

# Landeskriminalamt stellt neuen Frauenförderplan auf

23.07.2015

**Nachdem im Januar 2015 die Ministerien für Inneres und Sport sowie Arbeit, Gleichstellung und Soziales in Mecklenburg-Vorpommern eine „Zielvereinbarung zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der Landespolizei“ abschlossen, hat nun das Landeskriminalamt seinen Frauenförderplan auf der Grundlage des Bundesgleichstellungsgesetzes erneuert und zum 15. Juli 2015 in Kraft gesetzt.**

Im Gegensatz zur genannten Zielvereinbarung, die nach unserer Bewertung aus Absichtserklärungen besteht und zahlreiche wenig geeignete Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Beruf enthält, beinhaltet der Frauenförderplan für das Landeskriminalamt konkretere Ziele und praktikablere Möglichkeiten für die Mitarbeiterinnen ([hier](#)).

Zunächst beschreibt der Frauenförderplan die augenblickliche Situation in der Behörde. Bereits an Hand dieser Zahlen zeigt sich, dass die Frauen in fast allen Bereichen und Stellen unterrepräsentiert sind. Lediglich zwischen 12,5 und 15 % der leitenden Stellen sind gegenwärtig mit Mitarbeiterinnen besetzt, während genau ein Drittel aller Beschäftigten Frauen sind. Innerhalb der Beschäftigungsverhältnisse gibt es wieder gravierende Unterschiede. Nur jeder 5. Beamte ist eine Frau, während bei den Tarifbeschäftigten fast 80 % Frauen sind.

Bei der Betrachtung der Besoldungsgruppen zeigt sich bereits jetzt, dass sich unsere Frauen auf dem Vormarsch befinden. Mehr als 55 % aller Kriminalbeamtinnen sind Ober- oder Hauptkommissarinnen und etwa 20 % Ober- oder Hauptmeisterinnen. Nur in den Spitzenämtern der jeweiligen Laufbahngruppen fehlt es an solch einer Ausgewogenheit.

Um diese Ausgewogenheit zu erreichen, gibt der Frauenförderplan einige Maßnahmen vor. So können Frauen im Rahmen der rechtlichen Grenzen bei gleichem Können unter geregelten Voraussetzungen bevorzugt eingestellt werden. Gleichfalls sollen sie von ihren Vorgesetzten gezielt auf die Besetzung offener Stellen angesprochen werden. In Personalführungsgesprächen sollen gerade den Frauen Perspektiven aufgezeigt werden, sich beruflich weiterzuentwickeln und die Karriere voranzutreiben. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern bietet der neue Frauenförderplan variabelere Arbeitszeiten, Teilzeit- oder aber Telearbeit an. Weiterhin ist eine effektive Betreuung von Frauen in Elternzeit oder in einer Beurlaubung vorgesehen sowie spezielle Fortbildungsmaßnahmen.

Ein besonderes Lob verdienen sich die neuen Regeln der Kinderbetreuung und die Bildung einer Frauenfördergruppe.

Im Landeskriminalamt können nunmehr unsere Frauen im Ausnahmefall ihre Kinder sogar mit auf die Dienststelle bringen, wenn die geforderten Voraussetzungen vorliegen. Darüber hinaus bietet sich jetzt die Möglichkeit, eine Frauenfördergruppe zu bilden. Diese soll gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten Erfahrungen bei der Umsetzung dieses Förderplanes sammeln, neue Herausforderungen erkennen und dazu beitragen, dass sich immer mehr Frauen mit familiärer Beanspruchung dazu durchringen, Leitungsaufgaben zu übernehmen und sich beruflich weiterzuentwickeln.

Es liegen auch bereits die ersten Reaktionen von Mitarbeiterinnen vor. Übereinstimmend wird der neue Frauenförderplan positiv bewertet und auf die ersten Ergebnisse gewartet, die sicherlich nicht ausbleiben werden.

Der BDK wird diesen Prozess ebenfalls weiter begleiten und gegebenenfalls wieder berichten.