

**Berufliche Sozialisation und Rollenverständnis der  
Geschlechter in der Gegenwart. Dargestellt am Beispiel von  
Frauen in der Schutzpolizei.**

Dissertation  
zur Erlangung des Doktorgrades  
der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät  
der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

vorgelegt von

**Susanna Swoboda-Riecken**

Kiel, Juli 2001

Referent/in:	Prof. Dr. Hans-Werner Prahl
Referent/in:	Prof. Dr. Uwe Sielert
Tag der mündlichen Prüfung:	Kiel, den
Zum Druck genehmigt:	Kiel, den

.....

Dekan/Dekanin

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung</b>	<b>1</b>
1.1    Relevanz des Themas	1
1.2    Disziplinäre Grundlage	2
1.3    Untersuchungsgegenstand	3
1.4    Fragestellung	4
<b>2. Stand der Forschung</b>	<b>8</b>
2.1    Polizei als Gegenstand wissenschaftlicher Forschung	8
2.2    Deutsche Forschung und Quellenlage	14
2.3    Angelsächsische Forschung	20
<b>3. Disziplinäre Grundlage</b>	<b>33</b>
3.1    Die soziale Rolle	33
3.2    Homo Sociologicus	40
3.3    Berufliche Sozialisation	52
<b>4. Historische Berufsrolle Polizistin</b>	<b>56</b>
4.1    Die Anfänge: Weibliche Sozialarbeit in der Polizei	56
4.2    Die Ausnahme: Uniformierte Wohlfahrtspolizistinnen	63
4.3    Weibliche Polizei in Preußen	67
4.4    Weibliche Polizei im Nationalsozialismus	75
4.5    Weibliche Polizei nach 1945	78
4.6    Frauen als Angestellte: Politessen	83
<b>5. Entstehung der Berufsrolle Schutzpolizistin</b>	<b>85</b>
5.1    Internationale Umfrage, Bundesinnenminister 1970	85
5.2    Fragenkatalog, Baden-Württemberg 1980	90
5.3    Sachstandsbericht, Innenministerkonferenz 1981	95
5.4    1. Erfahrungsbericht, Innenministerkonferenz 1986	98
5.5    2. Erfahrungsbericht, Innenministerkonferenz 1991	102
5.6    Umfrage, Bereitschaftspolizei Bremen 1997	104
5.7    Frauenförderung in der Polizei	106

<b>6. Positionsbestimmung der Schutzpolizistinnen</b>	<b>117</b>
6.1 Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt	117
6.2 Frauen in "Männerberufen"	121
<b>7. Klassifizierung der Rollenerwartungen</b>	<b>132</b>
7.1 Rollenerwartungen an Frauen	134
7.2 Rollenerwartungen an Schutzpolizisten	138
7.3 Rollenerwartungen an Schutzpolizistinnen	152
7.4 Rollenstereotypes Verhalten von Polizistinnen und Polizisten	158
<b>8. Rollenkonflikte und Sanktionierung der Schutzpolizistinnen</b>	<b>161</b>
8.1 Zum Rollenkonflikt zwischen Frau und Schutzpolizistin	162
8.2 Allgemeine Sanktionen gegen Schutzpolizistinnen	171
8.3 Sexuelle Belästigung als Rollensanktion	178
<b>9. Untersuchungsverfahren</b>	<b>197</b>
9.1 Probandinnen	197
9.2 Fragebogen	199
9.3 Durchführung der Untersuchung	208
9.4 Rücklauf der Fragebögen	210
9.5 Stichprobe	212
<b>10. Statistische Hypothesen</b>	<b>215</b>
10.1 Faktorenanalysen	215
10.2 Regressionsgleichungen	234
10.3 Multivariate T-Tests	238
10.4 Multivariate Varianzanalysen	243
10.5 Diskriminanzanalysen	270
10.6 Extremgruppenvergleiche	285
10.7 Kreuztabellen	289
<b>11. Ergebnisse der deskriptiven Statistik</b>	<b>303</b>
11.1 Vorberufliche Sozialisation	303
11.2 Berufliche Sozialisation	309
11.3 Sexuelle Belästigung	319

<b>12. Diskussion</b>	<b>331</b>
12.1 Einstellung zur Berufsrolle	331
12.2 Sexuelle Belästigung	339
12.3 Berufsunzufriedenheit	343
12.4 Schutzpolizistinnen in Führungsposition	345
12.5 Gleichstellungsbeauftragte	346
<b>13. Ausblick</b>	<b>349</b>
<b>14. Zusammenfassung</b>	<b>354</b>
14.1 Zusammenfassung in deutscher Sprache	354
14.2 Zusammenfassung in englischer Sprache	356
<b>15. Schrifttumsverzeichnis</b>	<b>359</b>
15.1 Literatur	359
15.2 Archivmaterial	385
<b>16. Anhang</b>	
Anhang A	Anschreiben an die Beamtinnen
Anhang B	Fragebogen
Anhang C	Verzeichnis der Tabellen
Anhang D	Persönliche Erklärung

# 1. Einleitung

## 1.1 Relevanz des Themas

Über zwei Jahrzehnte, nachdem die Bundesländer mit der Zulassung von Frauen in den Dienst der uniformierten Polizei - der Schutzpolizei - begonnen haben, liegt mit dieser Arbeit das erste größere Werk zur Berufsrolle und Sozialisation von Schutzpolizistinnen in Deutschland vor. Während andere Staaten, insbesondere Großbritannien und die USA, eine ältere Tradition von Frauen in der Schutzpolizei und eine bereits weit fortgeschrittene Forschung zu diesem Thema besitzen, erweist sich Deutschland hier als eine "verspätete Nation".

Die Schutzpolizei ist als bedeutende Trägerin exekutiver Staatsgewalt sozialen und politischen Prozessen der Gesellschaft in starkem Maße ausgesetzt. Daß Frauen hier im Gegensatz zu Legislative und Judikative erst seit vergleichsweise kurzer Zeit - und zudem unterrepräsentiert - vertreten sind, gibt dem vorliegenden Thema eine besondere Relevanz.

Der Selbstmord einer jungen Münchener Schutzpolizistin 1999, der in den Medien in Zusammenhang mit sexueller Belästigung und Mobbing durch Polizeikollegen gebracht wurde, hat hellhörig gemacht. In dieser Arbeit geht es jedoch nicht um spektakuläre Einzelfälle und Vermutungen, sondern um ein repräsentatives Gesamtbild auf Grundlage einer empirischen Untersuchung im Sommer 1999 an Schutzpolizistinnen aus Schleswig-Holstein und Bremen. Offiziell besteht in Schleswig-Holstein seit 1986 die volle Integration der Frauen in die Landespolizei. Doch gibt es viele Hinweise darauf, daß die Umsetzung der Gleichberechtigung im Polizeialltag bis heute nicht gelungen ist; Frauen in der Schutzpolizei stellen immer noch ein emotional hochbesetztes Thema dar.

Die Landespolizeien Schleswig-Holstein und Bremen zeigten sich dem Forschungsvorhaben gegenüber aufgeschlossen und interessiert; eine Closed-Shop Mentalität, wie sie andere Polizeiforscher erlebt haben, war hier nicht anzutreffen. Der für empirische Erhebungen hohe Rücklauf des immerhin zwölf Seiten langen Fragebogens übertraf die Erwartungen bei weitem und zeugt vom Engagement und Interesse der Schutzpolizistinnen an einer Untersuchung zu ihrer Berufsrolle. Viele Beamtinnen machten sich zudem die Mühe und versahen ihren Fragebogen zusätzlich mit schriftlichen Kommentaren und Erläuterungen, aber auch kritischen Anmerkungen.

Die den Beamtinnen im Begleitschreiben des Fragebogens zugesicherte Anonymität bleibt in der Auswertung und Repräsentation der Ergebnisse strikt gewahrt. Es werden keine Einzelfallanalysen durchgeführt und auch keine Angaben gemacht, die so spezifisch sind, daß eine "Rückverfolgung" und Identifizierung einzelner Beamtinnen möglich ist. Seitens der Polizeiführungen wurde Unterstützung für die praktische Durchführung der Untersuchung angeboten, ohne jedoch inhaltlich auf die Studie Einfluß nehmen zu wollen. Die Unterstützung dieser Studie kann als Bestreben gewertet werden, Probleme innerhalb der Polizei aufzudecken und gegen sie vorzugehen. Auch hinsichtlich der Ergebnisse der Studie ließ sich keine Tendenz zur Geheimhaltung erkennen. Im Gegenteil: In Schleswig-Holstein wurden die Ergebnisse zur Häufigkeit von sexueller Belästigung im Dienst, die von der Autorin als Vorabinformationen an die Polizeiführung gegeben waren, um ein schnelles Handeln zu ermöglichen, an alle Mitarbeiterinnen der Landespolizei weitergeleitet.

## **1.2 Disziplinäre Grundlage**

Theoretische Grundlage dieser empirischen Studie ist der rollentheoretische Ansatz von Dahrendorf, wie er ihn in seinem Werk "Homo Sociologicus" darstellt. Nach Dahrendorf sind Rollen als Komplexe von Erwartungen zu verstehen, die an den Menschen als Rollenträger gerichtet werden. Die Rollenerwartungen werden sowohl von der eigenen Bezugsgruppe des Rolleninhabers formuliert als auch von anderen Bezugsgruppen. Kommen Rolleninhaber nicht den Erwartungen der Bezugsgruppen nach, kann es zu Sanktionen kommen.

Eine soziale Rolle läßt sich in verschiedene Segmente aufteilen, da der einzelne gleichzeitig mehrere Rollen innehat, die sich jeweils überschneiden. Schutzpolizistinnen haben neben ihrer Berufsrolle auch die Rollen Frau und Kollegin auszufüllen. Sind an die Segmente einer Rolle widersprüchliche Erwartungen geknüpft, kann der Rolleninhaber in Konfliktsituationen geraten. Auch die Über- bzw. Unterordnung von komplementären Rollen wie den Geschlechtsrollen birgt ein Konfliktpotential. Da eine geschlechtsspezifische Studie die Berücksichtigung der herrschenden Machtverhältnisse erfordert, wurde für diese Untersuchung der Ansatz Dahrendorfs um den Machtaspekt erweitert, wie ihn die Rollentheoretiker Wiswede und Claessens vorschlagen.

Nach der Rollentheorie handelt es sich bei Berufs- und Geschlechtsrolle um die wichtigsten und bedeutensten Rollen für den Menschen in einer modernen Gesellschaft. Die Erwerbsarbeit gewinnt für Männer und Frauen in Industriegesellschaften zunehmend an Bedeutung.

Bei der immer stärker angestrebten individualisierten Lebensführung wird jetzt auch für Frauen die eigene Arbeitskraft zunehmend zur Basis der Existenzsicherung. Die Arbeitssituation in vielen typischen Frauenberufen ist jedoch häufig von geringer Bezahlung, schlechtem Ansehen und begrenzten Aufstiegsmöglichkeiten geprägt, so daß viele Frauen aus diesen Berufen abwandern und verstärkt in Berufsfelder eindringen, die bislang Männern vorbehalten waren. Die Übernahme der Berufsrolle Schutzpolizistin sowie deren Ausfüllung sind nicht nur Gegenstand der Rollentheorie sondern auch der Sozialisationsforschung. Rollengemäßes Handeln wird in Sozialisationsprozessen gelernt und häufig in der Form rollentypischer Einstellungen verinnerlicht. Die Bewältigung von Rollenkonflikten im Berufsleben kann sowohl aus rollen- als auch als sozialisationstheoretischer Perspektive erforscht werden. Da die berufliche Sozialisation von Frauen in Organisationen, die Züge einer "totalen Institution" aufweisen, ein Novum darstellt, hat die Untersuchung zudem aktuelle gesellschaftliche und wissenschaftliche Relevanz für die geschlechtsspezifische und berufliche Sozialisationsforschung.

### **1.3 Untersuchungsgegenstand**

Gegenstand der vorliegenden Studie ist die in den letzten zwei Jahrzehnten neu entstandene Berufsrolle "Schutzpolizistin" sowie der Sozialisationsprozeß von Frauen in der Schutzpolizei. Die Untersuchung basiert sowohl auf ausführlichen Literatur- und Quellenstudien als auch auf einer empirischen Untersuchung. Auf Grundlage der theoretischen Vorarbeiten wurde ein zwölfseitiger Fragebogen zu ausgewählten Aspekten der Berufsrolle Schutzpolizistin und des damit verbundenen Sozialisationsprozesses entwickelt, der sich ausschließlich an Schutzpolizistinnen richtet. Damit wird im empirischen Teil der Studie zur weiblichen Berufsrolle in der Schutzpolizei die subjektive Sichtweise der Beamtinnen in den Mittelpunkt gestellt.

Bisher hat sich die Forschung vielfach darauf konzentriert, wie Schutzpolizistinnen von außen gesehen und beurteilt werden; insbesondere der Sichtweise der männlichen Beamten wurde viel Platz eingeräumt. Die ablehnende Haltung vieler Schutzpolizisten gegenüber Frauen in der Schutzpolizei kann als eine vielfach belegte These gelten, deren zu erwartende Bestätigung nicht Sinn einer Arbeit sein kann, die neue Ergebnisse anstrebt. Aus diesem Grund sollen hier ausschließlich die Beamtinnen zu Wort kommen.



Auf eine vergleichende empirische Untersuchung zwischen Männern und Frauen wird verzichtet, da wissenschaftliche Studien aus dem Bereich der Genderstudies zeigen, daß bei vergleichenden Untersuchungen eine große Gefahr besteht, daß das Männliche zum Maßstab erhoben wird, an dem das Weibliche gemessen wird. Schnell erfolgt eine Stigmatisierung dahingehend, daß männlich als normal und weiblich als abweichend eingestuft wird. Ein weiterer Grund für die Fokussierung auf die weibliche Berufsrolle besteht darin, daß viele Untersuchungen zur Schutzpolizei sich ausschließlich auf empirischen Erhebungen bei männlichen Schutzpolizisten beziehen. Frauen in der Schutzpolizei nehmen sich dagegen eher wie ein "weißer Fleck auf der Landkarte" aus.

## **1.4 Fragestellung**

Die Fragestellung der vorliegenden Studie gliedert sich in einen theoretischen und empirischen Ansatz. Diese Aufteilung erweist sich als notwendig, da nur in geringem Maß auf frühere Forschungsarbeiten mit einer ähnlichen Fragestellung zurückgegriffen werden kann. Anhand eines ausgedehnten Literatur- und Quellenstudiums werden daher Fragen zur Entstehung der Berufsrolle Schutzpolizistin sowie zu den spezifischen Bedingungen dieser Berufsrolle beantwortet, um auf dieser Grundlage die empirische Fragestellung zu erarbeiten. Dabei werden internationale Forschungsarbeiten und Fachzeitschriften sowie die Polizeizeitschriften der Bundesländer und der Gewerkschaft der Polizei ausgewertet. Weitere Informationen sollen aus Erfahrungsberichten, Untersuchungen und Stellungnahmen der Innenministerien aller Bundesländer gewonnen werden. Aus dem Aktenbestand zu "Frauen in der Schutzpolizei" des schleswig-holsteinischen Innenministeriums sind die Vorgänge für die Zulassung von Frauen in die Schutzpolizei des Landes sowie neueste Entwicklungen zu untersuchen.

### ***1) Wie ist die Berufsrolle Schutzpolizistin entstanden?***

Da eine Berufsrolle nicht isoliert von ihrem Entstehen betrachtet werden kann, ist zu untersuchen, welche Vorstufen und Veränderungen die Berufsrolle "Schutzpolizistin" in Deutschland in den vergangenen knapp hundert Jahren durchlaufen hat. Die historische Berufsrolle von Frauen bei der Polizei wird von ihren Anfängen an dargestellt. Parallelen zur Situation von Frauen im uniformierten Polizeidienst in anderen Ländern, insbesondere Großbritannien und USA werden ebenso gezogen. Ein weiterer Schwerpunkt ist auf die Entwicklung der

modernen Berufsrolle Schutzpolizistin seit den 1970er Jahren zu legen. In diesem Zusammenhang soll auch ein Überblick über frauenfördernde Maßnahmen in der Polizei erstellt werden.

## **2) Was sind die spezifischen Bedingungen der Berufsrolle Schutzpolizistin?**

Anschließend an die historische Entwicklung sowie die Entstehung der modernen Berufsrolle Schutzpolizistin werden die gegenwärtige Situation der Schutzpolizistinnen sowie die spezifischen Bedingungen der Berufsrolle Schutzpolizistin herausgearbeitet. Nach Erörterung der allgemeinen Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt wird auf die spezielle Situation von Frauen in sogenannten Männerberufen eingegangen. Ein Vergleich der Berufsrolle Schutzpolizistin mit weiteren Berufsrollen von Frauen in sogenannten Männerberufen wie Landwirtinnen oder Pastorinnen soll zeigen, welche Parallelen aber auch welche Unterschiede es gibt.

Die weibliche Berufsrolle in der Schutzpolizei wird anhand der Rollenerwartungen dargestellt, die an die Beamtinnen als Frau und Schutzpolizistin gerichtet werden. Auftretende Rollenkonflikte und daraus resultierende Sanktionen werden ebenfalls diskutiert. In Abgrenzung zur weiblichen Berufsrolle in der Schutzpolizei wird auch die männliche Berufsrolle skizziert, da sie die traditionellen Strukturen und Bedingungen im Berufsfeld Schutzpolizei darstellt.

Ein auf Grundlage dieses Literaturstudiums sowie rollen- und sozialisationstheoretischer Überlegungen konstruierter Fragebogen soll empirisch fundierte Erkenntnisse zur Berufsrolle und Sozialisation von Beamtinnen in der Schutzpolizei ergeben. Der Fragebogen enthält zusätzlich Itemskalen zu den Persönlichkeitsmerkmalen Neurotizismus und Extraversion aus dem ENNR-Fragebogen nach Brengelmann und Brengelmann (1960). Hierbei handelt es sich um ein bereits häufig angewandtes und wissenschaftlich abgesichertes Meßinstrument. Insbesondere von der Skala zur emotionalen Stabilität sind im Zusammenhang mit Faktoren wie der Einstellung zur Berufsrolle oder dem Ausmaß an erfahrener sexueller Belästigung aussagekräftige Ergebnisse zu erwarten.

Nach den theoretischen Ausführungen zur Entstehung und zu den spezifischen Bedingungen der Berufsrolle Schutzpolizistin ergibt sich unter Verwendung des rollentheoretischen Ansatzes folgende übergeordnete Fragestellung für eine empirische Untersuchung:

### ***3) Welche Einstellung vertreten die Schutzpolizistinnen zu ihrer Berufsrolle?***

Nachdem bereits häufig über die Kompetenz von Frauen in der Schutzpolizei diskutiert worden ist, werden in dieser Studie Schutzpolizistinnen nach ihrem beruflichen Selbstverständnis befragt. Welche Einstellung vertreten die Beamtinnen zu ihrer Berufsrolle? Halten sie Schutzpolizistinnen für kompetente Beamtinnen oder sind sie der Auffassung, daß Frauen in der Schutzpolizei nur deswegen bestehen können, weil man es ihnen leichter mache? Anschließend soll untersucht werden, welche Auswirkungen die Einstellung zur Berufsrolle auf die Gestaltung dieser und auf den Dienstalltag hat.

Eng verbunden mit der Sichtweise der eigenen Berufsrolle ist die Einstellung zu den Gleichstellungsbeauftragten. Obwohl die Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet worden sind, um z.B. auf die Umsetzung frauenfördernder Maßnahmen in der Polizei zu achten, ist zu vermuten, daß viele Schutzpolizistinnen die Gleichstellungsbeauftragten ablehnen.

### ***4) Wie groß ist Ausmaß an sexueller Belästigung von Beamtinnen in der Schutzpolizei; welche Schutzpolizistinnen sind besonders betroffen?***

Als Beispiel für geschlechtsspezifische Sanktionierung von Schutzpolizistinnen werden das Ausmaß und die verschiedenen Formen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch Kollegen ermittelt. Von Interesse ist auch die Reaktion der betroffenen Beamtinnen sowie die Folgen, die ein derartiges Verhalten für die Beamtinnen selbst, aber auch für die Verursacher hat. Es soll untersucht werden, von welchen Merkmalen es abhängt, ob bestimmte Schutzpolizistinnen stärker als andere belästigt werden. Können Zusammenhänge zwischen der Berufsunzufriedenheit von Schutzpolizistinnen und den Merkmalen Einstellung zur Berufsrolle und erfahrene sexuellen Belästigung hergestellt werden?

### ***5) Welche Aussagen können über den Prozeß der beruflichen Sozialisation von Frauen in der Schutzpolizei getroffen werden?***

Diese Frage ist absichtlich sehr offen formuliert, da die Forschungslage noch keine konkreter gestellten Fragen zuläßt. Es sollen ausgewählte Aspekte der vorberuflichen, beruflichen und außerberuflichen Sozialisation der Schutzpolizistinnen untersucht werden, wie Berufswahlmotive, Berufszufriedenheit oder die Vereinbarkeit von Familie und Polizeiberuf. Zudem sollen Hinweise auf eine gegenseitige Einflußnahme von Sozialisationsinstanz und Sozialisandinnen ermittelt werden. Es ist anzunehmen, daß die

Sozialisationseinflüsse in einer Organisation, die zumindest in den ersten - kasernierten - Ausbildungsjahren einer "geschlossenen Institution" ähnelt, relativ stark sind. Die Aufnahme von Frauen in die Organisation Schutzpolizei, die bisher traditionell Männern vorbehalten war, kann jedoch nicht ohne Auswirkungen auf diese bleiben.

## 2. Stand der Forschung

### 2.1 Polizei als Gegenstand wissenschaftlicher Forschung

Die Polizei stellt sich als eine Organisation dar, die wenig transparent ist und über die Nichteingeweihte in der Regel nur ein rudimentäres Wissen besitzen. Verstärkt wird dies noch durch das Bild, welches in den Medien, vor allem im Fernsehen, von der Schutzpolizei und dem Arbeitsalltag von SchutzpolizistInnen vermittelt wird. Viele Polizeibeamtinnen distanzieren sich von diesen ihrer Meinung nach unzutreffenden Darstellungen der Polizei allgemein und speziell der Situation und Arbeitsweisen der Beamtinnen (SCHÜTZE 1995; WISCHNEWSKI 1995 u.a.). Obwohl die Schutzpolizei in der Bevölkerung allgemein bekannt ist und die meisten Menschen auf die eine oder andere Art Kontakt mit PolizeibeamtInnen hatten, scheint sie in der sozialwissenschaftlichen Forschung immer noch als Tabuthema zu gelten. "Die Polizei ist fast allgegenwärtig und doch befindet sie sich im Schatten des wissenschaftlichen Interesses" (BUSCH et al. 1985, S.15, MEGGENEDER 1996). Eine Gegenposition nimmt der Kieler Soziologe Endruweit ein, der die Polizei als eine Organisation sieht, die nach den Industriebetrieben die am umfangreichsten erforschte sei (ENDRUWEIT 1979).

Fragt man nach den Gründen für dieses vermeintliche Desinteresse an der Polizeiforschung, scheinen diese sowohl bei der Polizei als auch bei den Wissenschaftlern zu liegen. So habe die Polizeiadministration wenig Interesse an wissenschaftlichen Untersuchungen, da auf diese Weise Interna öffentlich gemacht würden und die Polizei eine gewisse soziale Kontrolle erfahre (REICHERTZ 1993). Die Polizei gehört zu denjenigen Institutionen, die die Macht haben, Sozialforschern den Zutritt zu verwehren und auf diese Weise eine Closed-Shop Mentalität aufbauen zu können. Als der Kriminologe Brusten eine Untersuchung über Kriminalität von Polizeibeamten durchführen wollte, wurde ihm der Zugang zum Aktenmaterial versperrt. Brusten kritisiert, daß statistisches Basismaterial über Angelegenheiten in der Polizei entweder in vielen Innenministerien nicht erhoben werde oder "nur für den internen Dienstgebrauch" zur Verfügung stehe (BRUSTEN 1992, S.85). Ebenfalls verhindert wurde eine Untersuchung über polizeiliches Fehlverhalten. Das Innenministerium Baden-Württemberg untersagte eine empirische Studie über Todesfälle und Körperverletzungen bei Festnahmen von BürgerInnen, die ein Dozent an der Fachhochschule des Landes für Polizei mit seinen StudentInnen durchführen wollte (DAHLKAMF 1999).

Kritik an dieser Closed-Shop-Mentalität der Polizei kommt auch aus den eigenen Reihen: Ahlf, Leiter der Kriminalistisch-kriminologischen Forschungsgruppe im Bundeskriminalamt bemängelt, daß bei Themen wie Übergriffe von Polizisten auf BürgerInnen die empirischen Daten defizitär und unübersichtlich seien. Doch müsse man sich gerade mit Themen wie dem polizeilichen Fehlverhalten auseinandersetzen, da sie als "Seismograph für den ethischen Zustand innerhalb der Polizei" angesehen werden könnten (AHLF 1997, S.19). Wie der Kriminologe Brusten verweist Ahlf ebenso darauf, daß eine größere Offenheit auch im Interesse der Polizei liege. Schwachstellen könnten auf diese Weise erkannt und beseitigt werden. Das Mißtrauen von Teilen der Bevölkerung gegenüber der Polizei könnte durch Veröffentlichungen auf gesicherter Datenlage teilweise abgebaut werden (BRUSTEN 1991; AHLF 1997). Kritik wird jedoch auch an den Sozialwissenschaftlern geübt, die in den siebziger Jahren "zu einer empirielosen Verurteilung der Polizei als Büttel des Kapitals kamen" (REICHERTZ 1993, S.117).

Auch die historische Polizeiforschung muß als lückenhaft angesehen werden; es gibt eine Vielzahl von unaufgearbeiteten Themenfeldern in der deutschen Polizeigeschichte. Doch treten selbst bei historischen Arbeiten über die Polizei nicht unerhebliche Schwierigkeiten bei der Materialbeschaffung auf (vgl. STOLZ 1978). Erst seit etwa zehn Jahren werde die Geschichte der Polizei und ihrer Institutionen angemessen aufgearbeitet. Bis dahin habe es zum größten Teil nur rechtswissenschaftliche Arbeiten wie die Entwicklung des Polizeirechts oder verwaltungsrechtliche Abhandlungen gegeben. Diese eingeschränkte Sichtweise habe dazu geführt, daß das normative Grundgerüst der Polizei häufig mit der Realität der Polizei verwechselt worden sei (NITSCHKE 1996).

Der Polizeiforscher Funk sieht die empirische Polizeiforschung in der Bundesrepublik in zwei Bereichen angesiedelt. Auf der einen Seite stehe die polizeiliche Forschung, die er als "Forschung in der Kriminalpolizei für die Kriminalpolizei" bezeichnet. Als Beispiel erwähnt er die Forschungsgruppe des bayerischen Landeskriminalamtes und das Kriminalistische Institut des Bundeskriminalamts, welches Ergebnisse zur Verbesserung der Verbrechensbekämpfung erbringen soll. Auf der anderen Seite stehe die universitäre Forschung, wie sie in den Fachbereichen Kriminologie an einigen Universitäten, vor allem in Wuppertal, Heidelberg und Hamburg geleistet werde; dort wurden unter anderem empirische Studien zum polizeilichen Alltagshandeln durchgeführt.<sup>1</sup> Das mangelnde Interesse der Sozialwissenschaften an der Polizei, an ihrer Funktion und Wirkung ist nach Funk darauf zurückzuführen, daß die Sozialwissenschaften den Anspruch aufgegeben hätten, die gesellschaftliche Realität durch kritische Forschung beeinflussen oder ändern zu können (FUNK 1990).

---

<sup>1</sup> Vgl.: "Fremdenfeindlichkeit in der Polizei?" Ergebnisse einer wissenschaftlichen Studie. In: Schriftenreihe der Polizei-Führungsakademie 1996, H. 1/2.

Auch aus feministischer Sicht wird wenig Interesse an der Situation von Frauen im Polizeidienst gezeigt. "Forschungsarbeiten über Frauen in der Polizei sind - zumindest im deutschsprachigen Raum - ebenso selten wie die Polizistinnen selbst" (KANT 1997, S.89). Die Psychologin Franzke versucht, mit einer qualitativ empirischen Studie einen Beitrag zur geschlechtsspezifischen Polizeiforschung zu leisten. Das Forschungsvorhaben lautete, Beamte und Beamtinnen zum Thema Frauen in der Schutzpolizei zu befragen (FRANZKE 1997). Den fast ausnahmslos männlichen Interviewer sei es jedoch nach Franzke nicht gelungen, verwertbare Interviews mit Polizeibeamtinnen durchzuführen. Die geforderte Interviewtechnik habe nur bei den Interviews mit Beamten eingehalten werden können, jedoch nicht bei den Interviews mit Beamtinnen. Statt dessen seien geschlechtsspezifische Kommunikationsmuster aufgetreten und der Eindruck entstanden, als ob Interviewer und Interviewte aneinander vorbeiredeten (ebd.). Die Ergebnisse dieser Untersuchung, die eigentlich Aufschluß über die Situation der Beamtinnen bei der Polizei geben sollte, sind daher ausschließlich durch die Sichtweise der Beamten gewonnen worden; die Perspektive der Beamtinnen hingegen mußte unberücksichtigt gelassen werden. Dennoch gibt die Arbeit sozusagen indirekt Aufschluß über die Arbeitssituation der Frauen, da das "Männlichkeitsdenken" innerhalb der Polizei sowie die Statusängste der Beamten, die sich durch die Frauen bedroht fühlen, klar herausgestellt werden.

Hervorzuheben ist hingegen eine vergleichende Fragebogenstudie aus dem Bereich der Arbeitswissenschaften. Die Belastungen durch Nacht- und Schichtarbeit bei Polizistinnen und Polizisten bestünden demnach unabhängig vom Geschlecht. Allerdings sei bei den Frauen eine größere berufliche Vorbelastung durch häusliche und familiäre Arbeit festzustellen als bei den Männern (BEERMANN, NACHREINER 1992).

Insgesamt bestätigt sich jedoch auch hier, daß das Thema Frauen in der Schutzpolizei als "terra incognita" zu bezeichnen ist, das von der universitären Frauenforschung wenig Beachtung erfährt. Der Forschungsbereich Polizei ist daher bis auf wenige Ausnahmen zu einer Polizeiangelegenheit geworden. Somit wird die Diskussion über die Polizei, über ihre Strukturen und Arbeitsweisen hauptsächlich von einer Seite geführt, welches große Auswirkungen auf die Inhalte, Perspektiven und die Qualität der Forschung hat. Daß Angehörige der Polizei die Polizei erforschen, birgt die Gefahr einer engen, unreflektierten Sichtweise, da die Distanz zum Forschungsobjekt fehlt. Bei der Polizei, deren Ausbildungssystem einen nahezu geschlossenen Kreislauf darstellt, scheint diese Distanz im besonderen Maß zu fehlen. Polizeibeamte werden von Polizeibeamten ausgebildet, die ihrerseits auch von Polizeibeamten ausgebildet worden sind. Selbst in den Fachbereichen Polizei an den Verwaltungsfachhochschulen unterrichten hauptsächlich PolizeibeamtInnen und nur wenige SozialwissenschaftlerInnen. Eine engere Verbindung zwischen den Sozialwissenschaften

und der Polizeiausbildung sei unbedingt anzustreben, doch scheine dieses Ziel bisher nur von wenigen verfolgt zu werden, konstatierte ein Dozent an einer Fachhochschule für Polizei (BUCHMANN 1995, S.140).

"Solch ein Ausbildungssystem - das auf militärische Ursprünge zurückzuführen ist - kann sehr effektiv sein, wenn es darum geht, Traditionen weiterzutragen und jemanden in den Polizeiapparat hineinzusozialisieren; es ist weniger geeignet, Hergekommenes zu hinterfragen und neue Erkenntnisse zu erarbeiten" (ROTHSCHUH-WANNER 1993, S.48).

Es gibt jedoch erste Anzeichen dafür, daß die Eigenbezüglichkeit polizeilicher Forschung abnimmt und durch eine kritischere Sicht über die Institution Polizei ersetzt wird. In den letzten Jahren wurde eine Reihe von empirischen Arbeiten von PolizeibeamtInnen angefertigt, die sich vom Standpunkt der Polizei aus an externen Institutionen weitergebildet und -qualifiziert haben. Einige dieser BeamtInnen haben neben ihrer Ausbildung bei der Polizei noch zusätzlich ein geisteswissenschaftliches Universitätsstudium abgeschlossen (vgl. WÜRZ 1993, ALBRECHT 1994). Der Autor einer empirischen Studie über die Arbeitssituation von Schutzpolizisten in den neuen Bundesländern verfügte als ehemaliger Polizeibeamter über Insiderwissen. Da sein Dienstverhältnisses jedoch beendet war, befand er sich in einer distanzierteren Position zu seinem Forschungsobjekt (BEHR 1993).

An dieser Stelle ist jedoch auf zwei neuere Veröffentlichungen aus dem Jahr 1996 hinzuweisen, die brisante Themen zum Inhalt haben. Eine Psychologin befragte PolizeibeamtInnen nach ihren Erfahrungen mit gewalttätigen Übergriffen auf BürgerInnen, die PolizeibeamtInnen entweder selbst ausgeübt haben oder deren Zeuge sie gewesen sind. Das erschreckende Ergebnis der Studie ist, daß Gewalt, die von PolizistInnen ausgeht und sich vor allem gegen ausländische Bürger und Mitglieder von Randgruppen wendet, zum Alltag in der deutschen Polizei gehört (MAIBACH 1996). Einem ebenso aktuellem Thema hat sich der Journalist Dobler zugewandt, der einen Band über Polizei und Homosexualität herausgegeben hat, in dem sowohl homosexuelle und lesbische als auch heterosexuelle BeamtInnen zu Wort kommen. Es wird ein anschauliches Bild über die Homosexualität von PolizeibeamtInnen aber auch von Homosexualität als Gegenstand polizeilichen Handelns gezeichnet (DOBLER 1996).

Im Gegensatz zur Bundesrepublik Deutschland ist die Polizeiforschung in anderen Ländern ein etablierter Forschungsbereich. Innerhalb dieser "Police Science" hat die geschlechtsspezifische Polizeiforschung ihren festen Platz. So ist die große Fülle englischsprachiger Untersuchungen zu dem Thema Frauen in der Polizei nicht zu übersehen. Vor allem in den USA und in Großbritannien werden seit den siebziger Jahren regelmäßig Studien veröffentlicht, die sich mit unterschiedlichen Aspekten der Situation von Frauen in der Polizei beschäftigen.



In britischen und amerikanischen<sup>2</sup> Polizei-Fachzeitschriften wird eine internationale Diskussion über die Situation von Schutzpolizistinnen in Ländern wie China (YANG 1985), Dänemark (STAMPE 1991), Irland (BREWER 1991), Kanada (SURIYA 1993), Indien (ALEEM 1989) oder Neuseeland (LOVE, MING 1988) geführt. Das Nicht-Vorhandensein einer deutschen "Polizeiwissenschaft" bedingt, daß eine Auseinandersetzung auf internationaler Ebene über die Situation von Frauen in der Schutzpolizei von deutschen Autoren nicht geführt wird. Die vom amerikanischen Forscher Peter Horne 1980 geäußerte Kritik, es sei kaum wissenschaftliches Material über Polizeibeamtinnen außerhalb des amerikanischen Raumes zu finden (HORNE 1980<sup>2</sup>), trifft für die Bundesrepublik Deutschland auch heute noch zu. In internationalen wissenschaftlichen Polizeizeitschriften wie "Police Studies" und "Law and Society" finden sich zwar Artikel über die Situation von Frauen in der deutschen Polizei; sie sind jedoch von amerikanischen Autoren verfaßt worden (STEVENS 1983; STEVENS, ALDRICH 1985; FAIRCHILD 1987). Für andere Länder wie Großbritannien oder die Niederlande muß die Kritik von Horne zurückgewiesen werden.

Aufgrund der wenig ergiebigen deutschsprachigen Forschungslage zu Frauen in der Schutzpolizei, die in dem Kapitel "Deutsche Quellenlage und Forschung" noch differenzierter ausgeführt wird, steht meine Dissertation in der Forschungstradition der amerikanischen und britischen "Police Science". Im Kapitel "Angelsächsische Forschung" wird ausführlich auf die geschlechtsspezifische Polizeiforschung dieser Länder eingegangen. Die Bedeutung, die die amerikanische und britische "Polizeiwissenschaften" für die deutsche Polizei haben, wird zum einen dadurch ersichtlich, daß die deutschen Landespolizeien sich an dieser Literatur interessiert zeigten. Als die Einstellung von Frauen in die Schutzpolizei immer stärker in den Mittelpunkt von Diskussionen rückte, fand eine Auswertung britischer und amerikanischer Artikel und Untersuchungen statt.<sup>3</sup> Die Polizeiführungsakademie stellte Recherchen an, welche die Literatur von ungefähr 16 Ländern umfaßten. Zum anderen unterstreicht die geschichtliche Vorreiterrolle der USA und Großbritannien in bezug auf Frauen in der Polizei die Bedeutung ihrer Forschung. Die amerikanische Polizei begann schon früh damit, Frauen einzustellen und war wiederum ein Vorbild für die britischen Polizistinnen, die ihrerseits bereits in den zwanziger Jahren Einfluß auf die deutsche Polizei ausgeübt hatten (vgl. Kap. 4.2). Es wird jedoch kritisiert, daß das Interesse der deutschen Polizei an der ausländischen Polizeiforschung selektiv sei; bei eher unliebsamen Themen wie Motivation und Arbeitszufriedenheit der BeamtInnen komme es nicht zu einer echten Aufarbeitung der Ergebnisse (AHLF 1997).

---

<sup>2</sup> Die Bezeichnung "amerikanisch" wird in dieser Studie synonym verwandt für US-amerikanisch.

<sup>3</sup> Ausgewertet wurden unter anderem folgende Arbeiten: MILTON 1974; HORNE 1980<sup>2</sup>; SHERMAN 1973.

Die Materialsuche für die vorliegende Untersuchung gestaltete sich zunächst schwierig. Eine große Hilfestellung wurde durch die Polizei selbst geleistet, die sich der geplanten Untersuchung gegenüber aufgeschlossen und interessiert zeigte. Im Innenministerium Schleswig-Holstein konnte die Autorin ausführliche Quellenforschung betreiben, da es ihr ermöglicht wurde, den Aktenbestand zu Frauen in der Schutzpolizei einzusehen. Die Landespolizei Schleswig-Holstein gewährte der Autorin außerdem Zugang zu verschiedenen Bereichen der Polizei. Umfassende persönliche Eindrücke von der Institution Polizei und der Situation der Frauen konnte die Autorin durch Gespräche mit Beamten und Beamtinnen unterschiedlicher Dienstgrade gewinnen, aber auch durch die Mitarbeit an einem Workshop für Frauen in der Polizei und einen Lehrauftrag im Fachbereich Polizei an der Verwaltungsfachhochschule Kiel-Altenholz des Landes Schleswig-Holstein.

Ein großer Teil der für die vorliegende Untersuchung durchgesehenen deutschen Quellen sind sogenannte "graue Literatur", das heißt unveröffentlichte Manuskripte, Diplomarbeiten von studierenden Polizeibeamtinnen an den Verwaltungsfachhochschulen der Bundesländer. Ausgewertet wurden auch polizeiinterne Dokumente, wie der Schriftverkehr zwischen den einzelnen Innenministerien der Bundesländer, die nicht allgemein zugänglich sind. Darüber hinaus wurden die Innenministerien der Länder, die Gewerkschaft der Polizei (GdP), die Bundesarbeitsgemeinschaft kritischer Polizistinnen und Polizisten (Hamburger Signal) e.V., die Fachhochschule für Polizei des Landes Baden-Württemberg, die Polizei-Führungsakademie Münster-Hiltrup sowie einzelne Personen wie Frauengleichstellungsbeauftragte oder Journalisten angeschrieben und um Material bzw. Stellungnahmen gebeten.

Auf die öffentliche Diskussion über das Thema Schutzpolizistinnen wie sie in den Medien, vor allem in den verschiedenen Zeitungen<sup>4</sup> geführt wird, wird in dieser Untersuchung nur am Rande eingegangen. Die älteren Darstellungen von Schutzpolizistinnen in Tageszeitungen sind überwiegend positiv; es wird zwar vermerkt, daß es anfängliche Schwierigkeiten gegeben habe, doch hätten die Frauen sich bewährt. Häufig werden nur herausragende Ereignisse gebracht, wie die erste Schutzpolizistin als Revierleiterin oder die Anschaffung neuer Dienstuniformen für die Beamtinnen. In jüngster Zeit häufen sich jedoch Artikel negativen Inhalts über die Situation von Frauen in der Schutzpolizei, da zwei extreme Fälle von Mobbing und sexueller Belästigung von Polizistinnen durch deren Suizid aufgedeckt wurden.<sup>5</sup> Berichte aus Zeitschriften wie "Focus", "Der Spiegel" und "Stern" werden teilweise etwas stärker berücksichtigt, da sie ausführlicher und differenzierter sind.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> Vgl.: Lübecker Nachrichten vom 05.08.1990; Segeberger Zeitung vom 19.01.1991; Pinneberger Tageblatt vom 05.06.1991; Kieler Nachrichten vom 08.07.1997, S.6 u. 16; Kieler Nachrichten vom 03.06.1999 u.a.

<sup>5</sup> Vgl.: Die Zeit vom 25.02.1999, S. 67; Kieler Nachrichten vom 17.02.1999 u.a.

<sup>6</sup> Vgl.: Focus 12/1995; Der Spiegel 6/1999; 8/1999; 13/1999; Stern 35/1997; 39/2000 u.a.

## 2.2 Deutsche Forschung und Quellenlage

Bis Ende der siebziger Jahre schien in der Polizeiliteratur die Frage, ob Frauen als Schutzpolizistinnen arbeiten können, nicht aufzutauchen. Trotz der fortschreitenden Gleichberechtigung der Frau in Öffentlichkeit und Familie gab ihre Ausgrenzung aus der Schutzpolizei wenig Veranlassung zum Nachdenken oder zur Diskussion (vgl. MAYER 1969; SPIEGELBERG 1971; FEEST, LAUTMANN 1971; STIEBITZ 1972<sup>5</sup>; KLETT 1973; STOLZ 1978; ZAIKA 1979 u.a.). In einer vergleichenden Studie über die Polizeiorganisationen in der Bundesrepublik Deutschland und in den USA wird erwähnt, daß amerikanische Frauen sich durchaus in der Rolle der Schutzpolizistin behaupten können. Der Autor hebt zwar hervor, daß eine Frau bereits den Rang eines Captain erreicht habe, doch stellt er keine Überlegungen dazu an, ob Frauen nicht auch zum Dienst in der deutschen Schutzpolizei zugelassen werden könnten (ENDRUWEIT 1979, S.61).

Mit der Einstellung von Frauen in die deutsche Schutzpolizei in den achtziger Jahren kam es zu einer weitgefächerten Diskussion zu diesem Thema, die vor allem in den Zeitschriften der einzelnen Landespolizeien geführt wurde. Überblickt man die Darstellungen zum Thema Frauen in der Schutzpolizei in den Polizeizeitschriften wie zum Beispiel "Die Streife", "Hessische Polizeirundschau", "Polizei Sachsen" und andere, lassen sich einige Kategorien erstellen. Es gibt einige persönliche Berichte von Beamtinnen, die zum Teil über ihre eigenen Erfahrungen und Sichtweisen als auch über die Erfahrungen von Kolleginnen schreiben (ANDERLE 1989; AUER 1992; BORCHERT 1992; BRANDT 1992 u.a.). Eine weitere Kategorie stellen die Beiträge von Beamten über ihre Kolleginnen dar, die hinsichtlich der Einstellung zu Schutzpolizistinnen jeweils positiv oder negativ gefärbt sind. Zu den zahlreichen Artikeln, in denen eine positive Einstellung Schutzpolizistinnen gegenüber vertreten wird, gehören die Darstellungen vieler Vorgesetzter, oft sind es Beamte aus dem höheren Dienst. Der Grundtenor lautet in der Regel: Frauen sind für den Dienst in der Schutzpolizei geeignet. Immer wieder wird beschrieben, wie die Frauen sich nach anfänglichen Schwierigkeiten an die Verhältnisse in der Polizei angepaßt haben, zu welchen Leistungen sie fähig sind und wie hoch ihre Motivation ist (TECL 1983; HEMPEL 1989, 1994; BERNDT 1991; LÜCKEMEYER 1993).

Artikel von Polizeibeamten, in denen negativ über Frauen in der Schutzpolizei berichtet wird, sind weitaus seltener zu finden (vgl. STRIEFLER 1982; GÖDDECKE, LANGEWALD 1992; DZIONY 1993). Es wagen nur wenige Beamte, wie zum Beispiel Dziony, der offen zu seiner ablehnenden Haltung steht, diese in einem Artikel zu veröffentlichen. "...und alle sind heute pflichtschuldigst begeistert über die weibliche Verstärkung der Polizei. Da ist jedes kritische Wort ein hohes Risiko" (DZIONY 1993,

S.165). Der Name eines Hauptkommissars, der sich durchweg negativ über die Beamtinnen äußert, "Frauen nutzen jeden Vorteil, aber wenn's hart hergeht, bleiben sie außen vor", wurde von der Redaktion der Zeitschrift geändert (SCHAERTL 1995, S.68). Um sich nicht direkt negativ über Polizistinnen zu äußern, kritisieren einige Beamte ihre Kolleginnen sozusagen auf indirektem Wege, indem sie behaupten, Frauen würden bei der Polizei bevorteilt werden.<sup>7</sup> Denjenigen, die sich mit der Diskriminierung von Schutzpolizistinnen auseinandersetzen, wird vorgeworfen, sie sähen Probleme, wo es keine gebe (vgl. GÖDDECKE, LANGEWALD 1992). Eine weitere Kategorie bilden die Darstellungen über die Situation und Arbeitsbedingungen der Schutzpolizistinnen, wie sie von Psychologinnen, Pädagoginnen und Gleichstellungsbeauftragten der Polizei verfaßt werden. Außerhalb der schutzpolizeilichen Arbeit stehend, verfolgen sie, mit welchen Schwierigkeiten Beamtinnen umzugehen haben. Ihre Position ermöglicht es ihnen, objektivere Darstellungen zu geben, da sie sich auf die Erfahrungen von vielen Beamtinnen stützen können (vgl. TOMASZEWSKI 1992; WIEGEL 1989; 1991;1992; WERDES 1996; GINTZEL 1996 u.a.).

In neuerer Polizeiliteratur und in wissenschaftlichen Untersuchungen über die deutsche Schutzpolizei wird häufig gar nicht oder nur am Rand auf die Situation von Polizeibeamtinnen eingegangen (vgl. WENSING 1990; SCHÖNEBERGER 1990; FUNKE 1990, SCHÜLLER 1991; BEHR 1993, SCHMID 1995, MAIBACH 1996). Vielfach wird jedoch davon ausgegangen, daß diese Arbeiten allgemeingültig für die Polizei sind. Die Meinungen und Einstellungen von Schutzpolizistinnen werden aus unterschiedlichen Motiven ausgeklammert. Einige Autoren begründen dies mit dem Hinweis, eine Berücksichtigung der Situation von Polizeibeamtinnen sei nicht erforderlich, da Frauen keine Sonderbehandlung wünschten (ALTMANN, BERNDT 1992<sup>3</sup>, S.9). Teilweise ließe auch die geringe Anzahl von Frauen bei der Schutzpolizei keine Auswertung in dieser Richtung zu, wie bei der Untersuchung von Wanderer und Thieme in den neuen Bundesländern, in der der Frauenanteil der ProbandInnen bei 3,7% lag (WANDERER, THIEME 1992, S.15).

Selbst in einer Studie über SchutzpolizistInnen, in der es um Orientierungs- und Handlungsmuster geht, von denen anzunehmen ist, daß sie sich bei Männern und Frauen unterscheiden, wird auf eine geschlechtsspezifische Betrachtung kein Wert gelegt. Ausdrücklich weist der Autor darauf hin, daß mit der Schreibweise "Beamten" sowohl Frauen als auch Männer gemeint seien (vgl. SCHÜLLER 1991). Dünwald, der 1990 ein Berufsprofil von Schutzpolizisten erhob, befragte dazu ausschließlich Männer; eine Begründung für die geschlechtsspezifische Auswahl seiner Probanden gab er nicht an (vgl. DÜNWALD 1991). Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang auch eine 1998 von der Gewerkschaft der Polizei in Auftrag gegebene Studie zur Berufszufriedenheit bei Mitarbeitern der

---

<sup>7</sup> Diese und weitere Strategien werden in Kapitel 6.2. noch ausführlich dargestellt.

Landespolizei Schleswig-Holstein. In der vom Institut für empirische Psychologie (IFEP) durchgeführten Untersuchung werden die befragten BeamtInnen nach den Merkmalen Dienstlaufbahn (mittlerer, gehobener und höherer Dienst), Mitglied bzw. Nicht-Mitglied in der Polizeigewerkschaft und Dauer der Zugehörigkeit zur Polizei unterschieden, jedoch nicht nach Geschlecht (IFEP 1998). In zwei polizeiintern durchgeführten Untersuchungen wird hingegen auch auf die Situation der Beamtinnen eingegangen. Die Ergebnisse zeigen, daß die Berufszufriedenheit von Frauen und Männern in einem männlichen geprägten Arbeitsumfeld sehr unterschiedlich sein kann.

In der Landespolizei Schleswig-Holstein ermittelte man im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung die Einstellungen von 584 Beamten und 37 Beamtinnen (VERWALTUNGSFACHHOCHSCHULE 1996, S.8). In der unter dem Oberbegriff "Wie sieht es aus in unserer Landespolizei" stehenden Befragung wurde unter anderem auch das Thema Frauen angerissen. Es zeigte sich, daß die Beamtinnen sich im Vergleich zu ihren Kollegen weniger eingebunden in den Beruf und ungerechter behandelt fühlten, daß sie weniger Vertrauen zu ihren Kollegen und Vorgesetzten hätten, und sich selbst und den Kollegen gegenüber kritischer eingestellt seien. Nach den Ergebnissen der Studie ist die Akzeptanz und Integration von Frauen im Polizeidienst nicht so ausgeprägt, wie man vermutet hatte. Umstritten scheint sowohl bei den Beamten als auch bei den Beamtinnen zu sein, in welchem Umfang Frauen in den Polizeidienst eingestellt werden sollten. Eine zunehmende Einstellung von Frauen in die Polizei wird nur von 35,1% der Beamtinnen und lediglich von 12,5% der befragten Beamten als positiv bewertet (ebd., S.29).

Abschließend wird in der Studie festgestellt, daß ein Forschungsbedarf insbesondere bei Themen wie "Frauen im Polizeivollzugsdienst" gegeben sei. Als Umsetzungsmöglichkeit werden allerdings nicht der universitäre Forschungsbereich oder unabhängige Forschungsinstitute gesehen, sondern die Seminararbeiten, die künftig von den StudentInnen des Fachbereichs Polizei an der Verwaltungsfachhochschule Schleswig-Holstein erstellt werden müssen (ebd., S.33).

Der Psychologische Dienst des Polizeipräsidiums München gab 1997 eine empirische Studie mit dem Titel "Frauen in der uniformierten Polizei" heraus. Das Anliegen der Autoren war, konkrete Erkenntnisse über den Integrationsprozeß der Frauen in die Schutzpolizei zu liefern. Die Erkenntnisse sollten dabei nicht -wie so häufig bei diesem Thema- ein persönliches Meinungsbild widerspiegeln, sondern auf systematisch erhobenen Daten beruhen. Es wurden gründliche Vorarbeiten in Form von Workshops mit BeamtInnen der verschiedenen Laufbahnen geleistet, um festzustellen, welche Themen für einen Fragebogen relevant sein könnten (ZENTRALER PSYCHOLOGISCHER DIENST 1997).

Die Auswertung fällt jedoch denkbar knapp aus und geht über eine beschreibende Darstellung nicht hinaus. Das Ergebnis zum Thema "Sexuelle Belästigung", zu dem im Fragebogen immerhin 24 Items aufgeführt sind, lautet daher nur ganz allgemein: "In einer Organisation der Größenordnung der Polizei werden sexuelle Belästigungen immer wieder vorkommen. Um den Betroffenen und auch den Vorgesetzten in einem solchen Falle eine Hilfestellung zu geben, sollte dieser Themenbereich in das Führungskräfte-Training ... aufgenommen werden" (ebd., S.15).

Einen ähnlichen Aussagewert hat die Studie des Diplom-Pädagogen und Polizeibeamten Würz, in der die Situation von Schutzpolizistinnen anhand einer Fragebogenerhebung in Hessen dargestellt wird (WÜRZ 1993). Seine nur ansatzweise vorhandenen Schlußfolgerungen erfüllen die Erwartungen an eine moderne Untersuchung kaum und sind letztlich symptomatisch für den Forschungsstand zum Thema in Deutschland. Würz erklärt zu seiner Arbeit, "... daß auf eine Zusammenfassung der Einzelergebnisse der Fragebögen und Interviewaktion bewußt verzichtet wurde, weil ich der Auffassung bin, daß die Ergebnisse nur im situativen Kontext der Fragestellung zu sehen und zu bewerten sind" (ebd., S.210). Die Befragung der Polizistinnen ergab lediglich, daß frauenspezifische Probleme bestehen, klare Konzepte und Lösungen jedoch fehlen (ebd., S.180ff).

Im Zusammenhang mit den wenigen negativen Äußerungen über Schutzpolizistinnen sind die Ergebnisse von empirischen Untersuchungen zu sehen, in denen die Integration von Frauen in der Organisation Polizei untersucht wird. In diesen Studien, in denen es unter anderem um die Einstellung von Beamten zu ihren Kolleginnen geht, wird ein ganz anderes Bild skizziert, als man es den vielen Artikeln in den Polizeizeitschriften entnehmen kann. Anonym nach ihrer Meinung befragt, äußern sich viele Schutzpolizisten negativ über die Beamtinnen. Es finden sich verschiedene Quellen, die im folgenden dargestellt werden, aus denen hervorgeht, daß Polizistinnen von ihren männlichen Kollegen ablehnt werden, daß ihnen Mißtrauen und Skepsis entgegengebracht wird und daß man sie für "fehl am Platz" hält. Die Tatsache, daß die Untersuchungen nicht nur aus den ersten Anfangsjahren der Schutzpolizistinnen kommen, sondern sich über den Zeitraum von der Einstellung der ersten Frauen bis in die Gegenwart erstrecken, zeigt, daß es sich nicht um sogenannte Anfangsschwierigkeiten handeln kann, wie es häufig behauptet wird:

Eine in acht Hamburger Polizeirevieren durchgeführte Untersuchung<sup>8</sup> zeigte, daß 14% der Beamten ihre Kolleginnen wenig bis gar nicht akzeptieren. Krappen, Leiter der Hamburger Polizei und Verantwortlicher für die Untersuchung kam dennoch zu dem Ergebnis, daß

---

<sup>8</sup> Es war nicht möglich, die Studie einzusehen, da sie nicht mehr aufgefunden werden konnte. Schreiben der Landespolizeischule Hamburg/Fachbücherei vom 21.08.1997 an die Autorin.

Frauen bei der Hamburger Polizei als "Normalität" gelten (DEUTSCHE POLIZEI 1993, S.12). 1993 gaben Polizeibeamte, befragt nach ihrem größten Wunsch in bezug auf ihren Beruf an, sie möchten weniger Frauen in der Polizei haben (WENSING 1993, S.176). 1995 äußerten interviewte Polizisten, "... daß Frauen bei der Kriminalpolizei im Jugendschutz oder für die Durchsuchung von Frauen angebracht, für die körperbetontere schutzpolizeiliche Arbeit dagegen ungeeignet sind" (SCHMID 1995, S.114). Die Vermutung liegt nahe, daß vermieden wird, sich negativ über die Einstellung von Frauen in die Polizei zu äußern. Wer sich öffentlich, daß heißt in Artikeln, Leserbriefen oder in Interviews äußert, übernimmt in der Regel die offizielle Meinung, wie sie von der Polizeiführung vertreten wird.

In diesem Zusammenhang sind dann auch Äußerungen zu interpretieren, daß die BeamtInnen mit dem Thema Frauen in der Schutzpolizei übersättigt seien (vgl. AUER 1992, ARNOLDI 1993, S.8). Die auffallenden Ähnlichkeiten bezüglich der Inhalte und die allgemeine, plakative Darstellung reizen nicht zum Lesen oder zur Reflektion über das Thema. Seminar- und Tagungsberichte über das Thema Frauen in der Polizei geben in der Regel nur einen sachlichen, emotionslosen Überblick über die angesprochenen Inhalte (vgl. MÜLLER-FRANKE, STEINER 1996). Eine Seminarteilnehmerin kritisiert genau in diesem Punkt die Beiträge zum Seminar "10 Jahre Frauen in der Schutzpolizei Schleswig-Holstein". Persönliche Eindrücke, Gefühle und Gedanken seien nur zwischen den Zeilen der verschiedenen Beiträge zu lesen. Im Laufe des Seminars sei jedoch deutlich geworden, wie viel Voreingenommenheit, Ablehnung und wie viele Mißverständnisse und Ängste bei Frauen und Männern der Landespolizei bestünden. Diese Vorurteile und Mißverständnisse hätten während des Seminars nicht abgebaut werden können, vielmehr seien Fronten zwischen den TeilnehmerInnen entstanden. "Die Männer wollten und konnten uns nicht verstehen, und wir Frauen waren es satt, in akribischer Überzeugungsarbeit um Akzeptanz und Verständnis für unsere Sichtweise der Dinge zu werben" (WOLF 1996, S.30).

Auffällig erscheint bei der Durchsicht der verschiedenen Quellen, daß einige Autoren behaupten, genauere Analysen oder Beobachtungen über die Situation bzw. den Integrationsprozeß von Frauen in die Schutzpolizei seien überflüssig. Nach Meinung dieser Autoren hätten die bisherigen Erfahrungen bestätigt, daß Frauen für den Polizeidienst geeignet seien. Differenzierteres Wissen sei nicht anzustreben, da Diskussionen über Frauen in der Schutzpolizei die Betroffenen verunsichern und zu Motivationsproblemen führen könnten (vgl. HEMPEL 1989, 1994; STENGEL 1993). Es drängt sich die Frage auf, ob befürchtet wird, daß bei differenzierten Untersuchungen auch negative Aspekte aufgedeckt werden könnten. Charakteristisch für diese Situation ist die Äußerung einer Kommissarin, die zum Thema sexuelle Belästigung erklärt, polizeispezifische Forschung sei nicht nötig, da man Untersuchungsergebnisse aus anderen privaten und öffentlichen Organisationen habe und diese auf

die Polizei übertragen könne (ALBRECHT 1994, 1996a). Die Möglichkeit, daß sexuelle Belästigung von Frauen in einer Männerdomäne wie der Polizei vielleicht andere Formen oder einen intensiveren Grad der Ausprägung haben könnte als in anderen Berufsfeldern, wird von ihr nicht berücksichtigt.

Eine breit angelegte Studie zur sexuellen Belästigung, die 1995 in der Polizei Nordrhein-Westfalen durchgeführt wurde und bei der Arbeiterinnen, Angestellte und Beamtinnen sowie eine männliche Vergleichsgruppe befragt worden sind, bringt die ersten fundierten Kenntnisse: 25% der Frauen und 5% der Männer in der Polizei haben sich schon einmal oder mehrmals am Arbeitsplatz sexuell belästigt gefühlt (NRW-Studie 1998, S.31). In mehr als 60 Fällen wurden Frauen von ihren Kollegen zu sexuellen Handlungen gezwungen, das heißt 1,6% der befragten Frauen waren Gewalthandlungen ausgesetzt (ebd., Anhang S.30).

Abschließend zum Forschungsstand in Deutschland seien noch die Diplomarbeiten von zwei Polizeifachhochschülerinnen erwähnt, die an der sächsischen Verwaltungsfachhochschule<sup>9</sup>, wo bereits Diplomarbeiten im Fachbereich Polizei verlangt werden, angefertigt wurden (STEIN 1995; SCHWARZE 1995). Als studierende Polizeibeamtinnen waren sie daran interessiert, frauenspezifische Aspekte wie die Akzeptanz von Frauen in der Schutzpolizei und die mögliche Verbindung von Führungsposition und Familie in ihrem späteren Arbeitsfeld zu erforschen. Schwarze gibt in ihrer Arbeit zur Vereinbarkeit von Führungsamt und Familie unter anderem einen interessanten Einblick in die Situation ehemaliger DDR-Volkspolizistinnen<sup>10</sup>, die jetzt in der Landespolizei Thüringen arbeiten (SCHWARZE 1995).

Um festzustellen, welches Arbeitsklima sie nach dem Studium auf den Polizeidienststellen des Landes erwartet, befragte die Studentin Stein männliche Schutzpolizisten zu dem Thema Akzeptanz und Integration von Beamtinnen in der Schutzpolizei. Dabei ist sie ausschließlich an den Einstellungen der männlichen Beamten zu den Kolleginnen interessiert (STEIN 1995). Sie fragt nicht danach, ob die Beamtinnen sich selbst akzeptiert fühlen oder was die Beamtinnen über ihre Kollegen denken und grenzt so die Perspektive der Frauen aus. Wie in der Untersuchung von Franzke (1997) scheint jedoch auch hier die Fremdbeurteilung der Beamtinnen durch die Kollegen wichtiger zu sein, als deren eigene Einschätzung.

---

<sup>9</sup> In der Verwaltungsfachhochschule des Landes Schleswig-Holstein sind im Fachbereich Polizei erst mit dem Studiengang 1998 schriftliche Abschlusarbeiten eingeführt worden.

<sup>10</sup> Weitere Literatur zur Situation ehemaliger DDR-PolizistInnen: WANDERER, THIEME 1992; BEHR 1993; DIEDERICHS, NARR 1993; BAUWE 1994 u.a.



### 2.3 Angelsächische Forschung

Ein Blick über die Grenzen der Bundesrepublik hinaus zeigt, daß die geschlechtsspezifische Polizeiforschung in Großbritannien, den Niederlanden und in den USA ein etablierter Forschungsbereich ist. In wissenschaftlichen Polizeizeitschriften wie den amerikanischen Zeitschriften "Journal of Police Science and Administration" und "Police Studies" oder den englischen Zeitschriften "The Police Journal" und "Policing and Society" wird das Thema Frauen in der Polizei häufig aufgegriffen und differenziert bearbeitet. Neben diesen Zeitschriftenartikeln gibt es eine ganze Reihe von ausführlichen wissenschaftlichen Untersuchungen, die zum Teil in Zusammenarbeit mit Universitäten, Forschungsinstituten und Polizeieinrichtungen wie der "Police Foundation" in Washington oder dem "National Institute of Law Enforcement and Criminal Justice" entstanden sind (vgl. BLOCH, ANDERSON 1974, 1974a; MILTON et al. 1974; SICHEL et al. 1978). Zahlreiche empirische Studien sind als geisteswissenschaftliche Dissertationen verfaßt worden (MARTIN 1980; JACOBS 1983; MC CORMACK 1986; SEGLIN 1990 u.a.).

Die Geschichte von Frauen in der Polizei ist vor allem in der amerikanischen<sup>11</sup>, aber auch in der britischen<sup>12</sup> Forschung gut dokumentiert. Dorothy Schulz gibt einen ausführlichen Überblick über den Wandel der Rolle der Frauen in der amerikanischen Polizei, angefangen bei den ersten sogenannten Polizeimatronen im Jahr 1826, der Einstellung von Frauen als Polizeibeamtinnen ab dem Jahr 1910 bis schließlich zur formal gleichberechtigten Stellung von Frauen und Männern in der Polizei seit 1972. Schulz sieht es als Erfolg an, daß sich seit den siebziger Jahren die neutrale Bezeichnung "police officer" für sowohl männliche als auch weibliche Beamte durchgesetzt hat (SCHULZ 1989; 1993).

Darstellungen über die Entwicklung der Frauenarbeit in der britischen Polizei, die sich insbesondere auf die ersten Frauen im Streifendienst beziehen, sind bei Lock (1979) zu finden. Zeitgenössische Arbeiten wurden bereits in den zwanziger Jahren von Owings (1925) und der Polizistin Mary Allen (1925) erstellt. Neben der Geschichte der britischen und amerikanischen Beamtinnen gibt Owings einen vergleichenden Überblick über die Berufssituation von Frauen im Polizeidienst in rund zwanzig Ländern. Die Einrichtung einer weiblichen Polizei Anfang des zwanzigsten Jahrhunderts scheint in vielen Ländern wie zum Beispiel der Tschechoslowakei (1905), Australien (1915), Irland (1917) und Polen (1925) parallel ver-

---

<sup>11</sup> Zur Geschichte von Frauen in der US-amerikanischen Polizei vergleiche auch: HIGGINS 1951; MILTON et al. 1974; HORNE 1980<sup>2</sup>; MARTIN 1980; MISHKIN 1981; BELL 1982; LYNN, PRICE 1985; BALKIN 1988 u.a. Weitere Literaturangaben sind zu finden in SHERMAN, SHERMAN 1974: "Bibliography on Policewomen: 1945-1974". In: MILTON et al. 1974: Women in Policing. A Manual, Police Foundation, Anhang).

<sup>12</sup> Zur Geschichte von Frauen in der britischen Polizei vergleiche auch: CARRIER 1989; YOUNG 1991; BEEDELL 1992 u.a.

laufen zu sein (OWINGS 1925, S.56ff). Allen bezieht sich in erster Linie auf den Aufbau und die Arbeit der englischen Polizeieinrichtung "Women Auxiliary Service" und deren Einsätze in Irland und Deutschland (vgl. Kap. 4.2). Beachtung findet bei ihr auch der Erfahrungs- und Informationsaustausch zwischen den britischen und amerikanischen Polizistinnen der ersten Stunde (ALLEN 1925).

Die moderne Ära der amerikanischen Polizei begann 1968, als in Indianapolis erstmals zwei Frauen zusammen auf Streife fuhren. Die Arbeit der beiden Frauen, die in dem besonders gekennzeichneten Funkstreifenwagen "Car 47" fuhren, wurde als erfolgreich angesehen. Doch blieb es zuerst bei diesem Ausnahmebeispiel, denn fast alle Polizistinnen waren im Innendienst eingesetzt. Ein Jahr später veranlaßte der neueingesetzte Polizeichef von Washington D.C., Jerry Wilson, daß die Aufnahmebedingungen der Washingtoner Polizei für Männer und Frauen angeglichen wurden (SCHULZ 1993, S.96). Bis zu diesem Zeitpunkt gab es trotz des Gleichberechtigungsgesetzes von 1964 keine einheitliche Regelung für die Einstellung von Frauen als Beamtinnen in den verschiedenen amerikanischen Polizeien. In einigen Polizeien wurden Frauen überhaupt nicht zugelassen, andere beschränkten die Frauenquote auf 1% aller BeamtInnen. Neben den Quotenregelungen gab es weitere unterschiedliche Einstellungsbedingungen für Männer und Frauen. So wurde bei Frauen ein Collegeabschluß gefordert, während für männliche Bewerber ein Highschoolabschluß ausreichend war (POULOS 1992, S.7; HORNE 1980<sup>2</sup>). Von bestimmten Tätigkeiten wie dem Streifendienst waren die Beamtinnen bis auf wenige Ausnahmen ausgeschlossen. Nur ungefähr ein Duzend der gesamten amerikanischen Beamtinnen arbeitete im Streifendienst, einige wenige befanden sich in Führungspositionen (MILTON et al. 1974, S.röm.V).

Die "Metropolitan Police" der Stadt Washington nahm eine führende Rolle ein, was die Bestrebungen nach Gleichberechtigung von Beamten und Beamtinnen anging. In Zusammenarbeit mit der Forschungseinrichtung "The Urban Institut" wurde 1972 ein Testversuch mit neu eingestellten Frauen und Männern durchgeführt. Erstmals sollten die Beamtinnen, die den gleichen Ausbildungsstand wie ihre neuen Kollegen hatten, im Streifendienst eingesetzt werden. Die wissenschaftliche Begleitung des Versuchs sollte eine objektive Evaluation gewährleisten. 86 Polizistinnen und eine Vergleichsgruppe von 86 Polizisten wurden ein Jahr lang während ihrer Arbeit durch speziell ausgebildete Beobachter begleitet (BLOCH, ANDERSON 1974).

Zusätzlich wurde ein Teil der BürgerInnen, mit denen die BeamtInnen dienstlich zu tun hatten, befragt. Außerdem wurden Statistiken über Häufigkeit von Festnahmen, Autounfällen mit Streifenwagen und über die Anzahl von Krankheitstagen geführt. Die Vorgesetzten der BeamtInnen waren für den Versuch dahingehend instruiert worden, daß sie den Beamtinnen

genau die gleichen Anweisungen oder Erklärungen geben und ihnen die gleichen Arbeitsaufgaben zuteilen sollten wie den Beamten. Eine unterschiedliche Behandlung der BeamtInnen aufgrund ihres Geschlechts sollte unbedingt vermieden werden (ebd.).

Das Ergebnis des einjährigen Versuchs war, daß sich bei der Arbeitsweise von Beamten und Beamtinnen mehr Ähnlichkeiten als Unterschiede zeigten. Die Polizistinnen erzielten gleiche Resultate im Umgang mit gewalttätigen Bürgern und reagierten ähnlich auf die Anrufe der Bürger wie ihre Kollegen. Der Arbeitsstil der Frauen war jedoch nicht so aggressiv wie der der Männer, es gelang ihnen häufiger, in potentiell gewalttätigen Situationen deeskalierend zu wirken. Statistisch gesehen führten die Beamtinnen weniger Festnahmen durch und verteilten weniger Verwarngelder im Verkehr. Der positive Ausgang des Versuches hatte bahnbrechende Folgen für die amerikanischen Polizistinnen, denen von diesem Zeitpunkt ab zumindest formal Zugang zu allen Bereichen im Polizeidienst gewährt wurde (ebd.).

Zur gleichen Zeit wie dieser Versuch wurde in den USA die für alle US-Staaten geltende Bestimmung "Equal Opportunity Act of 1972" erlassen. Nachdem nun gesetzlich verfügt war, daß kein Mensch aufgrund seines Geschlechts, seiner Hautfarbe oder seiner Religion diskriminiert werden durfte, mußten die Einstellungsbestimmungen auch der übrigen US-amerikanischen Polizeien dahingehend verändert werden, daß nun vermehrt Frauen in die Ausbildung aufgenommen werden konnten. Teilweise wurden Einstellungsquoten zugunsten der Frauen festgelegt, um den Frauenanteil zu vergrößern; Aufnahmetests und Aufnahmebedingungen wie Größe und Gewicht wurden frauenspezifischen Sachverhalten angepaßt (MILTON et al. 1974; LYNN, PRICE 1985). Der daraufhin verstärkte Eintritt von Frauen in die Schutzpolizei ließ trotz der positiven Ergebnisse in Washington Zweifel aufkommen, ob Frauen denn im gleichen Maß wie Männer für den Dienst geeignet seien. In der amerikanischen Polizeiforschung beschäftigte man sich daher in den siebziger Jahren intensiv mit gerade dieser Frage. Es wurden weitere Versuche mit veränderten Forschungssettings durchgeführt, um die Ergebnisse aus Washington zu überprüfen (vgl. MILTON et al. 1974; SHERMAN 1975; SICHEL et al. 1978).

Lewis Sherman, Psychologe an der Universität von Missouri, untersuchte 1975 Beamte und Beamtinnen, die im Streifendienst in St. Louis County tätig waren. Das Besondere war, daß die BeamtInnen aufgrund der Größe des Einzugsgebietes und der dünnen Besiedlung nur einzeln auf Streife fuhren. Auch Sherman kam zu dem Ergebnis, daß Frauen den Streifendienst genauso gut verrichten wie ihre männlichen Kollegen. In ihrem Arbeitsstil unterschieden die Beamtinnen sich, wie schon bei Bloch und Andersen 1974 beschrieben, dadurch von ihren Kollegen, daß sie nicht so aggressiv auftraten und weniger Verkehrs- und Personenkontrollen durchführten. Der geringere Gebrauch der polizeilichen Machtmittel fiel

wiederum nur bei der Auswertung der Statistiken auf. Bei der Beobachtung der Beamtinnen während der Arbeit wurde von den Forschern kein ungenügendes oder zu wenig autoritäres Auftreten konstatiert. Der freundlichere Arbeitsstil der Polizistinnen ging mit geringerer Machtdemonstration einher, was jedoch nicht als Schwäche interpretiert wurde. Kritik wurde von Sherman an fehlenden Standards für die Polizeiarbeit geübt. Um die Frage, ob Frauen und Männer für den Dienst in allen Bereichen der Polizei geeignet seien, beantworten zu können, müßten Maßstäbe vorliegen, nach denen beurteilt werden könne, wer gute Arbeit leiste und wer sich für den Dienst in der Polizei eigne (SHERMAN 1975).

Während die Frage, ob Frauen sich für die Arbeit in der Schutzpolizei und speziell für den Streifendienst eignen, für die amerikanische Polizeiforschung hinreichend beantwortet ist, bleibt die Frage nach einem meßbaren Kriterium für qualitative Polizeiarbeit weiterhin offen.

"It seems clear, however, that the question of whether women could perform general patrol duties was primarily political rather than scientific from the very beginning. In many respects, the enormous efforts that have gone into evaluating the performance of women have been a diversion from what has always been the most genuinely important question in police research, i.e., what kind of person makes a good police officer? All we know now is that gender is not a relevant characteristic of that person. It reflects our prejudiced views that we should ever have thought that it might be in the first place. The unassailable fact remains, however, that some women are good police officers and some women are not - just like men. Our quest still remains to define and measure a good cop - man or women" (SHERMAN 1975, S.438).

In New York City wurden 1978 das Verhalten und die Fähigkeiten von Polizistinnen und Polizisten im Streifendienst untersucht. Wegen der besseren Vergleichsmöglichkeit wurde die Untersuchung nach dem Vorbild der Studie aus Washington aufgebaut. Es wurde eine Gruppe von 41 Polizistinnen und eine Vergleichsgruppe von 41 männlichen Polizisten ausgewählt, die ähnliche Voraussetzungen in Bezug auf Ausbildung und Berufserfahrung vorweisen konnten. Sieben Monate lang wurden die StreifenpolizistInnen der beiden Gruppen während ihrer Arbeit von geschulten BeobachterInnen begleitet. Ein Beobacherteam bestand jeweils aus einer PolizistIn und einer BürgerIn. Im Mittelpunkt der Untersuchung sollte das Verhalten in Gewaltsituationen stehen. Es zeigte sich jedoch, daß derartige Situationen im Streifendienst selbst in einer Stadt wie New York nur vereinzelt und unregelmäßig auftauchen. Weder für die Polizistinnen noch für die männliche Vergleichsgruppe konnten Schlüsse hinsichtlich der Fähigkeiten, mit Gewaltsituationen umzugehen, gezogen werden (SICHEL et al. 1978).

Eine weitere Studie dieser Art wurde in Denver über einen Zeitraum von 18 Monaten durchgeführt. Die Arbeit von jeweils 27 Polizistinnen und Polizisten wurde mithilfe von 56 Kriterien verglichen. Bei nur neun Kriterien traten Unterschiede auf, wie zum Beispiel, daß es über die Frauen weniger Beschwerden im Dienst gab, die Männer hingegen bessere Schießergebnisse aufweisen konnten. Das Ergebnis der Studie lautete, daß Frauen die Arbeit in der Polizei genauso effektiv verrichten wie Männer (ref. nach BALKIN 1988).

Eine vom Department der Polizei Philadelphia erstellte vergleichende Untersuchung zeigt, daß die Polizistinnen genauso viele Festnahmen durchführten wie ihre Kollegen, besser mit bewaffneten Bürgern und Familienstreitigkeiten umgehen konnten und effektiver bei der Verkehrskontrolle waren. Die Polizisten würden jedoch mehr Macht und Stärke demonstrieren und seien geeigneter, Gebäude zu durchsuchen. Hieraus wurde gefolgert, Frauen arbeiteten nicht so effektiv und sicher wie ihre Kollegen. Diese Schlußfolgerung wurde vom Bundesgericht so nicht akzeptiert, sondern als Diskriminierung angesehen (ebd.). Der amerikanische Forscher Horne äußerte dazu, daß diese Schlußfolgerung eine Frage des Beurteilungsmaßstabs sei. Wenn man davon ausginge, daß Schlüsselqualifikationen für gute Polizeiarbeit die Demonstration von Macht und Stärke und die Fähigkeit, Gebäude zu durchsuchen seien, könne man zu dem Ergebnis der Studie kommen (HORNE 1980<sup>2</sup>).

Acht Jahre später, nachdem die erste empirische Studie in Washington D.C. abgeschlossen worden war, hat Martin (1980) die Washingtoner BeamtenInnen nochmals untersucht. In einem Polizeidistrikt mit hoher Kriminalitätsrate begleitete sie als teilnehmende Beobachterin mit dem Status einer Reservebeamtin<sup>13</sup> Frauen und Männer auf Einzelstreifen. Ihre Ergebnisse unterstreichen die Untersuchungsergebnisse von Bloch und Anderson, denen sie allerdings vorwirft, bei der Deskription stehengeblieben zu sein. Die Studie mit dem Titel "Breaking and Entering" beschreibt, wie Polizistinnen versuchen, sich in der von Männern geprägten Institution Polizei zu etablieren. Durch die Anwesenheit der Frauen würden die Werte und die Solidarität der Männer untereinander angefochten werden. Von den informellen Netzwerken blieben die Frauen jedoch weitgehend ausgeschlossen, da man ihnen die Akzeptanz als gleichwertige Kolleginnen verweigere. Häufig würden sie als "große Schwester", oder "Mutter", die für alle sozialen Belange zuständig ist, angesehen oder als "Maskottchen" behandelt werden, welches durch entsprechende Namensgebung deutlich gemacht werde. Martin kommt zu dem Schluß, daß viele Probleme der Polizistinnen aus der Struktur der Arbeit heraus entstünden. Dies könne mit Hilfe von reinen Frauenseminaren zur Aufarbeitung des Arbeitsalltags und durch eine Neudefinition der Ziele

---

<sup>13</sup> In den USA ist es möglich, daß Zivilisten den Status einer ReservebeamtIn einnehmen können und nach kurzer Einführung mit auf den Streifendienst gehen. Dabei begleiten sie vor allem Beamte, die alleine auf Streife gehen. Ursprünglich führte man den Status des Reservebeamten für Kriegsveteranen ein, um diesen eine Beschäftigungsmöglichkeit bieten zu können.

und der Organisationsstruktur der Polizei geschehen. In den nächsten Jahren könne verfolgt werden, inwieweit ein erhöhter Anteil von Polizistinnen die Institution Polizei und die Rolle der Polizistinnen, aber auch der Polizisten, verändere (MARTIN 1980).

Die verschiedenen empirischen Studien über die Arbeitsleistung von Frauen und Männern in der Schutzpolizei belegen ohne es zu beabsichtigen, daß gewalttätige Situationen nur vereinzelt im Streifendienst auftreten. Der Arbeitsalltag ist vielmehr durch Routinearbeiten, Monotonie und einen relativ großen Anteil an Schreibearbeit geprägt. Aufgrund der Seltenheit von Gewaltsituationen können selbst in Untersuchungen, die sich über mehrere Monate hinziehen, kaum Aussagen über das Verhalten von Polizistinnen in gefährlichen Situationen getroffen werden (vgl. BLOCH, ANDERSON 1974; SHERMAN 1975; SICHEL et al. 1978; MARTIN 1980; CHARLES 1981, 1982; FIELDING, FIELDING 1992).

Remington, die 1981 Beamtinnen und Beamte der Polizei von Atlanta beobachtet hat, konstatiert, Fälle, in denen es zu gewalttätigen Handlungen komme, seien extrem rar. Allerdings würden die Beamten auch in Routinesituationen stärker körperliche Gewalt einsetzen, um zum Beispiel festgenommene Personen in die Streifenwagen zu setzen. Die Beamtinnen überzeugten in solchen Situationen hingegen durch kommunikatives und kooperatives Verhalten (REMMINGTON 1981). Ähnliche Beobachtungen machte auch die Sozialwissenschaftlerin Martin: Selbst in einem Distrikt mit ausgesprochen hoher Kriminalitätsrate seien PolizeibeamtInnen nur vereinzelt Widerstandshandlungen ausgesetzt gewesen (MARTIN 1980). Mishkin (1981) konnte in seinen Studien einige gefährliche Situationen beschreiben, in denen es unter anderem zu körperlicher Gewaltausübung und zum Schußwechsel gekommen sei. Geschlechtsspezifische Unterschiede im Verhalten der Beamtinnen und Beamten ließen sich nicht identifizieren (MISHKIN 1981).

Die Pioniere der geschlechtsspezifischen Polizeiforschung, Bloch und Anderson (1974) konnten bei den von dem Forschungsteam ein Jahr lang beobachteten 172 BeamtInnen insgesamt nur 10 Situationen feststellen, die sie als gewalttätig einstufte. Auch hier konnten bei den gefährlichen Situationen keine geschlechtsspezifischen Unterschiede im Verhalten nachgewiesen werden. Trotzdem glaubten viele der an der Untersuchung teilnehmenden männlichen Beamten, daß sie besser imstande seien, gewalttätige Situationen zu bewältigen. Die Beamtinnen wurden von ihren Kollegen in diesem Punkt als wenig kompetent eingeschätzt; angeblich hätten die Beamtinnen zu geringe physische Kräfte und würden nicht aggressiv genug auftreten. Dementsprechend zogen es die meisten Männer vor, mit männlichen Kollegen zu arbeiten (BLOCH, ANDERSON 1974).

"One must assume that the policemen who complain about the insufficient strength of policewomen are doing so on the basis of their beliefs, not actual observations" (BALKIN 1988, S.34).

Eine wissenschaftliche Untermauerung dieser Argumentation der Polizisten gegen ihre Kolleginnen läßt sich für den Arbeitsbereich Streifendienst nicht finden. In keiner Studie konnte nachgewiesen werden, daß physische Kräfte für die erfolgreiche Bewältigung gefährlicher Situationen ausschlaggebend sind. Der Polizeiforscher Grennan kam 1987 zu dem Schluß, nachdem er in rund 3.000 Einsätzen die Vorgehensweise von BeamtInnen untersucht hatte, daß Frauen in Situationen, in denen es zu Waffengebrauch oder körperlicher Gewalt kommt, ebenso effektiv arbeiten wie ihre Kollegen. Die meisten Polizistinnen seien zudem psychisch stabiler als ihre männlichen Kollegen und werteten eine Konfliktsituation nicht als persönlichen Angriff auf ihre Fähigkeiten und Stellung als Polizistin. Entgegen der Annahme, Polizistinnen würden ihre geringeren Körperkräfte durch Gebrauch ihrer Waffe kompensieren, zeigte sich, daß die Männer schneller zur Waffe griffen (GRENNAN 1987).

Vergleicht man die oben zitierten empirischen Studien über Frauen und Männer im Streifendienst, so fällt auf, daß die Untersuchungen nicht in Hinblick auf frauenspezifische Eigenschaften und Fähigkeiten der Polizistinnen die größte Übereinstimmung aufweisen, sondern in der negativen Einstellung der Polizeibeamten zu ihren Kolleginnen. Die Anerkennung als gleichwertige Kolleginnen wird Polizistinnen häufig verwehrt, gleichgültig, ob sie ihren Dienst in einer Großstadt oder in ländlichen Gebieten leisten. Selbst wenn Frauen ihren Streifendienst als Einzelstreife verrichteten, hat dies kaum Einfluß auf die negative Einstellung der Kollegen (BLOCH, ANDERSON 1974; SHERMAN 1975; SICHEL et al. 1978; REMMINGTON 1981).

Zu diesem Ergebnis kommen auch neuere empirische Studien. Obwohl zwischen einigen Untersuchungen rund zwanzig Jahre liegen, ist es nur zu geringfügigen Veränderungen der negativen Einstellung von männlichen Polizeibeamten gegenüber ihren Kolleginnen gekommen (MARTIN 1980; KOENIG, JUNI 1981; BELL 1982; VEGA, SILVERMANN 1982; WEXLER, LOGAN 1983; POPE, POPE 1986; BALKIN 1988; JANUS et al. 1988; POOLE, POGREBIN 1988; SEGLIN 1990; YOUNG 1991; BARTOL et al. 1992; FIELDING, FIELDING 1992; MARTIN 1994; HEIDENSOHN 1994 u.a.). Überraschenderweise scheinen auch diejenigen Beamten, die selbst mit Beamtinnen zusammen gearbeitet haben, ihre Vorurteile nur teilweise zu revidieren (SHERMAN 1975, SEGLIN 1990). Die Untersuchung in Washington ergab, daß Beamte, die ein Jahr mit Kolleginnen zusammengearbeitet haben, weiterhin glaubten, Frauen seien nicht für den Streifendienst geeignet (BLOCH, ANDERSON 1974; vgl. auch MILTON et al. 1974; POOLE, POGREBIN 1988). Auffallend ist an dieser Stelle, daß es wenig Wissen über die Ansichten und Einstellungen

der Polizeibeamtinnen zu ihrem beruflichen Selbstverständnis, ihren Kollegen oder Arbeitsbedingungen gibt. Die Polizeiforschung ist deutlich auf die Sichtweise der Männer ausgerichtet und vernachlässigt dabei die Perspektive der Frauen.

Von der Bevölkerung werden die Polizistinnen größtenteils stärker akzeptiert als von ihren Kollegen. In der Untersuchung von Sherman gaben die Bürger an, daß die Beamtinnen sensibler seien, die Bürger mehr respektierten und vor allem bei Familienstreitigkeiten bessere Arbeit leisteten als ihre Kollegen (SHERMAN 1975). Es ist jedoch problematisch, die "Bürger" als homogene Gruppe zu betrachten: Männer und Frauen haben unterschiedliche Erwartungen an die Polizei. Die Qualität der Einstellung zur Polizei und deren Arbeit variiert nicht nur nach Geschlecht sondern auch nach Bevölkerungsgruppe. So gehören zum Beispiel junge Menschen aus Großstädten zu der Gruppe, die die Polizei am stärksten ablehnte (vgl. WALKLATE 1992).

Viele Frauen schreiben den Polizistinnen mehr Verständnis zu, wenn es um Gewalt gegen Frauen und um Familienstreitigkeiten geht. In schwierigen Situationen möchten die meisten Bürgerinnen lieber mit einer Polizistin als mit einem Polizisten sprechen. Gleichwohl sehen viele Frauen, daß es nicht leicht für die Beamtinnen ist, sich in der Polizei durchzusetzen und erfolgreich zu sein (RADFORD 1989). Die in der New Yorker Studie eingesetzten BeobachterInnen zeigten trotz gemeinsamer Schulung, daß Beobachtung nicht geschlechtsneutral verläuft. Gleiches Verhalten von BeamtenInnen in ähnlichen Situationen wurde von männlichen und weiblichen Beobachtern unterschiedlich bewertet (SICHEL et al. 1978).

In neueren empirischen Studien über Frauen in der Schutzpolizei werden ausgesuchte Detailfragen bearbeitet, die sich durch das zunehmende Wissen über diesen Bereich ergeben, wie zum Beispiel der Umgang von Beamtinnen mit Macht und Autorität (SEGLIN 1990; HEIDENSOHN 1994). Weitere Themen aktueller Forschung sind unter anderem die Qualität der Zusammenarbeit von Polizisten und Polizistinnen (BROWN, FIELDING 1993) und die Arbeitssituation und -belastung von PolizistInnen in ländlichen Gebieten (BARTOL et al. 1992). Martin verfolgt einen neuen Forschungsansatz, indem sie die Frage aufwirft, inwieweit das Zusammenspiel der Faktoren Geschlecht und Rassenzugehörigkeit bei Polizeibeamtinnen eine Rolle für deren berufliche Situation spielen. Sie kritisiert, daß diese Sichtweise in der Regel außer Acht gelassen werde, obwohl in vielen amerikanischen Untersuchungen sowohl weiße als auch farbige ProbandInnen befragt, bzw. beobachtet worden seien (MARTIN 1990, 1994). Angesichts der verhältnismäßig hohen Prozentzahlen farbige Polizistinnen verwundert dies. So waren zum Beispiel von den Probandinnen, mit denen Inwald und Shusman arbeiteten, lediglich 12% Weiße, 75% waren Schwarze und



13% spanischer Abstammung<sup>14</sup> gewesen. Bei den männlichen Probanden war der Anteil weißer Beamter wesentlich höher, er lag bei 45%. In der Auswertung ist das Merkmal der Abstammung jedoch nicht weiter berücksichtigt worden, es wird allgemein von der Gruppe der weiblichen und der männlichen Beamten gesprochen (INWALD, SHUSMAN 1984, S.340; vgl. MEAGHER, YENTES 1986; JOHNSON 1991).

Die Unterscheidung von weißen und farbigen Beamtinnen ist nach Martins Ansicht von großer Bedeutung, da schwarze Frauen in einem Beruf, der auf weiße Männer zugeschnitten sei, doppelt benachteiligt seien und daher spezielle Probleme hätten. Im Gegensatz zu ihren schwarzen Kolleginnen seien weiße Beamtinnen zwar durch ihr Geschlecht benachteiligt, jedoch durch ihre Rassenzugehörigkeit privilegiert. Das Wissen der schwarzen Beamtinnen, daß sie nur sehr begrenzte Chancen hätten, ihre "doppelte Außenseiterrolle" zu verlassen, ermögliche ihnen, eine distanzierte und kritische Position ihren weißen Kollegen und der Organisation der Polizei gegenüber einzunehmen. Als Außenseiter könnten sie kritisch mit den Werten und Normen der Polizisten, aber auch mit ihrer eigenen Position umgehen. Die Entwicklung eines eigenen Arbeitsstils falle ihnen auf diese Weise leichter als ihren weißen Kolleginnen, die häufig den Arbeitsstil der weißen Polizisten als Maßstab sehen. Doch gelte sowohl für schwarze als auch weiße Frauen, daß sie Anerkennung bei ihren männlichen Kollegen suchten, die ihnen wichtiger sei als die Anerkennung von Kolleginnen (MARTIN 1994).

"For women of both races acceptance by the men (of the same race) is more important than the support of other women, for both work-related and social reasons [...]. In addition, social activities including dating and marriages occur along racial lines. Men of each race control women's on duty behavior by threatening them with social isolation" (MARTIN 1994, S.396).

Der hohe Anteil schwarzer Frauen unter den Polizistinnen lasse sich durch die verhältnismäßig guten Verdienstmöglichkeiten und die sichere Stellung bei der Polizei erklären. Gemessen an den Arbeitsangeboten, die für schwarze Frauen in Betracht kommen würden, hätten sich die Bedingungen bei der Polizei als überdurchschnittlich gut erwiesen. Daher sei der Polizeiberuf einer der wenigen Aufsteigerberufe für schwarze Frauen. Die überwiegende Mehrzahl der schwarze Beamtinnen hätte zudem einen anderen sozialen Hintergrund als ihre weißen Kolleginnen. Sie würden viele Situationen, mit denen sie im Polizeidienst konfrontiert werden, bereits von ihren eigenen persönlichen Erfahrungen her kennen, wie beispielsweise die Problematik von Stadtvierteln mit hoher Arbeitslosigkeit. Aufgrund der Zugehörigkeit zu einer sozialen Randgruppe sei bei den schwarzen Beamtinnen die

---

<sup>14</sup> Diese für deutsche Verhältnisse eigenartige Kategorisierung ist der amerikanischen Literatur entnommen und dort durchaus üblich, da in den USA ein anderes Verständnis vom Rassenbegriff als in Deutschland herrscht. Häufig wird auch noch nach asiatischer oder indianischer Abstammung unterschieden.

Notwendigkeit, zu arbeiten und eigenes Geld zu verdienen ungleich größer als bei den weißen Frauen (MARTIN 1991; 1994).

Von einigen PolizeiforscherInnen wird die Bedeutung von sogenannten Frauenförderplänen (Affirmative Action Programms) für die Stellung der Frauen in der Polizei herausgestellt. Wegen der unterschiedlichen Organisationsstruktur innerhalb der US-amerikanischen Polizeien gibt es keine Gesetzesgrundlage, welche verbindliche Frauenförderpläne für alle Polizeibereiche vorsieht. Eine Untersuchung über den Zusammenhang zwischen dem Bestehen von Frauenförderplänen und der tatsächlichen Situation der Beamtinnen ergab, daß die Förderpläne eine Grundvoraussetzung für die Umsetzung der Gleichberechtigung darstellen. Polizistinnen in Departments, in denen es keine offiziellen Frauenförderpläne oder spezielle Gleichberechtigungsgesetze gab, hatten einen ungleich schwereren Stand und wurden weitaus häufiger diskriminiert oder sexuell belästigt (vgl. JONES 1986; LORD 1986; MARTIN 1991; FELKENES, LASLEY 1993).

Die geschlechtsspezifische Polizeiforschung Großbritanniens der neunziger Jahre zeichnet sich durch eine ganze Bandbreite von Themen und Forschungsansätzen aus. In vergleichenden Studien wird beispielsweise die Situation von amerikanischen und britischen Polizistinnen (HEIDENSOHN 1992) oder die geschlechtsspezifische Verteilung von Arbeitsaufgaben durch Vorgesetzte an weibliche und männliche Beamte (BROWN, FIELDING 1993) herausgestellt. Die Verteilung von Aufgaben nach dem Kriterium des Geschlechts könnte auch für die deutsche Polizeiforschung ein Ansatz sein, ebenso wie die Darstellung von Polizeibeamtinnen in den Medien, insbesondere im Fernsehen und in den Tageszeitungen, wie sie von Soothill für Großbritannien geleistet wurde (SOOTHILL 1993).

Über die deskriptiven Darstellungen von Soothill hinaus weist Brewer auf die Wechselwirkung von Filmen über die Polizei sowie die polizeiliche Arbeit und die tatsächliche Realität von Polizeibeamten hin. Nach seinen Beobachtungen ließen sich viele männliche Polizisten von Darstellungen im Fernsehen derart beeinflussen, daß sie versuchten, die Filmfiguren in ihrem Verhalten, Sprache und Kleidung nachzuahmen.

"The self-image which policemen in the RUC [Royal Ulster Constabulary, Anmerk. S.-R.] have is gleaned from police programmes on television, as others have commented with respect to police forces elsewhere. The excitement, suspense and danger which seems the lot of the police in celluloid, feeds into the definitions many policemen in the RUC give their work experience. The supposed similarity of this experience leads them to see police films and television programmes as an accurate portrayal, to be watched avidly because of the shared world. Accordingly, features of the symbolic portrayal become adopted by...policemen as part of their practice. This was particularly noticeable among the younger policemen for whom this imagery is the defining characteristic of their work (BREWER 1991, S.233).

Unter dem Titel "Arms and the Women" stellt Muir dar, wie Frauen mit Waffen umgehen und wie sie sich in Extremsituationen verhalten. Dabei geht sie auf die Ausdauerleistung von Frauen ein, aber auch auf die Auswirkungen von großem, andauerndem Streß auf Psyche und Körper (MUIR 1992). Wie in der Bundesrepublik Deutschland ist auch in Großbritannien Homosexualität von PolizeibeamtInnen und polizeiliches Vorgehen gegen Homosexuelle und Lesben ein aktuelles Thema, das lange Zeit als Tabu galt (BURKE 1993; DOBLER 1996).

Einen interessanten Ansatz verfolgt Wormer in ihrem Aufsatz mit dem Titel: "Are males suited to Police Patrol Work?" (WORMER 1981, S.41). Sie kommt zum Ergebnis, daß von den männlichen Polizisten viele für die Polizeidienst nicht geeignet seien, da sie häufig Gewalt provozierten, sich wenig kooperativ zeigten und dazu neigten, Minderheiten und Randgruppen zu diskriminieren. Das größte Problem sei die autoritäre Einstellung vieler Polizeibeamter, die für die Arbeit mit Menschen hinderlich sei. Es müßten daher dringend Veränderungen wie die Entwicklung von neuen Auswahlkriterien für Bewerber oder spezielle Trainingsangebote für männliche Beamte erfolgen (ebd.).

In eine ähnliche Richtung verweisen die Ergebnisse einer Interviewstudie mit weißen Streifenbeamtinnen, welche über die Zusammenarbeit von Polizisten und Polizistinnen, den Umgang mit Macht und ihre männlichen Kollegen befragt wurden. Die Beamtinnen kritisieren zunächst die Gewaltbereitschaft der männlichen Beamten und die Art und Weise, wie diese ruhige Situationen zum Eskalieren bringen. Darüberhinaus bemängelte sie auch deren unsensibles Verhalten im Umgang mit BürgerInnen (SEGLIN 1990). Die Kritik der Beamtinnen an den Kollegen kann damit zusammenhängen, daß viele Frauen einen höheren ethischen Standard in der Polizeiarbeit verfolgen als männliche Beamten, wie in einer australischen Studie aus dem Jahr 1994 festgestellt wurde (AHLF 1997, S.104).

Arbeiten, die sich explizit mit dem Privatbereich von Polizeibeamtinnen und der Auswirkung der beruflichen Sozialisation auf die Beamtinnen beschäftigen, gibt es auch in der amerikanischen und britischen Forschung kaum. In einigen Studien werden Details und Hinweise benannt. Bei den sozialstatistischen Daten, die in vielen empirischen Studien gesammelt werden, fällt auf, daß nur wenige Beamtinnen, circa 25%, verheiratet sind (SEGLIN 1990). Milton et al. (1974) und Remington (1981, S.137) gaben an, daß sich überproportional viele Beamtinnen scheiden ließen. Das Eintrittsalter in den Polizeiberuf ist bei vielen Frauen höher als bei Männern. Von den Beamtinnen haben viele vorher einen anderen Beruf erlernt oder eine andere Tätigkeit ausgeübt (SEGLIN 1990). Ebenso ist bekannt, daß die Beamtinnen sich nahezu alle aus der Mittelschicht rekrutieren und eine höhere Schulbildung aufweisen als ihre männlichen Kollegen (WORMER 1981). Hier ist jedoch zu kritisieren, daß nur selten genaue Zahlen genannt werden.

Der Forschungsstand ist nicht nur ein eindrucksvoller Beleg von der Qualität und Vielfalt amerikanischer und britischer Polizeiforschung. Er zeigt auch auf, welche Probleme für die deutsche Schutzpolizei noch zu erwarten sind, wie beispielsweise die Aufnahme von Bürgern ausländischer Herkunft in die Polizei. Desweiteren liefert die Forschung anschauliche Beweise dafür, daß sich die Situation für die Frauen bei der Polizei nicht von allein, quasi mit der Zeit, ändert. In der amerikanischen Polizei absolvieren Frauen seit etwa 25 Jahren ihre Ausbildung zusammen mit Männern. Der Anteil derjenigen Männer, die bei der Polizei als einer reinen Männerdomäne angefangen haben, wird immer geringer. Dies bedeutet jedoch nicht, daß damit auch die Probleme der Beamtinnen mit ihren Kollegen immer geringer werden; die frauenfeindlichen Einstellungen erweisen sich als beständig.

Ein Vergleich des britisch/amerikanischen und des deutschen Forschungsstandes bzw. der Quellenlage zeigt überraschenderweise, daß die Situation von Frauen im Polizeidienst international große Ähnlichkeiten aufweist. Trotz der unterschiedlichen Organisationsformen der Polizeien lassen sich mehr Parallelen als Unterschiede herausarbeiten. Dies gilt ebenso für die historische wie für die gegenwärtige Situation der Beamtinnen. Geschlechtsspezifische Aspekte des Arbeitslebens, wie sie in den Polizeien zu finden sind, scheinen über Jahrzehnte hinweg beständig und von kulturellen und nationalen Eigenheiten unabhängig zu sein.

Da im Gegensatz zu Deutschland den amerikanischen Polizeien genügend männliche Bewerber zur Verfügung standen, mußten die amerikanischen Frauen wesentlich mehr Hindernisse bewältigen als die deutschen, um in der Institution Polizei in allen Bereichen Fuß fassen zu können. Das Fehlen von sowohl differenzierten Gleichstellungsgesetzen als auch der Einrichtung von Gleichstellungsbeauftragten erschwerte zusätzlich die Situation der Frauen in den USA (LYNN, PRICE 1985). Trotz eindeutiger Rechtslage mußten einige Polizeien erst durch Gerichtsbeschlüsse gezwungen werden, Frauen einzustellen, Beamtinnen die gleichen Rechte wie den Beamten zuzugestehen und gleiche Aufnahmebedingungen für beide Geschlechter einzurichten (POULOS 1992, S.7). Am Beispiel USA ist außerdem gut zu erkennen, wie wichtig die so häufig von Männern und Frauen kritisierten Frauenförderpläne für die Stellung der Frauen innerhalb der Polizei sind (MARTIN 1980, S.211).

Die Diskussion um die Einstellung von Schutzpolizistinnen wurde in vielen Ländern mit den gleichen Argumenten geführt: Frauen hätten aus gesundheitlichen Gründen größere Fehlzeiten oder stellten bei Einsätzen ein Sicherheitsrisiko für ihre männlichen Kollegen dar (vgl. BELL 1982; KRAFT 1982 u.a.). Ebenso wird in verschiedenen Ländern kritisiert, daß Polizeiarbeit von Frauen zu häufig an der Arbeit der Männer gemessen werde. Es könne nicht angehen, daß ein männlicher Arbeitsstil und männliche Einstellungen zum Maßstab für die

Beurteilung von Polizeiarbeit gemacht würden (SHERMAN 1975; SCHOONINGS 1992; DEUTSCHE POLIZEI 1994).

Stevens und Aldrich, welche die Situation von deutschen und amerikanischen Schutzpolizistinnen verglichen, kamen zu dem Ergebnis, daß die Entwicklung in Deutschland nur langsam voranschreite und im Vergleich zur amerikanischen um 10 Jahre zurück sei (STEVENS, ALDRICH 1985, S.66). Es wird jedoch nicht ersichtlich, aus welchem Grund Stevens und Aldrich zu der Schlußfolgerung kommen, die Entwicklung in der Bundesrepublik schreite langsam voran. Seit einigen Jahren werden prozentual mehr Frauen in den deutschen Polizeien eingestellt als in den britischen und amerikanischen Polizeiorganisationen. Bei Neueinstellungen hat sich der Frauenanteil in der Bundesrepublik zwischen 35% und 40% eingependelt, während er in Großbritannien bei ungefähr 25% liegt (TIELEMANN 1993; HEIDENSOHN 1994, S.301).

### 3. Disziplinäre Grundlage

Als wissenschaftstheoretische Grundlage wurde für die vorliegende Studie der rollentheoretische Ansatz von Rolf Dahrendorf gewählt, wie er ihn in seinem Werk "Homo Sociologicus" (1974<sup>14</sup>) ausführt. In der kritischen Auseinandersetzung mit Dahrendorfs Ansatz wird auch auf die Studien anderer Rollentheoretiker wie Linton eingegangen, der als geistiger Vorreiter der Rollentheorie gilt. Stärkere Berücksichtigung erfahren dabei die Ausführungen von Claessens (1974<sup>3</sup>) und Wiswede (1977), die insbesondere in Bezug auf den Machtaspekt eine Weiterführung des Dahrendorfschen Ansatzes darstellen. Abschließend werden Aspekte der Sozialisationstheorie diskutiert, im Mittelpunkt steht dabei der Sozialisationsprozeß im Berufsleben.

Die Berufsrolle Schutzpolizistin ist zugleich auch Gegenstand der Sozialisationstheorie. Das vorgestellte Rollenkonzept wird als theoretischer Zugang zur Erarbeitung der beruflichen Sozialisation verwendet, da individuelles Rollenverhalten immer im Zusammenhang mit gesellschaftlichen und organisationalen Sozialstrukturen steht.

#### 3.1 Die soziale Rolle

Über die Eignung des Konstrukts soziale Rolle als empirisches Instrument und soziologische Theorie gehen die Ansichten in den Sozialwissenschaften weit auseinander. Für viele Sozialwissenschaftler stellt die abstrakte Konstruktion der sozialen Rolle ein sozialwissenschaftliches Instrument dar, mit dem allgemeingültige Aussagen über das Handeln einzelner gemacht werden können (vgl. SCHOLZ 1982; GRONAU 1962; SCHLAGHECK 1986 u.a.). Soziale Zusammenhänge könnten durch das analytische Mittel der Rolle erfaßt werden und zugleich in abstrahierender Weise dargestellt werden; dies gelte insbesondere für den Bereich des abweichenden und rollenkonformen Verhaltens. Bei Problemen wie Klassenkonflikten sei die Verwendbarkeit des rollentheoretischen Ansatzes allerdings relativ gering (POPITZ 1967, S.7 u. 39f). Dahrendorf postuliert die herausragende Bedeutung der sozialen Rolle als ein empirisches Instrument, auf das sich die Soziologie stets zu beziehen habe. Für ihn stellt die soziale Rolle eine "Elementarkategorie für die eigenständige soziologische Analyse der Probleme des sozialen Handelns dar" (DAHRENDORF 1974<sup>14</sup>, S.5 u. 20). Die Kategorie der sozialen Rolle biete die Möglichkeit, einen Ausschnitt aus der Wirklichkeit zu erfassen und sich dabei auf das Wesentliche zu konzentrieren. Wichtig sei hierbei die Reduzierung, denn würde man von einer einzelnen Rolle eine umfassende Darstellung schreiben, könne man damit ein ganzes Buch füllen (CLAESSENS 1974<sup>3</sup>). Nach Furth

bieten sich dem rollentheoretisch arbeitenden Forscher mehrere Möglichkeiten, gesellschaftliche Zusammenhänge zu analysieren, da sich der Rollenbegriff durch die Verschränkung gegensätzlicher Perspektiven auszeichne. Von der Gesellschaft aus werde das Individuum betrachtet, während die Gesellschaft ihrerseits von der individuellen Perspektive aus gesehen werde. Für eine Rollenanalyse könne außerdem der Standpunkt des Beobachters, aber auch der des Handelnden eingenommen werden (FURTH 1978, S.3).

Eine Gegenposition nimmt Tenbruck ein: Er warnt vor einer leichtfertigen Anwendung der Rollentheorie, bei der allgemein bekannte Tatbestände lediglich mit soziologischen Begriffen wie "Rolle" und "Sanktion" belegt würden. Eine solche rollentheoretische Etikettierung sei noch keine soziologische Erkenntnis, sondern zeige höchstens die Gegenstände der Soziologie auf. Soziologische Erkenntnis beginne dort, wo durch differenzierte Betrachtungen einzelne Rollen oder das Funktionieren der Gesellschaft als Ensemble von Rollen transparent würden (TENBRUCK 1961, S.2). Zu einem späteren Zeitpunkt wendet Tenbruck sich von der Rollentheorie ab und bezeichnet sie als "Selbstabdankung des Menschen".

"Doch der Mensch als Person verschwindet, wenn Handeln zur Ausführung von Rollen, Erziehung zur Sozialisation, Sozialisation zur Einübung von Verhaltensmustern, Verbindlichkeiten zu sozialen Normen, Gewissen und Verantwortung zu gesellschaftlichen Verkehrsregeln, Verfehlungen zu abweichendem Verhalten herabsinken. Denn nun fehlt das, wodurch der Mensch solchen gesellschaftlichen Zusammenhängen immer voraus ist: sein eigenes Wollen" (TENBRUCK 1984, S.233f).

Als empirische Methode einer bürgerlichen Soziologie oder schärfer formuliert, als "Ideologie des Bürgertums" bezeichnet Haug die Rollentheorie. Wie Tenbruck verweist sie darauf, daß der Gebrauch der Rollentheorie keine wirkliche Einsicht vermittele, sondern nur oberflächliche Erkenntnisse (HAUG 1972, S.46). Ein weiterer Einwand gegen die Rollentheorie als empirische Methode wird in ihrer vermeintlich deterministischen Ausprägung gesehen. So hält Kosuch aus diesem Grund die Rollentheorie für ungeeignet, um soziale Tatbestände wie die Geschlechterrollen zu untersuchen. Sie ziehe stattdessen das Konstrukt des Habitus vor, um "soziologischem Determinismus" zu entgehen, da für sie das Handeln einzelner, aus rollentheoretischer Perspektive gesehen, nur reaktiv sei. Der Determinismus der Rollentheorie führe dazu, Frauen nur als Opfer der Geschlechtsrollensozialisation und nicht als Agierende zu sehen. Das Konzept des Habitus nach Bourdieu stelle sich hingegen als ein Zusammenspiel innerpsychischer und umweltbedingter Aneignungsprozesse dar (KOSUCH 1994, S.56f; vgl. auch SCHOLZ 1982).

Obwohl die Eignung der Rollentheorie für das empirische Arbeiten umstritten ist, sind sich die Sozialwissenschaftler relativ einig, wenn es um die Bedeutung der sozialen Rolle geht. Die soziale Rolle wird als Schnittpunkt oder Verzahnung des einzelnen mit der Gesellschaft angesehen (LINTON 1979; DAHRENDORF 1974<sup>14</sup>) oder etwas anders ausgedrückt: "Role

is the fusion of private and collectiv elements" (MORENO 1982, S.259). Bei der sozialen Rolle gebe es jeweils einen kollektiven Nenner und einen individuellen Zähler, das heißt, jeder Mensch gestalte seine gesellschaftlich vorgegebenen Rollen individuell (ebd.). Nach Gerhardt bedeutet die Funktion der Rolle als Verbindung zwischen Individuum und Gesellschaft, daß Rollen als konstitutiv für das Leben der Menschen als vergesellschaftete Individuen gelten. Die sozialen Rollen zeichneten sich vor allem durch ein konservatives Element aus. Gesellschaftliche Zustände würden durch Rollen überliefert und stabilisiert werden, so daß Rollen auch als Mobilitätsbarrieren und Statusschranken fungierten und damit die Exklusivität herausgehobener Stellungen gewährleistet werde (GERHARDT 1971, S.16). Parsons hingegen spricht nicht von Stabilisierung der Gesellschaft, wenn Individuen Rollen übernehmen, sondern von der Aktivierung der gesellschaftlichen Ordnung. Indem Individuen eine Rolle übernehmen, produzieren sie ihre Rolle selbst (PARSONS 1968). Die soziale Rolle habe einerseits einen Pflichtcharakter, da erwartet wird, daß der einzelne seine Rolle ausfülle, andererseits billige eine Rolle dem einzelnen auch bestimmte Rechte zu. Der Rolleninhaber könne seinerseits auch von den anderen rollengemäßes Verhalten fordern. Darüberhinaus biete die Rolle einen Schutzraum für den einzelnen, da sie ihn zwar einschränke, aber auch Halt und Sicherheit gewährleiste (WISWEDE 1977).

An dieser Stelle vertritt lediglich Haug einen entgegengesetzten Standpunkt: Durch die Definition der Kategorie Rolle werde eine radikale Trennung von Individuum und Gesellschaft und eine Entfremdung des Menschen von der Gesellschaft unterstellt, die so nicht gegeben sei. Die Hauptkritik in ihrer Auseinandersetzung mit der Rollentheorie besteht darin, daß durch diese Theorie die bestehenden gesellschaftlichen Verhältnisse und insbesondere die Ungleichheit der Menschen bestärkt werden (HAUG 1972, S.35).

Schwieriger ist die Frage zu beantworten, wie die soziale Rolle definiert werden kann. Der Anthropologe Linton bezieht sich in seinem Werk von 1936 vor allem auf die Geschlechter- und Altersrollen, die für ihn die grundlegenden Rollen in einem sozialen System darstellen und die durch die Familien- und Berufsrollen ergänzt werden (LINTON 1979). Dahrendorf führt neben diesen Hauptrollen auch differenziertere Rollen wie die eines Freundes, eines Parteimitgliedes etc. ein. Er kommt auf ungefähr 15 verschiedene Rollen, die ein Mensch in der Regel einnehme (DAHRENDORF 1974<sup>14</sup>). Claessens schlägt eine Klassifizierung der unterschiedlichen Rollentypen in Basisrollen, familiäre Rollen, politische und wirtschaftliche Machrollen und andere vor. Er hebt die Bedeutung der Berufsrolle gegenüber anderen Rollen hervor, da sich in einer modernen Gesellschaft bei Erwachsenen der Berufsbereich mit dem Geltungsbereich, das heißt dem gesellschaftlichen Ansehen eines Menschen, fast völlig decke (CLAESSENS 1974<sup>3</sup>, S.53f). Gerhardt versucht, eine schlüssige Aufteilung nach der Gewichtung der Rollen vorzunehmen, da die verschiedenen Rollen für den einzelnen Men-



schen von unterschiedlicher Bedeutung seien. Neben den Positionsrollen, die an eine soziale Position gebunden seien, gebe es auch Statusrollen, die mit besonderem Ansehen verbunden seien. Als Besonderheit führt sie die situative Rolle ein, wie die eines Radfahrers oder auch des sogenannten polizeilichen Gegenübers. Die unterschiedliche Gewichtung von Situations- und Statusrollen werde beim sozialen Handeln deutlich, wenn etwa eine zu schnell fahrende AutofahrerIn (Situationsrolle) von einer PolizistIn (Statusrolle) angehalten wird (GERHARDT 1971, S.329).

Häufig werden auch gruppenspezifische Rollen wie die des Anführers, Mitläufers oder Außenseiters als soziale Rollen bezeichnet, so daß eine Abgrenzung schwierig wird, wenn man danach fragt, was Gegenstand der Soziologie ist. Popitz äußert dazu, daß den Gruppenrollen - er nennt sie Gruppenfiguren - das normative Gewicht fehle, welches die soziale Rolle habe (POPITZ 1967, S.14). In diesem Zusammenhang ist jedoch zu beachten, daß beispielsweise die Geschlechts- und Altersrollen eines Individuums auf die Übernahme sogenannter Gruppenrollen auswirken. Es ist eher unwahrscheinlich, daß in gemischten Gruppen jüngere, weibliche Gruppenmitglieder die Führungsrolle übernehmen. Gruppenspezifische Rollen sind daher als Sonderfall der sozialen Rolle einzuordnen.

Um die Kategorie der sozialen Rolle zu veranschaulichen, wird häufig auf die Metapher des Theaters zurückgegriffen, wie sie unter anderem von Shakespeare in der Komödie "As You like it" ausgeführt wird.

"All the world's a stage, and all the men and women merely players. They have their exits and their entrances, and one man in his time plays many parts, his acts being seven ages. At first the infant, mewling and puking in the nurse's arms. Then the whining schoolboy with his satchel and shining morning face, creeping like snail unwillingly to school. And then the lover, sighing like furnace, with a woeful ballad made to his mistress' eyebrow. Then a soldier, full of strange oaths, and bearded like the pard, jealous in honour, sudden, and quick in quarrel, seeking the bubble reputation even in the cannon's mouth. And then the justice, in fair round belly with good capon lined, with eyes severe and beard of formal cut, full of wise saws and modern instances; and so he plays his part. The sixth age shifts into the lean and slippered pantaloon, with spectacles on nose and pouch on side ... Last scene of all, that ends this strange, eventful history, is second childishness and mere oblivion, sans teeth, sans eyes, sans taste, sans everything" (SHAKESPEARE: "As you like it" Abschnitt 2.7).

Der amerikanische Soziologe Goffman greift die Theatermetapher in seiner Arbeit "Wir spielen alle Theater" auf. In dem 1959 erschienenen Werk kategorisiert und veranschaulicht er mit Hilfe der Metapher seine empirischen Beobachtungen zum Rollen- und Interaktionsverhalten von Menschen. Insbesondere geht Goffman auf die Selbstdarstellung des einzelnen oder wie er es ironisch ausdrückt, auf die Inszenierung des Selbst im alltäglichen Leben ein. Der Mensch strebe danach, nicht nur vor den anderen, sondern auch vor sich selbst einen bestimmten Eindruck hervorzurufen, das heißt, sich auf eine bestimmte Weise zu

präsentieren. Dieser Eindruck werde durch die verbale und nonverbale Information, die der einzelne in die Interaktion einbringe oder die er von dem anderen erfahren will, geschaffen. Nach dem Interaktionsmodell von Goffman ist die Selbstdarstellung des Menschen bei Interaktionen der Versuch, wesentlich zur Definition der Situation beizutragen. Dabei soll insbesondere die Situationsdefinition des Gegenübers beeinflusst werden (GOFFMAN 1991<sup>7</sup>).

Allerdings ist Goffman in Bezug auf die Theater-Metapher die Begrenzung der Welt auf den Bühnenraum zu eng; er versucht, mit der Aufteilung der Bühne in eine Vorder- und eine Hinterbühne das Interaktionsgeschehen differenzierter darzustellen. Interaktionen und damit die Selbstdarstellung des einzelnen können auf der vom Zuschauer nicht einsehbaren Hinterbühne in anderer Form ablaufen als im öffentlichen, das heißt, kontrollierbaren Raum (ebd.). Bezieht man dieses Modell der Vorder- und Hinterbühne auf die Schutzpolizei, zeigt sich dessen praktische Relevanz. Auf der Vorderbühne wird die Akzeptanz und gelungene Integration von Frauen in der Schutzpolizei herausgestellt. Auf der "Hinterbühne", das heißt, dem Publikum abgewandten Raum, ist das Verhalten vieler Beamten durch negative Einstellungen und Vorurteile geprägt.

Zum Ende des Buches warnt Goffman davor, den Ausspruch, die ganze Welt sei eine Bühne, zu ernst zu nehmen. Die Inszenierung im Theater sei eine Illusion, während dem Menschen im Alltagsleben die Dinge wirklich widerfahren. So hätten seine Ausführungen auch nichts mit Aspekten des Theaters gemeinsam, die ins Alltagsleben eingedrungen seien, sondern es verhalte sich umgekehrt damit. Ausgangspunkt seiner Überlegungen sei die Struktur sozialer Begegnungen gewesen, auf die er die Metapher des Theaters übertragen habe (ebd., S.242f). Jahre später distanziert sich Goffman nochmals von dem Vergleich der sozialen Rolle mit den Rollen von Schauspielern auf der Bühne und weist nachdrücklich auf die Unzulänglichkeit der Theater-Metapher hin (GOFFMAN 1994, S.18).

Auch von anderen Wissenschaftlern wird versucht, die rollentheoretischen Überlegungen von der Theater-Metapher abzugrenzen, da diese zu einfach sei, um damit einen soziologischen Begriff zu erklären. Der Mensch als gesellschaftliches Wesen sei mehr als eine Metapher; er könne sich nicht wie ein Schauspieler verhalten, der seine Rolle wie eine Maske ablege und in die eigentliche Wirklichkeit entlassen werden (DAHRENDORF 1974<sup>14</sup>, S.28). Tenbruck bezeichnet es als Mißverständnis, die soziale Rolle als Parabel des Schauspielers zu verstehen. Beim Schauspieler liege eine Trennung von Rolle und Ich vor, die im realen Leben in der Regel nicht gegeben sei. Seine weitere Begründung erscheint jedoch wenig stichhaltig: "Was am Rollenbegriff soziologisch ist, ist keine Metapher, und was an ihm Metapher ist, ist nicht soziologisch" (TENBRUCK 1961, S.9).

Der häufige Bezug von Rollentheoretikern auf die Metapher des Theaters und der gleichzeitige Verweis darauf, daß diese Metapher den eigentlichen Kern der sozialen Rolle doch nicht treffe, weist auf ein Dilemma innerhalb der Rollentheorie hin. Auf den ersten Blick erscheint der Begriff der Rolle als einfach und verständlich, er ist in Theater- und Umgangssprache zu finden. Die wissenschaftliche Beschäftigung mit der Kategorie der sozialen Rolle führt jedoch schnell zu Definitions- und Theorieproblemen, wenn der Rollenbegriff und die dazugehörigen Begriffe wie Rollendistanz, Rollenkonflikte etc. differenziert dargelegt werden sollen.

Das Alltägliche der Rollentheorie wird für einige Wissenschaftler zu einem Problem. Tenbruck weist wiederholt darauf hin, daß man rollenhaftes Verhalten unmittelbar in der Realität beobachten könne, dafür bedürfe es keiner empirischen Studien. Auch die Tatsache, daß man von Menschen aufgrund ihrer gesellschaftlichen Position ein bestimmtes Verhalten erwarte, ohne besondere Kenntnisse von ihrer Persönlichkeit zu haben, habe nichts mit einer wissenschaftlichen Hypothese zu tun. Tenbruck kritisiert sowohl den Ansatz Dahrendorfs als auch dessen Überzeugung, mit der Rollenanalyse eine herausragende empirische Methode zur Verfügung zu haben. Er verweist darauf, daß die sozialen Umstände weitaus komplexer seien; folglich müsse es auch schwieriger sein, diese zu erfassen (TENBRUCK 1961, S.9 u. 14). Claessens ist hingegen der Auffassung, daß Komplexes wie die soziale Wirklichkeit durch die Rollentheorie vereinfacht und eingegrenzt werden könne. Dies müsse auch geschehen, ansonsten würden Darstellungen sozialer Tatbestände unübersichtlich werden (CLAESSENS 1974<sup>3</sup>).

Die obigen Darstellungen machen deutlich, daß man kaum von "der" Rollentheorie im eigentlich Sinn sprechen kann, sondern vielmehr von verschiedenen rollentheoretischen Ansätzen auszugehen hat. Neben den Vertretern soziologischer Schulen wie dem Struktur-Funktionalismus haben sich auch Wissenschaftler mit der sozialen Rolle beschäftigt, die nicht ohne weiteres einer soziologischen Richtung zugeordnet werden können, wie etwa der Soziologe Goffman<sup>1</sup> oder der Anthropologe Linton. Die verschiedenen Ansätze innerhalb der Rollentheorie lassen sich in zwei Gruppen einteilen: Auf der einen Seite gibt es die systemischen Ansätze, die von einer gesellschaftlichen Perspektive ausgehen und die soziale Rolle als etwas gesellschaftlich vorgegebenes definieren wie Linton, Merton, Dahrendorf und andere. Auf der anderen Seite sind Ansätze zu finden, die von der individuellen Sichtweise ausgehen und damit die soziale Rolle als etwas ansehen, das der einzelne durch sein tatsächliches Handeln konstruiert, wie es vor allem durch den Symboli-

---

<sup>1</sup> In der Literatur ist es umstritten, inwieweit oder ob überhaupt Goffman dem Symbolischen Interaktionismus zugeordnet werden kann (REIGER 1992, S.8ff; KNOBLAUCH 1994).

schen Interaktionismus geschieht.<sup>2</sup> "Rolle heißt dann [nach Mead; Anmerk. S.-R.] zunächst nichts anderes als das Muster von Verhaltenserwartungen, das sich in der Interaktion allmählich bildet und auf einem Einverständnis der Partner beruht" (JOAS 1978<sup>3</sup>, S.38).

Trotz der wissenschaftstheoretischen Differenzen habe ich mich entschieden, die empirische Untersuchung in der Schutzpolizei nach einem rollentheoretischen Ansatz durchzuführen. In Anlehnung an Dahrendorf und Claessens sehe ich die Kategorie der Rolle als ein empirisches Mittel, um Komplexes zu vereinfachen. Ausschnitte der Wirklichkeit können dargestellt und vor einem theoretischen Hintergrund analysiert werden. Einem Anspruch auf Vollständigkeit oder wirklichkeitsgetreuer Nachbildung wird nicht stattgegeben, da Empirie meines Erachtens so etwas nicht zu leisten vermag. Da es in dieser Arbeit im wesentlichen um die Berufsrolle der Schutzpolizistinnen und um die Geschlechterrollen geht, ist ein theoretischer Ansatz erforderlich, der von der sozialen Rolle als einem bereits bestehenden Komplex von Erwartungen ausgeht und damit über den Bereich des einzelnen und dessen individuellem Handeln in sozialen Situationen hinausreicht. Es wird davon ausgegangen, daß die Berufsrolle Schutzpolizistin und auch die Geschlechtsrolle Frau gesellschaftlich vorgegeben sind und nicht erst in der Interaktionssituation durch das soziale Handeln einzelner entstehen. Ginge man tatsächlich davon aus, daß sich die Erwartungen der einzelnen erst in der Interaktion allmählich herausbilden, müßte es den Polizistinnen und anderen Frauen in Männerberufen ungleich leichter fallen, die männlichen Kollegen von ihren Fähigkeiten und Leistungen zu überzeugen. Die Interaktionssituation zwischen Männern und Frauen ist jedoch von Erwartungen geprägt, die schon *vor* der jeweiligen Situation bestanden haben.

Ein weiteres ausschlaggebendes Argument für einen rollentheoretischen Ansatz mit gesellschaftlicher Perspektive ist die Auseinandersetzung innerhalb der Theorie mit Macht und Herrschaft als Aspekte der sozialen Rolle. Über- und Unterordnung von Menschen sowie die Machtverteilung in der Gesellschaft beeinflussen Interaktion und Rollenverhalten von Menschen. Der interaktionistischen Rollentheorie hingegen ist vorzuwerfen, Gesellschaft auf herrschaftsfreie Interaktion zu reduzieren, da weder die gesellschaftlichen Hierarchien noch die Komponenten Macht, Herrschaft und Zwang beachtet werden (JOAS 1978<sup>3</sup>, S.44). Doch gerade eine geschlechtsspezifische Studie muß die Wertigkeit der einzelnen Positionen und Rollen berücksichtigen, da insbesondere das Geschlechterverhältnis durch asymmetrische Machtverteilung und durch unterschiedliche Wertigkeit gekennzeichnet ist.

---

<sup>2</sup> Scholz versucht, diese beiden unterschiedlichen Ansätze in einem zu verbinden. Die Neuentwicklung des Rollenkonzepts, in dem sie die soziale Rolle als Kategorie des Handelns sieht, überzeugt jedoch nicht völlig (SCHOLZ 1982).

### 3.2 Homo Sociologicus

Im folgenden wird die Rollentheorie Dahrendorfs dargestellt, wobei auch die Kritiken von Sozialwissenschaftlern wie Tenbruck, Gerhardt und anderen an diesem Denkmodell berücksichtigt werden. Zuvor wird in einem Exkurs auf die Ausführungen Lintons eingegangen, die Dahrendorfs Theorie nachhaltig beeinflusst haben. Der Anthropologe Linton gilt als einer der frühesten Vertreter der Rollentheorie, dessen geistiges Erbe auch bei Rollentheoretikern wie Merton und Parsons deutlich durchscheint.<sup>3</sup> Durch Lintons Arbeiten, denen ein großer Einfluß auf die Entwicklung der Rollentheorie zugeschrieben werde, sei es in der Soziologie zu dem allgemeinen Konsens gekommen, Rolle und Status als wesentliche Bausteine der Sozialstruktur anzusehen (MERTON 1967, S.259).

Linton geht in seiner frühen Arbeit von 1936 davon aus, daß der einzelne Mensch verschiedene Status<sup>4</sup> innehat, die jeweils eine Ansammlung von bestimmten Rechten und Pflichten seien. Die soziale Rolle sei der dynamische Aspekt des Status, wobei dieser Unterscheidung lediglich akademischer Wert beizumessen sei. Nach Linton gestaltet der Mensch seine Rolle selbst, nachdem er sie übernommen habe. Zur Veranschaulichung des Vorgangs vergleicht er die Rollenausübung eines Menschen mit einem Autofahrer. Das Auto stehe hierbei für den Status, die Konstante, die die Gesellschaft zur Verfügung stelle. Wie der Mensch nun seine Möglichkeiten nutze, ob er ein guter oder schlechter Autofahrer sei, liege in seinem persönlichen Ermessen. Die Gesamtsumme aller Status eines Individuums bezeichnet Linton als den Status, der etwas über den gesellschaftlichen Rang des Individuums aussage (LINTON 1979, S.97f). Einige Jahre später revidiert Linton seine ursprüngliche Definition von Status und Rolle und bezeichnet die Rolle als Gesamtheit der kulturellen Muster, die jeweils an einen bestimmten Status gebunden seien. Zu den kulturellen Mustern, die jedem Statusinhaber zugeschrieben werden, gehörten nicht nur Einstellungen, Wertvorstellungen und Verhaltensweisen, sondern auch legitime Erwartungen des Statusinhabers an das Verhalten anderer ihm gegenüber. Mit der Rolle sei das gemeint, was der einzelne tun müsse, um als Statusinhaber bestehen zu können (LINTON 1967, S.525).

Dahrendorf schreibt über den Menschen als "Homo Sociologicus": "... der einzelne ist seine sozialen Rollen, aber diese Rollen sind ihrerseits die ärgerlichste Tatsache der Gesellschaft" (DAHRENDORF 1974<sup>14</sup>, S.20). Der Mensch als Inhaber sozial vorgeformten Rollen könne den Rollen nicht entweichen, sondern müsse mit ihnen leben. Zu jeder Position, die der Mensch im Leben einnehme, sei es eine Geschlechts-, Alters-, Berufs-, Familien- oder Klas-

---

<sup>3</sup> Ausführliche Darstellungen zur Geschichte des Rollenbegriffs finden sich bei GERHARDT 1971; HAUG 1972; PETZOLD, MATHIAS 1982 u.a.

<sup>4</sup> In der deutschsprachigen Soziologie hat sich das neutrale Wort Position anstelle von Status eingebürgert, da mit Status auch Prestige und Ansehen verbunden werden.

senposition, gebe es eine soziale Rolle, das heißt einen Komplex an Erwartungen<sup>5</sup>, wie sich der Positionsinhaber zu verhalten habe. Als Positionen gelten dabei Orte im sozialen Bezugsnetz; der Rolle sei jedoch eine größere Bedeutung einzuräumen als der Position. Die Erwartungen an den Rolleninhaber beziehen sich nicht nur auf dessen Verhalten, es bestehen auch Ansprüche hinsichtlich des Aussehens und des Charakters welche in den Rollenattributen zusammengefaßt werden. So wird im allgemeinen erwartet, daß Angehörige bestimmter Berufsgruppen eine entsprechende Kleidung tragen, daß Frauen sogenannte feminine und Männer sogenannte maskuline Eigenschaften aufweisen usw.

Eine Position bestehe aus verschiedenen Positionssegmenten, das heißt, die Position Schutzpolizistin läßt sich in die Segmente "Schutzpolizistin-Kolleginnen", "Schutzpolizistin-Kollegen", "Schutzpolizistin-Vorgesetzte", "Schutzpolizistin-BürgerInnen" und weitere aufsplitten. An die Schutzpolizistin gerichtete Erwartungen können von daher sehr unterschiedlich sein, je nachdem, an welches Positionssegment sie gerichtet werden. Positionen seien vom einzelnen unabhängig und hörten auch dann nicht auf, zu bestehen, wenn sie vakant seien (ebd., S.29ff). Hier zeigt sich bei Dahrendorf deutlich eine Vermischung der Ansätze von Linton und Merton. Wie Linton postuliert Dahrendorf ein 1:1 Verhältnis von Positionen und Rolle, differenziert dies jedoch, indem er den Begriff des Positionssegmentes einführt. Damit bleibt zum Beispiel die Rolle der Schutzpolizistin als Ganzes erhalten, hat aber verschiedene Aspekte, je nachdem welches Segment man betrachtet.

Merton hat hingegen die Ankopplung von nur jeweils einer Rolle an eine Position aufgegeben und geht davon aus, daß zu einer Position eine ganze Reihe von Rollen gehören. Diese Kombination von Rollenbeziehungen, die beispielsweise die Schutzpolizistin als Kollegin, Vorgesetzte, Mutter, Ehefrau, Freundin, Nachbarin etc. habe, nennt er "Rollen-Set". Zu jeder Position, die ein Individuum einnehme, gehöre ein spezielles Rollen-Set, so daß der einzelne über eine komplexe Ansammlung von Rollen verfüge. Rollenausstattung meint nach Merton die Ausstattung mit Rollen, die mit unterschiedlichen sozialen Positionen verknüpft sind. Die Kombination dieser Positionen nennt er "Status-Set" (MERTON 1967, S.260). Obwohl Mertons Ausführungen in diesem Punkt klarer erscheinen als Dahrendorfs, wird in dieser Untersuchung aus folgendem Grund der Ansatz Dahrendorfs weiter verfolgt: Empirisch gesehen ist es ohne Auswirkung, ob sich die Rollenbeziehungen der Schutzpolizistin durch mehrere Rollen zu ihrer Position oder durch die Aufspaltung ihrer Position in Positionssegmente ergeben.

---

<sup>5</sup> Dahrendorf bemerkt zu einem späteren Zeitpunkt, daß der Begriff der Rollenerwartung treffender durch den Begriff der Rollenzumutung bezeichnet werde, wie ihn Popper eingeführt hat (DAHRENDORF 1974<sup>14</sup>, S.6).

Der Positionsbegriff Dahrendorfs ist auch in der neueren wissenschaftlichen Diskussion einer eingehenden Kritik unterzogen worden. Für Popitz ist das Problem der Nachfolge entscheidend für den Positionsbegriff. Es komme erst dann zu einer positionellen Verfestigung, wenn durch den Prozeß der "Veralltäglicung" sichergestellt sei, daß die Position von verschiedenen Individuen eingenommen werden könne. Daher könne man zum Beispiel nicht von der Rolle des charismatischen Führers sprechen, da diese an ein bestimmtes Individuum gebunden sei. Erst mit der "Entindividualisierung" der Rollennormen bildeten sich soziale Rollen und Positionen aus (POPITZ 1967, S.12).

Gerhardt zweifelt in ihrer Analyse der Rollentheorie das von Dahrendorf und auch Linton postulierte 1:1 Verhältnis von Positionen und Rollen an. Es gebe auch Positionen, an die keine Rollenerwartungen geknüpft seien, wie die Position des Staatsbürgers. Dem kann jedoch nicht ohne weiteres zugestimmt werden, da an Staatsbürger andere Erwartungen, wie zum Beispiel die Beteiligung an den Wahlen, gerichtet werden als an Ausländer. Weiterhin kritisiert Gerhardt die unzureichende Definition des Begriffes Position; so sei unklar, ob es sich zum Beispiel um die Position eines Professors oder um die etwas eingegrenztere Position eines Professors der Naturwissenschaften handle (GERHARDT 1971, S.178f). Dieses Abgrenzungsproblem tritt jedoch bei jeder empirischen Untersuchung auf, wenn es darum geht, den Untersuchungsgegenstand zu definieren. Eine inhaltliche Festlegung des Positionsbegriffes auf differenzierte Positionen, wie die des Biologieprofessors oder auf allgemeine, wie die des Hochschullehrers, würde zu einer zu großen und auch unzulässigen Einschränkung des "Homo Sociologicus" als Analyseinstrument führen. Für die vorliegende empirische Studie wird die Position der Polizistin auf die Position der Schutzpolizistin (in Schleswig-Holstein und Bremen) eingegrenzt; Beamtinnen der Kriminalpolizei und des Bundesgrenzschutzes werden nicht berücksichtigt.

Nach Dahrendorf sind soziale Rollen vom einzelnen Menschen unabhängige komplexe Verhaltensvorschriften, denen der Mensch sich nicht ohne Schaden entziehen könne. Übertragen auf das vorliegende konkrete Beispiel der Schutzpolizistin bedeutet dies: Selbst wenn eine Schutzpolizistin den an ihre Position als Frau gestellten Anforderungen nicht nachkommen möchte, muß sie dennoch mit diesen Anforderungen rechnen. Die Inhalte der Rollen können vom einzelnen Menschen nicht geändert werden, dazu bedürfe es einer Gruppe von Menschen. Verhalte sich der Mensch gegen die Verhaltensvorschriften, bekomme er negative Sanktionen der Gesellschaft zu spüren. Diesen Mechanismus beschreibt Dahrendorf als den "Zwang" der Rolle: "Sträubt der Einzelne sich gegen die Forderungen der Gesellschaft, dann mag er sich eine abstrakte und hilflose Unabhängigkeit bewahren, doch verfällt er dem Zorn und den schmerzhaften Sanktionen der Gesellschaft" (DAHRENDORF 1974<sup>14</sup>, S.27).

Da der Begriff Gesellschaft zu global sei, spricht Dahrendorf von Bezugsgruppen, die das Handeln des einzelnen in Bezug auf die Rollenerwartungen sanktionieren. Als Bezugsgruppen werden diejenigen Gruppen bezeichnet, die in Beziehung zu der Position oder den Positionsegmenten stehen. Dahrendorf geht in seiner Definition über die von Merton hinaus, der Bezugsgruppen als "Fremdgruppen" bezeichnet, die als Werteskalen individuellen Handelns fungieren. Nach Dahrendorf könnten Bezugsgruppen sowohl Fremdgruppen als auch die eigene Gruppe sein, in der der einzelne aufgrund seiner Position Mitglied ist (ebd., S.45). Auf die Schutzpolizistinnen bezogen sind Bezugsgruppen sowohl die Gruppe der männlichen als auch die der weiblichen Kollegen, Vorgesetzte, Bürger und weitere.

Mit jeder Position werde dem einzelnen durch die Gesellschaft eine Rolle in die Hand gegeben, die er zu spielen habe. Doch ist Dahrendorf davon weit entfernt, den Menschen als ein Opfer seiner Rollen zu sehen. Für ihn besteht die Freiheit des Menschen in dem Gleichgewicht zwischen rollenbestimmtem Verhalten und Autonomie (ebd., S.42). Jede soziale Rolle lasse ihrem Spieler einen freien Gestaltungsbereich, da eine Rolle nicht auf den einzelnen zugeschnitten sei, sondern auf viele Menschen passe. Auf diese Weise werde das Verhalten des einzelnen lediglich begrenzt, aber nicht determiniert (ebd., S.59).

Inwieweit ein Mensch den Erwartungen, die mit seiner Rolle verbunden sind, entspricht, bleibt demnach seiner persönlichen Entscheidung überlassen. Ob die Entscheidung bewußt oder unbewußt vom einzelnen getroffen wird, das heißt, ob er über die gestellten Erwartungen reflektiert, ist in diesem Zusammenhang nicht von Belang. Claessens stellt jedoch die Forderung auf, der heutige Mensch müsse seine Bildungschancen nutzen, um sich von seinen sozialen Rollen distanzieren zu können und damit sein Leben zu reflektieren (CLAESSENS 1974<sup>3</sup>, S.175).

Die an den rollentheoretischen Ansätzen und insbesondere an dem Ansatz von Dahrendorf geübte Kritik, daß die Gefahr der "Entindividualisierung" und eines Identitätsverlusts des Menschen bestehe (WISWEDE 1977, S.8f), sehe ich als nicht berechtigt an. Die Individualisierung des einzelnen Menschen ist meines Erachtens nach immer im sozialen Zusammenhang zu sehen, da es so etwas wie eine absolute Freiheit nicht gibt, in der ein Mensch seine Identität ohne äußere Einflüsse einer Bezugsgruppe entwickeln kann. Ebenso wenig kann man die Natur oder das Wesen des Menschen frei von gesellschaftlichen Einflüssen herausstellen. Auch die Gefahr des Identitätsverlustes ist durch die Rollentheorie nicht gegeben, da diese nicht den ganzen Menschen mit all seinen Facetten erreichen kann.



Dahrendorf weist wiederholt darauf hin, daß sein "Homo Sociologicus" nur ein soziologisches Konstrukt sei und mit dem wirklichen Menschen und dessen Persönlichkeit nicht viel zu tun habe. Die Individualität des Einzelnen drücke sich in dessen tatsächlichem, realem Verhalten aus (DAHRENDORF 1974<sup>14</sup>, S.34).

Auch Merton geht davon aus, daß es einen Bereich gibt, in dem der Mensch nicht mehr zugänglich oder kontrollierbar sei. Er nennt dies die "Privatsphäre", in der der Mensch isoliert und immunisiert von der Beobachtung anderer sei. Merton mißt der Privatsphäre des Menschen große Bedeutung für den Erhalt einer Gesellschaft zu. Wenn es diesen Freiraum nicht gäbe und somit alles durchsichtig sei, könne eine Sozialstruktur überhaupt nicht bestehen (MERTON 1967, S.264).

Im Konzept des "Homo Sociologicus" wird die Individualität des einzelnen Menschen auch dadurch unterstrichen, daß zu den Rollen Muß-, Soll- und Kann-Erwartungen gehören, die dem Individuum einen Gestaltungsspielraum lassen. Zu den Muß-Erwartungen zählen Gesetze und Vorschriften, bei deren Nichteinhaltung negative Sanktionen folgen. Die Muß-Erwartungen seien daher verbindlich und bildeten den harten Kern der sozialen Rolle. Die Soll-Erwartungen lägen im Rahmen informeller Normen, wie Kollegialität oder auch moralischer Werte wie Ehrlichkeit und Tüchtigkeit. Auch sie gelten als relativ verbindlich und werden vor allem negativ sanktioniert. Den größten Spielraum lassen die Kann-Erwartungen zu, die jedoch nicht so leicht einzugrenzen seien, wie die Muß- und Soll-Erwartungen, da sie den Bereich des Persönlichen, des Individuellen erfassen. Dahrendorf gibt als Beispiel für Kann-Erwartungen an, daß es am persönlichen Geschmack eines Vaters liege, ob er mit seinen Kindern Fußball oder mit der Eisenbahn spiele (DAHRENDORF 1974<sup>14</sup>, S.37ff). Führt man dies jedoch weiter aus, so ist zweifelhaft, ob auch die Alternative, daß Vater und Sohn mit Barbiepuppen spielen, noch in den Bereich der Kann-Erwartungen fällt. Hier scheint schon die Grenze zu den Soll-Erwartungen überschritten worden zu sein. Gleichwohl kann davon ausgegangen werden, daß Menschen mit gleichen Rollen diese vor allem im Rahmen der Kann-Erwartungen unterschiedlich ausfüllen, ohne negative Sanktionen zu erfahren.

