

Einfache Anfrage Simmler-St.Gallen vom 1. Oktober 2020

Frauenförderung und Gleichstellung bei der Kantonspolizei St.Gallen

Schriftliche Antwort der Regierung vom 22. Dezember 2020

Monika Simmler-St.Gallen erkundigt sich in ihrer Einfachen Anfrage vom 1. Oktober 2020 nach der Frauenförderung und Gleichstellung bei der Kantonspolizei und stellt verschiedene Fragen dazu.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Die Kantonspolizei setzt sich in ihrer Rolle als Arbeitgeberin für Chancengleichheit und Gleichbehandlung ein und sie ist gegen jede Form von Diskriminierung oder Sexismus. Für die Kantonspolizei ist die angemessene Vertretung beider Geschlechter wichtig und zur Erfüllung der Aufgaben zwingend notwendig. Gemischte Teams arbeiten wirksamer. Erklärtes Ziel der Kantonspolizei ist daher, den Frauenanteil bei der Kantonspolizei – nicht nur bei den Mitarbeitenden, sondern insbesondere auch im Kader – zu erhöhen. Frauenförderung ist daher fester Bestandteil in der Personalentwicklung.

Zu den einzelnen Fragen:

1. Die Kantonspolizei zählt 986 Mitarbeitende (Stand: 1. November 2020). Von den 986 Mitarbeitenden sind 775 Männer und 211 Frauen. Die nachfolgende Tabelle gibt Auskunft über die Geschlechterverteilung bei den Korpangehörigen (Polizistinnen und Polizisten), bei den Zivilangestellten (einschliesslich Praktikantinnen und Praktikanten sowie Lernende) sowie bei den Aspirantinnen und Aspiranten unter Berücksichtigung des Arbeitspensums.

Mitarbeitende	Männer	Frauen
Korpangehörige	663	107
– mit Führungsfunktion	147	3
– Teilzeitangestellte*	42	41
Zivilangestellte	89	92
– mit Führungsfunktion	12	2
– Teilzeitangestellte*	10	44
Aspirantinnen und Aspiranten	23	12
Total	775	211

* Beschäftigungsgrad unter 90 Prozent

Die Tabelle zeigt, dass bei den Korpangehörigen der Frauenanteil «nur» 14 Prozent beträgt; bei den Zivilangestellten sind Frauen in der Mehrheit (51 Prozent). Bei den Aspirantinnen und Aspiranten sind ein Drittel Frauen. Die Tabelle verdeutlicht, dass ein grösserer Anteil weiblicher Korpangehöriger und Zivilangestellter (total 85 Personen) Teilzeit arbeitet als

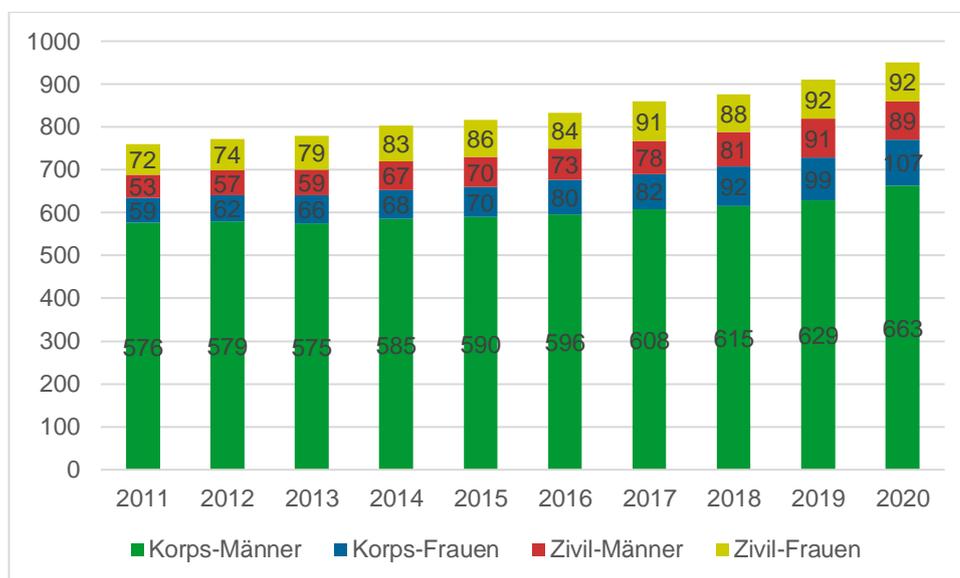
ihre männlichen Kollegen (total 52 Personen). Von den 85 Frauen arbeiten 46 Frauen ≤ 50 Stellenprozent und 39 Frauen ≥ 60 Stellenprozent.

