

# Frauen in der Polizei – Maskottchen oder Partnerinnen?



## Ein Problemaufriß von Waltraud Müller-Franke

Petra G., die läßt sich gerade noch ertragen. Meinen jedenfalls manche ihrer männlichen Kollegen. Denn Petra paßt, wenn schon nicht in die einen, dann doch wenigstens in die anderen Klischees. Die Frau bei der Streifenpolizei, schlimm genug für viele Männer. Aber wenigstens fährt sie dann auch noch Motorrad und kickt. Und hinlangen, sagen die Kollegen, die sonst die Mädchen im Team ganz gern als »Sozialarbeiterinnen« bezeichnen, kann die Petra auch. Mehr

Anerkennung, so scheint's, wird frau als Streifenpolizistin in der nächsten Zukunft kaum erreichen<sup>1</sup>, oder »Die Frauen in Uniformen kamen langsam, aber gewaltig. Im März 1990 schlüpfen (in Bayern, d. Verf.in) die ersten Jung-Frauen in die Uniform und das Klima bei der Bereitschaftspolizei lockerte sich. Für manche Kollegen stürzte zwar die polizeiliche Männer-Welt zusammen, doch die meisten stellten sich auf die Frauen ein. Man(n) achtete mehr auf sein Outfit, Eau de Toilette duftete häufiger durch die Stuben, und der Ton wurde höflicher. Es ist ein kollegiales Miteinander zugunsten der Sicherheit in Stadt und Land gewachsen. Und heute, vier Jahre später, tragen Frauen mit (hüb-

schen) Köpfchen als Polizeikommissarinnen in Dienstgruppen Verantwortung.«<sup>2</sup>

Zwei Auszüge aus den vielen Berichten in den Medien, die sich mit der Frau in der Polizei beschäftigen. Und zwar der Frau, die auffällt – der Frau in Uniform –, und zwar meistens dann, wenn wieder eine Tür für die Frauen im Polizeivollzugsdienst geöffnet wurde: die Einstellung der ersten Frauen in die Schutzpolizei eines Landes – wie 1987 in Baden-Württemberg –, die Einstellung der ersten Frauen im Bundesgrenzschutz 1987 im Rahmen eines Pilotvorhabens, die Zulassung der ersten Frauen in Spezialeinsatzkommandos (SEK) oder der Dienstantritt der ersten Polizeikommissarinnen in Baden-Württemberg 1995.

War nach dem zweiten Weltkrieg die Arbeit der Frauen in der Polizei zunächst fast ausschließlich auf eine eigene, besondere Laufbahn – nämlich die in der Weiblichen Kriminalpolizei (WKP) – beschränkt, so stellt das Jahr 1975 mit der Auflösung der WKP den Beginn einer neuen Entwicklung dar, die nach der Innenministerkonferenz im November 1991 darin gipfelt, daß Frauen grundsätzlich auch den Zugang zu den Polizeiverbänden im Bund und den Ländern haben sollen: mit der Zulassung der Frauen für alle Bereiche des Polizeivollzugsdienstes einschließlich der Spezialeinsatzkommandos

(SEK) und des Bundesgrenzschutzes ist heute die formale Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Polizei gegeben. Und sonst?

Nach einer Befragung des Bundes und der Länder zur Situation der Frauen in der Polizei, die 1995 vom Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen durchgeführt wurde, ist die Anzahl der Frauen in der Polizei in allen Ländern und im Bund deutlich gestiegen, die Einstellungszahlen bewegen sich um 30%. Polizistinnen seien heute keine zu bestaunende Minderheit mehr, trügen überdurchschnittlich häufig zur Deeskalation bei – »der Bund hat festgestellt, daß die Polizeiarbeit insgesamt durch die Verwendung von Frauen an Effektivität gewonnen hat, da eine geschlechtsspezifische Aufgabenverteilung in bestimmten Einsatzsituationen von Vorteil ist. Häufig wird die innere Einstellung der Frauen und ihre Leistungsbereitschaft als besonders positiv bewertet«.<sup>3</sup>

Zwar erscheint diese Erkenntnis im Hinblick auf den derzeit vieldiskutierten Gedanken eines Synergieeffektes verlockend – Männer und Frauen bringen ihre jeweiligen Eigenschaften in eine Organisation ein, ergänzen und verstärken sich damit gegenseitig in den ihnen eigenen Qualitäten. Aber eine solche, die traditionellen Geschlechtsstereotypen aufgreifende Sicht wird da problematisch, wo sie männliches und weibliches Verhalten eindeutig einem männlichen bzw. weiblichen Part zuordnet. Solche Stereotype stellen einen der Haupt Stolpersteine für die Frauen bezüglich ihres beruflichen Selbstverständnisses dar: Werden sie so nicht wieder auf die Sozialarbeiterinnenfunktion verwiesen, die ihnen gerade die Anerkennung als »richtige« Polizistinnen bei den männlichen Kollegen verwehrt?

