

POLIZEI DEIN PARTNER

Gewerkschaft der Polizei



Was **Frauen** in der Polizei voranbringt,
bringt die Polizei voran!





www.vdp-polizei.de



40 Jahre Frauengruppe der GdP 1983 - 2023

Starke Frauen, starke Zukunft!

kfd

Machst Du mit bei der kfd?

- Ja
- Nein
- Vielleicht

Wann geht's los?



Bundesarbeitsgemeinschaft
kommunaler Frauenbüros & Gleichstellungsstellen

3,8 Milliarden Euro

bringt die Gesellschaft jährlich für die Folgen von häuslicher Gewalt auf.*

Kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nehmen eine wichtige Rolle im Kampf gegen häusliche Gewalt ein. Dabei ist die Polizei für Gleichstellungsbeauftragte eine relevante Partnerin bei ihrem Einsatz gegen jede Form von Gewalt gegen Frauen.

In den vergangenen 20 Jahren hat das Verständnis und die Sensibilität im Umgang mit betroffenen Frauen zugenommen. Wir wünschen uns von der Polizei, dass die guten Standards für das polizeiliche Handeln bei Partnerschaftsgewalt weiterentwickelt werden. Zudem wünschen wir uns, dass Polizeikräfte ihre Kenntnisse zu Gewalt gegen Frauen erweitern und somit mehr Engagement entstehen kann.

Wir als **Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen** setzen uns dafür ein, dass die Ursachen von Gewalt gegen Frauen bekämpft werden. Darüber hinaus fordern wir neben dem Ausbau der Schutzeinrichtungen für Betroffene, eine Bundes- und Landesfinanzierung von Projekten der Täterarbeit und Präventionsprojekte. Außerdem fordern wir bessere Strukturen für besonders verletzte Gruppen, wie z.B. queere Menschen sowie trans- und inter Personen.

Wir freuen uns, wenn Sie als Polizist*innen uns darin unterstützen! Denn: Es gibt noch viel zu tun!
Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen!

Unterstützen Sie unsere Arbeit durch eine Spende. Verein zur Förderung der Frauenpolitik in Deutschland e.V., Berliner Sparkasse, IBAN DE97 1005 0000 0073 7277 17, BIC BELADEBEXX. Erfahren Sie mehr über uns: www.gleichberechtigt.org

*Sacco, Sylvia: Häusliche Gewalt Kostenstudie für Deutschland, Gewalt gegen Frauen in (ehemaligen) Partnerschaften, 2017.

Impressum

Verantwortlich für den redaktionellen Teil:
Erika Krause-Schöne, Alberdina Körner, Fidan Düz, Berlin

Fotos: Die Verfasser

Nachdruck des redaktionellen Teils nur nach
ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers.

Sämtliche hier veröffentlichte Anzeigen, die im Kunden-
auftrag für die Drucklegung vom Verlag gestaltet wurden,
sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck, Vervielfälti-
gung und elektronische Speicherung ist nur mit Zustim-
mung des Anzeigenkunden und des Verlages erlaubt.
Verstöße hiergegen werden vom Verlag, auch im Auftrag
des Anzeigenkunden, unnachsichtig verfolgt.



Forststraße 3 a • 40721 Hilden
Telefon 0211 7104-0 • Telefax 0211 7104-174
av@vdp-polizei.de

Geschäftsführer: Bodo Andrae, Joachim Kranz
Anzeigenleiterin: Antje Kleuker

Gestaltung und Layout: Jana Kolffhaus

Anzeigensatz und Druck: WIRmachenDRUCK GmbH
Mühlbachstraße 7 • 71522 Backnang

© 2023

005-2023-006

www.vdp-polizei.de

Grußworte

Iris Spranger, Vorsitzende der Innenministerkonferenz (IMK)
Senatorin für Inneres und Sport des Landes Berlin 2

Yasmin Fahimi, Bundesvorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes 3

Jochen Kopelke, Bundesvorsitzender der Gewerkschaft der Polizei 4

Programm Artikel 5

Fachbeiträge

Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungsfunktionen
in der Polizei – Eine unnötige „Phantomdiskussion“? von Christiane Schilf 6

Beurteilungen im Polizeidienst – Es geht um Spitzenleistungen und Gerechtigkeit!
von Dr. Andrea Jochmann-Döll 8

Von Spaßbremsen und Nestbeschmutzern – Sexuelle Belästigung in der Polizei
von Stephan Bockting 10

Projekt

Ein ganz besonderer Raum für Verbundenheit und Stärke –
Die Personalentwicklungsprojekte der GdP-Frauen; Manuela Rukavina 12

Arbeitsgemeinschaften

AG „Häusliche Gewalt“: Tatort Wohnung – Alltägliche Gewalt gegen
Frauen hinter geschlossenen Türen; Christiane Feichtmeier 14

AG „Gleichstellung und Chancengleichheit in der Polizei“:
Geschlechtergerechtigkeit in der Polizei?; Wilma Wäntig und Julie Janetzko 15

AG „Respect me, too“: Wir fordern Null-Toleranz gegen sexistisches Verhalten
im Dienst und Ehrenamt; Erika Krause-Schöne und Julie Janetzko 16

Es ist an der Zeit... Geschlechter- und Generationengerechtigkeit in der GdP 17

Unsere Bundesfrauenvorsitzenden 18

Grußwort



Iris Spranger
Vorsitzende der
Innenministerkonferenz (IMK)
Senatorin für Inneres und Sport
des Landes Berlin

Meine Unterstützung haben Sie!

40 Jahre Frauengruppe der Gewerkschaft der Polizei – das ist ein wirklich bedeutsamer Anlass zum Feiern! Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit gerade auch bei der Polizei liegen mir ganz besonders am Herzen. Als Senatorin für Inneres und Sport des Landes Berlin, als derzeitige Vorsitzende der Innenministerkonferenz und auch ganz persönlich gratuliere ich Ihnen daher sehr herzlich zu diesem Jubiläum.

Ich kann mir gut vorstellen, wie schwer der Anfang war, wie viele Herausforderungen die Gründerinnen zu meistern hatten. Sicherlich war auch das eine oder andere Vorurteil darunter. Doch es hat sich gelohnt! In all diesen Jahren haben Sie den Anliegen der Frauen in der Polizei nicht zuletzt im politischen Raum eine unüberhörbare Stimme gegeben. Damit sind Sie auch Taktgeberinnen für andere gesellschaftliche Bereiche.

Es ist beeindruckend, wie sich Ihre Frauengruppe im Laufe der Jahre entwickelt hat und gewachsen ist. Vieles von dem, was wir heute gerne als selbstverständlich ansehen, haben Sie mit Beharrlichkeit und Überzeugungskraft durchgesetzt. Ich will hier nur ein paar Themen nennen: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Prävention von geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung sowie Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Stereotypen in der Polizeiarbeit. Für diese nun schon Jahrzehnte währende Arbeit danke ich Ihnen, auch im Namen der Innenministerkonferenz.

Diese Erfolge zeigen: Frauen kommt eine entscheidende Rolle in der Polizeiarbeit zu. Eine moderne Polizei braucht starke Frauen und deren Potenzial. Wir brauchen auch mehr Frauen bei der Polizei in Führungspositionen. Ich erinnere an ein Zitat von Ruth Bader Ginsburg, die vor drei Jahren verstorbene Richterin am Obersten Gerichtshof der Vereinigten Staaten und Verfechterin für Gleichstellung und Frauenrechte: „Frauen gehören überall dorthin, wo Entscheidungen getroffen werden.“ Berlin mit seiner Polizeipräsidentin zeigt das eindrucksvoll. Frauen in der Polizei sind über die Jahre hinweg zwar sichtbarer geworden. Die Bedürfnisse und Anliegen von Frauen werden mittlerweile auch grundsätzlich ernst genommen. Es bleibt allerdings noch eine Menge zu tun. Dieser Prozess erfordert Aufmerksamkeit, fortwährende Sensibilisierung und kontinuierliches Engagement. Das gilt auch und gerade für den vielfach noch immer von Männern dominierten Bereich der Polizei. Was Frauen in der Polizei hilft, hilft auch der Polizei insgesamt.

