegen der geringen Zahl von Beurteilten und beurteilten Frauen in einigen Besoldungsgruppen des höheren Dienstes nicht zur Verfügung gestellt.

Mit Ausnahme des gehobenen Dienstes lagen die Werte für BDG1, BDG2, BDAz1 und BDAz2 im Jahr 2010 in der Kategorie „deutlich unausgewogen“. Dies stellt sich für das Jahr 2019 deutlich ausgewogener dar (siehe Tabelle 15). Die Anteile weiblicher und männlicher Beurteilter an der besten und den beiden besten Noten haben sich deutlich einander angenähert, auch wenn sich nur BDG1 für Teilzeitbeschäftigte und BDG2 für den gehobenen Dienst bis A12 in der Kategorie „ausgewogen“ befinden.

Tabelle 15: BDG und BDAz im Zeitvergleich (Bundespolizei)

	alle Beurteilten	Vollzeit	Teilzeit	BDAz1	mittlerer Dienst	gehobener Dienst bis A 12
BDG1 in 2019	1,08	0,73	0,05	1,67	2,21	-0,57
BDG1 in 2010	6,22	5,28	5,98	6,29	7,72	2,48
				BDAz2		
BDG2 in 2019	3,18	0,98	1,45	6,42	5,62	-0,45
BDG2 in 2010	8,31	5,08	9,92	12,35	11,81	-1,19

Quelle: eigene Berechnungen

Die Anteile männlicher Beurteilter an der Bestnote (BDG1) sind bei Betrachtung aller Beurteilten sowie bei den Vollzeitbeschäftigten und im mittleren Dienst höher als die Anteile weiblicher Beurteilter, und zwar mit Werten für BDG1 zwischen 0,73 und 2,21. Eine Ausnahme stellt der gehobene Dienst bis A 12 dar, wo weibliche Beurteilte einen höheren Anteil an der Bestnote aufweisen.

Werden die beiden besten Noten betrachtet (BDG2), vergrößern sich die Differenzen in den Anteilen zugunsten männlicher Beurteilter. Die Werte für BDG2 liegen zwischen 0,98 („eher unausgewogen“) bei den vollzeitbeschäftigten Beurteilten und 5,62 („deutlich unausgewogen“) im mittleren Dienst. Der gehobene Dienst bis A 12 stellt die Ausnahme dar: Mit einem Wert von -0,45 fällt BDG2 hier in die Kategorie „ausgewogen“.

Auch die Beurteilungsergebnisse von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten der Bundespolizei haben eine Entwicklung hin zu mehr Ausgewogenheit genommen. Dennoch liegt der Anteil von Vollzeitbeschäftigten an der besten Note liegt immer noch höher als von Teilzeitbeschäftigten (BDAz1 = 1,67, „unausgewogen“). Bei Betrachtung der beiden besten Noten wächst der Unterschied zugunsten der Vollzeitbeschäftigten noch weiter auf einen Indexwert von BDAz2 = 6,42 („deutlich unausgewogen“) an, ist damit jedoch nur noch halb so hoch wie im Jahr 2010, als BDAz2 12,35 betrug.

Während der Arbeiten für diese Evaluationsstudie, im Jahr 2022, wurde in der Bundespolizei die nächste Beurteilungsrunde durchgeführt. Zum Redaktionsschluss und bei Durchführung der Interviews lagen die Ergebnisse noch nicht endgültig in einer veröffentlichungsfähigen Form vor. Jedoch wurde von der personalverantwortlichen Stelle berichtet, dass nach den bereits vorliegenden Zahlen ein weiterer Angleich der Anteile von Frauen und Männern an den Bestnoten zu erwarten sei.

4.2.4 Hamburg

In Hamburg gilt seit 2019 eine neue Beurteilungsrichtlinie für den Polizeivollzugsdienst, in der nunmehr sechs Beurteilungsnoten von 6 bis 1 vorgesehen sind, statt der früheren fünfstufigen Skala von A bis E (BeurRL-Pol vom 18.12.2019). Durch die Bildung der Indizes sind die Anteile an der besten und den beiden besten Noten jedoch vergleichbar. Die vorliegenden Daten für den höheren Dienst werden aufgrund der geringen Zahl von Beurteilten (< 100) nicht ausgewertet.

Von den Daten für verschiedene Fachbereiche können nur die Kriminalpolizei und die Schutzpolizei verglichen werden. Darüber hinaus wurden für das Jahr 2011 Beurteilungsdaten der Bereitschaftspolizei zur Verfügung gestellt, für das Jahr 2021 stattdessen Daten der Wasserschutzpolizei; diese Daten können nicht miteinander verglichen werden.

Beim Blick auf die Werte für BDG1 in Tabelle 16 zeigt sich, dass sich die Unterschiede in den Anteilen weiblicher und männlicher Beurteilter an der besten Note überwiegend zugunsten der Männer verschoben haben. Die Werte für BDG1 haben sich in der Spalte „alle Beurteilten“, bei den vollzeitbeschäftigten Beurteilten, im mittleren und gehobenen Dienst sowie bei der Schutzpolizei erhöht und liegen für das Jahr 2021 in der Kategorie „unausgewogen“. Ausnahmen sind die teilzeitbeschäftigten Beurteilten und die Kriminalpolizei, für die sich die Anteile einander angenähert haben, bis hin zur vollständigen Ausgewogenheit bei den teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen.

Tabelle 16: BDG und BDaz im Zeitvergleich (Hamburg)

	alle Beurteilten	Vollzeit	Teilzeit	BDaz1	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	Kriminalpolizei	Schutzpolizei
BDG1 in 2021	2,66	1,87	0,00	4,58	2,15	2,27	0,96	3,16
BDG1 in 2011	1,02	0,07	1,86	2,47	1,20	0,89	1,98	1,09
				BDaz2				
BDG2 in 2021	5,80	4,47	-3,78	10,15	3,65	6,54	7,25	5,05
BDG2 in 2011	4,58	1,49	-3,11	11,87	5,44	4,20	3,71	5,64

Quelle: eigene Berechnungen

Bei der Betrachtung der beiden besten Noten (BDG2) zeigen sich noch größere Unterschiede in den Anteilen zwischen Frauen und Männern. Dabei haben sich die Unterschiede in der Spalte „alle Beurteilte“, bei den Vollzeitbeschäftigten, im gehobenen Dienst und bei der Kriminalpolizei zugunsten der männlichen Beurteilten verändert und liegen fast aus-

schließlich in der Kategorie „deutlich unausgewogen“. Bei den Teilzeitbeschäftigten haben hingegen die weiblichen Beurteilten häufiger die beiden besten Noten erhalten.

In der Schutzpolizei sind die Unterschiede etwas geringer geworden, sind aber immer noch deutlich unausgewogen. Auch im mittleren Dienst haben sich die Unterschiede verringert und sind nun in die Kategorie „unausgewogen“ einzuordnen.

Werden die Anteile von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten an der Bestnote betrachtet (BDaz1), muss eine Vergrößerung des Indexwertes für BDaz1 = 2,47 auf 4,58 seit 2011 konstatiert werden. Der Indexwert für BDaz2 ist zwar von 11,87 auf 10,15 gesunken, zeigt jedoch immer noch eine deutliche Unausgewogenheit der Beurteilungsergebnisse von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten an.

4.2.5 Hessische Bereitschaftspolizei

Bei der Hessischen Bereitschaftspolizei können die zur Verfügung stehenden Daten für den mittleren Dienst aufgrund der geringen und ausschließlich männlichen Besetzung nicht ausgewertet werden. Der höhere Dienst fällt nicht unter die Beurteilungsrichtlinie, weshalb für ihn keine Daten zur Verfügung gestellt wurden. Die vorliegenden Daten für Teilzeitbeschäftigte wurden nicht ausgewertet, da die Zahl der Beurteilten deutlich unter 100 lag.

Tabelle 17: BDG1 und BDG2 im Zeitvergleich (Hessische Bereitschaftspolizei)

	alle Beurteilten	Vollzeit	gehobener Dienst
BDG1 in 2021	1,76	1,5	1,78
BDG1 in 2011	0,06	-0,55	0,04
BDG2 in 2021	4,01	2,59	3,91
BDG2 in 2011	1,03	-0,98	0,83

Quelle: eigene Berechnungen

Die Werte für BDG1 in Tabelle 17 zeigen eine Vergrößerung der Unterschiede in den Anteilen von Frauen und Männern an der Bestnote und damit größere Unausgewogenheit an, und zwar zugunsten männlicher Beurteilter. Lagen die Werte für BDG1 im Jahr 2011 noch in der Kategorie „ausgewogen“ oder zeigten eher unausgewogene Werte zugunsten von Frauen an (Vollzeitbeschäftigte), so fanden sie sich im Jahr 2021 alle in der Kategorie „unausgewogen“ zugunsten der männlichen Beurteilten.

Für BDG2 gilt ebenfalls, dass alle Werte Unausgewogenheit zugunsten der männlichen Beurteilten anzeigen. Die Unterschiede in den Anteilen an den beiden besten Noten sind sogar höher und haben sich stärker verändert als die Anteile an der Bestnote.

4.2.6 Niedersachsen

Für die niedersächsische Polizei gilt seit dem Jahr 2020 eine neue Beurteilungsrichtlinie, in der Anzahl und Bezeichnung der möglichen Endnoten aber nicht verändert wurden (BRLPol vom 20.5.2020). Insofern sind die Beurteilungsergebnisse der Jahre 2010/2011 und 2020 unmittelbar vergleichbar. Da die Bestnote A im Jahr 2020 gar nicht und im Beurteilungsjahr 2010/2011 nur vereinzelt an männliche Beurteilte vergeben wurde, gilt bei der Berechnung des Index BDG für Niedersachsen: Der Index BDG1 bezieht sich auf die beiden Bestnoten A und B, BDG2 vergleicht die Anteile für die drei oberen Noten A, B und C oberer Bereich.

Tabelle 18: BDG und BDAz im Zeitvergleich (Niedersachsen)

	alle Beurteilten	Vollzeit	Teilzeit	BDAz1	Laufbahngr. 2 bis 2. Einstiegsamt	Laufbahngr. 2 ab 2. Einstiegsamt
BDG1 in 2020	-0,17	-0,7	-0,34	1,08	-0,07	-15,04
BDG1 in 2010/2011	-0,54	-1,32	-0,32	1,33	-0,44	-0,90
				BDAz2		
BDG2 in 2020	-2,36	-4,14	-9,14	4,36	-2,43	-1,91
BDG2 in 2010/2011	4,41	2,68	-3,57	8,55	5,02	2,32

Quelle: eigene Berechnungen

Bei Betrachtung der Werte von BDG1 und BDG2 für 2020 in Tabelle 18 fällt auf, dass alle Indizes negative Vorzeichen aufweisen, also jeweils einen höheren Anteil weiblicher Beurteilter an den besten Noten anzeigen. In der Spalte „alle Beurteilten“, für Beurteilte in Teilzeit und in der Laufbahngruppe 2 bis zum zweiten Einstiegsamt sind die Indexwerte nahe null, sodass die Beurteilungsergebnisse als ausgewogen gelten können. Bemerkenswert ist die deutliche Unausgewogenheit zugunsten weiblicher Beurteilter in der Laufbahngruppe 2 ab dem zweiten Einstiegsamt mit einem Indexwert von $BDG1 = -15,04$.

Der Vergleich mit den Indexwerten aus dem Beurteilungsjahr 2010/2011 zeigt, dass sich alle Werte für BDG1 entweder in Richtung des Nullpunktes, also Ausgewogenheit, oder zugunsten von Frauen entwickelt haben. Für die Werte von BDG2 gilt dasselbe, mit dem Unterschied, dass die Ausgangswerte in 2010/2011 mit nur einer Ausnahme (Teilzeitbeschäftigte) deutlich im positiven Bereich lagen, also einen höheren Anteil männlicher Beurteilter an den drei besten Noten ausdrückten. Bei erweiterter Betrachtung ist die festgestellte Entwicklung demzufolge noch stärker ausgeprägt.

Im Hinblick auf die Anteile vollzeit- und teilzeitbeschäftigter Beurteilter an den besten Noten hat sich BDAz1 zwar leicht in Richtung Ausgewogenheit entwickelt (von 1,33 auf 1,08), liegt aber immer noch in der Kategorie „unausgewogen“. Der Index BDAz2 hat sich zwar von 8,55 auf 4,36 beinahe halbiert, zeigt jedoch mit diesen Werten weiterhin eine unausgewogene Beurteilung Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigter an.

4.2.7 Rheinland-Pfalz

Aus Rheinland-Pfalz lagen sowohl für das Jahr 2011 als auch 2021 ausschließlich Ergebnisse von Anlassbeurteilungen vor. Die vorliegenden Daten für den mittleren und den höheren Dienst wurden statistisch nicht ausgewertet, da die Anzahl der Beurteilten jeweils unter 20 lag. Auch im Jahr 2011 erfolgte aus diesem Grund keine Auswertung für den mittleren Dienst bzw. lagen keine Angaben für den höheren Dienst vor.

Die Indexwerte für BDG1 und BDG2 in Tabelle 19 zeigen in Rheinland-Pfalz eine starke Entwicklung hin zu höheren Anteilen von Männern an den besten Beurteilungsnoten. BDG1 war bereits im Jahr 2011 mit Werten zwischen 3,29 für vollzeitbeschäftigte und 9,82 für teilzeitbeschäftigte Beurteilte unausgewogen bzw. deutlich unausgewogen. Eine Ausnahme stellte damals die Kriminalpolizei dar mit einem ausgewogenen Beurteilungsergebnis ($BDG1 = 0,28$).

Tabelle 19: BDG und BDAz im Zeitvergleich (Rheinland-Pfalz)

	alle Beurteilten	Vollzeit	Teilzeit	BDAz1	gD	KriPo	SchuPo
BDG1 in 2021	10,04	8,09	11,75	13,68	9,89	15,49	7,18
BDG1 in 2011	6,23	3,29	9,82	9,16	5,24	0,28	8,09
				BDAz2			
BDG2 in 2021	7,37	6,93	10,71	4,78	7,80	19,41	4,56
BDG2 in 2011	-1,56	-1,27	-13,70	2,08	-2,43	-4,18	0,02

Anmerkungen: gD = gehobener Dienst, KriPo = Kriminalpolizei, SchuPo = Schutzpolizei
Quelle: eigene Berechnungen

Im Jahr 2021 weist die Kriminalpolizei mit einem BDG1 von 15,49 den höchsten Unterschied zugunsten von männlichen Beurteilten aus. Auch die übrigen Werte von BDG2 liegen zwischen 7,18 für die Schutzpolizei und 11,75 für teilzeitbeschäftigte Beurteilte, und damit in der Kategorie „deutlich unausgewogen“.

Werden die beiden besten Beurteilungsnoten betrachtet, zeigt sich die beschriebene Entwicklung noch deutlicher. Mit Ausnahme der Schutzpolizei lagen im Jahr 2011 alle BDG2 im negativen Bereich, deuteten also auf höhere Anteile weiblicher Beurteilter an den beiden besten Beurteilungsnoten hin. Im Jahr 2021 zeigen alle Werte von BDG2 deutliche Unausgewogenheit zugunsten von Männern an, mit Werten zwischen 6,93 für vollzeitbeschäftigte Beurteilte und 19,41 für die Kriminalpolizei. Wiederum stellt die Schutzpolizei eine Ausnahme dar, da sie mit einem BDG2 von 4,56 noch zu der Kategorie „unausgewogen“ zu zählen ist.

Die Unterschiede in den Anteilen von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten an den Bestnoten haben sich seit 2011 zugunsten von Vollzeitbeschäftigten vergrößert. Dies zeigt die Entwicklung sowohl des Index BDAz1 (von 9,16 auf 13,68) als auch des Index BDAz2 (von 2,08 auf 4,78) an.

4.2.8 Schleswig-Holstein

Für die Polizei Schleswig-Holsteins wurde im Jahr 2017 eine neue Beurteilungsrichtlinie erlassen, die sechs statt der vorher fünf möglichen Endnoten vorsieht (BURL Pol SH vom 1.4.2017). Durch die Bildung der Indizes sind die Anteile an der besten und den beiden besten Noten jedoch

vergleichbar. Der Vergleich der Beurteilungsjahre 2010/2011 und 2021/2022 ist dadurch eingeschränkt, dass für die aktuelle Studie keine nach Arbeitszeit und nach Fachbereichen differenzierten Daten zur Verfügung gestellt wurden, wie es für die Jahre 2010/2011 möglich war. Die vorhandenen Daten des höheren Dienstes wurden statistisch nicht ausgewertet, da die Zahl der Beurteilten unter 100 lag.

Die Werte für BDG1 in Tabelle 20 zeigen, dass die Unterschiede in Anteilen weiblicher und männlicher Beurteilter an der Bestnote seit dem Beurteilungsjahr 2010/2011 abgenommen haben, die Beurteilungsergebnisse also ausgewogener geworden sind. Dies gilt insbesondere, wenn alle Beurteilten insgesamt und Beurteilte des gehobenen Dienstes betrachtet werden: Hier liegt BDG1 jeweils nahe am Nullpunkt, sodass von Ausgewogenheit gesprochen werden kann. Im mittleren Dienst zeigt BDG1 = 0,85 eher unausgewogene Anteile an der Bestnote an. In den Jahren 2010/2011 lagen die Werte für BDG1 noch zwischen 1,69 im gehobenen und 2,53 im mittleren Dienst.

Tabelle 20: BDG1 und BDG2 im Zeitvergleich (Schleswig-Holstein)

	alle Beurteilten	mittlerer Dienst	gehobener Dienst
BDG1 in 2021/2022	0,43	0,85	0,08
BDG1 in 2010/2011	2,13	2,53	1,69
BDG2 in 2021/2022	0,74	-4,00	3,28
BDG2 in 2010/2011	6,12	9,72	2,29

Quelle: eigene Berechnungen

Die Entwicklung der Anteile von Frauen und Männern an den beiden besten Noten ist in Schleswig-Holstein unterschiedlich verlaufen. Werden alle Beurteilten insgesamt betrachtet, haben die Unterschiede deutlich abgenommen: BDG2 für alle Beurteilten ist von 6,12 auf 0,74 gesunken. Im mittleren Dienst hat sich die deutliche Unausgewogenheit zugunsten von Männern (BDG2 = 9,72) in den Jahren 2010/2011 in eine Unausgewogenheit zugunsten von Frauen in den Jahren 2021/2022 gewandelt (BDG2 = -4,00). Im gehobenen Dienst ist die Unausgewogenheit zugunsten von Männern gewachsen, denn BDG2 stieg von 2,29 auf 3,28.

4.3 Zwischenfazit 2: Zusammenfassung und Tendenzen

Die Anteile von Frauen und Männern an der oder den besten Beurteilungsnoten haben sich in den letzten zehn Jahren in den untersuchten Bundesländern und Polizeibereichen nicht einheitlich entwickelt. In den Bundesländern Bayern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein sowie bei der Bundespolizei wurde größere Ausgewogenheit erzielt bzw. Polizistinnen erhielten zu höheren Anteilen (als vorher und/oder als Männer) die beste oder die besten Beurteilungsnoten.

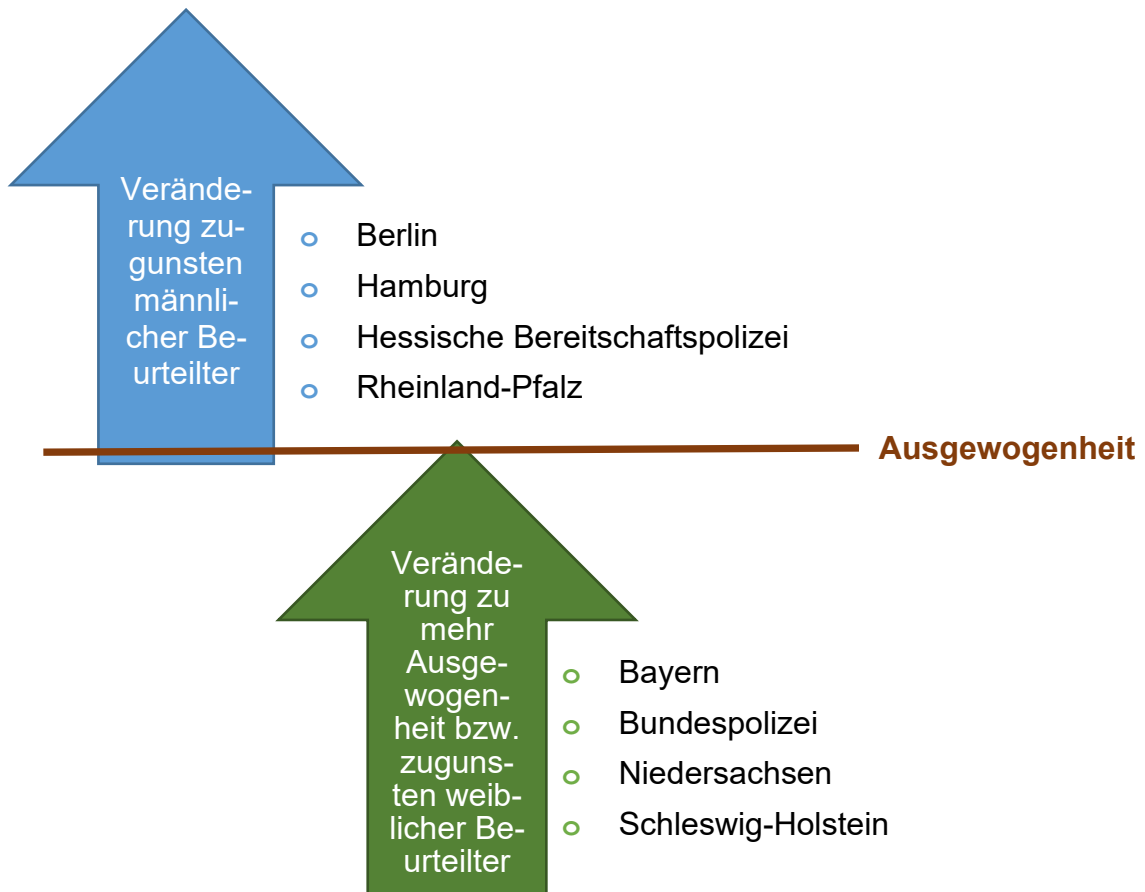
In den Bundesländern Berlin, Hamburg und Rheinland-Pfalz sowie bei der Hessischen Bereitschaftspolizei hingegen vergrößerte sich die Unausgewogenheit zugunsten der beurteilten Männer. Sie waren nun mit noch deutlicherem Abstand zu ihren weiblichen Kolleginnen anteilmäßig häufiger an der besten oder den beiden besten Noten vertreten als in der ersten Beurteilungsstudie vor zehn Jahren.

Mit Blick auf Niedersachsen, die Bundespolizei und Schleswig-Holstein erscheint bemerkenswert, dass deren Entwicklung zu größerer Ausgewogenheit von ganz unterschiedlichen Ausgangspunkten startete: Niedersachsen zählte bereits in der ersten Beurteilungsstudie zu den Bundesländern mit vergleichsweise ausgewogenen Anteilen von Frauen und Männern an den Bestnoten, während insbesondere die Bundespolizei, aber auch Schleswig-Holstein damals deutliche Unterschiede zugunsten der männlichen Beurteilten aufwies. Die positiven Veränderungen in Bayern in Richtung ausgewogenerer Beurteilungsergebnisse sind nicht sehr deutlich ausgeprägt.

In Berlin und bei der Hessischen Bereitschaftspolizei konnte hingegen die in der ersten Beurteilungsstudie ermittelte geschlechterbezogene Ausgewogenheit der Beurteilungsergebnisse nicht aufrechterhalten werden. Auch in Hamburg und Rheinland-Pfalz haben sich die Anteile männlicher Beurteilter an den besten Noten vergrößert, wobei für beide Bundesländer auch vor zehn Jahren unausgewogene Beurteilungsergebnisse ermittelt wurden. Allerdings nahmen damals in Rheinland-Pfalz BDG1 positive Werte und BDG2 negative Werte an.

Abbildung 2 stellt die Entwicklungen in den Bundesländern und bei der Bundespolizei im Überblick dar.

Abbildung 2: Überblick über die Entwicklung der geschlechterbezogenen Beurteilungsdifferenzen zwischen 2013 und 2023



Quelle: eigene Darstellung

Für die Untersuchung von Ursachen der Veränderungen wurden folgende Bereiche ausgewählt:

- Bundespolizei: Die Ursachen der Entwicklung bei der Bundespolizei interessierten deshalb besonders, weil sich dort besonders deutliche Beurteilungsdifferenzen zugunsten von Männern in Richtung größerer Ausgewogenheit entwickelt haben.
- Niedersachsen: In Niedersachsen interessierte die Frage, wie die bereits vorhandene Ausgewogenheit weiter ausgebaut bzw. zu einer durchgängig vorteilhaften Beurteilungssituation für Frauen verändert werden konnte.
- Rheinland-Pfalz: Die vertiefte Analyse in Rheinland-Pfalz erlaubt es, mögliche Ursachen für die Entwicklung zu größeren geschlechterbezogenen Unterschieden zu identifizieren.

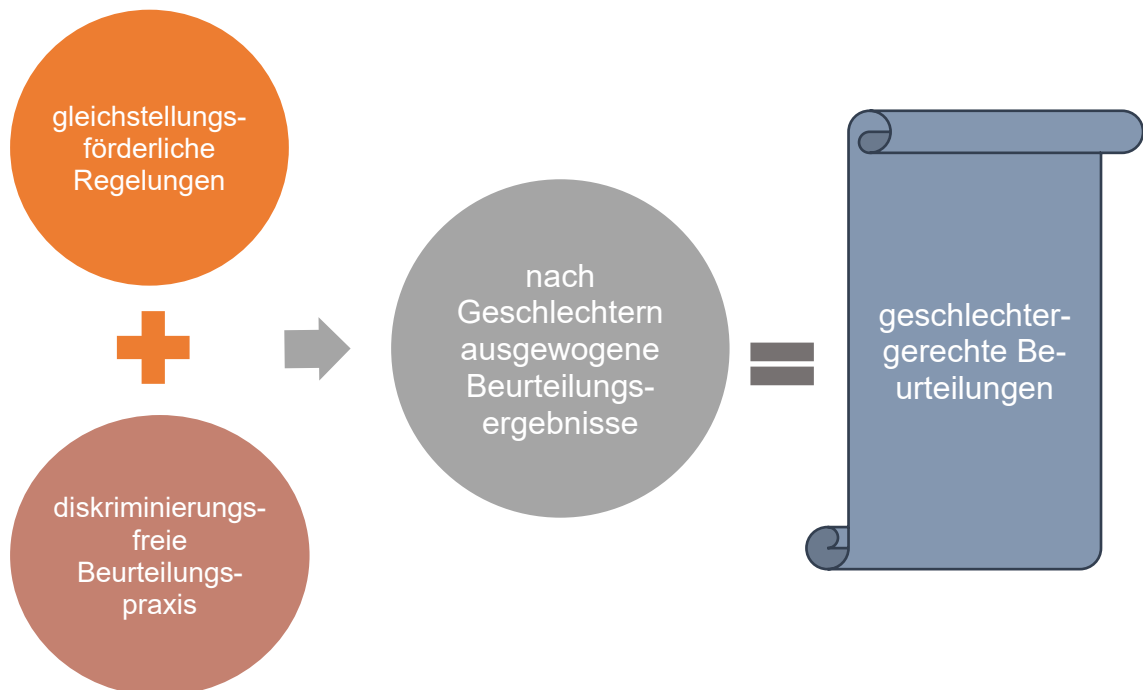
5. Ursachen von Veränderungen

5.1 Hypothesen zu möglichen Ursachen

Beurteilungsergebnisse werden zu einen durch Vorgaben und Bestimmungen geprägt, die das Verfahren der Beurteilung gestalten; sie sind meist in Beurteilungsrichtlinien detailliert geregelt. Zum anderen hängen Beurteilungsergebnisse und ihre (geschlechterbezogene) Struktur von der Anwendung dieser Regelungen, also von ihrer Umsetzung in die Praxis durch die Beurteilenden ab.

Unter geschlechtergerechten Beurteilungen sind nach Geschlechtern ausgewogene Beurteilungsergebnisse zu verstehen, da davon auszugehen ist, dass Frauen, Männer und nicht-binäre Personen sich nicht grundsätzlich in ihrer Leistungsfähigkeit unterscheiden. Die Voraussetzung für nach Geschlecht ausgewogene Beurteilungsergebnisse sind demzufolge gleichstellungsförderliche Regelungen zum Beurteilungsverfahren sowie deren diskriminierungsfreie Anwendung in der Beurteilungspraxis (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3: Einflussfaktoren geschlechtergerechter Beurteilungen



Quelle: in Anlehnung an Jochmann-Döll 2015, S. 9

Ausgehend von diesen Prämissen, lautet die Grundhypothese der vertiefenden Analyse möglicher Ursachen, dass sich entweder Regelungen zum Beurteilungsverfahren oder die Praxis der Beurteilungen verändert haben müssen, wenn sich die geschlechterbezogene Struktur der Beurteilungsergebnisse in Richtung größerer oder geringerer Ausgewogenheit verändert hat.

Beurteilungsrichtlinien können die Geschlechtergerechtigkeit vor allem durch gleichstellungsförderliche Regelungen zu folgenden Aspekten beeinflussen (vgl. hierzu detailliert Krell 2011, S. 261 ff.; Jochmann-Döll 2014, S. 12 ff.; Jochmann-Döll 2015, S. 9 ff.):

- Aufgabenbezug der Beurteilung und Anpassung der Merkmale an die Tätigkeit
- möglichst objektive Verfahren der Leistungsfeststellung
- diskriminierungsfreie Auswahl und Definition der Leistungskriterien
- diskriminierungsfreie und nachvollziehbare Einstufungen, Teil- und Gesamtbewertungen
- Verzicht auf Richtwerte und Quoten
- Schulungen zur Diskriminierungsfreiheit von Beurteilungen
- Beurteilung vor familiären Freistellungen, Eltern- oder Pflegezeit sowie Nachzeichnung der Beurteilung während dieser Zeiten
- Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an zentralen Verfahrensschritten, z. B. Beurteilungs- oder Maßstabskonferenzen
- Auswertung und Bekanntgabe der geschlechterbezogenen Struktur der Beurteilungsergebnisse

Nach Geschlecht ausgewogenere Beurteilungsergebnisse in den Untersuchungsbereichen könnten durch entsprechende neue Regelungen in Beurteilungsrichtlinien zu den genannten Aspekten verursacht worden sein. Im Umkehrschluss könnten gleichstellungspolitisch ungünstigere Regelungen zu größeren Geschlechterunterschieden geführt haben. Einen Anstoß zur Veränderung der Beurteilungsrichtlinie oder inhaltliche Hinweise zu gleichstellungsförderlichen Regelungen könnte, so die Hypothese, die erste Beurteilungsstudie gegeben haben.

Eine gendersensiblere und diskriminierungsfreie(re) Beurteilungspraxis könnte dadurch entstanden sein,

- dass Rahmenbedingungen verändert wurden, die in indirekter Konsequenz auf ausgewogenere Beurteilungsergebnisse hingewirkt haben, wie z. B. die weitgehende Akzeptanz von Gleichstellung als Ziel und Prinzip der Führungsarbeit, die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, die Förderung familienfreundlicher Arbeitszeiten und anderer Maßnahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrates;

- dass sich die Sensibilität der Beteiligten erhöht hat, beispielsweise durch Fortbildungsmaßnahmen, Gespräche, eine konsequente Unterstützung des Ziels der Geschlechtergerechtigkeit bei Beurteilungen durch die ober(st)e Führungsebene oder die Anforderung der Gleichstellungskompetenz an Führungskräfte;
- dass Transparenz und Controlling der Beurteilungsergebnisse eingeführt wurden, d. h. dass Beurteilungsergebnisse geschlechterbezogen ausgewertet und rückgemeldet sowie auf Beurteilerkonferenzen diskutiert wurden und dass Beurteilungsergebnisse von Frauen und ihr Anteil an Beförderungen mithilfe des Gleichstellungsplans kontrolliert wurden;
- dass nicht unmittelbar beeinflussbare Rahmenbedingungen gewirkt haben, wie beispielsweise ein geändertes Geschlechterbild in der Gesellschaft oder ein Wandel der Führungskräfte und ihres Führungsverständnisses, aber auch neue Ansprüche an die Geschlechtergerechtigkeit durch neue handelnde Personen (vgl. Abbildung 4 sowie Jochmann-Döll 2014, S. 38 ff.).

Abbildung 4: Einflussfaktoren einer geschlechtersensiblen Beurteilungspraxis



Quelle: Jochmann-Döll 2014, S. 39

Die erste Beurteilungsstudie könnte einen Einfluss auf die Sensibilität der Beteiligten oder die Einführung von Transparenz und Controlling gehabt haben, so die zu prüfende Hypothese. Auch die Rahmenbedingungen für eine gendersensible Beurteilungspraxis könnten sich verändert haben.

Aufbauend auf der Grundhypothese und ihren Konkretisierungen wurden bei der Bundespolizei, bei der Polizei Niedersachsens und bei der rheinland-pfälzischen Polizei vertiefende Interviews geführt, um Hinweise auf die Ursachen der festgestellten Veränderungen in den Beurteilungsergebnissen von Frauen und Männern zu erhalten (zur Auswahl siehe Kapitel 4.3). Die Erkenntnisse aus diesen Interviews werden in den Kapiteln 5.2 bis 5.4 dargestellt und in Kapitel 5.5 mit einem Zwischenfazit zusammengefasst.

5.2 Ursachenanalyse bei der Bundespolizei

Die Geschlechterdifferenzen bei den Beurteilungsergebnissen in der Bundespolizei haben sich in den letzten zehn Jahren deutlich verringert, auch wenn sie noch nicht als ausgewogen zu bezeichnen sind. Männer und Teilzeitbeschäftigte (gleich welchen Geschlechts) erhalten zwar immer noch zu höheren Anteilen die beste oder die beiden besten Noten, wie die Datenauswertung in Kapitel 4.2 gezeigt hat. Jedoch war die Ausgangslage bei der Bundespolizei eher als schwierig zu bezeichnen, denn die Beurteilungsergebnisse des Jahres 2010 hatten große Beurteilungsdifferenzen zwischen den Geschlechtern gezeigt.

Deshalb erschien es interessant zu analysieren, welche Ursachen der ausgeprägten Entwicklung hin zu mehr Ausgewogenheit zugrunde lagen. Die Grundlage der folgenden Analyse sind sieben Interviews mit neun Personen (vier Frauen, fünf Männer) aus der Personalabteilung, aus dem Hauptpersonalrat, mit Gleichstellungsbeauftragten sowie Erst- und Zweitbeurteilenden. Darüber hinaus lagen interne Dokumente vor.

5.2.1 Neue Beurteilungsrichtlinie mit Gleichstellungsbezug

Kurz nach Erscheinen der ersten Beurteilungsstudie wurden im Jahr 2015 durch das Bundesministerium des Innern neue „Richtlinien für die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Bundespolizei“ (BeurtRL BPOL) erlassen, deren Regelungen mit der nächsten Beurteilungsrunde im September 2016 in Kraft traten. Diese neue Richtlinie enthielt einige Bestimmungen mit gleichstellungsorientierten Zielen und Hintergründen. So wur-

den bereits bei den Vorbemerkungen Grundsätze geschlechtergerechter Beurteilungen formuliert:

„V. Die Beurteilenden haben dafür Sorge zu tragen, dass ihre Beobachtung und Bewertung von Leistungen nicht durch geschlechtsspezifische Vorurteile und Verhaltenserwartungen beeinflusst werden. Die dienstliche Beurteilung von Teilzeitbeschäftigten erfolgt auf Grundlage der vereinbarten Arbeitszeit. Die zeitlich eingeschränkte Verfügbarkeit ist nicht bewertungsrelevant. Überstunden allein sind kein Indikator für berufliches Engagement. Bemühungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie dürfen nicht zur Benachteiligung in der Beurteilung führen. Vor diesem Hintergrund hat diese Richtlinie ein besonderes Augenmerk auf die Geschlechtergerechtigkeit. Es ist zwingend erforderlich, dass sich die Beurteilenden der eigenen geschlechtsspezifischen Wahrnehmungs- und Bewertungsmechanismen bewusst werden. Bei der Beurteilung von Vorgesetzten und deren Führungskompetenz sind auch Geschlechtergerechtigkeit und Genderkompetenz zu bewerten.“
(BeurtRL BPOL, Vorbemerkungen und Grundsätze)

Darüber hinaus wurden folgende Regelungen mit dem Ziel der Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit getroffen:

- Die Regelung des § 33 Abs. 3 Bundeslaufbahnverordnung, dass bei vollständiger Freistellung aufgrund von Elternzeit die Beurteilung unter Berücksichtigung der Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamten fiktiv fortzuschreiben ist, wurde explizit wiederholt und um die Fortschreibung auch bei anderen familienbedingten Beurlaubungen ergänzt.
- Bei den Richtwerten für die maximalen Anteile von Beurteilten an den beiden besten Noten wurde vorgegeben, dass bei der Erfüllung dieser Richtwerte die Geschlechtergerechtigkeit zu wahren ist.
- Vor dem Beurteilungsstichtag sind in allen Bundespolizeibehörden Koordinierungsgespräche durchzuführen. In ihnen sind neben allgemeinen Verfahrensfragen „die Genderkompetenz (Fachwissen um stereotype Verhaltensmuster und Bereitschaft, dieses Wissen kompetent im Arbeitsalltag umzusetzen), Benachteiligungsverbote sowie die geschlechtergerechte Umsetzung der Richtwerte“ (Ziffer 5.3 BeurtRL BPOL) zu besprechen.
- Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen an den Beurteilungskonferenzen ihrer jeweiligen Bundespolizeibehörde teil.

- Geschlechtergerechtigkeit/Genderkompetenz wird bei Führungskräften als Leistungskriterium beurteilt.