Schon 1979 hat Susan Martin nach einer Studie in Washington D.C. dieses Problem mit dem Rollenkonflikt der Frauen zwischen POLICEwomen und PoliceWOMEN charakterisiert: Eine Polizistin, die »ihren Mann stehen will« indem sie sich den männlichen Normen, der männlichen Sprache und den Verhaltensweisen der männlich geprägten Polizeikultur anpaßt, steht in der Gefahr, von ihren männlichen Kollegen als Bedrohung empfunden und eher in untergeordnete Positionen gedrängt zu werden. Dabei kämpft sie doch »nur«, und möglicherweise gibt sie dabei große Teile ihrer weiblichen Identität auf für die Anerkennung in ihrem beruflichen Umfeld. Umgekehrt besteht für die Polizistin, die »Frau bleiben« möchte, die Gefahr, als schwach und ungeeignet für den Polizeiberuf angesehen zu werden.<sup>4</sup>

Inwieweit diese Studie direkt und mehr als 15 Jahre später auf die unsrige Situation übertragen werden kann, sei dahingestellt – gesicherte empirische Daten zu der Frage der Akzeptanz der Frauen in ihrem Beruf liegen in Deutschland noch nicht vor. Sie zeigt mir jedoch ein interessantes Gedankenmodell im Hinblick auf folgendes Phänomen: verschiedene

Frauenbeauftragte oder Frauenvertreterinnen – ich bezeichne, in der Hoffnung, daß ein weniger geschlechtsbezogenes Berufsbild möglich ist, diese hier eher idealtypischerweise als POLICEWOMEN – haben mir berichtet, daß sie im Hinblick auf ihre Funktion häufiger von ihren Kolleginnen angegriffen werden als von ihren Kollegen. Sollte dies nicht etwa doch mit dem Kampf der POLICEwomen um die Anerkennung in der noch eher durch männliche Verhaltensweisen geprägten Berufswelt zu tun haben? Ist der von vielen Frauen empfundene Druck der Polizeikultur so stark, daß sie sich ihm eher anpassen, um berufliche Anerkennung zu erhalten als ihren eigenen Weg zu gehen?

Anita Hazenberg ist niederländische Polizistin und Direktorin des European Network for Policewomen (ENP). Anhand von vier Stereotypen zeigt sie die Problematik »frauentypischer« Wahrnehmungen von Polizistinnen auf. Diese entsprechen bestimmten verinnerlichten und männlich geprägten Erwartungshaltungen und Verhaltensweisen, die Polizistinnen gegenüber den Kollegen zwar im Hinblick auf ihre »Defizite« entlasten, es ihnen aber unmöglich machen, POLICEWOMEN zu sein:

- die *Mutter* ist die Kollegin, die immer Verständnis aufbringt, gut zuhört und vielleicht noch Kaffee kocht – für die Polizeiarbeit ist sie nicht besonders geeignet;
- das *Maskottchen* ist für die Verbesserung des Arbeitsklimas zuständig, vielleicht auch Aushängeschild im Zuge der Gleichberechtigung. Damit zählt ihre Arbeitsleistung wenig;
- die *Verführerin* erreicht durch Äußerlichkeiten und Charme Dinge oder auch Aufstiegsmöglichkeiten, von denen die männlichen Kollegen nur träumen können – zuweilen macht auch das Wort vom »Schlitzbonus« die Runde. Die Folge ist Neid und Abwertung der Arbeitsleistung;
- die *Feministin*, die ihre eigene Meinung sagt, wird schnell zum Mannweib und zur Besserwisserin und wirkt eher bedrohlich. Auf dem Weg zur Karrierefrau wird ihre Arbeitsleistung genau beäugt und getestet – sie muß sich ständig beweisen.<sup>5</sup>

Wie kann solchem Problem der Assimilation der Frauen an ein eher »altes Bild« des Polizeiberufes in einer – wenn auch in ihren verschiedenen Milieus sich unterschiedlich – wandelnden Gesellschaft begegnet werden?

In Nordrhein-Westfalen gibt es einen Ansatzpunkt, diese Berufswelt zu verändern: Sie ist trotz steigenden Frauenanteils nach wie vor eine Männerdomäne – mit typisch männlichen Verhaltensweisen und typisch männlichen Lebensläufen, in der Regel durchgehend vollzeitbeschäftigt, ohne Familienpause. Nach der Reform der Ausbildung zum Laufbahnabschnitt I werden im Praktikum für die Auszubildenden Tutorinnen und Tutoren eingesetzt. In einer

