

Potenzial an die Spitze

Frauen in Führungsfunktionen des Polizeidienstes

Andrea Fischbach, Rüdiger Klatt, Hartmut Neuendorff, Kurt-Georg Ciesinger

Trotz aller Erfolge der Gleichstellungsbemühungen der vergangenen Jahrzehnte ist der Polizeidienst immer noch quantitativ wie qualitativ durch Männer geprägt.

Die quantitative Männerdominanz muss vor dem Hintergrund der sehr kurzen Historie der Frauenbeteiligung im Polizeidienst differenziert betrachtet werden. So ist der starke Anstieg der Frauenquote im Polizeivollzugsdienst vor allem in den letzten Jahren zunächst einmal bemerkenswert. Die Frauenquote bei den Neueinstellungen bzw. der Anwärterinnen für den gehobenen Dienst liegt bereits bei fast 50%. Bezüglich der Nachwuchsgewinnung von Frauen für Führungspositionen im höheren Dienst ist ebenfalls ein positiver Trend zu verzeichnen. Im Jahr 1999 lag der Frauenanteil der Studierenden an der ehemaligen Polizeiführungsakademie (der heutigen Deutschen Hochschule der Polizei) in Münster bei 4%. Seitdem ist der Frauenanteil deutlich gestiegen, allerdings hat sich dieser Wert seit 2006 um 20% eingependelt und steigt nicht weiter an. Zudem gibt es in dieser Dienststufe große Unterschiede im Frauenanteil zwischen den Bundesländern bzw. den Polizeien des Bundes.

Es ist in den Polizeibehörden also einerseits in den letzten Jahren gut gelungen, Frauen für den gehobenen und höheren Polizeivollzugsdienst zu gewinnen und die Frauenquote für potenziellen Nachwuchs für Führungspositionen im höheren Polizeivollzugsdienst zu erhöhen. Andererseits sind Frauen im Polizeivollzugsdienst weiterhin unterrepräsentiert. Diese Schieflage setzt sich bei der Besetzung von Dienstposten mit Führungsfunktionen im gehobenen und höheren Polizeivollzugsdienst fort. Je höher die hierarchische Position, desto geringer wird die Frauenquote.

Die Männerdominanz spiegelt sich auch auf qualitativer Ebene sowohl in der „Polizistenkultur“ innerhalb der Polizei (Behr, 2000), als auch in der öffentlichen und sozialen Wahrnehmung von Frauen und Männern im Polizeidienst und polizeilicher Führungspersonen wider. So wird auch heute noch die Rolle der Polizistinnen – mit positivem oder negativem Vorzeichen – differenziell von der ihrer Kollegen diskutiert:

Frauen im Polizeidienst sollen in Extremsituationen auf der einen Seite deeskalierend wirken, auf der anderen Seite aufgrund ihrer geringeren Körperkraft nur beschränkt einsetzbar sein. Sie sollen psychisch weniger belastungsfähig sein, dafür aber sozial und emotional kompetenter und so weiter. Darüber hinaus werden Frauen in Führungsrollen schon im Allgemeinen anders bewertet als ihre männlichen Kollegen. Prototypisch ist Führungserfolg stärker mit einem „männlichen“ als mit einem „weiblichen“ Geschlechtsstereotyp assoziiert (Eagly & Karau, 2002). Diese Effekte der „geschlechtsstereotypen Wahrnehmung“ sollten in der „Polizistenkultur“, in der „expressive Männlichkeit“ und das Bewahren als „Street Cop“ in Gefahrensituationen prototypisch mit polizeilichem Berufserfolg assoziiert ist, noch verstärkt auftreten (Behr, 2000). Somit sind Frauen in polizeilichen Führungspositionen besonders starkem Bewährungsdruck und teilweise anderen Anforderungen in ihren Führungsinteraktionen mit ihren überwiegend männlichen Mitarbeitern ausgesetzt. Darüber hinaus sind auch Ressourcen zur Bewältigung von Führungsanforderungen (wie beispielsweise soziale Unterstützung im privaten Bereich, Anerkennung und Wertschätzung für Leistung und persönliche Kompetenzen) bei Frauen und Männern unterschiedlich ausgeprägt (vgl. z.B. Hoff u.a., 2002; Schulz u.a., 2002).