Der Frauenanteil in Führungspositionen bei der Kantonspolizei ist marginal. Nur gerade fünf von total 164 Führungsfunktionen werden von Frauen besetzt (3 Prozent). Im obersten Kader sind keine Frauen vertreten. Es gibt eine Abteilungsleiterin (Finanzen; Zivil), drei Gruppenchefinnen (Korps: zwei; Zivil: eine) und eine Schichtführerin (Korps). Bei der Staatsverwaltung insgesamt beträgt der Frauenanteil im Kader 24,9 Prozent (Stand Ende 2019).

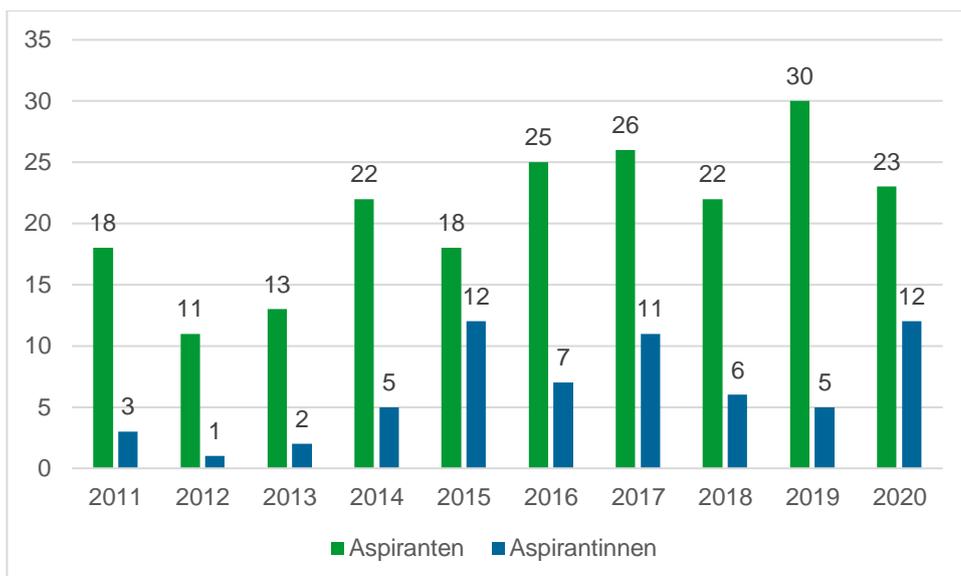
Die nachfolgende Tabelle gibt Auskunft, in welchen Bereichen die 199 Frauen (ohne Aspirantinnen) arbeiten – differenziert danach, ob sie als Korpsangehörige oder als Zivilangestellte tätig sind.

Hauptabteilung	Korpsangehörige	Zivilangestellte
Kommando	0	5
Kommandobereich	2	16
Kriminalpolizei	18	22
Regionalpolizei	81	26
Sicherheitspolizei	2	6
Technik & Logistik	3	8
Verkehrspolizei	1	9
Total	107	92

Der Anteil der Frauen beim Korps und bei den Zivilangestellten hat sich in den letzten zehn Jahren kontinuierlich erhöht. Das nachfolgende Diagramm zeigt diese Entwicklung von 2011 bis 2020.



Das nachfolgende Diagramm zeigt die Entwicklung des Anteils der Frauen bei den Aspirantinnen und Aspiranten von 2011 bis 2020. Ein klarer Trend ist nicht erkennbar.



2. Bei der Kantonspolizei beträgt die Austrittsquote (Fluktuation) per 31. Dezember 2019 exakt 2,35 Prozent. Die nachfolgende Tabelle gibt Auskunft über die Anzahl Kündigungen unter Berücksichtigung des Geschlechts.

Kündigungen (auf rund 1'000 MA)	Männer	Frauen
2014–2018 (Σ)	11	10
2019	13	3

In absoluten Zahlen waren die Kündigungen im Zeitraum 2014–2018 ausgeglichen. Das Geschlechterverhältnis bei der Kantonspolizei beträgt jedoch etwa vier Fünftel Männer zu einem Fünftel Frauen. Dies macht deutlich, dass die Frauen bei den Kündigungen deutlich übervertreten sind. Im Gegensatz dazu steht das Geschlechterverhältnis bei den Kündigungen im Jahr 2019. Ob damit eine Trendwende eingeläutet wird, wird sich weisen.

Die Anzahl Dienstjahre wird bei Kündigungen nicht systematisch erfasst und ausgewertet. Aus diesem Grund kann darüber keine Auskunft erteilt werden.