Vorbildfunktion sollen Streifenbeamte und Streifenbeamtinnen, die einem genau definierten Anforderungsprofil entsprechen, die tradierten Stereotypen der »Bärenführerrolle« aufbrechen und dem Nachwuchs in der Polizei deutlich machen, daß die »Vorstellung vom Polizeiberuf als frauenfreie Zone überholt ist«.<sup>6</sup> Das Vorbild von Tutorinnen ermöglicht einerseits den jungen Frauen in diesem Beruf von Anfang an Orientierungsmöglichkeiten und Perspektiven. Diese zwingen sie nicht zum Verbiegen ihrer weiblichen Identität, sondern lassen den Aufbau einer Identität zu, die auch den zuweilen nicht gerade sanften »Proben« des Berufsalltags gewachsen ist: wenn konservative Bürger oder Kollegen fragen, ob denn nun Frauen heutzutage in allen Bereichen mitmischen müßten (was noch eine eher harmlose



*Insgesamt ist die Integration und Gleichberechtigung der Frauen in der Polizei, insbesondere der Schutzpolizei, noch nicht gelungen*



Formulierung ist), wenn sich Frauen im Einsatz »Bullenhure« oder »Bullenflittchen« anhören müssen oder wenn ausländische Mitbürger, deren Heimatkultur die Rolle der Frau eindeutig auf Haus und Herd definiert, einfach die Polizistin im Dienst zu ignorieren versuchen. Das Vorbild von Tutorinnen ermöglicht andererseits den jungen Männern ein Hinterfragen der Geschlechtsrollenstereotypen, um letztlich die Qualität der polizeilichen Arbeit insgesamt zu verbessern – in Großbritannien und den Niederlanden verbreitet sich diese Idee unter dem Slogan »Quality by equality«. Erst wenn Männliches und Weibliches von Männern und Frauen in der Polizei gelebt werden darf und kann, werden Arbeit und Klima optimiert sein.<sup>7</sup>

Hier liegt auch der Schlüssel zur Bewältigung eines weiteren Problembereiches – der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz.<sup>8</sup> Legen wir die Definition des Europäischen Rates zugrunde: Sexuelle Belästigung bedeutet unerwünschtes »Verhalten sexueller Natur oder

sonstiges Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt, einschließlich eines solchen Verhaltens von Vorgesetzten und Kollegen.«<sup>9</sup> Mit sexueller Belästigung ist nicht der Flirt am Arbeitsplatz gemeint, nicht die Annäherung, die auf Gegenseitigkeit beruht. Sie beginnt da, wo für eine der beiden beteiligten Seiten etwas unfreiwillig geschieht. Sie ist eine Form von sexueller Gewalt – psychischer oder/und physischer Art und reicht von Anstarren und anzüglichen Bemerkungen über »Grapschen« bis zum Erzwingen sexueller Handlungen.<sup>10</sup> Belästigungssituationen im Alltag werden von Betroffenen und Belästigern sehr unterschiedlich wahrgenommen. Es gibt erheblich differierende Toleranzgrenzen im Hinblick darauf, was der oder die Einzelne als sexuelle Belästigung empfindet. Zahlreiche Untersuchungen haben aber belegt, daß an den unterschiedlichsten Arbeitsplätzen, auf allen Hierarchieebenen und nicht nur im abgeschlossenen Raum, sondern auch öffentlich, Frauen und Männer belästigt werden.

Insofern stellt der Arbeitsplatz Polizei an sich hier keine Besonderheit dar. Allerdings ist folgendes Forschungsergebnis hierzu bemerkenswert: »Die beschäftigten Frauen bei der Polizei sind von allen befragten Gruppen am häufigsten von sexuellen Belästigungen betroffen, gefolgt von Frauen, die im Baugewerbe tätig sind.«<sup>11</sup> So die 1991 veröffentlichte Studie der Projektgruppe des Landesinstituts Sozialforschungsstelle Dortmund, die im Auftrag des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit zur Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz durchgeführt wurde. Schwerpunkte waren u.a. die Erforschung der Erfahrungen hierzu mit subjektiven und institutionellen Folgen (qualitative Untersuchung) und die standardisierte Erhebung sexueller Belästigung in Betrieben verschiedener Branchen (quantitative Untersuchung). Die Forscherinnen verweisen darüberhinaus auf eine finnische Untersuchung, die 1987 – auch in verschiedenen Berufsgruppen durchgeführt – ebenfalls zu dem Schluß kommt, daß die weiblichen »policeofficers« und »construction workers« die meisten Belästigungen nannten.