Anlässe für die damalige Novellierung der Beurteilungsrichtlinie waren zwar in erster Linie der Wandel der Behörden vom früheren Bundesgrenzschutz zur Bundespolizei und die damit verbundenen strukturellen Veränderungen sowie aktuelle Rechtsprechung, die in den Bestimmungen berücksichtigt werden musste. Aber auch die Ergebnisse der ersten Beurteilungsstudie kamen „zur rechten Zeit“, nämlich während der Arbeit an der Neugestaltung der Bestimmungen, und beeinflussten sie nach Auskunft mehrerer Interviewpersonen.

Die damaligen für die Bundespolizei Personalverantwortlichen im Bundesministerium des Inneren wurden in einem der Interviews als an Gleichstellung interessierte Personen bezeichnet, die die Ergebnisse und Informationen der ersten Beurteilungsstudie bereitwillig bei der Arbeit an der neuen Beurteilungsrichtlinie berücksichtigten und entsprechende gleichstellungsförderliche Regelungen und Formulierungen aufnahmen.

Führungskräfte aus allen Behörden konnten aus ihrer Sicht als Beurteilende Stellungnahmen zur Novellierung der Beurteilungsrichtlinie abgeben, wovon sie nach der Erinnerung der Personalverantwortlichen auch regen Gebrauch machten, jedoch nicht zu gleichstellungspolitischen Aspekten oder Bestimmungen.

Die Gleichstellungsbeauftragten für die Bundespolizei gründeten eine Arbeitsgruppe, um ihrerseits inhaltliche Positionen, Impulse und Forderungen zu entwickeln. Sie nutzten dabei die Ergebnisse und Inhalte der ersten Beurteilungsstudie, informierten sich darüber hinaus aber auch über Best Practice-Beispiele in anderen Behörden, wie beispielsweise in der Stadt München.

Aus Sicht des Hauptpersonalrates hat die novellierte Beurteilungsrichtlinie mit ihren gleichstellungsförderlichen Inhalten einen positiven Einfluss auf die Geschlechtergerechtigkeit der Beurteilungen und die größere Ausgewogenheit der Beurteilungsergebnisse gehabt. Besonders wichtig hierfür sei die Möglichkeit gewesen, auf Grundlage der neuen Richtlinie in Beurteilungskonferenzen klare Forderungen zu gerechten Anteilen von Frauen und Männern an den besten Noten zu stellen.

Aus Sicht einer Gleichstellungsbeauftragten wirkte sich die gestärkte Rolle der Gleichstellungsbeauftragten, vor allem ihre Teilnahme an Beurteilungskonferenzen, positiv aus. Allerdings, so eine Interviewperson, musste eine Gleichstellungsbeauftragte trotz der Bestimmung der Richtlinie zur Beurteilungskonferenz eingeladen werden, was manche Gleichstellungsbeauftragte erst durchsetzen musste.

Außerdem sei eine Teilnahme erst dann tatsächlich wertvoll, wenn die Gleichstellungsbeauftragte auch ein Rederecht habe und ihre Beiträge auch gehört und wertgeschätzt würden. Dies sei nicht von Beginn an und nicht überall der Fall gewesen, u. a. beeinflusst vom kollegialen Verhältnis zwischen Behördenleitung und Gleichstellungsbeauftragter oder von der räumlichen Entfernung der Dienststellen.

Von zwei der interviewten Beurteilenden wurde geäußert, dass die Aufnahme des Kriteriums Geschlechtergerechtigkeit/Genderkompetenz für die Beurteilung von Führungskräften eine faktische Bedeutung gehabt habe, da sich Führungskräfte daraufhin verstärkt mit dieser Anforderung auseinandergesetzt hätten.

Eine Interviewperson sah jedoch generell nur eine beschränkte faktische Wirkung einer Richtlinie und formulierte: „Das Beurteilungsgeschehen selbst ist schon prägend und aufregend, nicht die Richtlinie“. Andere interviewte Personen meinten ebenfalls, eine Richtlinie sei nicht das einzige Instrument, um Geschlechtergerechtigkeit herzustellen, wichtiger seien der Berufsalltag und die Überzeugung von einem anderen, geschlechterbewussten Führungsverständnis – oder der Generationenwechsel. Diese Argumente verweisen bereits auf die Stärkung der Geschlechtersensibilität der Beurteilungspraxis, die im nächsten Abschnitt behandelt wird.

Zurzeit wird bei der Bundespolizei eine nächste Novellierung der Beurteilungsrichtlinie vorbereitet. Es wurde berichtet, dass eine mögliche Abschaffung des Leistungskriteriums der Geschlechtergerechtigkeit/Genderkompetenz für Führungskräfte angedacht sei, obwohl es sich nach Einschätzung mehrerer Interviewter als eines der wirkungsvollen und gleichstellungsförderlichen Elemente der Richtlinie herausgestellt habe.

Von mehreren Interviewpersonen wurde als mögliches Ziel einer erneuten Novellierung der Beurteilungsrichtlinie die größere Verbindlichkeit eines angemessenen Anteils der Geschlechter an den quotierten Bestnoten genannt. Es könne ein „zahlenmäßiges Korrektiv“ vorgeschrieben werden, das die Ausgewogenheit der Geschlechteranteile an den Bestnoten zur Voraussetzung für die Freigabe und Eröffnung der Beurteilungsergebnisse macht.

5.2.2 Mehr Geschlechtergerechtigkeit der Beurteilungspraxis

Sensibilisierung der Beteiligten

Die gestiegene Sensibilität der Beurteilenden für die notwendige Gewährleistung von Geschlechtergerechtigkeit bei Beurteilungen sowie für die Ri-

siken von geschlechterbezogenen Beurteilungsfehlern und daraus folgenden möglichen Benachteiligungen war für die meisten Interviewpersonen eine wichtige Ursache für die ausgewogeneren Beurteilungsergebnisse. Ein*e interviewte Beurteilende*r berichtete als Beispiel, dass inzwischen Beurteilende in der Dienststelle von sich aus auf Geschlechtergerechtigkeit achteten und ihre Beurteilungsergebnisse in dieser Hinsicht überprüften.

Die Sensibilisierung der Beurteilenden wurde als kommunikativer Prozess beschrieben. Die kontinuierliche Präsenz des Themas „Geschlechtergerechte Beurteilungen“ in Besprechungen und die Kommunikation über Genderaspekte von Beurteilungen sei entscheidend für die Veränderung des Bewusstseins der Beurteilenden gewesen. Voraussetzung für die Ernsthaftigkeit und Wirksamkeit der Gespräche sei ein konsequenter Top-Down-Prozess.

Die hohe Aufmerksamkeit der Verantwortlichen im Bundesinnenministerium für geschlechterausgewogene Beurteilungen und deren verpflichtende Vorgabe zur Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes sei ein wesentlicher Einflussfaktor gewesen. In der Verantwortung der jeweiligen Behördenleitungen habe es dann gelegen, das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit und „die Philosophie“ an die Beurteilenden weiterzugeben, die sie schlussendlich umsetzen müssen. Dies sei bei vielen Gelegenheiten, in bilateralen Gesprächen und Besprechungen geschehen.

Die Anwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Vertrauensfrau für Gleichstellung in den vorbereitenden Gesprächen sei sehr wichtig für die Reflexion von stereotypen Geschlechterbildern gewesen, aber auch „Besprechungstechniken“. Eine Interviewperson betonte, dass es gleichstellungsförderlich sei, in einer vorbereitenden Besprechung nicht (wie häufig üblich) bereits zu Beginn einen Vorschlag einer Rangfolge vorzulegen, sondern zunächst alle zu Beurteilenden einzeln durchzusprechen. Dies fördere die bewusste Wahrnehmung der Leistung jeder einzelnen Person und verhindere unbewusste geschlechterbezogene Verzerrungen bei der Wahrnehmung und Bewertung von Leistung.

Vonseiten der Personalverwaltung wurden zur Unterstützung der Sensibilisierung Schulungen für Erstbeurteilende konzipiert, in denen Geschlechteraspekte von Beurteilungen einen inhaltlichen Schwerpunkt darstellten. Darüber hinaus werden Beurteilungsschulungen vor jeder Beurteilungsrunde durchgeführt. Außerdem wurden Handlungsleitfäden für Beurteilende entwickelt, die ebenfalls Geschlechteraspekte beinhalten.

Für eine Interviewperson haben Genderaspekte allerdings erst in der Vorbereitung der aktuellen Beurteilungsrunde des Jahres 2022 einen besonderen Stellenwert erhalten. Und eine weitere Interviewperson hielt

mehr und verpflichtende Schulungsmaßnahmen zur Sensibilisierung für geschlechterbezogene Verzerrungen bei Beurteilungen für notwendig.

Die erste Beurteilungsstudie war zwar nicht allen Interviewten bekannt, doch nach Auskunft einiger Interviewpersonen gab sie einen wichtigen Impuls für den beschriebenen Sensibilisierungsprozess. So wurden die Ergebnisse der Studie in Führungskräfte tagungen, bei Besprechungen von Behördenleitungen mit Abteilungsleitungen und auf einer Tagung für den gesamten höheren Dienst und Teile des gehobenen Dienstes dargestellt und diskutiert.

Für Behörden- und Abteilungsleitungen, Personalverantwortliche, Gleichstellungsbeauftragte und den Hauptpersonalrat sei die Studie ein „ernst zu nehmendes Papier“ gewesen, das ein „großes Thema“ behandelt. Auch auf der Ebene der Abteilungsleitung und Staatssekretär*in im Bundesinnenministerium habe die Studie Interesse und Aufmerksamkeit geweckt. Man sei dort „dankbar für die Daten“ und auf der Suche nach Abhilfemaßnahmen gewesen, so eine Interviewperson.

Die Ergebnisse der ersten Beurteilungsstudie seien von den Führungskräften und Behördenleitungen offen aufgenommen worden. Man sei überrascht gewesen, dass man – aus gleichstellungspolitischer Sicht – „so schlecht“ bzw. „als Schlusslaterne“ dastehe und sei „wachgerüttelt“ worden. Außerdem seien „ziemlich viel Unruhe“ und ein gewisser Handlungsdruck entstanden, da man sich in Konkurrenz zu anderen Bundesländern empfindet und eine bessere Position erreichen wollte.

Kritik am Ziel der Geschlechtergerechtigkeit bei Beurteilungen oder Widerstände dagegen bei den Führungskräften wurden von den strategisch Verantwortlichen nicht berichtet. Jedoch hätten die Führungskräfte aufgrund der erforderlichen Änderungen spürbare Anstrengungen erwartet. Und außerdem, so eine Interviewperson: „Was in den Köpfen gedacht wurde, entzieht sich meiner Kenntnis“.

Transparenz und Controlling der Beurteilungsergebnisse

Einen wesentlichen Beitrag zur gestiegenen Sensibilität lieferte nach Ansicht aller Interviewten die Bekanntgabe der nach Geschlecht differenzierten Beurteilungsergebnisse aus der ersten Beurteilungsstudie und ihre Diskussion darüber. Diese Transparenz ermutigte zwar zu offenen Meinungsäußerungen wie „Vielleicht sind die Männer ja besser!“, wie eine Interviewperson berichtete. Doch auch wenn diese Aussage zunächst zu geringschätzendem Gelächter führte, so bot sie doch auch die Gelegenheit zur Auseinandersetzung mit Geschlechterstereotypen und verzerrter Wahrnehmung – und damit zur Veränderung tradierter Geschlechterbilder.

Von einigen Interviewpersonen wurde berichtet, dass Daten zur geschlechterbezogenen Struktur der Beurteilungen oder Beurteilungsvorschläge und entsprechende Statistiken inzwischen zum Standard in ihren Beurteilungskonferenzen oder vorbereitenden Abteilungsbesprechungen mit Beurteilenden gehören. Die Frage nach der ausgewogenen Berücksichtigung von Frauen und Männern werde regelmäßig gestellt. Allerdings, so eine Interviewperson, sei es manchmal schwierig, Argumente für eine besonders gute Leistung weiblicher Beurteiler zu finden, wenn bei männlichen Beurteilten Sonderaufgaben berücksichtigt werden müssen, mit denen Frauen seltener beauftragt werden.

Das Berichtswesen der Gleichstellungsbeauftragten ist nicht nur für die Sichtbarkeit ihrer Arbeit im Allgemeinen wichtig, wie es eine Interviewperson formulierte. Die Transparenz der Beurteilungsergebnisse und ihrer geschlechterbezogenen Struktur ist außerdem die Voraussetzung für ein effektives Gleichstellungscontrolling des Beurteilungswesens. Nur dadurch können verbindliche Vorgaben für eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern an den Spitzennoten formuliert und überprüft werden, wie es bei der Bundespolizei für die Beurteilungsrunde des Jahres 2022 geschehen ist.

Veränderung der (beeinflussbaren) Rahmenbedingungen

Geschlechtergerechte Beurteilungsergebnisse können nicht nur auf direktem Wege erreicht, sondern auch indirekt dadurch erleichtert werden, dass durch eine gleichstellungsförderliche Organisationskultur sowie gendersensible Personal- und Führungsarbeit entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden (siehe Abbildung 4). Hier sind bei der Bundespolizei in den vergangenen zehn Jahren eine Reihe von Maßnahmen ergriffen und Erfolge erzielt worden, wenn auch noch nicht alle gleichstellungspolitischen Ansprüche erfüllt sind. Über Erfolge und Grenzen der Veränderung gleichstellungsrelevanter Rahmenbedingungen berichteten die Interviewpersonen umfangreich anhand einer Vielzahl von Beispielen.

Ganz allgemein wurde von mehreren Interviewpersonen formuliert, dass sich die (geschlechterbezogene) Kultur innerhalb der Bundespolizei deutlich verändert habe und Frauen als Kolleginnen selbstverständlich und akzeptiert seien. Eine Interviewperson führte das Beispiel einer Technischen Einsatzhundertschaft an, die früher eine männliche Domäne gewesen sei, nun aber „ein weibliches Gesicht“ bekommen habe.

Frauen haben sich, wie es eine andere Interviewperson ausdrückte, „ein hohes Maß an Anerkennung und Akzeptanz in der operativen Verwendung erarbeitet“. Man habe „sich mittlerweile daran gewöhnt“, dass Geschlechteraspekte immer berücksichtigt werden müssen und die

Gleichstellungsbeauftragten in Besprechungen dabei sind und sich aus ihrer Sicht zu operativen wie strategischen Fragen äußern.

Eine Interviewperson schilderte außerdem den Eindruck, dass in den letzten Jahren die häufig von Polizistinnen ausgeübten Tätigkeiten (in Einzeldiensten) oder weiblich konnotierte Fähigkeiten (soziale und kommunikative Kompetenzen) stärker wertgeschätzt und anerkannt werden und als Folge davon häufiger mit guten Leistungsbeurteilungen honoriert werden.

Als Anzeichen für die gleichstellungsorientierte Organisationskultur wurde die Dienstvereinbarung zum respektvollen Umgang am Arbeitsplatz genannt. In ihr wurden Vereinbarungen zum Umgang mit sexueller Belästigung getroffen. Ein Schreiben an alle Führungskräfte und Leitlinien für die Umsetzung der Dienstvereinbarung gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet.

Insofern sei das Thema „Geschlechtergerechtigkeit“ allen präsent und zu einer Normalität geworden. Dies gelte, bei nur geringen, durch die Aufgabe begründeten Unterschieden, für alle Behörden der Bundespolizei, so eine Interviewperson. Die Umwandlung der gesamten Organisation vom früheren Bundesgrenzschutz zur heutigen Bundespolizei hat nach Ansicht mehrerer Befragter diesen Wandel begünstigt, denn hierfür sei ein neues, modernes Führungsverständnis etabliert worden, das mittlerweile verbreitet gelebt werde.

Es wurde jedoch auch von Interviewpersonen darauf hingewiesen, dass der Wandel zu einer geschlechterneutralen und gleichstellungsfreundlichen Kultur noch nicht vollständig vollzogen sei. Es wurden in den Interviews auch Beispiele für eine unangemessene Betrachtung von Äußerlichkeiten bei Frauen in Auswahlkommissionen genannt, oder die andauernde Existenz von geschlossenen männlichen Kreisen erwähnt, zu denen Frauen keinen Zugang bekämen. Auch gendergerechte Sprache sei noch nicht überall akzeptiert, sondern für manche noch ein Reizwort. Manchmal müsse „man auch Menschen überzeugen, die noch ganz andere Meinungen haben“, berichtete eine Interviewperson.

Seit einigen Jahren ist die Bundespolizei zertifiziert durch das „audit berufundfamilie“ und unterstreicht damit ihren Anspruch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Beschäftigten zu gewährleisten. Teilzeitarbeit und Homeoffice würden vermehrt angeboten und akzeptiert. Eine Interviewperson bezeichnete es als wesentliche Aufgabe von Führungskräften, allen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern und allen persönlichen Lebenssituationen gerecht zu werden. In einem der Interviews wurde jedoch auch die Befürchtung geäußert, dass sich die gewonnene Akzeptanz von Teilzeitarbeit durch den Fach- und Führungskräftemangel wieder rückläufig entwickeln könnte.

Eine Interviewperson berichtete von einer Dienststelle der Bereitschaftspolizei der Bundespolizei, in der ein flexibles Arbeitszeitmodell entwickelt wurde. Es beinhaltet eine Gleitzeitregelung von jeweils drei Stunden zu Arbeitsbeginn und -ende an Tagen ohne Einsätze oder Fortbildungen. Dieses Arbeitszeitmodell sei auf die gesamte Bereitschaftspolizei übertragen worden und habe dazu geführt, dass einige Teilzeitkräfte ihre Arbeitszeit aufstocken konnten. Es habe auch zur Attraktivität des Arbeitgebers „Bundespolizei“ beigetragen und zu Bewerbungen motiviert.

Trotz dieses positiven Beispiels und der Auditierung wurde die Familienfreundlichkeit der Bundespolizei von anderen Interviewten als noch nicht ausreichend bewertet. Ausschlaggebend für diese kritische Einschätzung war vor allem die geforderte regionale Flexibilität bei Aus- und Fortbildungslehrgängen bzw. beim Studium sowie beim beruflichen Einsatz (siehe hierzu auch den Kapitel 5.2.3). Zwar kann eine sogenannte „Zielverwendung“ vereinbart werden, wodurch der berufliche Einsatz in einer bestimmten Region nach der Ausbildung garantiert wird. Jedoch gilt dies nicht für den Höheren Dienst.

Wer im Höheren Dienst beschäftigt sein will, muss ein Jahr in Präsenz an der Deutschen Hochschule der Polizei in Münster studieren. Für bestimmte Aufstiegsstufen (nach A 15 oder A 16) werden außerdem Einsätze beim Bundespolizeipräsidium in Potsdam oder beim Bundesinnenministerium in Berlin vorausgesetzt. Dieser Anspruch an regionale Flexibilität ist für Eltern oder pflegende Angehörige nur schwer erfüllbar und insbesondere für Frauen ein Hemmnis, einen Aufstieg in den höheren Dienst anzustreben, da sie immer noch überwiegend diese familiären Pflichten übernehmen.

Dieser Einschränkung zum Trotz, hat sich der Frauenanteil an Führungspositionen des Höheren Dienstes erhöht, bis hin zu (aktuell zwei) Präsidentinnen und Vizepräsidentinnen von Bundespolizeibehörden. Dies stellt nach Ansicht einiger Befragter ebenfalls eine förderliche Rahmenbedingung für geschlechterausgewogene Beurteilungen dar, denn Frauen seien dadurch in ihrer Leistungsfähigkeit und Eignung für Spitzenämter sichtbarer geworden und stellten wichtige Vorbilder („role models“) für potenzielle weitere Aufstiegskandidatinnen dar.

Durch die immer größere Zahl weiblicher Führungskräfte auf unterschiedlichen Führungsebenen, auch außerhalb des höheren Dienstes, weiche die früher vorhandene Skepsis gegenüber ihrer Eignung. Außerdem, so hat es eine Interviewperson erlebt, verwirklichen weibliche Führungskräfte den Anspruch an genderorientierte Führung besonders gut. Bedauert wurde von einer Interviewperson, dass eine (nicht näher bezeichnete) Personalentwicklungsmaßnahme nicht fortgeführt werde, ob-

wohl sie wesentlich zu der Besetzung von Spitzenfunktionen mit Frauen beigetragen habe.

Der häufigere Aufstieg von Frauen in Führungspositionen wurde unterstützt durch Maßnahmen der Personalentwicklung, zu denen ein Mentoring-Programm, Hospitationsmöglichkeiten und Coaching-Angebote gehörten, aber auch die gezielte Ansprache einzelner Frauen auf ihre berufliche Entwicklung. Für eine gewisse Zeit wurden Orientierungslehrgänge für Frauen angeboten, um ihre Entscheidung für die Übernahme einer Führungsfunktion zu erleichtern. Eine Interviewperson bedauerte, dass diese Möglichkeit nicht mehr gegeben sei.

Außerdem wurde die Bildung von Netzwerken weiblicher Führungskräfte durch Tagungen für weibliche Führungskräfte des höheren Dienstes gefördert. Eine dieser Tagungen hatte einen eher ungeplanten Effekt durch die Sichtbarkeit der Teilnehmerinnen: Eine Interviewperson erinnerte sich an die besondere Wirkung eines früheren Gruppenfotos aller Bundespolizistinnen des höheren Dienstes. Der damalige Bundesinnenminister war sichtlich überrascht („geschockt“) angesichts der geringen Zahl an Frauen, was sein gleichstellungspolitisches Engagement möglicherweise gefestigt habe.

Nach einer Zeit der Unterbrechung wird für das Jahr 2023 zurzeit wieder eine Veranstaltung geplant. Dabei sei die Idee der Organisator*innen, dass ähnliche Veranstaltungen anschließend in den verschiedenen Direktionen für den gehobenen und mittleren Dienst durchgeführt werden.

Da Führungskräfte als wesentliche Träger*innen der Geschlechtergerechtigkeit anzusehen sind, wurden in den Laufbahnausbildungen und Führungskräfte trainings, insbesondere für den höheren Dienst, entsprechende Inhalte eingeführt bzw. ausgeweitet – so berichteten mehrere Interviewpersonen. Gender-Mainstreaming, geschlechterneutrale Sprache, genderbewusstes Führen und weitere Geschlechteraspekte seien in die Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte aufgenommen worden. Außerdem übernahmen Gleichstellungsbeauftragte eigene spezielle Module der Trainingsmaßnahmen.

Etwas skeptisch aufgrund eigener Nachfragen, zweifelte eine Interviewperson jedoch daran, ob geschlechterbezogene Inhalte in den Qualifizierungsmaßnahmen tatsächlich immer in der gewünschten Qualität und Intensität behandelt würden. Ergänzend wurde von ihr vorgeschlagen, auch auf Führungskräfte tagungen ein geschlechterbezogenes Thema als Standard einzuführen, damit Gleichstellung eine hohe Priorität behalte.

Die geschlechterbezogenen Inhalte der Qualifizierungsmaßnahmen wurden um Fragen der Diversität erweitert und es ist geplant, als Pilotprojekt im Bundespolizeipräsidium eine „Ansprechperson Diversität“ einzusetzen, die für inhaltliche Fragen, Beratung und Beschwerden in diesem

Bereich zur Verfügung steht. Eine Interviewperson hofft, dass auch in diesem erweiterten Diskurs die bislang zentralen und immer noch aktuellen gleichstellungspolitischen Fragen ihren Stellenwert behalten.

Auch Interessenvertretungen können in der Ausübung ihrer Funktion Einfluss auf eine gleichstellungsfreundliche Organisationskultur und geschlechterausgewogene Beurteilungsergebnisse nehmen. In den Interviews wurde dies einerseits am Beispiel des Personalrats der Bundespolizei deutlich, der entsprechende Ansprüche an die Behördenleitung deutlich formuliert und konsequent auf ihre Erfüllung einwirkt.

Andererseits spielten auch die Gleichstellungsbeauftragten eine zentrale Rolle, wenn sie in Besprechungen und Tagungen gleichstellungspolitische Aspekte thematisieren, Benachteiligungsgefahren erkennen und Anstöße für gendersensiblere Personalführung geben. Sie trügen das Thema in die Organisation hinein, wo eine Interviewperson, und zwar zu Beschäftigten auf allen Ebenen. Ihre Akzeptanz sei in den letzten Jahren gestiegen, wurde berichtet. Mittlerweile wendeten sich neue Führungskräfte häufig an die zuständige Gleichstellungsbeauftragte, um ein erstes kooperatives Gespräch zu führen.

Externe (unbeeinflussbare) Einflussfaktoren

Die größere Ausgewogenheit der Beurteilungsergebnisse bei der Bundespolizei wurde auch durch Faktoren begünstigt, die nicht durch interne Maßnahmen beeinflusst werden konnten, sondern sich unabhängig entwickelt haben.

So wurde von mehreren Interviewten angeführt, dass sich der gesellschaftliche Wandel in den Geschlechter- und Familienbildern und die als selbstverständlich geforderte Gleichstellung und Chancengleichheit der Geschlechter auch in der Bundespolizei widerspiegeln und eine gleichstellungsförderliche Organisationskultur begünstigen.

Geänderte Vorstellungen für familiäre Arbeitsteilung im Privatleben und Erwartungen an berufliche Teilhabe beider Partner*innen führten dazu, so die Beobachtung, dass die Akzeptanz von Teilzeit und anderen familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen wachse und die Notwendigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf anerkannt werde. Auch Väter forderten zunehmend entsprechende Angebote ein, entweder für sich selbst oder aber für ihre Töchter und Söhne.

Außerdem sei ein ruhestandsbedingter Generationenwechsel auf der Führungsebene zu beobachten, wodurch verstärkt Führungskräfte mit einem gleichstellungsorientierten Geschlechterverständnis und höherer Familienorientierung Verantwortung übernehmen und eine gleichstellungsförderliche Kultur schufen. Dies sei allerdings kein demografischer Automatismus, sondern müsse durch die Forderung sowie Förderung eines

gleichstellungsorientierten Führungsverständnisses und von Gleichstellungskompetenzen der Führungskräfte unterstützt werden.

Von einer Interviewperson wurden demografische Aspekte auch insofern herangezogen, als die gewachsenen Anteile von weiblichen Beurteilten an den Bestnoten auch mit der nunmehr längeren Präsenz von Frauen bei der Bundespolizei zusammenhängen könnten. Die früher niedrigeren Anteile könnten die Neuheit und damit geringer eingeschätzte Leistungsfähigkeit von weiblichen Beschäftigten ausgedrückt haben, die sich nun „herausgewachsen“ habe.

Darüber hinaus, so wurde mehrfach erwähnt, sei die Akzeptanz von Teilzeit gewachsen und die Vorstellung, dass gute Leistungen nur von Beschäftigten erbracht werden, die lange Zeit auf der Dienststelle präsent sind („Präsenzkultur“), habe abgenommen. Als Konsequenz ergebe sich, dass die stereotyp schlechtere Beurteilung von (überwiegend weiblichen) Teilzeitbeschäftigten ebenfalls zurückgegangen sei. Einen „rapiden Schub“ für diese Entwicklung habe die Corona-Pandemie und die mit ihr verbundene Einführung von Homeoffice oder Telearbeit gebracht. Dadurch sei die fehlende Sichtbarkeit zur Normalität geworden und die Anforderung an die Präsenz gesunken.

Auch gesetzliche Rahmenbedingungen wurden von einigen Interviewpersonen als Einflussfaktoren genannt. So seien die Mitbestimmungsrechte des Personalrates ein starker Hebel für die Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter. Dies müsse erkannt und genutzt werden.

Die Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes habe die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt, in dem ihre personelle und sachliche Ausstattung verbindlich geregelt und verbessert wurde. Es stehen ihnen nun ein Geschäftszimmer, Mitarbeitende und Stellvertretungen zu; außerdem gibt es sieben Vertrauensfrauen für die Gleichstellungsarbeit in dezentralen Behörden. Dadurch hätten sich die Kapazitäten der Gleichstellungsbeauftragten erheblich erweitert, sich für geschlechtergerechte Beurteilungen zu engagieren und ihre Einflussmöglichkeiten zu nutzen.

5.2.3 Aktuelle Hemmnisse und zukünftige Handlungsfelder

Im Jahr 2023 werden bei der Bundespolizei zwei Präsidentinnen (Behördenleitungen) gezählt; dies habe die männliche Prägung der Spitzenfunktionen der Bundespolizei jedoch noch nicht nachhaltig geändert. Als eines der wichtigen gleichstellungspolitischen Handlungsfelder für die Zukunft wurde deshalb in mehreren Interviews die Erhöhung des Anteils von Frau-

en an Führungspositionen und im höheren Dienst genannt. Diesem Ziel stünden aktuell familienunfreundliche Rahmenbedingungen der Qualifizierung für den Aufstieg einerseits und der mögliche bundesweite, also heimatferne Einsatz nach der Fortbildung andererseits entgegen.

Was den heimatnahen Einsatz nach der Qualifizierung anbelangt, wurde für den mittleren und gehobenen Dienst das Instrument der „Zielverwendung“ geschaffen, womit eine bestimmte Einsatzregion vereinbart und garantiert wird.

Die bessere Vereinbarkeit der Aufstiegsqualifizierung für den gehobenen Dienst mit Familienverantwortung soll mit dem Pilotprojekt „Familienfreundliches Studium“ an der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung, Fachbereich Bundespolizei, erreicht werden. Für drei Lehrgruppen des Studiengangs zum*zur Diplomverwaltungswirt*in wurden die technischen und personellen Voraussetzungen dafür geschaffen, einen erheblichen Anteil des Studiums als Fernlehre zu gestalten. Das sechsmonatige Grundstudium findet, nach Angaben in einem Interview, jedoch weiterhin in Präsenz in Brühl (bei Köln) statt.

Das Pilotprojekt wird evaluiert werden, um Erfahrungswerte für seine Fortführung bzw. Weiterentwicklung zu gewinnen. Ob es auch auf den Masterstudiengang für den Einstieg in den höheren Dienst übertragen werden wird, wurde in den Interviews nicht prognostiziert. Die Orte für das Präsenzstudium sind Lübeck, Wiesbaden und Münster.

Die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Führungsfunktion wirken sich zusätzlich auf die Aufstiegschancen aus. Viele Bundespolizistinnen des gehobenen Dienstes übernehmen Führungsaufgaben eher im verwaltenden Bereich, so die Beobachtung einer Interviewperson. Für den Erfolg und die weitere Entwicklung einer Führungskraft sei jedoch Erfahrung in operativen Einsätzen notwendig.

Dies bedeute die Übernahme einer operativen Einsatzführungsfunktion, etwa einer mobilen Verhandlungseinheit, einer mobilen Kontroll- und Überwachungseinheit oder eines Ermittlungsdienstes. Es müsse deshalb angestrebt werden, dass mehr Frauen als Dienstgruppenleiterinnen (Hundertschaftsführerinnen) eingesetzt werden.

Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es aktiver Angebote an Frauen, sich in unterschiedlichen Funktionen und Fachbereichen auszuprobieren und einzubringen. Auch für Beschäftigte des mittleren und gehobenen Dienstes seien verstärkt Mentoring und Hospitationen anzubieten, so die Anregung aus einem der Interviews.

Diese Interviewperson forderte ebenfalls, auch konzeptionelles Arbeiten und Recherchen als wertvolle und beurteilungsrelevante Tätigkeitsbereiche anzuerkennen, nicht ausschließlich operative Einsätze. Außerdem seien Aufstiegswünsche in der Beurteilung zu dokumentieren, sodass sie

sichtbar seien und nicht aufgrund von Stereotypen als unwahrscheinlich unterstellt und nicht berücksichtigt werden.

Doch auch die Kriterien für den Aufstieg können sich strukturell benachteiligend auswirken, wie am Beispiel eines Sonderprogramms für den erleichterten Aufstieg in den gehobenen Dienst (sog. „Seehofer-Aufstieg“, siehe Kasten) gezeigt werden kann. Wenn strukturelle Benachteiligungen festgestellt wurden, müssen sie für die Zukunft abgestellt werden, denn sie können dem Rechtstatbestand der mittelbaren Diskriminierung entsprechen. Hierfür setzen sich mehrere der interviewten Personen ein.

Kriterien eines Sonderprogramms für den erleichterten Aufstieg in den gehobenen Dienst der Bundespolizei, 2020–2023, und ihre geschlechterbezogene Wirkung

Durch derartige Sonderprogramme wird ein Drittel der Aufstiege in den gehobenen Dienst gestellt; die anderen beiden Drittel werden durch Quereinstiege von außen und reguläre Aufstiege aus dem mittleren Dienst bedient. Der erleichterte Aufstieg beinhaltet, dass ausgewählte Beschäftigte des mittleren Dienstes auf Grundlage eines vertieften Eignungsgesprächs in den gehobenen Dienst überführt werden, ohne eine zusätzliche formale Qualifizierungsmaßnahme durchlaufen zu haben.

Die Auswahlkriterien für das Sonderprogramm, das bis Ende des Jahres 2023 insgesamt 2.000 erleichterte Aufstiege erlauben sollte, waren:

- zehn Jahre Dienstzeit in der Polizei
- davon drei Jahre als Polizeihauptmeister*in
- noch nicht 59 Jahre alt
- letzte Beurteilung mindestens mit B1 (drittbeste Note)

Im Laufe des Jahres 2022 stellte sich heraus, dass Frauen bei diesem Sonderprogramm deutlich unterrepräsentiert waren, weil sie die gesetzten Kriterien nur schwer erfüllen konnten. Seit dem Jahr 2015 wurden nämlich zwar kontinuierlich Frauen zu Polizeihauptmeisterinnen befördert, jedoch hatten sie bis zum Stichtag des Sonderprogramms entweder nicht die notwendigen Dienstjahre insgesamt oder in der Funktion der Polizeihauptmeisterin erbracht, oder aber sie waren nach ihrer Beförderung in der neuen Vergleichsgruppe zunächst niedriger zu beurteilen, konnten also weder eine A1 noch eine A2 als Gesamtnote erreichen.

Ein weiteres Handlungsfeld wurde von Interviewpersonen in der statistischen Transparenz entdeckt. So sei einerseits eine differenzierte Auswertung der Beurteilungsergebnisse von Vollzugsbeamt*innen und Verwaltungsbeamt*innen notwendig, um Hinweise auf mögliche Effekte einer von den Beurteilenden empfundenen unterschiedlichen Wertigkeit dieser beiden Fachbereiche zu erhalten. Andererseits sei die Ausweitung der Datenanalyse auf die Besoldungsgruppe A13 und den höheren Dienst wichtig, um den eventuellen Beitrag der Beurteilungsergebnisse für den Aufstieg von Frauen in den und im höheren Dienst identifizieren und diskutieren zu können.

5.3 Ursachenanalyse bei der Polizei Niedersachsens

Die Beurteilungsergebnisse der Polizei Niedersachsens zählten bereits in der ersten Beurteilungsstudie zu den nach Geschlecht eher ausgewogenen. Deshalb war Niedersachsen einer der Bereiche, die für die Formulierung von Hinweisen und Empfehlungen einer gleichstellungsförderlichen Gestaltung von Beurteilungsregelungen und -praxis vertiefend analysiert wurden (Jochmann-Döll 2014).

Die Auswertung der Beurteilungsergebnisse des Jahres 2020 ergab eine noch deutlichere Ausgewogenheit bzw. zeigte durch ausschließlich negative Indexwerte für BDG1 und BDG2 geringfügig bis deutlich höhere Anteile beurteilter Frauen an den Bestnoten an (siehe Kapitel 4.2). Den Ursachen und Maßnahmen, die dieser gleichstellungspolitisch erfreulichen Entwicklung zugrunde lagen, wurde deshalb in dieser Evaluationsstudie vertiefend nachgegangen.

Informationen für die nachfolgende Ursachenanalyse in Niedersachsen wurden in vier Interviews mit fünf Personen (drei Frauen, zwei Männer) aus der Personalabteilung, aus dem Bezirks- bzw. Hauptpersonalrat, mit einer Gleichstellungsbeauftragten und einem*einer Beurteilenden gewonnen. Darüber hinaus lagen interne Dokumente sowie die Beantwortung einer Kleinen Anfrage des Niedersächsischen Landtages (2021) vor.

Bis auf eine Ausnahme waren alle Interviewpersonen im Jahr 2013 bereits im Polizeidienst Niedersachsens beschäftigt. Sie übten verschiedene Funktionen als Führungskräfte verwaltender Organisationseinheiten oder im Polizeivollzugsdienst aus, teilweise als Beurteilende, waren jedoch damals nicht in Verantwortung für die Organisation und Durchführung des Beurteilungsverfahrens. Von keiner Interviewperson wurden die Inhalte der ersten Beurteilungsstudie zur Kenntnis genommen.

5.3.1 Neue Impulse in der geänderten Beurteilungsrichtlinie

Die Beurteilungsrichtlinien für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte des Landes Niedersachsen (BRLPol) wurden im Jahr 2020 reformiert. Anlässe waren aktuelle, zu berücksichtigende Rechtsprechung sowie die Förderung leistungsgerechter Differenzierung im Allgemeinen und im Hinblick auf die Geschlechter.

In der neuen Fassung der Richtlinie wurden die grundsätzliche Struktur des Beurteilungsverfahrens und die bereits in der BRLPol aus dem Jahr 2008 vorhandenen gleichstellungsförderlichen Elemente fortgeführt sowie einige wesentliche gleichstellungsrelevante Bestimmungen neu aufgenommen.

Bereits in der vorherigen Fassung der BRLPol waren folgende Bestimmungen enthalten:

- Die Leitlinie des Gender-Mainstreaming ist als Grundsatz der dienstlichen Beurteilung zu beachten.
- Die Beurteilung wird bei Freistellung, Elternzeit oder Beurlaubung aus anderen familiären Gründen fortgeschrieben, wobei sich diese Abwesenheiten nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken dürfen (Explizite Nennung und Ergänzung des § 33 Abs. 3 Bundeslaufbahnverordnung).
- Es ist möglich, familiäre und soziale Erfahrungen als besonderes außerdienstliches Engagement zu berücksichtigen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte sowie ein Mitglied der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung nehmen an den Maßstabkonferenzen zu Beginn des Beurteilungsverfahrens teil.