Ich bin mir sicher, dass die Frauengruppe der Gewerkschaft der Polizei ganz entscheidend dazu beitragen wird, Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit voranzutreiben. Ihre Bemühungen verdienen auch künftig unser aller Unterstützung. Meine haben Sie in jedem Fall!

Mit herzlichen Grüßen

Iris Spranger

Grußwort



Foto: DGB/Benno Kraehahn

Yasmin Fahimi
Bundesvorsitzende des
Deutschen Gewerkschaftsbundes

Was Frauen in der Arbeitswelt voranbringt, bringt auch die Gesellschaft voran!

Als 1983 die GdP-Frauengruppe gegründet wurde, hatte Helmut Kohl gerade die „geistig-moralische Wende“ ausgerufen, die für Frauen nichts Gutes verhieß: Ein Beschäftigungsförderungsgesetz eröffnete den Arbeitgebern Möglichkeiten, befristete und flexible Arbeitsverhältnisse zu schaffen und damit auch das Mutterschutzgesetz zu unterlaufen. Im Kampf gegen das „Doppelverdienertum“ zogen die Regierenden gegen verheiratete, erwerbstätige Frauen zu Felde, um sie zu Sündenböcken für die anhaltende Arbeitslosigkeit zu machen.

Vierzig Jahre später hat sich Vieles gewendet – und hinsichtlich der Sichtbarkeit und der Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt und im öffentlichen Leben ganz sicher zum Besseren. Daran haben wir als Gewerkschaften einen großen Anteil; dafür haben vor allem wir als Gewerkschaftsfrauen in allen Branchen und Organisationsbereichen erfolgreich gestritten.

Wofür wir heute alle gemeinsam stehen, haben die Frauen in der GdP im vergangenen Jahr treffend auf den Punkt gebracht: SELBSTBESTIMMT IM WANDEL! Ihr macht damit deutlich, dass der technologiegetriebene Wandel der Arbeitswelt auch vor den vermeintlich sicheren Berufen in der Polizei nicht Halt macht: Die Digitalisierung bringt Unwägbarkeiten und Risiken mit sich, in der Verwaltung ebenso wie im Vollzug, für Beamtinnen genauso wie für Tarifbeschäftigte, – vor allem dann, wenn sie als Frau dazu beitragen, die innere Sicherheit in unserem Land zu gewährleisten in diesen unruhigen Zeiten.

Die GdP-Frauengruppe stellt auch klar: Nur wenn im Wandel auch die Geschlechterperspektive eingenommen wird, können wir ihn geschlechtergerecht gestalten. Mehr noch: Mit der Geschlechterperspektive können wir den Wandel sogar nutzen, um strukturelle Hemmnisse für Frauen zu beseitigen und die Unterschiede in den Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen und Männern zu überwinden.

Dabei geht es um die Erwerbsarbeit, um die Verteilung von Arbeitszeiten, um Aufstiegsmöglichkeiten und Bezahlung. Hier haben Frauen auch im öffentlichen Dienst noch viel zu oft das Nachsehen. Aber es geht auch um die Familienaufgaben, um das Kochen, Putzen, Waschen, um das Versorgen von Kindern und Pflegebedürftigen, um Emotionsarbeit. Denn die Hauptlast dieser unbezahlten Sorge- und Hausarbeit liegt noch immer bei den Frauen und hindert sie daran, so wie Männer der bezahlten Erwerbsarbeit nachzugehen. An der Stelle unterscheiden sich die Bedürfnisse und Bedarfe der Frauen in der GdP kein bisschen von den Anliegen der Kolleginnen in ganz anderen Branchen. Gemeinsam für diese Anliegen zu streiten, das ist unsere Stärke!

Was die Frauengruppe der GdP besonders auszeichnet und wofür sie die Kolleginnen aller anderen Gewerkschaften im DGB besonders schätzen, ist ihre unumstrittene Expertise in der Bekämpfung von Gewalt an Frauen. Als unangefochtene Fachfrauen benennt sie Handlungsfelder und formuliert klare Forderungen – wie wir sie zuletzt auf dem DGB-Bundeskongress im Frühjahr 2022 zur Bekämpfung häuslicher Gewalt an Frauen beschlossen haben. Die GdP-Frauengruppe macht den DGB sprechfähig in dem gleichstellungspolitisch so wichtigen Thema der Gewaltbekämpfung!

Aber auch in anderer Hinsicht hat die GdP ein Alleinstellungsmerkmal, an dem die Frauengruppe einen hohen Anteil hat: In der über viele Jahrzehnte rein männlich konnotierten Welt der Polizei hat sie die Anzahl ihrer weiblichen Mitglieder Zug um Zug steigern können. Rund 10.000 Frauen waren vor vierzig Jahren Mitglied in der GdP – heute sind es mit rund 57.000 fast sechsmal so viele. Allein in den letzten zehn Jahren hat sich die Zahl der Frauen in der GdP nahezu verdoppelt, so dass sie inzwischen mehr als ein Viertel der GdP-Mitgliedschaft ausmachen.

Das ist eine großartige Entwicklung: Sie ist ein Zeichen des Erfolgs und sie gibt Schwung und Kraft für die Zukunft. Im Namen des Deutschen Gewerkschaftsbundes gratuliere ich Euch nicht nur von ganzem Herzen zum Jubiläum – ich sage auch Dank für Eure Fachlichkeit und Euer großes Engagement!

Eure

Yasmin Fahimi

Grußwort



Foto: Kay Hirschelmann

Jochen Kopelke
Bundesvorsitzender der
Gewerkschaft der Polizei

Bleibt laut, bleibt sichtbar!

Das Jahr 1983 markiert in der Geschichte unserer Gewerkschaft der Polizei ein wegweisendes Ereignis. Der Bundesfachausschuss „Frauen“ konstituierte sich unter dem Vorsitz unserer Kollegin Klara Oelke. Auch ihr ist zu verdanken, dass unsere Bundesfrauengruppe seit vielen Jahren ein integraler Bestandteil unserer GdP-Familie ist – und auch künftig sein wird. 40 bewegende Jahre sind nunmehr vergangen, nachdem Klara weiblichen Polizeibeschäftigten ein gewerkschaftliches Gesicht gegeben hat – geprägt vom mutigen und engagierten Einsatz vieler Kolleginnen. Geeint und gestärkt hat sie ihr Ziel, die wirkliche und tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter in der Polizei, der Gewerkschaft und der Gesellschaft zu erreichen. Unsere GdP-Frauen waren damit der Zeit immer voraus. Dafür spreche ich Euch meine ausdrückliche Anerkennung aus.

Mein besonderer Dank gilt allen Kolleginnen, die Verantwortung geschultert haben, die sich im Ehrenamt für die Belange der Frauen in der Polizei und in der GdP so beeindruckend engagiert haben. Ihr habt der frauen- und gleichstellungspolitischen Arbeit ihre heute unangefochtene Stellung erkämpft, Ihr habt manch schweren Stürmen Stand gehalten und erfolgreich für Errungenschaften gestritten, die uns heute selbstverständlich erscheinen. An Eurer Seite waren auch Männer: Kollegen in der GdP, die Euch unterstützten, weil sie von der Notwendigkeit der Gleichberechtigung überzeugt waren. Ich gratuliere Euch von Herzen zu Eurem 40-jährigen Jubiläum.

Seit meinem Eintritt in die Polizei im Jahr 2005 waren Kolleginnen und weibliche Vorgesetzte für mich schon immer etwas Selbstverständliches. Dass ich heute sage, warum denn auch nicht, ist nicht zuletzt Euer Verdienst. In der Polizei stehen wir gemeinsam füreinander ein, wir passen aufeinander auf, teilen denselben Wertekanon und gewährleisten für alle Bürgerinnen und Bürger in der Bundesrepublik Sicherheit und Freiheit. Innerhalb der GdP ist das Füreinander da sein und das sich aufeinander verlassen nicht anders. Wir wissen: Als Polizei und als Gewerkschaft können wir nur gemeinsam stark sein. Mich habt Ihr an Eurer Seite. Das ist ein Versprechen und mir Verpflichtung zugleich.