Tenbruck kritisiert an dem Dahrendorfschen Konzept, daß die Einhaltung der Rollenerwartungen nur durch negativen Sanktionen gewährleistet werde. Damit komme den negativen Sanktionen eine zu große Bedeutung zu, sie würden auf diese Weise zum Motor der Gesellschaft und des sozialen Handelns erklärt werden. Dem könne er nicht zustimmen. Rollenhandeln werde vielmehr durch die Identifikation des einzelnen mit seiner Rolle gewährleistet; der einzelne handle nicht nur aufgrund von Erwartungen und drohender Sanktionen, sondern auch aus der Situation heraus. Das situationsspezifische Handeln mache das "Element der Spontanität" aus, welches in der sozialen Rolle stecke (TENBRUCK 1961, S.11ff; vgl.

WISWEDE 1977, S.60ff). Auch Wiswede gibt zu bedenken, daß Normabweichungen nicht zwangsläufig negativ, sondern teilweise auch positiv sanktioniert würden (WISWEDE 1977, S.62). Im Allgemeinen wird negativen Sanktionen mehr Bedeutung zugemessen als positiven, da Normabweichungen in der Regel negativ sanktioniert werden, normkonformes Verhalten jedoch ungleich seltener durch positive Sanktionen bestärkt wird. Das Ausbleiben einer negativen Sanktion wird häufig schon als positiv bewertet (CLAESSENS, CLAESSENS 1992, S.197).

Die Balance des einzelnen zwischen Autonomie und den Zwängen der Gesellschaft zeigt sich auch bei der Vorstellung Dahrendorfs, daß ein Mensch zwei unterschiedliche Arten von Positionen einnehmen könne. Zum einen gebe es zugeschriebene Positionen, wie zum Beispiel das Geschlecht und zum anderen erworbene Positionen, wie die Ausübung eines bestimmten Berufes. Während der Mensch die zugeschriebenen Positionen hinnehmen müsse, könne er sich die erworbenen Positionen in einem begrenzten Rahmen aussuchen und freiwillig übernehmen. Allerdings bestehe eine Abhängigkeit zwischen zugeschriebenen und erworbenen Positionen, da letztere zu ersteren passen müssen, damit die an die Positionen gestellten Verhaltenserwartungen nicht miteinander kollidieren. So grenze zum Beispiel die zugeschriebene Position Frau die möglichen erworbenen Positionen ein (DAHRENDORF 1974<sup>14</sup>, S.56). Frauen können bestimmte Berufe nicht ergreifen, da zu den Muß-Erwartungen, die an die Berufsausübung geknüpft sind, das Geschlecht "männlich" gehört. Solange es sich um eine Muß-Erwartung handelt, gibt es keinen Entscheidungsspielraum (vgl. Kap. 6.1).

Diese Aufteilung in erworbene und zugewiesene Status ist bereits 1936 von Linton vorgenommen worden. Für ihn gelten die zugeschriebenen Status des Geschlechts und des Alters als grundlegende Bezugspunkte für die Einteilung und Zuweisung der erworbenen Positionen in nahezu allen Sozialsystemen; erst danach komme der Schicht- bzw. Klassenstatus (LINTON 1979, S.99ff). Wiswede überträgt die Unterscheidung von erworbenen und zugeschriebenen Positionen/Rollen auf die Rollenattribute und fügt zusätzlich noch eine Klassifizierung in sichtbare und unsichtbare Attribute an. So gehöre das Geschlecht zu den zugeschriebenen und sichtbaren Attributen, während die sexuelle Neigung wie Homosexualität<sup>6</sup> zu den zugeschriebenen, aber unsichtbaren gehöre, da sie nicht unmittelbar zu erkennen sei (WISWEDE 1977, S.42).

Eher knapp behandelt Dahrendorf den Bereich der verschiedenen Rollenkonflikte, er bezieht sich lediglich auf den Inter- und den Intra-Rollenkonflikt. Den Intra-Rollenkonflikt bezeich-

---

<sup>6</sup> Hier hat Wiswede ein etwas unglückliches Beispiel gewählt. Die Ursachen von Homo- und Bisexualität sind in der Forschung noch nicht einmal ansatzweise geklärt.

net er als Erwartungskonflikt innerhalb einer Rolle. Von den verschiedenen Bezugsgruppen werden widersprüchliche Erwartungen an einen Rollenträger gerichtet, so daß der Rollenträger nur einer oder mehreren Bezugsgruppen gerecht werden könne, aber auf keinen Fall all seinen Bezugsgruppen. Der Inter-Rollenkonflikt hingegen meint den Konflikt zwischen zwei oder mehreren Positionen eines Menschen und den dazugehörigen Rollenerwartungen (DAHRENDORF 1974<sup>14</sup>, S.76f).

Rollenkonflikte sind für Dahrendorf untrennbar mit negativen Sanktionen verbunden, deren Bedeutung innerhalb des Dahrendorfschen Konzepts schon oben diskutiert wurde. Der einzelne gebe in der Situation des Rollenkonflikts denjenigen Erwartungen den Vorzug, mit denen sich stärkere Sanktionen verknüpfen. Demnach würden die Erwartungen, die von den anderen nur mit wenig Druck durchgesetzt werden können, am ehesten nicht befolgt (ebd., S.103). Dies scheint einleuchtend zu sein, obwohl zu bezweifeln ist, daß der einzelne sich in allen Rollenkonflikten so verhält; nicht jeder Mensch geht in Konfliktsituationen automatisch den Weg des geringsten Widerstandes. Wiswede ist der Ansicht, daß der einzelne den Erwartungen nicht nur aus Furcht vor negativen Sanktionen folge, sondern auch, um Anerkennung zu bekommen (vgl. WISWEDE 1977, S.60).

Differenziertere Betrachtungen der Rollenkonflikte, die weniger stark die negativen Sanktionen hervorheben, sind bereits bei Linton und auch Merton zu finden. Linton bezieht sich in seinen Ausführungen nur auf den Inter-Rollenkonflikt, ohne ihn so zu benennen. Nach Linton kann ein Individuum seine Rollen nicht alle gleichzeitig ausfüllen und handelt daher immer nur von einem einzigen Status und der dazugehörigen Rolle aus. Der Status, von dem der einzelne aus handle, sei sein aktiver Status, die anderen Status lägen zu diesem Zeitpunkt nur latent vor. Mit dieser zeitlichen Verschiebung sollen Konflikte zwischen den verschiedenen Status des Individuums vermieden werden. In jeder Gesellschaft gebe es Komplexe von Rollen, die aneinander angepaßt seien. Diese Anpassung entwickle sich nicht durch bewußte Planung, sondern dadurch, daß Personen mit unvereinbaren Rollenkombinationen versuchten, die Konfliktsituation durch Abwandlung der nicht zur Kombination passenden Rolle zu vermeiden. Ein Individuum mit unvereinbaren Rollen, denen es sich nicht entziehen könne, befinde sich in der extremsten Form eines Konflikts und ende in einer Tragödie wie es unter anderem bei Ödipus geschehen sei (LINTON 1967, S.252ff).

Für Merton besteht bei unvereinbaren Rollen eine -wenn auch extreme- Lösung darin, daß eine der Rollenbeziehungen abgebrochen werde. Diese Art der Anpassung sei jedoch nur möglich, wenn der Statusinhaber seine restlichen Rollen auch dann noch weiter ausüben könne (MERTON 1967, S.266). Denkbar ist diese Art der Konfliktlösung bei der Berufsrolle, wenn jemand seinen bisherigen Beruf aufgibt und eine Beschäftigung annimmt,

die besser zu den übrigen Rollen paßt. Diese Art der Konfliktlösung in einem Inter-Rollenkonflikt wird zum Beispiel häufig von Müttern angestrebt, die statt einer Vollbeschäftigung eine Arbeit als geringfügig Beschäftigte annehmen, um auch ihren Rollen als Mutter und Hausfrau gerecht zu werden.

Zu einer verstärkten Anhäufung von Rollenkonflikten komme es in modernen Gesellschaften, die durch die Umformung der Sozialstruktur gekennzeichnet seien, da sich die einzelnen Menschen weder ihrer eigenen Status- und Rollenausstattung noch der Ausstattung der anderen Menschen sicher seien (LINTON 1967, S.252ff). Ähnlich argumentiert Claessens, der Probleme mit Rollenerwartungen im Zusammenhang mit sozialen Veränderungen sieht. Konflikte träten vor allem dann auf, wenn es keine "Rollenselbstverständlichkeit" gebe (CLAESSENS 1974<sup>3</sup>, S.10). Übertragen auf die Rolle des Schutzpolizisten bedeutet dies, daß mit der Aufnahme von Frauen ein Teil der bisherigen Rollenselbstverständlichkeit verloren gegangen ist. Die Änderung der Rollenerwartungen in bezug auf das Geschlecht bringt sowohl einen sozialen Wandel als auch Rollenkonflikte mit sich.

Wiswede grenzt die allgemeine Konflikträchtigkeit moderner Gesellschaften ein; die Anhäufung von Konflikten betreffe nur eine bestimmte Gruppe von Rollen, die er als Konfliktrollen bezeichnet. Diese Rollen, denen er ein besonderes Konfliktpotential bescheinigt, entstünden durch den sozialen Wandel in einer Gesellschaft. Es komme zu nicht miteinander vereinbarenden Erwartungen, die sich an eine Rolle richteten oder zu konkurrierenden Bezugsgruppen eines Rolleninhabers. Die Rolle der Frau, aber auch die Rollen von kranken, alten oder auch jugendlichen Menschen stellen für ihn Konfliktrollen dar (WISWEDE 1977, S.7 u. 132). Die Rolle des Mannes, an deren Rollenselbstverständnis sich durch die Emanzipation der Frauen nur wenig geändert hat, zählt für ihn im Gegensatz zur Frauenrolle nicht als Konfliktrolle. Nach diesen Ausführungen müßten Menschen ohne Konfliktrollen demnach die Rollenattribute männlich, gesund, im Erwerbsalter stehend etc. aufweisen. An dieser Stelle ist Wiswede der Vorwurf zu machen, daß er diejenigen Rollen zu Konfliktrollen zählt, die besonders Vertreter von nichtprivilegierten Gruppen oder Randgruppen innehaben.

Für Dahrendorf bilden Rollenerwartungen und Sanktionen kein starres Gerüst, welches unveränderlich fixiert ist; sie unterliegen vielmehr einem ständigen sozialen Wandel, der durch das tatsächliche Verhalten und die Meinungen der einzelnen gefördert werde. Neue Positionen werden entsprechend den gesellschaftlichen Belangen eingerichtet (DAHRENDORF 1974<sup>14</sup>, S.60). In Kapitel 5 der vorliegenden Studie wird dargestellt, wie es zu der (Neu-)Schaffung der Position Schutzpolizistin gekommen ist. Während die Muß-Erwartungen unter anderem durch das Landesbeamtengesetz und später das Gleichstellungsgesetz formuliert wurden, herrschte in der Praxis Uneinigkeit über die Soll-Erwartungen. Nach Dahrendorf

bleibt die Position Schutzpolizistin als solche konstant, die Rollenerwartungen an die Schutzpolizistinnen ändern sich jedoch dahingehend, daß die Beamtinnen beispielsweise jetzt auch in Sondereinsatzkommandos eingesetzt werden. Unklar bleibt bei Dahrendorfs Ausführungen, ob die als nicht mehr zeitgemäß empfundene Positionen -wie die der Polizeifürsorgerin- aufgehoben werden oder lediglich unbesetzt weiter bestehen bleiben.

Der Dahrendorfsche Ansatz erweist sich in mancher Hinsicht als zu eng oder zu wenig differenziert. Vor allem ist zu kritisieren, daß er die Aspekte von Macht und Herrschaft ausklammert und auch von keiner Wertigkeit der Positionen spricht. Er weist lediglich auf das unterschiedliche Sanktionspotential einzelner Rollen hin, ohne dies weiter auszuführen. Die Frage nach der Entstehung und Veränderung von Rollenerwartungen und Positionen wird von Dahrendorf nicht gestellt. Sie gehört für ihn nicht mehr zur Rollentheorie, sondern sei der allgemeinen Soziologie zugeordnet. Rollen werden von ihm als gegeben angesehen, sie seien vorhanden und der Mensch sei gezwungen, sich mit ihnen auseinandersetzen. Eine Rollenanalyse, die sich allein auf den Dahrendorfschen Ansatz beschränkt, würde nur Vorhandenes darstellen und interpretieren. Eine Studie über Schutzpolizistinnen muß sich meiner Meinung nach auch auf die Genese dieser neuen Berufsrolle und den gesellschaftlichen Zusammenhang beziehen, wie es in Kapitel 4 und 5 geschieht, um die gegenwärtige Situation erklären zu können und Prognosen für eine zukünftige Entwicklung geben zu können. Hypothesen wie die, daß der Beruf der SchutzpolizistInnen von vielen Beamtinnen als Alternative zu den typischen Frauenberufen gewählt wird, können vor diesem Hintergrund überprüft werden.

Der Zusammenhang von Macht, Rolle und Position wird von anderen Rollentheoretikern aufgegriffen (vgl. LINTON 1979; MERTON 1967; CLAESSENS 1974<sup>3</sup>; GERHARDT 1971; WISWEDE 1977). Linton beschreibt in seinen Ausführungen zu "Status und Rolle", daß es in fast allen gesellschaftlichen Systemen hierarchisch geordnete Status gebe. Es sei von Gesellschaft zu Gesellschaft verschieden, welcher Status mehr Ansehen habe, ob es zum Beispiel bestimmte Berufe oder Altersgruppen seien. Auffällig sei jedoch, daß ein hoher Status häufig vererbt werde, indem die Mitglieder angesehener Gruppen versuchen, ihre Vorteile auf die Nachkommen zu übertragen. Für die Statureinteilung würden biologische Faktoren als Determinanten benutzt, wie beim Status Mutter. Im Prinzip könne sich doch jeder Erwachsene in der gleichen Weise um ein Kind kümmern, nachdem es abgestellt sei. Das gleiche gelte für die Berufseinteilung, auch hier gebe es eine geschlechtsbedingte Aufteilung, die tatsächliche Zuteilung und Wertigkeit sei jedoch immer kulturell determiniert (LINTON 1979).

Der von Linton nur angedeutete Zusammenhang von Macht und Rolle wird in Mertons Ausführungen weiter verfolgt. Aufgrund der sozialen Schichtung einer Gesellschaft sei davon auszugehen, daß Positionsinhaber einen unterschiedlichen Einfluß auf andere Positionsinhaber haben. Die Fähigkeit, in einer sozialen Handlung den eigenen Willen gegen den Widerstand anderer durchzusetzen, also Einfluß auszuüben, nennt Merton Macht. Er unterscheidet zwei Formen von Machtansammlung: So gebe es das Machtmonopol eines einzelnen und die Machtkoalition von zweien oder mehreren Rollenträgern, die Mitglieder in einem Rollen-Set sind. Die Ausübung oder Wahrnehmung der Macht sei von der zeitlichen Verschiebung, wie sie Linton durch den aktiven und latenten Status dargestellt hat, und von der jeweiligen Situation abhängig. Machtansammlungen innerhalb eines Rollen-Sets könnten sich gegenseitig verstärken oder auch neutralisieren. Auf diese Weise könne es dazu kommen, daß ein Positionsinhaber von dem Versuch anderer, Macht auf ihn auszuüben und damit sein Verhalten zu beeinflussen, nicht behelligt werde. Ferner seien Positionen danach zu unterscheiden, in welchem Umfang das Verhalten der Positionsinhaber regelmäßig der Beobachtung durch die Mitglieder des Rollen-Sets entzogen werden könne. Merton unterscheidet Positionen danach, inwieweit sie sozialer Kontrolle und damit dem Einfluß und der Macht der anderen ausgesetzt seien. Je mächtiger eine Position sei, umso geringer sei sie der sozialen Kontrolle ausgesetzt (MERTON 1967, S.263f).

Eine weitere Form der Machtansammlung beschreibt Gerhardt, bei der sich nicht ausschließlich die Mitglieder eines Rollen-Sets, sondern gleichrangige Positionsinhaber zusammenschließen. Der Zusammenschluß könne eine eigenständige Organisation wie die einer Gewerkschaft, aber auch eine informelle Gruppe oder ein Netzwerk sein. Das Entscheidende sei dabei, daß es zu einer Vergrößerung der kollektiven Sanktionspotenz und damit zu einer Ausdehnung des Rollenspielraumes komme (GERHARDT 1971, S.314).

Wiswede geht ebenso wie Linton davon aus, daß alle größeren sozialen Systeme, insbesondere Gesellschaften, eine Statusstruktur entwickelt haben, die ein Gefälle an Prestige- und Machtpositionen impliziere. Er äußert jedoch Bedenken hinsichtlich des Umfangs dieses Themas, das letztendlich in das Problem des "Ursprungs der Ungleichheit zwischen Menschen" münde (WISWEDE 1977, S.66f).

Claessens bezieht sich in seiner Auseinandersetzung mit Rolle und Macht auf Max Webers Definitionen von Macht und Herrschaft. Er geht davon aus, daß das wichtigste Merkmal der Rolle sei, daß sie durch Erwartungen anderer bestimmt sei und wiederherum auch andere Rollen bestimme, mit denen sie im sozialen Kontext stehe. Von einer sozialen Rolle werde immer erwartet, daß sie Erwartungen an andere Rollen habe. Analog zu Weber (1922) sei Macht daher die Chance, die Erwartungen anderer auch gegen ihren Willen zu definieren.

Die Macht einer Rolle sei analog zu der Fähigkeit der Rolle zu sehen, sich selbst zu definieren und sich gegen die Veränderungswünsche anderer verteidigen zu können. Herrschaft hingegen sei der Zustand, in dem sich die Macht etabliert habe. Mit der Etablierung sei gemeint, daß die neuen Rollenverhältnisse sich eingespielt hätten und daß das Verhalten und die Einstellungen derjenigen, auf die Macht ausgeübt werde, sich den neuen Erwartungen angepaßt hätten. Macht wird nicht mehr in ihrer ursprünglichen Stärke erlebt, sondern als weniger stark empfunden. In diesem Sinn wird Herrschaft zur Begrenzung von Macht, da Macht immer danach strebe, weiter zu expandieren (WEBER 1922). Claessens schreibt den Machtrollen große Bedeutung zu, nur durch sie könne sozialer Wandel realisiert werden (CLAESSENS 1974<sup>3</sup>, S.59ff).

Auch Popitz bezieht sich auf Max Webers Definition von Macht und Herrschaft. Charismatische Macht werde dann zu Herrschaft, wenn auch andere Menschen diese Position einnehmen können. Ansonsten handle es sich um ein Individuum, daß sich eine große Sanktionsmacht aneignen konnte, die an seine Person und nicht an die Position bzw. Rolle gebunden sei (POPITZ 1967). Folgt man Popitz Argumentation, so ist in Macht- und Herrschaftsrollen zu unterscheiden. Herrschaftsrollen sind demnach institutionalisierte Rollen mit hoher Sanktionsmacht.

Auch bei Claessens findet sich die Aufteilung in zwei Arten von Machtrollen, auf der einen Seite gibt es Rollen mit "Macht im System" und auf der anderen Seite Rollen mit "Macht durch das System". Letztere bezeichnet er als Herrschaftsrollen und nennt als Beispiele Verwaltungs- und Militärrollen, gehobene Wirtschafts- und politische Rollen. Machtrollen mit Macht im System zeichneten sich dadurch aus, daß es dem Positionsinhaber gelungen sei, die eigene Position in einem bereits gegebenen Positionsgefüge zum eigenen Vorteil zu verändern (CLAESSENS 1974<sup>3</sup>, S.60). Nach dieser Definition von Machtrolle ist auch eine Verkopplung von einer Herrschafts- mit einer Machtrolle denkbar. Der Inhaber einer Verwaltungsrolle mit Macht durch das System kann durch geschicktes Agieren, etwa der Gründung einer informellen Gruppe im Verwaltungsapparat, seine Rolle auch noch hinsichtlich einer Machtposition im System ausbauen.

Faßt man institutionalisierte Macht und nichtinstitutionalisierte Macht bei einer Rolle zusammen, spricht Claessens in Anlehnung an Norbert Elias und dessen Werk "Der Prozeß der Zivilisation" von gesellschaftlicher Stärke eines Rolleninhabers. Der Inhaber einer Rolle mit gesellschaftlicher Stärke könne Verfügungsgewalt ausüben, durch die andere von ihm abhängig würden oder weiterhin in Abhängigkeit blieben. Auch politische Macht sei nichts anderes als eine bestimmte Form gesellschaftlicher Stärke, für deren Erhalt sich Rolleninhaber ständig einsetzen müßten (ebd., S.60ff).

Claessens übt Kritik an seiner eigenen Definition einer Machtrolle. Sie widerspreche der Rollendefinition, wenn man davon ausgehe, daß soziale Rollen Komplexe von Erwartungen seien (ebd.). Meines Erachtens gilt das nur für den Extremfall einer Machtrolle, wenn der Rolleninhaber alle an ihn gerichteten Erwartungen selbst definieren kann und keinen Erwartungen anderer ausgesetzt ist. Mit Max Weber (1922) kann man in diesem Fall von dem Idealtypus einer Machtrolle sprechen, der zwar angestrebt, aber in seiner reinen Form nie erreicht wird. Für eine soziologische Analyse sind Abstraktionen im Sinne des Idealtypus unabdingbar, da sie eine gesteigerte Eindeutigkeit der Begriffe bieten. Daß man sich dabei von der Wirklichkeit entfernt, sieht Weber als einen Vorteil an. Auf diese Weise könne man soziologische Erscheinungen besser einordnen und bewerten; als Meßlatte diene der Idealtypus (WEBER 1922, S.559).

Wiswede führt folgende Überlegungen an, um den rollentheoretischen Ansatz von Dahrendorf in bezug auf die Aspekte Macht und Herrschaft auszuweiten: Zur genaueren Analyse müsse der Komplex Rolle und Macht in fünf Unterkategorien aufgeteilt werden. Als erstes sei die *Rollenproduktion* zu beachten, hier stelle sich die Frage, wie soziale Macht an der Entstehung, Veränderung und Verdrängung von sozialen Rollen beteiligt sei. Bei der Kategorie der *Rollenbesetzung* gehe es um die Frage: Wer kann welche Rolle besetzen respektive wer ist von der Besetzung bestimmter Rollen ausgeschlossen? Als dritte Kategorie sieht Wiswede die Über- und Unterordnung von Rollen, die er als *Rollenasymmetrie* beschreibt. Mit *Rollendisparität* ist das Ungleichgewicht von Rechten und Pflichten innerhalb einer Rolle gemeint. Die fünfte und letzte Unterkategorie sind die *Rollensanktionen*, die eng mit dem Begriff der Macht verbunden seien.

Mit Hilfe der Sanktionen könnten die Menschen sowohl zur Rollenübernahme als auch zum Ausfüllen einer Rolle gezwungen werden. Dabei seien die Sanktionen in mehrerer Hinsicht für das Rollenverhalten von Personen relevant. Auf der einen Seite sollen Sanktionen rollenkonformes Verhalten gewährleisten, auf der anderen Seite gebe es Rollen mit hoher Sanktionspotenz, deren Inhaber anderen ihr Verhalten vorschreiben können. Soziale Rollen bieten zugleich ein besonderes Ausgesetztsein und einen Schutz gegenüber jeweils bestimmten Sanktionen (WISWEDE 1977, S.58).

Mit der unterschiedlichen Wertigkeit von Rollen gehe eine ungleiche Verteilung von Rechten und Pflichten einher. Begünstigte Rolleninhaber, die mehr Rechte als Pflichten haben, seien daran interessiert, ihre Position und ihre Rolle gegen den Einfluß der anderen zu verteidigen (WISWEDE 1977; CLAESSENS 1974<sup>3</sup>). Eine Verteidigungsstrategie bestehe darin, daß begünstigte Rolleninhaber ihre Vorteile bagatellisierten, ihre Nachteile aber umso stärker herausstellten. Sie versuchen, ihre Position zu rechtfertigen und solidarisierten sich mit Gleich-



gesinnten gegen die weniger begünstigten, das heißt unterprivilegierten Rolleninhaber. Während die Privilegierten imstande seien, nicht nur ihre Rolle gegen die Erwartungen anderer abzusichern, sondern auch die Erwartungen an die eigene Rolle selbst zu definieren, erlebten die Unterprivilegierten, daß ihnen bestimmte Erwartungen entgegengebracht werden, gekoppelt mit dem Druck, diese einzuhalten. Rolleninhaber mit geringer Macht hätten ihrerseits nicht die Möglichkeit, den Inhabern privilegierter Positionen Erwartungen entgegenzubringen, die mittels Sanktionen durchgesetzt werden können (ebd.).

### 3.3 Berufliche Sozialisation

Das oben vorgestellte Rollenkonzept soll als Untersuchungsmethode auf die Analyse des Sozialisationsprozesses im Berufsleben übertragen werden. Die Ausführungen zur Sozialisation sind bei Dahrendorf relativ kurz gehalten. Er geht davon aus, daß der Mensch die jeweilige aktuelle, für ihn gültige Form der Rolle durch die Sozialisation erfasse, die er als einen Grundmechanismus der Gesellschaft versteht. Durch den Prozeß der Sozialisation verinnerliche der Mensch die Verhaltenserwartungen, die an ihn gestellt werden; er lerne, was andere Menschen von ihm erwarten.

Durch die Sanktionierung des Verhaltens werde die absolute Individualität und Freiheit des Menschen aufgehoben, ein Vorgang den Dahrendorf als "Prozeß der Entpersönlichung" bezeichnet. Dahrendorf begrenzt den Prozeß der Sozialisation zeitlich auf das Alter, in dem der Mensch erzogen und auf seine Rolle als Erwachsener vorbereitet wird. Die Gesellschaft als Sozialisationsinstanz sei nicht daran interessiert, dem einzelnen zur größten Entfaltung seiner individuellen Anlagen zu verhelfen. Das Ziel sei vielmehr, den einzelnen mit möglichst geringem Aufwand zur Übernahme seiner Rollen zu verhelfen (DAHRENDORF 1974<sup>14</sup>, S.57f).

Wie bei den Ausführungen zur sozialen Rolle zeigen sich auch hier Übereinstimmungen mit den Schriften des Anthropologen Linton, nach denen eine Gesellschaft umso reibungsloser funktioniert, je besser ihre Mitglieder an Status und Rollen angepaßt seien. Das Dilemma einer Gesellschaft bestehe darin, diese Anpassung unter Berücksichtigung der Individualität des einzelnen zuwege zu bringen (LINTON 1979, S.98).

Dahrendorf stellt die Funktionalität des einzelnen für die Gesellschaft zu sehr in den Vordergrund. Die Anpassung des Menschen an vorgegebene Strukturen sieht er als eigentlichen Prozeß der Sozialisation an und vernachlässigt dabei den Aspekt der Persönlichkeitsentwick-

lung des Menschen. Gesteht er in seinem rollentheoretischen Konzept dem einzelnen noch die Freiheit zu, seine Rollen individuell zu gestalten, so betont er hier den Anpassungscharakter. Damit vertritt er eine deterministische Sichtweise, die auch anderen Vertretern der funktionalen Rollentheorie wie Parsons vorgeworfen wird (vgl. JOAS 1978<sup>3</sup>; LEMPERT 1998).

Nach Dahrendorf hat der Sozialisationsprozess ein bestimmtes Ziel und ist mit Erreichen dieses Zieles abgeschlossen. Dies sind jedoch zwei Definitionspunkte, die für den Erziehungsprozeß gelten, der im allgemeinen zielgerichtet und bewußt verläuft und mit der Mündigkeit des zu Erziehenden endet. Die von Dahrendorf vertretene Position ist in der klassischen Sozialisationsforschung zu finden, die davon ausgeht, daß die Entwicklung des Mensch auf den Zeitraum von Kindheit und Jugend begrenzt ist, und daß es im Erwachsenenalter keine bedeutenden Veränderungen der Persönlichkeit mehr stattfinden. Ältere empirische Studien zur Sozialisation beziehen sich daher fast ausschließlich auf Kinder und Jugendliche und untersuchen hauptsächlich die Sozialisationsinstanzen Familie und Schule (WINDOLF 1981, S.158; BAMME, HOLLING, LEMPERT 1983).

Die neuere Sozialisationsforschung<sup>7</sup> geht von Sozialisation als einem lebenslangen Prozeß aus. Die Entwicklung eines Menschen ist nicht mit dem Eintritt ins Erwachsenenalter abgeschlossen; radikale Umgestaltungen von Persönlichkeitsstrukturen können vielmehr bis zum mittleren Erwachsenenalter, das heißt bis weit in die Erwerbsphase hinein vorkommen. Der Sozialisationsprozeß wird als wechselseitigen Beziehung zwischen Individuum und Gesellschaft angesehen. Ursache und Wirkung sind in diesem Prozeß sowohl bei den einzelnen mit ihrer spezifischen Persönlichkeitsstruktur als auch in den strukturellen Gegebenheiten zu sehen (LEMPERT 1998).

"Sozialisation ist deshalb weder einseitige Prägung von Menschen durch ihre soziale Umwelt noch nur das Gegenteil, sondern immer beides zugleich, nicht nur Fremdbestimmung, sondern auch Selbstsozialisation" (LEMPERT 1998, S.31).

Der Sozialisationsprozeß ist ebenso wie die soziale Rolle als ein komplexes und vielschichtiges Phänomen zu betrachten. Empirische Untersuchungen und Erklärungsversuche können sich daher immer nur auf einen Ausschnitt der Sozialisation beziehen; einzelne Aspekte müssen ganz oder teilweise vernachlässigt werden. Doch dürfe in der Forschung der Gesamtzusammenhang nicht ganz aus dem Blickwinkel geraten, Forschungsprojekte sollten, wenn möglich, auf frühere oder parallele Studien abgestimmt werden (LEMPERT 1998). Eine abgrenzende wissenschaftliche Behandlung widerspreche der gesellschaftlichen Realität, da sie suggeriere, daß es abgegrenzte institutionalisierte Einflußbereiche der Sozialisation gebe.

---

<sup>7</sup> Vgl. HURRELMANN, Klaus; ULICH, Dieter (Hg.): Handbuch der Sozialisationsforschung. Weinheim, Basel 1980 u.a.

Tatsächlich bestehen parallel zu betrieblichen Organisationen weitere sozialisationsrelevante Institutionen wie beispielsweise die Massenmedien oder Einrichtungen der psychosozialen Versorgung (HURRELMANN, ULICH 1980).

In der Sozialisation erwachsener Menschen stellt der Beruf einen zentralen Sozialisationsfaktor dar. Zum einen wird dem Beruf eines Menschen beträchtlicher Stellenwert in der Gesellschaft zugeordnet, zum anderen dauert die berufliche Sozialisation über viele Jahre hinweg und schließt auch Phasen der Unterbrechung von Erwerbstätigkeit ein, wie beispielsweise Arbeitslosigkeit. Darüber hinaus wirkt sich die berufliche Sozialisation auch mittelbar auf die nachfolgende Generation aus.

"Unter beruflicher Sozialisation verstehen wir die Entwicklung, das heißt die Entfaltung, Verfestigung und Veränderung individueller Persönlichkeitsstrukturen in Prozessen der direkten und indirekten Auseinandersetzung (Interaktion) mit sozialen und sozial geprägten Merkmalen beruflicher und betrieblicher Umweltstrukturen, die dadurch selbst reproduziert, aber auch transformiert werden können" (LEMPERT 1998, S.186).

Windolf spricht von Sozialisation als einem zyklischen Prozeß, der ebenso wie die vorangegangene Generation auch die nachfolgende umfaßt. Er mißt der beruflichen Sozialisation einen hohen Stellenwert zu und bezeichnet sie als Ausgangspunkt des gesamten Sozialisationsprozeß, da die berufliche Sozialisation der Elterngeneration zum einen Selektionsfunktion habe und zum anderen einen bestimmten Habitus weitergebe (WINDOLF 1981, S.158; GROSKURTH 1979).

Auch der Prozeß der beruflichen Sozialisation ist als komplexes Phänomen anzusehen, das in mehrere aufeinanderfolgende Phasen und unterschiedliche Ebenen eingeteilt werden kann. Die erste Phase stellt die vorberufliche Sozialisation, die Sozialisation für den Beruf dar, welche mit der Berufswahl endet. In dieser Phase werden sowohl Grundkenntnisse und Fähigkeiten für die Berufstätigkeit als auch Einstellungen und Denkstrukturen erworben. Von Bedeutung sind hier nicht nur familiale und schulische Sozialisationsinstanzen, sondern auch Instanzen wie peer-groups und Massenmedien. Im Zuge der antizipatorischen Berufssozialisation kann es zu einer vorwegnehmenden Anpassung an bestimmte Berufsrollen kommen, etwa durch die Identifikation mit anderen realen Personen oder in den Medien vorgestellte fiktive Personen (BOSETZKY 1985<sup>3</sup>, S.118).

An die Phase der vorberuflichen schließt sich die berufliche Sozialisation an, in der Kompetenzen für einen Beruf und die Berufsausübung erworben werden. Die Kompetenzen können extern in einer darauf spezialisierten Organisation wie sie Universitäten darstellen gewonnen werden oder intern in der Arbeitsorganisation, welches auch als "training on the job" bezeichnet wird. Eine weitere Möglichkeit stellt das duale Ausbildungssystem dar wie bei

der zweigleisigen Ausbildung der BeamtInnen für den gehobenen Dienst (ebd., S.118). Einschneidende Veränderungen im Berufsleben wie ein neuer Arbeitsplatz oder Phasen der Arbeitslosigkeit werden als Statuspassagen bezeichnet, die große Bedeutung für den Verlauf des Sozialisationsprozesses haben. Insbesondere der Einmündung in die Berufswelt wird ein hoher Stellenwert für die weitere berufliche Eentwicklung beigemessen. Die Auswirkungen der beruflichen Sozialisation gehen bis in den Privatbereich hinein; berufliches und außerberufliches Handeln und Verhalten beeinflussen sich gegenseitig. Im Erwerbsleben gemachte Erfahrungen und erlebte Auseinandersetzungen wirken bis ins Renten- bzw. Pensionsalter nach, so daß die Zeitspanne nach der Erwerbstätigkeit auch als nachberufliche Phase verstanden werden kann (DIPPELHOFFER-STIEM, LINDHORST 1998).

Die berufliche Sozialisation eines Menschen verläuft in den verschiedenen Phase gleichzeitig auf mehreren Ebenen. Auf der Mikroebene findet die Interaktion zwischen den Individuen statt, beispielweise unter den Kollegen oder zwischen Kollegen und Vorgesetzten. Auf der Makroebene setzt sich der einzelne mit den vorgegebenen Strukturen im Berufsleben auseinander; dies können die hierarchischen oder organisatorischen Strukturen in einem Betrieb sein. Einige Sozialisationstheoretiker differenzieren noch stärker und nehmen zusätzlich eine Einteilung der Makroebene in Makro- und Mesoebene vor. Die Makroebene stellt den übergeordneten Rahmen dar, etwa die Branche zu der ein Beruf gehört, während mit der Mesoebene die strukturellen Bedingungen im Betrieb oder in betrieblichen Abteilungen gemeint sind, mit denen der einzelne sich unmittelbar auseinandersetzen muß (LEMPERT 1998, S.14; DIPPELHOFFER-STIEM, LINDHORST 1998).

Mit der Wahl der Rollentheorie und der Sozialisationstheorie als disziplinärer Hintergrund für die vorliegende empirische Studie wurden somit zwei Ansätze gewählt, die sich in weiten Teilen überschneiden. Fragen, die in der Sozialisationsforschung gestellt werden, können häufig auch durch die Rollentheorie beantwortet werden.

Die Rollentheorie kann in diesem Zusammenhang als eigenständige Theorie gesehen werden, aber auch als eine Möglichkeit genutzt werden, sich einen begrenzten Ausschnitt der beruflichen Sozialisation von Frauen in der Schutzpolizei transparent zu machen. Rollengemäßes Handeln wird in Sozialisationsprozessen gelernt und oft in der Form rollentypischer Haltungen verinnerlicht (LEMPERT 1998, S.185). Eine enge Verbindung zwischen den beiden Forschungsrichtungen betont auch Heinz (1995). Er hebt hervor, daß die individuelle Verarbeitung von Rollenkonflikten im Berufsleben ein wichtiges Thema der beruflichen Sozialisation sei. Herrschafts- und Machtstrukturen würden im Betriebsgeschehen häufig zu Rollenkonflikten führen (HEINZ 1995, S.55).

## 4. Historische Berufsrolle Polizistin

Der historische Überblick über die Arbeit von Frauen bei der Polizei zeigt, auf welche Weise die Berufsrollen Polizeifürsorgerin und Polizistin entstanden sind und wodurch es zu Änderungen dieser Berufsrollen gekommen ist. Dabei wird die gegenseitige Abhängigkeit und Beeinflussung von Polizei und Gesellschaft deutlich. Entsprechend der jeweiligen gesellschaftlichen Rollenerwartungen an Frauen änderten sich die Arbeitsbedingungen für Frauen bei der Polizei.

### 4.1 Die Anfänge: Weibliche Sozialarbeit in der Polizei

Mit der Etablierung der Gefängnisfürsorge im 19. Jahrhundert in Preußen kam der Gedanke auf, auch die Arbeit der Polizei durch fürsorgerische Tätigkeiten zu unterstützen. Angeregt durch den "Berliner Männerbund" wurde 1893 ein Geistlicher vom Berliner Polizeipräsidenten beauftragt, die von der Sittenpolizei erfaßten Prostituierten seelsorgerisch zu betreuen (SCHEUNER 1930, S.177).

Anfang des 20. Jahrhunderts waren es vor allem führende Vertreter der Jugendfürsorge und Anhänger der abolitionistische Bewegung<sup>1</sup>, die sich für eine fürsorgerische Betreuung von weiblichen Jugendlichen<sup>2</sup> und Frauen einsetzten, welche polizeilich auffällig geworden waren. Sie forderten die Anstellung von ausgebildeten Fürsorgerinnen bei den Polizeibehörden, da es ihnen weniger um seelsorgerische Arbeit ging, als vielmehr um eine Betreuung, die den sozialen Umständen gerecht wurde. Die deutschen Abolitionisten übten scharfe Kritik an der Arbeitsweise der Polizei und an der Reglementierung der Prostitution durch die Sittenpolizei. Um die Ausbreitung der Geschlechtskrankheit Syphilis einzudämmen, die damals auch als "Volksseuche" bezeichnet wurde, griff die Polizei zu rigiden Kontrollmethoden. Immer häufiger wurden unbescholtene Frauen als vermeintliche Prostitu-

---

<sup>1</sup> Die Bezeichnung Abolitionismus kommt aus dem Lateinischen (abolitio) und bedeutet 'Aufhebung, Abschaffung'. Die erste abolitionistische Bewegung hatte die Abschaffung der Sklaverei in England und Nordamerika zum Ziel. Im ausgehenden 19. Jahrhundert entstand in England im Kampf gegen die weitverbreitete Prostitution eine weitere abolitionistische Bewegung, die sich bald auch auf andere Länder erstreckte.

Ab 1899 entstanden in mehreren deutschen Städten Lokalvereine, die die abolitionistische Position vertraten. Die deutschen Abolitionistinnen setzten sich nicht nur für die Bekämpfung der Prostitution ein, sondern leisteten auch in anderen Bereichen soziale Arbeit, vor allem in der Jugendfürsorge. Sie forderten die Einführung von Jugendgerichten, leisteten Aufklärungsunterricht in den Schulen und setzten sich für einen besseren Arbeiterinnenschutz ein (MEYER-RENSCHHAUSEN 1986, S.83ff).

<sup>2</sup> In den Originalquellen wird die Bezeichnung Mädchen verwendet. Da im heutigen Sprachgebrauch Mädchen semantisch Kinder sind, wird der Begriff Jugendliche benutzt.

ierte festgenommen und den Amtsärzten zur Zwangsuntersuchung vorgeführt.<sup>3</sup> Daher war es das erklärte Ziel der Abolitionisten, Frauen und weibliche Jugendliche effektiv vor den Zugriffen der Sittenpolizei zu schützen. Diese Aufgabe sollten Polizeipflegerinnen nach amerikanischem Vorbild übernehmen, die zwar Mitarbeiterinnen der Polizeibehörde waren, jedoch getrennt und unabhängig von der Sittenpolizei arbeiteten (MEYER-RENSCHHAUSEN 1986, S.83ff; MOHR 1909).

Im Jahre 1903 wurde in Deutschland die erste Frau, Henriette Arendt, von der Stuttgarter Polizei als Polizeiassistentin angestellt. Laut Dienstvertrag gehörte es zu ihren Aufgaben, das Gefangenwesen in Hinblick auf Unterbringung und Behandlung von Frauen zu überwachen und bei polizeiärztlichen Untersuchungen von Frauen zu assistieren. Während der Vorführung und des Verhörs von Frauen durch die Sittenpolizei hatte sie "auf Sitte und Anstand" zu achten. Als Schwerpunkt der Arbeit wurde die Betreuung von verwahrlosten oder der "Verwahrlosung entgegengehenden Frauen" gesehen. Dieser Arbeitsbereich wurde im Gegensatz zu den anderen durch Tätigkeiten im Außendienst wahrgenommen. Um sich kenntlich zu machen und gegebenenfalls auch zu schützen, trug Arendt eine Schwestertracht als Dienstkleidung (BARCK 1928, S.14f). Henriette Arendt weitete ihr Aufgabenfeld selbständig auf Jugendliche und Frauen aus, die bei Schwierigkeiten oder in Notsituationen bei der Polizei um Rat fragten, sowie auf verwahrloste und mißhandelte Kinder. Soweit wie möglich versuchte sie, auch aus der Haft entlassene Frauen weiter zu betreuen (ebd.; ARENDT 1907).

Deutlich wird hier die Vielfalt von Aufgaben, die Arendt zu übernehmen hatte, bzw. sich selbst auferlegte. Zum einen sollten Frauen innerhalb der Polizei betreut werden, wobei diese Betreuung gleichzeitig eine Kontrolle der diensthabenden Polizeibeamten und des Amtsarztes darstellte. Zum anderen übte sie in Ermangelung eines Sozial- und Jugendamtes im Außendienst sozialpflegerische Tätigkeiten aus, die nicht im Zuständigkeitsbereich der Polizei lagen.

Trotz erfolgreicher Tätigkeit schied Arendt 1909 aus eigenem Wunsch aus dem Dienst der Polizei. Der Grund für die Kündigung waren persönliche Differenzen zwischen Arendt und der vorgesetzten Behörde. Die sechsjährige Tätigkeit von Arendt hatte jedoch gezeigt, daß eine Fürsorgeeinrichtung innerhalb der Polizei notwendig war. Der Bedarf an Betreuung hatte sich als umfangreicher erwiesen, als man anfangs angenommen hatte. Es dauerte allerdings zwei Jahre, bis das Vorhaben erneut aufgegriffen wurde und man die Fürsorgeeinrich-

---

<sup>3</sup> Diese Arbeitsweise der Sittenpolizei stellt ein weiteres Beispiel für die Definitionsmacht der Polizei dar, wie sie bei FEEST, LAUTMANN (1971) beschrieben ist.

tung in Bezug auf den Umfang und Vielfalt der Arbeit umstrukturierte und nunmehr zwei Fürsorgerinnen einstellte (WIEKING 1958, S.11; BEAUJON 1912, S.120).

Viele Ärzte aber auch ein Großteil der Beamten der Sittenpolizei äußerten sich ablehnend zur Anstellung von Frauen bei der Polizei; teilweise wurde mit vehementem Widerstand gegen die Forderungen der Abolitionisten vorgegangen. Vor allem viele Schulmediziner waren der Ansicht, daß man die Ausbreitung von Geschlechtskrankheiten nur durch Zwangsverfahren verhindern könne. Im Rahmen eines derartigen Zwangsverfahren war geplant, alle Prostituierten, aber auch alle mutmaßlichen Prostituierten regelmäßig durch einen Amtsarzt untersuchen zu lassen und gegebenenfalls zu bestimmten Heilverfahren<sup>4</sup> zu zwingen (MEYER-RENSCHHAUSEN 1986, S.86f). Den Polizeifürsorgerinnen ging es jedoch nicht nur um eine Eindämmung der Geschlechtskrankheiten, sondern hauptsächlich um eine soziale Betreuung von Jugendlichen und Frauen, sei es durch Beratung und Aufklärung oder Hilfe, eine Wohnung oder auch eine Arbeitsstelle zu finden. Das Ziel war, diese Jugendlichen und Frauen wieder in die Gesellschaft einzugliedern und sie nicht als Prostituierte oder sogenannte gefallene Mädchen zu stigmatisieren.

Trotz der Widerstände durch Mediziner und Polizeibehörden schätzten die zuständigen Behörden in Stuttgart, nicht zuletzt aufgrund des von Arendt 1907 veröffentlichten Erfahrungsberichtes, die Arbeitsergebnisse der Polizeifürsorgerin als durchweg positiv ein.<sup>5</sup> Andere Städte folgten dem Stuttgarter Beispiel und richteten ebenfalls Fürsorgestellen bei den Polizeibehörden ein.<sup>6</sup> Im Gegensatz zu den Polizeifürsorgerinnen und Frauenverbänden verfolgte man jedoch von seiten der Behörden das Ziel, auf diese Weise die Verbreitung von ansteckenden Krankheiten und das Ausmaß der Prostitution einzudämmen (PAPPRITZ 1924, S.3). Der preußische Minister des Inneren<sup>7</sup> erklärte in einer Verfügung vom 11.12.1907 zur Bekämpfung ansteckender Krankheiten:

"Um gefallenen Frauen und Mädchen die Rückkehr zu anständigem Lebenswandel zu erleichtern, ist die dauernde Mitwirkung einer mit den Bestrebungen der Rettungsvereine vertrauten Dame erwünscht und herbeizuführen, welcher täglich Zutritt und freier Verkehr mit den eingelieferten weiblichen Personen zu gestatten ist" (zit. nach WIEKING 1958, S.9).

---

<sup>4</sup> Den Kunden der Prostituierten, Soldaten, Matrosen und Männern aus dem Bürgertum, wollte man so ein Gewaltverfahren nicht zumuten, lediglich Strafgefangene wurden zwangsweise behandelt. Im Ersten Weltkrieg ging man jedoch teilweise dazu über, einfache Soldaten einer Zwangsuntersuchung und -kur zu unterwerfen (MEYER-RENSCHHAUSEN 1986, S.86).

<sup>5</sup> Auch die Engländerin Damer Dawson, die einige Jahre später die erste Frauenpolizei in England gründete, interessierte sich für die Arbeit von Arendt (ALLEN 1925, S.9).

<sup>6</sup> Bielefeld 1906, München 1907, Leipzig, Dresden, Frankfurt am Main 1908, Nürnberg, Bremen 1909 u.a. (APOLANT 1910, S.58; WIEKING 1958, S.11). Freiburg/Br., Kattowitz, Kottbus 1909 (DIE FRAU, 1922/23, Jg. 17, S.56ff).

<sup>7</sup> Die Arbeit der Polizei ist in den deutschen Ländern bis 1945 weniger durch Gesetze als vielmehr durch ministerielle Anordnungen bestimmt worden (GALETTE 1953, S.3).

Diese Verfügung war zugleich die erste amtliche Anordnung für die Polizeifürsorge in Preußen. Die Polizeifürsorgerinnen wurden damit offiziell bei der Polizeibehörde eingeführt. Ihnen wurde ein klar umrissenes Arbeitsgebiet zugewiesen, das von der polizeilichen Tätigkeit abgegrenzt war (MELCHER 1926, S.147). Das Polizeipräsidium Berlin stellte 1909 auf Anregung der "Deutschen Zentrale für Jugendfürsorge" die erste Frau ein. Diese "Fürsorgedame", wie der offizielle Titel lautete, war für die Betreuung der Jugendlichen zuständig, die in den Polizeigewahrsam eingeliefert wurden. Alle aufgegriffenen Jugendlichen wurden der Fürsorgedame vorgeführt, die auch freie Einsicht in die polizeilichen Akten hatte. Daraufhin entschied die Fürsorgerin selbständig, wie mit den einzelnen Jugendlichen zu verfahren sei. Ein Teil der Jugendlichen wurde auf ihre Anweisung hin in Erziehungsanstalten untergebracht, anderen wurde bei der Beschaffung von Arbeits- oder Lehrstellen geholfen. Eine weitere Fürsorgerin arbeitete in der 1910 eingerichteten "Hilfsstelle für Frauen". Hier sollten speziell die Jugendliche und Frauen betreut werden, die bei der Sittenpolizei auffällig geworden waren. Das Besondere war, daß beide Einrichtungen dem städtischen Jugendamt unterstanden und nicht der Polizei. Das Gehalt der Fürsorgerinnen wurde zu gleichen Teilen vom Staat und der Zentrale für Jugendfürsorge getragen (WIEKING 1958, S.9; BARCK 1928, S.21; DIE FRAU 1922/23, Jg. 17, S.55f).

Sieben Jahre nach der ersten Anstellung einer Frau als Polizeiassistentin gab es bereits in mehr als 17 deutschen Städten<sup>8</sup> Polizeifürsorgerinnen. Die Frauen arbeiteten in unterschiedlichen Dienstverhältnissen; nur ein geringer Teil der Polizeifürsorgerinnen war verbeamtet. Die meisten Frauen waren Fürsorgerinnen, die in sozialen Einrichtungen angestellt waren. Für den Dienst bei der Polizei waren sie ganz oder stundenweise von ihrer eigentlichen Arbeit freigestellt. Aufgrund dieses Anstellungsverhältnisses wurden sie auch "Vereinsbeamtinnen" genannt. Die offiziellen Amtsbezeichnungen variierten zwischen Polizeiassistentin, Polizeimatrone und Polizeipflegerin; einige Frauen ließen sich bei der Arbeit auch mit "Schwester" anreden (BEAUJON 1912, S.121). Männer wurden in der Polizeifürsorge nicht eingestellt, man ging davon aus, daß Frauen für die fürsorgerische Arbeit besser geeignet seien. Vor allem wenn es um Frauen und Kinder ging, müsse "wohl eine Frau als die einzig richtige Beraterin und Helferin angesehen werden" (ebd., S.26).

Die meisten Polizeifürsorgestellen waren durch die Bestrebungen des Bundes der deutschen Frauenvereine, aber auch durch Mitwirkung der konfessionellen Vereine<sup>9</sup> und der deutschen Gruppe der Internationalen Abolitionistischen Förderation eingerichtet worden. An dem Ar-

---

<sup>8</sup> Neben Deutschland gab es Polizeifürsorgerinnen in Österreich, in der Schweiz, in den Niederlanden, in Norwegen, Schweden und Finnland (BEAUJON 1912, S.11f).

<sup>9</sup> Zu den konfessionellen Vereinen zählten unter anderem der "Katholische Fürsorge-Verein für Frauen, Mädchen und Kinder", die "Innere Mission" und die "Zentralwohlfahrtsstelle der deutschen Juden" (PAPPRITZ 1924, S.2).



beitsumfang der Polizeiassistentinnen wurde deutlich, wie groß der Bedarf an Betreuung war. Daher forderten die deutschen Frauenvereine und die abolitionistische Föderation, daß in allen städtischen Polizeiverwaltungen verbeamtete Fürsorgerinnen für diese Arbeit eingestellt werden. Die Beamtinnen sollten gezielt Aufgabenbereiche der Sittenpolizei übernehmen, deren Arbeit man weiterhin kritisch gegenüberstand. Statt Reglementierung und Zwangseinschreibung<sup>10</sup> der Prostituierten in sogenannte "Dirnenlisten" durch die Sittenpolizei sollten die auffällig gewordenen Frauen durch Aufklärung, Beratung und unentgeltliche ärztliche Behandlung unterstützt werden. Einige Frauenrechtlerinnen gingen so weit, in bezug auf die Bekämpfung von Geschlechtskrankheiten gleiche Gesetze für Männer und Frauen zu fordern (PAPPRITZ 1919, ARENDT 1907). Diese Überlegungen und Forderungen wurden Gegenstand einer Tagung, die 1918 vom "Ausschuß zur Förderung der Frauenfürsorgetätigkeit bei der Polizei" veranstaltet wurde (BARCK 1928, S.15f). Die auf der Tagung vorgestellten feministischen Forderungen wurden jedoch von vielen Polizeifürsorgerinnen nicht mitgetragen, da diese ihre Arbeit eher unpolitisch sahen und sich lediglich auf die reine Fürsorgetätigkeit beschränken wollten. Im selben Jahr, am 15.07.1918, forderte der preußische Minister des Inneren in einem Erlaß die Einstellung fachlich ausgebildeter Fürsorgerinnen bei den Polizeibehörden, da man befürchtete, daß sich durch den lang andauernden Krieg die Prostitution noch weiter ausbreiten werde (WIEKING 1958, S.11).

Wissenschaftlerinnen wie Beaujon, die die Arbeit der Fürsorgestellten empirisch untersucht hatten, plädierten für die Einrichtung von allgemeinen Fürsorgeabteilungen bei allen Polizeidirektionen in größeren Städten (BEAUJON 1912, S.66f; vgl. OWINGS 1925). Außerdem sollten den Fürsorgerinnen auch andere Bereiche der Polizei offen stehen, wie Baupolizei sowie Gewerbe- und Gesundheitspolizei. Dort könnten sie insbesondere frauen- und familien-spezifische Aspekte vertreten und so die Arbeit ihrer männlichen Kollegen ergänzen (BEAUJON 1912, S.60f).

Für Schleswig-Holstein ist in der Literatur die Einrichtung von zwei Polizeifürsorgestellten angegeben. In Kiel wurde im Mai 1908 eine sogenannte Vereinsbeamtin vom "Kieler Mädchenheim" eingestellt, deren Aufgabe es war, minderjährige Jugendliche im Gefängnis zu betreuen, sie auf Transporten und bei polizeilichen Vernehmungen zu begleiten. Diese Polizeiassistentin, so lautete der offizielle Titel, genoß eine Vertrauensstellung bei der Polizei und hatte freie Akteneinsicht (BEAUJON 1912, S.121). 1920 wurde direkt in der Polizeiverwaltung eine Fürsorgestelle eingerichtet, in der Frauen mit sozialpädagogischer Ausbildung als Polizeifürsorgerinnen arbeiteten. Sie befaßten sich vor allem mit weiblichen

---

<sup>10</sup> Die Polizei konnte den in die Listen eingeschriebenen Frauen detaillierte Vorschriften machen, die sich bis in den Privatbereich erstreckten. So war es in einigen Städten den "Eingeschriebenen" verboten, offene Kutschen zu benutzen oder das Theater zu besuchen (MEYER-RENSCHHAUSEN 1986, S.94).

Jugendlichen und Frauen, die mit der Sittenpolizei in Berührung gekommen waren. Für weitergehende Betreuung stand der Fürsorgestelle ein Mädchenheim und die Zufluchtsstätte der Kieler Stadtmission zur Verfügung. Darüber hinaus unterhielten die Fürsorgerinnen Kontakte zu Stellenvermittlerinnen und dem Landesarbeitsamt, um arbeitslose Jugendliche bei der Arbeitssuche unterstützen zu können (PAPPRITZ 1924, S.82f). Waren Kinder oder weibliche Jugendliche in irgendeiner Form von Sittlichkeitsdelikten betroffen, wurde die Vernehmung nicht von Polizeibeamten, sondern von den Fürsorgerinnen durchgeführt. Die Fürsorgestelle fungierte außerdem als Anlaufstelle für sozialschwache Menschen, die von den Fürsorgerinnen beraten und gegebenenfalls an Wohlfahrtseinrichtungen weiter verwiesen wurden (STOLZ 1978, S.203f).

In Flensburg wurde 1917 eine Polizeifürsorgestelle eingerichtet, die erst mit einer und dann mit zwei Fürsorgerinnen besetzt war. Im Jahr 1921 wurde die Fürsorgestelle zum Pflegeamt mit vier Mitarbeiterinnen ausgebaut, welches der Polizeiverwaltung angegliedert und dem Polizeidezernenten unterstellt war. In den Anfangsjahren gehörte neben der Fürsorge für sogenannte gefährdete Jugendliche und Frauen die gesamte Jugendfürsorge zum Aufgabenbereich des Pflegeamtes. Nach der Statistik des Pflegeamtes wurden 1923 insgesamt 1378 neue Fälle bearbeitet, dieser Zahl standen 392 Fälle aus dem Jahr 1917 gegenüber. Als Gründe für die Überweisung durch die Sittenpolizei wurden in 648 Fällen Arbeits- und Obdachlosigkeit und in 252 Fällen Verdacht auf "Unzucht", das heißt Prostitution oder vorehelicher Geschlechtsverkehr angegeben. Ab 1923 stand der Fürsorgestelle ein Mädchenheim zur Verfügung, in dem aufgegriffene und obdachlose Jugendliche vorübergehend untergebracht werden konnten (PAPPRITZ 1924, S.62ff).

In Deutschland war 1923 die Zahl der Polizeifürsorgestellen auf 61 angewachsen, die sich hinsichtlich ihrer Aufgabenbereiche und Methoden unterschieden (ebd., S.170ff). Das Fehlen einer Konzeption für die Arbeit der Polizeifürsorgerinnen war möglicherweise der Grund, daß der Arbeitsrahmen und die Aufgaben jeweils individuell abgesteckt wurden und sich an den örtlichen Bedingungen orientierten. So war die in Kattowitz bei der Polizeidirektion angestellte Polizeiassistentin für die Überwachung russischer Einwanderinnen zuständig, während die Polizeipflegerin in Freiburg/Br. die Pflegekinder in der Stadt betreute. In Hannover arbeitete die Polizeiassistentin überwiegend mit inhaftierten Frauen (DIE FRAU 1922/23, Jg. 17, S.56ff u. 629).

Die Einrichtung von Fürsorgestellen schien bald nicht mehr ausreichend für eine qualifizierte Arbeit der Polizeifürsorgerinnen zu sein. Neben dem zu wenig präzisierten Aufgabenfeld war zum einen der Umfang der Arbeit beträchtlich, zum anderen stießen die Fürsorgerinnen häufig an Grenzen bei ihrer Arbeit, da es ihnen an rechtlichen Kompetenzen und

Befugnissen mangelte. Der preußische Minister für Volkswohlfahrt, der inzwischen für die Polizeifürsorge zuständig war, versuchte, dies durch seinen Erlaß vom 24.07.1924 auszugleichen. In dem Erlaß heißt es, daß die zuständigen Polizeibehörden den Fürsorgerinnen nach eigenem Ermessen auch polizeiliche Befugnisse übertragen können (MELCHER 1926, S.147). Durch diesen Erlaß entflammte eine jahrelange Auseinandersetzung um die berufliche Rolle der Frau bei der Polizei. Die Ausweitung der polizeilichen Befugnisse der Fürsorgerinnen stieß nicht nur innerhalb der Polizei, sondern auch bei den Polizeifürsorgerinnen auf Kritik. Der preußische Polizeipräsident Melcher sah fürsorgerische und polizeiliche Arbeit als zwei Pole und damit als unvereinbare Gegensätze an.

"Wie Polizei und Fürsorge in grundsätzlich verschiedener, ja teilweise gegensätzlicher innerer Einstellung getrennten Zielen zustreben, so müssen sie auch organisatorisch dadurch klar getrennt bleiben, daß man die Ausübung der Fürsorge Stellen beläßt, die unabhängig von der Polizei selbständig neben dieser stehen" (MELCHER 1926, S.149).

Führende Vertreterinnen der Polizeifürsorgerinnen forderten die Einrichtung einer weiblichen Polizei, die neben fürsorgerischer auch polizeiliche Tätigkeiten verrichten sollte. Als Beispiel für erfolgreiche Arbeit von Schutzpolizistinnen wurde immer wieder auf die englische Polizei verwiesen.<sup>11</sup> Viele Fürsorgerinnen lehnten jedoch eine öffentliche Tätigkeit als Polizeibeamtin ab, da eine Frau nicht "Trägerin der Staatsgewalt" sein könne (WIEKING 1958, S.19). Die Frauenrechtlerin Anna Pappritz war der Meinung, daß die Polizeifürsorgestellten zu selbständigen Pflegeämtern umgewandelt werden sollten. Die Polizeifürsorge sei nur ein "Übergangsstadium", da Polizeiarbeit und Fürsorge sich inhaltlich widersprechen würden. Auch der Titel "Polizeiassistentin" sei abzulehnen, da die Frauen der Polizei nicht assistierten, sondern selbständige Arbeit leisteten. Vielmehr sei es Aufgabe der Fürsorgerinnen, polizeiliches Eingreifen unnötig zu machen. Dies könne jedoch nicht geschehen, solange die Frauen sich den Anordnungen der Sittenpolizei zu unterwerfen hätten (PAPPRITZ 1924, S.3ff; vgl. JAEGER 1924, S.135). Kritik an der damaligen Polizeifürsorge wurde auch von anderen Stellen laut. Lothar Barck, Ministerialrat im Badischen Ministerium des Inneren, nannte sie einen "Notbehelf", eine Entwicklungsstufe auf dem Weg zur Institution der weiblichen Polizei (BARCK 1928, S.12; VOELKL 1936, S.15; WOLFF 1923). Friedrich Naumann hatte schon 1907 für eine weibliche Polizei plädiert. Er sah die Polizeibeamtin als Mittelsperson zwischen Strafgewalt und den Rettungsverbänden. Es gebe staatliche Angelegenheiten, die nicht erledigt werden könnten, solange es nur "Männerbeamte" gebe (NAUMANN 1907, S.5ff).

Die unter den Polizeifürsorgerinnen entstandene Diskussion um die Erweiterung der Arbeitsbereiche für Frauen in der Polizei, und die damit einhergehende Zunahme von Einfluß

---

<sup>11</sup> In England arbeiteten Frauen seit November 1914 in der Polizeiabteilung "Women Police Volunteers" und gingen vor allem auf den Londoner Bahnhöfen auf Streife (OWINGS 1925, S.11; vgl. LOCK 1979).

und Macht durch Frauen, spiegelt die Unterschiede zwischen der bürgerlichen und der proletarischen Frauenbewegung wider. Die bürgerliche Frauenbewegung wollte Anfang des 20. Jahrhunderts abgegrenzte Arbeitsbereiche für Frauen schaffen, in denen spezifisch "weibliche" Fähigkeiten gefragt waren (vgl. SCHENK 1992<sup>6</sup>). Auf diese Weise wollte man verhindern, daß Frauen in unmittelbarer Konkurrenz zu Männern stünden oder gar deren Verhalten und Positionen anstrebten. Neben der Vermeidung eines beruflichen Wettbewerbs zwischen den Geschlechtern ging es auch darum, sogenannte weibliche Arbeitsbereiche zu schaffen. Die Einrichtungen der Polizeifürsorge stellten einen strikt begrenzten weiblichen Bereich innerhalb der Männerdomäne Polizei dar. Frauen sollten als Fürsorgerinnen arbeiten, um Bürgerinnen, Jugendliche und Kinder vor den Zugriffen der Sittenpolizei zu schützen. Argumentiert wurde damit, daß Frauen sich um andere Frauen kümmern und sorgen sollten. Vertreterinnen der proletarischen Frauenbewegung wie Anna Pappritz forderten hingegen, daß im Zuge der Gleichberechtigung der Geschlechter auch Männerberufe für Frauen geöffnet und neue Arbeitsbereiche für Frauen geschaffen werden müßten.

Die aus heutiger Sicht wenig emanzipatorische Position der bürgerlichen Frauenbewegung wurde auch von vielen Polizeifürsorgerinnen vertreten, welche die feministischen Forderungen der proletarischen Frauenbewegung ablehnten. Es ging ihnen nicht um die Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die Abschaffung der herrschenden Doppelmoral beispielsweise in Bezug auf die Zwangsuntersuchungen von Prostituierten bei gleichzeitiger Ablehnung von derartigen Untersuchungen bei männlichen "Bordell-Kunden". Vielmehr sollte die geschlechtsspezifische Aufteilung, die sich durch die Geschlechterrollen ergab, aufrechterhalten werden. Aus der Sicht vieler Fürsorgerinnen waren die mit der Berufsrolle Polizistin verbundenen Machtbefugnisse nicht mit der Geschlechtsrolle Frau zu vereinbaren.

#### **4.2 Die Ausnahme: Uniformierte Wohlfahrtspolizistinnen**

Die gesellschaftliche und staatliche Ablehnung, Frauen als uniformierte Polizistinnen fungieren zu lassen, war in Deutschland besonders ausgeprägt und sollte es bis vor wenigen Jahren bleiben. Eine Ausnahme gab es in Köln, wo uniformierte Wohlfahrtspolizistinnen eingesetzt wurden, doch diese fortschrittliche Einrichtung hatten nicht deutsche, sondern englische Stellen zu verantworten. Im Zuge der alliierten Rheinlandbesetzung war Köln von 1919 bis 1926 unter Besatzung; in diesem Zeitraum waren für einige Jahre uniformierte Polizeibeamtinnen nach englischem Vorbild im Streifendienst tätig. Die englische Mili-

tärbehörde hatte zum Schutz der Besatzungstruppen vor Geschlechtskrankheiten strenge Maßnahmen in Hinblick auf die Prostitutionsbekämpfung getroffen. Gesetzliche Grundlage dafür war die Ordonnanz 83 der Interalliierten Rheinlandkommission zur Bekämpfung der Geschlechtskrankheiten aus dem Jahre 1921. Die Ausführungsbestimmungen der englischen Besatzungsbehörde traten im Mai des Jahres in Kraft und bedeuteten eine wesentliche Ausweitung der Polizeigewalt: Frauen und weibliche Jugendliche konnten schon allein beim "Verdacht des Umhertreibens" in Polizeigewahrsam genommen werden. Nach deutschem Gesetz wurde eine Festnahme erst durch den "Verdacht der Gewerbsunzucht" gerechtfertigt (LINDEMANN 1925, S.8). Die festgenommenen Frauen und Jugendlichen wurden erst wieder entlassen, wenn sie einen festen Wohnsitz und einen geregelten Lebensunterhalt nachweisen konnten. Zeitweilig wurden zwischen 30 und 40 Frauen und weiblichen Jugendlichen an einem Tag von der Kölner Polizei festgenommen. Alle Festgenommenen mußten die Nacht auf dem Präsidium verbringen und wurden am nächsten Morgen zur ärztlichen Zwangsuntersuchung gebracht (ebd., S.9).

Die Kölner Frauenverbände befürchteten, daß diese Vorgehensweise erst recht zu einem Anwachsen der Prostitution führen werde, da "ahnungslose Mädchen" mit "erfahrenen Umhertreiberinnen und Prostituierten" zusammen untergebracht würden. Zudem seien weder die Räumlichkeiten noch das Personal des Polizeipräsidiums auf eine derart große Anzahl von festgenommenen Frauen eingerichtet (ebd.). Um die aufgegriffenen Jugendlichen betreuen zu können, hatten die Frauenverbände zunächst erreicht, daß bei der Kölner Polizei eine Beamtin als Polizeifürsorgerin angestellt wurde. Dies schien jedoch mit Inkrafttreten der Ordonnanz 83 nicht mehr ausreichend zu sein. Die englischen Ausführungsbestimmungen der Ordonnanz verlangten zusätzlich, daß die festgenommenen Jugendlichen und Frauen nicht nur ärztlich, sondern auch fürsorgerisch durch deutsche Einrichtungen betreut wurden. Daher wurde die Fürsorgestelle beim Polizeipräsidium um zwei Beamtinnen vergrößert (ebd.). Die von diesem Vorgehen erhofften Auswirkungen traten jedoch nicht ein. Im Gegenteil, die Anzahl der erkrankten englischen Soldaten nahm weiterhin zu (BARCK 1928, S.25).

Die Engländerin Corbett Ashby, Vorsitzende des Frauenweltbundes, schilderte diese Umstände im englischen Kriegsministerium. Dort bekam sie den Auftrag, die deutschen Verhältnisse genauer zu untersuchen und entsprechende Maßnahmen vorzuschlagen. Ashbys Ansatz für eine Arbeit, die sowohl die steigenden Ansteckungszahlen der englischen Soldaten als auch die Gefährdung der weiblichen Jugend durch die erweiterte Polizeigewalt berücksichtigen sollte, ist dem Bereich der Prävention zuzuordnen. Sie schlug vor, in Köln eine weibliche Polizei einzurichten, die unabhängig von der Sittenpolizei agiert. Geschulte Beamtinnen sollten im Innen- und Außendienst eingesetzt werden, wobei der Schwerpunkt

auf dem Streifendienst lag. Es sollte vor allem erreicht werden, daß Minderjährige und erstmals festgenommene Jugendliche nicht mehr den Sanktionen der Sittenpolizei und der Stigmatisierung ausgesetzt wären. Daher wollte man auf jeden Fall verhindern, daß Jugendliche und Frauen zusammen mit Prostituierten, Straftätern und Angehörigen von Randgruppen in dem üblichen Polizeigewahrsam untergebracht wurden (LINDEMANN 1925, S.10ff; OWINGS 1925).

Ashby trat in Verhandlung mit der Abteilung der weiblichen Polizei in London, dem "Women's Auxiliary Service".<sup>12</sup> Am 1.7.1923 begannen eine Polizeiinspektorin und fünf Polizeibeamtinnen des Women's Auxiliary Service ihren Dienst als uniformierte Schutzpolizistinnen in Köln. Die Ankunft der uniformierten Frauenpolizei erregte großes Aufsehen in Köln. Um die örtlichen Begebenheiten kennenzulernen und um das Vertrauen der Kölner Bevölkerung zu erlangen, arbeiteten die Beamtinnen in den ersten Wochen in Zivil. Die Kommandantin des Women's Auxiliary Service, Mary Allen, beschrieb die Situation in Köln folgendermaßen:

"The usual problems incidental to the quartering of a large body of men in a foreign town were made more serious by the presence of great numbers of women and girls from other parts of Germany, and even from foreign countries" (ALLEN 1925, S.200).

Einen Monat später kamen zu den englischen Beamtinnen drei deutsche Frauen hinzu, die den Status von Hilfspolizeibeamtinnen einnahmen. Die deutschen Beamtinnen waren vorher von den Engländerinnen ausgebildet worden und trugen wie diese die Uniform des Women's Auxiliary Service. Obwohl die englischen Polizistinnen zur englischen Besatzungspolizei gehörten, war die weibliche Polizei ein Teilbereich der Frauen-Wohlfahrt, die den Status einer eigenständigen sozialen Einrichtung innehatte und direkt dem Regierungspräsidenten unterstellt war (LINDEMANN 1925; ALLEN 1925). Der Streifendienst der uniformierten Frauenpolizei fand sowohl tagsüber als auch nachts statt, der Schwerpunktdienst lag abends zwischen 21.00 Uhr und 1.00 Uhr. Kontrolliert wurden regelmäßig die dichtbevölkerten Innenstadtbereiche, das Gebiet um den Hauptbahnhof sowie die Straßen im Prostitutionsviertel. Eine Polizeistreife bestand aus zwei Frauen, wobei jeweils eine englische Beamtin zusammen mit einer deutschen Beamtin arbeitete. In schwierigen und gefährlichen Situationen hatten die Beamtinnen die Möglichkeit, mit der Polizeisignalpfeife Beamte der Schutzpolizei zu Hilfe zu holen. Dies sei jedoch nur selten vorgekommen (ebd.).

---

<sup>12</sup> Der "Women Auxiliary Service" war 1920 aus dem "Women Police Service" entstanden, der die Nachfolgeorganisation des "Women Police Volunteers" war (OWINGS 1925, S.8ff). In den Jahren 1920-1922 waren 50 Beamtinnen des Women's Auxiliary Service in Nordirland eingesetzt worden. Dort hatten sie während der Unruhen Dienst als uniformierte Polizeibeamtinnen geleistet, ein Teil der Beamtinnen war auch bewaffnet gewesen (ALLEN 1925). Es kann davon ausgegangen werden, daß ein Teil der in Deutschland eingesetzten Beamtinnen schon Erfahrungen mit Einsätzen in fremden Gebieten hatte.

Zu den konkreten Arbeitsaufgaben der Polizistinnen gehörten vor allem präventive Maßnahmen, mit denen verhindert werden sollte, daß Frauen und Jugendliche ins Prostitutionsmilieu gerieten. Den Beamtinnen auffällig erscheinende Jugendliche wurden auf der Straße angesprochen und nach ihrem Wohnsitz und den Personalien befragt. Als auffällig wurden dabei diejenigen eingeordnet, die scheinbar ziellos in den Straßen umherstreiften oder sich im Bereich der Bahnhöfe aufhielten. In der Regel wurde versucht, Einfluß auf die Jugendlichen auszuüben und sie durch Verwarnungen davon abzuhalten, sich in den betreffenden Gebieten weiterhin aufzuhalten. Konnten die Jugendlichen sich nicht ausweisen, wurden sie nach Hause begleitet oder bekamen eine Vorladung. Wurden Jugendliche wiederholt von der Frauenpolizei erfaßt, konnten sie festgenommen und in einem speziellen Polizeigewahrsam für Frauen und weibliche Jugendliche untergebracht werden (CLEUVER 1925, S.72ff). Zur Einrichtung der Frauen-Wohlfahrt gehörten außer der Frauenpolizei noch eine Polizeifürsorgestelle und ein Schutzheim für die Unterbringung der erstmals aufgegriffenen Frauen und weiblichen Minderjährigen. Diesem Schutzheim war eine Untersuchungsstation angegliedert, in der die Frauen und Jugendlichen von einer Ärztin auf ihren Gesundheitszustand untersucht wurden (LINDEMANN 1925).

Die Einrichtungen der weiblichen Polizei und die Arbeit der Frauen-Wohlfahrt waren umstritten. Es gab kritische Äußerungen in der Presse und auch aus den Reihen der Fürsorgevereine kamen negative Beurteilungen. Vor allem die uniformierten Beamtinnen hatten mit dem ablehnenden Verhalten vieler Beamten zu kämpfen. Von einigen Schutzpolizisten wurde die Existenz und Arbeit der weiblichen Polizei als Kritik an ihrer eigenen Tätigkeit gesehen (LINDEMANN 1925, S.13). Das preußische Ministerium für Volkswohlfahrt kam jedoch zu dem Ergebnis, daß die weibliche Polizei mit großem Erfolg gearbeitet hätte (MAYER 1926, S.150). Ebenso urteilten der englische General Sir Alexander Godley und das Kriegsministerium in London, indem sie die Arbeit als "excellent work" lobten (ALLEN 1925, S.207).

Die Kosten für die Wohlfahrtspolizei gingen über die Besatzungsbehörde zu Lasten des Deutschen Reiches. Im Frühjahr 1925 wurde diese Regelung durch ein gerichtliches Urteil aufgehoben; kurz danach, 1925/26 wurde die Besetzung Kölns beendet. Da weder das Deutsche Reich noch die Stadt Köln sich an der Finanzierung beteiligen wollten, mußte die Einrichtung der Wohlfahrtspolizei schon nach zwei Jahren Tätigkeit wieder aufgelöst werden (WIEKING 1958, S.20f). Die schnelle Schließung der Einrichtung, obwohl die deutschen Behörden von der Qualität der Arbeit überzeugt waren, läßt vermuten, daß es außer der Finanzsituation weitere Gründe gegeben hatte. Zum einen wollte man vielleicht keine Einrichtung weiterführen, die von einer Besatzungsmacht eingerichtet worden war. Zum anderen bestanden in Teilen der Bevölkerung Akzeptanzprobleme mit der Rolle von uniformierten

Polizistinnen. Denkbar ist, daß durch die anhaltende Kritik seitens der Polizei politischer Druck ausgeübt wurde. 20 Jahre später, 1945 wurde erneut durch Großbritannien im Zuge der Besatzungspolitik eine weibliche Polizei in Deutschland eingerichtet (vgl. Kap. 4.5) Mitarbeiterinnen und Anhängerinnen der Frauen-Wohlfahrtspolizei in Köln hofften, daß diese trotz allem ein "Vorläufer einer weiblichen Wohlfahrtspolizei in ganz Deutschland" werde (LINDEMANN 1925, S.7; ALLEN 1925). Als 1925 die Internationale Polizeitechnische Ausstellung in Karlsruhe stattfand, nutzten die Beamtinnen der Frauen-Wohlfahrtspolizei Köln und des Londoner Women's Auxiliary Service die Chance, ihre Einrichtungen und ihre Arbeit einem größeren Publikum näher zu bringen. Die Leiterin der Kölner Frauenpolizei, Josephine Erkens, war persönlich vom Innenminister Badens eingeladen worden, um über die Arbeit und Zielsetzung der weiblichen Polizei zu referieren. Sie hielt unterschiedliche Reden und veranstaltete Seminare über die Kölner Frauenpolizei, deren Arbeit inzwischen großes nationales und internationales Interesse hervorgerufen hatte (BARCK 1928, S.9; FAIRCHILD 1987, S.385f).

### **4.3 Weibliche Polizei in Preußen**

Auch wenn das Modell der Kölner Wohlfahrtspolizei sich aus den oben genannten Gründen nicht durchsetzen konnte, so zeigte es damals, daß Frauen durchaus in der Lage sind, polizeiliche Tätigkeiten zu verrichten. Mit der Schließung der Einrichtung war das Interesse an einer weiblichen Polizei jedoch nicht erloschen. Mitte der zwanziger Jahre wurde das Thema ausführlich in den Zeitschriften "Deutsches Polizei-Archiv" und "Die Polizei. Zeitschrift für das gesamte Polizei- und Kriminalwesen mit Einschluß der Landjägerei" von Beamten der Kriminalpolizei, Juristen und ehemaligen Polizeifürsorgerinnen diskutiert. Ausländische Aufsätze, wie Schriften des Women's Auxiliary Service und Tätigkeitsberichte der amerikanischen weiblichen Polizei, die seit 1910 bestand, wurden ins Deutsche übersetzt.<sup>13</sup>

Einrichtungen der öffentlichen Jugendfürsorge, Frauenverbände, aber auch Reichstags- und Landtagsabgeordnete forderten wiederholt die Einführung einer weiblichen Polizei. Anfang des Jahres 1926 fand auf Anregung des Bundes Deutscher Frauenvereine eine Konferenz zusammen mit Vertretern des Innenministeriums und des Ministeriums für Volkswohlfahrt statt. Zum Bund Deutscher Frauenvereine hatten sich Verbände und Vereine der bürgerlichen Frauenbewegung zusammengeschlossen, die als Ziel hatten, das "weibliche Geschlecht" in

---

<sup>13</sup> DIE POLIZEI. Zeitschrift für das gesamte Polizei- und Kriminalwesen mit Einschluß der Landjägerei. 1926, Jg. 23; DEUTSCHES POLIZEI-ARCHIV 1926.



wirtschaftlicher, rechtlicher, geistiger und körperlicher Hinsicht zu fördern. Wohlfahrt und Fürsorge galten als Bereiche des rechten, konservativ eingestellten Flügels, der sich mehrheitlich gegen emanzipatorische Bestrebungen wandte. Dementsprechend forderten die vom Bund aufgestellten "Richtlinien für die Verwendung von Frauen als Polizeibeamte"<sup>14</sup> eine rein geschlechtsspezifische Verwendung der Frauen (BARCK 1928).

Die den zuständigen preußischen Behörden unterbreiteten Richtlinien besagten, daß es sich bei der weiblichen Polizei im wesentlichen um eine soziale Einrichtung handeln würde, die vom Vertrauen und der Akzeptanz der Bevölkerung abhängig sei. Daher wären die Beamtinnen nicht mit kriminalpolizeilichen Ermittlungstätigkeiten, die der Überführung von Verbrechern dienlich seien, zu beauftragen. Als schwierigste Aufgabe würde der Außendienst angesehen, da die Frauen zwar als Autoritäten von der Bevölkerung angesehen werden müßten, zugleich aber auch Sympathieträgerinnen sein sollten. Nur so könnten die Beamtinnen die Bedenken und Einwände überwinden, die die deutsche Bevölkerung gegen die Einführung der weiblichen Polizei hätte.

Der Bund Deutscher Frauenvereine ging nicht nur von einer ablehnenden Haltung vieler Bürger aus, sondern auch von Widerständen innerhalb der Polizei. Daher wurden für die Beamtinnen eigenständige, unabhängige Kommissariate gefordert, die ausdrücklich unter weiblicher Leitung stehen sollten. Für weitere Unterstützung und Hilfe sollte ein Referat für die weibliche Polizei in der Landeszentralbehörde eingerichtet werden.

Im Preußischen Landtag brachten mehrere Parteien, unter anderem das Zentrum und die Deutsche Demokratische Partei, Anträge zur Errichtung einer weiblichen Polizei ein. Daraufhin wurde ein Jahr später 1926 eine weibliche Polizei in Preußen gegründet, die erste Dienststelle wurde in Frankfurt am Main eingerichtet. Die weibliche Polizei gehörte der Kriminalpolizei an und war ihr organisatorisch in Form von Frauenkommissariaten angegliedert. Erkens, die ihre Karriere als Polizeifürsorgerin angefangen hatte, dann die Kölner Frauenpolizei leitete, war die erste Frau in Deutschland, die das Examen zur Kriminalkommissarin bestand und daraufhin als Leiterin der weiblichen Polizei in Frankfurt eingesetzt wurde (WIEKING 1958, S.25 u. 39f). Aus dem Erlaß des preußischen Ministers des Inneren vom 22.02.1926 geht hervor, daß für eine Gefährdetenpolizei<sup>15</sup> nach dem Vorbild der Kölner Wohlfahrtspolizei die gesetzliche Grundlage fehle. Stattdessen sollten "weibliche Polizeiorgane" innerhalb der bestehenden Organisation der Polizei eingerichtet werden. Grundsätzlich, das heißt bis auf wenige, sogenannte "frauenspezifische Einschränk-

<sup>14</sup> Vollständig abgedruckt in BARCK 1928, S.93-97.

<sup>15</sup> Mit gefährdetenpolizeilichen Tätigkeiten meinte man damals die Arbeit mit sogenannten gefährdeten Kindern, Jugendlichen, Frauen und hilflosen Personen. Ursprünglich bezog sich der Begriff auf sittlich gefährdete Mädchen und Frauen.

kungen", sollten die Angehörigen der weiblichen Polizei die gleichen Rechte und Pflichten bekommen, wie sie auch die männlichen Polizeibeamten innehatten.<sup>16</sup> Damit war vorgegeben, daß die weibliche Polizei polizeiliche Machtbefugnisse besaß und sich nur noch mit polizeilichen Aufgaben zu befassen hatte; fürsorgerische Tätigkeiten gehörten nicht zu ihrem Aufgabengebiet. Vorgesehen war, daß die Beamtinnen sowohl auf schutzpolizeilichem als auch auf kriminalpolizeilichem Gebiet arbeiten sollten. Es wurde jedoch ausdrücklich betont, daß von einer Verwendung der Beamtinnen, die dem "Wesen der Frau" nicht entspreche und provozierend auf die Öffentlichkeit wirke, abzusehen sei. Auf keinen Fall seien die Beamtinnen in der Sittenpolizei einzusetzen; die schutzpolizeilichen Aufgaben hatten sich auf die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Frauen zu beschränken.<sup>17</sup>

Bei den Polizeibeamten stieß die Einrichtung einer weiblichen Polizei auf große Kritik und Widerstand. Der Verband der Preußischen Polizeibeamten reagierte kurze Zeit nach dem Erlass des preußischen Ministers mit einer Eingabe an das Ministerium.<sup>18</sup> Darin hieß es, daß eine selbständige Mitarbeit von Frauen bei der Kriminalpolizei auf keinen Fall gutgeheißen werde. Durch den Landtagsbeschluß hätte man Frauen ein Betätigungsfeld eingeräumt, für das ausschließlich Männer prädestiniert seien. Es gebe außerdem Millionen arbeitsloser Männer, die man statt der Frauen einstellen könne. Frauen dürften allenfalls eine Hilfsfunktion in der Polizei einnehmen, und das auch nur auf dem Gebiet der Fürsorge. Die Darstellungen des Verbandes wurde argumentativ mit Hinweisen auf die "Natur der Frau" und die "gefühlsmäßige Einstellung des Weibes" unterstützt, aufgrund derer die Frau im Gegensatz zum Mann nicht für außerhäusliche Erwerbsarbeit geeignet sei. Mit Nachdruck wurde darauf verwiesen, daß Frauen unter keinen Umständen zu Vorgesetzten von Männern werden dürften.

Trotz dieser massiven Kritik folgten Hamburg, Baden und Sachsen<sup>19</sup> ein Jahr später dem Beispiel Preußens und richteten ebenfalls eine weibliche Polizei ein. Die Organisation der weiblichen Polizei wurde in den einzelnen Ländern unterschiedlich gehandhabt. In Baden war die weibliche Polizei nach dem Kölner Vorbild organisiert und gehörte wie diese weder der Schutz- noch der Kriminalpolizei an. Sie war vielmehr ein Hilfsorgan der polizeilichen Fürsorge und verrichtete gefährdetenpolizeiliche Tätigkeiten. Die Beamtinnen sahen den uniformierten Streifendienst als Hauptaufgabe ihres Dienstes an (WIEKING 1958, S.26ff; ERKENS 1930).

---

<sup>16</sup> Der preußische Minister des Inneren, Berlin, den 22.2.1926 (II C II 19 Nr. 230/VII/25). In: WIEKING 1958, S.148-151.

<sup>17</sup> Ebd.

<sup>18</sup> Preußische Polizeibeamten-Zeitung 16. Jg. (1929) Nr. 28, S.545.

<sup>19</sup> In Sachsen wurde die weibliche Polizei nur in Dresden eingesetzt.

In Dresden hatte man die britische Frauenpolizei als Modell genommen. Hier gehörten die Beamtinnen der Schutzpolizei an und verrichteten ihren Streifendienst in Uniform. Kriminal- und auch Sittenpolizei konnten die Dienste der Frauenpolizei anfordern. Bewaffnet waren die Beamtinnen wie ihre männlichen Kollegen mit Gummiknüppeln, Schlagringen und Schußwaffen, letztere in kleineren Größen als üblich. Die Beamtinnen hatten die Stellung von Polizeivollzugsbeamten, das heißt, für sie galten die gleichen Dienstvorschriften wie für die übrigen Beamten der staatlichen Ordnungspolizei (WIEKING 1958, S.30; BARCK 1928, S.71). Der Präsident des sächsischen Landeskriminalamtes erklärte dazu, daß sich die Uniformierung der Beamtinnen im Außendienst bewährt habe (PALITZSCH 1927, S.384). Vielfach unterstützten Eltern die Arbeit der Frauenpolizei in Dresden, da man glaubte, daß die Beamtinnen einen guten Einfluß auf weibliche Jugendliche hätten (BARCK 1928, S.63).

Diese fortschrittliche Form der Frauenpolizei hielt sich jedoch nur einige Jahre. Zeitgenossen kritisierten die Arbeit der Dresdner Beamtinnen und bezeichneten sie als "unweibliche Beschäftigung". Die Beamtinnen begannen selbst, ihren Außendienst zu reduzieren und mehr Gewicht auf den Innendienst zu legen. Neue Dienstvorschriften für die weibliche Schutzpolizei sahen ab 1928 verstärkt kriminalpolizeiliche Aufgaben vor (WIEKING 1958, S.30).

An dem Dresdner Beispiel wird die wechselseitige Abhängigkeit von Polizei und Gesellschaft deutlich. Liberale Strömungen innerhalb der Polizei konnten sich im Gesellschaftsbild der Weimarer Republik letztlich nicht durchsetzen. Über Modellversuche in einigen Ländern kam man nicht hinaus. Es zeigte sich, daß fortschrittliches Denken und Handeln von Polizeiführung und Regierung sowie der Schutzpolizistinnen nicht ausreichte, um die Berufsrolle grundlegend und andauernd zu ändern. Durch ihre Arbeit als uniformierte und bewaffnete Polizistinnen gerieten die Frauen in einen Inter-Rollenkonflikt zwischen Berufs- und Geschlechtsrolle. Unter dem Druck der negativen Kritiken und wahrscheinlich ihrer eigenen Unsicherheit verschoben die Beamtinnen langsam ihre Aufgabenbereiche zu Tätigkeiten, die mehr den gesellschaftlichen Erwartungen an die Frauenrolle entsprachen. Die Polizeiführung schien die von den Frauen gewünschte Rolle innerhalb der Polizei zu akzeptieren und sicherte die Verschiebung des Tätigkeitsfeldes im Nachhinein formal ab.

In Hamburg wurden die Beamtinnen der weiblichen Polizei der Kriminalpolizei zugeordnet und waren dort in einer selbständigen Kriminalinspektion zusammengefaßt. Der Dienst wurde in Zivil und unbewaffnet verrichtet, in Notfällen konnten Kollegen durch eine Signalpfeife zur Hilfe gerufen werden. Eine Besonderheit der weiblichen Polizei in Hamburg war, daß ihr ein Jahr später einige männliche Kollegen zugeteilt wurden. Die Beamten sollten bei Fällen mitarbeiten, bei denen es männliche Beschuldigte gab. 1930 wurde die Organisationsform der weiblichen Kriminalpolizei dahingehend geändert, daß die Leiterin der Kriminalin-

spektion zusätzlich mit der Leitung des Hamburger Pflegeamtes beauftragt wurde. Diese Annäherung von polizeilichen und fürsorgerischen Aufgaben führte dazu, daß die Beamtinnen neben allgemeinen kriminalpolizeilichen auch gefährdetenpolizeiliche Tätigkeiten wie den Streifendienst übernahmen. Die Hamburger Frauenpolizei ähnelte daher in ihrem Aufbau der Kölner Wohlfahrtspolizei (WIEKING 1958, S.34ff).

Auch wenn die Organisationsform der weiblichen Polizei in den einzelnen Ländern sehr verschieden war, hatte sie jedoch immer eine bestimmte Zielgruppe vor Augen. Wie die Polizeifürsorgerinnen arbeiteten auch die Polizeibeamtinnen nach dem Grundsatz, daß Frauen anderen Frauen helfen sollen. Grundsätzlich sollten die Beamtinnen bei der Ausübung ihres Dienstes dieselben Rechte und Pflichten wie ihre männlichen Kollegen übertragen bekommen. Allerdings wird von dem Badener Ministerialrat Barck deutlich hervorgehoben, daß die weibliche Polizei keine Konkurrenz für die männlichen Polizeibeamten sein könne; jedoch eine sinnvolle Bereicherung für die Aufgabenbewältigung der Polizei darstelle:

"Selbstverständlich folgt aus dem Zweck der weiblichen Polizei als Frauenpolizei aber auch sofort, daß sie ihre Tätigkeit im Wesen auszuüben hat gegenüber Frauen und Jugendlichen, welche Aufgaben ihr im einzelnen auch übertragen sein mögen. Es ist also nicht Aufgabe der weiblichen Polizei, Männer im Polizeidienst zu ersetzen. Dieser Grundsatz muß unbedingt festgehalten werden, und er ist mitbestimmend für die ganze Organisation" (BARCK 1928, S.34).

Die im Vergleich zur Dresdner weiblichen Polizei konservativen Richtlinien für Preußen, die dem Erlaß des preußischen Innenministers vom 22.02.1926 zu entnehmen sind, wurden dementsprechend umgesetzt. Nach den Tätigkeitsberichten der Frauenkommissariate<sup>20</sup> erledigten die Beamtinnen die in ihrem Zuständigkeitsbereich liegenden Aufgaben selbständig. Bei Sittlichkeitsdelikten arbeiteten die Frauenkommissariate mit dem zuständigen Kommissariat eng zusammen. In der Regel war die Beamtin nach der Vernehmung der betroffenen Frau auch bei der Vernehmung des Mannes anwesend, um ein objektives Bild von der Sachlage zu bekommen. Diese Vorgehensweise wurde jedoch häufig kritisiert, da man die Vernehmung von Männern in Gegenwart einer Frau als "verfehlt und schändlich" ansah (BARCK 1928, S.48ff). Erkens, Kriminalbeamtin in Frankfurt, unterstrich hingegen die Notwendigkeit der Anwesenheit einer Beamtin bei den Verhören. Straftaten, die zwischen Frauen und Männern begangen wurden, mußten von Beamten und Beamtinnen zusammen bearbeitet werden (ERKENS 1925, S.88).

Die Einrichtung der weiblichen Polizei wurde immer wieder zum Gegenstand von Diskussionen und Kritiken. Die unterschiedlichen Bedingungen in den einzelnen Ländern und die daraus resultierende berufliche Unsicherheit vieler Polizeibeamtinnen ließ den Wunsch nach

---

<sup>20</sup> Vgl. Arbeitsbericht der Weiblichen Polizei in Berlin (1.5.1917-31.3.1928). In: BARCK 1928, S.111f.

einer einheitlichen weiblichen Polizei aufkommen. Schließlich gründeten einige Beamtinnen die "Fachgruppe für weibliche Polizei", zu deren Leiterin die Frakfurter Kriminalbeamtin Erkens gewählt wurde. Die Fachgruppe war dem deutschen Verband der Sozialbeamtinnen angeschlossen. Als ein wichtiges Arbeitsziel wurde der Entwurf von allgemeinen Richtlinien für eine weibliche Polizei gesehen. In die Ausarbeitung sollten die unterschiedlichen praktischen Erfahrungen, die die Beamtinnen der Länderpolizeien gemacht hatten, eingehen. Dabei wurde die Notwendigkeit gesehen, die Arbeit der weiblichen Polizei strikt von den Aufgaben der Fürsorgestellen und des Jugendamtes zu trennen. Gefährdete Menschen sollten zwar aufgegriffen werden, dann aber an die zuständigen Fürsorgeeinrichtungen weitervermittelt werden (BARCK 1928, S.34).

Diese Meinung wurde auch vom preußischen Polizeipräsidenten Melcher geteilt, der Polizei und Fürsorge als ausgesprochene Gegensätze sah. Aufgrund des sich zum Teil überschneidenden Arbeitsgebietes müßten beide Einrichtungen jedoch eng zusammenarbeiten. Den polizeilichen Aufgabenteil würde die weibliche Polizei übernehmen, die als ein Spezialorgan der Kriminalpolizei anzusehen wäre (MELCHER 1926, S.147f).

Inwieweit die weibliche Polizei kriminalpolizeiliche Tätigkeiten übernehmen sollte, war ein weiterer Streitpunkt in der damaligen Diskussion. Der Bund deutscher Frauenvereine und auch die zuständige Referentin im preußischen Wohlfahrtsministerium Anna Mayer hatten sich gegen den kriminalpolizeilichen Dienst ausgesprochen. Insbesondere Mayer trat für das Modell einer Gefährdetenpolizei ein, die unter fürsorgerischen Gesichtspunkten arbeiten sollte (MAYER 1926, S.150ff).

Im Gegensatz dazu plädierte Erkens für eine kriminalpolizeiliche Tätigkeit, in der die Beamtinnen ihre psychologischen und pädagogischen Fachkenntnisse einsetzen sollten. Der Vorstand der Fachgruppe hob hingegen die Bedeutung des Außendienstes hervor, der wie bei der Schutzpolizei in Form eines Streifendienstes durchgeführt werden sollte (BARCK 1928, S.36f). Ein einheitliches Berufsbild sollte auch durch die Umstrukturierung der Ausbildung zur Kriminalbeamtin erreicht werden; die Ausbildung sollte für alle Bewerberinnen gleich sein. Als Voraussetzung für die Tätigkeit bei der weiblichen Polizei wurde die Ausbildung zur staatlich anerkannten Wohlfahrtspflegerin und eine spezielle polizeiliche Schulung gefordert. Auf die soziale Vorbildung wurde großen Wert gelegt, da man auf jeden Fall verhindern wollte, daß die Beamtinnen mit den gleichen Methoden wie die Sittenpolizei arbeiteten.<sup>21</sup> In der Praxis entsprachen nur die Bedingungen in Preußen und Hamburg den Forderungen der Fachgruppe für weibliche Polizei. In Baden wurden auch Bewerberinnen eingestellt, die keine staatlich anerkannte Ausbildung zur Fürsorgerin besaßen. Sie wurden jedoch

---

<sup>21</sup> Vgl. Richtlinien des Bundes deutscher Frauenvereine. In: BARCK 1928, S.93-97.

entsprechend geringer besoldet. Nach den preußischen Dienstvorschriften wurde bei den Anwärterinnen außerdem praktische Erfahrung in der Gefährdetenfürsorge oder bei einer Polizeibehörde verlangt. Das Mindestalter für die Anstellung lag in Preußen bei 25 Jahren. Bewerberinnen wurden zunächst als Kriminalsekretärinnen auf Probe eingestellt und erhielten eine neun Monate dauernde polizeiliche und kriminalistische Zusatzausbildung. Nach bestandener Prüfung zur Kriminalsekretärin erfolgte eine Übernahme in das Beamtenverhältnis. Die Aufstiegsmöglichkeiten auf höhere Kriminalbeamtenstellen waren zu dem Zeitpunkt noch nicht endgültig geregelt (ebd., S.42f; ERKENS 1930, S.554).

Im Jahre 1928 verrichteten 79 Frauen ihren Dienst bei der weiblichen Polizei in Deutschland; die Gesamtzahl der deutschen Polizei betrug ungefähr 150.000 Beamte (BARCK 1928, S.33). Ein Jahr später gab es allein in Preußen etwa 90-100 Beamtinnen, wovon sich circa 10-14 in der Ausbildung befanden. Kommissariate der weiblichen Polizei waren in Altona, Berlin, Breslau, Eberfeld, Essen, Frankfurt am Main, Halle, Hannover, Köln und Magdeburg eingerichtet, die mit unterschiedlicher Anzahl von Beamtinnen besetzt waren (HENNE-LAUFER 1929, S.366).

In Kiel wurde die weibliche Kriminalpolizei 1930 mit drei Planstellen eingerichtet; damit hatte die Kieler Kriminalpolizei insgesamt 107 Planstellen. Die polizeiliche und kriminalistische Zusatzausbildung der Anwärterinnen wurde zu diesem Zeitpunkt auf zwölf Monate verlängert. Die Kieler Dienststelle der weiblichen Kriminalpolizei blieb in der Zeit des Nationalsozialismus und auch während des Krieges bestehen, allerdings konnten dann nicht mehr alle Planstellen besetzt werden. In Preußen gab es Anfang der dreißiger Jahre 116 Planstellen für die weibliche Polizei, die auf 16 Polizeipräsidien verteilt waren (STOLZ 1978, S.204f).

Unabhängig davon, ob die weibliche Polizei der Schutz- oder Kriminalpolizei zugeordnet war, stellte sie wie die Polizeifürsorge einen Bereich dar, der ausschließlich für Frauen zugänglich war. Um zu vermeiden, daß Männer in die Verlegenheit kamen, unter einer weiblichen Vorgesetzten zu arbeiten, konnten in der weiblichen Polizei nur Frauen arbeiten. Die Beamtinnen in der Weimarer Republik hatten zwar Anteil an der öffentlichen sozialen Kontrolle und repräsentierten die Staatsgewalt, ihr Aufgabengebiet war jedoch hauptsächlich auf Frauen, Kinder und weibliche Jugendliche begrenzt. Männliche Jugendliche gehörten nicht zu ihrem Klientel, nicht einmal dann, wenn offensichtlich ein Bedarf an Betreuung von Jungen vorhanden war. Frauen dürfen keine soziale Kontrolle über Männer ausüben, scheint die Konsequenz des vielzitierten Satzes zu sein: Frauen helfen Frauen.

Kritik an der Institution der weiblichen Polizei kam vor allem aus den Reihen der Polizei selbst. Die Internationale Kriminalpolizeiliche Kommission kam zu der Feststellung, daß die Frau im Bereich der Polizeifürsorge gut arbeite, jedoch "im uniformierten Außendienst nicht an ihrem Platze ist" (PALITZSCH 1927, S.384). Auf einer Tagung der Kommission wurde das Thema weibliche Polizei eingehend erörtert. Dabei wurde über die englische Frauenpolizei mit vernichtender und polemischer Kritik gesprochen, sie sei lediglich eine "private Schöpfung der Frauenvereine". Insbesondere schien man sich an der internationalen Anerkennung, die die Frauen-Wohlfahrtspolizei unter anderem auf den Polizeiausstellungen in Karlsruhe und Berlin bekommen hatte, zu stören. Die englischen Beamtinnen wurden als "angebliche Vertreterinnen der weiblichen Polizei in England" titulierte, ihre Uniform, die auch die der Kölner Frauenpolizei war, wurde als "Phantasie-Uniform" bezeichnet (ebd.).

Der Verband der Preußischen Polizeibeamten äußerte 1929, nach dreijährigem Bestehen der weiblichen Polizei nochmals seine Kritik an dieser Einrichtung. Erneut wurde gefordert, daß die Tätigkeit der weiblichen Polizei auf die Fürsorge zu begrenzen sei, da ansonsten die Arbeit der gesamten Kriminalpolizei gefährdet sei. Empört über die negative Kritik vieler Beamtinnen an der Arbeitsweise der männlichen Beamten, wurde vom Verband behauptet, daß nur männliche Kriminalbeamte die Fähigkeit hätten, mit kriminellen Frauen umzugehen. Außerdem könne man der weiblichen Polizei bald vorwerfen, sie wäre eine "Versorgungsanstalt für ältere höhere Töchter".<sup>22</sup> Abschließend forderte der Verband, daß die männlichen Beamten gleichberechtigt mit den Beamtinnen behandelt werden müßten. Da die Arbeit der Beamten gefährlicher und für die ersten Berufsjahre mit einer Kasernierung verbunden sei, müßte ihnen mehr Gehalt als den Beamtinnen zustehen. Zudem sei in einem Fall die räumliche Ausstattung der weiblichen Kriminalpolizei besser als die der übrigen Kriminalpolizei.<sup>23</sup>

In der Tat war das Anfangsgehalt der Beamtinnen höher als das ihrer Kollegen. Dies ist jedoch mit der längeren Ausbildung und Berufserfahrung der Frauen zu erklären, die bereits beim Eintritt in die Kriminalpolizei eine abgeschlossene Berufsausbildung und praktische Erfahrung vorzuweisen hatten. Aufgrund der besseren Qualifikationen waren die Beamtinnen in höhere Besoldungsgruppen eingestuft, erhielten aber innerhalb der Besoldungsgruppen die gleiche Bezahlung wie ihre Kollegen (FAIRCHILD 1987, S.390; BARCK 1928, S.43).

Die Fachgruppe für weibliche Polizei konnte sich mit ihrem Ausbildungs- und Arbeitskonzept für eine weibliche Polizei nicht durchsetzen. Der Druck auf die Polizeibeamtinnen wurde durch die anhaltenden Kritiken immer größer. Nicht nur in Dresden, auch in Hamburg wurden die Beamtinnen der weiblichen Polizei in die Kriminalpolizei eingegliedert. In Baden

---

<sup>22</sup> Preußische Polizeibeamten-Zeitung Jg. 16 (1929) Nr. 28, S.546f.

<sup>23</sup> Ebd.

wurden die Beamtinnen nur noch in Arbeitsbereichen eingesetzt, die außerhalb der gefährdeten polizeilichen Arbeit lagen, wie beispielsweise dem Meldeamt. Lediglich in Preußen arbeitete die weibliche Polizei noch so, wie es 1926 in den ministeriellen Anordnungen vorgesehen war (WIEKING 1958, S.54).

In Hamburg kam es 1931 unter den Beamtinnen zu personellen Schwierigkeiten, deren Klärung nicht gelang. Die Selbsttötung zweier Kriminalbeamtinnen 1931 wurde zum Anlaß genommen, das Kommissariat der weiblichen Polizei aufzulösen und die dort arbeitenden zwölf Beamtinnen in die übrige Kriminalpolizei einzugliedern. Erkens, die mittlerweile die Leitung der weiblichen Polizei in Hamburg übernommen hatte, wurde von der Polizeiführung in den einfachen Polizeidienst versetzt. Die Selbsttötung der Beamtinnen und vor allem eine eventuelle Mitschuld Erkens an diesem Vorfall wurden in der Presse unterschiedlich dargestellt. Schließlich wurde der Fall vom Hamburger Senat aufgegriffen, der die Entscheidung der Polizeiführung guthieß. Der Senat empfahl Erkens, freiwillig aus der Polizei auszuschneiden, damit sie auf diesem Wege noch ihre Pensionsansprüche geltend machen könne. Es hätte sich gezeigt, daß Erkens ihrer Arbeit als Leiterin nicht gewachsen sei und nicht genügend Selbstdisziplin und Objektivität besitze. Ein Urteil, das in der Presse heftig kritisiert wurde, da Erkens sowohl bei der Kölner Wohlfahrtspolizei als auch bei der weiblichen Polizei in Frankfurt bewiesen hätte, welche Führungsqualitäten sie besitze (FAIRCHILD 1987, S.377ff). Die Vorgänge bei der weiblichen Polizei in Hamburg zeigen, wie wenig sich diese Institution bisher etabliert hatte. Die Selbsttötung könnte ein willkommener Anlaß gewesen sein, die Institution aufzulösen, anstatt neue Beamtinnen einzustellen.

#### **4.4 Weibliche Polizei im Nationalsozialismus**

Die Nationalsozialisten standen der Arbeit von Frauen in der Kriminalpolizei zwar ablehnend gegenüber, konnten eine Aufhebung der weiblichen Kriminalpolizei jedoch nicht verwirklichen. Verheiratete Beamtinnen mußten allerdings aus dem Dienst ausscheiden, da sie als Doppelverdienerinnen galten. Es gab Überlegungen, die Beamtinnen auf die übrigen Dienststellen der Kriminalpolizei zu verteilen oder den Stellenplan in Stellen für Stenotypistinnen umzuwandeln. Daß es dennoch nicht zu einer Auflösung kam, lag nach Wieking an der unbedeutenden Größe der weiblichen Polizei; man habe sich damals "dringlicheren Aufgaben" widmen müssen (WIEKING 1958, S.50f). Einschnitte gab es jedoch an anderen Stellen: Die noch bestehenden Polizeifürsorgestellen der preußischen Polizeibehörden wurden 1934 vollständig aufgelöst. Als Begründung wurde angegeben, daß im Haushaltsplan der Polizei



keine Mittel für eine weitere Finanzierung der Fürsorge vorgesehen seien. Den Fürsorgerinnen wurde allerdings die Möglichkeit geboten, nach einer kurzen Umschulung zur Kriminalpolizei zu wechseln; eine Möglichkeit, von der fast alle Frauen Gebrauch machten (ebd.). Mitte der dreißiger Jahre kam es zu einer Debatte im preußischen Ministerium des Inneren über den Fortbestand der weiblichen Kriminalpolizei. Verschiedene Polizeibehörden hatten die Einstellung weiterer Beamtinnen und die Einrichtungen zusätzlicher Dienststellen für die weibliche Kriminalpolizei gefordert. Der Leiter der Berliner Kriminalpolizei wollte den Stellenplan der Beamtinnen sogar um 50% aufstocken lassen. Diese Forderungen hatte die Diskussion über die Arbeit von Frauen in der Polizei erneut entfacht. Obwohl im Ministerium bei dieser Debatte keine einzige Frau zugegen war, fiel die Entscheidung entgegen der nationalsozialistischen Überzeugung für die Beamtinnen aus. Den Ausschlag hatten hier wohl polizeitaktische Erwägungen gegeben, da man aus polizeilicher Sicht von den Notwendigkeit der weiblichen Kriminalpolizei überzeugt war (ebd.).

Im Jahr 1936 wurde die Polizei im Deutschen Reich neu organisiert.<sup>24</sup> Die Schutz- und Kriminalpolizeien der einzelnen Länder, die bis dahin eigenständige Einrichtungen waren, wurden zu Reichsorganisationen zusammengefaßt. Diese Zentralisierung, im damaligen Sprachgebrauch als "Verreichlichung" der deutschen Polizei bezeichnet, sollte ein erster Schritt in Hinblick auf eine Zusammenlegung von Polizei und allgemeiner Schutzstaffel (SS) der NSDAP sein. Der Aufbau einer einheitlichen Kriminal- und Schutzpolizei wurde von den meisten Beamten begrüßt. Auf Kritik stieß jedoch vor allem bei der Schutzpolizei die Zusammenarbeit mit der Parteiorganisation (RIEGE 1954, S.45).

Die Institution der weiblichen Polizei war noch immer nicht vollständig in der Polizei etabliert. Im Zuge der Zentralisierung wurde 1937 der Fortbestand dieser Einrichtung wieder zur Diskussion gestellt. Erneut wurde die Frage aufgeworfen, wie mit der weiblichen Polizei zu verfahren sei (WIEKING 1958, S.54). Meiner Meinung nach ist der Grund für die Diskussion über die weibliche Polizei auf Reichsebene in der von Heinrich Himmler ins Auge gefaßten Zusammenlegung von SS und Polizei zu sehen. Die Kriminalbeamtinnen wären so quasi durch die Hintertür zu Mitgliedern der SS geworden, einer Organisation, die nur Männern vorbehalten war. Die Frau als SS-Mitglied widersprach eklatant dem nationalsozialistischen Frauenbild. Daß man die weibliche Polizei jedoch nicht ohne weiteres auflösen konnte, mag an dem Widerstand vieler Polizeiangehöriger bei der Zusammenlegung von Polizei und SS und an der positiven Einstellung höherer Polizeibeamter zur weiblichen Polizei gelegen haben.

---

<sup>24</sup> Vgl. "Gesetz über den Neuaufbau des Reiches vom 31.01.1934".

Letztendlich wurde der Reichsfrauenführung die Entscheidung überlassen. Diese entschied sich für eine einheitliche weibliche Kriminalpolizei, die unter weiblicher Führung stehen sollte. Es wurden Richtlinien für die Neuordnung und die Laufbahn der Beamtinnen aufgestellt. Dabei orientierte man sich an dem Modell der weiblichen Polizei in Preußen und nahm dies als Grundlage für den Aufbau einer weiblichen Kriminalpolizei. Beim Reichskriminalamt wurde das Referat "Weibliche Kriminalpolizei" eingerichtet. Die Leiterin des Referats sollte als Bindeglied zwischen den örtlichen Kriminalpolizeileitern und den Dienststellenleiterinnen der weiblichen Kriminalpolizei dienen (WIEKING 1958, S.54ff).

Auf den Fortbestand der weiblichen Polizei wirkte sich damit die Vereinheitlichung der Polizei günstig aus. Allerdings mußte die Einschränkung hingenommen werden, daß es sich jetzt nicht mehr um eine weibliche Schutzpolizei handelte, sondern um eine weibliche Kriminalpolizei. Die bisher auf vier Länder begrenzte Einrichtung konnte sich jetzt in ganz Deutschland ausbreiten; 1938 wurden die ersten Beamtinnen in Bayern eingesetzt. Eine zusätzliche Erweiterung war der Einsatz der weiblichen Kriminalpolizei in den Landkreisen. Man ging dazu über, nicht mehr nur in Großstädten, sondern nun auch in ländlichen Gebieten Kriminalbeamtinnen einzusetzen (BISCHLER 1994, S.21).

Die weibliche Polizei Preußens wurde als Vorbild für eine einheitliche weibliche Kriminalpolizei genommen. Die neuen Ausführungsanweisungen ähnelten den Richtlinien, die bereits im März 1927 von dem Berufsverband "Fachgruppe für weibliche Polizei" ausgearbeitet worden waren.<sup>25</sup> Eine Uniformierung und Bewaffnung der Beamtinnen sowie Streifen dienst waren nicht mehr vorgesehen. Die Beamtinnen sollten ihrer "fraulichen Wesensart" entsprechend im Dienst eingesetzt werden und die kriminalpolizeiliche Arbeit ihrer männlichen Kollegen ergänzen. Zuständig waren die Kriminalbeamtinnen für die Aufklärung strafbarer Handlungen, bei denen Kinder und weibliche Jugendliche betroffen waren. Darüber hinaus sollten sie präventive Arbeit im Bereich der Jugendkriminalität leisten und mit Schulen und Einrichtungen der öffentlichen Jugendhilfe zusammenarbeiten (WIEKING 1958, S.56f). Geplant war, in allen größeren und mittleren Städten Dienststellen der weiblichen Kriminalpolizei einzurichten. Es mangelte jedoch bald an geeigneten Bewerberinnen, da die Frauen als Voraussetzung eine abgeschlossene Fürsorgeausbildung oder eine gleichwertige Ausbildung nachweisen mußten. Um mehr Bewerberinnen zu bekommen, wurden die Einstellungsvoraussetzungen geändert. Man sah nun von einer Ausbildung zur Fürsorgerin ab und stellte auch Frauen ein, die eine Ausbildung als Kindergärtnerin, Krankenschwester oder im kaufmännischen Bereich hatten (STOLZ 1978, S.209f).

---

<sup>25</sup> Vgl. hierzu Kapitel 4.3.

Anfang der vierziger Jahre gab es in Deutschland ungefähr 65 Dienststellen, auf denen etwa 600 Kriminalbeamtinnen arbeiteten. Problematisch wurde mit der Zeit die Eingrenzung der Arbeit auf weibliche Jugendliche. Angelegenheiten, die männliche Jugendliche betrafen, fielen in den Aufgabenbereich der Kriminalpolizei, der es aber an sozialpädagogisch geschulten Fachkräften mangelte (WIEKING 1958, S.75). Der geplante Aufbau der reichseinheitlichen weiblichen Kriminalpolizei war bis 1945 noch nicht abgeschlossen. Durch den Krieg und den Zusammenbruch des Deutschen Reichs konnte schließlich nur noch auf einigen wenigen Dienststellen gearbeitet werden (ebd., S.110). In vielen Dienststellen fielen die Beamtinnen aus, als sie gegen Ende des Krieges evakuiert wurden; Berliner Polizistinnen sind von der russischen Besatzungsmacht zum Teil jahrelang interniert worden (GIPKENS 1958, S.119).

#### **4.5 Weibliche Polizei nach 1945**

Eine neue Ära für Frauen in der deutschen Polizei begann mit der Besatzungspolitik der Siegermächte nach dem Zweiten Weltkrieg. Im Jahre 1945 wurde Deutschland in vier Besatzungszonen eingeteilt, die ihrerseits in Länder aufgeteilt wurden. Schleswig-Holstein gehörte mit Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Hamburg zur britischen Zone. Bremen gehörte ursprünglich ebenfalls zur britischen Zone, kam 1947 jedoch als Seehafenstadt aus versorgungstechnischen Gründen zur amerikanischen Zone. Nach Anweisung der Alliierten Hohen Kommission sollten die Länder in Deutschland volle Autorität hinsichtlich der Organisation, Verwaltung und Kontrolle der Polizei bekommen. Statt einer einheitlichen Reichspolizei sollten wieder dezentralisierte Landespolizeien entstehen. Der Wiederaufbau der deutschen Polizei wurde in den jeweiligen Besatzungszonen von dem Vorbild der Polizei des Herkunftslandes beeinflusst (HARNISCHMACHER, SEMERAK 1986, S.111ff).

Bei einer Bestandsaufnahme zur Situation der Polizei in Deutschland konstatierte die britische Militärregierung, daß die weibliche Kriminalpolizei kaum noch existiere und sich in einem "Zustand der Desorganisation" befinde. Im Zuge der Neuordnung der Landespolizei durch die jeweiligen Besatzungsmächte richtete die Militärregierung daher in Schleswig-Holstein 1945 erneut eine weibliche Polizei ein.<sup>26</sup> Nach der Gründung der weiblichen Polizei in Köln im Jahre 1923 wurde nun ein zweiter Versuch unternommen, eine weibliche Polizei

---

<sup>26</sup> In Bayern, Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz war die Weibliche Polizei in geringem Umfang bestehen geblieben (GIPKENS 1958, S.120).

nach englischem Vorbild zu etablieren, die diesmal allerdings zur Schutzpolizei gehören sollte.

In der "Anweisung Nr. 4 für den Neuaufbau der Deutschen Weiblichen Polizei in der Britischen Zone" waren allgemeine Grundsätze, Besoldung, Rekrutierung, Ausbildung, Pflichten und Aufgaben geregelt (zit. nach WIEKING 1958, S.164). Die weibliche Polizei sollte nicht mehr den Status einer eigenständigen Organisation haben, sondern in die Polizei eingegliedert werden. Nach englischem Vorbild wurden junge Frauen mit unterschiedlicher Vorbildung eingestellt. Für Männer und Frauen, die sich bei der Schutzpolizei bewarben, galten die gleichen Einstellungsvoraussetzungen. Auf eine besondere sozialpädagogische Vorbildung und auf Erfahrungen in der Jugend- und Sozialarbeit wurde bei der Einstellung kein Wert gelegt. Die Frauen durchliefen die gleiche Ausbildung und die gleichen Prüfungen wie ihre Kollegen und wurden ebenfalls uniformiert.<sup>27</sup> Obwohl sie keine Waffen trugen, erhielten sie während ihrer Ausbildung Schießunterricht (ebd., HORN 1955, S.61). Teilweise waren die Beamtinnen mit Holzknüppeln englischen Musters bewaffnet, die sich jedoch bei der deutschen Polizei nicht bewährten (RIEGE 1954, S.59).

Nach den Dienstanweisungen der Militärregierung oblag den Schutzpolizeibeamtinnen insbesondere die Kinder- und Jugendaufsicht und die Durchsuchung und Betreuung weiblicher Gefangener. Weiterhin hatten sie sich um die Kinder und Frauen zu kümmern, die auf den Revieren festgehalten wurden. Für bestimmte Aufgaben hatten sie ihren Dienst in Zivil zu leisten, etwa bei der Nachforschung von vermißten Personen und in Fällen, in denen sie die Kriminalpolizei unterstützten. Nach zweijähriger Tätigkeit konnten sich die Schutzpolizeibeamtinnen in den Dienst der Kriminalpolizei versetzen lassen (HORN 1955, S.61). Obwohl die britische Militärregierung versuchte, die Beamtinnen in die Gesamtorganisation der Polizei zu integrieren, nahmen diese dennoch eine Sonderstellung ein. So unterstanden die Kieker Schutzpolizeibeamtinnen der Kriminaloberinspektorin Charlotte Hahn, die in Personalunion gleichzeitig Leiterin der weiblichen Kriminalpolizei war (STOLZ 1978, S.419).

Im Gegensatz zu den obigen Ausführungen ähnelte die weibliche Polizei in Schleswig-Holstein nach Ansicht von Gerd Stolz mit ihren Arbeitsaufgaben eher der Kölner Frauen-Wohlfahrtspolizei. Die Schutzpolizeibeamtinnen hatten vor allem die britischen Soldaten vor einem Kontakt mit erkrankten deutschen Frauen zu schützen. Um dies zu gewährleisten, hatten die Beamtinnen nachts regelmäßig auf Streife zu gehen und sich um gefährdete Kinder, weibliche Jugendliche und weibliche Heranwachsende zu kümmern. Ferner wurden weibliche Angeklagte, die vor Militärgerichten zu erscheinen hatten, von Beamtinnen begleitet (ebd., 1978, S.420).

---

<sup>27</sup> Die Beamtinnen in West-Berlin und der restlichen britischen Zone wurden später auch uniformiert (GIPKENS 1958, S.120). Die weibliche Polizei in Berlin war auf Verlangen der britischen und sowjetischen Besatzungsmächte eingerichtet worden und sollte eine Stärke von 350 uniformierten Beamtinnen haben.

Inwieweit es den Beamtinnen nun um die Ansteckungszahlen bei den englischen Soldaten oder um die Sorge um die deutschen Kinder und Jugendlichen ging, ist nicht mehr festzustellen. Die Anweisung der Britischen Militärregierung läßt ebenfalls keine eindeutige Auslegung zu. Viele Frauen hatten Angst vor Vergewaltigungen durch Angehörige der Besatzungsmächte und deutsche Männer (NAVE-HERZ 1992, S.168). Die Existenz von Schutzpolizistinnen stellte daher zumindest einen geringen Schutz dar und vermittelte auch ein gewisses Sicherheitsgefühl bei den Frauen. Oberste Leitung der weiblichen Polizei in Schleswig-Holstein hatte bis 1948 die Engländerin Mary Alloway, die als Leiterin für die weibliche Polizei der gesamten britischen Zone eingesetzt war. Von ihrer Dienststelle in Hamburg aus besuchte sie regelmäßig die Beamtinnen an ihren Einsatzorten. Großen Wert legte Alloway auf korrekte Uniformen sowie militärisches Aussehen und Auftreten der Beamtinnen (GIPKENS 1958, S.126).

Eine weibliche Polizei nach englischem Vorbild, daß heißt Beamtinnen sowohl in der Schutz- als auch in der Kriminalpolizei hielt sich in Schleswig-Holstein nur wenige Jahre. Trotz des formal eingegrenzten Aufgabenbereiches übernahmen die Schutzpolizeibeamtinnen immer mehr kriminalpolizeiliche Tätigkeiten. 1952 wurde der Neuaufbau der Polizei in Schleswig-Holstein durch das Polizeiorganisationsgesetz vom 22.12.1952 als abgeschlossen angesehen; noch in dem Jahr wurde der Dienst für Beamtinnen in der Schutzpolizei eingestellt. Für Frauen war es ab diesem Zeitpunkt nur noch möglich, bei der weiblichen Kriminalpolizei zu arbeiten (RIEGE 1954, S.57).

Wie schon gegen Ende der Rheinlandbesetzung in Köln 1925, so beendete auch nach dem Zweiten Weltkrieg die von den Briten ins Leben gerufene uniformierte weibliche Polizei ihre Tätigkeit, als die deutsche Verwaltung wieder größere Kompetenzen erhielt. Anscheinend ohne Widerstand seitens der Beamtinnen ließen diese sich Anfang der fünfziger Jahre in die weibliche Kriminalpolizei und damit in einen frauenspezifischen Bereich versetzen. Ein Grund für die schnelle und leichte Verdrängung der Frauen aus der Schutzpolizei könnte darin liegen, daß die Frauen keine Gleichstellung mit den Männern anstrebten, sondern in einem frauenspezifischen Bereich arbeiten wollten. Die Hoffnung und Sehnsucht vieler Menschen der Kriegsgeneration nach Alltag und Normalität sowie die darausfolgende Restabilisierung der tradierten Geschlechts- und Berufsrollen von Männern und Frauen könnte ebenso ausschlaggebend gewesen sein. In dem Bewußtsein vieler Menschen war verstärkte Frauenerwerbstätigkeit, vor allem in traditionellen Männerberufen, ein Symbol für die Kriegs- und Nachkriegsjahre, für Zeiten äußerster Not und Krisenbewältigung (MEYER 1997).

Auch in anderen Bundesländern hatte man Frauen bei der Schutzpolizei eingestellt. In Niedersachsen arbeiteten in den Jahren 1946 bis 1952 Beamtinnen in der weiblichen Schutzpolizei. Zusätzlich existierte innerhalb der Kriminalpolizei noch die Abteilung der weibliche Kriminalpolizei.<sup>28</sup> Die Berliner Schutzpolizistinnen, die im Volksmund auch als "Wespen" bezeichnet wurden, verrichteten bis 1953 ihren Dienst; danach wurden sie als Angestellte übernommen (MATTHE 1991, S.18).

In Hamburg, das wie Niedersachsen ebenfalls zur britischen Zone gehörte, war 1945 eine weibliche Polizei aufgestellt worden, die sowohl für schutzpolizeiliche als auch kriminalpolizeiliche Tätigkeiten zuständig war. 1953 nahm man eine Unterteilung des "Weiblichen Corps" vor, so daß danach eine weibliche Kriminalpolizei und eine weibliche Schutzpolizei nebeneinander bestanden. Im Gegensatz zur Landespolizei Schleswig-Holstein blieben die weiblichen Polizeien von Hamburg und Berlin bis in die achtziger Jahre bestehen. In Hamburg arbeitete die weibliche Polizei im 24-Stunden Dienst auf zwei Dienststellen, von denen aus das ganze Hamburger Gebiet abgedeckt wurde.<sup>29</sup> Für eine Einstellung in die weibliche Kriminalpolizei Schleswig-Holstein war in den fünfziger Jahren eine höhere Schulbildung und eine abgeschlossene Berufsausbildung in der Fürsorge, Wohlfahrts- oder Jugendpflege Voraussetzung. Die ehemaligen Schutzpolizeibeamtinnen, die diese Voraussetzungen nicht erfüllten, mußten an einem dreimonatigen Lehrgang an der Wohlfahrtsschule in Kiel teilnehmen (HORN 1955, S.62).

Anders als ihre männlichen Kollegen wurden die Beamtinnen der weiblichen Kriminalpolizei in ihrer Ausbildungszeit nicht in den Hundertschaften der Bereitschaftspolizei eingesetzt. Dies war ansonsten für den Nachwuchs in allen Dienstzweigen der Polizei üblich; ausgenommen waren lediglich Beamte des technischen Dienstes und Spezialisten innerhalb der Kriminalpolizei (GALETTE 1953, S.36). Das Mindestalter für die Einstellung der Beamtinnen wurde auf 27 Jahre angehoben, das Höchstalter lag beim 35. Lebensjahr. Hauptarbeitsgebiete der weiblichen Kriminalpolizei waren Jugendschutz und Jugendkriminalität, dazu zählten vorbeugende Tätigkeiten, aber auch Strafverfolgung und Aufklärung. Obwohl schon in den vierziger Jahren kritisiert wurde, daß sich die Arbeit mit Jugendlichen nur auf Mädchen beziehe und Jungen davon ausgenommen seien, wurde diese Arbeitsteilung auch 1952 weiter gehandhabt. Die Kriminalkommissarin Horn forderte für die Landespolizei Schleswig-Holstein die Ausbildung von männlichen Jugendbeauftragten, wie es in Niedersachsen bereits durchgeführt wurde (HORN 1955, S.63). Die Möglichkeit, den Zuständigkeitsbereich der weiblichen Kriminalpolizei auch auf männliche Jugendliche auszudehnen,

---

<sup>28</sup> Innenministerium Niedersachsen, Aktz. 25.3 -031 -6149- vom 10.05.1985. In den folgenden Anmerkungen wird die Abkürzung IM für Innenministerium benutzt.

<sup>29</sup> Landespolizeidirektion Hamburg Aktz. LPD 010 vom 25.5.1979.

wurde nicht in Erwägung gezogen. Die weibliche Kriminalpolizei hatte unter anderem auch die Schutzpolizei zu unterstützen, wenn es um Straftaten ging, an denen Kinder und Jugendliche beteiligt waren, sei es als Täter, Opfer oder auch als Zeuge (GALETTE 1953, S.101).

In Schleswig-Holstein waren die Beamtinnen auf den vier Kriminalpolizeidirektionen in Kiel, Lübeck, Flensburg und Itzehoe unter der Leitung einer sogenannten Oberbeamtin zu einem eigenständigen Kommissariat zusammengefaßt. Bis in die siebziger Jahre hatte man den Kriminalbeamtinnen spezielle Arbeitsgebiete zugewiesen, für die sie aufgrund ihrer frauenspezifischen Eigenschaften besser geeignet schienen als Männer (STOLZ 1978, S.421).

Ab 1970 wurden die Kommissariate der weiblichen Kriminalpolizei in den einzelnen Bundesländern aufgelöst, um die Beamtinnen in die übrigen Fachkommissariate der Kriminalpolizei einzugliedern.<sup>30</sup> Eine geschlechtsspezifische Aufgabenteilung wurde nicht mehr als notwendig angesehen. Vielmehr ging man davon aus, daß die Beamtinnen die gleichen Aufgaben wie ihre Kollegen erledigen können. Seit Ende 1980 setzte man auch in Schleswig-Holstein die Kriminalbeamtinnen in allen Fachkommissariaten ein. Zu diesem Zeitpunkt befanden sich 35 Frauen im Dienst der weiblichen Kriminalpolizei, davon 20 Beamtinnen im mittleren und 15 im gehobenen Dienst; ihr Anteil an der gesamten Kriminalpolizei betrug 6,2%. Geplant war, daß der Frauenanteil durch eine Erhöhung der jährlichen Einstellungsquoten auf 20% anwachsen sollte.<sup>31</sup> Diese sehr optimistisch gedachte Zahl von 20% war 15 Jahre später nicht einmal annähernd erreicht, 1995 betrug der Frauenanteil 12,3% in der Kriminalpolizei.

Insgesamt war man in der Polizeiführung mit dem Einsatz von Frauen in der Kriminalpolizei zufrieden; Schwierigkeiten seien bei der Integration nicht aufgetreten. In Niedersachsen würden Frauen bereits im Mobilen Einsatzkommando, daß der Kriminalpolizei angegliedert ist, eingesetzt werden. Das Leistungsvermögen und die Einsatzmöglichkeiten der Frauen entspräche denen der Männer. Lediglich im Punkt der Fluktuation seien die Erfahrungen unterschiedlich, in einem Bundesland sei die Rede von überproportionaler Fluktuation, in einem anderen gebe es nur geringe Differenzen in der Gesamtdienstzeit von Frauen und Männern.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> Frauenförderplan der Landespolizei Schleswig-Holstein, Berichtszeitraum 1995-1998, S.3.

<sup>31</sup> IM Schleswig-Holstein Aktz. IV 440-21.20-20 1980/bö 2644 vom Dez. 1980.

<sup>32</sup> Vgl. IM Niedersachsen, Aktz. 25.3 - 031 vom 11.12.1980; IM Hessen, Aktz. III B 2- 8e 06 vom 5.12.1980.

#### 4.6 Frauen als Angestellte: Politessen

Eine Sonderstellung hatten die Politessen inne, die als Angestellte im Polizeidienst tätig waren und den Status von Hilfsbeamtinnen hatten. Die Landespolizei Schleswig-Holstein wollte Polizeibeamte nicht mehr zur Überwachung des ruhenden Verkehrs einsetzen, da diese zu teuer und zu gut ausgebildet seien. Man schaffte daraufhin das Konstrukt der "Hilfsbeamten der Polizei" (DEUTSCHE POLIZEI 1991, S.7). Frauen als Angestellte bei der Polizei hatte es auch schon in der Weimarer Republik gegeben, die Frauen wurden dort als "Vigilantinnen" eingesetzt, um unter anderem Überwachungsaufgaben zu übernehmen oder als weibliche Spitzel zu arbeiten (BARCK 1928, S.56 u. 87; STOLZ 1978). Eine Gemeinsamkeit zwischen den Vigilantinnen und den Politessen bestand nicht nur in dem zu den PolizeibeamtInnen unterschiedlichen Angestelltenstatus, sondern auch in den negativ besetzten Aufgaben, deren Image sich auch auf das Berufsbild auswirkte.

In der Polizeiinspektion Kiel nahmen die ersten Frauen am 01.03.1969 ihren Dienst als Politessen auf, wenige Monate später wurden auch in Lübeck, Flensburg, Neumünster und Pinneberg Politessen eingesetzt. Ihre Aufgabe war es, den ruhenden Verkehr zu überwachen und hilfsbedürftige Verkehrsteilnehmer wie Kinder und ältere Menschen zu unterstützen. Als Hilfsbeamtinnen hatten sie das Recht, bei entsprechenden Ordnungswidrigkeiten Verwarungen zu erteilen. Weitere Aufgabenfelder waren Verkehrserziehung und die Absicherung von Schulwegen und allgemeinen Gefahrenquellen. Die Ausbildung der Politessen dauerte etwa zwei Monate; unterrichtet wurden die Frauen unter anderem in Verkehrs- und Ordnungswidrigkeitenrecht, im allgemeinen Verwaltungsrecht und in Dienstkunde. Während ihres Dienstes hatten sie eine dunkelblaue Uniform mit der Aufschrift Polizei zu tragen. 1974 arbeiteten 14 Politessen in der Stadt Kiel, 27.800 Kraftfahrer hatten auf ihre Veranlassung hin ein Verwarngeld zu zahlen. Darüber hinaus wurden 26 Anzeigen wegen Ordnungswidrigkeiten und 225 Mängelberichte erstellt. Stolz formuliert vorsichtig, daß die Tätigkeiten der Politessen wichtig seien, auch wenn diese nicht immer auf freundliche Menschen stießen (STOLZ 1978, S.318f).

Auch in anderen Bundesländern wurden Politessen eingesetzt, allerdings war der Beruf nicht überall ein sogenannter Frauenberuf. In Hamburg wurden ausschließlich männliche Angestellte für die Überwachung des ruhenden Verkehrs eingesetzt.<sup>33</sup> Hintergrund für diese Entscheidung kann die Überlegung gewesen sein, daß Männer nicht in dem Maß wie Frauen den Anfeindungen der Bürger ausgesetzt sind, bzw. sich besser verbal zur Wehr setzen können.

---

<sup>33</sup> Landespolizeidirektion Hamburg LPD 010 vom 25.05.1979.



Ende der achtziger Jahre stellte das Land Schleswig-Holstein Angestellte ein, die die Aufgaben der Politessen übernehmen sollten. Für die Politessen, die bei der Polizei angestellt waren, versuchte man andere Aufgabenbereiche innerhalb der Polizei, wie zum Beispiel Schreibarbeiten zu finden.<sup>34</sup> In der Polizei Berlin wurde den Politessen die Möglichkeiten geboten, zur Schutzpolizei zu wechseln und dort eine verkürzte Ausbildung zur Polizeibeamtin zu absolvieren.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Gespräch der Autorin mit ehemaligen Politessen der Polizei Schleswig-Holstein am 24./25.06.1997 in Eutin.

<sup>35</sup> Landespolizei Berlin: "Konzeption für die Einstellung von Frauen in die Laufbahn des mittleren Dienstes der Schutzpolizei" vom 09.06.1980, S.1 u. 5.

## 5. Entstehung der Berufsrolle Schutzpolizistin

Anschließend an den Überblick zur historischen Berufsrolle Polizistin in Kapitel 4 wird hier die Entstehung der Berufsrolle Schutzpolizistin seit den 1970er Jahren geschildert. In den einzelnen Bundesländern ist man bei der Einstellung von Frauen in die Schutzpolizei unterschiedlich vorgegangen. Teils wurden erst Modellversuche durchgeführt, teils entschied man sich gleich endgültig für eine Einstellung von Frauen. Einige Länder zeigten sich eher reserviert und wartete die ersten Erfahrungen mit Schutzpolizistinnen in anderen Landespolizeien ab. Es wurde die volle Integration der Frauen in die Schutzpolizei angestrebt, das heißt keine laufbahnrechtlichen Sonderbedingungen oder Beschränkungen auf sogenannte frauenspezifische Bereiche, doch sollte der Einsatz im Dienst im Einklang mit der gesellschaftlichen Rolle der Frau stehen. Bis den Schutzpolizistinnen tatsächlich alle Arbeitsbereiche offen standen, dauerte es noch einige Jahre.

### 5.1 Internationale Umfrage, Bundesinnenminister 1970

Der Bundesminister des Innern ließ bereits 1970 eine internationale Umfrage zu Frauen im uniformierten Polizeidienst durchführen, um sich zu informieren, welche Erfahrungen man im Ausland gemacht hatte. Es wurden Fragebögen an die Polizeibehörden verschickt, deren Beantwortung Aufschluß über den zahlenmäßigen Anteil der Frauen in den uniformierten Polizeien, die Aufgabenbereiche und Arbeitszeiten sowie die Bewaffnung geben sollten. Insbesondere war man daran interessiert, ob die Frauen Tag- und Nachtdienst verrichten, sowohl im Innen- als auch Außendienst eingesetzt wurden und ob sie allein oder mit weiblichen bzw. männlichen Kollegen im Streifendienst arbeiten. Abschließend sollten die Polizeibehörden ein "Gesamturteil über [die] Bewährung der weiblichen Polizei" fällen.<sup>1</sup>

Nach dieser Untersuchung gab es 1970 uniformierte Polizistinnen in Argentinien, Australien, Großbritannien, Indien, Italien, Japan, den Niederlanden, Belgien, Chile, Frankreich, Norwegen, Österreich, Schweden, in der Schweiz und in den USA. Von 20 befragten Ländern gaben nur Dänemark, Pakistan, Spanien und Südafrika an, keine uniformierten Polizeibeamtinnen zu haben. In Brasilien war eine weibliche Schutzpolizei erst im Aufbau, so daß noch keine Angaben gemacht werden konnten. Der Anteil der Frauen in den uniformierten Polizeien lag zwischen 0,19% in Argentinien und 4% in Großbritannien. Die Auswertung der Umfrage ergab, daß die Schutzpolizistinnen in Bezug auf Auswahlkriterien und Ausbildungsinhalte ähnliche Anforderungen wie die männliche Bewerber zu erfüllen

---

<sup>1</sup> Bundesminister des Innern, Aktz. ÖS 7 - 040 115/1 vom 11.08.1970.

hatten. Dennoch wurden die meisten Beamtinnen nur zu sogenannten frauenspezifischen Aufgaben wie Kinder- und Jugendschutz, Angelegenheiten, die Frauen betrafen und Verkehrserziehung herangezogen. In einigen Ländern waren die Aufgabenbereiche auch auf Verkehrskontrollen und Aufsicht in Gefängnissen ausgeweitet. Lediglich in Großbritannien, Norwegen, Schweden und in den USA wurden die Beamtinnen auch mit allgemeinen Polizeiaufgaben betraut. Schweden stellte das einzige Land dar, in dem die Beamtinnen ebenso wie ihre Kollegen ohne Ausnahme für alle Polizeiaufgaben zuständig waren. Dies galt auch für Einsätze, die als gefährlich oder körperlich anstrengend eingeschätzt wurden. Der Streifendienst wurde im Tag- und Nachtdienst mit männlichen oder weiblichen Doppelstreifen durchgeführt. Als einzige der 16 befragten Polizeien kam die schwedische Polizei zu einer negativen Beurteilung der Beamtinnen. Die Frauen seien für den normalen Polizeidienst weniger geeignet; bei Einsätzen, die körperliche Ausdauer und Stärke verlangten, habe es Probleme gegeben. Daher sei geplant, den Beamtinnen vermehrt frauenspezifische Tätigkeiten zuzuteilen. Die norwegische Polizei, die die Beamtinnen zwar von gefährlichen und anstrengenden Einsätzen ausschloß, ansonsten jedoch keine weiteren Unterschiede machte, beurteilte die Arbeit der Schutzpolizistinnen als positiv. Angemerkt wurde hier jedoch, daß die Frauen häufig ihren Dienst aus familiären Gründen aufgaben oder zeitlich unterbrachen.<sup>2</sup>

Die Ergebnisse der Umfrage wurden vom Bundesinnenminister an die Innenminister der Bundesländer weitergeleitet. Inwieweit die Innenminister der Länder dazu Stellung nahmen, konnte nicht recherchiert werden. Im Aktenbestand des Innenministeriums Schleswig-Holstein ließ sich kein direkter Hinweis auf eine positive oder negative Resonanz finden. Einem Schreiben der Landespolizei Niedersachsen aus dem Jahre 1980 ist zu entnehmen, daß das Thema "Frauen im Vollzugsdienst der Schutzpolizei" erstmals im Jahre 1971 diskutiert wurde. Auf die internationale Umfrage des Bundesinnenministers wurde zwar nicht verwiesen, doch scheinen viele Argumente aus der Auswertung der Umfrage entnommen worden zu sein. Nach Meinung der Niedersächsischen Polizeiführung war die in Niedersachsen geführte Diskussion der Anstoß zu einem bundesweiten Meinungsaustausch gewesen, in dem man letztendlich zu dem Ergebnis kam [10 Jahre später! Anmerk. S.-R.], Frauen in die Schutzpolizei einzustellen.<sup>3</sup>

Einige Jahre später gab es einen weiteren Anstoß für die Diskussion um Frauen in der Schutzpolizei, der sich bald als ausschlaggebend für die Personalpolitik der Polizei erweisen sollte. In den meisten Länderpolizeien befürchtete man, bald nicht mehr genügend geeignete Bewerber zu haben.<sup>4</sup> In einer Analyse zur Personalergänzung für den Polizeidienst in Nie-

<sup>2</sup> Ebd., (Seitenzahlen nur teilweise vorhanden).

<sup>3</sup> IM Niedersachsen, Aktz. 25.3 - 031 -6143- vom 18.09.1980.

