

Einfache Anfrage Simmler-St.Gallen vom 17. Mai 2021

## **Frauenförderung bei der Kantonspolizei: Welche Massnahmen wurden ergriffen?**

Schriftliche Antwort der Regierung vom 19. Oktober 2021

Monika Simmler-St.Gallen erkundigt sich in ihrer Einfachen Anfrage vom 17. Mai 2021 nach den von der Regierung in der Antwort vom 22. Dezember 2020 auf die Einfache Anfrage 61.20.72 «Frauenförderung und Gleichstellung bei der Kantonspolizei» in Aussicht gestellten Massnahmen und stellt verschiedene Fragen dazu.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Der Frauenanteil in den Polizeikorps, auch in jenem der Kantonspolizei St.Gallen, ist bescheiden und im Kader marginal. Aussagen der Politik und der Polizeiführung, den Frauenanteil generell und in den Führungspositionen im Besonderen erhöhen zu wollen, sind richtig und wichtig; sie allein vermögen aber das Problem nicht zu lösen. Dazu sind konkrete Massnahmen in den einzelnen Polizeikorps selbst erforderlich und damit verbunden auch ein Kultur- und Sinneswandel.

Die Regierung ist überzeugt, dass die Kantonspolizei St.Gallen Abhilfe schaffen wird. Der Grundstein für die Frauenförderung bei der Kantonspolizei wurde mit der Personalstrategie (März 2020) gelegt. Mit dem Projekt «Gender Diversity» der Kantonspolizei St.Gallen werden nun konkrete Massnahmen geprüft, beschlossen und umgesetzt. Zentral dabei ist, dass sie vom gesamten Kader der Kantonspolizei St.Gallen kulturell, strategisch und operativ mitgetragen werden.

Zu den einzelnen Fragen:

1. Das Projekt «Gender Diversity» ist in zwei Phasen unterteilt: Phase 1 dauerte vom 1. April 2020 bis 31. März 2021 mit dem Ziel, einen Massnahmenplan vorzustellen. Phase 2 dauert vom 1. Oktober 2021 bis 30. September 2022 mit dem Ziel, mit der Umsetzung des Massnahmenplans zu beginnen. Die Umsetzung aller Massnahmen wird über die nächsten Jahre gesteuert. Erfolge sind in wenigen Jahren zu erwarten.

Das Projektteam der Phase 1 wurde bewusst nur mit weiblichen Vertretungen der grössten Hauptabteilungen (Kommandobereich, Regionalpolizei, Kriminalpolizei) sowie externen Interessengruppen ausserhalb der Kantonspolizei (Kantonales Personalamt, Verband der Kantonspolizei St.Gallen [VKapoSG], Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste [VPOD]) besetzt. Ihr Blick auf die Ist-Situation, die Soll-Situation sowie den daraus entstehenden Massnahmenkatalog war äusserst wertvoll. Im Unterschied dazu ist nun das Projektteam der Phase 2 bewusst gemischt zusammengestellt.

Die nachfolgenden Massnahmen wurden von der Geschäftsleitung der Kantonspolizei beschlossen:

Priorität 1: Die Kantonspolizei St.Gallen beginnt mit Massnahmen mit einem kleinen Ressourcenaufwand. Sie sind kurzfristig umsetzbar und die entsprechenden Partnerschaften konnten in Phase 1 des Teilprojekts bereits miteinbezogen werden. Die Umsetzung beginnt innerhalb von sechs Monaten nach Beginn der Phase 2 des Teilprojekts (1. Oktober 2021):

