

A n t w o r t

des Ministeriums des Innern und für Sport

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Carl-Bernhard von Heusinger und Lisett Stuppy (BÜNDNIS 90/
DIE GRÜNEN)
– Drucksache 18/12991 –

Frauen in Führungspositionen in der Polizei

Die **Kleine Anfrage – Drucksache 18/12991** – vom 22. September 2025 hat folgenden Wortlaut:

Seit knapp 38 Jahren gibt es Frauen in der Schutz- und Kriminalpolizei in Rheinland-Pfalz. Ihr Anteil im vollzugspolizeilichen Bereich steigt jährlich und lag zuletzt bei rund 26 Prozent (Stand im Jahr 2020). Auf Führungsebene sind auch immer mehr Frauen zu verzeichnen. Seit Anfang des Jahres 2023 gibt es mit Anja Rakowski die erste Polizeipräsidentin beim Polizeipräsidium Trier. Jedoch fällt der prozentuale Frauenanteil in Führungspositionen bei der Polizei weiterhin gering aus: zum 1. Januar 2020 gab es knapp neun Prozent Frauen mit Führungsanteilen in der Schutz- und Kriminalpolizei und damit über 90 Prozent Männer in Führungspositionen. Um eine starke Präsenz von Frauen in der Polizei zu gewährleisten und zu stärken ist ein Monitoring der Entwicklung der Anzahl von Frauen in der Polizei, insbesondere auf Führungsebene, wichtig.

Vor diesem Hintergrund fragen wir die Landesregierung:

1. Wie hat sich der Anteil von Frauen in der gesamten Polizei im Vergleich zum Anteil der Männer seit dem Jahr 2020 entwickelt?
2. Wie hat sich der Anteil von weiblichen Führungskräften in der Schutz- und Kriminalpolizei seit dem Jahr 2020 im Vergleich zum männlichen Anteil entwickelt (bitte aufschlüsseln nach 3. und 4. Einstiegsamt)?
3. Wie viele Führungskräfte arbeiten in Teilzeit (bitte aufschlüsseln nach Geschlecht)?
4. Wie viele Beförderungen gab es in den letzten zwei Jahren im 3. und 4. Einstiegsamt (bitte aufschlüsseln nach Geschlecht und Teil- oder Vollzeit)?
5. Wie hoch ist der Anteil der weiblichen Kommissaranwärterinnen im Vergleich zu den männlichen Kommissaranwärtern (bitte aufschlüsseln für die letzten fünf Jahre)?
6. Welche Maßnahmen unternimmt die Landesregierung, um den Frauenanteil in der Polizei zu erhöhen?

Das **Ministerium des Innern und für Sport** hat die Kleine Anfrage namens der Landesregierung mit angefügtem Schreiben beantwortet.

Ministerium des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz
Postfach 3280 | 55022 Mainz

Präsidenten des
Landtags Rheinland-Pfalz
Herrn Hendrik Hering, MdL
Platz der Mainzer Republik 1
55116 Mainz

DER MINISTER

Schillerplatz 3-5
55116 Mainz
Telefon 06131 16-0
Telefax 06131 16-3595
Poststelle@mdi.rlp.de
www.mdi.rlp.de

13. Oktober 2025

Kleine Anfrage der Abgeordneten Carl-Bernhard von Heusinger und Lisett Stuppy (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
betr. „Frauen in Führungspositionen in der Polizei“
- Drucksache 18/12991 -

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

Vorbemerkung:

Seit Herbst 1987 werden in der Polizei Rheinland-Pfalz Frauen für den Bereich der Schutzpolizei eingestellt. Seit diesem Zeitpunkt ist der Anteil von Frauen im vollzugspolizeilichen Bereich kontinuierlich angestiegen und lag am 1. Januar 2025 bei 31,30 %. Dieser Anteil wird in den kommenden Jahren weiter ansteigen, denn der Frauenanteil bei den Polizeikommissaranwärterinnen und Polizeikommissaranwärtern (PKA) an der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz (HdP) liegt aktuell bereits bei mehr als 30 %, in einzelnen Studiengängen sogar über 35 %.

Mit dem Anstieg des Frauenanteils in der Polizei Rheinland-Pfalz hat sich in den vergangenen Jahren auch der Frauenanteil in Führungsfunktionen erhöht und lag am 1. Januar 2025 im vollzugspolizeilichen Bereich bei 14,47 %. Eine weitere Erhöhung des Frauenanteils in Leitungs- und Führungsfunktionen wird angestrebt.