<sup>4</sup> Auf den sogenannten Bewerbermangel wird in der Literatur häufig hingewiesen. Nicht ein verändertes Rollenbild, sondern das Problem des Bewerbermangels stand offensichtlich im Vordergrund der Überlegungen.

dersachsen kam man zu dem Ergebnis, daß die Situation ab 1982/83 kritisch werden würde. Die Analyse zeigte, daß die Bewerberzahlen seit 1976 rückläufig waren, der Anteil der nicht geeigneten Bewerber sich vergrößert hatte und Bewerbungen außerdem in stärkerem Maße zurückgezogen wurden. Die Polizei des Landes Niedersachsen sah sich vor "ernsten Nachwuchsproblemen" stehen.<sup>5</sup> Das zurückgehende Interesse der Männer am Polizeidienst ging jedoch mit zunehmenden Interesse seitens der Frauen einher. Vermehrt kamen Anfragen von Frauen, die sich für die Arbeit als Schutzpolizistin interessierten.<sup>6</sup> Der Werbe- und Auswahldienst der Polizei Nordrhein-Westfalen schrieb im Mai 1980 "Nach einer Fernsehsendung über Frauen in Männerberufen häufen sich bei uns Anfragen über die Einstellung von Frauen in die Schutzpolizei".<sup>7</sup>

Neben einigen Landespolizeien waren auch Interessenverbände wie die Internationale Organisation leitender Polizeibeamter (IOLP) und die Gewerkschaft der Polizei (GdP) an der "Frauenfrage" interessiert. Von der Gewerkschaft wurde die volle Öffnung des Polizeiberufs für Frauen gefordert (DEUTSCHE POLIZEI 1980, S.10). Auch die Internationale Organisation leitender Polizeibeamter sprach sich für die Einstellung von Frauen in die Schutzpolizei aus. Durch ihre internationale Arbeit hatte sie viele Einblicke in andere Polizeiorganisationen, unter anderem auch der Ostblockländer gewonnen. 1980 wurde ein internationales Symposium zum Thema "Frauen im Polizeidienst" veranstaltet, an dem auch BeamtenInnen aus den USA, den Niederlanden, Norwegen, Belgien und Österreich teilnahmen. VertreterInnen der niederländischen und englischen Polizei berichteten über die geschichtliche Entwicklung und über aktuelle Probleme und Tendenzen von Frauen in der Schutzpolizei (IOLP 1980). Neben Symposien und Fachtagungen war es der IOLP ein Anliegen, Informationen über Frauen in der Schutzpolizei weiterzuleiten und zu verbreiten. Aufsätze über Frauen in der amerikanischen Polizei wurden ins Deutsche übersetzt und dem Bundesminister des Innern und den Innenministern und -senatoren zugänglich gemacht.<sup>8</sup> Die Kriminalbeamtinnen Kleinlein und Matthes, Mitglieder der IOLP, stellten Literatur zusammen, um die ganze Bandbreite an Erfahrungen, die in anderen Ländern gemacht worden waren, auszuwerten.<sup>9</sup>

---

Bis heute betonen viele AutorInnen, daß Frauen nicht aus idealistischen Gründen, wie die Gleichberechtigung in den Polizeivollzugsdienst aufgenommen wurden (Vgl. Landespolizei Berlin: "Konzeption für die Einstellung von Frauen in die Laufbahn des mittleren Dienstes der Schutzpolizei" (09.06.1980); DER SPIEGEL 1982; TECL 1983; MATTHE 1991; TIELEMANN 1993; HAMM 1993 u.a.).

<sup>5</sup> IM Niedersachsen, Aktz. 25.3 - 031 -6143- vom 18.09.1980, S.4f.

<sup>6</sup> Dies galt auch für die Landespolizeien Bremen (Senator für Inneres, Aktz. -340- Ot/Mi vom 16.12.1980) und Berlin (Senator für Inneres, Aktz. III F 1 - 0310/1115 VOM 23.12.1980).

<sup>7</sup> Werbe- und Auswahldienst der Polizei Nordrhein-Westfalen, Aktz. -4004/7- , Schreiben vom 13.05.1980 an die Landespolizeischule Schleswig-Holstein.

<sup>8</sup> Bundesminister des Innern, Aktz. P II 5 -640 115/2 vom 23.09.1980.

<sup>9</sup> IM Schleswig-Holstein, Aktz. - IV SPA / AL - vom 25.06.1979.

Die Aufnahme von Frauen in die Schutzpolizei wurde nicht nur innerhalb der Berufsverbände diskutiert, sondern auch auf politischer Ebene aufgegriffen. Der Europarat in Straßburg führte 1979 eine Tagung über "Die Situation von Polizeibeamtinnen in westeuropäischen Staaten" durch. Schwerpunkte der Diskussion waren hier eine mögliche Diskriminierung von Frauen in der Polizei und der Einsatz bei gewalttätigen Demonstrationen. Die Mitgliedsstaaten des Europarates wurden angehalten, durch entsprechende Gesetze die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Polizei auszubauen und zu garantieren (DICKE 1980a, S.9). Der CDU-Bundesfachausschuß "Innenpolitik" forderte im gleichen Jahr, daß die Frauen im Polizeidienst den Männern gleichgestellt werden sollten. Auch Beamtinnen sollten Aufgaben wie Streifendienst und Regelung des Straßenverkehrs übernehmen. Man erhoffte sich, daß der Einsatz von Frauen dazu beitragen werde, das Bild der Polizei in der Öffentlichkeit freundlicher und menschlicher zu gestalten (KRAFT 1982, S.215). Es gab aber auch deutliche Negativ-Stimmen, die sich gegen eine Öffnung der Schutzpolizei für Frauen wandten. In Rheinland-Pfalz war durch einen Kabinettsbeschluß festgelegt, daß die Schutzpolizei ausschließlich Männern vorzubehalten sei.<sup>10</sup> Der bayerische Landtag hatte bereits am 29.11.1979 beschlossen, keine Frauen in die Schutzpolizei einzustellen.

"Während die Frau aus dem Dienst in der Kriminalpolizei nicht mehr wegzudenken ist und sich dort auch bestens bewährt hat, scheint uns bei allem Verständnis für die Bestrebungen nach Gleichbehandlung die Verwendung der Frau auch im uniformierten Polizeivollzugsdienst aus Gründen der Psyche und Physis, vor allem aber aus Rücksicht auf ihre Würde doch recht problematisch".<sup>11</sup>

Andere Überlegungen waren, vermehrt Stellen für weibliche Angestellte und Politessen einzurichten, um die Schutzpolizei in einigen Bereichen zu entlasten. Man könne das Aufgabengebiet der Politessen erweitern, so daß auch umfassendere Hilfstätigkeiten im Exekutivdienst zu den Dienstvorrichtungen gehören.<sup>12</sup> Eine interessante Argumentation wurde in Schleswig-Holstein geäußert: Zwar ging man vom Gleichbehandlungsgebot für Mann und Frau aus, doch wurde daraus gefolgert, "daß, wenn Gleiches gleichbehandelt werden muß, Ungleiches eben nicht gleich behandelt werden darf, sondern Ungleiches in bestimmten Bereichen ungleich behandelt werden muß".<sup>13</sup> Es sei abzulehnen, daß Frauen ohne Rücksicht auf geschlechtsspezifische Unterschiede den gleichen physischen und psychischen Belastungen im Arbeitsleben ausgesetzt werden wie Männern. Aus polizeitaktischen Gründen halte man eine Verwendung von Frauen für nicht erforderlich, da weder Behörden noch Dienststellenleiter beantragt hätten, Frauen als Schutzpolizistinnen einzusetzen. In dieser Hinsicht habe man deswegen auch keine Pläne. Falls es Mitte der achtziger Jahre zu

<sup>10</sup> IM Schleswig-Holstein, Aktz. - IV SPA / AL - vom 09.07.1979.

<sup>11</sup> IM Bayern Pressemitteilung, Aktz. (161/80) vom 02.05.1980.

<sup>12</sup> IM Schleswig-Holstein, Aktz. - IV SPA / AL - vom 09.07.1979.

<sup>13</sup> IM Schleswig-Holstein, Aktz. - IV 440 - 21.20 - 22 -1980/bö 2644 vom Dez. 1980, S.2.

einem Bewerbermangel kommen sollte, sei es dann durchaus berechtigt, über die Einstellung von Frauen nachzudenken.<sup>14</sup> Durch diese Argumentation wird deutlich, daß Frauen als Reservearmee dienen; so lange es personalpolitisch möglich ist, wird ihnen der Zutritt zur Schutzpolizei verweigert. Berufen sich Frauen auf die im Grundgesetz verankerte Gleichberechtigung von Mann und Frau, hält man eine Erklärung über die Ungleichheit der Geschlechter bereit.

Als erstes Bundesland ermöglichte Berlin Frauen die Ausbildung zur Schutzpolizistin im mittleren Dienst und stellte 1978 die ersten Anwärterinnen ein. Zunächst wurden nur Frauen zugelassen, die zuvor schon als Politessen zur Verkehrsüberwachung eingesetzt waren (vgl. Kap. 4.6). Die Ausbildung der ehemaligen Angestellten wurde auf zwei Jahre verkürzt; diese Ausnahmeregelung war bis Dezember 1984 befristet gewesen. Trotzdem war das Interesse unter den Politessen gering, es bewarben sich weniger Frauen, als man erwartet hatte. Die ablehnende Haltung wurde mit dem höheren Alter der Angestellten und mit der anstrengenden schutzpolizeilichen Ausbildung begründet.<sup>15</sup>

Es ist zu vermuten, daß die Berufsrollen Politesse und Schutzpolizistin für einen derartigen Berufswechsel zu unterschiedlich sind. Im Gegensatz zum Polizeiberuf zählt der Beruf Politesse nicht zu den staatlich anerkannten Ausbildungsberufen, er ist durch ein niedriges Anforderungsprofil gekennzeichnet und bietet kaum Aufstiegsmöglichkeiten. Frauen, die die Ausbildung als Politesse absolviert haben, gehören wahrscheinlich nicht zu der Gruppe Frauen, die einen sogenannten Männerberuf wie den der Schutzpolizistin erlernen möchten.

Ab 1982 konnten sich Frauen in Berlin auch unmittelbar für die Ausbildung als Schutzpolizistin bewerben. Man strebte die volle Integration der Frauen in die Schutzpolizei an, war sich aber bewußt, daß diese Integration nur schrittweise vollzogen werden könne. Grundsätzlich sollten Frauen den gleichen Dienst wie Männer verrichten. Von Bereichen, in denen von einer überdurchschnittliche Gefährdung ausgegangen werden müsse, wie Spezialeinsatz- oder Präzisionsschützenkommandos sowie Einsätze zur Bekämpfung der Schwerst- und Gewaltkriminalität, blieben Polizistinnen zunächst ausgeschlossen. Außerdem sollten sie keine Aufgaben in der Öffentlichkeit übernehmen, die nicht im Einklang mit dem Rollenbild der Frau in der Gesellschaft standen. Dazu gehörten zum Beispiel Bewachungsaufgaben mit besonderer Ausrüstung und Bewaffnung. Aus Rücksicht auf ausländische Bürger durften die Beamtinnen nicht in Bereichen wie der Arbeitsgruppe Ausländer mitarbeiten, da dies dem Geschlechtsrollenverständnis der Ausländer widersprechen würde.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Ebd.

<sup>15</sup> Landespolizei Berlin: "Konzeption für die Einstellung von Frauen in die Laufbahn des mittleren Dienstes der Schutzpolizei" (09.06.1980), S.1 u. 5.

<sup>16</sup> Ebd., S.2.

## 5.2 Fragenkatalog, Baden-Württemberg 1980

Um den Stand der Diskussion und der in einigen Ländern bereits gemachten Erfahrungen mit Schutzpolizistinnen zu ermitteln, wurde 1980 vom Innenminister Baden-Württemberg ein Fragenkatalog zu "Frauen im Vollzugsdienst der Schutzpolizei" an die Landespolizeien verschickt. Gefragt wurde, ob es als notwendig angesehen werde, Frauen einzustellen, nach welchen Auswahlkriterien bei der Bewerberinnenauswahl vorgegangen werde und wie hoch die Einstellungsquoten sind. Weiterhin sollten Angaben zur Ausbildung, zum Einsatz und zur Integration der Beamtinnen in die Schutzpolizei gemacht werden.

In Berlin waren zum Zeitpunkt dieser Umfrage bereits 24 Schutzpolizistinnen ausgebildet, 98 weitere befanden sich in Ausbildung. Die Berliner Landespolizei gab an, daß man positive Eindrücke von den Frauen habe, Integrationsschwierigkeiten habe es nicht gegeben. Die Frauen seien bis auf Alter, Größe und sportlichen Leistungen nach den gleichen Kriterien wie die Männer ausgesucht worden. In der theoretischen Ausbildung mache man keine Unterschiede, in der praktischen Ausbildung bestehe die Einschränkung, daß die Beamtinnen nicht am Gewehr bzw. Maschinengewehr ausgebildet werden. Trotz der positiven Eindrücke wolle man den zahlenmäßigen Anteil der Frauen in den neuen Ausbildungsgängen zunächst auf 50 Anwärterinnen festlegen.<sup>17</sup> Angesichts der Tatsache, daß es sich um die ersten Frauen in der Bundesrepublik Deutschland handelte, die in die Schutzpolizei integriert waren, ist die Berliner Stellungnahme ausgesprochen nüchtern und wenig problemorientiert. Eine differenziertere Darstellung wäre sicherlich hilfreicher für die anderen Bundesländer gewesen.

Im Jahr 1979 stellte die Hamburger Polizei die ersten Frauen ein. Noch war unklar, was mit der weiblichen Schutzpolizei, die seit 1945 in Hamburg bestand, geschehen sollte (vgl. Kap. 4.5). Man erachtete die Arbeit der weiblichen Schutzpolizei für wichtig, so daß man nicht ohne weiteres darauf verzichten wollte. Eine mögliche Alternative sah man in einem Nebeneinander von weiblicher Schutzpolizei und den in die übrige Schutzpolizei integrierten Beamtinnen.<sup>18</sup> Die weibliche Schutzpolizei blieb bis 1992 bestehen, dann wurden die Dienststellen aufgelöst und die Beamtinnen auf die einzelnen Reviere der Schutzpolizei verteilt (SPRENGER 1996, S.16).

Da es in Deutschland keine fundierten Erkenntnisse über Frauen in der Schutzpolizei gab, führte man in Hamburg 1982/83 einen einjährigen Modellversuch mit bereits ausgebildeten Beamtinnen und einer Vergleichsgruppe von männlichen Beamten durch. Die Fragestellung des Versuches bestand aus zwei Komponenten. Zum einen sollte er Aufschluß darüber ge-

<sup>17</sup> Berliner Senator für Inneres, Aktz. III F1 -0310/1115 vom 23.12.1980.

<sup>18</sup> Landespolizeiverwaltung Hamburg, Aktz. LPV 41/20.33-3 vom Juli 1985.

ben, ob Frauen und Männer in gleicher Weise im Revierdienst verwendet werden können. Zum anderen wurde danach gefragt, welche Bedingungen nötig wären, um Frauen in den Vollzugsdienst integrieren zu können. Von dem Ergebnis wollte man die Entscheidung über die weitere Einstellung von Frauen abhängig machen.

An diesem breit angelegten Versuch waren mehrere Einrichtungen beteiligt. Der Landespolizeidirektion oblag der polizeitaktische Untersuchungsansatz, mit dem geprüft werden sollte, wie gut Beamtinnen und Beamte die verschiedenen polizeilichen Lagen bewältigen. Der Ärztliche Dienst der Behörde für Inneres sollte aus arbeitsmedizinischer Sicht die Auswirkungen der Belastungen durch den Schichtdienst dokumentieren. Um objektive wissenschaftliche Ergebnisse zu gewährleisten und außerdem sozialpsychologische Erkenntnisse zu gewinnen, wurde der Versuch von dem unabhängigen Beratungsinstitut "Forum Z - Psychologische Unternehmens- und Behördenberatung GmbH -" begleitet.<sup>19</sup> Die Versuchsleitung bestand sowohl aus VertreterInnen der Leitstelle zur Gleichstellung von Frauen, die zur Senatskanzlei gehört als auch VertreterInnen des Personalrates für Beamte der Schutzpolizei und der Landespolizeidirektion. Es wurden gründliche Vorarbeiten getätigt, unter anderen sandte man eine Polizeibeamtin mit langjähriger Erfahrung in die USA. Die Beamtin sollte in den Großstädten Washington und New York Erfahrungen über Frauen in der Schutzpolizei, insbesondere über die Kompetenzen und Zuständigkeiten von Beamtinnen sammeln. Dieses neu erworbene Wissen wurde für den Versuchsaufbau und für die zukünftige Verwendung von Frauen genutzt.<sup>20</sup>

Das wichtigste Ergebnis der Untersuchung war, daß zwischen den Dienstgruppen, in denen Frauen eingesetzt waren und den männlichen Vergleichsgruppen kein wesentlicher Unterschied in der Wahrnehmung der polizeilichen Aufgaben festgestellt werden konnte. Daraus folgte man, daß Frauen generell in der Schutzpolizei eingesetzt werden können. Allerdings seien sie als Minderheit besonderen psychischen Belastungen ausgesetzt. Die skeptische Haltung vieler Kollegen führe häufig zu einer Überbewertung von Schwächen, die dann als Beweis angeführt würden, daß die Beamtinnen ungeeignet seien. Die Frauen müßten sich den Vorurteilen und der ablehnenden Haltung ihrer Kollegen stellen und versuchen, damit gelassen umzugehen. Da es keine weiblichen Vorbilder für geeignetes Verhalten gäbe, müßten sie in der Lage sein, spontan eigene Verhaltensmuster zu entwickeln.

---

<sup>19</sup> Behörde für Inneres Hamburg, Modellversuch zur generellen Verwendung von Frauen im Polizeivollzugsdienst (Abschlußbericht vom Juni 1983).

<sup>20</sup> Behörde für Inneres Hamburg, Aktz. A 43 / 020.23-6.7 vom 14.11.1980.



Eine interessante Beobachtung wurde durch das sozialwissenschaftliche Institut Forum Z gemacht. Viele Frauen seien im Dienst aufgrund ihrer intellektuellen Fähigkeiten geistig nicht genug gefordert. Dadurch entstehe berufliche Unzufriedenheit bei den Beamtinnen und eine distanzierte Haltung zum Dienst, aber auch zu den Kollegen. Forum Z empfahl, bei der Auswahl der Bewerberinnen darauf zu achten, daß sie nicht höher qualifiziert seien als die männlichen Bewerber. Diese Empfehlung wurde von der Versuchsleitung jedoch zurückgewiesen, da man auf diese Weise Frauen mit großer Auffassungsgabe vom Polizeidienst ausschließen würde.

Meines Erachtens gab es für die Versuchsleitung keine andere Möglichkeit, als diese Empfehlung zurückzuweisen. Anderenfalls müßten die meisten Beamtinnen aufgrund ihrer Ausbildung und Leistung als überqualifiziert für den Polizeiberuf angesehen werden. Dies würde jedoch bedeuten, daß der Polizeiberuf jahrelang ein Beruf für Männer mit geringer Qualifikation gewesen ist.

Für eine arbeitsmedizinische Untersuchung hatte sich der Beobachtungszeitraum als zu kurz erwiesen. Die Frauen seien signifikant häufiger krankheitsbedingt ausgefallen, auffällig dabei seien relativ lang andauernde psycho-somatische Beschwerden gewesen, deren Ursachen jedoch nichts mit der beruflichen Tätigkeit zu tun haben, so die Erfahrungen eines Polizeiarztes.<sup>21</sup> Vom ärztlichen Dienst und der Versuchsleitung wurde demnach kein Zusammenhang zwischen den psychosomatischen Beschwerden der Frauen und den oben angesprochenen besonderen psychischen Belastungen der Beamtinnen aufgrund ihres Minderheitenstatus gesehen.

Nach und nach entschloß man sich auch in den anderen Länderpolizeien, die Männerdomäne aufzugeben und Frauen zum Dienst in der Schutzpolizei zuzulassen; dem Hamburger und Berliner Vorbild folgten 1981 Niedersachsen und Hessen sowie 1982 Nordrhein-Westfalen. In Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen wollte man sich nicht auf die Erfahrungen der Landespolizeien Berlin und Hamburg verlassen, da es sich in beiden Fällen um Polizeien in Großstädten handelte, die zudem schon langjährige Erfahrungen mit Schutzpolizistinnen vorweisen konnten. 1981 wurde daher in Niedersachsen mit einem fünfjährigen Testversuch begonnen, der nach vier Jahren vorzeitig abgebrochen wurde, da man "zu einer uneingeschränkten positiven Beurteilung" gekommen sei (BEREITSCHAFTSPOLIZEI - HEUTE 1984, S.48). Zu Beginn des Modellversuches war man jedoch nicht von einem so guten Ergebnis ausgegangen. Im Falle eines Scheiterns hätten die bereits in den Dienst eingestellten Frauen weiterhin als Beamtinnen in der Schutzpolizei bleiben können. Ein Übergang zur

---

<sup>21</sup> Behörde für Inneres Hamburg, Modellversuch zur generellen Verwendung von Frauen im Polizeivollzugsdienst (Abschlußbericht vom Juni 1983).

Kriminalpolizei, Entlassung oder eine Übernahme in das Angestelltenverhältnis wäre nur auf freiwilliger Basis erfolgt.<sup>22</sup>

Die Landespolizei Hessen entschied 1981, ohne jegliche eigene Erfahrungen, Frauen den Zugang zur Schutzpolizei unwiderruflich zu öffnen. Der hessische Innenminister bestand ausdrücklich darauf, daß es sich bei der Polizei Hessens nicht um einen Modellversuch handle, den man gegebenenfalls wieder abbrechen könne. In Zukunft sollten regelmäßig Frauen in die Schutzpolizei aufgenommen werden, da verfassungsrechtlich verankert sei, daß Frauen die gleichen Chancen in der Ausbildung und Berufsausübung zustehen würden.<sup>23</sup> Es werde die volle Integration angestrebt, allerdings werde zur Zeit noch die Einschränkung vorgenommen, daß Beamtinnen nicht bei Demonstrationen eingesetzt werden. Bei der Ausbildung der Beamtinnen werde verstärkt Gewicht auf den Sportunterricht und die waffenlose Selbstverteidigung gelegt, um eventuelle physische Unterlegenheit ausgleichen zu können. Der Innenminister war sich der schwierigen Situation für die Frauen in der Männerdomäne bewußt. In einem deutlichen Appell an die Beamten wurden diese aufgefordert, ihre Vorurteile abzubauen und den Beamtinnen fair und kameradschaftlich gegenüberzutreten (POLIZEI, TECHNIK, VERKEHR 1981).

Trotz der unterschiedlich aufgebauten Modellversuche bzw. des Verzichts auf eine Versuchsphase, waren die Bedingungen für die Frauen in den einzelnen Länderpolizeien ähnlich. In keinem Bundesland sah man eine Alternative zur vollen Integration der Frauen in die Schutzpolizei, wie sie möglicherweise eine weibliche Schutzpolizei nach dem durchaus bewährten Hamburger Modell hätte darstellen können. Man übte jedoch in einigen Punkten Zurückhaltung, wie bei den Einstellungszahlen und dem Einsatz von Frauen in geschlossenen Einheiten. In Hamburg wurden in dem Zeitraum von 1979 bis 1983 im Durchschnitt jährlich 40 Frauen eingestellt. In Niedersachsen wurden von 1981 bis 1983 etwa 250 Bewerberinnen in den Dienst eingestellt.<sup>24</sup> Bei den Einstellungskriterien wurden dahingehend einige Abstriche gemacht, daß die für die Männer festgelegte Mindestgröße bei den Frauen heruntersetzt wurde. Bei der Bewertung der sportlichen Leistungen setzte man ebenso einen anderen Maßstab für die Frauen fest. In den ersten Jahren wurden nur volljährige Frauen eingestellt, während männliche Bewerber auch schon mit 16 oder 17 Jahren mit der Polizeiausbildung beginnen konnten.<sup>25</sup>

<sup>22</sup> IM Niedersachsen, Aktz. 25.3 -031- 6143 vom 18. 09. 1980.

<sup>23</sup> TECL, Polizeirat an der Hessischen Polizeischule spricht jedoch ausdrücklich von einem Modellversuch, von dessen Ergebnis die weitere Einstellung von Frauen abhängt (TECL 1983, S.3).

<sup>24</sup> Behörde für Inneres Hamburg, Modellversuch zur generellen Verwendung von Frauen im Polizeivollzugsdienst (Abschlußbericht vom Juni 1983), S.2; IM Niedersachsen, Aktz. 25.3 - 031 - 6149- vom 10.05.1985, S.3.

<sup>25</sup> Ebd., vgl. auch IM Nordrhein-Westfalen: Erfahrungsbericht, Aktz. -1- 061/600 vom 21.08.1985, S.1ff. Für Frauen galt eine Mindestgröße von 160 cm (Männer 168 cm) und ein Mindestalter von 18 Jahren

Die Ausbildungsbedingungen waren für die Frauen nahezu die gleichen wie für die Männer, bis auf die oben schon erwähnte Ausbildung am Gewehr. Eine weitere Ausnahme bestand darin, daß die Beamtinnen nicht für Einsätze in den geschlossenen Einheiten ausgebildet wurden. Die Schutzpolizistinnen arbeiteten daher nach ihrer Ausbildung nicht bei den Bereitschaftspolizeien der Länder, sondern wurden sofort in den Einzeldienst versetzt. An dieser Regelung wurde von einigen Führungskräften Kritik geübt. Man dürfe den Beamtinnen nicht die Ausbildung und die Erfahrungen aus der Bereitschaftspolizei vorenthalten. Auch ruhige Lagen im Streifendienst könnten in gefährliche Situationen umschlagen. Es sei unverantwortlich, die Beamtinnen nicht auf solche Situationen vorzubereiten (HAWRAN 1981; TECL 1983).

In Nordrhein-Westfalen wurden die Beamtinnen auch in den sogenannten geschlossenen Verbänden eingesetzt. Es sei der ausdrückliche Wunsch der Beamtinnen gewesen, auf die gleiche Weise wie ihre Kollegen für solche Einsätze ausgebildet und auch eingesetzt zu werden. Da bei den Frauen eine sehr hohe Leistungsbereitschaft bestehe, sähe man keine Gründe, die gegen den Einsatz von Frauen auch bei besonderen Anlässen sprächen. Bereits 1983 wurden Beamtinnen, die sich noch in Ausbildung befanden, in geschlossenen Einheiten eingesetzt, so unter anderem bei der 300-Jahr-Feier "Deutsche in Amerika", beim Besuch des US-amerikanischen Vizepräsidenten Bush und bei Demonstrationen. Zusammen mit männlichen Kollegen haben sie unter anderem als Durchsuchungskräfte, Sicherungskräfte für den Wasserwerfer und an Durchlaßstellen gearbeitet. Spezielle Probleme habe es bei den Frauen nicht gegeben.<sup>26</sup>

In anderen Bundesländern wurde die dort praktizierte Ausgrenzung der Frauen aus Ausbildungsbereichen bei der Bereitschaftspolizei kritisiert. In Hessen waren die Kollegen darüber verärgert, daß die Frauen bereits während der Ausbildung Erfahrungen im Streifendienst machen konnten, während sie selbst wenig motivierende Tätigkeiten während der Einsatzwochen bei der Bereitschaftspolizei zu verrichten hatten. Gespräche mit den Beamtinnen ergaben, daß auch sie mit dieser Situation unzufrieden waren. Die überwiegende Mehrheit von ihnen wollte keine Sonderbehandlung, sondern die gleichen Ausbildungsbedingungen wie ihre Kollegen (TECL 1983).

---

(Männer 17 Jahre). Die Bewertung der sportlichen Leistungen wurde nach den Leistungstabellen der Sportverbände vorgenommen.

<sup>26</sup> IM Nordrhein-Westfalen: Erfahrungsbericht, Aktz. -1- 061/600 vom 21.08.1985, S.9ff.

### 5.3 Sachstandsbericht, Innenministerkonferenz 1981

Der Einsatz von Frauen in der Schutzpolizei blieb nicht nur Sache der einzelnen Länder. Auf Anregung von Schleswig-Holstein hin wurde das Thema 1980 im Rahmen der Innenministerkonferenz diskutiert. Damit folgte man dem Programm für die Innere Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland, in dem festgelegt ist, daß die Aus- und Fortbildung sowie die Verwendung der Polizeibeamten in den einzelnen Bundesländern möglichst aneinander angeglichen sein soll. Die Auseinandersetzung ging vor allem um zwei grundlegende Einsatzmodelle für Frauen, auf der einen Seite die Beschränkung auf bestimmte Funktionsbereiche und auf der anderen Seite die volle Integration der Frauen in die Schutzpolizei. An dem Modell des auf bestimmte Bereiche beschränkten Einsatzes von Frauen wurde kritisiert, daß es hinsichtlich des Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht angemessen sei, wenn man Frauen nur einen sogenannten "Schönwetterdienst" übertrage und den Beamten die gefährlicheren Arbeiten überlasse (KRAFT 1982, S.215).

Vor allem in den Flächenstaaten, in denen es viele kleinere Polizeidienststellen gebe, könnte es beim Einsatz von Schutzpolizistinnen, die nur für bestimmte Aufgabenbereiche zur Verfügung stünden, zu Schwierigkeiten kommen. Dies würde zu einem Effektivitätsverlust der Polizeiarbeit führen. Man ging auch davon aus, daß Frauen häufiger ausfielen und ihren Dienst nicht verrichten könnten, was sich wiederum besonders auf kleineren Dienststellen auswirken würde. Daher sei zu überlegen, ob Frauen nicht als Angestellte, ähnlich wie Politessen, nach einer kurzen Ausbildungszeit bestimmte Bereiche des Polizeidienstes wie Verkehrserziehung oder Verkehrsüberwachung übernehmen könnten (ebd.).

Frauen als Angestellte in die Schutzpolizei einzustellen, hätte jedoch bedeutet, das sie eine Position außerhalb der eigentlichen Organisation einnehmen. Ähnlich wie in der Weimarer Republik wären die Frauen nicht in der gleichen Hierarchie gewesen wie die Beamten und wären damit auch keine Konkurrenz für die Männer geworden. Mit diesem Vorschlag hätte man nicht nur umgehen können, daß einzelne Männer der Konkurrenz der Frauen unterliegen, sondern auch, daß Frauen die Rolle als Vorgesetzte von Männern einnehmen.

Das Modell der vollen Integration in die Schutzpolizei schien ebenso negative Punkte aufzuweisen. Man war sich unsicher, ob man Schutzpolizistinnen in Extremsituationen wie bei unfriedlichen Demonstrationen, Soforteinsätzen bei Banküberfällen und Geiselnahmen den Einsatz mit Maschinenpistolen, Gewehren, Tränengaswurfkörpern und Schlagstöcken befehlen könne. Als ein weiteres Problem wurde der Schichtdienst angesehen; es wurden Zweifel geäußert, ob Frauen den physischen und psychischen Anstrengungen des Schichtdienstes bis in die späteren Lebensjahre gewachsen seien (ebd.). Bei diesem Argu-

ment wurde jedoch nicht berücksichtigt, daß Frauen auch in typischen Frauenberufen, wie zum Beispiel in der Kranken- und Altenpflege im Schichtdienst arbeiten, ohne daß von Männern hinterfragt wird, ob Frauen damit überfordert sind.

Auf ihrer Sitzung am 27.06.1980 beschloß die Ständige Konferenz der Innenminister, daß die Thematik Frauen in der Schutzpolizei vom Arbeitskreis II "Öffentliche Sicherheit und Ordnung" untersucht werden soll. Der Arbeitskreis II richtete daraufhin einen Ad-hoc-Ausschuß ein, der alle Fragen, die mit der Ausbildung und dem Einsatz von Frauen in der Schutzpolizei zusammenhingen, klären sollte. Unter dem Vorsitz von Baden-Württemberg sollte der Ausschuß, dem die Länder Bayern, Berlin, Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein angehörten, dem Arbeitskreis II im Mai 1981 Bericht erstatten und insbesondere auf die oben dargestellten Diskussionspunkte Bezug nehmen (ebd.). Um dieser Aufgabe nachzukommen, führte der Ad-hoc-Ausschuß eine Umfrage in den Länderpolizeien über Erfahrungen, Vorstellungen und Planungen hinsichtlich der Verwendung von Frauen in der Schutzpolizei durch. Zu diesem Zeitpunkt waren in der Bundesrepublik bereits etwa 800 Frauen als Schutzpolizistinnen bzw. Anwärterinnen eingestellt. In einem sogenannten Sachstandsbericht wurden die Berichte der einzelnen Länder sowie die vorliegenden Erfahrungen aus dem Ausland zusammengefaßt. Als wichtigstes Ergebnis für die zukünftige Verwendung von Frauen ist folgende Aussage zu sehen:

"Nach den bisherigen Erfahrungen im In- und Ausland läßt sich die Generalaussage machen, daß Frauen für einen jedenfalls weiten Bereich des Einsatzes des uniformierten Polizeivollzugsdienstes grundsätzlich in Betracht kommen".<sup>27</sup>

Man ging davon aus, daß Frauen im Durchschnitt den Männern physisch unterlegen seien und sich daher nicht im gleichen Maß für den Einsatz in gewalttätigen Situationen eigneten. Frauen könnten diese Schwäche durch eine beruhigende und aggressionshemmende Art des Einschreitens ausgleichen und daher einen eventuell eskalierenden Verlauf einer Konfliktsituation abwenden. In einigen Fällen wirke sich die Anwesenheit von Beamtinnen kontraproduktiv aus, wie zum Beispiel beim Einschreiten gegen Ehepaare, weibliche "Verkehrssünder" und Betrunkene. Nach den einzelnen Länderberichten sei eine höhere Fluktuation und eine kürzere Gesamtdienstzeit der Beamtinnen zu erwarten, der man eventuell mit dem Angebot von Teilzeitbeschäftigung entgegenwirken könne. Für den Bereich der zwischenmenschlichen Beziehungen rechne man nicht mit größeren Problemen, als sie auch in anderen Arbeitsbereichen außerhalb der Polizei auftauchen, heißt es in dem Bericht von 1981. Bis jetzt habe es nur Einzelfälle gegeben, von denen man nicht auf das Allgemeine schließen dürfe. Gelegentlich seien Vorbehalte und Mißtrauen gegenüber den Kolleginnen vorhanden. Wegen der guten Leistungen der Bewerberinnen würden allerdings interne Spannungen wie

---

<sup>27</sup> IM Baden-Württemberg, Aktz. III 6716/31 vom 31.03.1981, S.1.

Konkurrenzprobleme und Neid entstehen; bei männlichen Bewerbern kämen Befürchtungen auf, daß die Frauen bevorzugt behandelt werden würden. Nach Meinung der Ausschußmitglieder müßten die überdurchschnittlich guten Leistungen vieler Beamtinnen im Zusammenhang mit den wesentlich günstigeren Auswahlmöglichkeiten bei der Einstellung von Frauen gesehen werden. Hinsichtlich der Vorbehalte der männlichen Beamten gegenüber Schutzpolizistinnen zeigen die Verfasser des Berichts sich optimistisch, diese Probleme würden sich mit der Zeit abbauen.<sup>28</sup>

Die Behauptung, man erwarte keine größeren Schwierigkeiten im Verhältnis zwischen Kollegen und Kolleginnen ist meiner Meinung nach eine Wunschvorstellung gewesen, wurden doch aus der Praxis eine ganze Reihe von Problemen genannt. Erfahrungen aus dem Ausland, die für diesen Bericht hinzugezogen wurden, bestätigten, daß es zwar kaum Kontaktschwierigkeiten zwischen der Bevölkerung und den Beamtinnen gäbe, jedoch zwischen Beamten und Beamtinnen. Diese könnten nur langsam abgebaut werden. Unberechtigt scheint auch die Hoffnung zu sein, daß sich diese Probleme mit der Zeit allein lösen werden. Der Bremer Innensenator schloß sich nicht der im Sachstandsbericht vertretenen Meinung an, sondern gab zu bedenken:

"Das schwierigste Problem der Frauen dürfte es sein, die Anerkennung als vollwertige Kollegin zu erlangen, ohne die positiven Eigenschaften der Weiblichkeit/Fraulichkeit aufzugeben, ohne aber auch bei Kollegen eine übertriebene Fürsorge auszulösen".<sup>29</sup>

Das Streben nach Anerkennung bei den Frauen könne auch dazu führen, daß sie sich "männlicher" als ihre Kollegen geben. Damit hatte der Senator eine Vermutung ausgesprochen, die der Realität sehr nahe kommt, wie durch empirische Studien in den US-amerikanischen Polizeiorganisationen nachgewiesen wurde (vgl. Kap. 8.1).

Im Sachstandsbericht werden die Landespolizeien dazu aufgefordert, bei der grundsätzlichen Beurteilung der Eignung von Frauen für den Dienst in der Schutzpolizei die Bewerberlage nicht zu berücksichtigen. Es dürfe bei der Entscheidung keine Rolle spielen, ob es aus personalplanerischen Gründen notwendig erscheine, Frauen einzustellen. Begründet wird die Aufforderung damit, daß Frauen keine Lückenbüßer sein sollen.<sup>30</sup>

Hier ist jedoch anzumerken, daß es für die Polizei keine andere Alternative gab, als Frauen in die Schutzpolizei einzustellen, wenn sie nicht eine ständig sinkende Beamtenzahl in Kauf nehmen wollte. Auch die verstärkte Einstellung von weiblichen Angestellten und Politessen hätte die Beamten nur bedingt entlasten können, da ihre Tätigkeit aufgrund des Angestellten-

---

<sup>28</sup> Ebd., S.2ff.

<sup>29</sup> Senator für Inneres Bremen, Aktz. -340- Ot/Mi vom 16.12.1980, S.4.

<sup>30</sup> IM Baden-Württemberg, Aktz. III 6716/31 vom 31.03.1981.

status auf bestimmte Bereiche beschränkt ist. In der Landespolizei Bremen wurde die Einstellung von Frauen als zwingende Notwendigkeit angesehen, sollte es zu Engpässen bei der Bewerberlage kommen.<sup>31</sup> Ähnlich schätzte man die Situation in Hessen ein. Es werde zum einen auf Grund der gesellschaftlichen Entwicklung zwangsläufig zu einer Einstellung von Frauen in Männerberufen kommen, zum anderen sei es wegen der immer schwieriger werdenden Bewerberlage erforderlich, Frauen einzustellen. Man müsse daher rechtzeitig den Beruf der Schutzpolizistin für Frauen öffnen.<sup>32</sup>

Vor einer generellen Empfehlung von Frauen für den Dienst in der Schutzpolizei wollte der Ausschuß die Ergebnisse aus den Modellversuchen abwarten. Man einigte sich, daß die Länder, die noch keine Frauen eingestellt hätten, die Einstellung aufschieben sollten, bis die ersten Erfahrungen mit Schutzpolizistinnen vorliegen würden. Da allein die Ausbildung bei der Polizei zweieinhalb Jahre dauert, legte man die Erprobungsphase auf vier Jahre, bis 1986 fest. Danach sollte erneut ein länderübergreifender Bericht zusammengestellt und der Innenministerkonferenz vorgelegt werden.<sup>33</sup>

#### **5.4 1. Erfahrungsbericht, Innenministerkonferenz 1986**

Der vom Arbeitskreis II "Öffentliche Sicherheit und Ordnung" eingesetzte Ausschuß bestand zu dem Zeitpunkt aus Vertretern der Bundesländer, die bereits Schutzpolizistinnen eingestellt hatten. Unter dem Vorsitz von Niedersachsen sollte in Zusammenarbeit mit den Länder Berlin, Hessen und Nordrhein-Westfalen einen Erfahrungsbericht angefertigt werden, der auf Berichten der einzelnen Landespolizei beruht.

In diesem Erfahrungsbericht von 1986 wurden die Modellversuche und die Arbeitserfahrungen mit Schutzpolizistinnen durch die Arbeitsgruppe als durchweg positiv bewertet. "Die bisherigen Verwendungserfahrungen bestätigen die Eignung der Frauen für den Polizeidienst".<sup>34</sup> Die Beamtinnen zeichneten sich durch klare Berufsvorstellungen und hohe Leistungsbereitschaft aus. Mit ihrem als Lebensberuf gewählten Beruf seien sie in der Regel zufrieden. Von vielen werde der Außendienst bevorzugt, da er ihnen Begegnungen mit Menschen aus verschiedenen Schichten biete, was dem sozialen Engagement der Beamtinnen entgegen komme. Sowohl die Beamtinnen selbst als auch die Beamten seien der Auffas-

<sup>31</sup> Senator für Inneres Bremen, Aktz. -340- Ot/Mi vom 16.12.1980.

<sup>32</sup> IM Hessen, Aktz. III B 2 - 8e 06 vom 05.12.1980.

<sup>33</sup> IM Baden-Württemberg, Aktz. III 6716/31 vom 31.03.1981.

<sup>34</sup> IM Niedersachsen Erfahrungsbericht, Aktz. 25.3 -6149- vom 27.06.1986, S.2.

sung, daß die Frauen in die Schutzpolizei integriert seien und von den Kollegen anerkannt werden. Weitere Beobachtungen und Verwendungsuntersuchungen seien daher unnötig und störend für das Arbeitsklima.

Hierzu ist anzumerken, daß die ersten Schutzpolizistinnen unter besonderer Beobachtung standen. Ihre Leistungen, ihr Verhalten und Auftreten wurde von den Kollegen bewertet, das heißt, Positives wurde hingenommen, Negatives jedoch stark kritisiert (LÜCKEMEYER 1993). Dieses Verhalten der Kollegen zeigte sich besonders während der Modellversuche, in denen die Kolleginnen schärfer beobachtet wurden als die männlichen Dienstanfänger (DICKE 1980a). Im Einsatzgeschehen befanden sich die Frauen in exponierter Stellung und standen unter dem Beobachtungsdruck seitens der Kollegen und Vorgesetzten (HAMM 1993). Daher erklärt sich das im Erfahrungsbericht von 1986 formulierte Anliegen der Beamtinnen, keine weiteren Versuche mehr durchzuführen.

Im Gegensatz zu den Angaben der Schutzpolizistinnen, daß sie in die Polizei integriert seien und von den Kollegen anerkannt würden, äußert sich die Arbeitsgruppe zurückhaltend. Die Beamtinnen würden nur überwiegend anerkannt und akzeptiert werden. Nicht selten hätten die Frauen Hemmungen, mit männlichen Kollegen oder Vorgesetzten über persönliche und frauenspezifische oder auch dienstliche Probleme zu sprechen. Die Anpassungsleistung der Frauen an die Männerorganisation schien so groß zu sein, daß weibliche Aspekte kaum eingebracht wurden.

Nach Einschätzung der Arbeitsgruppe haben die Schutzpolizistinnen eine bemerkenswerte Bereitschaft zur Anpassung gezeigt. Den Aussagen des Berichts ist zu entnehmen, daß sich die Befürchtungen des Bremer Innensanators hinsichtlich eines typisch männlichen Verhalten von Beamtinnen bewahrheitet haben. Die Beamtinnen dürften nicht wie "Ersatzmänner" wirken und auftreten, sie sollten vielmehr eigenständig und selbstbewußt ihren Dienst als Frauen verrichten. Als Lösungsvorschlag wurde empfohlen, den Beamtinnen weibliche Ansprechpartnerinnen, eventuell erfahrene Beamtinnen aus der Kriminalpolizei zur Verfügung zu stellen. Weiterhin wurde als notwendig erachtet, in Zusammenarbeit mit Frauen herauszuarbeiten, wie Beamtinnen ihre spezifischen Belange in die polizeilichen Strukturen einbringen können.<sup>35</sup>

Die Innenministerkonferenz stimmte dem Bericht zu und beschloß 1987, sich in vier Jahren erneut einen Bericht vorlegen zu lassen. Diesmal sollten längerfristige Erfahrungen und vor allem die Verwendung von Frauen in geschlossenen Einheiten berücksichtigt werden. Ein weiterer Grund für einen zweiten Erfahrungsbericht war die Tatsache, daß inzwischen fast

---

<sup>35</sup> IM Niedersachsen Erfahrungsbericht, Aktz. 25.3 -6149- vom 27.06.1986, S.3ff.



alle Bundesländer dazu übergegangen waren, Frauen in die Schutzpolizei einzustellen. 1986 hatten Schleswig-Holstein und das Saarland mit der Einstellung von Anwärtnerinnen begonnen, im folgenden Jahr Baden-Württemberg, Bremen und Rheinland-Pfalz. Als letztes Bundesland stimmte Bayern im März 1990 der Einstellung von Frauen zu (TIELEMANN 1993, S.18f).<sup>36</sup>

Im Landtag Schleswig-Holstein hatte die SPD-Fraktion zwar bereits 1981 den Antrag gestellt, Frauen zum Dienst in der Schutzpolizei zuzulassen, doch erst fünf Jahre später wurde die Entscheidung zu Gunsten der Frauen gefällt. Am 01.10.1986 begannen die ersten Frauen in Schleswig-Holstein<sup>37</sup> mit der Ausbildung zur Schutzpolizeibeamtin. 33 Frauen wurden damals in den Polizeivollzugsdienst eingestellt, daß entsprach 18,4% aller Einstellungen. Zu Ungunsten der Frauen hatte man allerdings eine Quote eingeführt: Der Frauenanteil durfte bei Einstellungsbeginn höchstens 25% betragen. Die Quote behielt ihre Gültigkeit bis 1989, nach ihrer Aufhebung stiegen die Einstellungszahlen der Anwärtnerinnen und liegen seitdem bei rund einem Drittel (TIELEMANN 1993, S.20).

Die neue Entwicklung, Frauen in den uniformierten Polizeidienst einzustellen, galt nicht nur für die Länderpolizeien, sondern auch für die Bundespolizei, den Bundesgrenzschutz. Im Bundesinnenministerium wurde diskutiert, in welchen Bereichen Frauen im Bundesgrenzschutz eingesetzt werden könnten. 1981 traf man die Entscheidung, daß die Verwendung von Frauen im Verwaltungsdienst und als Lehrer und Ärzte zu befürworten sei, eine Verwendung der Frauen in den vollzugspolizeilichen Verbänden des Bundesgrenzschutzes jedoch abzulehnen sei. Als Argument wurde vorgebracht, daß nur ungefähr 10% des Vollzugspersonals im Grenzschutzeinzeldienst arbeiten würde, während 90% in verbandsmäßig organisierten Einheiten den Dienst verrichteten. Begründet wurde dies auch mit strukturellen Problemen; man habe ansonsten Schwierigkeiten, Bundesgrenzschutzbeamte aus dem mittleren Dienst, die zum Beispiel altersbedingt nicht mehr in den geschlossenen Einheiten arbeiten können, in die Länderpolizeien zu versetzen (ZEITSCHRIFT DES BUNDESGRENZSCHUTZES 1981; 1984 S.5). Am 01.10.1987 konnten jedoch trotz der oben genannten Einwände die ersten Frauen ihre Ausbildung zum mittleren Dienst beim Bundesgrenzschutz antreten. 1994 waren inzwischen 21,6% aller AnwärtnerInnen für den mittleren Dienst Frauen. Der gehobene Dienst steht den Frauen seit Anfang der neunziger Jahre offen.

---

<sup>36</sup> Ersteinstellung von Frauen in die Schutzpolizeien der Bundesländer:  
 1978 Berlin  
 1979 Hamburg  
 1981 Hessen, Niedersachsen  
 1982 Nordrhein-Westfalen  
 1986 Saarland, Schleswig-Holstein  
 1987 Baden-Württemberg, Bremen, Rheinland Pfalz; Bundesgrenzschutz  
 1990 Bayern

<sup>37</sup> Frauenförderplan der Landespolizei Schleswig-Holstein, Berichtszeitraum 1995-1998, S.4ff.

Lediglich in den Spezialeinheiten des Bundesgrenzschutzes sind Frauen erst in geringer Anzahl vertreten (FROESE, SCHOLZEN 1995, S.5f).

In den neuen Bundesländern wurden mit der Neuorganisation der Polizei nach der Wiedervereinigung auch Frauen in die Schutzpolizei eingestellt (TIELEMANN 1993, S.18f). Über die Situation der Schutzpolizistinnen in den neuen Bundesländern können an dieser Stelle keine Aussagen getroffen werden. Als 1991 ein weiterer Erfahrungsbericht von den Länderpolizeien über Frauen in der Schutzpolizei gefordert wurde, kam wenig Resonanz aus den neuen Ländern. Man vermutete, daß sie zu diesem Zeitpunkt dringendere Angelegenheiten zu regeln hätten und die Problemstellung auch nicht die Situation der Polizeien in den neuen Ländern betreffe.<sup>38</sup>

Im Jahr 1995 gab das Innenministerium Brandenburg an, daß sich der Frauenanteil in der Polizei noch in der Aufbauphase befände. Da der Frauenanteil sehr gering sei, habe man keine Erfahrungsberichte, Untersuchungen oder andere Informationsquellen vorliegen. Ähnlich sah es in Sachsen-Anhalt aus, auch dort stehe kein auswertbares Material zur Verfügung.<sup>39</sup> Auf eine Umfrage des Innenministeriums Nordrhein-Westfalen gab die Polizei Mecklenburg-Vorpommerns an, man habe die Erfahrung gemacht, daß die Beamtinnen selbstbewußt und im Umgang mit BürgerInnen umsichtiger seien und mehr Ruhe ausstrahlten als ihre männlichen Kollegen (FLOCKE 1996).

---

<sup>38</sup> IM Niedersachsen, Aktz. 25.3 - 031 -6143- vom 27.06.1991, S.3.

<sup>39</sup> IM Brandenburg, Aktz. IV 3.05 - 1572 vom 20.08.1997; IM Sachsen-Anhalt, Aktz. 27.32 - 030 38 vom 18.08.1997.

## 5.5 2. Erfahrungsbericht, Innenministerkonferenz 1991

Der abschließende Erfahrungsbericht von 1991 bestätigte im wesentlichen die Ergebnisse des Berichts aus dem Jahre 1986. Veränderungen seien beispielsweise bei der überdurchschnittlich guten Qualifikation der weiblichen Anwärterinnen eingetreten. Hier ließen sich keine geschlechtsspezifische Differenzierung mehr erkennen, ebensowenig bei den Ausbildungsergebnissen. Auch gebe es jetzt in keinem Bundesland mehr eine Quotierung zu Ungunsten der Frauen.<sup>40</sup>

Die Negativ-Quotierung des Frauenanteils hatte in den Ländern zwischen 15% in Hamburg und 30% in Niedersachsen gelegen. Nach Wegfall der starren Quoten erhöhte sich der Frauenanteil bei den AnwärterInnen und pendelte sich in den meisten Ländern bei 30-40% aller Einstellungen ein (TIELEMANN 1993, S.19f). Die Hamburger Polizei hatte ihre Quote damit begründet, daß die Beamtinnen der Bereitschaftspolizei bei Einsätzen mit geschlossenen Einheiten nicht zur Verfügung stünden. 1988 wurde die Quotenregelung in Hamburg aufgehoben, eine Einstellung erfolgte nunmehr nach dem Kriterium der Bestenauslese, die am Bedarf orientiert und unabhängig vom Geschlecht sei (BROCKMANN 1990).

1991 lag der Anteil von Beamtinnen in den Schutzpolizeien der Länder zwischen 2% im Saarland und 8% in Berlin. Um den langfristigen Anteil an Frauen in der Schutzpolizei zu ermitteln, führte man folgendes Rechenexempel durch. Bei einer angenommenen Einstellungsquote von 50% Anwärterinnen pro Jahr hätten die Frauen nach 10 Jahren einen Anteil von nur etwa 16% erreicht.<sup>41</sup> Ein so geringer Anstieg des Frauenanteils lasse es zu, die Entwicklung mit Gelassenheit abzuwarten und die sich daraus ergebenden Erfahrungen zu überprüfen. Man gehe davon aus, daß die Frauen proportional zu dem zahlenmäßigen Anteil, den sie in der Schutzpolizei einnehmen, Führungspositionen besetzen werden. In dem alten Bericht von 1986 war man noch davon ausgegangen, daß Frauen aufgrund ihrer besseren Vorbildung und den besseren Ausbildungsergebnissen überproportional häufig Führungsämter übernehmen würden.<sup>42</sup>

In allen Bundesländern würden Frauen in geschlossenen Verbänden eingesetzt, man habe insgesamt positive Erfahrungen gemacht und sehe den Einsatz von Frauen nunmehr als unverzichtbar an. Allerdings würden die meisten Erfahrungen aus Einsätzen stammen, in denen es nicht zu harten Konfrontationen und zu gewalttätigen Auseinandersetzungen gekommen sei; für Extremsituationen lägen noch keine Erfahrungen vor. Lediglich in der Landespolizei

---

<sup>40</sup> IM Niedersachsen, Aktz. 25.3 - 031 -6143- vom 27.06.1991.

<sup>41</sup> Ebd., S.5.

<sup>42</sup> Ebd.

Berlin seien Frauen innerhalb von geschlossenen Verbänden mit extremer Gewalt konfrontiert worden. Dabei seien sie weniger gut als ihre Kollegen in der Lage gewesen, Ängste zu verdrängen oder zu kompensieren. Die Wahrscheinlichkeit, Einsätze mit harter Gewalt durchstehen zu müssen, sei insgesamt sehr gering, da auch Länder, die seit Jahren Frauen einstellten, noch keine Erfahrungen in diesem Bereich vorweisen könnten.

Das große Interesse der Medien an Demonstrationen und anderen Einsatzlagen, in denen es zur Anwendung von Gewalt kommt, erweckt den Eindruck, es handle sich um alltägliche Vorkommnisse. Aus einer Statistik des Bundesministeriums des Innern zum Demonstrationsgeschehen geht jedoch hervor, daß der Anteil von unfriedlich verlaufenden Demonstrationen im Bundesgebiet bei 1,9% aller Demonstrationen liegt.<sup>43</sup> Allerdings müsse berücksichtigt werden, daß Beamtinnen im Einsatzgeschehen bei Demonstrationen oft Angriffspunkte von Widerstandshandlungen seien, da bei ihnen von einer tatsächlichen oder auch nur vermeintlichen körperlichen Unterlegenheit ausgegangen werde. Dies gelte insbesondere für den geschlossenen Einsatz, wo sich die deeskalierende Wirkung von Frauen nicht in dem Maße als Ausgleich entfalten könne.

Für die Bewältigung von Streßsituationen, die mit Gewaltanwendungen verbunden sind, ist möglicherweise die Einsatzerfahrung und die Persönlichkeitsstruktur von Beamtinnen und Beamten wichtiger als die Geschlechtszugehörigkeit. In einigen Länderberichten wird darauf verwiesen, daß Frauen zum Teil vehement fordern, auch in vorderster Front eingesetzt zu werden. Im polizeilichen Einzeldienst sei die Wahrscheinlichkeit größer, in gewalttätige Situationen zu geraten, auch wenn diese nicht in einem so spektakulären Zusammenhang wie einer Großdemonstration stünden, wird vielfach argumentiert.

In der Landespolizei Schleswig-Holstein gebe es keinen Bereich mehr, von dem die Beamtinnen grundsätzlich ausgeschlossen seien, ihnen stünden die gleichen Funktionen und Ämter offen wie ihren Kollegen. Eine Ausnahme bestehe lediglich für die Einsatzhundertschaft der Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung und für die Bereitschaftspolizei Schleswig-Holstein; hier werde der Frauenanteil deutlich eingeschränkt. Im Frauenförderplan ist zu lesen, daß die Erfahrungen gezeigt hätten, daß "ein größerer Frauenanteil auch aus fürsorge-rischen Gründen" nicht zu vertreten sei.<sup>44</sup> Weitere Gründe werden im Frauenförderplan nicht genannt. In einem Gespräch der Autorin mit dem Leiter der Einsatzhundertschaft äußerte dieser, daß Frauen an allen Einsätzen der Bereitschaftspolizei teilnehmen, da sie ansonsten zu "Polizisten zweiter Klasse" werden würden.<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> IM Niedersachsen, Aktz. 25.3 - 031 -6143- vom 27.06.1991, S.9.

<sup>44</sup> Frauenförderplan der Landespolizei Schleswig-Holstein, Berichtszeitraum 1995-1998, S.6ff.

<sup>45</sup> Gespräch der Autorin mit dem Leiter der Bereitschaftspolizei am 28. März 1996 in der Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung und die Bereitschaftspolizei (PD AFB) in Eutin.

Wie im Erfahrungsbericht von 1986 wird auch in dem 2. Erfahrungsbericht darauf hingewiesen, daß nicht nur von den Beamtinnen sondern auch von der Institution Polizei Anpassungsleistungen erbracht werden müssen. Die Öffnung der Schutzpolizei für Frauen wird als ein Beitrag gesehen, die soziale Stellung von Frauen in der Gesellschaft auszubauen. So müsse ein Arbeitsumfeld geschaffen werden, daß den Frauen die Ausübung des Berufes ermögliche, ohne auf Kinder und Familie verzichten zu müssen. Ein familienfreundliches Arbeitsumfeld könne durch Maßnahmen wie Teilzeitarbeit, flexible Gestaltung von Arbeitszeiten und auch betriebsinterne Betreuungseinrichtungen für Kinder gestaltet werden.<sup>46</sup>

## **5.6 Umfrage, Bereitschaftspolizei Bremen 1997**

Im Jahr 1997 wurde von der Bereitschaftspolizei Bremen eine Umfrage in den Landespolizeien und im Bundesgrenzschutz zu den Einstellungsvoraussetzungen für den Polizeivollzugsdienst durchgeführt. Die gegenwärtige Situation stellt sich wie folgt dar: Es gelten die gleichen Einstellungsvoraussetzungen für Männer und Frauen in den Länderpolizeien und beim Bundesgrenzschutz. Bei den Frauen werden in einigen Bundesländern lediglich im Bereich des Sportes und bei der Körpergröße andere Richtwerte angelegt. Während in Bayern eine Größe von 160 cm bei Frauen und Männern ausreicht, um die Einstellungsbedingung in dem Punkt zu erfüllen, liegt in Schleswig-Holstein und in Berlin die Mindestgröße für Frauen bei 160 cm und für Männer bei 165 cm. Im Saarland und in Rheinland-Pfalz müssen Frauen mindestens 162 cm und Männer 165 cm groß sein. In Thüringen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern gilt eine Mindestkörpergröße von 165 cm für Männer und Frauen. Noch größer müssen die zukünftigen BeamtInnen in Brandenburg sein, dort gilt als Mindestmaß 170 cm für Männer und 165 cm für Frauen. Eine Ausnahme macht das Land Nordrhein-Westfalen, dort existiert keine Mindestgröße für männliche und weibliche Bewerber (BEREITSCHAFTSPOLIZEI BREMEN 1997, S.10ff). Nach welchen Kriterien die unterschiedlichen Mindestgrößen für SchutzpolizistInnen festgelegt werden und warum Nordrhein-Westfalen gänzlich darauf verzichtet, wird von den Landespolizeien nicht angegeben.

Für die Anforderungen im Sport gilt, daß in den meisten Bundesländern keine unterschiedliche Bewertung der Leistungen von Frauen und Männern vorgenommen wird. Bei der sächsischen Polizei wird hervorgehoben: "In allen Prüfungsteilen werden von den Bewerberin-

---

<sup>46</sup> IM Niedersachsen, Aktz. 25.3 - 031 -6143- vom 27.06.1991, S.9.

nen und den Bewerbern gleiche Auswahl- und Prüfungskriterien abverlangt. Das betrifft auch die Sportprüfung" (ebd.,S.25).

Beim Bundesgrenzschutz werden bei den sportlichen Leistungen für Frauen "geringfügig abgesenkte Richtwerte akzeptiert", ebenso in den Ländern Baden-Württemberg, Bayern und Bremen. Dazu zwei Beispiele aus der Sportprüfung der Bremer Polizei: Den Sprinttest über 35 Meter müssen Männer in 5,7 Sekunden und Frauen in 6,2 Sekunden schaffen, den Frauen wird dabei rechnerisch ein Vorteil von 9% gewährt. Beim Dauerlauf müssen Frauen 13 Runden und Männer 16 Runden in der vorgegebenen Zeit von 7:30 Minuten laufen, der Vorteil für die Frauen liegt hier bei 19%. Als Orientierung für die festgelegten Werte wurde in der Bremer Polizei die für das Deutsche Sportabzeichen zu erbringenden Leistungen genommen (ebd., S.10).

Ausbildungs- und Studienplätze des Polizeivollzugsdienst werden in allen Ländern nach dem Prinzip der Bestenauslese vergeben, daß heißt, Frauen und Männer werden den Ergebnissen des Einstellungsverfahrens nach zusammen in eine Rangliste aufgenommen und nach der Bestenauslese auf die zu besetzenden Stellen verteilt. Im Sinne der Frauenförderung verlangen alle Landesgesetze, daß Frauen bei gleicher Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) vorrangig zu berücksichtigen seien, bzw., daß der Frauenanteil zu erhöhen sei. Diese besondere Berücksichtigung der Frauen ist in einigen Ländern befristet, in Berlin zum Beispiel bis "der Anteil der Frauen in der betreffenden Laufbahn oder Berufsfachrichtung der jeweiligen Einrichtung [...] mindestens 50 v. H. beträgt" oder in Rheinland-Pfalz "solange eine Unterrepräsentanz vorliegt" (ebd., S.8f).

Der Anteil der eingestellten Bewerberinnen variiert in den einzelnen Ländern und Dienstlaufbahnen, so lag der Frauenanteil 1996 in Bremen im mittleren Dienst bei 38,1% und im gehobenen Dienst bei 47,5%; beim Bundesgrenzschutz hingegen erreichte der Frauenanteil 1995 nicht einmal ein Drittel, sondern lag bei 28,1% für den mittleren und bei nur 14,6% für den gehobenen Dienst. Ein Spitzenwert von 47,6% Frauen bei den Einstellungen wurde 1990 in Schleswig-Holstein erreicht, der dann auf 36,6% im Jahre 1994 zurückging.<sup>47</sup> In Berlin entsprach der Anteil von 40% an eingestellten Frauen sowohl im mittleren als auch gehobenen Dienst dem Bewerbungsaufkommen. Für die anderen Bundesländer wurden derartige Vergleiche nicht gezogen, so daß nicht bekannt ist, wie die Relation zwischen der Anzahl der Bewerberinnen und den tatsächlich eingestellten Frauen ist.

---

<sup>47</sup> Presseinformation der Landesregierung Schleswig-Holstein vom 11.12.1995.

## 5.7 Frauenförderung in der Polizei

Obwohl die Integration von Frauen in die Schutzpolizei für gelungen angesehen und die Verwendung von Schutzpolizistinnen als Normalität bezeichnet wird, werden in den Landespolizeien zahlreiche Veranstaltungen zur Frauenförderung und Gleichstellung durchgeführt.

In einer kurzen Umfrage zur Frauenförderung in den Länderpolizeien, die Ende 1995 vom Innenministerium Nordrhein-Westfalen durchgeführt wurde, heißt es, daß die Arbeit von Frauen in der Polizei als selbstverständlich angesehen werde; Schutzpolizistinnen seien keine bestaunte Minderheit mehr. Die Arbeit der Polizei habe durch die Beamtinnen an Effektivität gewonnen, da in einigen Situationen eine geschlechtsspezifische Aufgabenverteilung sinnvoll sei. Im übrigen übertrage man den Frauen ebenso viel Verantwortung wie den männlichen Beamten und lasse sie jetzt auch zum Dienst in Spezialeinsatzkommandos<sup>48</sup> und Sondereinsatzbereichen zu (FLOCKE 1996).

Am Beispiel Hamburgs wird dargestellt, welche Bemühungen und Anstrengungen unternommen werden, um die Situation der Frauen in der Schutzpolizei zu verbessern: In der Landespolizei Hamburg werden zweimal jährlich Seminare für beurlaubte Beamtinnen und Beamte sowie Teilzeitkräfte durchgeführt, von denen der weitaus größte Teil Frauen sind. Dabei geht es nicht nur um frauenspezifische Themen, die Inhalte der Seminare orientieren sich vielmehr an allgemeinen Fortbildungsseminaren von Schutz- und Kriminalpolizei. Auf diese Weise soll gesichert werden, daß Teilzeitkräfte in dem selben Maß wie Vollzeitkräfte über dienstliche Belange unterrichtet werden. Auch beurlaubte BeamtInnen haben so die Chance, ihre Informationsdefizite auszugleichen. Daneben werden bei der Hamburger Polizei spezielle Frauenseminare angeboten, die sich mit Rhetorik, Selbstsicherheitstraining, sexueller Gewalt und frauenspezifischen Süchten auseinandersetzen. Das Resümee der Länderumfrage wird wie folgt zusammengefaßt:

"Es wurde und wird viel getan, um die Situation der Frauen in der Polizei zu verbessern. Das meiste aber - das wurde bei der Befragung deutlich - das haben die Frauen selbst getan" (FLOCKE 1996, S.83).

Die postulierte "Normalität" von Frauen in der Schutzpolizei ist trotz der wiederholten offiziellen Beteuerungen selbst in den Innenministerien noch nicht überall Realität geworden. Das Hessische Innenministerium verweigerte seine Zustimmung zu dem Titel einer Veranstaltung über homosexuelle BeamtInnen, die von den Veranstaltern "Homosexualität in der

---

<sup>48</sup> 1993 wurden Frauen erstmals zum Auswahlverfahren für das Sondereinsatzkommando (SEK) zugelassen (HAMM 1993). Der Einsatz von Frauen in Sondereinsatzkommandos ist in 15 Bundesländern und bei der GSG 9 zugelassen; eine Ausnahme bildet hier das Land Nordrhein-Westfalen, in dem aufgrund des neuen Organisationserlaß für Spezialeinheiten vom 10.10.1995 Frauen der Zugang verwehrt wird (KÜSTER 1996, S.6).

Polizei" genannt worden war. Die Veranstaltung sollte stattdessen unter dem allgemein gehaltenen Titel stattfinden: "Toleranz in der Polizei - Umgang miteinander". Allerdings war dem neuen Titel ein brisanter Untertitel angefügt: "Umgang mit besonderen Personengruppen - wie Ausländer, Frauen, Homosexuelle, Suchtgefährdete, Suchtkranke, Schwerbehinderte/eingeschränkt Arbeitsfähige" (UNBEQUEM 1998, S.43). Demnach sind für das Hessische Innenministerium "normale" Mitarbeiter bei der Polizei männliche, heterosexuelle, gesunde Deutsche.

Um eine Gleichstellung von Beamtinnen und Beamten in der Polizei und vor allem in der Schutzpolizei zu erreichen, gab und gibt es zahlreiche Bemühungen und Anstrengungen in unterschiedlicher Form. Exemplarisch werden hier einige Bemühungen näher dargestellt: Bereits 1989 wurde in Nordrhein-Westfalen als erstem Bundesland ein Frauenfördergesetz erlassen, woraufhin ein Jahr später in der Direktion der Bereitschaftspolizei Nordrhein-Westfalen 1990 die bundesweit erste Gleichstellungsbeauftragte der Polizei eingeführt wurde. Man verwirklichte damit die schon vorhandene Idee einer "Sachbearbeiterin für Frauenfragen". 89,4% der Frauen in der Bereitschaftspolizei hielten zum damaligen Zeitpunkt eine Frauenbeauftragte der Polizei für sinnvoll und erforderlich (TOMASZEWSKI 1996, S.16; 1992, S.12).

Im Innenministerium Schleswig-Holstein ging man davon aus, daß die Schutzpolizistinnen sich in einer Sondersituation befänden, die aus den Schwierigkeiten der männlichen Beamten resultiere, ihre weiblichen Kolleginnen zu akzeptieren. Um den Vorgesetzten die Überzeugungsarbeit bei ihren Mitarbeitern zu erleichtern, wurde 1993 ein Argumentationspapier<sup>49</sup> erstellt. 16 Revier- und Stationsleiter wurden dazu um Stellungnahmen "über die Erfahrungen mit Frauen im Polizeidienst" gebeten, "insbesondere ist auf die Akzeptanz im männlichen Kollegenkreis einzugehen".<sup>50</sup> Das Argumentationspapier sollte den Dienststellenleitern eine Hilfestellung bieten, um adäquat auf die sich stereotyp wiederholenden Einwände und Vorurteile gegen Frauen in der Schutzpolizei reagieren zu können. Die Vorbehalte und Ängste der Beamten gegenüber ihren Kolleginnen sollten dahingehend abgebaut werden, daß sie zu der Überzeugung kommen "Frauen in der Polizei, wir brauchen sie und wir wollen sie!" Gängige Vorurteile unter den Beamten waren zum Beispiel, daß Frauen bevorteilt werden würden oder daß die männlichen Kollegen infolge von Ausfallzeiten wie Mutterschutz etc. mehr arbeiten müßten. Dem wurde in dem Argumentationspapier entgegen gehalten, daß Einstellungs- und Ausbildungsbedingungen, Einsatz und praktischer Dienst von Beamten und Beamtinnen gleich wären; ebenso sei es beim beruflichen Werdegang, dort

<sup>49</sup> IM Schleswig-Holstein, Aktz. IV 440b -20.13- vom Juli 1993 (Argumentationspapier zum Thema "Frauen in der Schutzpolizei" für Dienstvorgesetzte und Vorgesetzte des polizeilichen Einzeldienstes).

<sup>50</sup> IM Schleswig-Holstein, Aktz. IV 440b -20.13- vom 24.05.1993.



gehe es nach den Kriterien Leistung, Befähigung und Eignung. Um einen Ersatz für die Ausfallzeiten stellen zu können, [die ja nicht nur die männlichen, sondern auch die weiblichen Kolleginnen betreffen, Anmerk. S.-R.] werde bereits seit 1988 mit sogenannten Überhangeinstellungen<sup>51</sup> gearbeitet.

Insgesamt hätte das Argumentationspapier eine differenziertere Darstellung beinhalten müssen, wenn es wirklich als Grundlage für Überzeugungsarbeit und dem Abbau von Vorurteilen dienen sollte. Dies hätte mit konkretem Zahlenmaterial geschehen können, um beispielsweise das Argument mit den Überhangeinstellungen besser darzustellen, statt lediglich daraufhinzuweisen. In den Jahren 1988 bis 1993 sind in Schleswig-Holstein insgesamt 164 AnwärterInnen zusätzlich eingestellt worden.<sup>52</sup> Im Juni 1993 befanden sich 13 Frauen und 4 Männer im Erziehungsurlaub; 7 Frauen und 3 Männer waren im familienbedingten Sonderurlaub und 14 Frauen und 2 Männer waren als Teilzeitkräfte beschäftigt. Vergleicht man die Zahlen, so standen den 43 beurlaubten bzw. teilzeitbeschäftigten BeamtInnen mehr als 164 zusätzlich eingestellte BeamtInnen gegenüber.

Auch die Gewerkschaft der Polizei ist an frauenspezifischen Belangen in der Polizei interessiert: Im Jahr 1994 fand die erste Bundesfrauenkonferenz der Gewerkschaft der Polizei statt. Hier stellten die Frauen Forderungen nach einer veränderten Aus- und Fortbildung, die an frauenspezifischen Belangen ausgerichtet werden soll, wie eine familienfreundliche Regionalisierung der Ausbildungseinrichtungen und mehr Veranstaltungen zu Teilzeitarbeit, Schwangerschaft, Erziehungsurlaub etc. Gefordert wurde auch, ein auf den Dienst in der Polizei abgestelltes Förderungskonzept zu entwerfen und Frauenförderungsmaßnahmen gesetzlich zu verankern. Frauenfeindlichkeit dürfe nicht länger folgenlos hingenommen werden, sondern müsse auch bei Beurteilungen und Beförderungen beachtet werden. Hervorgehoben wurde, daß Verhalten und Einstellungen von Männern nicht Maßstab für Frauen sein könne; die Beamtinnen müßten sich von einer Orientierung an den Kollegen lösen und nach eigenen Wegen streben. Dies gelte nicht nur für die unmittelbare polizeiliche Arbeit sondern auch für die gewerkschaftliche Arbeit. "Nicht die möglichst nahtlose Orientierung am Mann und der männlich geprägten Welt kann das Ziel der gewerkschaftlichen Frauenarbeit sein" (DEUTSCHE POLIZEI 1994, S.16). Die in den einzelnen Ländern stattfindenden Frauenforen der Gewerkschaft hatten ähnliche Themen als Schwerpunkte. In Hamburg diskutierten Kollegen und Kolleginnen über die Akzeptanz von Frauen im polizeilichen Schichtbetrieb und über die noch nicht erreichte Chancengleichheit von Männern und Frauen in der

---

<sup>51</sup> Bei den Überhangeinstellungen wird auf der Grundlage von Erfahrungswerten eine bestimmte Anzahl von AnwärterInnen über den eigentlichen Bedarf hinausgehend eingestellt. Diese Praxis wird nicht nur in Schleswig-Holstein, sondern auch in anderen Bundesländern wie Niedersachsen durchgeführt (vgl. CZWALINNA 1994, S.18).

<sup>52</sup> IM Schleswig-Holstein, Aktz. IV -102 - 20.13- vom 06.06.1993.

Polizei. Man kam zu dem Ergebnis, daß Frauen zwar von einzelnen Beamten akzeptiert werden, jedoch nicht von vom "Apparat der Polizei" (DEUTSCHE POLIZEI 1993, S.12).

Im November 1994 wurde der Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes mit folgendem Passus ergänzt: "Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin". Damit wurde die Frauenförderung zum verfassungsmäßigen Gebot, woraufhin Bund und Länder Gesetze zur Gleichberechtigung beschlossen. Auf der Grundlage dieser Landesgleichstellungsgesetze sind in den Länderpolizeien und im Bundesgrenzschutz Frauenförderpläne aufgestellt und Stellen für Gleichstellungsbeauftragte eingerichtet worden.

Grundsätzlich ist es Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, in einigen Ländern heißen sie Frauenbeauftragte, sich für die Einhaltung und Umsetzung des Frauenfördergesetzes einzusetzen. Ihre Zuständigkeiten beziehen sich jedoch nicht nur auf Frauen, sondern auf alle Beschäftigten mit Familienpflichten. Zu den konkreten Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören unter anderem die Umsetzung der Mutterschutzverordnung im Polizeidienst, die Teilnahme an Einstellungsgesprächen sowie die Funktion als Ansprechpartnerin. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist von Aufklärungs- und Überzeugungsarbeit und von unterstützenden, helfenden Funktionen geprägt, wie zum Beispiel die Initiierung von Veranstaltungen, Veröffentlichung von für Frauen interessanten Themen, Teilnahme an Diskussionen, individuelle Beratung und/oder Begleitung bei dienstlichen Problemen (MÜLLER-FRANKE 1997; TOMASZEWSKI 1996; HAAS 1997; POLIZEI SACHSEN 1997). Die Einrichtung der Gleichstellungsbeauftragten werde jedoch nicht von allen Seiten gleichermaßen positiv aufgenommen. Einige Männer, aber auch Frauen halten diese Einrichtung für nicht notwendig oder sogar auch für schädlich.<sup>53</sup>

Im sächsischen Innenministerium ist besonders das Thema der Unterrepräsentanz von Polizeibeamtinnen in Führungspositionen von Interesse. Eine Personalstandsanalyse, die als Voraussetzung für die Entwicklung frauenfördernder Maßnahmen durchgeführt wurde, zeigte, daß im Vergleich zu anderen Bereichen der Frauenanteil vor allem im gehobenen Dienst der Polizei gering sei. Nur 131 Polizeibeamtinnen arbeiteten 1997 im gehobenen Dienst, dem gegenüber standen 2595 männliche Beamte. Dieses Ergebnis führte zu Überlegungen, ob es in der sächsischen Polizei Verfahrens- und Verhaltensweisen, Organisationsabläufe wie Arbeitszeiten und informelle Strukturen gebe, die Frauen benachteiligten und ausgrenzten. Man kam zu dem Entschluß, daß eine effektive Frauenförderung nur dann durchgeführt werden könne, wenn die tatsächlichen Interessen und Belange der Frauen berücksichtigt würden und die Frauen vor allem selbst zu Wort kämen. In der Praxis setzte

---

<sup>53</sup> Frauenförderplan der Landespolizei Schleswig-Holstein, Berichtszeitraum 1995-1998.

man dies durch die Bildung von Projektgruppen und die Durchführung von Workshops durch. Als eine weitere ausschlaggebende und wichtige Voraussetzung sah man, daß die Vorgesetzten ihre Führungsverantwortlichkeit in stärkerem Maße wahrnahmen, die Notwendigkeit und den Bedarf an frauenfördernde Maßnahmen erkannten und diese bejahten (SCHRADER-LADEWIG 1997, S.4f).

Die Förderung von Frauen in der Polizei fließt auch in einigen polizeilichen Bildungsinstitutionen in die Ausbildung der BeamtInnen ein. Seit 1995 ist die Unterrichtseinheit "Frauen und Männer in der Polizei" fester Bestandteil der Ausbildung in Nordrhein-Westfalen, in der es um Geschlechterrollen, Sozialisation, Kommunikation und andere Inhalte geht. Da sich die Unterrichtsinhalte gleichermaßen an Beamte und Beamtinnen richten, werden die Seminare in Zusammenarbeit von einer Frau und einem Mann geleitet. Es zeigte sich jedoch, daß die Erwartungshaltung der meisten Auszubildenden dahingehend war, daß sie über "das Problem Frauen in der Polizei" sprechen wollten.

"Das Spektrum von Vorurteilen und Vorbehalten gegenüber den Frauen, das bei den jungen Auszubildenden vorhanden war, überraschte sehr. Soweit es möglich war, wurde darüber diskutiert und versucht, Bedenken zu relativieren und Vorurteile abzubauen" (GINTZEL 1996, S.20).

Daß das Thema "Männer und Frauen in der Polizei" immer noch ein heikles und auch unbeliebtes Thema ist, zeige sich daran, daß es bis jetzt nur wenig motivierte Männer und Frauen gebe, die solche Unterrichtseinheiten leiten wollen (ebd.). An anderer Stelle wird kritisch angemerkt, daß es zu wenig weibliche Ausbilderinnen bei der Polizei gebe. 1992 waren in der Landespolizei Nordrhein-Westfalen nur 30 Frauen unter den rund 400 Ausbildern vertreten (DIE STREIFE 1992, S.6). Die Schaffung von mehr Stellen für weibliche Ausbilderinnen wird als notwendig angesehen, weil sonst ein "weibliches Klima" schwer erreichbar sein wird (TOMASZEWSKI 1992, S.14). Doch Beamtinnen sollen nicht nur verstärkt als Ausbilderinnen tätig sein, sondern auch als Einstellungsberaterinnen. Nach Meinung des schleswig-holsteinischen Innenministers Wienholtz muß noch mehr dafür getan werden, um den Anteil der Frauen in der Landespolizei zu erhöhen. Er fordert 1995: "Die Werbung für den Polizeiberuf muß sich noch stärker als bisher an junge Frauen richten". Dies solle unter anderem dadurch realisiert werden, daß Beamtinnen als Einstellungsberaterinnen eingesetzt werden.<sup>54</sup> 1999 nehmen drei Beamtinnen die Aufgabe von Einstellungsberaterinnen war, nach Aussage des Frauenförderplans soll diese Zahl noch erhöht werden.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> Pressestelle der Landesregierung Schleswig-Holstein, Presseinformation vom 11.12.1995.

<sup>55</sup> Frauenförderplan der Landespolizei Schleswig-Holstein, Berichtszeitraum 1999-2002, S.15.

Die Kölner Kriminalkommissarin Friedrich fordert die Einführung von weiblichen Tutorinnen, um den Beamtinnen in Ausbildung die Möglichkeit des Lernens am Modell bieten zu können. Auf diese Weise solle den Beamtinnen der Weg erleichtert werden, sich in die Männerdomäne einzufügen, ohne männliches Verhalten dabei zwangsläufig zu imitieren. Beamtinnen könnten von männlichen Ausbildern sicherlich viel lernen, jedoch eben nicht, wie man am besten als Frau in einer Männerdomäne bestehen und zurechtkommen könne (FRIEDRICH 1996).

Großen Anklang bei den Kriminal- und Schutzpolizeibeamtinnen finden die verschiedenen Fortbildungsseminare zum Thema "Frauen in der Polizei", die sich entweder an beide Geschlechter oder nur an die Frauen richten. Die Veranstalter der Seminare unterschätzten jedoch häufig das Interesse der Frauen beiweitem. Zu einem Frauenseminar über Rollenkonflikte meldeten sich spontan 68 Frauen zwischen 25 und 55 Jahren, es waren jedoch nur 26 Plätze zu vergeben (WIEGEL 1989, S.29). 341 Polizeibeamtinnen und Angestellte der hessischen Polizei meldeten sich zu einem Rhetorikseminar mit den Schwerpunkten Kommunikationstraining für den Arbeitsalltag und Konfliktbewältigung an, aus pädagogischen und didaktischen Gründen bot das Seminar jedoch nur Plätze für 15 Frauen (DIETZ-GLEICH 1990, S.28).

Nach der niedersächsischen Polizeipsychologin Wiegel böten insbesondere reine Frauenseminare einen geschützten Ort für die Polizeibeamtinnen, Probleme am Arbeitsplatz zu erkennen und sie anderen Menschen gegenüber zu äußern. Die Analyse dieser Probleme und die Erkenntnis, daß es vielen anderen Frauen ebenso ergehe sowie das Entwickeln von Lösungen könnten im Rahmen solcher Seminare angegangen werden. Um den Bedürfnissen der Beamtinnen gerecht zu werden, müßten derartige Themen über freiwillige Seminare hinaus fester Bestandteil der Ausbildung werden. Da viele Frauen aufgrund ihrer geschlechtsspezifischen Sozialisation nicht in dem Maß wie Männer auf den Beruf in einer Männerdomäne vorbereitet werden würden, müßte schon in der Ausbildung bei der Polizei beispielsweise auf Gebiete wie Umgang mit eigener und erlebter Gewalt eingegangen werden. Wiegel sieht hier ein wichtiges Betätigungsfeld für Frauenbeauftragte und Ausbilderinnen, um einen Ausgleich zu den Defiziten der Ausbildung zu schaffen, die an männlichen Bedürfnissen orientiert sei (WIEGEL 1991, 1992).

Neben diesen Seminaren mit dem Schwerpunkt Selbsterfahrung oder Training sind unter anderem von der Polizei-Führungsakademie und der Fachhochschule für Polizei in Baden-Württemberg Seminare veranstaltet worden, die vorrangig der Wissensvermittlung und dem Austausch von Informationen und Erfahrungen dienen (MÜLLER-FRANKE, STEINER 1996). Unter der Überschrift "Frauen in Führungspositionen der Polizei" wurde 1996 in der

Polizei-Führungsakademie ein mehrtägiges Seminar für weibliche Führungskräfte des höheren Dienstes angeboten. Angestrebtes Ziel war, daß die Teilnehmerinnen "die aktuelle Situation von Frauen in Führungspositionen kennen, ihre Rolle als Führungskraft in der Institution analysieren und Verhaltensmöglichkeiten erörtern". Auch hier wurde wieder die Unterrepräsentanz von Polizistinnen in Führungspositionen thematisiert. Die Erklärung, dies liege an der späten Öffnung vor allem der Schutzpolizei als Arbeitsbereich für Frauen, sei nicht ausreichend. Gründe für die Unterrepräsentanz seien auch in organisationspsychologischen, soziologischen und betriebswirtschaftlichen Erklärungsansätzen zu finden (POLIZEI-FÜHRUNGS-AKADEMIE 1996).

Auch in der Landespolizei Schleswig-Holstein wurden in den letzten Jahren Bemühungen unternommen, die Frauen in der Polizei zu fördern. 1996 wurde zum zehnjährigen Jubiläum von Schutzpolizistinnen ein Seminar für Frauen und Männer unter dem Motto "10 Jahre Frauen bei der Schutzpolizei. Ein Grund zum Feiern?" angeboten. Die Anregung zu diesem Seminar kam allerdings nicht aus den Reihen der Polizei selbst, sondern vom Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt, der sich der Entwicklung der Chancengleichheit im Beruf und der Beachtung der Lebenssituation von Frauen in der Arbeitswelt verpflichtet sieht. Ausgehend davon, daß Frauen generell im Berufsleben benachteiligt sind und daß es in der Männerdomäne Polizei nicht anders ist, luden die MitarbeiterInnen des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt zu der berufsethischen Tagung ein (KIRCHLICHER DIENST IN DER ARBEITSWELT 1996).

Die Ansichten der TeilnehmerInnen zur Situation von Frauen in der Schutzpolizei waren kontrovers: Einige Männer meinten, daß es keine Probleme mit den Frauen gebe, andere, daß man es erst zu einem Problem mache. Im Verlauf des Seminars, daß teilweise sehr spannungsgeladen war, zeigten sich Vorurteile und Mißverständnisse zwischen Männern und Frauen; zu Kontroversen kam es bei Themen wie dem alltäglichen Umgang miteinander am Arbeitsplatz oder sexueller Belästigung. Deutlich wurde, daß viele Männer befürchten, benachteiligt oder durch die Frauen verdrängt zu werden. Die Moderatoren des Seminars konnten als Beobachter feststellen, daß es noch viele schwelende Konflikte zwischen Beamtinnen und Beamten gebe und daß der sich daraus ergebende Klärungsbedarf groß sei. So wurde das Diskussionsverhalten einiger Beamter, die andere Teilnehmerinnen nicht zu Wort kommen ließen, als Abbild einer Situation angesehen, wie sie Frauen auch im Dienstalltag erleben (ebd., S.23ff).

Aufgrund dieser Erfahrungen wurde ein Jahr später, 1997 ein Workshop ausschließlich für Frauen durchgeführt, an dem 44 Beamtinnen und weibliche Angestellte aus der Landespolizei teilnahmen. Inhalte waren von den Teilnehmerinnen ausgewählte Probleme, wie sie

sich aus der subjektiven Sicht der Frauen im Arbeitsalltag darstellten. Dazu gehörte der Umgang der KollegInnen miteinander, Mobbing, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Situation von Angestellten in der Polizei. Der Workshop war zugleich die erste Veranstaltung in der Landespolizei, an der Kinderbetreuung angeboten wurde (POLIZEI SCHLESWIG-HOLSTEIN 1997). Die während des Workshops gebildeten Arbeitsgruppen arbeiteten auch nach dem Workshop weiter und konzentrierten sich auf die Entwicklung von konkreten Maßnahmen, deren Umsetzung die Arbeitssituation von Frauen und Männern verbessern sollte. Im Februar 1998 wurden die Arbeitsergebnisse dem Innenminister und dem Staatssekretär des Landes Schleswig-Holstein vorgestellt und mit diesen diskutiert.<sup>56</sup>

Polizeiführung sowie Amts- und Behördenleiter der Polizei beschlossen in Übereinstimmung mit den Gleichstellungsbeauftragten, die erarbeiteten Maßnahmen zur Frauenförderung umzusetzen. Es handelt sich dabei um folgende Maßnahmen: Einrichtung von dienstlichen Versammlungen nur für Frauen; Überarbeitung von bestimmten Erlassen, um eine bessere Integration für angestellte Frauen zu ermöglichen; Fragebogenaktion des Psychologischen Dienstes zum Thema Mobbing u.a. Um Verbindlichkeit herzustellen, wurde für die Umsetzung der jeweiligen Maßnahmen ein fester Termin vereinbart und zudem auch festgehalten, wer für die einzelnen Themen verantwortlich sei. So mußte zum Beispiel bis Mitte 1999 von dem zuständigen Referat eine Bestandsaufnahme und ein Erfahrungsaustausch bezüglich der flexiblen Arbeitszeit durchgeführt worden sein.<sup>57</sup> Die Umsetzung der Maßnahmen in die Praxis, wie die für alle Mitarbeiterinnen verpflichtenden Frauendienstversammlungen wurde von vielen Polizeibeamtinnen kritisch betrachtet.<sup>58</sup>

"Eine anfänglich leicht kritische Stimmung wandelte sich während der Veranstaltung zum Positiven. Eine Teilnehmerin gab die Stimmungslage zum Abschluß der Veranstaltung wieder: 'Ich habe es bereut, an meinem freien Tag zu dieser Veranstaltung zu müssen, bin jetzt aber froh, daß ich hier war. An Folgeveranstaltungen werde ich gerne teilnehmen'" (GIERMANN 1998, S.18).

Auf den ersten Frauenversammlungen wurden Themen wie die Vorstellung des oben angeführten Workshops, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten, der Frauenförderplan etc. erörtert. Eine Umfrage der Gleichstellungsbeauftragten der Polizei hatte ergeben, daß die Hälfte der Mitarbeiterinnen den Frauenförderplan nicht kennen würde, nur 24% hätten erlebt, daß er während des Dienstes besprochen wurde (THEDE 1998, S.20).

<sup>56</sup> IM Schleswig-Holstein, Aktz. IV GB A vom 05.06.1998.

<sup>57</sup> Ebd.

<sup>58</sup> Kurzprotokoll vom 28.09.1998: Gleichstellungsangelegenheiten; Dienstversammlung der Gleichstellungsbeauftragten bei den Behörden, Ämtern, BKI'en [Bezirkskriminalinspektionen] und PI'en [Polizeiinspektionen] der Polizei des Landes Schleswig-Holstein vom 25.09.1998.

Die Frauengleichstellung und -förderung in der Polizei wird nicht nur auf Länderebene innerhalb Deutschlands forciert, sondern auch in der internationalen Zusammenarbeit mit anderen Staaten und Organisationen. In dieser Hinsicht ist das European Network of Policewomen (ENP) herauszuheben. Dieses Netzwerk ist ein internationaler Zusammenschluß von Polizeibeamtinnen und -beamten, das am 23.03.1989 in den Niederlanden gegründet wurde. Der Hauptsitz liegt in Amersfoort (Niederlande), wo neben der Geschäftsstelle auch ein Informations- und Dokumentationszentrum eingerichtet worden ist. Ursprünglich sollte die Geschäftsstelle des Netzwerkes alle zwei Jahre in ein anderes Land verlegt werden, doch wurde diese Idee aus Kostengründen verworfen. Neben den Einnahmen durch Mitgliedsbeiträgen und Spenden wird das Netzwerk vor allem vom Innenministerium der Niederlande finanziell unterstützt.

Die Arbeit dieser von politischen Parteien, Regierungen und anderen Gruppen unabhängigen Organisation ist auf das Ziel ausgerichtet, durch konstruktive Zusammenarbeit die Gleichberechtigung von Männern und Frauen in den europäischen Polizeien zu erreichen. Im Einzelnen geht es dabei um den Austausch von Erkenntnissen und Erfahrungen, die Förderung gegenseitiger Unterstützung europäischer Polizistinnen, die Organisation von Konferenzen, Seminaren und Lehrgängen sowie die Förderung von internationalen Forschungsarbeiten. Gleichzeitig soll jedoch auch erreicht werden, daß die Polizeiorganisationen flexibler werden, qualitativ bessere Polizeiarbeit leisten und ihre Aufgaben an dem tatsächlichen Bedarf orientieren. Die Polizeien sollen in der Gesellschaft als Vorbild für die Gleichberechtigung von Männern und Frauen dienen (SCHOONINGS 1992; EUROPEAN NETWORK OF POLICEWOMEN 1994).

Die niederländische Polizistin Hazenberg, seit 1994 Koordinatorin des Network for Policewomen sieht in dem Aufbau von Netzwerken eine Strategie, anhand derer Frauen in den Polizeiorganisationen Anknüpfungspunkte für Veränderungen von innen heraus finden können. Der Aufbau von Netzwerken in der Polizei könne zudem Beamtinnen und Beamten helfen, den Weg zu partnerschaftlicher Zusammenarbeit zu finden (HAZENBERG 1996.).

Seit der Gründung im Jahre 1989 sind auf die Initiative des Network of Policewomen hin in 25 europäischen Staaten Polizistinnen-Verbände gegründet worden, darunter auch in der Türkei, Rumänien, Slowenien und Rußland. 1993 wurde eine deutsche Sektion des European Network of Policewomen als Verein gegründet, die die Förderung und Weiterbildung aller weiblichen Beschäftigten in den Polizeien als Zielsetzung hat. Durch Einsatz und Arbeit auf wissenschaftlichen, rechtlichen und frauenpolitischen Gebieten soll die Situation der Polizistinnen verbessert und Fraueninteresse in der Polizei durchgesetzt werden (ZEITSCHRIFT DES BUNDESGRENZSCHUTZ 1995).

Die Arbeit des Network of Policewomen ist vielseitig. Um "das Rad der Emanzipation nicht in jedem Land neu zu erfinden zu müssen" (DIE STREIFE 1993, S.13), wird dem internationalen Austausch große Bedeutung beigemessen. Zu diesem Zweck werden Seminare und Tagungen veranstaltet; alle zwei Jahre findet eine große internationale Konferenz statt mit Beteiligung der nationalen Gruppierungen des Netzwerkes. Aktuelle politische Themen werden aufgegriffen, wie bei der Konferenz in Budapest zur "Polizei in osteuropäischen Demokratien, eine Herausforderung für Frauen". Die Arbeit geht auch über polizeispezifische Probleme hinaus: An der UN-Frauen-Konferenz 1995 in Peking nahm auch eine Abordnung der Polizistinnen teil (SABITZER 1996).

Die Veröffentlichung von zwei Forschungsstudien über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Polizei (vgl. Kap. 8.3) in den Niederlanden, bzw. Großbritannien wurde zum Anlaß genommen, eine internationale Konferenz zu diesem Thema abzuhalten. In dem Konferenzbericht "How to combat sexual harassment within the European Police Services" (VRIES 1994) wird über die Ausbreitung von sexuell belästigendem Verhalten, Folgen für die betroffenen Frauen und auch für die gesamte Organisation berichtet. Die Kosten, die durch ein derartiges Verhalten unter KollegInnen entstehen, seien weitaus höher als die Kosten für präventive und aufklärende Arbeit. Als präventiven Maßnahmen werden die Verbreitung von Informationen und differenziertem Wissen über Belästigung, die Vergrößerung des Frauenanteils in der Polizei, aber auch Schulung von Vorgesetzten angesehen (ebd.).

Vierteljährlich wird die Zeitschrift "Newsletter" in englischer Sprache vom ENP herausgegeben und an alle europäischen Mitglieder verschickt, in der unter anderem über Aktivitäten von Polizistinnen, Polizeieinrichtungen in den verschiedenen Ländern und Neuerscheinungen in den Fachbereichen Feminismus, Kriminalistik, Police Science berichtet wird. Desweiteren wird vom Netzwerk die Informationsschrift "Facts, Figures and General Information" herausgegeben, die eine Übersicht über Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit, Schwangerschafts- und Mutterurlaubregelungen, frauengerechter Ausstattung der Polizeireviere und den Frauenanteil vieler europäischer Polizeien gibt. Zusätzlich wird über die Länder ein kurzer Abriß zur Geschichte, Regierungs- und Polizeisystem gegeben. Die Informationen stammen von den Innenministerien oder zuständigen Polizeibehörden, denen vom Netzwerk ein Fragebogen geschickt wurde. Mittlerweile hat es in den Jahren 1992 und 1994 eine aktualisierte Auflage der 1989 zum ersten mal erschienenen Informationsschrift gegeben (EUROPEAN NETWORK OF POLICEWOMEN 1994; HAZENBERG 1996).

Beim Überblick über die Frauenförderung und die verschiedenen Aktivitäten von Frauen ist festzustellen, daß die Polizistinnen auf der Suche nach einer eigenen Rolle sind, das heißt einer von ihnen selbst definierten Berufsrolle im Polizeidienst. Es wird gefordert, daß männli-



che Einstellungen und entsprechendes Verhalten nicht zum Maßstab für Frauen gemacht werden dürfen. In einem Bericht über den Erfahrungsaustausch des European Network of Policewomen mit den Gleichstellungsbeauftragten der Polizei Nordrhein-Westfalen wird treffend formuliert: "Nicht kleiden, denken, handeln wollen oder sollen wie Männer, sondern bewußt Frau in der Polizei sein" (DIE STREIFE 1993, S.13). An anderer Stelle heißt es: "Sie [die Schutzpolizistinnen] sollen ihre Funktionen "selbst-bewußt" ausüben, ohne ihre männlichen Kollegen in Habitus, Gestik, Mimik und Selbstverständnis zu kopieren" (DIE STREIFE 1992, S.6).

Vertreterinnen des Network of Policewomen gehen noch einen Schritt weiter: Es gehe nicht nur um die Suche und Definition einer neuen Rolle für Schutzpolizistinnen und damit um eine Emanzipation der Polizistinnen von ihren männlichen Kollegen und Vorgesetzten. Vielmehr fordern sie eine sich "emanzipierende Polizeiorganisation", in der eine Männerkultur, in der man keine Gefühle zeigen dürfe und die von Kameraderie und Corpsgeist geprägt sei keinen Platz mehr habe (vgl. Kap. 7.2). Die Emanzipation von Frauen **und** Männern wird als unabdingbare Voraussetzung für qualitativ gute Polizeiarbeit gesehen.

"Die Polizeiorganisation wird Regelungen schaffen müssen, die es Männern und Frauen gemeinsam ermöglichen, ihre Arbeit bei der Polizei und ihre häuslichen Pflichten zu erfüllen. erst dann sind Frauen und Männer gleichwertige Partner" (HAZENBERG 1996, S.31).

## 6. Positionsbestimmung der Schutzpolizistinnen

Um die soziale Position von Schutzpolizistinnen auf dem Arbeitsmarkt bestimmen zu können, wird hier ein Überblick über den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie über den Bereich der sogenannten Männerberufe gegeben. Die vergleichende Analyse zeigt, daß bestimmte Problematiken für die Situation von Frauen in Männerberufen symptomatisch sind und trotz der unterschiedlichen Arbeitsbereiche immer wieder auftauchen. Die Schutzpolizei stellt aufgrund ihrer Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst eine Ausnahme unter den Männerberufen dar.

### 6.1 Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt

Erwerbsarbeit hat für Männer und Frauen in Industriegesellschaften heute eine so zentrale Bedeutung wie nie zuvor, die Tendenz ist weiter steigend. Bei der immer stärker angestrebten individualisierten Lebensführung<sup>1</sup> ist die eigene Arbeitskraft die Basis der Existenzsicherung. "Erwerbsarbeit und Beruf sind im Industriezeitalter zur Achse der Lebensführung geworden" (BECK 1986, S.220). Die Jugend wird durch die Ausbildung geprägt, das heißt die Vorbereitung auf den späteren Beruf, das Alter wird durch "Nichtberuf" definiert (vgl. Kap. 3.3). Der Beruf eines Menschen dient nicht nur der finanziellen Existenzsicherung, sondern wird auch als Identifikationsschablone genutzt, mit deren Hilfe die Fähigkeiten, Bedürfnisse und die soziale und ökonomische Stellung eines Menschen eingeschätzt werden (ebd.).

Trotz der Erkenntnis um die Wichtigkeit und Bedeutung des Berufs sind Frauen noch immer auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentiert. Ihnen wird traditionell der Bereich der unentgeltlichen Familienarbeit zugeordnet, während die Berufswelt weitgehend als männlicher Bereich gilt (ALDER 1992). Dabei steigt die Anzahl erwerbstätiger Frauen in der Bundesrepublik kontinuierlich: Mehr als 40% aller Beschäftigten sind weiblich (HELWIG 1997, S.24). In den siebziger Jahren war man davon ausgegangen, daß Frauen noch keine Spitzenpositionen erreicht haben, weil der Bildungsunterschied zwischen Frauen und Männern zu groß sei - zu wenige Frauen würden studieren (ALLEMANN-TSCHOPP 1979, S.123). Rechtliche Gleichberechtigung und verbesserte Bildungsmöglichkeiten für Mädchen und Frauen im Zuge der Bildungsexpansion haben jedoch nicht annähernd zu einer Chancengleichheit für Männer und Frauen auf dem Arbeitsmarkt geführt. Da das Bildungsniveau von Frauen und

---

<sup>1</sup> Vgl. HRADIL, Stefan: Singlegesellschaft. München 1995; JAEGGI, Eva: Ich sag' mir selber Guten Morgen (Single - eine moderne Lebensform). München 1993<sup>4</sup>.

Männern inzwischen angeglichen ist, die Frauen in einigen Bereichen, z. B. beim Abitur sogar einen leichten Vorsprung gewonnen haben, müssen Erklärungen für die schlechte Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt an anderer Stelle gesucht werden. In der Literatur wird von einem doppelt geteilten Arbeitsmarkt gesprochen, der horizontal in angesehene Männerberufe<sup>2</sup> und in weniger angesehene Frauenberufe unterteilt ist. Die vertikale Teilung ist darin zu sehen, daß selbst in den spezifisch weiblichen Berufen Führungspositionen oft durch männliche Arbeitskräfte besetzt sind. Frauen lassen sich dagegen nur selten auf höheren Positionen in sogenannten Männerberufen finden. Die sogenannten weiblichen Berufe werden vom Ansehen und Status niedrig eingestuft, verbunden damit ist ein entsprechend geringeres Einkommen als in den typischen Männerberufen (BECK-GERNSHEIM 1981<sup>2</sup>, RABE-KLEBERG 1993).

Auch wenn Frauen und Männer die gleichen Tätigkeiten verrichten, verdienen Frauen als Arbeitnehmerinnen durchschnittlich 25% bis 30% weniger als ihre Kollegen, da sie nicht so viele gut bezahlte Überstunden und Schichtarbeit leisten, weniger Berufsjahre aufweisen und aufgrund von kürzerer Zugehörigkeit in einem Betrieb nur selten in höhere Lohngruppen aufsteigen (HELWIG 1997, S.26). Ähnliche Zahlen lassen sich auch für qualifiziertere Berufsfelder wie das mittlere Management ermitteln (BISCHOFF 1990, S.25).

Trotz angestrebter Gleichberechtigung und damit einhergehender zahlenmäßiger Verringerung von reinen Männerberufen macht sich zur Zeit eine verstärkte Aufteilung des Arbeitsmarktes in typische Männer- und Frauenberufe bemerkbar (RABE-KLEBERG 1993, S.124). Die meisten Frauen konzentrieren sich bei der Wahl ihres Ausbildungsberufes oder ihres Studienfaches auf einige wenige Frauenberufe. Zwei Drittel der erwerbstätigen Frauen arbeiten in nur zehn Berufsgruppen, der überwiegende Teil von ihnen in Büro, Handel und Gesundheits- und Pflegebereich. Etwa 75% der weibliche Auszubildenden wählen den Dienstleistungsbereich und konzentrieren sich auf etwa 20 von insgesamt 380 anerkannten Ausbildungsberufen. Zu den bevorzugten Berufen gehören bei den weiblichen Auszubildenden Arzthelferin, Einzelhandelskauffrau, Friseurin und Bürokauffrau, bei den männlichen Auszubildenden sind es Kfz-Mechaniker, Elektroinstallateur und Industriemechaniker (HELWIG 1997, S.22ff). Die geschlechtsspezifische Wahl der Berufsausbildung entspricht jedoch nicht unbedingt den Wünschen der Frauen, sondern basiert vielmehr auf einer realistischen Einschätzung ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt, so daß hier von einer Selbstsozialisation gesprochen werden kann (OSTENDORF 1986, S.11).

---

<sup>2</sup> Nach der Definition des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung werden Ausbildungsberufe, in denen jeweils weniger als 20% Frauen tätig sind, als Männerberufe angesehen. Die Zahl der Männerberufe ist in dem Zeitraum von 1977-1990 von 186 auf 140 Ausbildungsberufe gesunken. Als reine Männerberufe gelten in der Bundesrepublik noch ungefähr 20 Ausbildungsgänge wie Bergmann, Tiefbauarbeiter oder Kanalbauer, zu denen Frauen nicht zugelassen sind. Begründet wird diese Ausgrenzung mit Schutzbestimmungen (HELWIG 1997, S.23).

Weitere geschlechtsspezifische Phänomene des Arbeitsmarktes sind zum einen die größeren Schwierigkeiten von Mädchen, eine Lehrstelle zu bekommen, da viele Firmen männliche Bewerber bevorzugen und zum anderen die höhere Arbeitslosenquote für Frauen. Im Vergleich zu Männern sind Frauen häufiger und auch länger arbeitslos (BECK-GERNSHEIM 1981<sup>2</sup>; HELWIG 1997). Besonders groß ist dieser Unterschied in den neuen Bundesländern. Nach der Wiedervereinigung haben sich die Bedingungen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt vor allem für Frauen kontinuierlich verschlechtert. 1995 betrug die Erwerbslosenquote für Männer bereits 11,5%, für die Frauen aber fast das Doppelte, nämlich 22%. 1996 waren zwei Drittel der Arbeitssuchenden und mehr als drei Viertel der Langzeitarbeitslosen Frauen (HELWIG 1997, S.26; HILDEBRANDT 1996, S.113).

Um die Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt zugunsten der Frauen zu verändern, wurden Frauenförderprogramme unterschiedlicher Art initiiert. Im öffentlichen Dienst gelten die Gleichstellungsgesetze der Länder, deren Einfluß auf den privatwirtschaftlichen Sektor jedoch sehr begrenzt ist. Von Bund und Ländern wurden Modellprojekte zur "Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe" für Frauen durchgeführt, um die auf bestimmte Bereiche fixierte Berufswahl der Frauen aufzubrechen. Es zeigte sich, daß Mädchen zwar im gleichen Maß wie Jungen für eine technische Ausbildung geeignet sind, auf dem Arbeitsmarkt aber größere Schwierigkeiten mit der Stellensuche haben (HELWIG 1997, S.23). Der überwiegende Teil der ausgebildeten Facharbeiterinnen war zwei bis drei Jahre nach der Berufsausbildung arbeitslos, auf unterqualifizierten Arbeitsplätzen beschäftigt oder in der Weiterbildung zu finden (PAUL-KOHLHOFF, STRAUß 1986, S.146ff).

Frauen würden von Betrieben häufig nicht eingestellt werden, da nahezu vorausgesetzt werde, daß sie dem Arbeitsmarkt nur kurzfristig und in Intervallen zur Verfügung stünden. Es wird davon ausgegangen, daß sie für fast alle familiäre Angelegenheiten zuständig seien und ihre Berufstätigkeit nach dem sogenannten Drei-Phasen-Modell ausrichteten. Nach diesem Modell wird nicht von einer kontinuierlichen, sondern von einer diskontinuierlichen Berufstätigkeit ausgegangen, die den Belangen der Familie untergeordnet ist. Die drei Phasen sollen der Berufstätigkeit vor der Familiengründung, der Zeit der Kindererziehung und dem Wiedereinstieg ins Berufsleben entsprechen. Diese weitverbreitete Annahme sei statistisch jedoch nicht zu halten (RABE-KLEBERG 1993).

Frauenförderung darf daher nicht auf den Ausbildungsbereich beschränkt werden, sondern muß vor allem die Betriebe, das heißt die Arbeitgeber mit einbeziehen. 1995 wurde zum ersten Mal der Wettbewerb "Frauenfreundliches Unternehmen des Landes Brandenburg" ausgeschrieben, bei dem es um einen Preis von DM 15.000 ging. Kriterien für die Frauenfreundlichkeit eines Betriebes waren die Anzahl beschäftigter Frauen, weiblicher Auszubil-

dener und weiblicher Führungskräfte. Darüberhinaus wurden auch die Qualifizierungspolitik und die Unternehmensphilosophie in Hinblick auf frauenfreundliche Leistungen und Einrichtungen bewertet (HILDEBRANDT 1996, S.114f). Ob derartige Unterfangen, ausreichend sind, um die Situation auf dem Arbeitsmarkt und Beschäftigungsstrukturen für Frauen zu verbessern, ist meines Erachtens jedoch zweifelhaft.

Bei empirischen Untersuchungen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft zeigte sich, daß die dort beschäftigten Männer bestrebt waren, hinsichtlich der Chancengleichheit für Männer und Frauen eine Art Schadensbegrenzung zu betreiben. Da eine offensichtliche Diskriminierung nicht mehr erlaubt ist, sei auf indirekte Art und Weise versucht worden, eine Gleichstellung von Frauen und Männern zu umgehen. So sei Erziehungsurlaub in den untersuchten Institutionen als Möglichkeit genutzt worden, um Personal abzubauen, indem für die fehlende Frauen keine Vertretungen eingesetzt wurden. Obwohl auch Väter Erziehungsurlaub nehmen könnten, würde kein Vorgesetzter erwarten oder unterstützen, daß sich einer seiner Mitarbeiter aus diesem Grund beurlauben ließe. Offene Opposition gegen die Gleichberechtigung der Frauen sei vor allem aus den Reihen der weniger qualifizierten männlichen Arbeitnehmer gekommen, die ihre Identität und ihren sozialen Status häufig daraus ableiteten, daß viele Frauen niedriger, einige gleich und nur vereinzelte höher gestellt waren als sie selbst (COCKBURN 1993, S.108 u. 242).

Trotz der überwiegend negativen Darstellungen zur Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist zu konstatieren, daß Frauen in einigen Bereichen aufgeholt haben. Der Anteil der Rechtsanwältinnen ist inzwischen von sieben auf 18% angestiegen, bei Notarinnen sogar von unter einem auf 19% (HELWIG 1997, S.25). Daß Frauen sich trotz der für sie problematischen Situation auf dem Arbeitsmarkt auch in ausgesprochenen Männerberufen behaupten können, legt nahe, daß weniger geschlechtsspezifische als vielmehr individuelle Eigenschaften für die Berufsausübung erforderlich sind. Die geschlechtsspezifische Aufteilung des Arbeitsmarktes kann demnach nicht allein mit dem Vorhandensein von typisch weiblichen bzw. männlichen Eigenschaften, die für bestimmte Berufe als notwendig angesehen werden, erklärt werden. Ein biologisch vorgegebenes weibliches und männliches Arbeitsvermögen müßte sich in einer starren Einteilung in Männer- und Frauenberufe niederschlagen. Es würde nahezu ausnahmslos zu einem Scheitern von Frauen in Männerberufen und umgekehrt kommen. Gegen die biologische Festlegung spricht auch die Tatsache, daß durch sozialwissenschaftliche Forschungen belegt werden konnte, daß die jeweilige geschlechtstypische Arbeitsaufteilung einer Gesellschaft mit zu den kulturell überlieferten Verhaltensmustern gehört (ALLEMANN-TSCHOPP 1979).

Berufe oder Tätigkeiten, die in Deutschland noch überwiegend von Männern ausgeübt werden, können in anderen Ländern Frauenberufe sein und umgekehrt. Als Beispiel kann hier der Beruf des Zahnarztes genannt werden, der trotz steigender Studentinnenzahlen in Deutschland noch lange Zeit als Männerberuf galt. In Polen ist er ein ausgesprochener Frauenberuf mit einem Frauenanteil von über 80% (ebd., S.123) Die kulturell bedingte Zuordnung von Arbeiten zu den Geschlechtern unterscheidet sich jedoch nicht nur in einzelnen Gesellschaften oder Staaten sondern variiert auch nach Kulturkreis, Region und Tradition, wie am landwirtschaftlichen Beruf des Melkers oder der Melkerin dargestellt werden kann (SCHMITT 1997, S.45ff). In den neuen Bundesländern ging mit der Einführung der Marktwirtschaft nach der Wiedervereinigung der Frauenanteil an den Führungspositionen bei den Sparkassen zurück. Zu DDR-Zeiten waren 90% der Führungspositionen in den Sparkassen von Frauen besetzt gewesen, einige Jahre später lag der Männeranteil bereits bei 25%. Das Eindringen der Männer in den ehemaligen Frauenberuf kann mit der Expansion dieses Wirtschaftszweiges nach der Wiedervereinigung erklärt werden, der dadurch eine Aufwertung bekam und an Attraktivität gewann (NICKEL 1995).

## **6.2 Frauen in "Männerberufen"**

In einer besonderen Situation befinden sich Frauen, die in sogenannten Männerberufen arbeiten wie Schutzpolizistinnen, Soldatinnen, Pfarrerinnen, Ingenieurinnen, Politikerinnen oder auch Landwirtinnen. Sie haben einen Beruf ergriffen, der in der Bundesrepublik bis vor einigen Jahrzehnten fast ausschließlich Männern vorbehalten war. Gemeinsam ist diesen Frauen, daß sie eine kleine Minderheit von Pionierinnen in männlich geprägten Berufen darstellen, in denen es kaum weibliche Vorbilder gibt. Obwohl es sich bei den oben genannten "Männerberufen" um verschiedene Arbeitsfelder handelt, sind die Probleme und Schwierigkeiten, die den Frauen begegnen, überraschend ähnlich (vgl. JANSSEN, RUDOLPH et al. 1987; ANKER, LIPPERT, WELCKER 1993; ENZNER-PROBST 1995; GEISSLER 1995; SCHMITT 1997; SAMMET 1998 u.a.).

Es scheint sich daher um strukturelle Probleme der zahlenmäßigen Minderheit Frau in bestimmten Arbeitsbereichen zu handeln und nicht um individuelle Schwierigkeiten einzelner Frauen im Erwerbsleben. Dieses Phänomen ist nicht auf die Bundesrepublik begrenzt; internationale Vergleiche zeigen, daß Frauen in verschiedenen Ländern als Angehörige von Organisationen wie Polizei, Kirche oder auch Militär mit den gleichen Problemen konfrontiert

werden, selbst wenn die Organisationen in den einzelnen Ländern unterschiedlich aufgebaut sind (vgl. MUIR 1992; ANKER, LIPPERT, WELCKER 1993).

"In den Kirchen Schwedens, Englands und in den USA wird die Situation der Pfarrerinnen schon seit längerem empirisch untersucht und dargestellt. Erstaunlich ist, wie trotz der unterschiedlichen Kirchenstruktur die Situation und Problematik der Pfarrerinnen ähnlich gesehen und interpretiert wird wie im Bereich der EKD [Evangelischen Kirche Deutschland, Anmerk S.-R.]" (ENZNER-PROBST 1995, S.208).

Frauen in Männerberufen sind speziellen psychischen Belastungen ausgesetzt. Sie werden kaum als Individuen wahrgenommen und stehen in einem ständigen Legitimationszwang. Ihre Fehler, aber auch ihre Erfolge werden unverhältnismäßig stark von den Kollegen registriert und ihr Verhalten wird am herrschenden Geschlechtsstereotyp gemessen und bewertet (BERNARDONI, WERNER 1987; HENNIG, JARDIM 1978). Bei deutschen Politikerinnen der neunziger Jahre konnte beispielsweise festgestellt werden, daß sie öffentlich Rechenschaft darüber ablegen mußten, ob sie neben ihrem Beruf auch noch den Erwartungen an ihre Rollen als Mutter und Ehefrau oder Lebensgefährtin nachkommen (MEYER 1997, S.341).

Nach Janshen und Rudolph kommt es in asymmetrischen Gruppen, wie sie Frauen in den typischen Männerberufen darstellten, zu einer Beurteilung des Individuums, die weitgehend unabhängig von dessen persönlichen Eigenschaften und Einstellungen ist. Da die Mehrheit in der Regel über keine Verhaltensroutine im Umgang mit der Minderheit verfüge, werde auf (Geschlechter-)stereotype zurückgegriffen, die aus anderen Zusammenhängen vertraut seien (JANSHEN, RUDOLPH et al. 1987, S.230).

Die amerikanische Organisationssoziologin Rosabeth Kanter hat für diesen Mechanismus die Bezeichnung "Tokenism"<sup>3</sup> eingeführt. Ein Mensch nimmt einen "token" Status ein, wenn er zu einer zahlenmäßigen Minderheit in einem Betrieb gehöre und daher unter besonderer Beobachtung stehe, wie zum Beispiel Frauen in Männerberufen oder auch Schwarze in den USA. In der Schutzpolizei seien die zahlenmäßig unterrepräsentierten Beamtinnen gezwungen, sich dem Männerbund Polizei anzupassen; die Möglichkeiten, weibliche Anteile einbringen zu können, würden als begrenzt angesehen. Dieser Status löse sich erst dann auf, wenn die betreffende Minderheit einen Anteil von etwa 35% bis 40% erreicht habe. Bei einem Anteil an der Gesamtgruppe von ungefähr 15% habe die Minderheit jedoch schon die Möglichkeit, ein "normales" und solidarisches Gruppenverhalten zu entwickeln (KANTER 1977).

Kanters Theorie erweist sich jedoch als nicht haltbar, wenn man sie auf Männer in sogenannten Frauenberufen bezieht. Trotz der zahlenmäßigen Unterlegenheit werden Spitzen-

---

<sup>3</sup> Die englische Bezeichnung "token" wird mit "Zeichen" übersetzt.

positionen dort häufig von Männern besetzt (vgl. Kap. 6.1), so daß der "token" Status nicht allein auf das Verhältnis von Minderheit und Mehrheit zurückgeführt werden kann. Hier werden die Grenzen einer geschlechtsneutralen Theorie deutlich. Die Einstellung einer männlichen Mehrheit im Arbeitsleben gegenüber Frauen, die als Minderheit auftreten, reicht von Neutralität bis Ablehnung. Im umgekehrten Fall steht die weibliche Mehrheit den zahlenmäßig wenigen Männern neutral bis zuvorkommend gegenüber. Daß Männer ihren Arbeitsbereich für sich behalten wollen, Frauen jedoch bereitwillig Männer in ihrem Bereich aufnehmen, kann mit dem unterschiedlichen Ansehen und Wertigkeit der beiden Geschlechter erklärt werden. Für die Männer als Vertreter einer Gruppe mit hohem Ansehen würde die Aufnahme von Frauen eine Verschlechterung ihres Ansehens mit sich bringen. Ein Arbeitsbereich, in dem nur Frauen tätig sind, gewinnt an Ansehen, wenn Männer hinzukommen.

An dieser Stelle ist der Begriff der Elite einzuführen. Eine zahlenmäßige Minderheit mit hohem Status und Ansehen hat wesentlich mehr Möglichkeiten, eigene Interessen durchzusetzen, als eine Minderheit, die als defizitär bewertet wird. Bei vergleichenden Untersuchungen zwischen weiblichen Polizeibeamtinnen und männlichen Krankenpflegern zeigte sich der Unterschied zwischen einer elitären Minderheit und einer als defizitär angesehenen Minderheit. Im Gegensatz zu Frauen in der Männerdomäne Polizei wurden Männer in der Frauendomäne Krankenpflege stärker akzeptiert, weniger negativ hervorgehoben und seltener mit Stereotypen sowie sexueller Belästigung konfrontiert. Neben dem steigenden bzw. fallenden Ansehen der Berufsgruppe und der von ihr ausgeführten Tätigkeit habe der soziale Status der Minderheit auch Auswirkungen auf die Befindlichkeit des einzelnen (OTT 1989; BELKNAP, SHELLEY 1992, S.50).

Im Folgenden werden einige Charakteristika erläutert, die offensichtlich für viele Männerberufe zutreffend sind, in denen Frauen arbeiten. Als erstes ist darauf hinzuweisen, daß Frauen nicht "freiwillig" oder rein aus ideellen Gründen, wie der Umsetzung der formal gegebenen Gleichberechtigung, in Männerdomänen aufgenommen wurden. Es geschah in den meisten Bereichen aus sachlichen Zwängen heraus. Frauen wurden und werden vielmehr als Lückenfüller und "Reservearmee" genutzt, denen man erst dann erlaubt mitzumachen, wenn nicht mehr genügend Interesse von männlicher Seite an dem Beruf gezeigt wird.

Ist der Fortbestand einer Institution gefährdet, zählen die Argumente, mit denen man Frauen vorher jahrelang ausgeschlossen hat, nicht mehr. Dies gilt nicht nur für die Schutzpolizei, wie in Kapitel 5.1 dieser Arbeit bereits dargestellt, sondern auch für andere Männerberufe. Der Pfarrermangel während des 1. Weltkrieges wurde zur Chance für theologisch gebildete Frauen, deren Arbeit bis dahin auf den diakonischen Bereich beschränkt war. Trotz vieler



Vorbehalte übernahm man Theologinnen in den kirchlichen Dienst, da man ansonsten viele Pfarrstellen nicht hätte besetzen können (ENZNER-PROBST 1995; SAMMET 1998).

1989 stellte die Bundeswehr die ersten 50 Frauen für die Laufbahn der Sanitätsoffiziere ein, um das "Manpowerdefizit", welches man für die neunziger Jahre erwartete, zu beseitigen.<sup>4</sup> Rückläufige Geburtenzahlen, die steigende Anzahl von Kriegsdienstverweigerern und Wehrdienstausnahmen wie sie Polizisten darstellen, führen zu einem "Verteilungskampf um die in jedem Fall zu wenigen Jungen". Dem Eintritt von Frauen in die Bundeswehr wird große Bedeutung beigemessen, da er die tiefgreifendste Veränderung nach dem zweiten Weltkrieg sei (ANKER, LIPPERT, WELCKER 1993, S.7f).

In einigen Männerdomänen wächst der Frauenanteil nur sehr langsam oder stagnierte in den letzten Jahren, wie zum Beispiel in den Hochschulen. Obwohl bereits 1988 nahezu die Hälfte der AbiturientInnen und Studierenden Frauen waren, sind nur 18% der Stellen für wissenschaftliche Angestellte im universitären Bereich von Frauen besetzt. Je höher die Stelle in der Hierarchie ist, desto weniger Frauen sind vertreten: Bei den Professuren, zu denen Frauen seit 1923 zugelassen sind, liegt der Frauenanteil an den Fachhochschulen bei 5,4% und an den Universitäten bei 4,3%, bei den Spitzenpositionen sind es sogar nur 2,8% (WERMUTH 1992, S.1 u. 11). Im Fach Theologie der Evangelischen Kirche Deutschland stiegen die Studentinnenzahlen kontinuierlich an und liegen mittlerweile bei 45% der Studierenden. Einen Anstieg verzeichnete ebenso die Gruppe der Pfarrerinnen auf Probe. Der Anteil von Pfarrerinnen im Gemeindedienst, die mit der selbständigen Leitung von Gemeindepfarrstellen beauftragt worden sind, betrug 1994 jedoch nicht einmal 10%. Als Hauptgrund wird hier die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf im pastoralen Arbeitsfeld gesehen. Viele Pfarrerinnen, die eine Pfarrstelle besetzten, waren unverheiratet oder lebten in einer Partnerschaft ohne Kinder. Eine seltene Alternative dazu war die Besetzung einer Pfarrstelle durch ein PastorInnenehepaar, die beide in Teilzeit arbeiteten (ENZNER-PROBST 1995, S.18 u. 205; SAMMET 1998).

Frauen sind allgemein häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer (vgl. Kap. 6.1). Diese Feststellung hat für Frauen in den sogenannten Männerberufen wie z. B. Ingenieurinnen eine noch größere Gültigkeit, da die Arbeitslosenquote von jungen Frauen in Männerberufen erheblich über dem Durchschnitt liegt. Zwar konnten viele Frauen ihre Ausbildung in einem typischen Männerberuf erfolgreich absolvieren, doch scheitern sie oft an der Berufseinmündung. Die Betriebe geben häufig männlichen Bewerbern den Vorzug, da befürchtet wird, daß Frauen wegen Mutterschaft ausfallen werden. In naturwissenschaftlichen und technischen Bereichen gibt es zudem nur wenig Möglichkeiten, auf qualifizierten Arbeitsplät-

---

<sup>4</sup> 1997 arbeiteten circa 3550 Frauen als Soldatinnen im Sanitätsdienst und im Heeresmusikcorps der Bundeswehr. Ihr Anteil an den SoldatInnen machte ungefähr 1% aus (KIELER NACHRICHTEN 1997a vom 11.08.1997, S.3).

zen in Teilzeit zu arbeiten. Nach einer längeren Unterbrechung ist der Wiedereinstieg für Frauen in derartige Berufe oft problematisch. In ungünstigen Arbeitsmarktsituationen, die von Arbeitslosigkeit und Konkurrenz der Arbeitnehmer geprägt sind, verringern sich die Berufsaussichten für Frauen in frauenuntypischen Arbeitsbereichen zunehmend. Neben persönlichen Neigungen ist dies wohl ein ausschlaggebender Grund für viele Frauen, keinen frauenuntypischen Beruf zu wählen (HELWIG 1997, S.23f; JANSSEN, RUDOLPH et al. 1987, S.198).

Sogenannte Männerberufe, in denen der Frauenanteil immer größer wird, verlieren an Attraktivität für männliche Bewerber. Der amerikanische Kulturanthropologe Ralf Linton stellte dies bereits in den dreißiger Jahren fest, als er die geschlechtsspezifische Arbeitsaufteilung in mehreren Gesellschaften beobachtete. Handwerksberufe verloren an Prestige, wenn zunehmend mehr Frauen sich damit beschäftigten. Die Aufgabe des Handwerks wurde von einigen Männern damit begründet, daß sie keinen Wettbewerb mit Frauen wollten (LINTON 1979, S.101). War der Beruf des Sekretärs Anfang des 20. Jahrhunderts ein angesehener Männerberuf, so kann sich heute kaum jemand eine "männliche Sekretärin" vorstellen (ALLEMANN-TSCHOPP 1979). Die Feminisierung solcher Berufe, wie es zum Beispiel in den USA gerade im Bereich der Kommunikation geschieht, geht mit einem gesellschaftlichen und auch organisationsinternen Statusverlust einher, welcher auch bei der Stagnation oder Negativentwicklung der Gehaltsstruktur sichtbar wird. So sanken die Gehälter der im Kommunikationsbereich Tätigen in den USA zwischen 1979 und 1985 um etwa 6% (FRÖHLICH, HOLTZ-BACHA 1995, S.37).

Eine ähnliche Entwicklung ist an den deutschen Hochschulen zu erkennen. Hier ging die Nachfrage seitens der Männer an Studienfächer, in denen es zunehmend mehr Studentinnen gibt, um etwa 10% zurück (WERMUTH 1992, S.16). Besonders deutlich ist die fortschreitende Feminisierung des Lehramtes. 1994 waren nur noch ein Viertel der Erstsemester im Lehramtsstudium Männer. Für viele Frauen ist der Beruf als Lehrerin deswegen erstrebenswert, da er gute Möglichkeiten bietet, in Teilzeit zu arbeiten und damit berufliche sowie familiäre Anforderungen zu verbinden (HELWIG 1997, S.24). Umgekehrt scheint es bei traditionellen Frauenberufen zu sein, wie der Krankenschwester. Dort gewinnt der Beruf mit dem Einbruch von Männern an Prestige (BELKNAP, SHELLEY 1992, S.50). Im Vergleich zur Feminisierung von Männerberufen ist festzustellen, daß es seit dem 19. Jahrhundert noch nicht zu einer "Maskulinisierung" von Frauenberufen gekommen ist (RABE-KLEBERG 1993, S.129). Nur Frauen erbringen die Anpassungsleistung an Berufe, die ursprünglich nicht ihrem Geschlecht zugeordnet waren. Im umgekehrten Fall geht das Interesse von Männern an typisch weiblichen Berufen mit einer Veränderung der Berufsstrukturen einher

(GEISSLER 1995). Während Frauen zum Beispiel als Putzfrau arbeiten, ziehen Männer professionelle Reinigungsunternehmen auf.

Ein weiteres Charakteristikum für die Situation von Frauen in Männerberufen ist die von den Männern postulierte Bevorzugung der Frauen. Dieser Vorwurf, verbunden mit negativen Einstellungen gegenüber Frauen, findet sich in verschiedenen männlich dominierten Arbeitsbereichen (JONES 1986, S.54; INWALD, SHUSMAN 1984). Amerikanische Untersuchungen über Frauen, die in "Blue-Collar-jobs" arbeiten, welche bis vor kurzem noch reine Männerberufe waren, berichteten, daß sich die männlichen Kollegen benachteiligt fühlten. Dieses Phänomen, "myths of preference" genannt, äußerte sich unter anderem darin, daß die Männer glaubten, weniger Geld für gleiche Arbeit zu bekommen. Ferner waren viele Männer davon überzeugt, daß den Frauen Vergünstigungen von der Führung zugestanden würden, wie die Bereitstellung von besserer Ausrüstung sowie die freie Wahl von Arbeitsaufgaben und -zeiten. In einem U-Bahn-Betrieb gingen die männlichen Angestellten davon aus, daß den Frauen die Arbeit erleichtert werde, da sie sie ansonsten nicht bewältigen könnten. Objektiv gesehen, gab es jedoch keinerlei Erleichterungen für Frauen oder Erschwernisse für Männer: Alle Angestellten, ob weiblich oder männlich, fuhren die selben Züge und mußten mit den selben technischen Einrichtungen wie Signalen und Weichen umgehen (SWERDLOW 1989).

Der Mythos der Bevorteilung wird auch da geschickt eingesetzt, wo Frauen durchaus zu einer ernsthaften Konkurrenz für Männer werden. Beim Militär wurde denjenigen Soldatinnen, die besonders leistungsfähig waren und mit den Leistungen der Männern mithalten konnten, vorgeworfen, die Vorgesetzten würden sie bevorzugen (ANKER, LIPPERT, WELCKER 1993, S.82). Die Tatsache, daß die Vorwürfe an die Frauen und nicht an die Vorgesetzten als Verursacher gerichtet wurden, deutet daraufhin, daß sie nicht der Realität entsprechen.

In der deutschen Polizei ist die vermeintliche Bevorteilung von Frauen ein altes, schon traditionell zu nennendes Argument der männlichen Beamten gegen Frauen im Polizeidienst. Seit Frauen zugestanden wird, polizeiliche Tätigkeiten zu verrichten, wird es angeführt (vgl. Kap. 4.3). In Hessen wurden Anfang der achtziger Jahre Frauen teilweise von ihren Kollegen als Privilegierte im Ausbildungsgang der Polizei angesehen (TECL 1983). Um die Befürchtungen der männlichen Beamten zu zerstreuen, wies Hessens Innenminister ausdrücklich darauf hin, daß Frauen weder bei freiwerdenden Planstellen im Einzeldienst noch bei Fachlehrgängen oder Versetzungen vorgezogen werden sollten (HESSISCHE POLIZEIRUNDSCHAU 1983).

Das Argument der Bevorzugung der Frauen hält sich hartnäckig bis in die Gegenwart (vgl. SCHMID 1995; FRANZKE 1997). An dieser Stelle seien stellvertretend für viele Situationen zwei Beispiele aus dem Polizeidienst angeführt. In einer Gruppe von zehn BeamtInnen beschwerten sich zwei Beamte darüber, daß ihre Kollegin, die einzige Beamtin in der Gruppe, am Wochenende ständig frei bekäme, während sie selbst Dienst verrichten müßten. Von den übrigen Kollegen wurde diese Beschwerde unterstützt. Nachforschungen, bei denen die zurückliegenden letzten 30 Wochenenden überprüft wurden, ergaben, daß die beiden sich beschwerenden Beamten mehr Wochenenden frei gehabt hatten als ihre Kollegin (LÜCKEMEYER 1993, S.157). Als Bevorzugung wurde an anderer Stelle der Umstand angesehen, daß eine Beamtin, die Schwierigkeiten mit dem Spannabzug ihrer auf Männerhände zugeschnittenen Dienstwaffe hatte, eine neue Waffe erhielt, die von einer Waffenwerkstatt angepaßt worden war (GÖDDECKE, LANGEWALD 1992, S.12). Eine Hamburger Polizeipsychologin konstatierte, daß männliche Beamte sich ungleich behandelt fühlten, wenn Männer und Frauen gleich behandelt werden würden (BROCKMANN 1990, S.170).

Die Behauptung vieler Männer, die in typischen Männerberufen arbeiten, ihre Kolleginnen würden bevorzugt behandelt werden und hätten es leichter, scheint mehr ein psychologischer Abwehrmechanismus zu sein, als daß es den Tatsachen entspricht. Um den Frauen nicht zugestehen zu müssen, daß sie ebenso gut wie die Männer arbeiten, wird darauf verwiesen, daß sie geringere Anforderungen zu erfüllen hätten. Bei gleicher Eignung von Männern und Frauen für den ehemaligen Männerberuf wird die Konkurrenz und damit verbunden auch die Statusängste für Männer größer.

"In sum, men accommodated to the idea that women were doing their jobs successfully by rationalizing that women were not actually doing the same work men did or had done in the past, and that women got certain "breaks" that they as men did not enjoy. The logic was that if women did not get these breaks, if the job had not been made easier, women would not be able to do the job. Therefore, although women were doing the job, they were, appearances to the contrary, not really as competent as the men on the job, not really equal" (SWERDLOW 1989, S.383).

Umstritten ist in der Polizei die Einrichtung von Gleichstellungsbeauftragten, die von vielen Männern als Bevorzugung der Frauen angesehen wird. Die Gleichstellungsbeauftragte der nordrhein-westfälischen Bereitschaftspolizei berichtete, daß mit ihr häufig über das Warum einer solchen Stelle diskutiert werde und betonte, "für die Frauen heißt für mich nicht gegen die Männer" (TOMASZEWSKI 1992, S.14). Viele Beamte teilen jedoch folgende Meinung über Gleichstellungsbeauftragte:

"Der Einsatz von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erleichtert den Umgang mit Frauen nicht gerade; indem ihnen hierdurch eine Sonderbehandlung zuteil wird, erreicht man eher eine Verzögerung dieser Gleichbehandlung" (GÖDDECKE, LANGEWALD 1992, S.12; vgl. DZIONY 1993, S.165).

Aber auch von vielen Frauen wird die Einrichtung der Gleichstellungsbeauftragten als unnötig angesehen. "Weist man nicht durch die Schaffung solcher Institutionen den Frauen erst wieder die Opferrolle und einen Sonderstatus zu?" (BROCKMANN 1990, S.170).

Häufig wird auch als Begründung angegeben, daß viele Frauen sich nicht benachteiligt fühlten, da sie selbst für ihre Rechte kämpfen könnten und keinen bräuchten, der ihre Anliegen vertritt. Dieser Haltung entsprechend konnten auf einigen Dienststellen in Schleswig-Holstein keine Gleichstellungsbeauftragten bestellt werden, da die Frauen nicht bereit waren, diese Aufgabe zu übernehmen.<sup>5</sup>

Roloff (1989) bezeichnet diese Einstellung als "Konzept der Phantomgleichheit", das bei Frauen in Männerdomänen anzutreffen sei. Frauen mit dem Konzept der Phantomgleichheit gingen von sozialer Gleichheit zwischen Frauen und Männern aus und ignorierten die faktisch erfahrene Ungleichheit. Sie beharrten darauf, sich in keiner besonderen Situation zu befinden. Erfahrene Diskriminierungen würden bagatellisiert und die Ursache von Problemen der eigenen Person zugeschrieben (ROLOFF 1989; GEISLER 1995, S.89ff). Teile des Konzepts sind auch schon in anderen Untersuchungen herausgestellt worden, wenngleich sie nicht mit diesem Namen benannt wurden. Die Forschungsergebnisse von Benard und Schlaffer (1991) belegen, daß bei den von ihnen interviewten Frauen aus dem mittleren Management dieser Mechanismus ebenso anzutreffen war. Mißerfolge seien selbst verschuldet, während Erfolge als zufällig oder Glückssache angesehen würden, die nicht auf eigenen Leistungen beruhten (BENARD, SCHLAFFER 1991).

Eine ähnliche Haltung zeigt sich bei Schutzpolizistinnen, die einen Sportunfall hatten oder erkrankt waren. Nach Aussagen des Ärztlichen Dienstes der Polizei wiesen die Beamtinnen eine andere Einstellung auf als ihre Kollegen. Unfälle und Erkrankungen würden häufig als "persönliches Unglück" oder "Makel" angesehen, auf die eine Phase der Demotivation folge. Dennoch waren die Beamtinnen in der Regel bestrebt, den Dienst so schnell wie möglich wieder aufzunehmen.<sup>6</sup>

In der Schutzpolizei ist die Beteuerung, Frauen seien nichts Besonderes, nicht nur bei der Diskussion um die Gleichstellungsbeauftragten, sondern auch in anderen Bereichen anzutreffen. Die Leiterin eines Polizeireviers, die die erste und bislang einzige Frau in dieser Führungsposition in der Landespolizei Sachsen ist, sagte in einem Interview "daß es sich bei meiner Position um eine Besonderheit handelt, ist mir erst aufgefallen, als plötzlich Reporter in Scharen das Revier belagerten" (GNANT 1997, S.10). Befragt nach der Gleichberechti-

---

<sup>5</sup> Vgl. Frauenförderplan der Landespolizei Schleswig-Holstein, Berichtszeitraum 1995-1998, S.27.

<sup>6</sup> Landespolizei Schleswig-Holstein, Bereitschaftspolizeiabteilung, Sachbereich 33, Aktz. 26.49 vom 05.12.1988.

gung in der Polizei und ihrem Verhältnis zu den Kollegen, antwortete eine Schutzpolizeikommissarin, die ebenso eine Ausnahmekarriere gemacht hat "Damit hatte ich nie Probleme, ich bin gar nichts Besonderes" (WIEGEL 1989, S.29). Eine dem Konzept der Phantomgleichheit entsprechende Einstellung weist eine Beamtin auf, die schreibt, es sei für sie nicht leicht, immer wieder gegen die Ablehnung ihrer Kollegen anzukämpfen, doch gebe sie zu, daß Frauen in der Polizei bevorzugt würden. Sie habe Verständnis für ihre Kollegen, die sich von der Führung ungerecht behandelt fühlten. Trotzdem fühle sie sich wohl bei der Polizei, muß dies aber mehrmals den LeserInnen gegenüber beteuern (AUER 1992, S.11).

Vergleicht man die Situation von Frauen in der Schutzpolizei mit der Situation von Frauen in anderen Männerberufen, zeigt sich, wie symptomatisch die auftretenden Schwierigkeiten sind. In Bezug auf die Anwärterinnenzahlen, die in den Landespolizeien zwischen 30% und 40% liegen, fällt die Schutzpolizei jedoch aus dem Rahmen.<sup>7</sup> Zum gegenwärtigen Zeitpunkt kann im Bereich der Bereitschaftspolizeien von einer beginnenden Feminisierung gesprochen werden. Im Einzeldienst und vor allem in den höheren Besoldungsgruppen ist der Anteil an Frauen noch gering. Im Vergleich zu vielen anderen Männerberufen ist jedoch der stetig wachsende Frauenanteil auffällig. Der Beobachtungszeitraum von circa 20 Jahren, in denen Frauen bei der Schutzpolizei arbeiten, ist zu kurz, um allein aufgrund der Anwärterinnenzahlen einen "gender switch", daß heißt, die Umwandlung des Männerberufes Schutzpolizist zu einem Beruf für beide Geschlechter zu prognostizieren. Doch sprechen meines Erachtens einige strukturelle Gegebenheiten der Schutzpolizei für eine, im Gegensatz zu anderen Männerberufen, deutliche Feminisierung in den nächsten Jahren.

Die Polizei gehört zum öffentlichen Dienst, ein Arbeitsbereich, den immer mehr Frauen anstreben. Bereits in den sechziger und siebziger Jahren sind im öffentlichen Dienst qualifizierte Stellen für Frauen geschaffen worden. Die positiven Berufserfahrungen, die Frauen hier machen konnten, galten lange als normsetzend und bewußtseinsfördernd für erwerbstätige Frauen (RABE-KLEBERG 1993, S.143). Im Allgemeinen erwarten Frauen im öffentlichen Dienst weniger Benachteiligung und Konkurrenzverhalten und hoffen, dort ihre inhaltlichen Interessen stärker verfolgen zu können. Daher streben selbst Frauen mit akademischer Ausbildung wie Juristinnen oder Ärztinnen an, im öffentlichen Dienst zu arbeiten. Bei den Männern ist dieser Bereich nicht so begehrt, da die Verdienstmöglichkeiten im Vergleich zur Privatwirtschaft wesentlich geringer sind (GEISSLER 1995, S.27).

Die Rollenerwartungen, Stereotypen und Einstellungen, die sich an die SchutzpolizistInnen richten, sind nicht nur theoretische Annahmen, sondern haben auch praktische Relevanz.

---

<sup>7</sup> Nur die Studierendenzahlen aus dem Bereich evangelische Theologie weisen einen noch höheren Anteil auf.

Dies wird durch wissenschaftliche Untersuchungen dargelegt, in denen das Verhalten von Beamten und Beamtinnen auf geschlechtsrollenspezifische Aspekte hin untersucht wurde (vgl. Kap. 7.4). Im Gegensatz zu vielen typischen Frauenberufen bietet der Beruf der Polizistin zum einen eine gute Bezahlung und zum anderen die Möglichkeit, aufzusteigen und Karriere zu machen. Frauenberufe wie Krankenschwester oder Erzieherin sind in der Regel derart anstrengend, daß viele Frauen nach einigen Jahren Berufstätigkeit ausgebrannt sind und durch nachfolgende, in der Regel jüngere Frauen, ersetzt werden. Auch die Struktur der meisten Frauenberufe als "Karrieresackgasse" führt dazu, daß die Verweildauer im Beruf immer kürzer wird, nicht mehr alle Ausbildungsplätze besetzt werden können und es zu Erscheinungen wie dem Pflegenotstand<sup>8</sup> kommt. Das Fluktuationsverhalten aus den typischen Frauenberufen wird als eine Reaktion auf die schlechten Arbeitsbedingungen gesehen (RABE-KLEBERG 1993, S.24ff u. 163).

In diesem Zusammenhang ist es interessant festzustellen, daß viele Frauen, die zur Schutzpolizei gehen, vorher einen frauentypischen Beruf erlernt und ausgeübt haben. Als Erstberufe wurden oft Arzthelferin, Anwaltsgehilfin, Bürokauffrau oder Verkäuferin genannt, typische Männerberufe wurden nicht angeführt. Als Berufswahlmotiv wurde von vielen Beamtinnen angegeben, daß sie einen abwechslungsreichen Arbeitalltag erwarteten, gerne mit Menschen arbeiteten und ihnen helfen wollten. Nur einige wenige Frauen reiz der Einbruch in die Männerdomäne, in einen für sie "exotischen Beruf" (WIEGEL 1991, S.5; DAMBIETZ, ULLMANN 1984, S.18; BEREITSCHAFTSPOLIZEI - HEUTE 1993, S.162). Ähnliche Motive werden auch von Frauen angeführt, die einen typischen Frauenberuf im Sozial- und Pflegebereich ergriffen haben.

"Ich habe mich für den Beruf der Polizeibeamtin entschieden, weil es sich hier um eine vielseitige, abwechslungsreiche Tätigkeit handelt, bei der der Kontakt zu den Mitmenschen eine wichtige Rolle spielt" (ANDERLE 1989, S.87).