- Es sollen verstärkt Massnahmen im Bereich der Kommunikation vorgenommen werden, wie die gezielte Ansprache der Zielgruppe Frauen bei der Rekrutierung.
- Es sollen vermehrt (weibliche) Erfolgsgeschichten aus der Praxis kommuniziert werden. Moderne Frauen mit Vorbildcharakter sollen vermehrt porträtiert werden.
- Das kantonale Kompetenzzentrum für Integration und Gleichstellung (KIG) soll in der Kantonspolizei als Anlaufstelle für Anliegen der Geschlechtergleichstellung bekannter gemacht werden.
- Es sollen besondere Anlässe zum Thema Gender durchgeführt und das Thema Gender wird auch in Anlässen zu anderen Themen eingebaut werden. So soll das Thema Gender künftig fester Bestandteil an Kaderanlässen und Führungsschulungen werden. Auch soll ein Tag der Polizistin eingerichtet werden, wo sich Polizistinnen halbjährlich selbständig organisieren, treffen und austauschen können.
- Die Möglichkeit von Teilzeitarbeit ist in der Stellenausschreibung, sofern in der konkreten Aufgabe möglich, konsequent aufzuzeigen.
- Die Höhe des Arbeitspensums soll für die Möglichkeit zur Teilnahme an einer Weiterbildung irrelevant sein.

Priorität 2: Es handelt sich hierbei um Massnahmen mit grösserem Ressourcenaufwand, deren Feinkonzeptionierung und saubere Vorbereitung entscheidend für ihren Erfolg sind. Es sind anspruchsvolle und komplexere Massnahmen, die ausserdem den Ausbau der HR-Systeme sowie den Know-how-Aufbau aller umsetzenden Personen voraussetzen. Die Umsetzung beginnt nach sechs bis zwölf Monaten:

- In den Social-Media-Kanälen der Kantonspolizei St.Gallen sollen Polizistinnen präserter gemacht werden. Es soll insbesondere aufgezeigt werden, dass ein Beruf bei der Polizei bei Weitem nicht nur ein «Männerberuf» ist.
- Aktives Personalmarketing durch Mitarbeitende der Kantonspolizei St.Gallen soll durch die Ausrichtung einer ausserordentlichen Leistungsprämie an die Vermittelnden belohnt werden. Dabei sollen die Prämien für neue weibliche Korpsangehörige höher ausfallen.
- Künftig wird die Laufbahnplanung im jährlich stattfindenden Entwicklungsgespräch systematisch vertieft. Resultate und Fortschritte werden im «Kalibrierungsmeeting» der Geschäftsleitung behandelt. Damit soll die Entwicklung von weiblichen Führungskräften regelmässig mit einem HR-Prozess überprüft werden.
- Die Rahmenbedingungen teilzeitarbeitender Polizistinnen und Polizisten sollen trotz der Aufgabenerfüllung in einer 7x24-Stunden-Organisation verbessert werden. Teilzeit auf Stufe der Vorgesetzten soll vermehrt geprüft und ermöglicht werden.
- Rückkehrerinnen in den Polizeiberuf sollen ein spezielles Wiedereinstiegsprogramm durchlaufen.

Priorität 3: Die vorhergehenden Massnahmen müssen bereits in Umsetzung sein, sodass die folgenden Massnahmen ergänzend wirken können. Ein erstes Umdenken im Sinn des Kulturwandels muss in den Köpfen des Korps bereits stattgefunden haben. Die Glaubwürdigkeit der Massnahmen ist gegeben, wenn das Korps mit «Gender Diversity» vollends vertraut ist. Die Umsetzung beginnt nach zwei bis drei Jahren nach Beginn der Phase 2 des Teilprojekts:

- Ein Mitglied der Geschäftsleitung nimmt jeweils für zwölf Monate die Aufgabe als «Gender-Botschafterin bzw. -Botschafter» wahr. Damit soll die kulturelle Veränderung zu Gunsten der Frauenförderung verstärkt werden.
- Es werden in der Kantonspolizei Gender-Sticker und/oder Gender-Pins mit Symbolkraft verteilt, welche die Botschaft verstärken und als Gesprächsöffner dienen. Die Trägerinnen und Träger zeigen damit Farbe und bekennen sich zu einer offenen, liberalen Gender-Kultur und ihrem Wunsch nach mehr gemischten Teams auf allen Hierarchieebenen.

- 2./3. Bereits heute führen Teilzeitpensen bei der Kantonspolizei St.Gallen nicht zu einer Degradierung oder gar zu einer spezifischen Lohnreduktion. Grund für eine allfällige Degradierung oder Lohnanpassung sind Funktionsänderungen, die zur Übernahme einer weniger verantwortungs- oder anspruchsvollen Aufgabe führen.