Die folgenden Regelungen wurden neu aufgenommen:

- Es ist nur die Leistung zu beurteilen, „die im Rahmen der Tätigkeit und in der individuell bestehenden Arbeitszeit erbracht wurde“ (BRLPol, Ziffer 1.2).
- An Maßstabkonferenzen wird die inhaltliche Anforderung gestellt, dass nicht nur auf leistungsgerecht abgestufte und untereinander vergleichbare, sondern auch auf geschlechtergerechte Beurteilungsergebnisse hinzuwirken sei. „Zu diesem Zweck ist in der Maßstabkonferenz über statistische Beurteilungsunterschiede zwischen Frauen und Männern und zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten im Beurteilungsverfahren des vorherigen Stichtages zu unterrichten“ (BRLPol, Ziffer 9.1).
- Für zu Beurteilende der Laufbahngruppe 2 ab dem zweiten Einstiegsamt (höherer Dienst) ist der*die Landespolizeipräsident*in als Zweitbe-

urteiler*in zuständig. Für sie wird eine eigene Beurteilungskonferenz durchgeführt, bei der auf leistungsgerecht abgestufte, untereinander vergleichbare und geschlechtergerechte Beurteilungsergebnisse hinzuwirken ist (BRLPol, Ziffer 8.2 und 9.4).

- Die Gleichstellungsbeauftragte sowie ein Mitglied der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung nehmen auch an den Zweitbeurteilungskonferenzen der jeweiligen Behörden teil (BRLPol, Ziffer 9.2).
- Auch in den Zweit- und Erstbeurteilerkonferenzen sind leistungsgerecht abgestufte, untereinander vergleichbare und geschlechtergerechte Beurteilungsergebnisse anzustreben (BRLPol, Ziffer 9.2 und 9.3).
- Bei Beginn der Elternzeit (ab sechs Monaten sowie bei Abordnung, Beurlaubung und Zuweisung nach §20 BeamtStG) ist ein Beurteilungsbeitrag zu erstellen (BRLPol, Ziffer 10.2).
- Die Ergebnisse der Regelbeurteilungen sind im Hinblick auf Unterschiede zwischen Frauen und Männern sowie Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten zu evaluieren (BRLPol, Ziffer 14).
- Geschlechtergerechtigkeit der Beurteilungen wird als eines der Ziele der Aus- und Fortbildung genannt (BRLPol, Ziffer 15).

Als besonders wirkungsvolle Veränderungen wurden von mehreren Interviewpersonen die kaskadenartige Thematisierung der Geschlechtergerechtigkeit in Maßstabs- und (Erst- wie Zweit-)Beurteilerkonferenzen sowie der obligatorische Beurteilungsbeitrag zu Beginn der Elternzeit genannt. Für die Besprechungen sei die statistische Aufbereitung, die nicht nur nach Geschlecht, sondern auch nach Vollzeit/Teilzeit differenziere, besonders wichtig.

Auch die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an den Konferenzen sei wichtig. Allerdings wies eine Interviewperson darauf hin, dass die Gleichstellungsbeauftragte bereits vor den Konferenzen durch Gespräche und Interventionen ihren Einfluss geltend machen müsse. Beginne sie damit erst während der Konferenzen, sei es zu spät, um Geschlechtergerechtigkeit zu gewährleisten.

Die Zuständigkeit des*der Landespolizeipräsident*in für die Beurteilungen des höheren Dienstes (Laufbahngruppe 2 ab dem zweiten Einstiegsamt) sei ebenfalls von besonderer Bedeutung, da hierdurch gendersensible strategische Personalplanung für diesen gesamten Personenkreis praktiziert werden könne. Doch nicht nur hierfür, sondern auch für die Einhaltung eines leistungs- und geschlechtergerechten Beurteilungsmaßstabs trage der*die Landespolizeipräsident*in die Verantwortung.

Im Unterschied zu diesen Einschätzungen waren andere Interviewpersonen der Auffassung, die Beurteilungsrichtlinie und die enthaltenen De-

definitionen und Regelungen hätten eher geringe Auswirkung auf das Beurteilungsgeschehen und die Geschlechtergerechtigkeit der Beurteilungsergebnisse. Eine Ausnahme gelte allenfalls in Bereichen, in denen noch ausgeprägte Geschlechterstereotype und Beurteilungsunterschiede nach Geschlecht vorlägen, zu denen sich die Interviewten allerdings nicht zählten. Das Controlling von Kennzahlen der Gleichstellung wurde als wirkungsvoller erachtet.

Darüber hinaus wurde in einem Interview auf die nur begrenzte Bedeutung der Gesamtnote hingewiesen. Denn da jede Polizeiinspektion je nach Anzahl der Beschäftigten eigene Beförderungsmöglichkeiten habe, sei auch mit der Gesamtnote C mittlerer Bereich durchaus eine Beförderung möglich. Neben der Gesamtnote sei in der Konkurrenz um die Beförderung ebenfalls entscheidend, wie häufig sich die Bestnoten A und B bei den Einzelbewertungen finden. Hierauf werde künftig, auch unter dem Gesichtspunkt der Beförderungschancen von Frauen, detaillierter zu achten sein.

Zurzeit wird eine erneute Reform der BRLPol geplant, nach der aufgrund aktueller Rechtsprechung auch die Beurteilung der Befähigung und Eignung in die Gesamtnote eingehen muss. Gleichzeitig sollen weitere Verbesserungen vorgenommen werden. Es wird zurzeit an einer genaueren Beschreibung der Nachzeichnung der Beurteilung für Gleichstellungsbeauftragte gearbeitet sowie an Vorschlägen für Formulierungen zur Berücksichtigung von „remote work“ bei der Beurteilung. Die Gleichstellungsbeauftragte sowie das Strategieteam Gleichstellung (siehe den Abschnitt „Veränderung der beeinflussbaren Rahmenbedingungen“ unten) sind in den Reformprozess eingebunden.

Eine Interviewperson berichtete, dass in diesem Prozess gelegentlich auch über den Verzicht auf das „klassische“ Beurteilungssystem und alternative Laufbahnmodelle nachgedacht werde. Doch andererseits war sie der Überzeugung, dass sich ohne Beurteilungssystem „noch mehr Willkür“ durchsetzen und weniger nach Leistung, sondern eher nach Ähnlichkeit befördert und ausgewählt würde.

5.3.2 Wege zu einer geschlechtergerechten Beurteilungspraxis

Sensibilisierung der Beteiligten

Die ausgewogenen Beurteilungsergebnisse waren nach Ansicht der Interviewpersonen Ausdruck der gestiegenen Sensibilität der Beurteilenden für Geschlechtergerechtigkeit bei der Beurteilung. Der beschrittene Weg, so ein*e Befragte*r, sei also der richtige gewesen, was dazu geführt habe,

dass an die ausgewogenen Ergebnisse der ersten Beurteilungsstudie erfolgreich angeknüpft werden konnte.

Einige der Interviewpersonen wiesen auf die zentrale Organisation und Unterstützung der Sensibilisierung hin. So werde den Polizeibehörden durch das zuständige Referat des Innenministeriums ein Ablaufplan für jede Beurteilungsrunde vorgegeben, der u. a. Schulungen für Erst- und Zweitbeurteilende vorsieht. Erstmals Beurteilende werden persönlich zu einer Schulung eingeladen.

In den zentralen, von der Polizeiakademie durchgeführten Beurteilungsschulungen werden neben rechtlichen und organisatorischen Fragen in einem der drei Fortbildungsmodule auch gleichstellungsbezogene Themen behandelt. Im Wesentlichen gehe es dabei um Geschlechterstereotype und Beurteilungsfehler, so wurde in Interviews berichtet. Andere Interviewpersonen schätzten den Anteil von Genderaspekten an den Beurteilungsschulungen eher zurückhaltend ein.

Die Polizeiakademie des Landes unterstützt die Behörden darüber hinaus, in dem sie professionelle Lernvideos zu geschlechtergerechten Beurteilungen produziert hat, die in allen Polizeibehörden frei abgerufen werden können. Diese Videos wurden allen Behördenleitungen im Rahmen eines Seminars Chancengleichheit vorgestellt mit der Bitte, sie in ihrer Behörde weiterzuempfehlen.

Neben den landesweiten zentral organisierten Schulungen werden auch dezentrale Schulungen in den Polizeibehörden durchgeführt. So erinnerte sich eine Interviewperson an Schulungen mit vielen Teilnehmenden, zu denen jeweils ein*e Beurteilende mit einer zugeordneten Teilzeitkraft eingeladen wurde. Dadurch wurde ein direkter Austausch über mögliche Verzerrungen bei der Beurteilung von Teilzeitkräften möglich. Auch die Gleichstellungsbeauftragte habe teilgenommen. Methodik und Inhalte dieser dezentralen Schulungen seien stark geprägt vom Gleichstellungseengagement des*der jeweiligen Präsident*in bzw. Behördenleitung.

Für die Polizeidirektion Hannover wurde berichtet, dass interne Führungskräfte trainings im Umfang von fünf mal drei Tagen angeboten werden. Ein Teil davon behandle Beurteilungen einschließlich ihrer Geschlechtergerechtigkeit. Künftig solle auch der Aspekt der Beurteilung von Mitarbeitenden im Homeoffice behandelt werden.

Die Verantwortung der Führungskräfte für die Sensibilisierung der Beurteilenden betonte eine der Interviewpersonen besonders. Beurteilungsfehler seien unvermeidlich, jedoch liege es an den Führungskräften, sie zu thematisieren. Wenn ein Beurteilender die (eher schlechte) Beurteilung einer Mitarbeiterin mit der Aussage „Die ist ja jetzt erst mal Mutter“ begründen wolle, müsse die Führungskraft sofort korrigierend reagieren und damit auch den anderen Beurteilenden ein Zeichen geben. Diese Verant-

wortung beginne bei der obersten Führungsebene, denn: „Wenn die Spitze es will, ist es eine logische Entwicklung.“

Nach den Erfahrungen einer Interviewperson fällt das Erkennen und die Reflexion über Beurteilungsfehler umso leichter, je größer die Gruppe von Beurteilenden ist, die in einer Besprechung oder einem Seminar zusammenkommt. Auch Fluktuationen und daraufhin zu erstellende Beurteilungsbeiträge können die Sensibilität steigern, denn sie sorgen nicht nur für ein kontinuierliches Leistungsbild einer Dienststelle, sondern üben auch im Vermeiden von geschlechterbezogenen Beurteilungsfehlern – wenn darüber gesprochen werde.

Auch der Ablauf von Beurteilerkonferenzen hat für eine der Interviewpersonen einen Einfluss auf die Geschlechtersensibilität der Beurteilenden. Früher sei eine Führungskraft mit einer fertigen Rangliste der besten Mitarbeiter*innen in eine solche Konferenz gegangen und man habe direkt über Listenplätze verhandelt.

Besser sei es, wenn – wie heute üblich – die Leistungen aller Beurteilten durchgesprochen werden und erst danach eine Rangliste angefertigt werde. Dies sei ein guter Weg, die Sensibilität der Beurteilenden für die konkreten Leistungen einzelner Personen zu erhöhen, unbewusste Verzerrungen („unconscious bias“) auszuräumen und leistungsfähige Frauen und Männer vorurteilsfrei zu identifizieren.

Eine neue Idee, die auch zu einer Steigerung der geschlechterbezogenen Sensibilität beitragen könnte, wurde aktuell in der Polizeidirektion Hannover als Versuch entwickelt. Danach sollen zunächst leistungsbezogene Rangfolgen für Frauen und Männer getrennt aufgestellt werden. In den sogenannten „Ranking-Konferenzen“ sollen dann die Leistungsmerkmale besprochen werden, die zu dem jeweiligen Rangplatz geführt haben, und eine gemeinsame Rangliste erstellt werden.

Der Austausch über die wahrgenommenen Leistungen von Frauen und Männern würde es ermöglichen, über möglicherweise unterschiedliche Leistungsschwerpunkte der Geschlechter zu diskutieren, deren (eventuell durch Stereotype verzerrte) Wahrnehmung kritisch zu hinterfragen und sich über eine Gewichtung unterschiedlicher Leistungskomponenten zu verständigen. Bislang liegen nach Auskunft im Interview noch keine Erfahrungswerte über die Umsetzung dieser aktuellen Idee vor.

Transparenz und Gleichstellungscontrolling

Als eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass der Anspruch der Ausgewogenheit der Geschlechter bei den Beurteilungsergebnissen gelebt und umgesetzt wird, nannten die Interviewpersonen die Aufbereitung der Daten durch das zuständige Personalreferat und die konsequente Kontrolle der geschlechterbezogenen Anteile an den Bestnoten. Auch auf der

Ebene von Polizeidirektionen seien teilweise Beurteilungsstatistiken entwickelt worden und mit den Leitungen der Polizeiinspektionen diskutiert worden. Die dadurch transparent erkennbare „Beurteilungswahrheit“ prägte die Beurteilungspraxis.

Als noch umfassendere und wirkungsvollere Maßnahme wurde jedoch in allen Interviews von der Einführung des Gleichstellungscontrollings als Teil der Strategischen Gleichstellungspolitik berichtet. Im Zuge des Gleichstellungscontrollings werden auf Basis statistischer Auswertungen der Personaldaten gleichstellungspolitische Fortschritte ermittelt und Ziele formuliert, beispielsweise hinsichtlich der (Neu-)Besetzung von Führungspositionen oder der Teilnahme an Personalentwicklungsmaßnahmen. Die Ziele werden regelmäßig mit allen Führungskräften besprochen und ihre Erreichung wird nachgehalten.

Die Daten und Ziele des Gleichstellungscontrollings sind eng verknüpft mit der strategischen Personalplanung auf Landesebene, die im Sinne der Gleichstellung umgesetzt wird. Dabei wurde es in einem Interview als besonders hilfreich erachtet, dass strategische Planungen speziell für einzelne Besoldungsgruppen erstellt werden, die als zentrale Meilensteine der beruflichen Entwicklung anzusehen sind. Der aktuelle Fokus liege derzeit auf den Spitzenämtern des gehobenen Dienstes, den Besoldungsgruppen A 13 und A 12.

Als besonders effektiv hat sich im Jahr 2020 nach den Einschätzungen aus den Interviews erwiesen, dass der Gleichstellungsplan 2020 erstmalig vor dem Beurteilungsstichtag verbindlich verabschiedet worden war. Er enthielt „realistische, aber sportliche Ziele“ für den Anteil von Frauen an Aufstiegen und zu Frauenanteilen in einzelnen Besoldungsgruppen. Eine weitere Besonderheit war, dass im Jahr 2020 erstmalig auch ein Gleichstellungsplan für die Laufbahngruppe 2 ab dem zweiten Einstiegsamt (höherer Dienst) aufgestellt wurde.

Durch diese Terminierung konnte den Beurteilenden die noch vorhandenen Benachteiligungen verdeutlicht und Ziele bewusst gemacht werden. „Man geht dann sehenden Auges auf den ersten Neunten zu“, den Stichtag der Beurteilungen, beschrieb eine Interviewperson. Der Erfolg dieser Vorgehensweise lag für die Interviewten darin, dass die Beurteilungsergebnisse daraufhin überprüft werden konnten, ob sie den Zielen des Gleichstellungsplans gerecht wurden und keine Nachteile wegen des Geschlechts und wegen der Arbeitszeit festzustellen waren.

Eine Evaluation und Wirkungskontrolle des Gleichstellungsplans 2020 (und damit gleichzeitig dieser Vorgehensweise) ist für Ende des Jahres 2023 vorgesehen. Die Entwürfe der einzelnen Behörden für den Gleichstellungsplan für das Jahr 2024 werden zurzeit erarbeitet.

Veränderung der beeinflussbaren Rahmenbedingungen

In der landesweiten „Strategie 2020“ der Polizei Niedersachsens wurde bereits das Ziel „Wir ermöglichen und leben Diversität“ verankert, in der Fortschreibung als „Strategie 2027“ ebenfalls aufgenommen und u. a. mit Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter und der Chancengleichheit hinterlegt. Der hohe Stellenwert gleichstellungspolitischer Ziele wird dadurch ausgedrückt.

Als weiterer Indikator für die Anerkennung und aktive Umsetzung der Prinzipien der Gleichstellung und des Gender-Mainstreaming bei der Polizei Niedersachsens galt in den Interviews die Gründung des „Strategieteams Gleichstellung“ im Jahr 2015. Dieses Team ist gemischtgeschlechtlich besetzt und besteht aus 13 Vertreter*innen aller Polizeibehörden Niedersachsens sowie des Hauptpersonalrats der Polizei, der Gleichstellungsbeauftragten und der Hauptschwerbehindertenvertretung. Die Aufgabe des Strategieteams Gleichstellung ist die Beratung des*der Landespolizeipräsident*in zu strategischen Fragen der Gleichstellung der Geschlechter bei der Polizei Niedersachsens.

In Erfüllung dieser Aufgabe hat der erste Leiter des Strategieteams mit allen Behördenleitungen Gespräche zu deren gleichstellungsbezogenen Leitlinien und Vorhaben geführt. Im Jahr 2018 gaben Autor*innen aus dem Team eine interne Broschüre heraus, in der Mythen über Frauen und Männer bei der Polizei und Karrierehemmnisse von Polizistinnen beschrieben und widerlegt wurden (interne Bezeichnung: „Mythenpapier“). Mitglieder des Teams halten Vorträge und diskutieren mit Führungskräften und Beschäftigten in Besprechungen. Auch mit den Beurteilungsergebnissen und der Reform der BRLPol beschäftigt sich das Strategieteam.

Nicht nur in Gestalt der genannten formalen Anzeichen, sondern auch in der gelebten Kultur der niedersächsischen Polizei seien Geschlechtergerechtigkeit als Ziel und geschlechterbezogene Themen bei den Beschäftigten akzeptiert, so beschrieben die Interviewpersonen ihre Wahrnehmung.

Vor einigen Jahren noch sei es keine Selbstverständlichkeit gewesen, doch mittlerweile sei es gewohnter Alltag, dass Frauen und Männer gemeinsam als Team des Einsatz- und Streifendienstes, aber auch in anderen Organisationseinheiten, ihre Aufgaben erfüllen. Unterschiede der Geschlechter spielten keine negative Rolle mehr, frühere Vorbehalte hätten sich „rausgewachsen“, abwertende Äußerungen gegenüber Polizistinnen gebe es nicht mehr.

Frauen seien „als Leistungsträgerinnen anerkannt und etabliert“, so eine Interviewperson, weshalb sie „automatisch“ bei den guten Beurteilungsergebnissen landeten. Außerdem seien Frauen nach Wahrnehmung

dieser Interviewperson deutlich engagierter und aktiver bei der Übernahme von Sonderaufgaben geworden, was sich positiv auf die Beurteilung auswirke.

Eine geschlechtergerechte Organisationskultur wird u. a. getragen von einem entsprechenden Führungsverständnis und geschlechtersensiblen Führungshandeln. Um dies zu fördern, werden Führungskräften der Polizei Niedersachsens bereits seit einigen Jahren verschiedene Fortbildungen angeboten.

Eine besondere Rolle spielt das jährliche dreitägige Seminar Chancengleichheit. Hier kommen die zentrale und alle örtlichen Personaldezernatsleitungen mit den Gleichstellungsbeauftragten und örtlichen Personalvertretungen zusammen und beschäftigen sich gemeinsam mit aktuellen Schwerpunkten der Gleichstellungsarbeit. Im Mai 2023 wird ein Schwerpunkt beispielsweise das Thema „Führen in Teilzeit“ sein. Möglichkeiten des Erreichens von Gleichstellungszielen, z. B. im Hinblick auf die Beurteilungsergebnisse, werden ebenfalls gemeinsam erarbeitet. Auch das Strategieteam Gleichstellung nimmt an diesem Seminar aktiv teil.

Bei aller positiven Einschätzung der Veränderung der Geschlechterkultur wurden in den Interviews doch auch eher negative Wahrnehmungen geschildert. Eine Interviewperson berichtete, dass in informellen, eher privaten Treffen manchmal auch kritische Diskussionen über die Förderung und Entwicklung von Frauen trotz guter Beurteilungsergebnisse von Männern geführt werden.

Auch sei der Kulturwandel noch nicht vollständig vollzogen, denn es gebe durchaus noch eher traditionell eingestellte männliche Führungskräfte, die von Gleichstellungszielen weniger überzeugt seien. Eine andere Interviewperson beobachtet auch bei manchen Frauen eher hemmende Einstellungen, wenn sie sich bestimmte Aufgaben oder Funktionen (noch) nicht zutrauen und mit beruflichen Entwicklungen „bis die Kinder groß sind“ und damit zu lange warten.

Im Hinblick auf die Arbeitszeit und die als erforderliche angesehene stetige Präsenz hat sich nach Ansicht der Interviewpersonen ebenfalls viel verändert und damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert. Seit der Erstauditierung im Jahr 2008 engagiert sich die Polizei Niedersachsen kontinuierlich für das Zertifikat „audit berufundfamilie“. Im Jahr 2017 wurde ihr das Dauerzertifikat verliehen.

Bereits vor Ausbruch der Coronapandemie waren Telearbeit, mobile Arbeit oder Arbeit im Satellitenbüro für viele Polizist*innen auf Basis unterschiedlicher Dienstvereinbarungen in den einzelnen Polizeibehörden möglich. Die Pandemie hat diese Arbeitsformen nochmals verstärkt und

die Präsenzkultur verändert. Man sei „halt einfach nicht mehr immer da“, drückte es eine Interviewperson aus.

Teilzeit sei bei der niedersächsischen Polizei häufiger geworden. Ein Indiz dafür sei, dass die Personalplanung früher auf der Anzahl von Personen beruht habe, heute jedoch mit Vollzeitäquivalenten geplant werde. Allerdings werde Teilzeit weiterhin überwiegend von Frauen ausgeübt. Nach Angaben für den Niedersächsischen Landtag (2021, S. 8; eigene Berechnungen) arbeiten 4 Prozent der Polizisten, aber 33 Prozent der Polizistinnen in Teilzeit. Von allen teilzeitbeschäftigten Polizist*innen sind 16 Prozent männlich, 84 Prozent weiblich. In einem Interview wurde die Vermutung geäußert, dass sich der Index BDAz positiver entwickeln werde, sobald mehr Männer in Teilzeit arbeiten würden.

Die Repräsentanz von Frauen in hohen Führungsfunktionen ist sowohl Anzeichen gelebter Geschlechtergerechtigkeit als auch ein fördernder Faktor durch die Sichtbarkeit ihrer Leistung und die Vorbildfunktion für andere Frauen. Bei der Polizei Niedersachsens wird mittlerweile das Prinzip der Geschlechterparität bei Behördenleitungen verfolgt: Der Präsidentin einer Polizeidirektion wird ein Vizepräsident zur Seite gestellt, einem Präsidenten eine Vizepräsidentin. Es gibt außerdem bereits eine Reihe von weiblichen Polizeiinspektionsleitungen.

Um die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen zu erleichtern, hat die niedersächsische Polizei eine Reihe von Programmen durchgeführt, die nun Wirkung zeigen. In den Interviews wurden folgende genannt:

- Mentoring für Frauen: Dieses Programm wird bereits seit 1999 durchgeführt, erfuhr im Jahr 2019 jedoch eine, in den Interviews als wesentlich beschriebene Ergänzung: Das Mentoring dient nicht mehr ausschließlich der Orientierung der Mentee, sondern nach Abschluss des Programms schließt sich im Regelfall direkt eine erste Führungsposition an.
- Horizonte: In diesem einjährigen Qualifizierungsprogramm für weibliche Führungskräfte der Polizei sowie Unternehmen des öffentlichen Dienstes und der Privatwirtschaft werden strategische Grundlagen für die weitere berufliche Entwicklung gelegt. Zurzeit findet der fünfte Durchgang statt. Eine interne Evaluation hat ergeben, dass bereits ein Drittel der Teilnehmerinnen ein Spitzenamt erreicht hat, die übrigen auf dem Weg dorthin sind.
- Shadowing: Dieses Programm soll Polizistinnen der Besoldungsgruppe A 11 eine mehrtägige Begleitung von Führungskräften in deren Arbeit ermöglichen, um sie für die Übernahme von Führungsaufgaben zu interessieren. Das Programm wurde zentral entwickelt und kann von jeder Polizeibehörde angewendet und bei Bedarf modifiziert werden.

- Behördenspezifische Programme: Einzelne Polizeibehörden, wie beispielsweise die Polizeidirektionen Hannover und Göttingen, haben darüber hinaus eigene Personalentwicklungsprogramme zur Unterstützung des Aufstiegs von Frauen in Führungspositionen entwickelt. Teilweise richten sie sich gezielt an Frauen bestimmter Besoldungsgruppen.
- Auswahlverfahren: Die Einstellungs- und Auswahlkommissionen werden geschlechterparitätisch besetzt. In den Ausschreibungstexten bei Stellenbesetzungen werden ausschließlich die erforderlichen, nicht aber die lediglich wünschenswerten Kompetenzen als Anforderungen genannt.

Einen Einfluss auf die Akzeptanz der Gleichstellung als Führungsaufgabe und damit die Ausgewogenheit der Beurteilungsergebnisse haben auch die Gleichstellungsbeauftragten. Nicht nur wegen ihrer formalen Rechte, die ihnen die BRLPol verleiht, sondern auch durch ihre Gleichstellungsarbeit im Allgemeinen. Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten wurde bei der Polizei Niedersachsens seit ca. 2016 deutlich verstärkt, indem in jeder Behörde zwei Gleichstellungsbeauftragte benannt und für ihre Arbeit freigestellt wurden.

Durch die gestiegenen Kapazitäten ist es den Gleichstellungsbeauftragten nun möglich, Jahresgleichstellungsgespräche einzuführen, an denen sie mit allen Polizeiinspektionsleitungen und dem Personalrat aktuelle Themen und Ziele erörtern können. Außerdem werden Jours Fixes mit der jeweiligen Behördenleitung durchgeführt.

Die Wertschätzung und Akzeptanz der Gleichstellungsbeauftragten sei jedoch noch nicht durchgängig in gleicher Weise gegeben, wurde in einem Interview erklärt. Ihre Einflussmöglichkeiten hingen dabei keineswegs ausschließlich von ihrer persönlichen Kompetenz ab. Entscheidend sei zum einen auch die Einstellung der Behördenleitung, sodass ein Wechsel in der Person des*der Präsident*in bereits deutliche Veränderungen bewirken könne. Zum anderen habe auch die frühere Aufgabe und hierarchische Position bzw. das Statusamt der Gleichstellungsbeauftragten einen zwar eher unterschweligen, aber spürbaren Einfluss auf ihre Akzeptanz als gleichrangige Verhandlungspartnerin.

Externe (unbeeinflussbare) Einflussfaktoren

Auch externe und damit von der Polizei Niedersachsens nicht unmittelbar beeinflussbare Einflussfaktoren haben nach Ansicht der Interviewpersonen die positive Entwicklung der Beurteilungsergebnisse beeinflusst. So hat, wie bereits erwähnt, die Coronapandemie neue Arbeitsformen verstärkt und die Ansprüche an die Präsenz der Beschäftigten verändert. Au-

ßerdem seien neue Ansprüche an die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in die Polizei hineingetragen worden, und hätten die polizeiinterne Kultur geprägt. Als Beispiel wurden Fragen nach den Möglichkeiten von Teilzeit und der Realisierung der individuellen Work-Life-Balance in Einstellungsgesprächen genannt.

Aber auch die Begegnung mit veränderten Geschlechter- und Familienbildern im Privatleben oder in den (digitalen) Medien sowie der selbstverständliche Gebrauch geschlechtsneutraler Sprache in weiten Teilen der Gesellschaft hätten interne Wirkungen erzielt.

Die Möglichkeiten anspruchsvoller Ziele für den internen Aufstieg von Frauen seien durch altersbedingte Fluktuationen erweitert worden. Der Ruhestand älterer (männlicher) Führungskräfte ermöglichte es Frauen nachzurücken.

Nicht zu unterschätzen sei auch der Effekt einer neuen und erstmals weiblichen Innenministerin, die zudem eine gleichstellungspolitische Vergangenheit und entsprechende Ansprüche an die Geschlechtergerechtigkeit hat. (Frau Ministerin Behrens war vor ihrer aktuellen Funktion Ministerin für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung des Landes Niedersachsen sowie Abteilungsleiterin Gleichstellung im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.)

Eine ihrer Entscheidungen sei die Abschaffung der politischen Beamten, die jederzeit und ohne Angabe von Gründen in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, wenn sie nicht mehr in fortdauernder Übereinstimmung mit den grundsätzlichen politischen Ansichten und Zielen der Regierung stehen. Diese Abschaffung erleichtere einigen Frauen die Entscheidung, sich für ein Spitzenamt zu interessieren, so vermutet eine Interviewperson.

5.3.3 Zukünftige Aufgaben und Handlungsfelder

Was geschlechtergerechte Beurteilungen betrifft, könne man bei der Polizei Niedersachsens eigentlich nicht mehr viel tun, meinte eine Interviewperson: „Da sind wir schon gut ausgereizt.“ Dennoch: Die positiven Erfahrungen mit Instrumenten für geschlechtergerechte Beurteilungen sollten verstetigt werden. Außerdem gelte es, die Wirkungen neuer Vorgehensweisen (Gleichstellungsplan vor der Beurteilungsrunde) und Ideen (geschlechterdifferenziertes Ranking) zu evaluieren. So kann der Tenor der Interviews zusammengefasst werden.

In Zukunft sei es erforderlich, das Feld der Gleichstellungsarbeit im Sinne der Chancengleichheit auszuweiten, und zwar in mehrere Richtungen:

- Gleichstellungsarbeit müsse verstärkt auch die Interessen der Männer in den Blick nehmen, denn einerseits hätten die jüngeren Generationen von Männern und Vätern höhere Ansprüche an verkürzte Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Balance von Berufs- und Privatleben. Andererseits müsse darauf reagiert werden, dass es Männer gebe, die ihren Kolleginnen zwar deren berufliche Erfolge gönnen, für sich selbst aber dennoch enttäuscht sind, trotz guter Leistungen nicht berücksichtigt worden zu sein.
Zurzeit würden die hohen Anteile von Frauen an Aufstiegen und Beförderungen bei den Beschäftigten (richtigerweise) überwiegend als Ausgleich von Benachteiligungen der Vergangenheit angesehen. Es sei zu vermeiden, dass diese Einstellung sich ändere und eine Benachteiligung von Männern behauptet werde.
- Gleichstellungsarbeit erfordere künftig ein diverses Geschlechterverständnis. Das Thema Diversität habe eine große Bedeutung gewonnen. Deshalb gibt es bereits in jeder Behörde, Ansprechpersonen für Menschen unterschiedlicher Geschlechtsidentität und -orientierung zu benennen („LSBTIQ-Ansprechpersonen“, für Polizist*innen und für Außenstehende) sowie eine*n landesweiten Koordinator*in für LSBTIQ. Darüber hinaus gibt es Ansprechpersonen für die Charta der Vielfalt, die jede Polizeibehörde unterzeichnet hat.
- Demografische Entwicklungen und mit ihnen verbundene Themen seien auch mit ihren Implikationen für die Gleichstellungsarbeit zu beobachten. So beschäftige man sich bereits heute mit den Anforderungen und Spezifika der verschiedenen bei der Polizei beschäftigten Generationen (von „Baby-Boomern“ bis hin zur „Generation Z“). Zu dieser Überschrift gehört sicher auch die Wertschätzung der im gesamten Berufsleben erbrachten Leistung älterer Polizist*innen, die in einem der Interviews erwähnt wurde, ebenso wie die (weiterhin) konsequente Ausweitung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf die Pflege von Angehörigen.
Eine weitere Aufgabe stellt sich mit der Entwicklung von Strategien und Maßnahmen für den Fall, dass durch den Fachkräftemangel die Möglichkeiten der Reduzierung von Arbeitszeit tatsächlich abnehmen und sich dadurch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verschlechtert.

5.4 Ursachenanalyse bei der Polizei in Rheinland-Pfalz

In der ersten Beurteilungsstudie waren für die rheinland-pfälzische Polizei deutliche Differenzen in den Anteilen an den besten Beurteilungsergeb-

nissen des Beurteilungsjahres 2011 festgestellt worden (vgl. Kapitel 4.2 sowie Jochmann-Döll/Tondorf 2013, S. 71). Dies war in Teilen überraschend, da noch kurz zuvor für das Beurteilungsjahr 2008 nur geringe Differenzen zwischen (vollzeitbeschäftigten) Männern und Frauen, bei allerdings großen Differenzen zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten festgestellt wurden (siehe auch Kapitel 1).

Die Auswertung der Beurteilungsergebnisse des Jahres 2021 ergab, dass sich die Unterschiede zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten weiter ausgedehnt hatten. Dies galt sowohl für die Indexwerte von BDG als auch von BDaz (siehe Kapitel 4.2). Mögliche Ursachen dieser aus Sicht der Geschlechtergleichstellung eher unerfreulichen Entwicklung zu identifizieren, lag deshalb sowohl im Interesse der verantwortlichen Ansprechpersonen für die Studie im Innenministerium des Landes als auch im wissenschaftlichen Interesse.

Für die nachfolgende Ursachenanalyse standen aus Rheinland-Pfalz fünf Personen (zwei Frauen, drei Männer) aus der Personalabteilung, aus einem Gesamtpersonalrat sowie als Gleichstellungsbeauftragte und als Beurteilende in fünf Interviews zur Verfügung. Darüber hinaus lagen interne Dokumente vor, insbesondere ein internes Rundschreiben zur Umsetzung der Verwaltungsvorschrift zu Beurteilungen aus dem Jahr 2021 und das interne Lagebild der Gleichstellungsbeauftragten zur Gleichstellung in der Polizei Rheinland-Pfalz aus dem Jahr 2020.

Die erste Beurteilungsstudie wurde in keinem der Interviews als Diskussionsanlass, Informationsquelle oder Impulsgeberin angeführt, auch wenn sie teilweise (neuerdings) bekannt war. Die Interviewpersonen waren langjährige Beschäftigte der rheinland-pfälzischen Polizei, und zum Zeitpunkt der ersten Beurteilungsstudie teils als Führungskräfte, teils in der Interessenvertretung beschäftigt. Im Jahr 2013 war keine der Interviewpersonen in einer für die Gestaltung des Beurteilungsverfahrens verantwortlichen Funktion. Die Ergebnisse der aktuellen Studie wurden von allen Interviewpersonen mit Überraschung oder Enttäuschung aufgenommen, da sie nach eigenen Angaben eine andere Entwicklung erwartet hätten.

5.4.1 Anlassbeurteilungen, Beurteilungsnoten und Beförderungen

Eine Besonderheit der Beurteilungsdaten aus Rheinland-Pfalz gegenüber allen anderen, an dieser Studie teilnehmenden Bundesländern und Polizeibereichen ist, dass es sich um Ergebnisse von Anlassbeurteilungen handelt, nicht von Regelbeurteilungen. Dies war bereits in der ersten Be-

urteilungsstudie der Fall. Es bedeutet, dass in Rheinland-Pfalz nach der geltenden Verwaltungsvorschrift „Beurteilungen im Bereich der Polizei des Landes Rheinland-Pfalz“ vom 15. Oktober 2005 (VV 2005) die Polizeibeamt*innen nicht nach einem regelmäßigen Rhythmus beurteilt werden, sondern ausschließlich bei Vorliegen eines bestimmten Anlasses.

Die in der VV 2005, Ziffer 2.1.1 bis 2.1.5 festgelegten Anlässe sind:

- Ablauf der Probezeit
- Bewerbung um ein Beförderungsamtsamt
- Bewerbung um den prüfungsfreien Aufstieg in den gehobenen Dienst oder für einen Verwendungsaufstieg
- Bewerbung um eine andere dienstliche Tätigkeit (Stellenbesetzung)
- Teilnahme am Auswahlverfahren für die Zulassung zum gehobenen oder höheren Dienst

Die für diese Studie ausgewerteten Daten beinhalten die Ergebnisse der Anlassbeurteilungen, die aufgrund einer Bewerbung eines*einer Beamt*in um eine Beförderung erstellt wurden. Die übrigen Beurteilungsergebnisse aus anderen Anlässen wurden nicht zur Verfügung gestellt bzw. ausgewertet.

Dies führt zu einigen Besonderheiten, die nach Angaben in den Interviews bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen sind:

- Bewerber*innen um ein Beförderungsamtsamt, die eine für sie nicht zufriedenstellende Gesamtnote in der Beurteilung erhalten sollen, ziehen ihre Bewerbung vor Abschluss des Beurteilungsverfahrens häufig zurück, sodass die Beurteilungsnote nicht dokumentiert wird. Dies könnte auch die Ursache dafür sein, dass keine Beurteilungen mit der Gesamtnote D und E in der Statistik ausgewiesen sind.
- Die Beamt*innen, die ihr Beurteilungsverfahren abschließen und ihre Bewerbung um Beförderung aufrechterhalten, werden überwiegend befördert, wobei die Gesamtnote der Beurteilung dann nur noch eine geringere Rolle spielt. Entscheidend sei vielmehr die Leistungsreihung der Bewerbenden, sodass auch mit der Gesamtnote C durchaus eine Beförderung möglich sei. Für das Jahr 2021 wurden folgende Zahlen durch das Personalreferat ergänzend genannt: Von 1.193 Beurteilungen wegen Bewerbung um Beförderung wurden 1.001 Beurteilte befördert, also 84 Prozent.