Neben den erwähnten Aufstiegsmöglichkeiten ist der Arbeitsplatz Polizei auch in anderer Hinsicht anziehend für viele Frauen. Aufgrund der Verbeamtung sind die Polizistinnen nicht von Arbeitslosigkeit bedroht, von der Frauen sonst häufig betroffen sind. Herabstufungen werden im öffentlichen Dienst nur bei großen Verfehlungen vorgenommen, auf keinen Fall jedoch nach Beendigung des Erziehungsurlaubs, so daß den Frauen in diesen Punkten viel Sicherheit geboten wird. Frauen, die in der freien Wirtschaft arbeiteten und ihre volle Erwerbstätigkeit durch Beurlaubung oder Teilzeit unterbrächen, würden oft gehaltsmäßig auf das Niveau von Berufsanfängerinnen sinken. Häufig erreichten sie in ihrem gesamten Er-

---

<sup>8</sup> Um die Abwanderung von Frauen aus dem Pflegeberufen zu verringern, wird versucht, die Berufe umzustrukturieren und aus ihnen Lebensberufe mit Aufstiegschancen zu machen. Eine Professionalisierung soll erreicht werden, indem Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten auch auf Fachhochschulen und Universitäten ausgedehnt werden, als Beispiel sei hier die Einrichtung des Studiengangs der Pflegewissenschaften genannt (RABE-KLEBERG 1993).

werbsleben nicht mehr das Gehaltsniveau derjenigen Frauen, die kontinuierlich gearbeitet haben (RABE-KLEBERG 1993, S.153).

Da in der Polizei nach Bedarf ausgebildet wird, gibt es keine Bestenauslese bei der Berufseinmündung; alle BeamtInnen, welche die Ausbildung bestanden haben, werden übernommen. Für die AnwärterInnen ist die Einstiegshürde für den Arbeitsmarkt der Einstellungstest bei der Polizei und nicht die Phase der Berufseinmündung. Mit dieser Arbeitsplatzgarantie können die Frauen die Schwierigkeiten umgehen, die sie in anderen Berufen mit der Suche nach einem Arbeitsplatz haben. Die ersten Anwärterinnen in der Landespolizei Baden-Württemberg gaben an, daß der "Polizeiberuf die neue Möglichkeit biete, die Karriereleiter emporzusteigen, also eventuell gehobene Positionen zu besetzen", außerdem biete er einen sicheren Arbeitsplatz und damit auch finanzielle Sicherheit (BOCH 1988, S.39; vgl. SCHÜTZE 1995, S.15; DER SPIEGEL 1982, S.53).

Die für viele Frauen wichtige und bei der Berufswahl ausschlaggebende Vereinbarung von Beruf und Familie wird bei der Polizei gefördert, bereits bestehenden Möglichkeiten, in Teilzeit zu arbeiten, werden vergrößert. Mittlerweile können auch Führungspositionen mit Teilzeitkräften besetzt werden.<sup>9</sup> Gegenwärtig wird in Schleswig-Holstein überlegt, inwieweit PolizeibeamtInnen auch als Teilzeitkräfte mit weniger als 50% der Vollzeitbeschäftigung arbeiten können.<sup>10</sup> Gegen eine überstarke Feminisierung der Schutzpolizei spricht, daß die Polizei wie kaum ein anderer Beruf, Macht und Gewalt symbolisiert, welches im Gegensatz zu dem gesellschaftlichen Bild von Frauen steht.

Die Uniform der Schutzpolizistinnen als Symbol staatlicher Macht kommt immer wieder in negative Schlagzeilen und wird dabei unter anderem als eine "ästhetische Katastrophe" bezeichnet (DZIONY 1993, S.165). "Die Kollegen konnten sich kaum halten vor Mitleid, Belustigung und Trauer" (DEUTSCHE POLIZEI 1993a, S.12). Auch wird darauf hingewiesen, daß Frauen in Uniformen wenig weiblich oder attraktiv wirken (vgl. GRASS 1993; KURZ, WALBERG 1996). Daß es selbst nach knapp 19jähriger Zugehörigkeit der Frauen zur Schutzpolizei nicht gelungen ist, hinsichtlich der Uniform eine befriedigende Lösung zu finden, legt nahe, daß es sich hier um Akzeptanzprobleme handelt.<sup>11</sup> Es geht nicht um das Aussehen der Uniformen, sondern um die Tatsache, daß Frauen eine Uniform tragen, die Macht symbolisiert.

---

<sup>9</sup> Vgl. Frauenförderplan der Landespolizei Schleswig-Holstein, Berichtszeitraum 1995-1998, S.15: Das Gleichstellungsgesetz schreibt vor, daß alle Arbeitsplätze, auch Führungspositionen grundsätzlich mit Teilzeitkräften besetzt werden können, wenn keine zwingend dienstlichen Belange entgegen stehen.

<sup>10</sup> Äußerung des Innenministers Schleswig-Holsteins in einer Diskussionsrunde mit Beamtinnen der Landespolizei am 13.02.1998 im Innenministerium Schleswig-Holstein.

<sup>11</sup> In den Pflegeberufen wurde beispielsweise keinem Mann zugemutet, die bisher übliche Schwesterntracht zu tragen. Für männliche Pfleger wurde eine eigene Arbeitskleidung entwickelt, die von immer mehr Frauen getragen wird.



## 7. Klassifizierung der Rollenerwartungen

Für die Vorgehensweise bei einer empirischen Untersuchung schlägt Dahrendorf folgendes vor: Zunächst sei die zu untersuchende Position auszusondern und von anderen Positionen durch eine beschreibende Darstellung abzugrenzen. Danach folge eine Klassifizierung der Rollenerwartungen, die an Inhaber dieser Position gerichtet werden. Durch die Unterteilung in Muß-, Soll- und Kann-Erwartungen könne eine Hierarchie der Erwartungen aufgestellt werden. Es gelte, die negativen Sanktionen, die das Verhalten der Positionsinhaber überwachen, herauszustellen und den verschiedenen Bezugsgruppen zuzuordnen. Hier biete sich eine Skala der negativen Sanktionen an. An der Schwere der Sanktionen könne die Bedeutung der einzelnen Bezugsgruppen abgelesen werden. Anschließend seien die Bezugsgruppen, die die Position definieren, zu ermitteln (DAHRENDORF 1974<sup>14</sup>, S.73).

Für die vorliegende Studie hat sich eine Orientierung an dem Vorschlag Dahrendorfs angeboten, allerdings wurde die angegebene Verfahrensweise teilweise geändert. Als Gegenstand der Untersuchung wurden die *Positionen Frau und Schutzpolizistin* ausgewählt. Es wird jedoch eine Einschränkung vorgenommen, da nicht die gesamte Position Schutzpolizistin untersucht wird. Im Mittelpunkt der Untersuchung stehen die *Positionen* *Schutzpolizistin-Kollegen und Schutzpolizistin-Kolleginnen*; Segmente wie Schutzpolizistin-BürgerInnen werden nicht berücksichtigt. Die Eingrenzung wird zum einen mit der Übersichtlichkeit des Forschungsvorhabens und zum anderen mit der großen Bedeutung der *Bezugsgruppe männliche Kollegen* begründet. Viele Schutzpolizistinnen orientieren sich an der Sichtweise der Beamten und legen großen Wert auf Anerkennung ihrer Person durch die Kollegen (vgl. Kap. 5.3).

Die Konfrontation mit den Erwartungen und Anforderungen der männlichen Kollegen beeinflusst nachhaltig das Befinden und Verhalten der Beamtinnen. Verschiedene Forschungsstudien belegen die Bedeutung der *Bezugsgruppe Kollegen* für die Beamtinnen: Die größte Belastung im Dienst sei für die Schutzpolizistinnen die negative Einstellung ihrer männlichen Kollegen und die daraus resultierenden Verhaltensweisen. Erst danach kämen die zu bewältigenden Arbeitsaufgaben oder die Kontakte und Auseinandersetzungen mit den BürgerInnen (WEXLER, LOGAN 1983). Diese Ergebnisse wurden in einer späteren Forschung zur Arbeitsbelastung von Schutzpolizistinnen erneut belegt. Der Streß, den Polizistinnen durch die Behandlung ihrer Kollegen erfahren, sei größer als der Streß, der durch Gewalterfahrungen im Dienst aufkomme (HEIDENSOHN 1994, S.301). Für die *Position Frau* gilt, daß sie in diesem Zusammenhang mehr als Rollenattribut der Schutzpolizistin oder mit Claessens ausgedrückt, als Teilrolle fungiert. Die Rolle der Frau wird daher nicht so ausführlich dargestellt

wie die Rolle der Schutzpolizistin. Es wird kurz auf Forschungen eingegangen, die für diese Untersuchung wichtige Ergebnisse ergeben haben. Nach der Vorgehensweise von Dahrendorf für eine empirische Studie wird eine beschreibende Darstellung der *Berufsrolle Schutzpolizistin* in Abgrenzung zur Rolle des *Schutzpolizisten* gegeben. Der Rolle der Schutzpolizisten kommt besondere Bedeutung zu, da sie nicht nur die männliche Berufsrolle, sondern zugleich die traditionelle Berufsrolle in der Schutzpolizei darstellt.

Die Eingrenzung der zu bearbeitenden *Position Schutzpolizistin* auf die oben genannten Segmente reduziert die Komplexität der Rollenerwartungen. Bei der Beschreibung der Erwartungen wird der Schwerpunkt auf die Darstellung der *Soll-Erwartungen* gelegt, bei denen davon ausgegangen werden muß, daß sie für die männliche und weibliche Berufsrolle in der Schutzpolizei stark variieren. Die *Muß-Erwartungen* stellen die normativen Rahmenbedingungen und Regeln für den Polizeiberuf dar, die bis auf wenige Ausnahmen wie die Mutterschutzverordnung für männliche und weibliche Beamtinnen gleich sind. Das normative Grundgerüst ist in wissenschaftlichen Arbeiten zum Polizeirecht und Verwaltungsrecht bereits ausführlich behandelt worden (vgl. Kap. 2.1). Die *Kann-Erwartungen* werden nicht weiter berücksichtigt, da sie schwer zu erfassen sind und in ihrer Ausführung eng mit der Persönlichkeit des einzelnen Menschen, seinem Charakter und seinen individuellen Gewohnheiten sowie Vorlieben zusammenhängen. Zudem werden sie im Gegensatz zu den *Soll-Erwartungen* nicht negativ sanktioniert, so daß ihnen in Bezug auf die Berufsrolle Schutzpolizistin wenig Bedeutung zuzumessen ist.

Bei den Ausführungen ist zu beachten, daß einige Rollenerwartungen zwar von den Bezugsgruppen geäußert werden, sich jedoch nicht im Verhalten der Rolleninhaber niederschlagen, während sich für andere Rollenerwartungen entsprechendes Verhalten bei den Rolleninhabern nachweisen läßt. Ferner ist darauf hinzuweisen, daß selbst bei stark verfestigten Rollenerwartungen, wie sie Stereotype darstellen, nicht alle Rolleninhaber diesen entsprechen. Einzelne können auch ein Verhalten zeigen, welches von den Stereotypen abweicht. Dies stellt jedoch nicht die generelle Gültigkeit der Rollenerwartungen in Frage, da einzelne durch ihr Verhalten eine Rolle nicht verändern können (vgl. DAHRENDORF 1974<sup>14</sup>).

## 7.1 Rollenerwartungen an Frauen

Im Gegensatz zu Claessens, der die Berufsrolle als die für den erwachsenen Menschen bedeutendste sieht, wird in der Geschlechterforschung davon ausgegangen, daß die Position des Geschlechts und die damit verbundenen Geschlechtsrollen für den Menschen am wichtigsten sind, da sie das Leben des einzelnen stark prägen.

"Das Geschlecht eines Menschen ist ein Merkmal, das nicht nur die biologische und sexuelle Entwicklung entscheidend beeinflußt, sondern auch für die psychosoziale Entwicklung eines Menschen eine große Bedeutung hat. Diese Feststellung gilt insbesondere dann, wenn die Geschlechtszugehörigkeit als soziale Kategorie eine besondere Bedeutung erlangt" (ALFERMANN 1996, S.7).

Als eine besondere Kategorie der Erwartungen der Bezugsgruppe werden die Geschlechterstereotypen angesehen; diese Rollenstereotypen drücken aus, was als typisch männlich bzw. typisch weiblich angesehen wird. Dabei werden nicht nur die Unterschiede zwischen den Geschlechtern hervorgehoben, sondern gleichzeitig auch die Gemeinsamkeiten innerhalb eines Geschlechts. Rollenstereotype sind nicht nur ein theoretisches Konzept, ihnen werden auch verhaltensrelevante Elemente zugeschrieben, da sie einen starken normativen Charakter haben. Die zu starke Verfestigung der Stereotypen stellt ein entscheidendes Hindernis für den sozialen Wandel und damit auch für den Wandel der Geschlechterrollen dar (WISWEDE 1977, S.47f; ALFERMANN 1996).

Zu Inhalten und Wertigkeit der Geschlechtsrollenstereotypen sind in den letzten Jahrzehnten eine Reihe von empirischen Untersuchungen durchgeführt worden, deren Ergebnisse sich nur geringfügig voneinander unterscheiden. Übereinstimmend wird ausgesagt, daß Aktivität, Stärke und Fähigkeiten, Durchsetzungsvermögen und Leistungsbereitschaft kennzeichnende Eigenschaften des männlichen Stereotyps seien, während das weibliche Stereotyp durch emotionale und soziale Eigenschaften wie freundlich, sanft, weinerlich, einfühlsam, hilfsbereit und anpassungsfähig geprägt sei. Das männliche Stereotyp gilt als differenzierter und ausgeprägter als das weibliche, was sich in der größeren Anzahl der stereotyp männlichen Eigenschaften zeige. Bei der inhaltlichen Betrachtung falle auf, daß das männliche Stereotyp mehr Eigenschaften aufweise, die als positiv gelten und eine höhere gesellschaftliche Wertung erfahren (ALFERMANN 1996, S.14ff).

Überträgt man diese Forschungsergebnisse auf andere Bereiche wie zum Beispiel den Arbeitsmarkt, zeigt sich auch dort deren Gültigkeit. Die unterschiedliche Wertigkeit der männlichen und weiblichen Geschlechterstereotypen spiegelt sich in dem geschlechtsspezifischen Arbeitsmarkt wider, wo Frauen Berufe ausüben, die weniger angesehen sind und niedrige Positionen einnehmen (vgl. Kap. 6.1). Daß sie dabei hauptsächlich helfende und zuarbei-

tende Tätigkeiten verrichten, entspricht den emotionalen und sozialen Eigenschaften des weiblichen Stereotyps. Die Bedeutung der Geschlechtsrolle für den Menschen kann auch deshalb höher eingeschätzt werden als die Bedeutung der Berufsrolle, da die Geschlechtsrollenstereotype den Menschen zum einen seit seiner frühesten Kindheit prägen und zum anderen die Berufswahl stark beeinflussen. Kinder zeigen bereits ab zwei Jahren geschlechtsspezifisches Verhalten und orientieren sich am gleichgeschlechtlichen Elternteil. Im Alter von fünf Jahren verfügen sie über ausgeprägte Geschlechterstereotypen und ordnen Eigenschaften und Dinge den Geschlechtern zu (ebd., S.13).

Eine Umfrage des Hamburger Senatsamtes für Gleichstellung belegt, wie stark Geschlechterstereotypen verfestigt sein können und in welchem Umfang sie auf die Kinder übertragen werden. Während die Wahl der Schulart nicht mehr nach geschlechtsspezifischen Kriterien verlaufe, werde jedoch bei der Berufseignung nach Geschlechtern unterschieden. Selbst im Jahr 1996 hielten nur 6% der Eltern ihre Töchter für naturwissenschaftlich oder technisch begabt und auch nur 6% der Eltern befürworteten eine Ausbildung ihrer Töchter in einem frauenuntypischen Beruf. Bei der Selbsteinschätzung der Mädchen gaben diese immerhin mit 13% eine naturwissenschaftlich oder technische Begabung und zu gleichen Prozentsätzen ein Interesse an einer Ausbildung in einem Männerberuf an (HELWIG 1997, S.21). Die Schule scheint das traditionelle Rollenverständnis durch Unterrichtsinhalte und -materialien, durch eine spezifische Wertevermittlung, aber auch durch die traditionelle Arbeitssteilung der Lehrerinnen und Lehrer eher zu fördern als abzubauen. Für die Ausbildung und Stabilisierung von geschlechtsuntypischen Orientierungen und Interessen, die sich auch in der Wahl von bestimmten Leistungskursen, Studienfächern oder der Ausbildung niederschlagen, bräuchten die Schülerinnen eine besondere Unterstützung und Förderung (FREIMUTH 1994).

Wie unterschiedlich die Sozialisationsbedingungen in Hinblick auf die Geschlechtsrollenstereotypen sein können, zeigt der Vergleich mit Frauen aus den neuen und alten Bundesländern. Die Position Geschlecht hatte in den beiden deutschen Staaten zu einer unterschiedlichen Ausprägung der Geschlechtsrollen geführt. So wurde der hohe Anteil von Frauen aus den neuen Bundesländern bei den Bewerberinnen für den Beruf des Sanitätsoffiziers damit begründet, daß die ostdeutschen jungen Frauen differenzierte Verhaltensmuster und Einstellungen besitzen würden. Im Vergleich zu westdeutschen Frauen hätten sie eine weniger rigide Sichtweise der Geschlechterrollen und des Rollenverständnisses. Auffällig sei bei ihnen eine höhere Qualifikation auf technischen Gebieten und geringere Berührungspunkte mit der Männerdomäne Militär (ANKER, LIPPERT, WELCKER 1993, S.114, HILDEBRANDT 1996). Dies spiegelte sich auch im Frauenanteil bei den Studierenden wider. In den Fächern

Mathematik und Naturwissenschaften betrug in der DDR 1989 der Frauenanteil 46% und war damit erheblich höher als in der Bundesrepublik (HELWIG 1997, S.24).

Die Beispiele belegen, daß die Erwartungen, die an Männer und Frauen bezüglich der Ausformung ihrer Geschlechtsrollen gestellt werden, nicht auf das biologische Geschlecht zurückzuführen sind und auch nicht mit den tatsächlich vorhandenen individuellen Fähigkeiten und Eigenschaften der Menschen übereinstimmen. Durch die Kategorie Geschlecht werden die Menschen in zwei Gruppen eingeteilt, die nur scheinbar sehr unterschiedlich voneinander sind. Innerhalb der beiden Gruppen wird jedoch von großen Gemeinsamkeiten und Ähnlichkeit ausgegangen. Dabei wird nicht nur häufig übersehen, daß sich einige Mitglieder aus beiden Gruppen ähnlicher sein können, als die Mitglieder innerhalb einer Gruppe, sondern auch, daß sich Mitglieder der beiden Gruppen in bestimmten Punkten gleichen können.

In Untersuchungen zu Persönlichkeitsprofilen von Frauen und Männern stellte man fest, daß es zwischen den Geschlechtern mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede gibt. Von den untersuchten Persönlichkeitsvariablen zeigten nur 10% eine geschlechtsspezifische Ausprägung, dazu gehörten aggressives und hilfreiches Handeln; 90% der Variablen, wie unter anderem intellektuelle Fähigkeiten und Leistungs- und Wettbewerbsmotivation, trafen für beide Geschlechter gleichermaßen zu (ALFERMANN 1996, S.8). Geringe Differenzen bei den Fähigkeiten und im Verhalten zwischen den Geschlechtern würden überbewertet, konstatiert der Pädagoge Brinkmann. Würde man diese Unterschiede zwischen anderen Gruppen feststellen, hielte man sie kaum für erwähnenswert (BRINKMANN 1992, S.240; vgl. LINTON 1979, S.99).

Entgegen der üblichen Annahmen vom raschen Wandel erwiesen sich Geschlechterrollen als überaus konstant und veränderten sich nur wenig. Das Streben nach Gleichberechtigung habe noch nicht zu einem echten sozialen Wandel bei den Geschlechterrollen geführt. Während die weibliche Rolle sich teilweise gewandelt habe, sei die männliche Rolle relativ konstant geblieben und zeige sich resistent gegenüber Veränderungen. Zwar werde auch den Frauen jetzt eine Erwerbstätigkeit zugestanden, doch arbeiteten im Gegenzug dafür nur wenige Männer im Haushalt mit und nur vereinzelte übernahmen die Position des Hausmannes (ALFERMANN 1996).

"Die neue Partnerschaft sieht so aus, daß zum alten Bild - der Mann ist berufstätig, die Frau für's Haus allein zuständig - etwas Neues hinzukommt: die Berufstätigkeit der Frau. Alles andere bleibt so, wie es ist" (METZ-GÖCKEL, MÜLLER 1986, S.70). Nach empirischen Studien sind auch Polizeibeamtinnen in stärkerem Maß als ihre Kollegen für ihre Familie und den Haushalt bzw. als Alleinerziehende für ihre Kinder zuständig. Daraus resultiere eine

höhere Vorbelastung für den Dienst (INWALD, SHUSMAN 1984). Zu dem gleichen Ergebnis kommt eine Studie auf dem Gebiet der Arbeitspsychologie, in der die häufig angeführte Behauptung, Frauen seien dem anstrengenden Wechselschichtdienst in der Polizei nicht gewachsen, widerlegt wird. Die vergleichende Untersuchung mit Männern und Frauen, die im Schichtdienst in verschiedenen Berufen arbeiten, belegt, daß Frauen und Männer im gleichen Umfang von den Auswirkungen des Schichtdienstes betroffen seien. Allerdings würden die Frauen stärker durch die Mehrfachbelastung durch Hausarbeit und die Verantwortung für Familie und Kindererziehung belastet werden als durch den eigentlichen Schichtdienst (BEERMANN, NACHREINER 1992). Die Möglichkeit zum Teilzeitarbeiten werde daher auch als Modernisierung der traditionellen Versorgung angesehen. "Die Männerrolle -mit ihrer hohen Priorität für die Berufstätigkeit- bleibt vergleichsweise stabil, in sich ungebrochen und wenig angefochten" (HARTENSTEIN et al. 1988, S.23).

Die stark verfestigten Rollenstereotypen zeigten sich unter anderem auch darin, daß arbeitslose Väter nicht automatisch die Position des Hausmanns übernehmen würden, um ihre berufstätige Frau zu entlasten. Hausarbeit gelte noch immer als Sache der Frau, die die anfallenden Aufgaben organisiere und lediglich einen Teil an ihren Mann bzw. Lebenspartner delegiere (ebd.). In Familien mit kleinen Kindern seien die geschlechtsspezifischen Unterschiede besonders groß. Mit der Geburt von Kindern manifestiere sich wieder das traditionelle Rollenmodell in der Familie. Von Männern und Frauen würden hierfür Argumente angeführt, die den althergebrachten Geschlechterstereotypen entsprächen, wie die fehlende Kompetenz der Männer im Umgang mit kleinen Kindern oder daß sich die Männer nach der Erwerbsarbeit ausruhen müßten und nicht mit Problemen des Alltags behelligt werden dürften (HELWIG 1997, S.40; HARTENSTEIN et al. 1988, S.97). Um den Interrollenkonflikt als Frau, Mutter und Berufstätige zu lösen oder wenigstens zu entschärfen, nutzen zum Beispiel Schutzpolizistinnen stärker als ihre Kollegen die an beide Geschlechter gerichteten Angebote, in Teilzeit zu arbeiten und/oder Erziehungsurlaub zu nehmen.<sup>1</sup> Im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen müssen die Beamtinnen in der Regel darauf verzichten, jemandem im Hintergrund zu haben, der sich um den Haushalt kümmert. Ihnen fehle die "Hausfrau" zur Entlastung, wie auch von einigen Beamtinnen angemerkt wird (vgl. AUER 1992).

---

<sup>1</sup> Vgl. Frauenförderpläne der Landespolizei Schleswig-Holstein, Berichtszeitraum 1995-1998 und Berichtszeitraum 1999-2002.

## 7.2 Rollenerwartungen an Schutzpolizisten

Die Rollenerwartungen an Schutzpolizisten sind stark von sogenannten männlichen Eigenschaften geprägt. Es kann von einem relativ homogenen Rollenbild der Schutzpolizisten ausgegangen werden, obwohl es auch in der Schutzpolizei unterschiedliche Arbeitsbereiche und damit eine Vielzahl verschiedener Arbeitsaufgaben zu bewältigen gibt. Bei der Durchsicht der vorhandenen Literatur kristallisierten sich einige Erwartungen heraus, die im folgenden diskutiert werden. Schutzpolizisten werden als Männer mit ausgeprägtem "Männlichkeitsdenken" und geschlechtsspezifischen Rollenverhalten und Einstellungen angesehen. "The police organisation [...] can be defined as forming a primarily masculine domain, where metaphors of hunting and warforce predominate. Categories of prestige, power, and status are allocated to tough, manful acts of crime fighting and thief-taking" (YOUNG 1991, S.191). Neben dem traditionell männlichen Rollenverhalten fallen vor allem Rollenattribute auf wie eine mißtrauische Grundhaltung, geringes Selbstwertgefühl, hohe Arbeitsunzufriedenheit und Konservatismus (AHLF 1997; JASCHKE 1996; WILLEMS et al. 1988; SKOLNICK 1966).

Der Schutzpolizeidirektor und Präsident der deutschen Sektion der Internationalen Organisation leitender Polizeibeamter (IOLP), Zimmermann, beschrieb 1980 den typischen Beamten als gut trainiert, stark und aggressiv mit mittlerem Ausbildungsstand. Seine Handlungen seien mehr durch Regeln und Befehle gekennzeichnet als durch eigenes Denken. Der typische Polizist strebe an, seine Macht und Autorität zu vergrößern. Er gelte bei der Bevölkerung als unbeliebt, brutal und schlecht gelaunt; die Bezeichnung "Bulle" charakterisiere das Bild des Polizeibeamten in der Bevölkerung (ZIMMERMANN 1980).

16 Jahre später schreibt der Vorsitzende des Berliner Vereins "ProPolice", daß immer noch gelte: "Polizist ist, wer hart ist", Schwächen würden als "weibisch" codiert werden (UTH 1996, zit. nach DOBLER 1996, S.149). Obwohl es seit über zehn Jahren Frauen in der Schutzpolizei gebe, sei das Bild des Schutzpolizisten immer noch überwiegend von "männlichen" Eigenschaften geprägt; typisch männliches Verhalten bestimme die Regeln der Dienstgruppe und das Verhalten im Einsatz (FRIEDRICH 1996). Eine Professorin an einer Fachhochschule für Polizei äußert dazu: "Polizeiliche Arbeit wird immer noch eher mit männlichen Attributen wie Stärke, Durchsetzungsfähigkeit, Härte oder Rationalität belegt" (MÜLLER-FRANKE 1997, S.4).

Einseitiges Denken, eine sogenannte autoritäre Konfliktbewältigung und eine ausgeprägte Schwarz-Weiß-Sicht vieler Beamter führe zu schlechten Ergebnissen in der polizeilichen Arbeit, ist die Meinung eines Ausbilders (RÖHRIG 1985). Ursache für die Existenz solcher

Denkmuster sei das Vorhandensein autoritärer Persönlichkeitsstrukturen, die die meisten Beamten schon in ihrem patriarchalisch-autoritär strukturierten Elternhaus erfahren hätten. Durch die Ausbildungsbedingungen und -inhalte bei der Polizei erfolge eine Verfestigung dieser Strukturen; nach dem Rollenverständnis des Polizeibeamten werde eine autoritäre Vorgehensweise als normal und selbstverständlich angesehen.

"Die Ausbildung von Polizeibeamten führt zu einer Veränderung des Bewußtseins und zu einem bestimmten Rollenverständnis. Die Menschen werden vermehrt in Gute und Böse, in Störer und Normalbürger, in Täter, Teilnehmer und Opfer eingeteilt. Graues wird schwärzer und hellgraues weißer. Die Beurteilungsneigung zur übermäßigen Vereinfachung wird begünstigt und führt fast automatisch ab einem bestimmten Sättigungsgrad zu Vorurteilen" (RÖHRIG 1985, S.42).

Viele Beamte würden nicht lernen, Vorgänge nüchtern und sachlich zu bearbeiten und somit eine professionelle Distanz zu entwickeln, durch die Konfrontationen ausgehalten und angemessen verarbeitet werden können. Da durch die polizeilichen Tätigkeiten eine negative Selektion von Erlebnissen geschehe, sei eine adäquate Aufarbeitung notwendig, um eine "berufsbedingte Deformation" der Persönlichkeit des Beamten zu verhindern. Stattdessen würden Normbrüche und -übertretungen von BürgerInnen als Angriffe auf die Integrität und Persönlichkeit des Polizisten erfahren. Die meisten Beamten seien überaus empfindlich gegenüber Verhaltensweisen, die eine Infragestellung oder gar Ablehnung ihrer Autorität symbolisieren könnten. Als größtes Problem stelle sich jedoch die fehlende Kontrolle der Beamten und die nicht stattfindende Aufarbeitung der erlebten Konflikte dar. Die Situation im Einzeldienst sei gerade dazu prädestiniert, polizeiliches Handeln mit den eigenen Aggressionen zu verbinden. Dies geschehe zurückhaltend in der Form von höhnischen oder zynischen Bemerkungen dem Bürger gegenüber, aber auch auffällig offen durch Schimpfen, Drohen und Provozieren und körperlichen Übergriffen, wie dem Wecken von Obdachlosen mit Reizstoffsprüngeräten (RÖHRIG 1985.; WILLEMS et al. 1988).

Ein Polizeibeamter schilderte folgenden Vorfall aus seiner Ausbildungszeit, die von militärischem Drill und autoritären Strukturen geprägt gewesen sei, in der man Paragraphen gepaukt, aber nicht verinnerlicht habe und vor allem nicht gelernt habe, Konflikte verbal zu bewältigen:

"Einmal fuhren wir im Streifenwagen auf einen auf der Straße schlafenden Volltrunkenen zu. Mein Chef hielt an und sagte zu mir: 'Ey, tret dem mal in'n Arsch'. Ich bin ausgestiegen und habe ihn nicht getreten, sondern anders geweckt. Als ich wieder in den Streifenwagen stieg, raunzte mein Ausbilder mich an: 'Ich hatte gesagt, du sollst ihm in'n Arsch treten'. Fortan hat er für den Rest der Nachtschicht kein Wörtchen mehr mit mir geredet" (HERRNKIND 1998, S.25).

Dieses negative Bild der Polizei ist nicht etwa durch Außenstehende, sondern durch die Autoren, die entweder Polizeibeamte sind oder bei der Polizei arbeiten, skizziert worden. Be-



merkwürdig ist auch, daß diese Stereotype immer noch aktuell sind, da sie zum größten Teil aus den neunziger Jahren und nicht aus der Vergangenheit stammen. Es stimmt nachdenklich, daß es anscheinend keine Forschungsarbeit über Polizeibeamte, deren Einstellungen und Arbeitsverhalten gibt, in denen die Beamten als kritisch und differenziert denkende Menschen oder flexibel und demokratisch Handelnde beschrieben werden. Gleichwohl gibt es Bemühungen, dieses Bild der Polizei zu vermitteln. Nach Einschätzung eines Personalreferenten bei der Polizei stehe mehr und mehr die soziale Kompetenz von Polizisten im Mittelpunkt polizeilichen Handelns. Es habe sich die Erkenntnis durchgesetzt, daß die Fähigkeit, Konflikte durch geschicktes Zugehen auf den Bürger einzudämmen wichtiger sei als energisches Zugreifen (CZWALINNA 1994).

Die aufgeführten Stereotypen sind sowohl in der älteren als auch in der jüngeren angelsächsischen Forschung wiederholt belegt worden, in der auch von einer typischen "police personality" gesprochen wird. Die amerikanischen Forscher Berg und Budnick (1986) charakterisieren den Polizeibeamten als eine autoritäre Persönlichkeit, die von Zynismus und physischer Aggression geprägt sei und danach strebe, Situationen zu kontrollieren. Polizisten seien solidarisch untereinander und grenzten sich von anderen Gruppen so stark ab, daß es zu einer isolierten Stellung in der Gesellschaft komme (BERG, BUDNICK 1986, S.316). Zu ähnlichen Ergebnissen sind Kennedy und Homant gekommen. Sie bezeichnen die Polizeibeamten als eine in ihren Werten und Einstellungen homogene Gruppen, die durch Vorurteile, Zynismus und Aggressivität gekennzeichnet sei (KENNEDY, HOMANT 1981). Der bei der Erforschung von Persönlichkeitsmerkmalen bei Polizeibeamten immer wieder festgestellte Zynismus wird mittlerweile auch als "police-pessimism" bezeichnet (BREWER 1991, S.233).

Im Vergleich zu Collegestudenten erwiesen sich Polizeibeamte als wenig flexibel; sie hätten feste Wertvorstellungen und seien nur zu geringfügigen Veränderungen bereit. Die Beamten gäben sich vielmehr isoliert von anderen gesellschaftlichen Gruppen, seien mißtrauisch und konservativ und zeigten keine Offenheit für Abweichungen oder Erneuerungen (BALKIN 1988). Die Hauptursache für die von der übrigen Gesellschaft isolierte Position der Polizeibeamten wird auf die Inhalte der polizeilichen Arbeit zurückgeführt. Arbeitsbedingungen und Erlebnisse bei der Polizei führten bei vielen Beamten zu der oben schon angesprochenen Schwarz-Weiß-Sicht und zu einer Einteilung der Welt in eine Wir-Gruppe und eine Gegnergruppe. Das heißt, es werde danach unterschieden, ob Personen der Polizei angehören oder dem potentiellen polizeilichen Gegenüber zuzurechnen sind. Eine Einstellung, die schnell zu einem negativen und zynischen Denken über Nicht-Polizeiangehörige, den BürgerInnen führe (POGREBIN 1986).

Die deutsche Quellenlage bietet Hinweise darauf, daß die Ergebnisse der oben zitierten Forschungen auch für die deutschen Polizeibeamten zutreffend sind. In einer Selbsteinschätzung gaben 63% der MitarbeiterInnen der Landespolizei Schleswig-Holstein an, negative Auswirkungen des Dienstes an sich festgestellt zu haben. So sei es zu einem veränderten Sprachgebrauch und insbesondere zu verstärkter Reizbarkeit und Aggressivität gekommen. Vereinzelt wurde über Emotionsverlust, Antriebsarmut im dienstlichen Alltag, Schlafstörungen, gesteigertes Suchtverhalten sowie Reizbarkeit im Privatleben berichtet (VERWALTUNGSFACHHOCHSCHULE 1996, S.24). Ausbilder kritisierten, daß sich viele Polizeibeamte "resistent" gegenüber neuen Unterrichtsinhalten verhielten (JASCHKE 1996). Auch in ihren Einstellungen zu Randgruppen zeigten sich deutsche Polizeibeamte wenig tolerant, selbst wenn es sich um Randgruppen innerhalb der eigenen Reihen handelt, wie zum Beispiel um lesbische und homosexuelle BeamtInnen.

"Daß besonders männliche Polizisten Homosexuellen ablehnend gegenüberstehen, korreliert mit der Tatsache, daß die männlichen Homosexuellen vornehmlich von Männern diskriminiert werden. Die Frauen zeigen viel mehr Toleranz und Verständnis für Homosexuelle, was auch die Homosexuellen selbst unterstreichen" (BRAUN 1996, S.129).

Die mißtrauische Haltung vieler Beamter wurde im Rahmen einer empirischen Studie zur Arbeitszufriedenheit durch die Selbsteinschätzung der Beamten festgestellt. Befragt nach den Auswirkungen des Polizeiberufes auf ihre Persönlichkeit, gaben fast alle befragten Beamten an, mißtrauischer geworden zu sein.

"Tja, ich bin mißtrauischer geworden... Früher bin ich den Leuten immer vorbehaltlos begegnet. Da habe ich zuerst einmal in jedem das Gute gesehen. Jetzt wird man da schon leicht einseitig" (SCHMID 1995, S.112).

Die auch in dieser Studie konstatierte Abgrenzung der PolizeibeamtInnen von anderen Berufsgruppen wurde damit erklärt, daß dies wahrscheinlich zu einem großen Teil auf den Schichtdienst zurückzuführen sei. Der Wechselschichtdienst in der Polizei erschwere es, private Kontakte aufrecht zu erhalten oder sich regelmäßig in Vereinen zu betätigen (SCHMID 1995; WILLEMS et al. 1988). Doch arbeiten auch andere Berufsgruppen im Schichtdienst, wie KrankenpflegerInnen oder Angestellte in der Gastronomie, ohne das es zu so einer ausgesprochenen berufsgruppenbezogenen Isolation kommt. Hier scheint das Argument mit den Belastungen durch den Wechselschichtdienst etwas überstrapaziert zu werden. Die mißtrauische Haltung und die gesellschaftlich isolierte Stellung von Polizeibeamten sind wahrscheinlich eher auf die Arbeitsinhalte und auf Problematiken wie den sogenannten Korpsgeist zurückzuführen.

Ein Beamter aus dem höheren Dienst verglich die von anderen Gesellschaftsgruppen isolierte Stellung der Polizei mit einer sogenannten U-Boot-Gesellschaft. Die Polizeibeamten würden

in einem U-Boot sitzen und alles um sich herum als "feindliches Gewässer" ansehen (HERRNKIND 1998a). Andere sprechen von einer "Wagenburgmentalität" der Polizei, da der starke Zusammenhalt unter den Beamten zu einer Schwächung der Beziehung zu anderen Gruppen geführt habe. Diese Mentalität stelle eine schwer aufzubrechende Barriere für die Beseitigung von polizeilichem Fehlverhalten dar (AHLF 1997, S.69).

Eine stereotype Rollenerwartung ist die zum Teil geringe Arbeitszufriedenheit vieler Beamter, die in ihrer extremen Ausführung bis zum Burn-out und der inneren Kündigung führen kann. Als Symptome werden die hohen Zahlen bei krankheitsbedingter Abwesenheit vom Dienst, vorzeitiger Pensionierung, aber auch von Versetzungsgesuchen von Beamten, die in größeren Städten arbeiten, gesehen. In der Polizei bestehe ein erhebliches Unzufriedenheitspotential, welches sich in den permanenten Klagen der Beamten über alltägliche Arbeitsbedingungen wie beispielweise eine mangelnde Ausstattung der Büros äußere (JASCHKE 1996). Bemängelt werden auch die Arbeitszeiten, die ständige Überlastung im Dienst, aber auch strukturelle Bedingungen innerhalb der Polizei, wie mangelnde Transparenz, einen zu geringen Informationsfluß und die wenigen Möglichkeiten, Karriere zu machen (ebd.; AHLF 1997).

Aufgrund des Beamtenstatus, der auch in konjunkturschwachen Zeiten einen sicheren Arbeitsplatz bedingt, komme es relativ selten zu Kündigungen bei Polizeibeamten. Ebenfalls erschwerend auf einen Berufswechsel wirke sich der Umstand aus, daß die in der Polizei durchlaufene Ausbildung kaum anderweitig verwendet werden könne, bestenfalls vielleicht bei privaten Sicherheitsdiensten. Die Unzufriedenheit mit dem Arbeitsplatz zeige sich daher verstärkt im krankheitsbedingten Fernbleiben von der Arbeit und in der mangelnden Identifikation mit der Tätigkeit und der Organisation (vgl. SCHMID 1995, S.87; BUCHMANN 1991; OLIVEIRA, KIRKCALDY 1993; IFEP 1998).

In einigen Untersuchungen wird versucht, den Grad der Berufsunzufriedenheit mit der Frage zu ermitteln, ob die Beamten ihren Beruf ein zweites Mal ergreifen würden bzw. ob sie den Beruf des Polizeibeamten ihren Töchtern oder Söhnen oder weiteren Menschen empfehlen würden. Bei der 1996 in Schleswig-Holstein durchgeführten Untersuchung wurde ein Zusammenhang mit Laufbahnzugehörigkeit und der Empfehlung des Polizistenberufes festgestellt. Obwohl 45% der Beamten des mittleren Dienstes angaben, sie gingen gerne zum Dienst, würden nur 7,9% der Beamten den Beruf heute einem Schulabgänger empfehlen. Im Vergleich dazu waren es im gehobenen Dienst 21% und im höheren Dienst sogar 50% der Beamten, die ihren Beruf anderen weiter empfehlen würden (VERWALTUNGSFACHHOCHSCHULE 1996, S.22). Bei der Interpretation der Ergebnisse stellt sich jedoch die

Frage, inwieweit die Zufriedenheit mit dem eigenen Beruf mit einer generellen Empfehlung des Berufes für andere Menschen gleichgesetzt werden kann.

Im Jahre 1998 ließ die Gewerkschaft der Polizei eine Befragung in der Landespolizei Schleswig-Holstein durchführen, in der fast ein Drittel der befragten Beamten angaben, sie würden den Beruf nicht noch einmal ergreifen. Eine Unterteilung der Probanden nach Dauer der Betriebszugehörigkeit ergab, daß Beamte, die länger als 10 Jahre bei der Polizei waren, überdurchschnittlich häufig mit ihrem Beruf unzufrieden waren und meinten, daß die Belastungen stärker würden und der Beruf nicht mehr ihren Erwartungen entspreche. Dies traf insbesondere für die Beamten aus dem mittleren Dienst zu<sup>2</sup> (IFEP 1998, o.S.). In einer Interviewstudie meinte ungefähr die Hälfte der befragten Beamten, daß sie den Polizeiberuf nicht noch einmal wählen würden (SCHMID 1995, S.86). Diese Zahlen gewinnen an Bedeutung und Aussagekraft, wenn Vergleiche mit anderen Berufsgruppen angestellt werden: Beschäftigte in deutschen Privatunternehmen gaben lediglich zu 3-5% an, sie würden ihren Beruf nicht noch einmal ergreifen (FELTES 1990, S.200).

"Politik und Polizeiführung müssen sich mit der Frage auseinandersetzen, warum aus ehemals hochmotivierten, ausgeglichenen, lebensfrohen und verständnisvollen Polizeibeamten nach etwa 10 bis 15 Jahren Polizeidienst viel zu häufig der durchaus bekannte Typus des permanent mißgelaunten, chronisch destruktiv meckernden und mit sich und der Welt unzufriedenen Beamten geworden ist" (AHLF 1997, S.214f).

Die Studien über Arbeitsunzufriedenheit in der Polizei zeigten aber auch, daß der Grad der Unzufriedenheit in einigen Abteilungen sehr unterschiedlich sein kann. Es wird angenommen, daß vor allem das Führungsverhalten der Vorgesetzten ausschlaggebend sei (AHLF 1997, S.118). Eine Ursache von Arbeitsunzufriedenheit wird in der mangelnden Aufarbeitung der beruflichen Belastungen gesehen, die sich durch die zu erledigenden Arbeitsaufgaben, aber auch durch die enge Zusammenarbeit mit den KollgInnen ergebe. Häufig komme es zum Verdrängen beruflicher Probleme, im Polizeijargon wird auch von "Versachlichung der Probleme" gesprochen. Das Verdrängen kann zu aufgestauten Aggressionen führen, die sowohl am Klientel als auch im privaten Bereich ausgelassen werden. So wurde festgestellt, daß unter englischen Polizisten eine nicht unerhebliche Gewaltbereitschaft gegenüber Familienangehörigen bestehe (GEIBLER 1996). Erklärt wird ein derartiges Verhalten damit, daß insbesondere Frauen und Männer, die die traditionellen Geschlechterrollen stark verinnerlicht haben, dazu neigen, Opfer bzw. Täter von Gewalt zu werden. Gewalt kann dem Mann als Mittel dienen, seine Rollenerwartungen vom starken Mann und der schwachen, abhängigen Frau wiederherzustellen und zu manifestieren (GINTZEL 1996).

---

<sup>2</sup> Bei der Untersuchung wurden auch Beamtinnen befragt, sie stellten jedoch nur 3,2% der ProbandInnen dar, obwohl ihr prozentualer Anteil in der Landespolizei wesentlich höher ist. Bei den befragten BeamtInnen mit einer Beschäftigungsdauer von über zehn Jahren sind sie nur mit 0,8% vertreten, so daß sie bei den obigen Ausführungen vernachlässigt wurden.

Als Aggressionen gegenüber dem polizeilichen Klientel können die sogenannten Polizeiübergriffe gewertet werden. Die bekanntesten Vorfälle sind wohl der "Hamburger Polizeiskandal" und die "Berliner Lumpenaffäre"<sup>3</sup>, die medienwirksam in den Mittelpunkt der öffentlichen Diskussionen gestellt worden sind. Die meisten Übergriffe auf Bürger verlaufen jedoch weniger spektakulär und dringen kaum an die Öffentlichkeit. Bereits Ende der siebziger Jahre kamen zwei Autoren, nachdem sie wochenlang Polizisten im Streifendienst beobachtet hatten, Gespräche mit Betroffenen und Zeugen, Polizisten und Staatsanwälten geführt hatten, Recherchen in Archiven, Bibliotheken und wissenschaftlichen Institutionen vorgenommen hatten, zu dem Ergebnis, daß Übergriffe von Polizeibeamten auf BürgerInnen, vor allem auf Angehörige sozialer und politischer Minderheiten, an der Tagesordnung seien (GÖSSNER, HERZOG 1982).

Da es kaum wissenschaftlichen Untersuchungen zu diesem brisanten Thema gibt, führen Vereine wie "Aktion Courage e.V. - SOS Rassismus" oder auch die Zeitschrift "Unbequem" der Bundesarbeitsgemeinschaft kritischer Polizistinnen und Polizisten e.V. Recherchen durch, die die Häufigkeit der bekannt gewordenen Fälle belegen. Die Arbeitsgemeinschaft der kritischen Polizistinnen und Polizisten e.V. vertritt die These, daß Übergriffe jeden Tag verübt werden. Es wird vermutet, daß allerdings über 99% aller Polizeiübergriffe im statistischen Dunkelfeld bleiben, also in keiner Disziplinar- oder Justizakte auftauchen (HERRNKIND 1998).

Auch auf internationalen Ebene ist man auf die Polizeiübergriffe in der deutschen Polizei aufmerksam geworden und kritisiert die Zustände. Das Anti-Folter-Komitee der UNO zeigt sich besorgt über die große Zahl von Menschen, die im deutschen Polizeigewahrsam mißhandelt werden. Das Komitee forderte deswegen wiederholt, daß deutsche BeamtInnen Name und Dienstnummern zwecks Identifizierung auf ihren Uniformen tragen sollen.<sup>4</sup> Bessere Ausbildung der Polizisten und strengere Disziplinarmaßnahmen gegen die Täter müssen nach Meinung des UN-Ausschusses für die Beseitigung der Rassendiskriminierung eingeführt werden, um die Vorfälle von Polizeibrutalität einzudämmen. In Übereinstimmung mit dem UN-Menschenrechtsausschuß fordert Amnesty international die Einrichtung von unabhängigen Aufsichtsgremien in der deutschen Polizei, mit denen die Vorwürfe über Mißhandlungen durch Polizisten überprüft werden können (ERLER 1998, S.3). Amnesty internatio-

---

<sup>3</sup> Bei der "Berliner Lumpenaffäre" handelt es sich um folgende Vorfälle: Abschiebehäftlingen wurde in der Abschiebehafte die eigene Kleidung weggenommen. Dafür gab man ihnen alte, ausgemusterte Polizeitrainingsanzüge, aus den Taschen und Reißverschlüssen so herausgetrennt worden waren, daß große Löcher zurückblieben und die Kleidung nicht mehr geschlossen werden konnte. Dokumentiert wurde diese Vorgehensweise durch offizielle Polizeiaktenfotos. Aufgrund der Aussagen eines einzigen Beamten wurden die Vorfälle, von denen wahrscheinlich rund 1000 BeamtInnen Kenntnis hatten, öffentlich gemacht (WIESE 1998).

<sup>4</sup> Diese Forderung wird auch in Deutschland von einigen Beamten und Polizeikritikern erhoben (SUCH 1992).

nal beobachtet seit Jahren den Machtmißbrauch von deutschen Polizisten gegenüber Angehörigen von Randgruppen und ausländischen Staatsbürgern. Aus den Übergriffen, die von Jahr zu Jahr zunehmen, sei erkennbar, daß es sich um ein bestimmtes Verhaltensmuster handle, welches sich durchgängig wiederhole (ebd.).

Eine von den Innenministern der Länder 1994 in Auftrag gegebene Studie zum Thema "Fremdenfeindlichkeit in der Polizei" bescheinigte den deutschen Polizeibeamten zwar keine prinzipielle Ausländerfeindlichkeit, doch seien Übergriffe von Polizeibeamten keine Seltenheit. Allerdings wurden keine konkreten Zahlen hinsichtlich der Häufigkeit und der Deliktart vorgelegt, da eine solche Dunkelfeldforschung nur mit erheblichem Aufwand zu leisten ist. Es handle sich jedoch weder um "bloße Einzelfälle", noch sei es ein "systematisches Verhaltensmuster der Polizei" (ECKERT, BORNEWASSER, WILLEMS 1996, S.160). Den Sozialwissenschaftlern, die die Untersuchung durchführten, ging es vielmehr um eine Ermittlung der Faktoren, die eine Entwicklung von fremdenfeindlichen Einstellungen und die Genese von illegalem Polizeihandeln, insbesondere von Übergriffen auf Bürger bedingen. Der häufige Kontakt im Dienst mit Problemgruppen und die vorherrschende Unzufriedenheit und Dauerbelastung führten verstärkt zur Bildung von Vorurteilen. Dazu komme eine mangelhafte Mitarbeiterselektion und eine spezifische Gruppenmentalität, die Verhaltensweisen wie Übergriffe auf BürgerInnen begünstigen (ebd.). Die Übergriffe auf BürgerInnen seien als Seismograph für den ethischen Zustand innerhalb der Polizei anzusehen, konstatiert der Leiter der Kriminologischen Forschungsgruppe am Bundeskriminalamt.

"Polizeiliches Fehlverhalten oder gar polizeiliche Übergriffe auf Bürger, insbesondere auf Personen mit geringer Beschwerdemacht, können jedoch in keinster Weise hingenommen werden, weil dadurch die Achtung und das Vertrauen der Bevölkerung in die Handlungsweise der Polizei erschüttert werde. Die strikte Gesetzesbefolgung und Rechtstreue gehört deshalb zum Kerninhalt des Polizeiethos" (AHLF 1997, S.19).

Doch ist die empirische Datenlage zu polizeilichem Fehlverhalten unübersichtlich und defizitär. Beim Versuch, anhand der von den einzelnen Innenministerien geführten Statistiken eine quantitative Studie zu erstellen, wurde ersichtlich, wie lückenhaft die Datenlage ist (BRUSTEN 1992; AHLF 1997). Eine der wenigen Forschungsarbeiten auf diesem Gebiet ist eine qualitative Interviewstudie mit Polizeibeamten verschiedener Dienstgrade. Diese belegt anschaulich, in welchem Umfang es zu gewalttätigen Übergriffen bei der Polizei kommt, wie diese Übergriffe aussehen und in welchen Situationen es dazu kommt. Alle befragten Beamten waren entweder selbst an den Übergriffen beteiligt gewesen oder wußten davon, schritten aber nicht ein, sondern "sahen weg". Dabei handelt es sich nicht um einzelne Vorkommnisse, etwa in Extremsituationen, sondern um ein Verhalten, welches jahrelang im Dienstalltag gezeigt wurde (MAIBACH 1996). In den Dienstgruppe werde zwar von dem einzelnen Beamten nicht unbedingt erwartet, daß er sich an den gewalttätigen

Ausschreitungen beteilige. Es wird jedoch davon ausgegangen, daß das Verhalten der Kollegen vielleicht nicht akzeptiert, doch auf jeden Fall stillschweigend hingenommen und gedeckt werde. Gewalttätige Beamte, die sich an Ausschreitungen und Übergriffen beteiligen, können sich relativ sicher sein, daß ihre Kollegen sich solidarisch mit ihnen zeigen, nichts unternehmen und über die Sache schweigen. Es gibt vermehrt Hinweise darauf, daß es zu einer polizeiinternen Form der Aufarbeitung kommt, bei der die Übergriffe zu Heldentaten hochstilisiert werden. Dazu ein Polizeioberst, der selbst Übergriffe begangen hat oder "hautnah verfolgt" hat:

"Diese Vorfälle kommen ja in die Sammlung mit den Heiligenbildchen und Andachtsbildchen, die jede Dienstgruppe hat. Und diese Andachtsbildchen werden bei gemeinsamen Treffen hervorgeholt: 'Weißt du noch, der hat sein Fett weggekriegt. Dem hat der Jupp aber dies und jenes'. Das ist die einzige Form der Verarbeitung: im Sinne von Glorifizierung" (MAIBACH 1996, S.43).

Für die Psychologin Maibach haben strukturelle Defizite im Polizeiapparat einen wesentlichen Anteil an der Entstehung und dem Fortbestand der Gewaltproblematik. Die existierende Organisationsstruktur schafft dauerhafte Vorurteile über das sogenannte "polizeiliche Gegenüber" und begünstigt nicht nur, sondern produziert gewalttätige Handlungen von Polizisten gegen BürgerInnen. Die polizeiinterne Ausbildung, die sich durch "Geschlossenheit nach außen", Verfügbarkeit bei mangelnder Transparenz im Inneren auszeichnet, ist für die Ausbildung der polizeispezifischen Gruppenmentalität, die als "In-Group-Verzerrung" bezeichnet werden kann, von großer Bedeutung (MAIBACH 1996, S.187ff). Polizeibeamte gaben als Ursache für Fehlverhalten an, daß besonders Kollegen, die in städtischen Problemgebieten eingesetzt seien, unter permanenten Streß und "beruflicher Abnutzung" leiden würden. Man habe überwiegend mit Menschen aus bestimmten Randgruppen zu tun; manche Beamte seien nicht mehr in der Lage, den Menschen im polizeilichen Gegenüber zu sehen (ECKERT, JUNGBAUER, WILLEMS 1996, S.156).

Insgesamt erweisen sich die Ursachen für polizeiliches Fehlverhalten als vielschichtig. So wird neben den oben angesprochenen Arbeitsinhalten vor allem der Sozialisationsprozeß in der Polizei als Auslöser angesehen, der unter anderem durch die spezifischen ungeschriebenen Polizeicodes, die Wirkung der polizeilichen peer groups und die strukturellen Organisationsbedingungen geprägt ist. Zwar treffe jeder Beamte selbst die Entscheidung, unethisch zu handeln, doch scheinen Defizite in der Organisation und in der Ausbildung das Verhalten des einzelnen zu beeinflussen (AHLF 1997, S.23). Um diese Problematik zu entschärfen, sollen Angehörige ethnischer Minderheiten in den Polizeidienst<sup>5</sup> aufgenommen werden. Man er-

---

<sup>5</sup> Sofern ein "dringendes dienstliches Bedürfnis besteht", kann nach beamtenrechtlichen Bestimmungen des Bundes und der Länder in Bezug auf die Staatsangehörigkeit eine Ausnahme gemacht werden. Auf der Ständigen Konferenz der Innenminister wurde daher beschlossen, Ausländer bei Erfüllung gewisser

hofft sich davon, daß sich sowohl das Klima innerhalb der Polizei als auch das Bild von der Polizei verbessert. Die Polizistinnen und Polizisten ausländischer Herkunft könnten sich zudem besser für die Belange ausländischer Bürger einsetzen, sollen aber auch bei der Bekämpfung spezifische Formen der Ausländerkriminalität mitarbeiten (FRANZKE 1995; TERRIM 1995).

Erfahrungen der niederländischen Polizei zeigten, daß sich die Öffnung der Polizei für Angehörige von ethnische Minderheiten positiv auf die gesamte Organisation ausgewirkt habe. Schwachstellen, etwa beim Einstellungsverfahren aber auch bei der alltäglichen Arbeit der BeamtInnen, würden auf diese Weise aufgedeckt werden und seien als Herausforderung für Veränderungen und Verbesserungen anzusehen (GILS 1995). Bei deutschen Polizeibeamten überwiege jedoch eine skeptische Haltung, was die Einstellung von Menschen ausländischer Herkunft in den Polizeidienst angehe: In einer Projektstudie, durchgeführt an einer Fachhochschule für Öffentliche Verwaltung, lehnten 62% der Beamten die Aufnahme von Ausländern in die Polizei ab (JASCHKE 1996, S.206). Das "quasi berufsbedingte Mißtrauen" vieler Beamter lasse große Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit erwarten. Es bestünden Befürchtungen bei einigen Beamten, daß die Polizei von Ausländern "unterwandert" oder für "fremde Ziele" (wie die PKK) eingespannt werden könnte (ebd.).

Der in der Polizei herrschende Korpsgeist führt zu einem Gruppendruck mit enormen Ausmaß, den besonders Andersdenkende zu spüren bekommen. Die in der Forschung festgestellte Homogenität und Isolation der Beamten sind wahrscheinlich als Auswirkungen des Korpsgeistes anzusehen. Polizeibeamte, die gegen den Strom schwimmen, indem sie andere Einstellungen und Werte vertreten, in dem sie zum Beispiel Mitglied in der "Bundesarbeitsgemeinschaft kritischer Polizistinnen und Polizisten (Hamburger Signal) e.V." sind, werden zum Teil als "Nestbeschmutzer" oder "Querulanten" bezeichnet und zum Außenseiter gestempelt (SUCH 1988). Eine Beamtin, die gemeldet hatte, daß Kollegen auf ein im Revier hängendes Fahndungsplakat geschossen hatten, fand in ihrem Aktenfach einen ausgeleerten Achenbecher und einen Zettel mit der Bemerkung, sie sei hier unerwünscht (DER SPIEGEL 1999, S.50). Der Polizeibeamte, der die menschenunwürdigen Verfahrensweisen in der "Berliner Lumpenaffäre" ans Tageslicht brachte, wurde zur Zielscheibe von Sanktionen durch Kollegen und Vorgesetzte. Mehrfach mußte er zum Amtsarzt, um sich seine Dienstfähigkeit wiederholt bescheinigen zu lassen (WIESE 1998). Derartige Verhaltensweisen der Beamten zeigen sich nicht nur bei Übergriffen, sondern auch bei den Problematiken Mobbing und sexueller Belästigung (vgl. Kap. 8.3). Auch hier gibt es neben den "aktiven" Tätern viele "passive" Mitwisser.

---

persönlicher Voraussetzungen in den Polizeien des Bundes und der Länder einzusetzen (vgl. FRANZKE 1995).



"Durch falsch verstandene Kameraderie<sup>6</sup> und Korpsgeist werden häufig die Kollegen unter Druck gesetzt, eine 'Mauer des Schweigens' wird um die Straftat und den Täter gebildet, wer doch redet ist ein 'Kollegenschwein'" (MÜLLER 1998, S.30).

Aufgrund des enormen Gruppendrucks, oder wie es in der Untersuchung "Fremdenfeindlichkeit in der Polizei" heißt, der "spezifischen Gruppenmentalität" decken die Beamten sich bei ihren Straftaten gegenseitig. Ein Polizeibeamter berichtete von seinen Erfahrungen, wenn es zu Gerichtsverhandlungen wegen Übergriffen auf BürgerInnen kam:

"Dort sind die Sachen meistens eingestellt worden, das hatte nie Konsequenzen für die Beamten. Die sind immer irgendwie durchgekommen, weil das auch schlecht nachweisbar ist ... Für das Gericht und die Staatsanwaltschaft ist es schwierig zu beurteilen: Wer ist jetzt glaubwürdiger, wenn zwei Polizisten eine Anzeige unterschreiben und einer als Beschuldigter vorgeladen wird. Selbst wenn der [Bürger] Gegenanzeige erstattet und sagt: Das war nicht so, ich bin ohne Grund von den Beamten geschlagen worden. Ja, was passiert denn dann! Bestenfalls wird dann alles eingestellt. Unter Umständen kriegt er noch eine Anklage an den Hals wegen Verleumdung" (zit. nach MAIBACH 1996, S.76 u. 78).

Der Kriminologe Brusten geht von einer Selektionstheorie aus, nach der die Strafverfolgung gegen Polizeibeamte weniger erfolgreich sei als gegen andere Bürger. Angezeigte Polizeibeamte würden bereits im Ermittlungs- und Beschwerdeverfahren Vorteile haben, da die Polizei in diesen Fällen in eigener Sache ermittle (BRUSTEN 1992). Im Widerspruch zur Realität steht, daß der Innenminister Schleswig-Holsteins in seinem Brief vom 26.06.1995 an das Internationale Sekretariat von Amnesty international in London unter anderem schreibt: "Ich vertraue darauf, daß es keine falsche Kameraderie gibt, sondern daß andere Beamtinnen und Beamte dafür sorgen, daß derartige Vorkommnisse lückenlos und ohne Rücksicht auf die Beamten untersucht und aufgeklärt werden" (zit. nach HERNNKIND 1998a, S.24). Doch nicht nur bürgerliche Opfer von Polizeiübergriffen bekommen die Auswirkungen des "Schulterschlusses", mit dem sich Polizeibeamte gegenseitig decken, zu spüren, sondern auch BeamtInnen selbst. Eine belästigte Beamtin mußte die Erfahrung machen, daß ihre Kollegen, die Zeuge der Belästigung waren, vor Gericht unter "Gedächtnisschwund" litten (WIESE 1996).

Es gibt jedoch auch Anzeichen dafür, daß Beamte versuchen, sich von Rollenerwartungen wie der Kameraderie zu distanzieren. So betonten einige Beamte, ihr Verhältnis zu den Kollegen sei "zufriedenstellend", allerdings beruhe es nicht auf einem "herausragenden Zusammengehörigkeitsgefühl", sondern entstehe durch die Art der Arbeit, in der die Beamten in hohem Maße aufeinander angewiesen seien (SCHMID 1995, S.114).

---

<sup>6</sup> Kameraderie bedeutet: (meist abwertend) in entsprechenden Verhaltensweisen anderen bewußt vor Augen geführte Kameradschaft, Cliquengeist (DUDEN 1982, Bd. 5).

Ein weiteres ausgeprägtes Stereotyp der Schutzpolizisten ist ihre traditionelle Einstellung zu den Geschlechterrollen. Entsprechend der typisch männlichen Rollenerwartungen des Schutzpolizisten existiert bei vielen Beamten ein ausgesprochen traditionelles Bild der Frauen. Noch 1992 gaben 73% der Beamten, die an einer Befragung teilnahmen an, der erste Platz der Frau sei in ihrer Familie (FIELDING, FIELDING 1992). In der angelsächsischen Literatur wird diese Einstellung, die neben dem "Polizei-Pessimismus" als Kerncharakteristikum der polizeilichen Arbeitskultur angesehen wird, auch als "machismo" oder "old fashioned machismo" bezeichnet (BREWER 1991, S.233f).

Pogrebin stellte fest, daß bei Polizeibeamten ein traditionelles Frauenbild mit der Ablehnung von Polizeibeamtinnen korreliert. Umgekehrt verhielten sich Beamte, die ein modernes Bild der Frau in der Gesellschaft vertraten, ihren Kolleginnen gegenüber aufgeschlossen und akzeptierten diese (POGREBIN 1986; POOLE, POGREBIN 1988). Das ein traditionelles Frauenbild mit der Ablehnung von Schutzpolizistinnen korreliert, zeigte sich in den USA bei Demonstrationen von Frauen, die mit Polizeibeamten verheiratet waren. Die Ehefrauen von Polizeibeamtinnen stellten sich teilweise als entschiedene und vehemente Gegner der Einstellung von Frauen als Schutzpolizistinnen dar. Gemäß ihrer eigenen und den traditionellen Einstellungen ihrer Ehemänner protestierten sie vor allem gegen gemischte Streifenbesetzungen. Dabei ging es nicht nur um die Sicherheit ihrer Ehemänner, die nicht mehr gewährleistet sei, wenn diese mit Frauen zusammenarbeiteten, sondern um die Treue ihrer Männer, da durch die enge Zusammenarbeit von Beamten und Beamtinnen verfängliche Situationen entstünden. Vielfach wurde argumentiert, daß es Freundschaften bzw. Kollegialität zwischen Frauen und Männer nicht geben würde. Die Beziehungen unter den Geschlechtern wären immer auf den sexuellen Bereich beschränkt (MILTON et al. 1974, S.32; HINDMANN 1975; ÖFFENTLICHE SICHERHEIT 1978; MARTIN 1980, S.208; REMMINGTON 1981, S.174; POGREBIN 1986). In die gleiche Richtung ging die Argumentation eines deutschen Schutzpolizisten, der sich weigerte, mit einer Kollegin zusammen auf Streife zu fahren. Er könne seiner Frau nicht zumuten, daß er im Dienst die ganze Nacht mit einer Kollegin im Streifenwagen unterwegs sei (BORCHERT 1992, S.10).<sup>7</sup>

Traditionell eingestellte Beamte fordern die Reduzierung der Tätigkeiten der Beamtinnen auf sogenannte frauenspezifische Bereiche wie Kinder- und Jugendarbeit. Sie halten Frauen für die körperbetonte Arbeit in der Schutzpolizei ungeeignet und wollen sie daher ausgrenzen (SCHMID 1995, S.114; FRANZKE 1997). Da die Berufsrolle Schutzpolizistin dem Rollenverständnis der Beamten diametral entgegensteht, stellt die Anwesenheit der Frauen eine

---

<sup>7</sup> Im Hamburger Volksmund wurden Anfang der achtziger Jahre, als die ersten Schutzpolizistinnen im Streifendienst eingesetzt wurden, Streifenwagen mit gemischter Besatzung als "Schmuseautos" bezeichnet (DER SPIEGEL 1982).

große Quelle der Berufsunzufriedenheit für die Beamten da. Viele wünschen sich wieder eine reine Männerdomäne (REMMINGTON 1981; WENSING 1993).

Empirische Untersuchungen in der amerikanischen Polizei (MARTIN 1980; JONES 1986; WEISHEIT 1987) und Erfahrungen in der deutschen Polizei (DIE STREIFE 1992, S.6) belegen, daß vor allem ältere Beamte in den unteren Rängen der Polizeihierarchie Frauen in der Schutzpolizei ablehnen und Vorurteile gegen diese haben. Im Gegensatz zu den Kollegen auf gleicher Ebene ist die Einstellung von Vorgesetzten und höheren Beamten gegenüber den Beamtinnen häufig als tendenziell positiv zu beurteilen (BLOCH, ANDERSON 1974; SHERMAN 1975; LÜCKEMEYER 1993; HEMPEL 1994). Einerseits stehen die Vorgesetzten auch nicht in einer Konkurrenzsituation mit den Frauen, sondern sind diesen übergeordnet, da die meisten Schutzpolizistinnen im mittleren Dienst sind. Andererseits wird davon ausgegangen, daß Menschen mit höherer Ausbildung weniger dogmatisch und autoritär seien und es ihnen daher leichter falle, flexibel und autonom im Denken zu sein; vorhandene Vorurteile könnten von ihnen schneller revidiert werden (vgl. KROPE, LORENZ 1993). Es bleibt abzuwarten, wie und ob sich die Haltung der Beamten ändert, wenn Frauen vermehrt in Führungsebenen des gehobenen und höheren Dienstes vordringen.

"Eine interessante Ausnahme bei der Diskriminierung homosexueller PolizistInnen scheinen die Vorgesetzten darzustellen - und und zwar unabhängig von der jeweiligen Hierarchieebene. Das ist jedenfalls das Resultat meiner Umfrage. Der überwiegende Teil der lesbischen und schwulen KollegInnen, die sich geoutet haben, gaben an, daß sie insbesondere von ihren Vorgesetzten aktive und moralische Unterstützung erfahren haben" (BRAUN 1996, S.131).

Geht man der Frage nach, warum so viele männliche Beamte ihre Einstellungen bzw. Vorurteile nicht ändern wollen oder können, liegen folgende Erklärungen nahe. Hier scheint ein Zusammenhang mit den Forschungsergebnissen zu bestehen, die Polizeibeamte als wenig differenzierend im Denken und mit Vorurteilen behaftet sehen. Die Beamten, die die traditionellen Geschlechtsrollenstereotype verinnerlicht haben, revidieren ihre Vorurteile nicht, sondern ordnen neue Erfahrungen in die vorhandenen Strukturen ein. Dies ist der einfachere Weg, denn änderten die traditionell eingestellten Beamten ihre Einstellung zu Frauen in der Schutzpolizei, hätte das wahrscheinlich eine Änderung ihres gesamten Frauenbildes zur Folge. Eine Veränderung des Frauenbildes würde aber auch ein Reflektieren der eigenen Rolle als Mann und als Polizeibeamter mit sich führen.

Es kann davon ausgegangen werden, daß vor allem ältere Beamte mit langer Zugehörigkeit zur Polizei eine ausgeprägte berufliche Sozialisation in dieser Männerdomäne erhalten haben und nicht mehr flexibel genug sind, sich auf neue Sichtweisen und veränderte Geschlechterrollen einzulassen. Beziehungen zu Vorgesetzten, Kollegen und insbesondere zu Mitarbeitern können im Alter streßbelastender werden. Weitere Belastungen können dadurch entste-

hen, daß zum Beispiel wesentlich jüngere MitarbeiterInnen neue Ideen und Vorstellungen einbringen, die von den eigenen Erfahrungen und den bisherigen Einstellungen der Älteren abweichen. Von den älteren Beamten werde dies weniger als Chance, sondern als Bedrohung und Belastung empfunden (OLIVEIRA, KIRKCALDY 1993).

Es ist nicht anzunehmen, daß die Problematik der traditionellen Einstellung zu den Geschlechterrollen sich mit der Zeit von selbst löst. Zwar scheiden viele traditionell eingestellten Polizisten aus Altersgründen aus dem Dienst und es rücken jüngere, weniger traditionell eingestellte Beamte nach, die bereits ihre Ausbildung mit Frauen zusammen durchlaufen haben. Das Ausmaß der sogenannten Frauenfeindlichkeit bei Männern bzw. ihre Sicht der Geschlechterrollen ist jedoch vom Alter abhängig. Im allgemeinen gilt, je jünger und gebildeter die Männer sind, desto weniger frauenfeindlich sind sie. Diese Einstellung nimmt allerdings im mittleren Lebensalter ab, wenn Ausbau der Karriere, berufliche Konkurrenz und die Kinderfrage in den Lebensmittelpunkt rücken (METZ-GÖCKEL, MÜLLER 1986, S.17).

Die aufgeführten Rollenerwartungen an die männlichen Schutzpolizisten stammen hauptsächlich von der eigenen Bezugsgruppe, der sogenannten polizeilichen peergroup. Die Bezugsgruppe der Kolleginnen scheint mit ihren Erwartungen nur von untergeordneter Bedeutung für die Schutzpolizisten zu sein. Im Gegensatz zu den Beamtinnen ist die wichtigste Bezugsgruppe für die Schutzpolizisten ihre eigene Gruppe. Eine tatsächliche Gleichstellung von Beamten und Beamtinnen in der Polizei müßte auch zu einem Gleichgewicht bei der Bedeutung der Bezugsgruppen und den gestellten Erwartungen führen. Schutzpolizistinnen äußern sich kaum zu ihren Erwartungen an die Kollegen, sie gehen jedoch verstärkt auf die Erwartungen ein, die die Kollegen an sie stellen. Eine Diskussion etwa über die mangelnde Eignung männlicher Kollegen oder fehlende soziale Kompetenzen bei Beamten wird von den deutschen Schutzpolizistinnen zumindest nicht öffentlich geführt. Die Aussagen über ihre Kollegen beziehen sich häufig auf die Schwierigkeiten, die Beamten durch die Aufnahme von Frauen in die Schutzpolizei bekommen hätten. So müßten sich die Beamten auf einmal in ihrer eingeschworenen Männerdomäne "artig" und "sittsam" benehmen, schreibt eine Beamtin. Bei derartigen Zurechtweisungen sei es doch verständlich, daß die Beamten sich "auf den Schlips getreten" fühlten und auf die Frauen schlecht zu sprechen seien (BORCHERT 1992, S.10). Eine andere Polizistin ist der Meinung, es sei verständlich, daß die Kollegen sich ungerecht behandelt fühlten, da die Beamtinnen in der Polizei durch die Frauenförderung bevorteilt würden (AUER 1992).

In wissenschaftlichen Studien in den USA haben sich Schutzpolizistinnen durchaus kritisch über ihre Kollegen geäußert und ihre eigenen Ansichten über gute Polizeiarbeit dargelegt. So berichteten amerikanischen Schutzpolizistinnen, daß viele ihrer Kollegen bei der Arbeit zu

aggressiv auftraten und unnötig Gewalt anwendeten. Es fehle ihnen in vielen Situationen an Einfühlungsvermögen und sprachlichen Kompetenzen. Daher hätten die Beamtinnen beschlossen, nur noch mit anderen Frauen oder allein auf Streife zu gehen, um auf diese Weise bessere Polizeiarbeit leisten zu können (SEGLIN 1990).

### **7.3 Rollenerwartungen an Schutzpolizistinnen**

Geht man der Frage nach, was von Beamtinnen in der Schutzpolizei erwartet wird, wird das Spannungsfeld zwischen der leistungsfähigen Idealschutzfrau und der defizitären Kollegin sichtbar. Die Soll-Erwartungen können in diesem Fall nach ihren Bezugsgruppen dahingehend unterteilt werden, daß es einerseits Erwartungen hinsichtlich der Fähigkeiten von Beamtinnen gibt, die als vorteilhaft für die Organisation der Polizei angesehen werden. Diese Erwartungen werden in der Regel von höheren Führungskräften geäußert und stellen auch die sogenannte offizielle Meinung dar, wie sie von PolitikerInnen, PolizeisprecherInnen und anderen vertreten wird. Andererseits gibt es Erwartungen an die Beamtinnen, die von der Bezugsgruppe der Kollegen ausgehen, die unmittelbar mit den Frauen zusammenarbeiten.

Die Erwartungen der Kollegen sind mehrheitlich negativ gefärbt, da vor allem unter den Beamten des mittleren Dienstes die Anwesenheit von Schutzpolizistinnen als nachteilig angesehen wird. Viele Beamte behaupten, es sei durch die Einstellung von Frauen zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für sie selbst gekommen. Als für die Polizei positiv beurteilte Rollenerwartungen werden in der Regel von der Bezugsgruppe der Vorgesetzten, Behördenleitern und Beamten aus dem höheren Dienst formuliert. Sie erwarten, daß die Frauen "nahezu uneingeschränkt einsetzbar sind", die Aufgaben ebenso gut wie die Männer erfüllen, "soziale Kompetenzen" mit einbringen, die eine "Komplementierung zur männlichen Haltung bei Aggressionen, Gewalt und Konfliktlösung" darstellen. Schutzpolizistinnen seien eine "große Bereicherung für die Polizei", die man nicht mehr entbehren könne (vgl. BERNDT 1991; LÜCKEMEYER 1993; STENGEL 1993; HEMPEL 1994; CZWALINNA 1994; ARMGOTT, HERRNKIND 1996).

Vielfach gelten die Beamtinnen als die mustergültigeren Auszubildenden und Dienstverrichter (DZIONY 1993). Dadurch wird ein hoher Erwartungsdruck von seiten der Bezugsgruppe der höher gestellten Beamten und Führungskräfte aufgebaut, den die Beamtinnen zu spüren bekommen. Mittelmäßigkeit ist nicht gefragt, sondern es werden Leistungen erwartet, die qualitativ und quantitativ über dem Durchschnitt liegen.

"Die vorliegenden Erfahrungen aus allen Bundesländern lassen ausnahmslos den Schluß zu, daß die in den Polizeidienst eingestellten Frauen durchweg überdurchschnittliche Qualifikation, klare Berufsvorstellungen, hervorragendes berufliches Engagement, gutes Leistungsvermögen und besondere Leistungsbereitschaft sowie prägnantes Durchsetzungsvermögen an den Tag legen" (HEMPEL 1994, S.7).

Hervorgehoben wird auch die große Anpassungsbereitschaft der Beamtinnen an die Männerdomäne Polizei (HEMPEL 1994). Auf der einen Seite bedeute die Anpassung der Frauen einen reibungslosen Verlauf innerhalb der Organisation, auf der anderen Seite haben die Frauen wenig spezifisch weibliches in die Polizei hineingebracht und sich mit dem Vorgefundenen arrangiert. Zum Teil hätten sich Schutzpolizistinnen derart angepaßt, daß sie ihre Leistungen dem niedrigeren Standard der Kollegen angeglichen haben. Nach Aussage des Polizeirates Hamm paßten sich viele Beamtinnen im "geistigen Bereich" dem Niveau der Männer an, zeichneten sich aber weiterhin durch besonderes Leistungsstreben aus (HAMM 1993, S.151f; BROCKMANN 1990). Es ist anzunehmen, daß die Frauen ihre Leistungen an die der Männer angeglichen haben, um der exponierten Stellung als "Überfliegerin" oder "Vorzeigebeamtin" zu entfliehen.

Zu den spezifisch weiblichen Erwartungen, die sich an Schutzpolizistinnen richten, gehört die Fähigkeit zur Deeskalation; die Beamtinnen sollen in brenzligen Situationen beruhigend auf das sogenannte "polizeiliche Gegenüber" und besonders auf "Aggressoren" wirken. Eine Rollenerwartung, von der sich einige Frauen überfordert fühlen (HAMM 1993). Die typische Beamtin soll gute rhetorische Fähigkeiten aufweisen und in der Gesprächsführung kompetent sein; man erwartet von ihr Konfliktlösung auf kommunikativer Basis. In dem Bereich der Kommunikation hält man die Beamtinnen gegenüber ihren männlichen Kollegen für qualifizierter (ARMGOTT, HERRNKIND 1996).

Als Charakteristika von Schutzpolizistinnen werden immer wieder frauenspezifische Eigenschaften hervorgehoben; so wird unterstrichen, wie groß die Bedeutung der sogenannten Einfühlsamkeit der Frauen für den Dienstalltag sei (CZWALINNA 1994). Sie seien einfühlsamer im Umgang mit den BürgerInnen als ihre Kollegen, ihre Anwesenheit habe auch für einen besseren Umgangston unter den Beamten und im Gespräch mit den BürgerInnen gesorgt (GRASS 1993). Die Beamtinnen sollen mit ihren typisch weiblichen Eigenschaften nicht nur Einfluß auf die Arbeit ausüben, sondern auch auf die Organisation Polizei und ihr Ansehen wirken. Vielfach hofft man, daß die Anwesenheit von Beamtinnen das Bild der Polizei menschlicher und freundlicher gestalte. Polizeiliches Handeln soll dadurch auf größere Akzeptanz in der Bevölkerung stoßen (TIELEMANN 1993).

Die von der Bezugsgruppe der Kollegen und Beamten geäußerten Erwartungen an die Schutzpolizistinnen gehen in die Richtung, daß die Frauen als defizitäre Polizistinnen angesehen werden, denen eine Reihe von Mängeln hinsichtlich ihrer Kompetenz als Beamtin zugeschrieben werden. Nach den Überlegungen von Wiswede (1977) sind die männlichen Beamten als die begünstigten Rolleninhaber anzusehen, die ihre eigenen Vorteile bagatellisieren, aber ihre Nachteile herausstreichen. So wird von den Beamten nicht erwähnt, daß es für Männer leichter ist, in einer an Männern orientierten Einrichtung zu arbeiten, in der ihnen zudem viele Vorbilder zur Verfügung stehen. Verschwiegen wird auch, daß sie kaum durch Hausarbeit und Kinderbetreuung belastet sind und sich ihrem Beruf und ihrer Karriere widmen können. Groß herausgestrichen werden allerdings die Nachteile, die sich ihrer Meinung nach für sie durch die weiblichen Kolleginnen ergeben. Als ein großes Defizit der Schutzpolizistinnen wird von Männern die Tatsache gesehen, daß Frauen die durch Schwangerschaft ausfallen, und den Kollegen dadurch mehr Arbeit aufbürden würden. Außerdem wird befürchtet, daß schwangere Frauen den Männern die begehrten Innendienst- und Tagesdienstposten wegnehmen könnten (DIETZ-GLEICH 1990; LÜCKEMEYER 1993).

Zum Teil fehlt den gegen Frauen in der Schutzpolizei vorgebrachten Argumenten der Bezug zur Realität. Ein Polizeirat äußert die Befürchtung, daß die Beamtinnen, obwohl sie altersmäßig eine heterogene Gruppe sind, in ein paar Jahren alle zum gleichen Zeitpunkt schwanger würden und dann ganz oder vorübergehend aus dem Dienst schieden. Auf den zurückbleibenden Beamten laste dann die erhebliche Bürde der Mehrarbeit (HEMPEL 1994, S.8). Neben der Möglichkeit schwanger zu werden, wird erwartet, daß die Beamtinnen sich stärker als ihre Kollegen um familiäre Belange kümmern müßten und dadurch "vorbelastet" seien und Ausfallzeiten hätten (DIETZ-GLEICH 1990). Das "Risiko" der Mutterschaft und sonstiger familiärer Belange ist längst zu einem Stereotyp geworden, daß auf alle Frauen angewandt wird, gleichgültig in welcher Lebenslage oder Lebensphase sie sich befinden (RABE-KLEBERG 1993, S.144). Das Stereotyp erweist sich auch in der Schutzpolizei als überaus beständig und zeigt sich Fakten und Zahlen gegenüber immun.

"Zahlen, ermittelt aufgrund einer Anfrage im Hessischen Landtag, brachten aber erstaunliche Ergebnisse. Den 11 Frauen und 16 Männern, die aus familiären Gründen beurlaubt waren, standen 135 Beamte gegenüber, die sich aus sonstigen Gründen beurlauben ließen. Diese 135 Herren hatten aber noch nie dazu Anlaß gegeben, über die Dienstbereitschaft und Einsatzfähigkeit der Polizei zu philosophieren" (PFARR 1993, S.150).

Ähnliche Zahlen konnten auch für andere Bundesländer ermittelt werden, so zum Beispiel für Schleswig-Holstein, wo Beurlaubungen aus familiären Gründen in einem eher geringem Umfang wahrgenommen werden. Von den 514 Schutzpolizistinnen der Landespolizei waren 1995 lediglich 4 Beamtinnen (0,8%) aus diesen Gründen beurlaubt.<sup>8</sup> Die Tendenz ist aller-

---

<sup>8</sup> Vgl. Frauenförderplan der Landespolizei Schleswig-Holstein, Berichtszeitraum 1995-1998, S.6 u. 8.

dings steigend: 1999 waren von den mittlerweile 666 Beamtinnen in der Schutzpolizei 30 Frauen beurlaubt, welches einem Anteil von 4,5% entspricht.<sup>9</sup>

Weitere Rollenerwartungen an die Beamtinnen beziehen sich auf den Mangel von sogenannten spezifisch männlichen Eigenschaften. In kritischen Situationen mangle es ihnen an Körperkräften und Durchsetzungsvermögen, so daß sie eine Gefährdung für ihre Kollegen darstellten.

"Fragen Sie mal einen Beamten, welches Gefühl er hat', klagt der Erlanger Kommissar Manfred Reichel, 'wenn er nachts an einem abgelegenen Ort ein Auto kontrolliert, drei Männer aussteigen und er neben sich eine 1,62 Meter große und 50 Kilo leichte Kollegin hat!'" (SCHAERTL 1995, S.69).

Von den Beamtinnen wird nicht nur ein bestimmtes Rollenverhalten gefordert, sondern auch Rollenattribute wie Aussehen und Charakterzüge. Erwartet wird ein typisch weibliches Aussehen; die Beamtinnen sollten ohne weiteres als Frauen zu erkennen sein. Das geforderte weibliche Aussehen der Frauen sei jedoch nach Meinung vieler Beamter nicht mit dem Tragen von der schutzpolizeilichen Uniform zu vereinbaren (vgl. GRASS 1993). Schutzpolizistinnen machten häufig die Erfahrung, daß sie als Neuling auf einer Dienststelle von den Kollegen erst einmal in Bezug auf ihr Aussehen begutachtet würden. Selbst im Nachtdienst hätten Beamtinnen noch gut und ausgeschlafen auszusehen, bleiche und müde Gesichter würden ihnen angekreidet (BORCHERT 1992).

Entsprechen Frauen den in Hinblick auf ihr Aussehen gestellten Rollenerwartungen, werden sie positiv sanktioniert, indem sie beispielsweise in der Ausbildung von männlichen Kollegen und Ausbildern bevorzugt behandelt werden würden. Wichen Frauen in ihrem Aussehen von den Vorstellungen und dem Frauenbild der Kollegen und Vorgesetzten ab, würden sie negativ sanktioniert: "Typisch Frau, die kriegt ihren dicken Hintern wieder nicht hoch" (WIEGEL 1991, S.6; WIESE 1996).

Ein Merkmal von begünstigten Rolleninhaber ist, daß sie ihre Position rechtfertigen und sich solidarisieren (WISWEDE 1977). Schutzpolizisten verteidigen ihre Machtposition, indem sie behaupten, nur sie seien den Anforderungen des Dienstes gewachsen. Solidarisch mit ihrer eigenen Gruppe, erwarten die Beamten, daß Frauen per se den beruflichen Anforderungen als Schutzpolizistinnen nicht genügen. Eine weitere Art der Verteidigung der eigenen Machtposition liegt darin, daß Beamte erklären, ihnen entstünden Nachteile, da Frauen innerhalb der Polizei bevorzugt behandelt werden würden. Dieses "Myth of preference" genannte Phänomen ist bereits in Kapitel 6.2. dargestellt worden.

---

<sup>9</sup> Interne Statistik der Landespolizei Schleswig-Holstein, Stand 01.05.1999.



Nach Merton (1967) kann hinsichtlich der männlichen Berufsrolle in der Schutzpolizei von einer Machtansammlung in der Form einer Machtkoalition gesprochen werden. Die Mitglieder eines Rollen-Sets, in diesem Fall die männlichen Kollegen der Schutzpolizistinnen, haben sich zusammengeschlossen und sind sich relativ einig in ihrer Beurteilung der Beamtinnen. Bis auf die wenigen weiblichen Vorgesetzten und die Gleichstellungsbeauftragten befinden sich in diesem Rollen-Set keine Rolleninhaber, die die Macht in der Weise neutralisieren könnten. Im Bereich der sexuellen Belästigung konnte beispielsweise festgestellt werden, daß Frauen in Männerberufen seltener belästigt werden, wenn sie eine weibliche Vorgesetzte haben. Für die Situation der Beamtinnen im Dienstalltag ist daher ausschlaggebend, aus welchen Mitglieder das Rollen-Set besteht und wie die Macht auf die Mitglieder verteilt ist.

Schutzpolizistinnen, die ihre Kollegen davon überzeugen konnten, daß sie den Anforderungen des Polizeidienstes gewachsen sind, werden von ihren Kollegen als Ausnahme angesehen oder als sogenannte Alibifrau für vermeintliche Frauenfreundlichkeit genutzt. Dadurch ändern die Beamtinnen jedoch nicht die Rollenerwartungen der Bezugsgruppe Kollegen, die bei ihrem Vorurteil bleiben.

"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 noch Motorrad und kickt. Und hinlangen, sagen die Kollegen, die sonst Mädchen im Team gern als 'Sozialarbeiterinnen' bezeichnen, kann die Petra auch" (zit. nach MÜLLER-FRANKE 1997, S.4).

Nach Dahrendorf sind die Rollenerwartungen, die an die Rolleninhaber gerichtet werden, von einzelnen und deren Leistungen unabhängig. Schutzpolizistinnen müssen ihre Leistung unter Beweis stellen, bevor sie als kompetente Polizistinnen anerkannt werden; sie können sich nicht auf die Alibifrau berufen. Das gleiche gilt für Beamtinnen, die von ihren Kollegen anerkannt werden, dann aber die Dienststelle wechseln.

"Ich glaube, ich hab´s geschafft! Doch dann kommt die nächste Dienststelle, zu der man aus Versetzungsgründen hin muß oder auch endlich anfangen möchte, und alles fängt von vorne an..." (BORCHERT 1992, S.10).

Was für die Kolleginnen auf gleicher Ebene gilt, gilt umso mehr für Beamtinnen in Führungspositionen. Schwierigkeiten mit der Rolle als Vorgesetzte entstehen, da sie nicht in dem Maß akzeptiert werden wie männliche Vorgesetzte (WERDES 1996; BRANDT 1992). Zu den Erwartungen, welche die Bezugsgruppe der Schutzpolizistinnen an ihre eigenen Mitglieder richtet, läßt sich kaum etwas sagen; nur vereinzelt gibt es Hinweise auf die Sichtweise der eigenen Berufsrolle. Von einigen Beamtinnen wird kritisiert, daß sich die Kolleginnen zu häufig beschwerten, sich nicht durchsetzen könnten oder im Ernstfall doch

nicht kompetent genug seien. Hier scheint es sich jedoch mehr um Erwartungen zu handeln, welche von der Bezugsgruppe der Kollegen an die Frauen gerichtet werden und die von den Beamtinnen als ihre eigenen angenommen worden sind. Für viele Schutzpolizistinnen ist die Meinung der Kollegen über sie wichtiger als die Meinung der weiblichen Kollegen. Eine angehende Schutzpolizistin machte deshalb die Einstellung der männlichen Schutzpolizisten zu Kolleginnen und nicht etwa die Einstellung der Beamtinnen zu ihren Kollegen zum Thema ihrer Examensarbeit (vgl. STEIN 1995). Von Polizeibeamtinnen, die Mitglied beim European Network of Policewomen sind (vgl. Kap. 5.7) oder als Gleichstellungsbeauftragte arbeiten, werden Erwartungen formuliert wie die, daß Frauen ihren eigenen Weg suchen müßten und daß es nicht darum gehen könne, Verhalten und Einstellungen der männlichen Kollegen zu imitieren (FRIEDRICH 1996; DIE STREIFE 1992).

Der Intra-Rollenkonflikt der Schutzpolizistinnen ist eng mit der Entstehungsgeschichte dieser Position verbunden. Die Beamtinnen sind nicht aufgrund einer veränderten Berufsrolle in die Schutzpolizei aufgenommen worden, sondern um das zahlenmäßigen Defizit an männlichen Bewerbern auszugleichen. Die Rollenerwartungen für Schutzpolizistinnen bestehen daher aus Erwartungen, die sich teils aus Rolle der männliche Schutzpolizisten und teils aus der Rolle der Frau ergeben. Die Akzeptanz der Beamtinnen durch die Kollegen findet im Rahmen geschlechterstereotyper Zuschreibungen statt. Auf der einen Seite wird erwartet, daß die Beamtinnen dem weiblichen Stereotyp entsprechende Fähigkeiten und Eigenschaften zur Geltung bringen. Sie sollen sich anpassen, mustergültig verhalten, hochmotiviert sein und das Ansehen der Polizei in der Öffentlichkeit verbessern. Diese Erwartungen an die Beamtinnen ähneln den Erwartungen, die man an Mädchen in Schulklassen hat. Sie sollen keine Schwierigkeiten machen, einfach im Umgang sein und beruhigend und disziplinierend auf die Jungen wirken (vgl. BONNEMANN-BÖHNER, WELPE 1994).

Entsprechend der allgemeinen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt kommt es auch in diesem Fall nur zu einer Erweiterung der weiblichen Berufsrolle, die männliche Elemente aufnimmt, während die männliche Berufsrolle konstant bleibt. Es wird weder von männlichen Beamten erwartet, daß sie einfühlsam seien und in brenzligen Situationen zur Deeskalation beitragen, noch daß sie sich als inkompetent in beruflicher Hinsicht erweisen könnten.

Die Berufsrolle in der Schutzpolizei wird durch sogenannte männliche Fähigkeiten, Attribute und Einstellungen beschrieben; trotz des steigenden Frauenanteils in der Schutzpolizei sind in diesem Punkt kaum feststellbare Änderungen eingetreten. In der Polizeiforschung wird dies damit begründet, daß es keine Standards für die Qualität von Polizeiarbeit gibt und daß nur wenig Wissen über Polizeiarbeit existiert, das nicht geschlechtsbezogen ist. Das männliche Stereotyp und die damit verbundenen Einstellungen und Verhaltensweisen würden im

allgemeinen als das Normale und Althergebrachte, was sich bewährt habe, gelten. Die Dominanz des Männlichen zeige sich zum Beispiel darin, daß gefährlichen und gewalttätigen Situationen große Bedeutung für den Polizeialltag zugewiesen werde. In der Forschung besteht jedoch die einhellige Meinung, daß es sich hier um eine Überinterpretation und übersteigerte Bewertung handle, die mit der Wirklichkeit nicht viel zu tun habe (vgl. SHERMAN 1975; SICHEL et al. 1978; MORASH, GREENE 1986; SCHOONINGS 1992; FIELDING, FIELDING 1992). Vergleicht man die Anforderungen in den verschiedenen Polizeiorganisationen hinsichtlich der körperlichen Fähigkeiten, wird ersichtlich, daß kein Konsens darüber besteht, in welchem Umfang körperliche Stärke und Fitness für die Ausübung des Polizeiberufes notwendig sind. Dies wird als Indiz dafür angesehen, daß "policing is largely a sedentary occupation" (CHARLES 1982, S.196). Bei den deutschen Länderpolizeien ist man sich beispielsweise nicht darüber einig, inwieweit eine bestimmte Mindestkörpergröße zu den Voraussetzungen zählt, welche für die Verrichtung schutzpolizeilicher Arbeit notwendig sind (vgl. Kap. 5.6).

#### **7.4 Rollenstereotypes Verhalten von Polizistinnen und Polizisten**

Untersuchungen zum geschlechtsspezifischen Rollenverhalten von Schutzpolizistinnen und Schutzpolizisten im Dienst zeigen, daß Rollenstereotype das soziale Handeln und Verhalten entscheidend beeinflussen. Dabei wurde deutlich, daß der Grad der geschlechtsspezifischen Ausprägung des Rollenverhaltens bei den Männern und Frauen davon abhängt, ob sie mit gleichgeschlechtlichen oder gegengeschlechtlichen KollegInnen zusammenarbeiten. Der amerikanische Psychologe Sherman wies als erster nach, daß die Zusammenarbeit von Männern und Frauen in der Polizei durch eine Zunahme des rollenstereotypen Verhaltens gekennzeichnet ist. Verrichteten Frauen und Männer ihren Dienst in gemischten Streifen, sei bei den Beamten ein als typisch männlich zu bezeichnendes Verhalten und bei den Beamtinnen ein typisch weibliches Verhalten zu erkennen. Arbeiteten zwei gleichgeschlechtliche KollegInnen, zum Beispiel zwei Frauen zusammen, könnte das Verhalten der beiden Frauen nicht mehr als typisch weiblich identifiziert werden (SHERMAN 1973; vgl. REMINGTON 1981).

Bei gemischten Polizeistreifen konnte beobachtet werden, daß die Frauen teilweise ein untergeordnetes, fast dienendes Verhalten den Männern gegenüber zeigten. Sie übernahmen häufig die Rolle einer Assistentin und arbeiteten den Beamten zu, wie es Frauen auch in den sogenannten Helferberufen tun. In der Regel verrichteten die Polizistinnen anfallende Schreib-

und Routinearbeiten sowie Aufgaben, die auf dem Revier verrichtet werden konnten. Während der eigentlichen Streifenfähigkeit bestimmten in den meisten Fällen die Männer, was zu tun sei und übernahmen hierbei nicht nur die führende sondern auch die aktivere Rolle (REMMINGTON 1981, S.198). Entsprechend dieser Rollenaufteilung fuhren bei Einsätzen mit dem Streifenwagen bis auf wenige Ausnahmen die Beamten, während die Beamtinnen Beifahrerinnen waren. Die meisten Beamten waren der Meinung, Frauen würden schlechter Auto fahren als Männer. Tatsächlich war die Anzahl der Autounfälle im Dienst, proportional zu den gefahrenen Kilometern bei beiden Geschlechtern gleich (SICHEL et al. 1978, S.53f; vgl. ZENTRALER PSYCHOLOGISCHER DIENST 1997).

Bei der Beobachtung des geschlechtsspezifischen Rollenverhaltens war sehr auffällig, daß die Polizistinnen sich den Männern schnell unterordneten. Die vermeintliche Überlegenheit und Kompetenz der Kollegen hinsichtlich der Polizeiarbeit wurden nahezu vorbehaltlos akzeptiert und gar nicht erst überprüft oder einer kritischen Betrachtung unterzogen. Beide Geschlechter nahmen dies als gegeben hin und verhielten sich dementsprechend. Dabei machte es selbst für erfahrene Beamtinnen keinen Unterschied, ob ihr männlicher Streifenpartner mehr oder weniger Erfahrung hatte als sie selbst (SICHEL et al. 1978, S.61).

In einem Laborexperiment konnte nachgewiesen werden, daß die Anwesenheit von Polizistinnen nicht nur zu Verhaltensänderungen der Polizisten bei alltäglichen Routinearbeiten führte, sondern auch in gefährlichen Situationen. Das Zusammenarbeiten mit Frauen bewirkte bei den Polizisten ein aggressiveres, aber auch sicheres Verhalten in Extremsituationen; gemessen an Treffern beim Schießen, verbesserte sich die Qualität der Arbeit. Für die Praxis bedeutet dies, daß Beamte in gefährlichen Einsatzlagen durch die Anwesenheit einer Beamtin nicht stärker gefährdet sind, wie vielfach behauptet wird. Aufgrund ihres selbstsicheren Auftretens gelangten sie in gemischten Streife zu besseren Arbeitsergebnissen als wenn sie mit einem Kollegen zusammenarbeiten würden (JOHNS, BARCLAY 1979).

Die geschilderten Verhaltensweisen beziehen sich nicht nur auf die ersten Frauen in der Schutzpolizei. Auch Jahre später konnten derartige Verhaltensweisen beobachtet werden, wodurch bestätigt wird, daß sich die Geschlechtsrollenstereotypen nur sehr langsam verändern. Die Anwesenheit von männlichen Kollegen beeinflusste auch noch in den neunziger Jahren Beamtinnen dahingehend, daß sie (unbewußt) in eine traditionelle Frauenrolle fielen. Gingen die gleichen Frauen mit einer anderen Frau zusammen auf Streife, konnte dieses geschlechtsspezifische Verhalten nicht mehr beobachtet werden. Zwar teilten auch zwei Frauen die anstehenden Arbeiten unter sich auf, dies geschah jedoch nicht nach Aspekten wie gefährliche oder ungefährliche bzw. wichtige oder unwichtige Aufgaben (KNIVETON 1994, S.356). Ähnliches war bei männlichen Polizisten festzustellen, die bei der Anwesen-

heit von Kolleginnen verstärkt Verhaltensweisen zeigten, die der traditionellen Geschlechtsrolle zuzuordnen sind. Zu einer Verstärkung des geschlechtsspezifischen Verhaltens kam es nicht nur in gemischten Streifen, sondern auch in Dienstgruppen und größeren Einheiten.

"In mixed-sex groups, men are less likely to be influenced by others, more influential of group process, more likely to talk louder, interrupt more and initiate more" (SEGLIN 1990, S.26).

In gemischten Polizeistreifen ändert sich nicht nur das Verhalten und die Arbeitsweise der Polizisten, sondern auch die Einstellung zur Arbeit und das Selbstwertgefühl der Beamten. Viele Männer fühlten sich in der Zusammenarbeit mit Kolleginnen selbstsicherer als in einer reinen Männerstreife, welches mit dem Überlegenheitsgefühl der Männer gegenüber den Frauen zu erklären sei. Die Abgrenzung zu einer weiblichen Kollegin falle leichter als zu einem männlichen Kollegen (SICHEL et al. 1978; KNIVETON 1994). Als Erklärung für die Verhaltensänderungen bei Beamten und Beamtinnen wird einerseits auf den sogenannten Beschützerinstinkt<sup>10</sup> von Männern verwiesen. Andererseits wird vermutet, daß es sich um einen Abbau von Frustrationen über die Zuteilung einer weiblichen Kollegin handeln könnte (JOHNS, BARCLAY 1979; SEGLIN 1990; KNIVETON 1994, S.356).

---

<sup>10</sup> Der sogenannte Beschützerinstinkt wird auch häufig in Erfahrungsberichten der deutschen Länderpolizeien und von führenden Polizeibeamten erwähnt. Empirische Untersuchungen, vor allem über die Auswirkungen solcher Verhaltensweisen fehlen jedoch (vgl. LÜCKEMEYER 1993; HINTZ 1996).

## 8. Rollenkonflikte und Sanktionierung der Schutzpolizistinnen

Die Berufsrolle Schutzpolizistin kann als Konfliktrolle bezeichnet werden, die entscheidend zum sozialen Wandel der Polizei beiträgt. Schutzpolizistinnen stehen auf der einen Seite mit ihrer Berufsrolle in einem *Intra-Rollenkonflikt*, da bis auf die Muß-Erwartungen wie die Landesbeamtengesetze kein einheitliches Rollenbild der Schutzpolizistin existiert. Im Gegensatz zur Berufsrolle des männlichen Schutzpolizisten, die sich als relativ homogen erweist, ist die Rolle der Schutzpolizistin als heterogen zu bezeichnen. Auf der anderen Seite befinden sich die Beamtinnen in einem *Inter-Rollenkonflikt* zwischen der Berufsrolle Polizistin und der Geschlechtsrolle Frau. Während die Rolle des Polizisten sich größtenteils mit der gesellschaftlichen Rolle des Mannes deckt, ist die Schnittmenge zwischen der Rolle der Frau und der Berufsrolle Schutzpolizistin gering.

Die von seiten der Bezugsgruppe der Schutzpolizisten gestellten Rollenerwartungen an ihre Kolleginnen richten sich gleichzeitig an die Rolle der Frau und die der Polizistin. Zueinander im Widerspruch stehende Rollenerwartungen stellen die Beamtinnen vor die Entscheidung, entweder mehr den Erwartungen, die an die Frau gerichtet sind oder mehr den Erwartungen an die Polizistin zu entsprechen. Bestimmte Erwartungen können von den Beamtinnen jeweils nicht erfüllt werden, wodurch es zu negativen Reaktionen bei der Bezugsgruppe als Vertreter dieser Erwartungen kommt. Nach Dahrendorf (1974<sup>14</sup>) wird Verhalten, welches nicht den von einer Bezugsgruppe gestellten Erwartungen entspricht, in der Regel negativ sanktioniert.

Nach den Ausführungen in Kapitel 7 nehmen Beamte sowohl mit ihrer Rolle als Mann in der Gesellschaft als auch mit ihrer Berufsrolle eine höhere Position ein als Beamtinnen. Da Inhaber höherer Positionen bestrebt sind, ihre Position zu verteidigen, notfalls auch mit Gewalt, ist davon auszugehen, daß Schutzpolizisten ihre Kolleginnen negativ sanktionieren.

Den Beamten stehen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung, um ihre Kolleginnen zu sanktionieren. Die *Sanktionen* gegenüber den Beamtinnen reichen von geschlechtsspezifischer Aufgabenzuteilung und Ausgrenzung aus dem Kollegenkreis bis hin zur sexuellen Belästigung. Um einen Überblick über die verschiedenen Arten von Sanktionen, deren Ausprägung und Häufigkeit zu geben, werden die Sanktionen in zwei Kategorien eingeteilt. In die erste Kategorie "Allgemeine Sanktionierung" (Kap. 8.2) fällt zum Beispiel ablehnendes Verhalten der Kollegen und Vorgesetzten gegenüber den Schutzpolizistinnen. In der zweiten Kategorie wird auf die sexuelle Belästigung von Schutzpolizistinnen eingegangen, die eine spezielle Form der Sanktionen darstellen, da sie sich direkt gegen das Geschlecht der Beamtinnen richtet (Kap. 8.3).

## 8.1 Zum Rollenkonflikt zwischen Frau und Schutzpolizistin

Die Situation in einem Männerberuf, wie sie sich für die Beamtinnen unter anderem durch die männlich geprägten Strukturen, dem Fehlen weiblicher Vorbilder und dem hartnäckigen Beharren auf den traditionellen Geschlechterrollen ergibt, führt zu bestimmten Verhaltensmustern bei den Frauen. Diese Verhaltensmuster können sehr unterschiedlich sein, doch steht hinter den meisten die Intention, als Frau Anerkennung in der "Männerwelt" zu erlangen. Die Ausbildung der Verhaltensweisen ist als Reaktion sowohl auf den Rollenkonflikt zwischen der Geschlechtsrolle Frau und der Berufsrolle Polizistin zu sehen als auch auf den Intra-Rollenkonflikt der Berufsrolle Polizistin.

Der Psychologe Sherman wies schon 1975, noch während er seine Untersuchungen zum Vergleich der Arbeitsweise von amerikanischen Beamten und Beamtinnen durchführte, darauf hin, daß es zu einer "Defeminisierung" bei den Beamtinnen kommen werde. Er beobachtete, daß viele Polizistinnen ihre Weiblichkeit verleugneten oder äußerlich ablegten und sich in ihrem Verhalten dem der Männern anglichen, um auf diese Weise Anerkennung bei den männlichen Kollegen zu bekommen. Es sei zu befürchten, daß Frauen in der Männerdomäne Polizei ihre Individualität und ihren persönlichen Arbeitsstil unterdrücken und sich den vorgegebenen Strukturen anpassen. In der amerikanischen Polizei war ein Grund für die Einstellung von Frauen gewesen, daß man auf diese Weise das Ansehen der Polizei bei der Bevölkerung verbessern wollte; doch die ersten Erfahrungen zeigten: "rather than women changing the police system, the police system may be changing the women" (SHERMAN 1975, S.438f). Sherman forderte damals, daß präventive Maßnahmen ergriffen werden müßten. Dies könne insbesondere durch eine verstärkte Einstellung von Frauen geschehen, zudem müsse eine isolierte Stellung der einzelnen Beamtinnen vermieden werden (ebd.).

Shermans Vermutungen haben sich bis in die Gegenwart nur teilweise bestätigt. Zwar arbeiten inzwischen weitaus mehr Frauen in der amerikanischen Polizei als Mitte der siebziger Jahre, doch ist das Problem der Defeminisierung von Beamtinnen weiterhin aktuell. Seglin konnte auch noch 1990 in ihrer Studie feststellen, daß viele Polizistinnen ein stark angepaßtes Verhalten an männliche Normen und Werte zeigten. Sie führte dafür die Bezeichnung "Pseudomaskulinität" ein, die die Beamtinnen annehmen, um das Vertrauen ihrer Kollegen zu gewinnen (SEGLIN 1990, S.230; MARTIN 1979; BERG, BUDNICK 1986; BREWER 1991).

Auch in den deutschen Polizeien ist diese Problematik bekannt; in den Erfahrungsberichten<sup>1</sup> zur Einstellung von Beamtinnen in die deutschen Schutzpolizeien wird zu diesem Thema Stellung bezogen. Nach ersten Erfahrungen zeigten die Beamtinnen eine übergroße Bereitschaft zur Anpassung und brachten weniger spezifisch weibliche Anteile ein, als man sich von seiten der Polizeiführung erhofft hatte, da durch die Einstellung von Frauen das Bild der Schutzpolizei in der Öffentlichkeit verbessert werden sollte (vgl. Kap. 5.1.). Auch hier wurde das Streben nach Anerkennung als Ursache gesehen, daß Schutzpolizistinnen sich zum Teil "männlicher" geben als ihre Kollegen und sogenannte weibliche Eigenschaften nicht zum Tragen kommen.<sup>2</sup>

Um dem pseudomaskulinen Verhalten von Beamtinnen entgegenzuwirken, werden in der Landespolizei Nordrhein-Westfalen seit Mitte der neunziger Jahre Beamtinnen als Tutorinnen ausgebildet, die den weiblichen Auszubildenden als Praktikumsbegleiterinnen und Ratgeberinnen zur Seite stehen sollen. Mit dieser Möglichkeit zum Lernen am Modell will man den Frauen und insbesondere den Berufsanfängerinnen bessere Chancen bei der Polizei bieten. Das Lernen durch Vorbilder soll den Beamtinnen eine Orientierungshilfe sein, sich als Frau in die männliche Majorität einzugliedern, ohne männliche Verhaltensweisen zu übernehmen, die nicht mit den eigenen Verhaltensweisen und Werten übereinstimmen (FRIEDRICH 1996).

Die amerikanische Soziologin Martin (1979) hat das Verhalten von Schutzpolizistinnen im Dienstalltag und hierbei insbesondere das Phänomen der Pseudomaskulinität untersucht. Ihre Studie beruht auf dem theoretischen Ansatz von Hochschild (1974), der davon ausgeht, daß Frauen in Männerdomänen häufig die polaren Verhaltensweisen "Defeminisierung" oder "Deprofessionalisierung" zeigen. Nach Hochschild versucht die Gruppe der defeminisierten Frauen Anerkennung bei ihren Kollegen zu bekommen, indem sie sich an diese anpassen und deren Normen übererfüllen. Sie möchten als "Ausnahmefrau" dastehen und nicht mit anderen Frauen bzw. deren Leistungen verglichen werden. Eine Identifikation findet nicht mit dem gleichen Geschlecht, sondern mit der stärkeren und mächtigeren Gruppe der Männer statt.

Die als deprofessionalisiert beschriebenen Frauen akzeptieren die Vormachtstellung der Männer und nehmen bereitwillig die Position des Juniorpartners oder der Assistentin ein. Da sie die geforderten Arbeitsleistungen nur teilweise erfüllen, gelten sie unter den Kollegen nicht als volle Kräfte. Obwohl sie nicht annähernd soviel Leistung erbringen wie die Frauen aus der Gruppe der defeminisierten Beamtinnen, arbeiten viele Kollegen lieber mit ihnen zu-

---

<sup>1</sup> IM Niedersachsen, Erfahrungsbericht, Aktz. 25.3 -6149- vom 27.06.1986.

<sup>2</sup> Bremer Senator des Inneren, Aktz. -340- Ot/Mi vom 16.12.1980, S.4.



sammen, da die Definition der Arbeit als Männerarbeit bestehen bleibt, und auch das maskuline Rollenbild der Männer nicht in Frage gestellt wird (HOCHSCHILD 1974).

Bei dem Transfer des theoretischen Ansatzes von Hochschild auf die Schutzpolizistinnen hat Martin (1979) die Bezeichnungen für die polaren Verhaltensweisen geändert. Sie spricht von Policewomen (defeminisierte Gruppe), bei denen die Berufsrolle Polizistin im Vordergrund steht und von Policewomen (deprofessionalisierte Gruppe), bei denen die Geschlechtsrolle Frau im Vordergrund steht. Martin betont, daß es sich bei diesem Ansatz um zwei extreme Verhaltensformen handle, und daß es zwischen diesen Polen viele Abstufungen gebe. Bei ihren Beobachtungen und Interviews mit Beamtinnen konnte Martin eine ganze Reihe von Beamtinnen exakt den beiden Extremen zuordnen, während viele in ihrem Verhalten tendenziell eher dem einen oder dem anderen entsprachen. Nur wenige Beamtinnen ließen sich keiner der beiden Gruppen zuordnen (MARTIN 1979).

Für die Policewomen war typisch, daß sie eine außerordentlich starke Loyalität zu ihrer Dienstgruppe entwickelten und die formalen sowie informellen Arbeitsnormen vollständig akzeptierten. Einige gingen in ihrer Anpassung so weit, daß sie zur Diskriminierung von anderen Beamtinnen beitrugen. Sie übernahmen von ihren Kollegen sowohl die negative Einstellung zu Frauen als auch die negative Beurteilung von Beamtinnen, ohne daß ihnen dies als Widerspruch zu ihrer eigenen Person auffiel. Ebenso verleugneten die Policewomen, daß es so etwas wie eine Diskriminierung der Frauen gebe, wenn überhaupt, sei sie sehr gering. Sie übten häufig starke Kritik an ihren weiblichen Kolleginnen, vor allem wenn diese sich eher typisch weiblich verhielten.

Die Policewomen zogen es dementsprechend vor, mit Männern zusammenzuarbeiten, eigneten sich deren Sprache und teilweise auch die Körperhaltung an, indem sie begannen, sich auf die gleiche Art zu benehmen und darzustellen. Ähnlich wie die männlichen Beamten hatten sie Karriereambitionen und sahen ihre Arbeit nicht nur als "Job" an. Eine mögliche Position als Vorgesetzte von Männern wurde von den Policewomen als unproblematisch angesehen. Im Widerspruch zu der Überanpassung an die Männerdomäne und die daraus resultierenden Einstellungen und Verhaltensweisen stand jedoch die Überzeugung vieler Policewomen, daß sie mehr leisten müßten als ihre Kollegen, um als professionelle Beamtinnen anerkannt zu werden (ebd.).

Im Gegensatz zu den Policewomen verhielten sich die Policewomen entsprechend der traditionellen Frauenrolle und lehnten es überwiegend ab, Macht und Kontrolle über BürgerInnen auszuüben. Sie verrichteten lieber Polizeiaufgaben, die einen Dienstleistungscharakter haben, da diese kompatibel mit der gesellschaftlichen Frauenrolle sind. Ihr Arbeitsstil war von wenig Eigeninitiative, geringer Motivation und Arbeitszufriedenheit gekennzeichnet; Strei-

fendienst verrichteten sie nur ungern, da die Policewomen davon überzeugt waren, daß es ihnen an physischen Kräften mangelt. Anders als die Policewomen, die die mögliche Gefahr bei Einsätzen akzeptierten, befürchteten sie, verletzt zu werden. Aber auch ihnen ging es um Akzeptanz bei den männlichen Kollegen, jedoch nicht durch berufliche Leistungen, sondern aufgrund ihres Frauseins und ihrer weiblichen Qualitäten.

"The policewoman puts a great emphasis on 'being a lady' which is difficult to combine with police work... This leads to lower expectations of them by others, overprotection, fewer opportunities to prove themselves as individuals, the conclusion that 'policewomen are not good as patrol officers', and a further reduction in the women's work effort and career aspirations (MARTIN 1979, S.320f).

Die Policewomen kritisierten ihrerseits die Policewomen und warfen ihnen vor, sie übertrieben es mit ihrem Einsatz im Dienst und verhielten sich wie die Männer. Vor allem kritisierten sie jedoch, daß die Policewomen abstritten, es gebe eine geschlechtsspezifische Diskriminierung, obwohl sie in den Augen der Policewomen auch davon betroffen waren. Nach Martin haben die unterschiedlichen Strategien der Polizistinnen nicht nur Auswirkungen auf die einzelne Frau, sondern auch auf die gesamte Organisation der Polizei. Die geringe Solidarität unter den Beamtinnen mache es schwieriger, gegen Formen der sexuellen Diskriminierung vorzugehen (ebd.).

Die Zuordnung der Beamtinnen zu den beiden Extremen Policewomen und Policewomen läßt eine dritte Kategorie vermissen, die Möglichkeit, professionelle Polizeiarbeit zu leisten, ohne das Frausein zu verdrängen und ohne sich den männlichen Normen und Werten zu stark anzupassen. Dieser Weg als Policewomen könnte eine professionelle Polizeiarbeit darstellen, die nicht nur über "männliche" Kriterien definiert wird.

Die amerikanische Polizeiforscherin Jones (1986) hat in ihrer Studie über die Auswirkungen der Diskrepanz zwischen formalen Regeln, nach denen gleiche Rechte und Pflichten für Polizisten und Polizistinnen gelten, und informellen Praktiken für Polizeibeamtinnen untersucht. Nach ihrem Verhalten und Einstellungen wurden die Frauen in traditionelle (deprofessionalisierte) und moderne (defeminisierte) Polizistinnen eingeteilt (JONES 1986). Durch die Gleichsetzung des "defeminisierten" Arbeitsstil mit einem modernen Arbeitsstil wird jedoch suggeriert, daß dieser der bessere sei, den es anzustreben gelte. Auch bei den von Jones untersuchten Polizistinnen konnte keine Gruppe nachgewiesen werden, die sich sowohl vom traditionellen weiblichen Rollenbild als auch von der vorherrschenden männlichen Polizeikultur emanzipiert und einen eigenen Weg sucht, bei dem sogenannte männliche und weibliche Anteile in die Polizeiarbeit eingebracht werden können.

Brewer, der Beobachtungen zum Arbeitsstil von Schutzpolizistinnen in Nordirland durchführte, hat ebenso eine Kategorisierung der Beamtinnen danach vorgenommen, ob sie sich der Männerdomäne anpassen oder ihre Weiblichkeit in den Vordergrund stellen (BREWER 1991). Allerdings unterscheidet sich Brewers Ansatz von den oben vorgestellten darin, daß er zwischen dem biologischen Geschlecht (sex) und dem sozialen Geschlecht (gender) unterscheidet. Das soziale Geschlecht (gender) der Polizeibeamtinnen sei eine soziale Konstruktion, die sich aus den Bedingungen ihrer Arbeitswelt ergebe.

"It would seem to be the case, that the gender of policewomen in the work setting is a social construction that is interactionally accomplished in the job rather than being a simple reflection of their sex roles outside the workplace. The masculinity of some policewomen and the femininity of others are resources used by policewomen in their different ways in order to function as female workers in an occupational culture that is predominantly male (BREWER 1991, S.244).

Dementsprechend sei die Maskulinität der Beamtinnen nur auf die Arbeit in der Männerdomäne beschränkt. Außerhalb dieser dominant männlichen Strukturen nehmen die Frauen eine weitaus traditionellere Rolle als Mutter, Ehefrau etc. ein (BREWER 1991). Hinweise auf ein derartiges Verhalten sind auch in der deutschen Polizei zu finden. In Frauenseminaren der Landespolizei Nordrhein-Westfalen schilderten zahlreiche Frauen, daß sie selbst nach drei bis vier Jahren Einzeldienst nach der Devise arbeiten: "Entweder du paßt dich an, oder du gehst unter". Während sie sich im Dienst den männlichen Werten und Normen anpassen, würden sie dieses Verhalten jedoch nicht im Privatleben zeigen. Auf diese Weise würden die Polizistinnen ein regelrechtes Doppelleben führen und auf diese Weise versuchen, in dem Rollenkonflikt am Arbeitsplatz zu bestehen (FRIEDRICH 1996, S.15).

Die Soziologin Kanter geht nach ihrer Theorie des "token status" (vgl. Kap. 6.2) davon aus, daß Frauen, wenn sie sich in einer Institution in der zahlenmäßig deutlichen Minderheit befinden, prinzipiell vier Rollen zur Verfügung stünden: Mutter, Maskottchen, Verführerin und als vierte Rolle, die der sogenannten standhaften Frauen, die nicht den Rollenerwartungen der drei erstgenannten Kategorien entsprechen, sondern versuchen, ihren eigenen Weg zu gehen.<sup>3</sup> Die Rolle der Mutter und des Maskottchen sind als asexuelle Rollen einzustufen, hier steht nicht die Beamtin als arbeitende Frau im Vordergrund, sondern mütterliche Eigenschaften wie das Sorgen und Kümmern um die Kollegen, oder Funktionen wie die einer Cheerleaderin, welche die Gruppe anfeuert und für gute Stimmung sorgt. Die Verführerin gibt sich betont weiblich, flirtet mit den Kollegen und weckt die Beschützerinstinkte der Männer. Aus diesem Grund wird sie zwar als Frau anerkannt, doch wird genau dieses Verhalten an ihr kritisiert (KANTER 1977).

---

<sup>3</sup> Die Bezeichnungen lauten bei Kanter (1977) im englischen Originaltext: mother, pet, seductress und iron maiden.

Eine ähnliche Aufteilung wie Kanter (1977) hat Wexler (1985) vorgenommen, die neun Monate lang das Verhalten von Schutzpolizistinnen in unterschiedlichen Arbeitssituationen beobachtet hat. Wexler konnte bei den Polizistinnen, während diese mit männlichen Kollegen zusammen arbeiteten, vier Arbeitsstile feststellen, die sie als "neutral", "feminin", "semimaskulin" und "gemischt" bezeichnet hat. In zusätzlich zu den Beobachtungen durchgeführten Interviews mit den betreffenden Beamtinnen bestätigte sich die vorgenommene Einteilung, da die Frauen ihrem Verhalten entsprechende Einstellungen äußerten. Die vier Verhaltensmuster wurden von den Polizistinnen jedoch nur dann gezeigt, wenn männliche Kollegen anwesend waren. Arbeiteten nur Polizistinnen zusammen, oder hatten die Polizistinnen allein mit BürgerInnen zu tun, gleichgültig, ob es sich um Verdächtige, Täter oder Opfer handelte, konnten ihre Verhaltensweisen nicht mehr den vier Kategorien zugeordnet werden (WEXLER 1985, S.750).

Die größte Gruppe der Polizistinnen wurde von Wexler als sich "neutral" verhaltend klassifiziert. Die Polizistinnen zeigten sich überzeugt von der Qualität ihrer Arbeit; einige tendierten dazu, den Status als Vorzeigebeamtinnen ("super cops") anzustreben. Zum Teil hatten sie eigene Arbeitstechniken entwickelt, die von den übrigen Beamtinnen und Beamten jedoch kaum übernommen wurden, obwohl sie sich als geeignet erwiesen. Die "neutralen" Beamtinnen lehnten eine Sonderbehandlung für Frauen in der Polizei ab, forderten aber Anerkennung als gleichwertige Kolleginnen und eine respektvolle Behandlung von ihren Kollegen.

Den Polizistinnen, die den "semimaskulinen" Arbeitsstil verkörperten, war es wichtig, gute Arbeit zu leisten; sie sahen sich selbst als professionelle Polizistinnen an und legten großen Wert darauf, von den BürgerInnen akzeptiert und anerkannt zu werden. Allerdings erwarteten sie keine volle Anerkennung bei ihren Kollegen, obwohl sie deren Arbeitsstil im großen und ganzen nachahmten und Bemühungen zeigten, in die soziale Gruppe der Kollegen integriert zu werden, indem sie zum Beispiel nach dem Dienst noch mit den Kollegen Alkohol tranken oder laut über die Witze der Männer lachten etc.

Den "femininen" Stil vertraten Frauen, für die es wichtig war, auch während ihrer Arbeit als Frau attraktiv zu sein. Sie würden es begrüßen, wenn man eine besondere Behandlung für Frauen in der Polizei einführt und diese als "männlichen Schutz" akzeptieren. Die kleinste Gruppe der Frauen arbeitete in dem als "gemischt" bezeichneten Arbeitsstil. Sie waren keiner der drei genannten Gruppen zuzuordnen, da sie je nach Arbeitssituation Elemente des "neutralen", des "semimaskulinen" aber auch des "femininen" Stils benutzten. Auch sie wollten ebenso wie die "neutralen" Beamtinnen von den Kollegen als gleichwertige Partnerinnen anerkannt werden (ebd.).

Die von den Beamtinnen gezeigten Verhaltensmuster riefen wiederum verschiedene Reaktionen bei den männlichen Kollegen hervor. Gemessen an Kriterien wie Beteiligung an informellen Netzwerken oder Ausmaß des empfundenen Stresses, verursacht durch Kollegen, wurde ersichtlich, daß die Polizeibeamten den Frauen je nach Verhaltensmuster unterschiedlich begegneten. Als einzige Gruppe waren die "femininen" Frauen von den informellen Netzwerken und Gruppen gänzlich ausgeschlossen. Wexler führt dies darauf zurück, daß sie von den Kollegen als Polizistinnen nicht ernst genommen werden und daher auch keine Ansprechpartner seien, mit denen man sich über den Dienst oder die erlebten Situationen austausche.

Die Interaktion zwischen Beamten und Frauen mit "neutralem" Arbeitsstil war von Distanz, Vorsicht und Mißverständnissen auf beiden Seiten geprägt. Die Frauen waren auch einem weitaus größeren Arbeitsstreß durch ihre Kollegen ausgesetzt als die Frauen der anderen Gruppen. Ähnlich erging es nur den Beamtinnen mit dem "gemischtem" Arbeitsstil, die sich jedoch die Strategie angeeignet hatten, ihre Kollegen nicht ernst zu nehmen. Die Beamten wurden von ihnen als "große Jungs" angesehen und die diskriminierende Einstellung vieler Kollegen wurde weniger als feindlich, sondern vielmehr als "kindisch" eingestuft.

Demgegenüber waren die Frauen mit dem "femininen" und dem "semimaskulinen" Arbeitsstil wesentlich seltener dem negativen Verhalten der Kollegen ausgesetzt. Obwohl sie von den Kollegen als Untergebene und Helfende behandelt wurden, hielten die "semimaskulinen" Frauen sich für zugehörig zum Kollegenkreis der Männer. Die meisten von ihnen gaben an, keine Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit den Kollegen zu haben (ebd.). In ihren abschließenden Bemerkungen kommt Wexler zum Schluß, daß die "neutralen" Beamtinnen den schwersten Stand in der Polizei hätten, das heißt am stärksten negativen Sanktionen ausgesetzt seien, da sie für viele Männer eine Bedrohung darstellten. Auch die "femininen" Beamtinnen seien negativen Sanktionen, wie zum Beispiel sexueller Belästigung verstärkt ausgesetzt, da sie sich aufgrund ihres traditionellen Rollenverständnisses nur eingeschränkt wehren könnten. Die größte Berufszufriedenheit zeigten die "maskulinen" Beamtinnen, sie seien ebenso wie die "neutralen" Beamtinnen überzeugt, gute Arbeit zu leisten. Aufgrund ihrer Anpassung an die männliche Organisationskultur und der Aufrechterhaltung des traditionellen Rollenverständnisses bekämen sie allerdings die Anerkennung von ihren Kollegen, die den "neutralen" Beamtinnen versagt bleibe.

Soll es jedoch jemals zu einer Anerkennung innerhalb der Polizei von Frauen als kompetenten Polizistinnen kommen, sei dies nach Wexlers Ansicht nur mit Hilfe von Frauen zu erreichen, die den "neutralen" Arbeitsstil vertreten.

"In the long run, the presence of numbers of such women in police departments should lead to an acceptance of the idea that women can do good police work. However, these women are paying a substantial personal price in the present. The other role styles have been less personally costly, but, except for the mixed style, have been less likely to make apparent the ability of women to do police work" (WEXLER 1985, S.754).

Die Rollenkonflikte der Schutzpolizistinnen beziehen sich nicht nur auf komplexe Verhaltensmuster, wie oben dargestellt, sondern auch auf einzelne, konkrete Details. Ein Beispiel für den Intra-Rollenkonflikt innerhalb der Berufsrolle Schutzpolizistin und den Inter-Rollenkonflikt zwischen Frau und Polizistin läßt sich anhand des Details der "physischen Kräfte" aufzeigen. Den Frauen mangle es an körperlichen Kräften für den Polizeidienst, in gefährlichen Situationen gefährdeten sie dadurch nicht nur sich selbst, sondern auch ihre Kollegen, sind Argumente, die den Beamtinnen und den für die Einstellung von Frauen in die Schutzpolizei Verantwortlichen vorgeworfen werden. Auch viele Beamtinnen haben diese Sichtweise übernommen. Symptomatisch für den Intra-Rollenkonflikt der Schutzpolizistinnen ist, daß sie zwar als nicht kräftig genug für den Beruf gelten, es jedoch kein gesichertes Wissen darüber gibt, inwieweit körperliche Kräfte eine Hauptqualifikation für diesen Beruf darstellen. Bei einer Umfrage zum Berufsbild von Schutzpolizisten gaben männliche Beamte bei einer Rangfolge der Berufsqualifikationen "körperliche Kräfte" erst an 20. Stelle an (vgl. SAARBRÜCKER GUTACHTEN 1975).

In den USA rangiert der Beruf der StreifenbeamtInnen auf Platz 24 einer Skala, die Auskunft über den Umfang an gefährlichen Situationen im Berufsalltag gibt. Für den Inter-Rollenkonflikt zwischen den Rollen Frau und Schutzpolizistin ergibt sich eine ähnlich ambivalente Situation. Auf der einen Seite wird den Beamtinnen, die den Rollenerwartungen entsprechen, die an sie als Frau gerichtet sind, zwar die Anerkennung als Geschlechtswesen Frau zugesprochen; das heißt von den Beamtinnen wird erwartet, daß sie das Arbeitsklima angenehm gestalten, helfende oder zuarbeitende Tätigkeiten ausüben und sich bei gefährlichen Situationen zurückhalten. Doch wird ihnen damit gleichzeitig die Qualifikation als kompetente Beamtin abgesprochen. Auf der anderen Seite werden Beamtinnen, die sich an typisch männlichen Rollenerwartungen orientieren, negativ sanktioniert, indem man ihnen zum Beispiel ihre Weiblichkeit abspricht. So wird körperlich starken Beamtinnen, die sich auch in gefährlichen Situationen behaupten, gemäß den Rollenerwartungen an die Position Frau vorgeworfen, sie seien "Mannweiber".

"Polizistinnen, die hier 'ihren Mann stehen wollen', indem sie sich den männlichen Normen und Verhaltensweisen anpassen, werden dann nicht selten als Bedrohung empfunden und/oder als 'Mannweib' gesehen. In dem Kampf um Anerkennung ihrer Arbeit geben sie dabei Teile ihrer Identität, ihres Frauseins auf" (MÜLLER-FRANKE 1997, S.4).

Auch von deutschen und niederländischen Polizeibeamtinnen wird auf dieses Dilemma hingewiesen, daß aus den stereotypen Rollenerwartungen der Beamten an die Frauen resultiere. Große Kritik wird an dem Verhalten der Beamten geübt, die entsprechend ihrer Rollenstereotypen die Kolleginnen entweder als Feministin oder als Sexobjekt sähen oder glaubten, die Kollegin sei wie eine Mutter für die sozialen Belange in der Dienstgruppe und das Wohlergehen der Beamten zuständig. Nur als professionelle Polizistinnen würden die Frauen nicht angesehen werden (FRIEDRICH 1996, S.15; HAZENBERG 1996; MÜLLER-FRANKE 1997). Bei dieser Kritik an dem Verhalten der Beamten wird jedoch übersehen, daß auch Frauen ihrerseits dazu beitragen, die Rollenstereotypen aufrecht zu erhalten oder eventuell zu verstärken.

In die konkrete Situation des Inter-Rollenkonflikt zwischen Frau und Polizistin geriet eine Polizeibeamtin, die auf einem Lehrgang vor ihren Kollegen äußerte, sie wolle keine eigenen Kinder haben. Viele der anwesenden Beamten reagierten sehr emotional auf diese Haltung und warfen der Frau vor, "sie sei abnorm", "keine richtige Frau" etc. (WIEGEL 1991, S.5). Nach den vielen Klagen der Beamten über die angebliche Mehrarbeit, die ihnen aufgebürdet werde, wenn eine Frau durch Schwangerschaft ausfällt (vgl. Kap. 5 u. 7.3), wäre eigentlich zu erwarten gewesen, daß die Beamten es befürworteten, wenn eine Kollegin keine Kinder haben möchte.

Die Anerkennung von Beamtinnen als kompetente und professionelle Polizistinnen setzt nicht nur eine Veränderung des beruflichen Selbstverständnis der Beamtinnen sondern auch der Beamten voraus. Es gilt jedoch als relativ schwierig, aus traditionellen Rollenbildern herauszubrechen, insbesondere, wenn eine Rolle so eindeutig und homogen ist, wie die Berufsrolle des Polizisten. Der Anstoß für grundlegende Veränderungen innerhalb der Polizei könnte daher bei den Schutzpolizistinnen liegen. Aufgrund ihrer heterogenen Berufsrolle haben sie im weitaus größeren Maß als ihre Kollegen die Möglichkeit, einen Weg einzuschlagen, auf dem sie Strukturen verändern und Entwicklungen in Gang setzen können.

Bis sich die alten Strukturen der Männerdomäne Polizei gewandelt haben, müssen deutsche Beamtinnen nach Einschätzung einer Kriminalpolizeibeamtin "aussehen wie ein Mädchen, denken wie ein Mann und arbeiten wie ein Pferd" (SCHAERTL 1995, S.68). Ihre amerikanischen Kolleginnen brauchten eine ähnliche Formulierung. Solange sich in Bezug auf die Gleichstellung von Beamtinnen und Beamten nur wenig ändere, gelte für sie: "female officers will be pressured to think like men, work like dogs and act like ladies" (MARTIN 1980, S.219).

## 8.2 Allgemeine Sanktionen gegen Schutzpolizistinnen

Die im folgenden dargestellten Sanktionsmöglichkeiten der Schutzpolizisten gegenüber den Beamtinnen zeigen deutlich, wie groß noch das Machtgefälle zwischen den beiden Berufspositionen Schutzpolizist und Schutzpolizistin ist. Die Beamten nutzen das starke Machtgefälle nicht nur, um Frauen den beruflichen Werdegang und Aufstieg zu erschweren, sondern auch, um Frauen aus diesem Männerberuf zu drängen. Die breite Palette an Sanktionen, die unter Umständen massive Folgen für die betreffenden Frauen haben können, macht ebenso deutlich, wie gering die soziale Kontrolle und damit einhergehend die Wahrscheinlichkeit negativer Folgen für die Beamten ist.

Die Diskriminierung und Sanktionierung von Schutzpolizistinnen im Dienst durch ihre Kollegen zeigt sich auf unterschiedliche Art und Weise, wobei der Schwerpunkt darin liegt, daß die Beamtinnen zwar formal als zugehörig gelten, jedoch nicht in dem Maß anerkannt und akzeptiert werden wie ihre männlichen Kollegen. Die Organisationssoziologin Kanter beschreibt dies mit einer treffenden Formulierung, Frauen in der Schutzpolizei seien "in but not off the organisation" (KANTER 1977). Die Tatsache, daß die männlichen Schutzpolizisten die Beamtinnen nicht als gleichwertige und gleichgestellte Kolleginnen akzeptieren, zieht sich wie ein roter Faden durch die geschlechtsspezifische Polizeiforschung. Kaum ein anderer Forschungsgegenstand der Polizeiforschung ist in den letzten drei Jahrzehnten in diesem Umfang belegt worden (vgl. SHERMAN 1973; WEXLER, LOGAN 1983; BALKIN 1988; SEGLIN 1990; BARTOL et al. 1992; FIELDING, FIELDING 1992; FRANZKE 1997 u.a.).

In einer 1988 durchgeführten Untersuchung gaben nur 8% der befragten Polizistinnen an, sie fühlten sich von ihren Kollegen voll akzeptiert. Lediglich 12% der Beamtinnen glaubten, daß die Kollegen Vertrauen in ihre Fähigkeiten und in ihre Arbeit hätten; dagegen gingen 78% der Polizistinnen davon aus, daß die BürgerInnen Vertrauen in ihre Arbeit hätten (JANUS et al. 1988, S.125; JONES 1986). Vor allem von seiten der Vorgesetzten würden negative Bemerkungen über Frauen allgemein und Frauen im Polizeidienst gegenüber den MitarbeiterInnen geäußert werden, gaben 83% der Beamtinnen in einer Umfrage an. Die negative Einstellung ihrer Vorgesetzten zu Frauen stellte für die Beamtinnen eine der größten Belastungen im Dienst dar; gefolgt von dem Druck, ständig beweisen zu müssen, daß sie kompetente Beamtinnen seien (BARTOL et al. 1992, S.525f). "Women must face the constant challenge of proving that they are as good officers as men and that they indeed do belong" (POOLE, POGREBIN 1988, S.55).



Einige Autoren, darunter auch Polizeibeamte, vertreten die Ansicht, daß es für die Frauen kaum möglich sei, in der Polizei als professionell arbeitende Beamtinnen anerkannt zu werden. Den Frauen werde in der Polizei nur dann begrenzte Akzeptanz entgegengebracht, wenn die Frauen ihrerseits akzeptierten, daß sie den Kollegen untergeordnet und von ihnen abhängig seien (YOUNG 1991; BALKIN 1988). Nach dem amerikanischen Polizeiforscher Charles zähle für die Beurteilung der Beamtinnen durch ihre Kollegen vielmehr die Fähigkeit, sich dem sozialen Gefüge der Männerdomäne Polizei anzupassen, als die tatsächlich erbrachte Leistung. Doch führe selbst eine vollkommene Anpassung der Beamtinnen an die vorhandenen Gegebenheiten nicht zu ihrer vollen Integration unter den Männern (CHARLES 1982).

Im Dienstalltag drückt sich die ablehnende Haltung der Beamten in verschiedenen konkreten Situationen aus. So wird die Zusammenarbeit im Streifendienst mit Beamtinnen von einigen Beamten abgelehnt und auch boykottiert. Den Beamtinnen wird deutlich gezeigt, wie wenig man von ihnen halte. "Nichts ist schlimmer, als wenn ein Kollege kompromißlos sagt: 'Ich fahre mit keiner Frau. Stehe ich mit ihr auf einem Streifenbefehl, so bekomme ich Magenschmerzen und melde mich krank' " (BORCHERT 1992, S.10).

Für Frauen in Führungspositionen gilt allgemein, daß dies häufig als unpassend zur weiblichen Geschlechtsrolle gesehen wird; dies gilt insbesondere dann, wenn es sich um hochqualifizierte Berufstätigkeit von Frauen in einer sogenannten Männerdomäne<sup>4</sup> handelt (GEISSLER 1995, S.85; vgl. Kap. 6.1). Die ablehnende Haltung der Männer richtet sich nicht nur gegen Mitarbeiterinnen, die ihnen untergeordnet sind oder Kolleginnen auf gleicher Ebene, sondern auch gegen ihnen vorgesetzte Kolleginnen. Frauen als Vorgesetzte sind bei der Polizei und insbesondere bei der Schutzpolizei als Ausnahme anzusehen. Nach einer Bund- und Länderumfrage der Polizeiführungsakademie im Herbst 1994 zur Situation von Führungskräften lag der Frauenanteil in der Schutzpolizei bei 2,5% im gehobenen Dienst und bei 1,2% im höheren Dienst (WERDES 1996, S.21).

In der Schutzpolizei Schleswig-Holstein ist in dem Zeitraum von August 1995 bis August 1998 der Anteil der Beamtinnen im gehobenen Dienst von 6,2% auf 7,0% gestiegen, in den höheren Dienst ist noch keine Beamtin aufgestiegen.<sup>5</sup> Es muß darauf hingewiesen werden, daß nicht alle Positionen im gehobenen Dienst Führungspositionen sind, so daß Frauen als Vorgesetzte zahlenmäßig einen noch geringeren Anteil ausmachen. Die Ausnahmesituation

---

<sup>4</sup> In den Bereichen Wirtschaft, Politik, Medien und Wissenschaft sind Frauen von Spitzenpositionen nahezu ausgeschlossen. Im Topmanagement sind 3,2% der Führungskräfte Frauen, während nach den Angaben von 400 großen deutschen Unternehmen Frauen auf der sogenannten dritten Hierarchieebene, dem mittleren Management, einen Anteil von 15% haben (ALDER 1992; BISCHOFF 1990).

<sup>5</sup> Frauenförderplan der Landespolizei Schleswig-Holstein, Berichtszeitraum 1995-1998, S.6; Frauenförderplan der Landespolizei Schleswig-Holstein, Berichtszeitraum 1998-2002, S.8.

von weiblichen Vorgesetzten in Männerberufen bedeutet für diese Frauen, daß sie in der Regel mehr Schwierigkeiten haben, von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern akzeptiert zu werden als männliche Vorgesetzte.<sup>6</sup>

Von weiblichen Führungskräften in der Schutzpolizei werde erwartet, daß sie besser seien als ihre Kollegen. Die Frauen nähmen einen Sonderstatus ein, ständen fortlaufend im Rampenlicht und dürften sich keine Fehler leisten (WERDES 1996, S.24). Schwierig scheint es für die Beamtinnen vor allem in der Anfangszeit zu sein, wenn sie eine Führungstätigkeit neu übernommen haben. Eine Dienstgruppenleiterin beim Polizeipräsidium Köln berichtet, daß die Kollegen in der Anfangszeit ihre Mißgeschicke genau aufgelistet und ihr jeden Fehler zweifach angerechnet hätten. Besonders zu Beginn hätten die Kollegen versucht, sie durch bestimmte Verhaltensweisen zu provozieren, schildert eine andere Beamtin, die als Zugführerin eingesetzt worden war. Die Verhaltensweisen reichten dabei von der Verbreitung von Gerüchten, die die Abneigung der Männer gegenüber der Beamtin verstärken sollten, die Organisation eines Festes, das ohne Frauen stattfinden sollte bishin zu Begrüßungsritualen, bei denen die übrigen Kollegen per Handschlag begrüßt wurden, die Chefin jedoch nicht (FRANZKE 1996, S.161). In der Praxis zeigt sich, daß es auch nicht gleichgültig ist, ob eine Frau oder ein Mann einen Arbeitsauftrag erteilt (BRANDT 1992, S.9). Eine neu eingesetzte Schichtführerin berichtet: "Bei unliebsamen Anordnungen taten sie [die Kollegen, Anmerk. S.-R.], als hätten sie nichts gehört, oder sie verließen einfach den Raum" (WIEGEL 1992, S.23).

Den einzelnen Erfahrungen, die die wenigen deutschen Schutzpolizistinnen als Führungskräfte machen konnten, welche nur Annahmen und Vermutungen über die Situation von weiblichen Vorgesetzten erlauben, stehen wissenschaftliche Untersuchungen über weibliche Führungskräfte in den US-amerikanischen Polizeien gegenüber. Insbesondere haben männliche Mitarbeiter Schwierigkeiten, die Führungsposition einer Frau zu akzeptieren. Weibliche Beamtinnen ließen sich hingegen nach amerikanischen Erfahrungen sowohl von Männern als auch von Frauen leichter führen. In der Literatur sind eine ganze Reihe von Verhaltensweisen der Beamten aufgeführt, mit denen sie versuchen, die Autorität der führenden Beamtin zu untergraben. So werde in Gesprächen mit den weiblichen Vorgesetzten eine betont lässige Sprache verwendet, die Beamtinnen werden mit dem Vornamen angeredet, obwohl dies der Situation unangemessen sei, oder mit Spitznamen wie "honey" oder "babe" tituliert. Häufig werde den Beamtinnen vorgeworfen, sie hätten ihre Position nicht aufgrund ihrer eigenen Leistungen, sondern nur wegen der Frauenquote ("affirmative action quotas") erreicht. Weibliche Vorgesetzte werden stärker als männliche Vorgesetzte aus dem informellen Kolle-

---

<sup>6</sup> DOBLER (1996) weist daraufhin, daß die Rollenkonflikte für Frauen in der Schutzpolizei größer werden, wenn die Frauen ein Führungsamt übernehmen. Sei die betreffende Frau zudem auch noch lesbisch, vergrößere sich das Konfliktpotential enorm.

genkreis herausgedrängt und als Außenseiterin angesehen, was wiederum bedeute, daß ihnen verstärkte Aufmerksamkeit hinsichtlich möglicher Fehler gewidmet werde (MARTIN 1990, S.115ff).

