

## Frauenquote

Positionspapier des Bund Deutscher Kriminalbeamter  
in der Fassung vom 16.03.2020

### Hintergrund

Seit 2001 hat sich die deutsche Wirtschaft verpflichtet, die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern zu fördern. Diese Selbstverpflichtung hat nicht wesentlich zur Verbesserung der Situation beigetragen. Die Zahl der weiblichen Führungskräfte stieg in den folgenden Jahren nur unwesentlich an. 2016 wurde deshalb das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst in Kraft gesetzt. Im öffentlichen Dienst betrifft das Gesetz jedoch nur den Frauenanteil in Führungsebenen der obersten Bundesbehörden. 2018 wurden im Koalitionsvertrag der CDU, CSU und SPD für die 19. Legislaturperiode folgende Ziele vereinbart:

*„Dem öffentlichen Dienst kommt für die Gleichstellung von Frauen und Männern eine Vorbildfunktion zu. Wir wollen daher die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Leitungsfunktionen des öffentlichen Dienstes bis 2025 erreichen. Dazu werden wir dieses Ziel für den Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes festschreiben.“*

Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey (SPD) betonte auf ihrer ersten Pressekonferenz des Jahres 2020:

*„Von echter Gleichstellung sind wir noch weit entfernt – solange Frauen viel schlechter bezahlt werden als Männer, solange sie in Führungspositionen unterrepräsentiert sind und viel häufiger Opfer von Partnerschaftsgewalt werden, braucht es den besonderen Fokus auf die Frauenpolitik.“*

Für den BDK ist die Frauenquote in Aufsichtsräten und den obersten Bundesbehörden von eher geringerer Bedeutung. Allerdings sollten diese Frauenquoten sehr wohl Vorbildcharakter für die Polizei allgemein und die Kriminalpolizei im Besonderen haben. Für den BDK steht die Entwicklung des Anteils an weiblichen Führungskräften im gehobenen und höheren Dienst, sowie im Tarifbereich (z.B. bei den LKÄ und dem BKA) in der Kriminalitätsbekämpfung im Fokus.

## Frauenquote – Was ist das eigentlich genau?

Ziel der Frauenquote ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft, Politik und Wirtschaft sowie natürlich im öffentlichen Dienst. Die Frauenquote stellt ein Instrument zur Frauenförderung dar.

Zunächst ist zu klären, was überhaupt unter dem Begriff Frauenquote zu verstehen ist.

Zu unterscheiden ist zwischen der **absoluten**, der **relativen** Frauenquote und dem **Kaskadenmodell**.

**Absolute** Quotenregelung bedeutet, dass Frauen solange prinzipiell bevorzugt behandelt werden, bis die angestrebte Frauenquote von x Prozent im entsprechenden Gremium erreicht ist. Hierbei werden in **harte** (mindestens 50-Prozent-Quotierung, d.h. nur so viele Männer können gewählt werden, wie Frauen gewählt wurden) und **weiche** (mindestens 50-Prozent-Quotierung auf der Hälfte der zu besetzenden Plätze, wofür ausschließlich Frauen kandidieren dürfen) Quotierungen unterschieden.

**Relative** Quotenregelung bedeutet, dass bei einer gleichen Qualifizierung die Bewerberin dem Bewerber vorgezogen werden soll, bis ein Frauenanteil von x Prozent im entsprechenden Gremium erreicht ist.

Die Quotenregelung nach dem **Kaskadenmodell** ist in vielen Hochschulen und Forschungseinrichtungen die Grundlage für die Festlegung der relativen Frauenquote. Das Kaskadenmodell ist zum Beispiel im § 37a des Hochschulgesetzes in Nordrheinwestfalen zur „Gewährleistung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern bei der Berufung von Professorinnen und Professoren“ festgeschrieben.