Dabei scheinen Polizistinnen nicht »zimperlich« zu sein. Im Vergleich etwa zu Lehrerinnen ordnen sie »Vorkommnisse« deutlich seltener als sexuelle Belästigung ein – dies gilt allerdings nur für die »harmloseren« wie Witze, »zufällige« Körperberührungen oder taxierende Blicke. Die »harten« sexuellen Übergriffe werden von den befragten Polizistinnen besonders entschieden als Belästigungen eingestuft. Interessant dabei ist, daß weitere Ergebnisse der Untersuchung darauf hindeuten scheinen, »daß Frauen dazu neigen, sexuell gefärbte Verhaltensweisen und Situationen dann nicht als sexuelle Belästigungen zu definieren, wenn sie häufiger davon betroffen sind, es diese

Situationen ... den Frauen aber ermöglichen, sich unangenehmer Folgeaktionen zu entziehen, indem sie das Verhalten nicht als Belästigung kennzeichnen.«<sup>12</sup> Solches Nicht-Wahrnehmen eigener sexueller Belästigung dient dann als Schutz vor eigener Unzufriedenheit oder Ohnmacht oder als Mittel zum Erzielen von Akzeptanz in der Gruppe.

Dieser Gedanke wird auch belegt durch eine Befragung von Polizistinnen in Österreich. Bei dieser Stichprobe bildete zu der Frage nach dem Verhalten männlicher Kollegen die größte Gruppe von Frauen diejenige, »die sich mit den männlichen Verhaltensweisen nicht auseinandersetzen wollen und das Thema sozusagen verdrängen. Diese Frauen zeichnen sich durch einen besonderen Arbeitseifer aus, neigen dazu, Konflikte aus dem Weg zu gehen, haben nichts bis wenig zu kritisieren und wollen nicht auffallen.«<sup>13</sup>

Sexuelle Belästigung hat etwas mit Macht zu tun – bei der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz geht es wahrscheinlich »weniger um einen fehlgeleiteten, weil aggressiven Ausdruck von Sexualität« als »vielmehr um einen sexuellen Ausdruck von Aggression ... Sexualität ist lediglich ein Hilfsmittel, sozusagen ein Vehikel für den Transport nicht-sexueller Inhalte.«<sup>14</sup> Es sei hier angemerkt, daß die Frauenforschung auch darauf aufmerksam gemacht hat, daß sexuelle Belästigung der Stabilisierung eines Männerkollektives – auf Kosten der Frauen – dienen kann. Dabei geht es dann weniger um Ausgrenzung einer bestimmten Frau als darum, daß unbeteiligte Frauen zum Prüfstein für die »Männlichkeit« eines ihnen gegenüberstehenden Mannes innerhalb seiner männlichen Bezugsgruppe gemacht werden.<sup>15</sup> Erst wenn Männliches und Weibliches von Männern und Frauen in der Polizei gelebt werden darf und kann, wird man(n) solches nicht mehr nötig haben.

Die Frage von Macht führt zu einem weiteren Problemfeld: Wie steht es in der Polizei um die Position von Frauen in führenden Funktionen?

Hierzu gibt es im deutschsprachigen Raum noch keine repräsentative wissenschaftliche Untersuchung – es lassen sich allerdings, so Bärbel Werdes in ihrem Problemaufriß zu dieser Frage, Parallelen zur Situation in der Wirtschaft aufzeigen.<sup>16</sup>

Einen ersten Aufschluß gibt das Zahlenbild: Nach einer 1994 durch die Polizei-Führungsakademie erhobenen Umfrage im Bund und den Ländern beträgt der Anteil der Frauen der Kriminalpolizei im gehobenen Dienst 9,9%, im höheren Dienst 5,1%. Die Schutzpolizistinnen nehmen sogar im gehobenen Dienst nur 2,5% der Positionen ein – ihr Anteil von 1,2% im höheren Dienst ist verschwindend gering.<sup>17</sup>

Hierzu muß allerdings berücksichtigt werden, daß die Beamtinnen in Uniform aufgrund der späten Öffnung der Schutzpolizei für

Frauen schon vom Gang der Laufbahn bisher kaum in Führungspositionen vertreten sein können. So finden wir heute Schutzpolizistinnen in führenden Funktionen in den Bundesländern, die mit der Einstellung von Frauen in den Dienst der Schutzpolizei begonnen haben: in Berlin und Hamburg (1978/ 1979), in Niedersachsen, Hessen oder Nordrhein-Westfalen (1981/ 1982). Wenn man insgesamt hinsichtlich der vorher genannten Zahlen davon ausgeht, daß nicht alle Stelleninhaber und -inhaberrinnen im gehobenen Dienst zwangsläufig in einer Führungsfunktion tätig sind, so wird deutlich, daß weibliche Führungskräfte in der Polizei eher »seltene Exemplare« sind. Sollte allerdings im Hinblick auf die heutigen o.g. Einstellungszahlen der Zugang der Frauen in die Führungspositionen etwa nur noch eine reine Frage der Zeit sein?

Skepsis ist angebracht: Sehen wir in solche Bereiche, die zumindest formal den Frauen schon länger geöffnet sind – die Wirtschaft und die Wissenschaft. Als Chefin im oberen Management von Großbetrieben arbeiten ca. 2-3% der Frauen,<sup>18</sup> an den Universitäten und Fachhochschulen finden wir im Lehrkörper ca. 5% Professorinnen.<sup>19</sup> Wo liegen im Bereich der Führung die Karrierehindernisse für die Frauen?