Aus diesem Grund, so wurde in mehreren Interviews betont, sei die Beurteilungsnote für die Beförderung weniger entscheidend. Auch die Beurteilten selbst seien weniger an der Gesamtnote interessiert als am Erfolg ihrer Bewerbung um Beförderung. Insofern seien die niedrigeren Anteile an den Bestnoten für Frauen kein unmittelbares Anzeichen für eine Be-

nachteiligung der Frauen bei Beförderungen. Vielmehr sei eine differenzierte Analyse der Beförderungen und der Rückzüge der Bewerbungen notwendig.

In ihrem internen „Lagebild zum Polizeivollzugsdienst im dritten Einstiegsamt – Gleichstellung in der Polizei Rheinland-Pfalz“ zogen die Gleichstellungsbeauftragten das Fazit, „dass noch keine Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich der Beförderungen erreicht werden konnte“, auch wenn „sich die Beförderungslage weiblicher Bewerberinnen in das erste Statusamt nach A 10, in den letzten 5 Jahren, positiv entwickelt hat“ (beide Zitate: Die Gleichstellungsbeauftragten 2020, S. 208).

Bei der Beförderung nach A 11 sei bereits ein Rückgang des Frauenanteils festzustellen, der sich bei Beförderungen nach A 12 und A 13 noch verstärke, da die Zahl potenzieller Bewerberinnen mit steigendem Statusamt immer geringer werde und Beförderungen an bestimmte Funktionen gebunden seien.

Als Ursachen für die geringeren Anteile von Frauen an den Beförderungen identifizieren die Gleichstellungsbeauftragten in ihrem Lagebild zum einen die zeitliche Abfolge eines idealtypischen Karriereweges, nach dem die Beförderung von A 11 nach A 12 in das Lebensalter fällt, in der viele Polizistinnen ihre Berufstätigkeit wegen der Erziehung von Kindern einschränken oder unterbrechen (Die Gleichstellungsbeauftragten 2020, S. 210). Zum anderen könne auch eine zurückhaltende Motivation zur Übernahme einer Führungsfunktion die Ursache sein.

Als dritte mögliche Ursache werden von den Gleichstellungsbeauftragten (2020, S. 213f.) Diskriminierungspotenziale bei Beurteilungen genannt. Um diese Potenziale und ihre Wirkung genauer zu beschreiben, wurde eine forschungsleitende Fragestellung für eine Masterarbeit formuliert. Nach Auskunft in einem der Interviews wurde sie bis zum Jahr 2023 noch nicht bearbeitet.

5.4.2 Gleichstellungsbezüge in der Beurteilungsrichtlinie

Die in Rheinland-Pfalz seit Oktober 2005 geltende Verwaltungsvorschrift „Beurteilungen im Bereich der Polizei des Landes Rheinland-Pfalz“ (VV 2005) ist durchgängig in männlicher Sprache verfasst und enthält den Hinweis, dass alle verwendeten Amts- und Funktionsbezeichnungen sowie die sonstigen personenbezogenen Bezeichnungen für Frauen und Männer in gleicher Weise gelten.

Folgende gleichstellungsrelevante Bestimmungen sind in der VV 2005 enthalten:

- Unterschiedliche Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern und sich daraus ergebende Auswirkungen auf die Leistung und Befähigung sind zu berücksichtigen (VV 2005, Ziffer 1).
- Schulung und Beratung der Beurteilenden umfassen zur Vermeidung mittelbarer oder unmittelbarer Diskriminierung auch die Gedanken des Gender-Mainstreaming im Beurteilungsverfahren (VV 2005, Ziffer 1).
- Für die Gesamtnoten A und B der Leistungsbeurteilung gelten Richtwerte (Quotierung) von 10 bzw. 30 Prozent (VV 2005, Ziffer 3.1.5.2).
- Angaben der Beurteilten zu besonderen Fachkenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die über die für den Arbeitsplatz notwendige Aus- und Fortbildung hinausgehen oder diese ergänzen können, sind im Beurteilungsbogen zu vermerken (VV 2005, Ziffer 3.3).
- Wenn die Erstbeurteilenden nicht unmittelbare Vorgesetzte der Beurteilten sind, wird ein Beratungsteam gebildet, das aus den unmittelbaren Vorgesetzten der Beurteilten besteht, die dem*der Erstbeurteilenden unterstehen. Das Beratungsteam erstellt mit dem*der Erstbeurteilenden (in einem sog. „Reihungsgespräch“) eine Übersicht, die alle zu Beurteilenden einer Vergleichsgruppe in eine leistungsbezogene Reihenfolge setzt, ohne dass schon einzelne Merkmale bewertet oder eine Gesamtnote vergeben werden (VV 2005, Ziffer 4.2 und 5.2.1).
- Die Zweitbeurteilenden haben vor Erstellung der Beurteilungen mit den Erstbeurteilenden ein Gespräch zu führen, in dem allgemeine Beurteilungsfragen und bei Bedarf auch folgende Aspekte behandelt werden (VV 2005, Ziffer 5.2.3):
 - Auswirkungen unterschiedlicher Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern auf die Beurteilung
 - Gesichtspunkt der Gleichstellung von Frau und Mann
 - besondere Aspekte im Zusammenhang mit der Beurteilung von TeilzeitbeschäftigtenIm Bedarfsfall kann der*die Zweitbeurteilende zu diesem Gespräch die Gleichstellungsbeauftragte hinzuziehen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird von dem*der Dienstvorgesetzten über allgemeine Beurteilungsvorgaben und den Inhalt der Gesamtübersicht über die Beurteilungen vor der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung in Kenntnis gesetzt. Im Bedarfsfall werden diese Informationen erörtert (VV 2005, Ziffer 5.2.4.2).
- Es werden Leistungsgesamtübersichten, differenziert nach Statusamt, Geschlecht und Arbeitszeit, veröffentlicht, und zwar für Beurteilungen im Zusammenhang mit der Vergabe eines Beförderungsamtes, dem prüfungsfreien Aufstieg in den gehobenen Dienst und der Zulassung zum gehobenen Dienst (VV 2005, Ziffer 8.3).

Seit dem Jahr 2021 werden, auf der Grundlage von § 23 Landesbeamten-gesetz und gemäß einem Rundschreiben des Personalreferates, Beurteilungen von Beschäftigten nachgezeichnet, die länger als 18 Monate aufgrund von Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit Betreuung oder Pflege von Angehörigen freigestellt waren. In den hier ausgewerteten Daten sind solche Beurteilungsergebnisse noch nicht enthalten. In mehreren Interviews wurde erwartet, dass sich diese Bestimmung positiv auf die Beurteilungen und Beförderungen von Frauen auswirkt, da sie überwiegend Frauen betreffen dürfte.

Die Vorgabe der VV, dass zunächst alle zu Beurteilenden in eine Reihenfolge gebracht werden, bevor die Beurteilungsnoten vergeben werden, wurde in einem Interview als förderlich für die (Geschlechter-)Gerechtigkeit eingeschätzt, da eine größere Vielfalt von Leistungsaspekten bei der Reihung berücksichtigt werden könne.

Allerdings muss dann sichergestellt sein, dass diese vielfältigen, in dem Reihungsgespräch eher informell eingebrachten Leistungsaspekte keine geschlechterbezogenen stereotypen Verzerrungen und Vorurteile enthalten und somit zu Benachteiligungen führen – denn die Reihung, so in einem anderen Interview, sei das Entscheidende für den Erfolg bei der Beförderung. Dabei seien die familiäre Situation der zu Beurteilenden sowie durch Familienarbeit gewonnene Fähigkeiten (z. B. bei Planungs- und Dispositionsleistungen) zu berücksichtigen.

Die Vorgabe einer Erörterung gleichstellungsorientierter Themen von Zweitbeurteilenden mit Erstbeurteilenden vor den Beurteilungen wurde in den Interviews grundsätzlich als positiv eingeschätzt, jedoch wurden Zweifel an ihrer adäquaten und konsequenten Umsetzung geäußert (sie ist nur „bei Bedarf“ vorgesehen; Anm. d. Verf.). Es hänge vom gleichstellungsbezogenen Engagement des*der Zweitbeurteilenden ab, ob und in welchem Umfang diese Themen besprochen werden. Es komme wohl noch vor, dass „nicht mehr als ein Satz“ dazu gesagt werde.

Und da die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten nicht verbindlich vorgeschrieben sei, hätten sie keinen umfassenden Einblick darüber, wie die Themen erörtert werden. Ihre verbindliche Beteiligung an zentralen Stellen des Beurteilungsverfahrens, auch bei Beurteilungen für Stellenbesetzungen, sei in der VV (bzw. auf gesetzlicher Ebene) vorzusehen.

Eine Teilnahme von Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrates an den Reihungsgesprächen ist in der VV gar nicht vorgesehen, wird aufgrund eines Rundschreibens des Innenministeriums in einigen Polizeiinspektionen jedoch praktiziert, teils erst seit kurzer Zeit. Dies wurde in einem der Interviews zwar eindeutig begrüßt, jedoch keineswegs erwartet, dass dies automatisch in allen Reihungsgesprächen einen hohen Stellenwert und Akzeptanz der Geschlechtergerechtigkeit mit sich bringe.

In einem Interview wurde die Beobachtung geschildert, dass Sonder- und Führungsaufgaben, die Männern übertragen worden waren, zu einem besseren Platz in der Reihung und zu besseren Beurteilungen geführt haben, ohne dass die Zuteilung der Aufgaben oder mögliche alternative Leistungen von Frauen diskutiert worden seien.

In mehreren Interviews wurde auf die generelle Schwierigkeit von Beurteilungen hingewiesen. So sei es schwierig, bei unterschiedlichen Tätigkeiten den Leistungsgrad zu vergleichen und einen einheitlichen Leistungsmaßstab anzuwenden. Als Beispiel wurde der Leistungsvergleich von Tätigkeiten im Gewaltschutz und bei der Prävention mit Tätigkeiten der Alkohol- und Tempokontrolle im Straßenverkehr genannt.

Auch seien „Hilfskriterien“ bei der Beurteilung zu berücksichtigen, wie Standzeiten der zu Beurteilenden in einer Besoldungsgruppe oder die dauerhafte (Lebens-)Leistung gegenüber einer kurzfristigen Höchstleistung. Darüber hinaus mache es die Quotierung den Führungskräften nicht leicht, denn oftmals gebe es mehr gute Beurteilte, als die Richtwerte es zuließen, sodass Ersatz- oder Hilfskriterien benötigt werden.

Kritisch betrachtet wurden in den Interviews auch die zu beurteilenden Leistungsmerkmale. So wurde es für notwendig erachtet, ihre Beschreibung zu verbessern und durch deutlichere Definitionen die Subjektivität der Beurteilung einzuschränken. Außerdem sei zu prüfen, inwiefern die Merkmale durch Stereotype geprägt oder weiblich bzw. männlich konnotiert seien. Eine geschlechterneutrale Auswahl oder geschlechtsausgewogene Konnotation sei anzustreben.

Das Beurteilungsformular für Vorgesetzte sieht das Leistungsmerkmal „(4.4) Beurteilen und Fördern, Gleichstellung“ vor. Dieses Kriterium müsse deutlicher hervorgehoben und in der Debatte präsenter werden. Außerdem sei es eindeutiger zu beschreiben und seine Gewichtung gegenüber anderen Merkmalen zu verdeutlichen, so Argumente aus mehreren Interviews.

Der VV und den ergänzenden Rundschreiben des Personalreferates sei zu entnehmen, dass Geschlechtergerechtigkeit der Beurteilungen ein Anliegen sei, doch dieses müsse sich durch Umsetzung in die Praxis bewähren. Hierfür sei die gendersensible und gleichstellungsförderliche Haltung derjenigen, die die VV anwenden, eine wesentliche Voraussetzung.

Dies betont die Verantwortung von Führungskräften und Beurteilenden für geschlechtergerechte Beurteilungen. Doch auch Personalräte und Gleichstellungsbeauftragte seien mit entsprechenden Instrumenten ausgestattet. Eine Interviewperson stellte sich jedoch die Frage, ob und wie die Interessenvertretungen ihre Instrumente und Rechte nutzen (können). Von der Umsetzung in die Praxis berichtet der folgende Abschnitt.

5.4.3 Geschlechtergerechtigkeit der Beurteilungspraxis

Sensibilisierung der Beteiligten

„Mit der Sensibilisierung steht und fällt“ die Geschlechtergerechtigkeit der Beurteilungen, denn die Haltung der Beurteilenden ist entscheidend, so bewertete eine Interviewperson den Stellenwert dieses Einflussfaktors.

Beurteilungsfehler und Gendergerechtigkeit von Beurteilungen sind ein Modul im Training für Führungskräfte, das im Abstand von sieben Jahren wiederholt werden muss. Außerdem steht Beurteilenden ein Selbstlernprogramm zur Verfügung, in dem Wahrnehmungsverzerrungen behandelt werden.

Darüber hinaus nannten die Interviewpersonen neben Fachinformationen keine speziellen Schulungen zu Beurteilungen oder regelmäßig angebotene Gelegenheiten zur Reflexion von Genderaspekten. An eine Einladung zu einer Veranstaltung, auf der die mangelnde Geschlechtergerechtigkeit der Beurteilungsergebnisse problematisiert worden wäre, konnte sich eine Interviewperson nicht erinnern, hätte sie aber als nützlich empfunden, um die Beurteilenden „einzunorden“.

Allerdings gebe es „immer mal wieder“ Angebote auf freiwilliger Basis des Präsidiums, des zuständigen Ministeriums oder der Gleichstellungsbeauftragten zum Thema. Insgesamt, so die Einschätzung einer Interviewperson, könnten Schulungen bzw. Schulungsinhalte zu Genderaspekten von Beurteilungen häufiger, oder aber bekannter sein und mit größerem Aufforderungscharakter bekanntgegeben werden. (Mit Angehörigen des für diese Schulungen zuständigen Referates waren keine Interviews vorgesehen, sodass dieser Aspekt nicht vertieft werden konnte.)

Eine zentrale Rolle für die Sensibilisierung spiele die örtliche Ebene und das Engagement der Zweitbeurteilenden in den Gesprächen mit den Erstbeurteilenden oder dem Beratungsteam. In einigen Interviews wurde von entsprechenden Diskussionen in einzelnen Polizeiinspektionen oder zwischen Inspektionsleitungen berichtet. Beschrieben wurden auch Beispiele, in denen Zweitbeurteilende die lange ausgebliebene Beförderung einer leistungsstarken Beschäftigten nachholte, als deren Grund er ihre Elternzeit vermutete.

Es wurde von Zweitbeurteilenden berichtet, die in den Gesprächen mit Erstbeurteilenden Beurteilungsfehler ausführlich auch auf ihre Geschlechterwirkungen hin vorstellen und ein durchgängig vorhandenes, scharfes Bewusstsein für geschlechterbedingte Verzerrungen geschaffen haben. Ergänzend würden nach Geschlecht differenzierte Tabellen mit Beurteilungsnoten erstellt. Mit allen neuen Beurteilenden würden entspre-

chende Gespräche gesondert geführt. Die Gleichstellungsbeauftragte sei dabei stets einbezogen und bringe sich aktiv ein.

Allerdings, so die Einschränkung, die die Interviewpersonen ebenfalls formulierten, ist diese Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten oder des Personalrates von der örtlichen bis zur Ebene der Direktionen nicht verbindlich vorgegeben. Insofern bestand bei mehreren Interviewpersonen die Vermutung, dass nicht in allen Behörden dem Thema ausreichend hohes Gewicht gegeben werde und die Beteiligung der Interessenvertretung keineswegs überall selbstverständlich sei.

Eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erschien einigen Interviewpersonen wichtig, da sie als Korrektiv wirken könne, wenn Geschlechterstereotype oder überkommene Geschlechterbilder die Beurteilung zu beeinflussen drohen. Zwar seien viele Beurteilende mittlerweile sensibilisiert, da das Thema „Gender“ sie ständig begleite. Doch es wurde auch beobachtet, dass in Gesprächen zu Beurteilungen zwar gendergerecht argumentiert werde, wenn die Gleichstellungsbeauftragte anwesend sei, aber wenn nicht, setzten sich häufiger Gründe für eine bessere Beurteilung der männlichen Beurteilten durch.

Bei folgenden Themen wurde von Interviewpersonen eine noch nicht immer ausreichende Gendersensibilität und ein nachteiliger Einfluss auf das Beurteilungsergebnis wahrgenommen:

- Beurteilung von (insbesondere) Müttern in Elternzeit, die während der Elternzeit keinen Kontakt zur Dienststelle halten und deshalb als nicht interessiert eingeschätzt werden;
- Beurteilung von Vätern in Elternzeit, wenn sie mehr als zwei Monate in Anspruch nehmen;
- Beurteilung von Teilzeitbeschäftigten, da ihre quantitative Leistung nicht immer in Relation zur Arbeitszeit berechnet und bewertet werde und weil Teilzeitbeschäftigte als weniger präsent wahrgenommen werden (dies liegt nach Einschätzung einer Interviewperson auch daran, dass sie wegen des eigenen hohen Anspruchs an ihre Arbeitsmenge weniger Zeit in informellen Austausch investieren oder wegen der familiären Verpflichtungen weniger – nicht immer ausreichend familienfreundlich organisierte – Lehrgänge besuchen können);
- geringere Wertschätzung von Tätigkeiten, die überwiegend von Polizistinnen ausgeübt werden (z. B. Verkehrserziehung), gegenüber männlich dominierten Tätigkeiten (z. B. Streifendienst in Wechselschicht) und daraufhin niedrigere Beurteilungen derjenigen, die als weniger wert eingeschätzte Tätigkeiten ausüben (wenn diese Personen nach einiger Zeit aufgrund mangelnder Gewöhnung nicht mehr für Vertretungen bei der höher wertgeschätzten Beurteilung zur Verfügung stehen, beeinträchtigt dies die Beurteilung zusätzlich negativ);

- fehlende Berücksichtigung von Erfahrungen, Kenntnissen und Fertigkeiten, die durch Familienarbeit oder ehrenamtliche Tätigkeit erworben wurden, wie es § 8 Abs. 1 Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz vorsieht;
- Beeinflussung der Beurteilung durch subjektive und geschlechtsspezifische Vermutungen über die Leistungen von Beschäftigten anstelle tatsächlicher Beobachtungen, die Frauen benachteiligen können.

Transparenz und Gleichstellungscontrolling

Die Transparenz der Beurteilungsergebnisse nahm in den Interviews in Rheinland-Pfalz einen geringeren Raum ein als in den beiden anderen Polizeibereichen. Dies könnte darin begründet sein, dass nach Auffassung mehrerer Interviewpersonen die Analyse der Beurteilungsergebnisse weniger aussagekräftig für die Realisierung der Gleichstellung sei als die Analyse der Beförderungszahlen. Auch die Gleichstellungsbeauftragten hätten sich bislang stärker auf eine Analyse der Beförderungszahlen konzentriert.

Gleichwohl wurde als Beispiel guter Praxis genannt, Beurteilungsergebnisse nach Geschlecht differenziert in den Gesprächen von Erst- und Zweitbeurteilenden sowie des Beratungsteams zu diskutieren. Eine (nach Ziffer 8.3 der VV vorgesehene) allgemeine Übersicht über die Leistungsergebnisse nach Geschlecht und Arbeitszeit breiter zu veröffentlichen und aktiv zu diskutieren, würde nach Ansicht einer Interviewperson die Reflexion über die Wirkung von Geschlechterstereotypen auf das (eigene) Beurteilungsverhalten und die Ausgewogenheit der Ergebnisse fördern.

Außerdem entstünde durch die messbaren Kennzahlen möglicherweise ein Anreiz, im Vergleich zu anderen Organisationseinheiten auf der Rangliste der Ausgewogenheit einen oberen Platz zu besetzen.

Mehrere Interviewpersonen gaben verschiedene Anregungen zur weiteren Analyse und Transparenz der Beurteilungsergebnisse gegenüber Beurteilenden, Beurteilten und den Interessenvertretungen:

- Prüfung, ob sich die Beurteilungsergebnisse in den höheren Besoldungsgruppen ausgewogener darstellen, was bessere Rangplätze in der Leistungsreihung und damit bessere Beförderungschancen für Frauen bedeuten könnte;
- Erhebung, wie viele Bewerber*innen mit der Gesamtnote B und C tatsächlich befördert wurden (oder nicht), sodass der Einfluss der Gesamtnote auf die Beförderungschancen deutlicher erkennbar wird;
- Analyse der Beurteilungsdaten in gleicher Weise auch für Bewerbungen bei Stellenbesetzungen;

- geschlechterdifferenzierte Auswertung der Beurteilung der einzelnen Leistungsmerkmale, um geschlechterstereotype Bewertungen erkennen zu können.

Unabhängig von der Transparenz der Beurteilungsergebnisse werden bei der rheinland-pfälzischen Polizei verschiedene Instrumente und Maßnahmen des Gleichstellungscontrollings genutzt:

- Die gesetzlich geforderten Gleichstellungspläne werden regelmäßig erstellt und enthalten quantitative Ziele für den Frauenanteil an bestimmten Status- oder Besoldungsgruppen sowie entsprechende Umsetzungsmaßnahmen. Ohne verabschiedeten Gleichstellungsplan können nach § 17 Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz Beförderungen nur mit Zustimmung der nächsthöheren Dienststelle ausgesprochen werden. Dies gibt ihm eine hohe Verbindlichkeit; dennoch wurde in einem Interview angemerkt, dass seine Verbreitung und Bekanntheit zu wünschen übriglasse und außerdem Sanktionen für den Fall der mangelnden Einhaltung unzureichend seien.
- Es gibt ein Monitoring „Frauen in Führung“, das den Anteil von Frauen an verschiedenen Führungsebenen (Dienstgruppenleitung, Gruppenleitung und höhere Ebenen) nachhält und aufzeigt, dass der Anteil von Frauen in polizeilichen Führungspositionen langsam gestiegen ist. Im Sommer 2022 seien nach Angabe in einem Interview 12 Prozent Frauen im dritten Eingangsamt in Führungspositionen gewesen, im vierten Eingangsamt waren es 19 Prozent. In der Verwaltung und im Tarifbereich seien die Anteile noch höher. Es gebe eine (für Rheinland-Pfalz) erste Präsidentin von insgesamt acht Polizeibehörden, darunter fünf Flächenpräsidien. Außerdem seien drei von acht Verwaltungsleitungen weiblich besetzt.
- Die Gleichstellungsbeauftragten erstellen seit Jahren regelmäßig ein Lagebild zur Gleichstellung in der Polizei und konnten eine positive Entwicklung des Frauenanteils an Führungspositionen nachweisen (Die Gleichstellungsbeauftragten 2020).
- Die Gleichstellungsbeauftragten erstellen regelmäßig eine geschlechterdifferenzierte Übersicht über Beförderungen und stellen sie den Behördenleitungen vor. Eine Weitergabe dieser Information und Diskussion innerhalb der Behörden ist nicht verbindlich geregelt.
- Das Lagebild wird von den Gleichstellungsbeauftragten in der Behördenleitungskonferenz vorgestellt und diskutiert. Von den Behördenleitungen wird erwartet, dass sie das Lagebild in ihrer Behörde ebenfalls vorstellen (lassen) und mit ihren Führungskräften konkret über anstehende Wechsel in Führungspositionen diskutieren.

- Der Personalbereich veranstaltet eine jährliche Runde zur Gleichstellung, an der alle Abteilungsleitungen, Referatsleitungen und zuständigen Referent*innen des Personalbereichs sowie die Gleichstellungsbeauftragten der Polizeibehörden und des Innenministeriums teilnehmen. Auch hier wird das Lagebild der Gleichstellungsbeauftragten vorgestellt.

Veränderung der (beeinflussbaren) Rahmenbedingungen

Die selbstverständliche Anerkennung des Ziels der Geschlechtergerechtigkeit und der Prinzipien des Gender-Mainstreaming bildet eine wichtige Voraussetzung für geschlechtergerechte Beurteilungsergebnisse. In dieser Hinsicht waren die Schilderungen und Einschätzungen der Interviewpersonen eher vielfältig und zeichneten das Bild einer noch nicht durchgängig weit entwickelten gleichstellungsorientierten und gendersensiblen Arbeits- und Führungskultur.

Das Bemühen, Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern, sei auf allen Ebenen vorhanden, so wurde geschildert. Ein Kulturwandel, hin zur Akzeptanz von Frauen im Polizeidienst, habe stattgefunden und die Vorbehalte gegenüber Frauen im Streifendienst hätten deutlich abgenommen (auch wenn zwei Frauen den Streifenwagen besetzen). Auf Nachfrage würden „die meisten sagen, das spielt keine Rolle mehr, darf keine Rolle spielen“. Gleichwohl wurden auch Beispiele geschildert, in denen die körperliche Kraft von Männern in Einsatzsituationen von Bedeutung gewesen sei, weswegen von den Einsatzteams eine geschlechtergemischte Besetzung gewünscht werde.

Auch der Sprachgebrauch und der Umgang unter Kolleg*innen und mit den Bürger*innen hat sich, nach Einschätzung einer Interviewperson, deutlich verändert, woran Frauen durch ihre psychosozialen Kompetenzen einen erheblichen Anteil gehabt hätten. (Frauen werden seit 1987 in die rheinland-pfälzische Schutzpolizei eingestellt.) Gleichstellung der Geschlechter werde im Alltag ernst genommen und es existiere viel Wertschätzung im Alltag für Frauen und ihre Leistung.

In mehreren Interviews wurde berichtet, dass die Geschlechtergerechtigkeit im Verwaltungsbereich keine Rolle mehr spiele, und auch im Polizeibereich die Gendersensibilität von Führungskräften gestiegen sei und Gleichstellung, auch durch die mediale Präsenz des Themas, einen immer höheren Stellenwert einnehme.

Gendergerechtes Führen sei als Anforderung in Ausschreibungstexten für Führungspositionen oder Funktionsstellen enthalten. Die Gleichstellungsbeauftragten, die an den Auswahlgesprächen teilnehmen, haben hierfür eine Frageliste entwickelt. Das Thema werde allerdings in den Ge-

sprächen nicht einheitlich hoch gewichtet und bei der Auswahlentscheidung bewertet, so die einschränkende Wahrnehmung in einem Interview.

Eine weitere Interviewperson beobachtete bei Antworten auf gleichstellungsorientierte Fragen im Auswahlgespräch, dass teilweise noch ein Mangel an praktischem, umsetzbarem Wissen zu Gleichstellungsfragen vorliegt. Unterschiedlich ausgeprägte Gleichstellungskompetenz wurde von mehreren Interviewpersonen u. a. in Abhängigkeit von der Generation, der eine Führungskraft angehört, beobachtet.

Das Führungsverständnis wurde in einem der Interviews beschrieben als immer noch eindeutig traditionell geprägt und auf eine männliche Führungskraft bezogen; es werde zu einer positiven Bewertung des Ähnlichen tendiert, womit tradierte Geschlechterverhältnisse reproduziert würden. Das Personalreferat steuere einseitig männlich geprägten, traditionellen Kulturen und Geschlechterbildern allerdings aktiv gegen, beispielsweise durch gezielten Einsatz weiblicher Führungskräfte als Rollenmodell und Vorbild eines anderen Führungsstils, so die Einschätzung einer anderen Interviewperson.

Es seien viele Instrumente zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit entwickelt worden, so eine Interviewperson. Doch es käme darauf an, dass sie von Verantwortlichen mit einer gleichstellungsorientierten Haltung genutzt würden; sonst könnten sie nicht wirken. Deshalb sei die Auswahl von Führungskräften entscheidend für den gleichstellungspolitischen Fortschritt bei der Polizei – und die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an der Auswahl.

Auch durch Qualifizierungsmaßnahmen kann ein gendersensibles Führungsverständnis entstehen oder gefördert werden. Bei der rheinland-pfälzischen Polizei werden potenzielle Führungskräfte in einer „Führungskräfte-Qualifizierung“ auf ihre mögliche zukünftige Aufgabe vorbereitet. Hier werden verschiedene Themen mit Geschlechterbezug behandelt, so die Auskunft in einem Interview.

In den „Führungskräfte Trainings“ für bereits ernannte Führungskräfte gibt es ein Wahlmodul zu gendersensiblen Beurteilungen, das die Seminargruppe gemeinsam auswählen kann. Eine Interviewperson schätzte den Umfang der Geschlechteraspekte in Führungsseminaren als nicht ausreichend ein; sie wünschte sich, dass „mehr Gender enthalten“ wäre.

Die Akzeptanz von Frauen im Polizeidienst war für manche Interviewpersonen eng verbunden mit der Akzeptanz von Teilzeitarbeit. Hierzu wurde in einem Interview geäußert, dass sich „die Teilzeitfrage einge spielt“ habe und Teilzeitkräfte wegen ihrer hohen Motivation und Effizienz gerne ins Team aufgenommen würden. In manchen Arbeitsbereichen, wie beispielsweise im Kriminaldienst, sei es kaum bemerkbar, wenn eine

Person in Teilzeit arbeite. „Natürlich [werde] mal ein Spruch gemacht, aber ich erlebe keine problembehafteten Situationen“.

Eine andere Interviewperson beobachtet hingegen, insbesondere bei traditionell geprägten Führungskräften, immer noch eine deutliche Skepsis gegenüber Teilzeitkräften. Sie vermisst eine spezielle Förderung der Aufstiegsorientierung von Teilzeitkräften und mehr Unterstützung ihres Aufstiegs. Eine weitere Interviewperson hat wahrgenommen, dass sich Dienstgruppen(-leitungen) bei Neubesetzungen manchmal einen Kollegen wünschen, da er mit größerer Wahrscheinlichkeit in Vollzeit arbeitet.

In mehreren Dienstvereinbarungen wurden für die rheinland-pfälzische Polizei spezielle Arbeitszeitregelungen getroffen. So enthält die Dienstvereinbarung zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege seit 2019 Regelungen zum Aufstocken der Arbeitszeit, wenn die familiäre Situation sich geändert hat, und gewährleistet die Teilhabe von Teilzeitkräften an Ausschreibungen. In einer weiteren Dienstvereinbarung zu flexiblen Arbeitsformen und Homeoffice ist geregelt, dass auch im Wechselschichtdienst Homeoffice möglich ist, um beispielsweise Vorgänge zu bearbeiten.

Die Bekanntheit und die Anwendung dieser Regelungen müsse sich allerdings noch steigern, so eine Interviewperson. Eine andere hielte es für einen Vorteil, wenn die Arbeitszeit noch flexibler gestaltet würde, auch für den Erfolg der Polizei als Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt.

Der Anteil von Polizistinnen an Führungspositionen kann sich positiv auf die Geschlechtergerechtigkeit von Beurteilungen auswirken, da sie als leistungsstarke Vorbilder dienen und Spitzenleistungen von Frauen selbstverständlich werden lassen können. In Rheinland-Pfalz hat sich der Anteil von Frauen in Führung erhöht, wie bereits oben im Abschnitt „Transparenz und Gleichstellungscontrolling“ erwähnt wurde.

Frauen müssten nach Ansicht einer Interviewperson stärker motiviert werden, sich auf Führungspositionen zu bewerben. Insbesondere teilzeitbeschäftigte Frauen seien an entsprechenden Bewerbungen zu gering vertreten. Es müssten Chancen für Bewerbungen genutzt werden, um das erfolgreiche Bestehen einer solchen Situation zu trainieren. Es sei außerdem nicht gleichstellungsförderlich, wenn für eine Führungsposition nur eine Bewerbung vorliege, weil die künftige Stellenbesetzung als bereits entschieden gelte.

Eine andere Interviewperson äußerte die Wahrnehmung, dass sich zwar das Selbstverständnis vieler Frauen verändert habe und sie höhere berufliche Ansprüche stellten. Jedoch unterschätzten manche auch ihre Leistungsfähigkeit und würden sich deshalb nicht bewerben.

Um Frauen für Führungspositionen zu interessieren und ihren Aufstieg vorzubereiten, wurden verschiedene Maßnahmen ins Leben gerufen:

- Programm der Landesregierung „Mehr Frauen an die Spitze!“, das sowohl Seminare als auch Kontakt zu und Austausch mit hochrangigen Führungskräften beinhaltet;
- Mentoring für Frauen in der Polizei, die eine Führungsposition anstreben, das 2023 im siebten Jahr für 39 Frauen angeboten wird und im Laufe eines Jahres das Sammeln von Erfahrungen durch die Begleitung des*der Mentor*in (Shadowing), Netzwerktreffen und Workshops ermöglicht;
- Seminar Zielführung für potenzielle Führungskräfte, die ihren Entschluss noch nicht getroffen haben, das mehrmals im Jahr für jeweils ca. 12 Teilnehmende angeboten wird;
- jährliche Veranstaltungen von Gleichstellungsbeauftragten für Frauen, die inhaltlichen Themen (wie „mental load“ oder „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“), aber auch Netzwerken und der gegenseitigen Stärkung dienen;
- örtliche Maßnahmen in Behörden, die in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt werden, wie beispielsweise Workshops für Frauen einer Dienststelle oder das Pilotprojekt „Frauen bestärken“ des Landeskriminalamtes, in dem Image und Selbstpräsentation für Frauen behandelt werden;
- Seminar „Führen auf Zeit“ für Stellvertreter*innen von Führungskräften;
- Hospitationen (kurzzeitig) oder Förderverwendung (längerfristig), die die Übernahme einer (höheren) Führungsfunktion auf Zeit zur Probe ermöglichen.

Die beiden letztgenannten Maßnahmen werden nicht ausschließlich Frauen angeboten. Eine Interviewperson bemerkte, dass sich mehr Männer als Frauen auf der Liste von Interessierten für Förderverwendungen befanden. In einem weiteren Interview wurde berichtet, dass auch der Personalrat als Mitglied des Personalförderungsausschusses darauf achte, dass Frauen bei den Fördermaßnahmen angemessen berücksichtigt werden.

Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten und damit ihr möglicher indirekter Einfluss auf die geschlechterbezogene Ausgewogenheit von Beurteilungen wurde nach Aussagen in den Interviews in den letzten Jahren gestärkt. Zum einen hätten die Gleichstellungsbeauftragten durch Freistellungen und Stellvertretungen höhere Arbeitskapazitäten zur Verfügung. Zum anderen hätten sie sich Anerkennung als „etablierte Partnerinnen“ erworben, und würden als engagierte Gruppe wahrgenommen, „die es aber auch nicht überziehen“.

Es finden regelmäßige Gespräche mit den Behördenleitungen statt. Die Akzeptanz der Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Themen und Ziele

sei sicherlich unterschiedlich ausgeprägt, so eine Interviewperson, doch werde es „immer besser“.

Externe (unbeeinflussbare) Einflussfaktoren

Als externer Einflussfaktor, der auch bei der Polizei in Rheinland-Pfalz für Veränderungen gesorgt hat, wurde von den Interviewpersonen die Coronapandemie genannt. Telearbeit und Homeoffice hätten deutlich zugenommen und die Präsenzkultur bereits verändert, auch wenn sich diese Veränderung noch nicht in geringeren Unterschieden der Beurteilungsergebnisse von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten (BDaZ1 und 2) niedergeschlagen hat. Zur technischen Unterstützung ist sogar ein polizeieigenes Videokonferenzprogramm entwickelt worden, das den polizeilichen Datenschutzanforderungen entspricht.

Eine etwas pessimistischere Sicht der Effekte der Coronapandemie vertrat eine Interviewperson, die zwar auch beobachtet hat, dass sich die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens und des Homeoffice verbessert haben, aber die Präsenzforderung sei immer noch wirkmächtig. Führungskräfte hätten ihre auf Präsenz beruhenden Kontroll- und Steuerungsinstrumente verloren, aber noch nicht in ausreichendem Maße Kompetenzen des Führens auf Distanz aufgebaut.

Nicht direkt beeinflussbar war auch die Ernennung eines neuen Innenministers für das Land Rheinland-Pfalz im Herbst 2022 und einer weiblichen Staatssekretärin für die Polizei im rheinland-pfälzischen Innenministerium. Von ihnen erhoffte sich eine der Interviewpersonen gleichstellungspolitische Impulse für die Polizei, unterstützt durch den ebenfalls weiblichen Vorsitz des Polizeihauptpersonalrates.

5.4.4 Zukünftige Aufgaben und Handlungsfelder

Eine Möglichkeit, die Ausgewogenheit und Geschlechtergerechtigkeit der Beurteilungen in Zukunft zu erhöhen, sah eine Interviewperson in der Steigerung objektiven Denkens bei Beurteilungen, die u. a. durch Änderungen der VV 2005, aber auch durch Sensibilisierung der Beurteilenden hervorgerufen werden könne.

Eine andere Interviewperson formulierte die Idee, Beurteilungsgespräche durch Auswahlgespräche zu ergänzen, um durch ein positives Ergebnis eine eher schlechte Beurteilungsnote ausgleichen zu können. An Beurteilungen komme man im Beamtenbereich wegen der Anforderung des Grundgesetzes nicht vorbei. Doch Beurteilungsfehler seien nicht gänzlich vermeidbar und hätten gravierende Konsequenzen. Deshalb sei es von Vorteil, wenn das Beurteilungsergebnis durch einen Test in einer realen

Interaktion überprüft und ergänzt werden könne. Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte seien daran zu beteiligen.

Darüber hinaus wurden in den Interviews eine Reihe zukünftiger gleichstellungspolitischer Themen und Handlungsfelder genannt, die die Rahmenbedingungen für gendersensible Beurteilungen verbessern können. Hierzu zählten:

- Bearbeiten der Themen „Sexualität, Übergriffe und Macht“
- Evaluation des Mentoring-Programms
- Einführung des Anteils von Frauen auf Vertretungspositionen als Indikator für Chancengleichheit
- Bearbeiten des Themas „Führen und Familie“ bzw. „Führen in Teilzeit“
- stärkere Bindung der Beschäftigten in Elternzeit, beispielsweise durch Patenschaften oder spezielle Programme für den Wiedereinstieg
- Anpassung der zeitlichen und örtlichen Anforderungen bei Fortbildungen an Beschäftigte mit familiären Pflichten, z. B. durch hybride Angebote, Teilzeitformate, Kinderbetreuung
- Schaffen von Vorbildern für Frauen und Männer, auch durch verbindliche Vorgaben für Anteile von Frauen an bestimmten (Führungs-)Positionen
- Erhöhung der Akzeptanz von Teilzeitarbeit, auch von Männern

Als Zukunftsvision wurde in einem Interview geäußert, dass Gleichstellung erst dann erreicht sei, wenn es nicht mehr nötig sei, darüber zu reden und wenn Frauen in bestimmten Funktionen oder mit besonderen Leistungen nicht mehr als besonders erwähnenswert, sondern als selbstverständlich angesehen würden.