Es erfüllt mich mit Stolz, dass die GdP heute rund 57.000 weibliche Mitglieder in ihren Reihen zählt. Und Ihr werdet mehr, wir werden mehr. Ihr seid die Stimme der Frauen in- und außerhalb der GdP. Geht Euren Weg weiter: Ich weiß, dass ich dazu nicht ermutigen muss. Bleibt laut, bleibt sichtbar. Setzt Impulse und bringt Eure Themen voran. Klar ist, was Frauen in der Polizei und der Gewerkschaft voranbringt, bringt auch die Polizei und unsere Gewerkschaft insgesamt voran.

Ich freue mich, heute mit Euch gemeinsam dieses großartige Jubiläum begehen zu dürfen. Ich wünsche Euch alles erdenklich Gute.

Euer
Jochen Kopelke

„40 Jahre Frauengruppe der GdP“

Programm

17. Oktober 2023, 13:00 - 18:00 Uhr

Mercure Hotel MOA Berlin



13:00 Uhr	Sektempfang	15:45 Uhr	Kaffeepause
14:00 Uhr	Eröffnung DobBroMan & Slick (Musikalischer Liveact)	16:30 Uhr	Podiumsdiskussion „Was Frauen in der Polizei voranbringt, bringt auch die Polizei voran“ Rita Schwarzelühr-Sutter Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesministerin des Innern und für Heimat
14:05 Uhr	Begrüßung Sibylle Krause Geschäftsführender Bundesvorstand der GdP		Andreas Backhoff Inspekteur der Bereitschaftspolizeien der Länder im Bundesministerium des Innern und für Heimat
14:15 Uhr	Grußworte Kai Wegner Regierender Bürgermeister von Berlin Nancy Faeser Bundesministerin des Innern und für Heimat Lisa Paus Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (digital) Yasmin Fahimi Bundesvorsitzende des DGB Dr. Barbara Slowik Polizeipräsidentin der Polizei Berlin Jochen Kopelke Bundesvorsitzender der GdP		Stefanie Loth Stellvertretende Vorsitzende des Hauptpersonalrates Polizei Rheinland-Pfalz Dr. Kinga Schumacher Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz Elke Hannack Stellvertretende Bundesvorsitzende des DGB Erika Krause-Schöne Bundesfrauenvorsitzende der GdP
15:00 Uhr	40 Jahre Frauengruppe der GdP Videobeitrag mit anschl. Podiumsgespräch mit Marion Dix und Anne Müller (ehemalige Bundesfrauenvorsitzende der GdP)	17:30 Uhr	Musikalischer Liveact DobBroMan & Slick
15:15 Uhr	Grand Challenge „Künstliche Intelligenz“: Mit Frauen! Von Frauen! Gegen Frauen? Dr. Kinga Schumacher Leiterin AG Diversity & Gender Equality am Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI)	17:45 Uhr	Ausblick Erika Krause-Schöne Bundesfrauenvorsitzende der GdP
		18:00 Uhr	Abendempfang Moderation: Michaela Willig (Polizei NRW)

Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungsfunktionen in der Polizei

Eine unnötige „Phantomdiskussion“?



Christiane Schilf

Institut für Fortbildung und Verwaltungsmodernisierung an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege des Landes Mecklenburg-Vorpommern (FHöVPR M-V)

Es stimmt, dass sich in den letzten Jahren der Anteil an Absolventinnen des Masterstudiengangs „Öffentliche Verwaltung – Polizeimanagement“ an der DHPoL in Münster auf durchschnittlich 25 Prozent entwickelt hat. So waren es z. B. 58 Studentinnen von insgesamt 231 Studierenden im Jahr 2022 mit erfolgreichem Masterabschluss (Statistik DHPoL).

Es stimmt, dass sich in vielen Führungskräfte trainings der Landespolizeien der Anteil von Frauen erhöht hat, so waren es beispielsweise in der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2022 anteilig 36 Prozent (Statistik FHöVPR M-V). Ja, es stimmt, dass das Bewusstsein für gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungsfunktionen in der Polizei zugenommen hat.

Es stimmt **aber** auch, dass Frauen nicht selten mit Rollenzuweisungen konfrontiert werden. Auf der faktischen Ebene sind es von Vorgesetzten z. B. solche Fragen und Argumente: „Wie wollen Sie Ihre Führungsfunktion mit Mutterschaft und Elternzeit vereinen?“, „Einer muss in der Familie mit der beruflichen Karriere zurückstecken.“ Oder im persönlichen Umfeld: „Wer mehr Geld nach Hause bringt, hat das Recht auf mehr berufliche Entwicklung.“ „Du willst doch sicher nicht, dass unser Kind den ganzen Tag in der Kitabetreuung bleiben muss.“ „Der kulturelle Klebstoff, sich an die impliziten Regeln zu halten, wirkt auf vielen Ebenen subtil oder auch direkt auf die Frauen ein. Selbst wenn sie als Mutter ein unterstützendes Umfeld haben, ist es äußerst anstrengend, sich in diesem Spinnennetz aus Widerstand, gut gemeinten Ratschlägen, fehlenden Kitaplätzen oder Teilzeitführungsmodellen etc. und den eigenen Ansprüchen klar und selbstsicher zu behaupten“ (Lackner 2023, S. 21; vgl. Bücken 2022, S. 57).

Individuumszentrierte Maßnahmen in Aus- und Fortbildung, einschließlich Mentoring und Coaching, können hier sicherlich zur individuellen Stärkung von Handlungskompetenzen, Selbstwirksamkeit, Selbstwert und (Führungs-)Motivation beitragen. Unerlässlich sind aber auch organisationszentrierte Maßnahmen wie z. B. flexible Arbeitszeitmodelle und ein gleichstellungsförderliches Klima. Dies zeigen eine Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung aus dem Jahr



Können – Wollen – Dürfen – Frauengruppe diskutiert zu Frauen in Führung im Lübecker Rathaus, 2019

2016 und eine erneute Erhebung im Jahr 2021, letztere fokussiert auf die Bundesländer Niedersachsen und Schleswig-Holstein mit hohen Anteilen von Führungskräften in Teilzeit mit überwiegend 75 Prozent und mehr der Vollzeitarbeit (vgl. Jochmann-Döll, 2023). Das „Ich kann, darf und will“, das bis zum Abitur und erfolgreich absolviertem Studium recht stark bei Frauen ausgeprägt ist, sollte danach nicht anfangen zu „bröckeln“.

Schließlich geht es bei der Betrachtung von Rollenzuschreibungen und Machtverhältnissen insbesondere um die Eigenermächtigung von Frauen selbst. Das heißt, sich selbst zu erlauben, aufgrund von erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen, eine machtvolle Funktion und Rolle im Beruf anzustreben. Und zwar eine, die über dem Maßstab liegt, den die Elterngeneration für maximal erreichbar gehalten hat (vgl. Lackner 2023, S. 26).

Wir brauchen Männer und Frauen in Führungspositionen, weil beide Geschlechter in der Kombination Eigenschaften und Kompetenzen vereinen, die maximalen Erfolg versprechen.