Untersuchungen zu dieser Frage<sup>20</sup> unterscheiden schwerpunktmäßig hier zwischen den personen- bzw. situationsspezifischen Erklärungsansätzen, wobei die dargestellten Aspekte nicht unabhängig voneinander wirken, sondern in einem Wechselverhältnis stehen.

Als personenbezogene Erklärungsansätze werden im wesentlichen zwei Karrierehindernisse herausgestellt – erstens die sog. geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen und Rollenzuschreibungen der Gesellschaft, und zweitens die fehlende Karriereplanung der Frauen:

- So wird »Führung« wohl auch heute noch eher als männliche Eigenschaft gesehen, die Selbstsicherheit, Aktivität, logisches Denken und Leistungsorientierung erfordert, ein den Männern zugewiesenes Stereotyp mit Eigenschaften, die bei Frauen weniger im Vordergrund zu stehen scheinen. Das den Frauen zugewiesene Stereotyp orientiert sich nach wie vor eher an Fürsorglichkeit und gefühlbetonten Qualitäten.<sup>21</sup> Wenn auch die neuere Forschung zur Frage der Existenz und ggf. Bewertung von geschlechtsspezifischem Führungsverhalten eher uneinig ist,<sup>22</sup> so sind doch die aufgezeigten Stereotype in ihrer Wirksamkeit noch deutlich zu erkennen: »Mehr als jeder vierte im Westen und fast jeder dritte im Osten hätte (1994, d. Verf.in) lieber einen Mann als Chef, gegenüber 1991 ist der Anteil in beiden Teilen Deutschlands damit sogar noch angewachsen.«<sup>23</sup>
- Das zweite Karrierehindernis im Bereich der personenspezifischen Erklärungsansätze kann

in dem unterschiedlichen Karriereplanungsverhalten von Frauen und Männern gesehen werden – Frauen scheinen sich, nicht immer freiwillig, eher von äußeren Faktoren, z.B. den Erfordernissen, die der Beruf des Partners mit sich bringt, oder der Geburt eines Kindes abhängig zu machen. Nur wenige Frauen haben eine stringente Lebens- und Karriereplanung, sie stecken gegebenenfalls zurück: »Immer noch gehen sehr viele Männer und Frauen (!) – zwar meist nicht mehr auf der gesellschaftlichen, jedoch auf der ganz persönlichen ›Paar-Ebene‹ – von der traditionellen Vorstellung aus, daß Männer den Frauen beruflich überlegen seien.«<sup>24</sup>

Im Bereich der eher situationsbezogenen Erklärungsansätze werden als Karrierehindernisse für Frauen der Einfluß der Familienphase auf die berufliche Karriere, die Machtverteilung bzw. Machtstrukturen in Organisationen und die sog. »Token-Dynamik« genannt:

- Die Tatsache, daß Frauen noch immer weitestgehend die Hauptverantwortung für die Arbeit in Haushalt und Familie tragen, scheint sich auf ihre beruflichen Karriere-möglichkeiten eher negativ auszuwirken. So wurden bisher berufliche Karrieren von Frauen besonders durch Einbußen im Privatbereich, insbesondere den Verzicht auf Kinder, möglich. Qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze sind selten. Befürchtungen, daß Frauen durch Schwangerschaft und Erziehungsurlaub ausfallen, lassen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen als »Fehl-investitionen« erscheinen.
- Als weiters Karrierehemmnis können die Strukturen und die Verteilung von Macht in Organisationen gesehen werden – bei den meisten Organisationen können wir auch heute noch von männlich geprägten Organisationen ausgehen. Dabei sind offensichtlich für Frauen sogenannte Einstiegs- und Aufstiegsschwierigkeiten festzustellen.<sup>25</sup> Das heißt aufgrund stereotyp zugeordneter »Befürchtungen« werden nicht selten bei gleicher Qualifikation Männer bevorzugt eingestellt oder befördert. In diesem Zusammenhang scheint auch eine Rolle zu spielen, daß Frauen zu informell bestehenden männlichen Netzwerken kaum Zugang haben.
- Die »Token-Dynamik« beschreibt die Tatsache, daß Frauen, die in bisher reine Männergruppen vordringen, mit einem »Veränderungswiderstand«<sup>26</sup> rechnen müssen: Ihre Andersartigkeit, die sich am auffälligsten in ihrer Geschlechtszugehörigkeit zeigt, muß sich an den in der Gruppe gültigen Kriterien messen lassen. Es kann sein, daß der Frau »typisch« weibliche Aufgaben zugewiesen werden oder daß sie bei »nicht-typisch« weiblichen Aufgaben einen Beweis ihres Könnens liefern muß. Die Frau steht unter ständiger Beobachtung durch ihre männlichen Kollegen. Sie kann sich entweder