Eine andere Möglichkeit, Frauen zu sanktionieren, besteht darin, ihnen vorzuwerfen, daß sie schwanger werden könnten und daß auf diese Weise den Beamten noch mehr Arbeit aufgebürdet werde. Die Übertreibungen bei der Darstellung von möglichen Auswirkungen einer Schwangerschaft dienen der "Beweisführung", daß Frauen für den Polizeidienst ungeeignet seien und eine Belastung darstellten (vgl. Kap. 7.3). Im Gegensatz dazu steht die solidarische Haltung von Polizeibeamten gegenüber ihren männlichen Kollegen; schweigend übernehmen sie die Mehrarbeit, die durch alkoholgefährdete und -kranke Kollegen entsteht.

"Wenn ein Kollege seine Gesundheit durch Alkohol und Rauchen ruiniert hat, wird er von den Kollegen jahrelang durchgeschleust. Muß sich eine schwangere Kollegin aber mal übergeben, heißt es gleich: Siehste, Frauen taugen nicht zur Polizistin" (TOMASZEWSKI 1992, S.13).

Auch das Verweigern von Anerkennung und Lob für gute Leistung stellt eine Form der Diskriminierung und Sanktionierung dar. Frauen werden nur dann als Beamtinnen wahrgenommen, wenn sie ihre Aufgaben überdurchschnittlich gut bewältigten. Trotz guter Leistungen bekämen Beamtinnen weniger Anerkennung durch ihren Vorgesetzten oder ihre Kollegen als die männlichen Beamten. Die gleiche Arbeit und die gleichen Arbeitsergebnisse werden unterschiedlich bewertet, je nachdem, ob ein Mann oder eine Frau die Leistung erbracht habe (BALKIN 1988; BELKNAP, SHELLEY 1992). Viele Beamtinnen bekämen bei der alltäglichen Arbeit nicht soviel Anleitung wie ihre Kollegen; es werde von ihnen erwartet, daß sie die gestellten Aufgaben allein lösten. Ebenso erhielten die Frauen nach getaner Arbeit weniger Rückmeldungen durch ihre Vorgesetzten als die übrigen Beamten. Das Defizit an geeignetem Feedback erschwere jedoch nicht nur die berufliche Selbsteinschätzung der Beamtinnen und wirke hemmend auf die Karriere, sondern beeinträchtige ebenso die Effizienz der Mitarbeiterinnen und damit die Produktivität der Dienstgruppe (INWALD, SHUSMAN 1984). Ein konkretes Beispiel dafür ist die Haltung vieler Vorgesetzter zu der Berufstätigkeit der Beamtinnen. Während männliche Beamte durch ihre Vorgesetzten häufig ermutigt werden: "Das schaffen Sie schon!" wird bei den Beamtinnen der berufliche Werdegang in Frage gestellt: "Schaffen Sie das denn?" (FRANZKE 1996, S.147).

Als Minderheitengruppe bei der Polizei sind die Beamtinnen dem sogenannten "Group Blame" ausgesetzt. Die Beurteilung der einzelnen Beamtin hängt nicht von ihren persönlichen Fähigkeiten und Leistungen ab, sondern von dem Bild, welches sich die Mehrheitsgruppe von ihrer Minderheitengruppe gemacht hat (WEXLER, LOGAN 1983; KANTER 1977). Häufig seien Beamte wesentlich schneller bereit, ihren Kolleginnen die Qualifikation

abzusprechen, als daß sie dies bei einem Kollegen tun würden. Bei den männlichen Beamten gingen sie per se davon aus, daß diese für die Polizeiarbeit geeignet seien. Unterlaufe einer Frau ein Fehler während der Arbeit, werde ein generelles Urteil über alle Beamtinnen gefällt. Sie gelten dann allgemein als unfähig oder ungeeignet für die Arbeit als Polizistin.

"When a woman has trouble cuffing someone, it gives the men an opportunity to say, 'Look at how women have trouble'. When a man messes up, they cover for him" (WEXLER, LOGAN 1983, S.51).

Unter diesem Druck stehend, bewerteten die Beamtinnen ihre eigenen Leistungen und die Leistungen der Kolleginnen viel kritischer als die ihrer männlichen Kollegen (SEGLIN 1990). Das Nicht-akzeptieren und Sanktionieren der weiblichen Schutzpolizistinnen spiegelt sich auch in der geschlechtsspezifischen Aufgabenzuteilung wider. Den Beamtinnen werden häufig frauenspezifische Arbeiten von den Vorgesetzten, aber auch von den Kollegen zugeteilt bzw. überlassen (INWALD, SHUSMAN 1984; BROWN, CAMPBELL 1991). Neben diesen "Frauenarbeiten" wie die Bearbeitung von Fällen, an denen Kinder und Jugendliche beteiligt sind, werden Frauen oft Routine- und Schreibtischarbeiten zugewiesen, die diese als langweilig und unproduktiv bezeichneten (BROWN, MAIDMENT, BULL 1993).

"However, the most frequent activities for women ... were the more general routine duties such as police station desk duties, paperwork, typing and office duties, prisoners' escorts, court and computer duties. The difference in duties was attributed to supervisory decisions" (JONES 1986, S.68).

Auch Beamtinnen der Bereitschaftspolizei Schleswig-Holstein äußerten sich kritisch über eine geschlechtsspezifische Aufgabenverteilung bei Einsätzen. Als Beispiel wurde angeführt, daß Frauen bei geschlossenen Einsätzen häufig als Fahrerinnen und nicht direkt beim Geschehen, wie Demonstrationen, eingesetzt werden. Nicht das Geschlecht, sondern die tatsächlichen Leistungen und Fähigkeiten der BeamtInnen müßten als Kriterien für die Übertragung von Aufgaben geltend gemacht werden, forderten die Beamtinnen. Bei dieser vom Geschlecht unabhängigen Beurteilung könne es jedoch dazu kommen, daß männliche Beamte die Leistungskriterien nicht erfüllen, einige Beamtinnen jedoch die erforderlichen Leistung erbringen. Nach Ansicht der Beamtinnen habe die Führung der Bereitschaftspolizei dies vermeiden wollen und daher bestimmte Aufgaben nach Geschlecht und nicht nach Vermögen und Fähigkeiten der BeamtInnen verteilt.<sup>7</sup>

Viele Beamtinnen befürchteten, daß die Kollegen über sie redeten, bzw. daß Gerüchte in die Welt gesetzt würden, die sich dann schnell verbreiteten. Nahezu die Hälfte aller Beamtinnen sehe sich Gerüchten gegenüber ausgesetzt und empfinde dies als wesentlicher belastender als

---

<sup>7</sup> Besprechung mit Beamtinnen der Landespolizei Schleswig-Holstein, dem Innenminister und Staatssekretär am 13.02.1998 im Innenministerium (Vorstellung der Ergebnisse des Frauenworkshops und anschließende Diskussion, vgl. Kapitel 5.2.).

die eigentliche Polizeiarbeit. Selbst gefährliche Einsätze, die mit Gewalt oder der Gefahr, selbst verletzt zu werden einhergehen, werden als weniger belastend bezeichnet. Die Polizei werde als "giant rumor mill" angesehen, in der Gerüchte nicht nur innerhalb einer Dienststelle, sondern in der gesamten Organisation weitergegeben würden. Bei diesen Gerüchten gehe es beispielsweise darum, daß die neue Kollegin auf dem Revier angeblich lesbisch sei oder darum, welche Beamtin vermutlich eine Beziehung oder Affäre mit einem Kollegen habe. Um sich davor zu schützen, verhielten sich viele Frauen distanziert und seien in Gesprächen vorsichtig mit dem, was sie sagen, um keinen Anlaß für ein Gerücht zu bieten (WEXLER, LOGAN 1983, S.50f; BARTOL et al. 1992).

Massive Formen der Sanktionierung wie Beleidigungen, üble Nachrede, Verleumdungen, sind in letzter Konsequenz darauf ausgerichtet, die Frauen von ihren Positionen zu vertreiben. Dieses Verhalten, in der Literatur als Mobbing oder Psychoterror am Arbeitsplatz bezeichnet, hat in den letzten Jahren an Qualität und Quantität zugenommen und ein erschreckendes Ausmaß gewonnen. Obgleich mobbendes Verhalten auch gegen Männer gerichtet sein kann, sind etwa drei Viertel aller Mobbingopfer Frauen (LEYMANN 1993).

"Verstärkt zeigt sich dies in der 'Männerdomäne' Polizei gegenüber Frauen, die einfach 'besser' sind und sich nicht 'unterbuttern' lassen wollen, sie werden bevorzugt 'Mobbing-Objekt'" (MÜLLER 1998, S.29).

Auf einen in einer Zeitschrift veröffentlichten Artikel mit dem Titel "Mobbing in der Polizei - immer noch ein Tabuthema?!" reagierten Hilfesuchende und Betroffene von Polizeidienststellen aus der ganzen Bundesrepublik. Die große Resonanz zeige deutlich, daß ein großer Bedarf an Beratung und Hilfestellung für die Betroffenen besteht (MÜLLER 1998a). In der Polizei aufgedeckte Mobbingfälle zeigen, daß die Verursacher häufig nach demselben Handlungsmuster vorgehen. Dabei handelt es sich bei Mobbing nicht nur um Verleumdungen, mündliche und/oder schriftliche Drohungen, Ausgrenzung aus dem Kollegenkreis, sondern auch um gravierende Taten, wie sie die Psychiatisierung von Beamtinnen darstellt. Eine Berliner Polizeibeamtin, die durch ihre große Arbeitsmotivation und Dienststeifer bei Kollegen unangenehm aufgefallen sei, wurde nachts in ihrer Wohnung durch ein Sondereinsatzkommando der Polizei überwältigt und ohne ärztliche Begutachtung in eine Nervenklinik gebracht. Die Aufnahmeärztin der Klinik schickte die Polizeibeamtin jedoch wieder nach Hause, da sie "absolut normal und keinesfalls suizidal " sei. Mit der Begründung, da sie sich ja schon einmal in der Psychiatrie befunden habe, habe die Behörde die Entlassung der Beamtin eingeleitet. Der Polizeipsychologe habe dazu bemerkt, daß gerade Paranoide sehr intelligent seien und andere Personen täuschen könnten (MÜLLER 1998, OHLIGSCHLÄGER 1997).

Hierbei handelt es sich nicht um einen Einzelfall; anhand von Literaturbeispielen konnten nahezu identische Abläufe der Psychiatrisierung von gemobbten Frauen festgestellt werden. Daß es zu derart extremen Fällen von Mobbing in der Polizei kommt, wird mit den autoritären Strukturen und Denken in der Polizeiorganisation in Zusammenhang gebracht. Die Psychiatrisierung der Mobbingopfer durch Mitarbeiter der Institution werde durch die strikt hierarchisch aufgebauten Strukturen und von dem immer noch geltenden Prinzip von Weisung und Gehorsam begünstigt. Viele Vorgesetzte ließen außerdem die Fähigkeit vermissen, Sachverhalte zu prüfen und zu klären und würden vorschnell den Beschuldigungen der Mobber glauben.

"Kein Vorgesetzter ist bereit, 20 Kollegen 'den Kopf zu waschen'. Es sei für den 'Betriebsfrieden' einfacher, 'nicht integrierbare Querulanten' abzuschieben oder die Entlassung per Psychiater herbeizuführen" (MÜLLER 1998, S.29).

Als Reaktion auf die bekannt gewordenen Mobbingfälle in der Polizei wurde in Berlin eine Selbsthilfegruppe für Mobbingopfer eingerichtet. In der Landespolizei Schleswig-Holstein beschäftigt sich derzeit die Arbeitsgruppe "Akzeptanz der Frauen in der Polizei" mit dem Thema Mobbing im Polizeialltag (vgl. Kap. 5.7). Die aus Beamten und Beamtinnen bestehende Gruppe, die sich regelmäßig zum Austausch über fachliche Information und neu bekanntgewordene Mobbingfälle trifft, sieht einen großen Handlungsbedarf. Für Fortbildungsveranstaltungen wurde von zwei Beamtinnen ein Schulungskonzept zum Thema "Mobbing" erarbeitet. Durch eine Fragebogenaktion des Psychologischen Dienstes sollen das Ausmaß und die Formen von Mobbing in der Landespolizei erfaßt werden. Die Polizeipastorin, die ebenfalls Mitglied der Arbeitsgruppe ist, plant ein Seminar zu "Mobbing und sexueller Belästigung" anzubieten.<sup>8</sup>

Als besondere Form des Mobbing mit stark geschlechtsspezifischer Ausprägung ist die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz anzusehen, wie in dem folgenden Kapitel dargestellt wird. Noch stärker als die allgemeinen Formen von Mobbing ist sexuell belästigendes Verhalten gegen Frauen gerichtet, die Anzahl der belästigten Männer ist sehr gering.

---

<sup>8</sup> Schriftliche Protokolle der Arbeitsgruppe "Akzeptanz von Frauen in der Polizei" vom 03.06.1998, 07.05.1998, 04.08.1998 und 09.10.1998 (Polizei Schleswig-Holstein).

### 8.3 Sexuelle Belästigung als Rollensanktion

Sexuelle Belästigung ist ein Bereich, in dem Schutzpolizisten versuchen, ihre Macht gegenüber ihren Kolleginnen zu demonstrieren und auszuweiten; sie ist Ausdruck einer immer noch vorhandenen Hierarchie zwischen den Geschlechtern. Empirische Untersuchungen haben bestätigt, daß sexuelle Belästigung von Männern als Ausnahme angesehen werden kann; Männer werden zudem häufiger als Frauen von Personen des eigenen Geschlechts belästigt (vgl. HOLZBECHER et al. 1997; ZENTRALER PSYCHOLOGISCHER DIENST 1997; NRW-Studie 1998).

Im Gesetz zum Schutz der Beschäftigten<sup>9</sup> vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) ist sexuelle Belästigung definiert als jegliches sexuell bestimmtes Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt.

"Dazu gehören 1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie 2. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden" (zit. nach HOLZBECHER, MESCHKUTAT 1997, S.71).

Im Beschäftigtenschutzgesetz ist weiterhin festgelegt, daß es sich bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz um ein Dienstvergehen oder eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten handelt, bei der die Betroffenen das Recht haben, sich zu beschweren. Dienstvorgesetzte bzw. Arbeitgeber müssen diesen Beschwerden nachgehen, sie prüfen und geeignete Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung treffen, um die Wiederholung der Belästigung zu unterbinden. Dienstvorgesetzte und Arbeitgeber dürfen betroffene Männer und Frauen, die sich gegen die Belästigung wehren, nicht benachteiligen (ebd.).

Extreme Formen der sexuellen Belästigung, wie etwa sexuelle Erpressung durch Androhen von beruflichen Nachteilen oder erzwungener Geschlechtsverkehr müssen zu den schwersten Sanktionen der Beamten gegen die Schutzpolizistinnen gerechnet werden. Es wird davon ausgegangen, daß es bei sexueller Belästigung in der Regel nicht um Sexualität geht, der in aggressiver Form Ausdruck verliehen wird; der Bereich Sexualität wird lediglich als Hilfsmittel benutzt, um nicht-sexuelle Inhalte zu demonstrieren. Nach Aussagen von Betroffenen haben nur die wenigsten Fälle von Belästigung eine eindeutig sexuelle Zielrichtung (HOLZBECHER et al. 1997, S.4f; BARTOL et al. 1992). Übereinstimmend äußerten Beschäftigte, daß der Unterschied zwischen freundlichem Verhalten oder einem Flirt und Belä-

<sup>9</sup> Beschäftigte sind ArbeitnehmerInnen in Betrieben und Verwaltungen des privaten oder öffentlichen Rechts, ferner Personen, die arbeitnehmerähnliche Positionen innehaben, wie HeimarbeiterInnen; BeamtInnen; RichterInnen und SoldatInnen.

stigungen sowohl für die Beteiligten als auch für die Außenstehenden deutlich sei. Ausnahmen seien lediglich Verhaltensweisen wie etwa zufällige Berührungen oder Blicke; in der Regel seien jedoch auch diese eindeutig zuzuordnen (PLOGSTEDT, BODE 1984, S.86; HOLZBECHER et al. 1997). Sexuelle Belästigung von Frauen in Männerberufen ist als "Platzverweis" einzustufen, als Versuch, die in Männerberufe eindringenden Frauen durch herabsetzende und abwertende Bezugnahme auf ihr Geschlecht wieder hinauszudrängen und ihnen damit deutlich zu machen, hier sei kein Platz für sie. Neben dieser Verteidigungsstrategie, mit der verhindert werden soll, daß Frauen auf die gleichen Positionen wie ihre männlichen Kollegen Anspruch erheben, dient sexuelle Belästigung auch der Demonstration und Bestätigung des Machtgefälles im Arbeitsleben. Die untergeordnete berufliche Position der meisten Frauen wirkt sich verstärkend auf das belästigende Verhalten der Männer aus, die auf diese Weise ihre Überlegenheit darstellen wollen (ebd.). Sexuelle Belästigung stellt jedoch nicht nur eine Machtdemonstration dar, sondern auch einen Machtmißbrauch, bei dem es darum geht, die Hilflosigkeit des Opfers auszunutzen und es psychisch und physisch zu erniedrigen (PLOGSTEDT, BODE 1984; BARTOL et al. 1992).

Sexuell belästigendes Verhalten dient ebenso als Mittel, den Zusammenhalt von Männerkollektiven auf Kosten der Frauen zu stabilisieren. Durch die gemeinsame, das heißt von vielen Mitarbeitern vertretene Abwertung der Frauen kommt es zu einer Verstärkung und Aufwertung des Wir-Gefühls der männlichen Gruppe. Das Erzählen von sogenannten Männerwitzen und Führen von Männergesprächen dient dazu, den Außenseiterstatus der Frauen generell zu bekräftigen. Die Frauen werden dabei häufig nicht direkt angesprochen, sondern in der Regel als Objekt "besprochen", wobei es wichtig zu sein scheint, daß die Frauen es mitbekommen. Durch sexuell belästigendes Verhalten der Männer kann die eigene Männlichkeit betont und sozusagen unter Beweis gestellt werden, ein Grund weswegen die Belästigung von Frauen im Männerkollektiv stillschweigend akzeptiert und legitimiert wird. Sexuelle Belästigung ist daher für viele Männer ein effizientes und hochwirksames Mittel, berufliche Status- und Konkurrenzsituationen mit Frauen zu ihren Gunsten zu klären (BENARD, SCHLAFFER 1980).

In der Forschung über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz werden verschiedene Kategorisierungsschemata für belästigendes Verhalten verwandt. In einigen englischsprachigen Untersuchungen wird zwischen drei Kategorien von Belästigungen, die auch als sozial unerwünschtes Verhalten bezeichnet werden, unterschieden. In die Kategorie des sprachlichen Verhaltens (verbal behavior) fallen sexistische Witze, Kommentare über Frauen, Bemerkungen über Sexualität, Kleidung und zweideutige Anspielungen. Zu physischem Verhalten (physical behaviour) werden generelle körperliche Berührungen, Berühren der weiblichen Geschlechtsteile, Umarmungen von hinten, körperliche Übergriffe, sexuelle Nötigung, und



Vergewaltigung gerechnet. Das Zeigen von Pornofilme und pornographischen Darstellungen, sowie obszöne Gesten, Anstarren und "lüsterne" Blicke gehören in die Kategorie des nonverbalen Verhaltens (non-verbal behaviour). Viele von diesen Verhaltensweisen würden jedoch in den Betrieben als normal angesehen, gehörten zum Arbeitsalltag und seien Bestandteil der jeweiligen Organisations- und Betriebskultur (EIKENAAR 1994, S.18f).

Die Autoren der Studie über die Landespolizei Nordrhein-Westfalen haben sich für die Unterscheidung zwischen sexueller Belästigung im "weitesten", "weiteren" und "engeren" Sinn entschieden. Grundlage für diese Unterscheidung waren die Aussagen der von ihnen befragten Frauen darüber, ob sie sich durch das jeweilige Verhalten belästigt gefühlt haben. Verhaltensformen wie Hinterherpfeifen, Anstarren und anzügliche Witze, die von weniger als 35% der Frauen als Belästigung empfunden wurden, gelten als "sexuelle Belästigung im weitesten Sinn". Zu "sexueller Belästigung im weiteren Sinn" werden Verhaltensformen wie scheinbar zufällige Körperberührungen, pornographische Bilder, anzügliche Bemerkungen über die Figur und Bemerkungen über sexuelles Verhalten im Privatleben gerechnet; hier stimmten zwischen 35% und 69% der Frauen zu. Die Kategorie "sexuelle Belästigung im engeren Sinn" beinhaltet Verhaltensweisen, die von mehr als 70% der Frauen als sexuell belästigendes Verhalten eingestuft worden waren. Dazu zählen unter anderem aufgedrängte Küsse, Berühren der Brust und der Genitalien, Aufforderung zu sexuellem Verkehr und Erzwingen sexueller Handlungen (NRW-Studie 1998, S.26f).

Eine andere Differenzierung liegt in der Unterscheidung zwischen Einzel- und Gruppenbelästigungen; so gehen vor allem in Männerdomänen einige Arten von Belästigungen wie sexistische Kommentare, Zeigen von pornographischen Darstellungen und Filmen von der Gruppe der Kollegen aus und nicht nur von einzelnen Kollegen. Weiter wird auch zwischen direkten und indirekten Belästigungen unterschieden. Dabei gelten als direkte Belästigungen die Verhaltensweisen der Kollegen, während indirekte Belästigungen von den Arbeitsinhalten oder den strukturellen Gegebenheiten innerhalb des Betriebes ausgehen, wie etwa Lehrbücher mit frauenfeindlichen, sexistischen Cartoons (HOLZBECHER et al. 1997; WIESE 1996).

Indirekte Belästigung erfuhr beispielsweise eine Polizistin während ihres beruflichen Ersteinsatz in Pornokinos, den sie als schockierende Erfahrung beschreibt. Sie sei diesem Einsatz weder beruflich noch reifemäßig gewachsen gewesen, sei sich jedoch sicher, daß ihrem damaligen Vorgesetzten ihre Situation als Dienstanfängerin durchaus klar gewesen sei, als er sie für diesen Einsatz einteilte (HOLZBECHER et al. 1997). Ein weiteres Beispiel für indirekte oder auch strukturelle Belästigung erlebten Dienstanfängerinnen, die am Anfang der Ausbildung zum ärztlichen Dienst mußten. Es wurde von ihnen verlangt, daß sie bis auf die

Unterwäsche entkleidet im Flur zu warten hätten. Der Flur wurde auch von männlichen Kollegen frequentiert, die gerade zu diesem Zeitpunkt besonders zahlreich erschienen seien (KURZ, WALBERG 1996). Zum Umfang und über die verschiedenen Formen von sexueller Belästigung sowie die Folgen solchen Verhaltens sind in der Bundesrepublik einige Studien durchgeführt worden. Es zeigt sich, daß erwerbstätige Frauen in stärkerem Maß der sexuellen Belästigung und auch härteren Formen der Belästigung ausgesetzt sind als Frauen, die nicht erwerbstätig sind und belästigendes Verhalten als Kundin, Klientin oder Fahrgast erleben (PLOGSTEDT, BODE 1984).

Untersuchungen zum Ausmaß sexueller Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz kamen bis auf wenige Abweichungen zu den gleichen Ergebnissen. Rund 82% der erwerbstätigen Frauen haben schon mehrmals Belästigungen in der Form von Hinterherpfeifen, taxierenden Blicken und anzüglichen Witzen erlebt. Scheinbar zufälligen Berührungen waren 70% ausgesetzt; 56% mußten anzügliche Bemerkungen über ihre Figur sowie ihr sexuelles Verhalten im Privatleben hinnehmen. 12% der Frauen sind von Kollegen und Vorgesetzten zu sexuellem Verkehr aufgefordert worden, während 3% das Zurschaustellen des Genitals erlebt haben. Frauen wurden sowohl berufliche Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen (7%) versprochen, als auch berufliche Nachteile bei sexueller Verweigerung (5%) angedroht (HOLZBECHER et al. 1997, S.258; PLOGSTEDT, BODE 1984).

Innerhalb der Polizei ist sexuelle Belästigung mittlerweile zu einem Thema geworden, auf das in Artikeln und Vorträgen häufig verwiesen wird, das auf Interesse stößt und zu dem spontan Stellung bezogen wird. Inhaltlich differenzierte Überlegungen oder konkrete Ausführungen zu dem Thema sind jedoch eher selten (vgl. TIELEMANN 1993; KÖRNER 1996; KRIPGANS 1996; SPRENGER 1996; POLIZEI-SACHSEN 1997; DERN 1997). Die oben bereits zitierte Studie in der Polizei Nordrhein-Westfalen, deren Daten 1995 erhoben wurden, stellt die einzige fundierte Untersuchung dar. Daneben gibt es einige kleinere, nicht-repräsentative Arbeiten, wie beispielsweise die Umfrage 1993 in der Bereitschaftspolizei Schleswig-Holstein, die Befragung des Zentralen Psychologischen Dienstes des Polizeipräsidiums in München (1996) oder die 1997 durchgeführte Fragebogenaktion in der Hamburger Landespolizeischule und Bereitschaftspolizei<sup>10</sup> (vgl. ARNOLDI 1993, ZENTRALER PSYCHOLOGISCHER DIENST 1997; NRW-Studie 1998).

---

<sup>10</sup> Die Ergebnisse der Umfrage in der Landespolizeischule Hamburg und in Teilbereichen der Landesbereitschaftspolizei zur sexuellen Belästigung gelten innerhalb der Polizeibehörde als umstritten. Es wurden aus nicht näher angeführten Gründen zwar 539 Männer, aber nur 191 Frauen befragt, von denen lediglich 57 den Fragebogen ausfüllten (vgl. Untersuchungsbericht "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" (unveröffentlicht) S.2; Pressemitteilung vom 26.01.1999 der Behörde für Inneres, Presse- und Informationsstelle).

Viele Autoren, die sich mit sexueller Belästigung in der Polizei beschäftigen, weisen ausdrücklich darauf hin, daß sexuelle Belästigung zwar ein Tabu-Thema, jedoch kein polizeispezifisches Problem<sup>11</sup> sei (vgl. ALBRECHT 1996a, S.15f; 1994; DIE STREIFE 1992; MÜLLER-FRANKE 1997, S.5).

"Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist kein polizeispezifisches Problem! Der Arbeitsplatz Polizei unterscheidet sich in dieser Hinsicht nicht von Arbeitsplätzen in anderen Behörden oder in der freien Wirtschaft" (ALBRECHT 1994, S.462).

Auffallend sind die unzureichenden Erklärungen, mit denen einige Autoren versuchen, ihr Statement über das "nicht-polizeispezifische Problem" zu untermauern. Der Hinweis darauf, es seien nur einige Fälle von Belästigungen bekannt, aber auch die Gleichsetzung der bekannten Fälle mit der tatsächlichen Anzahl von Belästigungen deutet eher auf eine Verschleierungstaktik hin als auf eine differenzierte Beschäftigung mit der Problematik. Beim Sozialwissenschaftlichen Dienst der Polizei Berlin seien zwar einige Fälle bekannt geworden, doch stelle dies kein offenkundig dringliches Problem dar (ALBRECHT 1996a). Man wolle das Thema nicht verharmlosen, aber rein zahlenmäßig sei sexuelle Belästigung kein überragendes Problem. Eine Umfrage unter den Auszubildenden der Bereitschaftspolizei Nordrhein-Westfalen habe ergeben, daß lediglich 12,9% der Beamtinnen im Laufe ihrer Dienstzeit sexuell belästigt worden seien (DIE STREIFE 1992, S.6).

Der Versuch der AutorInnen, die Verhältnisse in der Polizei als "normal" oder als so "wie in anderen Arbeitsbereichen" darzustellen, die ablehnende und verneinende Haltung gegenüber einer wissenschaftlichen Untersuchung zu diesem Thema weckt Mißtrauen und veranlaßt zu der Vermutung, daß in der Realität eher das Gegenteil der Fall ist. Eine weitere mögliche Erklärung für solche Beteuerungen geht dahin, daß die AutorInnen befürchten, ihnen könnte ansonsten vorgehalten werden, sie würden das Thema aufbauschen, Probleme sehen, wo es keine gebe oder eine männer- oder polizeifeindliche Haltung einnehmen.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Landespolizei Schleswig-Holstein kam in einer von ihr durchgeführten Befragung von Arbeiterinnen, Angestellten und Beamtinnen der Polizei zu dem Ergebnis, daß zwei Drittel der in der Polizei beschäftigten Frauen eine differenzierte Studie zur sexuellen Belästigung für notwendig halten (THEDE 1998). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird auch in dem Frauenförderplan der Landespolizei Schleswig-Holstein aufgegriffen. Neben der oben zitierten Definition aus dem Beschäftigtenschutzgesetz, wird darauf verwiesen, daß das Ausmaß an derartigen Übergriffen derart hoch sei, daß die Bun-

---

<sup>11</sup> Formulierungen wie, dies sei "kein polizeispezifisches Problem", oder Verweise darauf, daß man das Problem auch in anderen, nicht-polizeilichen Arbeitsbereichen habe, werden häufig von Polizeiautoren benutzt. Allerdings bleibt es bei diesen diffusen Behauptungen, direkte Vergleiche mit anderen Arbeitsbereichen, untermauert mit Zahlenmaterial oder Schilderungen konkreter Sachverhalte werden nicht geleistet (vgl. HINTZ 1996, S.10; GÖDDECKE, LANGEWALD 1992 u.a.).

desregierung sowohl gesetzliche Regelungen als auch eine Sensibilisierung und Aufklärung insbesondere von Männern als wichtig erachte. Zur Vorgehensweise für Vorgesetzte bei sexuell belästigendem Verhalten von Mitarbeitern wird auf folgende Bestimmungen hingewiesen:

"Die Dienstvorgesetzten sind verpflichtet, in Fällen sexueller Belästigung alle beamten- und dienstrechtlichen Maßnahmen zu ergreifen (insbesondere Versetzung/Umsetzung des Täters und nicht des Opfers). Die Gleichstellungsbeauftragte ist an den Maßnahmen bzw. deren Vorbereitungen zu beteiligen. Kommt der Dienstvorgesetzte dieser Verpflichtung nicht nach, so begeht er selbst eine Pflichtverletzung".<sup>12</sup>

Ob dieser Handlungsanweisung im Dienstalltag entsprochen wird, ist zu bezweifeln, da sie den Beamten wenig konkrete Hilfestellung bietet. Die Verantwortung in Fällen sexueller Belästigung wird auf die Vorgesetzten übertragen, während kein Appell an die Kollegen ergeht, einer/m Belästigten zur Seite zu stehen, ihn oder sie zu unterstützen. Abschließend wird in dem Förderplan kurz darauf hingewiesen, daß Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landespolizei eingehend über sexuelle Belästigung und die daraus entstehenden Folgen zu unterrichten seien. Zwar sind die Behörden nach dem Beschäftigtenschutzgesetz dazu verpflichtet, ihre Beamten zu diesem Thema weiterzubilden, es ist jedoch fraglich, ob derartige allgemeine Forderungen adäquat umgesetzt werden bzw. umgesetzt werden können.

Der 1999 aufgestellte zweite Frauenförderplan<sup>13</sup> läßt erkennen, daß eine Sensibilisierung für das Thema stattgefunden hat. So wird unterstrichen, daß sexuelle Belästigung umfangreiche Konsequenzen für die Belästiger mit sich bringen könne, die bis zu einer Suspendierung vom Dienst reichen könnten. Veranschaulicht wird dies durch drei Fallbeispiele aus der Landespolizei, bei denen sich Frauen zur Wehr gesetzt haben und der Täter entlassen bzw. versetzt wurde.

Die Vermutung über ein hohes Ausmaß von sexueller Belästigung bei der Polizei und insbesondere bei der Schutzpolizei wird durch die Untersuchung von Holzbecher et al. (1997) bestätigt, die im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführt wurde. In der branchenübergreifenden Erhebung<sup>14</sup> zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz wurden insgesamt 1981 Fragebögen von Frauen aus den Bereichen Handel, Banken, Versicherungen, Metallindustrie, Textil und Bekleidung, Bau, Erziehung und Wis-

<sup>12</sup> Frauenförderplan der Landespolizei Schleswig-Holstein, Berichtszeitraum 1995-1998, S.25f.

<sup>13</sup> Frauenförderplan der Landespolizei Schleswig-Holstein, Berichtszeitraum 1999-2002.

<sup>14</sup> Bis auf einige Einzelergebnisse werden die meisten Forschungsergebnisse von Holzbecher et al. nicht für die einzelnen Branchen, sondern zusammenfassend dargestellt. Daher sind dieser Studie nur wenig Informationen zu entnehmen, welche sich speziell auf die Situation in der Polizei beziehen.

senschaft, chemische Industrie und Polizei<sup>15</sup> ausgewertet. Hinsichtlich der Häufigkeit von Belästigungen kommen die ForscherInnen zu dem Ergebnis:

"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" (HOLZBECHER et al. 1997, S.262).

Nur 1% der in der Polizei tätigen Frauen gab an, noch nie mit sexuell belästigendem Verhalten am Arbeitsplatz konfrontiert worden zu sein. Für die anderen Arbeitsbereiche lag der Prozentsatz der Frauen, die bisher keine derartigen Vorkommnisse erlebt haben, zwischen 7% und 16%. Doch sei gerade in Männerdomänen wie der Polizei die Anzahl der Belästigungsmitteilungen und -beschwerden im Vergleich zu anderen Arbeitsbereichen auffallend gering (ebd.).

Die Ergebnisse der polizeiintern durchgeführten Untersuchungen weichen von denen der anderen zitierten Studien in Bezug auf die Häufigkeit von belästigendem Verhalten wesentlich ab. Die Autoren der NRW-Studie kommen zu folgendem Ergebnis: "Ein Viertel der weiblichen und immerhin noch 5% der männlichen Beschäftigten haben sich schon einmal während ihrer Dienstzeit belästigt gefühlt". Dabei ist zu berücksichtigen, daß die belästigten Männer fast ausnahmslos von Kollegen belästigt worden sind; von Frauen in der Polizei scheint dieses Verhalten kaum auszugehen. Nach Ansicht der Autoren stellen aber auch diese verhältnismäßig geringen Zahlen eine Größenordnung dar, die nicht vernachlässigt werden könne (NRW-Studie 1998, S.31).

Eine "Belästigungsquote" von 25% bedeutet in absoluten Zahlen: Von allen in der Polizei Nordrhein-Westfalen beschäftigten Frauen sind in den letzten Jahren 971 Frauen mindestens einmal sexuell belästigt worden. In über 60 Fällen kam es zur tätlichen Bedrohung und Erzwingen sexueller Handlungen; dabei handelte es sich bei 42 Fällen um einmalige Vorkommnisse, in 10 Fällen kam es "manchmal" und in 8 Fällen "öfter" vor. 266 Frauen wurden einmal oder mehrmals zu sexuellem Verkehr aufgefordert, 322 Frauen wurden mindestens einmal an der Brust berührt. Fast ebenso vielen Frauen (313) wurden einmal oder mehrmals Küsse aufgedrängt (ebd., Anhang S.30).

Laut Umfrage in der Hamburger Polizeischule und in der Bereitschaftspolizei gaben 50% der befragten Frauen an, das heißt doppelt so viele Frauen wie in der Polizei Nordrhein-Westfalen, sie seien schon einmal im Dienst sexuell belästigt worden. Allerdings kann hier nur auf die Antworten von 57 Probandinnen zurückgegriffen werden.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Die Autorinnen sprechen allgemein von Frauen in der Polizei, es erfolgt weder eine Differenzierung hinsichtlich Schutz- und Kriminalpolizei noch zwischen Beamten- und Angestelltenverhältnis.

<sup>16</sup> Untersuchungsbericht "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" (unveröffentlicht).

Die polizeiinterne Studie<sup>17</sup> des Psychologischen Dienstes des Polizeipräsidium München ergab, daß sexuelle Belästigung in der Polizei ein bekanntes Phänomen darstellt.

"98% der Befragten sind der Meinung, daß es innerhalb der Polizei Fälle von penetranter Anmache/sexueller Belästigung gibt. Anzügliche oder diskriminierende Bemerkungen im Dienstbetrieb sind ebenfalls keine Seltenheit" (ZENTRALER PSYCHOLOGISCHER DIENST 1997, S.8).

Fast ein Viertel der Beamten und Beamtinnen gaben an, ihnen seien nicht nur ein einzelner, sondern viele Fälle bekannt, bei denen Kollegen ihre Kolleginnen sexuell belästigten. Auf die Frage, ob sie selbst schon einmal Opfer von Belästigern gewesen seien, antworteten allerdings nur 13,5% der Beamtinnen und 5,3% der Beamten mit ja (ebd., S.47).

Daß zumindest derbe und sexistische Sprüche zum Alltag der Beamtinnen gehören, bestätigte die Untersuchung der Zeitschrift BPA-Sprachrohr<sup>18</sup>, die 1993 in der Direktion für Aus- und Fortbildung der Landespolizei Schleswig-Holstein durchgeführt wurde. Zu den noch harmlosen Aussprüchen gehörten: "Besorge Dir mal ein engeres Diensthemd, damit wir alle mehr Spaß haben", "Zeig´ mal, was Du hast!" oder "Darf ich Dich mal kurz vernaschen?" (ARNOLDI 1993, S.20). Weitere Verhaltensweisen männlicher Beamten, die bei Anwesenheit von Kolleginnen gezeigt würden, seien unter anderem lautes Reden über Reizwäsche oder Nacktmodelle, Anschauen von Softpornos während der Nachtschicht sowie eine vulgäre Ausdrucksweise über Frauen und Geschlechtsverkehr (ebd., S.20f).

Sexuelle Belästigung von Mitarbeiterinnen kommt nicht in allen Betrieben gleichermaßen vor. Es gibt Betriebe, in denen sexuelle Belästigung häufiger vorkommt als in anderen, sei es, weil so ein Verhalten geduldet wird, es als legitim gilt oder die Möglichkeiten der Frauen, sich zu Wehr zu setzen, gering sind. Die Gemeinsamkeiten dieser Einrichtungen ergeben ein Organisationsprofil, welches auch auf die deutsche Schutzpolizei zutrifft: Der Frauenanteil ist in diesen Organisationen gering, in der Regel liegt er unter 20%. Zudem ist zu beobachten, daß sich der Prozentsatz an belästigendem Verhalten erhöht, je weniger Frauen in dem Betrieb arbeiten. Mit einer Zunahme des Frauenanteils sinkt der Prozentsatz an sexuellen Belästigungen. Nachteilig in Hinblick auf das Ausmaß und die Häufigkeit von Belästigungen wirkt sich eine Vereinzelung der Frauen im Betrieb aus. Die isolierte Stellung der einzelnen Frauen zu anderen Mitarbeiterinnen minimiert die Möglichkeit, sich zu solidarisie-

---

<sup>17</sup> Da ein theoretischer Hintergrund in dieser Studie fehlt, ist die Verwertbarkeit des Zahlenmaterials nur unter Einschränkung möglich. Die Interpretation und Auswertung der Daten wurde von den Autoren lediglich angerissen. Erst im Vergleich mit anderen, fundierten Studien wird deutlich, was die Zahlen aussagen. (Zur Kritik an der deutschen Polizeiforschung siehe auch Kap. 2).

<sup>18</sup> BPA ist die Abkürzung für Bereitschaftspolizeiabteilung; die Bereitschaftspolizei gehört zur Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung und die Bereitschaftspolizei Schleswig-Holstein (PD AFB).

ren. Das heißt, sind die dort arbeitenden Frauen nicht in wenigen Abteilungen oder Dienstgruppen zusammengefaßt, sondern auf viele verschiedene Bereiche verteilt, erhöht sich wiederum das Risiko, belästigendem Verhalten ausgesetzt zu sein. Weitere ausschlaggebende Charakteristika solcher Einrichtungen sind ein niedriger Frauenanteil unter den Führungskräften, der fast ausnahmslos noch geringer ist als der Frauenanteil in der Gesamtheit, sowie das Bestehen von spezialisierten Bereichen, in denen kaum Frauen vorhanden sind, bzw. zu denen der Zugang für Frauen sehr schwierig ist. Als letztes Kriterium wird genannt, daß in diesen Betrieben eine obszöne und vulgäre Sprache toleriert wird (BROWN 1994, S.16).

Auch Holzbecher et al. stießen in ihrer vergleichenden Studie auf das dargestellte Organisationsprofil, dem nach ihren Ergebnissen noch zwei Charakteristika hinzuzufügen sind. Auch die Betriebsgröße hat einen Einfluß auf die Wahrscheinlichkeit, als Frau sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt zu sein. Frauen, die in kleinen Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten arbeiten, sind seltener Opfer von belästigendem Verhalten als Frauen in größeren Betrieben. Je größer der Betrieb ist, desto höher ist der prozentuale Anteil an Frauen, die belästigt werden. "21% der Frauen, die in einem Betrieb mit weniger als fünf Beschäftigten arbeiten, geben beispielsweise keine Belästigungserfahrungen an, in einem Betrieb mit über 1000 Beschäftigten sind es nur noch 5%" (HOLZBECHER et al. 1997, S.281).

Haben Frauen einen Mann als Vorgesetzten, steigt die Wahrscheinlichkeit, daß sie sexuell belästigt werden. Das muß dabei nicht unbedingt durch den Vorgesetzten, sondern kann auch durch Kollegen, Ausbilder oder Untergebene geschehen. Im Gegensatz dazu werden Frauen, die einer weiblichen Vorgesetzten unterstehen, nicht so häufig belästigt. Das Ausmaß und die Formen der sexuellen Belästigung sind ebenso von der Struktur des Betriebes abhängig. In Betrieben, die ein Profil wie das oben beschriebene haben, treten einige Formen besonders stark auf; dazu gehören anzügliche Bemerkungen über die Figur der Frau und ihr Privatleben, sowie wiederholte Konfrontationen mit pornographischen Bildern. Vor allem in den sogenannten Männerdomänen kommen extreme Formen von sexueller Belästigung, wie wiederholte Aufforderungen zum sexuellen Verkehr und erzwungene sexuelle Handlungen häufiger vor als in anderen Betrieben (ebd.).

Die Landespolizeien Schleswig-Holstein und Bremen weisen die oben genannten Kriterien für einen Betrieb auf, in dem es wahrscheinlich in großem Umfang zu sexueller Belästigung von Mitarbeiterinnen kommt. In Schleswig-Holstein sind unter den insgesamt 7369 BeamtInnen nur 796 Frauen, welches einem prozentualen Anteil von 10,8% entspricht. Da der größte Teil der Beamtinnen im mittleren Dienst beschäftigt ist, gibt es nur wenig weibliche Führungskräfte, so daß die meisten Frauen einen männlichen Vorgesetzten haben. Vor allem die Schutzpolizeibeamtinnen im Einzeldienst befinden sich häufig in einer von anderen Kol-

leginnen isolierten Stellung, da es ein Anliegen der Polizeiführung war, vielen Dienststellen wenigstens eine Frau zuteilen zu können. Eine Ausnahme stellen die Frauen in der Ausbildung dar, da unter den AnwärterInnen etwa ein Drittel Frauen sind.<sup>19</sup>

Eine weitere Komponente, die die Wahrscheinlichkeit für Schutzpolizistinnen erhöht, sexueller Belästigung ausgesetzt zu sein, ist die Personalkonstellation in der Schutzpolizei hinsichtlich des Alters und der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Sexuelle Belästigungen gehen in der Regel von verheirateten Männern aus, die zwischen 40 und 50 Jahre alt sind und seit mindestens zehn Jahren dem Betrieb angehören. Die belästigten Frauen hingegen sind häufig zwischen 20 und 30 Jahre alt und können erst eine kurze Betriebszugehörigkeit vorweisen (HOLZBECHER et al. 1997, S.221).

Grundsätzlich kann jede Frau Opfer sexueller Belästigung am Arbeitsplatz werden, unabhängig von Faktoren wie Alter, Ausbildung und zu verrichtenden Tätigkeiten. Doch gilt, daß Frauen häufiger zu Belästigungsoffern werden, wenn sie (noch) keine berufliche Qualifikation aufweisen können, in untergeordneten und leicht austauschbaren Positionen arbeiten oder sich in einem ungeschützten Arbeitsverhältnis oder in der Probezeit befinden. Männliches Konkurrenzverhalten wird aber auch auf den Bereich sexueller Belästigung übertragen, wenn Frauen in direkter Konkurrenz zu Männern stehen oder sich durch Umschulungen und Weiterbildung qualifizieren wollen (HOLZBECHER et al. 1997).

Die vielen Parallelen und ähnlichen Situationen, die sich für Polizistinnen in den deutschen, US-amerikanischen, britischen und anderen Polizeien ergeben, sind auch bei der hier diskutierten Problematik wiederzufinden. Sexuelle Belästigung ist kein Phänomen der deutschen Polizei, sondern wird auch in anderen europäischen Polizeiorganisationen und in den USA als ein signifikantes Problem angesehen. Lediglich die türkische Polizei geht davon aus, daß es aufgrund der strikten Geschlechtertrennung zwischen Beamten und Beamtinnen nicht zu belästigendem Verhalten komme (FEENSTRA 1994; VRIES 1994).

In der amerikanischen Polizeiforschung wird die Problematik sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bereits seit Ende der siebziger Jahre aufgearbeitet. Einen der ersten Hinweise auf diese Verhaltensweisen von Männern gibt Milton, die während ihrer Beobachtungen von Beamten und BeamtInnen im Streifendienst darauf stößt, ohne jedoch genaueres über das Ausmaß sagen zu können (MILTON 1978, S.198f). Einige Jahre später bestätigen sich die Be-

---

<sup>19</sup> Die Zahlen für Schleswig-Holstein sind dem Frauenförderplan der Landespolizei Schleswig-Holstein, Berichtszeitraum 1999-2000, S.7f entnommen. In den anderen Bundesländern sieht es ähnlich aus: Nach einer Bund- und Länderumfrage der Polizeiführungsakademie zu Führungskräften in der Schutzpolizei lag 1996 der Frauenanteil im gehobenen Dienst im Durchschnitt bei 2,5% und im höheren Dienst bei 1,2% (POLIZEIFÜHRUNGS-AKADEMIE 1996).



obachtungen; die Anthropologin Remmington kommt in ihrer Untersuchung, die auf Beobachtungen und Interviews beruht, zu dem Schluß: "sexual teasing is indeed an extremely common occurrence" (REMMINGTON 1981, S.164). Die häufig sexistische Arbeitsatmosphäre auf den Polizeirevieren stelle eine große Belastung und einen Streßfaktor für viele Polizeibeamtinnen dar. Durch das belästigende Verhalten der männlichen Beamten werde den Frauen signalisiert, daß sie nicht dazugehören, daß sie sich von den anderen Beamten unterscheiden. Die untergeordnete Rolle, die Frauen im Polizeidienst einnehmen, erschwere die Möglichkeiten, gegen so ein Verhalten effektiv vorzugehen.

"For policewomen, handling sexual approaches is particularly problematic because of the openness and persistence of the men, the need for a sponsor and the good will of others in doing the work and the social attitudes of the predominantly working-class officers" (MARTIN 1980, S.152f).

Doch auch noch Anfang der neunziger Jahre haben amerikanische Beamtinnen eine sehr pessimistische Einstellung hinsichtlich der Anstrengungen der Polizeibehörden, etwas Konstruktives und Wirkungsvolles gegen sexuelle Belästigung und andere Formen der Diskriminierung von Frauen zu tun. Die Glaubwürdigkeit der offiziellen Bemühungen werde angezweifelt; den Verantwortlichen werden Lippenbekenntnisse und Alibi- bzw. Scheinversuche vorgeworfen (BARTOL et al. 1992). In Großbritannien wird von Polizeibeamtinnen kritisiert, daß bei der Aufklärung von Fällen sexueller Belästigung vor allem die Einstellung der Behörden ein Problem sei; diese würden anscheinend keine Aufklärung wünschen (GEIBLER 1996, S.24). Im Vergleich mit den deutschen Untersuchungen zeigen sich viele Parallelen, was sowohl die Formen als auch das Ausmaß sexueller Belästigungen angeht. Auch in den amerikanischen Polizeien gehen Belästigungen in der Regel von älteren und verheirateten Männern aus und sind vor allem gegen junge oder neu hinzugekommene Frauen auf den Revieren gerichtet (MARTIN 1990, S.140; JANUS et al. 1988, S.127).

Die in der Polizei herrschende Kameraderie, "the norm, cops stick together" wird als größtes Hindernis angesehen, wenn Frauen sich wehren und gegen die Belästiger vorgehen wollen (SEGLIN 1990, S.240). Problematisch ist die bei überraschend vielen Beamten und auch Beamtinnen vorherrschende Meinung, daß eine Frau, die von ihren Kollegen sexuell belästigt werde, dies wolle und damit die Verantwortung für das Vorgefallene trage (BARTOL et al. 1992). Studien aus den USA zeigen, daß vor allem die Polizeibeamtinnen der ersten Stunde, die Mitte der siebziger Jahre eingestellt wurden, weitaus häufiger sexuell belästigt und aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert wurden. Bei den Frauen, die in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre in den Dienst der Polizei traten, habe die Häufigkeit der Belästigungen um etwa 10% abgenommen, während die allgemeinen Diskriminierungen der Polizistinnen wesentlich seltener geworden seien (MARTIN 1990, S.140). Die sinkenden Zahlen an Belästigungen lassen sich möglicherweise damit erklären, daß man in den USA

dieses Problematik schon früh erkannt und entsprechend darauf reagiert hat (vgl. MACKINNON 1979). Nach dem oben dargestellten Organisationsprofil ist es auch denkbar, daß der ansteigende Frauenanteil und die Zunahme von weiblichen Führungskräften zu einer Verringerung der Belästigungen beigetragen haben.

In den Niederlanden wurde man erst in den letzten Jahren auf die diskriminierende Situation von Polizistinnen aufmerksam und führte im Auftrag des niederländischen Innenministeriums eine große Untersuchung in der Polizei durch. Die Forschungsergebnisse, nach denen sexistisches Verhalten von Polizeibeamten ihren Kolleginnen gegenüber "normal" sei und zum Arbeitsalltag gehöre, wurden als alarmierend und in keiner Weise akzeptabel bezeichnet (HAZENBERG 1996; EIKENAAR 1994).

Zu dem gleichen Ergebnis kam man in einer englischen Untersuchung, an der 1802 Frauen der Polizei in England und Wales teilgenommen hatten. Die dort erhobenen Daten beziehen sich jedoch nur auf die Erfahrungen der Beamtinnen in den letzten sechs Monaten; länger zurückliegende Belästigungen wurden nicht mit aufgenommen. Dennoch hatten 99% der befragten Frauen im Dienst allgemeine sexuelle Bemerkungen und sexistische Witze von ihren Kollegen zu hören bekommen; annähernd so viele Frauen (92%) wurden durch sexistische Kommentare über die eigene Person und 62% durch unerwünschte Berührungen von ihren männlichen Kollegen belästigt. 6% der Beamtinnen gaben an, in den letzten sechs Monaten während der Arbeit schweren sexuellen Übergriffen durch Kollegen ausgesetzt gewesen zu sein (BROWN 1994, S.15).

Relativ einig sind sich Männer und Frauen bei der Beantwortung der Frage, warum Männer zu Belästigern werden und welche Motive sie für ihr Verhalten haben. Zum einen wird davon ausgegangen, daß es ein durchaus normales Verhalten für Männer sei, da es dem typischen Rollenverhalten entspreche. Durch die Erziehung hätten Männer gelernt, Frauen gegenüber fordernd und aktiv aufzutreten. Zum anderen werden als Motive angegeben, Selbstbestätigung, Demonstration von Erfolg bei Frauen, Suche nach Anerkennung bei den Kollegen, allgemeine persönliche Probleme, unerfülltes Sexualeben sowie auf sich aufmerksam machen zu wollen. Von den Frauen wurde außerdem betont, daß Belästigung eine Methode sei, Frustrationen und Aggressionen bei einem Gegenüber auszulassen, von dem wenig bis gar keine Gegenwehr erwartet werde (HOLZBECHER et al. 1997, S.104).

Von den MitarbeiterInnen der Landespolizei Nordrhein-Westfalen stimmten 68% der Frauen und 54% der Männer der Aussage zu "Sexuelle Belästigung ist ein Machtmißbrauch gegen Frauen". Von den Frauen, die bereits belästigt worden sind, gaben 74% ihre Zustimmung (NRW-Studie 1998, S.24).

Sexuelle Übergriffe auf Kolleginnen werden in der Regel von einigen bestimmten Männern ausgeführt und nicht von der Mehrheit der Kollegen. Doch diese Mehrheit solidarisiert sich mit den Belästigern oder nimmt deren Verhalten schweigend hin.<sup>20</sup> Selbst viele Frauen schließen sich dieser Mehrheit an und versuchen, sich auf diese Weise mit dem Stärkeren zu identifizieren (WIEGEL 1991). Nach den Untersuchungen von Holzbecher et al. wird jede dritte Belästigung von einem Mann verursacht, der für sein Fehlverhalten im Betrieb bekannt ist (HOLZBECHER et al. 1997, S.275; PLOGSTEDT, BODE 1984).

Die meisten Belästiger sind unter den Kollegen auf gleicher Hierarchieebene zu finden, gefolgt von belästigenden Vorgesetzten, durch welche die Frauen aufgrund des Abhängigkeitsverhältnisses in eine besonders prekäre Lage kommen. Einige wenige Belästiger kommen aus den Reihen der Untergebenen und des Klientels bzw. der Kundschaft. Im Unterschied zu den Kollegen sind Vorgesetzte jedoch besonders häufig Wiederholungstäter, die die jeweilige Frau mehrmals belästigen (ebd., NRW-Studie 1998).

In der Hamburger Polizei ist 1998 zum ersten Mal ein Einsatzführer strafversetzt worden, weil er eine 21jährige Polizeifachhochschülerin wiederholt belästigt hat. Der 40jährige Beamte äußerte in Gegenwart der Beamtin wiederholt sexistische Sprüche und sexuelle Phantasien. Auf die Bitte der Frau, dies zu unterlassen, antwortete er mit dem Hinweis, die Polizei sei ein Männerberuf. Als der Revierleiter über Umwege von dem Verhalten des Beamten erfuhr, versetzte er den Beamten. Vor allem der Mißbrauch des "bedeutsamen Mitarbeiterverhältnisses" sei ausschlaggebend für die schnell eingeleitete Maßnahme gewesen. Das konsequente Handeln des Revierleiters löste im Polizeipräsidium allerdings Überraschung aus, da es bisher zu derartigen Reaktionen auf belästigendes Verhalten von Beamten noch nicht gekommen war (UNBEQUEM 1998a, S.42).

Sexuelle Belästigung ist ein Verhalten, welches von Männern an normalen Arbeitstagen, zu den üblichen Arbeitszeiten und auch an den üblichen Arbeitsplätzen gezeigt wird. Belästigungen an abgelegenen oder schlecht einsehbaren Orten, wie in Fahrstühlen, Archiven oder Kellern finden nur selten statt. Der Tatort ist in der Regel der eigene Arbeitsplatz der Frau oder der Arbeitsplatz des Belästigers, wie zum Beispiel das Büro des Vorgesetzten. Allerdings stellen Betriebsfeiern, Lehrgänge und Dienstreisen eine besondere Gefährdung dar. Auffallend ist, daß sexuelle Belästigung nicht, wie vermutet, unter Ausschluß der Kollegen stattfindet. Bei ungefähr der Hälfte der Belästigungen sind männliche Kollegen anwesend, in einigen wenigen Fällen auch Kolleginnen. Nur bei den harten bzw. strafrechtlich relevanten Formen der Belästigung wie körperlichen Übergriffen, Nötigung oder versuchter Vergewaltigung wird von den Belästigern darauf geachtet, daß sie allein mit ihrem Opfer

---

<sup>20</sup> IM Schleswig-Holstein: Gedächtnisprotokoll (kein Aktz.) vom 28.08.1993, S.3.

sind (HOLZBECHER 1997, S.47). Vermutlich finden die schweren Formen sexueller Belästigung nicht mehr die stillschweigende Akzeptanz unter den Kollegen wie die alltäglichen Formen. Einer Frau, die von ihrem Belästiger sexuell genötigt oder vergewaltigt wird, werden Kollegen zur Hilfe kommen, während die unten geschilderten Vorfälle die Zustimmung der Kollegen finden. Eine Beamtin in Ausbildung bei der Bereitschaftspolizei berichtet in einem vertraulichen Gespräch,

"... daß das Ankrabbeln auch in Beisein anderer STP-Kollegen [Stammpersonal-Kollegen, Anmerk. S.-R.] stattfindet und dann die Hand gegen Süden zieht. Damit signalisiere man anderen, so die Azubi, daß der nun keine Sonne bei dieser Azubi mehr hätte. Die anwesenden weiblichen Azubi nickten zustimmend".<sup>21</sup>

Als sich eine Kriminalhauptkommissarin weigerte, auf die sexuellen Wünsche ihres Vorgesetzten einzugehen, wurde sie einem Psychoterror seitens der Kollegen ausgesetzt. Die Beamtin wurde auf eine neue Dienststelle versetzt, doch hatte sich ihr Fall bereits herumgesprochen. Sie bekam nur noch einfache Aufgaben übertragen, wie Fingerabdrücke abnehmen und Abfragen in den Computer eingeben. Von den Kollegen mußte sie sich Beschimpfungen über ihre Kleidung und ihre angeblich mangelnde körperliche Fitneß anhören (OHLIGSCHLÄGER 1997). Eine als Ausbilderin tätige Schutzpolizistin wurde in Anwesenheit mehrerer Kollegen durch einen Kollegen belästigt. Im Türrahmen des Raumes stehend, welcher der Beamtin auch als Umkleideraum diente, zeigte der Kollege ihr sein Genital. Die anwesenden Kollegen bestätigten und unterstützten den Belästiger, indem sie johlten und Beifall klatschten (WIESE 1996).

Befragt danach, was sie im Falle einer sexuellen Belästigung durch Kollegen tun würden, gaben fast 50% der Frauen aus verschiedenen Arbeitsbereichen an, sie würden dem Belästiger "eine knallen". Jeweils ungefähr ein Drittel der Frauen sagten, sie würden den Belästiger zur Rede stellen (35%), ihn wegstoßen (32%) oder sich beschweren (30%). Die Entlassung des Belästigers würden 8% der Frauen im Falle einer Belästigung verlangen (PLOGSTEDT, BODE 1984, S.98). Doch Wunschvorstellungen und Realität klaffen hier auseinander, die tatsächlichen Reaktionen von Frauen auf Belästigungen ergeben ein anderes Bild. Ein Viertel der belästigten Frauen haben nicht auf die Belästigung reagiert, das heißt, sie haben sie ertragen oder ausgehalten, ohne sich in irgendeiner Form zur Wehr zu setzen. Die häufigste Reaktion der Frauen war, zu fliehen, indem sie den Raum verlassen haben. 27% wehrten sich, indem sie den Belästiger wegstießen, 20% stellten ihn zur Rede, ähnlich viele beschwerten sich. Keine Frau verlangte jedoch die Entlassung des Belästigers, hingegen sahen 5% der Frauen keine andere Möglichkeit, als den Arbeitsplatz zu wechseln (ebd., S.99; NRW-Studie 1998).

---

<sup>21</sup> IM Schleswig-Holstein: Gedächtnisprotokoll (kein Aktz.) vom 28.08.1993, S.5.

Die konkreten Reaktionen vieler Frauen auf erlebte sexuelle Übergriffe zeigen, wie schwierig es ist, sich angemessen zu wehren, bzw. den Belästiger in die Schranken zu weisen. Eine Polizeibeamtin, die von ihrem Vorgesetzten an der Brust angefaßt wurde, berichtete: "Ich hab´ überhaupt nix gemacht, gar nix, mich geärgert" (SCHNOCK 1991, S.68). Als sich eine Auszubildende bei der Polizei gegen die sexuellen Belästigungen wehrte, warf man ihr vor, sie würde gegen die "herrschenden Spielregeln" verstoßen. Ihre Ausbildungsgruppe solidarisierte sich gegen sie und belästigte die Frau mit verbalen und körperlichen Drohungen. Die Ausbilder duldeten dieses Verhalten und griffen auch dann nicht ein, wenn sie unmittelbar Zeugen wurden. Nachdem die Auszubildende sich beschwert hatte, drohte ihr ein Vorgesetzter mit erheblichen Nachteilen, wenn sie die Vorfälle nicht auf sich beruhen lassen würde (HOLZBECHER et al. 1997, S.60).

Eine von Kollegen belästigte Schutzpolizistin beschreibt ihre Reaktion: "Ich ertrug geduldig jede Diskriminierung, immer mit dem Wissen im Hinterkopf: Machst Du als Frau den Mund auf, so hast du verloren" (WIESE 1996, S.13). Als die Ausbilderin den Belästiger auf Anraten von Kollegen wegen Beleidigung auf sexueller Grundlage anzeigte, mußte sie erfahren, daß die Zeugen der Belästigung, ebenfalls Ausbilder bei der Polizei, bei der Vernehmung unter "Gedächtnisschwund" litten. Zurückblickend urteilt sie:

"Auf eine Kurzformel gebracht: Als Frau das Schweigen gebrochen - Karriere im Eimer. Letztendlich mußte ich, vor allem um mich weiterqualifizieren zu können, den Dienst quittieren... Die Verleumdung, die ich als Frau erfahren habe, sitzt so tief, daß sie mich den Rest meines Lebens - in Form von Angstzuständen, Alpträumen und einem sehr hartnäckigen Magengeschwür begleiten wird" (WIESE 1996, S.14).

Vorgesetzte gehen vielfach davon aus, daß sexuelle Belästigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ihrem Arbeitsbereich nicht vorkomme und distanzieren sich von dem Problem. Auf differenzierte Nachfrage bestätigte jedoch die Hälfte der Vorgesetzten, sie seien bereits mit einem Beschwerdefall wegen sexueller Belästigung konfrontiert worden. Sie werteten dies lediglich als "Einzelfall", betonten aber, daß alles Erdenkliche getan werde, falls eine Frau aus ihrem Bereich Opfer sexueller Belästigung werde. Es wird von einem großen Vertrauensverhältnis zwischen den Vorgesetzten und den ihnen unterstellten Frauen ausgegangen; belästigte Frauen könnten sich in einer Atmosphäre des Vertrauens an ihren Vorgesetzten wenden. Die Ursachen sexueller Belästigungen sahen viele Vorgesetzte im normalen sexuellen Verhalten des Mannes, und erklärten, dies gehöre zur "Natur der Sache". Ein Mann, der Kolleginnen belästige, sei häufig gar nicht in der Lage, einzuschätzen, wann er in seinem Verhalten zu weit gehe. Dies müsse ihm von den Frauen deutlich gemacht werden (HOLZBECHER et al. 1997, S.104).

In einer Umfrage der bayerischen Polizei behaupteten alle BeamtInnen des gehobenen Dienstes (100%!), die häufig in Vorgesetztenpositionen arbeiten, sie würden Opfern von sexueller Belästigung helfen. Die Einstellung der Vorgesetzten steht diametral zu den Einstellungen der Kolleginnen und Kollegen, die davon ausgehen, daß bei sexueller Belästigung kaum Hilfe von einem Vorgesetzten zu erwarten sei. Die meisten PolizeibeamtInnen stufen die Chance, sich gegen einen Belästiger mit Hilfe von Vorgesetzten zur Wehr zu setzen, als ziemlich gering ein (ZENTRALER PSYCHOLOGISCHER DIENST 1997, S.51).

Die Haltung der Vorgesetzten scheint mehr aus dem Anliegen zu resultieren, zu beweisen, daß in ihrem Arbeitsbereich alles in Ordnung sei und sie keine Führungsprobleme hätten. Die Behauptung, sich für die Opfer einzusetzen, könnte der sozialen Erwünschtheit der Antwort entsprechen, da die Beamten verpflichtet sind, den Beschwerden einer MitarbeiterIn über sexuelle Belästigung nachzugehen.

Die Erfahrung, sexuell belästigt zu werden, kann zu Folgen wie Depressionen, psychosomatischen Beschwerden und typischen Streßsymptomen führen, so daß die Leistungsfähigkeit, Motivation und Arbeitszufriedenheit sinken. Aufgrund des belästigenden Verhaltens von Kollegen bezeichnete eine Polizeibeamtin ihre Ausbildung als "die furchtbarste Zeit ihres Lebens, ihre positive Einstellung zum Polizeiberuf sei durch diese Erfahrungen stark untergraben worden" (HOLZBECHER et al. 1997, S.60).

Wird der psychische Druck und der Dauerstreß so groß, daß es für die Frauen zu einer unerträglichen Arbeitssituation kommt, reagieren einige mit Kündigung, auch wenn sie noch keinen neuen Arbeitsplatz haben. Beschweren sich Frauen wegen sexueller Belästigung bei ihrem Vorgesetzten, der Gleichstellungsbeauftragten oder dem Betriebsrat, müssen sie damit rechnen, berufliche Nachteile in Kauf zu nehmen. Reaktionen auf Beschwerden von seiten der Frauen sind häufig schlechtere Beurteilungen und Zeugnisse, Nicht-ernstnehmen der Frau, Schikanen durch die Kollegen, die die Frau als "Nestbeschmutzerin" ansehen, Betriebsklatsch oder die eigene Versetzung (ebd.; NRW-Studie 1998). In Einzelfällen kam es dazu, daß der Belästiger auf die Gegenwehr seines Opfers mit einer Verleumdungsklage reagierte (NRW-Studie 1998, Anhang S.41f).

Frauen, die sich hinter belästigte Kolleginnen stellen und deren Partei ergreifen, werden vielfach beschuldigt, eine männerfeindliche Einstellung zu haben oder die Situation falsch einzuschätzen. Auch viele Männer wagen kaum, für eine belästigte Frau einzutreten, obwohl jeder fünfte befragte Mann angab, daß sich schon einmal eine belästigte Kollegin an ihn gewandt habe. Meistens wird den betroffenen Frauen empfohlen, dem Belästiger aus dem Weg zu gehen. Selbst wenn Kollegen Zeugen der Belästigung werden, "sehen sie darüber hinweg",

aus Angst, anderenfalls berufliche Nachteile zu bekommen, Repressalien zu erfahren oder zum Außenseiter zu werden (HOLZBECHER et al. 1997, S.215). Dementsprechend sind von den Kollegen und Kolleginnen des mittleren Polizeidienstes auch nur noch 46,8% bzw. 57,4% bereit, einer Kollegin Hilfe anzubieten, wenn diese Opfer "penetranter Anmache" oder sexueller Belästigung wird (ZENTRALER PSYCHOLOGISCHER DIENST 1997, S.51).

Um die Gefahr einer wiederholten Belästigung zu minimieren, eignen sich betroffene Frauen bestimmte Verhaltensweisen an. So versuchen sie, den Kontakt mit dem Belästiger entweder ganz zu meiden oder, wenn dies nicht möglich ist, auf eine betont sachliche Art und Weise mit ihm umzugehen. Aus den Gesprächen wird alles Private und Persönliche herausgehalten, nur die Arbeit und die zu erledigenden Aufgaben werden angesprochen. Vorgänge, bei denen die Frau mit dem Belästiger allein ist oder eine Haltung einnehmen muß, bei der sie ihm den Rücken zudreht, werden vermieden. Umwege werden in Kauf genommen, und die Arbeiten möglichst auf "günstige" Zeitpunkte verschoben, in denen der Belästiger nicht anwesend ist (HOLZBECHER et al. 1997). In einigen Fällen versuchten Polizeibeamtinnen, sich vor im Betrieb bekannten Belästigern zu schützen, indem sie sich solidarisierten und andere Frauen vor den betreffenden Kollegen warnten. Es wurde darauf geachtet, daß keine mit dem als Belästiger bekannten Beamten allein zu tun hatte, sondern daß immer zwei Frauen anwesend waren.<sup>22</sup>

Werden Belästiger auf ihr Verhalten angesprochen, verteidigen diese sich häufig, indem sie den betroffenen Frauen eine falsche Einschätzung der Situation vorzuwerfen. Die große "Empfindlichkeit" der Frau wird bedauert, denn so sei es nicht gemeint gewesen (ebd., S.6 u. 151). Häufig wird die Meinung vertreten, Frauen, die sich belästigt fühlten, mißverstünden das Verhalten der betreffenden Männer, überinterpretierten die Situation oder nähmen Dinge wahr, die gar nicht existierten. Außerdem sei die Abwehr der Frauen so schwach gewesen, daß die Belästiger davon ausgingen, die Frau sei damit einverstanden gewesen (SCHNOCK 1991). Bei leichteren Formen der sexuellen Belästigung führen Belästiger das Argument an, daß sie Frauen kennen würden, die ein ähnliches Verhalten wie sie selbst zeigten.

"Kollegen, auf ihre sexuell anzüglichen Bemerkungen angesprochen, zucken mit den Schultern und verweisen auf die noch dreckigeren Witze der einzigen Frau in der Gruppe" (FRIEDRICH 1996, S.15).

Beschweren sich Frauen bei Kollegen oder Vorgesetzten über Belästigungen, kann es zu einer Umkehrung des Opferstatus kommen. Geschieht dies, werden nicht mehr sie als Opfer

---

<sup>22</sup> Vgl. IM Schleswig-Holstein: Gedächtnisprotokoll (kein Aktz.) vom 28.08.1993.

angesehen, sondern die beschuldigten Belästiger, deren Ansehen durch die Beschuldigungen geschadet werde; teilweise wird den Frauen auch ein Racheakt unterstellt. An der Umkehrung des Opferstatus wird die Definitionsmacht der männlichen Kollegen gegenüber den Frauen sehr deutlich.

"Beschwert sich eine Frau, kehrt sich das Blatt für sie ganz schnell um. -Nicht mehr sie ist das Opfer, sondern der Belästiger. Sein sozialer Status ist in Gefahr, seine Familie muß ernährt werden- Die Frau, die möglicherweise ihren Arbeitsplatz aufgibt, fragt niemand, wie sie denn einen anderen Arbeitsplatz finden will und wie viele Leute sie ernährt" (PLOGSTEDT, BODE 1984, S.15).

Es sind überwiegend die belästigten Frauen, die die negativen Folgen zu tragen haben und nicht die Männer, von denen die sexuellen Belästigungen ausgehen. Für die Täter sind die Konsequenzen wesentlich geringer. Im Falle einer Beschwerde haben nur 6% von ihnen mit einer Verwarnung zu rechnen; in 1% aller Fälle wird eine Versetzung vorgenommen und in nur 0,4% der Beschwerdefälle wird der Betreffende entlassen (HOLZBECHER et al. 1997, S.287). Ähnliche Angaben machten die insgesamt 971 belästigten Frauen in der Landespolizei Nordrhein-Westfalen. In 635 Fällen hätten die Männer keine Folgen für ihr Verhalten zu tragen. Bei elf beschuldigten Kollegen versuchte man, die Situation zu bewältigen, indem sie durch eine Beförderung an einen anderen Arbeitsplatz versetzt wurden. Erschreckend sei auch, daß 79 Belästiger Anerkennung für ihr Verhalten von den Kollegen und Kolleginnen bekämen (NRW-Studie 1998, Anhang S.42).

Selbst bei schwerwiegenden Vorfällen werden die Täter häufig nicht belangt. Das Verfahren gegen einen 51jährigen Ausbilder an der Landespolizeischule in Hannoversch Münden wegen sexueller Nötigung und Beleidigung endete mit dem Freispruch des Angeklagten. Der Hauptkommissar hatte wiederholt Polizeianwärterinnen auf Feiern sexuell bedrängt; in zwei Fällen war er nachts in den Zimmern der Polizeischülerinnen aufgetaucht und hatte in einem Fall eine schlafende Beamtin unter der Bettdecke gestreichelt (UNBEQUEM 1998, S.42). Auch ein Polizeibeamter, der einer Kollegin sein Genital gezeigt hatte, wurde strafrechtlich nicht belangt. Das Verfahren wurde mit der Begründung eingestellt, eine Beleidigung habe nicht vorgelegen, da die Beamtin sich gewehrt habe; es sei auch keine exhibitionistische Handlung gewesen, da der Penis nicht erigiert gewesen sei (WIESE 1996). Neben den zum Teil schwerwiegenden Folgen für die betroffenen Frauen haben sexuelle Übergriffe und vor allem deren Akzeptanz auch weitergehende Folgen für die gesamte Organisation der Polizei.

"The police regard some kind of behaviour as normal which the general public would consider sexist if not excessive. This may be a disincentive to women to consider a career in the police, and also a reason to resign. Moreover it is likely to affect the quality of police work" (EIKENAAR 1994, S.21).



Das Vorkommen von sexueller Belästigung innerhalb der Polizei vermindere die Qualität der Polizeiarbeit, denn es stelle sich die Frage, wie die Polizei die Sicherheit von Frauen in der Gesellschaft gewährleisten könne, wenn sie noch nicht einmal für die Sicherheit von Frauen innerhalb der Polizei sorgen könne (FEENSTRA 1994). In diesem Sinn fiel auch die Reaktion der Innenministerin der Niederlande aus, als sie von den oben zitierten Ergebnissen einer Untersuchung in der niederländischen Polizei erfuhr:

"The results of two studies on sexual harassment in the Police Service, one conducted in Britain and one in the Netherlands, have shown that various types of offensive behaviour - sexist jokes, denigrating remarks and even physical advances - are not only common in the police service but, worse still, that they are widely regarded as being perfectly acceptable. In my view this can not be taken lightly. The police can not be allowed to break the very rules which they are expected to enforce in the community. By doing so, they are undermining their own credibility and tarnishing their reputation for integrity" (DALES 1994, S.8).

Ein weiterer Grund, sexuell belästigendes Verhalten einzudämmen, liegt in den hohen Kosten, die für den Betrieb durch ein derartiges Verhalten entstehen. Errechnet man, welche Kosten den einzelnen Betrieben durch Krankheitstage, schwindende Motivation und schlechtes Arbeitsklima entstehen, liegen die finanziellen Einbußen bei circa \$282,53 pro Jahr für jede/n MitarbeiterIn. Umfassende prophylaktische Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung wären hingegen weniger kostenintensiv; nur ein Bruchteil der Schadenssumme, \$8,41 pro Jahr und MitarbeiterIn müßten dafür veranschlagt werden. Für die Polizei kommen weitere finanzielle Einbußen dazu, da sie hohe Ausbildungskosten zu tragen hat und als Organisation darauf eingerichtet ist, daß die von ihr ausgebildeten MitarbeiterInnen die Polizei nicht vorzeitig verlassen. Es wird angenommen, daß etwa 7% der Kündigungen von Polizeibeamtinnen auf erlebte sexuelle Belästigung durch Kollegen zurückzuführen sind (BROWN 1994, S.17).

## 9. Untersuchungsverfahren

### 9.1 Probandinnen

Für die vorliegende empirische Untersuchung zur Berufsrolle und Sozialisation von Schutzpolizistinnen werden ausschließlich Probandinnen ausgewählt, so daß die subjektive Sichtweise der Schutzpolizistinnen im Mittelpunkt steht; eine Befragung männlicher Schutzpolizisten wird nicht durchgeführt. Zum einen ist die Einstellung von Beamten zu Frauen in der Schutzpolizei durch die Forschung bereits ausreichend belegt. Zum anderen hat die Auswertung von empirischen Studien, die einen komparativen Ansatz hinsichtlich der Geschlechter verfolgen, gezeigt, daß die Leistungen und Einstellungen von Männern nahezu automatisch zum Maßstab für die Beurteilung von Frauen werden. Die weibliche Minderheit in der Polizei wird häufig an der männlichen Mehrheit gemessen, da Männer zeitlich, anzahlmäßig und strukturell gesehen die Polizei dominieren (vgl. WEXLER 1985; JANUS et al. 1988; BELKNAP, SHELLEY 1992).

Der Aussagewert einer vergleichenden Untersuchung zur sexuellen Belästigung von Frauen und Männern in der Schutzpolizei ist nur scheinbar groß. Lediglich ein Bruchteil der Männer ist von belästigendem Verhalten betroffen, zudem gehen die Belästigungen bei Männern in der Regel von anderen Männern aus, nur in vereinzelten Fällen handelt es sich um Belästigerinnen (vgl. Kap. 8.3). Eine Befragung von männlichen Polizisten zum Thema sexuelle Belästigung müßte außerdem andere Inhalte und damit auch ein anderes Forschungsdesign als die vorliegende Studie haben, da sich fast alle Belästiger aus dieser Gruppe der Beamten rekrutieren. Es müßte beispielsweise nach den Motiven für derartiges Verhalten gefragt werden. Aus diesen Überlegungen heraus wird auf eine männliche Vergleichsgruppe verzichtet.

Ursprünglich sollten nur Schutzpolizistinnen der Landespolizei Schleswig-Holstein für diese Untersuchung herangezogen werden. Bei einer geringen Rücklaufquote könnte jedoch die Probandinnenzahl für einige Verfahren der Prüfstatistik zu klein sein, so daß die empirische Untersuchung auf ein weiteres Bundesland ausgedehnt wird. Da in der Landespolizei Hamburg bereits eine, wenn auch sehr umstrittene Studie zur sexuellen Belästigung durchgeführt worden ist (vgl. Kap. 8.3), fällt die Wahl auf das Bundesland Bremen. Damit stehen 906 Schutzpolizistinnen als mögliche Probandinnen zur Verfügung.

In der *Landespolizei Schleswig-Holstein* sind mit Stand vom 01.05.1999 insgesamt 666 Schutzpolizistinnen beschäftigt, die in der Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung und die Bereitschaftspolizei, in den Polizeidirektionen Schleswig-Holstein Mitte, Nord, West, Süd

sowie in der Verkehrspolizeidirektion und in der Wasserschutzpolizeidirektion eingesetzt sind. Der Anteil von Frauen in der Schutzpolizei liegt bei 10%.; die Beamtinnen sind jedoch nicht gleichmäßig auf alle Laufbahnen verteilt: Den größten Frauenanteil stellen die Beamtinnen in Ausbildung; 207 Beamtinnen sind als Auszubildende beschäftigt, dies entspricht etwa einem Drittel aller Auszubildenden. Im mittleren Dienst befinden sich 317 Beamtinnen (8,2%); den geringsten Anteil verzeichnen Frauen im gehobenen Dienst, dort verrichten 122 Schutzpolizistinnen (6,2%) ihren Dienst. Im höheren Dienst der Schutzpolizei sowie in der Ausbildung zum höheren Dienst befindet sich (noch) keine Frau. Ebenfalls kaum vertreten sind Frauen in den Spezialbereichen: Im Sondereinsatzkommando, das in Schleswig-Holstein zur Schutzpolizei gehört, arbeiten zwei Frauen. Nahezu alle Beamtinnen arbeiten in Vollzeit, von den 666 Beamtinnen sind lediglich 20 Frauen teilzeitbeschäftigt; 36 Schutzpolizistinnen sind zur Betreuung von Kindern und Angehörigen vom Dienst beurlaubt.

In der *Landespolizei Bremen* verrichten zum Zeitpunkt der Untersuchung (Mai 1999) 240 Beamtinnen ihren Dienst in der Schutzpolizei, verteilt auf die drei Polizeidirektionen Bereitschaftspolizei/Sondereinsatz, Schutzpolizei/Regionale Polizeiarbeit und Wasserschutzpolizei. Hier ist auf eine regionale Besonderheit hinzuweisen: Obwohl die Stadt Bremerhaven zum Land Bremen gehört, besteht dort eine eigene Polizeiorganisation, die Ortspolizeibehörde der Stadt Bremerhaven, bei der 22 Schutzpolizistinnen des mittleren und gehobenen Dienstes arbeiten. Für die Auswertung der Untersuchung wird aufgrund der geringen Anzahl von 22 Beamtinnen kein Unterschied zwischen den Polizeiorganisationen von Bremen und Bremerhaven gemacht. Wenn im folgenden die Rede von Bremer Schutzpolizistinnen ist, sind sowohl die Beamtinnen aus Bremen als auch aus Bremerhaven gemeint.

Wie in Schleswig-Holstein ist auch in der Landespolizei Bremen noch keine Schutzpolizistin im höheren Dienst bzw. in der Ausbildung zum höheren Dienst. Von den 240 Bremer Beamtinnen befinden sich 40 Frauen in der Ausbildung zum mittleren Dienst, 168 Beamtinnen sind im mittleren Dienst, von denen 44 zur Zeit an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung studieren. Im gehobenen Dienst sind bis jetzt lediglich 32 Schutzpolizistinnen. Von den 240 Beamtinnen der Landespolizei Bremen sind 19 wegen Kindererziehung beurlaubt.

## 9.2 Fragebogen

Bei den Überlegungen, welche Erhebungsmethode angewandt werden soll, werden die Vor- und Nachteile der schriftliche Befragung, des Interviews sowie der teilnehmenden Beobachtung miteinander abgewogen. Es kristallisiert sich heraus, daß eine Befragung der Beamtinnen mittels eines Fragebogens am sinnvollsten ist. Zum einen bietet die Form der schriftlichen Befragung die Möglichkeit, eine große Anzahl von Probandinnen zu befragen, das heißt, in diesem Fall alle Beamtinnen der Schutzpolizeien Schleswig-Holstein und Bremen einschließlich der Anwärterinnen. Bei einer Interviewstudie hingegen hätte aufgrund des Zeitaufwandes für die Interviews nur eine kleine Auswahl der Beamtinnen befragt werden können, so daß es nicht zu repräsentativen Ergebnissen gekommen wäre. Zum anderen kann bei einer Fragebogenaktion davon ausgegangen werden, daß es zu einer zufriedenstellenden Rücklaufquote kommt, da das Thema für viele Beamtinnen relevant und von aktuellem Interesse ist. Für einen Fragebogen spricht auch die Tatsache, daß es sich um eine homogene Versuchsgruppe (weibliche Schutzpolizistinnen im Alter von etwa 17-40 Jahren) handelt, die zudem routiniert im Umgang mit Schreibarbeiten und Ausfüllen von Formularen ist.

Eine empirische Untersuchung nach der Methode der Beobachtung scheidet aus mehreren Gründen aus. Hier kann auf Erfahrungen zurückgegriffen werden, die bei amerikanischen Untersuchungen, die auf der Methode der Beobachtung basieren, gemacht wurden. Durchweg traten dabei bestimmte Schwierigkeiten auf: Die Ergebnisse waren trotz intensiver Schulung der Beobachter jeweils stark von der Person des Beobachters abhängig. Um zu gewährleisten, daß sich die Beamten und Beamtinnen möglichst natürlich verhielten, mußten die Beobachtungen in einigen Fällen auf einen Zeitraum von neun bis zwölf Monate ausgedehnt werden (MARTIN 1980, S.xiii; REMMINGTON 1981, S.ix). Eine Sozialwissenschaftlerin, die mit der Methode der teilnehmenden Beobachtung arbeitete, berichtete von großen Schwierigkeiten, daß Vertrauen der BeamtInnen zu gewinnen; viele hätten sich reserviert und zurückhaltend gezeigt. Da die Wissenschaftlerin als teilnehmende Beobachterin den Status einer Reservebeamtin eingenommen hatte, konnte sie zudem nur Einzelstreifen begleiten und hatte keine Gelegenheit, die Zusammenarbeit und die Kommunikationsstrukturen zwischen Beamtinnen und Beamten zu beobachten, wie es geplant gewesen war (vgl. MARTIN 1980).

Aufgrund der aufgetretenen Schwierigkeiten in der Feldforschung wollten einige WissenschaftlerInnen sich nicht ausschließlich auf die Ergebnisse der Beobachtungen verlassen. Zur besseren Überprüfbarkeit der Ergebnisse wurden zusätzlich Interviews mit den Beamtinnen und Beamten durchgeführt. Vor allem die Methode der unstrukturierten Interviews erwies sich dabei nicht nur als zeit- und personalaufwendig, sondern auch als

problematisch in der Auswertung. Letztendlich wurden einige Untersuchungen zusätzlich durch Fragebogenerhebungen abgesichert (vgl. SICHEL et al. 1978). Auch bei den wenigen deutschen Polizeistudien, in denen mit Interviews gearbeitet wurde, traten ähnliche methodische Probleme während der Datenerhebung auf (vgl. FRANZKE 1997).

Für eine schriftliche Befragung der Schutzpolizistinnen spricht, daß sich zum einen die oben dargestellte Problematiken mit der Person des Interviewers und der Auswertung der Interviews nicht ergeben. Zum anderen wird in der Sozialforschung davon ausgegangen, daß die Antworten zu einem Fragebogen ehrlicher und überlegter sind, da die Zusicherung der Anonymität bei einer schriftlichen Umfrage als glaubhafter angesehen wird als bei Interviewstudien (SCHNELL, HILL, ESSER 1989<sup>2</sup>, S.328ff). Als nachteilig muß jedoch die unkontrollierte Erhebungssituation angesehen werden; externe Einflüsse auf das Antwortverhalten, wie die Anwesenheit des Vorgesetzten beim Ausfüllen oder beruflicher Streß, können nicht kontrolliert werden. Daher werden die Beamtinnen in einem beiliegendem Begleitschreiben aufgefordert, den Fragebogen allein auszufüllen und sich nicht mit Kollegen oder Kolleginnen abzustimmen. Ein weiterer Nachteil der schriftlichen Befragung ist, daß die Ausfallquote in der Regel größer ist als bei Interviewstudien, in denen die Probandinnen direkt und persönlich angesprochen werden. Über die Gründe der Probandinnen, die es abgelehnt haben, an der Umfrage teilzunehmen, können nur Vermutungen angestellt werden. Durch diese Selbstrekrutierung der Probandinnen kann es unter Umständen zu einer Stichprobenverzerrung kommen, falls der Rücklauf sich als gering erweist.

Bei der vorliegenden Untersuchung wird jedoch aufgrund der Stichprobenszusammensetzung und der zwar aktuellen, aber auch sensiblen Thematik der Umfrage davon ausgegangen, daß von den verschickten Fragebögen etwa 40% ausgefüllt zurückgesandt werden. Der Fragebogen ist mit zwölf Seiten relativ lang, so daß mit einer Bearbeitungszeit zwischen 30 und 45 Minuten gerechnet werden muß. Doch scheint die Bereitschaft zum Ausfüllen weniger von der Länge des Fragebogens als vielmehr von der ästhetischen Gestaltung abzuhängen (vgl. BORTZ, DÖRING 1995<sup>2</sup>).

Ergebnisse der Sozialforschung zeigen, daß die Rücklaufquoten bei schriftlichen Befragungen sehr unterschiedlich ausfallen und zwischen 10% und 90% liegen können. Es wird angenommen, daß der Rücklauf von verschiedenen Komponenten abhängig ist, die zusammenfassend als sogenannte "soziale Feldkonstellation" zwischen den Befragungsgruppen und den Umfrageträgern bezeichnet werden. Allgemein gültige Kriterien für die Güte eines Fragebogens sind nur sehr schwer zu formulieren (BORTZ, DÖRING 1995<sup>2</sup>, S.147).

Ein erwarteter Rücklauf in der vorliegenden Studie von etwa 40% erscheint realistisch, wenn man bereits durchgeführte Forschungsarbeiten im Bereich Polizei zum Vergleich heranzieht. Bei einer Untersuchungen zur sexuellen Belästigung, die Anfang der neunziger Jahre in verschiedenen Bereichen der holländischen Polizei durchgeführt wurde, betrug die Rücklaufquote 42%. Insgesamt hatten dort 1450 Beamtinnen und Angestellte einen Fragebogen erhalten, den 613 ausgefüllt zurückschickten (EIKENAAR 1994, S.18). In der Landespolizei Nordrhein-Westfalen konnte bei einer Umfrage zur sexuellen Belästigung ein Rücklauf von 45% erreicht werden (NRW-Studie 1998, S.13). Eine Untersuchung von Polizistinnen und Polizisten in Österreich, die allerdings in einem wesentlich geringerem Umfang stattfand, hatte eine Rücklaufquote von 54,4% (MEGGENEDER 1996, S.7).

Für die Befragung der Schutzpolizistinnen in Bremen und Schleswig-Holstein wird ein zwölfseitiger Fragebogen entwickelt, der in sechs thematische Bereiche unterteilt ist (siehe Anhang). Getestet werden sowohl quantitative Personenunterschiede wie der Ausprägungsgrad der emotionalen Stabilität, qualitative Unterschiede wie die Einstellung zu den Gleichstellungsbeauftragten als auch die Handlungsbereitschaft der Probandinnen wie das Verhaltensmuster auf erfahrene sexuelle Belästigungen. Bei der Aufgabenformulierung wird auf Eindeutigkeit und Verständlichkeit geachtet; es wurden nur Fachworte und Abkürzungen wie "Vfhs" (Verwaltungsfachhochschule) benutzt, die in der Polizei üblich sind. Neben allgemeinen Erklärungen zum Ausfüllen, die dem Anschreiben an die Beamtinnen zu entnehmen sind, werden den Probandinnen bei einigen Aufgaben im Fragebogen detaillierte Hinweise für die Beantwortung gegeben.

Insgesamt kommen im Fragebogen mehrere verschiedene Variablentypen zur Anwendung. Bis auf einige Ausnahmen werden geschlossene Fragen mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten gestellt. Die Anzahl der Antwortmöglichkeiten ist bei den einzelnen Themenkomplexen unterschiedlich und variiert zwischen zwei bis sieben Vorgaben. Dichotome Fragen werden einerseits zu feststehenden Sachverhalten gestellt, die keine gedankliche Verarbeitung erfordern, wie die Frage, ob der Vorgesetzte ein Mann oder eine Frau ist oder ob sich die Probandin in einer Führungsposition befindet. Andererseits werden Ja/Nein-Fragen auch bei komplexeren Sachverhalten gestellt, etwa bei den Reaktionen betroffener Frauen auf sexuelle Belästigung oder den Berufswahlmotiven. Auf diese Weise soll eine genaue Unterscheidung zwischen Zustimmung, Ablehnung und Nicht-Beantwortung der Frage, das heißt, den sogenannten Missing values erreicht werden.

Bei Items, mit denen die Einstellung der Beamtinnen zu bestimmten Sachverhalten, wie den Gleichstellungsbeauftragten oder der geschlechtsspezifischen Aufgabenzuteilung ermittelt

werden soll, wird ein fünffach abgestufter Antwortmodus vorgegeben. Für die Fragen nach der jetzigen Dienstlaufbahn und der angestrebten Laufbahn werden diskrete Variablen eingesetzt. Kontinuierliche Variablen mit vielen Abstufungen kommen nur beim Alter bzw. Dienstalter der Beamtinnen in Frage.

Zu thematischen Bereichen wie der geschlechtsspezifischen Arbeitsaufteilung oder der früheren Berufstätigkeit der Beamtinnen, bei denen es inhaltlich nicht möglich ist, geeignete Antwortvorgaben zu formulieren, werden offene Fragen gestellt.

Auf der ersten Seiten des Fragebogens, **Teil A. (Angaben zur Person)**, werden sozialstatistische Daten wie Alter und Familienstand ermittelt, aber auch Fragen zur privaten Lebenssituation gestellt, wer beispielsweise in einer Ehe/Lebensgemeinschaft für den Haushalt oder für die Versorgung der Kinder zuständig ist. Zudem sollen Angaben gemacht werden, ob die betreffende Beamtin sich zur Zeit im Erziehungsurlaub bzw. Mutterschutz befindet oder in Teilzeit arbeitet. Beim Thema private Lebensplanung wird nach dem Kinderwunsch gefragt und nach den beruflichen Vorstellungen der Beamtinnen in Bezug auf Erziehungsurlaub, Teilzeit oder auch Kündigung. Die Antworten auf diese Fragen sollen Aufschluß über das Rollen-Set der Beamtinnen und einen möglichen Rollenkonflikt zwischen der Geschlechtsrolle Frau und der Berufsrolle Schutzpolizistin geben. Überprüft werden soll auch, ob Auswirkungen der beruflichen Sozialisation auf den außerberuflichen Bereich nachgewiesen werden können.

In **Teil B. (Angaben zu Ihrer beruflichen Laufbahn)** geht es um die berufliche Sozialisation der Beamtinnen, die in die Phasen vorberufliche und berufliche Sozialisation aufgeteilt wird. Für die vorberufliche Sozialisation werden biographische Daten wie Schulbildung, eventuell frühere Berufsausbildung und Berufstätigkeit erhoben. Von besonderem Interesse ist die Frage nach den Motiven für die Berufswahl, um die immer wieder auftauchende Frage beantworten zu können, warum junge Frauen zur Schutzpolizei wollen (vgl. Kap. 6.1). Gefragt wird auch danach, ob die Schutzpolizistinnen sich vor dem Eintritt in die Polizei über ihren zukünftigen Beruf informiert und woher sie ihr Wissen bezogen haben.

Die berufliche Sozialisation wird anhand von Fragen zur Berufszufriedenheit, eventuellen Kündigungsgründen und zur geschlechtsspezifischen Aufgabenverteilung im Dienst untersucht. Eine mögliche geschlechtsspezifische Aufgabenverteilung bei der Schutzpolizei (vgl. Kap. 8.2) ist nicht nur als Sozialisationsbedingung sondern auch als Sanktion der Bezugsgruppe Kollegen gegen Frauen in der Männerdomäne Schutzpolizei einzustufen. Die Frage nach der Reaktion Außenstehender, wie Familienmitglieder oder Freunde auf die Berufswahl der Schutzpolizistinnen bezieht sich einerseits auf die Überschneidung von beruflicher und

außerberuflicher Sozialisation; andererseits soll sie auch Aufschluß über den Konflikt zwischen Berufsrolle Schutzpolizistin und der gesellschaftlichen Rolle der Frau geben. Zur beruflichen Planung der Schutzpolizistinnen werden die Fragen gestellt, welche Laufbahn die Beamtinnen anstreben und ob sie herausgehobene Führungspositionen oder Tätigkeiten übernehmen möchten. Prinzipiell gehören auch die Einstellung zur eigenen Berufsrolle und Erfahrungen im Berufsalltag wie sexuelle Belästigung zur beruflichen Sozialisation von Frauen in einem Männerberuf. Aufgrund der umfangreichen Problemstellungen werden diese Themen jedoch in gesonderten Teilen des Fragebogens (Teil C. und D.) behandelt.

In **Teil C. (Ihre persönliche Meinung über Frauen in der Schutzpolizei)** wird anhand von 22 Items die Einstellung der Beamtinnen zu ihrer beruflichen Rolle, das heißt zu Frauen in der Schutzpolizei und zur Gleichstellungsbeauftragten getestet. Der Grad der Zustimmung zu den einzelnen Items wird durch eine fünfgliedrige Antwortskala ermittelt. Die insgesamt 18 Items zur Einstellung von Frauen in der Schutzpolizei sind in zwei Gruppen unterteilt: Neun Items (ungerade Nummern im Fragebogen) stellen Einstellungen dar, wie sie von männlichen Schutzpolizisten gegenüber Frauen in der Schutzpolizei geäußert werden (vgl. Kap. 7.2). Dazu gehören zum Beispiel Item-Nr. 17: "Frauen sollten in frauenspezifischen Bereichen (z.B. Kinder- und Jugendbereich) arbeiten" und Item-Nr. 1: "Frauen werden in der Schutzpolizei bevorteilt, da man es ihnen leichter macht". Die Items sind unterschiedlichen Quellen der Polizeiliteratur entnommen worden, die für diese Studie die Forschungsgrundlage bilden. Item-Nr. 17 entstammt beispielsweise der Interviewstudie von Schmid (1995, S.164); die Aussage wird dort von einem Schutzpolizisten geäußert. Bei den anderen Items wurde ähnlich verfahren.

Die zweite Gruppe der Items (gerade Nummern) sind Aussagen über die Situation der Frauen in der Männerdomäne Polizei, wie sie nach wissenschaftlicher Erkenntnis typisch für die Situation von Frauen in Männerberufen sind. Die Aussagen wurden der Literatur zu Frauen in verschiedenen Männerberufen entnommen (vgl. Kap. 6.2). Als Beispiel seien hier Item-Nr. 4 und Nr. 14 genannt: "Frauen müssen mehr leisten, um Anerkennung zu bekommen", "Frauen müssen immer wieder beweisen, daß sie ihre Arbeit genauso gut erledigen können".

Eng verbunden mit der Einstellung zur Berufsrolle der Schutzpolizistin ist die Einrichtung der Gleichstellungsbeauftragten, die in der Polizei umstritten ist (vgl. Kap. 6.2). Anhand von fünf inhaltlich sehr unterschiedlichen Items soll die Einstellung der Schutzpolizistinnen zu den Gleichstellungsbeauftragten erhoben werden. Auch diese Items sind Meinungsäußerungen von Schutzpolizistinnen und Schutzpolizisten, die der Polizeiliteratur entnommen sind. Eine Beamtin schreibt, es sei verständlich, daß sich die männlichen Schutzpolizisten



ungerecht behandelt fühlen, da die Beamtinnen durch die Frauenförderung ihnen gegenüber Vorteile hätten (vgl. AUER 1992). Das entsprechende Item (Nr. 21) im Fragebogen lautet: "Durch die Gleichstellungsbeauftragten werden die Männer benachteiligt". In der Landespolizei Schleswig-Holstein wird eine ablehnende Haltung zu den Gleichstellungsbeauftragten von den Schutzpolizistinnen häufig damit begründet, daß Frauen "selbst für ihre Rechte kämpfen können".<sup>1</sup> Für die Untersuchung wird folgendes Item (Nr. 3) formuliert: "Gleichstellungsbeauftragte sind nicht notwendig, da Frauen für sich selbst sorgen können". Anschließend an die Einstellungsitems werden die Schutzpolizistinnen um Angaben gebeten, ob sie selbst als Gleichstellungsbeauftragte tätig sind bzw. waren und ob sie sich schon einmal aus dienstlichen Gründen an eine Gleichstellungsbeauftragte gewandt haben.

Als Beispiel für mögliche Sanktionen gegen Schutzpolizistinnen, die nicht den Erwartungen der Bezugsgruppe Kollegen entsprechen, wird für die empirische Untersuchung die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gewählt. In **Teil D. (Zum Umgang miteinander)** wird durch elf Items geprüft, welchen Arten von sexueller Belästigung Schutzpolizistinnen im Dienst ausgesetzt sind. Durch die fünf vorgegebenen Antwortmöglichkeiten "nie", "einmal", "zweimal", "öfter" und "regelmäßig" soll die Häufigkeit der erfahrenen Verhaltensweisen ermittelt werden. Die Items beziehen sich auf belästigendes Verhalten im weitesten Sinn (z.B. Pinup-Plakate, sexistische Witze), im weiteren Sinn (z.B. als unangenehm empfundene Umarmungen) und im engeren Sinn (z. B. Aufforderung zum Geschlechtsverkehr). Die Auswahl der verschiedenen Formen sexueller Belästigung erfolgt in Anlehnung an bereits durchgeführte Studien zu diesem Thema (vgl. NRW-Studie 1998), aber auch an konkreten Beispielen, die der ausgewerteten Polizeiliteratur entnommen werden (vgl. ARNOLDI 1993; WIESE 1996; OHLIGSCHLÄGER 1997). Trotz möglicher Antworthemmungen, da es sich um einen sensiblen Bereich handelt, wird nach den theoretischen Darstellungen in Kapitel 8.3 davon ausgegangen, daß in circa 90% der ausgefüllten Fragebogen mindestens eines der Items bestätigt wird.

In Anschluß an die Items zur selbst erfahrenen Belästigung werden die betroffenen Polizistinnen durch eine Filterfrage dazu aufgefordert, weitere Angaben zu diesem Thema zu machen. An die übrigen Beamtinnen ergeht der Hinweis, den Fragebogen ab Teil E. weiter auszufüllen. Diejenigen Frauen, die mindestens eine Art der sexuellen Belästigung einmal oder öfter erlebt haben, werden nach ihrer Reaktion auf die Verhaltensweisen gefragt. Hierzu sind 14 verschiedene Reaktionsweisen angeführt, die bejaht oder verneint werden können. Drei Fragen sollen Auskunft darüber geben, ob es sich um einen oder mehrere Täter bzw. Täterinnen handelt und welchen Status diese innehaben, das heißt ob es Vorgesetzte, Kollegen oder Untergebene sind. Es folgen Fragen über mögliche Folgen sowohl für die

---

<sup>1</sup> Frauenförderplan der Landespolizei Schleswig-Holstein, Berichtszeitraum 1995-1998, S. 27.

betroffenen Frauen als auch die Männer und Frauen, von denen das Verhalten ausgegangen ist. Der Teilbereich sexuelle Belästigung schließt mit der Frage, was aus Sicht der Beamtinnen gegen ein derartiges Verhalten von Kollegen unternommen werden sollte; elf verschiedene Maßnahmen können bejaht oder abgelehnt werden.

Um zusätzlich ein objektives Kriterium zu erhalten, wird in dem für diese Untersuchung entworfenen Fragebogen auf bereits itemanalytisierte Skalen zur Messung von quantitativen Personenunterschieden zurückgegriffen. In **Teil E. (Ihre Gewohnheiten und gedanklichen Vorstellungen)** werden anhand eines mehrdimensionalen Persönlichkeitstests die beiden Merkmale Extraversion<sup>2</sup> und Neurotizismus<sup>3</sup> getestet. Die gewonnenen Daten zu den Merkmalen Neurotizismus und Extraversion sollen in weiterführende inferenzstatistische Verfahren eingesetzt werden. Insbesondere von der Neurotizismus-Skala werden im Zusammenhang mit dem Ausmaß der sexuellen Belästigung aber auch mit Variablen zur Berufszufriedenheit oder der angestrebten Dienstlaufbahn aussagekräftige Ergebnisse erwartet.

Der Test besteht aus einer Skala mit den Polen Extraversion versus Introversion und einer Skala mit den Polen emotionale Stabilität versus emotionale Labilität, die dem ENNR-Test von Brengelmann und Brengelmann (1960) entnommen worden sind. Die 20 Items der Neurotizismusskala sind so gepolt, daß Zustimmung als Zeichen emotionaler Labilität gewertet wird, während die 16 Extraversionenitems positiv und negativ gepolt sind. Die dritte Skala des ENNR-Tests, die Rigiditätsskala (NR) wird weggelassen, da der Begriff der Rigidität umstritten und nicht eindeutig geklärt ist. Diese Verfahrensweise, bei der nur einige Skalen eines Tests für empirische Untersuchungen genutzt werden, ist in der Persönlichkeitsforschung bereits häufiger angewandt worden (vgl. GEBHARDT 1967; BEUTTER 1992; KROPE, LORENZ 1993).

In wissenschaftlichen Untersuchungen erwies sich die Rigiditätsskala wiederholt als inhomogen, während die Skalen der neurotischen Tendenz und Extraversion, die eine jahrzehntelange empirische Entwicklung durchlaufen haben, sich als homogene und stabile Dimensionen darstellen. Aufgrund dieser Ergebnisse werden die Merkmale Extraversion (E) und neurotische Tendenz (N) auch zu den Hauptpersönlichkeitsfaktoren gezählt (FRANZEN 1979,

---

<sup>2</sup> Die Begriffe Extraversion und Introversion sind aus der psychologischen Fachsprache in den allgemeinen Sprachgebrauch übergegangen: Als extrovertiert werden aufgeschlossene, nach außen orientierte und an ihre Gruppe angepaßte Menschen bezeichnet; ihr Denken, Fühlen und Handeln wird mehr durch die Außenwelt bestimmt. Als introvertiert werden Menschen beschrieben, die in sich zurückgezogen sind und in ihrem Verhalten eher vorsichtig und überlegt sind; ihr Denken, Fühlen und Handeln wird mehr durch die Innenwelt bestimmt (DORSCH 1970, S.123 u. 208).

<sup>3</sup> Neurotizismus ist eine der angelsächsischen Psychologie entnommene Bezeichnung und wird synonym gebraucht mit den Begriffen der neurotischen Tendenz oder Emotionalität (DORSCH 1970, S.284; WINKLER 1984, S.52).

S.25f; WINKLER 1983, S.74; EYSENCK 1959). Die Neurotizismus- und Extraversionskala des ENNR wurden nach dem Vorbild des Maudsley Personality Inventory (MPI) von Eysenck (1959) konstruiert und sind auf die deutschen Verhältnisse zugeschnitten, das heißt die Skalen wurden für die deutschsprachige Fassung einer Itemanalyse unterzogen (BRENGELMANN, BRENGELMANN 1960). Persönlichkeitstests wie der MPI oder der ENNR finden ihre Anwendung neben der Psychiatrie vor allem in der Industrie-, Betriebs- und Militärpsychologie (ARENZ 1969), aber auch in der sozialwissenschaftlichen und medizinischen Forschung (vgl. FRANZEN 1979; WINKLER 1983; BEUTTER 1992).

In dem hier konstruierten Fragebogen wird auf die Anwendung einer allgemein üblichen Lügenskala verzichtet, da die Probandinnen keine persönlichen Konsequenzen aus dem Testergebnis zu befürchten haben. In der vorliegenden Untersuchung sollen ausschließlich Unterschiede bzw. Gemeinsamkeiten zwischen Gruppen von Probandinnen herausgearbeitet werden. Statistische Berechnungen, die Ergebnisse für einzelne Probandinnen ergeben, wie es beispielsweise bei Bewerbungen in der Wirtschaft oder bei medizinischen Tests gemacht wird, werden hier nicht durchgeführt. Ausschlaggebend für die Wahl des ENNR-Tests waren neben der wissenschaftlichen Abgesichertheit der geringe Umfang der Skalen, die jeweils nur 20 bzw. 16 Items beinhalten, da der gesamte Fragebogen mit 12 Seiten schon relativ lang ist. Andere Persönlichkeitstests wie das Freiburger Persönlichkeits Inventar (FPI) bestehen teilweise aus Skalen, die sich aus mehr als 100 Items zusammensetzen und werden deshalb verworfen (vgl. BEUTTER 1992).

Wie bei den Untersuchungen von Brengelmann und Brengelmann (1960) werden die drei Antwortkategorien Zustimmung "Ja", Ablehnung "Nein" und die mittlere Kategorie "weiß nicht" beibehalten. Auch werden die Probandinnen darauf hingewiesen, daß es wichtig ist, alle Fragen zu beantworten und daß die mittlere Kategorie "weiß nicht" nur dann angekreuzt werden soll, wenn sie sich wirklich nicht entscheiden können.

Der abschließende Teil des Fragebogens, **Teil F. (Welche Eigenschaften besitzen Sie)**, besteht aus einem Persönlichkeitsprofil, in dem 30 sowohl negative als auch positive Eigenschaften wie "freundlich", "ehrgeizig", "hart" etc. aufgelistet sind, mit denen die gängigen Geschlechtsrollenstereotypen beschrieben werden. Aufgrund der Heterogenität der Berufsrolle Schutzpolizistin wird erwartet, daß es zu einer Erweiterung der weiblichen Rolle kommt und viele Beamtinnen angeben, sowohl typisch männliche als auch typisch weibliche Eigenschaften zu besitzen (vgl. Kap. 8.1).

Die Schutzpolizistinnen können auf einer Skala von eins (gar nicht) bis sieben (sehr stark) ankreuzen, in welcher Ausprägung sie ihrer Meinung nach die jeweilige Eigenschaft

besitzen. Durch die breitgefächerte Antwortskala soll verhindert werden, daß die mittlere Kategorie zu häufig angekreuzt wird; die Probandinnen sollen sich für eine stärkere oder schwächere Ausprägung entscheiden. Ein Teil der als weiblich bzw. männlich geltenden Eigenschaften wurde der Studie "Geschlechterrollen und geschlechtstypisches Verhalten" von Alfermann (1996, S.16f) entnommen. Alfermann hat die Ergebnisse von zahlreichen Befragungen zu Geschlechtsrollenstereotypen, die in 25 westlichen Ländern durchgeführt worden sind, analysiert. Die ausgewählten Eigenschaften wurden mit großer Übereinstimmung, das heißt in mindestens 20 der 25 untersuchten Staaten als typisch männlich bzw. weiblich bezeichnet. Da die soziale Rolle und damit auch die Geschlechtsrollen als relativ konstant gelten, wird auch für die Gegenwart von einer Gültigkeit der Untersuchungsergebnisse ausgegangen, so daß es sich hier um abgesicherte Zuschreibungen handelt.

Folgende Eigenschaften, die sich in den Untersuchungen als stereotyp maskulin erwiesen haben, werden in den Fragebogen aufgenommen: Dominant, hart<sup>4</sup>, ehrgeizig, anmaßend, aggressiv, entschlossen, rational, selbstbewußt und kräftig. Dieser Liste von Eigenschaften werden noch einige hinzugefügt, die der ausgewerteten Literatur über Polizeibeamte entnommen worden sind: Autoritär, zynisch, durchsetzungsfähig, provozierend, zupackend und kompetent (vgl. Kap. 7.2).

Ebenso wird mit den sogenannten weiblichen Eigenschaften verfahren. Nach Alfermann (1996) gelten als stereotyp feminine Eigenschaften emotional, einfühlsam, nachgiebig, ängstlich<sup>5</sup> und neugierig, die in das Persönlichkeitsprofil eingefügt werden. Da das weibliche Stereotyp wesentlich geringer differenziert ist als das männliche, 20 "weiblichen" Eigenschaften stehen 43 "männliche" gegenüber, werden weitere Eigenschaften der Literatur zu Schutzpolizistinnen entnommen. Unter anderem werden Schutzpolizistinnen Eigenschaften zugeschrieben wie freundlich, zuvorkommend, flexibel, kommunikativ, deeskalierend, vorsichtig, hilfsbereit, kompromißbereit, unsicher und angepaßt (vgl. Kap. 5, 7.3. u. 8).

---

<sup>4</sup> Die nach Alfermann (1996) stereotyp maskuline Eigenschaft "hartherzig" wird für die vorliegende Studie in "hart" umgewandelt.

<sup>5</sup> Die nach Alfermann (1996) stereotyp femininen Eigenschaften "unterwürfig" und "furchtsam" werden für die vorliegende Studie in die etwas weniger negativ klingenden Eigenschaften "nachgiebig" und "ängstlich" geändert.

### 9.3 Durchführung der Untersuchung

Nachdem die Polizeiführung der beiden Bundesländer ihre Zustimmung zu der empirischen Studie gegeben und Unterstützung zugesichert haben, kann mit der Durchführung begonnen werden. Alle Schutzpolizeibeamtinnen der Landespolizeien Schleswig-Holstein und Bremen sollen einen Fragebogen erhalten, dies gilt sowohl für Auszubildende und beurlaubte Frauen als auch für Beamtinnen, die an den Fachhochschulen für öffentliche Verwaltung studieren. In einem Anschreiben (siehe Anhang), das dem Fragebogen beigelegt ist, werden die Beamtinnen um Teilnahme gebeten und über die Umfrage informiert. Die mit der Studie verbundenen Absichten werden dargelegt und der Nutzen der Studie in Hinblick auf eine mögliche Verbesserung der Arbeitssituation der Beamtinnen hervorgehoben. Neben Erläuterungen zum Ausfüllen und Zurückschicken des Fragebogens wird auch darauf hingewiesen, daß es für die Repräsentativität der Ergebnisse wichtig ist, daß möglichst viele Beamtinnen den Bogen ausfüllen.

In dem Begleitschreiben wird den sich an der Untersuchung beteiligenden Schutzpolizistinnen Anonymität zugesichert. Zum einen werden die Beamtinnen explizit gebeten, keinen Namen anzugeben. Zum anderen wird dargelegt, daß aus den Ergebnissen der Studie keine Rückschlüsse auf einzelne Schutzpolizistinnen gezogen werden können. "Ihre anonymen Angaben werden vertraulich behandelt. Die Daten dienen wissenschaftlichen Zwecken. Die statistischen Auswertungen werden keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen".<sup>6</sup>

Für die praktische Verteilung der Fragebögen sorgt in Schleswig-Holstein das Innenministerium und in Bremen der Senator für Inneres. Die Fragebögen, die jeweils mit dem Anschreiben an die Beamtinnen und einem bereits adressierten Rückumschlag in einem verschlossenen Umschlag liegen, werden den Beamtinnen auf dem Dienstweg zugestellt. In dem Flächenland Schleswig-Holstein werden die Fragebögen vom Innenministerium aus gebündelt an die einzelnen Polizeidirektionen geschickt. Dort sollen die Umschläge von den zuständigen Personalsachbearbeitern mit den Namen der einzelnen Beamtinnen und ihrer Dienstschrift versehen werden. Auf diese Weise soll gewährleistet werden, daß jede Beamtin einen Fragebogen erhält.

Zu einem festgesetzten Termin, dem 25. Mai 1999 sollen die Umschläge verteilt werden, so daß alle Beamtinnen den Fragebogen möglichst zum gleichen Zeitpunkt bekommen. Das Innenministerium hat in Absprache mit der Verfasserin entsprechende Anweisungen an die zuständigen Personalsachbearbeiter der Direktionen erteilt. Bei der praktischen Durchführung

---

<sup>6</sup> Anschreiben an die Schutzpolizistinnen der Landespolizeien Bremen und Schleswig-Holstein vom 19.04.1999 (S.2), siehe Anhang A.

der Untersuchung treten jedoch einige Probleme auf: Zeitweilig sind alle Fragebögen, die für eine Direktion bestimmt sind, "verschwunden" und lassen sich nur unter Schwierigkeiten wieder aufspüren. Entgegen der Absprache werden auch nicht alle Umschläge mit Namen und Dienstanschrift versehen und direkt an die Beamtinnen weitergeleitet, sondern den Gleichstellungsbeauftragten übergeben, mit dem Hinweis, diese zu verteilen. Ebenso wird der festgesetzte Termin für die Verteilung nicht von allen Sachbearbeitern eingehalten. Nach Durchführung der empirischen Untersuchung werden durch einen Mitarbeiter des Innenministeriums bei 23 Schutzpolizistinnen telefonische Stichproben gemacht, ob sie einen Fragebogen erhalten hätten. Drei der Beamtinnen geben an, keinen Fragebogen bekommen zu haben, so daß davon ausgegangen werden muß, daß insgesamt etwa 13% der Schutzpolizistinnen nicht an der Untersuchung teilnehmen konnten.

In Bremen findet die Fragebogenaktion eine Woche später statt: Als Termin für die Verteilung der Fragebögen an die Beamtinnen ist der 31. Mai 1999 vorgesehen. Nach den Erfahrungen in Schleswig-Holstein wird die geplante Vorgehensweise abgeändert. Die Fragebögen werden nicht, wie ursprünglich vereinbart, auf dem Dienstweg an die Direktionen verschickt, sondern von einem Mitarbeiter des Innensenators persönlich zu den entsprechenden Dienststellen der Direktionen gebracht, was aufgrund der geringen Ausdehnung des Bundeslandes Bremen durchführbar ist. Den Fragebögen können aus Kostengründen, da es sich um ein zum größten Teil privat finanziertes Dissertationsvorhaben handelt, keine frankierten Rückumschläge beigelegt werden. Ebenfalls aus Kostengründen wird darauf verzichtet, die Probandinnen mittels eines Erinnerungsschreibens an das Ausfüllen des Fragebogens zu erinnern, wie es häufig bei schriftlichen Befragungen erfolgt. Zwar kann damit unter Umständen der Rücklauf erhöht werden, doch birgt diese Methode auch die Gefahr, daß die Probandinnen sich nicht mehr sicher sind, ob ihre Anonymität gewahrt bleibt (vgl. WIEKEN 1974).

Die Schutzpolizistinnen werden gebeten, den Fragebogen in dem beigelegten Rückumschlag auf dem Dienstweg an die Gleichstellungsbeauftragte des Innenministeriums Schleswig-Holstein, bzw. an einen Mitarbeiter des Senators für Inneres der Hansestadt Bremen zu schicken. Damit die Anonymität der Beamtinnen auch innerhalb der Polizei gewährleistet ist, sind die Rückumschläge mit dem Stempel "Verschlossen-Personalsache" und einem Adressenaufkleber versehen, auf dem vermerkt ist, daß die Umschläge verschlossen an die Autorin der Studie weitergeleitet werden. Um einen zügigen Rücklauf zu forcieren, wird für beide Landespolizeien eine Rücklauffrist von vier Wochen gesetzt. Es werden jedoch auch die Fragebögen ausgewertet, die zwei bis drei Wochen nach Ablauf der Frist in den Ministerien eintreffen.

## 9.4 Rücklauf der Fragebögen

Insgesamt werden von den 906 Fragebögen, die an die Schutzpolizistinnen der Landespolizeien Schleswig-Holstein und Bremen verteilt worden sind, 496 beantwortet und an die Innenministerien zurück geschickt. Davon gehen 490 in die Auswertung der Studie ein; nicht ausgewertet werden fünf Fragebögen aus Schleswig-Holstein, die erst im Juli und August 1999 im Innenministerium eintrafen, da zu diesem Zeitpunkt schon eine Reihe der statistischen Verfahren durchgeführt worden sind. Ein Fragebogen kommt unausgefüllt zurück. Von den 490 ausgewerteten Fragebögen sind 392 von Schutzpolizistinnen aus Schleswig-Holstein und 98 von Schutzpolizistinnen aus Bremen ausgefüllt worden; die Beamtinnen aus Schleswig-Holstein sind damit in der Stichprobe überrepräsentiert.

Die Rücklaufquote beträgt insgesamt 54,08%, ein Ergebnis, das die Erwartungen übertrifft und als sehr gut bewertet werden kann. Aufgeschlüsselt für die beiden Bundesländer bedeutet dies einen Rücklauf von 58,85% für Schleswig-Holstein und einen Rücklauf von 40,83% für Bremen. Berücksichtigt man bei der Berechnung der Rücklaufquote, daß etwa 13% der schleswig-holsteinischen Beamtinnen keinen Fragebogen erhalten haben und somit nur 530 von 606 Frauen befragt werden konnten, so liegt die Quote noch wesentlich höher. Die Möglichkeit, den Fragebogen direkt an das Institut für Gesellschaftswissenschaften der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät der Universität Kiel zu schicken, wird lediglich von einer Probandin genutzt. Allerdings gelangen viele Fragebögen nicht auf dem Dienstweg in die Innenministerien, wie es ursprünglich geplant war, sondern auf dem Postweg oder durch Kurierdienste.

Die Schutzpolizistinnen aus Schleswig-Holstein haben ihre Angaben im Fragebogen vielfach mit differenzierten Erklärungen und Kommentaren versehen und damit ein anschauliches, wenn auch nicht repräsentatives Meinungsbild skizziert. Die vielen Ausführungen zeugen ebenso wie die hohe Rücklaufquote in Schleswig-Holstein von einem großen Interesse an der Umfrage und werden daher im deskriptiven Ergebnisteil der Studie berücksichtigt. Um die Anonymität der Beamtinnen zu wahren, wird bei längeren Zitaten nur das Alter angegeben und auf weitere Quellenangaben verzichtet. Kürzere Zitate, die zum Teil nur aus einem Wort bestehen, werden der besseren Lesbarkeit wegen lediglich in Anführungsstriche gesetzt.

Ebenso von Interesse an der Untersuchung zeugt die Bereitschaft der Beamtinnen, die über 200 Fragen zu den unterschiedlichen Themenbereichen zu beantworten. Die Fragebögen sind bis auf einen Teilbereich zu Fragen der sexuellen Belästigung durchweg vollständig ausgefüllt worden. Selbst im letzten Teil des Fragebogens, dem Persönlichkeitsprofil auf

Seite 12, liegt die Anzahl der Missing values nur zwischen zwei und neun. Hier handelt es sich offensichtlich mehr um ein versehentliches Auslassen einer Zeile oder um ein versehentliches Ankreuzen, als um ein bewußtes Nicht-Ausfüllen. Derartige Fehler beim Ausfüllen sowie Kreuze zwischen den vorgegebenen Kästchen, wenn die Probandinnen sich nicht für eine der vorgegebenen Möglichkeiten entscheiden konnten, werden ebenso wie fehlende Antworten als Missing values gewertet.

Das Antwortverhalten in Teil D. des Fragebogens zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz unterscheidet sich jedoch von dem Antwortverhalten bei den übrigen Teilen des Fragebogens. Die elf Fragen, in denen es darum geht, ob die Beamtinnen verschiedene Formen der sexuellen Belästigung selbst erfahren haben und wenn ja, mit welcher Häufigkeit, sind von fast allen Schutzpolizistinnen beantwortet worden. Die Anzahl der Missing values liegt bei den verschiedenen Formen der sexuellen Belästigung durchschnittlich 3,6 pro Item, welches in Anbetracht der Probandinnenzahl von 490 sehr gering ist.

Die weitere Auseinandersetzung mit der selbst erfahrenen Belästigung wird jedoch von vielen Schutzpolizistinnen abgelehnt. Der Teil des Fragebogens, in dem es um die Reaktion auf belästigendes Verhalten, die Folgen für die eigene Person und für den Verursacher sowie um geeignete Maßnahmen gegen sexuelle Belästigungen in der Polizei ging, sollte nur von den betroffenen Polizistinnen beantwortet werden. Hier antworten nur 277 der circa 400 betroffenen Schutzpolizistinnen die Fragen. Insbesondere wird die Frage, ob die belästigenden Verhaltensweisen von einem Kollegen, Vorgesetzten oder Untergebenen ausgegangen waren, von den meisten Beamtinnen unbeantwortet gelassen.

Einige Unstimmigkeiten gibt es bei der Frage "Halten Sie eine geschlechtsspezifische Aufgabenzuteilung für gerechtfertigt?" Dies ist mehreren Beamtinnen zu pauschal formuliert. Aus den schriftlichen Kommentaren läßt sich entnehmen, daß nach Ansicht der Probandinnen die Funktion einer Gleichstellungsbeauftragten oder die Durchsuchung von männlichen oder weiblichen Personen eine geschlechtsspezifische Aufgabenzuteilung rechtfertige, in anderen Arbeitsbereichen eine sei jedoch eine derartige Aufgabenzuteilung nicht gerechtfertigt. Hier hätte die Frage konkreter formuliert werden müssen, indem zum Beispiel die Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte und die Durchsuchung von Personen von vornherein aus der Fragestellung ausgeklammert worden wäre.

Weitere Unklarheiten oder Verständigungsprobleme bei den verschiedenen Aufgaben scheinen seitens der Beamtinnen kaum vorzukommen; nur in vereinzelten Fällen werden Randbemerkungen zum Verständnis des Fragebogens gemacht. So werden zum Beispiel beim Per-



sönlichkeitsprofil die sieben Abstufungen von "sehr stark" bis "gar nicht" von zwei Schutzpolizistinnen als zu abstrakt empfunden. Einer Beamtin aus Schleswig-Holstein ist die auf Seite 10 des Fragebogens benutzte Abkürzung "Vfhs" für Verwaltungsfachhochschule nicht bekannt.

## 9.5 Stichprobe

Zur Stichprobe gehören 490 Schutzpolizistinnen der Landespolizeien Bremen und Schleswig-Holstein im Alter<sup>7</sup> von 17 bis 46 Jahren; das durchschnittliche Alter beträgt 25,3 Jahre. Die Hälfte der Beamtinnen ist 24 Jahre alt oder jünger; Beamtinnen ab dem 33. Lebensjahr kommen nur selten vor, sie stellen 3,3% der Gesamtanzahl. Diese Altersstruktur der Probandinnen kommt dadurch zustande, daß Frauen in Schleswig Holstein erst seit 1986 in die Schutzpolizei entreten können. Für die Einstellung in den mittleren Dienst liegt die Altersgrenze zwischen 16 und 27 Jahren und für den Einstieg in den gehobenen Dienst bei 31 Jahren. In der Landespolizei Bremen, die seit 1987 Frauen aufnimmt, müssen die Anwärterinnen für den mittleren Dienst zwischen 17 und 25 Jahren alt und für den gehobenen Dienst nicht älter als 31 Jahre sein.<sup>8</sup>

Eine ähnliche Verteilung wie beim Alter gibt es hinsichtlich der Dienstjahre<sup>9</sup>, die Spannweite reicht hier von einem bis zu 20 Jahren. Die durchschnittliche Dienstzeit bei der Schutzpolizei beträgt 6,5 Jahre, ungefähr die Hälfte der Beamtinnen weisen ein bis sechs Dienstjahre auf. Die größte Gruppe stellen die Schutzpolizistinnen dar, die seit fünf Jahren bei der Polizei arbeiten. Beamtinnen, die seit mehr als 13 Jahren im Polizeidienst tätig sind, kommen nur vereinzelt vor. Das Schutzpolizistinnen an der Umfrage teilgenommen haben, die seit 14 oder gar 20 Jahren bei der Polizei arbeiten, kann damit erklärt werden, daß diese Beamtinnen ihre Ausbildung und eventuell einen Teil der Dienstjahre in einem anderen Bundesland absolviert haben und dann nach Bremen oder Schleswig-Holstein gewechselt sind. Als Ausbildungsländer könnten Hamburg oder Berlin in Frage kommen, in denen es schon länger Frauen in der Schutzpolizei gibt (vgl. Kap. 4). Denkbar ist auch, daß es sich bei diesen Beamtinnen um Frauen aus den neuen Bundesländern handelt, die bereits bei der Volkspolizei gearbeitet haben.

---

<sup>7</sup>Wie alt sind Sie? \_\_\_\_

<sup>8</sup> BEREITSCHAFTSPOLIZEI BREMEN 1997 (Hg.): Einstellung von Frauen in die Vorbereitungsdienste der Laufbahnen I und II der Polizeivollzugsdienste der Länder und des Bundes. S.12 u. 27.

<sup>9</sup>Ihre Dienstjahre (inkl. Ausbildungszeit, bzw. Studium): \_\_\_\_

Der Familienstand<sup>10</sup> der Beamtinnen wird anhand von sechs Kategorien ermittelt. Die Kategorien "geschieden", "verwitwet" und "Lebenspartnerin" sind nur vereinzelt angekreuzt worden<sup>11</sup>, so daß sich die Auswertung auf die drei häufigsten Kategorien bezieht: Von den befragten Schutzpolizistinnen leben 32,2% allein, 19,9% sind verheiratet und 43,9% haben einen Lebenspartner. Diese Zahlen sind in Abhängigkeit von der Altersstruktur der Schutzpolizistinnen zu betrachten, da daß Durchschnittsalter nur 25,3 Jahre beträgt. Ältere Probandinnen wären wahrscheinlich häufiger verheiratet, geschieden oder verwitwet.

Der weitaus größte Teil der Schutzpolizistinnen, die an der Umfrage teilgenommen haben, arbeitet in Vollzeit, nur etwa 6,8% der Beamtinnen arbeiten in Teilzeit.<sup>12</sup> Im Erziehungsurlaub befinden sich 5,4% der befragten Frauen, in absoluten Zahlen ausgedrückt sind es 26 Frauen. Davon arbeiten zwei Beamtinnen in Teilzeit während des Erziehungsurlaubes, drei weitere Beamtinnen sind im Mutterschutz. Vergleicht man diese Angaben über die Stichprobe mit der Grundgesamtheit, das heißt mit allen Schutzpolizistinnen der beiden Landespolizeien, zeigt sich, daß beurlaubte Beamtinnen in der Stichprobe etwas unterrepräsentiert sind. In Schleswig-Holstein sind 5,4% der Schutzpolizistinnen und in Bremen 7,9% zum Zeitpunkt der Umfrage beurlaubt.

Hinsichtlich der Verteilung auf die verschiedenen Dienstlaufbahnen<sup>13</sup> setzt sich die Stichprobe wie folgt zusammen: Im mittleren Dienst der Schutzpolizei befinden sich 76,9% der befragten Beamtinnen, die in drei Gruppen unterteilt werden können. 11,8% sind Auszubildende für den mittleren Dienst, 51% der Frauen arbeiten im mittleren Dienst und 14,1% absolvieren derzeit die Ausbildung zum gehobenen Dienst und studieren an den Verwaltungsfachhochschulen der Bundesländer.

Im gehobenen Dienst sind 23,1% der befragten Schutzpolizistinnen; sie werden in die beiden Gruppen "Einsteigerinnen" und "Aufsteigerinnen" unterteilt. Bei den sogenannten "Aufsteigerinnen" (8,4%) handelt es sich um Beamtinnen, die erst die Ausbildung zum mittleren Polizeivollzugsdienst absolviert haben und danach mit dem Studium an der

---

<sup>10</sup>Familienstand:

alleinlebend	r	geschieden	r
verheiratet	r	verwitwet	r
Lebenspartner	r	Lebenspartnerin	r

<sup>11</sup> 2,7% der Schutzpolizistinnen haben angegeben, daß sie eine Lebenspartnerin haben; 1,2% sind geschieden, keine einzige Beamtin ist verwitwet.

<sup>12</sup>Arbeiten Sie in Teilzeit: r  
 Sind Sie im Erziehungsurlaub r  
 Arbeiten Sie Vollzeit: r  
 Sind Sie im Mutterschutz r

<sup>13</sup>Ihre berufliche Position zur Zeit:

Ausbildung mittlerer Dienst	r	gehobener Dienst (Aufsteiger)	r
mittlerer Dienst	r	gehobener Dienst (Einsteiger)	r
Ausbildung gehob. Dienst (A)	r	Ausbildung höherer Dienst	r
Ausbildung gehob. Dienst (E)	r	höherer Dienst	r

Verwaltungsfachhochschule im Fachbereich Polizei begonnen haben, welches die Voraussetzung für die gehobene Dienstlaufbahn ist. Die "Einsteigerinnen" (14,7%) haben bei Eintritt in die Polizei direkt mit dem Fachhochschulstudium angefangen und kommen nach bestandenen Studium in den gehobenen Dienst. Von den befragten Beamtinnen des gehobenen Dienstes (23,1%) rekrutieren sich ein Drittel aus dem mittleren Dienst der Schutzpolizei, zwei Drittel sind Einsteigerinnen.

## 10. Statistische Hypothesen

Die verschiedenen Skalenniveaus der Variablen sowie die unterschiedlichen Abstufungen der Variablen von dichotomer bis zur 7-facher Abstufung machen es erforderlich, mehrere verschiedene statistische Verfahren anzuwenden. Daher werden die Ergebnisse der analytischen Statistik nach dem jeweils angewandten statistischen Verfahren geordnet dargestellt. Die Normalverteilung der intervallskalierten Variablen wird mit dem Signifikanztest nach Kolmogorov-Smirnov geprüft. Der Test wird bei allen Variablen auf dem 1%-Niveau signifikant; eine Normalverteilung der Werte kann nicht angenommen werden. Trotz dieser geringen Irrtumswahrscheinlichkeit ist davon auszugehen, daß die Werte der Variablen annähernd normalverteilt sind, da der Kolmogorov-Smirnov-Test die Hypothese einer perfekten Normalverteilung prüft. Für viele statistische Prozeduren genügt jedoch auch eine annähernde Normalverteilung (vgl. BROSIUS 1998).

Den statistischen Verfahren zur Überprüfung von Zusammenhängen werden mehrere Faktorenanalysen vorangestellt, in die jeweils Variablengruppen aus Teilbereichen des Fragebogens eingehen. Die daraus entstehenden synthetischen Variablen werden zusammen mit den ursprünglichen Variablen aus dem Fragebogen in Verfahren wie Varianz- und Diskriminanzanalysen, Regressionsgleichungen, T-Tests und Kreuztabellen eingesetzt.

### 10.1 Faktorenanalysen

Die Faktorenanalyse ist ein statistisches Verfahren, das insbesondere dann angewandt wird, wenn Merkmale mit hoher Komplexität getestet werden, die sich nicht durch einzelne oder einige wenige Variablen ermitteln lassen. Durch die Faktorenanalyse werden die Variablen in voneinander unabhängige Variablengruppen geordnet; die Variablen einer Gruppe erfassen jeweils eine gemeinsame Information. Einem unübersichtlichen Datensatz kann somit eine Struktur gegeben werden, gleichzeitig wird eine Reduzierung der Datenmenge erreicht. Die Faktorenanalyse kann jedoch auch zur Überprüfung und Aufstellung von Hypothesen angewandt werden (vgl. BROSIUS 1998; BORTZ 1999<sup>5</sup>).

Aus der Vielzahl der unterschiedlichen faktorenanalytischen Verfahren wurde die Hauptkomponentenanalyse zur Extraktion der Faktoren ausgewählt, bei der lineare Kombinationen der Variablen gebildet werden. Als Hauptkomponente wird der Faktor bezeichnet, der den größten Teil der Streuung der Variablen erklärt. Bei den folgenden Faktoren wird der Teil der Streuung, den sie erklären, zunehmend geringer. Die zweite Hauptkomponente bzw. der

zweite Faktor erklärt demnach den zweitgrößten Teil der Streuung. Zur Bestimmung der optimalen Faktorenzahl wird in der vorliegenden Studie als Entscheidungshilfe eine als Screeplot bezeichnete Grafik herangezogen. Die Eigenwerte der Faktoren, die angeben, welcher Anteil an der gesamten Streuung durch den jeweiligen Faktor erklärt wird, werden in dem Screeplot in absteigender Folge dargestellt. Dem abknickenden Verlauf der Kurve des Screeplots kann dann die Anzahl der aussagekräftigen Faktoren entnommen werden. Teilweise ist es jedoch auch von der inhaltlichen Interpretation der Faktoren abhängig, wieviele Faktoren bedeutend sind. Die Anzahl der Faktoren ist so auszuwählen, daß einerseits ein ausreichend großer Teil der Streuung erklärt und andererseits eine Reduktion der Komplexität des Datenmaterials erreicht wird.

Die Variablen eines Faktors sollen so hoch wie möglich mit diesem korrelieren. Aufschluß über die Höhe der Korrelationen geben die Ladungen der einzelnen Variablen, denen auch entnommen werden kann, wie gut die einzelne Variable zur Variablengruppe des Faktors paßt. Eine hohe Ladung zeigt, daß die Variable von großer Bedeutung für den Faktor ist; Variablen mit niedriger Ladung sind dementsprechend von geringer Bedeutung. Die Variablen mit den höchsten Ladungen werden auch Markiertvariablen genannt, da sie ausschlaggebend für die Interpretation des Faktors sind (ebd.).

Die Faktorladungsmatrix wird nach der Rotationsmethode Kaiser-Normalisierung schiefwinklig transformiert. Dafür werden die Variablen in Z-Werte transformiert, die eine Standardabweichung von 1 und einen Mittelwert von 0 haben. Die Ladungen der Variablen werden in einem Koordinatensystem dargestellt, dessen Achsen bei der Rotation der Faktorladungsmatrix gedreht werden; durch diesen Vorgang wird die Interpretation der Faktoren erleichtert. Bei der Transformation ändern sich zwar die Werte der Faktorkoeffizienten, jedoch nicht deren Eigenwerte. Da sich bei einer schiefwinkligen Rotation die Unterschiede zwischen sehr hohen und geringen Faktorladungen bei den einzelnen Faktoren besser herausstellen lassen als bei einer orthogonalen Rotation, wurden die Achsen schiefwinklig rotiert. Mit der Wahl einer schiefwinkligen Rotation wird allerdings die Annahme von einer Nicht-Korrelationseigenschaft der Faktoren aufgegeben. Es wird davon ausgegangen, daß bei komplexen sozialen Phänomenen die einzelnen Gruppen in der Realität selten so trennscharf vorkommen, daß es keine Überschneidungen gibt. Die hier getesteten Merkmale wie beispielsweise die Einstellung der Probandinnen zu Frauen in der Schutzpolizei oder zu den Gleichstellungsbeauftragten sind als komplexe Phänomene einzustufen. Die Hauptkomponentenanalyse kann nur eingeschränkt zur Hypothesenprüfung eingesetzt werden; in dieser Untersuchung dient sie der Strukturierung des Variablensatzes und der Gewinnung synthetischer Variablen für weitere statistische Verfahren. Zugleich kann mit der Faktorenanalyse auch die Qualität des Fragebogens überprüft werden. Können voneinander abgegrenzte

Faktoren bei den einzelnen Analysen ermittelt werden, ist dies als Zeichen für die Güte der Skalen bzw. der getesteten Variablen anzusehen. Dem Verfahren der Faktorenanalyse werden die Variablen von sechs Teilbereichen des Fragebogens unterzogen. Dazu gehören die Variablen der Kündigungsgründe, der persönlichen Einstellung zu Frauen in der Schutzpolizei und zur Gleichstellungsbeauftragten, der Formen sexueller Belästigung, der Reaktionen auf erfahrene Belästigungen sowie die Variablen des Persönlichkeitsprofils als auch die Skalen zu Neurotizismus und Extraversion. Aus den Variablen des Fragebogens können insgesamt 16 Faktoren ermittelt werden, die als neue, synthetische Variablen in die weiteren statistischen Verfahren eingehen. Wie bei den ursprünglichen Variablen, bei denen für alle Probandinnen ein Variablenwert besteht, wird für jede Probandin ein Faktorwert für die einzelnen Faktoren errechnet.

Bei der Faktorenanalyse der zu dem Themenkomplex *Einstellung zu Frauen in der Schutzpolizei und zu den Gleichstellungsbeauftragten* gehörenden Variablen wird aufgrund der in Kapitel 7.3 diskutierten Forschungsergebnisse angenommen, daß sich die Polizistinnen in ihrer Einstellung in zwei Gruppen unterscheiden: Die eine Gruppe hält Schutzpolizistinnen für kompetente Beamtinnen, die andere hält sie für nicht kompetente Beamtinnen. Diese Vermutung wird durch die Ergebnisse der Faktorenanalyse bestätigt. Dem Screeplot ist zu entnehmen, daß es drei Faktoren gibt, da die Variablen getrennt nach den unterschiedlichen Themen Einstellung zur Berufsrolle sowie der Einstellung zu den Gleichstellungsbeauftragten auf den Faktoren laden. Die Faktorladungsmatrix der Hauptkomponentenanalyse zeigt, daß insgesamt 17 der 22 Variablen auf den drei Faktoren laden und somit nicht miteinander korrelieren. Nur zwei Variablen weisen eine Doppelladung aus, das heißt, sie laden auf zwei Faktoren; drei Variablen können keinem Faktor zugeordnet werden. Nicht geladen haben zum Beispiel die beiden Variablen "Es hängt nicht vom Geschlecht, sondern von der Persönlichkeit des einzelnen Menschen ab, ob er/sie ein guter Polizist/eine gute Polizistin ist" und "Frauen in der Polizei stellen eine wichtige und notwendige Bereicherung dar". Diese sehr allgemein gehaltenen Einstellungsvariablen sind bis auf wenige Ausnahmen von fast allen Schutzpolizistinnen bejaht worden (vgl. Kap. 12.1).

Tab. 1: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Einstellung zu Frauen in der Schutzpolizei und zu den Gleichstellungsbeauftragten. Korrelationsmatrix

Faktor	1	2	3
1	1,000	-5,395E-02	,173
2	-5,395E-02	1,000	-,155
3	,173	-,155	1,000

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse

Rotationsmethode: Oblimin mit Kaiser-Normalisierung

Tab. 2: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Einstellung zu Frauen in der Schutzpolizei und zu den Gleichstellungsbeauftragten. Mustermatrix

	1. Faktor	2. Faktor	3. Faktor
Frauen müssen immer wieder beweisen, daß sie ihre Arbeit genauso gut erledigen können.	,834		
Wenn Frauen Fehler machen, wird dies besonders stark kritisiert.	,814		
Frauen müssen mehr leisten als Männer, um Anerkennung zu bekommen	,787		
Frauen haben es in der Männerdomäne Polizei noch immer schwerer als Männer.	,773		
Macht eine Frau einen Fehler, wird dies verallgemeinert und auf alle Frauen bezogen.	,741		
Für die Frauen in der Schutzpolizei wird es einfacher, wenn es mehr Frauen in höheren Positionen gibt.	,522		
Frauen in der Schutzpolizei mangelt es an weiblichen Vorbildern.	,447		
Es hängt nicht vom Geschlecht, sondern von der Persönlichkeit des einzelnen Menschen ab, ob er/sie ein guter Polizist/eine gute Polizistin ist.			
Die Männer müssen die Frauen in gefährlichen Einsätzen beschützen.		,633	
Bei einem Frauenanteil von mehr als 30% sinkt die Einsatzstärke und Leistung der Schutzpolizei.		,574	
Frauen werden in der Schutzpolizei bevorteilt, da man es ihnen leichter macht.		,564	
Frauen mangelt es in kritischen Situationen an Mut und Durchsetzungsvermögen.		,556	
Die meisten Frauen genügen den Anforderungen in der Schutzpolizei nicht.		,509	
Frauen sollten in frauenspezifischen Bereichen (z.B. Kinder- und Jugendbereich) arbeiten.		,507	
Frauen werden schwanger, nehmen Erziehungsurlaub und bürden den Männern damit mehr Arbeit auf.		,398	
Wenn Frauen in der Polizei arbeiten wollen, müssen sie sich den Bedingungen (Umgangston, Ausrüstung etc.) anpassen.			
Gleichstellungsbeauftragte sind wichtige Ansprechpartnerinnen für Frauen bei dienstlichen Problemen.			,817
Gleichstellungsbeauftragte sind nicht notwendig, da Frauen für sich selbst sorgen können.			-,802
Frauen haben es durch die Gleichstellungsbeauftragten noch schwerer in der Polizei.			-,737
Frauen würden ohne die Einrichtung der Gleichstellungsbeauftragten noch stärker benachteiligt werden.	,428		,559
Durch die Gleichstellungsbeauftragten werden die Männer benachteiligt.		,306	-,490
Frauen in der Polizei stellen eine wichtige und notwendige Bereicherung dar.			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse  
 Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung  
 Die Rotation ist in 16 Iterationen konvergiert.