Dies bestätigen auch Erkenntnisse aus Potenzialanalyse- sowie aus Führungs- und Teamfeedbackverfahren der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern. Die vorliegenden Daten der Potenzialanalyseverfahren für zukünftige Führungskräfte belegen, dass das Geschlecht

signifikant mit den Kompetenzkriterien Kommunikationsfähigkeit und Aktivität/Dynamik korreliert. In beiden Kriterien haben Frauen leicht bis mäßig bessere Bewertungen erhalten. (vgl. Wassermann 2022, S. 22) In Feedbackverfahren bekommen in der Mehrheit weibliche Führungskräfte besonders positive Rückläufe zur Verantwortungsübernahme für getroffene Entscheidungen, für die Meinungseinbindung von Mitarbeitenden, für die Formulierung konstruktiver Kritik, für die von gegenseitigem Vertrauen geprägte Zusammenarbeit und für die Übertragung von Verantwortung an Mitarbeitende. Interessant ist auch, dass Frauen sich im Abgleich von Selbst- und Fremdbild selbstkritischer einschätzen als ihre männlichen Kollegen (vgl. Schilf 2023, S. 51). Wir kennen häufig nur das althergebrachte Modell: Wenn sich einer durchsetzt, muss der andere automatisch verlieren oder nachgeben, weil dies (leider) das klassische hierarchische Modell unseres Lebens ist, im privaten wie auch im beruflichen Kontext. (vgl. Lackner 2023, S. 6). Für einen attraktiven Arbeitgeber, der Polizei sein will, muss die gelebte Maxime lauten:

Zukunftsweisend ist nur eine kraftvolle Führungspartnerschaft von Frauen und Männern in Spitzenfunktionen.



Frauengruppe setzt Diskussion zu Frauen in Führung in Schwerin fort und fordert kraftvolle Führungspartnerschaft, 2022

Literatur

Bücken, T. (2022). Alle Zeit – Eine Frage von Macht und Freiheit. Ullstein Verlag; Jochmann-Döll, A. (2023). Praxisbeispiel Polizei – revisited. In Karlshaus, A./Kaehler, B. (Hrsg.). Teilzeitführung – Wissenschaftliche Impulse und aktuelle Praxisbeispiele (S. 367-380). SpringerGabler; Lackner, M. (2023). Raus aus dem Regiment der Rollenzuschreibungen – Von weiblicher Ohnmacht zu machtvollen Lösungen in Karriere, Partnerschaft und Familie. Springer; Schilf, C. (2023). Wirkung von individuum- und organisationszentrierten Maßnahmen auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen. In Fischbach, A./Kleineidam, N. J. & Lynnyk, A. (Hrsg.) Schriftenreihe Psychologie in der Polizeiwissenschaft. Band 6. (S. 45-54). Verlag Polizeiwissenschaft; Studierendenstatistik der Deutschen Hochschule der Polizei Münster (September 2022); Fortbildungsstatistik der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege (Juni 2023); Wassermann, N. (2022). Evaluation der Potenzialanalyse für zukünftige Führungskräfte der LG 2, 2. EA und in Spitzenämtern der LG 2, 1. EA der Landespolizei M-V (ZAED, unveröffentlicht).

Beurteilungen im Polizeidienst

Es geht um Spitzenleistungen und Gerechtigkeit!



Wäre es möglich und sinnvoll, am Ende eines 40-jährigen Beurteilungszeitraums eine Gesamtnote festzulegen, so würde diese im Falle der Frauengruppe der GdP sicherlich die Bestnote sein. Denn die fachliche und soziale Kompetenz, das Durchsetzungsvermögen und die Belastbarkeit, die analytischen und strategischen Fähigkeiten und die Qualifizierungsbereitschaft aller Frauen, die ihr in den vergangenen Jahren angehört haben und angehören, waren hervorragend und haben zu außerordentlichen Spitzenleistungen geführt. Und damit sind nur einige der Leistungs- und Befähigungskriterien genannt, die zu berücksichtigen wären. Mein allerherzlichster Glückwunsch zum 40-jährigen Bestehen und allen bisherigen Erfolgen!

Studie „Nach Eignung, Leistung und Befähigung? Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst“

Doch wie sähe es umgekehrt aus? Die Gesamtnote, die die Frauengruppe dem Beurteilungswesen bei der Polizei ausstellen würde, wäre wohl weniger glorios. Insbesondere bei den Kriterien „Geschlechtergerechtigkeit“ und „faire Beurteilung von (überwiegend weiblichen) Teilzeitbeschäftigten“ bleibt die Leistung vieler Beurteilungsverfahren und ihre Umsetzung in die Beurteilungspraxis hinter dem auf der



Foto: Paul Walthert

Dr. Andrea Jochmann-Döll
GEFA Forschung + Beratung

Grundlage des Gleichstellungsgebotes Erwarteten zurück. Mit positiven Ausnahmen allerdings, so dass eine Differenzierung der Gesamtnote nach Bundesländern, Polizeibereichen oder gar einzelnen Behörden auch bessere oder gar Spitzennoten ergeben würde. Diese Beurteilung könnte die Frauengruppe mit Hilfe wissenschaftlicher Studien begründen, die auf ihre Initiative hin und mit finanzieller Förderung der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt wurden und deren Organisation sie stets mit großem Engagement unterstützt hat. Denn der Eindruck, dass Frauen bei Beurteilungen schlechter abschneiden, insbesondere wenn sie in Teilzeit arbeiten, und daraufhin bei Aufstieg und Beförderung langsamer vorankommen als ihre männlichen Kollegen, wurde unter Polizistinnen und in der Frauengruppe schon seit längerem geäußert und kritisiert. Dies führte im Jahr 2011 zu der Idee einer Studie, in der dieser Eindruck überprüft und Ursachen für mögliche festgestellte Unterschiede identifiziert werden. Aus der Idee wurde schnell Realität. Die erste Studie zur Geschlechtergerechtigkeit von Beurteilungen im Polizeidienst Deutschlands wurde zu Beginn des Jahres 2013 veröffentlicht.¹ In ihr wurden Beurteilungsergebnisse von Frauen und Männern sowie Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten der Polizei aus 12 Bundesländern sowie der Bundespolizei als Vollerhebung ausgewertet. Die Befunde waren klar:

- Polizeibeamtinnen erhielten durchschnittlich schlechtere Beurteilungsergebnisse als Polizeibeamte.
- Dies galt im Durchschnitt überwiegend auch dann, wenn nach Laufbahngruppen und Fachbereichen differenziert wurde.
- Teilzeitbeschäftigte erhielten zu geringeren Anteilen die Bestnote(n) als Vollzeitbeschäftigte.

Auf der Suche nach Ursachen für diese Unterschiede wurden Regelungen in Beurteilungsrichtlinien identifiziert, die Benachteiligungen zulassen, statt sie zu verhindern.

In Interviews mit Expert*innen aus zwei Bundesländern und der Bundespolizei wurden leistungsfremde Faktoren identifiziert, die Beurteilungsergebnisse beeinflussen und Frauen sowie Teilzeitbeschäftigte benachteiligen können. Dazu zählten das Dienstalalter und arbeitszeitbezogene Aspekte, aber auch Geschlechterstereotype. Das Bild des vollzeitbeschäftigten männlichen Polizeibeamten wurde damals als kulturprägend beschrieben; dies erschwerte die Anerkennung der Leistung von (teilzeitbeschäftigten) Polizistinnen.

Da es auch Polizeibereiche gab, in denen die Beurteilungsergebnisse ausgewogener ausgefallen waren, wurde für eine weitere Studie² in zwei Bundesländern nach Erfolgsfaktoren für deren gleichstellungspolitisch positiveren Ergebnisse gesucht. Als förderlich für eine gender-

gerechte Beurteilungspraxis stellte sich heraus: die Sensibilisierung aller Beteiligten für Diskriminierungspotentiale bei Beurteilungen, eine transparente Auswertung der Beurteilungsergebnisse nach Geschlecht und Arbeitszeit sowie Controlling der Beurteilungsergebnisse, die Kombination mit anderen Maßnahmen und Instrumenten gleichstellungsorientierter Personal- und Führungsarbeit sowie die Gestaltung und konsequente Nutzung einer Vielzahl anderer Rahmenbedingungen.

Wirksamkeitsstudie „Beurteilungen im Polizeidienst – revisited“

Sind Beurteilungsergebnisse zehn Jahre nach der ersten Studie geschlechtergerechter geworden? Dies fragte sich der Bundesfrauenvorstand bereits im Jahr 2018 und stellte einen entsprechenden Antrag zur Unterstützung eines Forschungsprojektes auf dem 26. Ordentlichen Bundeskongress der GdP. Nun, im Jubiläumsjahr 2023 ist es so weit und die Ergebnisse der Evaluationsstudie liegen vor.³

Zwar gilt insgesamt noch immer, dass Männer und Vollzeitbeschäftigte zu höheren Anteilen Bestnoten erhalten als Frauen und Teilzeitbeschäftigte. Doch in einigen Bundesländern sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern so gering geworden, dass sie ausgewogen genannt werden können.