zurückziehen, was sie dann als eher »ungeeignet« erscheinen läßt; oder sie kämpft und braucht doppelte Anstrengung, um als Kollegin anerkannt zu werden. Es kann weiter sein, daß die Kollegin aus wichtigen Aktivitäten der Männergruppe herausgehalten wird, d.h. sie erfährt keine aktive Behinderung, aber auch keine aktive Unterstützung – sie wird sozial und psychologisch ausgeschlossen, was »mit einer extrem dysfunktionalen Form von Kooperationsstörung endet«<sup>27</sup> Ob eine Frau in einer Gruppe zur Token-Frau wird, begünstigen bzw. verhindern verschiedene Bedingungen: »je konservativer die Kollegen in ihrer Auffassung über die Geschlechtsrolle der Frau sind, desto mehr erschwert dies ihre Integration in die Gruppe.«<sup>28</sup> Wird das Fachwissen der Frau erkannt, wird sie eher integriert. Auch der Anteil von Frauen in höheren Positionen anderer Bereiche der Organisation hat integrierenden bzw. hemmenden Einfluß.

Es kann – aufgrund bisher fehlender Erfahrungen bzw. Untersuchungen – hier nur vermutet werden, daß die aufgezeigten möglichen Karrierehemmnisse auch in der Polizei Realität sind: Innerhalb der nach wie vor stark durch männliche Verhaltensstereotype geprägten Organisation verhindern oder erschweren »männliche Vorstellungen« von Führung den Aufstieg der Frauen innerhalb der Organisation; die Zuständigkeit für die Familienarbeit, die Doppelbelastung in Familie und Beruf wird den Frauen zum Stolperstein: Das damit verbundene Angewiesensein auf bestimmte Arbeitszeiten, die etwa durch die Kinderbetreuungsmöglichkeiten vorgegeben werden, wirkt sich nicht gerade förderlich auf die Berücksichtigung bei der Vergabe von Führungspositionen aus. Es kann zudem Befürchtungen nähren, daß Frauen ihre Verantwortung nicht »ernsthaft« mit dem Gesamteinsatz ihrer Kräfte wahrnehmen – auch Teilzeitarbeitsplätze sind als »richtige« Arbeitsplätze noch kaum anerkannt.

Ziel sollte nicht sein, über einen weiblichen oder männlichen Führungsstil mit den jeweiligen Vor- und Nachteilen nachzudenken, sondern – und nicht nur in der Polizei – einen Führungsstil zuzulassen, der Männern und Frauen Männliches und Weibliches zubilligt.

Insgesamt ist die Integration und Gleichberechtigung der Frauen in der Polizei, insbesondere der Schutzpolizei, noch nicht gelungen: »Der berufliche Alltag der Frauen in der Schutzpolizei zeigt als innere Realität jedoch nicht nur die gleichen Schwierigkeiten und Diskriminierungen, denen Frauen in anderen Berufen ausgesetzt sind. Polizeibeamtinnen und weibliche Angestellte haben in der traditionell männerbestimmten und -orientierten Berufsgruppe Polizei ... eher mehr Schwierigkeiten, sich durchzusetzen und aner-

kannt zu werden.«<sup>29</sup> Dabei spielt neben der Problematik der männlich geprägten Orientierung in dieser Berufsgruppe eben auch der tatsächlich bis jetzt noch, trotz steigender Einstellungszahlen, existierende Minoritätenstatus der Frauen eine wichtige Rolle – die damit verbundene Gefahr der Token-Dynamik kann hier kaum unterschätzt werden.

Belegbar ist die mangelnde Integration der Frauen u.a. durch eine Befragung von 1335 Beschäftigten der Niedersächsischen Polizei, nach der fast 70% die Frage nach Vorurteilen gegenüber Frauen im Polizeidienst mit »ja« oder »eher ja« beantworten.<sup>30</sup>

Besonders häufig werden im Bereich der Vorurteile die Möglichkeit des Versagens bei »harten« Einsätzen und die Bevorzugung der Frauen durch Vorgesetzte und im Bereich der gesetzlichen Frauenförderung genannt.

## Die eigentliche Veränderung im Hinblick auf tatsächliche Gleichberechtigung in der Polizei muß in den Köpfen erfolgen

Negativ werden von den männlichen Kollegen immer wieder die Ausfallzeiten von Frauen bei Schwangerschaft, Mutterschutz und Erziehungsurlaub problematisiert – dies wird ein »echtes« Problem solange bleiben, bis es finanzielle Mittel zur Schaffung von Leer- oder Springerstellen gibt. Bis dahin wird der Ausfall von Kolleginnen, natürlich auch von Kollegen, die aufgrund von Krankheit oder Aus- und Fortbildung fehlen, auf dem Rücken des restlichen Kollegiums verteilt. Dies ist kein Problem der Leistung der Frauen, sondern ein strukturelles: es begegnet auch den – bis jetzt noch wenigen – Männern, die Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen. Welche Perspektive ergibt sich für die Frauen in der Polizei?