Tab. 3: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Einstellung zu Frauen in der Schutzpolizei und zu den Gleichstellungsbeauftragten. Erklärte Gesamtvarianz

Faktor	Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion (Gesamt)
1	4,244
2	2,473
3	3,257

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse

Die drei Faktoren, denen die Bezeichnungen **Benachteiligung**, **Minderwertigkeit** und **Sinn** der Gleichstellungsbeauftragten gegeben werden, lassen sich dahin interpretieren, daß bei den Beamtinnen drei verschiedene Einstellungen zu Frauen in der Schutzpolizei vorherrschen. Nach den Inhalten der Variablengruppen die jeweils zu einem Faktor gehören, können folgende Einstellungen beschrieben werden.

Die Schutzpolizistinnen, die hohe Faktorwerte bei dem ersten Faktor **Benachteiligung** verzeichnen, gehen davon aus, daß Frauen in der Schutzpolizei kompetente Beamtinnen sind, jedoch in der Männerdomäne Polizei auf Schwierigkeiten stoßen. Die Einstellung ist besonders durch zwei Variablen gekennzeichnet, die jeweils hoch auf dem Faktor laden: "Frauen müssen immer wieder beweisen, daß sie ihre Arbeit genauso gut erledigen können" und "Wenn Frauen Fehler machen, wird dies besonders stark kritisiert". Weiter wird der Faktor durch die Variablen beschrieben, daß Frauen es noch immer schwerer in der Polizei haben als Männer oder daß Schutzpolizistinnen mehr leisten müssen, um Anerkennung zu bekommen. Macht eine Beamtin einen Fehler, wird dies verallgemeinert und auf alle Schutzpolizistinnen bezogen. Wenn es mehr Beamtinnen in höheren Positionen geben würde, wäre es für alle Schutzpolizistinnen einfacher. Am schwächsten auf diesem Faktor lädt die Variable "Frauen in der Schutzpolizei mangelt es an weiblichen Vorbildern".

Eine entgegengesetzte Position wird von den Beamtinnen vertreten, die einen hohen Faktorwert bei dem zweiten Faktor **Minderwertigkeit** haben. Dieser Faktor beschreibt eine defizitäre Berufsrolle, bei der Schutzpolizistinnen als inkompetente Beamtinnen angesehen werden, die zudem noch bevorteilt werden, da man es ihnen in der Polizei einfacher macht. Von großer Bedeutung für den Faktor ist die Variable "Die Männer müssen die Frauen in gefährlichen Einsätzen beschützen". Weitere Einstellungsvariablen, die eine negative weibliche Berufsrolle skizzieren, beschreiben diesen Faktor: Die Einsatzstärke und Leistung der Schutzpolizei sinkt bei einem Frauenanteil von mehr als 30%. Die meisten Beamtinnen genügen den Anforderungen in der Schutzpolizei nicht. Es mangelt ihnen in kritischen Situa-



tionen an Mut und Durchsetzungsvermögen. Schutzpolizistinnen sollten in frauenspezifischen Bereichen, zum Beispiel im Kinder- und Jugendbereich arbeiten. Den geringsten Erklärungswert hat die Variable, daß Beamtinnen ihren männlichen Kollegen aufgrund von Schwangerschaft und Erziehungsurlaub mehr Arbeit aufbürden.

Der dritte Faktor **Sinn der Gleichstellungsbeauftragten** setzt sich ausschließlich aus den fünf Variablen des Fragebogens zu den Gleichstellungsbeauftragten zusammen. Die Variable "Gleichstellungsbeauftragte sind wichtige Ansprechpartnerinnen für Frauen bei dienstlichen Problemen" verzeichnet die höchste positive Ladung, gefolgt von der Variable, daß Frauen ohne die Einrichtung der Gleichstellungsbeauftragten noch stärker benachteiligt werden. Die drei restlichen Variablen, die auf diesem Faktor laden, jedoch inhaltlich im Gegensatz zu den erstgenannten Variablen stehen, verzeichnen eine negative Ladung: Es sind dies die, in Bezug auf die Gleichstellungsbeauftragten negativ gepolten Variablen: "Gleichstellungsbeauftragte sind nicht notwendig", "Frauen haben es durch die Gleichstellungsbeauftragten schwerer in der Polizei" und "Männer werden durch die Gleichstellungsbeauftragten benachteiligt".

Zwei Variablen zu den Gleichstellungsbeauftragten weisen jeweils eine Doppelladung zu einem der ersten beiden Faktoren auf. Dies kann als Hinweis darauf verstanden werden, daß sich die beiden Faktoren Benachteiligung und Minderwertigkeit hinsichtlich der Beurteilung der Gleichstellungsbeauftragten unterscheiden. Auf dem Faktor Benachteiligung lädt die positiv gepolte Variable "Frauen würden ohne die Einrichtung der Gleichstellungsbeauftragten noch stärker benachteiligt werden". Der Faktor zur defizitären Berufsrolle der Schutzpolizistinnen, Minderwertigkeit, wird durch eine negative Einstellungsvariable zu den Gleichstellungsbeauftragten charakterisiert: "Die männlichen Kollegen werden durch die Gleichstellungsbeauftragten benachteiligt". Dies kann jedoch nur als Tendenz angesehen werden, da Variablen mit schwacher Ladung nur eine geringe Aussagekraft für den Faktor besitzen und diese beiden Variablen stärker auf dem Faktor Sinn der Gleichstellungsbeauftragten laden.

Im *Persönlichkeitsprofil* sind den Schutzpolizistinnen sowohl sogenannte weibliche als auch sogenannte männliche Eigenschaften vorgelegt worden.<sup>1</sup> Das faktorenanalytische Verfahren mit den 30 Variablen des Profils ergibt, daß sich die Schutzpolizistinnen hinsichtlich der Eigenschaften, die sie sich selbst zuschreiben, in vier Gruppen unterteilen lassen. Aus den 30 Variablen des Persönlichkeitsprofils werden durch die Faktorenanalyse die vier Faktoren gebildet, die nach den Makiervariablen die Bezeichnungen Freundlich, Unsicher, Aggressiv und Hart bekommen. Obwohl elf Variablen, wie zum Beispiel durchsetzungsfähig oder entschlossen, auf mehr als einem Faktor laden, heben sich die einzelnen Faktoren deutlich voneinander ab.

Tab. 4: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Persönlichkeitsprofil.  
Erklärte Gesamtvarianz

Faktor	Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion (Gesamt)
1	4,673
2	2,906
3	3,098
4	3,628

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse

Tab. 5: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Persönlichkeitsprofil.  
Korrelationsmatrix

Faktor	1	2	3	4
1	1,000	2,063E-04	-,139	,226
2	2,063E-04	1,000	-7,730E-03	,188
3	-,139	-7,730E-03	1,000	-2,992E-02
4	,226	,188	-2,992E-02	1,000

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse

Rotationsmethode: Oblimin mit Kaiser-Normalisierung

<sup>1</sup> Die Einteilung der Variablen in sogenannte weibliche beziehungsweise männliche Eigenschaften wurde aus der Studie von Alfermann (1996) übernommen, in der ausführlich belegt wird, welche Eigenschaften welchem Geschlecht im allgemeinen zugeordnet werden (vgl. Kap. 9.2).

Tab. 6: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Persönlichkeitsprofil.  
Mustermatrix

	1. Faktor	2. Faktor	3. Faktor	4. Faktor
kommunikativ	,712			
freundlich	,667			
einfühlsam	,657			
hilfsbereit	,653			
zuvorkommend	,637			
emotional	,584		,325	-,392
neugierig	,473			
flexibel	,463			
selbstbewußt	,455	,363		,326
ehrgeizig	,395			
unsicher		-,646		
ängstlich		-,631	,329	
vorsichtig		-,613		
angepaßt		-,468		
nachgiebig		-,464		
provozierend			,644	
aggressiv			,623	
anmaßend			,540	
dominant			,510	,361
zynisch			,484	
weinerlich		-,349	,473	
kompromißbereit	,322		-,378	
rational				,645
kräftig				,549
hart			,404	,541
kompetent				,490
entschlossen	,325	,308		,489
autoritär			,375	,480
zupackend	,363			,429
durchsetzungsfähig	,378	,365		,422

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse

Rotationsmethode: Oblimin mit Kaiser-Normalisierung

Die Rotation ist in 25 Iterationen konvergiert.

Der erste Faktor **Freundlich** zeichnet sich vor allem durch Eigenschaften aus, die als typisch weiblich gelten und als positiv gewertet werden. Die Eigenschaft kommunikativ hebt sich deutlich als Markiertvariable heraus, die mit Abstand am höchsten auf dem Faktor lädt. Es folgen die Eigenschaften freundlich und einfühlsam. Aber auch die Variablen hilfsbereit und zuvorkommend laden noch hoch auf dem Faktor, von mittlerem Erklärungswert sind die Eigenschaften flexibel, selbstbewußt und ehrgeizig. Die Variablen kompromißbereit, entschlossen, zupackend und durchsetzungsfähig weisen auf diesem Faktor nur eine geringe Ladung auf und korrelieren stärker mit den anderen Faktoren.

Der zweite Faktor **Unsicher** sticht durch sogenannte typisch weibliche Eigenschaften hervor, die im Gegensatz zu den Eigenschaften des ersten Faktors eher als negativ angesehen werde. Insgesamt zeichnet sich dieser Faktor durch Variablen mit hoher negativer Ladung aus. Die Eigenschaft unsicher stellt die Markiertvariable dar. Eine hohe negative Ladung weisen auch die Eigenschaften ängstlich und vorsichtig aus, mit Abstand folgen dann angepaßt und nachgiebig. Die Variablen durchsetzungsfähig, selbstbewußt und entschlossen weisen eine geringe positive Ladung aus und passen damit nicht zur Variablengruppe des Faktors; sie korrelieren weitaus höher mit den Faktoren Freundlich und Hart.

Der dritte Faktor **Aggressiv** setzt sich überwiegend aus als typisch männlich geltenden Eigenschaften zusammen, die jedoch eher negativ bewertet werden. Die höchste Ladung weisen die Eigenschaften provozierend und aggressiv auf. Die Beamtinnen, die hier einen hohen Faktorwert aufweisen, halten sich auch für anmaßend und dominant, gleichzeitig beschreiben sie sich als zynisch und weinerlich. Die Variable kompromißbereit weist bei diesem Faktor eine negative Ladung auf und paßt demnach nicht in die Variablengruppe. Eine schwache positive Ladung weisen die Eigenschaften hart, autoritär aber auch emotional und ängstlich auf, die jedoch auf anderen Faktoren weitaus höher laden.

Dem ersten Faktor mit der Bezeichnung Freundlich steht inhaltlich ein vierter gegenüber, **Hart**, der sich aus Eigenschaften zusammensetzt, die als typisch männlich gelten und als positiv bewertet werden. Die höchste Ladung hat hier mit Abstand die Variable rational, danach folgen Eigenschaften wie kräftig und hart. Weitere Variablen mit hoher Ladung sind kompetent, entschlossen und autoritär, von geringerer Ladung sind jedoch die Variablen durchsetzungsfähig und zupackend. Die inhaltlich zu diesem Faktor passenden Eigenschaften selbstbewußt und dominant laden jedoch nur gering und sind bei anderen Faktoren weitaus stärker vertreten.

Die Faktorenanalyse der elf Variablen bezüglich der verschiedenen *Formen der sexuellen Belästigung* legt dar, daß es seitens der Täter zwei unterschiedliche Verhaltensmuster gibt. Die in dieser Studie vorgenommene Einteilung von belästigendem Verhalten in sexuelle Belästigung im "weitesten", "weiten" und "engeren Sinn" deckt sich wie folgt mit den beiden neuen Faktoren: Der erste Faktor umfaßt alle Verhaltensweisen von sexueller Belästigung im weitesten und weiteren Sinn; der zweite Faktor beinhaltet bis auf eine Ausnahme die Verhaltensweisen, die zur Belästigung im engeren Sinn gerechnet werden. Die Verhaltensmuster werden jeweils durch fünf Variablen charakterisiert, wobei keine einzige Variable doppelt lädt. Auf keinem Faktor lädt lediglich die Variable "Ich bin mit Gewalt zu sexuellen Handlungen gezwungen worden". Zu dieser Variable war auch nur eine Häufigkeit von 0,6% angegeben worden.

Tab. 7: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Formen der sexuellen Belästigung. Mustermatrix

	1. Faktor	2. Faktor
In meiner Anwesenheit äußern Kollegen sexistische Bemerkungen und/oder Witze.	,760	
Über meine Person, Kleidung und Figur sowie mein Privatleben werden anzügliche Bemerkungen gemacht.	,644	
Aushänge zu Frauenveranstaltungen u. -themen werden mit sexistischen Kommentaren versehen.	,640	
Die Dienststelle ist mit sexuell orientierten Dingen geschmückt (z.B. Pinup-girls).	,621	
Ich werde mit negativen Spitznamen (z.B. Sozialtussi), Schimpfwörtern (z.B. Pisse) angeredet.	,457	
Ich werde begripscht (z.B. am Po, am Busen, im Genitalbereich).		,831
Ich habe direkte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen bekommen.		,732
Ein Kollege hat mir sein Genital gezeigt.		,596
Ich werde "zufällig" angefaßt, berührt, obwohl ich es nicht mag.		,471
Ich wurde unter Androhung beruflicher Nachteile zu sexuellen Handlungen aufgefordert.		,396
Ich bin mit Gewalt zu sexuellen Handlungen gezwungen worden.		

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse  
 Rotationsmethode: Oblimin mit Kaiser-Normalisierung  
 Die Rotation ist in 8 Iterationen konvergiert.

Tab. 8: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Formen der sexuellen Belästigung. Korrelationsmatrix

Faktor	1	2
1	1,000	,210
2	,210	1,000

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse  
 Rotationsmethode: Oblimin mit Kaiser-Normalisierung

Tab. 9: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Formen der sexuellen Belästigung.  
Erklärte Gesamtvarianz

Faktor	Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion (Gesamt)
1	2,274
2	2,175

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse

Der erste Faktor **Reden** ist durch Verhaltensweisen geprägt, die zur sexuellen Belästigung im weitesten und im weiteren Sinn gerechnet werden. Besonders hoch auf dem Faktor lädt die Variable "In meiner Anwesenheit äußern Kollegen sexistische Bemerkungen und/oder Witze", gefolgt von den Variablen zu anzüglichen Bemerkungen über die eigene Person, Kleidung und Figur sowie das Privatleben der Beamtinnen, Verunstalten der Aushänge zu Frauenveranstaltungen und Frauenthematen mit sexistischen Kommentaren und pornographischen Darstellungen auf den Dienststellen. Den geringsten Erklärungswert für den Faktor hat die Variable "Ich werde mit negativen Spitznamen oder Schimpfwörtern angeredet".

Der zweite Faktor **Handeln** ist durch Variablen gekennzeichnet, die der sexuellen Belästigung im engeren Sinn zuzuordnen sind, wie Grapschen an Po, Busen oder im Genitalbereich oder direkte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen. Aber auch Verhaltensweisen der Kollegen wie "zufällige" Berührungen, die von den Frauen als unangenehm erlebt werden, und Vorzeigen des Genitals beschrieben diesen Faktor. Die geringste Ladung weist die Variable "Ich wurde unter Androhung beruflicher Nachteile zu sexuellen Handlungen aufgefordert".

Bei den *Reaktionen der Schutzpolizistinnen auf die belästigenden Verhaltensweisen* der Kollegen wird durch das Verfahren der Faktorenanalyse deutlich, daß es zwei von einander abgegrenzte Reaktionsmuster gibt. Bei diesen Faktoren gibt es keine Überschneidungen, das heißt, keine einzige Variable lädt auf beiden Faktoren. Zwei Variablen laden auf keinem der Faktoren, dazu gehört unter anderem die Variable "Ich habe mich gegen das Verhalten mit Gewalt gewehrt". Dieses Reaktionsverhalten wurde auch nur von sehr wenigen Schutzpolizistinnen gezeigt.

Tab. 10: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Reaktionen auf sexuelle Belästigung. Mustermatrix

	1. Faktor	2. Faktor
Ich habe mich gegen das Verhalten sofort verbal gewehrt.	,741	
Ich habe den Kollegen zur Rede gestellt.	,696	
Ich habe nichts unternommen.	-,693	
Andere Kollegen und Kolleginnen haben mein Problem mitbekommen und mir geholfen.	,611	
Ich habe mit einer Kollegin / einem Kollegen darüber gesprochen.	,514	
Ich habe über die Vorfälle geschwiegen und keinem im Dienst davon erzählt.	-,408	
Ich habe mich gegen das Verhalten mit Gewalt gewehrt.		
Ich habe mich über den Kollegen lustig gemacht, ihn verspottet.		
Ich habe mit einer Gleichstellungsbeauftragten gesprochen.		,699
Ich habe mich bei meinem/r Vorgesetzten beschwert.		,660
Ich versuche, dem Kollegen aus dem Weg zu gehen.		,626
Ich habe Anzeige erstattet.		,567
Andere Kollegen und Kolleginnen haben mein Problem mitbekommen, haben jedoch wegesehen.		,549
Ich bin weggegangen, habe den Raum verlassen.		,538

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse  
 Rotationsmethode: Oblimin mit Kaiser-Normalisierung  
 Die Rotation ist in 10 Iterationen konvergiert.

Tab. 11: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Reaktionen auf sexuelle Belästigung. Erklärte Gesamtvarianz

Faktor	Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion (Gesamt)
1	2,632
2	2,484

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse

Tab. 12: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Reaktionen auf sexuelle Belästigung. Korrelationsmatrix

Faktor	1	2
1	1,000	6,350E-02
2	6,350E-02	1,000

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse

Rotationsmethode: Oblimin mit Kaiser-Normalisierung

Der erste Faktor **Persönlich** wird durch Reaktionen auf das belästigende Verhalten charakterisiert wie verbale Gegenwehr; zur Rede stellen des betreffenden Kollegen oder Gespräche mit anderen Kollegen. Die Variable, Kollegen und Kolleginnen hätten die Vorfälle bemerkt und seien den Beamtinnen zur Hilfe gekommen, gehört ebenfalls zu dieser Variablengruppe. Eine negative Ladung auf diesem Faktor haben die Reaktionen erhalten, daß die Frauen nichts unternommen und über die Vorfälle geschwiegen haben. Diese Reaktionen passen auch inhaltlich nicht zu den erstgenannten.

Der zweite Faktor **Offiziell** skizziert Verhaltensweisen auf erfahrene Belästigungen, bei denen der sogenannte offizielle Weg eingehalten wird. Eine hohe Ladung verzeichnen Variablen wie "Ich habe mit einer Gleichstellungsbeauftragten darüber gesprochen" oder "Ich habe mich bei meinem Vorgesetzten beschwert". Zu diesem Verhaltensmuster gehören aber auch Reaktionen, wie das Erstellen von Anzeigen oder das Bestreben, dem Belästiger generell aus dem Weg zu gehen. Die geringsten Erklärungswerte bieten die Variablen, daß unbeteiligte Kollegen das Problem zwar gemerkt, jedoch weggesehen hätten, und daß die betroffenen Frauen in der konkreten Situation weggegangen seien bzw. den Raum verlassen hätten.



Die Neurotizismus-Skala nach BRENGELMANN und BRENGELMANN (1960) mißt das Persönlichkeitsmerkmal der emotionalen Stabilität versus Labilität; die Variablen der Skala sind so formuliert, daß sie das Extrem der emotionalen Labilität ausdrücken. Die dazugehörige Extraversions-Skala mißt das Persönlichkeitsmerkmal Extraversion versus Introversion; hier sind die Variablen unterschiedlich gepolt: Drei Variablen beziehen sich auf das Extrem der Introversion, die restlichen Variablen beziehen sich auf das Extrem der Extraversion. Die Skalen zu *Neurotizismus und Extraversion* werden wie erwartet in der Faktorenanalyse getrennt und lassen sich eindeutig identifizieren.

Die Faktorenanalyse beweist durch die klare Bestimmung der beiden Faktoren die Güte dieser Skala, die bereits vielfach getestet und angewandt wurde. Im Gegensatz zu den anderen durchgeführten Faktorenanalysen laden alle Variablen nur auf jeweils einem der beiden Faktoren, Überschneidungen sind nicht vorgekommen. Die Extraversions-Variable "Sind Sie im Umgang mit anderen ziemlich behindert, so daß Sie nicht so erfolgreich sind, wie Sie es sein könnten?" lädt allerdings bei dieser Studie auf der Neurotizismus-Skala. Eine einzelne Neurotizismus-Variable und drei Extraversions-Variablen lassen sich keinem der beiden Faktoren zuordnen.

Tab. 13: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Neurotizismus und Extraversion.  
Erklärte Gesamtvarianz

Faktor	Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion (Gesamt)
1	6,558
2	4,368

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse

Tab. 14: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Neurotizismus und Extraversion.  
Korrelationsmatrix

Faktor	1	2
1	1,000	-,249
2	-,249	1,000

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse  
Rotationsmethode: Oblimin mit Kaiser-Normalisierung

Tab. 15: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Neurotizismus und Extraversion.  
Mustermatrix

	1. Faktor	2. Faktor
N13: Wechselt ihre Stimmung oft mit oder ohne ersichtlichen Grund?	,674	
N12: Sind Sie manchmal ohne Grund abwechselnd fröhlich und traurig?	,666	
N10: Haben Sie manchmal ohne Grund ein "miserables" Gefühl?	,635	
N06: Haben Sie oft und ohne besonderen Grund ein Gefühl der Teilnahmslosigkeit und Müdigkeit?	,615	
N01: Träumen Sie tagsüber oft von Dingen, die doch nicht verwirklicht werden?	,576	
N11: Sind Sie leicht verstimmt?	,569	
N04: Glauben Sie von sich selbst, daß Sie besonders nervös und innerlich gespannt sind?	,565	
N02: Haben Sie oft eine schlechte, unzufriedene Laune?	,562	
N07: Fühlen Sie, daß Sie manchmal vor Energie überschäumen und das andere Mal träge und langsam sind?	,560	
N03: Wandern Ihre Gedanken oft umher, wenn Sie versuchen, sich zu konzentrieren?	,543	
N20: Träumen Sie oft von Dingen, die man am besten für sich selbst behält?	,541	
N08: Sind Sie je durch unnütze Gedanken belästigt worden, die immer wieder durch ihren Kopf gehen?	,527	
N17: Haben Sie sich manchmal zu viele Sorgen über belanglose Dinge gemacht?	,520	
N05: Versenken Sie sich gerne in Träumereien?	,516	
N09: Sind Ihre Gefühle leicht verletzt?	,473	
N18: Sind Sie sehr nervös?	,466	
N16: Machen Sie sich leicht Sorgen über ein mögliches Mißgeschick?	,442	
N19: Hatten Sie manchmal das Gefühl großer, nicht zu bewältigender Schwierigkeiten?	,416	
E15: Sind Sie im Umgang mit anderen ziemlich behindert, so daß Sie nicht so erfolgreich sind, wie Sie es sein könnten?	,390	
N15: Sehen Sie einer Krise oder Schwierigkeit nur ungerne in die Augen?	,327	
N14: Macht es Sie nervös, wenn Sie warten müssen?		
E04: Bezeichnen Sie sich selbst als gesprächig?		,703
E05: Halten andere Leute Sie für lebhaft?		,702
E07: Halten Sie sich für einen lebhaften Menschen?		,674
E09: Halten Sie sich bei gesellschaftlichen Verpflichtungen lieber im Hintergrund auf?		-,600
E13: Spielen Sie gerne eine aktive Rolle bei gesellschaftlichen Ereignissen?		,599
E10: Machen Sie gewöhnlich den Anfang, wenn Sie neue Bekannte gewinnen?		,546
E06: Übernehmen Sie bei gemeinsamen Aktionen gerne die Führung?		,481
E08: Fällt es Ihnen schwer, selbst in einer ungezwungenen Gesellschaft richtig aus sich heraus zu gehen?		-,429
E03: Können Sie sich in einer vergnügten Gesellschaft meistens ungezwungen und unbeschwert auslassen?		,380
E16: Fällt es Ihnen schwer, vor einer großen Gruppe von Menschen zu sprechen oder vorzutragen?		-,376
E02: Pflegen Sie schnell und sicher zu handeln?		,366
E01: Haben Sie fast immer eine passende Antwort auf Bemerkungen, die an Sie gerichtet sind?		,354
E14: Macht es Sie verlegen, wenn Leute auf der Straße oder in den Läden Sie beobachten?		
E11: Sind Sie leicht verlegen?		
E12: Waren Sie aktiv an der Organisation eines Vereins oder irgendeiner Gruppe beteiligt?		

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse  
 Rotationsmethode: Oblimin mit Kaiser-Normalisierung  
 Die Rotation ist in 6 Iterationen konvergiert.

Die höchsten Ladungen auf dem Faktor **Neurotizismus** haben zwei Variablen zu Stimmungsschwankungen: "Wechselt Ihre Stimmung oft mit oder ohne ersichtlichen Grund?" und "Sind Sie manchmal ohne Grund abwechselnd fröhlich oder traurig?". Ebenfalls hoch laden die Variablen "Haben Sie manchmal ohne Grund ein 'miserables' Gefühl?" und "Haben Sie oft und ohne besonderen Grund ein Gefühl der Teilnahmslosigkeit und Müdigkeit?" Probandinnen mit einem hohen Faktorwert versinken gern in Tagträume, die nicht verwirklicht werden können und die sie lieber für sich behalten. Sie machen sich zu viele Sorgen über mögliche Probleme und zum Teil belanglose Dinge. Manchmal haben sie das Gefühl, vor großen, nicht zu bewältigenden Schwierigkeiten zu stehen. Neben diesen Stimmungsschwankungen und Träumen wird der Faktor auch durch Problematiken charakterisiert wie innerliche Angespanntheit und Nervosität, Belastung durch unnütze Gedanken, die immer wieder durch den Kopf gehen und Schwierigkeiten, sich zu konzentrieren. Die geringste Ladung auf dem Faktor verzeichnen die Extraversions-Variable "Sind Sie im Umgang mit anderen ziemlich behindert, so daß Sie nicht so erfolgreich sind, wie Sie es sein könnten?" und die Neurotizismus-Variable "Sehen Sie einer Krise oder Schwierigkeit nur ungern ins Auge?".

Bei dem Faktor **Extraversion** macht sich die gegensätzliche Polung der Variablen durch unterschiedliche Vorzeichen bei den Ladungen der Variablen bemerkbar. Die Variablen, die sich auf das Extrem der Extraversion beziehen, verzeichnen eine positive Ladung, während die Variablen, die sich auf das Extrem der Introversion beziehen, negativ geladen sind.

Mit dem Faktor Extraversion korrelieren am stärksten die Variablen "Bezeichnen Sie sich selbst als gesprächig?"; "Halten andere Leute Sie für lebhaft?" und "Halten Sie sich für einen lebhaften Menschen?" Nach den Inhalten der Variablen, die auf diesem Faktor laden, sind extrovertierte Menschen als gesprächig und aktiv einzuschätzen, sie pflegen schnell und sicher zu handeln. Bei gemeinsamen Aktionen übernehmen sie gern die Führung. In Gesellschaft anderer Menschen können sie sich ungezwungen und ausgelassen benehmen; bei neuen Bekanntschaften machen sie häufig den Anfang. Sie haben keine Hemmungen, vor vielen Menschen zu sprechen. Werden Bemerkungen an sie gerichtet, haben sie in der Regel eine passende Antwort darauf. Introvertierte Menschen beschreibt der Faktor dahingehend, daß sie bei gesellschaftlichen Verpflichtungen lieber im Hintergrund bleiben und es ihnen selbst in einer ungezwungenen Gesellschaft schwerfällt, aus sich herauszugehen. Sie haben Schwierigkeiten, vor einer großen Gruppe von Menschen zu sprechen oder etwas vorzutragen.

Auch die Komplexität der 20 Variablen der *Kündigungsgründe* soll mit der Faktorenanalyse auf einige wenige Faktoren reduziert werden. Hier stellt sich das Problem, daß diesen Variablen im Fragebogen eine Filterfrage vorgeschaltet ist. Die Gründe für eine mögliche Kündigung sollen nur von denjenigen Beamtinnen angekreuzt werden, welche die Frage: "Haben Sie schon einmal eine Kündigung in Erwägung gezogen?" mit "Ja" oder "eher Ja" beantwortet haben. Es haben jedoch auch einige von den Beamtinnen, die "ich weiß nicht" oder "eher nein" angekreuzt haben, ihre Unzufriedenheit geäußert und Kündigungsgründe angegeben. Insgesamt haben 165 Schutzpolizistinnen diesen Teil des Fragebogens bearbeitet, so daß hier im Gegensatz zu den anderen Faktorenanalysen mit einer stark reduzierten Probandinnenzahl gerechnet werden muß. Die Faktorenanalyse ergibt, daß die 20 Variablen auf drei Faktoren laden, die jeweils eindeutig voneinander abgegrenzt sind. Bis auf die Variable "schlechte Ausrüstung", die auf zwei Faktoren lädt, laden alle Variablen nur auf einem einzigen Faktor. Die klare Aufteilung der Variablen auf die Faktoren findet sich auch in der inhaltlichen Beschreibung der Faktoren wieder. Nach den Inhalten der Variablen gibt es drei unterschiedliche Gruppen von Kündigungsmotiven bei den Beamtinnen.

Tab. 16: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Kündigungsgründe. Mustermatrix

	1. Faktor	2. Faktor	3. Faktor
Eintönigkeit der Arbeit	,743		
Schwarz-Weiß Denken vieler Beamter	,735		
intellektuelle Unterforderung	,704		
Vorurteile/rigides Denken in der Polizei	,700		
zu viel Verwaltungsarbeiten	,633		
Sinnlosigkeit der Arbeit	,630		
schlechte Ausrüstung	,547		,302
Übergriffe der Kollegen auf Bürger	,511		
Wechselschichtdienst	,443		
autoritärer Führungsstil	,340		
mobbende Kollegen		,828	
Umgangston/Kommunikationsstil		,738	
schlechtes Arbeitsklima auf der Dienststelle		,714	
Sexuelle Belästigung		,527	
wenig Rückhalt bei Vorgesetzten		-,444	
Überarbeitung			,877
Überforderung			,778
keine Aufarbeitung von Erlebnissen			,478
geringe Bezahlung			,390
Beförderungssituation			,358

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse  
 Rotationsmethode: Oblimin mit Kaiser-Normalisierung  
 Die Rotation ist in 8 Iterationen konvergiert.

Tab. 17: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Kündigungsgründe.  
Erklärte Gesamtvarianz

Faktor	Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion (Gesamt)
1	4,625
2	2,988
3	2,709

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse

Tab. 18: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Kündigungsgründe.  
Korrelationsmatrix

Faktor	1	2	3
1	1,000	,227	,264
2	,227	1,000	5,832E-02
3	,264	5,832E-02	1,000

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse

Rotationsmethode: Oblimin mit Kaiser-Normalisierung

Auf dem ersten Faktor **Eintönigkeit** verzeichnen die vier Variablen "Eintönigkeit der Arbeit", "Schwarz-Weiß Denken vieler Beamter", "intellektuelle Unterforderung" und "Vorurteile, rigides Denken in der Polizei" die höchsten Ladungen. Mit etwas geringerer Ladung folgen Kündigungsgründe wie "zu viel Verwaltungsarbeiten", "Sinnlosigkeit der Arbeit" oder "Übergriffe der Kollegen auf Bürger". Der "Wechselschichtdienst" und die "schlechte Ausrüstung der Polizei" gehören ebenfalls zu diesem ersten Faktor. Den geringsten Erklärungswert für den Faktor verzeichnet die Variable "autoritärer Führungsstil".

Unter dem Überbegriff Unzufriedenheit mit dem Arbeitsklima lassen sich die Variablen des zweiten Faktors **Arbeitsklima** inhaltlich zusammenfassen. Neben der Markiertvariable "mobbinge Kollegen" sind hier Variablen zu finden wie "Umgangston, Kommunikationsstil", "schlechtes Arbeitsklima auf der Dienststelle" und "Sexuelle Belästigung". Die geringste Ladung verzeichnet die Variable "wenig Rückhalt bei Vorgesetzten".

Der dritte Faktor **Streß** setzt sich aus Variablen zusammen, in denen es mehr um strukturelle Belange der Arbeit geht. Die höchste Ladung verzeichnen die Variablen "Überarbeitung" und "Überforderung". Erst mit einigem Abstand folgen die Variablen "geringe Bezahlung", "Beförderungssituation" und "keine Aufarbeitung von Erlebnissen". Während die ersten vier

Variablen inhaltlich sehr gut zusammenpassen, fällt die fehlende Aufarbeitung bei der Polizei als Grund zur Kündigung hier etwas aus dem Rahmen. Die schwächste Ladung verzeichnet der Kündigungsgrund "schlechte Ausrüstung", der jedoch auf dem ersten Faktor (Eintönigkeit) etwas höher lädt. Die drei Faktoren Eintönigkeit, Arbeitsklima und Streß, die aus den Variablen zu den Kündigungsgründen ermittelt wurden, können nicht in weitere statistische Verfahren eingesetzt werden. Für die Interpretation der Faktorstruktur wird allgemein ein Stichprobenumfang von  $n=150$  als ausreichend angesehen; allerdings wird dann vorausgesetzt, daß mindestens zehn Variablen auf die einzelnen Faktoren laden (vgl. BORTZ 1999<sup>5</sup>, S.507). Da als mögliche Kündigungsgründe im Fragebogen nur 20 Variablen zur Verfügung stehen und durch die Faktorenanalyse jedoch drei Faktoren extrahiert werden, erfüllt diese Voraussetzung lediglich der Faktor Eintönigkeit, auf dem zehn Variablen laden. Die folgenden Verfahren wie Regressionsgleichungen, Varianz- und Diskriminanzanalysen sowie T-Tests werden daher nur mit 13 der insgesamt 16 durch die Faktorenanalyse ermittelten synthetischen Variablen gerechnet.

## 10.2 Regressionsgleichungen

Die durch die Faktorenanalyse entstandenen synthetischen Variablen werden mit den intervallskalierten Variablen Alter und Dienstalalter in Regressionsgleichungen eingesetzt. Eine Regressionsgleichung, in diesem Fall handelt es um eine multiple Regression, kann auch als Vorhersagegleichung bezeichnet werden. Die Werte für die abhängige Variable können vorhergesagt werden, wenn die Werte der unabhängigen Variablen, der sogenannten Prädiktoren bekannt sind. Als abhängige Variable wird zuerst das *Alter der Schutzpolizistinnen* in die Gleichung eingesetzt; die 13 Faktoren stellen die unabhängigen, erklärenden Variablen dar. Die zu überprüfenden statistischen Hypothesen lauten:

H<sub>0</sub>: Es besteht kein Zusammenhang zwischen dem Alter der Schutzpolizistinnen und den Faktoren.

H<sub>1</sub>: Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem Alter der Schutzpolizistinnen und den Faktoren.

Der Signifikanztest der multiplen Regression ergibt, daß der F-Wert signifikant wird. Daher wird die Nullhypothese verworfen und die Alternativhypothese angenommen. Zwischen den vier Faktoren Neurotizismus<sup>2</sup>, Benachteiligung, Reden und Minderwertigkeit und der Variable Alter besteht ein signifikanter Zusammenhang.

Tab. 19: Ergebnisse der Regressionsgleichung zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Alter. Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler der Schätzung	R-Quadrat Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,319	,102	,077	4,01	,102	4,136	13	474	,000

Erklärende Variablen: Benachteiligung, Minderwertigkeit, Sinn der Gleichstellungsbeauftragten, Freundlich, Hart, Unsicher, Aggressiv, Reden, Handeln, Offiziell, Persönlich, Neurotizismus, Extraversion.

Abhängige Variable: Alter

<sup>2</sup> Im Zusammenhang mit den statistischen Prüfverfahren werden die Faktoren nicht mehr ausführlich beschrieben, sondern nur noch beim Namen genannt. Die genauen Inhalte der Faktoren können im vorangegangenen Kapitel Faktorenanalyse nachgelesen werden.

Tab. 20: Ergebnisse der Regressionsgleichung zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Alter. Koeffizienten

Modell	Nicht Standardisierte Koeffizienten B	Standardisierte Koeffizienten Standardfehler	Standardisierte Koeffizienten Beta	t	Sig.
Konstante	25,295	,181		139,392	,000
Neurotizismus	,800	,226	,192	3,544	,000
Extraversion	,158	,226	,038	,699	,485
Benachteiligung	,582	,210	,139	2,776	,006
Minderwertigkeit	-,369	,189	-,088	-1,955	,051
Sinn der Gleichstellungsbeauftragten	-,115	,190	-,028	-,604	,546
Reden	,458	,210	,110	2,178	,030
Handeln	3,864E-02	,191	,009	,203	,839
Persönlich	-,298	,186	-,072	-1,597	,111
Offiziell	-,184	,188	-,044	-,979	,328
Freundlich	-6,512E-02	,212	-,016	-,307	,759
Unsicher	-,274	,219	-,066	-1,255	,210
Aggressiv	,232	,199	,056	1,170	,243
Hart	-,216	,195	-,052	-1,110	,267

Dem Vergleich der Betagewichte ist zu entnehmen, daß der Faktor Neurotizismus den größten Erklärungsbeitrag leistet; er erwies sich als hochsignifikant auf dem 1%-Niveau<sup>3</sup>. Je älter die Beamtinnen sind, umso stärker sind bei ihnen neurotische Tendenzen festzustellen, das heißt sie sind eher emotional labil als ihre jüngeren Kolleginnen. Den zweitgrößten Erklärungsbeitrag leistet der Faktor Benachteiligung. Hier kann ein sehr signifikanter Zusammenhang auf dem 1%-Niveau zwischen dem Alter und der Einstellung der Schutzpolizistinnen zu Frauen in ihrem Beruf nachgewiesen werden: Je älter die Beamtinnen sind, desto eher vertreten sie die Einstellung, daß Frauen kompetente Beamtinnen sind, in der Männerdomäne Schutzpolizei jedoch benachteiligt werden. Die Einstellung der Beamtinnen, sie seien defizitäre Schutzpolizistinnen nimmt hingegen mit zunehmendem Alter ab; dies ist auf dem 5%-Niveau signifikant. Ebenso auf dem 5%-Niveau signifikant ist die Zunahme der Belästigung der Frauen durch Belästigungen im weitesten und weiteren Sinn wie sexistische Witze, anzügliche Bemerkungen über die eigene Person in Abhängigkeit vom Alter. Die Faktoren aus dem Persönlichkeitsprofil und den unterschiedlichen Reaktionen auf sexuelle Belästigung, wie auch der Faktor Einstellung zur Gleichstellungsbeauftragten stehen in keiner Abhängigkeit zum Alter.

<sup>3</sup> Für diese Studie wird folgende Umschreibung der Signifikanzniveaus benutzt: 5%-Niveau = signifikant; 1%-Niveau = sehr signifikant; 1%-Niveau = hochsignifikant.



Eine weitere multiple Regression wird mit den 13 Faktoren als unabhängige, erklärende Variablen und dem *Dienstalter* als abhängige Variable durchgeführt. Folgende statistischen Hypothesen werden überprüft:

H<sub>0</sub>: Es besteht kein Zusammenhang zwischen den Faktoren und dem Dienstalter der Schutzpolizistinnen.

H<sub>1</sub>: Es besteht ein Zusammenhang zwischen den Faktoren und dem Dienstalter der Schutzpolizistinnen.

Die Berechnung des F-Wertes beim Signifikanztest zeigt, daß die Regression signifikant ist. Die Alternativhypothese wird angenommen und die Nullhypothese verworfen.

Tab. 21: Ergebnisse der Regressionsgleichung zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Dienstalter. Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler der Schätzung	R-Quadrat Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,295	,087	,062	3,36	,087	3,495	13	476	,000

Erklärende Variablen: Benachteiligung, Minderwertigkeit, Sinn der Gleichstellungsbeauftragten, Freundlich, Hart, Unsicher, Aggressiv, Reden, Handeln, Offiziell, Persönlich, Neurotizismus, Extraversion.  
Abhängige Variable: Dienstjahre

Tab. 22: Ergebnisse der Regressionsgleichung zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Dienstalter. Koeffizienten

Modell	Nicht Standardisierte Koeffizienten B	Standardisierte Koeffizienten Standardfehler	Standardisierte Koeffizienten Beta	t	Sig.
Konstante	6,480	,152		42,709	,000
Neurotizismus	,472	,189	,136	2,495	,013
Extraversion	-2,931E-02	,188	-,008	-,156	,876
Benachteiligung	,395	,175	,114	2,257	,024
Minderwertigkeit	-9,255E-02	,157	-,027	-,589	,556
Sinn der Gleichstellungsbeauftragten	-,330	,159	-,095	-2,072	,039
Reden	,373	,176	,108	2,118	,035
Handeln	,108	,158	,031	,682	,496
Persönlich	-,229	,156	-,066	-1,463	,144
Offiziell	-,328	,158	-,095	-2,079	,038
Freundlich	6,112E-02	,174	,018	,351	,726
Unsicher	-,120	,183	-,035	-,659	,510
Aggressiv	,256	,166	,074	1,541	,124
Hart	-,293	,162	-,084	-1,806	,072

Im Vergleich zur vorherigen multiplen Regressionsgleichung liegt das Signifikanzniveau jedoch niedriger. Bei den fünf Faktoren Neurotizismus, Benachteiligung, Reden, Sinn der Gleichstellungsbeauftragten und offizielle Reaktion auf Belästigung ist der Zusammenhang mit dem Dienstalter jeweils auf dem 5%-Niveau signifikant.

Den höchsten Erklärungsbeitrag leistet hier wiederum der Faktor Neurotizismus. Je höher das Dienstalter der Schutzpolizistinnen ist, desto eher haben sie neurotische Tendenzen und desto mehr ändert sich ihre Einstellung zu Frauen in der Schutzpolizei dahingehend, daß sie sie für kompetent, aber für benachteiligt halten. Mit zunehmenden Dienstjahren verstärkt sich das Ausmaß der sexuellen Belästigung durch sexistische Witze, anzügliche Bemerkungen über die eigene Person etc. Die Werte bei diesen drei Faktoren steigen auch in Abhängigkeit vom Lebensalter der Schutzpolizistinnen an. Mit zunehmendem Dienstalter halten die Beamtinnen die Einrichtung von Gleichstellungsbeauftragten für weniger sinnvoll. Die Reaktion auf sexuelle Belästigung ändert sich bei dienstälteren Beamtinnen dahingehend, daß sie sich seltener bei ihren Vorgesetzten darüber beschweren oder mit einer Gleichstellungsbeauftragten reden als Beamtinnen mit weniger Dienstjahren.

### 10.3 Multivariate T-Tests

Um zu überprüfen, welche *Unterschiede es zwischen den Schutzpolizistinnen der Landespolizeien Bremen und Schleswig-Holstein* hinsichtlich der 13 Faktoren gibt, werden multivariate T-Tests angewendet. Bei diesem Verfahren sind die Faktoren die abhängigen Variablen, während die Variable Bundesland eine zweistufige unabhängige Variable darstellt. Von den insgesamt 490 Schutzpolizistinnen, die sich an dieser Studie beteiligen, stammen 98 aus der Landespolizei Bremen und 392 aus der Landespolizei Schleswig-Holstein. Die aufgestellten Hypothesen lauten:

$H_0$ : Es bestehen keine Unterschiede zwischen den Schutzpolizistinnen der Landespolizeien Bremen und Schleswig-Holstein hinsichtlich der Faktoren.

$H_1$ : Es bestehen Unterschiede zwischen den Schutzpolizistinnen der Landespolizeien Bremen und Schleswig-Holstein hinsichtlich der Faktoren.

Der Signifikanztest wird anhand von Wilks' Lambda durchgeführt, er ist auf dem 1%-Niveau signifikant. Die Gleichheit der Varianzen wird mit Levene's Test überprüft; da der F-Wert signifikant ist, ist von heterogenen Varianzen auszugehen.

Tab. 23: Ergebnisse des multivariaten T-Tests zum Einfluß der Variable Bundesland auf die Faktoren. Wilks' Lambda

	Wert	F	df	Fehler df	Sig.	Eta Quadrat
Wilks' Lambda	,917	3,318	13,000	476,000	,000	,083

Tab. 24: Ergebnisse des multivariaten T-Tests zum Einfluß der Variable Bundesland auf die Faktoren. Levene's Test

	F	df1	df2	Sig.
Neurotizismus	,000	1	488	,998
Extraversion	1,272	1	488	,260
Benachteiligung	6,139	1	488	,014
Minderwertigkeit	4,437	1	488	,036
Sinn der Gleichstellungsbeauftragten	5,370	1	488	,021
Reden	,051	1	488	,822
Handeln	,834	1	488	,362
Persönlich	,343	1	488	,558
Offiziell	,244	1	488	,621
Freundlich	5,400	1	488	,021
Unsicher	,005	1	488	,943
Aggressiv	1,503	1	488	,221
Hart	2,427	1	488	,120

Tab. 25: Ergebnisse des multivariaten T-Tests zum Einfluß der Variable Bundesland auf die Faktoren. Test auf Gruppenunterschiede

	Abhängige Variable	Typ III Quadrat- summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Land	Neurotizismus	1,042E-02	1	1,042E-02	,010	,919
Land	Extraversion	7,678	1	7,678	7,785	,005
Land	Benachteiligung	7,870	1	7,870	7,7982	,005
Land	Minderwertigkeit	,118	1	,118	,118	,732
Land	Sinn d. Gleichstellungsbeauftragten	2,788E-02	1	2,788E-02	,028	,868
Land	Reden	17,752	1	17,752	18,383	,000
Land	Handeln	8,839E-02	1	8,839E-02	,088	,767
Land	Persönlich	1,279	1	1,279	1,280	,258
Land	Offiziell	7,496E-03	1	7,496E-03	,007	,931
Land	Freundlich	10,754	1	10,754	10,973	,001
Land	Unsicher	5,384	1	5,384	5,433	,020
Land	Aggressiv	,529	1	,529	,528	,468
Land	Hart	,654	1	,654	,653	,419

Die Nullhypothese wird verworfen und die Alternativhypothese angenommen. Nach dem Test auf Gruppenunterschiede unterscheiden sich die Schutzpolizistinnen der beiden Bundesländer in Bezug auf die fünf Faktoren sexuelle Belästigung durch Reden, Extraversion, Benachteiligung und den beiden Persönlichkeitstypen Freundlich und Unsicher.

Der größte oder signifikanteste Unterschied zwischen den beiden Landespolizeien besteht im Ausmaß der sexuellen Belästigung. Mit 0,01%iger Irrtumswahrscheinlichkeit werden die Schutzpolizistinnen der Bremer Landespolizei häufiger durch sexistische Witze, anzügliche Bemerkungen über die eigene Person, Anbringen von pornographischen Darstellungen auf den Dienststellen und ähnlichen Verhaltensweisen der Kollegen belästigt. Die Bremer Beamtinnen sind auf dem 1%-Niveau signifikant weniger extrovertiert als ihre Kolleginnen aus Schleswig-Holstein. Ebenfalls auf dem 1%-Niveau unterscheiden sich die Beamtinnen hinsichtlich ihrer Einstellung zu Frauen in der Schutzpolizei. Die Bremerinnen vertreten stärker die Einstellung, daß Schutzpolizistinnen kompetente Beamtinnen sind, die es jedoch in der Männerdomäne Polizei schwerer haben als ihre Kollegen. Die schleswig-holsteinischen Beamtinnen schreiben sich im Persönlichkeitsprofil sehr signifikant (1%-Niveau) häufiger den Typ Freundlich aber auch signifikant (5%-Niveau) häufiger den Typ Unsicher zu als die Bremer Beamtinnen.

Multivariate T-Tests werden ebenso mit den Faktoren und der zweistufigen Variable, ob die jeweilige Schutzpolizistin als *Führungskraft* eingesetzt ist, gerechnet. 41 Beamtinnen haben angegeben, sie arbeiten als Führungskraft; 438 haben die Frage, ob sie ein Führungsamt innehaben verneint, nicht beantwortet wurde die Frage von elf Beamtinnen. Folgende Hypothesen werden getestet:

H<sub>0</sub>: Hinsichtlich der Faktoren bestehen keine Unterschiede zwischen Schutzpolizistinnen, die als Führungskraft arbeiten und Schutzpolizeibeamtinnen, die nicht als Führungskraft arbeiten.

H<sub>1</sub>: Hinsichtlich der Faktoren bestehen Unterschiede zwischen Schutzpolizistinnen, die als Führungskraft und Schutzpolizeibeamtinnen, die nicht als Führungskraft arbeiten.

Es zeigt sich, daß der Wilks' Lambda Test nicht signifikant ist, daher wird die Nullhypothese angenommen. Hinsichtlich der 13 Faktoren existieren keine Unterschiede zwischen Schutzpolizistinnen in Führungspositionen und Schutzpolizistinnen ohne Führungsamt.

Tab. 26: Ergebnisse des multivariaten T-Tests zum Einfluß der Variable Führungskraft auf die Faktoren. Wilks' Lambda

	Wert	F	df	Fehler df	Sig.
Wilks' Lambda	,981	,680	13,000	465,000	,784

In der Annahme, daß es Unterschiede zwischen Schutzpolizistinnen, die als *Gleichstellungsbeauftragte* bestellt sind und Beamtinnen, die dieses Amt nicht ausüben, werden weitere multivariate T-Tests durchgeführt. Als abhängige Variable wird das Item "Sind/waren Sie als Gleichstellungsbeauftragte tätig?" eingesetzt; die Faktoren stellen wiederum die unabhängigen Variablen dar. 78 der befragten Beamtinnen haben oder hatten das Amt der Gleichstellungsbeauftragten übernommen; vier Beamtinnen haben zu dieser Frage keine Angaben gemacht. Überprüft werden die Hypothesen:

H<sub>0</sub>: Es bestehen keine Unterschiede hinsichtlich der Faktoren zwischen den Schutzpolizistinnen, die als Gleichstellungsbeauftragte tätig sind/waren und den übrigen Schutzpolizistinnen.

H<sub>1</sub>: Es bestehen Unterschiede hinsichtlich der Faktoren zwischen den Schutzpolizistinnen, die als Gleichstellungsbeauftragte tätig sind/waren und den übrigen Schutzpolizistinnen.

Der Wilks' Lambda Test zur Überprüfung der Signifikanz wird auf dem 1%-Niveau signifikant. Nach dem Levene's Test auf Gleichheit der Varianzen ist mit 1%iger Irrtumswahrscheinlichkeit von heterogenen Varianzen auszugehen. Die Alternativhypothese wird angenommen. Der Test auf Gruppenunterschiede zeigt, daß bei den vier Faktoren Sinn der Gleichstellungsbeauftragten, Minderwertigkeit, Unsicher und Extraversion ein Unterschied zwischen den Schutzpolizistinnen, die als Gleichstellungsbeauftragte bestellt sind/waren und den übrigen Schutzpolizistinnen besteht.

Tab. 27: Ergebnisse des multivariaten T-Tests zum Einfluß der Variable Gleichstellungsbeauftragte auf die Faktoren. Wilks' Lambda

	Wert	F	df	Fehler df	Sig.	Eta Quadrat
Wilks' Lambda	,925	2,934	13,000	472,000	,000	,75

Tab. 28: Ergebnisse des multivariaten T-Tests zum Einfluß der Variable Gleichstellungsbeauftragte auf die Faktoren. Levene's Test

	F	df1	df2	Sig.
Neurotizismus	,004	1	484	,950
Extraversion	7,916	1	484	,005
Benachteiligung	,045	1	484	,833
Minderwertigkeit	,348	1	484	,555
Sinn der Gleichstellungsbeauftragten	2,058	1	484	,152
Reden	,102	1	484	,750
Handeln	,561	1	484	,454
Persönlich	3,128	1	484	,078
Offiziell	,254	1	484	,614
Freundlich	1,016	1	484	,314
Unsicher	,446	1	484	,505
Aggressiv	1,286	1	484	,257
Hart	1,070	1	484	,301

Tab. 29: Ergebnisse des multivariaten T-Tests zum Einfluß der Variable Gleichstellungsbeauftragte auf die Faktoren. Test auf Gruppenunterschiede

	Abhängige Variable	Typ III Quadrat- summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
VAR 95	Neurotizismus	7,111E-05	1	7,111E-05	,000	,993
VAR 95	Extraversion	3,970	1	3,970	3,977	,047
VAR 95	Benachteiligung	3,375	1	3,375	3,368	,067
VAR 95	Minderwertigkeit	6,213	1	6,213	6,237	,013
VAR 95	Sinn d. Gleichstellungsbeauftragten	12,798	1	12,798	13,016	,000
VAR 95	Reden	,160	1	,160	,159	,690
VAR 95	Handeln	,432	1	,432	,431	,512
VAR 95	Persönlich	1,215	1	1,215	1,210	,272
VAR 95	Offiziell	,593	1	,593	,588	,444
VAR 95	Freundlich	9.162E-02	1	9.162E-02	,091	,763
VAR 95	Unsicher	6,485	1	6,485	6,544	,011
VAR 95	Aggressiv	1,613	1	1,613	1,619	,204
VAR 95	Hart	2,141	1	2,141	2,143	,144

Der bedeutendste und hochsignifikante Unterschied (1%-Niveau) zwischen den beiden Gruppen besteht darin, daß Gleichstellungsbeauftragte die Einrichtung der Gleichstellungsbeauftragten als sinnvoller ansehen als ihre Kolleginnen. Signifikante Unterschiede (5%-Niveau) zeigten sich bei der Einstellung der Beamtinnen zu Frauen in der Schutzpolizei; im Gegensatz zu den übrigen Beamtinnen halten Gleichstellungsbeauftragte Schutzpolizistinnen für weniger minderwertig. Nach der Selbsteinschätzung im Persönlichkeitsprofil entsprechen Gleichstellungsbeauftragte seltener dem Persönlichkeitstyp Unsicher. Hinsichtlich der Extraversionsskala sind die übrigen Schutzpolizistinnen extrovertierter als Beamtinnen, die als Gleichstellungsbeauftragte bestellt sind.

## 10.4 Multivariate Varianzanalysen

Mittels der multivariaten Varianzanalyse werden die Zusammenhänge zwischen den 13 Faktoren und der *gegenwärtigen beruflichen Position der Schutzpolizistinnen* überprüft. Die Faktoren bilden die abhängigen Variablen, während die Variable "berufliche Position" als sogenannte Faktorvariable eingesetzt wird. Die Variable berufliche Position setzt sich im Fragebogen aus acht Abstufungen zusammen. Die beiden Abstufungen, Beamtinnen im höheren Dienst und in der Ausbildung zum höheren Dienst, werden in der Auswertung nicht berücksichtigt, da dies weder für die Landespolizei Schleswig-Holstein noch für die Polizei Bremen zutrifft. In die Auswertung einbezogen werden somit die sechs beruflichen Positionen: Ausbildung zum mittleren Dienst; mittlerer Dienst und, jeweils für Einsteigerinnen und Aufsteiger getrennt, die Ausbildung zum gehobenen Dienst und der gehobene Dienst. Da alle Beamtinnen Angaben zu ihrer Laufbahn gemacht haben, sind keine Missing values vorhanden. Anhand der Varianzanalyse werden folgende Hypothesen überprüft:

H<sub>0</sub>: Es bestehen keine Unterschiede hinsichtlich der Faktoren zwischen den Schutzpolizistinnen der einzelnen beruflichen Positionen.

H<sub>1</sub>: Es bestehen Unterschiede hinsichtlich der Faktoren zwischen den Schutzpolizistinnen der einzelnen beruflichen Positionen.

Der Test auf Signifikanz wird mit Wilks' Lambda durchgeführt, dessen statistisches Prüfmaß der F-Wert ist. Der Wilks' Lambda wird auf dem 1%-Niveau hochsignifikant; dies bedeutet, daß sich die Mittelwerte der sechs Gruppen in der Grundgesamtheit voneinander unterscheiden. Die Alternativhypothese wird daher angenommen. Nach Levene's Test ist bei den abhängigen Variablen Neurotizismus, Benachteiligung, Sinn der Gleichstellungsbeauftragten und Persönlich von heterogenen Varianzen in der Grundgesamtheit auszugehen.

Tab. 30: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable berufliche Position auf die Faktoren. Wilks' Lambda

	Wert	F	df	Fehler df	Sig.	Eta Quadrat
Wilks' Lambda	,794	1,720	65,000	2234,529	,000	0,45



Tab. 31: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable berufliche Position auf die Faktoren. Levene's Test

	F	df1	df2	Sig.
Neurotizismus	5,130	5	484	,000
Extraversion	,276	5	484	,926
Benachteiligung	2,731	5	484	,019
Minderwertigkeit	1,184	5	484	,316
Sinn der Gleichstellungsbeauftragten	3,788	5	484	,002
Reden	,707	5	484	,619
Handeln	1,805	5	484	,110
Persönlich	3,647	5	484	,003
Offiziell	1,375	5	484	,232
Freundlich	1,961	5	484	,083
Unsicher	1,629	5	484	,151
Aggressiv	,683	5	484	,637
Hart	1,334	5	484	,248

Um präzisere Aussagen treffen zu können, wird ein Test auf Gruppenunterschiede durchgeführt. Im Statistik-Programm SPSS 8.0 wird dieses Verfahren auch als mehrfaktorielle Anova oder Oneway-Anova bezeichnet. Dabei werden die Mittelwerte, die dieselbe Variable in den sechs unterschiedlichen Gruppen hat, verglichen. Als statistisches Prüfmaß wird wiederum der F-Wert herangezogen:

$H_0$ : Mehrere Gruppenmittelwerte sind in der Grundgesamtheit identisch.

$H_1$ : Die Gruppenmittelwerte unterscheiden sich in der Grundgesamtheit.

Die Nullhypothese wird verworfen und die Alternativhypothese angenommen: Es zeigen sich Unterschiede zwischen den Schutzpolizistinnen der sechs Gruppen auf dem 1%-Niveau bei dem Faktor Neurotizismus und jeweils auf dem 5%-Niveau bei den Faktoren Benachteiligung, Sinn der Gleichstellungsbeauftragten, sexuelle Belästigung durch Reden und dem Persönlichkeitstyp Unsicher.

Tab. 32: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable berufliche Position auf die Faktoren. Test auf Gruppenunterschiede

	Abhängige Variable	Typ III Quadrat- summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
VAR 13	Neurotizismus	22,690	5	4,538	4,710	,000
VAR 13	Extraversion	3,273	5	,655	,652	,660
VAR 13	Benachteiligung	13,112	5	2,622	2,667	,022
VAR 13	Minderwertigkeit	3,736	5	,747	,745	,590
VAR 13	Sinn d. Gleichstellungsbeauftragten	12,733	5	2,547	2,588	,025
VAR 13	Reden	11,197	5	2,239	2,268	,047
VAR 13	Handeln	2,829	5	,566	,563	,728
VAR 13	Persönlich	4,268	5	,854	,852	,513
VAR 13	Offiziell	4,662	5	,932	,932	,460
VAR 13	Freundlich	2,627	5	,525	,523	,759
VAR 13	Unsicher	11,681	5	2,336	2,369	,039
VAR 13	Aggressiv	5,335	5	1,067	1,068	,377
VAR 13	Hart	10,859	5	2,172	2,198	,053

Nach dem Ergebnis des Tests kann davon ausgegangen werden, daß die Mittelwerte in der Grundgesamtheit unterschiedlich sind; dies bedeutet jedoch nicht, daß sich alle Mittelwerte voneinander unterscheiden. Es kann durchaus der Fall sein, daß zwei oder mehr Gruppen einen einheitlichen Gruppenmittelwert aufweisen und sich nur einige Gruppenmittelwerte von diesem unterscheiden.

Um differenziertere Aussagen über die Unterschiede treffen zu können, werden post-hoc-Tests durchgeführt. Je nachdem, ob es sich um homogene oder heterogene Varianzen in der Grundgesamtheit handelt, kommt der LSD- oder Tamhane-Test zur Anwendung. Der LSD-Test besteht aus einzelnen T-Tests zwischen den Gruppenmittelwerten und wird bei angenommener Varianzgleichheit eingesetzt. Der Tamhane-Test basiert auf der t-Statistik und wird bei dem Vorliegen von heterogenen Varianzen eingesetzt.

Tab. 33: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable berufliche Position auf die Faktoren. Post-hoc-Test (Faktor Neurotizismus)

Abhängige Variable	Test	(I) VAR 13 berufliche Position	(J) VAR 13 berufliche Position	größte Differenz (I-J)	Standardfehler	Sig.
Neurotizismus	Tamhane	1 Ausb. mD	2 mD	-,4626095	,143	,038
			3 Ausb. gD A	-,9187924	,226	,000
			4 Ausb. gD E	-,7532733	,200	,001
			5 gD A	-,5589120	,200	,101
			6 gD E	-,5669604	,173	,012
Neurotizismus	Tamhane	2 mD	1 Ausb. mD	,4626095	,143	,038
			3 Ausb. gD A	-,4561829	,196	,012
			4 Ausb. gD E	-,2906638	,165	,453
			5 gD A	-9,6302477E-02	,165	1,000
			6 gD E	-,1043510	,131	,999
Neurotizismus	Tamhane	3 Ausb. gD A	1 Ausb. mD	,9187924	,226	,000
			2 mD	,4561829	,196	,012
			4 Ausb. gD E	,1655191	,241	,996
			5 gD A	,3598804	,241	,600
			6 gD E	,3518319	,219	,238
Neurotizismus	Tamhane	4 Ausb. gD E	1 Ausb. mD	,7532733	,200	,001
			2 mD	,2906638	,165	,453
			3 Ausb. gD A	-,1655191	,241	,996
			5 gD A	,1943613	,217	,997
			6 gD E	,1863128	,192	,981
Neurotizismus	Tamhane	5 gD A	1 Ausb. mD	,5589120	,200	,101
			2 mD	9,630248E02	,165	1,000
			3 Ausb. gD A	-,3598804	,241	,600
			4 Ausb. gD E	-,1943613	,217	,997
			6 gD E	-8,048473E-03	,192	1,000
Neurotizismus	Tamhane	6 gD E	1 Ausb. mD	,5669604	,173	,012
			2 mD	,1043510	,131	,999
			3 Ausb. gD A	-,3518319	,219	,238
			4 Ausb. gD E	-,1863128	,192	,981
			5 gD A	8,048473E-03	,192	1,000

*Faktor Neurotizismus:* Hier ist aufgrund des Levene's Test von heterogenen Varianzen in der Grundgesamtheit auszugehen, so daß der Tamhane-Test zur Anwendung kommt. Das Persönlichkeitsmerkmal Neurotizismus ist bei den Schutzpolizistinnen der sechs Gruppen unterschiedlich ausgeprägt. Am emotional stabilsten zeigen sich die Beamtinnen in der Ausbildung zum mittleren Dienst, gefolgt von den Beamtinnen, die bereits im mittleren Dienst sind. Etwas weniger emotional stabil sind die Beamtinnen des gehobenen Dienstes, hier erweisen sich die Einsteigerinnen als leicht labiler als die Aufsteigerinnen. Am labilsten sind die studierenden Frauen, welche die Ausbildung zum gehobenen Dienst absolvieren, wobei die Aufsteigerinnen stärker betroffen sind als die Einsteigerinnen.

Tab. 34: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable berufliche Position auf die Faktoren. Post-hoc-Test (Faktor Benachteiligung)

Abhängige Variable	Test	(I) VAR 13 berufliche Position	(J) VAR 13 berufliche Position	größte Differenz	Standardfehler	Sig.
Benachteiligung	LSD	1 Ausb. mD	2 mD	7,224727E-02	,145	,617
			3 Ausb. gD A	-,3947911	,228	,084
			4 Ausb. gD E	-,2072545	,202	,306
			5 gD A	-,3024329	,202	,136
			6 gD E	-,2306469	,175	,188
Benachteiligung	LSD	2 mD	1 Ausb. mD	-7,224727E-02	,145	,617
			3 Ausb. gD A	-,4670384	,198	,018
			4 Ausb. gD E	-,2795018	,167	,095
			5 gD A	-,3746802	,167	,025
			6 gD E	-,3028942	,133	,023
Benachteiligung	LSD	3 Ausb. gD A	1 Ausb. mD	,3947911	,228	,084
			2 mD	,4670384	,198	,018
			4 Ausb. gD E	,1875366	,243	,441
			5 gD A	9,235822E-02	,243	,704
			6 gD E	,1641442	,221	,458
Benachteiligung	LSD	4 Ausb. gD E	1 Ausb. mD	,2072545	,202	,306
			2 mD	,2795018	,167	,095
			3 Ausb. gD A	-,1875366	,243	,441
			5 gD A	-9,5178415E-02	,219	,664
			6 gD E	-2,3392439E-02	,194	,904
Benachteiligung	LSD	5 gD A	1 Ausb. mD	,3024329	,202	,136
			2 mD	,3746802	,167	,025
			3 Ausb. gD A	-9,2358224E-02	,243	,704
			4 Ausb. gD E	9,517842E-02	,219	,664
			6 gD E	7,178598E-02	,194	,712
Benachteiligung	LSD	6 gD E	1 Ausb. mD	,2306469	,175	,188
			2 mD	,3028942	,133	,023
			3 Ausb. gD A	-,1641442	,221	,458
			4 Ausb. gD E	2,339244E-02	,194	,904
			5 gD A	-7,1785976E-02	,194	,712

*Faktor Benachteiligung:* Der Post-hoc-Test für heterogene Varianzen wird nicht signifikant. Die Trennschärfe des Tamhane-Tests erweist sich als nicht ausreichend, so daß Unterschiede zwischen den Gruppen nicht mehr erkannt werden. Der LSD-Test berichtet hingegen, daß Beamtinnen des gehobenen Dienstes, sowohl Einsteigerinnen als auch Aufsteigerinnen, stärker als Beamtinnen des mittleren Dienstes die Einstellung vertreten, Frauen seien kompetente Beamtinnen, würden aber in der Schutzpolizei benachteiligt.

Tab. 35: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable berufliche Position auf die Faktoren. Post-hoc-Test (Faktor Gleichstellungsbeauftragte)

Abhängige Variable	Test	(I) VAR 13 berufliche Position	(J) VAR 13 berufliche Position	größte Differenz	Standardfehler	Sig.
Gleichstellungsab.	Tamhane	1 Ausb. mD	2 mD	,3838187	,145	,046
			3 Ausb. gD A	,2876205	,228	,951
			4 Ausb. gD E	-1,2846066E-02	,202	1,000
			5 gD A	,5060435	,202	,173
			6 gD E	,3035259	,175	,546
Gleichstellungsab.	Tamhane	2 mD	1 Ausb. mD	-,3838187	,145	,046
			3 Ausb. gD A	-9,6198225E-02	,198	1,000
			4 Ausb. gD E	-,3966648	,167	,043
			5 gD A	,1222248	,167	1,000
			6 gD E	-8,0292822E-02	,133	1,000
Gleichstellungsab.	Tamhane	3 Ausb. gD A	1 Ausb. mD	-,2876205	,228	,951
			2 mD	9,619823E-02	,198	1,000
			4 Ausb. gD E	-,3004665	,243	,934
			5 gD A	,2184230	,243	,999
			6 gD E	1,590540E-02	,221	1,000
Gleichstellungsab.	Tamhane	4 Ausb. gD E	1 Ausb. mD	1,284607E-02	,202	1,000
			2 mD	,3966648	,167	,043
			3 Ausb. gD A	,3004665	,243	,943
			5 gD A	,5188895	,219	,154
			6 gD E	,3163719	,194	,497
Gleichstellungsab.	Tamhane	5 gD A	1 Ausb. mD	-,5060435	,202	,173
			2 mD	-,1222248	,167	1,000
			3 Ausb. gD A	-,2184230	,243	,999
			4 Ausb. gD E	-,5188895	,219	,154
			6 gD E	-,2025176	,194	,996
Gleichstellungsab.	Tamhane	6 gD E	1 Ausb. mD	-,3035259	,175	,546
			2 mD	8,029282E-02	,133	1,000
			3 Ausb. gD A	-1,5905403E-02	,221	1,000
			4 Ausb. gD E	-,3163719	,194	,497
			5 gD A	,2025176	,194	,996

*Faktor Sinn der Gleichstellungsbeauftragten:* Nach dem Tamhane-Test sehen Schutzpolizistinnen, welche die Ausbildung zum mittleren Dienst durchlaufen und Einsteigerinnen, sowohl im Studium als auch im gehobenen Dienst, die Gleichstellungsbeauftragten als sinnvoller an als ihre Kolleginnen aus dem mittleren Dienst.

Tab. 36: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable berufliche Position auf die Faktoren. Post-hoc-Test (Faktor Reden)

Abhängige Variable	Test	(I) VAR 13 berufliche Position	(J) VAR 13 berufliche Position	größte Differenz	Standardfehler	Sig.
Reden	LSD	1 Ausb. mD	2 mD	-5,1802277E-02	,145	,721
			3 Ausb. gD A	-,4745296	,229	,038
			4 Ausb. gD E	-6,3135458E-02	,203	,756
			5 gD A	-,4527540	,203	,026
			6 gD E	1,584716E-02	,175	,928
			Reden	LSD	2 mD	1 Ausb. mD
			3 Ausb. gD A	-,4227273	,198	,033
			4 Ausb. gD E	-1,1333182E-02	,167	,946
			5 gD A	-,4009517	,167	,017
			6 gD E	6,764944E-02	,133	,611
Reden	LSD	3 Ausb. gD A	1 Ausb. mD	,4745296	,229	,038
			2 mD	,4227273	,198	,033
			4 Ausb. gD E	,4113942	,244	,092
			5 gD A	2,177561E-02	,244	,929
			6 gD E	,4903768	,221	,027
			Reden	LSD	4 Ausb. gD E	1 Ausb. mD
			2 mD	1,133318E-02	,167	,946
			3 Ausb. gD A	-,4113942	,244	,092
			5 gD A	-,3896185	,219	,076
			6 gD E	7,898262E-02	,194	,685
Reden	LSD	5 gD A	1 Ausb. mD	,4527540	,203	,026
			2 mD	,4009517	,167	,017
			3 Ausb. gD A	-2,1775615E-02	,244	,929
			4 Ausb. gD E	,3896185	,219	,076
			6 gD E	,4686012	,194	,016
			Reden	LSD	6 gD E	1 Ausb. mD
			2 mD	-6,7649437E-02	,133	,611
			3 Ausb. gD A	-,4903768	,221	,027
			4 Ausb. gD E	-7,8982619E-02	,194	,685
			5 gD A	-,4686012	,194	,016

*Faktor sexuelle Belästigung durch Reden:* Der LSD-Test sagt aus, daß Beamtinnen und Auszubildende im mittleren Dienst weniger belästigt werden als Aufsteigerinnen im Studium und im gehobenen Dienst. Die beiden Gruppen der Einsteigerinnen werden weniger als die Aufsteigerinnen belästigt, jedoch häufiger als die Beamtinnen des mittleren Dienstes.

Tab. 37: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable berufliche Position auf die Faktoren. Post-hoc-Test (Faktor Unsicher)

Abhängige Variable	Test	(I) VAR 13 berufliche Position	(J) VAR 13 berufliche Position	größte Differenz	Standardfehler	Sig.
Unsicher	LSD	1 Ausb. mD	2 mD	-5,1802277E-02	,145	,049
			3 Ausb. gD A	-,4745296	,229	,008
			4 Ausb. gD E	-6,3135458E-02	,203	,101
			5 gD A	-,4527540	,203	,005
			6 gD E	1,584716E-02	,175	,259
Unsicher	LSD	2 mD	1 Ausb. mD	5,180228E-02	,145	,049
			3 Ausb. gD A	-,4227273	,198	,106
			4 Ausb. gD E	-1,1333182E-02	,167	,779
			5 gD A	-,4009517	,167	,085
			6 gD E	6,764944E-02	,133	,508
Unsicher	LSD	3 Ausb. gD A	1 Ausb. mD	,4745296	,229	,008
			2 mD	,4227273	,198	,106
			4 Ausb. gD E	,4113942	,243	,262
			5 gD A	2,177561E-02	,243	,896
			6 gD E	,4903768	,221	,066
Unsicher	LSD	4 Ausb. gD E	1 Ausb. mD	6,313546E-02	,203	,101
			2 mD	1,133318E-02	,167	,779
			3 Ausb. gD A	-,4113942	,243	,262
			5 gD A	-,3896185	,219	,271
			6 gD E	7,898262E-02	,194	,488
Unsicher	LSD	5 gD A	1 Ausb. mD	,4527540	,203	,005
			2 mD	,4009517	,167	,085
			3 Ausb. gD A	-2,1775615E-02	,243	,896
			4 Ausb. gD E	,3896185	,219	,271
			6 gD E	,4686012	,194	,053
Unsicher	LSD	6 gD E	1 Ausb. mD	-1,5847161E-02	,175	,259
			2 mD	-6,7649437E-02	,133	,508
			3 Ausb. gD A	-,4903768	,221	,066
			4 Ausb. gD E	-7,8982619E-02	,194	,488
			5 gD A	-,4686012	,194	,053

*Faktor Persönlichkeitstyp Unsicher:* Dem LSD-Test ist zu entnehmen, daß sich Auszubildende im mittleren Dienst am stärksten dem Persönlichkeitstyp Unsicher zuschreiben, gefolgt von den Beamtinnen des mittleren Dienstes. Unter den Beamtinnen, die als Aufsteigerinnen studieren oder im gehobenen Dienst arbeiten, ist dieser Persönlichkeitstyp am geringsten vertreten.

Um zu ermitteln, ob Schutzpolizistinnen, die entweder die *Laufbahn des mittleren, gehobenen oder des höheren Dienstes* anstreben, sich in Hinblick auf die 13 Faktoren unterscheiden, werden folgende Hypothesen für die Überprüfung durch eine multivariate Varianzanalyse aufgestellt:

H<sub>0</sub>: Hinsichtlich der Faktoren bestehen keine Unterschiede zwischen den Schutzpolizeibeamtinnen der einzelnen Gruppen (angestrebte Laufbahn).

H<sub>1</sub>: Hinsichtlich der Faktoren bestehen Unterschiede zwischen den Schutzpolizeibeamtinnen der einzelnen Gruppen (angestrebte Laufbahn).

Mit dem Wilks' Lambda Test wird eine Signifikanz auf dem 5%-Niveau errechnet. Die Alternativhypothese, die besagt, daß es Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen von Schutzpolizistinnen gibt, wird angenommen. Der Levene's Test auf Gleichheit der Varianzen der abhängigen Variablen ergibt, daß die Varianzen der Faktoren Neurotizismus, Persönlich, Offiziell und Unsicher in der Grundgesamtheit heterogen sind.

Tab. 38: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable angestrebte Laufbahn auf die Faktoren. Wilks' Lambda

	Wert	F	df	Fehler df	Sig.	Eta Quadrat
Wilks' Lambda	,908	1,722	26,000	906,000	,014	0,47

Tab. 39: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable angestrebte Laufbahn auf die Faktoren. Levene's Test

	F	df1	df2	Sig.
Neurotizismus	4,656	2	465	,010
Extraversion	,803	2	465	,449
Benachteiligung	,233	2	465	,792
Minderwertigkeit	,214	2	465	,807
Sinn der Gleichstellungsbeauftragten	1,537	2	465	,216
Reden	,007	2	465	,993
Handeln	,482	2	465	,618
Persönlich	10,811	2	465	,000
Offiziell	8,421	2	465	,000
Freundlich	,954	2	465	,386
Unsicher	3,261	2	465	,039
Aggressiv	,602	2	465	,548
Hart	1,875	2	465	,155



Im anschließenden Test auf Gruppenunterschiede werden die Mittelwerte, die dieselbe Variable in den drei unterschiedlichen Gruppen hat, verglichen.

$H_0$ : Mehrere Gruppenmittelwerte sind in der Grundgesamtheit identisch.

$H_1$ : Die Gruppenmittelwerte unterscheiden sich in der Grundgesamtheit.

Die Alternativhypothese wird angenommen, da der Test bei dem Faktor Unsicher auf dem 1%-Niveau und bei den fünf Faktoren Extraversion, Benachteiligung, sexuelle Belästigung durch Reden, offizielle Reaktion auf sexuelle Belästigung und dem Persönlichkeitstyp Hart auf dem 5%-Niveau signifikant wird.

Tab. 40: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable angestrebte Laufbahn auf die Faktoren. Test auf Gruppenunterschiede

	Abhängige Variable	Typ III Quadrat- summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
VAR 21	Neurotizismus	,452	2	,226	,230	,795
VAR 21	Extraversion	7,701	2	3,850	3,885	,021
VAR 21	Benachteiligung	7,348	2	3,674	3,760	,024
VAR 21	Minderwertigkeit	1,539	2	,769	,755	,471
VAR 21	Sinn d. Gleichstellungsbeauftragten	,855	2	,427	,428	,652
VAR 21	Reden	6,097	2	3,048	3,020	,050
VAR 21	Handeln	,419	2	,209	,200	,819
VAR 21	Persönlich	1,239	2	,619	,613	,542
VAR 21	Offiziell	7,772	2	3,886	3,796	,023
VAR 21	Freundlich	4,324	2	2,162	2,129	,120
VAR 21	Unsicher	12,316	2	6,158	6,257	,002
VAR 21	Aggressiv	,529	2	,264	,262	,770
VAR 21	Hart	6,165	2	3,083	3,083	,047

Die Post-hoc-Tests ergeben:

Tab. 41: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable angestrebte Laufbahn auf die Faktoren. Post-hoc-Test (Faktor Extraversion)

Abhängige Variable	Test	(I) VAR 21 angestrebte Laufbahn	(J) VAR 21 angestrebte Laufbahn	größte Differenz (I-J)	Standard- fehler	Sig.
Extraversion	LSD	1 mD	2 gD	7,615927E-02	,115	,507
			3 hD	,5391124	,198	,007
Extraversion	LSD	2 gD	1 mD	-7,6159267E-02	,115	,507
			3 hD	,4629532	,179	,010
Extraversion	LSD	3 hD	1 mD	-,5391124	,198	,007
			2 gD	-,4629532	,179	,010

*Faktor Extraversion:* Eine extrovertierte Einstellung ist am stärksten bei Polizistinnen anzutreffen, die den mittleren Dienst als Ziel haben, gefolgt von den Frauen, die in den gehobenen Dienst möchten. Bei Schutzpolizistinnen, die den höheren Dienst anstreben, ist diese Einstellung am geringsten.

Tab. 42: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable angestrebte Laufbahn auf die Faktoren. Post-hoc-Test (Faktor Benachteiligung)

Abhängige Variable	Test	(I) VAR 21 angestrebte Laufb.	(J) VAR 21 angestrebte Laufb.	größte Differenz (I-J)	Standardfehler	Sig.
Benachteiligung	LSD	1 mD	2 gD	-,2232820	,114	,051
			3 hD	-,5109349	,197	,010
Benachteiligung	LSD	2 gD	1 mD	,2232820	,114	,051
			3 hD	-,2876529	,178	,106
Benachteiligung	LSD	3 hD	1 mD	,5109349	,197	,010
			2 gD	,2876529	,178	,106

*Faktor Benachteiligung:* Schutzpolizistinnen, die den höheren Dienst anstreben, zeichnen sich dadurch aus, daß sie von den drei Gruppen am stärksten die Einstellung vertreten, Frauen seien kompetente Beamtinnen, würden aber in der Männerdomäne Schutzpolizei benachteiligt. Diese Einstellung ist am geringsten bei Beamtinnen ausgeprägt, die den mittleren Dienst anstreben.

Tab. 43: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable angestrebte Laufbahn auf die Faktoren. Post-hoc-Test (Faktor Reden)

Abhängige Variable	Test	(I) VAR 21 angestrebte Laufbahn	(J) VAR 21 angestrebte Laufbahn	größte Differenz (I-J)	Standardfehler	Sig.
Reden	LSD	1 mD	2 gD	-,1348771	,116	,245
			3 hD	-,4919158	,200	,014
Reden	LSD	2 gD	1 mD	,1348771	,116	,245
			3 hD	-,3570387	,181	,049
Reden	LSD	3 hD	1 mD	,4919158	,200	,014
			2 gD	,3570387	,181	,049

*Faktor sexuelle Belästigung durch Reden:* Schutzpolizistinnen, die in den höheren Dienst möchten, werden häufiger durch sexistische Witze und negative Spitznamen sowie anzügliche Bemerkungen über die eigene Person, Figur, Kleidung und das Privatleben belästigt. Beamtinnen mit Berufsziel mittlerer Dienst sind am wenigsten von Belästigungen betroffen.

Tab. 44: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable angestrebte Laufbahn auf die Faktoren. Post-hoc-Test (Faktor Offiziell)

Abhängige Variable	Test	(I) VAR 21 angestrebte Laufbahn	(J) VAR 21 angestrebte Laufbahn	größte Differenz (I-J)	Standardfehler	Sig.
Offiziell	LSD	1 mD	2 gD	-,2818259	,117	,016
			3 hD	1,938484E-02	,202	,923
Offiziell	LSD	2 gD	1 mD	,2818259	,117	,016
			3 hD	,3012107	,182	,099
Offiziell	LSD	3 hD	1 mD	-1,9384839E-02	,202	,923
			2 gD	-,3012107	,182	,099

*Faktor offizielle Reaktion auf Belästigung:* Der Post-hoc-Test für heterogene Varianzen wird nicht signifikant. Der als weniger konservativ einzustufende LSD-Test zeigt, daß Beamtinnen des mittleren Dienstes sich bei Belästigungen seltener auf dem offiziellen Weg beschweren als Beamtinnen des gehobenen Dienstes.

Tab. 45: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable angestrebte Laufbahn auf die Faktoren. Post-hoc-Test (Faktor Unsicher)

Abhängige Variable	Test	(I) VAR 21 angestrebte Laufbahn	(J) VAR 21 angestrebte Laufbahn	größte Differenz (I-J)	Standardfehler	Sig.
Unsicher	Tamhane	1 mD	2 gD	-2,448565E-02	,114	,995
			3 hD	,6048264	,198	,001
Unsicher	Tamhane	2 gD	1 mD	2,448564E-02	,114	,995
			3 hD	,6293121	,179	,000
Unsicher	Tamhane	3 hD	1 mD	-,6048264	,198	,001
			2 gD	-,6293121	,179	,000

*Faktor Persönlichkeitstyp Unsicher:* Die Beamtinnen, die den höheren Dienst anstreben, schreiben sich am wenigsten den Persönlichkeitstyp Unsicher zu.

Tab. 46: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable angestrebte Laufbahn auf die Faktoren. Post-hoc-Test (Faktor Hart)

Abhängige Variable	Test	(I) VAR 21 angestrebte Laufbahn	(J) VAR 21 angestrebte Laufbahn	größte Differenz (I-J)	Standardfehler	Sig.
Hart	LSD	1 mD	2 gD	-8,5960083E-02	,115	,456
			3 hD	,3550207	,199	,075
Hart	LSD	2 gD	1 mD	8,596008E-02	,115	,456
			3 hD	,4409808	,180	,015
Hart	LSD	3 hD	1 mD	-,3550207	,199	,075
			2 gD	-,4409808	,180	,015

*Faktor Persönlichkeitstyp Hart:* Der Persönlichkeitstyp Hart ist unter Schutzpolizistinnen, die in den höheren Dienst wollen, weitaus weniger anzutreffen als unter den Beamtinnen, die den gehobenen Dienst anstreben.

Eine weitere multivariate Varianzanalyse wird mit den Faktoren und der Variable "Welche berufliche Position und/oder Tätigkeiten streben Sie an?" durchgeführt. Als Antwortvorgaben werden im Fragebogen folgende sechs Möglichkeiten angeführt: Die drei Arbeitsbereiche "Präzisionsschützenkommando", "Mobiles Einsatzkommando" und "Sondereinsatzkommando", die beiden Führungspositionen "Dienstgruppenleiterin" und "Polizeiinspektions- bzw. Polizeidirektionsleitung" sowie die Antwort "keine von den angegebenen". Für die Berechnungen muß die Gruppe "Präzisionsschützenkommando" herausgenommen werden, da hier die Probandinnenzahl für eine statistische Auswertung zu gering ist.

H<sub>0</sub>: Hinsichtlich der Faktoren bestehen keine Unterschiede zwischen den Schutz-  
polizistinnen der einzelnen Gruppen (angestrebte Tätigkeit/Position).

H<sub>1</sub>: Hinsichtlich der Faktoren bestehen Unterschiede zwischen den Schutzpolizistinnen der  
einzelnen Gruppen (angestrebte Tätigkeit/Position).

Die Alternativhypothese wird angenommen, da der Wilks' Lambda Test auf dem 1%-Niveau signifikant wird. Nach dem Levene's Test ist bei den Faktoren Handeln, Persönlich und Hart von heterogenen Varianzen auszugehen.

Tab. 47: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable angestrebte Position und/oder Tätigkeit auf die Faktoren. Wilks' Lambda

	Wert	F	df	Fehler df	Sig.	Eta Quadrat
Wilks' Lambda	,835	1,623	52,000	1775,937	,004	,044

Tab. 48: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable angestrebte Position und/oder Tätigkeit auf die Faktoren. Levene's Test

	F	df1	df2	Sig.
Neurotizismus	1,719	4	470	,145
Extraversion	,396	4	470	,811
Benachteiligung	1,795	4	470	,129
Minderwertigkeit	1,898	4	470	,110
Sinn der Gleichstellungsbeauftragten	1,433	4	470	,222
Reden	,548	4	470	,701
Handeln	5,058	4	470	,001
Persönlich	2,863	4	470	,023
Offiziell	1,239	4	470	,293
Freundlich	2,126	4	470	,077
Unsicher	1,103	4	470	,354
Aggressiv	1,608	4	470	,171
Hart	3,207	4	470	,013

Um genauere Aussagen über die Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen formulieren zu können, werden Tests auf Gruppenunterschiede durchgeführt. Die Alternativhypothese wird angenommen, da ein hochsignifikanter Zusammenhang (1%-Niveau) für den Faktor Benachteiligung und den verschiedenen Gruppen der Schutzpolizistinnen besteht.

Tab. 49: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable angestrebte Position und/oder Tätigkeit auf die Faktoren. Test auf Gruppenunterschiede

	Abhängige Variable	Typ III Quadrat- summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
VAR 22	Neurotizismus	2,198	4	,550	,547	,702
VAR 22	Extraversion	7,536	4	1,884	1,884	,112
VAR 22	Benachteiligung	28,765	4	7,191	7,711	,000
VAR 22	Minderwertigkeit	5,257	4	1,314	1,294	,272
VAR 22	Sinn d. Gleichstellungsbeauftragten	1,488	4	,372	,370	,830
VAR 22	Reden	6,448	4	1,612	1,608	,171
VAR 22	Handeln	5,888	4	1,472	1,437	,221
VAR 22	Persönlich	2,958	4	,739	,723	,577
VAR 22	Offiziell	2,299	4	,575	,562	,690
VAR 22	Freundlich	8,859	4	2,215	2,305	,057
VAR 22	Unsicher	7,401	4	1,850	1,842	,120
VAR 22	Aggressiv	4,867	4	1,217	1,230	,297
VAR 22	Hart	4,995	4	1,249	1,254	,287

Die Post-hoc Tests kommen zu folgenden Resultaten:

*Faktor Benachteiligung:* Beamtinnen, die ein Führungsamt übernehmen möchten, vertreten am stärksten die Einstellung, Schutzpolizistinnen seien kompetente Beamtinnen, die jedoch benachteiligt würden, gefolgt von Frauen, die in den Spezialabteilungen arbeiten wollen. Nur Beamtinnen, die keine herausgehobenen Tätigkeiten oder Positionen anstreben, halten Frauen in der Schutzpolizei für nicht kompetent und auch für nicht benachteiligt.

Tab. 50: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable angestrebte Position und/oder Tätigkeit auf die Faktoren. Post-hoc-Test (Faktor Benachteiligung)

Abhängige Variable	Test	(I) VAR 22 angestrebte Position	(J) VAR 22 angestrebte Position	größte Differenz (I-J)	Standardfehler	Sig.
Benachteiligung	LSD	2 MEK	3 SEK	-,1414209	,394	,720
			4 DGL	2,628869E-02	,265	,921
			5 PI/PD	-,3773713	,374	,314
			6 keine	,4879663	,255	,056
Benachteiligung	LSD	3 SEK	2 MEK	,1414209	,394	,720
			4 DGL	,1677096	,318	,598
			5 PI/PD	-,2359504	,414	,569
			6 keine	,6293872	,310	,043
Benachteiligung	LSD	4 DGL	2 MEK	-2,6288691E-02	,265	,921
			3 SEK	-,1677096	,318	,598
			5 PI/PD	-,4036600	,293	,168
			6 keine	,4616776	,104	,000
Benachteiligung	LSD	5 PI/PD	2 MEK	,3773713	,374	,314
			3 SEK	,2359504	,414	,569
			4 DGL	,4036600	,293	,168
			6 keine	,8653376	,284	,002
Benachteiligung	LSD	6 keine	2 MEK	-,4879663	,255	,056
			3 SEK	-,6293872	,310	,043
			4 DGL	-,4616776	,104	,000
			5 PI/PD	-,8653376	,284	,002

Bei der Umfrage haben 59 von 490 Schutzpolizistinnen angegeben, daß sie von keiner einzigen im Fragebogen aufgeführten Belästigungsart durch Kollegen betroffen sind. Um zu überprüfen, ob es *Unterschiede zwischen belästigten und nicht belästigten Beamtinnen* gibt, wird eine Varianzanalyse mit zwei Gruppen von Schutzpolizistinnen und den Faktoren, die nicht die sexuelle Belästigung betreffen, durchgeführt. Ausgeklammert werden die Faktoren zum Ausmaß der erlebten Belästigung, Reden und Handeln, sowie die Faktoren zur Reaktion auf belästigendes Verhalten, Offiziell und Persönlich. Die erste Gruppe der Schutzpolizistinnen besteht aus den 59 Beamtinnen, die angegeben haben, noch nie belästigt worden zu sein. Die zweite Gruppe besteht aus den Schutzpolizistinnen, die am stärksten belästigt wurden; dazu gehören 36 Beamtinnen. Bei der Einteilung dieser Gruppe wird nur die Häufigkeit der Belästigungen berücksichtigt, jedoch nicht die Art der Belästigungen. Die statistischen Hypothesen für die Analyse lauten:

H<sub>0</sub>: Hinsichtlich der neun Faktoren bestehen keine Unterschiede zwischen den nicht belästigten und den stark belästigten Schutzpolizistinnen.

H<sub>1</sub>: Hinsichtlich der neun Faktoren bestehen Unterschiede zwischen den nicht belästigten und den stark belästigten Schutzpolizistinnen.

Der Wilks' Lambda Test wird auf dem 1%-Niveau signifikant, die Alternativhypothese wird angenommen. Bei den Faktoren Neurotizismus, Unsicher und Hart ist nach dem Levene's Test von heterogenen Varianzen in der Grundgesamtheit auszugehen.

Tab. 51: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable belästigt auf die Faktoren. Wilks' Lambda

	Wert	F	df	Fehler df	Sig.	Eta-Quadrat
Wilks' Lambda	,516	8,855	9,000	85,000	,000	,089

Tab. 52: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable belästigt auf die Faktoren. Levene's Test

	F	df1	df2	Sig.
Neurotizismus	19,893	1	93	,000
Extraversion	3,597	1	93	,061
Benachteiligung	2,514	1	93	,116
Minderwertigkeit	,867	1	93	,354
Sinn der Gleichstellungsbeauftragten	,785	1	93	,378
Freundlich	,147	1	93	,703
Unsicher	6,227	1	93	,014
Aggressiv	1,508	1	93	,223
Hart	7,532	1	93	,007



Anschließend wird ein Test auf Gruppenunterschiede durchgeführt.

$H_0$ : Mehrere Gruppenmittelwerte sind in der Grundgesamtheit identisch.

$H_1$ : Die Gruppenmittelwerte unterscheiden sich in der Grundgesamtheit.

Die Nullhypothese wird verworfen, da der Test auf dem 1%-Niveau bei den Faktoren Neurotizismus und Benachteiligung und auf dem 1%-Niveau bei dem Faktor Aggressiv signifikant wird.

Tab. 53: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable belästigt auf die Faktoren. Test auf Gruppenunterschiede

	Abhängige Variable	Typ III Quadrat- summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
VAR nie	Neurotizismus	30,728	1	30,728	32,358	,000
VAR nie	Extraversion	1,731	1	1,731	1,496	,224
VAR nie	Benachteiligung	44,540	1	44,540	54,403	,000
VAR nie	Minderwertigkeit	,171	1	,171	,163	,688
VAR nie	Sinn d. Gleichstellungsbeauftragten	7,828E-02	1	7,828E-02	,067	,767
VAR nie	Freundlich	,780	1	,780	,415	,521
VAR nie	Unsicher	2,032E-02	1	2,032E-02	,018	,895
VAR nie	Aggressiv	11,060	1	11,060	9,258	,003
VAR nie	Hart	,985	1	,985	,763	,385

Da es sich bei der unabhängigen Variable um eine dichotome Variable handelt, werden keine Folgetests durchgeführt, sondern lediglich die Mittelwerte verglichen. Die Schutzpolizistinnen, die ihrer Meinung nach noch nie im Dienst belästigt worden sind, sind hochsignifikant stärker emotional labil als ihre stark belästigten Kolleginnen. Zudem stufen sie sich im Persönlichkeitsprofil stärker als aggressiv ein und vertreten seltener die Einstellung, Frauen seien kompetente Schutzpolizistinnen, die in der Polizei benachteiligt würden.

Eine zweifache multivariate Varianzanalyse wird mit den Faktoren und den beiden Variablen *Familienstand der Schutzpolizistinnen* (VAR fam) und *Beruf des Partners* (VAR 1) durchgeführt. Während die dichotome Variable Beruf des Partners, bei der gefragt wird, ob der Partner ebenfalls bei der Polizei arbeitet, so übernommen werden kann, muß die Variable Familienstand abgeändert werden. In die Varianzanalyse werden bei der Variable Familienstand lediglich die drei Kategorien "alleinlebend", "verheiratet" und mit "Lebenspartner" einbezogen. Die drei weiteren Kategorien "geschieden", "verwitwet" und mit "Lebenspartnerin" können nicht berücksichtigt werden, da hier die Probandinnenzahl zu gering ist. Getestet werden diesmal drei statistische Nullhypothesen:

$H_{0A}$ : Hinsichtlich der Faktoren bestehen keine Unterschiede zwischen den Schutzpolizistinnen der einzelnen Gruppen und ihrem Familienstand.

$H_{0B}$ : Hinsichtlich der Faktoren bestehen keine Unterschiede zwischen den Schutzpolizistinnen der einzelnen Gruppen und dem Beruf des Partners.

$H_{0AxB}$ : Zwischen den Variablen Familienstand und Beruf des Partners besteht hinsichtlich der Faktoren keine Wechselwirkung.

Der Signifikanztest Wilks' Lambda wird für die jeweiligen Hypothesen berechnet, er wird jedoch nur in einem Fall signifikant. Es können signifikante Unterschiede auf dem 5%-Niveau zwischen den Mittelwertvektoren der Faktoren und dem Familienstand ermittelt werden. In den beiden anderen Fällen wird die Nullhypothese angenommen und die Alternativhypothese verworfen. Es besteht kein Zusammenhang zwischen den Faktoren und dem Beruf des Partners; eine Wechselwirkung zwischen den Variablen Familienstand und Beruf des Partners und den Faktoren besteht ebensowenig.

Tab. 54: Ergebnisse der zweifachen multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variablen Familienstand und Beruf des Partners auf die Faktoren. Wilks' Lambda

		Wert	F	df	Fehler df	Sig.	Eta Quadrat
VAR fam	Wilks' Lambda	,893	1,607	26,000	720,000	,029	,055
VAR 1	Wilks' Lambda	,949	1,484	13,000	360,000	,121	,051
VAR fam * 1	Wilks' Lambda	,933	,974	26,000	720,000	,502	,034

Der Levene's Test auf Gleichheit der Varianzen wird nicht signifikant, so daß von homogenen Varianzen in der Grundgesamtheit auszugehen ist. Der Test auf Gruppenunterschiede für die Variable Familienstand wird bei den Faktoren Neurotizismus, Minderwertigkeit und offizielle Reaktion auf sexuelle Belästigung auf dem 5%-Niveau signifikant.

Tab. 55: Ergebnisse der zweifachen multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variablen Familienstand und Beruf des Partners auf die Faktoren. Levene's Test

	F	df1	df2	Sig.
Neurotizismus	1,467	5	372	,200
Extraversion	,988	5	372	,425
Benachteiligung	,231	5	372	,949
Minderwertigkeit	,830	5	372	,529
Sinn der Gleichstellungsbeauftragten	,655	5	372	,658
Reden	1,412	5	372	,219
Handeln	1,952	5	372	,085
Persönlich	,736	5	372	,597
Offiziell	1,937	5	372	,087
Freundlich	1,289	5	372	,268
Unsicher	1,554	5	372	,172
Aggressiv	1,005	5	372	,414
Hart	1,410	5	372	,220

Tab. 56: Ergebnisse der zweifachen multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variablen Familienstand und Beruf des Partners auf die Faktoren. Test auf Gruppenunterschiede (Variable Familienstand)

	Abhängige Variable	Typ III Quadrat- summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
VAR fam	Neurotizismus	8,336	2	4,168	4,369	,013
VAR fam	Extraversion	,536	2	,268	,282	,754
VAR fam	Benachteiligung	5,795	2	2,897	2,779	,063
VAR fam	Minderwertigkeit	7,923	2	3,962	4,127	,017
VAR fam	Sinn d. Gleichstellungsbeauftragten	1,831	2	,915	,878	,417
VAR fam	Reden	4,625	2	2,313	2,272	,105
VAR fam	Handeln	1,944E-02	2	9,722E-03	,013	,987
VAR fam	Persönlich	3,698	2	1,849	2,025	,133
VAR fam	Offiziell	5,943	2	2,971	3,241	,040
VAR fam	Freundlich	,448	2	,224	,242	,785
VAR fam	Unsicher	1,665	2	,832	,856	,426
VAR fam	Aggressiv	1,150	2	,575	,563	,570
VAR fam	Hart	5,586	2	2,793	2,869	,058

Für die anschließenden Post-hoc-Tests wird bei der Variable Familienstand auf den LSD-Test zurückgegriffen, da nur homogene Varianzen in der Grundgesamtheit vorliegen.

*Faktor Neurotizismus:* Verheiratete Schutzpolizistinnen sind signifikant emotional labiler als alleinlebende oder Beamtinnen mit einem Lebenspartner. Die größte emotionale Stabilität weisen alleinlebende Beamtinnen auf.

Tab. 57: Ergebnisse der zweifachen multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variablen Familienstand und Beruf des Partners auf die Faktoren.  
Post-hoc-Test (Variable Familienstand, Faktor Neurotizismus)

Abhängige Variable	Test	(I) VAR fam	(J) VAR fam	größte Differenz (I-J)	Standard-fehler	Sig.
Neurotizismus	LSD	1 allein	2 verheiratet	-,4351336	,154	,005
			3 Lebenspartner	-,2059329	,135	,129
Neurotizismus	LSD	2 verheiratet	1 allein	,4351336	,154	,005
			3 Lebenspartner	,2292007	,120	,056
Neurotizismus	LSD	3 Lebenspartner	1 allein	,2059329	,135	,454
			2 verheiratet	-,2292007	,120	,056

*Faktor Minderwertigkeit:* Schutzpolizistinnen, die mit einem Lebenspartner zusammen leben, haben unter den Beamtinnen die negativste Einstellung zu Frauen in der Schutzpolizei. Sie halten die Frauen für nicht kompetente Beamtinnen. Bei den verheirateten Beamtinnen ist diese Einstellung am schwächsten vertreten, die alleinlebenden Beamtinnen liegen mit ihrer Einstellung zwischen den verheirateten und den Beamtinnen mit Lebenspartner.

Tab. 58: Ergebnisse der zweifachen multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variablen Familienstand und beruf des Partners auf die Faktoren. Post-hoc-Test (Variable Familienstand, Faktor Minderwertigkeit)

Abhängige Variable	Test	(I) VAR fam	(J) VAR fam	größte Differenz (I-J)	Standard-fehler	Sig.
Minderwertigkeit	LSD	1 allein	2 verheiratet	,1995295	,154	,197
			3 Lebenspartner	-,1852110	,136	,173
Minderwertigkeit	LSD	2 verheiratet	1 allein	-,1995295	,154	,197
			3 Lebenspartner	-,3847405	,120	,001
Minderwertigkeit	LSD	3 Lebenspartner	1 allein	,1852110	,136	,173
			2 verheiratet	,3847405	,120	,001

*Faktor offizielle Reaktion auf sexuelle Belästigung:* Auf sexuelle Belästigung reagieren die Schutzpolizistinnen mit Lebenspartner stärker als die anderen beiden Gruppen auf dem offiziellen Weg, das heißt sie beschwerten sich signifikant häufiger bei ihrem Vorgesetzten oder sprechen mit einer Gleichstellungsbeauftragten. Dieses Verhalten ist am geringsten bei den verheirateten Polizistinnen ausgeprägt.

Tab. 59: Ergebnisse der zweifachen multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variablen Familienstand und Beruf des Partners auf die Faktoren.  
Post-hoc-Test (Variable Familienstand, Faktor Offiziell)

Abhängige Variable	Test	(I) VAR fam	(J) VAR fam	größte Differenz (I-J)	Standardfehler	Sig.
Offiziell	LSD	1 allein	2 verheiratet	6,822692E-02	,151	,651
			3 Lebenspartner	-,1814905	,133	,172
Offiziell	LSD	2 verheiratet	1 allein	-6,8226918E-02	,151	,651
			3 Lebenspartner	-,2497174	,117	,034
Offiziell	LSD	3 Lebenspartner	1 allein	,1814905	,133	,172
			2 verheiratet	,2497174	,117	,034

Eine weitere zweifache multivariate Varianzanalyse wird mit den Faktoren und den beiden Variablen "Gibt es in Ihrem Arbeitsbereich Aufgaben, die eher einer Frau zugeteilt/überlassen werden?" und der beruflichen Position der Beamtinnen durchgeführt. Die Variable berufliche Position wird für dieses Verfahren in der Art verändert, daß statt mit den ursprünglichen sechs Kategorien "Ausbildung mittlerer Dienst"; "mittlerer Dienst" sowie "Ausbildung gehobener Dienst" und "gehobener Dienst" jeweils für Einsteigerinnen und Aufsteigerinnen nur mit vier Kategorien gerechnet wird. Die Schutzpolizistinnen, die zur Zeit die Ausbildung zum gehobenen Dienst absolvieren und an der Verwaltungsfachhochschule studieren, unter ihnen sind 41 Einsteigerinnen und 28 Aufsteigerinnen, werden für die statistische Analyse ausgeklammert. Es ist anzunehmen, daß sich die Situation während des Studiums für Männer und Frauen in der Polizei nur unwesentlich unterscheidet. Die Anzahl der Missing values unter den Schutzpolizistinnen der restlichen vier Gruppen liegt bei sieben. Folgende statistische Hypothesen werden aufgestellt:

$H_{0A}$ : Hinsichtlich der Faktoren bestehen keine Unterschiede zwischen den Schutzpolizistinnen, die erklären, es gebe spezielle Aufgaben für Frauen und denjenigen, die dies verneinen.

$H_{0B}$ : Hinsichtlich der Faktoren bestehen Unterschiede zwischen den Schutzpolizistinnen, der vier verschiedenen beruflichen Positionen.

$H_{0AxB}$ : Zwischen den Variablen berufliche Position und spezielle Aufgaben für Frauen besteht hinsichtlich der Faktoren keine Wechselwirkung.

Die Signifikanztests mit Wilks' Lambda für die drei Nullhypothesen ergeben, daß es signifikante Zusammenhänge auf dem 1%-Niveau zwischen den Faktoren und der Variable berufliche Position und auf dem 5%-Niveau zwischen den Faktoren und der Variable spezielle Aufgaben für Frauen gibt. Es besteht jedoch keine Wechselwirkung zwischen den Variablen berufliche Position und spezielle Aufgaben für Frauen und den Faktoren. Hier wird die Nullhypothese angenommen.

Tab. 60: Ergebnisse der zweifachen multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variablen geschlechtsspezifische Aufgaben und berufliche Position auf die Faktoren. Wilks' Lambda

		Wert	F	df	Fehler df	Sig.	Eta Quadrat
VAR 13	Wilks' Lambda	,850	1,691	39,000	1167,466	,005	,053
VAR 19	Wilks' Lambda	,939	1,953	13,000	394,000	,023	,061
VAR 13 * 19	Wilks' Lambda	,898	1,108	39,000	1167,466	,300	,035

Der Levene's Test auf Gleichheit der Varianzen in der Grundgesamtheit wird bei den Faktoren Sinn der Gleichstellungsbeauftragten, Reden, Handeln und Persönlich signifikant, so daß hier von heterogenen Varianzen auszugehen ist.

Tab. 61: Ergebnisse der zweifachen multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variablen geschlechtsspezifische Aufgaben und berufliche Position auf die Faktoren. Levene's Test

	F	df1	df2	Sig.
Neurotizismus	1,267	7	406	,265
Extraversion	1,683	7	406	,112
Benachteiligung	1,674	7	406	,114
Minderwertigkeit	1,650	7	406	,120
Sinn der Gleichstellungsbeauftragten	2,608	7	406	,012
Reden	3,459	7	406	,001
Handeln	5,232	7	406	,000
Persönlich	2,394	7	406	,021
Offiziell	1,066	7	406	,385
Freundlich	1,155	7	406	,328
Unsicher	,604	7	406	,753
Aggressiv	,336	7	406	,937
Hart	,324	7	406	,943

Der Test auf Gruppenunterschiede ergibt, daß bei der Variable berufliche Position der Faktor Unsicher auf dem 1%-Niveau und die Faktoren Neurotizismus und Hart auf dem 5%-Niveau signifikant werden. Bei der Variable spezielle Aufgaben für Frauen wird der Faktor Handeln auf dem 1%-Niveau, der Faktor Minderwertigkeit auf dem 5%-Niveau signifikant.

Tab. 62: Ergebnisse der zweifachen multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variablen geschlechtsspezifische Aufgaben und berufliche Position auf die Faktoren. Test auf Gruppenunterschiede (Variable berufliche Position)

	Abhängige Variable	Typ III Quadrat- summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
VAR BP	Neurotizismus	10,857	3	3,619	3,461	,016
VAR BP	Extraversion	3,659	3	1,220	1,273	,283
VAR SP	Benachteiligung	4,030	3	1,343	1,384	,247
VAR BP	Minderwertigkeit	3,509	3	1,170	1,181	,317
VAR BP	Sinn d. Gleichstellungsbeauftragten	6,435	3	2,145	2,097	,100
VAR BP	Reden	4,844	3	1,615	1,652	,177
VAR BP	Handeln	2,431	3	,810	,787	,502
VAR BP	Persönlich	2,185	3	,728	,800	,495
VAR BP	Offiziell	2,577	3	,859	,960	,411
VAR BP	Freundlich	,120	3	4,015E-02	,040	,989
VAR BP	Unsicher	19,875	3	6,625	6,864	,000
VAR BP	Aggressiv	4,4446	3	1,482	1,526	,207
VAR BP	Hart	8,631	3	2,877	2,952	,032

Tab. 63: Ergebnisse der zweifachen multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variablen geschlechtsspezifische Aufgaben und berufliche Position auf die Faktoren.  
Test auf Gruppenunterschiede (Variable geschlechtsspezifische Aufgaben)

	Abhängige Variable	Typ III Quadrat- summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
VAR 19	Neurotizismus	1,149	1	1,149	1,099	,295
VAR 19	Extraversion	2,306	1	2,306	2,407	,122
VAR 19	Benachteiligung	1,942	1	1,942	2,002	,158
VAR 19	Minderwertigkeit	4,199	1	4,199	4,240	,040
VAR 19	Sinn d. Gleichstellungsbeauftragten	,619	1	,619	,605	,437
VAR 19	Reden	3,495	1	3,495	3,576	,059
VAR 19	Handeln	8,822	1	8,822	8,567	,004
VAR 19	Persönlich	1,948	1	1,948	2,139	,144
VAR 19	Offiziell	1,761E-02	1	1,761E-02	,020	,888
VAR 19	Freundlich	1,541	1	1,541	1,552	,214
VAR 19	Unsicher	1,748	1	1,748	1,811	,179
VAR 19	Aggressiv	,154	1	,154	,158	,691
VAR 19	Hart	2,876	1	2,876	2,951	,087

Für die Variable berufliche Position ergeben sich aus den Post-hoc-Tests folgende Ergebnisse:

*Faktor Neurotizismus:* Die Auszubildenden im mittleren Dienst sind emotional stabiler als die Beamtinnen der Gruppen mittlerer Dienst, gehobener Dienst Einsteigerinnen und Aufsteigerinnen.

Tab. 64: Ergebnisse der zweifachen multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variablen geschlechtsspezifische Aufgaben und berufliche Position auf die Faktoren.  
Post-hoc-Test (Variable berufliche Position, Faktor Neurotizismus)

Abhängige Variable	Test	(I) VAR BP	(J) VAR BP	größte Differenz (I-J)	Standard -fehler	Sig.
Neurotizismus	LSD	1 Ausb. mD	2 mD	-,4954829	,151	,001
			3 gD A	-,5971345	,210	,005
			4 gD E	-,5957234	,183	,001
Neurotizismus	LSD	2 mD	1 Ausb. mD	,4954829	,151	,001
			3 gD A	-,1016516	,173	,556
			4 gD E	-,1002405	,138	,467
Neurotizismus	LSD	3 gD A	1 Ausb. mD	,5971345	,210	,005
			2 mD	,1016516	,173	,556
			4 gD E	1,411104E-03	,201	,994
Neurotizismus	LSD	4 gD E	1 Ausb. mD	,5957234	,183	,001
			2 mD	,1002405	,138	,467
			3 gD A	-1,4111037E-03	,201	,994



*Faktor Persönlichkeitstyp Unsicher:* Beamtinnen, die sich in der Ausbildung zum mittleren Dienst befinden, schreiben sich häufiger den Persönlichkeitstyp Unsicher zu als die Beamtinnen des mittleren Dienstes und die Aufsteigerinnen im gehobenen Dienst. Im gehobenen Dienst entsprechen Aufsteigerinnen weniger dem Typ Unsicher als Einsteigerinnen.

Tab. 65: Ergebnisse der zweifachen multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variablen geschlechtsspezifische Aufgaben und berufliche Position auf die Faktoren.  
Post-hoc-Test (Variable berufliche Position, Faktor Unsicher)

Abhängige Variable	Test	(I) VAR BP	(J) VAR BP	größte Differenz (I-J)	Standardfehler	Sig.
Unsicher	LSD	1 Ausb. mD	2 mD	,3211468	,145	,028
			3 gD A	,6000772	,202	,003
			4 gD E	,1941763	,176	,269
Unsicher	LSD	2 mD	1 Ausb. mD	-,3211468	,145	,028
			3 gD A	,2789304	,166	,093
			4 gD E	-,1269705	,132	,338
Unsicher	LSD	3 gD A	1 Ausb. mD	-,6000772	,202	,003
			2 mD	-,2789304	,166	,093
			4 gD E	-,4059009	,193	,036
Unsicher	LSD	4 gD E	1 Ausb. mD	-,1941763	,176	,269
			2 mD	,1269705	,132	,338
			3 gD A	,4059009	,193	,036

*Faktor Persönlichkeitstyp Hart:* Auszubildende stufen sich eher Eigenschaften des Persönlichkeitstyps Hart ein als Beamtinnen des mittleren Dienstes und Aufsteigerinnen im gehobenen Dienst. Polizistinnen des mittleren Dienstes halten sich für weniger hart als Einsteigerinnen im gehobenen Dienst.

Tab. 66: Ergebnisse der zweifachen multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variablen geschlechtsspezifische Aufgaben und berufliche Position auf die Faktoren.  
Post-hoc-Test (Variable berufliche Position, Faktor Hart)

Abhängige Variable	Test	(I) VAR BP	(J) VAR BP	größte Differenz (I-J)	Standardfehler	Sig.
Hart	LSD	1 Ausb. mD	2 mD	,4002120	,146	,006
			3 gD A	,4368000	,203	,032
			4 gD E	,1309118	,176	,458
Hart	LSD	2 mD	1 Ausb. mD	-,4002120	,146	,006
			3 gD A	3,658807E-02	,167	,826
			4 gD E	-,2693002	,133	,044
Hart	LSD	3 gD A	1 Ausb. mD	-,4368000	,203	,032
			2 mD	-3,6588073E-02	,167	,826
			4 gD E	-,3058883	,194	,115
Hart	LSD	4 gD E	1 Ausb. mD	-,1309118	,176	,458
			2 mD	,2693002	,133	,044
			3 gD A	,3058883	,194	,115

Für die Variable spezielle Aufgaben für Frauen wird kein Post-hoc-Test gerechnet, da es sich um eine dichotome Variable handelt. Post-hoc-Tests können erst ab einer dreistufigen Antwortmöglichkeit durchgeführt werden.

## 10.5 Diskriminanzanalysen

Die Diskriminanzanalyse stellt ein ähnliches Verfahren wie die Regressionsanalyse dar; die Werte einer abhängigen Variable sollen durch die Werte einer oder wie in diesem Fall mehrerer unabhängiger Variablen erklärt werden. Dabei sollen sowohl Zusammenhänge zwischen den Variablen aufgedeckt werden als auch Werte der abhängigen Variable durch die Werte der unabhängigen Variablen vorausgesagt werden. Der Unterschied zwischen den beiden statistischen Verfahren liegt in dem Skalenniveau der Variablen. Mit der Regressionsanalyse können nur abhängige Variablen mit Intervallniveau untersucht werden, wie zum Beispiel das Alter oder Dienstalter der Schutzpolizistinnen. Bei nominal- oder ordinalskalierten Variablen wie der Schulbildung der Beamtinnen oder ein eventueller Wechsel zur Kriminalpolizei müssen die Zusammenhänge mit einer Diskriminanzanalyse erklärt werden.

Im Fragebogen haben von den insgesamt 490 befragten Schutzpolizistinnen 90 Beamtinnen angegeben, sie würden einen *Wechsel zur Kriminalpolizei* planen. Acht Beamtinnen möchten zur Wasserschutzpolizei wechseln; 27 Beamtinnen haben die Frage nicht beantwortet. Da die Probandinnenzahl von acht Beamtinnen, die zur Wasserschutzpolizei wollen, zu gering ist, um sie in einem statistisches Verfahren einzusetzen, werden nur diejenigen Beamtinnen berücksichtigt, die entweder bei der Schutzpolizei bleiben wollen oder zur Kriminalpolizei wechseln möchten. Die abhängige Variable ist dadurch in eine dichotome Variable umgewandelt worden. Die statistischen Hypothesen für eine Diskriminanzanalyse mit den Faktoren als unabhängige Variablen lauten:

$H_0$ : Es besteht kein Zusammenhang zwischen den erklärenden Variablen, den Faktoren und der abhängigen Variable Wechsel zur Kriminalpolizei.

$H_1$ : Es besteht ein Zusammenhang zwischen den erklärenden Variablen, den Faktoren und der abhängigen Variable Wechsel zur Kriminalpolizei.

Der Hypothesentest mit Chi-Quadrat wird auf dem 1%-Niveau signifikant; es sind somit nicht alle Gruppenmittelwerte der Funktion in der Grundgesamtheit identisch. Dem Test auf Gleichheit der Gruppenmittelwerte ist zu entnehmen daß die beiden Faktoren Benachteiligung und Reden wahrscheinlich den höchsten Erklärungswert besitzen, da sie auf dem 1%-Niveau signifikant werden. Die Korrelation zwischen den unabhängigen Variablen und der Diskriminanzfunktion zeigt ebenfalls, daß die unabhängigen Variablen Benachteiligung und Reden den größten Erklärungswert besitzen.

Tab. 67: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Wechsel zur Kriminalpolizei. Wilks' Lambda

Test der Funktionen	Wilks' Lambda	Chi-Quadrat	df	Sig.
1	,925	34,683	13	,001

Tab. 68: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Wechsel zur Kriminalpolizei. Eigenwerte

Funktion	Eigenwert	% der Varianz	Komulierte %	Kanonische Korrelation
1	,081	100,0	100,0	,273

Tab. 69: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Wechsel zur Kriminalpolizei. Gleichheitstest auf Gruppenmittelwerte

	Wilks' Lambda	F	df1	df2	Sig.
Neurotizismus	,995	2,131	1	453	,145
Extraversion	1,000	,019	1	453	,890
Benachteiligung	,961	18,505	1	453	,000
Minderwertigkeit	,998	,809	1	453	,369
Sinn der Gleichstellungsbeauftragten	,996	1,855	1	453	,174
Reden	,963	17,607	1	453	,000
Handeln	,995	2,275	1	453	,132
Persönlich	1,000	,052	1	453	,819
Offiziell	1,000	,038	1	453	,845
Freundlich	,993	3,343	1	453	,068
Unsicher	1,000	,012	1	453	,913
Aggressiv	,998	1,099	1	453	,295
Hart	,999	,263	1	453	,608

Die Diskriminanzanalyse kann in mehrere Schritte unterteilt werden. Nachdem zuerst eine Funktion geschätzt wird, kann anhand dieser für jeden der 455 Fälle ein Funktionswert berechnet werden. Mit Hilfe dieser Funktionswerte können die einzelnen Probandinnen entweder der Gruppe "bleibe in der Schutzpolizei" oder der Gruppe "möchte zur Kriminalpolizei" zugeordnet werden. Diese Zuordnung der Probandinnen zu einer der beiden Gruppen wird mit der tatsächlichen Gruppenzugehörigkeit verglichen, um einen Eindruck von der Güte der Diskriminanzfunktion zu bekommen. Die Gruppenzentroide liegen mit 0,571 für die Gruppe

derjenigen, die zur Kriminalpolizei wollen und mit  $-0,141$  für die Gruppe, die in der Schutzpolizei bleiben möchte, deutlich auseinander. Auf diese Weise wird die Zuordnung einer Probandin anhand ihres Funktionswertes zu einer der beiden Gruppen erleichtert.

Zur weiteren Bewertung der Modellgüte kann die Testgröße Eigenwert herangezogen werden. Ein großer Eigenwert kommt zustande, wenn die Streuung zwischen den Gruppen im Verhältnis zur Streuung innerhalb der Gruppen groß ist. Der hier errechnete Eigenwert von  $0,081$  besagt jedoch, daß die Streuung zwischen den Gruppen nur  $0,08$  mal größer ist als die Streuung innerhalb der Gruppen.

Nach den Ergebnissen der Diskriminanzanalyse wird angenommen, daß es einen Zusammenhang zwischen den Faktoren Benachteiligung und Reden und der abhängigen Variable Wechsel zur Kriminalpolizei gibt. Demnach unterscheiden sich Schutzpolizistinnen, die zur Kriminalpolizei wechseln möchten, von ihren Kolleginnen zum einen dadurch, daß sie eher die Einstellung vertreten, Frauen seien kompetente Beamtinnen, hätten es aber in der Männerdomäne Polizei schwerer. Zu anderen sind sie häufiger belästigenden Verhaltensweisen von Kollegen ausgesetzt.

Die Klassifizierungsergebnisse deuten jedoch darauf hin, daß das Modell einen etwas eingeschränkten Erklärungswert hat, da nur  $62,6\%$  der Fälle richtig eingeordnet werden können, und die Fehlerquote mit  $27,4\%$  relativ groß ist. Ein komplexes Phänomen wie die berufliche Entscheidung zwischen Kriminal- oder Schutzpolizei kann mit dieser Diskriminanzfunktion nur begrenzt beschrieben werden.

Tab. 70: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Wechsel zur Kriminalpolizei. Strukturmatrix

	Funktion 1
Benachteiligung	,711
Reden	,694
Freundlich	-,302
Handeln	,249
Neurotizismus	-,241
Sinn d. Gleichstellungsbeauftragten	,225
Aggressiv	-,173
Minderwertigkeit	,149
Hart	,085
Persönlich	-,038
Offiziell	-,032
Extraversion	-,023
Unsicher	,018

Tab. 71: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Wechsel zur Kriminalpolizei. Funktion der Gruppenzentroide

VAR 23	Funktion 1
1 Wechsel zur Kriminalpolizei	,571
2 Bleibe in der Schutzpolizei	,018-,141

Tab. 72: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Wechsel zur Kriminalpolizei. Klassifizierungsergebnisse

VAR 23		1 Wechsel zu K	2 Bleibe bei S	Total
absolute Werte	1 Wechsel zu K	55	35	90
	2 Bleibe bei S	135	230	365
	ungruppierte Fälle	15	20	35
Prozentangaben	1 Wechsel zu K	61,1	38,9	100,0
	2 Bleibe bei S	37,0	63,0	100,0
	ungruppierte Fälle	42,9	57,1	100,0

62,6% der original gruppierten Fälle werden richtig klassifiziert.

Im Zusammenhang mit der beruflichen Sozialisation der Schutzpolizistinnen wird im Fragebogen nach einer *früheren Berufsausbildung* gefragt. Es wird vermutet, daß sich Beamtinnen mit einer breit gefächerten beruflichen Erfahrung von den Frauen unterscheiden, die lediglich die Ausbildung und Berufserfahrung innerhalb der Polizei erfahren haben. Auch hier handelt es sich bei der abhängigen Variable um eine dichotome Variable, die Anzahl der Missing values beträgt 79 bei dieser Frage. Anhand einer Diskriminanzanalyse wird folgende Nullhypothese getestet:

H<sub>0</sub>: Es besteht kein Zusammenhang zwischen den erklärenden Variablen und der abhängigen Variable frühere Berufsausbildung.

H<sub>1</sub>: Es besteht ein Zusammenhang zwischen den erklärenden Variablen und der abhängigen Variable frühere Berufsausbildung.

Der Hypothesentest mit Chi-Quadrat wird nicht signifikant, daß heißt die Gruppenmittelwerte der Funktion sind in der Grundgesamtheit identisch. Die Streuung zwischen den Gruppen ist kaum größer als die Streuung innerhalb der Gruppen, da die Testgröße Eigenwert mit 0,031 sehr klein ausfällt. Daher wird die Nullhypothese angenommen und die Alternativhypothese verworfen. Schutzpolizistinnen, die vor dem Eintritt in die Polizei bereits eine Berufsausbildung absolviert haben, unterscheiden sich hinsichtlich der Faktoren nicht von ihren Kolleginnen.

Tab. 73: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable frühere Berufsausbildung. Wilks' Lambda

Test der Funktionen	Wilks' Lambda	Chi-Quadrat	df	Sig.
1	,966	14,163	13	,362

Tab. 74: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable frühere Berufsausbildung. Eigenwerte

Funktion	Eigenwert	% der Varianz	Komulierte %	Kanonische Korrelation
1	,035	100,0	100,0	,184

Für die multivariate Diskriminanzanalyse mit der abhängigen sechsstufigen Variable *Schulbildung* wird eine neue Variable konstruiert, die nur noch vier Abstufungen hat. Da lediglich zwei Beamtinnen angegeben haben, als höchsten Schulabschluß den Hauptschulabschluß zu besitzen, wird diese Kategorie weggelassen. Die Abstufungen Fachhochschulabschluß und Universitätsabschluß werden wegen der geringen Probandinnenzahl zu einer Kategorie zusammengefaßt. Missing values sind nicht vorhanden, da die Frage nach der Schulausbildung von allen Schutzpolizistinnen beantwortet worden ist. Die geprüften Hypothesen lauten:

H<sub>0</sub>: Es besteht kein Zusammenhang zwischen den erklärenden Variablen und der abhängigen Variable Schulbildung.

H<sub>1</sub>: Es besteht ein Zusammenhang zwischen den erklärenden Variablen und der abhängigen Variable Schulbildung.

Der Hypothesentest mit Chi-Quadrat wird für keine Kombination mit den drei Funktionen signifikant. Demnach sind die Gruppenmittelwerte der Funktionen identisch. Ebenfalls nicht signifikant wird der Test auf Gleichheit der Gruppenmittelwerte, so daß von zufälligen Unterschieden zwischen den Mittelwerten in der Grundgesamtheit auszugehen ist. Die Streuung der vier Gruppenzentroide läßt erkennen, daß diese dicht beieinander liegen. Es wird die Nullhypothese angenommen und die Alternativhypothese verworfen. Schutzpolizistinnen mit unterschiedlicher Schulbildung unterscheiden sich hinsichtlich der Faktoren nicht.

Tab. 75: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Schulbildung. Wilks' Lambda

Funktion	Wilks' Lambda	Chi-Quadrat	df	Sig.
1 durch 3	,906	47,048	39	,176
2 durch 3	,958	20,448	24	,671
3	,983	8,025	11	,711

Tab. 76: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Schulbildung. Eigenwerte

Funktion	Eigenwert	% der Varianz	Kumulierte %	Kanonische Korrelation
1	,057	56,9	56,9	,233
2	,026	26,2	83,2	,160
3	,017	16,8	100,0	,129



Tab. 77: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Schulbildung. Gleichheitstest auf Gruppenmittelwerte

	Wilks' Lambda	F	df1	df2	Sig.
Neurotizismus	,985	2,409	3	484	,066
Extraversion	,998	,306	3	484	,821
Benachteiligung	,991	1,445	3	484	,229
Minderwertigkeit	,997	,564	3	484	,639
Sinn der Gleichstellungsbeauftragten	,996	,681	3	484	,564
Reden	,989	1,827	3	484	,141
Handeln	,989	1,850	3	484	,137
Persönlich	,996	,728	3	484	,536
Offiziell	,998	,398	3	484	,755
Freundlich	,998	,318	3	484	,812
Unsicher	,999	,238	3	484	,870
Aggressiv	,996	,726	3	484	,537
Hart	,988	2,023	3	484	,110

Tab. 78: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Schulbildung. Funktion der Gruppenzentroide

VAR 10	Funktion 1	Funktion 2	Funktion 3
2 mittlere Reife	-,228	1,087E-02	-5,895E-02
3 Fachabitur	-6,607E-02	,249	,390
4 Abitur	,294	4,454E-02	-4,661E-02
5 Uni-, Fachhochschulabschluß	5,605E-02	-,492	,162

Die *Berufszufriedenheit* der Schutzpolizistinnen wird im Fragebogen unter anderem mit der Variable getestet: "Entspricht Ihr Beruf (Tätigkeit, Arbeitsbedingungen) den Vorstellungen, die Sie zu Einstellungsbeginn hatten?" Als Antwortmöglichkeiten sind fünf Abstufungen von "Ja" bis "Nein" vorgegeben. Lediglich zwei Beamtinnen haben nicht auf diese Frage geantwortet. Mittels der Diskriminanzanalyse werden folgende Hypothesen geprüft:

H<sub>0</sub>: Es besteht kein Zusammenhang zwischen den erklärenden Variablen und der abhängigen Variable Beruf entspricht den Vorstellungen.

H<sub>1</sub>: Es besteht ein Zusammenhang zwischen den erklärenden Variablen und der abhängigen Variable Beruf entspricht den Vorstellungen.

Nach den Hypothesentest mit Chi-Quadrat wird nur die Kombination, bei der alle Funktionen berücksichtigt werden, signifikant, dies jedoch auf dem 1%-Niveau. Mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von nahezu 0,00% kann davon ausgegangen werden, daß die Mittelwerte der einzelnen Gruppen in der Grundgesamtheit unterschiedlich sind. Die Berechnung der Eigenwerte zeigt, daß der Wert für die erste Funktion (0,177) der größte ist, die anderen Werte sind wesentlich geringer. Dem Test auf Gleichheit der Gruppenunterschiede ist zu entnehmen, daß die Variablen Neurotizismus und Benachteiligung den größten Erklärungswert haben, da sie ein Signifikanzniveau von 1% aufweisen. Auf dem 1%-Niveau werden die Variablen Reden, Handeln und Freundlich signifikant, auf dem 5%-Niveau die Variablen Extraversion und Offiziell.

Tab. 79: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Beruf entspricht Vorstellungen. Wilks' Lambda

Test der Funktionen	Wilks' Lambda	Chi-Quadrat	df	Sig.
1 durch 4	,769	125,712	52	,000
2 durch 4	,905	47,849	36	,089
3 durch 4	,956	21,513	22	,489
4	,987	6,079	10	,809

Tab. 80: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Beruf entspricht Vorstellungen. Eigenwerte

Funktion	Eigenwert	% der Varianz	Kumulierte %	Kanonische Korrelation
1	,177	63,4	63,4	,388
2	,057	20,3	83,7	,232
3	,033	11,8	95,4	,178
4	,013	4,6	100,0	,112

Tab. 81: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Beruf entspricht Vorstellungen. Gleichheitstest auf Gruppenmittelwerte

	Wilks' Lambda	F	df1	df2	Sig.
Neurotizismus	,953	5,976	4	483	,000
Extraversion	,979	2,568	4	483	,037
Benachteiligung	,928	9,435	4	483	,000
Minderwertigkeit	,988	1,444	4	483	,218
Sinn der Gleichstellungsbeauftragten	,990	1,243	4	483	,292
Reden	,964	4,530	4	483	,001
Handeln	,965	4,419	4	483	,002
Persönlich	,982	2,176	4	483	,071
Offiziell	,974	3,168	4	483	,014
Freundlich	,971	3,666	4	483	,006
Unsicher	,993	,895	4	483	,467
Aggressiv	,989	1,297	4	483	,270
Hart	,983	2,068	4	483	,084

Die Zentroide der fünf Gruppen sind deutlich voneinander getrennt; sie liegen in aufsteigender Form zwischen -,393 für die Gruppe, die "Ja" angekreuzt hat und 1,684 für die Gruppe, die mit "Nein" geantwortet hat. Das Modell bietet einen relativ guten Erklärungsansatz; nach den Klassifizierungsergebnissen können mit Hilfe der Funktionswerte 37,3% der ursprünglichen Gruppe korrekt zugeordnet werden. Die Nullhypothese wird abgelehnt, da ein Zusammenhang zwischen den Faktoren und der abhängigen Variable besteht.

Schutzpolizistinnen, die angegeben haben, der Beruf entspreche nicht ihren Vorstellungen, unterscheiden sich von ihren Kolleginnen dadurch, daß sie emotional stabiler sind und Frauen in der Schutzpolizei für kompetente Beamtinnen halten, die jedoch benachteiligt werden. Die nicht zufriedenen Beamtinnen werden häufiger von ihren Kollegen durch Verhaltensweisen belästigt, die allen Formen der sexuellen Belästigung zuzuordnen sind; sie reagieren jedoch seltener mit offiziellen Beschwerden. Im Persönlichkeitsprofil haben sie sich eher als freundlich und zuvorkommend eingestuft; sie sind etwas extrovertierter als ihre zufriedenen Kolleginnen.

Tab. 82: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Beruf entspricht Vorstellungen. Strukturmatrix

	1	2	3	4
Benachteiligung	,619	,392	,180	-,204
Neurotizismus	-,471	,297	,398	,018
Reden	,433	,256	,050	,203
Freundlich	,395	-,191	-,097	,165
Offiziell	-,341	,249	,254	-,043
Extraversion	,338	,036	,158	-,125
Sinn d. Gleichstellungsbeauftragten	,239	,051	,030	-,051
Persönlich handeln	-,192	-,389	,228	-,307
Unsicher	,368	-,252	,462	,404
Minderwertigkeit	-,072	,202	-,311	,281
Aggressiv	,186	,208	-,307	,153
Hart	-,204	,112	,282	-,065
	,237	,055	-,331	-,519

Tab. 83: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Beruf entspricht Vorstellungen. Funktion der Gruppenzentroide

VAR 46 entspricht Vorstellungen	Funktion 1	Funktion 2	Funktion 3	Funktion 4
1 Ja	-,393	-,246	2,001E-02	3,763E-02
2 eher ja	4,167E-03	,226	,113	-2,196E-02
3 weiß nicht	,167	,259	-,455	,267
4 eher nein	,360	-,125	-,244	-,199
5 nein	1,684	-,456	,326	,193

Tab. 84: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Beruf entspricht Vorstellungen. Klassifizierungsergebnisse

	VAR 46 entspricht Vorstellungen	1 Ja	2 eher Ja	3 weiß nicht	4 eher Nein	5 Nein	Total
Absolute Werte	1 Ja	73	32	22	20	11	158
	2 eher Ja	60	60	40	31	17	208
	3 weiß nicht	8	4	13	6	3	34
	4 eher Nein	10	10	17	24	9	70
	5 Nein	0	4	1	1	12	18
	ungruppierte Fälle	1	1	0	0	0	2
Prozentangaben	1 Ja	46,2	20,3	13,9	12,7	7,0	100,0
	2 eher Ja	28,8	28,8	19,2	14,9	8,2	100,0
	3 weiß nicht	23,5	11,8	38,2	17,6	8,8	100,0
	4 eher Nein	14,3	14,3	24,3	34,3	12,9	100,0
	5 Nein	,0	22,2	5,6	5,6	66,7	100,0
	ungruppierte Fälle	50,0	50,0	,0	,0	,0	100,0

37,3% der original gruppierten Fälle werden richtig klassifiziert.

Ebenfalls mit einer multivariaten Diskriminanzanalyse wird geschätzt, inwiefern es für die Schutzpolizistinnen von Bedeutung ist, ob sie mit anderen Schutzpolizistinnen zusammen arbeiten. Für die abhängige Variable *Anzahl Kolleginnen auf der Dienststelle* gibt es im Fragebogen die vier Antwortkategorien "mehrere", "zwei", "eine" und "keine". Die Anzahl der Missing values beträgt zehn; getestet wird folgende Nullhypothese:

H<sub>0</sub>: Es besteht kein Zusammenhang zwischen den erklärenden Variablen und der abhängigen Variable Anzahl Kolleginnen auf der Dienststelle.

H<sub>1</sub>: Es besteht ein Zusammenhang zwischen den erklärenden Variablen und der abhängigen Variable Anzahl Kolleginnen auf der Dienststelle.

Der Hypothesentest mit Chi-Quadrat wird nicht signifikant. Der Test auf Gleichheit der Mittelwerte der einzelnen Gruppen wird lediglich bei dem Faktor *Freundlich* auf dem 5%-Niveau signifikant. Die Nullhypothese wird angenommen. Gemessen an der Ausprägung der Faktoren ergibt sich kein Unterschied, mit wievielen anderen Schutzpolizistinnen die Beamtinnen auf den Dienststellen zusammenarbeiten.

Tab. 85: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Anzahl Kolleginnen. Wilks' Lambda

Funktion	Eigenwert	% der Varianz	Kumulierte %	Kanonische Korrelation
1	,044	61,1	61,1	,205
2	,019	27,1	88,2	,138
3	,008	11,8	100,0	,091

Tab. 86: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Anzahl Kolleginnen. Eigenwerte

Test der Funktionen	Wilks' Lambda	Chi-Quadrat	df	Sig.
1 durch 3	,932	33,059	39	,737
2 durch 3	,973	12,958	24	,967
3	,992	3,943	11	,972

Tab. 87: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Anzahl Kolleginnen. Gleichheitstest auf Gruppenmittelwerte

	Wilks' Lambda	F	df1	df2	Sig.
Neurotizismus	,997	,551	3	476	,648
Extraversion	,991	1,464	3	476	,224
Benachteiligung	,996	,709	3	476	,547
Minderwertigkeit	,995	,755	3	476	,520
Sinn der Gleichstellungsbeauftragten	,999	,101	3	476	,959
Reden	,992	1,308	3	476	,271
Handeln	,997	,537	3	476	,657
Persönlich	,999	,182	3	476	,909
Offiziell	,997	,519	3	476	,669
Freundlich	,980	3,208	3	476	,023
Unsicher	,993	1,107	3	476	,346
Aggressiv	,998	,367	3	476	,777
Hart	,997	,554	3	476	,646

Für die Schätzung der Diskriminanzfunktionen für die abhängige Variable "*Halten Sie eine geschlechtsspezifische Aufgabenverteilung für gerechtfertigt?*" wird die ursprüngliche Variable mit dem fünffach abgestuften Antwortmodus von "Ja" bis "Nein" ohne Änderung übernommen. 16 Schutzpolizistinnen haben diese Frage nicht beantwortet. Folgende Hypothesen werden aufgestellt:

H<sub>0</sub>: Es besteht kein Zusammenhang zwischen den erklärenden Variablen und der abhängigen Variable eine geschlechtsspezifische Aufgabenverteilung ist gerechtfertigt.

H<sub>1</sub>: Es besteht ein Zusammenhang zwischen den erklärenden Variablen und der abhängigen Variable eine geschlechtsspezifische Aufgabenverteilung ist gerechtfertigt.

Der Hypothesentest mit Chi-Quadrat wird für die Kombination mit vier Funktionen auf dem 1%-Niveau signifikant. Nach dem Test auf Gleichheit der Gruppenmittelwerte in der Grundgesamtheit hat die Variable Minderwertig den höchsten Erklärungswert, da sie auf dem 1%-Niveau signifikant wird. Auf dem 5%-Niveau werden die Faktoren Sinn der Gleichstellungsbeauftragten und der Persönlichkeitstyp Hart signifikant.

Der Eigenwert ist mit 0,094 nicht besonders hoch, doch läßt die Verteilung der Gruppenzentroide erkennen, daß diese weit genug auseinanderliegen (zwischen -0,385 und 0,483). Die Nullhypothese wird verworfen und die Alternativhypothese angenommen.

Tab. 88: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Beurteilung geschlechtsspezifischer Aufgaben. Wilks' Lambda

Test der Funktionen	Wilks' Lambda	Chi-Quadrat	df	Sig.
1 durch 4	,826	88,600	52	,001
2 durch 4	,903	47,124	36	,102
3 durch 4	,948	24,613	22	,316
4	,985	6,947	10	,730

Tab. 89: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Beurteilung geschlechtsspezifische Aufgaben. Eigenwerte

Funktion	Eigenwert	% der Varianz	Kumulierte %	Kanonische Korrelation
1	,094	47,4	47,4	,292
2	,050	25,2	72,7	,218
3	,039	19,7	92,3	,193
4	,015	7,7	100,0	,122

Tab. 90: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Beurteilung geschlechtsspezifischer Aufgaben. Gleichheitstest auf Gruppenmittelwerte

	Wilks' Lambda	F	df1	df2	Sig.
Neurotizismus	,985	1,739	4	469	,140
Extraversion	,997	,378	4	469	,824
Benachteiligung	,993	,854	4	469	,491
Minderwertigkeit	,948	6,406	4	469	,000
Sinn der Gleichstellungsbeauftragten	,979	2,532	4	469	,040
Reden	,981	2,282	4	469	,060
Handeln	,989	1,286	4	469	,274
Persönlich	,988	1,380	4	469	,240
Offiziell	,991	1,037	4	469	,387
Freundlich	,993	,825	4	469	,510
Unsicher	,986	1,621	4	469	,168
Aggressiv	,993	,869	4	469	,482
Hart	,975	2,974	4	469	,019

Die Gruppe der Beamtinnen, denen es gleichgültig ist, ob es eine geschlechtsspezifische Aufgabenstellung gibt, hat einen Gruppenzentroid von 0,743. Diese Beamtinnen vertreten von den fünf Gruppen am stärksten die Einstellung, Schutzpolizistinnen seien nicht kompetente Beamtinnen. Im Persönlichkeitsprofil stufen sie sich von den fünf Gruppen am ehesten als Typ Hart ein. Gegenüber den Gleichstellungsbeauftragten vertreten sie am stärksten eine positive Einstellung, sie halten diese für eine sinnvolle Einrichtung. Die Gruppe der Schutzpolizistinnen, die eine geschlechtsspezifische Aufgabenverteilung für nicht gerechtfertigt hält, vertritt von allen fünf Gruppen am wenigsten die Einstellung, Schutzpolizistinnen seien nicht kompetente Beamtinnen, die zudem bevorteilt würden. Sie ordnen sich am seltensten dem Persönlichkeitstyp Hart zu, sehen jedoch auch am wenigsten Sinn in den Gleichstellungsbeauftragten. Ihr Gruppenzentroid liegt bei -0,385.

Zwischen diesen beiden Gruppen, die jeweils die extremen Einstellungen vertreten, liegen in absteigender Folge die drei Gruppen von Schutzpolizistinnen, die "eher Ja", "eher Nein" und "Ja" geantwortet haben. Auffällig ist hier, daß die Reihenfolge der Gruppen nicht dem Grad der Zustimmung entspricht. Die Gruppe, die eine geschlechtsspezifische Aufgabenverteilung ablehnt, liegt mit ihrer Einstellung dicht bei der Gruppe, die eine derartige Verteilung bejaht, während die Beamtinnen, denen dies gleichgültig ist, eine ähnliche Einstellung vertreten wie die Gruppe, die "eher Ja" geantwortet hat.