3. Die Kantonspolizei führt systematisch Austrittsgespräche durch (Austrittsmonitoring). Die Ausstiegsquote und -anzahl ist bei der Kantonspolizei sehr tief (vgl. Tabelle in Ziff. 2). In den Austrittsgesprächen zeigt sich, dass die Austrittsgründe stark variieren; eine signifikante Häufung von Austrittsgründen ist nicht feststellbar. Aus diesen Gründen wurde bis anhin auf eine detaillierte Auswertung der Austrittsgründe generell, aber auch unter Berücksichtigung des Geschlechts, verzichtet; dies soll auch in Zukunft – da kein Mehrwert erkennbar ist – so bleiben.
- 4./5. Frauen sind in der Grundversorgung und in den Kaderfunktionen der Polizei gesamtschweizerisch untervertreten. Das hängt auch (aber nicht nur) damit zusammen, dass es noch gar nicht so lange her ist, dass Frauen überhaupt ins Polizeikorps aufgenommen wurden. Bei der Kantonspolizei St.Gallen wurden in den Jahren 1971/1972 die ersten Frauen ins Korps aufgenommen.

Für die Kantonspolizei ist die angemessene, ausgeglichene Vertretung beider Geschlechter wichtig. Gemischte Teams arbeiten wirksamer und in verschiedenen Situationen ist die Kantonspolizei auch explizit auf weibliches Personal angewiesen. Ziel der Kantonspolizei ist

deshalb, den Frauenanteil in der gesamten Organisation zu erhöhen – bei den Führungspersonen, den Korpsangehörigen und den Aspirantinnen und Aspiranten. Aus diesem Grund unternimmt die Kantonspolizei seit geraumer Zeit einiges, um Frauen für den Polizeiberuf zu motivieren.

So ist die Frauenförderung fester Bestandteil im Projekt «Personalentwicklung», insbesondere dessen Teilprojekt (TP 5: «Gender Diversity») sowie in der «Personalstrategie 2020+» vom 17. März 2020.

Beim Projekt «Gender Diversity» geht es namentlich um die «gezielte Rekrutierung von weiblichen Polizeiaspirantinnen» (Ziel 1), «Polizistinnen motivieren, eine Führungskarriere einzuschlagen» (Ziel 2) und «die Erhöhung des Anteils an weiblichen Führungskräften bei den Zivilstellen» (Ziel 3). Es soll herausgefunden werden, ob die Kantonspolizei mit ihrer Rekrutierung die richtigen künftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreicht, die später im Beruf bestehen und zudem mit der Aufgabe als Polizistin bzw. Polizist zufrieden sind. Ein weiteres Ziel dieses Projekts besteht darin, bereits in der Phase der Rekrutierung mehr Frauen für den Beruf der Polizistin zu begeistern und letztlich zu gewinnen. Das Projekt soll bis März 2021 abgeschlossen werden. Als Resultat davon dient eine konkrete Massnahmenliste als Roadmap zur Erreichung der drei Ziele. Die Massnahmenliste wird mit Hilfe der Methodik Soll-, Ist- und Gap-Analyse erarbeitet. Das Projekt wird geleitet vom Leiter Personelles der Kantonspolizei; im Projektteam vertreten sind Kommandobereich, Regionalpolizei, Kriminalpolizei, Verband der Kantonspolizei St.Gallen, Personalamt sowie extern der Schweizerische Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD).

Des Weiteren versucht die Kantonspolizei, mit Teilzeitpensen so viele Frauen wie möglich im Polizeiberuf zu halten. Auch sind Bestrebungen im oben genannten Projekt vorhanden, Frauen nach längerer familienbedingter Abwesenheit wieder in den Polizeiberuf zu reintegrieren.

6. Gemäss Personalbefragung 2019 der Staatsverwaltung des Kantons St.Gallen beträgt die generelle Arbeitszufriedenheit bei Frauen 4.8 (von 6), bei Männern 4.6. Das ist die einzige Auswertung nach Geschlecht und betrifft die gesamte Staatsverwaltung. Für die Kantonspolizei liegen keine Umfrageergebnisse bzw. Auswertungen zu Geschlechterunterschieden betreffend die allgemeine Arbeitszufriedenheit vor.
7. Diskriminierung und Sexismus werden in der Kantonspolizei nicht toleriert. Die Führung ahndet alle ihr zu Kenntnis gebrachten Verstösse konsequent. Für Frauen bestehen zusätzlich interne und externe Anlaufstellen, um solche Verstösse zu melden, ohne sich dabei bei ihren direkten Vorgesetzten äussern zu müssen. Betroffene Frauen können sich namentlich an die Ombudsstelle für das Staatspersonal oder an die Stelle «Beratung Gleichstellung am Arbeitsplatz» des Kompetenzzentrums Integration und Gleichstellung des Departementes des Innern wenden. Des Weiteren gibt es für Betroffene eine Broschüre zu Mobbing und sexueller Belästigung. Per Ende Januar 2021 wird diese durch die Webplattform www.respekt.sg.ch abgelöst werden. Die Plattform informiert Führungskräfte, beobachtende und betroffene Personen ausführlich über Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung, zeigt Handlungsmöglichkeiten auf und verweist auf die wichtigsten Ansprechpersonen innerhalb der Staatsverwaltung. Begleitend dazu sind Folgeaktivitäten und -projekte zur vertieften Sensibilisierung der Mitarbeitenden beabsichtigt.