Grundsätzlich einzubinden ist diese Frage in den gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang. Auch hier können wir von einer tatsächlichen Gleichberechtigung noch nicht sprechen: Im



November 1994 wurde der Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes ergänzt um die Formulierung: »Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.«

Damit ist die Frauenförderung zum ausdrücklichen Gebot unserer Verfassung geworden. Bund und Länder haben Gesetze zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern beschlossen. So beinhaltet das baden-württembergische Landesgleichberechtigungsgesetz »die gezielte berufliche Förderung von Frauen, die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils an Frauen, soweit sie in einzelnen Bereichen geringer repräsentiert sind als Männer, und den Abbau bestehender Benachteiligungen«.<sup>31</sup> Die Kriterien von Eignung, Leistung und Befähigung finden dabei weiterhin vorrangig Beachtung. Gesetzesziel ist darüber hinaus die verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf – familiengerechte Arbeitszeit und Teilzeit. Schwerpunkt der Fördermaßnahmen soll die Erfüllung eines Frauenförderplans sein. Frauenvertreterinnen sollen auf die Durchführung und Einhaltung des Gesetzes achten. Soweit in Schlagworten der rechtliche Rahmen.

Die Erfordernis solcher Gesetze und die Notwendigkeit ihrer Umsetzung wird nicht selten in Frage gestellt – aus meiner Sicht kann es hier keinen Diskussionsbedarf geben.

Die eigentlichen Probleme liegen allerdings bei der Praktikierbarkeit der Umsetzung. Die Erstellung von Frauenförderplänen wird sicher den großen Vorteil der Transparenz zukünftiger Stellenplanung bieten. Problematisch ist die rechtliche und politische Diskussion um Quoten, die durch Vorurteile und auch mangelnde begriffliche Präzisierung belastet ist. Allerdings brauchen wir für Ziele konkrete Vorgaben im Hinblick auf Anteile und Zeit.

Entscheidende Probleme bei der tatsächlichen Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegen einerseits in den derzeit überall knappen Haushalten bzw. leeren Kassen und andererseits in den nach wie vor bestehenden stereotypen Rollenzuweisungen im Kontext von Familien- und Erziehungsarbeit. Interessant ist in unserem Zusammenhang dazu folgendes Ergebnis: Die Frage an Polizistinnen und Polizisten »Halten Sie die Einrichtung einer Kindertagesstätte durch den Dienstherrn an Ihrem Ort für erforderlich?« bejahten 57,08% der Frauen und 29,97% der Männer.<sup>32</sup>

Die eigentliche Veränderung im Hinblick auf tatsächliche Gleichberechtigung in der Polizei – und nicht nur hier – muß in den Köpfen, insbesondere auch auf der Führungsebene, erfolgen: d.h. wir müssen umsetzbare Modelle erarbeiten. Modelle, die stereotyp orientierte Stellenbeschreibungen aufbrechen; Modelle, die u.a. auch auf gesichertem Zahlenmaterial beru-

hen – bisher fehlen etwa nach Geschlecht getrennte Statistiken über den Krankenstand von Männern und Frauen, über Ausfallzeiten für Kinderbetreuung, Modelle, die Arbeitszeit flexibler gestalten. Modelle nicht im Sinne von Gleichmacherei, sondern im Sinne einer Synergie, die daraus resultiert, daß Männer und Frauen nach ihren Fähigkeiten und Wünschen Männliches und Weibliches leben dürfen und können.

*Waltraud Müller-Franke ist Professorin für Politikwissenschaft und Pädagogik an der Fachhochschule Villingen-Schwenningen, Hochschule für Polizei in Baden-Württemberg, und dort seit 1994 Frauenbeauftragte*