Acht Bundesländer und Polizeibereiche haben sowohl an der ersten als auch an der zweiten Studie teilgenommen. In der Hälfte davon zeigen sich die Beurteilungsergebnisse nun ausgewogener bzw. hatten Polizistinnen höhere Anteile an den Bestnoten. Die Erfolgsfaktoren einer positiven Entwicklung haben sich in dieser Studie bestätigt:

- Gleichstellungsförderliche Richtlinien als Grundlage
- Kontinuierliche Sensibilisierung der Beteiligten durch Kommunikation und Schulungen
- Konsequente Veröffentlichung der Beurteilungsergebnisse nach Geschlecht und Arbeitszeit
- Verbindliche Kennzahlen und Ziele zur Gleichstellung bei Beurteilung einschließlich standardisierten Controllings

Fazit

Beurteilungen, so vermute ich, werden ein Thema für die Frauengruppe der GdP bleiben, auch über ihr 40stes Jahr hinaus. Denn die Spitzennote kann dem Beurteilungswesen bei der Polizei noch nicht erteilt werden. Doch dies ist das Ziel.

¹ Jochmann-Döll, Andrea; Tondorf, Karin (2013): Nach Leistung, Eignung und Befähigung? – Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst, Arbeitspapier 276 der Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf

² Jochmann-Döll, Andrea (2014): Gendergerechte Beurteilungen – Hinweise und Empfehlungen für eine gleichstellungsförderliche Gestaltung von Regelungen und Praxis, hg. von der Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf

³ Jochmann-Döll, Andrea (2023): Beurteilungen im Polizeidienst – revisited. Geschlechterdifferenzen bei Beurteilungsergebnissen und ihre Veränderung, Working Paper Nr. 298 der Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf

Sexuelle Belästigung in der Polizei



Stephan Bockting referiert zu sexueller Belästigung in der Polizei auf der Arbeitstagung 2023 der Frauengruppe (Bund)



Stephan Bockting
Polizei NRW

„Das hat der jetzt nicht gesagt ...“ – wider besseren Wissens hofft die innere Stimme, sich verhöhrt zu haben, wenn der Kollege sexistische Witze macht, ungefragt Körper, Sexualeben oder beides kommentiert. Dem ersten Spruch folgt bald ein zweiter, irgendwann Bilder, unangemessene Einladungen ... und der Traumjob wird Stück für Stück zum Albtraum.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat viele Gesichter, die eines gemeinsam haben: Sie sind auf Täterseite ganz überwiegend männlich, völlig unabhängig vom Geschlecht der Geschädigten.

Grundsätzlich durchzieht das Phänomen alle Branchen, bedroht das Miteinander im Kleinstunternehmen wie im DAX-Konzern. Täter gibt es überall, jedoch es ist das Umfeld, das Taten zulässt. Die Polizei ist aus mehreren Gründen besonders im Fokus.

Erstens: Wir sind stark hierarchisch aufgebaut und noch maskulin dominiert. Ein optimaler Nährboden für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Auch wenn die Anzahl der Kolleginnen in Führungspositionen steigt, Macht in der Polizei ist vorherrschend männlich. Jene Macht zeigt sich beim Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sehr deutlich, und zwar in beide Richtungen. Ein gelebtes „Nein“ von oben mit konsequenter disziplinar- wie strafrechtlicher Würdigung von Ver-

stößen prägt das Klima am Arbeitsplatz nachhaltig. Ein Chef, der selbst Pornovideos verschickt allerdings auch.

Zweitens: Sexuelle Belästigung schadet der Gesundheit von Polizistinnen und Polizisten mehr, als sie es in vielen anderen Berufen vermag. Neben Ekel und Scham tritt hier noch das ungewohnte Erleben eigener Hilflosigkeit in Extremsituationen hinzu. Normalerweise sind wir es, die Lösungen parat haben, wenn andere nicht mehr weiterwissen. Gegen Angriffe setzen wir uns täglich zur Wehr, doch gegen abwertendes Verhalten aus dem Kreise der eigenen Kollege helfen weder Schutzweste noch Schlagstock und die (über-)lebensnotwendige Sicherheit, die das Teamgefüge gerade noch geboten hat, bricht in sich zusammen. Polizistinnen wie Polizisten werden zu Geschädigten von Fehlverhalten aus den eigenen Reihen, ein Hochverrat an den Grundwerten der Polizeifamilie. Noch schlimmer als die Taten selbst wirken sich Relativierungen bei Beschwerden aus. Wer die eigene Unsicherheit überwindet, sich zur Meldung durchringt und als Erklärung ein „Du weißt doch wie der ist“ hört, ist bis auf Weiteres bedient – und anschließend nicht selten erstmal dienstunfähig.

Drittens: Neben den einzelnen Betroffenen leidet die Polizei in ihrer Gesamtheit: Wenn Vorwürfe von Sexismus publik werden, höchste Führungskräfte einer Organisation, deren Kernaufgabe nicht weniger als der Schutz der Grundrechte ist, in den Schlagzeilen als „Penis Polizist“ erscheinen, ist es mit dem Ansehen in der Bevölkerung dahin. Von der Wirkung auf Opfer von Sexualdelikten ganz zu schweigen. Internationale Studien belegen die Einzelfallberichte vieler Geschädigter, die sich zunächst fragen „habe ich etwas getan, dass den Eindruck vermitteln konnte, ich könnte das wollen?“, die Ursache also bei sich suchen und mit bewusst vorsichtigen Formulierungen, der Auswahl

Foto oben: Fidan Düz

der Kleidung oder einem Dienststellenwechsel reagieren. Dabei hat das Agieren der Geschädigten mit dem Täterhandeln so viel zu tun wie die Rocklänge: nichts. Oder wie es die Rechtsprechung formuliert: „Das Verhalten der Geschädigten, insbesondere Erdulden oder zur Wehr setzen, ist irrelevant; das rechtswidrige Handeln des Täters entfaltet seine Wirkung nicht aus der Reaktion des Opfers“. Schließlich wird ja auch eine Körperverletzung nicht weniger verboten, nur weil Geschädigte dem Schlag nicht ausweichen. Und trotzdem sind gerade im Phänomenbereich „Sexuelle Belästigung“ Täter-Opfer-Umkehr und Victim-Blaming an der Tagesordnung. Nicht „nein“ ist noch lange kein „ja“ und wer einer Einladung zum Feierabendkaffee zustimmt, möchte deswegen nicht in der nächsten Eskalationsstufe DicPics bekommen. Auch hier spricht die Rechtsprechung eine klare Sprache: Sie verlangt, dass Geschädigte nicht nur eine theoretische, sondern eine tatsächliche Wahl haben müssen, sich einer Situation zu entziehen, ohne negative Konsequenzen zu befürchten. Eine formelle wie informelle Vorgesetzteigenschaft des Täters verneint dabei in aller Regel die Freiwilligkeit. Wird sich eine Anwärtin gegen plumpes Anmachen des doppelt so alten (und sie später bewertenden) Tutors zur Wehr setzen? Als kleinstes Licht auf der Dienstgruppe gegen das erfahrene Alpha-Männchen mit 20 Dienstjahren? Eher nicht.