5.5 Zwischenfazit 3: Zusammenfassung der Ursachenanalyse

Die untersuchten Polizeibereiche und die dortigen Veränderungen der geschlechterbezogenen Beurteilungsdifferenzen stehen für unterschiedliche Ausgangsbedingungen und Konstellationen Modell:

- Bei der Bundespolizei starteten die positiven Veränderungen aus einer ungünstigen und ausgeprägt unausgewogenen Situation. Ausgewogenheit wurde auch bis zur aktuellen Studie noch nicht vollständig erreicht. Die erste Beurteilungsstudie wurde aufmerksam wahrgenommen und konnte das Erarbeiten von Maßnahmen zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit bei Beurteilungen unterstützen.
- In Niedersachsen waren die Beurteilungsergebnisse bereits in der ersten Beurteilungsstudie eher ausgewogen zwischen den Geschlechtern

verteilt und haben sich seitdem weiter zugunsten von Frauen entwickelt. Die erste Beurteilungsstudie spielte aus Sicht der aktuell Befragten hierbei keine bedeutsame Rolle.

- In Rheinland-Pfalz vergrößerten sich die bereits in der ersten Beurteilungsstudie identifizierten Unterschiede in den Beurteilungsergebnissen zwischen den Geschlechtern, was die Befragten angesichts der ansonsten wahrgenommenen Entwicklung überraschte und enttäuschte. Da hier ausschließlich Anlassbeurteilungen durchgeführt werden, lag der gleichstellungsbezogene Fokus bislang eher auf der Untersuchung von Beförderungen. Die erste Beurteilungsstudie wurde laut den Interviews nicht als Impuls wahrgenommen.

Die Ursachen der größeren Ausgewogenheit der Beurteilungsergebnisse bei der Bundespolizei liegen sowohl bei der Gestaltung der Beurteilungsregelungen als auch in einer höheren Gendersensibilität der Beurteilungspraxis, was die Grundhypothese aus Kapitel 5.1 bestätigt.

Die Beurteilungsrichtlinie der Bundespolizei wurde geändert, wobei die erste Beurteilungsstudie für inhaltliche Hinweise genutzt wurde. Als wirkungsvollste Maßnahmen wurden die verbindliche Vorgabe der Behandlung von Genderfragen in allen Beurteilungskonferenzen, die dadurch mögliche Vorgabe von Zielgrößen für Ausgewogenheit, die durch ihre verbindliche Teilnahme gestärkte Rolle der Gleichstellungsbeauftragten und die Beurteilung der Geschlechterkompetenz von Führungskräften genannt.

Auch wenn die Bestimmungen der Beurteilungsrichtlinie als notwendige Bedingung beschrieben wurden, sind sie doch nicht hinreichend, sondern müssen durch gleichstellungsorientierte und gendersensible Umsetzung vervollständigt werden. Für die Förderung einer gleichstellungsförderlichen Beurteilungspraxis wurde bei der Bundespolizei ein breit angelegter, umfangreicher und verbindlicher Kommunikationsprozess gestartet, der vom Bundesinnenministerium bis zu einzelnen Bundespolizeiinspektionen alle Ebenen umfasste. Wesentlicher Teil der Kommunikation war die transparente Darstellung der Beurteilungsergebnisse, beginnend mit der ersten Beurteilungsstudie und seitdem kontinuierlich fortgesetzt.

Förderlich wirkte auch der Verzicht auf eine bereits festgelegte Reihung der Beurteilten zu Beginn der Beurteilungskonferenzen und vorgelegten, vorbereitenden Gespräche. Der größere Stellenwert geschlechterbezogener Themen in Beurteilungsschulungen und anderen Führungstrainings trugen ebenfalls bei.

Durch Führungstrainings, einen höheren Anteil von Frauen an Führungspositionen, (teilweise) verbesserte Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine gestärkte Position der Gleichstellungsbe-

auftragten (durch die Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes) wurde die Entstehung einer gleichstellungsfreundlichen Arbeits- und Organisationskultur gefördert. Hinzu kamen weitere externe Faktoren, wie der Wandel des Geschlechterbildes in der Gesellschaft, der Generationswechsel bei Führungskräften und die Schwächung der Präsenzansforderungen durch die Coronapandemie.

Bei aller Zufriedenheit mit der positiven Entwicklung darf nicht verkannt werden, dass bei der Bundespolizei noch nicht alle Ziele im Hinblick auf geschlechtergerechte Beurteilungen und eine gendersensible, familienfreundliche Arbeitswelt erreicht wurden.

Auch in Niedersachsen wurde die Beurteilungsrichtlinie modifiziert und durch weitere gleichstellungsförderliche Bestimmungen ergänzt. Als einflussreiche Veränderungen wurden die verbindliche kaskadenartige Thematisierung von Genderaspekten in Beurteilungskonferenzen, die Teilnahme von Gleichstellungsbeauftragten daran, die verbindliche Erstellung von Beurteilungsbeiträgen zu Beginn der Elternzeit und die Zuständigkeit des*der Landespolizeipräsident*in für Beurteilungen im höheren Dienst genannt.

Wichtiger als diese Bestimmungen wurde jedoch ihre gleichstellungsorientierte Umsetzung und Kommunikation im Beurteilungsverfahren und vor allem das Controlling von Kennzahlen zur Gleichstellung genannt. Insbesondere die formale Verabschiedung des Gleichstellungsplans mit verbindlichen Zielen für Frauenanteile in verschiedenen Laufbahnen und Besoldungsgruppen bzw. Statusämtern vor der Beurteilungsrunde habe einen steuernden Effekt gehabt.

Die Transparenz der Beurteilungsergebnisse, auch bereits während des Beurteilungsverfahrens, gilt als wesentliche und selbstverständliche Voraussetzung für geschlechterausgewogene Ergebnisse, aber auch der Verzicht auf vorgefertigte Ranglisten bereits zu Beginn von Beurteilungskonferenzen.

Bei der Polizei Niedersachsens wurden kontinuierliche und vielfältige Maßnahmen zur Sensibilisierung von Führungskräften für Genderaspekte und zur Förderung konsequent geschlechtersensiblen Führungshandelns etabliert. Daneben waren Maßnahmen erfolgreich, die sowohl das Interesse als auch den Anteil von Frauen an Führungspositionen erhöhen sollten, sodass weibliche Führungskräfte als Vorbilder und „role models“ sichtbar sind.

Durch eine Reihe von Veranstaltungen und die Ernennung eines Strategieteams Gleichstellung ist Geschlechtergerechtigkeit als Ziel in der Organisation tief verankert. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird seit vielen Jahren als etabliertes Ziel verfolgt und durch viele Maßnahmen unterstützt.

Ausgewogene Beurteilungsergebnisse wurden nicht zuletzt auch durch eine gestärkte Rolle und die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten erzielt. Wie bei der Bundespolizei, wirkten sich auch in Niedersachsen gesellschaftliche Veränderungen und geringere Präsenz Anforderungen durch die Coronapandemie positiv aus, unterstützt durch den Effekt einer ersten weiblichen und für Gleichstellung engagierten Innenministerin.

Trotz des insgesamt positiven Bildes bleiben auch in Niedersachsen gleichstellungspolitische Ziele offen. Neue Aufgaben entstehen durch gestiegene gleichstellungsbezogene Erwartungen von Männern, die Erweiterung auf Aspekte der Diversität und Auswirkungen demografischer Entwicklungen.

Wie bei der Bundespolizei und in Niedersachsen, können auch für Rheinland-Pfalz die Veränderungen in der Geschlechterstruktur der Beurteilungsergebnisse nicht einer einzelnen Ursache zugeschrieben werden. Bei aller anfänglichen Überraschung über die unerfreuliche Entwicklung konnten in den Interviews doch Ansatzpunkte für deren Ursachen ausgemacht werden. Sie entsprechen der Grundhypothese, dass sowohl die Regelungen als auch die Praxis der Beurteilungen ihre Geschlechtergerechtigkeit beeinflussen.

Die Verwaltungsvorschrift zu Beurteilungen aus dem Jahr 2005 wurde seitdem nicht geändert, sondern durch Rundschreiben zu verschiedenen Regelungsaspekten ergänzt und konkretisiert. Sie enthält einige gleichstellungsförderliche Regelungen, bleibt jedoch hinsichtlich der Thematisierung von Geschlechtergerechtigkeit während des Beurteilungsverfahrens und der Einbeziehung von Gleichstellungsbeauftragten eher vage und unverbindlich.

Prüfungs- und Änderungsbedarf besteht auch hinsichtlich der Auswahl und Definition von Leistungskriterien. Hierzu zählt die Konkretisierung der Leistungserwartungen an die Genderkompetenz von Führungskräften und die Klärung des Stellenwertes dieses Kriteriums bei Beurteilungen.

Positive Effekte werden von der nun vorgesehenen Nachzeichnung der Beurteilung von Beschäftigten erwartet, die länger als 18 Monate aus familiären Gründen vom Dienst freigestellt sind.

Angesichts der eher unverbindlichen gleichstellungsbezogenen Vorgaben in der Verwaltungsvorschrift kommen der gendersensiblen Haltung und dem gleichstellungspolitischen Engagement der Führungskräfte, von der obersten bis zur örtlichen Ebene, eine umso größere Bedeutung für eine geschlechtergerechte Beurteilungspraxis zu – denn in ihrer Gestaltungshöhe liegen der Stellenwert von Geschlechteraspekten in Beurteilungskonferenzen, die Intensität der Auseinandersetzung von Beurteilenden mit geschlechterbezogenen Verzerrungen und die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten.

Möglicherweise entsprechen Umfang und Stellenwert entsprechender Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen dieser Bedeutung noch nicht ausreichend.

In Rheinland-Pfalz wurden verschiedene Instrumente zur Transparenz und zum Controlling gleichstellungsbezogener Kennzahlen entwickelt. Sie legen bislang noch keinen Schwerpunkt auf die Ausgewogenheit von Beurteilungsergebnissen, könnten insofern erweitert und einer breiteren internen Öffentlichkeit aktiv bekannt gemacht werden.

Verschiedene Maßnahmen in Rheinland-Pfalz dienen der Herstellung einer gleichstellungsförderlichen Führungs- und Arbeitskultur. Sie umfassen entsprechende Führungsseminare und die Anforderung an gendergerechtes Führen, Maßnahmen zur Motivation und Unterstützung des beruflichen Aufstiegs von Frauen sowie familienfreundliche Arbeitszeitmodelle und andere Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auch die Erhöhung der Kapazitäten und die Steigerung der Akzeptanz der Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten tragen hierzu bei.

Die – bei aller Wertschätzung – teilweise kritischen Anmerkungen zu diesen Maßnahmen deuten darauf hin, dass eine Verstärkung und Stärkung dieser Maßnahmen und ihre Schärfung im Detail hilfreich für den Kulturwandel sein könnten.

Als Zwischenfazit ist festzuhalten, dass positive Entwicklungen hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit von Beurteilungen durch eine Kombination vielfältiger Maßnahmen erzielt wurden, zu denen die gleichstellungsförderliche Gestaltung der Regelungen als notwendige Voraussetzung zählt, die durch eine kreative und konsequente Beeinflussung der Beurteilungspraxis ergänzt werden muss. Die erste Beurteilungsstudie konnte dabei in einem der beiden Fälle erfolgreich unterstützend genutzt werden. Ob eine solche Nutzung in dem dritten untersuchten Bereich zu einer anderen Entwicklung geführt hätte, kann daraus nicht abgeleitet werden.

6. Gesamtfazit, Schlussfolgerungen und Ausblick

Wenn der gesamte Polizeidienst betrachtet wird, muss auch im Jahr 2023 immer noch festgehalten werden, dass weibliche Beurteilte zu geringeren Anteilen Spitzennoten erhalten, also insgesamt schlechter beurteilt werden als männliche. Detailliertere Analysen einzelner Bundesländer und Polizeibereiche, aber auch Differenzierungen nach Laufbahngruppen und polizeilichen Fachgebieten zeigen mit ihren vielfältigen Ergebnissen, dass es durchaus Ausnahmen von dieser Regel gibt. Ausgewogenheit nach Geschlecht ist jedoch nur in wenigen Bereichen zu finden.

Eine Differenzierung der Beurteilungsergebnisse nach Arbeitszeit ergibt den noch deutlicheren und konsistenten Befund, dass Teilzeitkräfte – gleich welchen Geschlechts – schlechter beurteilt werden als Vollzeitkräfte. Innerhalb der Teilzeitbeschäftigten haben Männer durchschnittlich größere Chancen auf Bestnoten bei der Beurteilung. Doch auch von dieser Regel gibt es Ausnahmen.

Der Vergleich der Ergebnisse aus der ersten Beurteilungsstudie mit den aktuellen Befunden ergibt für die vergangenen zehn Jahre eine uneinheitliche Entwicklung in den untersuchten Bundesländern und Polizeibereichen. Dabei starteten die Entwicklungen hin zu größerer oder geringerer Ausgewogenheit von ganz unterschiedlichen Ausgangspunkten. In manchen Bereichen verstärkten sich bereits vorhandene Unterschiede, in anderen wurden sie geringer. Einzelne Bereiche mit vormals geringen Unterschieden wiesen nun größere Differenzen auf. Die Vielschichtigkeit dieser Veränderungen weist auf die Komplexität der Einflussfaktoren geschlechterbezogener Beurteilungsergebnisse und ihrer Entwicklung hin.

Um mögliche Ursachen dieser vielfältigen Entwicklungen zu identifizieren und zu systematisieren, wurden vertiefende Untersuchungen in drei Bereichen mit sehr unterschiedlichen Ausgangspunkten und Entwicklungen durchgeführt. Die Bundespolizei repräsentiert dabei einen Polizeibereich, in dem sich deutlich unausgewogene Beurteilungsergebnisse zwischen den Geschlechtern nun in größerer Ausgewogenheit zeigen.

In Niedersachsen entwickelten sich die bereits in der ersten Beurteilungsstudie eher ausgewogenen Beurteilungsergebnisse weiter zugunsten von Frauen. Rheinland-Pfalz steht als Beispiel für ein Bundesland, in dem sich die bereits in der ersten Beurteilungsstudie identifizierten Unterschiede vergrößerten.

Die Ursachenanalyse ergab zusammenfassend, dass positive Entwicklungen hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit von Beurteilungen durch eine Kombination vielfältiger Maßnahmen erzielt wurden. Die

gleichstellungsförderliche Gestaltung der Regelungen zählt hierbei als notwendige Voraussetzung, die durch eine kreative und konsequente Beeinflussung der Beurteilungspraxis ergänzt werden muss. Die erste Beurteilungsstudie wurde im Bereich der Bundespolizei erfolgreich unterstützend genutzt. Welche Wirkungen ihre Nutzung in den beiden Bundesländern hätte haben können, kann aus den Untersuchungen nicht abgeleitet werden.

Diese Erkenntnisse führen zu drei Schlussfolgerungen: Die erste Schlussfolgerung lautet, dass Geschlechtergerechtigkeit bei Beurteilungen im Polizeidienst noch nicht umfassend hergestellt ist. Es ist, zweitens, jedoch möglich, durch eine Kombination vielfältiger und konsequenter Maßnahmen größere Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern sowie zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten herzustellen. Und drittens, so hat sich gezeigt, können Forschungsergebnisse in der Praxis von Organisationen wirkungsvoll genutzt werden.

Um Beurteilungen in Zukunft geschlechtergerecht zu gestalten, bieten sich demzufolge zahlreiche Ansatzpunkte. Die Hinweise und Empfehlungen, die in der Folge der ersten Beurteilungsstudie von Jochmann-Döll (2014) erarbeitet wurden, haben sich in der aktuellen Studie bestätigt. Die gleichstellungsförderliche Gestaltung der Regelungsgrundlagen von Beurteilungen erwies sich zwar nicht als hinreichende, aber dennoch als notwendige Bedingung für eine geschlechterausgewogene Beurteilungspraxis, denn sie setzt den gleichstellungsrelevanten Rahmen des Beurteilungshandelns.

Was die Förderung einer gendersensiblen Beurteilungspraxis angeht, gilt es sowohl nicht beeinflussbare Rahmenbedingungen zu nutzen, wie beispielsweise gewandelte Geschlechterbilder in der Gesellschaft oder der teils alters-, teils fluktuationsbedingte Wandel in der Führungsriege, als auch Rahmenbedingungen aktiv zu gestalten, sodass ein förderliches Umfeld für nach Geschlecht und Arbeitszeit ausgewogene Beurteilungen entsteht.

Zu den beeinflussbaren Rahmenbedingungen zählt die kontinuierliche und selbstverständliche Gleichstellungsarbeit in der Behörde, die eine Reihe von Themenfeldern betreffen sollte. Notwendig sind Maßnahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenso wie die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen (auch in reduzierter Arbeitszeit) und anderen, vormals männlich dominierten Bereichen, aber auch die Stärkung der gleichstellungspolitischen Interessenvertretung und einer gendersensiblen Führungskultur.

Von zentraler Bedeutung hat sich die Sensibilisierung der Führungskräfte bzw. Beurteilenden für mögliche geschlechterbezogene Verzerrungen und Diskriminierungspotenziale erwiesen, da sie das Verfahren der

Beurteilung im Rahmen der Richtlinien en détail gestalten und das Beurteilungsergebnis letztlich in ihrer Entscheidungshoheit verbleiben wird. Diese Verantwortung der Beurteilenden muss kontinuierlich und konsequent kommuniziert werden, in Fortbildungsmaßnahmen, durch die oberste Behördenleitung oder als entsprechendes Leistungskriterium für Führungskräfte.

Besonders wirkungsvoll für die Sensibilisierung aller am Beurteilungsverfahren Beteiligten ist jedoch die geschlechter- und arbeitszeitbezogene Auswertung und bedingungslose Transparenz der Beurteilungsergebnisse einer jeden Beurteilungsrunde sowie die Formulierung diesbezüglicher Ziele einschließlich ihres Controllings. Auf dieser Grundlage kann ein umfassender Kommunikationsprozess in Gang gesetzt werden, zu dem alle Beteiligten eingeladen sind und der Reflexionen und kulturelle Veränderungen ermöglicht.

Was jedoch trotz der gegebenen Handlungsmöglichkeiten bleibt, ist die Frage, ob sich möglicherweise alternative Wege zur Beurteilung finden lassen, den Grundsatz des Artikels 33 des Grundgesetzes zu erfüllen, und gleichzeitig objektivere und geschlechtergerechtere Kriterien für die Feststellung der erbrachten Leistungen und die Zuweisung öffentlicher Ämter anzuwenden. Dieser Aufgabe wird man sich nicht nur in der Polizei stellen müssen.

Denn Diskriminierungspotenziale von Beurteilungen gegenüber Frauen und Teilzeitbeschäftigten sind nicht typisch für die Polizei, sondern finden sich generell dort, wo die subjektive Beobachtung und Beurteilung der gezeigten Leistung anhand von Leistungsmerkmalen vorgesehen ist, also beinahe überall im Öffentlichen Dienst. Diese Art der Beurteilung wird zwar mit gewissem Recht „systematische Leistungsbeurteilung“ genannt, da sie vorgegebenen Abläufen folgt und einheitliche Kriterien verwendet. Sie bleibt jedoch ein subjektives Verfahren, das durch geschlechter- und arbeitszeitbezogene Stereotype hinsichtlich der Leistungsfähigkeit geprägt wird.

Alternative Verfahren zur Feststellung von Leistungen, etwa durch aufgabenbezogene Beurteilung oder Zielvereinbarungen, bieten zwar eine größere Chance für objektive Ergebnisse, werden jedoch nur selten genutzt.

Trotz dieses Diskriminierungspotenzials bilden Beurteilungsergebnisse die wesentliche Grundlage für die Teilnahme an Personalentwicklungsmaßnahmen und beruflichen Aufstieg. Sie beschränken insofern die Karrierechancen von Frauen und Teilzeitbeschäftigten, solange sie nicht gleichstellungsförderlich ausgestaltet sind oder Alternativen zur merkmalsbezogenen Beurteilung gefunden wurden.

Es gilt, den Grundsatz des Artikels 33 des Grundgesetzes zu erfüllen, ohne gleichzeitig den Gleichheitsgrundsatz aus Artikel 3 des Grundgesetzes zu verletzen. Der Öffentliche Dienst hat die Chance, eine Vorbildfunktion für die vorurteilsfreie und geschlechtsneutrale Feststellung von Leistungen und darauf aufbauenden Karrierechancen für andere Branchen zu übernehmen.

Anhang

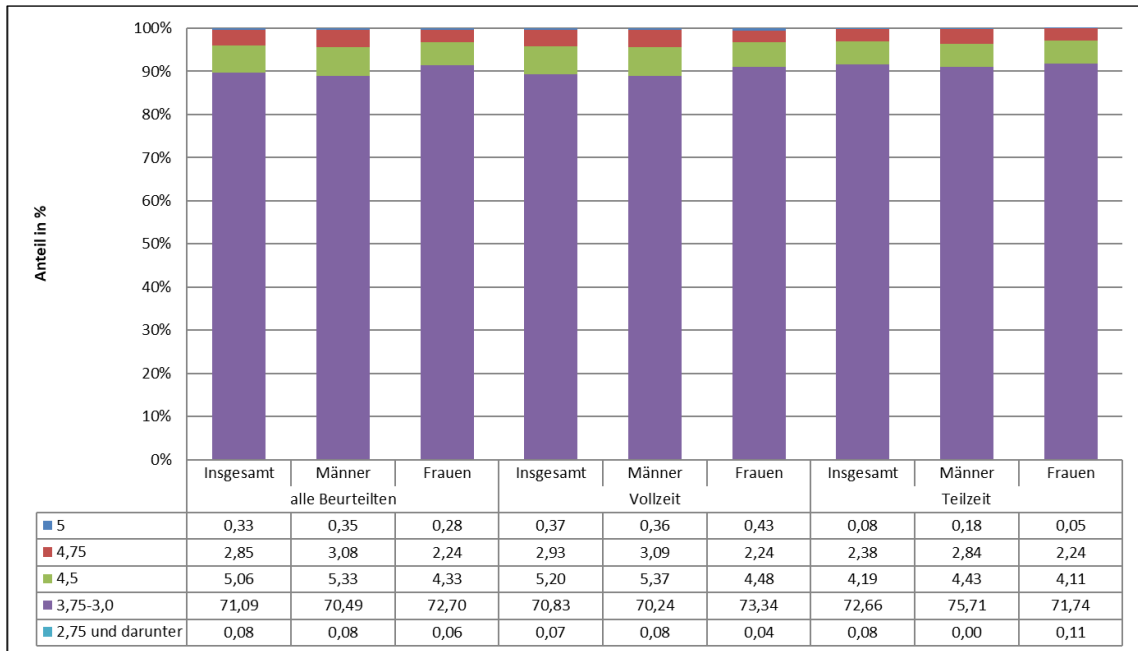
A1 Baden-Württemberg

Tabelle A1: Indizes für Baden-Württemberg

Beurteiltengruppe in Baden-Württemberg	Index BDG1	Index BDG2
alle Beurteilten	0,07	0,91
Vollzeit	-0,07	0,78
Teilzeit	0,13	0,73
mittlerer Dienst	0,02	0,34
gehobener Dienst	0,02	0,89
höherer Dienst	0	5,60
A 7	0	0
A 8	0	-0,74
A 9 mittlerer Dienst	0,03	0,80
A 9Z	0	0,48
A 9 gehobener Dienst	-0,44	-1,45
A 10	0,10	1,77
A 11	0,32	1,24
A 12	0,12	3,13
A 13 gehobener Dienst	0,70	-2,92
A 13 höherer Dienst	0	0
A 14	0	15,65
A 15	0	3,13
	BDAz1 = 0,29	BDAz2 = 0,84

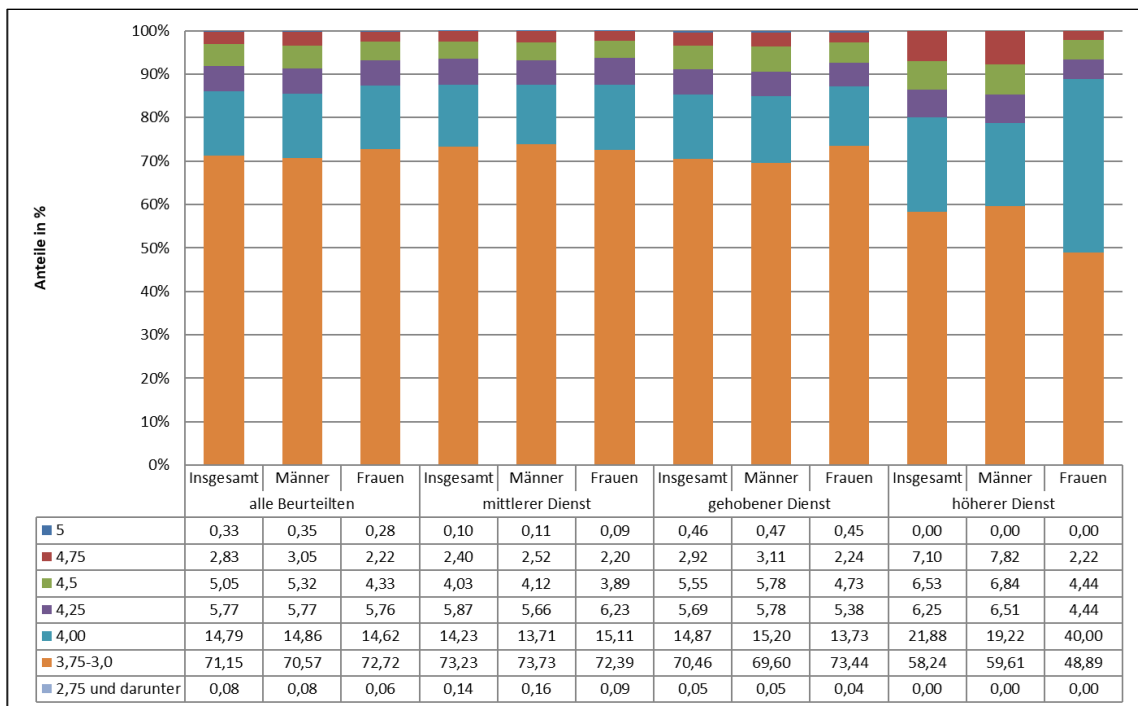
Quelle: eigene Darstellung

Tabelle A2: Gesamtnoten nach Geschlecht und Arbeitszeit (Baden-Württemberg)



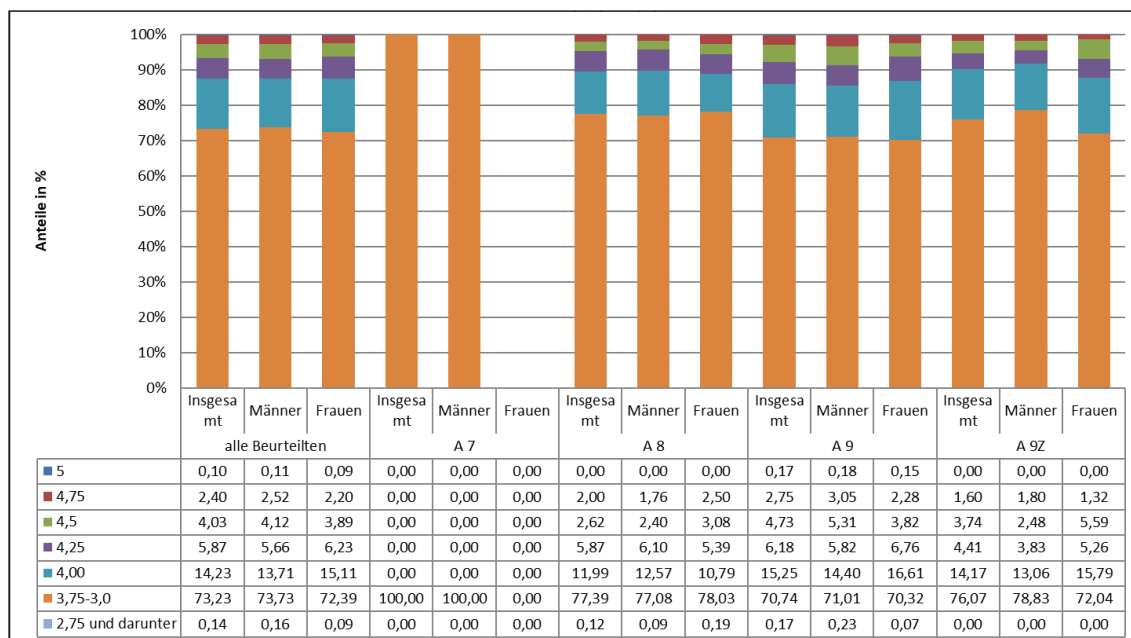
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A3: Gesamtnoten nach Geschlecht und Laufbahngruppen (Baden-Württemberg)



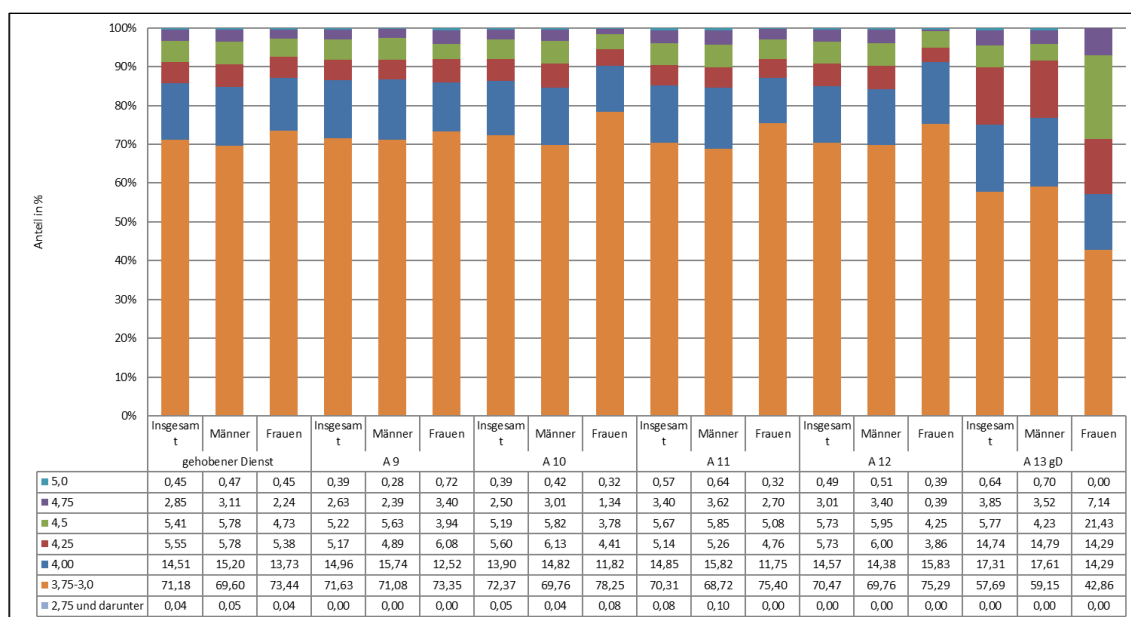
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A4: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen im mittleren Dienst (Baden-Württemberg)



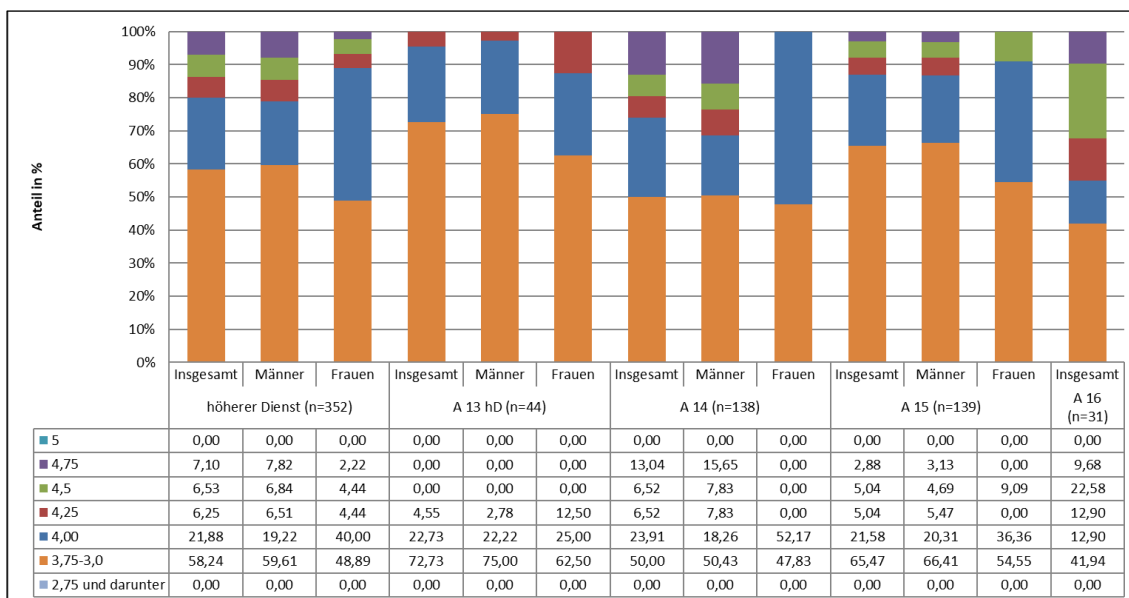
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A5: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen im gehobenen Dienst (Baden-Württemberg)



Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A6: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen im höheren Dienst (Baden-Württemberg)



Quelle: eigene Berechnung

A2 Bayern

Tabelle A7: Indizes für Bayern

Beurteiltengruppe in Bayern	Index BDG1	Index BDG2	Index BDG3
alle Beurteilten (2. und 3. Qualifikationsebene)	0,43	1,37	5,39
2. Qualifikationsebene (mittlerer Dienst)	0,09	0,89	3,79
3. Qualifikationsebene (gehobener Dienst)	0,98	1,68	6,02
A 7	0	0	0
A 8	0	0,04	0,21
A 9	0,03	0,53	3,24
A 9Z	-0,02	0,52	3,12
A 10 (§ 13 FachV-Pol/VS)	0,07	0,35	3,87
A 11 (§ 13 FachV-Pol/VS)	0,50	0,41	7,93
A 9	0	0	0
A 10	-0,22	-0,13	1,11
A 11	0,38	1,48	7,81
A 12	1,02	0,12	4,45
A 13	0,08	-4,66	-11,60
	Index BDAz1	Index BDAz2	Index BDAz3
alle Beurteilten (2. und 3. Qualifikationsebene)	0,25	1,20	4,30
2. Qualifikationsebene	0,03	0,43	2,30
3. Qualifikationsebene	0,70	2,79	8,47

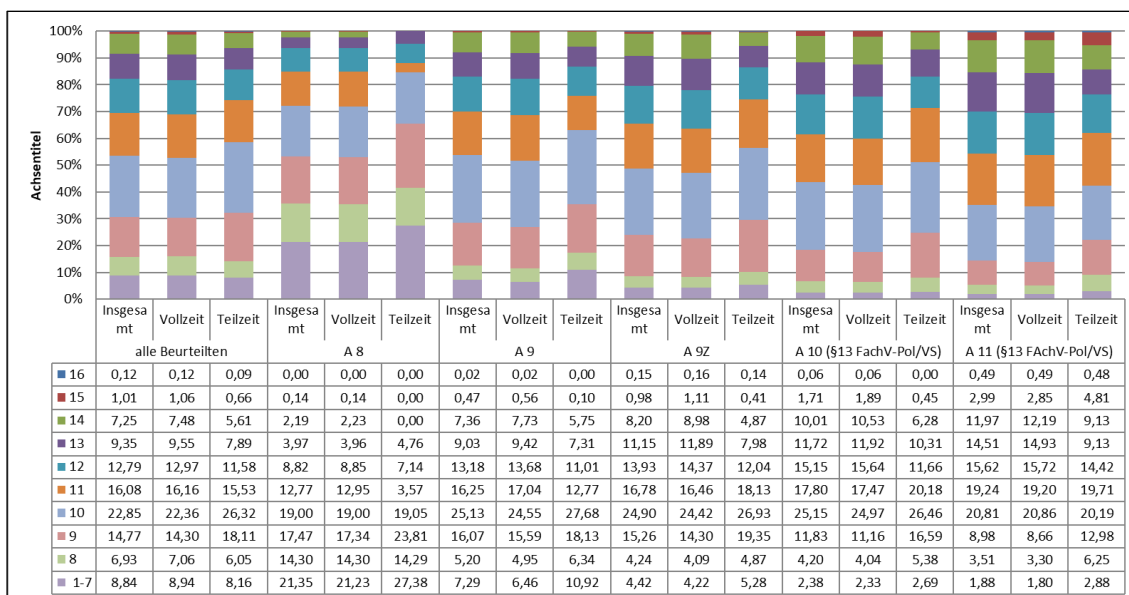
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A8: Punkteverteilung in der 2. Qualifikationsebene nach Geschlecht und Besoldungsgruppen (Bayern)