Dies vorausgeschickt, beantworte ich die Kleine Anfrage namens der Landesregierung wie folgt:

Zu Frage 1:

Ausweislich der durch die Polizeibehörden gepflegten Daten des Integrierten Personalmanagementsystems (IPEMA) hat sich der Frauenanteil im vollzugspolizeilichen Bereich in der Polizei Rheinland-Pfalz wie folgt entwickelt:

Stichtag	Anteil¹ weiblich in %
01.01.2020	25,72
01.01.2021	26,92
01.01.2022	28,00
01.01.2023	29,17
01.01.2024	30,42
01.01.2025	31,30

Zu Frage 2:

Der Anteil von weiblichen Führungskräften ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen. Als Führungspositionen werden solche Stellen bezeichnet, die als Funktionsstellen mit Führungsanteilen ausgewiesen sind. Hierbei handelt es sich um Stellen ab der Ebene der Gruppenführung, Dienstgruppen-, Kommissariats- oder z. B. Sachgebietsleitung. Keine Führungsstellen sind Vertretungsaufgaben, insbesondere im sogenannten ersten Führungsamt. Diese Stellen werden als „Abwesenheitsvertretungen“ bezeichnet.

¹ Es wurden alle Vollzugsbeamtinnen und -beamten der Schutz- und Kriminalpolizei (somit ohne Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamte), einschließlich dem Personal der Polizeiabteilung im Ministerium des Innern und für Sport erhoben.



Kräfte S/K ² zum Stichtag 1. Januar		Führungspositionen im 3. und 4. Einstiegsamt (EA)			
		Gesamt männlich	Gesamt weiblich	Gesamt	Anteil weiblich in %
2020	3. EA	1124	108	1232	8,77
	4. EA	98	16	114	14,04
	Gesamt	1222	124	1346	9,21
2021	3. EA	1136	111	1247	8,90
	4. EA	97	19	116	16,38
	Gesamt	1233	130	1363	9,54
2022	3. EA	1100	136	1236	11,00
	4. EA	100	23	123	18,70
	Gesamt	1200	159	1359	11,70
2023	3. EA	1072	149	1221	12,20
	4. EA	94	23	117	19,66
	Gesamt	1166	172	1338	12,86
2024	3. EA	1072	170	1242	13,69
	4. EA	94	26	120	21,67
	Gesamt	1166	196	1362	14,39
2025	3. EA	1041	173	1214	14,25
	4. EA	93	32	125	25,60
	Gesamt	1134	205	1339	15,31

Quelle: Das von den Polizeibehörden gepflegte Integrierte Personalmanagementsystem (IPEMA)

Zu Frage 3:

Zum Stichtag 1. Januar 2025 arbeiten von 1.339 Führungskräften in der Schutz- und Kriminalpolizei (3. und 4. EA) insgesamt 4,48 % in Teilzeit. Eine Aufschlüsselung nach Geschlecht ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

Führungspositionen im 3. EA und 4. EA in der Schutz- und Kriminalpolizei Stand 1. Januar 2025					
Vollzeit		Teilzeit		Volle Elternzeit o. beurlaubt ³	
männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
1.101	171	31	29	2	5

² Schutz- und Kriminalpolizei (ohne Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamte).

³ aus familiären Gründen

Zu Frage 4:

In den Jahren 2024 und 2025 wurden in der Polizei Rheinland-Pfalz insgesamt mehr als 2.000 Mitarbeitende befördert, davon 1.979 Mitarbeitende⁴ im 3. und 4. EA. Eine Aufschlüsselung der Anzahl der Beförderungen nach Einstiegsamt, Geschlecht sowie Teil- oder Vollzeitbeschäftigung ist der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen:

Beförderungen in der Polizei Rheinland-Pfalz im Mai 2024							
3. EA				4. EA			
männlich		weiblich		männlich		weiblich	
Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
627	19	210	85	25	0	7	4

Beförderungen in der Polizei Rheinland-Pfalz im Mai 2025							
3. EA				4. EA			
männlich		weiblich		männlich		weiblich	
Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
600	29	255	93	17	0	8	0

Im Mai 2024 lag der Frauenanteil bei den Beförderungen im 3. und 4. EA insgesamt bei 31,32 %. Dieser Wert stieg im Mai 2025 an und betrug 35,53 %.

Zu Frage 5:

Der Anteil der Polizeikommissaranwärterinnen an der Gesamtzahl der Studierenden betrug im Zeitraum von Mai 2020 bis Mai 2025 insgesamt 35,19 %. Die Zahlen der jeweiligen Bachelorstudiengänge beruhen auf der Mitteilung der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz und ergeben sich aus der nachfolgenden Tabelle:

⁴ Aus den Bereichen Schutz- und Kriminalpolizei, Verwaltung o. Ä., einschließlich dem Personal der Polizeiabteilung im Ministerium des Innern und für Sport, sofern sie auf dem Stellenplan des Lagezentrums geführt werden.