Das interdisziplinäre Verbundprojekt „Frauen in Spitzenpositionen des Polizeidienstes und der Wirtschaft“ hat sich deshalb zum Ziel gesetzt, die Rahmenbedingungen für die erfolgreiche Rekrutierung, Förderung und Ausbildung von Frauen im höheren Polizeidienst zu untersuchen und Verbesserungsvorschläge zu entwickeln, um so die Frauenquote in unterrepräsentierten Bereichen der Polizei zu erhöhen. Das Projektkonsortium bestand aus Organisationspsychologinnen und -psychologen der Deutschen Hochschule der Polizei, Arbeitssoziologinnen und -soziologen der Technischen Universität Dortmund und Unternehmensberaterinnen und -beratern der gaus gmbh. Beteiligt waren zahlreiche

Modell- und Praxispartner aus Polizeiorganisationen verschiedener Länder und des Bundes.

Im Rahmen modellhafter Umsetzungen mit hochmotivierten und engagierten Partnerinnen und Partnern aus der Polizei konnten zahlreiche Ergebnisse der wissenschaftlichen Forschungen für die Anwendung in der Praxis nutzbar gemacht werden. Die in dieser Ausgabe der präview gesammelten Ergebnisse des Verbundprojektes dokumentieren, dass es dabei gelungen ist, den Erfolg von Frauen in Spitzenpositionen der Polizei und die Attraktivität von Führungspositionen auch für Frauen wirksam und nachhaltig zu unterstützen.

Die vorliegende Ausgabe der präview lässt die Wissenschaft ebenso zu Wort kommen wie die Praxis: Die Forscherinnen und Forscher der Technischen Universität Dortmund und der Deutschen Hochschule der Polizei stellen ihre wissenschaftlichen Ergebnisse vor. Die Beiträge von Fischbach und anderen von der Deutschen Hochschule der Polizei basieren auf verschiedenen umfangreichen quantitativen Erhebungen und fokussieren Fragen des Führungsverhaltens und dessen Erfolgsfaktoren, vor allem die Emotionsregulation in Führungsinteraktionen.

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Technischen Universität Dortmund stellen die Ergebnisse ihrer qualitativen Forschung zu den organisationalen Rahmenbedingungen der Karrieren von Frauen in der Polizei vor, hier vor allem die Fragen der sich wandelnden Organisationskultur.

Der besondere Schwerpunkt liegt aber auf den Erfahrungsberichten der Partner aus Polizeibehörden verschiedener Länder und des Bundes. Die Akteurinnen und Akteure selbst beschreiben ihre Anstrengungen, innovative Ansätze der Personal- und Organisationsentwicklung und die Erfolge, die in Zusammenarbeit mit dem Projekt „Frauen in Spitzenpositionen“ erreicht wurden.



Andrea Fischbach, Rüdiger Klatt, Hartmut Neuendorff, Kurt-Georg Ciesinger

Die Zusammenschau aller Ergebnisse zeigt, dass es eine Vielzahl erfolgversprechender Ansatzpunkte auch in einer männerdominierten Organisation und Kultur wie der Polizei gibt, Frauen zu fördern und Frauen Karrieren zu ermöglichen – und dass dies im Interesse und zum Vorteil der Frauen im Polizeidienst wie auch der Polizeiorganisation selbst ist.

Wir möchten uns an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich für die engagierte Unterstützung der in dieser präview vertretenen Akteurinnen und Akteure der Polizei, aber auch bei den tausenden Polizistinnen und Polizisten bedanken, die sich für Interviews und Befragungen zur Verfügung gestellt haben und die gemeinsam mit uns vor Ort in den Behörden im Rahmen von Personal- und Organisationsentwicklungsprojekten konkret und intensiv zusammengearbeitet haben.

Literatur

Behr, R. (2000). *Cop Culture: Der Alltag des Gewaltmonopols. Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur in der Polizei*. Opladen: Leske+Budrich.
Eagly, A.H. & Karau, S.J. (2002). *Role congruity theory of prejudice toward female leaders*. *Psychological Review*, 109, S. 573-598.
Hoff, E.-H., Grothe, S. & Wahl, A. (2002). *Erfolg in den Bildungsverläufen von Frauen und Männern – Das Beispiel der Profession Psychologie*. *Wirtschaftspsychologie*, 1, S. 56-63.
Schulz, P., Schlotz, W., Wolf, J. & Wüst, S. (2002). *Geschlechtsunterschiede bei stressbezogenen Variablen. Der Einfluss der Neigung zur Besorgnis*. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 23, S. 305-326.

Die Autorin, die Autoren

Prof. Dr. Andrea Fischbach (Deutsche Hochschule der Polizei, Münster), Prof. em. Dr. Hartmut Neuendorff (Technische Universität Dortmund), Dr. Rüdiger Klatt (Forschungsinstitut für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention, Gelsenkirchen) und Kurt-Georg Ciesinger (gaus gmbh – medien bildung politikberatung, Dortmund) führen gemeinsam das Projekt „FIS – Frauen in Spitzenpositionen des Polizeidienstes und der Wirtschaft“ durch.