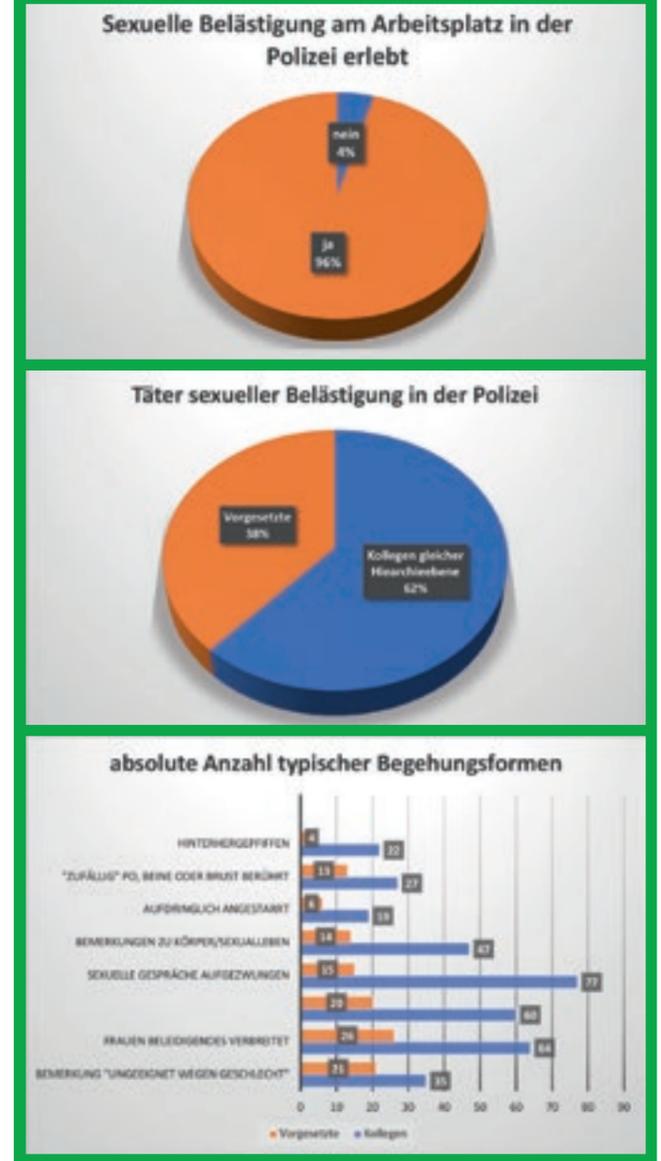
Sexuelle Belästigung ist Machtmissbrauch, keine misslungene Annäherung und „man darf gar nichts mehr sagen“ so falsch wie polemisch: Flirten fühlt sich gut an – Belästigung nicht. So einfach ist das. Kleinreden schützt Täter und verhöhnt Geschädigte und genau sie sind es, die die Zeche zahlen. Schulterzuckendes, kollektives Wegsehen führt zu Schlafstörungen, Magen-Darm-Problemen, Verlust an Lebensfreude und Hautausschlag bis hin zu ausgewachsenen PTBS-Symptomen. Bei den Geschädigten wohlgemerkt. Dienstlich sind „freiwillige“ Wechsel der Dienststelle ebenso wenig Karrierebooster wie die mündliche Personalakte mit dem Hinweis „Die mischt den Laden auf“. Täter hingegen haben selten Konsequenzen zu befürchten. Nicht zuletzt auch deshalb, weil Geschädigte sich inmitten der „das ist halt so“- Atmosphäre drei Mal überlegen, die eigentlich notwendigen Schritte der Beschwerde zu gehen. Leider tun sie auch tatsächlich oft gut daran, denn nicht selten führt genau dies geradewegs in den nächsten Alptraum, spätestens dann, wenn die Täter in der Behörde fest verankert sind; verdiente Kollegen, die beliebt sind und deren berufliche Leistung rechtswidrige Unverschämtheiten überstrahlt. Oft stehen die Täter formell oder wenigstens informell in der Hierarchie über den Geschädigten, doch gegen die eigenen Vorgesetzten vorzugehen, erfordert genau jene Kraft und Vertrauen in das System, die sich durch das Erlebte zuvor gerade in Luft aufgelöst haben. Es kann auch schlicht an der Beweisbarkeit scheitern, finden die meisten Taten doch unter vier Augen statt. Nur wenige Täter fühlen sich so sicher, dass sie dokumentierbare Nachrichten verschicken. Das Dunkelfeld ist entsprechend groß. Anonyme Umfragen lassen die Realität erahnen; danach ist statistisch betrachtet ein U-Bahnhof nach Mitternacht deutlich weniger gefährlich als das Polizeipräsidium während der Bürodienstzeit.

Wie können wir dem Problem begegnen? Als Kollegen, Gewerkschafter und Vorgesetzte? Vor allem mit Ehrlichkeit und klarer Kante: Das gerne bei Beschwerden angeführte „Stell Dich nicht so an“ ist nicht nur schlicht unverschämmt, sondern spricht den Geschädigten quasi nebenbei die Bestimmung über den Umgang mit ihrer eigenen Menschenwürde ab. Einem Schutzgut wohlgemerkt, über welches laut Bundesverfassungsgericht einzig und allein die Rechteinhaber selbst verfügen können und das den Müttern und Vätern unseres Grundgesetzes so wichtig war, dass sie ihm Artikel 1 widmeten.

Die Würde des Menschen ist ebenso unantastbar wie sein Hintern. Das gilt auch im Binnenverhältnis.

Behörden, die das Thema in den Fokus rücken, zeigen: „Bei uns nicht!“ – zumindest theoretisch. Wenn den markigen Worten keine Taten folgen, sind Absichtserklärungen reine Öffentlichkeitsarbeit. Eine konsequente Haltung aller aber zeigt „wir nehmen uns dem Thema an und Beschwerden ernst“. Einzelfälle werden sich nie ganz vermeiden lassen, aber einer Behörde kann es gelingen eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die Geschädigten verdeutlicht, dass nicht sie das Problem sind und potenzielle Täter dermaßen abschreckt, dass sie Sprüche, Finger und Bilder bei sich behalten.

Im Rahmen einer nicht repräsentativen, orientierenden Studie wurden im Jahr 2021 rund 100 Studierende an der DHPol zu ihren Erfahrungen mit sexueller Belästigung in der Polizei befragt. Die Grafiken zeigen Ausschnitte der Ergebnisse. Die Studie war ein Teil der Masterarbeit „Stell Dich nicht so an, der meint das nicht so...“ im Fachgebiet Arbeits-, Sozial und Organisationspsychologie an der DHPol; bei Interesse steht der Verfasser, Stephan Bockting, gerne für weitere Informationen zur Verfügung.



Tatort Wohnung

Alltägliche Gewalt gegen Frauen hinter geschlossenen Türen

Interview mit Christiane Feichtmeier, AG-Leiterin „Häusliche Gewalt“



Christiane Feichtmeier

Täglich dutzendfach wird die Polizei gerufen, um irgendwo in Deutschland angesichts (massiver) familiärer Auseinandersetzungen einzugreifen. Ein Blick auf die Statistik offenbart die Dramatik dieser Straftaten: 432 Fälle von Gewalt in Partnerschaften pro Tag dokumentiert das BKA in seinem Lagebild „Häusliche Gewalt 2022“. Viele Taten bleiben aber im Verborgenen. Scham, Angst oder (finanzielle) Not hindern viele Betroffene daran, sich Hilfe zu holen und aus der Gewaltsituation

auszubrechen. Die Bundesfrauengruppe der GdP geht von einem hohen Dunkelfeld aus.

Christl, was lösen diese Zahlen in dir aus?

Die Zahlen zur häuslichen Gewalt in Deutschland sind erschreckend. Es gibt keine Alternative dazu, im Kampf gegen die Partnerschafts- und häusliche Gewalt deutlich besser zu werden. Das ist ein Muss – für die Politik, die Polizei, die Gesellschaft. Erst recht für die Opfer, größtenteils Frauen. Darunter sind aber auch viele Kinder. Die Dunkelziffer ist nach Einschätzung von Expert:innen weit höher, da viele Straftaten nicht zur Anzeige gebracht werden. Wir begrüßen deshalb den Start der Studie „LeSuBia“, einer geschlechterübergreifenden Bevölkerungsbefragung zur Gewaltbetroffenheit in Deutschland, durchgeführt durch das BKA mit dem BMFSFJ und BMI. Ich bin schon gespannt auf die ersten Ergebnisse, die voraussichtlich 2025 vorliegen werden.