Quelle: eigene Berechnung

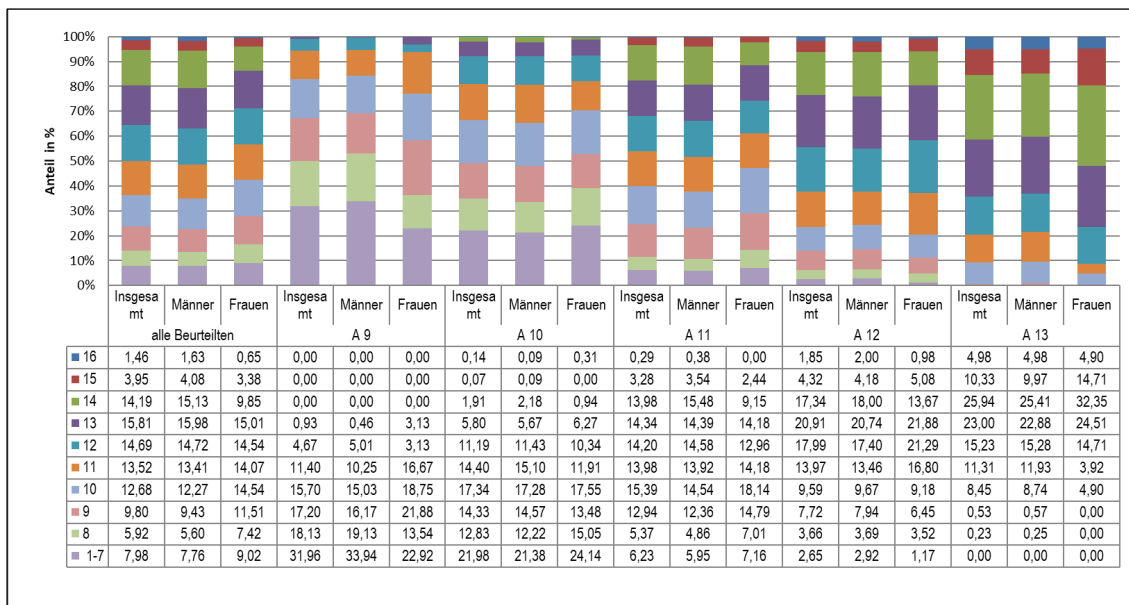
Tabelle A9: Punkteverteilung in der 2. Qualifikationsebene nach Arbeitszeit und Besoldungsgruppen (Bayern)



Anmerkung: außer A 7, dort gibt es keine Teilzeitbeschäftigten

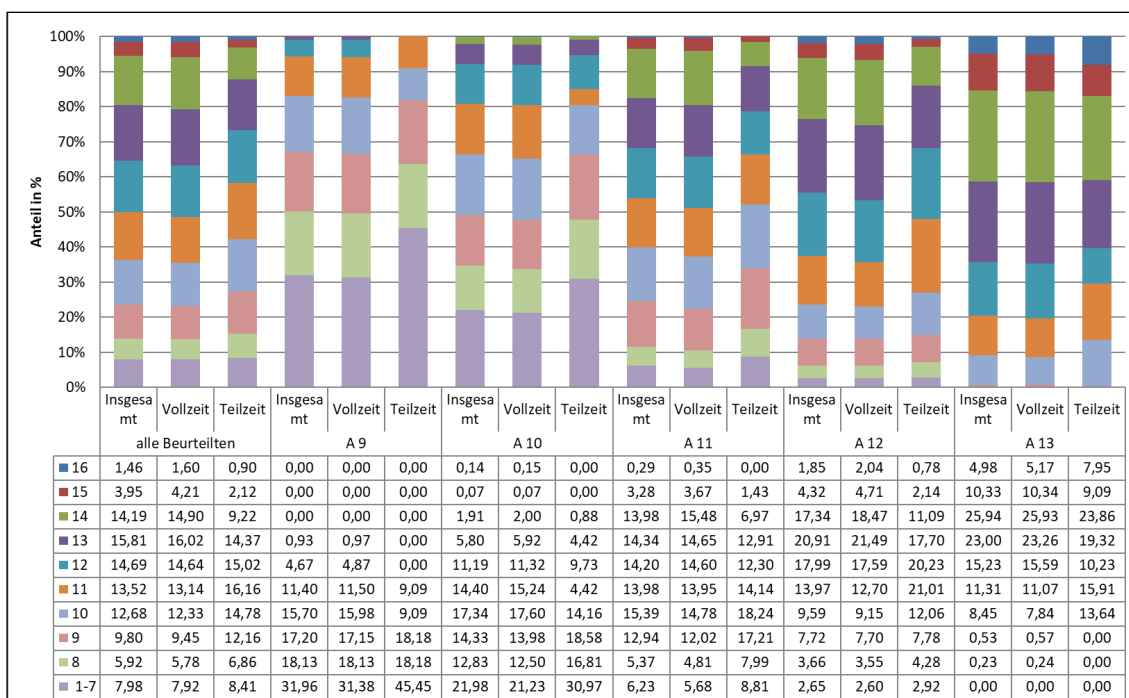
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A10: Punkteverteilung in der 3. Qualifikationsebene nach Geschlecht und Besoldungsgruppen (Bayern)



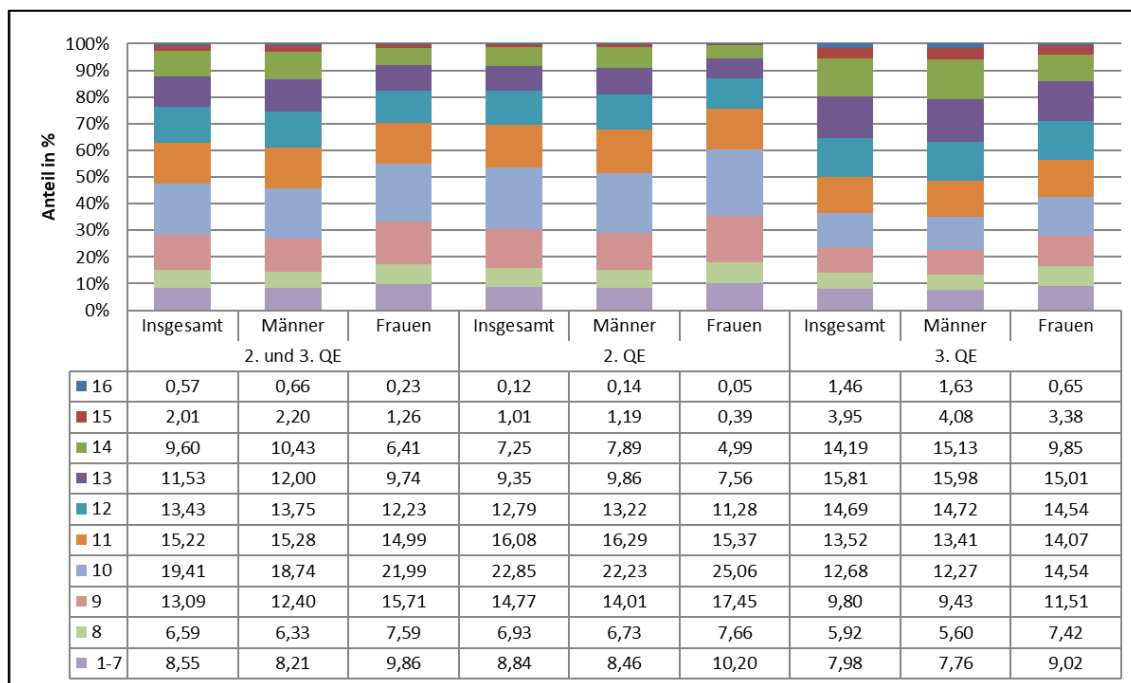
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A11: Punkteverteilung in der 3. Qualifikationsebene nach Arbeitszeit und Besoldungsgruppen (Bayern)



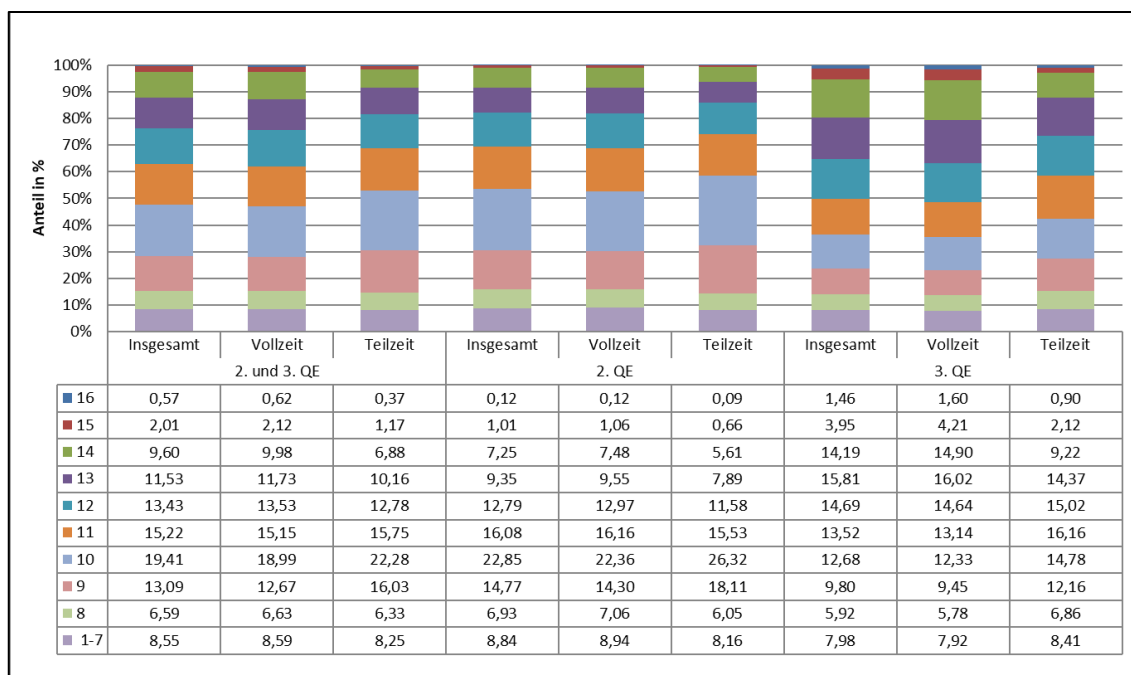
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A12: Punkteverteilung in der 2. und 3. Qualifikationsebene nach Geschlecht (Bayern)



Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A13: Punkteverteilung in der 2. und 3. Qualifikationsebene nach Arbeitszeit (Bayern)



Quelle: eigene Berechnung

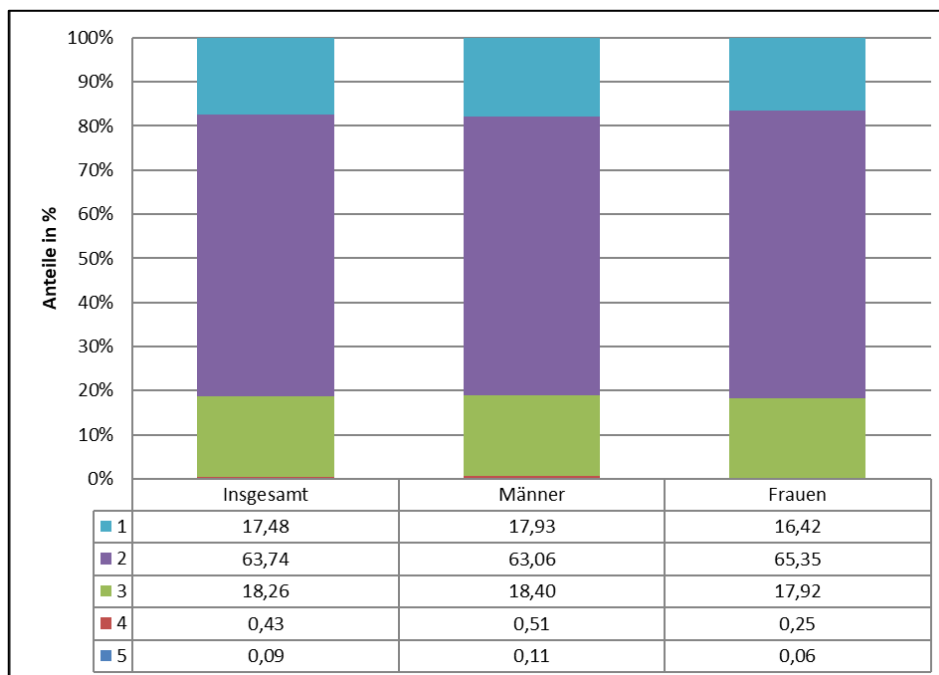
A3 Berlin

Tabelle A14: Indizes für Berlin

Beurteiltengruppe in Berlin	Index BDG1	Index BDG2
alle Beurteilten	1,51	-0,78
mittlerer Dienst	2,39	-9,55
gehobener Dienst	1,50	1,78
A 7	-0,47	-12,38
A 8	10,94	-2,46
A 9 gehobener Dienst	2,14	0,99
A 10	1,18	3,67
A 11	0,32	-1,89
A 12	-16,05	-9,51
A 13 gehobener Dienst (8 Frauen, alle in 2)	20,00	-12,00
Kriminalpolizei	-0,83	-4,19
Schutzpolizei (inkl. Bereitschaftspolizei)	3,66	-2,02

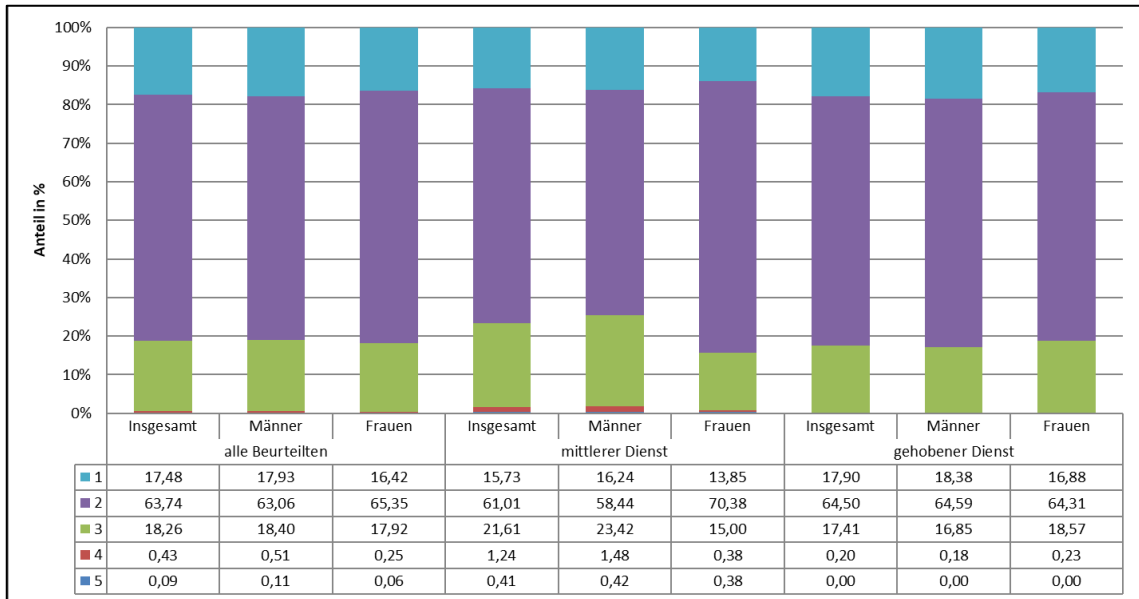
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A15: Gesamtnoten nach Geschlecht (Berlin)



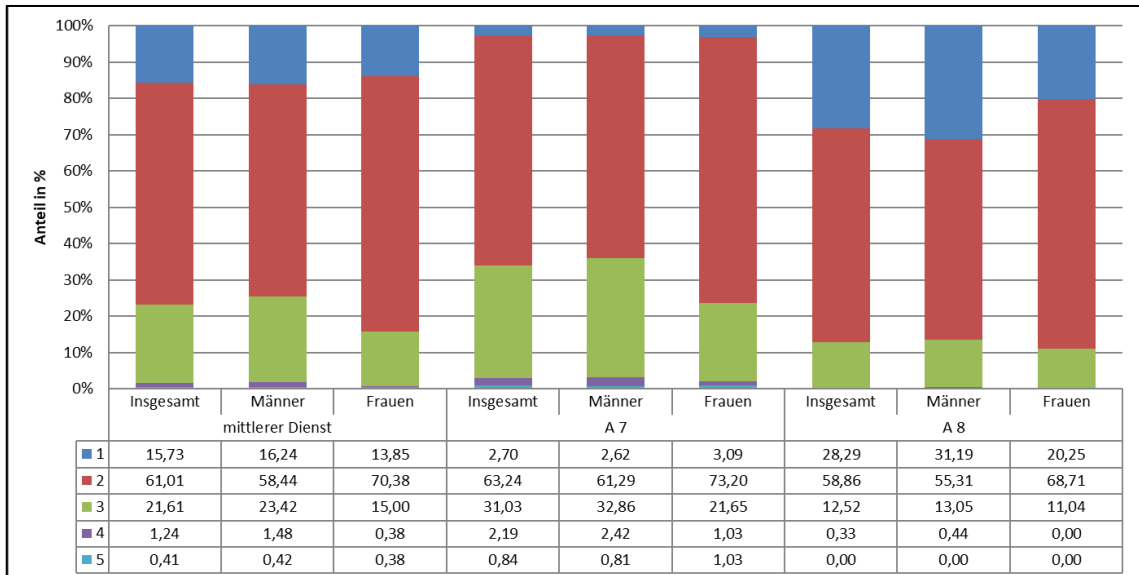
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A16: Gesamtnoten nach Geschlecht und Laufbahngruppen (Berlin)



Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A17: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen im mittleren Dienst (Berlin)



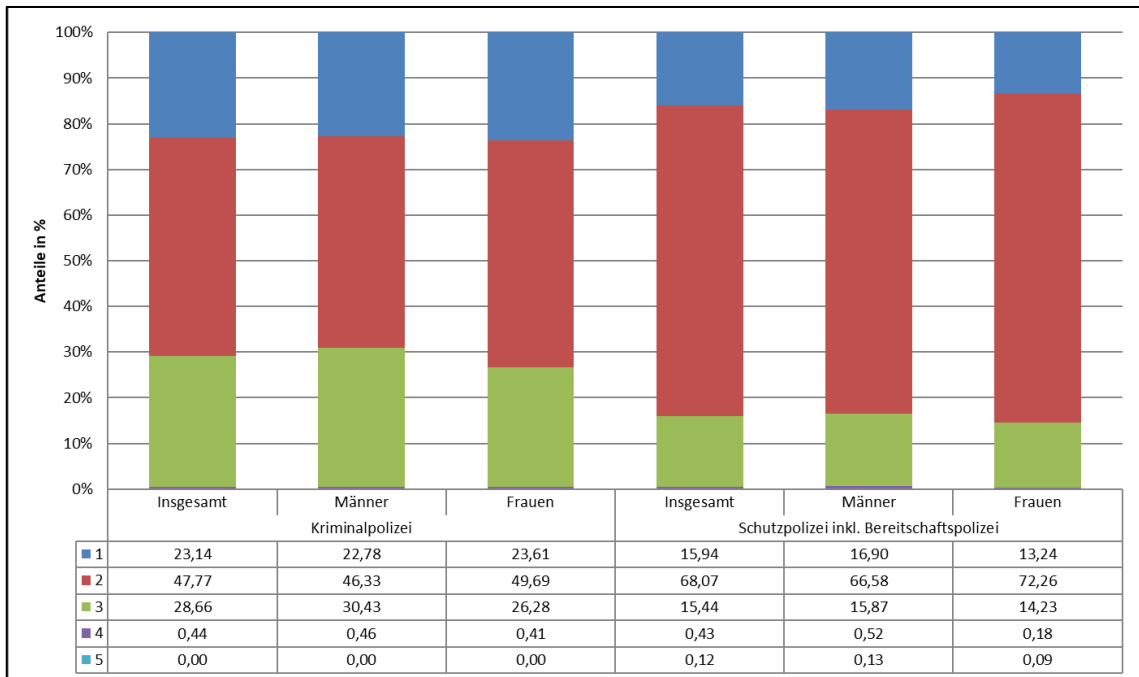
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A18: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen im gehobenen Dienst (Berlin)



Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A19: Gesamtnoten nach Geschlecht und Fachbereichen (Berlin)



Quelle: eigene Berechnung

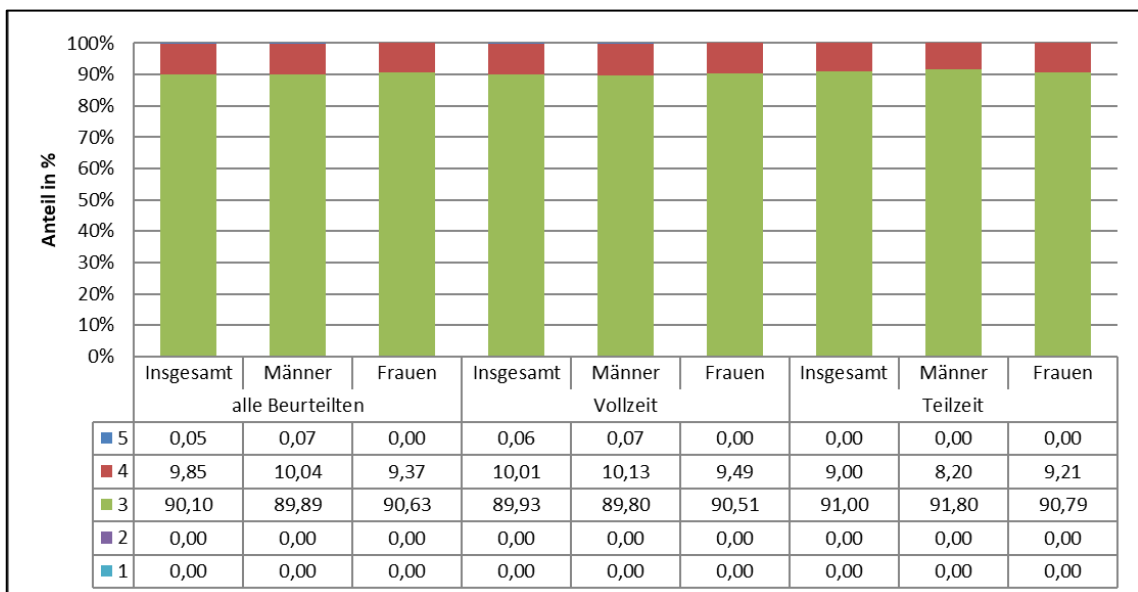
A4 Bremen

Tabelle A20: Indizes für Bremen

Beurteiltengruppe in Bremen	Index BDG1
alle Beurteilten	0,74
Vollzeit	0,71
Teilzeit	1,01
gehobener Dienst	0,72
A 9 gehobener Dienst	0,55
A 10	1,81
A 11	-6,32
A 12	3,27
A 13 gehobener Dienst	31,91
Kriminalpolizei	-0,57
Schutzpolizei	1,38
Bereitschaftspolizei	6,62
	BDAz1 = 1,07

Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A21: Gesamtnoten nach Geschlecht und Arbeitszeit (Bremen)



Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A22: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen im gehobenen Dienst (Bremen)



Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A23: Gesamtnoten nach Geschlecht und Fachbereichen (Bremen)



Quelle: eigene Berechnung

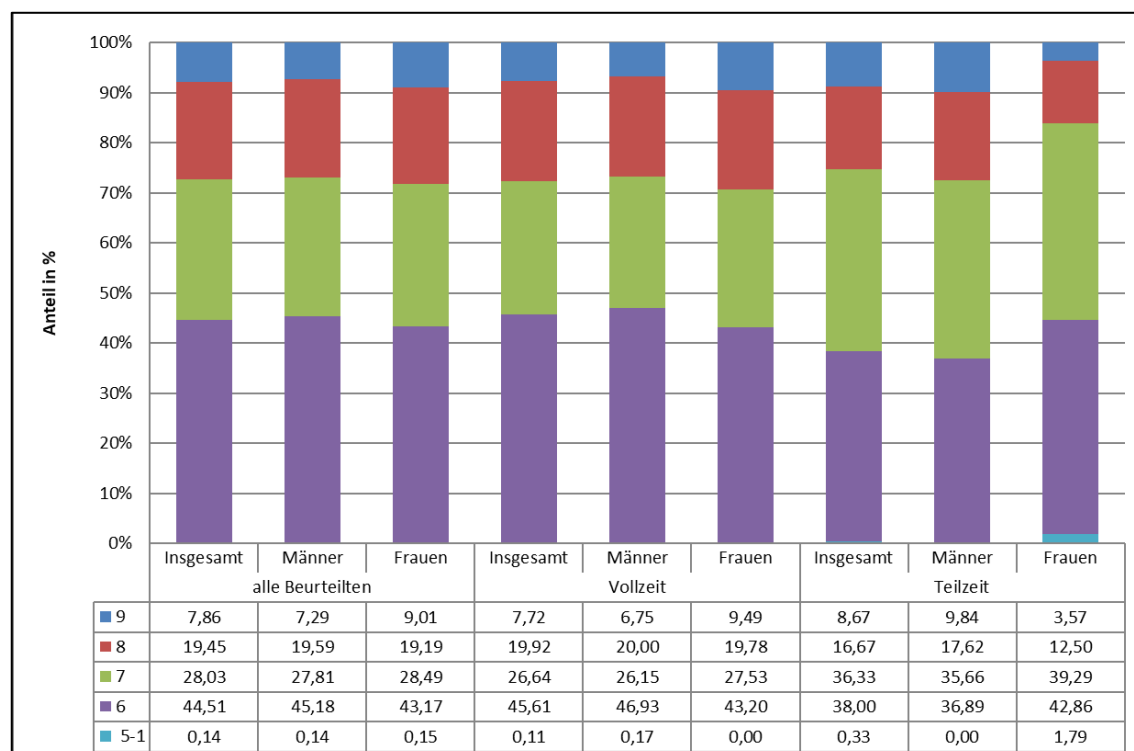
A5 Bundeskriminalamt

Tabelle A24: Indizes für das Bundeskriminalamt

Beurteiltengruppe Bundeskriminalamt	Index BDG1	Index BDG2
alle Beurteilten	-1,72	-1,32
Vollzeit	-2,74	-2,52
Teilzeit	6,27	11,39
gehobener Dienst	-1,49	-1,13
höherer Dienst	-5,95	-7,41
A 9 gehobener Dienst	-14,77	-23,34
A 10	-2,45	-3,38
A 11	-1,62	-0,56
A 12	-2,28	0,81
A 13 gehobener Dienst	1,44	-6,05
A 15	-2,16	-6,53
	BDAz1 = -0,95	BDAz2 = 2,30

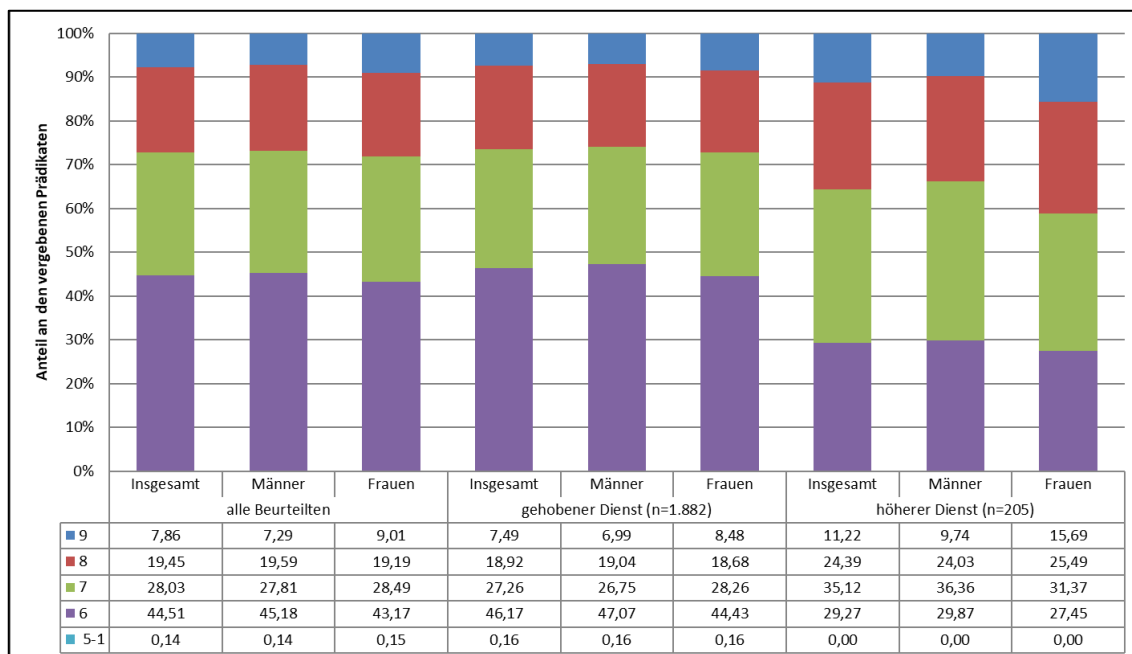
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A25: Gesamtnoten nach Geschlecht und Arbeitszeit (Bundeskriminalamt)



Quelle: eigene Berechnung

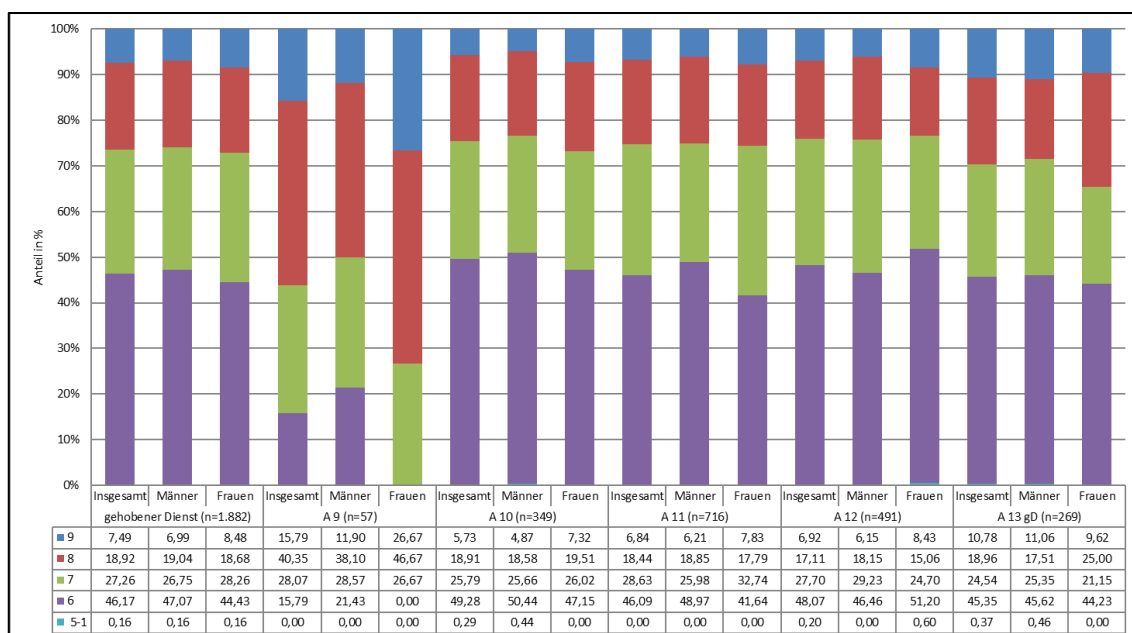
Tabelle A26: Gesamtnoten nach Geschlecht und Laufbahngruppen (Bundeskriminalamt)



Anmerkung: Im einfachen und mittleren Dienst befinden sich ausschließlich Verwaltungsbeam*innen, die hier nicht ausgewertet werden.

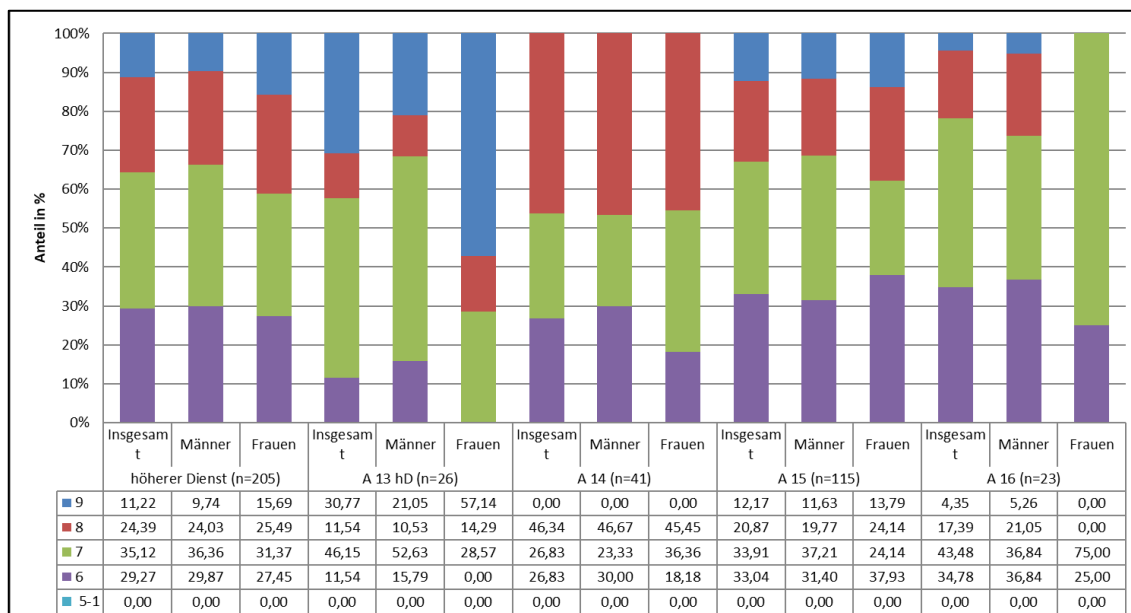
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A27: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen im gehobenen Dienst (Bundeskriminalamt)



Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A28: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen im höheren Dienst (Bundeskriminalamt)



Quelle: eigene Berechnung

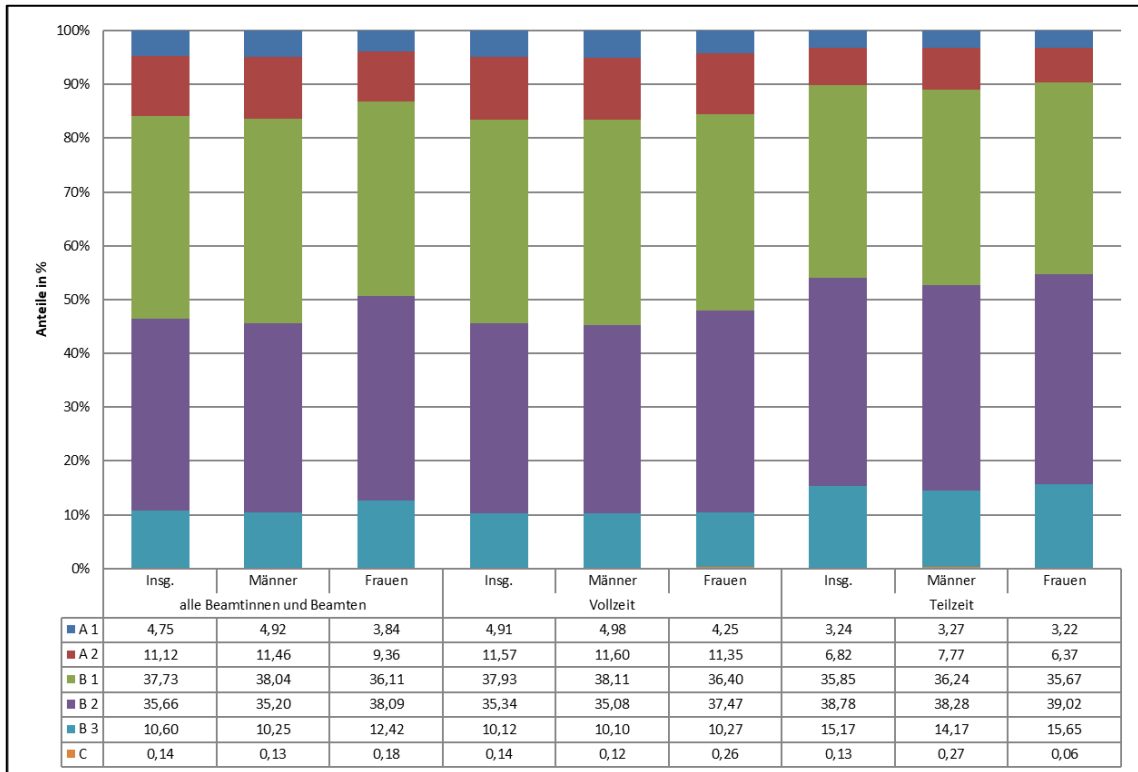
A6 Bundespolizei

Tabelle A29: Indizes für die Bundespolizei

Beurteiltengruppe Bundespolizei	Index BDG1	Index BDG2
alle Beurteilten	1,08	3,18
Vollzeit	0,73	0,98
Teilzeit	0,05	1,45
mittlerer Dienst	2,21	5,62
gehobener Dienst	-0,57	-0,45
A 8	-1,72	-1,0
A 9 mittlerer Dienst	3,65	7,85
A 9 mZ	0,11	3,39
A 9 gehobener Dienst	1,16	2,12
A 10	0,77	2,97
A 11	-4,87	-13,7
A 12	1,35	7,24
	BDAz1 = 1,67	BDAz2 = 6,42