Bachelor-studiengang (BA)	Einstellung im	Anzahl PKA	davon männlich	davon weiblich	Anteil weiblich in %
23. BA	Mai 2020	300	197	103	34,33
24. BA	Oktober 2020	285	188	97	34,04
25. BA	Mai 2021	278	203	75	26,98
26. BA	Oktober 2021	294	177	117	39,80
27. BA	Mai 2022	220	138	82	37,27
28. BA	Oktober 2022	283	176	107	37,81
29. BA	Mai 2023	187	108	79	42,25
30. BA	Oktober 2023	293	188	105	35,84
31. BA	Mai 2024	191	129	62	32,46
32. BA	Oktober 2024	261	180	81	31,03
33. BA	Mai 2025	190	119	71	37,37
Gesamt		2782	1803	979	35,19

Zu Frage 6:

Es ist ein ständiges Ziel, die Geschlechtergerechtigkeit zu fördern und den Frauenanteil insgesamt und in Führungspositionen zu erhöhen. In der Polizei Rheinland-Pfalz wird dies durch eine Vielzahl von Maßnahmen zum Ausdruck gebracht, welche nachfolgend beispielhaft aufgezählt sind:

- Bereits im Rahmen der Nachwuchswerbung werden bestimmte Formate (bspw. Girls-Day) gefördert, um insbesondere auch potentielle Bewerberinnen anzusprechen.

- In den Ausschreibungen zu Stellenbesetzungen wird regelmäßig der Wunsch zum Ausdruck gebracht, den Frauenanteil zu erhöhen und betont, dass eine Bewerbung von Frauen besonders erwünscht ist.
- Für die Polizei Rheinland-Pfalz wurden frühzeitig Regelungen erlassen, um die Stellung von Menschen, die Familienarbeit leisten, weiter zu verbessern. Im Jahr 2020 wurde die Rahmendienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit aus dem Jahr 2015 fortgeschrieben. Diese hat u. a. zum Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege weiter zu verbessern. Mit der im Jahr 2019 erlassenen Rahmendienstvereinbarung über die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege existiert eine weitere Regelung, anhand derer möglichen Benachteiligungen, die sich aus der – häufig von weiblichen Mitarbeitenden – zu leistenden Familienarbeit ergeben können, begegnet werden soll. Mit der im Jahr 2021 fortgeschriebenen Rahmendienstvereinbarung über flexible Arbeitsformen bei der Polizei Rheinland-Pfalz wird dem Bedürfnis nach flexibleren und moderneren Arbeitszeitmodellen und -formen Rechnung getragen.
- Zudem existieren mehrere Förderprogramme, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter zu erhöhen. Neben Förderverwendungsmaßnahmen aller Polizeibehörden, die den potenziellen Führungskräftenachwuchs auf zukünftige Führungsfunktionen vorbereiten, wurde durch die Polizeiabteilung im Ministerium des Innern und für Sport (Mdl) ein Mentoring-Programm für Frauen im 3. EA und Tarifbeschäftigte in vergleichbaren Entgeltgruppen initiiert. Dieses auf ein Jahr angelegte Programm befindet sich nunmehr in der 8. Programmrunde und begleitet sowie unterstützt Frauen, die sich für eine Führungstätigkeit interessieren. Eine Wirkungsevaluation hat ergeben, dass das in Rede stehende Programm Frauen auf dem Weg in eine erste Führungsposition unterstützt. Die Förderverwendungen selbst sind inzwischen so angelegt, dass eine Teilnahme in Teilzeit möglich ist. Parallel dazu bietet die HdP Rheinland-Pfalz spezielle Fortbildungen an, welche das Interesse von insbesondere weiblichen Nachwuchskräften an der Übernahme einer Führungsfunktion wecken sollen.

- Zur Sensibilisierung der Führungskräfte werden statistische Erhebungen im Rahmen des wiederkehrenden Besprechungswesens thematisiert. Im Mittelpunkt stehen hier u. a. Daten zum Frauenanteil in der Polizei, deren Anteil an Führungsfunktionen oder Teilzeitanteile im Bereich Führung. Eine Betrachtung der Beförderungen von Frauen und Teilzeitkräften in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten ist inzwischen ebenfalls Standard.
- Die Gleichstellungspläne der Polizeibehörden und des MdI führen sehr umfassende Maßnahmen auf, die sowohl der Stärkung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen dienen, als auch die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege weiter fördern. Insoweit ist hier auf die Antwort der Landesregierung zu der Kleinen Anfrage betreffend Gleichstellungspläne der Polizei – Drucksachen 17/13374 und 17/13590 – zu verweisen. Dabei wurde umfassend dargestellt, welche Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Gleichstellungsplänen grundsätzlich aufgeführt sind und welche zusätzlichen Anstrengungen in den einzelnen Behörden darüber hinaus unternommen werden.



Michael Ebling