Worum geht es in der AG „Häusliche Gewalt“?

Unser Ziel ist es, Partnerschafts- und häusliche Gewalt unter polizeilichen und gesellschaftlichen Aspekten auszuleuchten. Zwei Positionspapiere (2013, 2020) und diverse Stellungnahmen zu Gesetzesvorhaben, aktuellen Entwicklungen und Diskussionen haben wir seit dem Bestehen unserer AG herausgegeben und Aktionen durchgeführt. Wir wollen Polizei, Politik und Öffentlichkeit stärker sensibilisieren, Gewaltopfer schützen und das Deliktfeld wirksamer bekämpfen.

Wie beurteilst du den rechtlichen Rahmen in Deutschland zur Bekämpfung von Partnerschafts- und häuslicher Gewalt?

Die Verabschiedung des Gewaltschutzgesetzes 2002 und der Istanbul-Konvention 2017 sind wichtige Meilensteine im politisch-rechtlichen Raum, die ein effektives Durchgreifen der Polizei erst ermöglicht haben. Heute sind wir deutlich weiter als noch vor dem Inkrafttreten dieser Gesetze. Die Polizei der Länder haben inzwischen in ihren Polizei-

gesetzen weitreichende Befugnisse geschaffen, wie die Wegweisung der Täter aus der (gemeinsamen) Wohnung. Sie soll Intervention bei häuslicher Gewalt befördern und gewährt bei Anwendung sofortigen Schutz vor weiterer häuslicher Gewalt.

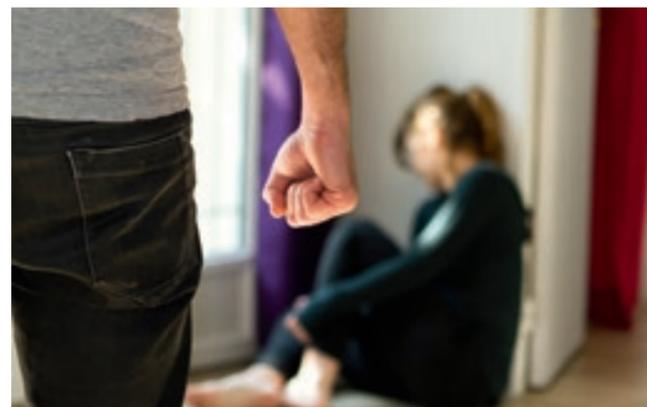
Aber ...?

Es bedarf noch vielmehr einer wirksamen Gesamtstrategie von Prävention bis zur Strafverfolgung. Wir brauchen ein funktionierendes und dichteres Hilfesystem. Justiz und Jugendämter müssen 24/7 erreichbar sein und benötigen personelle und finanzielle Ressourcen. Angebote müssen niedrigschwellig und zugänglich, vor allem aber bekannt sein. Ganz wichtig auch: Damit sich Frauen aus dem Abhängigkeitsverhältnis von ihrem Partner lösen können, müssen sie wirksam geschützt, die schlagenden Männer auf Abstand gehalten und aufenthaltsrechtliche Sicherheiten gewährleistet werden. Nicht zuletzt benötigen von Gewalt betroffene Frauen genügend Schutzräume und insbesondere auch Zugänge zu Wohnungen, deren Mieten zu stemmen sind.

Was sind die aktuellen Schwerpunkte eurer AG?

Zum einen die Kinder – bzw. Minderjährigen – und zum anderen die Täterarbeit. Immer sind auch Kinder und Jugendliche bei häuslicher Gewalt betroffen: psychisch, seelisch und oft auch physisch. Sie müssen von der Polizei als eigenständige schutzbedürftige Opfergruppe viel stärker wahrgenommen und altersgerecht angesprochen und begleitet werden. Außerdem fokussieren wir auf die Qualität und Standards der Täterarbeit in den Ländern. Denn klar ist: Täterarbeit ist Opferschutz. Noch ergibt sich hier ein diffuses Bild. Wir müssen hin zu einer verbindlichen, qualitätsbasierten Täterarbeit.

Das Positionspapier „Häusliche Gewalt“ (2020) ist online verfügbar unter: www.gdp.de



Geschlechtergerechtigkeit in der Polizei?



Wilma Wäntig



Julie Janetzko

Immer mehr Frauen in Deutschland entscheiden sich für den Polizeiberuf. Allein in den Jahren von 2000 bis 2019 stieg ihr Anteil von durchschnittlich 20 auf 29,3 % (Quelle Statistisches Bundesamt). Allerdings hat die Polizei noch Nachholbedarf, wenn es um die Gleichstellung und Chancengerechtigkeit der Geschlechter geht. Dies bestätigen von der Bundesfrauengruppe der GdP angestoßene und von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte wissenschaftliche Studien zu Frauen in der Polizei.

Von der Frauengruppe (Bund) initiierte und unterstützte Studien seit 2010

- Nach Leistung, Eignung und Befähigung? Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst (2013)
- Gendergerechte Beurteilungen - Hinweise und Empfehlungen für eine gleichstellungsförderliche Gestaltung von Regelungen und Praxis (2014)
- Führung in Teilzeit - Möglichkeiten und Grenzen im Polizeidienst (2016)
- Gleichstellung ist Arbeit! Erfahrungen und Perspektiven der Gleichstellungsarbeit bei der Polizei (2018)
- Beurteilungen im Polizeivollzugsdienst – revisited (2023)

Die Studien sind online abrufbar unter: www.gdp.de

Foto: Kay Herschelmann, Andreas Schulz

Zur systematischen Auswertung der Studienergebnisse, der Ableitung von Handlungsempfehlungen daraus für den Dienstherrn und die Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragten in den Ländern und beim Bund sowie der Entwicklung von Positionspapieren wurde im Okto-

ber 2018 die Gründung der AG „Gleichstellung und Chancengleichheit in der Polizei“ beschlossen. Ihr Teilnehmerinnenkreis rekrutiert sich aus den zwei Mitgliedern des Geschäftsführenden Bundesfrauenvorstands, Wilma Wäntig und Julie Janetzko, als AG-Leiterinnen sowie aus aktiven GdP-Frauen, die oftmals in gleichzeitiger Funktion als Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragte und Personalrätin, und nicht zuletzt Teilnehmerinnen aus den Personalentwicklungsprojekten (PE-Projekten) der Frauengruppe.

„Wir hatten im März 2019 einen erfolgreichen Start und legten damals das Arbeitsprogramm unserer AG fest. Doch dann kam die Coronapandemie und durchkreuzte unsere Pläne“, erklärt Wilma Wäntig. „Auf halber Strecke stehen zu bleiben, ist für uns keine Option, wir machen da weiter, wo wir pandemiebedingt aufhören mussten, und lassen jetzt auch die Erfahrungen aus der Pandemie mit einfließen.“ Zu den nächsten konkreten Plänen der AG gehört z. B. die Unterstützung des Bundesvorstandes bei der Entwicklung einer Gleichstellungsstrategie für die GdP. Den Auftrag hierfür hat der 27. Ordentliche Bundeskongress in 2022 erteilt. Julie Janetzko: „Es geht also spannend weiter. Wir bleiben dran!“



Frauen
gruppe
Gewerkschaft der Polizei

Null-Toleranz gegen sexistisches Verhalten im Dienst und Ehrenamt



Erika Krause-Schöne



Julie Janetzko

die Organisation, denn es zerstört das Einheitsgefühl und das Vertrauen. Wir mahnen an, dass uns während unserer Dienstverrichtung von den Bürger:innen ein respektvolles Verhalten entgegengebracht wird, zum Beispiel mit der Aktion „Hier arbeitet ein Mensch“, dann müssen auch wir Kolleg:innen respektvoll miteinander umgehen wollen.“ Das Verhalten von Führungskräften spielt eine wesentliche Rolle, wie der grundsätzliche Umgang miteinander ist und wo die Grenzen frauenfeindlicher Sprache und Handlungen gezogen werden, betont Janetzko. „Wenn beim Chef die anzüglichen Sprüche locker sitzen, dann schafft das ein Klima, in dem sich andere Kollegen ermutigt fühlen, sich genauso zu verhalten.“

Grundlage für die Gründung der AG ist der von der Frauengruppe (Bund) auf dem 27. Ordentlichen Bundeskongress der GdP in 2022 eingebrachte – und dort beschlossene – Antrag „Maßnahmen für diskriminierungs- und sexualisierungsfreies Verhalten am Arbeitsplatz“. Darin fordert sie konkrete Maßnahmen zur Beseitigung von sexistischem Verhalten wie auch die Sensibilisierung und die Prävention. Entlang dieser Parameter wird die inhaltliche Arbeit der AG ausgestaltet werden. Eine wesentliche Rolle werden dabei auch die neuen Entwicklungen nach der Ratifizierung der ILO-Konvention 190 zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt im Juni 2023 in Deutschland spielen. Begleitet wird die AG von der JUNGEN GRUPPE.