Im Kaskadenmodell soll der Frauenanteil einer unteren Personalstufe stets die Zielquote für die nächsthöhere Stufe werden. Das kann übertragen auf die Polizei etwa heißen: sind in einer niedrigeren Laufbahngruppe 20 Prozent Frauen, gibt es aber in der nächst höheren Laufbahngruppe nur 10 Prozent Frauen, so soll die Zahl der Frauen in der nächst höheren Laufbahngruppe in einem vorgegebenen Zeitrahmen auch auf 20 Prozent erhöht werden. Damit wird gewährleistet, dass die Frauenquote entsprechend einer realistischen Größe ermittelt wird und die Frauen entsprechend ihrem Anteil aufsteigen können.

## Gleichstellungsgesetze

Das Bundesgleichstellungsgesetz bildet die Richtschnur für die Gleichstellungsgesetze in den Bundesländern, auch wenn sie unterschiedliche Bezeichnungen wie Gleichberechtigungsgesetz, Frauenförderungsgesetz, Chancengleichheitsgesetz oder Gleichstellungsgesetz etc. haben. Ihnen gemeinsam sind die Forderungen nach

- » der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern,
- » der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und
- » die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst.

Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben sollen zur Erreichung dieser Ziele, auf der Grundlage von Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben und durch berufliche Förderung von Frauen, die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen, sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen verbessert werden. Dies gilt nicht speziell nur für Frauen, sondern allgemein für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht. Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn in einer Lohn-, Vergütungs-, Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Dies ist im Beamtenbereich bei der Polizei grundsätzlich der Normalfall.

Im Bundesgleichstellungsgesetz sind folgende für die Chancengleichheit von Frauen und Männern **entscheidende Maßnahmen** festgeschrieben:

- » Stellenausschreibungen sollen geschlechtsneutral erfolgen und Frauen besonders zur Bewerbung aufgefordert werden.
- » Bei Stellenbesetzungen sollen Frauen bevorzugt berücksichtigt werden, wenn sie die gleiche Qualifikation wie Männer haben.
- » Frauen sind mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe einer Fortbildungsmöglichkeit zu berücksichtigen.
- » Dienststellen müssen gleichermaßen Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anbieten, die den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- » Anträgen von Beschäftigten auf Teilzeit, Beurlaubung oder flexibler Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sind zu genehmigen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen.
- » Ebenfalls sollen die Dienststellen durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den Wiedereinstieg erleichtern.
- » Die Dienststellen sind verpflichtet, Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

## **Praktische Umsetzung – IST-Stand in der Kripo**

Der Anteil der Frauen in der Polizei hat in den letzten Jahren, insbesondere in der Kriminalpolizei, stetig zugenommen. In der Vergangenheit wurde bundesweit seitens der Kriminalbeamtinnen und Beschäftigten in der Kriminalpolizei durch ihre Arbeit bewiesen, dass sie in der Kriminalitätsbekämpfung nicht mehr wegzudenken sind. Beispiele hierfür gibt es viele und sie sind bei weitem nicht nur auf die Vernehmung von Kindern oder Opfern von sexueller Gewalt beschränkt. Auch im Bereich Cybercrime, Betrug und Wirtschaftskriminalität, Rauschgiftbekämpfung und Fahndung sind Frauen heutzutage keine Exotinnen mehr. Die Liste lässt sich beliebig erweitern, denn Frauen werden inzwischen in allen Dienstbereichen eingesetzt. Allerdings ist ihre Verteilung auf die Bereiche sehr unterschiedlich. Besonders hoch ist der Frauenanteil in Abteilungen wie zum Beispiel der Wirtschaftskriminalität, Betrugs- und Cybercrimekriminalität und den Finanzermittlungen. Dafür gibt es gute Gründe, denn in diesen Deliktsbereichen sind die durchzuführenden Maßnahmen meist gut planbar, d.h. die Frau kann familiäre Pflichten und Dienstaufführung gut aufeinander abstimmen. Außerdem finden mittlerweile immer mehr Frauen und Männer mit Erziehungsverpflichtungen oder Pflegeverantwortung gegenüber

Angehörigen ihren Platz in der Bekämpfung der Eigentums- und Rauschgiftkriminalität. Hier gelingt es bereits vielfach durch gute Planung die Vereinbarkeit von dienstlichen Erfordernissen mit den jeweiligen persönlichen Gegebenheiten herzustellen. Tatsächliche Zahlen zur Verteilung von Frauen und Männern innerhalb der Kriminalpolizei liegen derzeit jedoch nicht vor.