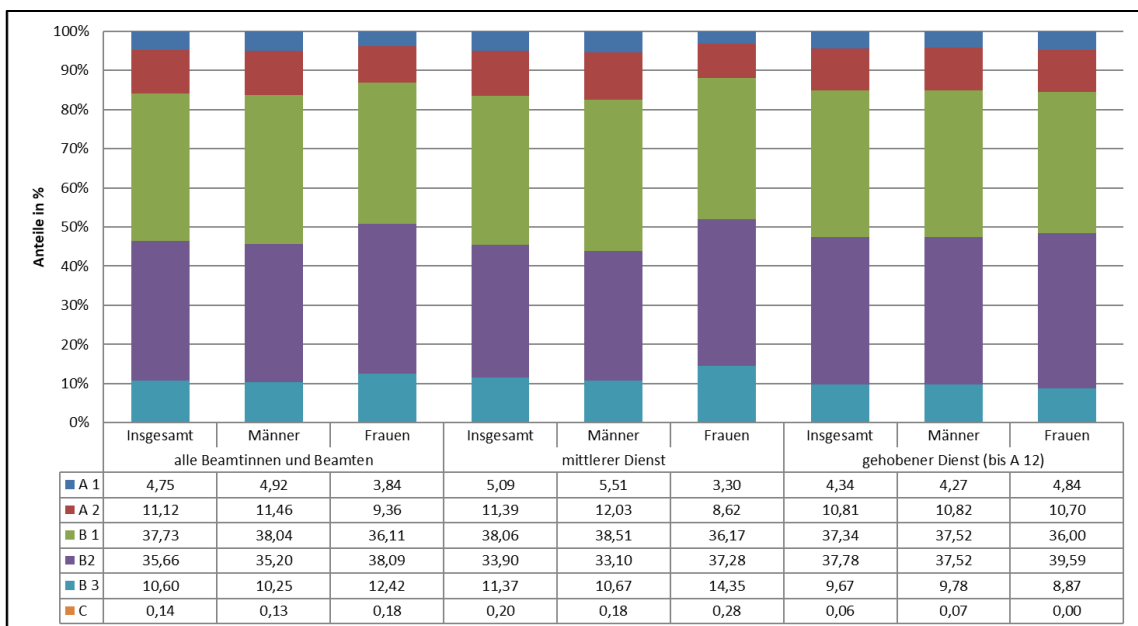
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A30: Gesamtnoten nach Geschlecht und Arbeitszeit (Bundespolizei)



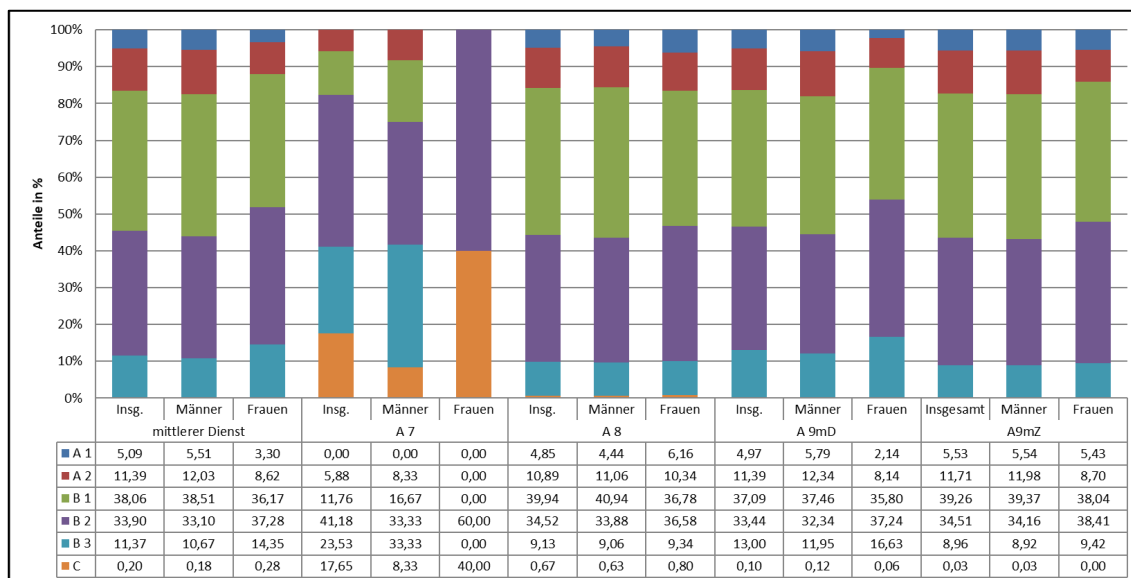
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A31: Gesamtnoten nach Geschlecht und Laufbahngruppen (Bundespolizei)



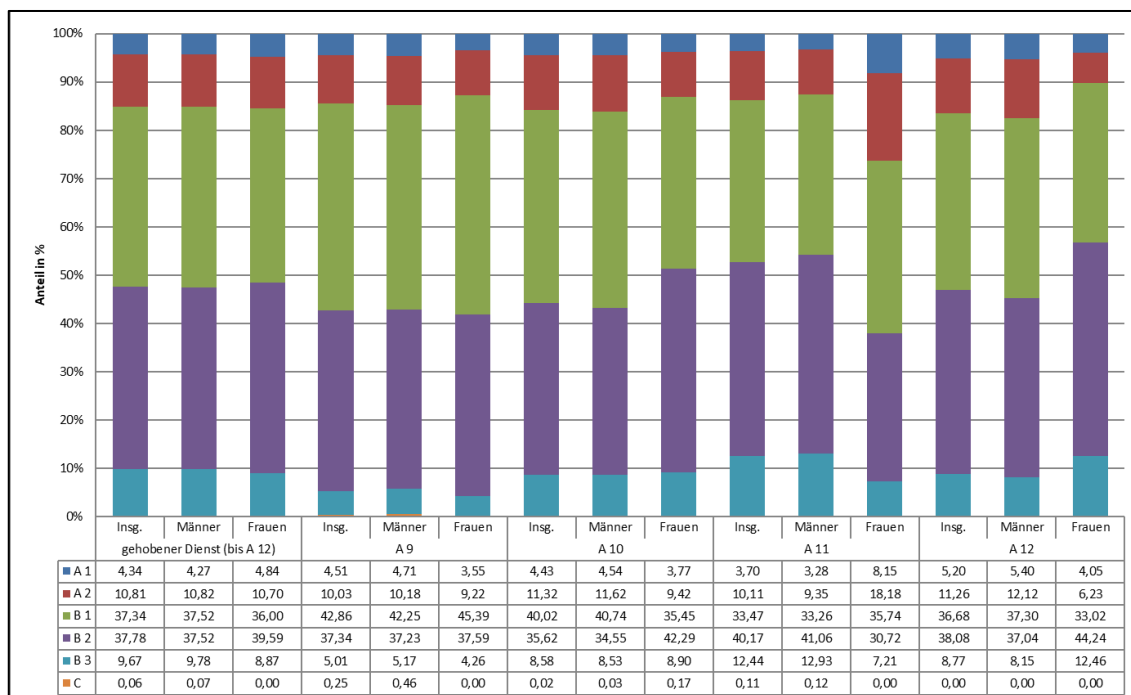
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A32: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen im mittleren Dienst (Bundespolizei)



Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A33: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen im gehobenen Dienst (Bundespolizei)



Quelle: eigene Berechnung

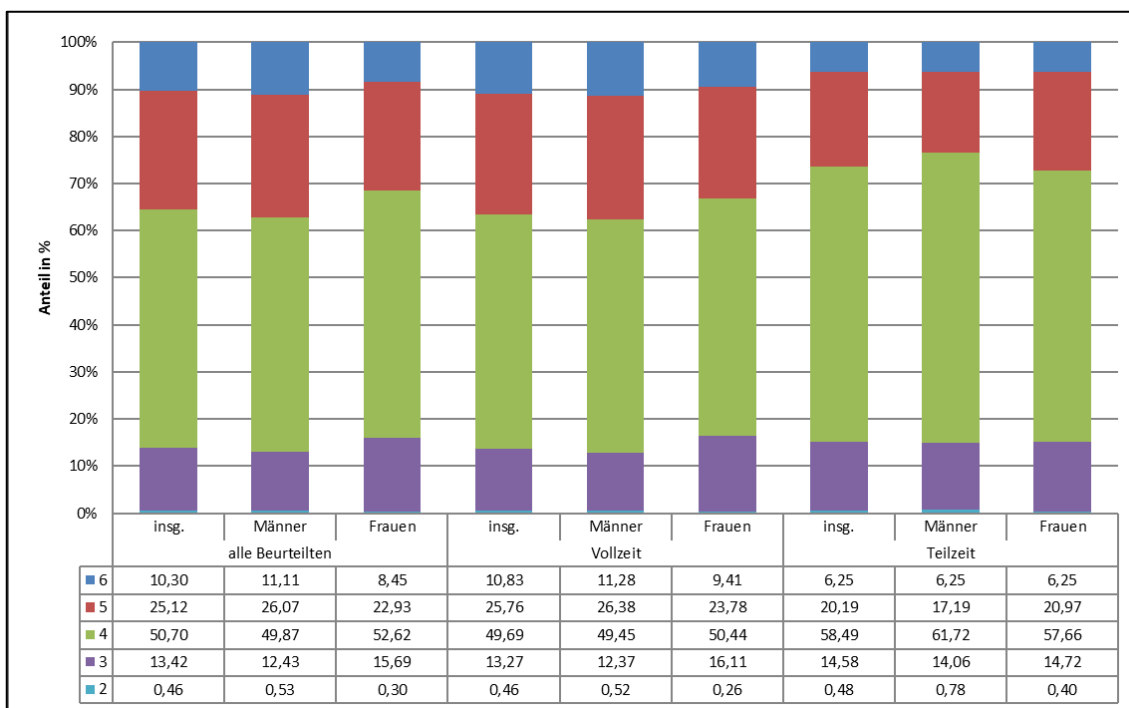
A.7 Hamburg

Tabelle A34: Indizes für Hamburg

Beurteiltengruppe in Hamburg	Index BDG1	Index BDG2
alle Beurteilten	2,66	5,80
Vollzeit	1,87	4,47
Teilzeit	0	-3,78
mittlerer Dienst	2,15	3,65
gehobener Dienst	2,27	6,54
A 7	1,64	3,58
A 8	3,26	2,93
A 9 mittlerer Dienst	—	-6,59
A 9	0,86	4,42
A 10	2,99	8,79
A 11	2,20	2,26
A 12	1,74	13,50
A 13 gehobener Dienst	3,26	3,62
Kriminalpolizei	0,96	7,25
Schutzpolizei	3,16	5,05
Wasserschutzpolizei	10,18	25,20
	BDAz1 = 4,58	BDAz2 = 10,15

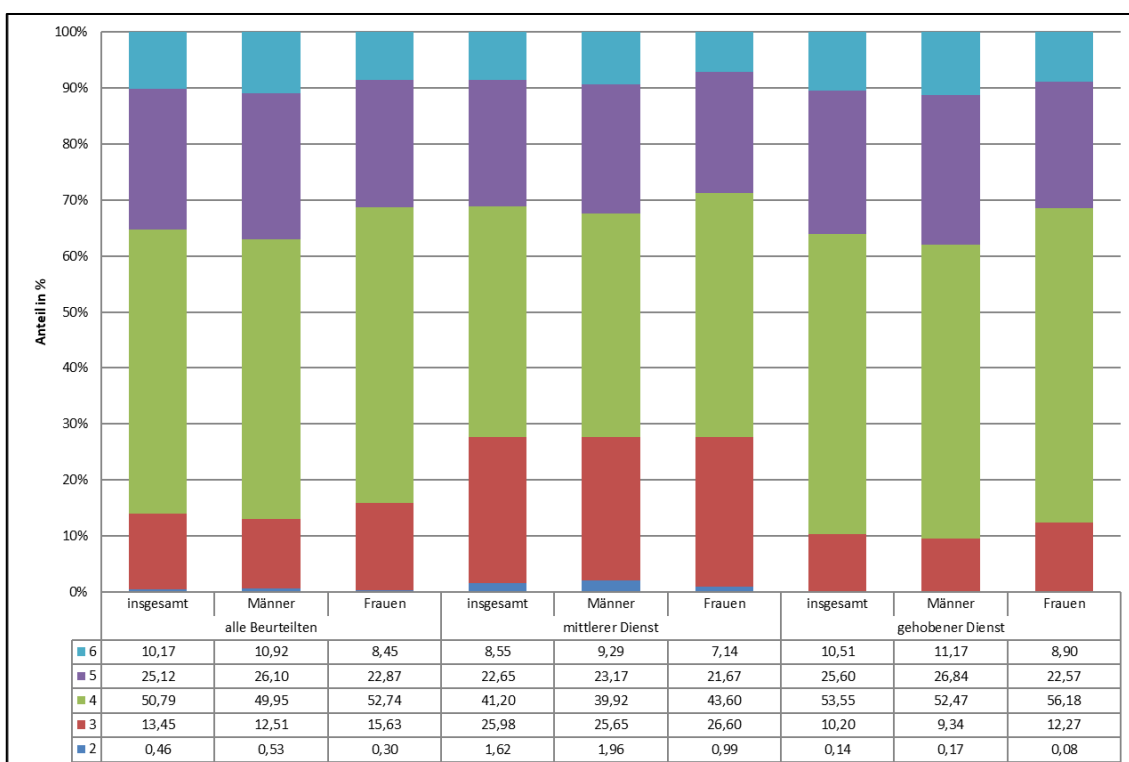
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A35: Gesamtnoten nach Geschlecht und Arbeitszeit (Hamburg)



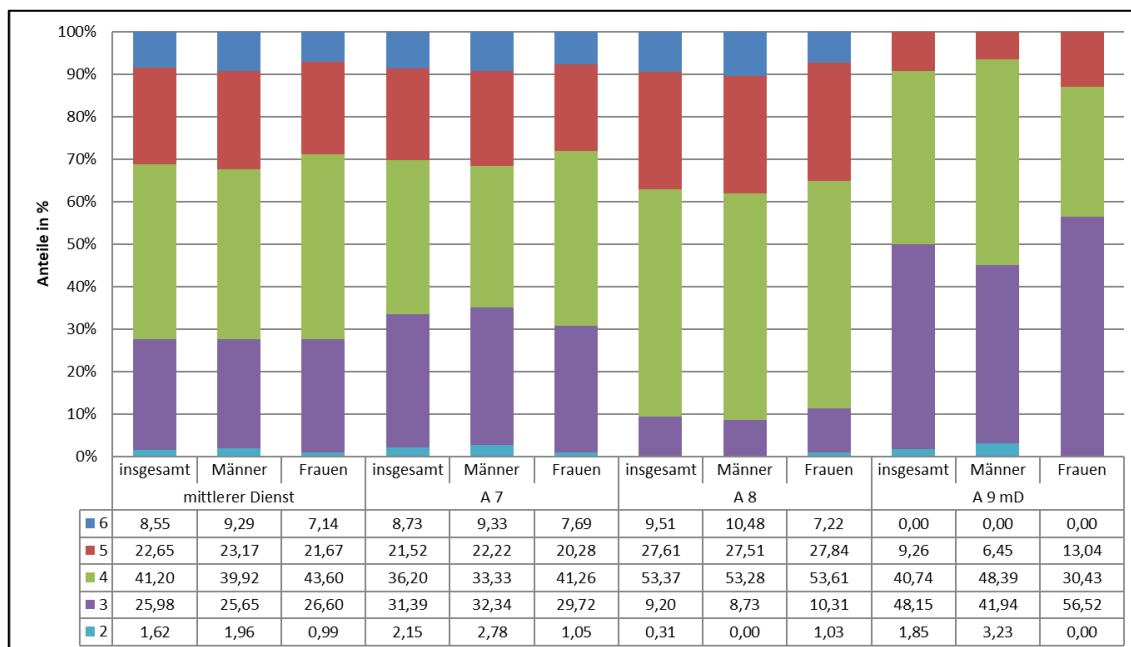
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A36: Gesamtnoten nach Geschlecht und Laufbahngruppen (Hamburg)



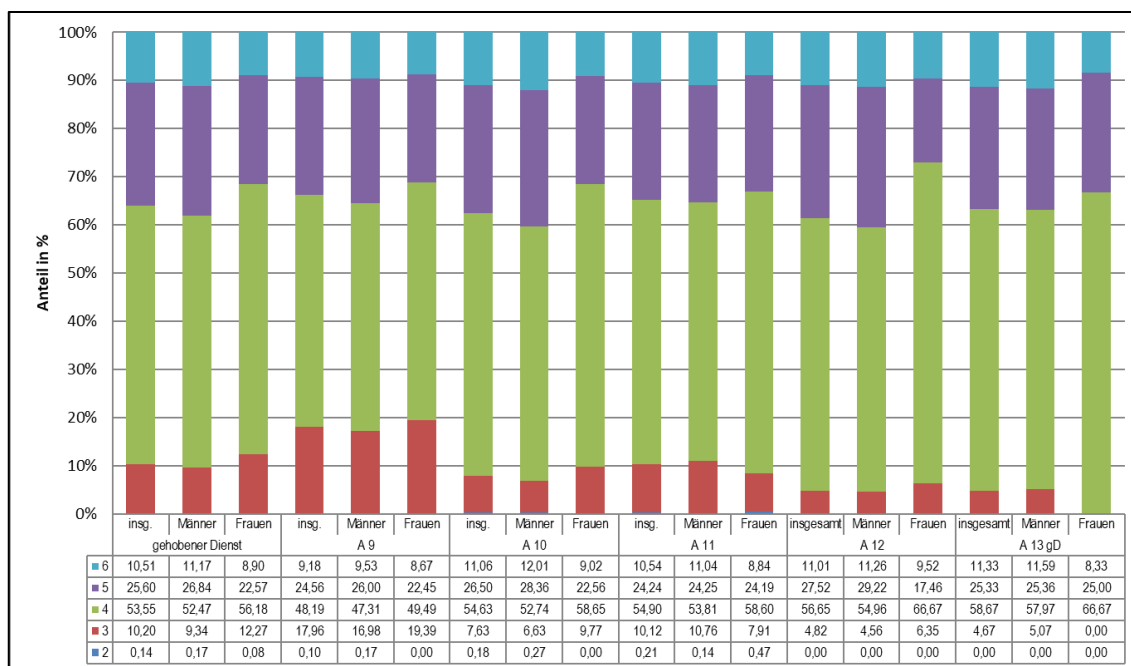
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A37: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen im mittleren Dienst (Hamburg)



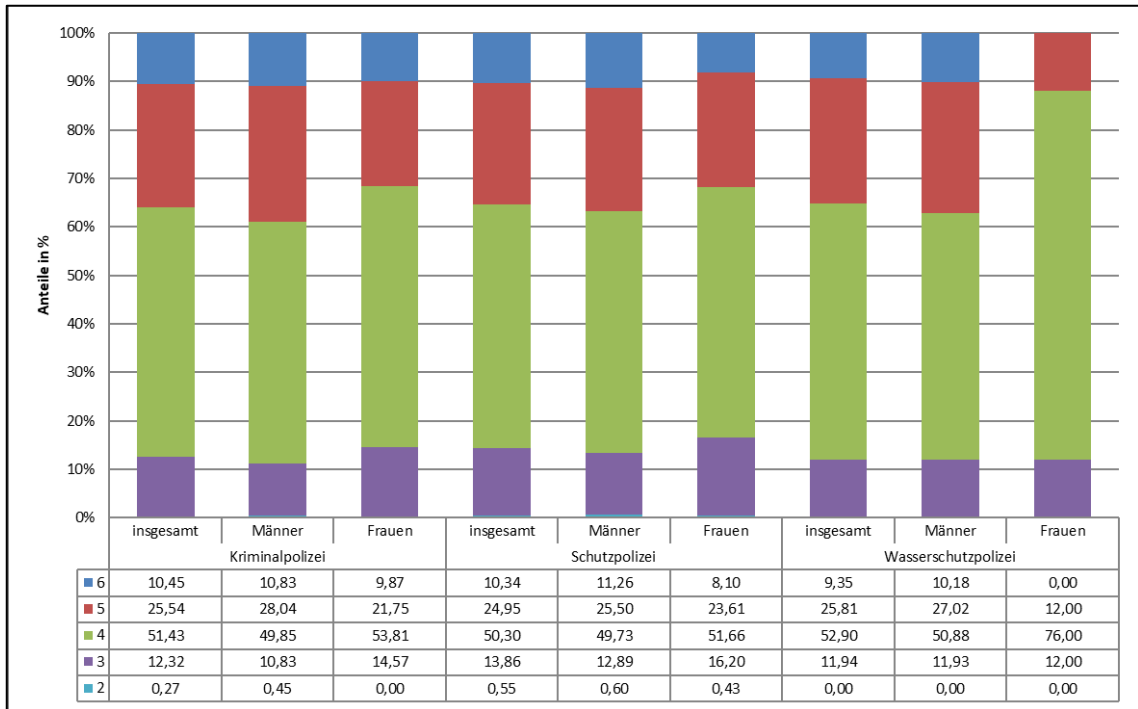
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A38: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen im gehobenen Dienst (Hamburg)



Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A39: Gesamtnoten nach Geschlecht und Fachbereichen (Hamburg)



Quelle: eigene Berechnung

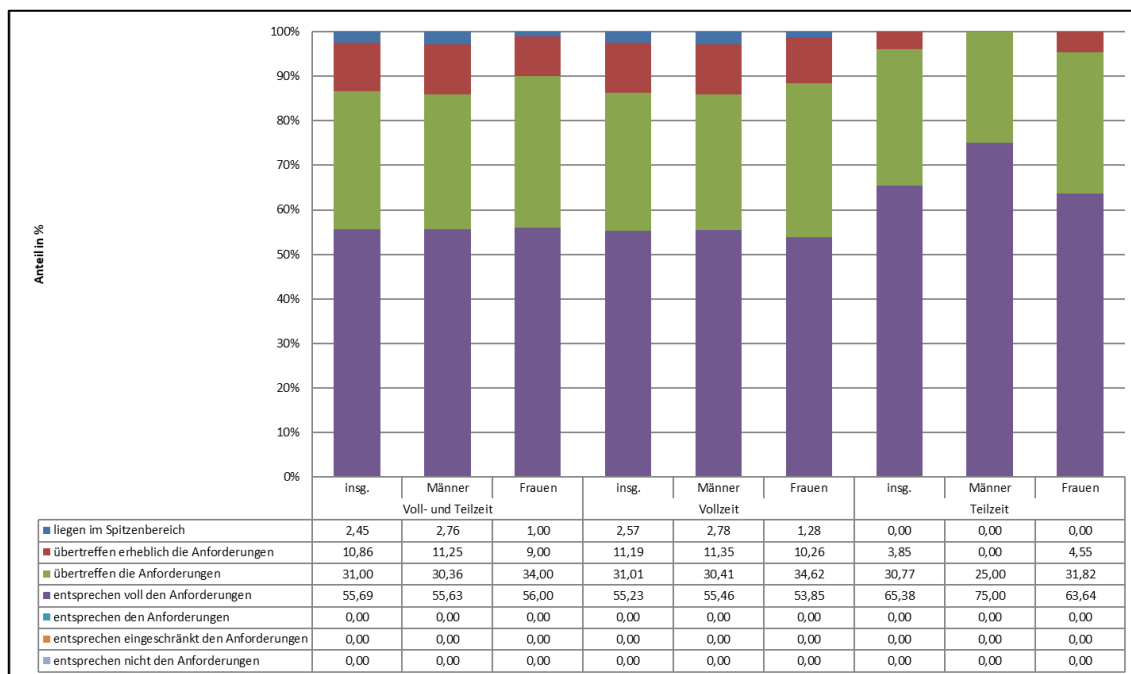
A8 Hessische Bereitschaftspolizei

Tabelle A40: Indizes für die Hessische Bereitschaftspolizei

Beurteiltengruppe Hessische Bereitschaftspolizei	Index BDG1	Index BDG2
alle Beurteilten	1,76	4,01
Vollzeit	1,50	2,59
Teilzeit	0	-4,55
gehobener Dienst	1,78	3,91
A 9 gehobener Dienst	—	—
A 10	0,12	9,15
A 11	3,50	0,39
A 12	4,84	-15,67
A 13 gehobener Dienst	(3,85)	(19,23)
	BDAz1 = 2,57	BDAz2 = 9,91

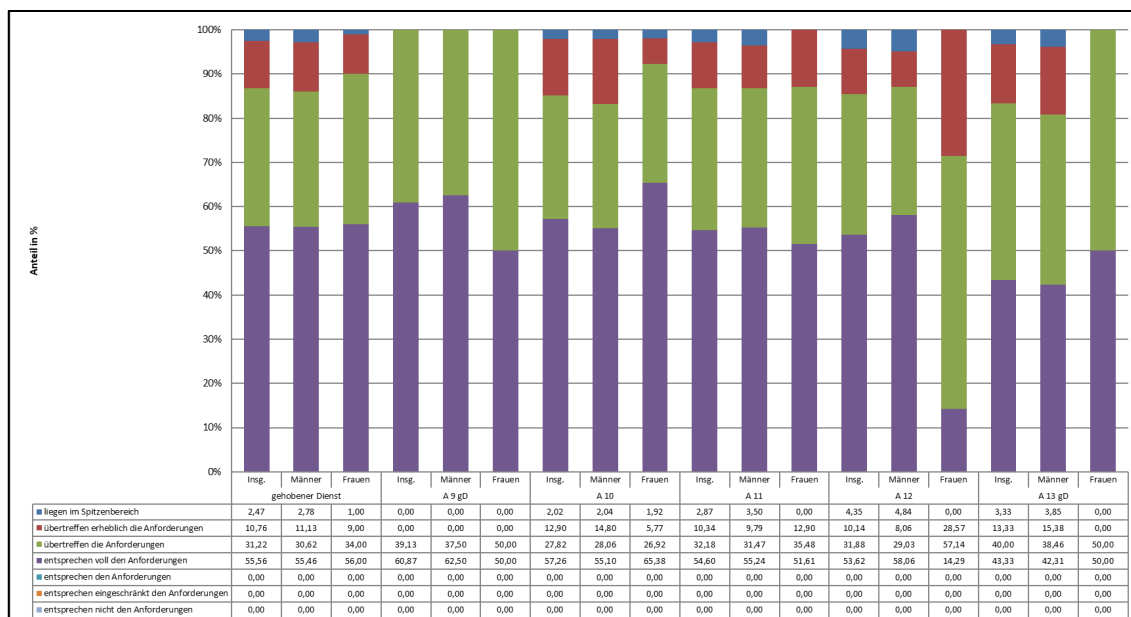
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A41: Gesamtnoten nach Geschlecht und Arbeitszeit (Hessische Bereitschaftspolizei)



Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A42: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen im gehobenen Dienst (Hessische Bereitschaftspolizei)



Quelle: eigene Berechnung

A9 Mecklenburg-Vorpommern

Tabelle A43: Indizes für Mecklenburg-Vorpommern

Beurteiltengruppe in Mecklenburg-Vorpommern	Index BDG1	Index BDG2
alle Beurteilten	-0,15	-7,00
mittlerer Dienst	-0,19	-5,87
gehobener Dienst	-0,11	-7,90
A 7	—	-4,29
A 8	0,46	-6,29
A 9 gehobener Dienst	-0,22	-6,69
A 9 Z	-2,44	-5,73
A 9 gehobener Dienst	—	10,34
A 10	-0,44	-4,36
A 11	-0,35	-16,87
A 12	1,19	-23,33
A 13 gehobener Dienst	—	24,25

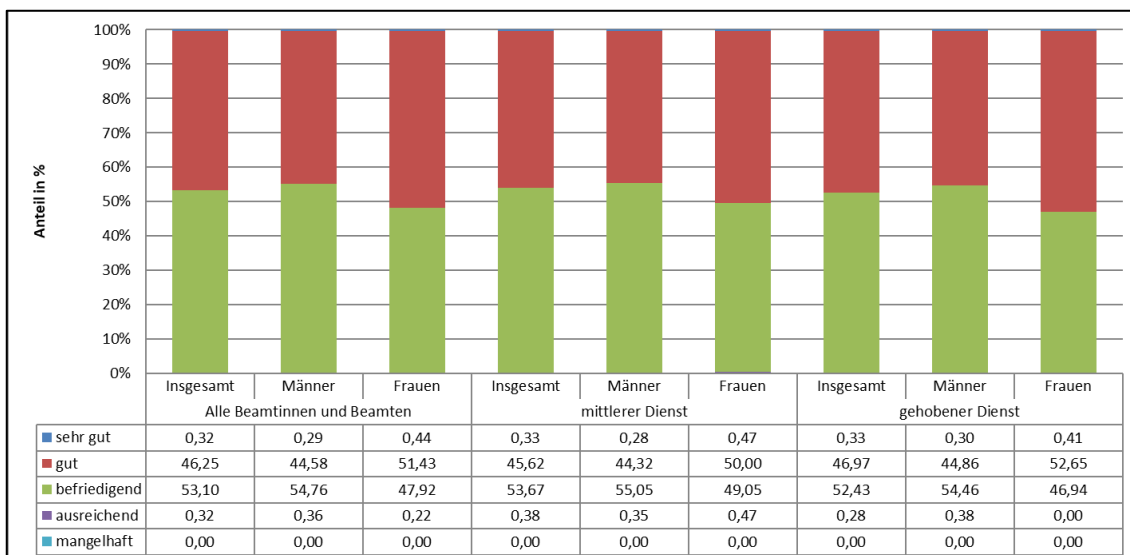
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A44: Gesamtnoten nach Geschlecht (Mecklenburg-Vorpommern)



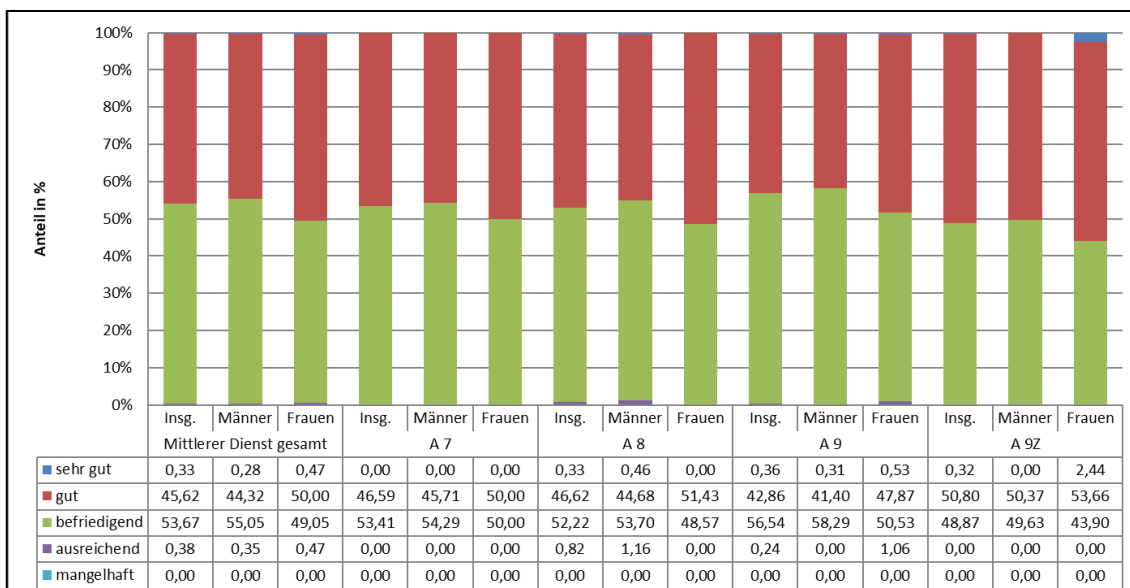
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A45: Gesamtnoten nach Geschlecht und Laufbahngruppen (Mecklenburg-Vorpommern)



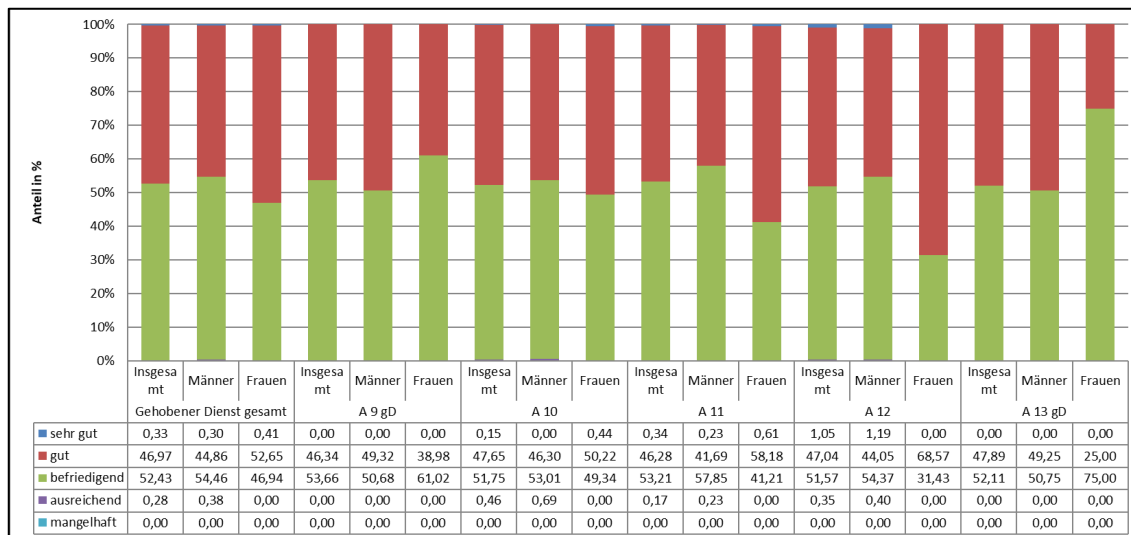
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A46: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen im mittleren Dienst (Mecklenburg-Vorpommern)



Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A47: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen im gehobenen Dienst (Mecklenburg-Vorpommern)



Quelle: eigene Berechnung

A10 Niedersachsen

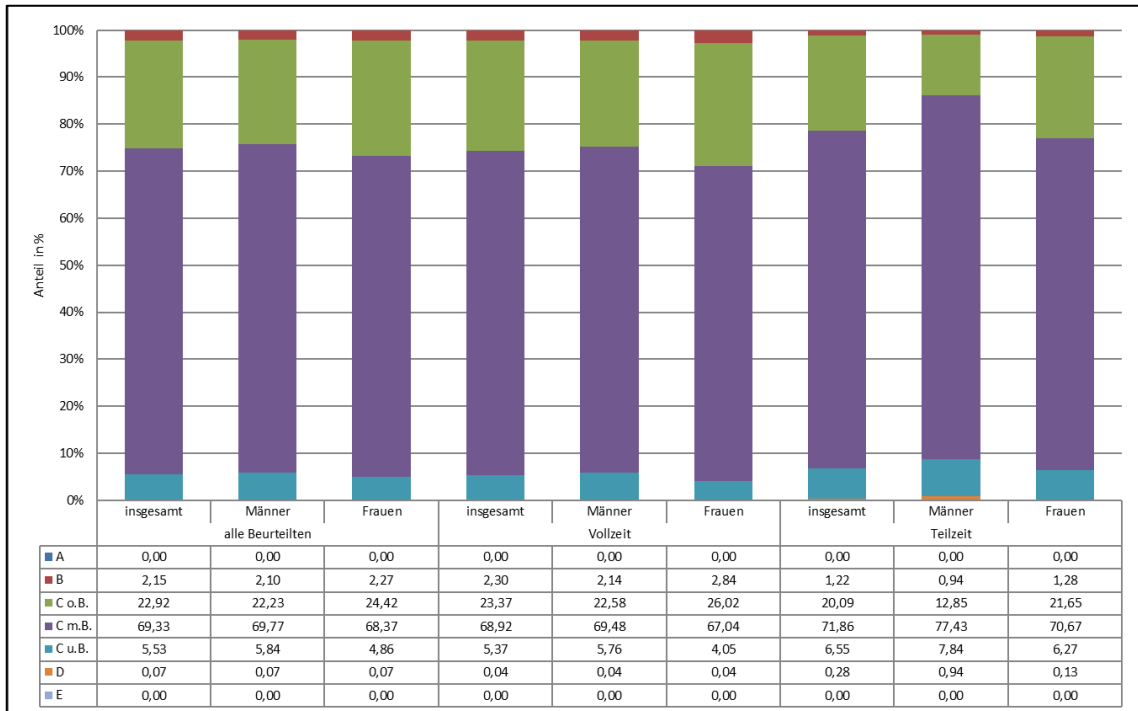
Tabelle A48: Indizes für Niedersachsen

Beurteiltengruppe in Niedersachsen	Index BDG1	Index BDG2
alle Beurteilten	-0,17	-2,36
Vollzeit	-0,70	-4,14
Teilzeit	-0,34	-9,14
Laufbahngruppe 2, bis zum zweiten Einstiegsamt (A9–A13)	-0,07	-2,43
Laufbahngruppe 2, ab dem zweiten Einstiegsamt (A13–A16*)	-15,04	-1,91
A9	-0,17	-1,81
A10	0,11	-0,74
A11	-2,88	-9,29
A12	-8,99	-17,61
A13 Laufbahngruppe 2, bis zum zweiten Einstiegsamt	—	—
Laufbahngruppe 2, ab dem zweiten Einstiegsamt	-10,29	-10,29
A14	-13,31	3,02
A15	-19,49	-23,59
	BDAz1 = 1,08	BDAz2 = 4,36

Anmerkung: Beamt*innen der Besoldungsgruppe A16 sind von Beurteilungen ausgenommen.