In der Praxis besteht durchaus Offenheit für Teilzeitpensen, soweit sich dies mit den vorrangigen betrieblichen Bedürfnissen vereinbaren lässt. Dazu wurde auch ein Leitfaden «Moderne Arbeitszeitgestaltung» veröffentlicht. Adressatinnen und Adressaten sind einerseits Mitarbeitende mit dem Wunsch nach grösserer Arbeitszeitflexibilisierung und andererseits Vorgesetzte, die sich mit solchen Wünschen konfrontiert sehen. Die Vorgesetzten sind aufgerufen, diesbezügliche Anliegen ihrer Mitarbeitenden ernsthaft zu prüfen und den Vorbehalt betrieblicher Bedürfnisse erst dann anzubringen, wenn diese Frage sorgfältig geklärt wurde. Die Regierung ist sich jedoch bewusst, dass nicht nur bei der Kantonspolizei, sondern in der gesamten Staatsverwaltung weiterhin Handlungsbedarf besteht und insbesondere die vorhandenen Richtlinien und Massnahmenkataloge neu beurteilt und aktualisiert werden müssen. Die Thematik findet sich denn auch in den Zielen zur Personalpolitik 2020 bis 2024 wieder (vgl. nachfolgend Ziff. 4). Im Zusammenhang mit der Frauenförderung sind dabei verschiedene übergreifende personalrechtliche Fragestellungen zu vertiefen, welche die gesamte Staatsverwaltung betreffen (z.B. Recht auf Teilzeit).

4. Damit der Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Abwesenheit gelingt – und sich somit auch attraktiv gestaltet – müssen gleichzeitig Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben umgesetzt werden.

Eine der Massnahmen aus dem Projekt «Gender Diversity» der Kantonspolizei St.Gallen ist, dass Rückkehrerinnen in den Beruf neu ein spezielles Wiedereinstiegsprogramm durchlaufen. Ein solches Refresher-Angebot für den Wiedereinstieg wird gegenwärtig aufgebaut.

In den zwölf personalpolitischen Zielen, welche die Regierung für den Zeitraum 2020 bis 2024 festgelegt hat, findet sich unter «Arbeitgeberattraktivität» auch das Ziel, die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben weiterhin zu fördern. Die bestehenden Instrumente (flexible Gestaltung der Arbeitszeit und Gleitzeit-Kompensation; Möglichkeit für Homeoffice; Offenheit für unbezahlten Urlaub; befristete Änderungen des Beschäftigungsgrads; Teilzeitanstellungen) sollen weiterhin genutzt werden. Zur Unterstützung soll zudem die aus dem Jahr 2009 stammende St.Galler Agenda zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und weiteren ausserberuflichen Engagements neu lanciert werden und damit weitere, neue Massnahmen formuliert und umgesetzt werden. Für dieses Geschäft ist das Personalamt in Zusammenarbeit mit dem KIG zuständig.

5. Die Einführung von starren Frauenquoten bei der Kantonspolizei St.Gallen wird von der Regierung als nicht zielführend erachtet. Wichtig erscheint der Regierung, dass die Kantonspolizei den Handlungsbedarf erkannt und die entsprechenden Umsetzungen an die Hand genommen hat. Die Regierung ist überzeugt, dass damit der Frauenanteil im Polizeikorps und insbesondere auch im Kader erhöht werden kann.

Die Erhöhung des Frauenanteils im Kader – namentlich auch im obersten Kader – ist strategisches Ziel nicht nur der Kantonspolizei, sondern auch Gegenstand der Departementsstrategie des Sicherheits- und Justizdepartementes.

Die Erhöhung des Frauenanteils im Kader der Kantonsverwaltung ist im Übrigen auch ein wesentliches Ziel der Personalpolitik 2021–2024, für das derzeit konkrete Umsetzungsmassnahmen erarbeitet werden. So soll der Anteil von Frauen im Kader (Fach- und Führungs-

kader) bis Ende 2024 auf 30 Prozent erhöht werden (Fernziel 40 Prozent; Stand Ende 2019: 24,9 Prozent).