Kritisch zu betrachten, ist die Verteilung der Frauen auf die einzelnen Vergütungs- und Besoldungsgruppen. Im Bereich der Beschäftigten sind Frauen meist im zuarbeitenden Bereich anzutreffen, etwa als Schreibkraft, Angestellte im Ermittlungsdienst oder als Einsatzassistentinnen. Ausnahmen sind Fachkräfte im Bereich der LKÄ oder des BKA mit speziellen Kenntnissen und Fähigkeiten, die jedoch noch seltener Führungspositionen innehaben. Im Beamtenbereich nimmt der Frauenanteil umso stärker ab, je höher die Besoldungsstufe wird.

Die Gründe hierfür sind verschieden und werden gesellschaftlich und politisch immer wieder diskutiert. Eine Ursache ist, dass sich Frauen auf Führungspositionen gar nicht erst bewerben. Häufig liegt dies nicht an ihrer mangelnden Qualifikation oder dem fehlenden Wunsch der Frau nach einer Führungsposition. Unter anderem wird gesellschaftlich überwiegend noch immer erwartet, dass die Frau den Hauptanteil der Hausarbeit und der Kindererziehung trägt. Kindergärten, Schulen und Horte stehen nur zu den üblichen Bürozeiten zur Verfügung und auch da nicht immer flächendeckend beziehungsweise in ausreichender Anzahl. Die Frau muss ihre Arbeitszeiten dem anpassen. Damit ist die Frau nicht flexibel und wird deshalb für Führungsaufgaben weder von ihren Vorgesetzten noch von sich selbst gesehen. (Dieses trifft übrigens auch auf Männer zu, wenn sie sich dazu entschlossen haben, sich an der Kindererziehung oder Pflegeaufgaben zu beteiligen und deshalb Teilzeit arbeiten müssen.)

Ein weiterer Grund liegt vermutlich auch im Selbstbewusstsein der Frauen. Die Erfahrung zeigt, dass sich Frauen nur für eine Funktion bewerben, wenn sie

ALLE in der Ausschreibung geforderten Fähigkeiten und Kenntnisse bereits vorweisen können. Männer sind da weniger zurückhaltend und bewerben sich auch ohne alle Voraussetzungen zu erfüllen, den Rest kann man(n) schließlich lernen.

Eine weitere Grundvoraussetzung für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei der Kriminalpolizei ist die faire Beurteilung. Die gesellschaftliche Praxis bildet die Rahmenbedingungen für unser Beurteilungswesen, hier werden typischerweise männliche Lebensentwürfe und Eigenschaften mit guten Beurteilungsnoten in Verbindung gebracht. Statistische<sup>1</sup> und wissenschaftliche<sup>2</sup> Erhebungen der vergangenen Jahre innerhalb der Polizei zeigen hier immer noch eine signifikante Benachteiligung von Frauen.

Somit muss leider festgestellt werden, dass die praktische Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Kriminalpolizei noch lange nicht erfolgt ist.

---

<sup>1</sup> zum Beispiel in Baden-Württemberg – Zahlen sind nur intern veröffentlicht

<sup>2</sup> [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_arbp\\_276.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_276.pdf)

## Forderungen des BDK

Im Grundsatzprogramm des BDK vom 07. November 2017 werden bereits folgende Forderungen aufgestellt:

**„Der BDK setzt sich aktiv für die Chancengleichheit von Frauen und Männern ein.**

*Der BDK spricht sich für eine Erhöhung des Anteils von Frauen in der Kriminalpolizei aus. Dabei soll Frauen der Zugang zu allen Verwendungsbereichen und Funktionen der Kriminalpolizei ermöglicht werden. Der gleichberechtigte Zugang von Frauen zu Führungs- und Leitungspositionen ist sicherzustellen. Der Anteil von Frauen in Führungsfunktionen ist zu erhöhen. Die Motivation von Frauen, sich für solche Funktionen zu bewerben und qualifizieren zu lassen, ist zu fördern.*

**Der BDK setzt sich für die Optimierung von Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein.**

*Aufgaben der Kindererziehung und der Pflege von Angehörigen werden zunehmend geschlechtsunabhängig wahrgenommen. Der Abbau der Benachteiligungen von Teilzeitbeschäftigten auf Sachbearbeitungs- und Führungsebenen, die Anpassung der Pensionsansprüche für Erziehungszeiten an die Rentenregelungen, die Anrechnung von Erziehungs- und Pflegezeiten auf Beförderungsfristen und die Förderung des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.“*

Diese Forderungen sind nach wie vor aktuell und sollen bzw. müssen auch weiterhin kontinuierlich umgesetzt werden. Wichtig ist dabei, den Anteil der Frauen in allen Dienstbereichen der Kriminalpolizei und in Führungspositionen zu erhöhen. Frauen dürfen innerhalb der Kriminalpolizei nicht in eine Nische gedrängt werden.

Darüber hinaus stellt sich die Frage: Wie kann die Gleichstellung in der Praxis vorangebracht werden? Hier sind – ohne Anspruch auf Vollständigkeit - weitere Parameter aufgeführt:

- » Die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben durch Teilzeitbeschäftigte sollte durch die Führungskräfte unterstützt werden. Dazu müssen Frauen zum Zwecke ihrer Förderung gezielt angesprochen werden. Die Förderung sollte im Rahmen von Mentorenprogrammen erfolgen und es können spezielle Workshops angeboten werden.
- » In den Führungsebenen der Kriminalpolizei muss zudem ein Bewusstsein geschaffen werden für die Mehrbelastung von Frauen (und zunehmend auch Männern), die Aufgaben in der Kindererziehung und der Pflege von Angehörigen wahrnehmen.
- » Zu Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen beitragen würde auch eine Anpassung der Rahmenbedingungen für die Arbeitszeit. Dienst in Gleitzeit und hier die Möglichkeit der Abänderung von Präsenzzeiten, um flexible Dienstzeiten zu ermöglichen, gehören ebenso dazu wie die Möglichkeit von Telearbeit bzw. Homeoffice.
- » Die Beurteilungspraxis muss sich ändern. Die Beurteiler sollten in Hinsicht auf verbreitete kulturelle Stereotypen, die sicherlich weder vorsätzlich noch bewusst erfolgen, geschult und sensibilisiert werden.

- » Eine Frauenquote nach dem Kaskadenmodell sollte eingeführt werden. Nicht nur für die Zielgrößenfestlegung beim Laufbahnwechsel, sondern auch bei Beförderungen wäre das eine Maßnahme, zur Verbesserung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Polizei.
- » Voraussetzung für die Verbesserung der Chancengleichheit ist allerdings ein weiterer gesellschaftlicher Wandel im Rahmen der Familienpolitik und nicht nur dort.

## **Fazit**

In den Gleichstellungsgesetzen sind die Rahmenbedingungen für mehr Gleichberechtigung bereits verankert. Diese gesetzlichen Bestrebungen muss der BDK mit seinen Forderungen in ihrer Umsetzung weiterhin intensiv unterstützen. Allein die Forderung nach einer Frauenquote reicht jedoch nicht aus. Die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie müssen weiter kontinuierlich verbessert werden und der BDK wird sich auch hier weiter einbringen.

## **Kontakt & Ansprechpartner:**

Petra Wiesel  
Sprecherin Frauen- und Familienpolitik im BDK Bundesvorstand  
[petra.wiesel@bdk.de](mailto:petra.wiesel@bdk.de)