## Anmerkungen

- 1 Bauer, K./Bujtor, M.: Frauen sind nichts Normales. Stuttgarter Zeitung. Nr. 204 vom 3.9.1994
- 2 Preis, P.: Auf geht's, Frau Kommissar! in: Bayerns Polizei (1994) 3, S. 9
- 3 Flocke, G.: Frauen in der Polizei – Bestandsaufnahme, in: Deutsches Polizeiblatt für die Aus- und Fortbildung 14. Jg. (1996) 3, S. 5
- 4 vgl. Martin, S.E.: POLICEwomen and police-WOMEN: occupational role dilemmas and choices of female officers, in: Journal of Police Science and Administration (1979) 7, S. 314 ff.
- 5 vgl. Hazenberg, A.: Gleichwertige Partner bei ungleichen Voraussetzungen, in: Müller-Franke, W./Steiner, W. (Hrsg.): Frauen in der Polizei. Seminarbericht, Villingen-Schwenningen 1996, S. 13 ff.
- 6 Friedrich, E.: Vorbilder für Frauen – Frauen als Vorbilder: Tutorinnen, in: Deutsches Polizeiblatt für die Aus- und Fortbildung 14. Jg. (1996) 3, S. 16
- 7 vgl. Knubben, W.: Frauen verbessern das Klima in der Polizei, in: Müller-Franke, W./Steiner, W. (Hrsg.): Frauen in der Polizei, a.a.O.
- 8 vgl. Müller-Franke, W.: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, in: Hermanutz, M./Ludwig, C./Schmalzl, P. (Hrsg.): Moderne Polizeipsychologie in Schlüsselbegriffen, Stuttgart 1996
- 9 Entschließung des Rates zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, 90/C 157/02, 27.6.1990, Ziffer 1
- 10 vgl. Plogstedt, S./Degen, B.: Nein heißt nein! DGB-Ratgeber gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, München 1992, S. 28 f.
- 11 Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit (Hrsg.): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Stuttgart 1991, S. 280
- 12 ebenda
- 13 Meggeneder, O.: Abara Kadabara – is a Kibara a Habara? Zur Arbeits- und Berufssituation von PolizistInnen, Linz 1996, S. 250
- 14 Schmerl, C.: Die Gewalt der Bilder. Frauenfotografie im Patriarchat, in: Pusch, L. (Hrsg.): Feminismus. Inspektion der Herrenkultur, Frankfurt/M. 1983, S. 233
- 15 vgl. Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit (Hrsg.): a.a.O., S. 23 f.
- 16 Werdes, B.: Frauen in Führungsfunktionen, in:

Deutsches Polizeiblatt für die Aus- und Fortbildung 14. Jg. (1996) 3, S. 21 ff.

- 17 vgl. ebenda
- 18 vgl. Schiersmann, C.: Führungspositionen – vom männlichen Privileg zur weiblichen Domäne? in: Beckmann, P./Engelbrecht, G.: Arbeitsmarkt für Frauen 2000 – Ein Schritt vor oder zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen, Nürnberg 1994, S. 306 ff.
- 19 vgl. Onnen-Isemann, C./Nave-Herz, R.: Hindernisse beim Aufstieg, in: Uni-Magazin. Perspektiven für Berufs- und Arbeitsmarkt 20. Jg. (1996) 2, S. 32 ff.
- 20 vgl. Autenrieth, C./Chemnitzer, K./Domsch, M.: Personalauswahl und Entwicklung von weiblichen Führungskräften, Frankfurt/M. 1993
- 21 vgl. Bundesministerium für Frauen und Jugend (Hrsg.): Gleichberechtigung von Frauen und Männern – Wirklichkeit und Einstellung der Bevölkerung, Bonn 1994
- 22 vgl. Rosener, J.B.: Frauen als Vorgesetzte – ein Gebot für jedes Unternehmen, in: Harvard Business-manager (1991) 2, S. 57 ff.  
vgl. Krell, G./Osterloh, M. (Hrsg.): Personalpolitik aus der Sicht der Frauen – Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. Was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen? München 1993
- 23 Bundesministerium für Frauen und Jugend (Hrsg.): a.a.O., S. 58
- 24 Schön, C.: Mit Courage auf C4, in: Uni-Magazin, a.a.O., S. 3
- 25 vgl. Autenrieth, C. u.a., a.a.O., S. 41 f.
- 26 Friedel-Howe, H.: Zusammenarbeit von weiblichen und männlichen Fach- und Führungskräften, in: Domsch, M./Regnet, E.: Weibliche Fach- und Führungskräfte. Wege zur Chancengleichheit, Stuttgart 1990, S. 17 ff.
- 27 ebenda S. 26 f.
- 28 Murck, M./Werdes, B.: Veränderungen in der Personalstruktur der Polizei. Altersaufbau-Frauenanteil-Ethnische Minderheiten, in: Kniesel, M./Kube, E./Murck, M.: Handbuch für Führungskräfte der Polizei. Wissenschaft und Praxis, Essen 1996, S. 1280
- 29 Wiegel, E.-M.: Ein langer Weg zur Gleichberechtigung, in: Deutsche Polizei 41. Jg. (1992) 2, S. 15
- 30 Kommission zur Untersuchung des Reformbedarfs in der Niedersächsischen Polizei, Arbeitsgruppe 10: »Innere Führung« – Vorläufiger Abschlußbericht, Hann. Münden 1992
- 31 LGIG (1995), Gesetz zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern vom 21.12.95, Gbl. v. 30.12.95, S. 891
- 32 Kommission zur Untersuchung des Reformbedarfs in der Niedersächsischen Polizei, a.a.O., S. 77