Foto: Kay Herschelmann

Im April 2023 haben die Bundesvorstandsfrauen der GdP die Neugründung der AG „Respect me, too“ im Dienst und Ehrenamt beschlossen.

Sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz sind verbreitet. Dies bestätigen nationale wie internationale Studien. Auch in der Polizei sind Fälle bekannt, aber das Dunkelfeld ist deutlich größer. „Damit betreten wir ein Terrain, das stark tabuisiert ist. Doch klar ist, dass Diskriminierung, Gewalt, Belästigung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und im Ehrenamt keine Kavaliersdelikte sind, die die Opfer dulden müssen, weil sie vielleicht in einem Abhängigkeitsverhältnis zu den Täter:innen stehen. Ihnen gehört unsere Unterstützung“, erklärt AG-Leiterin Erika Krause-Schöne.

Bei der Namensfindung griffen die GdP-Frauen auf die #MeToo-Bewegung gegen sexualisierte Gewalt um den Weinstein-Skandal von 2017 zurück. Der US-amerikanische Filmproduzent Harvey Weinstein hatte jahrzehntelang das Abhängigkeits- und Machtverhältnis von/zu dutzenden Frauen in der Filmindustrie ausgenutzt, um sie gefügig zu machen, und wurde wegen Vergewaltigung und schwerer sexueller Nötigung in mehreren Fällen zu einer Gesamtstrafe von 39 Jahren verurteilt (aktuell in Berufung).

Sexistisches Verhalten hat am Arbeitsplatz nichts zu suchen, betont Julie Janetzko, die gemeinsam mit Krause-Schöne die AG leitet. „Es ist zuallererst schädlich für die Betroffenen, letztendlich aber auch für

Geschlechter- und Generationengerechtigkeit in der GdP



Erika Krause-Schöne

Damit die Gleichstellung von Frauen im Beruf eine Chance hat, darf Kinder- und Pflegebetreuung NICHT zur Sackgasse werden...

Frauen arbeiten mehr in Teilzeit, nehmen weniger Bezahlung und eine mögliche Altersarmut in Kauf, um für ihre Familie zu sorgen – dies gilt auch bei jungen Menschen, die durchaus immer häufiger eine partnerschaftliche Arbeitsteilung in der Familie wollen. Die Realität aber ist, dass größtenteils immer noch Frauen die Kinderbetreuung übernehmen. Frauen nehmen sich mit alldem gute Chancen für die eigene Karriereentwicklung. Das betrifft

Führungspositionen im höheren Dienst wie auch die mittlere Führungsebene. Wenn FRAU wegen Schwangerschaft, Elternzeiten oder jahrelanger Kinderbetreuung pausiert, verringern sich ihre Aufstiegschancen.

Wie sieht es innerhalb unserer Gewerkschaft mit der Gleichstellung aus?

Immer mehr Frauen treten in die GdP ein. Sie wird weiblicher, auch weil die Frauengruppe die Themen Work-Live-Balance, Gleichstellung und Gleichberechtigung zum Kern der Gewerkschaftsarbeit gemacht hat. Ein langer Atem war nötig, bis die Geschlechter- und Generationengerechtigkeit in die Satzung der GdP aufgenommen wurde. Nur was wir FRAUEN für Frauen vom Dienstherrn und Arbeitgeber einfordern, sollte für die Gewerkschaftsarbeit im Ehrenamt selbstverständlich sein. Das ist selbstkritisch nicht immer gegeben.

Frauenförderplan der GdP: Ein zahnloser Tiger

1998 ist der Frauenförderplan der GdP in Kraft getreten, der zum Beispiel die chancengleiche Beteiligung bei der Erstellung der GdP-Listen zur Personalratswahl regelt sowie die Frauenarbeit auf Landesebene. Nach 25 Jahren stellen wir Frauen fest: Der Frauenförderplan, der nicht Bestandteil der Satzung ist, erweist sich als zahnloser Tiger. Heute braucht es Strategien, um Frauen in die Gewerkschaftsarbeit

zum Frauenförderplan der GdP:



zu integrieren und für das Ehrenamt zu begeistern, aber auch, um zu zeigen, dass wir eine Mitmachgewerkschaft sind. Für mich heißt das, altbackene Begriffe über Bord zu werfen und neue Wege zu gehen – in der Funktionärssebene mit und im Tandem, bei temporären Projekten, Frauen im Personalrat verbunden mit der Möglichkeit von Freistellungen für die Personalratsarbeit.

Ich höre schon wieder den Aufschrei: Die Frauen wollen ja nicht!

Wird dies konkret hinterfragt? Und werden Frauen konkret zum Mitmachen aufgefordert? Oder ist alles nur pro forma? Menschen sind nicht frei von subjektiven Empfindungen. Auch unsere Gewerkschaft ist nicht frei von dem Mini-Me-Effekt. Es gilt, persönliche Befindlichkeiten zu überwinden und Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Chancen von Frauen erhöhen, gewerkschaftliche Führungsfunktionen zu übernehmen. Der Großteil der Frauen leistet unsere Gewerkschaftsarbeit in ihrer Freizeit – hierfür ein großes DANKE!

Es ist an der Zeit...

Anstelle des Frauenförderplans braucht es jetzt eine für alle verbindliche Strategie zur Umsetzung der Geschlechter- und Generationengerechtigkeit in der GdP. Dieser Aufgabe stellt sich unsere Frauengruppe von und mit ganzem Herzen – für unsere GdP und für die jungen Frauen, die mitmachen wollen mit Macht in unserer Mitmachgewerkschaft, der GdP.



Unsere Bundesfrauenvorsitzenden...

Sandra Ruth Döcke, 2006 – 2010
(links)

Erika Krause-Schöne, seit 2018
(zweite von links)

Anne Müller, 2002 – 2006
(Mitte)

Marion Dix, 1990 – 1998
(zweite von rechts)

Klara Oelke, 1983 – 1990
(rechts im Bild)

Anmerkung:

Auf dem Foto fehlen
Elke Rath, 1998 – 2002 und
Dagmar Hölzl, 2010 – 2017 †



Kontakt:
Frauengruppe (Bund)
Bundesfrauenvorsitzende Erika Krause-Schöne
Stromstraße 4, 10555 Berlin
Tel.: +49 30 399921-133
E-Mail: frauengruppe-bund@gdp.de • www.gdp.de

... und es geht weiter!

#frauenrockendenwandel

Anzeige

UNIVERSSELL · VIELSEITIG · MEHR ALS WERBUNG

HWM
IHR ANSPRECHPARTNER
IN SACHEN WERBEMITTEL.

Hassenbach Werbemittel Mainz GmbH & Co. KG • Adam-Opel-Straße 8 • 55129 Mainz
Tel. +49 (0) 61 31-5 83 83-0 • info@hassenbach.de

Folgen Sie uns!

 VerlagDeutschePolzeiliteratur  Facebook

 polizeideinpartner  Instagram

 VERLAG DEUTSCHE
POLZEILITERATUR GMBH
Anzeigenverwaltung  LinkedIn

 VERLAG DEUTSCHE
POLZEILITERATUR GMBH  YouTube

Informieren Sie sich über aktuelle Präventions-Themen!