Tab. 91: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Beurteilung geschlechtsspezifischer Aufgaben. Strukturmatrix

	1	2	3	4
Minderwertigkeit	,713	-,364	,064	-,150
Hart	,466	,233	,206	,221
Unsicher	,346	-,050	,250	-,080
Sinn d. Gleichstellungsbeauftragten	,263	,507	,181	,270
Freundlich	,077	-,323	-,120	,219
Extraversion	,064	-,179	,169	,096
Reden	-,081	-,075	,675	-,241
Neurotizismus	-,241	,256	-,396	,069
Persönlich	-,233	,205	,343	-,028
Aggressiv	-,218	,128	,231	,064
Handeln	,152	,248	-,016	-,617
Offiziell	-,093	-,272	,101	,513
Benachteiligung	,092	,275	,174	,320

Tab. 92: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Beurteilung geschlechtsspezifischer Aufgaben. Funktion der Gruppenzentroide

VAR 46 entspricht Vorstellungen	Funktion 1	Funktion 2	Funktion 3	Funktion 4
1 Ja	-,108	5,086E-02	,193	-,538
2 eher ja	,216	-,348	,339	5,795E-02
3 egal	,483	-,110	-,313	-3,461E-02
4 eher nein	6,783E-02	,283	7,605E-02	4,424E-02
5 nein	-,385	-,101	-,103	2,300E-02

Tab. 93: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Beurteilung geschlechtsspezifischer Aufgaben. Klassifizierungsergebnisse

	geschlechtspez. Aufg. gerechtfertigt	1 Ja	2 eher Ja	3 egal	4 eher Nein	5 Nein	Total
Absolute Werte	1 Ja	8	2	4	5	3	22
	2 eher Ja	8	23	13	14	8	66
	3 egal	7	16	28	13	10	74
	4 eher Nein	23	31	30	37	39	160
	5 Nein	21	18	30	25	58	152
	ungruppierte Fälle	2	0	6	7	1	16
Prozentangaben	1 Ja	36,4	9,1	18,2	22,7	13,6	100,0
	2 eher Ja	12,1	34,8	19,7	21,2	12,1	100,0
	3 egal	9,5	21,6	37,8	17,6	13,5	100,0
	4 eher Nein	14,4	19,4	18,8	23,1	24,4	100,0
	5 Nein	13,8	11,8	19,7	16,4	38,2	100,0
	ungruppierte Fälle	12,5	,0	37,5	43,8	6,3	100,0

32,5% der original gruppierten Fälle werden richtig klassifiziert.

## 10.6 Extremgruppenvergleiche

Mit den Faktoren Neurotizismus und Extraversion wird je ein Extremgruppenvergleich durchgeführt. Die Extremgruppen werden so definiert, daß jeweils die 20% höchsten und die 20% niedrigsten Werte als extreme Werte eingestuft werden. Für die Interpretation ist jedoch zu beachten, daß diese Grenzen willkürlich gesetzt sind. Die Extremgruppenvergleiche stellen nur Trends dar und dürfen nicht überbewertet werden. Um die Gefahr von Mißdeutungen möglichst gering zu halten, wird auf die Anwendung von multivariaten Verfahren verzichtet. Stattdessen wird als statistisches Verfahren der T-Test durchgeführt. Beim Faktor Neurotizismus gehören den gewählten Extremgruppen jeweils 98 Probandinnen an. Die sogenannte Mittelgruppe, die in der Auswertung nicht berücksichtigt wird, besteht aus 294 Probandinnen.

H<sub>0</sub>: Hinsichtlich der Faktoren bestehen keine Unterschiede zwischen den Extremgruppen des Faktors Neurotizismus.

H<sub>1</sub>: Hinsichtlich der Faktoren bestehen Unterschiede zwischen den Extremgruppen des Faktors Neurotizismus.

Der T-Test wird bei einer zweiseitigen Fragestellung bei den Faktoren Benachteiligung, sexuelle Belästigung durch Reden und den Persönlichkeitstypen Unsicher, Aggressiv und Hart auf dem 1%-Niveau und bei dem Faktor sexuelle Belästigung durch Handeln auf dem 1%-Niveau signifikant. Zuvor ist der Levene's Test auf Gleichheit der Varianzen durchgeführt worden, nach dem für die Faktoren Reden, Handeln, Persönlich, Offiziell und Unsicher von heterogenen Varianzen ausgegangen werden kann. Die Nullhypothese wurde verworfen.

Tab. 94: Ergebnisse des Extremgruppenvergleichs des Faktors Neurotizismus.  
Levene's Test

	F	Sig.
Benachteiligung	2,423	,121
Minderwertigkeit	,473	,493
Sinn der Gleichstellungsbeauftragten	,047	,829
Reden	5,351	,022
Handeln	24,730	,000
Persönlich	9,865	,002
Offiziell	4,077	,045
Freundlich	,879	,350
Unsicher	6,868	,009
Aggressiv	1,324	,251
Hart	2,555	,112

Emotional stabile Beamtinnen vertreten stärker die Einstellung, daß Frauen in der Schutzpolizei kompetente Beamtinnen seien, jedoch benachteiligt würden. Die emotional stabilen Beamtinnen sind stärker als die labilen Beamtinnen von sexueller Belästigung durch sexistische Witze und anzügliche Bemerkungen oder Spitznamen aber auch durch die härteren Belästigungsformen betroffen. Emotional labile Schutzpolizistinnen schreiben sich selbst eher den aggressiven Persönlichkeitstyp zu, während die stabilen Beamtinnen sich eher Eigenschaften der Typen Unsicher oder Hart zuordnen.

Tab. 95: Ergebnisse des Extremgruppenvergleichs des Faktors Neurotizismus.  
T-Test für die Gleichheit der Mittelwerte

	Varianzen	t	df	Sig. 2-seitig	größte Differenz
Benachteiligung	gleich	6,434	194	,000	,8958350
	nicht gleich	6,434	192,567	,000	,8958350
Minderwertigkeit	gleich	1,780	194	,077	,2416077
	nicht gleich	1,780	192,771	,077	,2416077
Sinn d. Gleichstellungsbeauftragten	gleich	1,278	194	,203	,1851444
	nicht gleich	1,278	193,244	,203	,1851444
Reden	gleich	5,371	194	,000	,7512861
	nicht gleich	5,371	189,440	,000	,7512861
Handeln	gleich	2,969	194	,003	,4489386
	nicht gleich	2,969	115,219	,004	,4489386
Persönlich	gleich	-,499	194	,618	-6,7216098E-02
	nicht gleich	-,499	179,931	,618	-6,7216098E-02
Offiziell	gleich	-,995	194	,321	-,1346010
	nicht gleich	-,995	175,389	,321	-,1346010
Freundlich	gleich	,100	194	,921	1,322342E-02
	nicht gleich	1,00	193,994	,921	1,322342E-02
Unsicher	gleich	6,001	194	,000	,8862392
	nicht gleich	6,001	181,862	,000	,8862392
Aggressiv	gleich	-5,583	194	,000	-,8144328
	nicht gleich	-5,583	189,920	,000	-,8144328
Hart	gleich	3,891	194	,000	,5618330
	nicht gleich	3,891	189,700	,000	,5618330

In den Extremgruppen des Faktors Extraversion sind mit den Grenzen von jeweils 20% 98 Probandinnen bei den Introvertierten und 99 Probandinnen bei den Extrovertierten.

H<sub>0</sub>: Hinsichtlich der Faktoren bestehen keine Unterschiede zwischen den Extremgruppen des Faktors Extraversion.

H<sub>1</sub>: Hinsichtlich der Faktoren bestehen Unterschiede zwischen den Extremgruppen des Faktors Extraversion.

Nach dem Levene's Test auf Gleichheit der Varianzen kann von homogenen Varianzen in der Grundgesamtheit ausgegangen werden. Der T-Test mit zweiseitiger Fragestellung ergibt bei den Faktoren Freundlich und Unsicher eine Irrtumswahrscheinlichkeit von nahezu 0,00% und bei den Faktoren Persönlich und Hart eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 1%. Die Alternativhypothese wird daher angenommen.

Tab. 96: Ergebnisse des Extremgruppenvergleichs des Faktors Extraversion.  
Levene's Test

	F	Sig.
Benachteiligung	,378	,539
Minderwertigkeit	,573	,450
Sinn der Gleichstellungsbeauftragten	,024	,876
Reden	,466	,496
Handeln	,053	,818
Persönlich	1,017	,314
Offiziell	,480	,489
Freundlich	,325	,569
Unsicher	2,951	,087
Aggressiv	1,503	,222
Hart	,056	,814

Die Reaktionen auf sexuelle Belästigungen sind bei extrovertierten Schutzpolizistinnen stärker im persönlichen Bereich zu sehen, das heißt, sie sprechen den Belästiger direkt an oder sprechen mit KollegInnen über das Vorgefallene. Im Vergleich zu introvertierten Beamtinnen stufen sich extrovertierte Beamtinnen im Persönlichkeitsprofil eher Eigenschaften der Persönlichkeitstypen Freundlich, Unsicher und Hart ein.

Tab. 97: Ergebnisse des Extremgruppenvergleichs des Faktors Extraversion.  
T-Test für die Gleichheit der Mittelwerte

	Varianzen	t	df	Sig. 2-seitig	größte Differenz
Benachteiligung	gleich	-1,368	195	,173	-,1925799
	nicht gleich	-1,368	194,438	,173	-,1925799
Minderwertigkeit	gleich	-,499	195	,618	-6,8610645E-02
	nicht gleich	-,499	194,319	,618	-6,8610645E-02
Sinn d. Gleichstellungsbeauftragten	gleich	-,084	195	,933	-1,2732587E-02
	nicht gleich	-,084	194,999	,933	-1,2732587E-02
Reden	gleich	,115	195	,908	1,644963E-02
	nicht gleich	,115	194,706	,908	1,644963E-02
Handeln	gleich	-,194	195	,847	-3,1568389E-02
	nicht gleich	,194	194,025	,847	-3,1568389E-02
Persönlich	gleich	-2,510	195	,013	-,3440975
	nicht gleich	-2,508	189,246	,013	-,3440975
Offiziell	gleich	,015	195	,988	2,079491E-03
	nicht gleich	,015	190,282	,988	2,079491E-03
Freundlich	gleich	-6,018	195	,000	-,8853762
	nicht gleich	-6,018	191,787	,000	-,8853762
Unsicher	gleich	-7,953	195	,000	-1,0899592
	nicht gleich	-7,959	191,270	,000	-1,0899592
Aggressiv	gleich	-1,186	195	,237	-,1779055
	nicht gleich	-1,185	189,616	,237	-,1779055
Hart	gleich	-3,098	195	,002	-,4529771
	nicht gleich	-3,099	194,833	,002	-,4529771

## 10.7 Kreuztabellen

Kreuztabellen werden als weiterführendes statistisches Verfahren eingesetzt, um differenziertere Zusammenhänge zwischen nominalskalierten Daten ermitteln zu können. Durch die multivariaten T-Tests ist festgestellt worden, daß sich die Landespolizeien Schleswig-Holstein und Bremen unter anderem durch das Ausmaß unterscheiden, in welchem die Beamtinnen von sexueller Belästigung wie sexistischen Witzen und anzüglichen Bemerkungen über die eigene Person betroffen sind. Mit Hilfe der Kreuztabelle wird für die elf verschiedenen Formen der Belästigung überprüft, inwieweit es sich hier um signifikante Unterschiede zwischen den Landespolizeien handelt. Der Fragebogen enthält für jede der 11 Belästigungsarten die fünf Antwortmöglichkeiten "nie", "einmal", "zweimal", "öfter" und "regelmäßig". Die Anzahl der Missing values liegt bei den einzelnen Belästigungsarten zwischen zwei und neun. Folgende statistische Hypothesen werden durch Kreuztabellen getestet:

*Vergleich Bundesländer: Belästigung durch Pinups u.ä.*

$H_0$ : Es besteht kein Zusammenhang zwischen dem Bundesland der Beamtinnen und dem Ausmaß der Belästigungsart "Die Dienststelle ist mit sexuell orientierten Dingen geschmückt (z.B. Pinup-girls)".

$H_1$ : Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem Bundesland der Beamtinnen und dem Ausmaß der Belästigungsart "Die Dienststelle ist mit sexuell orientierten Dingen geschmückt (z.B. Pinup-girls)".

Der Chi-Quadrat-Test nach Pearson wird auf dem 1%-Niveau signifikant, worauf die Nullhypothese abgelehnt wird. Da die Freiheitsgrade größer als 1 sind ( $df=4$ ), wird von einer zweiseitigen Fragestellung ausgegangen und eine ungerichtete Alternativhypothese überprüft. Die Schutzpolizistinnen der Landespolizei Bremen werden hochsignifikant häufiger durch pornographische Darstellungen auf den Dienststellen belästigt als die Beamtinnen aus Schleswig-Holstein.

Tab. 98: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Bundesland und Belästigung durch Pinups etc. Chi-Quadrat Test

	Value	df	Asymp.Sig 2-seitig
Pearson Chi-Quadrat	25,086	4	,000

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 7,04.

Tab. 99: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Bundesland und Belästigung durch Pinups etc. Kreuztabelle

		nie	einmal	zweimal	öfter	regelmäßig	Gesamt
<b>Schleswig-</b>	Anzahl	189	70	31	72	27	389
<b>Holstein</b>	erwartete A.	168,5	79,1	30,4	83,1	28,0	389,0
	% Land	48,6%	18,0%	8,0%	18,5%	6,9%	100,0%
	% VAR 96	89,6%	70,7%	81,6%	69,2%	77,1%	79,9%
	% Gesamt	38,8%	14,4%	6,4%	14,8%	5,5%	79,9%
<b>Bremen</b>	Anzahl	22	29	7	32	8	98
	erwartete A.	42,5	19,9	7,6	20,9	7,0	98,0
	% Land	22,4%	29,6%	7,1%	32,7%	8,2%	100,0%
	% VAR 96	10,4%	29,3%	18,4%	30,8%	22,9%	20,1%
	% gesamt	4,5%	6,0%	1,4%	6,6%	1,6%	20,1%
<b>Total</b>	Anzahl	211	99	38	104	35	487
	erwartete A.	211,0	99,0	38,0	104,0	35,0	487,0
	% Land	43,3%	20,3%	7,8%	21,4%	7,2%	100,0%
	% VAR 96	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Gesamt	43,3%	20,3%	7,8%	21,4%	7,2%	100,0%

*Vergleich Bundesländer: Belästigung durch Witze und Bemerkungen*

H<sub>0</sub>: Es besteht kein Zusammenhang zwischen dem Bundesland der Beamtinnen und dem Ausmaß der Belästigungsart "In meiner Anwesenheit äußern Kollegen sexistische Bemerkungen und/oder Witze".

H<sub>1</sub>: Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem Bundesland der Beamtinnen und dem Ausmaß der Belästigungsart "In meiner Anwesenheit äußern Kollegen sexistische Bemerkungen und/oder Witze".

Da der Chi-Quadrat-Test auf dem 1%-Niveau signifikant ist, wird die Nullhypothese abgelehnt. Die Freiheitsgrade sind größer als 1 (df=4), so daß von einer zweiseitigen Fragestellung ausgegangen und eine ungerichtete Alternativhypothese überprüft wird. Die Schutzpolizistinnen der Landespolizeien Bremen werden sehr signifikant häufiger als ihre Kolleginnen aus Schleswig-Holstein durch sexistische Witze oder Bemerkungen belästigt.

Tab. 100: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Bundesland und Belästigung durch sexistische Bemerkungen und/oder Witze. Chi-Quadrat Test

	Value	df	Asymp.Sig 2-seitig
Pearson Chi-Quadrat	11,815 a	4	,019

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 5,03.

Tab. 101: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Bundesland und Belästigung durch sexistische Bemerkungen und/oder Witze. Kreuztabelle

		nie	einmal	zweimal	öfter	regelmäßig	Gesamt
<b>Schleswig-Holstein</b>	Anzahl	82	20	24	194	65	385
	erwartete A.	71,1	20,0	22,4	203,7	67,9	385,0
	% Land	21,3%	5,2%	6,2%	50,4%	16,9%	100,0%
	% VAR 97	92,1%	80,0%	85,7%	76,1%	76,5%	79,9%
	% Gesamt	17,0%	4,1%	5,0%	40,2%	13,5%	79,9%
<b>Bremen</b>	Anzahl	7	5	4	61	20	97
	erwartete A.	17,9	5,0	5,6	51,3	17,1	97,0
	% Land	7,2%	5,2%	4,1%	62,9%	20,6%	100,0%
	% VAR 97	7,9%	20,0%	14,3%	23,9%	23,5%	20,1%
	% gesamt	1,5%	1,0%	,8%	12,7%	4,1%	20,1%
<b>Total</b>	Anzahl	89	25	28	255	85	482
	erwartete A.	89,0	25,0	28,0	255,0	85,0	482,0
	% Land	18,5%	5,2%	5,8%	52,9%	17,6%	100,0%
	% VAR 97	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Gesamt	18,5%	5,2%	5,8%	52,9%	17,6%	100,0%



*Vergleich Bundesländer: Belästigung durch Verunstalten von Aushängen zu Frauenthemem*

H<sub>0</sub>: Es besteht kein Zusammenhang zwischen dem Bundesland der Beamtinnen und dem Ausmaß der Belästigungsart "Aushänge zu Frauenveranstaltungen und -themen werden mit sexistischen Kommentaren versehen".

H<sub>1</sub>: Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem Bundesland der Beamtinnen und dem Ausmaß der Belästigungsart "Aushänge zu Frauenveranstaltungen und -themen werden mit sexistischen Kommentaren versehen".

Der Chi-Quadrat-Test wurde nicht signifikant, so daß die Nullhypothese angenommen wird. Hinsichtlich dieser Belästigungsart besteht kein Unterschied zwischen den Schutzpolizistinnen in Bremen und Schleswig-Holstein.

Tab. 102: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Bundesland und Belästigung durch verunstaltete Aushänge zu Frauenthemem. Chi-Quadrat Test

	Value	df	Asymp.Sig 2-seitig
Pearson Chi-Quadrat	6,288 a	4	,179

a. 1 Zellen (10,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 3,23.

*Vergleich Bundesländer: Belästigung durch negative Spitznamen*

H<sub>0</sub>: Es besteht kein Zusammenhang zwischen dem Bundesland der Beamtinnen und dem Ausmaß der Belästigungsart "Ich werde mit negativen Spitznamen (z.B. Sozialtussi), Schimpfwörtern (z.B. Pisse) angeredet".

H<sub>1</sub>: Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem Bundesland der Beamtinnen und dem Ausmaß der Belästigungsart "Ich werde mit negativen Spitznamen (z.B. Sozialtussi), Schimpfwörtern (z.B. Pisse) angeredet".

Der Chi-Quadrat-Test ist auf dem 1%-Niveau signifikant, die Nullhypothese wird verworfen. Es wird eine ungerichtete Fragestellung getestet, da die Freiheitsgrade größer als 1 sind (df=3). Es besteht ein Zusammenhang zwischen den Landespolizeien und dieser Belästigungsart, die Bremer Beamtinnen sind sehr signifikant stärker betroffen.

Tab. 103: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Bundesland und Belästigung durch negative Spitznamen. Chi-Quadrat Test

	Value	df	Asymp.Sig 2-seitig
Pearson Chi-Quadrat	11,873 a	3	,008

a. 4 Zellen (50,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,80.

Tab. 104: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Bundesland und Belästigung durch negative Spitznamen. Kreuztabelle

		nie	einmal	zweimal	öfter	regelmäßig	Gesamt
<b>Schleswig-</b>	Anzahl	369	10	2	8	0	389
<b>Holstein</b>	erwartete A.	363,4	15,2	3,2	7,2	,0	389,0
	% Land	94,9%	2,6%	,5%	2,1%	,00	100,0%
	% VAR 99	81,1%	52,6%	50,0%	88,9%	,00	79,9%
	% Gesamt	75,8%	2,1%	,4%	1,6%	,00	79,9%
<b>Bremen</b>	Anzahl	86	9	2	1	0	98
	erwartete A.	91,6	3,8	,8	1,8	0	98,0
	% Land	87,8%	9,2%	2,0%	1,0%	,00	100,0%
	% VAR 99	18,9%	47,4%	50,0%	11,1%	,00	20,1%
	% gesamt	17,7%	1,8%	,4%	,2%	,00	20,1%
<b>Total</b>	Anzahl	455	19	4	9	0	487
	erwartete A.	455,0	19,0	4	9	0	487,0
	% Land	93,4%	3,9%	,8%	1,8%	,00	100,0%
	% VAR 99	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	,00	100,0%
	% Gesamt	93,4%	3,9%	,8%	1,8%	,00	100,0%

*Vergleich Bundesländer: Belästigung durch anzügliche Bemerkungen*

H<sub>0</sub>: Es besteht kein Zusammenhang zwischen dem Bundesland der Beamtinnen und dem Ausmaß der Belästigungsart "Über meine Person, Kleidung und Figur sowie mein Privatleben werden anzügliche Bemerkungen gemacht".

H<sub>1</sub>: Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem Bundesland der Beamtinnen und dem Ausmaß der Belästigungsart "Über meine Person, Kleidung und Figur sowie mein Privatleben werden anzügliche Bemerkungen gemacht".

Die Nullhypothese wird angenommen, da der Chi-Quadrat-Test nicht signifikant ist. Zwischen den Beamtinnen der Landespolizeien Bremen und Schleswig-Holstein besteht hinsichtlich dieser Belästigungsart kein signifikanter Unterschied.

Tab. 105: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Bundesland und Belästigung durch anzügliche Bemerkungen zur Person, Kleidung und Privatleben. Chi-Quadrat Test

	Value	df	Asymp.Sig. 2-seitig
Pearson Chi-Quadrat	7,086 a	4	,131

a. 1 Zellen (10,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 3,23.

*Vergleich Bundesländer: Belästigung durch unangenehme Berührungen*

H<sub>0</sub>: Es besteht kein Zusammenhang zwischen dem Bundesland der Beamtinnen und dem Ausmaß der Belästigungsart "Ich werde 'zufällig' angefaßt, berührt, obwohl ich es nicht mag (z.B. Arm um die Schulter)".

H<sub>1</sub>: Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem Bundesland der Beamtinnen und dem Ausmaß der Belästigungsart "Ich werde 'zufällig' angefaßt, berührt, obwohl ich es nicht mag (z.B. Arm um die Schulter)".

Der Chi-Quadrat-Test ist nicht signifikant; die Nullhypothese wird angenommen. In Bezug auf diese Belästigungsart besteht kein Unterschied zwischen den Beamtinnen der beiden Landespolizeien.

Tab. 106: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Bundesland und Belästigung durch unangenehme Berührungen. Chi-Quadrat Test

	Value	df	Asymp.Sig. 2-seitig
Pearson Chi-Quadrat	8,096 a	4	,088

a. 3 Zellen (30,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,40.

*Vergleich Bundesländer: Belästigung durch Grapschen*

H<sub>0</sub>: Es besteht kein Zusammenhang zwischen dem Bundesland der Beamtinnen und dem Ausmaß der Belästigungsart "Ich werde begrapscht (z.B. am Po, am Busen, im Genitalbereich)".

H<sub>1</sub>: Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem Bundesland der Beamtinnen und dem Ausmaß der Belästigungsart "Ich werde begrapscht (z.B. am Po, am Busen, im Genitalbereich)".

Die Nullhypothese wird angenommen, da der Chi-Quadrat-Test nicht signifikant ist. Die Schutzpolizistinnen in Bremen und Schleswig-Holstein sind in gleichem Maß von dieser Belästigungsart betroffen.

Tab. 107: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Bundesland und Belästigung durch Grapschen. Chi-Quadrat Test

	Wert	df	Asymp.Sig. 2-seitig
Pearson Chi-Quadrat	2,457 a	4	,652

a. 3 Zellen (70,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,20.

*Vergleich Bundesländer: Belästigung durch Zeigen des Genitals*

H<sub>0</sub>: Es besteht kein Zusammenhang zwischen dem Bundesland der Beamtinnen und dem Ausmaß der Belästigungsart "Ein Kollege hat mir sein Genital gezeigt".

H<sub>1</sub>: Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem Bundesland der Beamtinnen und dem Ausmaß der Belästigungsart "Ein Kollege hat mir sein Genital gezeigt".

Der Chi-Quadrat-Test ist nicht signifikant, die Nullhypothese wird angenommen. Bei dieser Belästigungsart besteht kein Unterschied zwischen den Beamtinnen der beiden Landespolizeien.

Tab. 108: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Bundesland und Belästigung durch Zeigen des Genitals. Chi-Quadrat Test

	Wert	df	Asymp.Sig. 2-seitig
Pearson Chi-Quadrat	2,883 a	4	,578

a. 8 Zellen (80,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,40.

*Vergleich Bundesländer: Belästigung durch Aufforderungen zu sexuellen Handlungen*

H<sub>0</sub>: Es besteht kein Zusammenhang zwischen dem Bundesland der Beamtinnen und dem Ausmaß der Belästigungsart "Ich habe direkte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen bekommen".

H<sub>1</sub>: Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem Bundesland der Beamtinnen und dem Ausmaß der Belästigungsart "Ich habe direkte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen bekommen".

Der Chi-Quadrat-Test ist nicht signifikant, die Nullhypothese wird angenommen. Hinsichtlich dieser Belästigungsart besteht kein signifikanter Unterschied zwischen den Schutzpolizistinnen in Schleswig-Holstein und Bremen.

Tab. 109: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Bundesland und Belästigung durch unangenehme Berührungen. Chi-Quadrat Test

	Wert	df	Asymp.Sig. (2-seitig)
Pearson Chi-Quadrat	6,290 a	4	,178

a. 5 Zellen (50,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,60.

*Vergleich Bundesländer: Belästigung durch Aufforderungen zu sexuellen Handlungen unter Androhung beruflicher Nachteile*

H<sub>0</sub>: Es besteht kein Zusammenhang zwischen dem Bundesland der Beamtinnen und dem Ausmaß der Belästigungsart "Ich wurde unter Androhung beruflicher Nachteile zu sexuellen Handlungen aufgefordert".

H<sub>1</sub>: Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem Bundesland der Beamtinnen und dem Ausmaß der Belästigungsart "Ich wurde unter Androhung beruflicher Nachteile zu sexuellen Handlungen aufgefordert".

Da der Chi-Quadrat-Test nicht signifikant ist, wird die Nullhypothese angenommen. In Bezug auf die Häufigkeit dieser Belästigungsart besteht kein Unterschied zwischen den Beamtinnen der beiden Landespolizeien.

Tab. 110: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Bundesland und Belästigung durch Aufforderungen zu sexuellen Handlungen unter Androhung beruflicher Nachteile.  
Chi-Quadrat Test

	Wert	df	Asymp.Sig. 2-seitig
Pearson Chi-Quadrat	,252 a	1	,616

a. 2 Zellen (50,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,20.



*Vergleich Bundesländer: mit Gewalt zu sexuellen Handlungen gezwungen*

H<sub>0</sub>: Es besteht kein Zusammenhang zwischen dem Bundesland der Beamtinnen und dem Ausmaß der Belästigungsart "Ich bin mit Gewalt zu sexuellen Handlungen gezwungen worden".

H<sub>1</sub>: Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem Bundesland der Beamtinnen und dem Ausmaß der Belästigungsart "Ich bin mit Gewalt zu sexuellen Handlungen gezwungen worden".

Der Chi-Quadrat-Test ist nicht signifikant, daher wird die Nullhypothese angenommen. Hinsichtlich dieser Belästigungsart besteht kein Unterschied zwischen den Schutzpolizistinnen in Bremen und Schleswig-Holstein.

Tab. 111: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Bundesland und Belästigung durch gewalttätige sexuelle Handlungen. Chi-Quadrat Test

	Wert	df	Asymp.Sig. 2-seitig
Pearson Chi-Quadrat	1,369 a	2	,504

a. 4 Zellen (66,7%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,20.

Die Tatsache, daß von mehr als der Hälfte der Schutzpolizistinnen der Partner ebenfalls bei der Polizei arbeitet (vgl. Kap. 12.1), gibt Anlaß zur Vermutung, daß es einen *Zusammenhang zwischen dem Familienstand der Schutzpolizistinnen und dem Beruf des Partners oder Ehemannes* gibt. Auch die Zusammenhänge zwischen diesen nominalskalierten Variablen werden mit dem statistischen Verfahren der Kreuztabellen ermittelt. Die Anzahl der Missing values von 112 ist hier relativ groß, darunter fallen jedoch nicht nur die Probandinnen, die auf diese Frage nicht antworten wollten, sondern auch diejenigen, die zur Zeit keinen Partner haben.

H<sub>0</sub>: Es besteht kein Zusammenhang zwischen dem Familienstand der Beamtinnen und dem Beruf des Partners.

H<sub>1</sub>: Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem Familienstand der Beamtinnen und dem Beruf des Partners.

Der Chi-Quadrat-Test ist auf dem 1%-Niveau signifikant, worauf die Nullhypothese abgelehnt wird. Da die Freiheitsgrade größer als 1 sind (df=2), wird von einer zweiseitigen Fragestellung ausgegangen und eine ungerichtete Alternativhypothese überprüft. Es ist von signifikanten Zusammenhängen zwischen dem Beruf des Partners und dem Familienstand der Schutzpolizistinnen auszugehen.

Beamtinnen mit Ehe- bzw. Lebenspartner haben hochsignifikant häufiger einen Partner, der ebenfalls bei der Polizei ist. Bei alleinlebenden Schutzpolizistinnen übt der Partner nur in 15,9% der Fälle den Polizeiberuf aus. Bei den verheirateten Beamtinnen ist der Partner zu 61,9% bei der Polizei beschäftigt. Ein fast identisches Ergebnis erreichen die Polizistinnen mit Lebenspartner, hier arbeiten 61,8% der Partner bei der Polizei.

Tab. 112: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Familienstand und Beruf des Partners. Chi-Quadrat Test

	Value	df	Asymp.Sig. (2-seitig)
Pearson Chi-Quadrat	47,698 a	2	,000

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 32,13.

Tab. 113: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Familienstand und Beruf des Partners. Kreuztabelle

		Polizist	Nicht-Polizist	Gesamt
<b>alleinlebend</b>	Anzahl	11	58	69
	erwartete A.	36,9	32,1	69,0
	% fam	15,9%	84,1%	100,0%
	% VAR 1	5,4%	33,0%	18,3%
	% Gesamt	2,9%	15,3%	18,3%
<b>verheiratet</b>	Anzahl	60	37	97
	erwartete A.	51,8	45,2	97,0
	% fam	61,9%	38,1%	100,0%
	% VAR 1	29,7%	21,0%	25,7%
	% Gesamt	15,9%	9,8%	25,7%
<b>Lebenspartner</b>	Anzahl	131	81	212
	erwartete A.	113,3	98,7	212,0
	% fam	61,8%	38,2%	100,0%
	% VAR 1	64,9%	46,0%	56,1%
	% gesamt	34,7%	21,4%	56,1%
<b>Total</b>	Anzahl	202	176	378
	erwartete A.	202,0	176,0	378,0
	% fam	53,4%	46,6%	100,0%
	% VAR 1	100,0%	100,0%	100,0%
	% Gesamt	53,4%	46,6%	100,0%

## 11. Ergebnisse der deskriptiven Statistik

Im folgenden werden die Ergebnisse der deskriptiven Statistik dargestellt, da nicht alle Variablen in Verfahren der Prüfstatistik (vgl. Kap. 10) eingehen. Die Darstellungen zu den Sozialisationsbedingungen und -erfahrungen von Frauen in der Schutzpolizei werden durch die schriftlichen Kommentare auf den Fragebögen der schleswig-holsteinischen Beamtinnen veranschaulicht. Es sei jedoch darauf hingewiesen, daß diese Kommentare nicht repräsentativ sind und nur die Meinung einzelner wiedergeben. Sie sind allenfalls als Tendenzen zu verstehen oder als Hinweis darauf, welche Fragestellungen besonderes Interesse bei einigen Beamtinnen hervorgerufen haben. Um den Lesern und Leserinnen einen besseren Überblick zu ermöglichen, sind die Ausführungen wie bereits in Kapitel 9.5 durch Fußnoten ergänzt worden, in denen die jeweiligen Abschnitte des Fragebogens im Original wiedergegeben werden. Im Text aufgeführte Prozentzahlen sind auf eine Stelle hinter dem Komma gerundet.

### 11.1 Vorberufliche Sozialisation

In der Phase der vorberuflichen Sozialisation werden Grundkenntnisse und Fähigkeiten für die Berufstätigkeit erworben, aber auch die Wahl des zu erlernenden Berufes getroffen. Als ausschlaggebend für die Berufswahl gelten weniger die individuellen Komponenten der BerufsanfängerInnen als vielmehr die allgemeinen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt, sowie geschlechts- und schichtspezifische Aspekte.

Nach den Einstellungsvoraussetzungen der Landespolizeien Schleswig-Holstein und Bremen ist für den mittleren Polizeivollzugsdienst mindestens ein Hauptschulabschluß und eine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich; für die Einstellung in den gehobenen Dienst muß die Fachhochschulreife erlangt worden sein.<sup>1</sup> Über die Hälfte (52,9%) der befragten Schutzpolizistinnen können Abitur oder Fachabitur nachweisen; 46,7% der Beamtinnen besitzen die mittlere Reife und zwei Frauen (0,4%) haben einen Hauptschulabschluß.

Bei ihrem Eintritt in die Polizei sind ein Teil der späteren Schutzpolizistinnen überqualifiziert<sup>2</sup>. 8,4% der Frauen haben vor Einstellungsbeginn bereits ein Hochschulstudium absol-

<sup>1</sup> BEREITSCHAFTSPOLIZEI BREMEN 1997 (Hg.): Einstellung von Frauen in die Vorbereitungsdienste der Laufbahnen I und II der Polizeivollzugsdienste der Länder und des Bundes.

<sup>2</sup> Welche Schulausbildung haben Sie (Bitte nur höchsten Abschluß angeben) ?

Hauptschule	<input type="checkbox"/>	Abitur	<input type="checkbox"/>
Mittlere Reife	<input type="checkbox"/>	Fachhochschulabschluß	<input type="checkbox"/>
Fachabitur	<input type="checkbox"/>	Universitätsabschluß	<input type="checkbox"/>

viert; drei Beamtinnen können einen Universitätsabschluß (Rechtsanwältin, Lehramt Realschule bzw. Hauptschule) und 38 einen Fachhochschulabschluß vorweisen wie zum Beispiel als Bau-Ingenieurin, Elektronikerin oder Nachrichtentechnikerin. In Bezug auf die Gleichstellung im Bildungs- und Arbeitsmarktbereich zeigt sich ein bekanntes Muster; Frauen haben im Bereich der Bildung aufgeholt, arbeiten jedoch vielfach in Berufen, die nicht ihrem Bildungs- oder Ausbildungsstand entsprechen (vgl. Kap. 6.1).

Die Ausbildung zur Schutzpolizistin ist nicht für alle Anwärtinnen die erste Berufsausbildung. 22,3% der Beamtinnen haben bereits eine Berufsausbildung<sup>3</sup> absolviert, bevor sie in den Polizeivollzugsdienst eingetreten sind; etwa die Hälfte dieser Beamtinnen hat über die Ausbildung hinaus auch in dem erlernten Beruf gearbeitet. Diese Erfahrungen zählen streng genommen nicht mehr zur Phase der vorberuflichen Sozialisation; für den Beruf Schutzpolizei werden sie jedoch als Sonderfall vorberuflicher Sozialisationsbedingungen betrachtet. In Kapitel 6 wird die Vermutung geäußert, daß Frauen aus den sogenannten Frauenberufen in Berufe abwandern, die bis vor kurzem Männern vorbehalten waren, da diese bessere Berufsaussichten bieten. Nach den Angaben der Schutzpolizistinnen über ihre frühere Berufstätigkeit kann bestätigt werden, daß die meisten von ihnen von einem ausgesprochenen Frauenberuf zur Schutzpolizei wechselten.

Von den Beamtinnen mit früherer Berufserfahrung sind etwa 13% bereits im öffentlichen Dienst beschäftigt gewesen und zwar hauptsächlich als Verwaltungsfachangestellte. Der überwiegende Teil der Beamtinnen hat in den Bereichen Industrie und Handel, Freie Berufe und im Handwerk gearbeitet. Vereinzelt haben Frauen vor dem Eintritt in die Schutzpolizei als ungelernete Kraft gearbeitet und sind als Aushilfen im Hotelfach und in der Gastronomie tätig gewesen.

Bei der Auswahl ihres 1. Berufes haben sich die Beamtinnen auf wenige Berufe beschränkt, dies entspricht der für Frauen allgemein üblichen Berufswahl auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Kap. 6.1). 59% der Beamtinnen haben einen der 20 Ausbildungsberufe erlernt, welche am häufigsten von Frauen gewählt werden, wie die sogenannten Helferberufe in Industrie und Handel (Rechtsanwalts- und Notarsgehilfin, Steuerfachgehilfin), die freien Helferberufe (Arzthelferin, Zahnarzthelferin) oder kaufmännische Berufe, hier vor allem Bürokauffrau oder Einzelhandelskauffrau. Darüber hinaus absolvierten 13% der späteren Schutzpolizistinnen die Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten und 15 % erlernten einen sogenannten Frauenberuf, wie Floristin, Kinderkrankenschwester, Hotelfachfrau, Kosmetikerin oder Hauswirtschafterin.

---

<sup>3</sup> evt. frühere Berufsausbildung: \_\_\_\_\_ Nein   
 evt. frühere Berufstätigkeit: \_\_\_\_\_ Nein

Insgesamt haben 87% der Beamtinnen mit vorheriger Berufserfahrung einen Beruf ergriffen, in dem der Frauenanteil zwischen 75% (Bauzeichnerin) und 100% (Zahnarzthelferin) liegt. Nur wenige Schutzpolizistinnen (8%) sind in Ausbildungsberufen tätig gewesen, die zu den sogenannten Männerberufen gezählt werden, wie Tischlerin aber auch Elektronikerin, Gärtnerin oder Garten- und Landschaftsbauerin. Die übrigen Beamtinnen (5%) haben einen Beruf gewählt, der sich nicht den sogenannten Frauen- oder Männerberufen zuordnen läßt, wie Bankkauffrau.

Befragt nach ihren Berufswahlmotiven<sup>4</sup> werden von den meisten Beamtinnen Gründe genannt, die häufig von Frauen bei der Wahl ihres Berufes oder Studienfachs geäußert werden. Die für viele Frauen typische soziale Ausrichtung zeigt sich bei den Polizistinnen darin, daß 90,6% von ihnen einen Beruf ergreifen wollen, in dem sie mit "Menschen arbeiten"; 69,6% wollen eine "soziale/helfende Tätigkeit" und 63,3% eine "sinnvolle Tätigkeit" ausüben.

Ein weiteres ausschlaggebendes Motiv für die Wahl des Polizeiberufes ist der durch den Beamtenstatus "sichere Arbeitsplatz", der keinen Konjunkturschwankungen ausgesetzt ist; hier stimmen 88,6% der Beamtinnen zu. Vielfach wird auch die "gute Bezahlung" als Grund (58,2%) angegeben, zur Polizei zu gehen. Dies mag erstaunen, da Polizeibeamte häufig großen Unmut über die, ihrer Meinung nach schlechte Bezahlung bei der Polizei äußern (vgl. Kap.7.2). Verglichen mit dem Einkommen aus typischen Frauenberufen bietet die Polizei jedoch eine gute Bezahlung, so daß es durchaus plausibel erscheint, wenn die Schutzpolizistinnen dieses Argument vor vielen anderen nennen. Die große Bedeutung von finanzieller Sicherheit und Unabhängigkeit für die Beamtinnen spiegelt sich auch in einem anderen Berufswahlmotiv wider. Für 24,1% der Schutzpolizistinnen ist die Tatsache, daß Anwärterinnen für den gehobenen Dienst bereits während des Studium ein Gehalt bekommen, ein Anreiz, zur Polizei zu gehen. Gute Aufstiegsmöglichkeiten versprechen sich 43,7% der Schutzpolizistinnen. Auch dieses Argument für den Polizeiberuf ist wiederum vor dem

<sup>4</sup>Nennen Sie bitte Ihre Gründe für die Wahl Ihres Berufes (Mehrfachnennung möglich):

	Ja	Nein
Arbeit mit Menschen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
politisches Engagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbstverwirklichung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
eigenständiges Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sicherer Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufstiegsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gute Bezahlung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gehalt auch schon im Studium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gutes Ansehen der Polizei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
soziale/helfende Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
spannender Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sinnvolle Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
"mir fiel nichts besseres ein"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: _____		

Hintergrund der Situation in den typischen Frauenberufen zu betrachten. Im Vergleich zu den Aufstiegschancen in den sogenannten Helferberufen wie Arzthelferin oder Rechtsanwalts- und Notarsgehilfin sind die Aufstiegsmöglichkeiten bei der Polizei als gut einzustufen.

Die Aussicht auf "eigenständiges Arbeiten" und einen "spannenden Beruf" sind für 68,6% bzw. 78% der Frauen Gründe, zur Schutzpolizei zu gehen. Die in der Literatur vertretene Ansicht (vgl. Kap. 6.2), Frauen in "exotischen" Männerberufen wie der Polizei hätten den Beruf gewählt, um sich selbst zu verwirklichen, wird von den Schutzpolizistinnen nur teilweise bestätigt. Lediglich 25,5% stimmen dem Berufswahlmotiv eigene "Selbstverwirklichung" zu.

Die am wenigsten genannten Gründe, den Schutzpolizeiberuf zu ergreifen, sind das "gute Ansehen der Polizei" (12,7%) und "politisches Engagement" (3,9%) von seiten der Beamtinnen. Einige Schutzpolizistinnen sind aus Mangel an besseren Alternativen zur Polizei gegangen. Bei 5,3% der Beamtinnen fällt die Wahl auf den Polizeiberuf, da ihnen "nicht besseres" eingefallen ist. Unter der Rubrik "Sonstiges" schreiben Beamtinnen, für sie seien auch Gründe wie "Vielfältigkeit", "Gerechtigkeitssinn", "nicht so viele Frauen", "Traumberuf" oder "verschiedene spannende Bereiche bei der Polizei" ausschlaggebend.

Im Zusammenhang mit den Berufswahlmotiven steht die Frage, inwieweit sich die Beamtinnen vor Einstellungsbeginn über ihren zukünftigen Beruf informiert haben. Etwas mehr als die Hälfte der Frauen (54,4%) geben an, genauere Vorkenntnisse<sup>5</sup> über den Beruf Schutzpolizistin besessen zu haben. Im Fragebogen wird ausdrücklich nach genauen Vorkenntnissen gefragt, da aufgrund der besonderen Stellung der Polizei in der Gesellschaft davon auszugehen ist, daß fast alle Berufsanfängerinnen Vorstellungen oder rudimentäres Wissen über den Polizeiberuf haben.

<sup>5</sup>Hatten Sie bereits vor Ausbildungsbeginn bei der Polizei genauere Kenntnisse über die verschiedenen Aufgaben in Ihrem Beruf?

Ja <input type="checkbox"/>	eher Ja <input type="checkbox"/>	weiß ich nicht <input type="checkbox"/>	eher Nein <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
Wenn ja, woher haben Sie diese Kenntnisse bezogen (Mehrfachnennung möglich)?				
		Ja	Nein	
Schule		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Berufsberatung / Arbeitsamt		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Massenmedien (TV, Printmedien)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Werbefroschüren der PDAFB		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
EinstellungsberaterInnen		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Freundeskreis		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Bekannte / Freunde bei der Polizei		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Vater bei der Polizei		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sonstiges: _____				

45,6% der Beamtinnen haben bei der Wahl ihres Berufs keine differenzierten Vorstellungen über die verschiedenen Aufgabenbereiche einer Schutzpolizistin. Dies hängt wahrscheinlich mit dem geringen Alter vieler Anwärterinnen für den mittleren Dienst zusammen, die bei Eintritt in die Polizei zum Teil erst 16 oder 17 Jahre alt sind. "Mit 16 hat man noch keine genauen Vorstellungen" (Schutzpolizistin, 23 Jahre).

Diejenigen Beamtinnen, die vor Ausbildungsbeginn bereits genaue Kenntnisse über den Polizeiberuf hatten, werden gebeten, anzugeben, wo sie sich informiert haben. Die im folgenden angeführten Häufigkeiten beziehen sich ausschließlich auf diese Beamtinnen.

Am häufigsten gelangen die Frauen zu ihrem beruflichen Vorwissen durch die Werbebrochüren der Polizei, die in Schleswig-Holstein von der Werbe- und Einstiegsstelle der Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung und die Bereitschaftspolizei (PD AFB) ausgegeben werden. 76,8% der Schutzpolizistinnen haben die Brochüre gelesen. Nach Angaben der Polizei Schleswig-Holstein ist bei der Gestaltung der Broschüre viel Wert auf eine frauenfreundliche Darstellung gelegt worden, da man vermehrt weibliche Bewerberinnen mit der Broschüre ansprechen will.<sup>6</sup>

Gespräche der Beamtinnen mit den Einstellungsberatern der Werbe- und Einstiegsstelle sind unter den im Fragebogen angegebenen Informationsquellen diejenigen, die am wenigsten genutzt werden. Nur 28,4% der Frauen haben sich auf diese Weise über den zukünftigen Beruf informiert. Die allgemeine Berufsberatung von Einrichtungen wie dem Arbeitsamt wird hingegen von 55,8% der späteren Schutzpolizistinnen in Anspruch genommen. Während der Schulzeit konnten sich bereits 30,4% der Beamtinnen Kenntnisse über den Arbeitsbereich Schutzpolizei aneignen.

Neben den Werbebrochüren der Landespolizeien sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bedeutende Werbeträger für den Schutzpolizeiberuf; 73,8% der Frauen haben von Bekannten und Freunden, die bei der Polizei arbeiten, etwas über ihren zukünftigen Beruf erfahren. 22,9% der Schutzpolizistinnen haben angegeben, daß ihr Vater auch bei der Polizei tätig sei und sie auf diese Weise an Informationen gelangt seien. Durch den eigenen Freundeskreis können 49,3% der Beamtinnen Kenntnisse über den Beruf Schutzpolizistin gewinnen.

Möglicherweise hat auch eine teilweise Identifikation mit realen oder fiktiven Personen aus den Medien bestanden, da sich 49,3% der Beamtinnen durch die Medien über den Polizeiberuf informiert haben. Unter der Rubrik "Sonstiges" geben einige Beamtinnen an, sie hätten ihre Vorkenntnisse von Verwandten erhalten, die ebenfalls im Polizeidienst tätig sind; ge-

---

<sup>6</sup> Frauenförderplan der Landespolizei Schleswig-Holstein (Berichtszeitraum 1999-2002), S.15.



nannt werden Familienangehörige der Elterngeneration wie Onkel, aber auch der eigenen Generation wie Bruder, Schwester oder Cousin.

Die Entscheidung der Frauen, zur Schutzpolizei zu gehen, wird von Menschen, die dem privaten Umfeld angehören, überwiegend positiv bewertet; ablehnende, negative Reaktionen sind eher selten. Doch lassen sich bei den im Fragebogen aufgeführten Personengruppen Familie, Freundeskreis, Männer bzw. Frauen hinsichtlich ihrer Reaktion auf die Berufswahl der Frauen einige Unterschiede feststellen.<sup>7</sup>

Die Entscheidung zur Schutzpolizei zu gehen, wird von der eigenen Familie positiver bewertet als von den anderen Personengruppen. Bei 86,7% der Schutzpolizistinnen sind die Reaktionen der Familie "positiv" oder "eher positiv"; die Reaktion "negativ" kommt in keinem einzigen Fall vor. Fast ebenso positiv wie die Reaktionen aus dem familiären Umkreis sind auch die Reaktionen von anderen Frauen, mit denen die Schutzpolizisten auf Partys, im Urlaub etc. ins Gespräch kommen. In 81% der Fälle reagieren diese "positiv" oder "eher positiv". Die Reaktionen von Frauen auf die Berufswahl werden von den Schutzpolizistinnen wesentlich häufiger auf dem Fragebogen kommentiert als die Reaktionen der anderen Personengruppen. Einige Beamtinnen schreiben, Frauen seien häufig "überrascht" oder "interessiert", zeigten sich gelegentlich aber auch "kritisch" oder "verständnislos".

Aus dem privaten Freundeskreis der Schutzpolizistinnen werden zu 76,6% positive bzw. eher positive Reaktionen zur Berufswahl geäußert. Die überwiegend positiven Reaktionen aus dem Freundeskreis resultieren wahrscheinlich daher, daß viele Schutzpolizistinnen (73,8%) schon vor ihrer Berufstätigkeit Freunde und Bekannte bei der Polizei hatten. Weniger positiv beurteilen Männer, mit denen die Beamtinnen in ihrer Freizeit ins Gespräch kommen, die Berufswahl; 71% von ihnen sind positiv oder eher positiv eingestellt. Viele

<sup>7</sup>Wie waren die häufigsten Reaktionen in der Familie auf Ihre Berufswahl (eine Antwort) ?

	eher	weder/	eher	
positiv	positiv	noch	negativ	negativ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie waren die häufigsten Reaktionen im Freundeskreis auf Ihre Berufswahl (eine Antwort) ?

	eher	weder/	eher	
positiv	positiv	noch	negativ	negativ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie reagieren die meisten Frauen (z. B. auf einer Party, im Urlaub) darauf, wenn Sie erzählen, daß Sie Schutzpolizistin sind (eine Antwort) ?

	eher	weder/	eher	
positiv	positiv	noch	negativ	negativ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie reagieren die meisten Männer (z. B. auf einer Party, im Urlaub) darauf, wenn Sie erzählen, daß Sie Schutzpolizistin sind (eine Antwort) ?

	eher	weder/	eher	
positiv	positiv	noch	negativ	negativ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frauen seien zwar "verwundert", wenn sie von dem Beruf der Beamtinnen erführen, die Ansichten von Männer seien hingegen oft "zwiespältig wegen der Körperkraft, denken, man müßte immer boxen!" kommentiert eine Beamtin (29 Jahre). Lediglich eine Beamtin vermerkt im Fragebogen, daß sie Männern und Frauen, die sie auf Partys oder im Urlaub treffe, nicht erzähle, welchen Beruf sie ausübe.

Die positiven Reaktionen der eigenen Familie auf die Berufswahl Schutzpolizistin müssen im Zusammenhang mit der Anpassung an bestimmte Berufsrollen in der Phase der vorberuflichen Sozialisation gesehen werden. Mehr als 22,9% der Beamtinnen haben Familienangehörige bei der Polizei, so daß hier von einer Vorprägung in Bezug auf den Polizeiberuf gesprochen werden kann.

## **11.2 Berufliche Sozialisation**

Der Prozeß der beruflichen Sozialisation von Schutzpolizistinnen wird sowohl durch sozioökonomische Bedingungen auf der Makroebene der Organisation Schutzpolizei als auch durch Interaktionen auf der Mikroebene beeinflusst. Aufgrund ihrer sozioökonomischen Strukturen ist die Schutzpolizei als ein Sonderfall einer betrieblichen Organisation zu betrachten.

Die Schutzpolizei stellt eine Organisation mit Ausbildungsmonopol dar, die ihren Nachwuchs an BeamtInnen ausschließlich selbst ausbildet und daher in der Lage ist, Inhalte und Strukturen vorzugeben. Die kasernierte Unterbringung in der Ausbildungszeit ermöglicht es der Sozialisationsinstanz, umfangreichen Einfluß auf ihre neuen Mitglieder zu nehmen. Da nur nach Bedarf ausgebildet wird, schließt sich für die AbsolventInnen an eine bestandene Ausbildung unmittelbar ein Arbeitsplatz in der Organisation an.

Bei den Mitgliedern der Schutzpolizei kommt es aufgrund des Beamtenstatus in der Regel zu kontinuierlichen Berufsverläufen, die mit der Pensionierung abschließen. Die Kontinuität wird außerdem durch die spezifischen Ausbildungsstrukturen und -inhalte aufrechterhalten, die es den BeamtInnen kaum ermöglichen, in anderen Berufsfeldern zu arbeiten; für SchutzpolizistInnen bietet sich lediglich der Wechsel zur Kriminal- oder Wasserschutzpolizei an. Unterbrechungen der Berufstätigkeit bestehen in weiterführenden Ausbildungen wie dem dreijährigen Studium an der Verwaltungsfachhochschule für den gehobenen Dienst oder der zweijährigen Ausbildung an der Polizeiführungsakademie für den höheren Dienst.

Mit der Aufnahme von Frauen in die Schutzpolizei hat sich die Struktur der durchgängigen Berufstätigkeit geändert. Viele Beamtinnen unterbrechen in der Familienphase ihre Berufstätigkeit durch Mutterschutz bzw. Erziehungsurlaub und streben häufig eine Teilzeitbeschäftigung an. Die Organisation Schutzpolizei mußte Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen mit eingeschränkt diskontinuierlichen Berufsverläufen schaffen, so daß in dieser Hinsicht von einer Anpassung der Polizei an ihre neuen Mitglieder gesprochen werden kann.

Aufgrund der Altersstruktur der Beamtinnen und der Häufigkeit des Kinderwunsches wird es in der Schutzpolizei zu einem steigenden Anteil von Mitarbeiterinnen mit diskontinuierlichen Berufsverläufen kommen. 69,5% der befragten Schutzpolizistinnen, einschließlich der Beamtinnen, die bereits Mutter sind, möchten (noch weitere) Kinder bekommen. Dem gegenüber stehen nur 18,4% der Beamtinnen, die keine bzw. keine weiteren Kinder haben möchten; ein Teil der Beamtinnen (12,1%) ist in Bezug auf einen Kinderwunsch noch unentschieden.

Die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit wird von nahezu allen Schutzpolizistinnen, die Kinder haben möchten, angenommen. Kinder zu bekommen stellt für sie keinen Grund dar, zu kündigen; bis auf die Ausnahme von drei Frauen wollen alle Beamtinnen nach der Geburt eines Kindes weiterhin bei der Polizei arbeiten. Das sogenannte Drei-Phasen-Modell der weiblichen Berufstätigkeit, nach dem Frauen erst nach der Familienphase wieder arbeiten, hat für die Beamtinnen der Schutzpolizei keine Gültigkeit (vgl. Kap.6.1). Mit Ausnahme des begrenzten Zeitraumes von Mutterschutz und Erziehungsurlaub soll die Berufstätigkeit parallel und nicht anschließend an die Familienphase verlaufen. Ungefähr ein Drittel der Schutzpolizistinnen will nach dem Mutterschutz den gesamten Erziehungsurlaub<sup>8</sup> nehmen, etwa zwei Drittel planen, nur einen Teil des Erziehungsurlaubs in Anspruch zu nehmen. Eine kleine Minderheit der Beamtinnen von 2,2% möchte keinen Erziehungsurlaub nehmen, sondern nach dem Mutterschutz sofort wieder in den Beruf einsteigen. Auf die Frage, wie die Schutzpolizistinnen sich ihre Berufstätigkeit nach dem Erziehungsurlaub vorstellen, antwortet ein Drittel der Frauen, sie

<sup>8</sup>Haben Sie vor, (weitere) Kinder zu bekommen?

Ja	eher Ja	weiß ich nicht	eher Nein	Nein
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn ja, welche beruflichen Pläne haben Sie:

Nehme den ganzen Erziehungsurlaub	Ja	Nein
Nehme einen Teil des Erziehungsurlaubes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nehme gar keinen Erziehungsurlaub	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich wieder anfangen zu arbeiten, möchte ich voll berufstätig sein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
in Teilzeit arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich Kinder bekomme, werde ich bei der Polizei kündigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

wollen auch mit Kind wieder voll berufstätig sein. Zwei Drittel der Frauen möchten als Teilzeitkraft weiterarbeiten; es ist also mit einem deutlichen Anstieg von Teilzeitkräften in der Schutzpolizei zu rechnen.

Diese angestrebte Form der Lebensplanung, bei der Kindererziehung und Berufstätigkeit parallel verlaufen, wird zu einem steigenden Bedarf an Möglichkeiten für die Kinderbetreuung führen, die sich an dem Wechselschichtdienst in der Polizei orientieren muß. Eine im Frauenförderplan der Landespolizei Schleswig-Holstein (Berichtszeitraum 1995-1998) aufgestellte Forderung nach Betreuungsmöglichkeiten für Kinder wurde bereits in dem folgenden Förderungsplan zurückgenommen, da eine Umfrage des Innenministeriums ergeben hat, daß der Bedarf nicht groß genug sei. Doch ist angesichts der Ergebnisse dieser Studie von einem steigenden Bedarf an Betreuungsmöglichkeiten auszugehen, zumal auch davon ausgegangen werden muß, daß Frauen weiterhin etwa ein Drittel aller Auszubildenden bei der Schutzpolizei stellen und der Frauenanteil in den Landespolizeien somit stetig ansteigen wird.

Mit der Aufnahme von Frauen haben sich nicht nur die sozioökonomischen Bedingungen auf der Makroebene der Organisation Schutzpolizei verändert, sondern auch die Strukturen der Mikroebene. Im Gegensatz zu den ersten Einstellungsjahren von Frauen in die Schutzpolizei arbeiten nur noch wenige Beamtinnen ausschließlich mit männlichen Kollegen auf einer Dienststelle zusammen<sup>9</sup>; von den befragten Beamtinnen sind dies lediglich 8,5%. Mit einer bzw. zwei Kolleginnen arbeiten 16,9% der Beamtinnen zusammen, 74,6% der Beamtinnen verrichten ihren Dienst mit mehreren Kolleginnen.

Die Zusammenarbeit von Männern und Frauen auf den Dienststellen der Schutzpolizei hat zu einer Umstrukturierung der Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten geführt. Nach den Antworten der Schutzpolizistinnen haben die Arbeitsaufgaben in der Schutzpolizei, die bis zur Aufnahme von Frauen ausschließlich durch Männer bewältigt wurden, eine Neubewertung erfahren. Auf vielen Dienststellen ist es zu einer geschlechtsspezifischen Aufgabenverteilung<sup>10</sup>

<sup>9</sup>Wieviele Schutzpolizistinnen sind außer Ihnen an Ihrer Dienststelle?

mehrere Beamtinnen  eine Beamtin

zwei Beamtinnen  keine

<sup>10</sup>Gibt es in Ihrem Arbeitsbereich (bitte angeben: \_\_\_\_\_) Aufgaben, die eher einem Mann zugeteilt/überlassen werden:

Ja  Nein

Wenn ja, welche: \_\_\_\_\_

Gibt es in Ihrem Arbeitsbereich Aufgaben, die eher einer Frau zugeteilt/überlassen werden:

Ja  Nein

Wenn ja, welche: \_\_\_\_\_

gekommen, die den Strukturen des Arbeitsmarktes und den Geschlechterstereotypen folgt (vgl. Kap. 6.1).

Die Frage, ob es in ihrem Arbeitsbereich Aufgaben gebe, die eher einem Mann zugeteilt oder überlassen werden, wird von 12,4% der Schutzpolizistinnen bejaht. Zu diesen Aufgaben gehören zum einen Tätigkeiten, bei denen durch den Gesetzgeber festgelegt ist, wer sie auszuführen hat, wie die Durchsuchung von männlichen Personen und zum anderen Tätigkeiten, die den rollenstereotypen Erwartungen an Männer entsprechen. Von den Beamtinnen werden Aufgaben genannt, die im Zusammenhang mit der körperlichen Stärke stehen, wie Festnahmen, körperliche Auseinandersetzungen und Einsätze bei Schlägereien. Nach Meinung der Beamtinnen stellen auch die Übernahme von Führungspositionen und Führungsaufgaben sowie die Bearbeitung von großen und bedeutenden Vorgängen typisch männliche Tätigkeiten in der Schutzpolizei dar. Vereinzelt werden auch Aufgaben aus dem technischen Bereich genannt, wie Reparaturen, Umgang mit Schweißgerät/Motorsäge oder Reifenwechsel.

Es scheint in der Schutzpolizei mehr typische Frauenaufgaben als typische Männeraufgaben zu geben. Meinen 12,4% der Beamtinnen, es gebe Arbeiten, die eher einem männlichen Kollegen zugeteilt oder überlassen werden, so sind doppelt so viele Beamtinnen (24%) der Meinung, es gebe Aufgaben, die eher den Frauen überlassen oder zugeteilt werden. Auch hier werden Aufgaben genannt, die vom Gesetzgeber festgelegt sind, wie die Bestellung zur Gleichstellungsbeauftragten oder die Durchsuchung von weiblichen Personen. Der überwiegende Teil der Antworten bezieht sich jedoch auf Tätigkeiten, die von vielen Schutzpolizistinnen als "Bearbeitung von kleinen und unbedeutenden Fällen" beschrieben werden. Einige Schutzpolizistinnen antworten, Frauen würden in der Regel sogenannte "Kleinlagen" und "Dinge, für die sich keiner zuständig fühlt" übernehmen. Im wesentlichen gibt es vier Gruppen von Aufgaben oder Arbeitsbereichen, die zu typischen Frauenarbeiten in der Schutzpolizei gerechnet werden können.

Die am häufigsten genannte Aufgabengruppe sind Anzeigenaufnahme, Vernehmung sowie Betreuung von weiblichen Opfern, insbesondere bei Sexualdelikten. Angelegenheiten mit Kindern und Jugendlichen aber auch Senioren stellen das zweitgrößte Aufgabengebiet dar; als konkrete Sachverhalte werden vor allem Ladendiebstähle oder Vermißtenanzeigen genannt. Sogenannten "emotionale Einsatzlagen" oder "Delikte, die Einfühlungsvermögen verlangen" sind die Tätigkeiten der dritten Aufgabengruppe; dazu zählen die Beamtinnen Familien- und Ehestreitigkeiten, Suizidversuche aber auch das Überbringen von schlechten Nachrichten. Die vierte Aufgabengruppe besteht aus innerbetrieblichen Aufgaben, die nicht im direkten Zusammenhang mit der schutzpolizeilichen Arbeit stehen. Schutzpolizistinnen sind

eher als ihre Kollegen auf den Dienststellen für Kaffeekochen, Geschirrspüler ausräumen, Müll wegbringen, Abwaschen und ähnliche Arbeiten zuständig.

Wissenschaftliche Untersuchungen in US-amerikanischen und britischen Polizeiorganisationen haben bereits über eine ähnliche geschlechtsspezifische Arbeitsaufteilung berichtet. Auch dort kam man zu dem Ergebnis, daß Schutzpolizistinnen rollenspezifischen Sanktionen ausgesetzt werden, indem ihnen häufig Routineaufgaben, Angelegenheiten, die Kinder und Jugendliche betreffen sowie Arbeiten, die als unproduktiv und langweilig eingeschätzt werden, zugeteilt werden (INWALD, SHUSMAN 1984; BROWN, CAMPBELL 1991; BROWN, MAIDMENT, BULL 1993; vgl. Kap. 8.2).

Die geschlechtsspezifische Aufgabenverteilung wird von den Schutzpolizistinnen unterschiedlich beurteilt.<sup>11</sup> Zwei Drittel der Frauen lehnen eine derartige Aufgabenverteilung ab; einige Schutzpolizistinnen machen jedoch Einschränkungen: Bei Delikten wie Vergewaltigungen halten sie es für sinnvoll, wenn die Vernehmungen von Frauen durchgeführt werden. In allen anderen Bereichen sollte es jedoch keine geschlechtsspezifische Verteilung geben. 18,5% der Beamtinnen befürworten eine geschlechtsspezifische Aufgabenverteilung in der Schutzpolizei. "In einigen Bereichen sollten nur Männer arbeiten, z.B. SEK" (Schutzpolizistin, 23 Jahre). Einer Minderheit von 15,6% der Beamtinnen ist es gleichgültig, ob es spezielle Aufgaben für Männer und Frauen gibt.

Am Beispiel der geschlechtsspezifischen Aufgabenverteilung wird die gegenseitige Einflußnahme von Sozialisationsinstanz und Sozialisanden deutlich. Männer und Frauen in der Schutzpolizei verfügen über unterschiedliche Arbeitsvermögen, die sich jeweils an den Geschlechtsrollenstereotypen orientieren. Beamtinnen übernehmen eher typisch weibliche Aufgaben, bzw. werden ihnen diese auch eher überlassen. Das geschlechtsspezifische Arbeitsvermögen der Beamtinnen zeigt sich ebenso bei der Aufteilung der Arbeit im privaten Bereich.<sup>12</sup> In der Ehe oder Partnerschaft sind tendenziell die Beamtinnen für den gemeinsamen Haushalt zuständig; 25% der Frauen kümmern sich trotz Berufstätigkeit eher um den gemeinsamen Haushalt, nur in 2,4% der Fälle ist dies eher die Aufgabe des Partners. Allein für den Haushalt sorgen 5,9% der Schutzpolizistinnen, dagegen ist es in keinem Fall Aufgabe

<sup>11</sup>Halten Sie eine geschlechtsspezifische Aufgabenzuteilung für gerechtfertigt?

	eher		eher	
Ja	Ja	egal	Nein	Nein
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<sup>12</sup>Falls Sie in einer Partnerschaft leben, wer von Ihnen ist für den Haushalt zuständig?

	eher		eher Ihr	
Sie	Sie	beide	Partner	Ihr Partner
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

des Partners, die im Haushalt anfallenden Arbeiten allein zu erledigen. Die Mehrheit der Beamtinnen (63,1%) haben angegeben, daß beide Partner für den Haushalt zuständig sind.

Mit der Geburt von Kindern verfestigen sich die traditionellen Geschlechterstereotypen. 12,9% der Schutzpolizistinnen, die an der Untersuchung teilnehmen, haben bereits ein Kind bzw. zwei oder mehrere Kinder.<sup>13</sup> Nach den Angaben der Beamtinnen kümmern sich in 51,5% der Familien beide Elternteile um das Kind bzw. die Kinder. In 43,9% der Familien sorgt die Mutter für die Kinder, während nur in 4,5% der Fälle der Vater der Zuständige für die Kinder ist.<sup>14</sup> Bei diesen Angaben ist zu berücksichtigen, daß ein kleiner Teil der befragten Beamtinnen sich im Erziehungsurlaub befindet oder in Teilzeit arbeitet (vgl. Kap. 9.5).

Der Beruf Schutzpolizistin wird von den Beamtinnen als Lebensberuf angesehen, sie haben feste Vorstellungen davon, welche Laufbahn<sup>15</sup> und berufliche Position oder Tätigkeit<sup>16</sup> sie erreichen wollen. Für 20,7% der Schutzpolizistinnen stellt der mittlere Dienst das berufliche Ziel dar, der weitaus größte Teil der Beamtinnen (72%) strebt jedoch den gehobenen Dienst an und eine Minderheit von 7,3% möchte die höchste Laufbahn, den höheren Dienst erreichen.

Vergleicht man die tatsächliche berufliche Position mit der angestrebten Laufbahn, wird ersichtlich, daß der gehobene Dienst zwar von 72% der Schutzpolizistinnen angestrebt wird, jedoch erst von 23,1% der Beamtinnen erreicht wurde. Von den 76,9% Beamtinnen, die im mittleren Dienst sind, haben nur 20,7% das Ziel, dort zu bleiben. Im höheren Dienst, der ein zweijähriges Studium an der Polizeiführungsakademie voraussetzt, befindet sich noch keine Schutzpolizistin; 7,3% der Beamtinnen haben sich dieses Berufsziel gesetzt.

Für die Zukunft bleibt abzuwarten, inwieweit die Schutzpolizistinnen ihre beruflichen Ziele umsetzen können. Als Hindernis könnte sich erweisen, daß weder das Studium an der Verwaltungsfachhochschule noch die Ausbildung zum höheren Dienst an der Polizei-Führungsakademie in Teilzeit absolviert werden können. Einige Beamtinnen schreiben, daß sie sich

---

<sup>13</sup>Haben Sie Kinder?

Ja, eins  Ja, zwei  Ja, mehrere  Nein

<sup>14</sup>Falls Sie in einer Partnerschaft leben, wer ist für die Kinder zuständig?

eher Sie  eher Sie  beide  eher Ihr Partner  Ihr Partner

<sup>15</sup>Welche Laufbahn streben Sie an?

mittlerer Dienst  höherer Dienst   
gehobener Dienst

<sup>16</sup>Welche berufliche Position und/oder Tätigkeiten streben Sie an (eine Antwort)?

Präzisionsschützenkommando  Führungsamt wie DGL   
Mobiles Einsatzkommando  Führungsamt wie PI/PD-Leitung   
Sondereinsatzkommando  keine von den angegebenen

vor die Wahl gestellt fühlen, entweder Kinder zu bekommen oder den Laufbahnwechsel in den gehobenen oder höheren Dienst anzustreben.

Ein Viertel der Schutzpolizistinnen (25%) können sich vorstellen, als Dienstgruppenleiterin zu arbeiten; eine hohe Führungsposition wie die Leitung einer Polizeiinspektion oder Polizeidirektion möchten hingegen nur 2,5% der Frauen übernehmen. Bei der Übernahme von Führungspositionen kommt den Beamtinnen entgegen, daß diese auch in Teilzeit wahrgenommen werden können. Zum Zeitpunkt der Umfrage sind 8,6% der Schutzpolizistinnen bereits in Führungspositionen eingesetzt. Nur wenige Beamtinnen streben die Tätigkeit in einem Spezialbereich der Polizei an; so wollen 3,2% der Frauen im Mobilen Einsatzkommando und 2,1% im Sondereinsatzkommando arbeiten; 0,2% der Schutzpolizistinnen möchten die Ausbildung zur Präzisionsschützin absolvieren. Insgesamt sind 67% der Schutzpolizistinnen nicht an herausgehobenen Positionen und Tätigkeiten interessiert. Längst nicht alle Beamtinnen sehen ihre berufliche Zukunft bei der Schutzpolizei.<sup>17</sup> 19,4% der Schutzpolizistinnen wollen zur Kriminalpolizei wechseln und 1,7% der Schutzpolizistinnen, das heißt in absoluten Zahlen 8 Beamtinnen, möchten zur Wasserschutzpolizei gehen. Auf den häufigen Wunsch der Beamtinnen, die Schutzpolizei zu verlassen und Kriminalpolizeibeamtin zu werden, wird in Kapitel 12 noch ausführlich eingegangen.

In Studien zur Berufszufriedenheit von Polizeibeamten wird immer wieder ein hohes Potential an Unzufriedenheit festgestellt; ein Drittel bis die Hälfte der Beamten würde den Beruf nicht wieder ergreifen (vgl. Kap. 7.2). Als Ursachen für die Unzufriedenheit werden vor allem das Führungsverhalten von Vorgesetzten, die hierarchischen Strukturen in der Polizei und das Beurteilungssystem angesehen (AHLF 1997, S.109ff). Auch diese Studie ergibt, daß die Anzahl der Beamtinnen, die mit ihrem Beruf unzufrieden sind, hoch ist. Etwa 20% der befragten Schutzpolizistinnen sind mit ihrem Beruf so unzufrieden, daß sie an eine Kündigung denken. Bei fast ebenso vielen Beamtinnen entspricht der Beruf nicht den Vorstellungen, die sie zu Einstellungsbeginn hatten. Verglichen mit dem Anteil berufsunzufriedener MitarbeiterInnen in privatwirtschaftlichen Betrieben -dort sind es etwa 3 bis 5%- sind die Angaben für die Schutzpolizei enorm hoch (FELTES 1990, S.200).

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung lassen sich mit anderen Studien zur Berufszufriedenheit in der Polizei jedoch nur eingeschränkt vergleichen, da die Population der Schutzpolizistinnen wesentlich jünger ist als die männlichen Vergleichsgruppen. Die Beamtinnen weisen zudem weniger Dienstjahre auf und verteilen sich im Gegensatz zu den Beam-

<sup>17</sup>Planen Sie einen Wechsel zur Wasserschutzpolizei oder Kriminalpolizei ?

Wechsel zur Kriminalpolizei

Wasserschutzpolizei

Bleibe bei der Schutzpolizei



ten nur auf die Laufbahnen des mittleren und gehobenen Dienstes. Ältere Umfragen zur Berufszufriedenheit haben ergeben, daß besonders Beamte aus dem mittleren Dienst unzufrieden sind, und daß die Unzufriedenheit mit den Dienstjahren zunimmt (vgl. IFEP 1998 u.a.). Um ein genaues und abgesichertes Ergebnis zu bekommen, wird die Berufszufriedenheit der Schutzpolizistinnen durch zwei Fragen getestet. Auf Seite 3 des Fragebogens<sup>18</sup> wird anschließend an die Aufzählung der Berufswahlmotive die Frage gestellt: "Entspricht Ihr Beruf (Tätigkeit, Arbeitsbedingungen) den Vorstellungen, die Sie zu Einstellungsbeginn hatten?" 18% der Frauen geben an, sie hätten sich den Beruf anders vorgestellt, er würde nicht oder nur bedingt ihren Vorstellungen entsprechen. Da sich jedoch bei der Auswertung herausstellt, daß die Beamtinnen bei Einstellungsbeginn über einen unterschiedlichen Wissensstand zum Beruf Schutzpolizistin verfügen, könnte es problematisch sein, ausschließlich anhand der Beantwortung dieser Frage Aussagen über die Berufszufriedenheit der Beamtinnen zu treffen.

Die zweite zur Berufszufriedenheit gestellte Frage<sup>19</sup> ist etwas schärfer formuliert; es sollen nur diejenigen Schutzpolizistinnen erfaßt werden, bei denen die Unzufriedenheit mit dem Beruf so ausgeprägt ist, daß sie eine Kündigung in Erwägung ziehen. 20,1% der Schutzpolizistinnen haben bereits über eine Aufgabe des Polizeiberufes nachgedacht. Der Vergleich der beiden Fragen zeigt, daß der Anteil der Schutzpolizistinnen, die bereits eine Kündigung in Erwägung gezogen haben, mit 20,1% sogar größer ist als der Anteil der Polizistinnen, bei denen der Beruf nicht den Vorstellungen (18%) entspricht. Unter Vorbehalt läßt sich formulieren, daß die Schutzpolizistinnen mit ihrem Beruf zwar zufriedener sind als ihre Kollegen; es bleibt jedoch abzuwarten, wie die Entwicklung in den nächsten Jahren sein wird, wenn die Beamtinnen mehr Dienstjahre aufweisen und der Aufstieg in den gehobenen oder höheren Dienst eventuell nicht in dem angestrebten Umfang erfolgt ist. An diesem Beispiel zeigt sich die begrenzte Aussagekraft von Vergleichen zwischen den Geschlechtern. Die größere Zufriedenheit der Schutzpolizistinnen mit ihrem Beruf kann zwar im Vergleich zur geringer ausgeprägten Berufszufriedenheit von männlichen Schutzpolizisten als positiv bewertet werden. Doch erscheint diese Wertung zweifelhaft, wenn andere Gruppen zum Vergleich herangezogen werden, wie privatwirtschaftliche Betriebe, in denen von 3-5% unzufriedenen Mitarbeitern ausgegangen wird.

---

<sup>18</sup>Entspricht Ihr Beruf (Tätigkeit, Arbeitsbedingungen) den Vorstellungen, die Sie zu Einstellungsbeginn hatten?

	eher	weiß	eher	
Ja	Ja	ich nicht	Nein	Nein
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<sup>19</sup>Haben Sie schon einmal eine Kündigung in Erwägung gezogen?

	eher	weiß	eher	
Ja	Ja	ich nicht	Nein	Nein
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die sich an die Frage nach einer eventuellen Kündigung anschließende Aufforderung, Gründe für die Berufsunzufriedenheit<sup>20</sup> anzukreuzen, ergibt folgendes Bild: Die Unzufriedenheit der Beamtinnen liegt hauptsächlich an den sozialen Bedingungen in der Schutzpolizei. Die von den Beamtinnen am häufigsten angeführten Ursachen für eine eventuelle Kündigung sind das Schwarz-Weiß-Denken innerhalb der Polizei und fehlender Rückhalt bei den Vorgesetzten, jeweils 12% der Schutzpolizistinnen nennen diese Gründe. An zweiter Stelle wird auf das schlechte Arbeitsklima auf den Dienststellen (11,8%) verwiesen. Hier wird von Beamtinnen handschriftlich angemerkt, daß das Arbeitsklima maßgeblich von der jeweiligen Person des Vorgesetzten oder Ausbilders und deren Methoden abhängig sei. Andere Schutzpolizistinnen schreiben, daß das Arbeitsklima besonders während der Ausbildung "schlecht" bzw. "frauenfeindlich" gewesen sei. Besonders einzelne Ausbilder im mittleren Dienst werden wegen ihres frauenfeindlichen Verhaltens scharf kritisiert.

Der Umgangston und Kommunikationsstil bei der Polizei wird von 10,4% der Schutzpolizistinnen als Kündigungsgrund angegeben. Ihre Kritik am herrschenden Umgangston bringen einige Beamtinnen durch Kommentare im Fragebogen deutlich zum Ausdruck. "Nicht an den Umgangston, aber an die Leistungsvoraussetzungen" (Schutzpolizistin, 28 Jahre) müßten Frauen sich in der Schutzpolizei anpassen. "Umgangston: nein; Ausrüstung: ja" (Schutzpolizistin, 23 Jahre). 8,4% der Beamtinnen kritisieren das in der Polizei herrschende rigide und vorurteilhafte Denken, fast ebenso viele Frauen (8,2%) sind mit dem autoritären Führungsstil unzufrieden. Aufgrund von Mobbing in der Polizei denken 8,0% der Schutzpolizistinnen an eine Kündigung, sexuelle Belästigung hingegen wird nur von 0,6% der Beamtinnen als Ursache für ihre Berufsunzufriedenheit angegeben. Einige Schutzpolizistinnen

<sup>20</sup>Wenn ja, geben Sie bitte die Gründe dafür an (Mehrfachnennung möglich):

	Ja	Nein
schlechtes Arbeitsklima auf der Dienststelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mobbende Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
geringe Bezahlung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Überforderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sexuelle Belästigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umgangston / Kommunikationsstil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Übergriffe der Kollegen auf Bürger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beförderungssituation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eintönigkeit der Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
autoritärer Führungsstil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
keine Aufarbeitung von Erlebnissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sinnlosigkeit der Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schwarz - Weiß Denken vieler Beamter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wenig Rückhalt bei Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Überarbeitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
interlektuelle Unterforderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
schlechte Ausrüstung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wechselschichtdienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zu viel Verwaltungsarbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorurteile / rigides Denken in der Polizei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

schreiben, daß sexuelle Belästigung im Dienst zwar vorkäme, jedoch Mobbing wie "Tuschelleien", "Unterbrechung eines Gespräches, wenn man den Raum betritt" oder "ständige Aufgabenzuweisung ungeliebter/schlechter Jobs" wesentlich häufiger seien. Die Übergriffe von Kollegen auf Bürger sind für 3,1% der Beamtinnen einer der Gründe, warum sie eine Kündigung in Betracht ziehen. 4,9% der Beamtinnen sind mit ihrer beruflichen Situation als Schutzpolizistin unzufrieden, da es keine Aufarbeitung von Erlebnissen im Dienst gebe.

Kritisch gegenüber den Inhalten der schutzpolizeilichen Arbeit zeigen sich diejenigen Beamtinnen, die ihre Tätigkeit als sinnlos bezeichnen; diese Einschätzung wird von immerhin 5,5% der Frauen vertreten. Inhaltliche Kritik an der schutzpolizeilichen Arbeit üben auch Beamtinnen (4,7%), die der Auffassung sind, daß sie zu viele Verwaltungsaufgaben erledigen müßten. Fast ebenso viele der Schutzpolizistinnen (4,5%) empfinden ihre Arbeit als eintönig und überlegen daher, zu kündigen.

Für die Unzufriedenheit mit dem Beruf werden auch strukturelle Gründe angegeben. Gleich an dritter Stelle der möglichen Kündigungsgründe steht die schlechte Ausrüstung der Polizei; 10,6% der Beamtinnen sind deswegen so unfrieden, daß sie überlegen, ihren Beruf aufzugeben. Für 6,3% der Beamtinnen stellt der anstrengende Wechselschichtdienst einen möglichen Kündigungsgrund dar. Lediglich 1,6% der Beamtinnen sind mit ihrem Gehalt unzufrieden und stufen es als zu gering ein. Daß die überwiegende Anzahl der Schutzpolizistinnen mit ihrem Gehalt zufrieden sind, ist im Zusammenhang mit den Berufswahlmotiven zu sehen; von vielen Frauen wurden die Gehälter bei der Polizei als gut eingestuft. Ähnlich verhält es sich mit der Beförderungssituation in der Polizei, die von vielen männlichen Beamten kritisiert wird. Von den Schutzpolizistinnen sind nur 5,9% aus diesem Grund unzufrieden, 43,7% der Beamtinnen haben hingegen gute Aufstiegsmöglichkeiten im Polizeidienst als Berufswahlmotiv angegeben.

Nur in vereinzelten Fällen (1,6%) wird Überarbeitung als Kündigungsgrund angeführt. Einige Beamtinnen, die als Kündigungsgrund unter anderem "Überforderung" angekreuzt hatten, betonen, dies sei nur während der Ausbildung so gewesen. Im Einzeldienst sei die Situation weitaus besser und erträglicher. "Jetzt ist alles klasse, aber die Ausbildung war ätzend" (Schutzpolizistin, 20 Jahre). Die intellektuelle Unterforderung stellt hingegen eine größere Quelle für Berufsunzufriedenheit dar als eine Überforderung durch die Arbeit; 5,9% der Schutzpolizistinnen fühlen sich intellektuell derart unterfordert, daß sie an ein Aufgeben ihres Berufes denken. Daß Frauen in der Schutzpolizei zum Teil intellektuell unterfordert sind, wurde bereits in den achtziger Jahren in einer Untersuchung des wissenschaftlichen Instituts Forum Z an der Hamburger Landespolizei festgestellt.<sup>21</sup> Man kam damals zu dem Ergebnis,

---

<sup>21</sup> Behörde für Inneres Hamburg, Modellversuch zur generellen Verwendung von Frauen im Polizeivollzugsdienst (Abschlußbericht vom Juni 1983).

daß viele Schutzpolizistinnen aufgrund ihrer intellektuellen Fähigkeiten geistig nicht genug gefordert werden würden. Dadurch entstünden berufliche Unzufriedenheit bei den Beamtinnen sowie eine distanzierte Haltung zum Dienst und zu den Kollegen (vgl. Kap. 5.2).

Obwohl ein großer Teil der Schutzpolizistinnen mit dem ausgeübten Beruf so unzufrieden ist, daß sie eine Kündigung in Erwägung ziehen, kann davon ausgegangen werden, daß nur vereinzelte tatsächlich kündigen werden, da für fast alle Beamtinnen der sichere Arbeitsplatz ein ausschlaggebendes Berufswahlmotiv war. Inwieweit sich die eigene Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, aber auch die Zusammenarbeit mit so vielen unzufriedenen Kollegen und Kolleginnen auf die berufliche Sozialisation der Schutzpolizistinnen sowie die Organisation Schutzpolizei auswirkt, könnte ein Thema weiterer Untersuchungen sein.

### 11.3 Sexuelle Belästigung

Zu den geschlechtsspezifischen Sozialisationsbedingungen von Frauen in der Schutzpolizei gehört auch die sexuelle Belästigung durch Kollegen und Vorgesetzte. 88% der befragten Schutzpolizistinnen sind einmal oder öfter von sexueller Belästigung<sup>22</sup> am Arbeitsplatz betroffen gewesen. Nur 59 der Beamtinnen sind nach eigenen Angaben nicht von ihren Kolle-

<sup>22</sup>Kreuzen Sie bitte an, wie häufig Sie im Dienst folgende Verhaltensweisen von Kollegen (d.h., auch von Vorgesetzten und Untergebenen) **selbst erlebt** haben.

	nie	einmal	zweimal	öfter	regelmäßig
1) Die Dienststelle ist mit sexuell orientierten Dingen geschmückt (z.B. Pinup-girls).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) In meiner Anwesenheit äußern Kollegen sexistische Bemerkungen und/oder Witze.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Aushänge zu Frauenveranstaltungen und -themen werden mit sexistischen Kommentaren versehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Ich werde mit negativen Spitznamen (z.B. Sozialtussi), Schimpfwörtern (z.B. Pisse) angeredet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Über meine Person, Kleidung und Figur sowie mein Privatleben werden anzügliche Bemerkungen gemacht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) Ich werde "zufällig" angefaßt, berührt, obwohl ich es nicht mag. (z.B. Arm um die Schulter).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) Ich werde begrapscht (z.B. am Po, am Busen, im Genitalbereich).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) Ein Kollege hat mir sein Genital gezeigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) Ich habe direkte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen bekommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) Ich wurde unter Androhung beruflicher Nachteile zu sexuellen Handlungen aufgefordert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11) Ich bin mit Gewalt zu sexuellen Handlungen gezwungen worden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

gen belästigt worden, sie haben die Fragen nach den verschiedenen Formen jeweils mit "nie" beantwortet. Zum Ausmaß der sexuellen Belästigung werden von den befragten Schutzpolizistinnen der Landespolizeien Schleswig-Holstein und Bremen folgende Angaben gemacht:

Tab. 114: Deskriptive Statistik zur Häufigkeit und Formen sexueller Belästigung

	Bremen n=98	Schleswig-Holstein n=392	insgesamt n=490
Die Dienststelle ist mit sexuell orientierten Dingen geschmückt (z.B. Pinup-girls).	77,6%	51,4%	56,7%
In meiner Anwesenheit äußern Kollegen sexistische Witze und/oder Bemerkungen.	92,8%	78,7%	81,5%
Aushänge zu Frauenveranstaltungen u. -themen werden mit sexistischen Kommentaren versehen.	44,3%	32,0%	34,5%
Ich werde mit negativen Spitznamen (z.B. Soziantussi), oder Schimpfwörtern (z.B. Pisse) angeredet.	12,2%	5,1%	6,6%
Über meine Person, Kleidung und Figur sowie mein Privatleben werden anzügliche Bemerkungen gemacht.	41,8%	28,4%	31,1%
Ich werde "zufällig" angefaßt, berührt, obwohl ich es nicht mag.	21,4%	12,8%	14,4%
Ich werde begrabscht (z.B. am Po, am Busen, im Genitalbereich).	6,1%	4,6%	4,9%
Ein Kollege hat mir sein Genital gezeigt.	1,0%	2,1%	1,8%
Ich habe direkte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen bekommen.	8,2%	8,2%	8,2%
Ich wurde unter Androhung beruflicher Nachteile zu sexuellen Handlungen aufgefordert.	0,0%	0,3%	0,2%
Ich bin mit mit Gewalt zu sexuellen Handlungen gezwungen worden.	0,5%	1,0%	0,6%

Die Prozentangaben geben an, wieviele Beamtinnen mindestens einmal betroffen waren.

Auffällig sind die hohen Zahlen bei den verbalen Belästigungsformen, die nach der Häufigkeit zu urteilen zum Dienstalltag und zur Organisationskultur der Schutzpolizeien Schleswig-Holstein und Bremen gehören. Die schwereren Arten von Belästigungen, die als Gewalt gegen Frauen einzustufen sind, finden in weitaus geringerem Umfang statt. Vergleicht man die hier vorliegenden Ergebnisse mit der Erhebung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, in der fast 2000 Frauen aus verschiedenen Branchen befragt wurden, zeigt sich, daß das Ausmaß an leichten Formen unverändert hoch ist, die schwe-

ren Formen jedoch deutlich abgenommen haben. In der Umfrage des Bundesministeriums hatten 70% der Frauen angegeben, daß sie "zufälligen" Berührungen ausgesetzt gewesen seien, 56% bekamen anzügliche Bemerkungen über die eigene Person zu hören, 12% wurden direkt zu sexuellen Handlungen aufgefordert und 5% wurden unter Androhung beruflicher Nachteile zu sexuellen Handlungen aufgefordert (HOLZBECHER et al. 1997, S.258).

Vergleiche mit anderen Landespolizeien lassen sich nur schwer ziehen. Die Untersuchung an Münchner Schutzpolizistinnen hat in Bezug auf das Ausmaß an verbalen Belästigungen ähnliche Ergebnisse erbracht. Dort gaben 81,1% der befragten Beamtinnen an, daß allgemeine anzügliche Bemerkungen von den Kollegen geäußert werden; 37% bestätigten, daß an Frauen persönlich gerichtete anzügliche Bemerkungen fallen (ZENTRALER PSYCHOLOGISCHER DIENST 1997, S.43f). Da in der Münchner Studie nur 75 Schutzpolizistinnen des mittleren und gehobenen Dienstes befragt wurden, können die Ergebnisse jedoch nicht als repräsentativ angesehen werden.

Auch mit der Umfrage zur sexuellen Belästigung in der Landespolizei Nordrhein-Westfalen, dort fühlten sich 25% der Frauen belästigt, lassen sich die vorliegenden Ergebnisse nur ansatzweise vergleichen. Zum einen werden in der veröffentlichten Statistik der Nordrhein-Westfalen Umfrage nur Frauen aufgeführt, die von belästigendem Verhalten der Kollegen betroffen waren und dieses auch als Belästigung empfunden haben. Frauen, die sich durch Verhaltensweisen der Kollegen wie "Grapschen" etc. nicht belästigt gefühlt haben, sind auch nicht in die Statistik aufgenommen worden. Zum anderen wurden Arbeiterinnen, Angestellte und Beamtinnen befragt, wobei sich die Beamtinnen jedoch als die Berufsgruppe in der Landespolizei herauskristallisierten, die am stärksten von sexueller Belästigung betroffen sind (NRW-Studie 1998).

Unter den Schutzpolizistinnen der vorliegenden Studie gehen die Auffassung darüber auseinander, welche der leichten verbalen Formen von sexueller Belästigung tatsächlich eine Belästigung darstellen. Insbesondere zu Item Nr. 2 "In meiner Anwesenheit äußern Kollegen sexistische Bemerkungen und/oder Witze" sind viele Randbemerkungen von den Beamtinnen geschrieben worden, die unterschiedliche Standpunkte zu diesem Thema veranschaulichen.

Schutzpolizistinnen, die öfter erlebt haben, daß Kollegen sexistische Witze oder Bemerkungen äußern, erklären "ist nicht böse gemeint und das weiß ich auch, kann gut damit umgehen" (Schutzpolizistin, 20 Jahre), "kein Problem für mich" (Schutzpolizistin, 34 Jahre) oder "stört mich nicht, da sozial üblich" (Schutzpolizistin, 32 Jahre). Eine Beamtin bezeichnet zwar sowohl die allgemeinen sexistischen Witze als auch die auf ihre Person be-

zogenen anzüglichen Bemerkungen als "allgemeiner Umgangston, rauhe Sitten, nichts dramatisches", meint aber, es komme in der konkreten Situation zu einer sinkenden Leistungsfähigkeit bei ihr. Sie befürchtet auch, daß sich die Vorfälle wiederholen (Schutzpolizistin, 28 Jahre). Anderen Beamtinnen ist es wichtig, zu unterstreichen, daß die Bemerkungen und Witze der Kollegen nichts mit ihrer Person zu tun hätten. "Das liegt jedoch nicht an meiner Anwesenheit" (Schutzpolizistin, 29 Jahre) oder "Aber nicht auf mich gemünzt" (Schutzpolizistin, 30 Jahre).

Einige Frauen schildern, daß sie es gelernt hätten, mit dem Verhalten der Beamten ihnen gegenüber umzugehen, indem sie es den betreffenden Kollegen mit "gleicher Münze heimzahlen" würden.

"Ich verfare nach dem Motto: Auf einen groben Klotz gehört ein grober Keil. Man darf hier eben nicht besonders zart besaitet sein. Frauen können sich aber ihr diplomatisches Geschick zunutze machen oder dem Kerl eine schlagfertige Antwort verpassen, daß ihm nichts mehr einfällt" (Schutzpolizistin, 28 Jahre).

Von Schutzpolizistinnen wird auch darauf hingewiesen, daß sie die Belästigungen der Kollegen nicht als störend empfinden würden, da sie so etwas auch aus ihrem privaten Bereich kennen und selbst erleben würden. "Macht mir nichts aus; bin ich auch im privaten Bereich gewöhnt" (Schutzpolizistin 26 Jahre). Vereinzelt ist zu entnehmen, daß ein derartiges Verhalten von Kollegen akzeptabel sei und die Arbeitsatmosphäre auflockern würde. Von einigen Schutzpolizistinnen wird angemahnt, das Thema sexuelle Belästigung "nicht aufzubauschen", da sich dies nachteilig für die Beamtinnen auswirken könnte.

Zu den zehn weiteren Formen der sexuellen Belästigung werden nur wenige Randbemerkungen aufgezeichnet. Möglicherweise sind die anderen Formen eindeutiger als Belästigungen einzuschätzen, so daß sich die Frauen dagegen besser wehren können als gegen sexistische Bemerkungen und Witze, die nach der Häufigkeit des Auftretens zum alltäglichen Umgangston in der Schutzpolizei gehören.

Die ambivalente Einschätzung der Belästigungsform sexistische Witze und Bemerkungen wird auch bei der Aufforderung im Fragebogen ersichtlich, sich bei den Fragen zur eigenen Reaktion und eventuellen Folgen auf den gravierendsten Vorfall zu beziehen. Im Vergleich zu den anderen Belästigungsformen werden sexistische Witze und Bemerkungen von den Betroffenen überproportional häufig als gravierendster Vorfall eingestuft. Viele betroffene Frauen empfinden Belästigungen durch sexistische Witze und Bemerkungen schlimmer als Belästigungen durch Pinups auf den Dienststellen, negative Spitznamen, anzügliche Bemerkungen über die eigene Person, Kleidung und das Privatleben oder unangenehme Berührungen. Selbst Verhaltensweisen, wie Kollegen, die ihr Genital zeigen, werden von einigen

Frauen als weniger gravierend empfunden als der durch sexistische Bemerkungen geprägte alltägliche Umgangston.

Die Reaktionen auf die erfahrenen Belästigungen<sup>23</sup> sind bei den Schutzpolizistinnen sehr unterschiedlich: Die am häufigsten genannte Reaktion der Frauen ist, daß sie sich gegen das Verhalten "sofort verbal gewehrt haben"; 57,7% der Frauen kreuzen diese Antwortmöglichkeit an. 47,7% der Beamtinnen sprachen mit einer Kollegin oder einem Kollegen über das Vorgefallene. In 43,5% der Fälle machten sich die Frauen über den betreffenden Kollegen lustig und verspotteten ihn. Von 38,2% der belästigten Frauen wurde der Kollege wegen seines Verhaltens zur Rede gestellt.

Allerdings geben ebenso viele Frauen (38,3%) an, sie hätten nichts unternommen; 21,3% reagierten auf die Belästigungen, indem sie weggingen oder den Raum verließen. 23% der Beamtinnen versuchen, dem Kollegen seitdem aus dem Weg zu gehen. Über die Vorfälle geschwiegen und keinem im Dienst davon erzählt haben 19,6% der Schutzpolizistinnen.

Mit Gewalt haben sich 6,5% der Schutzpolizistinnen gegen ihre Belästiger gewehrt, indem sie ihn beispielsweise wegstießen oder ohrfeigten. 1,3% der Beamtinnen haben wegen sexueller Belästigung im Dienst Anzeige erstattet. Relativ wenige Schutzpolizistinnen (2,7%)

<sup>23</sup>Falls Sie keine einzige der beschriebenen Verhaltensweisen selbst erlebt haben und nur die Antwortmöglichkeit "nie" angekreuzt haben, können Sie im Fragebogen bei E. auf Seite 10 weitermachen. Wenn Sie eine der aufgelisteten Verhaltensweisen selbst erlebt haben, beantworten Sie bitte die nächsten Fragen. Haben Sie bei zwei oder mehreren Aussagen "einmal", "öfter" oder "regelmäßig" angekreuzt, wählen Sie den für Sie gravierendsten Vorfall für die Beantwortung aus. Geben Sie an, auf welche Aussage von Seite 7 sich die Beantwortung der folgenden Fragen (12-28) bezieht.

Ich beziehe mich auf Aussage-Nr.: \_\_\_\_

- |  |    |                          |      |                          |
|--|----|--------------------------|------|--------------------------|
| 12) Ich habe mich gegen das Verhalten sofort verbal gewehrt.                                     | Ja | <input type="checkbox"/> | Nein | <input type="checkbox"/> |
| 13) Ich habe mich gegen das Verhalten mit Gewalt gewehrt (z.B. Ohrfeige, Wegstoßen des anderen). | Ja | <input type="checkbox"/> | Nein | <input type="checkbox"/> |
| 14) Ich habe den Kollegen zur Rede gestellt.   | Ja | <input type="checkbox"/> | Nein | <input type="checkbox"/> |
| 15) Ich bin weggegangen, habe den Raum verlassen.  | Ja | <input type="checkbox"/> | Nein | <input type="checkbox"/> |
| 16) Ich habe nichts unternommen.   | Ja | <input type="checkbox"/> | Nein | <input type="checkbox"/> |
| 17) Andere Kollegen und Kolleginnen haben mein Problem mitbekommen, haben jedoch weggesehen.     | Ja | <input type="checkbox"/> | Nein | <input type="checkbox"/> |
| 18) Andere Kollegen und Kolleginnen haben mein Problem bemerkt und mir geholfen.                 | Ja | <input type="checkbox"/> | Nein | <input type="checkbox"/> |
| 19) Ich habe mit einer Kollegin / einem Kollegen darüber gesprochen.                             | Ja | <input type="checkbox"/> | Nein | <input type="checkbox"/> |
| 20) Ich habe mich bei meinem/r Vorgesetzten darüber beschwert.                                   | Ja | <input type="checkbox"/> | Nein | <input type="checkbox"/> |
| 21) Ich habe mit einer Gleichstellungsbeauftragten gesprochen.                                   | Ja | <input type="checkbox"/> | Nein | <input type="checkbox"/> |
| 22) Ich habe über die Vorfälle geschwiegen und keinem im Dienst davon erzählt.                   | Ja | <input type="checkbox"/> | Nein | <input type="checkbox"/> |
| 23) Ich habe mich über den Kollegen lustig gemacht, ihn verspottet.                              | Ja | <input type="checkbox"/> | Nein | <input type="checkbox"/> |
| 23) Ich habe Anzeige erstattet.  | Ja | <input type="checkbox"/> | Nein | <input type="checkbox"/> |
| 24) Ich versuche dem Kollegen aus dem Weg zu gehen.  | Ja | <input type="checkbox"/> | Nein | <input type="checkbox"/> |



wenden sich wegen Belästigungen durch Kollegen an eine Gleichstellungsbeauftragte. Im Falle einer Belästigung wird von den Schutzpolizistinnen eher der Vorgesetzte als Ansprechpartner gesehen; 7,5% der betroffenen Frauen haben sich bei ihrem Vorgesetzten beschwert. Gleichstellungsbeauftragte werden stärker bei anderen Belangen als Ansprechpartnerinnen in Anspruch genommen, da 11,7% aller befragter Beamtinnen angeben, sie hätten sich bereits aus dienstlichen Gründen an eine Gleichstellungsbeauftragte gewandt.

Sexuelle Belästigung von Beamtinnen in der Schutzpolizei stellt ein überwiegend kollektives Verhalten dar.<sup>24</sup> In 63,6% der Fälle sind zwei oder mehrere Täter beteiligt, nur bei 36,4% der Belästigungen handelt es sich um einen einzelnen Verursacher. Die belästigenden Verhaltensweisen gehen zu 88,4% von männlichen Kollegen aus. Aber auch Schutzpolizistinnen sind an kollektiven Belästigungen beteiligt, in 11,1% aller Fälle haben sie zusammen mit männlichen Beamten ihre Kolleginnen belästigt. In einem Fall von Belästigung wurde eine einzelne Beamtin als Verursacherin angegeben. Der Anteil an Belästigungen durch Beamtinnen entspricht damit in etwa dem Frauenanteil in der Schutzpolizei.

Verglichen mit der NRW-Studie, für die die Daten bereits 1995 erhoben worden sind, ist in der vorliegenden Studie eine deutlich höhere Beteiligung von Frauen an belästigenden Verhaltensweisen zu erkennen. In der Landespolizei Nordrhein-Westfalen gingen 95% der Belästigungen von einzelnen oder von mehreren Männern aus (NRW-Studie 1998, S.36). Das läßt vermuten, daß sich die Beamtinnen mittlerweile auch bei diesen Umgangsformen an ihre Kollegen angeglichen haben. Die berufliche Sozialisation der Schutzpolizistinnen zeichnet sich in diesem Punkt durch Anpassungsleistungen aus.

Nach Aussagen der betroffenen Beamtinnen ist das Verhalten der Verursacher in 43,6% der Fälle auf Akzeptanz unter den Kollegen gestoßen. 62,4% der Verursacher sind im Kollegenkreis bereits für belästigendes Verhalten bekannt. Nach Ansicht der betroffenen Beamtinnen haben in 19,9% der Vorfälle die Kollegen und Kolleginnen die Belästigungen mitbekommen, hätten jedoch nicht geholfen sondern weggesehen. Doch sind immerhin 30,8% der betroffenen Schutzpolizistinnen von Kolleginnen und Kollegen unterstützt worden, welche die Belästigungen bemerkt haben. "Er hat es nie wieder getan, nachdem ihm ein weiterer Kollege die Meinung geblasen hat" (Schutzpolizistin, 23 Jahre).

<sup>24</sup>Angaben zu dem/den belästigenden Kollegen; es handelte sich dabei um: (Bitte beachten Sie: Wenn Sie unter a) den Plural ankreuzen, ist unter b) und c) eine Mehrfachantwort möglich).

- |                   |                          |                  |                          |                                       |
|-------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|---------------------------------------|
| a) einen Kollegen | <input type="checkbox"/> | mehrere Kollegen | <input type="checkbox"/> |                                       |
| b) Vorgesetzter   | <input type="checkbox"/> | Kollege          | <input type="checkbox"/> | Untergebener <input type="checkbox"/> |
| c) männlich       | <input type="checkbox"/> | weiblich         | <input type="checkbox"/> |                                       |

Die hohe Akzeptanz von Belästigungen und der große Bekanntheitsgrad der Belästiger lassen darauf schließen, daß es viele Mitläufer in der Schutzpolizei gibt, die zwar selbst nicht belästigen, derartiges Verhalten ihrer Kollegen jedoch akzeptieren und sich mit den Belästigern solidarisch zeigen. Diese Solidarität kann als ein Beispiel für den Corpsgeist in der Schutzpolizei gesehen werden, der einen starken Zusammenschluß einer Gruppe, in diesem Fall der männlichen Beamten, gegenüber Außenstehenden darstellt (vgl. Kap. 7.2). Durch den hohen Gruppendruck und das starke Wir-Gefühl in der Gruppe steigt bei den Mitgliedern der Mut zu abweichendem Verhalten wie beispielsweise sexueller Belästigung (vgl. BOSETZKY 1985<sup>3</sup>, S.140). Einige Schutzpolizistinnen passen sich dem Werte- und Normensystem dieser Subkultur an, indem sie die Schuld für belästigendes Verhalten nicht bei den Verursachern, sondern bei den betroffenen Beamtinnen sehen. Diese Haltung findet Ausdruck in schriftlichen Kommentaren wie: "Jeder ist seines Glückes Schmied" oder "Gerade als Polizistin muß man sich gegen Belästigungen wehren können, ansonsten ist man in diesem Beruf fehl am Platz".

Eine besondere Rolle spielen Vorgesetzte in der Schutzpolizei, wenn es um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz geht. 40,2% der Belästigungen gehen von Vorgesetzten aus, das heißt, entweder sind Vorgesetzte die alleinigen Täter oder sie belästigen Beamtinnen zusammen mit anderen Mitarbeitern. Damit sind Vorgesetzte überproportional häufig an Belästigungen von Frauen in der Schutzpolizei beteiligt. In der Untersuchung der Landespolizei Nordrhein-Westfalen wurde 1998 festgestellt, daß 29% der Belästiger Vorgesetzten sind (NRW-Studie 1998, S.37). 1997 gaben bei der Umfrage in der Münchner Polizei 74,3% der Schutzpolizistinnen an, daß sie männliche aber auch weibliche Vorgesetzte kennen würden, die ihre Position ausnutzten, um MitarbeiterInnen geschlechtsbezogen herabzuwürdigen (ZENTRALER PSYCHOLOGISCHER DIENST 1997, S.49).

Belästigendes Verhalten von Vorgesetzten ist als gravierender zu bewerten als derartiges Verhalten von Kollegen; das Fehlverhalten der Vorgesetzten muß sowohl als Machtdemonstration wie auch als Machtmißbrauch ihrer Position eingestuft werden. Daß diese Machtdemonstration Erfolg hat, ist daran zu sehen, daß die im Fragebogen geringe Anzahl der Missing values bei den Fragen zu den Verursachern in die Höhe schnellt. Wird die Frage, ob es sich um einen oder um mehrere Täter handelt, noch von 228 der insgesamt 431 von belästigenden Verhalten betroffenen Frauen beantwortet, so machen nur 117 Frauen Angaben dazu, ob es sich um einen Vorgesetzten, Kollegen oder Untergebenen handelt.<sup>25</sup> In diesem Zusammenhang gewinnen die Befürchtungen einiger befragter Schutzpolizistinnen,

---

<sup>25</sup> Die Bereitschaft, die elf Fragen nach den Formen und dem Ausmaß selbst erlebter sexueller Belästigung auszufüllen, war hingegen unter den befragten Schutzpolizistinnen groß. Die Zahl der Missing values liegt bei diesen Fragen zwischen zwei und neun und entspricht hinsichtlich der Ausfüllquote den übrigen Teilen des Fragebogens.

das Thema sexuelle Belästigung werde zu stark aufgebauscht, eine andere Wertung. Es scheint vielmehr die Furcht der Beamtinnen vor Sanktionen durch den Vorgesetzten wie sich wiederholende Belästigungen oder negative Dienstbeurteilungen dazu zu führen, das Thema möglichst zu vermeiden. Eine Schutzpolizistin, die nichts gegen die Belästigungen unternommen und im Dienst über die Vorkommnisse geschwiegen hat, begründet ihr Verhalten damit, daß es sich bei dem Belästiger um ihren Vorgesetzten handle. Gleichzeitig wird deutlich, daß viele Beamte ihre Kolleginnen unter dem Schutz der Vorgesetzten belästigen. Gehören auch die Vorgesetzten zu den Belästigern, können sie ihre Mitarbeiter kaum wegen belästigenden Verhaltens gegenüber Kolleginnen sanktionieren. Für die Schutzpolizistinnen ist es so weitaus schwieriger, sich gegen Belästigungen von Kollegen zu wehren.

Nach der Rollentheorie wird das Ausmaß der sozialen Kontrolle, dem Rolleninhaber ausgesetzt sind, im Zusammenhang mit dem Machtpotential ihrer Rollen gesehen; je mächtiger eine Rolle ist, desto weniger ist der Rolleninhaber der sozialen Kontrolle ausgesetzt. In Bezug auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz fehlt jedoch nicht nur eine ausreichende soziale Kontrolle der Vorgesetzten, sondern diese üben selbst auch zu wenig soziale Kontrolle bei ihren Mitarbeitern aus. daraus kann gefolgert werden, daß die weibliche und männliche Berufsrolle in der Schutzpolizei mit unterschiedlichem Machtpotential ausgestattet sind.

Insgesamt bekommen 18,6% der betroffenen Schutzpolizistinnen negative Auswirkungen<sup>26</sup> durch die Belästigungen zu spüren. Bei 24,3% der Frauen wiederholen sich die Vorkommnisse; 10,9% haben Angst vor einer Wiederholung. Wegen des belästigenden Verhaltens ha-

<sup>26</sup>Welche Auswirkungen und Folgen haben die Erlebnisse auf Sie (Mehrfachnennung möglich) ?

	Ja	Nein
mache Dienst nach Vorschrift	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wurde "weggelobt"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ohnmachtsgefühl	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sinkende Leistungsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
schlechtere Beurteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
werde von Kollegen ausgegrenzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
schäme mich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
habe Schuldgefühle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorfälle wiederholen sich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
denke an Kündigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
suche weiterhin den sexuellen Kontakt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angst vor Wiederholung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
viele Krankheitstage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
psychosomatische Beschwerden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
habe Suizidgedanken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bin versetzt worden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
innere Kündigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gelte als Nestbeschmutzerin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
habe Rachegeanken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gelte als Lügnerin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
keine Folgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ben 8,6% der Beamtinnen psychosomatische Beschwerden bekommen; 3,3% der Frauen haben aufgrund dieser Vorkommnisse aus Krankheitsgründen beim Dienst gefehlt.

Die Belästigungen wirken sich nicht nur negativ auf die Gesundheit der Beamtinnen aus, sondern beeinträchtigen auch das berufliche Fortkommen. 10,2% der betroffenen Schutzpolizistinnen meinen, daß ihre Leistungen im Dienst schlechter geworden seien; bei 7,2% haben sich die Vorfälle negativ auf die Beurteilung ausgewirkt. Wegen der Belästigung durch Kollegen sind 2,8% der Beamtinnen versetzt und 1,1% "weggelobt" worden, indem man ihnen bessere Positionen zuwies. Die berufliche Motivation der betroffenen Beamtinnen sinkt; 3,9% der Schutzpolizistinnen haben die innere Kündigung vollzogen, fast ebenso viele (3,8%) denken an eine Kündigung. Obwohl im Zusammenhang mit den Fragen zur Berufsunzufriedenheit nur 0,8% der Schutzpolizistinnen geantwortet haben, daß sexuelle Belästigung ein Grund dafür sei, erwägen an dieser Stelle 3,8% der belästigten Beamtinnen eine Kündigung.

Teilweise hat das Ansehen der Beamtinnen im Kollegenkreis durch die Belästigungen gelitten. 1,7% der Schutzpolizistinnen gelten als Lügnerinnen, ebenso viele als Nestbeschmutzerinnen; 3,3% werden aus dem Kollegenkreis ausgegrenzt. Jeweils 7,6% der Beamtinnen kreuzten an, sie würden sich schämen und hätten Schuldgefühle, bei anderen herrschten Ohnmachtsgefühle (7,1%) aber auch Rachedgedanken (7,7%) vor. In Anbetracht der Ereignisse bei der Münchner und bei der Berliner Polizei, bei denen sich 1999 zwei junge Beamtinnen aufgrund von Mobbing und sexueller Belästigung das Leben genommen haben, ist darauf hinzuweisen, daß in dieser Studie keine einzige Frau Suizidgedanken geäußert hat.

Für einen Teil der belästigenden Beamten hat das Verhalten zu negativen Konsequenzen für sie selbst geführt. 9,8% der Täter wurden wegen ihres belästigenden Verhaltens gegenüber Kolleginnen verwarnt; 4,2% der Beamten wurden versetzt, davon jedoch der größere Teil auf bessere Positionen. Bei 0,7% der Verursacher haben sich die Belästigungen von Kolleginnen negativ auf die Beurteilung ausgewirkt. Zu einem gerichtlichen Urteil ist es in keinem der Fälle gekommen, ebenso wurde auch kein Belästiger vom Dienst suspendiert. In einigen Fällen stieß das belästigende Verhalten nicht auf Zustimmung im Kollegenkreis sondern auf deutliche Ablehnung. 1,4% der belästigenden Beamten gelten unter den Kollegen als Nestbeschmutzer; 2,7% werden von den Kollegen und Kolleginnen aufgrund ihres Verhaltens ausgegrenzt.

In 26,7% der Fälle haben sich die Verursacher bei den Frauen entschuldigt, bei 4,8% der Männer gehen die betroffenen Schutzpolizistinnen davon aus, daß diese Schuldgefühle haben. Die Tatsache, daß sich so viele Beamte entschuldigen, hängt wahrscheinlich mit der Reaktion der Frauen auf das Verhalten ihrer Kollegen zusammen. Eine große Anzahl der

Schutzpolizistinnen hat sich verbal gewehrt, den betreffenden Kollegen zur Rede gestellt oder mit anderen Kolleginnen oder Kollegen darüber gesprochen. In den schriftlichen Kommentaren verweisen Beamtinnen darauf, daß sie mit ihrer Gegenwehr Erfolg hatten: Das Verhalten des Kollegen wiederholte sich nicht mehr; die pornographischen Darstellungen in der Dienststelle wurden abgehängt; Kollegen gaben zu, daß sie Mitläufer waren etc. Es wird aber auch berichtet, daß einzelne Verursacher sich nur "unter Zwang" entschuldigt hätten, da sie von ihren Vorgesetzten dazu aufgefordert worden seien.

Vergleicht man die Folgen, die sexuell belästigendes Verhalten für die betroffenen Frauen aber auch für die Verursacher hat, wird deutlich, daß es eine Gewichtung zugunsten der Täter gibt.<sup>27</sup> Die betroffenen Schutzpolizistinnen werden öfter versetzt als die Verursacher, sie gelten häufiger als "Nestbeschmutzer" und werden stärker von den Kollegen ausgegrenzt. Es gibt nicht nur weniger negative Sanktionen für die Belästiger als für die Beamtinnen, sondern auch mehr positive Sanktionen für die Verursacher, sie werden öfter "weggelobt" als die Frauen. Am deutlichsten sichtbar wird die Bevorteilung der Verursacher bei den dienstlichen Beurteilungen durch Vorgesetzte. Sexuelle Belästigung wirkt sich auf die Beurteilungen der betroffenen Schutzpolizistinnen zehnmal häufiger negativ aus als auf die Beurteilungen der belästigenden Kollegen. Deutliche Führungsdefizite der Vorgesetzten sowie die große Akzeptanz von Belästigungen unter den Kollegen müssen als Ursache gesehen werden, warum die Folgen für belästigte Frauen häufig gravierender sind als für die Verursacher.

<sup>27</sup>Welche Folgen hat der Kollege, bzw. haben die Kollegen zu tragen, von denen das Verhalten ausgegangen ist (Mehrfachnennung möglich) ?

	Ja	Nein
hat Schuldgefühle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wird von den Kollegen gedeckt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vom Dienst suspendiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Versetzung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wurde verwart	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wurde "weggelobt"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Akzeptanz bei den Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ist bekannt für sein Verhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wird von Kollegen ausgegrenzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
schlechtere Beurteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gilt als Nestbeschmutzer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hat sich bei mir entschuldigt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gerichtliches Urteil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
keine erkennbaren Folgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: _____		

Obwohl nur etwa 18% der von Belästigung betroffenen Beamtinnen meint, negative Folgen zu spüren, sind fast alle der Meinung, in der Polizei müßten Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung<sup>28</sup> am Arbeitsplatz ergriffen werden. 82,4% der betroffenen Schutzpolizistinnen fordern, daß ein derartiges Fehlverhalten von Kollegen in die dienstlichen Beurteilungen aufgenommen werden soll. Damit würde sich das Fehlverhalten der Beamten auf das berufliche Fortkommen niederschlagen. Diese Forderung resultiert wahrscheinlich aus der Erfahrung vieler Beamtinnen, daß betroffene Frauen weitaus häufiger als die belästigenden Kollegen und Vorgesetzte durch schlechtere Beurteilungen negativ sanktioniert werden.

Das Fehlverhalten vieler Führungskräfte wird von den Schutzpolizistinnen nicht nur erlebt, sondern auch als solches beurteilt. Befragt danach, was in der Polizei gegen belästigendes Verhalten getan werden sollte, äußern viele Beamtinnen, daß insbesondere Maßnahmen für Vorgesetzte durchgeführt werden müssen. 74,9% der Schutzpolizistinnen fordern, daß spezielle Fortbildungsmaßnahmen für Vorgesetzte und AusbilderInnen eingerichtet werden müssen und 68,3% der Beamtinnen sind dafür, daß stärker an die Fürsorgepflicht der Vorgesetzten appelliert wird. Überblickt man, aus welchen Gründen Schutzpolizistinnen mit ihrem Beruf unzufrieden sind, fällt auf, daß das Motiv "wenig Rückhalt bei Vorgesetzten" zu den häufigsten Kündigungsgründen zählt.

Eine hohe Zustimmung seitens der Schutzpolizistinnen erreichen auch diejenigen Maßnahmen, die sich direkt an die Betroffenen richten. 87,1% der Beamtinnen treten dafür ein, daß für betroffene Kolleginnen konkrete Hilfsangebote eingerichtet werden und 73,4% der Schutzpolizistinnen halten es für sinnvoll, daß auf die Hilfe psychologisch ausgebildeter Fachkräfte zurückgegriffen wird. Für die Einrichtung von geschulten Mobbing- und Belästigungsbeauftragten sprechen sich immerhin 60,5% der Beamtinnen aus.

---

<sup>28</sup>Was sollte Ihrer Meinung nach in der Polizei getan werden, um solches Verhalten von Kollegen zu verhindern und den Betroffenen zu helfen (Mehrfachnennung möglich) ?

	Ja	Nein
Fortbildungsmaßnahmen für Vorgesetzte, AusbilderInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
stärkerer Appell an die Fürsorgepflicht der Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
konkrete Hilfsangebote für Betroffene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung durch psychologisch ausgebildete Fachkräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Information und Aufklärung für alle in der Polizei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fortbildungen / Seminare für Interessierte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
weitere normative Regelungen / Dienstanweisungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
in die Ausbildung der AnwärterInnen einbeziehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
in den Unterricht an der Vfhs einbeziehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einrichtung von geschulten Mobbing- / Belästigungsbeauftragten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fehlverhalten bei Beurteilungen berücksichtigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nach Ansicht der meisten Schutzpolizistinnen besteht in Bezug auf sexuelle Belästigung ein Informations- und Wissensdefizit in der Polizei. 85,1% der Frauen stimmen dafür, daß Informationen und Aufklärung zu diesem Thema für alle MitarbeiterInnen in der Polizei angeboten werden sollen. Das Thema sexuelle Belästigung muß fester Bestandteil in der Ausbildung zum mittleren Dienst werden, fordern 75,6% der Schutzpolizistinnen; 66,6% sind dafür, es in den Unterricht an der Verwaltungsfachhochschule einzubeziehen. 77,3% der Schutzpolizistinnen sind der Meinung, es müßten Fortbildungen und Seminare für interessierte Beamte und Beamtinnen veranstaltet werden.

Die Maßnahmen, von denen sich die Schutzpolizistinnen am wenigsten versprechen, sind weitere normative Regelungen wie Dienstanweisungen. Nur 33,3% der Frauen stimmen hier zu, während die Zustimmung zu den anderen Maßnahmen zwischen 60,5% und 87,1% liegt. Normative Regeln gibt es demnach im ausreichenden Maß, es scheint vielmehr mit der Umsetzung Probleme zu geben, wie beispielsweise bei der Fürsorgepflicht der Vorgesetzten, die nach Ansicht vieler Beamtinnen stärker wahrgenommen werden muß.

## 12. Diskussion

Nach der Darstellung von Ergebnissen der deskriptiven Statistik in Kapitel 11 sollen nun die durch die Prüfstatistik gewonnenen Erkenntnisse zu ausgewählten Aspekten der Berufsrolle und beruflichen Sozialisation von Frauen in der Schutzpolizistin diskutiert werden. In der Diskussion werden außerdem Querverbindungen zu den theoretischen Vorarbeiten dieser Studie gezogen, wie den Darstellungen zur Historie sowie den Rollenerwartungen und -konflikten der Schutzpolizistinnen. Zu deutschen und internationalen Forschungsarbeiten auf dem Gebiet der "police science" werden Parallelen aufgezeigt.

### 12.1 Einstellung zur Berufsrolle

Die in dieser Untersuchung befragten Schutzpolizistinnen der Landespolizeien Schleswig-Holstein und Bremen vertreten nahezu geschlossen die Meinung, daß Frauen in der Schutzpolizei eine "wichtige und notwendige Bereicherung" darstellen (93,3% Zustimmung) und daß es "nicht vom Geschlecht, sondern von der Persönlichkeit des einzelnen Menschen" abhängt, ob jemand eine gute PolizistIn ist (97,7% Zustimmung). Diese allgemein gehaltenen Äußerungen geben die sogenannte offizielle Meinung über Frauen in der Schutzpolizei wieder, wie sie von der Polizeiführung vertreten wird. Bei differenziertem Nachfragen, im Fragebogen durch Items zu detaillierteren Sachverhalten geschehen, wird jedoch ersichtlich, daß nur ein Teil der Schutzpolizistinnen wirklich von diesen Aussagen überzeugt ist.

Anhand der vorgelegten Item-Skala zur Berufsrolle Schutzpolizistin kristallisierten sich zwei bipolare Einstellungen zur Eignung von Frauen in der Schutzpolizei heraus. Die befragten Beamtinnen tendieren dabei entweder zu einer positiven oder einer negativen Sichtweise von Frauen in der Schutzpolizei. Eine von diesen polaren Einstellungen abweichende Einstellung zur eigenen Berufsrolle konnte nicht ermittelt werden.

Schutzpolizistinnen mit einer positiven Sichtweise halten Frauen in der Schutzpolizei für kompetente Beamtinnen, die ebenso wie ihre Kollegen den an sie gestellten Anforderungen gerecht werden. Allerdings müßten die Beamtinnen wiederholt beweisen, daß sie ihre Arbeit genauso gut erledigen können wie die Kollegen. Ihrer Meinung nach haben es Frauen in der Männerdomäne Polizei immer noch schwerer als Männer. Schutzpolizistinnen müßten mehr leisten als ihre Kollegen, um Anerkennung zu bekommen. Gäbe es in



der Schutzpolizei mehr weibliche Vorbilder und Frauen in höheren Positionen, würde es für die Beamtinnen einfacher werden. Die zweite Gruppe der Beamtinnen vertritt eine eher negative Einstellung zur Berufsrolle; sie halten Schutzpolizistinnen für nicht kompetente Beamtinnen, denen es in kritischen Situationen an Mut und Durchsetzungsvermögen mangelt. Nach ihrer Ansicht müssen Schutzpolizistinnen bei Einsätzen von ihren männlichen Kollegen beschützt werden. Stiege der Frauenanteil über 30%, würde die Schutzpolizei an Einsatzstärke und Leistung verlieren. Schutzpolizistinnen sollten in frauenspezifischen Bereichen wie Kinder- und Jugendarbeit arbeiten. Diese Defizitsichtweise geht so weit, daß die Beamtinnen davon überzeugt sind, Frauen könnten nur deshalb in der Schutzpolizei bestehen, weil man es ihnen einfacher mache und sie bevorteile.

Während die oben zitierten Aussagen, daß Frauen eine wichtige Bereicherung in der Schutzpolizei darstellen und daß die berufliche Kompetenz nicht vom Geschlecht des einzelnen anhängig ist, inhaltlich dem positiven Berufsbild entsprechen, stehen sie im Widerspruch zum negativen Berufsbild. Beamtinnen mit einer eher negativen Einstellung zu ihrer Berufsrolle stimmen demnach diesen Äußerungen zu, ohne sie verinnerlicht zu haben.

Die gegensätzlichen Einstellungen der Beamtinnen über die Kompetenz von Frauen in der Schutzpolizei zeigen, daß diese relativ neue weibliche Berufsrolle sich nicht als homogen erweist, sondern durch widersprüchliche Rollenerwartungen seitens der Rolleninhaberinnen geprägt ist. Nach dem Rollentheoretiker Wiswede bringt die Unklarheit und Ambiguität einer Rolle auf der einen Seite Unsicherheiten für die jeweiligen Rolleninhaber mit sich, auf der anderen Seite bietet sie einen größeren Entscheidungsspielraum und damit mehr Möglichkeiten, Selbstbestimmung auszuüben. Dies spiegelt sich in den Berufsbildern der kompetenten und defizitären Schutzpolizistin wider.

Die Einstellung der Schutzpolizistinnen zum Beruf ist vom Lebensalter und von der Dauer ihrer Berufstätigkeit in der Schutzpolizei abhängig. Eine positive Einstellung zur Berufsrolle ist häufig bei älteren Beamtinnen anzutreffen, während eine negative Sichtweise vor allem von jüngeren Beamtinnen verinnerlicht wurde. Die Einstellung zur eigenen Berufsrolle ändert sich nicht nur mit dem Lebensalter, sondern auch mit steigendem Dienstalter. Mit zunehmender Lebens- und Berufserfahrung bekommen die Schutzpolizistinnen ein größeres berufliches Selbstvertrauen und sehen sich seltener in der Defizitrolle der inkompetenten Beamtin.

Die Sichtweise der eigenen Berufsrolle hat entscheidenden Einfluß auf das berufliche Fortkommen. Schutzpolizistinnen, die Frauen für kompetente Beamtinnen halten, unterscheiden sich nach den Ergebnissen der Umfrage wesentlich von den Kolleginnen, die eine

defizitäre Berufsrolle verinnerlicht haben. So wird eine positive Sichtweise der Berufsrolle, welche auch als Überzeugung von der eigenen Arbeitskraft gedeutet werden kann, vor allem von karriereorientierten Schutzpolizistinnen vertreten. Beamtinnen, die nicht im mittleren Dienst bleiben möchten, sondern in den gehobenen und höheren Dienst aufsteigen wollen, halten Frauen in der Schutzpolizei für kompetente Beamtinnen, die den an sie gestellten Anforderungen gerecht werden. Diese Einstellung ist ebenso bei den Beamtinnen anzutreffen, die eine herausgehobene Positionen innerhalb der Schutzpolizei anstreben, etwa die Leitung einer Dienstgruppe, einer Polizeiinspektion bzw. Polizeidirektion, aber auch bei den Polizistinnen, die in einem Spezialbereich der Polizei wie dem Sonder-einsatzkommando arbeiten möchten, in dem es bis jetzt nur wenige Frauen gibt.

Schutzpolizistinnen, die eine negative Einstellung zur Berufsrolle vertreten und beispielsweise davon ausgehen, daß es den Beamtinnen an Mut und Durchsetzungsvermögen mangelt, haben zum größten Teil keine weiterführenden Pläne in Bezug auf ihre Berufs-laufbahn. Die meisten von ihnen haben sich als berufliches Ziel den mittleren Dienst gesetzt, an Führungsaufgaben oder herausgehobenen Tätigkeiten sind sie nur wenig interessiert.

Im Fragebogen haben etwa 20% der Beamtinnen angegeben, sie möchten die Schutzpolizei verlassen und zur Kriminalpolizei wechseln. Die Annahme, daß insbesondere Beamtinnen, die glauben, Frauen würden den Anforderungen in der Schutzpolizei nicht gerecht werden und müßten bei Einsätzen von ihren Kollegen geschützt werden, einen Wechsel zur Kriminalpolizei anstreben, bestätigte sich nicht. Obwohl sie Frauen für nicht kompetente Schutzpolizistinnen halten und davon ausgehen, daß bei einem Frauenanteil von über 30% die Einsatzstärke der Schutzpolizei sinkt, wollen sie an ihrer Berufsrolle festhalten und streben nur selten einen Wechsel zur Kriminalpolizei an. Beamtinnen, die eine positive Sichtweise der Berufsrolle Schutzpolizistin verinnerlicht haben, wollen jedoch häufig ihre Berufsrolle ändern, indem sie zur Kriminalpolizei wechseln. Möglicherweise befürchten viele dieser Beamtinnen, daß sie ihre beruflichen Aufstiegspläne in der Schutzpolizei nicht verwirklichen können.<sup>1</sup>

Ausgehend von der Überlegung, daß eine zahlenmäßige Verstärkung der Beamtinnen in der Schutzpolizei zu einer Verbesserung ihrer Arbeitssituation führt, wurde die Hypothese aufgestellt, daß die Einstellung zur Berufsrolle von der Anzahl der Kolleginnen abhängig ist. Dies konnte nicht bestätigt werden; die Anwesenheit und Zusammenarbeit mit einer oder mehreren Kolleginnen führt nicht zu einem größeren beruflichen Selbstbewußtsein. Das heißt, unter den Schutzpolizistinnen ist es nicht zum Aufbau eines Gruppengefüges mit entsprechendem Wir-Gefühl und einer Solidarisierung untereinander gekommen. Nach

<sup>1</sup> Auf die angestrebte Abwanderung von Beamtinnen zur Kriminalpolizei wird noch weiter unten in diesem Kapitel im Zusammenhang mit der Berufsunzufriedenheit eingegangen.

Ansicht der Soziologin Kanter muß der Anteil einer Minderheit mindestens bei 15% liegen, damit die Gruppe groß genug ist, um gegenüber der Mehrheit ein Wir-Gefühl zu entwickeln. Ab dieser Gruppenstärke ist es den Mitgliedern möglich, solidarisches Gruppenverhalten zu entwickeln, und erst ab einer Stärke von 35-40% an dem Gesamtanteil aller MitarbeiterInnen einer Organisation kann es zu einer Auflösung des Minderheitenstatus kommen (KANTER 1977; vgl. Kap. 6.2). Der Frauenanteil in den untersuchten Schutzpolizeien liegt jedoch erst bei etwa 10%.

Folgt man dem rollentheoretischen Ansatz, ist zu vermuten, daß Beamtinnen, die eine defizitäre Berufsrolle von Schutzpolizistinnen vertreten, sich die negative Sichtweise männlicher Kollegen zu eigen gemacht haben. Viele Beamte gehen davon aus, daß Frauen in der Schutzpolizei den Anforderungen nicht gerecht werden, bevorteilt werden, oder bei Einsätzen beschützt werden müssen (vgl. Kap. 7.2). Da die Beamten in einer traditionell männlich geprägten Institution arbeiten, sind sie den Schutzpolizistinnen gegenüber im Vorteil. Als Inhaber der Machtrolle können sie die Rollenerwartungen der Frauen definieren. Vor allem Berufsanfängerinnen und jüngere Beamtinnen passen sich diesen Erwartungen der Bezugsgruppe Kollegen an und übernehmen die negative Einstellung zur weiblichen Berufsrolle in der Schutzpolizei. Auf diese Weise werden die bestehenden Rollenstereotypen von Männern und Frauen in der Schutzpolizei aufrechterhalten und weitergegeben. Die Beeinflussung des beruflichen Selbstbildes von Polizistinnen durch die negativen Erwartungen und Einstellungen von Kollegen konnte in der amerikanischen Polizeiforschung ebenso nachgewiesen werden (BARTOL et al. 1992).

Die Einstellung der Schutzpolizistinnen zur eigenen Berufsrolle hat nicht nur großen Einfluß auf die Karriereplanung, sondern wirkt sich auch auf die Interaktionsstrukturen auf der Mikroebene aus, das heißt auf die unmittelbaren Interaktionen zwischen Beamten und Beamtinnen. Schutzpolizistinnen mit positiver bzw. negativer Einstellung zur Berufsrolle lösen unterschiedliche Verhaltensweisen bei ihren Kollegen aus. Das Ausmaß der sexuellen Belästigungen durch Kollegen und Vorgesetzte, denen eine Beamtin ausgesetzt ist, hängt mit ihrer Einstellung zur Berufsrolle zusammen.

Schutzpolizistinnen, die überzeugt sind, Frauen würden den Anforderungen nicht gerecht werden und könnten nur in der Schutzpolizei bestehen, weil man es ihnen einfacher als den Männern mache, werden seltener sexuell belästigt als Beamtinnen, die diese Erwartungen nicht übernommen haben und eine positive Sichtweise ihrer Berufsrolle vertreten.<sup>2</sup> Daß männliche Polizeibeamte ihren Kolleginnen je nach deren Einstellung zu ihrem Beruf unterschiedlich begegnen, ist bereits in früheren Studien belegt worden. So wurden bei-

---

<sup>2</sup> Differenziertere Ausführungen zur sexuellen Belästigung erfolgen weiter unten in diesem Kapitel.

spielsweise diejenigen Beamtinnen, die von der Qualität ihrer Arbeit überzeugt waren, am stärksten von ihren Kollegen negativ sanktioniert (vgl. WEXLER 1985).

Einen weiteren Hinweis auf eine nicht homogene Berufsrolle erbrachte die Auswertung des Persönlichkeitsprofils, bei dem den Beamtinnen eine Reihe von Eigenschaften vorgelegt wurde, die im allgemeinen entweder als typisch weiblich oder männlich gelten.<sup>3</sup> Nach der Selbsteinschätzung der Beamtinnen gibt es vier verschiedene Persönlichkeitstypen unter den Schutzpolizistinnen, die die Bezeichnungen *Freundlich*, *Unsicher*, *Hart* und *Aggressiv* erhalten haben.<sup>4</sup> Jeweils zwei Typen können als stereotyp weiblich (*Freundlich*, *Unsicher*) und als stereotyp männlich (*Hart*, *Aggressiv*) bezeichnet werden.

Die Eigenschaften des Persönlichkeitstyps *Hart* (rational, kräftig, hart, kompetent und entschlossen) werden in der Regel Männern zugeordnet. Als ebenfalls typisch männlich kann der Persönlichkeitstyp *Aggressiv* angesehen werden, der durch Eigenschaften wie provozierend, aggressiv, anmaßend, dominant und zynisch charakterisiert wird.

Die Eigenschaften des Persönlichkeitstyps *Freundlich* (kommunikativ, freundlich, einfühlsam, hilfsbereit und zuvorkommend) und des Persönlichkeitstyps *Unsicher* (unsicher, ängstlich, vorsichtig, angepaßt, nachgiebig) werden in der Regel Frauen zugeordnet. Ein Persönlichkeitstyp, der durch sowohl stereotyp weibliche als auch stereotyp männliche Eigenschaften charakterisiert wird, wurde von den Schutzpolizistinnen nicht beschrieben.

Die Ausbildung sogenannter weiblicher und männlicher Typen im Persönlichkeitsprofil läßt auf einen Intra-Rollenkonflikt in Bezug auf die Berufsrolle schließen. Nach der Rollentheorie entscheidet jede Beamtin individuell, in welchem Umfang sie den Rollenerwartungen, die sich jeweils aus der Geschlechts- und Berufsrolle ergeben, nachkommen will. Die Ausdifferenzierung von zwei stereotyp weiblichen Persönlichkeitstypen, die sich an der Geschlechtsrolle Frauen orientieren und von zwei stereotyp männlichen Persönlichkeitstypen, die sich an der Berufsrolle Schutzpolizist orientieren, zeigt, daß die Berufsrolle in der Schutzpolizei mit typisch männlichen Attributen besetzt ist. Es existiert kein geschlechtsneutrales Berufsbild, das aus sowohl typisch männlichen als auch typisch weiblichen Eigenschaften besteht, an dem die Beamtinnen sich orientieren könnten.

---

<sup>3</sup> Die Zuordnung der Eigenschaften nach stereotyp weiblich beziehungsweise männlich geschieht nach der Studie von Alfermann 1996 (vgl. Kap. 9.2).

<sup>4</sup> Als Bezeichnung für die Persönlichkeitstypen wurden Variablen gewählt, die in der Faktorenanalyse besonders hoch auf dem jeweiligen Faktor geladen haben (vgl. Kap. 10.1).

In der amerikanischen Polizeiforschung ist ebenso festgestellt worden, daß sich Polizistinnen entweder an ihrer Geschlechtsrolle oder an der männlich geprägten Berufsrolle orientieren (vgl. MARTIN 1980). Polizistinnen, die in ihrem Verhalten und ihren Einstellungen stärker den Erwartungen der Rolle Frau entsprachen, wurden als Policewoman bezeichnet, während die Frauen, die mehr den Erwartungen der Berufsrolle folgten, Policewoman genannt wurden. Die in der vorliegenden Untersuchung ermittelten Persönlichkeitstypen *Freundlich* und *Unsicher* entsprechen der Gruppe der Policewoman, während die Persönlichkeitstypen *Hart* und *Aggressiv* der Gruppe Policewoman zugeordnet werden können. Auch in der amerikanischen Untersuchung zeichnete sich unter den Polizistinnen kein Persönlichkeitstyp ab, der durch sowohl typisch männliche als auch typisch weibliche Eigenschaften sowie Verhaltensweisen charakterisiert wird.

Die durch die Selbstzuschreibung der Schutzpolizistinnen gewonnenen Persönlichkeitstypen sind für die Übernahme der Berufsrolle und für den Prozeß der beruflichen Sozialisation von großer Bedeutung. Dies gilt insbesondere für diejenigen Schutzpolizistinnen, die sich in stärkerem Maß als die übrigen Beamtinnen die Eigenschaften der Typen *Unsicher* und *Aggressiv* zuschreiben.

Ausgehend davon, daß zur Selbsteinschätzung im Persönlichkeitsprofil ein entsprechendes Verhalten gehört, können die beiden als "männlich" bezeichneten Persönlichkeitstypen *Hart* und *Aggressiv* als Beispiel für die in der angelsächsischen Forschung belegte "Pseudomaskulinität" oder "Defeminisierung" von Schutzpolizistinnen gelten (vgl. Kap. 8.1). Insbesondere der Persönlichkeitstyp *Aggressiv* kann als Überangepaßtheit an die männliche Berufsrolle gesehen werden; die Selbstbeschreibung dieser Beamtinnen deckt sich mit den stereotypen Rollenerwartungen, die an männliche Schutzpolizisten gerichtet werden (vgl. Kap. 7.2).

Schutzpolizistinnen, die sich selbst stärker als die anderen Beamtinnen Eigenschaften des Persönlichkeitstyps *Aggressiv* wie provozierend, aggressiv, anmaßend oder zynisch zuschreiben, sind eher emotional labil. Emotionale Labilität zeigt sich in häufigen Stimmungsschwankungen, die von einem Extrem zum anderen reichen können und auch ohne ersichtlichen Grund eintreten. Labile Beamtinnen sind häufig unzufrieden, nervös und innerlich angespannt; ihre Grundstimmung ist eher negativ, sie fühlen sich teilnahmslos und müde. Auftretende Probleme können häufig nicht angemessen eingeschätzt werden, unwichtige und belanglose Sachverhalte werden überbewertet. Viele flüchten in eine Traumwelt und träumen auch tagsüber von Dingen, die jedoch nicht verwirklicht werden. Die Selbstbeschreibung der emotional labilen Schutzpolizistinnen als aggressiv, provozierend oder zynisch kann Ausdruck dieser negativen Grundhaltung sein. Geht man aufgrund

dieser Selbstbeschreibung der Beamtinnen von einem tatsächlich aggressiven und anmaßenden Verhalten aus, kann dies als Versuch gewertet werden, emotionale Instabilität nach außen hin zu überdecken.

Prägnante Ergebnisse konnten auch hinsichtlich des Persönlichkeitstyps *Unsicher* gewonnen werden. Auszubildende im mittleren Dienst der Schutzpolizei schreiben sich häufig Eigenschaften dieses Persönlichkeitstypus zu. Geht man auch hier von einem der Selbstbeschreibung entsprechendem Verhalten aus, passen sich die Auszubildenden in ihrer neuen Berufssituation an die bestehenden Bedingungen an und zeigen sich eher vorsichtig, ängstlich und nachgiebig. Diese Selbstzuschreibung der Berufsanfängerinnen entspricht Ergebnissen der Sozialisationsforschung, nach denen der Eintritt von MitarbeiterInnen in betriebliche Organisationen als Phase von hohem sozialen Anpassungsdruck gesehen wird (vgl. GLUMINSKI 1993). Die Verunsicherung von neuen Mitgliedern gilt zudem als bekanntes Phänomen der beruflichen Sozialisation in Großorganisationen der öffentlichen Verwaltung, zu denen auch die Schutzpolizei zählt (BOSETZKY 1985, S.122). Bei der Einstellung der Schutzpolizistinnen zu ihrer Berufsrolle hatte sich ebenso gezeigt, daß vor allem Dienstanfängerinnen und jüngere Beamtinnen eine negative Sichtweise vertreten und noch nicht von der Kompetenz von Frauen in der Schutzpolizei überzeugt sind.

Nach Beendigung der Ausbildung nimmt die Ausprägung des Persönlichkeitstyps *Unsicher* ab. Am geringsten schreiben sich Schutzpolizistinnen den Typ *Unsicher* zu, die in der Ausbildung zum mittleren Dienst bei der Polizei angefangen haben und sich bereits im gehobenen Dienst oder in der Ausbildung zum gehobenen Dienst befinden.

Für Schutzpolizistinnen, die direkt mit der Ausbildung zum gehobenen Dienst, dem Studium an einer Fachhochschule für öffentliche Verwaltung anfangen haben, konnte eine Disposition zum Persönlichkeitstyp *Unsicher* nicht bestätigt werden. Danach scheint die Ausbildungssituation im mittleren Dienst bei den Beamtinnen zu einer größeren Verunsicherung zu führen als die Ausbildungssituation im Fachhochschulstudium, welches ähnliche Bedingungen wie die Regelschule aufweist.

Unter aufstiegsorientierten Schutzpolizistinnen, die sich als Berufsziel den höheren Dienst gesetzt haben, ist der dem weiblichen Stereotyp entsprechende Persönlichkeitstyp *Unsicher* nur vereinzelt vertreten. Die Eigenschaften, die diesen Persönlichkeitstyp charakterisieren, stehen im Gegensatz zu den Eigenschaften, die man bei Frauen mit Karriereambitionen erwarten würde.

Insgesamt erweisen sich die unter den Schutzpolizistinnen vorkommenden Persönlichkeitstypen *Freundlich*, *Unsicher*, *Hart und Aggressiv* als unabhängig vom Lebensalter und von den geleisteten Dienstjahren. Es handelt sich daher um relativ konstante Persönlichkeitsmerkmale, deren Ausprägung vom Verlauf der beruflichen Sozialisation nicht wesentlich beeinflusst wird. Eine Ausnahme stellt der Persönlichkeitstyp *Unsicher* dar, der auf der einen Seite während der Ausbildung zum mittleren Dienst verstärkt auftritt; auf der anderen Seite bei Beamtinnen, die diese Ausbildung absolviert haben und an der Verwaltungsfachhochschule studieren bzw. bereits im gehobenen Dienst sind, am geringsten vertreten ist. Dies läßt auf starke sozialisatorische Einflüsse der Ausbildungsinstitution Schutzpolizei schließen. Werden die Beamtinnen zunächst durch die Ausbildung verunsichert, erfahren sie eine umso größere Selbstbestätigung, wenn sie in den gehobenen Dienst aufgestiegen bzw. zum Studium an der Fachhochschule zugelassen worden sind.