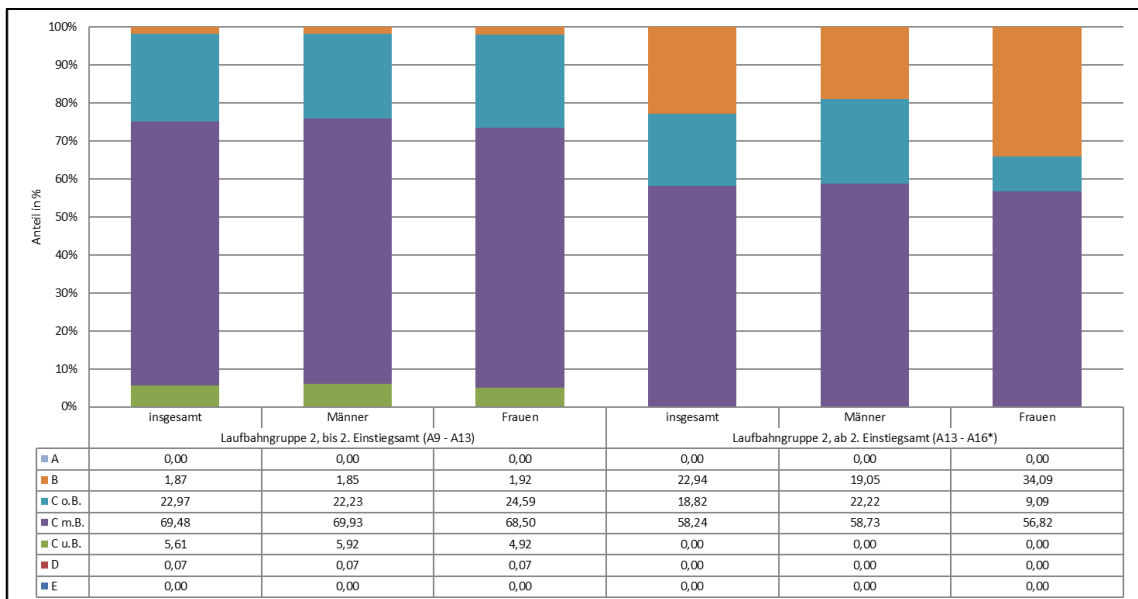
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A49: Gesamtnoten nach Geschlecht und Arbeitszeit (Niedersachsen)



Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A50: Gesamtnoten nach Geschlecht und Laufbahngruppen (Niedersachsen)



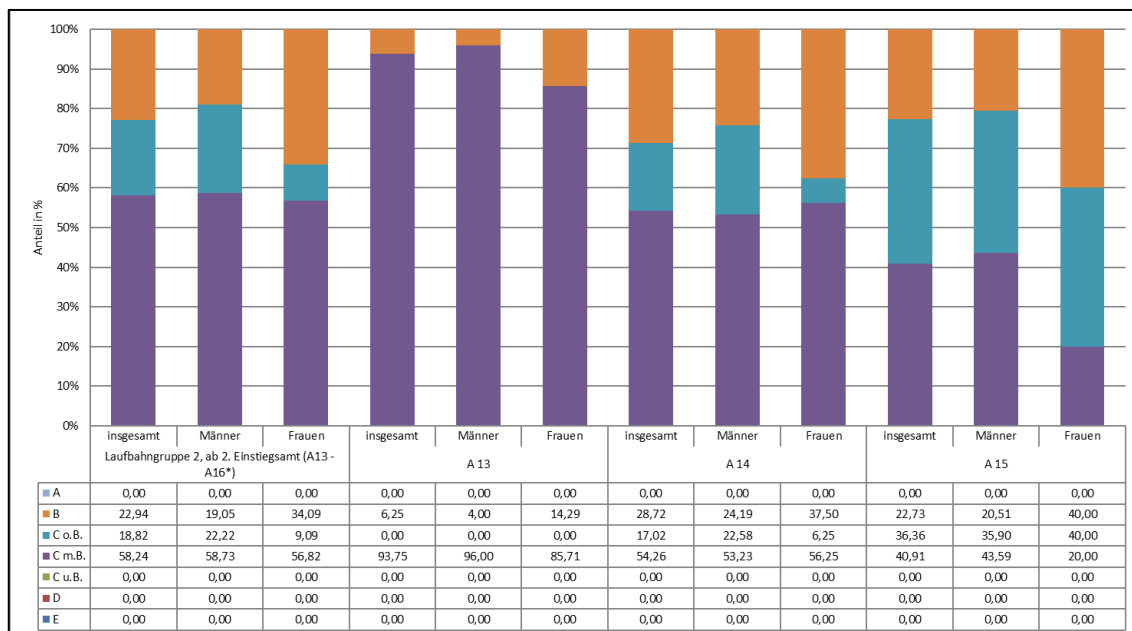
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A51: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen in der Laufbahngruppe 2 bis zum zweiten Einstiegsamt (Niedersachsen)



Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A52: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen in der Laufbahngruppe 2 ab dem zweiten Einstiegsamt (Niedersachsen)



Anmerkung: Beamt*innen der Besoldungsgruppe A 16 sind von Beurteilungen ausgenommen.

Quelle: eigene Berechnung

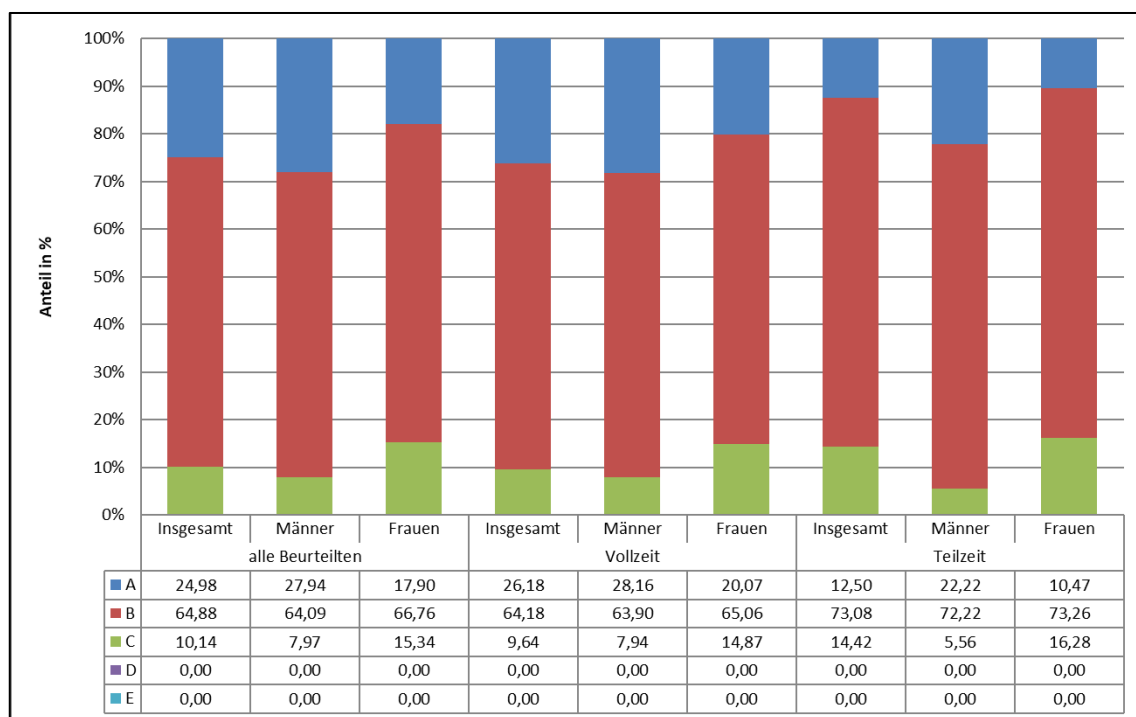
A11 Rheinland-Pfalz

Tabelle A53: Indizes für Rheinland-Pfalz

Beurteiltengruppe in Rheinland-Pfalz	Index BDG1	Index BDG2
alle Beurteilten	10,04	7,37
Vollzeit	8,09	6,93
Teilzeit	11,75	10,71
Kriminalpolizei	15,49	19,41
Schutzpolizei	7,18	4,56
gehobener Dienst	9,89	7,80
A 9 gehobener Dienst	5,98	8,99
A 10	8,79	7,03
A 11	9,91	3,06
A 12	-46,43	—
	BDAz1 = 13,68	BDAz2 = 4,78

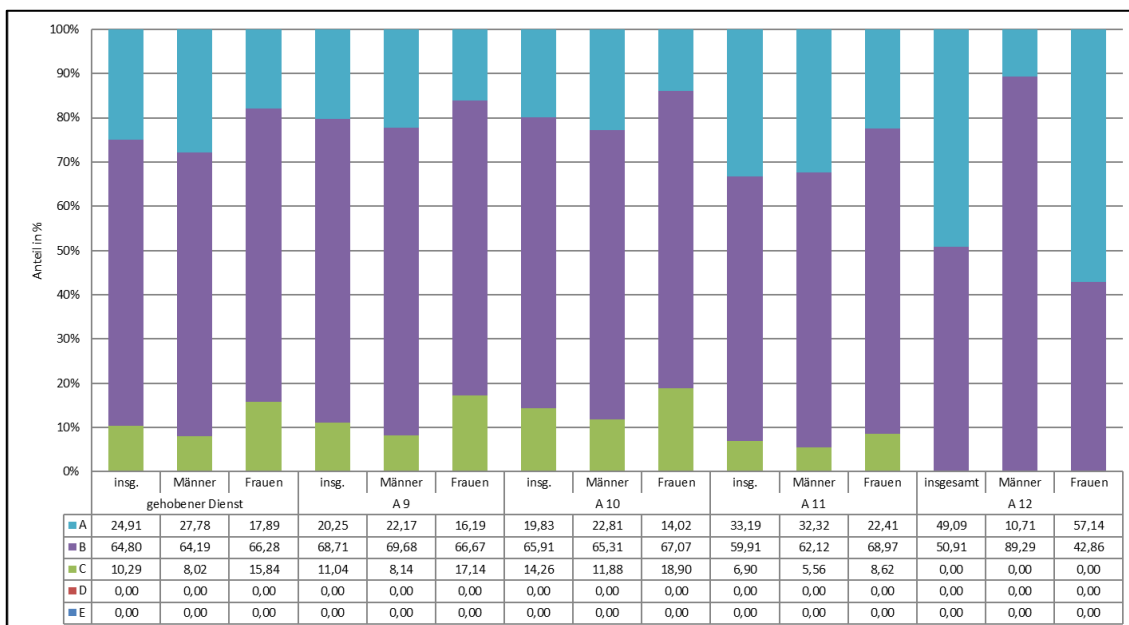
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A54: Gesamtnoten nach Geschlecht und Arbeitszeit (Rheinland-Pfalz)



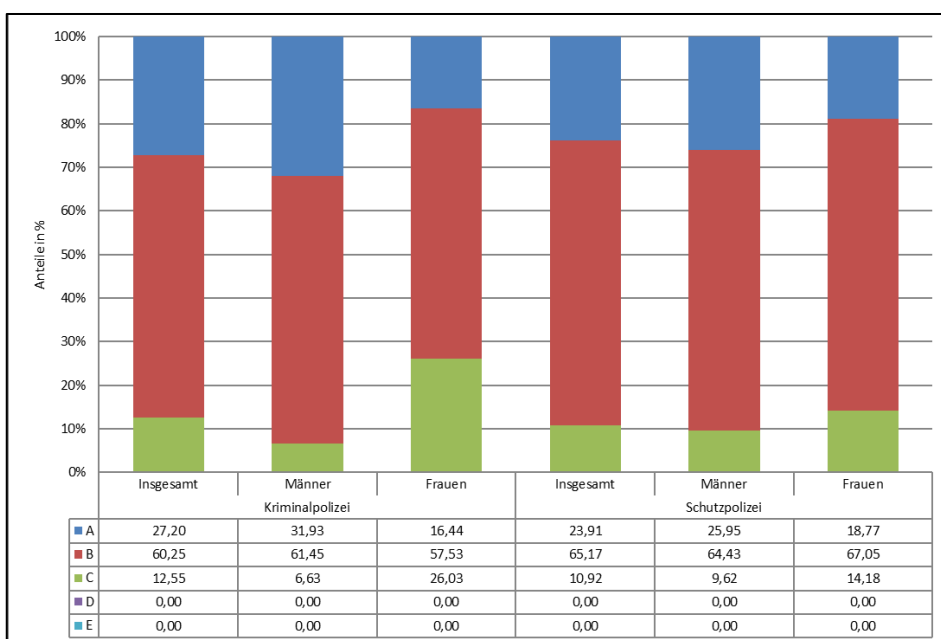
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A55: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen im gehobenen Dienst (Rheinland-Pfalz)



Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A56: Gesamtnoten nach Geschlecht und Fachbereichen (Rheinland-Pfalz)



Quelle: eigene Berechnung

A12 Saarland

Tabelle A57: Indizes für das Saarland

Beurteiltengruppe im Saarland	Index BDG1
alle Beurteilten	3,36
Kriminalpolizei	-1,20
Schutzpolizei	1,09
Bereitschaftspolizei	-6,77
gehobener Dienst	3,55
A 9 gehobener Dienst	8,21
A 10	-7,50
A 11	43,10
A 12	-0,12
A 13 gehobener Dienst	—

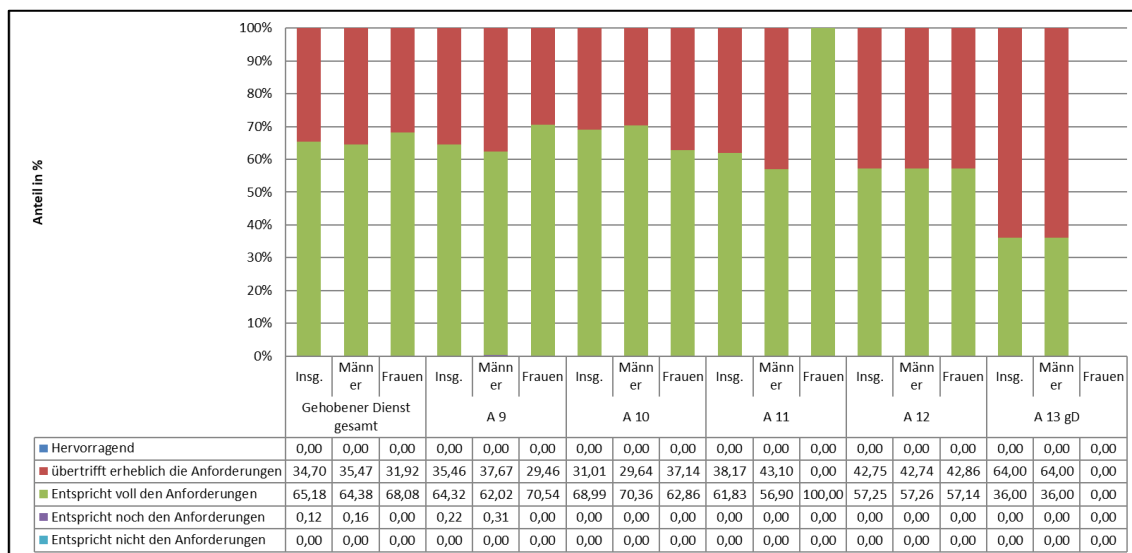
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A58: Gesamtnoten nach Geschlecht (Saarland)



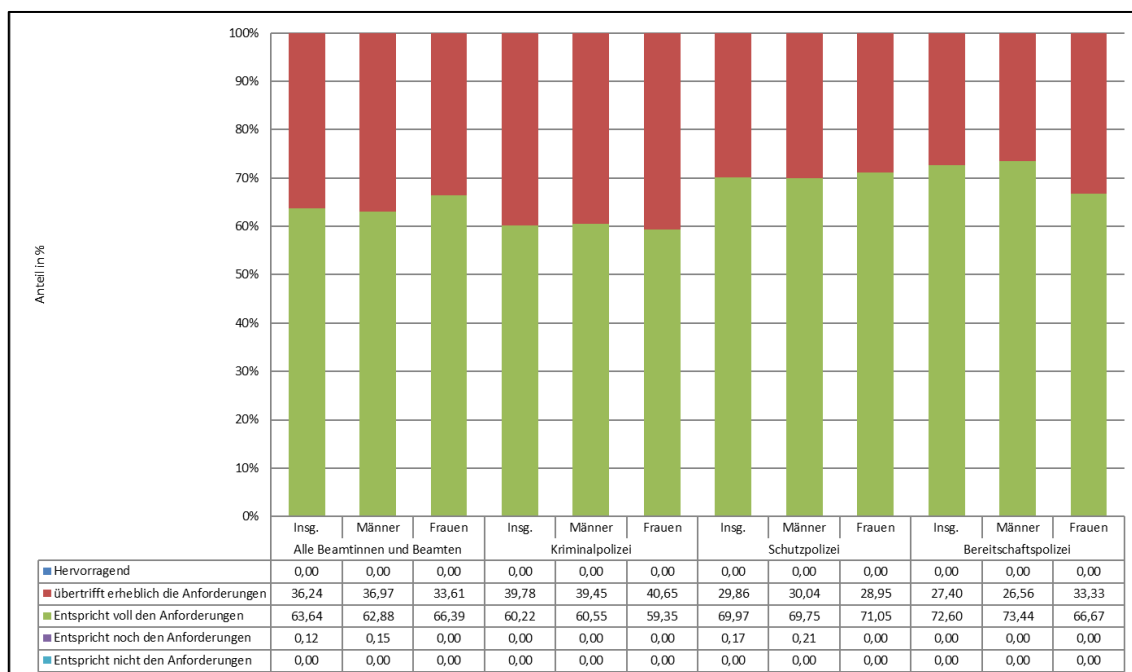
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A59: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen im gehobenen Dienst (Saarland)



Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A60: Gesamtnoten nach Geschlecht und Fachbereichen (Saarland)



Quelle: eigene Berechnung

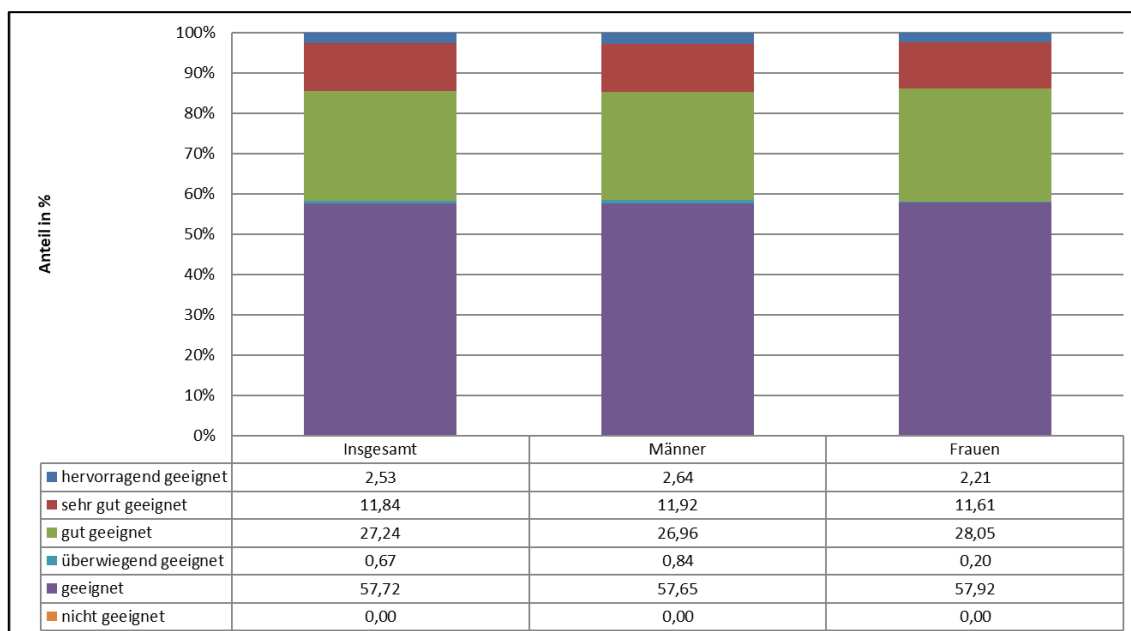
A13 Schleswig-Holstein

Tabelle A61: Indizes für Schleswig-Holstein

Beurteiltengruppe in Schleswig-Holstein	Index BDG1	Index BDG2
alle Beurteilten	0,43	0,74
mittlerer Dienst	0,85	-4,00
gehobener Dienst	0,08	3,28
A 8	—	0,71
A 9 mittlerer Dienst	1,61	-2,76
A 9 gehobener Dienst	—	-0,31
A 10	-0,64	2,07
A 11	1,00	5,38
A 12	-1,13	4,99
A 13 gehobener Dienst	3,43	12,26

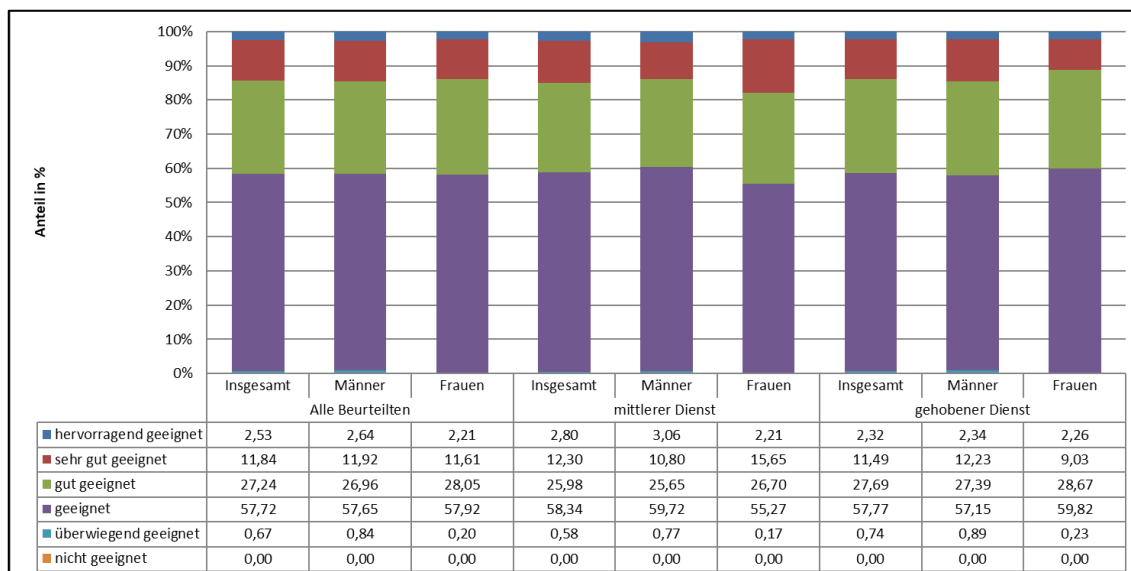
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A62: Gesamtnoten nach Geschlecht (Schleswig-Holstein)



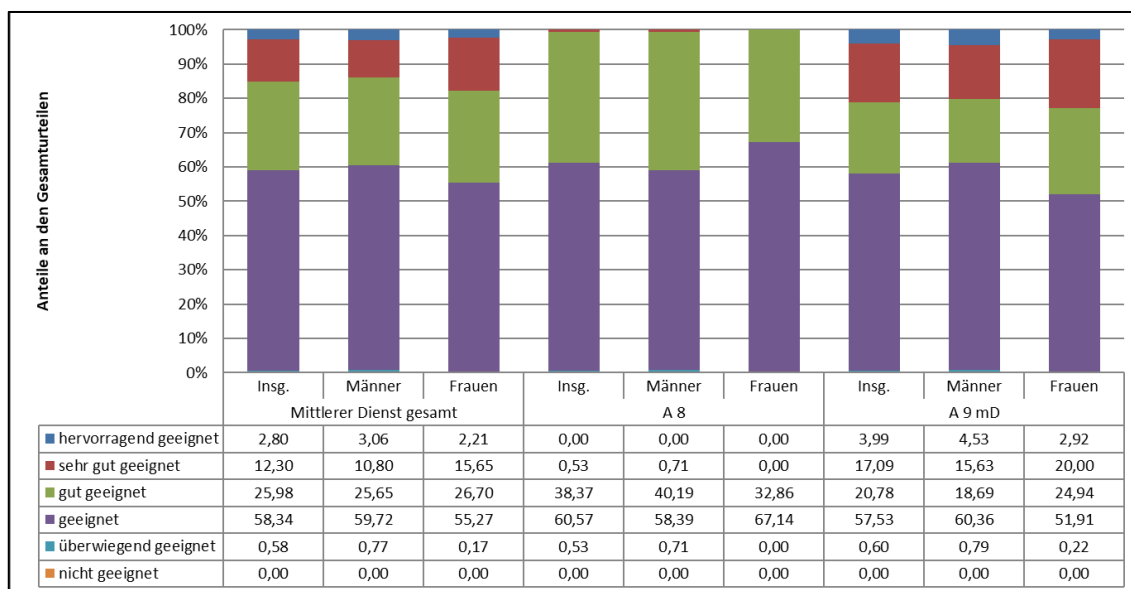
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A63: Gesamtnoten nach Geschlecht und Laufbahngruppen (Schleswig-Holstein)



Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A64: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen im mittleren Dienst (Schleswig-Holstein)



Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A65: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen im gehobenen Dienst (Schleswig-Holstein)



Quelle: eigene Berechnung

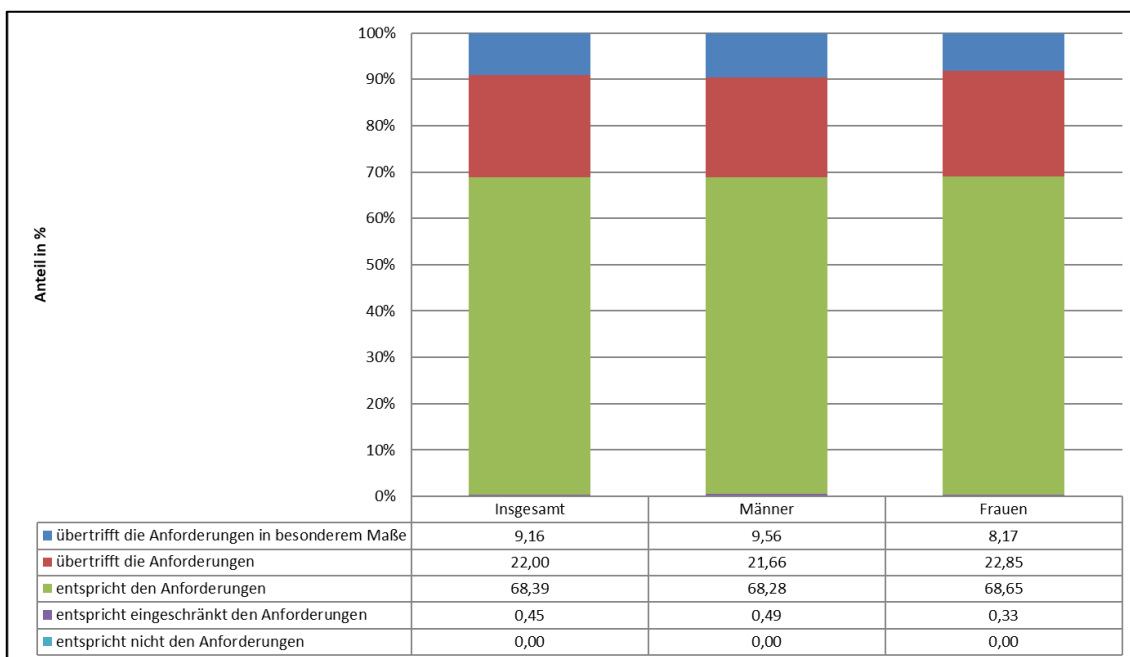
A14 Thüringen

Tabelle A66: Indizes für Thüringen

Beurteiltengruppe in Thüringen	Index BDG1	Index BDG2
alle Beurteilten	1,39	0,20
Beurteilte in der Bereitschaftspolizei (bis A 11)	-4,66	-7,53
mittlerer Dienst	0,92	-0,87
gehobener Dienst	2,69	1,67
A 9 mittlerer Dienst	3,50	-0,28
A 9 mZ	2,11	-10,02
A 9 gehobener Dienst	3,37	-0,66
A 10	1,91	-0,56
A 11	0,73	3,38
A 12	7,42	-2,59
A 13 gehobener Dienst	11,11	40,74

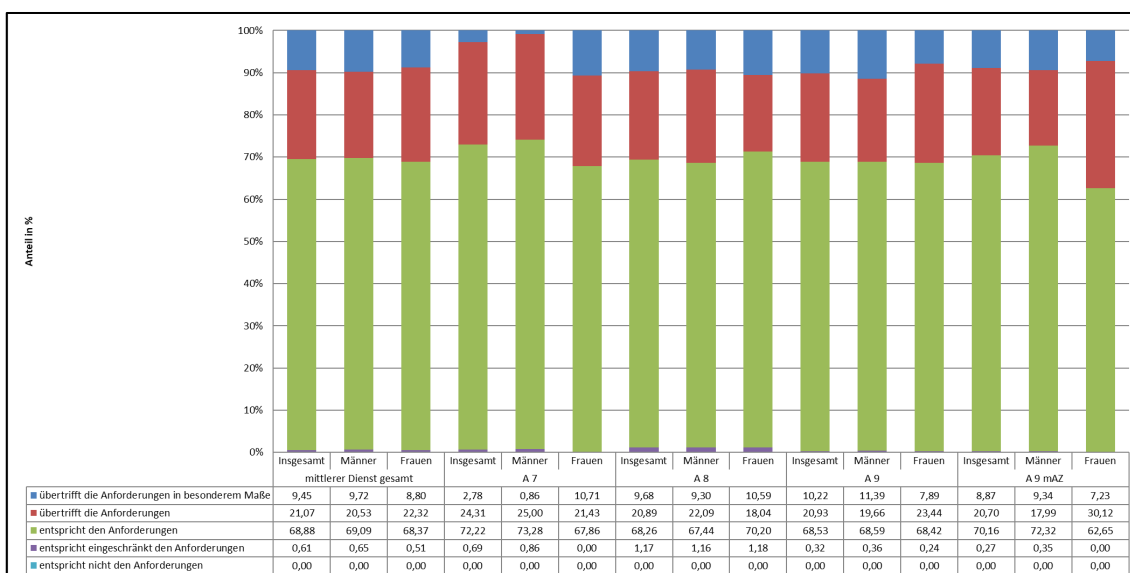
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A67: Gesamtnoten nach Geschlecht (Thüringen)



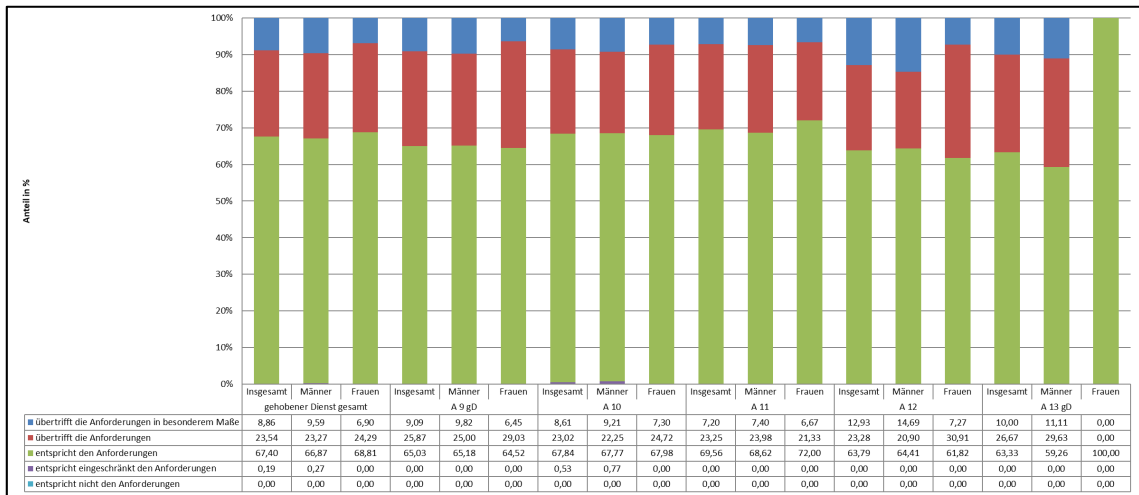
Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A68: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen im mittleren Dienst (Thüringen)



Quelle: eigene Berechnung

Tabelle A69: Gesamtnoten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen im gehobenen Dienst (Thüringen)



Quelle: eigene Berechnung

Literaturverzeichnis

- Bayerischer Landtag (2010): Dienstliche Beurteilung der Polizeikräfte in Bayern im Jahr 2009 und Chancengleichheit in Teilzeitarbeit. Schriftliche Anfrage an den Bayerischen Landtag. Landtagsdrucksache 16/3359 vom 2.3.2010.
- Bevan, Stephen / Thompson, Marc (1994): Merit Pay, Performance Appraisal and Attitudes to Women's Work. Final Report of a Study by the Institute for Employment Studies for the Equal Opportunities Commission, Brighton.
- Deutsche Gesellschaft für Evaluation (DeGEval) (2016): Standards für Evaluation. Erste Revision 2016, Mainz. www.degeval.org/fileadmin/Publikationen/DeGEval-Standards_fuer_Evaluation.pdf (Abruf am 19.6.2023).
- Deutscher Juristinnenbund (2015): Stellungnahme zur Geschlechtergerechtigkeit bei dienstlichen Beurteilungen von Beamtinnen und Tarifbeschäftigten. Stellungnahme 15-05 vom 22.4.2015, Berlin. www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/st15-05 (Abruf am 19.6.2023).
- Die Gleichstellungsbeauftragten der Behörden der Polizei Rheinland-Pfalz (2020): Lagebild zum Polizeivollzugsdienst im dritten Einstiegsamt – Gleichstellung in der Polizei Rheinland-Pfalz, Mainz.
- Fried, Andrea / Wetzel, Ralf / Baitsch, Christof (2000): Wenn zwei das Gleiche tun ... – diskriminierungsfreie Personalbeurteilung. Hrsg. vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Zürich.
- Gewerkschaft der Polizei (GdP) (2010): Antrag C 87/1 betreffend Chancengleichheit in der Polizei, angenommen durch den 24. Ordentlichen Bundeskongress vom 22.–24.11.2010.
- Gewerkschaft der Polizei (GdP) (2018): Antrag C 072 – Evaluierung der HBS-Studie „Nach Eignung, Leistung und Befähigung? Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst“, angenommen durch den 26. Ordentlichen Bundeskongress vom 26.–29.11.2018.
- Jochmann-Döll, Andrea (2014): Gendergerechte Beurteilungen – Hinweise und Empfehlungen für eine gleichstellungsförderliche Gestaltung von Regelungen und Praxis. Hrsg. von der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Jochmann-Döll, Andrea (2015): Gendergerechte Beurteilungen – Personalbeurteilungen gendergerecht gestalten. In: Breisig, Thomas (Hrsg.): Wirtschaftswissen für den Betriebsrat, Ausgabe Nr. V/2015.

- Jochmann-Döll, Andrea / Tondorf, Karin (2011): Leistungsabhängige Entgeltendifferenzierung auf dem gleichstellungspolitischen Prüfstand. In: Krell, Gertraude / Ortlieb, Renate / Sieben, Barbara (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. 6. Auflage, Wiesbaden, S. 361–376.
- Jochmann-Döll, Andrea / Tondorf, Karin (2013): Nach Leistung, Eignung und Befähigung? – Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst. Arbeitspapier 276 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Knospe, Sandra (2008): Gender at Work. Der mögliche Einfluss von „gender“ auf Personalbeurteilungen. Eine Untersuchung im Polizeibereich, Saarbrücken.
- Krell, Gertraude (2011): Diskriminierungs- und Gleichstellungspotential von Leistungsbeurteilungen. In: Krell, Gertraude / Ortlieb, Renate / Sieben, Barbara (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. 6. Auflage, Wiesbaden, S. 261–274.
- Kugler-Maier, Ursula (2011): Polizistinnen haben schlechtere Karriere-chancen. In: RP-Report 01/2011, S. 65f.
- Lorse, Jürgen (2017): Die dienstliche Beurteilung von Frauen – Strukturelle Diskriminierung beseitigen, Bewusstsein verändern. In: Die Öffentliche Verwaltung 70, S. 455–464.
- Niedersächsischer Landtag (18. Wahlperiode, 2021): Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung gemäß § 46 Abs. 1 GO LT mit Antwort der Landesregierung. Drucksache 18/9967 vom 22.9.2021.
- o.V. (2000): Auswertung der Beurteilungsergebnisse. In: Streife, Heft 10/2000, S. 18–19. Hrsg. vom Innenministerium Nordrhein-Westfalen.
- Projektgruppe 159 (2009): Überprüfung der dienstlichen Beurteilungen von Teilzeitbeschäftigten im Hinblick auf eine familienbewusste Personalführung. Projektstudie Nr. 159. Hrsg. von der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Fachbereich Polizei, Hahn-Flughafen. Unveröffentlichte Studienarbeit.
- Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017): Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin. www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf (Abruf am 19.6.2023).

- Schibany, Andreas / Gassler, Helmut (2010): Nutzen und Effekte der Grundlagenforschung. POLICIES Research Report Nr. 98-2010. Hrsg. vom Zentrum für Wirtschafts- und Innovationsforschung, Wien. https://fwf.ac.at/fileadmin/files/Dokumente/Ueber_den_FWF/Publikationen/FWF-relevante_Publikationen/RR98_Grundlagenforschung.pdf (Abruf am 19.6.2023).
- Schreyögg, Friedel (2011): Beurteilungsverfahren sind nicht geschlechtsneutral. In: Krell, Gertraude / Ortlieb, Renate / Sieben, Barbara (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. 6. Auflage, Wiesbaden, S. 275–282.
- Tondorf, Karin / Jochmann-Döll, Andrea (2005): (Geschlechter-)Gerechte Leistungsvergütung? Vom (Durch-)Bruch des Leistungsprinzips in der Entlohnung, Hamburg.
- Tondorf, Karin / Sauer, Arn (2015): Leistungsbeurteilung frei von Diskriminierung? Eine Analyse der Regelungen und Praxis der Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten im Umweltbundesamt. In: Gleichstellung in der Praxis 11, S. 31–34.
- Vollmer, Marianne (2008): Gendergerechte Leistungsbeurteilung. Teil 1: Systematische Benachteiligung von Frauen. Teil 2: Psychometrie und Leistungsbeurteilung. In: Gleichstellung in der Praxis 4, S. 13–24.
- Wissenschaft im Dialog gGmbH (2021): How-to-Reihe Wisskomm evaluieren. 2. Evaluationsvorhaben bestimmen, Berlin. www.wissenschaftskommunikation.de/wp-content/uploads/2021/09/How-To-2-Evaluationsvorhaben-bestimmen.pdf (Abruf am 19.6.2023).

ISSN 2509-2359