Auf prägende Sozialisationseinflüsse der Schutzpolizei läßt auch die Tatsache schließen, daß die unterschiedliche Schulbildung der Beamtinnen einschließlich der höher qualifizierten Ausbildungen wie Fachhochschul- oder Universitätsstudium keine Auswirkungen auf die hier getesteten Merkmale wie Einstellung zur Berufsrolle oder Selbsteinschätzung im Persönlichkeitsprofil zeigen. Auch in Bezug auf eine frühere Berufsausbildung oder -tätigkeit ließen sich keine Zusammenhänge herstellen. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, daß die Sozialisationseinflüsse in der Polizei so stark sind, daß Unterschiede zwischen Schutzpolizistinnen aufgrund von Schulbildung oder früherer Berufstätigkeit sich wahrscheinlich nur dann ermitteln ließen, wenn man ausschließlich Beamtinnen mit wenigen Dienstjahren befragte.

Hinsichtlich der Partnerwahl von Schutzpolizistinnen ließen sich deutliche Einflüsse ihrer beruflichen Sozialisation in der Polizei nachweisen. 52% der befragten Schutzpolizistinnen haben angegeben, daß ihr Freund, Partner oder Ehemann auch im Polizeidienst tätig ist. Bei den Schutzpolizistinnen, die in einer Lebensgemeinschaft oder Ehe leben, ist sogar in 62% der Fälle der Partner bei der Polizei beschäftigt, während der Freund oder Partner von alleinlebenden Beamtinnen nur zu 16% bei der Polizei tätig ist.

In der Polizeiforschung werden Polizeibeamte als eine Gruppe beschrieben, die sich von der Gesellschaft isoliert und beispielsweise im Laufe der Berufstätigkeit einen nicht-polizeilichen Freundeskreis durch einen Freundeskreis austauscht, der vorwiegend aus Polizisten besteht (vgl. Kapitel 7.2). Auch in der vorliegenden Untersuchung konnten Tendenzen in Richtung einer gesellschaftlich isolierten Stellung der Schutzpolizistinnen festgestellt werden. Am deutlichsten zeigt sich dies bei der Partnerwahl, aber auch bei der Einstellung

der Herkunftsfamilie der Beamtinnen, die bereits häufig durch den Polizeiberuf geprägt ist und die getroffene Berufswahl befürwortet (vgl. Kap. 11).

## 12.2 Sexuelle Belästigung

Als Inhaberinnen der weiblichen Berufsrolle in der Schutzpolizei sind Schutzpolizistinnen besonderen Rollensanktionen in Form von sexueller Belästigung durch Kollegen ausgesetzt. Der Frauenförderplan der Landespolizei Schleswig-Holstein bezieht Stellung zu diesem Verhalten von Beamten: "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen".<sup>5</sup> Nach den hier gewonnenen Forschungsergebnissen stellt belästigendes Verhalten von Schutzpolizisten jedoch ein alltägliches Verhalten dar. Von den befragten Schutzpolizistinnen haben insgesamt 88% angegeben, einmal oder öfter Verhaltensweisen von Kollegen ausgesetzt gewesen zu sein, die als sexuelle Belästigung bezeichnet werden. In den untersuchten Landespolizeien sind zwei unterschiedliche Arten von sexueller Belästigung anzutreffen:

Die leichtere, aber auch weiter verbreitete Art besteht aus pornographischen Darstellungen, allgemeinen sexistischen Bemerkungen und Witzen, aber auch sexistischen Bemerkungen, die direkt an einzelne Frauen gerichtet sind sowie negativen Spitznamen. Nach der Häufigkeit des Auftretens gehören diese Verhaltensweisen der männlichen Beamten zum alltäglichen Umgangston in der Polizei.

Die zweite Art der Belästigungen geht über dieses Alltagshandeln hinaus und besteht aus massiveren Verhaltensweisen gegenüber den Frauen. Belästigungen wie Grapschen, für die Beamtinnen unangenehme Berührungen, Androhen von beruflichen Nachteilen stellen eine Form von Gewalt gegen Frauen dar. Dieses Verhalten der Beamten ist weitaus seltener als die sprachlichen Formen der Belästigung.

Nicht alle Schutzpolizistinnen sind gleichermaßen von sexueller Belästigung durch Kollegen betroffen. Die Belästigungen richten sich vor allem gegen Beamtinnen, die bestimmte Merkmale aufweisen. Ausgehend von der Annahme, daß eher unsichere, labile Frauen, die dem sogenannten Opfertyp entsprechen, der Belästigung durch Kollegen ausgesetzt sind, führte diese Umfrage zu dem entgegengesetzten Ergebnis: Bei der Schutzpolizei werden weitaus häufiger emotional stabile Beamtinnen belästigt, deren Grundstimmung als aus-

---

<sup>5</sup> Frauenförderplan der Landespolizei Schleswig-Holstein, Berichtszeitraum 1999-2002, S.30.



geglichen, zufrieden und entspannt zu bezeichnen ist. Die emotionale Stabilität zeigt sich auch bei der adäquaten Einschätzung von Problemen sowie der Fähigkeit, sich zu konzentrieren. Neben der emotionalen Stabilität der Schutzpolizistinnen stellt ein weiteres Persönlichkeitsmerkmal einen ausschlaggebenden Faktor dar, ob die Beamtinnen belästigt werden. Schutzpolizistinnen, die eine positive Einstellung zur Berufsrolle verinnerlicht haben, werden stärker belästigt als Beamtinnen, welche Frauen in der Schutzpolizei für wenig kompetent halten.

In den Schutzpolizeien der Länder Bremen und Schleswig-Holstein konnte ein unterschiedliches Ausmaß an Belästigungen, die zu der leichten Form gehören, festgestellt werden. Die Schutzpolizistinnen aus Bremen werden wesentlich häufiger durch pornographische Darstellungen, sexistische Bemerkungen oder Witze und negative Spitznamen belästigt als ihre Kolleginnen aus Schleswig-Holstein. Das höhere Ausmaß an Belästigungen in der Schutzpolizei Bremen ist auf das ausgeprägte berufliche Selbstbewußtsein der Bremer Beamtinnen zurückzuführen. Die Bremer Schutzpolizistinnen sind stärker als ihre Kolleginnen aus Schleswig-Holstein der Ansicht, daß Frauen kompetente Schutzpolizistinnen sind, die den Anforderungen ihres Berufes gerecht werden. Beamtinnen mit dieser Einstellung zur Berufsrolle Schutzpolizistin werden deutlich häufiger von ihren Kollegen und Vorgesetzten belästigt, als Beamtinnen mit einem geringeren beruflichen Selbstbewußtsein.

Von Belästigungen durch Kollegen sind auch besonders Schutzpolizistinnen betroffen, die in eine höhere Laufbahn aufsteigen möchten, so zum Beispiel Frauen, die den höheren Dienst anstreben, aber auch Beamtinnen, die im mittleren Dienst bei der Polizei angefangen haben und in den gehobenen Dienst aufsteigen wollen bzw. bereits aufgestiegen sind. Schutzpolizistinnen mit dem Berufsziel mittlerer Dienst werden hingegen weitaus weniger belästigt. Aufstiegsorientierte Beamtinnen stellen für die männlichen Kollegen demnach eine ernstzunehmende Konkurrenz dar, die mit dem Mittel sexuelle Belästigung bekämpft und auf ihren untergeordneten Platz im mittleren Dienst verwiesen werden soll. Geben Schutzpolizistinnen sich mit einer Position im mittleren Dienst zufrieden und zeigen darüberhinaus kein Interesse an herausgehobenen Tätigkeiten, werden sie nur selten durch Belästigungen negativ sanktioniert.

Die Vermutung, daß das Ausmaß der sexuellen Belästigung davon abhängig ist, wieviele Kolleginnen auf einer Dienststelle arbeiten, konnte nicht belegt werden. Für die Häufigkeit der Belästigungen und die Arten, das heißt, ob es sich um leichte oder schwere Formen der Belästigungen handelt, spielt es keine Rolle, wie hoch der Frauenanteil auf der Dienststelle ist. Schutzpolizistinnen, die als einzige Frau auf einer Dienststelle arbeiten, werden nicht

stärker belästigt als Beamtinnen, die mit mehreren Kolleginnen zusammen arbeiten. Auch dieser Sachverhalt kann als Hinweis auf eine noch nicht stattgefundene Solidarisierung unter den Schutzpolizistinnen verstanden werden. Ob eine Schutzpolizistin von ihren Kollegen und/oder Vorgesetzten belästigt wird, hängt von individuellen Komponenten ab, wie der Einstellung zur Berufsrolle, dem Karrierestreben und dem Grad der emotionalen Stabilität. Dieses Ergebnis widerspricht der vielfach geäußerten Meinung, die Situation der Beamtinnen verbessere sich durch einen größeren Anteil von Frauen in der Polizei und durch eine Aufhebung der isolierten Stellung vieler Beamtinnen (vgl. Kap. 5.2).

So ist auch die Tatsache, daß Anwärtnerinnen, die ungefähr ein Drittel aller Auszubildenden für den mittleren Dienst stellen, weniger belästigt werden als aufstiegsorientierte oder ältere Beamtinnen, nicht mit dem hohen Frauenanteil während der Ausbildung zu erklären. Die Anwärtnerinnen haben stärker als andere Beamtinnen das Rollenbild der nicht kompetenten Beamtin verinnerlicht; Beamtinnen mit dieser Merkmalsausprägung werden seltener von Kollegen belästigt. Zudem kann davon ausgegangen werden, daß Karrierestreben und Erfolgsdenken bei den Beamten und Beamtinnen erst nach einigen Arbeitsjahren einsetzt und die Kolleginnen dann verstärkt als Konkurrenz angesehen werden. Dies wird durch eine Untersuchung in der Berliner Polizei bestätigt, in der man zum Ergebnis kam, daß die Konkurrenz unter den Kollegen mit zunehmendem Alter stärker wird (OLIVEIRA; KIRKALDY 1993, S.256).

Nur 12% der befragten Schutzpolizistinnen, das heißt 59 Beamtinnen, sind ihren Angaben zufolge noch nie von Kollegen im Dienst belästigt worden. Ein Vergleich dieser Frauen mit einer Gruppe stark belästigter Beamtinnen zeigte, daß die nicht belästigten Beamtinnen emotional wesentlich labiler sind als ihre belästigten Kolleginnen. Der Extremgruppenvergleich bezüglich der emotionalen Stabilität zeigte, daß labile Beamtinnen eher dem typisch männlichen Persönlichkeitstyp *Aggressiv* entsprechen, da sie sich vor allem als provozierend, aggressiv und anmaßend, aber auch als dominant und zynisch charakterisiert haben. Entspricht das tatsächliche Verhalten dieser Selbstbeschreibung, kann dies als Versuch der Schutzpolizistinnen gewertet werden, sich prophylaktisch gegen mögliche Belästigungen zu schützen.

Eine weitere Erklärung dafür, daß diese Schutzpolizistinnen noch nie belästigt worden sind, besteht darin, daß sie aufgrund ihrer emotionalen Instabilität die stärkere Position der Männer in der Schutzpolizei anerkennen und akzeptieren. Damit stellen sie keine Konkurrenz für ihre männlichen Kollegen dar und müssen nicht negativ sanktioniert werden. Die Einschätzung der erfahrenen Belästigungen kann jedoch auch direkt mit dem Grad der emotionalen Stabilität zusammenhängen. Bei emotional labilen Frauen kann die Wahr-

nehmung aufgrund psychischer Abwehrreaktionen verzerrt sein, wie zum Beispiel der Tendenz, Problemen aus dem Weg zu gehen oder sich in Tagträume zu flüchten, so daß Belästigungen nicht als solche wahrgenommen sondern verdrängt werden.

Nach dem rollentheoretischen Ansatz neigen disparitätisch begünstigte Rolleninhaber, in diesem Fall die männlichen Beamten, dazu, ihre Position notfalls mit Gewalt zu verteidigen. Männliche Beamte besetzen in der Schutzpolizei eine höhere Position als Beamtinnen, da sie zum einen als Männer in einem ausgesprochenen Männerberuf und damit in einer auf männliche Bedürfnisse zugeschnittenen Organisation arbeiten. Zum anderen wird ihrem Geschlecht immer noch eine höhere Wertigkeit in der Gesellschaft zugeordnet als dem Geschlecht der Frauen (vgl. Kap. 7.1). Sexuelle Belästigung von Schutzpolizistinnen dient den Beamten als Sanktionsmittel, um die eigene Position zu erhalten oder zu verbessern und wird gezielt gegen diejenigen Schutzpolizistinnen eingesetzt, die als größte Konkurrenz angesehen werden. Bei der Belästigung von Kolleginnen geht es nicht um Sexualität im eigentlichen Sinne, diese wird vielmehr instrumentalisiert und als Mittel im Konkurrenzkampf eingesetzt.

Schutzpolizistinnen, die sich nicht entsprechend der Rollenerwartungen der Bezugsgruppe Kollegen verhalten, werden durch sexuelle Belästigung negativ sanktioniert. Nicht oder nur wenig sanktioniert werden Beamtinnen, die den Rollenerwartungen nachkommen; daher können indirekt Rückschlüsse auf die Rollenerwartungen der Bezugsgruppe männliche Kollegen gegenüber Schutzpolizistinnen gezogen werden:

Die Beamten erwarten, daß die Frauen im mittleren Dienst bleiben, keine Karriereambitionen zeigen und sich nicht für den Aufstieg in höhere Laufbahnen oder für herausgehobene Führungsämter interessieren. Weiter wird erwartet, daß die Einstellung der Schutzpolizistinnen zur Berufsrolle negativ ist und die Beamtinnen der Auffassung sind, Frauen würden den Anforderungen des Schutzpolizeiberufes nicht genügen. Nach Ansicht der männlichen Beamten ist die emotionale Stabilität der Schutzpolizistinnen eher gering ausgeprägt. Die hier beschriebenen Rollenerwartungen seitens der Beamten an ihre Kolleginnen sind in der geschlechtsspezifischen Polizeiforschung bereits wiederholt bestätigt worden (vgl. Kap. 7.2).

### 12.3 Berufszufriedenheit

Die Erfahrung, im Dienst sexuell belästigt worden zu sein, prägt den Berufsalltag der Schutzpolizistinnen. Es besteht ein starker Zusammenhang zwischen der Berufszufriedenheit von Schutzpolizistinnen und dem Ausmaß an erfahrenen Belästigungen durch Kollegen und/oder Vorgesetzte. Schutzpolizistinnen, die mit ihrer Arbeit so unzufriedenen sind, daß sie eine Kündigung in Erwägung ziehen, dazu gehören etwa 20% der Beamtinnen, sind wesentlich stärker als ihre zufriedenen Kolleginnen sowohl leichten als auch schweren Formen der sexuellen Belästigung ausgesetzt.

Beruflich unzufriedene Beamtinnen unterscheiden sich von ihren Kolleginnen nicht nur hinsichtlich des Ausmaßes an erfahrener Belästigung durch Kollegen und Vorgesetzte sondern auch in wesentlichen Persönlichkeitsmerkmalen. Ihre emotionale Stabilität ist ausgeprägter als bei den mit ihrem Beruf zufriedenen Beamtinnen. Beamtinnen, die bereits daran gedacht haben zu kündigen, sind weniger extrovertiert als die zufriedenen Beamtinnen, das heißt sie orientieren sich nicht so sehr an der Gruppe und der bestehenden Organisationskultur. Sie halten sich eher im Hintergrund und geben sich weniger gesellig als die anderen Beamtinnen. Vermutlich passen sich die mit dem Beruf unzufriedenen Beamtinnen aufgrund ihrer Ausprägung der Persönlichkeitsmerkmale emotionale Stabilität und Extraversion weniger an den vorgegebenen Strukturen und Verhaltensmustern an und sind daher eher in der Lage, diese kritisch zu beurteilen, welches ebenfalls zu einer größeren Unzufriedenheit beiträgt. Mit ihrem Beruf als Schutzpolizistin unzufriedene Beamtinnen schreiben sich selbst vor allem Eigenschaften des Persönlichkeitstyps *Freundlich* zu, wie kommunikativ, freundlich, einfühlsam und hilfsbereit. Im Gegensatz zu den Persönlichkeitstypen *Hart* und *Aggressiv* steht dieser Persönlichkeitstyp den Rollenerwartungen an Schutzpolizisten (vgl. Kap. 7.2) diametral gegenüber, so daß es hier zu einer Konfliktsituation kommt. Beamtinnen, die sich selbst als freundlich und kommunikativ sehen, stoßen sich vermutlich besonders am herrschenden Umgangston und am Arbeitsklima in der Schutzpolizei.

Die Unzufriedenheit mit der beruflichen Situation äußert sich in dem Wunsch zahlreicher Schutzpolizistinnen, zur Kriminalpolizei zu wechseln. Die von männlichen Kollegen angewandte Methode sexuelle Belästigung, um Beamtinnen zum Verlassen der Schutzpolizei zu bewegen, scheint in vielen Fällen "Erfolg" zu haben. Belästigte Beamtinnen streben deutlich häufiger einen Wechsel zur Kriminalpolizei an, als ihre nicht belästigten Kolleginnen. Vermutlich gehen die Beamtinnen davon aus, daß dieses Verhalten bei den Beamten in der Kriminalpolizei nicht so stark ausgeprägt ist, wie unter den Schutzpolizisten. Die angestrebte Abwanderung der Beamtinnen aus der Schutzpolizei kann ebenso wie die Ak-

zeptanz der Belästigungen im Kollegenkreis von den Belästigern als Bestätigung für ihr Verhalten angesehen werden. Da auch die negativen Folgen für die Belästiger geringer sind als für die betroffenen Frauen, gibt es für diese Beamten wenig Anlaß, ihre Verhaltensweisen zu ändern.

Der angestrebte Wechsel vieler Schutzpolizistinnen zur Kriminalpolizei kann nach der Rollentheorie folgendermaßen interpretiert werden: Die Beamtinnen nehmen eine Änderung an ihrem Rollen-Set vor; die Rolle, die nicht mit den übrigen Rollen des Sets vereinbart werden kann, wird umgeändert oder aufgegeben. In der Annahme, daß ein Rollen-Set, bestehend aus den Rollen Kriminalbeamtin, Frau und Kollegin weniger konfliktrichtig ist als das bestehende, wird die Berufsrolle Schutzpolizistin zur Kriminalpolizistin abgewandelt. Auch der historische Interrollenkonflikt der Dresdner Schutzpolizistinnen in der Weimarer Republik (vgl. Kap. 4.3), deren progressive Berufsrolle nicht mit der damaligen Rolle der Frau zu vereinbaren war, wurde auf diese Weise gelöst: Man nahm die Frauen aus dem Schutzpolizeidienst heraus und versetzte sie in die Kriminalpolizei; eine Vorgehensweise, die auch den Wünschen der Beamtinnen entsprach. Der Unterschied in der Lösung des historischen und gegenwärtigen Rollenkonflikts besteht darin, daß es für die Schutzpolizistinnen der Gegenwart eine individuelle Lösungsstrategie ist, während es in dem historischen Prozeß eine kollektive Lösung darstellte, die zugleich die Auflösung der weiblichen Berufsrolle in der Schutzpolizei bedeutete.

Für die Schutzpolizeien Schleswig-Holstein und Bremen kann diese Konfliktlösung zu folgenden Personalveränderungen führen: Schutzpolizistinnen mit einem positiven Berufsbild verlassen die Schutzpolizei, während Beamtinnen mit einer negativen Sichtweise der Berufsrolle weiterhin als Schutzpolizistinnen arbeiten. Durch diese negative Auslese unter den Beamtinnen kann es zu einer Verfestigung der defizitären Sichtweise der Berufsrolle Schutzpolizistin kommen, wodurch die Erwartungen der männlichen Kollegen bestätigt werden.

## 12.4 Schutzpolizistinnen in Führungsposition

Die Bedeutung der männlichen Führungskräfte im Zusammenhang mit sexueller Belästigung von Schutzpolizistinnen ist bereits in Kapitel 11 erörtert worden. An dieser Stelle soll die Rolle der weiblichen Vorgesetzten diskutiert werden. Entgegen der Erwartungen ließen sich bei den getesteten Merkmalen keine Unterschiede zwischen den Beamtinnen in Führungspositionen und den Beamtinnen, die nicht als Führungskräfte arbeiten, feststellen. Unter den weiblichen Führungskräften in der Schutzpolizei sind ebenso wie unter den Mitarbeiterinnen Beamtinnen, die den Persönlichkeitstypen *Unsicher* oder *Aggressiv* entsprechen und sich Eigenschaften wie ängstlich und angepaßt oder aggressiv und zynisch zuschreiben. Die negative Einstellung zur Berufsrolle, derzufolge Frauen keine kompetenten Schutzpolizistinnen sind, in der Polizei bevorteilt werden sowie im Einsatz beschützt werden müssen, ist unter den führenden Beamtinnen ebenso verbreitet wie unter den übrigen Beamtinnen. Weibliche Führungskräfte in der Schutzpolizei unterscheiden sich auch nicht durch eine ausgeprägtere emotionale Stabilität von ihren Mitarbeiterinnen.

Bei dem Vergleich von weiblichen Führungskräften und Mitarbeiterinnen in der Schutzpolizei sind jedoch Ergebnisse erwartet worden, nach denen sich die Beamtinnen in Führungsposition von den Beamtinnen in Mitarbeiterposition durch Merkmale unterscheiden, die mit Führungsqualitäten in Zusammenhang stehen. Dazu gehört ein bestimmtes Maß an emotionaler Stabilität, da Führungskräfte unter anderem in der Lage sein müssen, Probleme richtig einzuschätzen, um angemessene Entscheidungen zu treffen oder sich auf Sachverhalte zu konzentrieren, ohne immer wieder abzuschweifen. Ebenso sollten Vorgesetzte eine positive Einstellung zur Berufsrolle Schutzpolizistin vertreten. Die Beamtinnen befinden sich ansonsten in einer schwierigen Arbeitssituation, wenn ihre Vorgesetzte der Meinung ist, Frauen in der Schutzpolizei seien keine kompetenten Beamtinnen.

Auch in ihrer Einstellung zu den Gleichstellungsbeauftragten unterscheiden sich Beamtinnen in Führungsposition nicht von den Mitarbeiterinnen. Da Führungskräfte jedoch unmittelbar mit Gleichstellungsbeauftragten zusammenarbeiten, ist für eine fruchtbare Zusammenarbeit eine positive Einstellung auf jeden Fall erforderlich. Von einer Führungskraft ist außerdem zu erwarten, daß sie sich in einem Persönlichkeitsprofil eher Eigenschaften wie kompetent, entschlossen und durchsetzungsfähig zuschreibt und nicht Eigenschaften wie aggressiv, anmaßend oder zynisch. Die auch unter den führenden Beamtinnen vertretenen Persönlichkeitstypen *Unsicher* und *Aggressiv* müssen als wenig geeignet für die Übernahme und Ausführung von Führungsaufgaben angesehen werden. Diese Ergebnisse lassen Zweifel an dem angewandten Auswahlverfahren für Führungskräfte in der Schutzpolizei aufkommen.

Weibliche Führungskräfte in der Schutzpolizei sind im gleichem Maß wie Beamtinnen in Mitarbeiterinnenposition von sexueller Belästigung durch Kollegen und Vorgesetzte betroffen. Selbst die Arten der Belästigungen sind gleich; auch weibliche Vorgesetzte werden sowohl durch leichte als auch schwere Formen belästigt. Werden Schutzpolizistinnen trotz ihrer Führungsposition ebenso wie Beamtinnen in Mitarbeiterinnenposition belästigt, bedeutet dies, daß sie von den Beamten nicht als Vorgesetzte mit entsprechender Machtposition anerkannt werden. Weiterhin ist anzunehmen, daß sie kaum mit der Belästigung ihrer Mitarbeiterinnen adäquat umgehen können, wenn sie nicht einmal die gegen sie gerichteten Belästigungen unterbinden können. Hinweise auf die Nichtakzeptanz von weiblichen Führungskräften wurden auch schon von Polizistinnen aus den anderen Bundesländern geäußert, die bereits Erfahrungen mit der Führungsrolle in der Schutzpolizei haben (vgl. Kap. 8.2).

Die weibliche und männliche Führungsrolle in der Schutzpolizei sind als rangungleiche Rollen einzuschätzen: Während männliche Führungskräfte häufig ihre Machtposition mißbrauchen, indem sie Mitarbeiterinnen belästigen, können weibliche Führungskräfte trotz ihrer Machtposition das belästigende Verhalten der Kollegen ihnen gegenüber nicht einschränken. Nach der Rollentheorie stellt dies ein Beispiel dar, daß sich Machtansammlungen innerhalb eines Rollen-Sets verstärken, aber auch gegenseitig neutralisieren können. In dem Rollen-Set Mann, Schutzpolizist und Vorgesetzter kommt es zu einer Verstärkung der Macht, die sich beispielsweise in der fehlende sozialen Kontrolle von belästigendem Verhalten zeigt. In dem Rollen-Set Frau, Schutzpolizistin und Vorgesetzte wird die Macht der Vorgesetztenposition durch die Geschlechts- und Berufsrolle neutralisiert. Trotz der Vorgesetztenposition ist die Macht der Schutzpolizistinnen zu gering, um belästigendes Verhalten zu unterbinden.

## **12.5 Gleichstellungsbeauftragte**

Die Einrichtung der Gleichstellungsbeauftragten ist unter den Beamtinnen der Schutzpolizei umstritten. Bisher haben sich lediglich 11,7% der befragten Beamtinnen bei dienstlichen Problemen an eine Gleichstellungsbeauftragte gewandt. Selbst bei Beschwerden wegen belästigendem Verhalten von Kollegen wird eher der Vorgesetzte als die Gleichstellungsbeauftragte angesprochen. Nach handschriftlichen Randbemerkungen von Schutzpolizistinnen zu urteilen, scheint die ambivalente Einstellung der Beamtinnen zu den Gleichstellungsbeauftragten durch das Verhalten der Kollegen noch verstärkt zu werden. Frauen

müßten sich "doofe Sprüche" über die Gleichstellungsbeauftragten anhören, schreibt eine Beamtin (Schutzpolizistin, 23 Jahre). Eine weitere Beamtin bemerkt, daß Diskussionen im Kollegenkreis mit dem Spruch beendet werden: "Geh´ doch zur Frauenbeauftragten" (Schutzpolizistin, 29 Jahre).

Das Ausmaß der sexuellen Belästigung in den Landespolizeien hat keinen Einfluß auf die Einstellung der Schutzpolizistinnen zu den Gleichstellungsbeauftragten. Obwohl die Beamtinnen in Bremen deutlich stärker belästigt werden als die Schutzpolizistinnen der Landespolizei Schleswig-Holstein, sehen sie die Einrichtung der Gleichstellungsbeauftragten nicht als sinnvoller an. Die Beurteilung der Gleichstellungsbeauftragten erwies sich auch als unabhängig davon, mit wie vielen Kolleginnen die Beamtinnen zusammenarbeiten. Schutzpolizistinnen, die als einzige Frau auf einer Dienststelle arbeiten, vertreten die gleiche Einstellung wie Beamtinnen, die mit mehreren Frauen zusammenarbeiten.

Zu den Auswirkungen der beruflichen Sozialisation von Schutzpolizistinnen gehört auf der einen Seite eine zunehmend positivere Einstellung zur eigenen Berufsrolle, auf der anderen Seite verstärkt sich die ablehnende Haltung gegenüber den Gleichstellungsbeauftragten. Je länger die Beamtinnen in der Schutzpolizei arbeiten, desto negativer ist ihre Einstellung zu den Gleichstellungsbeauftragten. Allerdings ist diese Sichtweise unabhängig vom Lebensalter der Schutzpolizistinnen. Neben der Verweildauer in der Schutzpolizei konnte ein Zusammenhang in Bezug auf die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Laufbahn festgestellt werden. Schutzpolizistinnen im gehobenen Dienst, die auch die Ausbildung zum mittleren Dienst bei der Polizei absolviert haben, vertreten unter den Beamtinnen die negativste Meinung zu den Gleichstellungsbeauftragten. Am positivsten werden die Gleichstellungsbeauftragten von den Auszubildenden im mittleren Dienst und den sogenannten Einsteigerinnen gesehen, das heißt, von denjenigen Studentinnen und Beamtinnen im gehobenen Dienst, die vorher nicht im mittleren Dienst waren.

Mit der Zunahme der Dienstjahre verändert sich bei den Schutzpolizistinnen die Reaktion auf belästigendes Verhalten von Kollegen. Je länger die Beamtinnen als Schutzpolizistin gearbeitet haben, umso seltener reagieren sie, indem sie sich beim Vorgesetzten oder der Gleichstellungsbeauftragten beschweren oder Anzeige erstatten. Schutzpolizistinnen, die selbst als Gleichstellungsbeauftragte tätig sind oder waren, schätzen diese Einrichtung positiver ein als die übrigen Beamtinnen. Sie unterscheiden sich auch hinsichtlich ihrer Einstellung zur Berufsrolle von den anderen Beamtinnen, da sie seltener davon ausgehen, daß Frauen nicht kompetente Schutzpolizistinnen sind. Im Gegensatz zu den übrigen Beamtinnen haben sich Gleichstellungsbeauftragte im Persönlichkeitsprofil seltener



entsprechend dem Typ *Unsicher* beschrieben, das heißt, sie schätzen sich als weniger unsicher, ängstlich, angepaßt oder nachgiebig ein.

Insgesamt geben sich Gleichstellungsbeauftragte, ebenso wie mit ihrem Beruf unzufriedene Beamtinnen oder Frauen mit Aufstiegswunsch in den höheren Dienst als weniger extrovertiert als ihre Kolleginnen. Sie orientieren sich in geringerem Maß an den Normen und Werten der Gruppe und zeigen sich weniger angepaßt als die anderen Beamtinnen. Inwieweit die Schutzpolizistinnen durch ihre Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte und die damit verbundene Reflektion der Situation von Frauen in der Polizei diese Merkmalsausprägung entwickelt haben oder ob sie diese schon vor der Amtsübernahme besaßen, konnte hier nicht geklärt werden.

Hinsichtlich der erfahrenen sexuellen Belästigung zeigt sich bei den Gleichstellungsbeauftragten eine Parallele zu den weiblichen Führungskräften in der Schutzpolizei; Gleichstellungsbeauftragte werden im gleichen Umfang belästigt wie die anderen Schutzpolizistinnen. Auch hier stellt die herausgehobene Position, die Gleichstellungsbeauftragten sind durch ihr Amt unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet, in Bezug auf sexuelle Belästigungen keine Hemmschwelle für Kollegen und Vorgesetzte dar. Vor diesem Hintergrund wird verständlich, warum Gleichstellungsbeauftragte nicht als Ansprechpartnerinnen bei Belästigungen im Dienst genutzt werden, sondern die betroffenen Beamtinnen sich eher an ihren Vorgesetzten wenden. Angesichts der Tatsache, daß sich die beauftragten Beamtinnen für die Gleichstellung von Frauen und Männern einsetzen sollen, kann dies als Hinweis für den schwierigen Stand und die geringe Akzeptanz von Gleichstellungsbeauftragten in der Schutzpolizei angesehen werden.

### 13. Ausblick

Wird die Polizei zum Gegenstand wissenschaftlicher Forschung, bedeutet dies zunächst, daß sie sich gegenüber Außenstehenden öffnet, Einblicke gewährt und sich der Kritik stellt. Es bedeutet jedoch auch, daß Interna, die teilweise brisanten Inhalts sind, öffentlich gemacht werden wie die Ergebnisse der vorliegenden Studie zur Berufsrolle von Schutzpolizistinnen. Sexuelle Belästigung von Kolleginnen muß aufgrund ihrer Häufigkeit als Teil der Organisationskultur in der Schutzpolizei angesehen werden. Die Belästigungen werden von Vorgesetzten und Kollegen als Mittel im Konkurrenzkampf eingesetzt und sind gezielt gegen bestimmte Beamtinnen gerichtet. In der öffentlichen Diskussion wird erwartet, daß die Polizei Stellung zur formulierten Kritik bezieht sowie Anstrengungen zur Behebung dieser Umstände unternimmt.

Wissenschaftliche Untersuchungen durch Außenstehende stellen demnach eine Form der freiwilligen sozialen Kontrolle dar, können zugleich aber auch Hilfestellung für die Institution Polizei leisten. Erst die Öffnung der Polizei für derartige Forschungsvorhaben ermöglicht eine Bestandaufnahme sowie eine sachlich fundierte Auseinandersetzung mit den Problemfeldern einschließlich des Erarbeitens von Lösungsmöglichkeiten. Durch empirische Studien werden zum einen die Interessen von Mitgliedern wahrgenommen, da viele Frauen in der Polizei eine differenzierte Untersuchung zur sexuellen Belästigung befürworteten, zum anderen wird die Organisation sowohl für ihre Mitglieder als auch für Außenstehende transparent.

Mit der vorliegenden Studie konnte ein lange überfälliger Beitrag zur deutschen Polizeiforschung geleistet werden. Es wurden empirisch fundierte Erkenntnisse zur Situation von Frauen in der Schutzpolizei gewonnen, deren Gültigkeit über das Gebiet der Polizeiforschung hinausgeht und angrenzende Forschungsbereiche wie die Geschlechter- und Sozialisationsforschung betrifft. Die zu Beginn der Untersuchung aufgeworfenen Fragen und Vermutungen konnten beantwortet werden; gleichwohl werfen die Ergebnisse neue und weiterführende Fragen auf. Weiterhin zu verfolgen sind Themen wie Frauen in Führungspositionen, Führungsverhalten von Vorgesetzten, Mobbing in der Polizei und insbesondere die Rolle der männlichen Schutzpolizeibeamten. Sexuelle Belästigung ist nicht ausschließlich ein Problem der Beamtinnen, sondern betrifft ebenso die Beamten als Verursacher und ist hinsichtlich der schweren Formen von Belästigungen als Teil der Gewaltproblematik in der Institution Polizei anzusehen.

Mit der Studie zu Frauen in der Schutzpolizei konnten zum Teil Ergebnisse älterer Studien bestätigt werden, wie die polaren Einstellungen der Beamtinnen zu ihrer Berufsrolle. Zum Teil hat bekanntes Wissen seine Gültigkeit verloren und muß revidiert werden. Im Gegensatz zu früheren Untersuchungen zur sexuellen Belästigung, bei denen Frauen des sogenannten Opfertyps oder junge und unsichere Frauen sowie weibliche Auszubildende stärker belästigt wurden, kommt die vorliegende Studie zum entgegengesetzten Ergebnis: Es werden vor allem emotional stabile und beruflich selbstbewußte Frauen belästigt. Diese Ergebnisse müssen im Zusammenhang mit den sich verändernden Strukturen auf dem Arbeitsmarkt gesehen werden; Frauen wechseln aufgrund der weniger guten Arbeitsbedingungen in den typischen Frauenberufen in Berufe, die bis vor kurzem noch Männern vorbehalten waren. Welche weiteren Auswirkungen diese zunehmende Feminisierung von sogenannten Männerberufen auf diese Berufe selbst, aber auch auf die dort Beschäftigten hat, können Fragestellungen für neue Untersuchungen sein.

Aufgrund des derzeitigen Erkenntnisstands wurde für diese Studie sowohl eine theoretische als auch eine empirische Fragestellung konzipiert. Ausführliche Quellen- und Literaturrecherchen dienten zum einen der Beantwortung von Fragen nach der Entstehung und den spezifischen Bedingungen der Berufsrolle Schutzpolizistin. Zum anderen erwiesen sie sich als notwendig, um eine konkrete Fragestellung für die empirische Untersuchung zu erarbeiten sowie die im Fragebogen angewandten Skalen zur Messung von Persönlichkeitsmerkmalen wie der Einstellung zur Berufsrolle oder zu den Gleichstellungsbeauftragten zu entwickeln. Die Wahl einer schriftlichen Befragung als Methode für eine quantitative Untersuchung hat sich bewährt, da ein hoher Rücklauf erzielt werden konnte. Die Fragebögen waren in der Regel vollständig ausgefüllt, was auf den häufigen Umgang der Schutzpolizistinnen mit Verwaltungsarbeiten wie dem Ausfüllen von Formularen zurückgeführt werden kann. Untersuchungen zu Frauen in der Schutzpolizei, die auf qualitativen Methoden beruhen wie teilnehmender Beobachtung im schutzpolizeilichen Alltag oder Interviewstudien könnten eine Ergänzung zu der vorliegenden Studie darstellen.

Der Forschungsansatz dieser Studie stellt eine Verknüpfung der Rollentheorie nach Dahrendorf und der Theorie zur beruflichen Sozialisation dar. Vor allem die Rollentheorie erwies sich als geeigneter theoretischer Ansatz für eine empirische Untersuchung von einem Forschungsobjekt wie Frauen in der Schutzpolizei, über das wenig Wissen existiert. Der der Rollentheorie häufig vorgeworfene Determinismus hat sich nicht bestätigt; die untersuchten Schutzpolizistinnen verfügen über unterschiedliche Einstellungen und gestalten ihre Berufsrolle individuell. Bestätigt hat sich auch die Wahl eines Ansatzes mit gesellschaftlicher Perspektive, der von einer asymmetrischen Machtverteilung bei den sozialen Rollen und Positionen ausgeht; das Postulat einer herrschaftsfreien Interaktion, wie es vom Symbolischen

Interaktionismus vertreten wird, muß aufgrund der Forschungsergebnisse als nicht haltbar angesehen werden.

Um das Forschungsvorhaben einzugrenzen, wurden nur Segmente der Berufsrolle Schutzpolizistin bearbeitet, die dem innerbetrieblichen Bereich der Organisation Schutzpolizei zuzuordnen sind und die Strukturen der Mikroebene betreffen. Untersuchungen von Rollensegmenten, wie Schutzpolizistin-BürgerInnen, die sich in der Schnittmenge von Schutzpolizei und Gesellschaft befinden, wo die konkrete schutzpolizeiliche Arbeit stattfindet, stehen für Deutschland noch aus. Ebenfalls noch zu untersuchen sind die Interaktion zwischen Beamtinnen und Beamten, das heißt, rollenspezifisches Verhalten bei Routine-Einsätzen oder in Gefahrensituationen. Im Gegensatz zur anglo-amerikanischen Forschung befindet sich die deutsche Forschung auch hier noch in den Anfängen.

Dem gewählten Forschungsdesign wurde ein weiterer geschlechtsspezifischer Aspekt hinzugefügt, indem auf eine Vergleichsgruppe mit männlichen Probanden verzichtet und nur Schutzpolizistinnen befragt wurden. Statt einer komparativen Analyse von männlichen und weiblichen SchutzpolizistInnen wurden Zusammenhänge, das heißt Unterschiede bzw. Gemeinsamkeiten zwischen verschiedenen Gruppen von Schutzpolizistinnen herausgearbeitet. Diesen Ergebnissen kann in Bezug auf das Forschungsobjekt Berufsrolle Schutzpolizistin eine größere Aussagekraft zugeschrieben werden als einem Vergleich zwischen Beamtinnen und Beamten. Als Beispiel kann hier der Vergleich von stark belästigten Beamtinnen mit nicht belästigten Beamtinnen angeführt werden, der zeigte, daß sich diese beiden Gruppen hinsichtlich ihrer emotionalen Stabilität und der Einstellung zur Berufsrolle deutlich voneinander abheben.

Die Einstellung der Schutzpolizistinnen zur eigenen Berufsrolle hat sich als zentraler Aspekt der beruflichen Sozialisation herauskristallisiert. Inwieweit eine Beamtin von der beruflichen Kompetenz von Schutzpolizistinnen und damit auch von ihrer eigenen Kompetenz überzeugt ist, prägt entscheidend die Gestaltung der Berufsrolle hinsichtlich der angestrebten Laufbahn, der Übernahme von Führungspositionen oder Tätigkeiten in Spezialbereichen der Polizei. Ebenfalls von der Einstellung zur Berufsrolle beeinflusst zeigt sich die Interaktion auf der Mikroebene zwischen Schutzpolizistinnen und Schutzpolizisten. Kollegen und Vorgesetzten reagieren auf beruflich selbstbewußte und ambitionierte Schutzpolizistinnen mit negativen Sanktionen in Form von sexueller Belästigung. Belästigendes Verhalten wird als Mittel im Konkurrenzkampf gegen Beamtinnen eingesetzt und führt zu einem hohen Potential an Berufsunzufriedenheit. Damit stellt sexuelle Belästigung kein alleiniges Problem von Schutzpolizistinnen dar, sondern betrifft die gesamte Organisation Schutzpolizei. Zum einen kann die Leistung der Organisation durch einen hohen Anteil von unzufriedenen

Mitarbeiterinnen beeinträchtigt werden, zum anderen kann es zu einer Abwanderung der leistungsstarken Mitarbeiterinnen und damit zu gravierenden Personalveränderungen kommen, da viele beruflich selbstbewusste Beamtinnen ihre Berufsrolle verändern wollen, indem sie einen Wechsel zur Kriminalpolizei anstreben.

Betrachtet man die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung, wird deutlich, daß in der Schutzpolizei ein starker Widerspruch zwischen formellen und informellen Normen und Werten besteht. Die Erarbeitung der Rollenerwartungen an Schutzpolizistinnen und Schutzpolizisten zeigte, daß diese Berufsbilder ergeben, welche in der Form nicht explizit formuliert werden. Formal gelten Frauen in der Schutzpolizei als vollständig integriert; ihnen werden die gleichen Rechte und Pflichten wie den männlichen Beamten zugewiesen. Im informellen Bereich sind Schutzpolizistinnen jedoch geschlechtsspezifischen Sanktionen in Form von sexuellen Belästigungen ausgesetzt. Das Auftreten von belästigendem Verhalten in einem derart großen Ausmaß läßt auf eine ausgeprägte Subkultur und einen hohen Gruppendruck innerhalb der Schutzpolizei schließen. Nach Ergebnissen der Sozialisationsforschung kann ein starker Gruppendruck bei den Mitgliedern einer Organisation zu einem sogenannten Risikoschub führen, der den Mut zu Normabweichungen wie sexueller Belästigung begünstigt. In diesem Sinne sollte eine Fortführung der vorliegenden Studie durchgeführt werden, die sich mit Mobbing in der Polizei beschäftigt, da aufgrund der Fragebogenergebnisse angenommen werden muß, daß es sich um eine verbreitete Form von Sanktionen gegen bestimmte Beamtinnen aber auch Beamte handelt.

Der Prozeßcharakter der beruflichen Sozialisation konnte nur ansatzweise herausgearbeitet werden, da es sich beim Beruf Schutzpolizistin um eine relativ neue Berufsrolle handelt und die überwiegende Anzahl der befragten Schutzpolizistinnen erst wenige Dienstjahre aufweist. Es muß jedoch von einem starken Sozialisationseinfluß in der Schutzpolizei ausgegangen werden, da die unterschiedliche Schulbildung sowie frühere Berufserfahrung der Schutzpolizistinnen keinen nachweisbaren Einfluß auf die Ausübung ihrer beruflichen Rolle hat. Deutlich ließ sich eine starke Verunsicherung der Berufsanfängerinnen bei Eintritt in die betriebliche Organisation, die mit einer kasernierten Unterbringung einhergeht, belegen. Hier bestätigten sich zugleich Ergebnisse der Sozialisationsforschung, nach denen die Berufseinstimmung als Phase von Anpassungsdruck und Verunsicherung gesehen wird. Weiter konnte nachgewiesen werden, daß nach anfänglicher Verunsicherung das berufliche Selbstbewußtsein sowohl mit zunehmender Berufserfahrung als auch mit dem Alter stärker wird.

Der Eintritt von Frauen in die Schutzpolizei führt zu einer wechselseitigen Beeinflussung von Sozialisandinnen und Sozialisationsinstanz. Es ist zu einer Neubewertung der schutzpolizeilichen Arbeitsaufgaben gekommen, die sich an den geschlechtsspezifischen

Bedingungen des Arbeitsmarktes sowie an den Rollenstereotypen der Geschlechter orientiert. Arbeitsstrukturen, wie die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten und auch Führungspositionen in Teilzeit zu besetzen, wurden den Erwerbsbiographien der Schutzpolizistinnen angepaßt. Inwieweit es Frauen tatsächlich gelingt, gehobene Führungspositionen zu besetzen oder höhere Dienstlaufbahnen zu erreichen, müßte in weiteren Studien untersucht werden.

Von einer wechselseitigen Beeinflussung kann auch hinsichtlich der privaten und beruflichen Sozialisation der Beamtinnen gesprochen werden. Bereits der Bereich der vorberuflichen Sozialisation ist bei vielen Beamtinnen durch Kontakte mit dem Polizeiberuf geprägt, da Familienangehörige oder Bekannte und Freunde der Polizeiorganisation angehören. Die Wahl eines Ehe- bzw. Lebenspartners, der sich ebenfalls im Polizeidienst befindet, führt zu einer engen Verknüpfung von Privat- und Berufsleben. Die in älteren Forschungsstudien bereits belegte Abgrenzung von Polizeibeamten gegenüber der Bevölkerung und dem ausgeprägten Wir-Gefühl dieser Berufsgruppe kann durch derartige Sozialisationsprozesse noch verstärkt werden. Ein eventuelles Aufgeben des Polizeiberufes würde daher auch starke Veränderungen im Privatleben mitsichziehen.

Für eine umfassendere Erforschung der beruflichen Sozialisation von Schutzpolizistinnen müßten in längerfristig angelegten Studien Aspekte wie Berufszufriedenheit, Einstellungen zum Beruf, sowie die spezifische Gruppenmentalität von Polizeibeamtinnen und -beamten untersucht werden.

## 14. Zusammenfassung

### 14.1 Zusammenfassung in deutscher Sprache

Die vorliegende empirische Studie untersucht die Berufsrolle sowie Aspekte der beruflichen Sozialisation von Schutzpolizistinnen in den Landespolizeien Bremen und Schleswig-Holstein. Bei der Berufsrolle Schutzpolizistin handelt es sich um eine relativ neue Rolle, die Anfang der achtziger Jahre entstanden ist, als Frauen zum Dienst in der Schutzpolizei zugelassen wurden. Das Berufsfeld und die Organisation Polizei hatten für viele Männer an Attraktivität verloren, was sich in den rückläufigen Bewerberzahlen bemerkbar machte; das Desinteresse von Männern an der Polizeiarbeit wurde so zur Chance für Frauen.

Da es in Deutschland keine universitäre Polizeiforschung wie die Police science in den USA gibt, wird für deutsche Verhältnisse mit dieser Forschungsarbeit überwiegend Neuland betreten.

Theoretische Grundlage für die Untersuchung ist das Modell der sozialen Rolle, wie es der Soziologe Dahrendorf (1974<sup>14</sup>) in seinem Werk "Homo Sociologicus" postuliert. Der Mensch wird als Träger von verschiedenen sozialen Rollen angesehen, jede Rolle stellt dabei einen Komplex von Erwartungen dar. Als Rolleninhaber kann der Mensch selbst entscheiden, in welchem Umfang er den Rollenerwartungen nachkommen will, die von verschiedenen Bezugsgruppen an ihn gestellt werden. Die berufliche Sozialisation von Schutzpolizistinnen wird in diesem Zusammenhang als Übernahme und Erfüllung der Berufsrolle angesehen.

Die Studie umfaßt sowohl einen theoretischen als auch einen empirischen Teil. Anhand umfangreicher Quellen- und Literaturstudien wird ein historischer Überblick zu Frauen im Polizeivollzugsdienst gegeben und die Entstehung der modernen Rolle Schutzpolizistin sowie die spezifischen Bedingungen von Schutzpolizistinnen geschildert. Dabei werden die Erwartungen von Kollegen und Vorgesetzte an die Beamtinnen, auftretende Rollenkonflikte aber auch die geschlechtsspezifische Sanktionierung von Schutzpolizistinnen, etwa in der Form von sexueller Belästigung erörtert. Die Skizzierung der männlichen Berufsrolle in der Schutzpolizei veranschaulicht, mit welchen traditionellen Bedingungen und Rollenerwartungen die Beamtinnen im Dienst konfrontiert werden. Gemäß den theoretischen Befunden werden drei übergeordnete Fragekomplexe für die empirische Untersuchung formuliert.

- 1) Welche Einstellung vertreten Schutzpolizistinnen zu ihrer Berufsrolle? Wie wirkt sich die jeweilige Einstellung auf die berufliche Sozialisation aus?
- 2) Wie hoch ist das Ausmaß der sexuellen Belästigung von Schutzpolizistinnen, welche Beamtinnen sind besonders von Belästigungen betroffen?
- 3) Welche Aussagen können über den Prozeß der beruflichen Sozialisation von Schutzpolizistinnen getroffen werden?

Für die Bearbeitung dieser Fragestellung wird ein zwölfseitiger Fragebogen entworfen, der neben sozialstatistischen Daten die Bereiche Einstellungen zur Berufsrolle, Gleichstellungsbeauftragte, Berufszufriedenheit, sexuelle Belästigung und ein Persönlichkeitsprofil umfaßt. Dem Fragebogen werden zusätzlich Skalen zu den Persönlichkeitsmerkmalen Neurotizismus und Extraversion angefügt, die aus dem ENNR-Fragebogen von Brengelmann und Brengelmann (1960) entnommenen worden sind. Die Umfrage wird 1999 in den Landespolizeien Schleswig-Holstein und Bremen durchgeführt. Befragt werden alle Schutzpolizistinnen, daß heißt auch Auszubildende und Beamtinnen in Mutterschutz und Erziehungsurlaub. Den Fragebogen haben 490 Schutzpolizistinnen im Alter zwischen 17 und 46 Jahren ausgefüllt, die den Dienstlaufbahnen mittlerer und gehobener Dienst angehören. Die inferenzstatistische Auswertung der erhobenen Daten wird mit Hilfe von Faktorenanalysen, Regressionen, Kreuztabellen sowie Varianz- und Diskriminanzanalysen vorgenommen. Die Ergebnisse der Studie werden in zwei Kapiteln diskutiert, jeweils getrennt nach deskriptiver und inferentieller Statistik.

Als bedeutender Faktor für die berufliche Sozialisation von Schutzpolizistinnen erweist sich die Einstellung zur Berufsrolle. Die Schutzpolizistinnen sind entweder von der Kompetenz von Frauen in der Schutzpolizei überzeugt oder sie glauben, Frauen könnten den Anforderungen dieses Berufes nur gerecht werden, weil man es ihnen leichter mache. Mit zunehmendem Dienst- und Lebensalter tendieren die Schutzpolizistinnen stärker zu der positiven Einstellung. Das berufliche Selbstbewußtsein wirkt sich auf die Zukunftsplanung aus; Beamtinnen, die von ihrer Kompetenz überzeugt sind, zeigen sich aufstiegsorientiert und sind stärker an Führungspositionen sowie herausgehobenen Tätigkeiten interessiert als die übrigen Beamtinnen. Ihre emotionale Stabilität ist ausgeprägter als bei Schutzpolizistinnen, die Frauen nicht für ausreichend kompetent halten. Die Einstellung der Beamtinnen zur Berufsrolle beeinflußt die Interaktionen im Kollegenkreis. Männliche Schutzpolizisten reagieren mit sexuell belästigendem Verhalten auf Beamtinnen, die von ihrer beruflichen Kompetenz überzeugt sind. Haben Schutzpolizistinnen jedoch die Einstellung einer defizitären Berufsrolle verinnerlicht, werden sie weitaus seltener belästigt.



Insgesamt sind 88% der Schutzpolizistinnen von sexueller Belästigung durch Kollegen und Vorgesetzte betroffen. Nach den Angaben der Schutzpolizistinnen sind Vorgesetzte überproportional häufig an diesem Delikt beteiligt. Beamtinnen in Führungspositionen und auch Gleichstellungsbeauftragte werden in gleichem Maß belästigt wie ihre Kolleginnen und Mitarbeiterinnen; aufstiegsorientierte und emotional stabile Schutzpolizistinnen werden hingegen vermehrt belästigt. Die Erfahrung, im Dienst belästigt zu werden, wirkt sich negativ auf die Berufszufriedenheit der Beamtinnen aus. Belästigte Beamtinnen sind eher mit ihrem Beruf unzufrieden und streben häufiger einen Wechsel zur Kriminalpolizei an, als ihre wenig oder gar nicht belästigten Kolleginnen.

## 14.2 Zusammenfassung in englischer Sprache

This empirical study examines the professional role as well as aspects of the professional socialization of femal police officers in the regional police of the German Bundesländer Bremen and Schleswig-Holstein. The professional role of a female police officer is a relatively new role that started in the 1980s when women were admitted into the police force. The declining numbers of applications show that more and more men have lost interest in a career within the police organisations, and so women took the chance and advanced into the police workforce.

As there is no police research at German universities like the "police science" in the USA for example, this study is breaking new grounds in Germany.

Theoretical basis for this study is the model of social role as postulated by sociologist Dahrendorf (1974<sup>14</sup>) in his work "Homo Sociologicus". Each person is seen as carrying several social roles, each role being a complex set of expectations. In each of these roles a man or a woman decides up to what degree he or she wants to fullfil expectations of different groups he or she relates to. In this context the professional socialization of female police officers is therefore seen as acceptance and realization of their professional role.

This study contains a theoretical and an empirical part. Extensive studies of sources and literature allow a broad historical view on women in the police service, on the development of the modern role of a female policewoman and the specific conditions attached. Expectations of colleagues and superiors are dealt with as well as role conflicts and genderspecific sanctioning of policewomen as for example in sexual harassment. An outline of the male

professional role in the police service shows the kind of traditional conditions and role expectations policewomen are confronted with in their job. According to theoretical findings three sets of main questions are asked that lead into the empirical research part.

- 1) What attitude do policewomen have concerning their professional role? How does this attitude influence their professional socialization?
- 2) To what degree are policewomen sexually harassed and who of them are especially affected?
- 3) What statements can be made concerning the process of professional socialization of policewomen?

To answer these questions a twelve page questionnaire was designed containing data concerning social status as well as the following fields: attitudes towards professional role, commissioner for parity of treatment, contentment with the job, sexual harassment, and a personality profile. Scales concerning the characteristics "neuroticism" and "extraversion" were added which were taken from the ENNR questionnaire used by Brengelmann and Bregelmann (1960). The survey was carried out 1999 among the regional police services in the Bundesländer Schleswig-Holstein und Bremen. All policewomen were questioned, including trainees and officers on maternity leave. The questionnaire was answered by 490 policewomen between the ages of 17 and 46 working as middle or higher ranking officers. The inference-statistical evaluation of data was carried out with the help of factor analysis, regression, crosstabs, analysis of variance and discriminant analysis. The results of this study are discussed in two chapters, dealing separately with descriptions and inference statistics.

An important factor for the professional socialization of policewomen is their attitude towards their professional role. Policewomen are either convinced of the competence of women in the police force or they think women are only able to meet the demands of their jobs because of preferred treatment. With increasing age and length of service police women tend to adopt the positive attitude. The professional self-confidence influences plans for the future; policewomen who are convinced of their competence are more advancement-oriented and show more interest in leading positions or demanding jobs than other policewomen.

They are emotionally more stable than policewomen who regard women as less competent. The attitude of a policewomen towards her professional role influences her interaction with colleagues. Male police officers react with sexually molesting behavior to female officers

who are convinced of their professional competence. Female police officers who have internalized a more deficient professional role are far less sexually harassed. A total of 88% of policewomen have been sexually molested by colleagues or superiors. According to policewomen a higher proportion of superiors is committing this offence. Female officers in leading positions and commissioners for parity of treatment are molested as much as their colleagues or co-workers, advancement-oriented and emotionally stable policewomen are molested to a higher degree. The experience of being pestered on duty has a negative influence on the job-satisfaction of policewomen. Pestered policewomen are more easily discontented with their jobs and try to transfer to the criminal investigation department more often than female colleagues who have not been molested at all or to a lower degree.

## 15. Schrifttumsverzeichnis

### 15.1 Literatur

- ADLAM, Robert (1982):  
The Police Personality: Psychological Consequences of Being a Police Officer. In: Journal of Police Science and Administration. Vol. 10, No. 3, p. 344-349
- AHLF, Ernst-Heinrich (1997):  
Ethik im Polizeimanagement. BKA-Forschungsreihe Bd. 42, Wiesbaden
- AKTION COURAGE - SOS RASSISMUS (Hg. 1998):  
Polizeiübergriffe gegen Ausländerinnen und Ausländer. Dokumentation April 1998
- ALBRECHT, Cordula (1994):  
Lust und Frust am Arbeitsplatz. In: Polizei-heute. Jg. 23, H. 9, S. 462-466
- ALBRECHT, Cordula (1996):  
Von der Polizeifürsorgerin zur Kriminaldirektorin. Entwicklung des Berufsbildes Polizistin. In: Deutsches Polizeiblatt. Fachzeitschrift für die Polizei in Bund und Ländern. Jg. 14, H. 3, S. 2-5
- ALBRECHT, Cordula (1996a):  
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Polizei. In: Unbequem. H. 25, S. 15-18
- ALDER, Doris (1992):  
Die Wurzel der Polaritäten. Geschlechtertheorie zwischen Naturrecht und Natur der Frau. Frankfurt am Main
- ALEEM, Shamin (1989):  
Women in Policing in India. In: Police Studies. Vol. 12, No. 3, p. 97-103
- ALEMANN, Heine von (1984<sup>2</sup>):  
Der Forschungsprozeß. Eine Einführung in die Praxis der empirischen Sozialforschung. Stuttgart
- ALFERMANN, Dorothee (1996):  
Geschlechterrollen und geschlechtstypisches Verhalten. Stuttgart/Berlin/Köln
- ALLEMANN-TSCHOPP, Annemarie (1979):  
Geschlechtsrollen. Versuch einer interdisziplinären Synthese. Bern
- ALLEN, Mary (1925):  
The Pioneer Policewoman. London
- ALLERBECK, Klaus (1972):  
Datenverarbeitung in der empirischen Sozialforschung. Eine Einführung für Nichtprogrammierer. Studienskripte zur Soziologie. Bd. 26, Stuttgart
- ALTMANN, Robert; BERNDT, Günter (1992<sup>3</sup>):  
Grundriß der Führungslehre. Grundlagen kooperativer Führung. Bd. 1, Lübeck
- ALVIN, W.[ ] (Hg. 1978):  
The Future of Policing. Beverly Hills/London
- ANDERLE, [ ] (1989):  
Frauen in der Schutzpolizei. Erlebnisse aus der Sicht einer "Betroffenen". In: Bereitschaftspolizei - heute. H. 9, S. 87-91
- ANKER, Ingrid; LIPPERT, Ekkehard; WELCKER, Ingrid (1993):  
Soldatinnen in der Bundeswehr. Kennzeichen des sozialen Wandels. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. Berichte, H. 59, München
- APOLANT, Jenny (1910):  
Die Polizeiassistentin. In: Blätter für Soziale Arbeit, Organ des Zentralvereins für Arbeiterinteressen. Jg. 2, Nr. 9, S. 58-63
- APOLANT, Jenny (1913<sup>2</sup>):  
Stellung und Mitarbeit der Frau in der Gemeinde. Nach dem Material der Zentralstelle für Gemeindeämter der Frau in Frankfurt am Main. Berlin/Leipzig

- ARENDDT, Henriette o. J. [1907]:  
Menschen, die den Pfad verloren. Erlebnisse aus meiner fünfjährigen Tätigkeit als  
Polizei-Assistentin in Stuttgart. Stuttgart
- ARENZ, Reiner (1969):  
Normwerte des Neurotizismus und der Extraversion: Eine soziologisch-medizinische  
Felduntersuchung in Würzburg. Diss., Würzburg
- ARMGOTT, Michael; HERRNKIND, Martin (1996):  
Gleichstellung in der Polizei. Interview mit Hartmut Wegener und Harald Kripfgans. In:  
Furore. H. 3, S. 7-8
- ARNOLDI, Sylvio (1993):  
"Frauen in der Polizei". In: BPA-Sprachrohr. H. 2, S. 8-23
- ATTESLANDER, Peter (1993<sup>7</sup>):  
Methoden der empirischen Sozialforschung. Berlin/New York
- AUER, Susanne (1992):  
"An einem Strang ziehen". In: Die Streife. Jg. 31, H. 4, S. 11
- BALKIN, Joseph (1988):**  
Why Policemen don't like Policewomen. In: Journal of Police Science and  
Administration. Vol. 16, No. 1, p. 29-38
- BAMME, Arno; HOLLING, Eggert; LEMPERT, Wolfgang (1983):**  
Berufliche Sozialisation. Ein einführender Studententext. München
- BARCK, Lothar (1928):**  
Ziele und Aufgaben der weiblichen Polizei in Deutschland. Berlin/Lübeck/Hamburg
- BARTOL, Curt et al. (1992):**  
Women in Small-Town Policing. Job Performance and Stress. In: Criminal Justice and  
Behavior. Vol. 19, No. 3, p. 240-259
- BAUWE, Heike (1994):**  
Ohne wenn und aber. Frauen in der Bereitschaftspolizei - Meinungen einer  
Gleichstellungsbeauftragten. In: Polizei-journal. H. 2, S. 5-6
- BEAUJON, Cornelia (1912):**  
Die Mitarbeit der Frau bei der Polizei. Diss., 'S-Gravenhage [Den Haag]
- BECK, Ulrich (1986):**  
Risikogesellschaft. Frankfurt am Main
- BECK-GERNSHEIM, Elisabeth (1981<sup>2</sup>):**  
Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen.  
Frankfurt am Main/New York
- BEERMANN, Beate; NACHREINER, Friedhelm (1992):**  
Zur Frage differentieller Effekte von Nacht- und Schichtarbeit bei Frauen und Männern.  
In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft. Jg. 46, H. 4, S. 199-207
- BEEDELL, Ann (1992):**  
A War Story. Women Police in Buckinghamshire 1940-1945. An On-going Battle? In:  
The Police Journal. Vol. LXV, No. 3, p. 326-328
- BEHR, Rafael (1993):**  
Polizei im gesellschaftlichen Umbruch. Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung bei  
der Schutzpolizei in Thüringen. Empirische Polizeiforschung. Bd. 6, Holzkirchen
- BELKNAP, Joanne; SHELLEY, Jill (1992):**  
The new lone Ranger: Policewomen on Patrol. In: American Journal of Police. Vol. 12,  
No. 2, p. 47-75
- BELL, Daniel (1982):**  
"Policewomen: Myths and Reality". In: Journal of Police Science and Administration.  
Vol. 10, p. 112-120
- BENARD, Cheryl; SCHLAFFER, Edit (1980):**  
Der Mann auf der Straße. Über das merkwürdige Verhalten von Männern in ganz  
alltäglichen Situationen. Reinbek
- BENARD, Cheryl; SCHLAFFER, Edit (1991):**  
Rückwärts und auf Stöckelschuhen ... können Frauen so viel wie Männer. Köln

- BEREITSCHAFTSPOLIZEI BREMEN (Hg. 1997):  
Einstellung von Frauen in die Vorbereitungsdienste der Laufbahnen I und II der  
Polizeivollzugsdienste der Länder und des Bundes. Bremen
- BEREITSCHAFTSPOLIZEI - HEUTE (1984):  
Modellversuch hat sich bewährt - Frauen in Niedersachsens Polizei. Jg. 14, H. 5, S. 48
- BEREITSCHAFTSPOLIZEI - HEUTE (1993):  
"Frauen bei der Polizei? Na Klar!" Jg. 23, H. 4, S. 162
- BERG, Bruce; BUDNICK, Kimberly (1986):  
Defeminization of Women in Law Enforcement: A New Twist in the Traditional Police  
Personality. In: Journal of Police Science and Administration. Vol. 14, No. 4, p.314-319
- BERNARDONI, Claudia; WERNER, Vera (Hg. 1987):  
Ohne Seil und Haken. Frauen auf dem Weg nach oben. Bonn
- BERNDT, Günter (1989):  
Führung und Zusammenarbeit in der Polizei. Lübeck
- BERNDT, Günter (1991):  
Frauen im Polizeidienst. Eine Bestandsaufnahme. In: Bereitschaftspolizei - heute.  
Sonderbeilage. H. 3, S. 19-25
- BEUTTER, Ingrid (1992):  
Erleben und Bewerten des Körpers und Zusammenhang mit sozialer Unsicherheit,  
Neurotizismus und Selbstkongruenz. Diss., Hamburg
- BISCHLER, Winfried (1994):  
Beamtinnen der Kriminalpolizei im Wandel der Zeiten. In: Polizeinachrichten. Berufs-  
kundliche Hefte der Polizei. Sonderausgabe: Polizei in Bayern. Jg. 37, S. 21-22
- BISCHOFF, Sonja (1990):  
Frauen zwischen Macht und Mann. Reinbek
- BLANKENBURG, Erhard (Hg. 1980):  
Politik der inneren Sicherheit. Frankfurt am Main
- BLOCH, Peter; ANDERSON, Deborah (1974):  
Policewomen on Patrol. Final Report. Police Foundation, Washington D.C.
- BLOCH, Peter; ANDERSON, Deborah (1974a):  
Policewomen on Patrol. Final Report. Methodology, Tables and Measurement  
Instruments. Police Foundation, Washington D.C.
- BLUMBERG, Abraham; NIEDERHOFFER, Elaine (Hg. 1985): The Ambivalent Force  
(Perspectives on the Police). New York
- BOCH, Reiner (1988):  
Frauen bei der Polizei. In: Bereitschaftspolizei - heute. H. 4, S. 39-41
- BÖHM, Winfried; LINDAUER, Martin (Hg. 1992):  
Mann und Frau - Frau und Mann. Hintergründe, Ursachen und Problematik der  
Geschlechterrollen. Stuttgart
- BOLTE, Karl Martin; TREÜTNER, Erhard (Hg. 1983):  
Subjektorientierte Arbeit- und Berufssoziologie. Frankfurt/New York
- BONNEMANN-BÖHNER, Adelheid; WELPE, Ingelore (Hg. 1994):  
Berufe haben (k)ein Geschlecht. Chancen und Hindernisse in der gewerblich-technischen  
Berufsausbildung junger Frauen. München/Mering
- BORCHERT, Kerstin (1992):  
"Tante, bist du echt?" In: Die Streife. Jg. 31, H. 4, S. 9-10
- BORTZ, Jürgen (1999<sup>5</sup>):  
Statistik für Sozialwissenschaftler. Berlin/Heidelberg/New York
- BORTZ, Jürgen; DÖRING, Nicola (1995<sup>2</sup>):  
Forschungsmethoden und Evaluation. Berlin/ Heidelberg/New York
- BOSETZKY, Horst (1985<sup>3</sup>):  
Mensch und Organisation: Aspekte bürokratischer Sozialisation. Eine praxisorientierte  
Einführung in die Soziologie und die Sozialpsychologie der Verwaltung. Berlin
- BPA-SPRACHROHR (1993):  
"Unter Seebären" (oder: Als Frau bei der Wasserschutzpolizei). H. 2, S. 32-34
- BRANDT, Sabine (1992):  
"Aller Anfang ist schwer." In: Die Streife. Jg. 31, H. 4, S. 9

- BRAUN, Hans-Joachim (1996):  
Homosexualität in der Polizei. In: DOBLER, Jens (Hg.): Schwule, Lesben, Polizei. Vom Zwangsverhältnis zur Zweck-Ehe? Berlin, S. 121-136
- BRENGELMANN, Johannes; BRENGELMANN, Leo (1960):  
Deutsche Validierung von Fragebogen der Extraversion, neurotischen Tendenz und Rigidität. In: Zeitschrift für experimentelle und angewandte Psychologie. Jg. 7, S. 291-331
- BREWER, John (1991):  
Hercules, Hippolyte and the Amazons - or Policewomen in the RUC. In: British Journal of Sociology. Vol. 42, No. 2, p. 231-247
- BREWER, John; MAGEE, Kathleen (1991):  
Inside the RUC. Routine Policing in a Divided Society. Oxford
- BRINKMANN, Wilhelm (1992):  
Zur Problematik der Geschlechterrollen. In: BÖHM, Winfried; LINDAUER, Martin (Hg.): Mann und Frau - Frau und Mann. Hintergründe, Ursachen und Problematik der Geschlechterrollen. Stuttgart, S. 237-249
- BROCKMANN, Claudia (1990):  
Frauen in der Polizei. Erfahrungen, Probleme, Perspektiven. In: POLIZEI-FÜHRUNGS-AKADEMIE (Hg.): Aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen und ihre Einflüsse auf die Polizei. Seminar vom 16. bis 19. Januar 1990, Hiltrup, S. 163-170
- BROSIUS, Felix (1998):  
SPSS 8.0. Professionelle Statistik unter Windows. Bonn
- BROWN, Jennifer (1994):  
The costs of sexual harassment in the police. In: VRIES, Ineke de: How to combat sexual Harassment within the European Police Service: Report of the European Conference 1.-4. Dec. 1993. Amersfoort, S. 15-17
- BROWN, Jennifer; CAMPBELL, Elizabeth (1990):  
Sources of occupational stress in the Police. In: Work & Stress. Vol. 4, No. 4, p. 305-318
- BROWN, Jennifer; CAMPBELL, Elizabeth (1991):  
Less than equal. While recent recruits subscribe fully to an equal opportunities policy, police culture still restricts opportunities for female officers. In: Policing. No. 7, p. 324-333
- BROWN, Jennifer; FIELDING, Jane (1993):  
Qualitative differences in men and women police officer's experience of occupational stress. In: Work & Stress. Vol. 7, No. 4, p. 327-340
- BROWN, Jennifer; MAIDMENT, Anita; BULL, Ray (1993):  
Appropriate Skill-Task Matching or Gender Bias in Deployment of Male and Female Police Officers? In: Policing & Society. No. 3, p. 121-136
- BRUSTEN, Manfred (1991):  
Wo Wissen fehlt, blüht die Phantasie. In: Deutsche Polizei. H. 8, S. 25
- BRUSTEN, Manfred (1992):  
Strafverfahren gegen Polizeibeamte in der BRD. In: Kriminologisches Journal. 4. Beiheft, S. 84-115
- BUCHMANN, Knud (1991):  
"Innere Kündigung" - ein Prozeß zum "Burnout!" In: Die Polizei. H. 5, S. 122-125
- BUCHMANN, Knud (1995):  
Sozialwissenschaft in der Polizei - eine "Traumehe"? In: Die Polizei. H. 5, S. 140-144
- BUCHMANN, Knud; HERMANUTZ, Max (1991):  
Arbeitszufriedenheit, Motivation und kooperatives Führungssystem: Konsequenzen aus einer empirischen Untersuchung. In: Die Polizei. H. 5, S. 109-115
- BUNDESKRIMINALAMT (Hg. 1955):  
Bekämpfung der Jugendkriminalität. Wiesbaden
- BUNDESKRIMINALAMT (Hg. 1989):  
Symposium: Polizei und Gewalt. Erfahrungen im Umgang mit Gewalt und Folgerungen für künftiges Handeln. BKA Forschungsreihe. Bd. 3, Wiesbaden

- BURKE, Marc (1993):  
Coming out of the Blue. British Police Officers Talk about their Lives in "The Job" as Lesbians, Gays and Bisexuals. London
- BUSCH, Heiner et al. (1985):  
Die Polizei in der Bundesrepublik. Frankfurt am Main/New York
- CARRIER, John (1989):  
The Campaign for the Recruitment of Women as Police Officers. Avebury
- CHARLES, Michael (1981):  
The Performance and Socialization of Female Recruits in the Michigan State Police Training Academy. In: Journal of Police Science and Administration. Vol. 9, No. 2, p. 209-223
- CHARLES, Michael (1982):  
Women in Policing: The Physical Aspect. In: Journal of Police Science and Administration. Vol. 10, No. 2, p. 194-205
- CLAESSENS, Dieter (1974<sup>3</sup>):  
Rolle und Macht. München
- CLAESSENS, Dieter; CLAESSENS, Karin (1992):  
Gesellschaft. Lexikon der Grundbegriffe. Hamburg
- CLAUSS, Günter; EBNER, [ ] (1989<sup>6</sup>):  
Statistik für Soziologen, Pädagogen, Psychologen und Mediziner. Thun/Frankfurt am Main
- CLEMENS, Bärbel; METZ-GÖCKEL, Sigrid (Hg. 1988):  
Töchter der Alma Mater. Frauen in der Berufs- und Hochschulforschung. Frankfurt am Main/New York
- CLEUVER, Elisabeth (1925):  
Tätigkeitsbericht der Frauen-Wohlfahrtspolizei Cöln. In: ERKENS, Josephine (Hg.): Weibliche Polizei. Ihr Werden, ihre Ziele und Arbeitsformen als Ausdruck eines neuen Wollens auf dem Gebiet der Polizei. Lübeck, S. 72-81
- CLOSTERMANN, Ludwig; HELLER, Theodor; STEPHANI, P. (Hg. 1930):  
Enzyklopädisches Handbuch des Kinderschutzes und der Jugendfürsorge. Leipzig,
- COCKBURN, Cynthia (1993):  
Blockierte Frauenwege. Wie Männer Gleichheit in Institutionen und Betrieben verweigern. Hamburg
- CZWALINNA, Joachim (1994):  
Spiegelbild der Gesellschaft. Frauen in der Landespolizei - Probleme und Chancen aus der Sicht eines Personalreferenten. In: Polizei-journal. H. 2, S. 9-10
- DAHLKAMPF, Jürgen (1999):  
Lebende Leiche. Immer wieder gibt es bei Festnahmen Todesfälle, ohne daß ein Schuß fällt. Experten kreiden Versäumnisse in der Ausbildung der Beamten an. In: Der Spiegel. H. 6, S. 48
- DAHRENDORF, Ralf (1974<sup>14</sup>):  
Homo Sociologicus. Ein Versuch zur Geschichte, Bedeutung und Kritik der Kategorie der sozialen Rolle. Studienbücher zur Sozialwissenschaft. Bd. 20, Opladen
- DALES, Ien (1994):  
Welcome address on behalf of the Ministry of the Interior of the Netherlands. In: VRIES, Ineke de: How to combat sexual Harassment within the European Police Service: Report of the European Conference 1.-4. Dec. 1993. Amersfoort, S. 8
- DAMBIETZ, Franz; ULLMANN, Roland (1984):  
Berufswahlmotive - wenn der Polizist eine Frau ist. In: Hessische Polizeirundschau. H. 10, S. 18-19
- DAVIS, James (1984):  
Perspectives of Policewomen in Texas and Oklahoma. In: Journal of Police Science and Administration, Vol. 12, No. 4, p. 395-403



- DENE, Elizabeth (1992):  
Maternity Rights for Policewomen within the EC. In: The Police Journal, Vol. LXV, No. 1, p. 21-25
- DERN, Susanne (1997):  
Die Polizei - Deine Freundin und Helferin? In: Forum Recht. H. 1, S. 12-13
- DERSCHE, Dieter; SCHÜMCHEN, Werner (1995):  
Wertorientierung von Polizeibeamten: Studenten FHöV NRW, Fachbereich Polizei vollzugsdienst; eine vergleichende Werteuntersuchung an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW. Greven
- DEUTSCHE POLIZEI (1980):  
Gibt es "frauenspezifische " Bereiche ? H. 8, S. 5
- DEUTSCHE POLIZEI (1980a):  
Frauen im Polizeiberuf. H. 12, S. 11
- DEUTSCHE POLIZEI (1991):  
Persönlich vorgestellt: Waltraut Großmann. H. 10, S. 7-8
- DEUTSCHE POLIZEI (1993):  
Erstes Frauen-Forum in Hamburg. H. 1, S. 12-13
- DEUTSCHE POLIZEI (1993a):  
Mitleid - Belustigung - Trauer. H. 11, S. 12-13
- DEUTSCHE POLIZEI (1994):  
Frauen fordern mehr Förderung. H. 5, S. 16
- DEUTSCHES POLIZEI-ARCHIV. 1926f
- DICKE, W. [ ] (1980):  
Europarat in Straßburg greift Polizeithemen auf. In: Deutsche Polizei. H. 3, S. 9
- DICKE, W. [ ] (1980a):  
Einbruch in einen "klassischen" Männerberuf. In: Deutsche Polizei. H. 10, S. 9-10
- DIEDERICHS, Otto; NARR, Wolf-Dieter (1993):  
Ausbildung bei der Polizei. Ausbildung für den Alltag? In: Bürgerrechte & Polizei (CILIP). Jg. 46, H. 3, S. 6-13
- DIETZ-GLEICH, Helga (1990):  
Erstes Rhetorik-Seminar für Frauen im Polizeidienst. In: Hessische Polizeirundschau. H. 4, S. 28
- DIPPELHOFER-STIEM, Barbara; LINDHORST, Heiko (1998):  
Antizipatorische Sozialisation in der Statuspassage. Längsschnittliche Analysen zur Integration junger Erzieherinnen in die berufliche Praxis. Magdeburg
- DOBLER, Jens (Hg. 1996):  
Schwule, Lesben, Polizei. Vom Zwangsverhältnis zur Zweck-Ehe? Berlin
- DORSCH, Friedrich (1970):  
Psychologisches Wörterbuch. Hamburg
- DREITZEL, Hans Peter; FURTH, Peter; HAUG, Frigga (1978):  
Diskussion über die Rollentheorie. Argument Studienhefte. Bd. 10, Berlin
- DÜNWALD, Claus (1991):  
Das Berufsgruppenprofil von Schutzpolizisten. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung zur Persönlichkeitsstruktur von Schutzpolizeibeamten. In: Die Polizei. H. 5, S.116-118
- DZIONY, Karlheinz (1993):  
Männermeinung. Brauchen wir Frauen in der Schutzpolizei? Eine keineswegs objektive Betrachtung. In: Bereitschaftspolizei - heute. H. 4, S. 164-165
- ECKERT, R.; JUNGBAUER, I.; WILLEMS, H. (1996):  
Seminarprotokolle zu vier Workshops mit Polizeibeamten. In: Schriftenreihe der Polizei-Führungsakademie. H. 1/2, S. 109-159
- ECKERT, R.; BORNEWASSER; WILLEMS, H. (1996):  
In: Schriftenreihe der Polizei-Führungsakademie. H. 1/2, S. 160ff
- EDDING, Cornelia (1983):  
Einbruch in den Herrenclub. Von den Erfahrungen, die Frauen auf Männerposten machen. Reinbek

- EIKENAAR, Liesbeth (1994):  
Offensive behaviour in the police service in the Netherlands. In: VRIES, Ineke de: How to combat sexual Harassment within the European Police Service: Report of the European Conference 1.-4. Dec. 1993. Amersfoort, S. 18-21
- ENDRUWEIT, Günter (1979):  
Struktur und Wandel der Polizei. Organisations- und berufssoziologische Untersuchungen über die Polizei in der Bundesrepublik Deutschland und in den USA. Soziologische Schriften. Bd. 29, Berlin
- EUROPEAN NETWORK OF POLICEWOMEN (1994):  
Annual Report. Five years European Network of Policewomen. 1989-1994. Amersfoort
- ENZNER-PROBST, Brigitte (1995):  
PfarrerIn. Als Frau in einem Männerberuf. Stuttgart/Berlin/ Köln
- ERKENS, Josephine (Hg. 1925):  
Weibliche Polizei. Ihr Werden, ihre Ziele und Arbeitsformen als Ausdruck eines neuen Wollens auf dem Gebiete der Polizei. Lübeck
- ERKENS, Josephine (1930):  
Polizeiliche Jugendfürsorge. In: CLOSTERMANN, Ludwig; HELLER, Theodor; STEPHANI, P. (Hg.): Enzyklopädisches Handbuch des Kinderschutzes und der Jugendfürsorge. Leipzig, S. 551-554
- ERLER, Brigitte (1998):  
Vorwort. In: AKTION COURAGE - SOS RASSISMUS (Hg.): Polizeiübergreifende gegen Ausländerinnen und Ausländer. Dokumentation April 1998, S. 2-3
- EWING, Elizabeth (1975):  
Women in Uniform through the Centuries. London
- EYSENCK, H.J. (1959):  
Der Maudsley Personality Inventory als Bestimmer der neurotischen Tendenz und Extraversion. In: Zeitschrift für angewandte Psychologie. H. 6, S. 167-190
- FAIRCHILD, Erika (1987):  
Women Police in Weimar: Professionalism, Politics and Innovation in Police Organisations. In: Law and Society Review. Vol. 21, No. 3, p. 375-402
- FEENSTRA, Nienke (1994):  
Foreword. In: VRIES, Ineke de: How to combat sexual Harassment within the European Police Service: Report of the European Conference 1.-4. Dec. 1993. Amersfoort, S. 6-7
- FEEST, Johannes; LAUTMANN, Rüdiger (Hg. 1971):  
Die Polizei. Soziologische Studien und Forschungsberichte. Opladen
- FELDMANN, Knut (1995):  
Fehlverhalten von Polizeibeamten - Ursachen und Folgen. In: POLIZEI-FÜHRUNGS- AKADEMIE (Hg.): Ethische Aspekte einer Neuorientierung der Polizei. Seminar vom 23. bis 25. Oktober 1995, Hilstrup, S. 99-112
- FELKENES, George; LASLEY, James (1993):  
Implications of hiring Women Police Officers: Police Administrators' Concerns may not be justified. In: Policing & Society. Vol. 3, No. 1, p. 41-50
- FELTES, Thomas (1990):  
Einstellungen von Polizeibeamten zu gesellschafts- und kriminalpolitischen Problemen in Deutschland. In: FELTES, Thomas; REBSCHER, Erich (Hg.): Polizei und Bevölkerung. Beiträge zum Verhältnis zwischen Polizei und Bevölkerung und zur gemeindebezogenen Polizeiarbeit ("Community Policing"). Empirische Polizeiforschung. Bd. 1, Holzkirchen
- FELTES, Thomas; REBSCHER, Erich (Hg. 1990):  
Polizei und Bevölkerung. Beiträge zum Verhältnis zwischen Polizei und Bevölkerung und zur gemeindebezogenen Polizeiarbeit ("Community Policing"). Empirische Polizeiforschung. Bd. 1, Holzkirchen
- FEUERHELM, Wolfgang (1987):  
Polizei und "Zigeuner". Strategien, Handlungsmuster und Alltagstheorien im polizeilichen Umgang mit Sinti und Roma. Diss., Stuttgart

- FIEDLER, Harald (1993):  
Lebenswelt Bereitschaftspolizei. Zur Situation von jugendlichen Beamtinnen und Beamten während der Ausbildung. In: Die Polizei. H. 7, S.165-168
- FIELDING, Nigel (1988):  
Joining Forces. Policetraining, socialization, and occupational competence. Routledge/London/New York
- FIELDING, Nigel; FIELDING, Jane (1992):  
A Comparative Minority: Female Recruits to a British Constabulary Force. In: Policing & Society. Vol. 2, No. 3, p. 205-218
- FLOCKE, Gertraud (1996):  
Frauen in der Polizei - Bestandsaufnahme. In: Deutsches Polizeiblatt. H. 3, S. 5-8
- FRANKEN, Änni (1925):  
Persönlichkeit und Ausbildung der Polizeibeamtin. In: ERKENS, Josephine (Hg.): Weibliche Polizei. Ihr Werden, ihre Ziele und Arbeitsformen als Ausdruck eines neuen Wollens auf dem Gebiet der Polizei. Lübeck, S. 66-70
- FRANZEN, Ule (1979):  
Physiologische Grundlagen des Persönlichkeitsmerkmals Introversion-Extraversion. Diss., Marburg
- FRANZKE, Bettina (1995):  
Menschen ausländischer Herkunft im Polizeivollzugsdienst: Zur Situation in der Bundesrepublik. In: Schriftenreihe der Polizei-Führungsakademie. Jg. 22, H. 2, S. 9-46
- FRANZKE, Bettina (1996):  
Mythen und Fakten über Frauen und Führung. In: MÜLLER-FRANKE, Waltraud; STEINER, Walter (Hg.): Frauen in der Polizei. Seminarbericht. Reihe Texte Nr. 12. Villingen-Schwenningen, S. 131-180
- FRANZKE, Bettina (1997):  
Was Polizisten über Polizistinnen denken. Ein Beitrag zur geschlechtsspezifischen Polizeiforschung. Wissenschaftliche Reihe. Bd. 88, Bielefeld
- DIE FRAU, 1922/23, Jg. 17, S. 56ff
- FRIEDRICH, Elke (1996):  
Vorbilder für Frauen - Frauen als Vorbilder: Tutorinnen. In: Deutsches Polizeiblatt. H. 3, S. 13-15
- FREIMUTH, Angelika (1994):  
"Nicht für die Schule, für's Leben lernen wir" - Der Einfluß der Schule auf die Berufswahl von Mädchen. In: BONNEMANN-BÖHNER, Adelheid; WELPE, Ingelore: Berufe haben (k)ein Geschlecht. Chancen und Hindernisse in der gewerblich-technischen Berufsausbildung junger Frauen. München/Mering, S. 35-65
- FRÖHLICH, Romy; HOLTZ-BACHA, Christina (1995):  
Geschlossene Gesellschaft? Zwischen Majorität und Minorität - Frauen in der Publizistik. Reihe Frauen und Massenmedien. Bd. 6, Bochum
- FROESE, Kerstin; SCHOLZEN, Reinhard (1995):  
Schminke und Waffenöl. Frauen im Bundesgrenzschutz. In: Zeitschrift des Bundesgrenzschutzes. Jg. 22, H. 5/6, S. 5-12
- FUNK, Albrecht (1986):  
Polizei und Rechtsstaat. Die Entwicklung des staatlichen Gewaltmonopols in Preußen 1848-1914. Frankfurt am Main/New York
- FUNK, Albrecht (1990):  
Polizeiforschung in der Bundesrepublik. Versuch einer Bilanz. In: Kriminologisches Journal. Jg. 22, H. 2, S. 105-121
- FUNK, Albrecht; KAUF, Udo; ZABERN, Thomas von (1980):  
Die Ansätze zu einer neuen Polizei. Vergleich von Polizeientwicklung in England/Wales, Frankreich und der Bundesrepublik Deutschland. In: BLANKENBURG, Erhard (Hg.): Politik der inneren Sicherheit. Frankfurt am Main, S. 16-90
- FUNKE, Edmund (1990):  
Soziale Leitbilder polizeilichen Handelns. Eine empirische Studie zur Einstellung von Polizeibeamten. Empirische Polizeiforschung. Bd. 2, Holzkirchen

- FURTH, Peter (1978):  
Nachträgliche Warnung vor dem Rollenbegriff. In: DREITZEL, Hans Peter; FURTH, Peter; HAUG, Frigga: Diskussion über die Rollentheorie. Argument Studienhefte. Bd. 10, Berlin, S. 1-30
- GALETTE, Alfons (1953):  
Die Polizeiorganisation in Schleswig-Holstein. Das Polizeiorganisationsgesetz mit den Durchführungsbestimmungen und Nebengesetzen. Lübeck
- GEBHARDT, Renate (1967):  
Die Testintelligenz als Funktion von Neurotizismus und Extraversion. Diss. Hamburg
- GEISSLER, Dorothea (1995):  
Zwischen Anpassung und Konfrontation. Hochqualifizierte Frauen im Umgang mit Machtverhältnissen in Beruf und Gesellschaft. Wissenschaftliche Reihe. Bd. 70, Bielefeld
- GEIßLER, Sibylle (1996):  
Gläserne Decke. Polizistinnen aus 45 Staaten diskutierten bei einer internationalen Konferenz über Probleme von Frauen im Polizeidienst. In: Öffentliche Sicherheit. H. 11, S. 24
- GERBERT, Helmut (1996):  
Checkliste: Frauen in der Polizei. In: Deutsches Polizeiblatt. H. 3, S. 31-32
- GERHARDT, Ute (1971):  
Rollenanalyse als kritische Soziologie. Ein konzeptioneller Rahmen zur empirischen und methodologischen Begründung einer Theorie der Vergesellschaftung. Neuwied/Berlin
- GEYER-KORDESCH, Johanna; KUHN, Annette (Hg. 1986):  
Frauenkörper-Medizin-Sexualität. Auf dem Wege zu einer neuen Sexualmoral. Geschichtsdidaktik: Studien und Materialien. Bd. 31, Düsseldorf
- GIERMANN, Martje (1998):  
Erste Frauenversammlung in Heide. In: Polizei Schleswig-Holstein. Jg. 18, H. 4, S. 18
- GILS, A.[ ] van (1995):  
Polizeibeamtinnen und- beamte aus ethnischen Minoritäten - Erfahrungen und Perspektiven in den Niederlanden. In: Schriftenreihe der Polizei-Führungsakademie. H. 2, S. 51-60
- GINTZEL, Ute (1996):  
Frauen und Männer in der Polizei. In: Deutsches Polizeiblatt. H. 3, S. 19-21
- GIPKENS, Grete (1955):  
Abgrenzung der polizeilichen und fürsorgerischen Tätigkeit; Wege der Zusammenarbeit, insbesondere zwischen Polizei, Schule und Elternhaus. In: BUNDESKRIMINALAMT WIESBADEN (Hg.): Bekämpfung der Jugendkriminalität. Wiesbaden, S. 223-229
- GIPKENS, Grete (1958):  
Die weibliche Kriminalpolizei in der Bundesrepublik von 1945 bis zur Gegenwart. In: WIEKING, Friederike: Die Entwicklung der weiblichen Kriminalpolizei in Deutschland. Von den Anfängen bis zur Gegenwart. Lübeck, S. 118-134
- GIRTLER, Roland (1980):  
Polizei-Alltag. Strategien, Ziele und Strukturen polizeilichen Handelns. Opladen
- GLASSMANN, Carl (1981):  
Frauen in der Schutzpolizei. In: Hessische Polizeirundschau. H. 3, S. 12-15 (aus dem Amerikanischen übersetzt von Helga Gillmeister, Originalartikel erschien 1980 in der Zeitschrift "Parade - the sunday newspaper magazine")
- GLUMINSKI, Iris (1993):  
Berufliche Selbstbeurteilungen während des betrieblichen Induktionsprozesses - eine Longitudinaluntersuchung. Diss., Bochum
- GNANT, Lucia (1997):  
"Das bringe ICH auch!" Portrait von der ersten Revierführerin in Sachsen. In: Polizei Sachsen. Zeitschrift für die Sächsische Polizei. Nr. 1, S. 10-11
- GÖDDECKE, Rainer; LANGEWALD, Alexander (1992):  
Über den Umgang mit den "Innen". In: Die Streife. Jg. 31, H. 4, S. 12

- GOESCHEL, Albrecht; HEYER, Anselm; SCHMIDBAUER, Gertraud (1971):  
Beiträge zu einer Soziologie der Polizei. Frankfurt am Main
- GÖSSNER, Rolf; HERZOG, Uwe (1982):  
Der Apparat. Ermittlungen in Sachen Polizei. Köln
- GÖSSNER, Rolf; NESS, Oliver (1996):  
Polizei im Zwielficht. Gerät der Apparat außer Kontrolle? Frankfurt am Main/New York
- GOETZ, Volkmar (1988<sup>9</sup>):  
Allgemeines Polizei- und Ordnungsrecht. Göttingen
- GOFFMAN, Erving (1991<sup>7</sup>):  
Wir alle spielen Theater. Die Selbstdarstellung im Alltag. München
- GOFFMAN, Erving (1994):  
Interaktion und Geschlecht. Frankfurt am Main/New York
- GRAEF, Roger (1989):  
Talking Blues. The Police in their Own Words. London
- GRAF, Christoph (1983):  
Politische Polizei zwischen Demokratie und Diktatur. Die Entwicklung der preußischen Politischen Polizei vom Staatsschutzorgan der Weimarer Republik zum Geheimen Staatspolizeiamt des Dritten Reichs. Berlin
- GRASS, Günther (1993):  
Frauen in der Schutzpolizei. In: Bereitschaftspolizei-Heute. Jg. 22, Nr. 4, S. 160
- GRENNAN, Sean (1987):  
Findings on the Role of Officer Gender in Violent Encounters with Citizens. In: Journal of Police Science and Administration. Vol. 15, No. 1, p. 78-85
- GRONAU, Heinz (1962):  
Die soziologische Rollenanalyse als betriebsorganisatorisches und berufspädagogisches Instrument. Diss., Kiel
- GROSKURTH, Peter (Hg. 1979):  
Arbeit und Persönlichkeit: Berufliche Sozialisation in der arbeitsteiligen Gesellschaft. Ergebnisse der Arbeitswissenschaft für Bildung, psychosoziale und gewerkschaftliche Praxis. Reinbek
- HAAS, Friederike de (1997).  
Es geht nicht um Sonderrechte für Frauen, sondern um gleiche Rechte für Frauen. In: Polizei Sachsen. Zeitschrift für die Sächsische Polizei. Nr. 1, S. 3
- HAMM, Burkhardt (1993):  
Erfahrungswerte. Frauen in der Schutzpolizei. In: Bereitschaftspolizei - heute. H. 4, S. 151-156
- HANMER, Jalna; RADFORD, Jill; STANKO; Elizabeth (Hg. 1989):  
Women, Policing and Male Violence: International Perspectives. London
- HARNISCHMACHER, Robert; SEMERAK, Arved (1986):  
Deutsche Polizeigeschichte. Eine allgemeine Einführung in die Grundlagen. Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz
- HARTENSTEIN, Wolfgang et al. (1988):  
Geschlechtsrollen im Wandel. Partnerschaft und Aufgabenteilung in der Familie. Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit. Bd. 235, Stuttgart
- HARTMANN, Heinz (Hg. 1967):  
Moderne amerikanische Soziologie. Neuere Beiträge zur soziologischen Theorie. Stuttgart
- HAUG, Frigga (1972):  
Kritik der Rollentheorie und ihrer Anwendung in der bürgerlichen deutschen Soziologie. Frankfurt am Main
- HAWRAN, Otto (1981):  
Frauen in der Schutzpolizei. In: Polizei, Technik, Verkehr. Sonderausgabe. H. 11, S. 103-105

- HAZENBERG, Anita (1996):  
Gleichwertige Partner bei ungleichen Voraussetzungen. (Information über das European Network of Policewomen). In: MÜLLER-FRANKE, Waltraud; STEINER, Walter (Hg.): Frauen in der Polizei. Seminarbericht. Reihe Texte Nr. 12. Villingen-Schwenningen, S. 13-34
- HEIDENSOHN, Frances (1992):  
Women in Control? The Role of Women in Law Enforcement. Oxford
- HEIDENSOHN, Frances (1994):  
"We can handle it out here". Women Officers in Britain and the USA and the Policing of Public Order. In: Policing & Society. No. 4, p. 293-303
- HEINZ, Walter (1980):  
Berufliche Sozialisation. In: HURRELMANN, Klaus; ULICH, Dieter: Handbuch der Sozialisationsforschung. Weinheim/Basel, S. 499-520
- HEINZ, Walter (1995):  
Arbeit, Beruf und Lebenslauf: Eine Einführung in die berufliche Sozialisation. Weinheim/München
- HELD, Annegret (1992):  
Meine Nachtgestalten. Tagebuch einer Polizistin. München
- HELWIG, Gisela (1997):  
Frauen in Deutschland. Auf dem Weg zur Gleichstellung. Information zur politischen Bildung. Bd. 254, Bonn
- HEMPEL, Dieter (1989):  
Frauen in der Schutzpolizei. In: Bereitschaftspolizei - heute. H. 1, S. 4-7
- HEMPEL, Dieter (1994):  
Nahezu uneingeschränkt einsetzbar. Frauen im Vollzugsdienst der Schutzpolizei - Erfahrungen eines Behördenleiters. In: Polizei-journal. H. 2, S. 7-8
- HENNE-LAUFER, Grete (1929):  
Weibliche Kriminalbeamte in Preußen. In: Arbeiterwohlfahrt. H. 12, S. 363-367
- HENNIG, Margaret; JARDIM, Anne (1978):  
Frau und Karriere. Erwartungen, Vorstellungen, Verhaltensweisen. Hamburg
- HERRNKIND, Martin (1998):  
Übergriffe: Impulse für eine polizeiinterne Diskussion. In: Unbequem. H. 33, März 1998, S. 24-32
- HERRNKIND, Martin (1998a):  
Seminar über Polizeiübergriffe. Aufarbeitung bisher nicht gelungen. In: Unbequem. H. 33, März 1998, S. 23-24
- HESSISCHE POLIZEIRUNDSCHAU (1983):  
Frauen in der Schutzpolizei. H. 3, S. 27
- HEYDGEN, Heinrich (1982):  
"Ist die Ausbildung überfordert?" In: Schriftenreihe der Polizei-Führungsakademie. Jg. 9, H. 3, S. 248-260
- HIGGINS, Lois (1951):  
Historical Background of Policewomen's Service. In: The Journal of Criminal Law and Criminology. No. 41, p. 822-833
- HILDEBRANDT, Regine (1996):  
Wer sich nicht bewegt, hat schon verloren. Bonn
- HINDMANN, R. (1975):  
A survey related to use of female police law enforcement officers. In: The Police Chief. The Professional Voice of Law Enforcement. Vol. 42, p. 58-59
- HINKELDEY-STIFTUNG (Hg. 1998):  
Berliner Polizei. Von 1945 bis zur Gegenwart. Berlin
- HINTZ, Fredi (1996):  
Frauen im Bundesgrenzschutz. In: Deutsches Polizeiblatt. H. 3, S. 8-12
- HIRSIG, René (1997):  
Statistische Methoden in den Sozialwissenschaften. Eine Einführung im Hinblick auf computergestützte Datenanalyse mit SPSS für Windows. 2 Bde., Zürich

- HOCHSCHILD, Arlie (1974):  
The managed Heart. Berkeley. Deutsche Übersetzung: das gekaufte Herz. Frankfurt am Main 1990
- HOCHSTEDLER, Ellen (1981):  
Dimensions of Police Types. A Study of Perspective and Passion. In: Criminal Justice and Behavior. Vol. 8, No. 3, p. 303-323
- HOFMAN, Frank (1990):  
Die deutsche Polizei zwischen Bürger und Staat - Versuch einer Neuorientierung am Gemeinwesen. In: FELTES, Thomas; REBSCHER, Erich (Hg.): Polizei und Bevölkerung. Holzkirchen, S. 95-105
- HOLZBECHER, Monika; MESCHKUTAT, Bärbel (1997):  
Nicht mit mir! Individuelle und betriebliche Handlungsstrategien gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Dokumentation im Auftrag des Ministeriums für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes Nordrhein-Westfalen. Dokumente und Berichte 40. Düsseldorf
- HOLZBECHER, Monika et al. (1997):  
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Bd., 141, Stuttgart/Berlin/Köln (5. unveränderte Auflage des Bandes 260 der Schriftenreihe des ehemaligen Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit)
- HONDRICH, Karl Otto (1995):  
Mehrheiten - Minderheiten. Eine soziologische Analyse. In: Schriftenreihe der Polizeiführungsakademie. H. 2, S. 75-82
- HORN, [ ] (1955):  
Das Aufgabengebiet der weiblichen Kriminalpolizei. In: INNENMINISTERIUM DES LANDES SCHLESWIG-HOLSTEIN (Hg.): Die Polizei in Schleswig-Holstein 1945-1955. Zehn Jahre Aufbauarbeit. Kiel, S. 61-63
- HORNE, Peter (1980<sup>2</sup>):  
Women in Law Enforcement. Springfield, Illinois
- HRADIL, Stefan (1995):  
Singlegesellschaft. München
- HURRELMANN, Klaus; ULICH, Dieter (1980):  
Handbuch der Sozialisationsforschung. Weinheim/Basel
- IFEP (Institut für empirische Psychologie) (1998):  
Untersuchung zur Berufszufriedenheit bei der Landespolizei Schleswig-Holstein (2 Bde.:Tabellenband, Die wichtigsten Ergebnisse), ohne Seitenzahlen
- DER INNENMINISTER DES LANDES SCHLESWIG-HOLSTEIN (Hg. 1995):  
Landespolizei Schleswig-Holstein. Frauenförderplan. Berichtszeitraum 1995-1998. Kiel
- INNENMINISTERIUM DES LANDES SCHLESWIG-HOLSTEIN (Hg. 1955):  
Die Polizei in Schleswig-Holstein 1945-1955. Zehn Jahre Aufbauarbeit. Kiel
- INWALD, Robin; SHUSMAN, Elizabeth (1984):  
Personality and Performance Sex Differences of Law Enforcement Officer Recruits. In: Journal of Police Science and Administration. Vol. 12, No. 3, p. 339-347
- IOLP (Internationale Organisation leitender Polizeibeamter) (Hg. 1980):  
Report über ein Symposium -Deutsche Sektion- vom 18. bis 20. Januar 1980 unter dem Leitthema "Frauen im Polizeidienst". Düren
- JACOBS, Pearl (1983):  
Women in Police Work: A Study of Role Conflict. Diss., New York
- JAEGER, J. (1924):  
Praktische Winke für Einrichtung und Ausbau von Fürsorgestellen für Gefährdete und Pflegeämter. In: PAPPRITZ, Anna (Hg.): Handbuch der amtlichen Gefährdetenfürsorge. Auf Grund amtlichen Materials zusammengestellt und bearbeitet. München, S. 134-135
- JAEGGI, Eva (1993<sup>4</sup>):  
Ich sag´ mir selber Guten Morgen (Single - eine moderne Lebensform). München

- JANDER, Michaela (1996):  
Frauen in der Polizei - Ein Arbeitsfeld für einen Sozialdienst. Unveröffentlichte Diplomarbeit an der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Sozialwesen, Zittau/Görlitz
- JANSHEN, Doris; RUDOLPH, Hedwig et al. (Hg. 1987):  
Ingenieurinnen. Frauen für die Zukunft. Berlin/New York
- JANUS, Samuel et al. (1988):  
Women in Police Work - Annie Oakley or Little Orphan Annie. In: Police Studies. Vol. 11, No. 3, p. 124-127
- JASCHKE, Hans-Gerd (1996):  
Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit bei der Polizei. Expertise im Auftrag der Polizei-Führungsakademie. In: POLIZEI-FÜHRUNGS-AKADEMIE (Hg. 1996a) H. 1/2, S. 199-219
- JOAS, Hans (1978<sup>3</sup>):  
Die gegenwärtige Lage der soziologischen Rollentheorie. Wiesbaden
- JOHNS, Christina; BARCLAY, Andrew (1979):  
Female Partners for Male Police. The Effect of Shooting Responses. In: Criminal Justice and Behavior. Vol. 6, No. 4, p. 327-338
- JOHNSON, Leonor (1991):  
Job Strain among Police Officers: Gender Comparisons. In: Police Studies. Vol. 14, No. 1, p. 12-16
- JONES, Sandra (1986):  
Policewomen and Equality. Formal Policy v. Informal Practice? London
- JOURNAL FÜR DEUTSCHLAND. INFORMATIONEN AUS DER POLITIK (1998):  
Polizeiruf 110. H. April/Mai, S. 12-13
- KANT, Martina (1997):  
Buchrezension zu FRANZKE, Bettina (1997): Was Polizisten über Polizistinnen denken. Ein Beitrag zur geschlechtsspezifischen Polizeiforschung. Bielefeld. In: Bürgerrechte & Polizei. Nr. 1/1997, S. 89-90
- KANTER, Rosabeth (1976):  
The Impact of Hierarchical Structures on the Work Behavior of Women and Men. In: Social Problems. Vol. 23, p. 415-430
- KANTER, Rosabeth (1977):  
Men and Women of the Corporation. New York
- KENNEDY, Daniel; HOMANT, Robert (1981):  
Nontraditional Role Assumption and the Personality of the Policewomen. In: Journal of Police Science and Administration. Vol. 9, No. 3, p. 346-355
- KERNER, Hans-Jürgen (1980):  
Kriminalitätseinschätzung und innere Sicherheit. Eine Untersuchung über die Beurteilung der Sicherheitslage und über das Sicherheitsgefühl in der Bundesrepublik Deutschland, mit vergleichenden Betrachtungen zur Situation im Ausland. BKA-Forschungsreihe. Bd. 11, Wiesbaden
- KIELER NACHRICHTEN (1997):  
"Polizistin ist ein normaler Beruf". 08.07.1997, S. 16
- KIELER NACHRICHTEN (1997a):  
Frauen beim Bund in Boostedt. "Ich fühle mich als Soldat". 11.08.1997, S. 3
- KIRCHLICHER DIENST IN DER ARBEITSWELT (Hg. 1996):  
Dokumentation. 10 Jahre Frauen in der Schutzpolizei Schleswig-Holstein - Ein Grund zum Feiern?- Berufsethische Tagung für Männer und Frauen aus der Polizei Schleswig-Holstein vom 13. bis 15. November 1996 im Christophorus-Haus bei Ratzeburg.  
[Lübeck]
- KLETT, Paul (1973):  
Polizei und Grundrechte. Diss., Würzburg
- KNIVETON, Bromley (1994):  
An Examination of one Aspect of a Female Police Officer's Role in a predominantly Male Environment. In: Policing & Society. Vol. 4, p. 353-360



- KNOBLAUCH, Hubert (1994):  
 Einleitung zu GOFFMAN, Erving: Interaktion und Geschlecht. Frankfurt am Main/  
 New York
- KOENIG, Esther; JUNI, Samuel (1981):  
 Attitudes Toward Policewomen: A Study of Interrelationships and Determinants. In:  
 Journal of Police Science and Administration. Vol. 9, No. 4, p. 463-474
- KÖRNER, Alberdina (1996):  
 Erfahrungen aus anderen Bundesländern. In: KIRCHLICHER DIENST IN DER  
 ARBEITSWELT (Hg.): Dokumentation. 10 Jahre Frauen in der Schutzpolizei Schleswig-  
 Holstein - Ein Grund zum Feiern?- Berufsethische Tagung für Männer und Frauen aus  
 der Polizei Schleswig-Holstein vom 13. bis 15. November 1996 im Christophorus-Haus  
 bei Ratzeburg. [Lübeck], S. 12-15
- KOOLWIJK, Jürgen; WIEKEN-MAYSER, Maria (Hg. 1974):  
 Techniken der empirischen Sozialforschung. Bd. 4: Erhebungsmethoden: Die Befragung.  
 München/Wien
- KOSUCH, Renate (1994):  
 Beruflicher Alltag in Naturwissenschaft und Ingenieurwesen. Eine geschlechts  
 vergleichende Untersuchung des Konflikterlebens in einer Männerdomäne. Weinheim
- KRAFT, Horst (1982):  
 Frauen in der Schutzpolizei. In: Schriftenreihe der Polizei-Führungsakademie. Jg. 9, H.  
 3, S. 213-224
- KREUTZ, Henrik; TITSCHER, Stefan (1974):  
 Die Konstruktion von Fragebögen. In: KOOLWIJK, Jürgen; WIEKEN-MAYSER, Maria  
 (Hg.): Techniken der empirischen Sozialforschung. Erhebungsmethoden: Die Befragung.  
 München/Wien, S. 24-82
- KRIPGANS, Harald (1996):  
 Geschichte der Frauen in der Polizei - historische und strategische Überlegungen. In:  
 KIRCHLICHER DIENST IN DER ARBEITSWELT (Hg.): Dokumentation. 10 Jahre  
 Frauen in der Schutzpolizei Schleswig-Holstein - Ein Grund zum Feiern?- Berufsethische  
 Tagung für Männer und Frauen aus der Polizei Schleswig-Holstein vom 13. bis 15.  
 November 1996 im Christophorus-Haus bei Ratzeburg. [Lübeck], S. 6-11
- KROPE, Peter; LORENZ, Paul (Hg. 1993):  
 Pädagogik zwischen Dogmatismus und Autonomie. Untersuchungen zum pädagogischen  
 Selbstverständnis im Osten und im Westen der Bundesrepublik Deutschland. Münster/  
 New York
- KÜSTER, Erhard (1996):  
 Frauen im SEK. In: Deutsches Polizeiblatt. H. 3, S. 6-7
- KURZ, Sonja; WALBERG, Tina (1996):  
 "Gibt es die Büx auch in deiner Größe?" In: Furore. H. 3, S. 2
- LEICHSENRING, Uta (1995):  
 Fremdenfeindlichkeit - eine Herausforderung an die Polizei. In: POLIZEI-FÜHRUNGS-  
 AKADEMIE (Hg.): Ethische Aspekte einer Neuorientierung der Polizei. Seminar vom  
 23. bis 25. Oktober 1995, Hiltrup, S. 93-98
- LEMPERT, Wolfgang (1998):  
 Berufliche Sozialisation oder was Berufe aus Menschen machen. Eine Einführung.  
 Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung Bd. 16, Hohengehren
- LESTER, David; GRONAU, Fred, WONDRACK, Kenneth (1982):  
 The Personality and Attitudes of Female Police Officers: Needs, Androgyny, and  
 Attitudes Toward Rape. In: Journal of Police Science and Administration. Vol. 10, No.  
 3, p. 357-360
- LEYMANN, Heinz (1993):  
 Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann.  
 Reinbek
- LIENERT, Gustav (1989<sup>4</sup>):  
 Testaufbau und Testanalyse. München/Weinheim

- LINDEMANN, Anna (1925):  
Zur Geschichte der ersten deutschen Frauenpolizei. In: ERKENS, Josephine (Hg.):  
Weibliche Polizei. Ihr Werden, ihre Ziele und Arbeitsformen als Ausdruck eines neuen  
Wollens auf dem Gebiet der Polizei. Lübeck, S. 7-17
- LINTON, Ralph (1967):  
Rolle und Status. In: HARTMANN, Heinz (Hg.): Moderne amerikanische Soziologie.  
Neuere Beiträge zur soziologischen Theorie. Stuttgart, S. 251-254
- LINTON, Ralph (1979):  
Mensch, Kultur, Gesellschaft. [Original 1936] Stuttgart
- LISKEN, Hans (1996):  
Gedanken über eine freiheitlich demokratische Polizeiverfassung in Deutschland - ein  
Nachwort. In: MAIBACH, Gerda: Polizisten und Gewalt. Innenansichten aus dem  
Polizeialltag. Reinbek, S. 197-205
- LOCK, Joan (1979):  
The British Policewomen: Her Story. London
- LORD, Lesli Kay (1986):  
A Comparison of Male and Female Peace Officers' Stereotypic Perceptions of Women  
and Women Peace Officers. In: Journal of Police Science and Administration. Vol. 14 ,  
No. 2, p. 83-97
- LOVE, Ken; MING, Singer (1988):  
Self Efficacy, Psychological Well-Beeing, Job-Satisfaction and Job Involvement: A  
Comparison of Male and Female Police. In: Police Studies. Vol. 11, No. 2, p. 98-102
- LUCKMANN, Thomas; SPRONDEL, Walter (Hg. 1972):  
Berufssoziologie. Köln
- LÜCKEMEYER, Jürgen (1993):  
Einsatz in der Hundertschaft. In: Bereitschaftspolizei - heute. H. 4, S. 157-158
- LÜDTKE, Alf (Hg. 1992):  
"Sicherheit" und "Wohlfahrt". Polizei, Gesellschaft und Herrschaft im 19. und 20. Jahr-  
hundert. Frankfurt am Main
- LUNNEBORG, Patricia (1989):  
Women Police Officers Current Career Profile. Springfield, Illinois
- LYNN, Edith; PRICE, Barbara (1985):  
The Evolving Role of Women in American Policing". In: BLUMBERG, Abraham;  
NIEDERHÖFFER, Elaine (Hg.): The Ambivalent Force (Perpectives on the Police).  
New York, S. 69-80
- MACKINNON, Catherine (1979):  
Sexual Harrassment of Working Women. A Case of Sex Discrimination. New Haven and  
London
- MAHAJAN, Amarjit (1982):  
Indian Policewomen. A Sociological Study of a New Role. New Delhi
- MAIBACH, Gerda (1996):  
Polizisten und Gewalt. Innenansichten aus dem Polizeialltag. Reinbek
- MAIER-WELSER, Conrad (1980):  
Menschliches Verhalten in Belastungssituationen aus polizeilicher Sicht. In: Die Polizei.  
H. 12, S. 361-364
- MALPRICHT, Günther (1982):  
Interaktionsprozeß zwischen Teilnehmern an Massenaktionen mit Tendenz zu  
unfriedlichem Verlauf und der Polizei. Diss., Mainz
- MARTIN, Susan (1979):  
Policewomen and Policewomen: Occupational Role dilemmas and Choises of Female  
Officers. In: Journal of Police Science and Administration. Vol. 7, No. 3, p. 314-323
- MARTIN, Susan (1980):  
Breaking and Entering: Policewomen on Patrol. Berkeley/Los Angeles/London
- MARTIN, Susan (1990):  
On the Move. The Status of Women in Policing. Washington, Police Foundation

- MARTIN, Susan (1991):  
The Effectiveness of Affirmative Action: The Case of Women in Policing. In: Justice Quarterly. Vol. 8, No. 4, p. 489-504
- MARTIN, Susan (1994):  
"Outsider Within" the Station House: The Impact of Race and Gender on Black Women Police. In: Social Problems. Vol. 41, No. 3, p. 383-400
- MATTHE, Edith (1991):  
Offiziell hieß das Gleichberechtigung. In: Deutsche Polizei. H. 11, S. 18-19
- MAYER, Anna (1926):  
Zur Frage der weiblichen Polizei. In: Die Polizei. Zeitschrift für das gesamte Polizei- und Kriminalwesen mit Einschluß der Landjägerei. Jg. 23, H. 7, S. 150-153
- MAYER, Hans (1913):  
Die Polizeigewalt in Hessen. Geschichtliche Entwicklung und geltendes Recht. Diss., Giessen
- MAYER, Hans (1969):  
Die Organe der Verbrechensbekämpfung. Entwicklung der Kriminalität und des Personalbestandes von Staatsanwaltschaft und Polizei. Hamburg
- MC CORMACK, Robert John (1986):  
Corruption in the Subculture of Policing: An Empirical Study of Police Officer Perceptions. Diss., Fordham University
- MEAGHER, Steven; YENTES, Nancy (1986):  
Choosing a Career in Policing: A Comparison of Male and Female Perceptions. In: Journal of Police Science and Administration. Vol. 14, No. 4, p. 320-327
- MEGGENEDER, Oskar (1996):  
Abara Kadabara - is a Kibara a Habara? Zur Arbeits- und Berufssituation von Polizistinnen. Sozialwissenschaftliche Materialien. Bd. 37, Linz
- MELCHER, [ ] (1926):  
Von der Polizeifürsorge zur weiblichen Kriminalpolizei. In: Die Polizei. Zeitschrift für das Polizei- und Kriminalwesen mit Einschluß der Landjägerei. Jg. 23, H. 7, S. 147-149
- MELCHER, [ ] (1926a):  
Weibliche Kriminalpolizei. In: Deutsche Juristenzeitung. Jg. 31, H. 2, S. 132-136
- MERTON, Robert (1967):  
Der Rollen-Set: Probleme der soziologischen Theorie. In: HARTMANN, Heinz (Hg.): Moderne amerikanische Soziologie. Neuere Beiträge zur soziologischen Theorie. Stuttgart, S. 255-267
- METZ-GÖCKEL, Sigrid; MÜLLER, Ursula (1986):  
Der Mann. Die Brigitte-Studie. Weinheim/Basel
- MEYER, Birgit (1997):  
Frauen im Männerbund. Politikerinnen in Führungspositionen von der Nachkriegszeit bis heute. Frankfurt am Main/New York
- MEYER-RENSCHHAUSEN, Elisabeth (1986):  
Die weibliche Ehre. Ein Kampf aus dem Kapitel von Frauen gegen Polizei und Ärzte. In: GEYER-KORDESCH, Johanna; KUHN, Annette (Hg.): Frauenkörper, Medizin, Sexualität: Auf dem Weg zu einer neuen Sexualmoral. Düsseldorf, S. 80-101
- MILTON, Catherine et al. (1974):  
Women in Policing. A Manual. Police Foundation
- MILTON, Catherine (1978):  
The Future of Women in Policing. In: ALVIN, W.[ ] (Hg.): The Future of Policing. Beverly Hills/London, S. 183-204
- MISHKIN, Barry (1981):  
Female Police in the United States. In: The Police Journal. Vol. LIV, No. 1, p. 22-33
- MOHR, Wilhelmine (1909):  
Kinder vor Gericht. Berlin
- MOHR, Wilma (1987):  
Frauen in der Wissenschaft. Ein Bericht zur sozialen Lage von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen im Hochschulbereich. Freiburg

- MORAIN, Marion (1998):  
 Polizeireformbestrebungen des Landes Bremen 1998. Qualitätsanalyse der Ausbildung zum gehobenen Polizeivollzugsdienst. Unveröffentlichte Diplom-Arbeit, Universität Bremen
- MORASH, Merry; GREENE, Jack (1986):  
 Evaluating Women on Patrol. A Critique of Contemporary Wisdom. In: Evaluation Review. Vol. 10, No. 2, p. 230-255
- MORENO, Jacob (1982):  
 Rolle. In: PETZOLD, Hilarion; MATHIAS, Ulrike (1982): Rollenentwicklung und Identität. Von den Anfängen der Rollentheorie zum sozial-psychiatrischen Rollenkonzept Morenos. Paderborn, S. 259ff
- MÜLLER, Bianca (1998):  
 Mobbing - ein Tabuthema in der Polizei?! Abläufe, Auswirkungen und Folgen für die Betroffenen, Möglichkeiten der Reaktion und Gegenwehr. In: Unbequem. H. 34, S. 28-30
- MÜLLER, Bianca (1998a):  
 Mobbing in der Polizei - immer noch ein Tabuthema?! Ergänzungen zum 1. Teil. In: Unbequem. H. 36, S. 33-35
- MÜLLER, Walter; WILLMS, Angelika; HANDL, Johann (1983):  
 Strukturwandel der Frauenarbeit 1880-1980. Frankfurt am Main/New York
- MÜLLER-FRANKE, Waltraud (1997):  
 Frauen in der Polizei - nicht Problem, sondern Chance. In: Die Polizei-Zeitung Baden-Württemberg. H. 1, S. 4-5
- MÜLLER-FRANKE, Waltraud; STEINER, Walter (Hg. 1996):  
 Frauen in der Polizei. Seminarbericht. Reihe Texte Nr. 12. Villingen-Schwenningen
- MUIR, Kate (1992):  
 Arms and Women. London
- NAUMANN, Friedrich o.J. [1907]:  
 Vorwort. In: ARENDT, Henriette: Menschen, die den Pfad verloren. Stuttgart, S. 5-8
- NAVE-HERZ, Rosemarie (1992):  
 Frauen zwischen Tradition und Moderne. Bielefeld
- NICKEL, Hildegard (1995):  
 Soll und Haben. In: Mitbestimmung. H. 7, S. 23-25
- NIENHAUS, Ursula (1992):  
 Einsatz für die "Sittlichkeit": Die Anfänge der weiblichen Polizei im Wilhelminischen Kaiserreich und in der Weimarer Republik. In: LÜDTKE, Alf (Hg.): "Sicherheit" und "Wohlfahrt". Polizei, Gesellschaft und Herrschaft im 19. und 20. Jahrhundert. Frankfurt am Main, S. 243-266
- NITSCHKE, Peter (Hg. 1996):  
 Die deutsche Polizei und ihre Geschichte. Beiträge zu einem distanzierten Verhältnis. Schriftenreihe der Deutschen Gesellschaft für Polizeigeschichte e.V., Bd. 2, Hilden
- NRW-Studie (1998):  
 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Eine Untersuchung bei der Polizei in Nordrhein-Westfalen. Herg. vom Ministerium für Inneres und Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen
- ÖFFENTLICHE SICHERHEIT (1978).  
 Wandlungen in der Polizei der USA. H. 8, S. 17-18
- OHLIGSCHLÄGER, Horst (1997):  
 Mobbing - Von Kollegen in den Tod getrieben? In: Stern. H. 35, S. 136-137
- OLIVEIRA, Gesine Santos de; KIRKCALDY, Bruce (1993):  
 Ursprung und Auswirkungen beruflichen Stresses beim höheren Dienst der Berliner Polizei. In: Die Polizei. H. 10, S. 254-259
- OLSZEWSKI, Horst (1988):  
 Streß abbauen und Konflikte bewältigen. Verhaltens- und Kommunikationstraining. Hilden

- OLSZEWSKI, Horst (1989):  
Rollenkonflikte? Betrachtungen über den Wert oder Unwert von Diskussionen über Frauen in der Schutzpolizei. In: Schriftenreihe der Polizei-Führungsakademie. Jg. 16, H. 1-2, S. 139-146
- OSTENDORF, Helga (1986):  
Mädchen am Start: Gute Kondition aber schlechte Wegstrecke. In: RUDOLPH, Hedwig et al. (Hg.): Berufsverläufe von Frauen. Lebensentwürfe im Umbruch. Weinheim/München, S. 9-32
- OTT, Marlies (1989):  
Effects of the Male-female ratio at work. In: Psychology of Women Quarterly. No. 13, p. 41-57
- OWINGS, Chloe (1925):  
Women Police. A Study of the Development and Status of the Women Police Movement. (Reprint Montclair, New Jersey 1969)
- PALITZSCH, [ ] (1927):  
Die internationale Kriminalpolizeiliche Kommission in Amsterdam. In: Die Polizei. Zeitschrift für das gesamte Polizei- und Kriminalwesen mit Einschluß der Landjägerei. H. 15, S. 383f
- PAPPRITZ, Anna (Hg. 1919):  
Einführung in das Studium der Prostitutionsfrage. Leipzig
- PAPPRITZ, Anna (Hg. 1924):  
Handbuch der amtlichen Gefährdetenfürsorge. Auf Grund amtlichen Materials zusammengestellt und bearbeitet. München
- PARSONS, Talcott (1968):  
Sozialstruktur und Persönlichkeit. Frankfurt am Main
- PAUL-KOHLHOFF, Angela; STRAUSS, Jürgen (1986):  
Bewähren sich gewerblich-technische Berufe für Frauen? In: RUDOLPH, Hedwig et al. (Hg.): Berufsverläufe von Frauen. Lebensentwürfe im Umbruch. Weinheim/München, S. 138-152
- PENDERGRASS, Virginia; OSTROVE, Nancy (1984):  
A Survey of Stress in Women in Policing. In: Journal of Police Science and Administration. Vol. 12, No. 3, p. 303-309
- PETZOLD, Hilarion; MATHIAS, Ulrike (1982):  
Rollenentwicklung und Identität. Von den Anfängen der Rollentheorie zum sozial-psychiatrischen Rollenkonzept Morenos. Paderborn
- PFARR, Heide (1993):  
Gleichstellung für Frauen - auch in der Polizei. In: Bereitschaftspolizei - heute. H. 4, S. 150-151
- PLOGSTEDT, Sibylle; BODE, Kathleen (1984):  
Übergriffe. Sexuelle Belästigung in Büros und Betrieben. Eine Dokumentation der Grünen Frauen im Bundestag. Reinbek
- POGREBIN, Marc (1986):  
The changing Role of Women: Female Police Officers' Occupational Problems. In: The Police Journal. Vol. LVIX, No. 2, p. 127-133
- DIE POLIZEI. Zeitschrift für das gesamte Polizei- und Kriminalwesen mit Einschluß der Landjägerei. Jg. 23, 1926
- POLIZEI-FÜHRUNGS-AKADEMIE (Hg. 1990):  
Aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen und ihre Einflüsse auf die Polizei. Seminar vom 16. bis 19. Januar 1990, Hilstrup
- POLIZEI-FÜHRUNGS-AKADEMIE (Hg. 1993/1995):  
Frauen im Vollzugsdienst. Chance und Herausforderung für eine moderne Polizei. Projektarbeit aus der Führungslehre, Aufstiegsbeamte höherer Polizeivollzugsdienst Bayern/Sachsen. Polizei-Führungsakademie Hilstrup (unveröffentlichtes Manuskript)
- POLIZEI-FÜHRUNGS-AKADEMIE (Hg. 1995):  
Ethische Aspekte einer Neuorientierung der Polizei. Seminar vom 23. bis 25. Oktober 1995, Hilstrup

- POLIZEI-FÜHRUNGS-AKADEMIE (Hg. 1995a):  
 Polizei und ethnische Minderheiten - ethnische Minderheiten in der Polizei. In:  
 Schriftenreihe der Polizei-Führungsakademie. H. 2
- POLIZEI-FÜHRUNGS-AKADEMIE (Hg. 1996):  
 Frauen in Führungspositionen der Polizei. Seminar vom 26. bis 28. Februar 1996,  
 Hilstrup
- POLIZEI-FÜHRUNGS-AKADEMIE (Hg. 1996a):  
 Fremdenfeindlichkeit in der Polizei? Ergebnisse einer wissenschaftlichen Studie. In:  
 Schriftenreihe der Polizei-Führungsakademie. H. 1/2
- POLIZEI SACHSEN (1997):  
 "Frauenförderung kann nur Sache aller sein". Interview mit drei Frauenbeauftragten.  
 H. 1, S. 6-10
- POLIZEI SCHLESWIG-HOLSTEIN (1997):  
 Frauen-Workshop in Kiebitzhörn. Kinderbetreuung war selbstverständlich. Jg. 17, H. 3,  
 S. 15-17
- POLIZEI - TECHNIK - VERKEHR (1981):  
 Die ersten 39 Frauen im hessischen Schutzpolizeidienst. H. 12, S. 445-446
- POOLE, Eric; POGREBIN, Marc (1988):  
 Factors Affecting the Decision to Remain in Policing: A Study of Women Officers. In:  
 Journal of Police Science and Administration. Vol. 16, No. 1, p. 49-55
- POPE, David; POPE, Karen (1986):  
 Attitudes of Male Police Officers Toward their Female Counterparts. In: Police Journal.  
 Vol. LVIX, No. 3, p. 242-250
- POPITZ, Heinrich (1967):  
 Der Begriff der sozialen Rolle als Element der soziologischen Theorie. Tübingen
- POULOS, Tamara (1992):  
 A Woman's Place is on Patrol: Female Representation in Municipal Police Departments.  
 Diss., The Florida State University
- PREUßISCHE POLIZEIBEAMTEN-ZEITUNG (1929):  
 Wozu die männliche Kriminalpolizei nicht länger schweigen kann! Jg. 16, Nr. 28,  
 S. 545-547
- RABE-KLEBERG, Ursula (1993):  
 Verantwortlichkeit und Macht: ein Beitrag zum Verhältnis von Geschlecht und Beruf  
 angesichts der Krise traditioneller Frauenberufe. Wissenschaftliche Reihe. Bd. 54,  
 Bielefeld
- RADFORD, Jill (1989):  
 Women and Policing. Contradictions old and new. In. HANMER, Jalna; RADFORD,  
 Jill; STANKO, Elizabeth: Women, Policing and Male Violence: International  
 Perspectives. London, S. 13-45
- RASCH, Ernst (1980<sup>2</sup>):  
 Polizei und Polizeiorganisation. Polizei aktuell. Bd. 22, Stuttgart/München/Hannover
- RAUPACH, Karlheinz (1983):  
 Die uniformierten Kolleginnen machen eine gute Figur. In: Hessische Polizeirundschau.  
 H. 3, S. 28
- REICHERTZ, Jo (1993):  
 Organisation und Interaktion. Zur Struktur kriminalpolizeilicher Aufklärung. In: Die  
 Polizei. H. 5, S. 117-123
- REIGER, Horst (1992):  
 Face-to-face- Interaktion. Ein Beitrag zur Soziologie Erving Goffmans. Europäische  
 Hochschulschriften. Bd. 230, Frankfurt am Main/Berlin/Bern/New York/Paris/Wien
- REINKE, Herbert (1996):  
 Polizeigeschichte in Deutschland. Ein Überblick. In: NITSCHKE, Peter (Hg. 1996):  
 Die deutsche Polizei und ihre Geschichte. Beiträge zu einem distanzierten Verhältnis.  
 Schriftenreihe der Deutschen Gesellschaft für Polizeigeschichte e.V., Bd. 2, Hilden,  
 S. 13-26

- REMMINGTON, Patricia (1981):  
Policing: The Occupation and the Introduction of Female Officers. An Anthropologist's Study. Washington
- RIEGE, Paul (1954):  
Kleine Polizei-Geschichte. Lübeck
- RÖHRIG, Lothar (1985):  
Fehler beim Einschreiten von Polizeibeamten. In: Die Polizei. H. 2, S. 37-43
- ROLOFF, Christine (1989):  
Von der Schmiegsamkeit zur Einmischung. Professionalisierung der Chemikerinnen und Informatikerinnen. Pfaffenweiler
- ROTHSCHUH-WANNER, Michael (1993):  
Hochschulstudium für die Polizei - das niedersächsische Reformkonzept für die Polizeiausbildung. In: Bürgerrechte & Polizei (CILIP). Jg. 46, H. 3, S. 47-56
- RUDOLPH, Hedwig et al. (Hg. 1986):  
Berufsverläufe von Frauen. Lebensentwürfe im Umbruch. Weinheim/München
- SAARBRÜCKER GUTACHTEN (1975):  
Das Berufsbild des Polizeivollzugsbeamten. Gutachten im Auftrag der Ständigen Konferenz der Innenminister; von Christian Helfer und Wiegand Siebel, Univ. Saarbrücken
- SABITZER, Werner (1996):  
"Wir brauchen mehr Polizistinnen". Interview mit Anita Hazenberg, Direktorin des Europäischen Polizistinnen-Netzwerks (European Network of Policewomen - ENP) über Frauen im Polizeidienst. In: Öffentliche Sicherheit. H. 11, S. 25
- SAMMET, Kornelia (1998):  
Beruf: Pfarrerin. Eine empirische Untersuchung zu Berufsbild und Berufspraxis von Pfarrerinnen in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg. Berlin
- SCHACKMANN, W.[ ] (1992):  
Es begann mit Schwester Henriette. Entstehung und Anfänge der Weiblichen Kriminalpolizei (Kaiserreich bis Ende des 2. Weltkrieges). In: Die Streife. Jg. 31, H. 4, S. 7-8
- SCHÄFER, Herbert (1980):  
Der Versuch einer Wertung der allgemeinfachlichen Fortbildung von Polizeibeamten des höheren Dienstes an der PFA-Hiltrup. In: Die Polizei. H. 3, S. 84-88
- SCHAERTL, Marika (1995):  
"Kein Platz für Püppchen". Immer mehr Frauen dringen in die Männerdomäne Polizei und deren Spezialtrupps vor. Dabei halten sich die Beamtinnen oft selbst für ein Risiko. In: Focus. H. 12, S. 68-71
- SCHELISKY, Helmut (1972):  
Die Bedeutung des Berufs in der modernen Gesellschaft. In: LUCKMANN, Thomas; SPRONDEL, Walter (Hg.): Berufssoziologie. Köln, S. 25-35
- SCHELTEN, Andreas (1980):  
Grundlagen der Testbeurteilung und Testerstellung. Heidelberg
- SCHENK, Herrad (1992<sup>6</sup>):  
Die feministische Herausforderung. 150 Jahre Frauenbewegung in Deutschland. München
- SCHEUNER, Ellen (1930):  
Die Gefährdetenfürsorge. Berlin 1930
- SCHLAGHECK, Wilhelm (1986):  
Rolle und Profession des Internen Revisors. Empirische Überprüfung der Fruchtbarkeit einer ausdifferenzierten Rollentheorie. Diss., Essen
- SCHMID, Sonja (1995):  
Polizei heute. Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit im Vollzugsdienst. Konstanzer Schriften zur Sozialwissenschaft. Bd. 33, Konstanz
- SCHMITT, Mathilde (1997):  
Landwirtinnen: Chancen und Risiken von Frauen in einem traditionellen Männerberuf. Opladen
- SCHNELL, Rainer; HILL, Paul; ESSER, Elke (1989<sup>2</sup>):  
Methoden der empirischen Sozialforschung. München/Wien

- SCHNOCK, Brigitte (1991):  
Sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz: Mythos und Wirklichkeit. In: Magazin  
Forschung. H. 1, S. 65-70
- SCHÖNEBERGER, Manfred (1990):  
Das Lernen polizeilichen Handelns. Entwicklung und Begründung eines handlungs-  
bezogenen Lernkonzepts für die Ausbildung von Polizeibeamten. Frankfurt am Main
- SCHOLZ, Otilie (1982):  
Die soziale Rolle als gesellschaftlich bedingtes Handlungskonzept. Untersuchungen zur  
Rollentheorie. Diss., Heidelberg
- SCHOONINGS, Katinka (1992):  
Equal Treatment of Policewomen in the European Community. Commissioned by the  
European Network for Policewomen. Amersfoort
- SCHRADER-LADEWIG, Gabriele (1997):  
Ein Frauenförderplan entsteht. In: Polizei Sachsen. Zeitschrift für die Sächsische Polizei.  
Nr. 1, S. 4-5
- SCHÜLLER, Achim (1991):  
Orientierungsmuster in Nonprofit-Organisationen. Eine organisationspsychologische  
Untersuchung bei der Kölner Schutzpolizei. Kölner Arbeiten zur Wirtschaftspsychologie.  
Bd. 6, Diss., Frankfurt am Main/Bern/New York/Paris
- SCHÜTZE, Bettina (1995):  
Frauen im Polizeidienst sind heute keine Seltenheit mehr. Weibliche Polizisten lockern die  
Atmosphäre auf. In: Polizeikurier Sachsen-Anhalt. H. 4, S. 15
- SCHULTE-ALTEDORNEBURG, Manfred (1977):  
Rollentheorie als Soziologie der Herrschaft. Frankfurt am Main/New York
- SCHULZ, Dorothy (1989):  
The Police Matron Movement: Paving the Way for Policewomen. In: Police Studies. Vol.  
12, No. 3, p. 115-124
- SCHULZ, Dorothy (1993):  
From Policewomen to Police Officer. An Unfinished Revolution. In: Police Studies. Vol.  
16, No. 3, p. 90-98
- SCHWARZE, Karin-Annegret (1995):  
Frauen in der Schutzpolizei - Empirische Befunde zur Vereinbarkeit von Führungsamt  
und Familienbetreuung in der Polizei des Freistaates Thüringen. Unveröffentlichte  
Diplom-Arbeit an der Verwaltungsfachhochschule Thüringen
- SCHWEISHEIMER, K.[ ] (1977):  
Weibliche Polizisten in den USA. In: Illustrierte Rundschau der Gendarmerie  
(Österreich). H. 12, S. 13
- SEGLIN, Vicki Lynn (1990):  
Women in and of Authority: An Exploratory Study of Female Officers' Role and  
Personal Authority. Diss., Northwestern University Illinois
- SELLTIZ, Claire et al. (1972):  
Untersuchungsmethoden der Sozialforschung. 2 Bde., Neuwied/Darmstadt
- SHAKESPEARE, William (1993):  
As you like it. Hrsg. von Alan Brissenden. Oxford
- SHELDON, Kay (1994):  
Why Women don't apply to be Police Officers? In: The Police Chief: The Professional  
Voice of Law Enforcement. Vol. 61, No. 9, p. 44-45
- SHERMAN, Lewis (1973):  
A Psychological View of Women in Policing. In: Journal of Police Science and  
Administration. Vol. 1, No. 4, p. 383-394
- SHERMAN, Lewis (1975):  
An Evaluation of Policewomen on Patrol in a Suburban Police Department. In: Journal of  
Police Science and Administration. Vol. 3, No. 4, p. 434-438
- SHERMAN, Lewis, SHERMAN, Marion (1974):  
Bibliography on Policewomen: 1945-1974. In: MILTON et al.: Women in Policing. A  
Manual, Anhang



- SICHEL, Joyce et al. (1978):  
Women on Patrol. A Pilot Study of Police Performance in New York City. National Institut of Law Enforcement and Criminal Justice. U.S. Government Printing Office, Washington
- SIELAFF, Wolfgang (1995):  
Korruption in der Polizei - Relevanz, Konsequenzen. In: POLIZEI-FÜHRUNGS-  
AKADEMIE (Hg.): Ethische Aspekte einer Neuorientierung der Polizei. Seminar vom  
23. bis 25. Oktober 1995, Hilstrup, S. 83-92
- SKOLNICK, Jerome (1966):  
Justice without Trial. Law Enforcement in Democratic Society. New York
- SOOTHILL, Keith (1993):  
Policewomen in the News. In: Police Journal. Vol. LXVI, No. 1, p. 25-36
- DER SPIEGEL (1982):  
Polizistinnen: Wenn´s Zoff gibt. H. 31, S. 52-53
- DER SPIEGEL (1999):  
Razzia im Lotterladen. H. 13, S. 38-51
- SPIEGELBERG, Rüdiger (1971):  
Einige Daten über Rekrutierung und Ausbildung der Polizei. In: FEEST, Johannes;  
LAUTMANN, Rüdiger (Hg.): Die Polizei. Soziologische Studien und Forschungs-  
berichte. Opladen, S. 107-121
- SPRENGER, Karin (1996):  
Frauen in der Schutzpolizei in Hamburg. In: KIRCHLICHER DIENST IN DER  
ARBEITSWELT (Hg.): Dokumentation. 10 Jahre Frauen in der Schutzpolizei Schleswig-  
Holstein - Ein Grund zum Feiern?- Berufsethische Tagung für Männer und Frauen aus  
der Polizei Schleswig-Holstein vom 13. bis 15. November 1996 im Christophorus-Haus  
bei Ratzeburg. [Lübeck], S. 16-17
- STAMPE, Brigitte (1991):  
Women in the Danish Police Service. In: The Police Chief: The Professional Voice of  
Law Enforcement. No. 6, p. 15-16
- STEFFEN, Wiebke (1990):  
Polizeiliches Alltagshandeln - Konfliktverarbeitung statt Verbrechensbekämpfung? In:  
FELTES, Thomas; REBSCHER, Erich (Hg.): Polizei und Bevölkerung. Holzkirchen, S.  
32-38
- STEIN, Daniela (1995):  
"Frauen in der Schutzpolizei" -Eine empirische Untersuchung-. Unveröffentlichte  
Diplom-Arbeit an der Verwaltungsfachhochschule Thüringen
- STENDEBACH, Eugen (1995):  
Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in der Polizei. In: Schriftenreihe der Polizei-  
Führungsakademie. Jg. 22, H. 2, S. 67-74
- STENGEL, Wolfgang (1993):  
Diskussionen ohne Ende? In: Bereitschaftspolizei-Heute. Jg. 22, Nr. 4, S. 161-162
- STEVENS, James (1983):  
Basic and Advanced Training of Police Officers: A Comparison of West-Germany and  
the United Staates. In: Police Studies. Vol. 6, No. 3, p. 24-35
- STEVENS, James; ALDRICH, Pattye (1985):  
The Integration of Women into West German and United States Police Service. In:  
International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice. Vol. 9, No. 1,  
p. 57-66
- STIEBITZ, Fritz (1972<sup>5</sup>):  
Kurzgefaßte angewandte Psychologie für Polizeibeamte. Kleine Polizei-Bücherei. Bd.  
25, Lübeck
- STIEBITZ, Fritz (1965<sup>3</sup>):  
Bildungslehre und Unterrichtspraxis der Polizei. Kleine Polizei-Bücherei. Bd. 21,  
Lübeck
- STOLZ, Gerd (1978):  
Geschichte der Polizei in Schleswig-Holstein. Heide in Holstein

- DIE STREIFE (1982):  
 Junge Frauen in harter Polizeiausbildung. Jg. 21, H. 12, S. 6-7
- DIE STREIFE (1992):  
 Frauen in der Polizei. Jg. 31, H. 4, S. 6-7
- DIE STREIFE (1993):  
 Bewußt Frau in der Polizei sein. Koordinatorin des European Network for Policewomen bei der Bereitschaftspolizei. Jg. 32, H. 6, S. 13
- STRIEFLER, Walter (1982):  
 Ist der Polizeidienst ausschließlich ein Männerberuf? In: Polizei in Bayern, S. 37ff
- SUCH, Manfred (1988):  
 Bürger statt Bullen. Streitschrift für eine andere Polizei. Essen
- SUCH, Manfred (1992):  
 Namen- und Nummernschilder signalisieren kein Mißtrauen gegen die Polizei. In: Kriminologisches Journal. 4. Beiheft, S. 130-135
- SURIYA, Senaka (1993):  
 The Representation of Visible Minorities in Canadian Police: Employment Equity Beyond Rhetoric. In: Police Studies. Vol. 16, No. 2, p. 44-62
- SWERDLOW, Marion (1989):  
 Men's Accommodations to Women entering a Nontraditional Occupation. A Case of rapid Transit Operatives. In: Gender and Society. Vol. 3, No. 3, p. 373-387
- TECL, Manfred (1983):  
 Frauen in der Schutzpolizei. Privilegiert? Ungeeignet? Konkurrentinnen? In: Bereitschaftspolizei-heute. Jg. 12, H. 1, S. 2-5
- TENBRUCK, Friedrich (1961):  
 Zur deutschen Rezeption der Rollentheorie. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Jg. 13, H. 1, S. 1-40
- TENBRUCK, Friedrich (1984):  
 Die unbewältigten Sozialwissenschaften oder die Abschaffung des Menschen. Graz/Wien/Köln
- TERIM, Guido Göksel (1995):  
 Einstellung ausländischer Mitbürger in den Polizeidienst - Polizeibeamte mit türkischer Herkunft. In: Schriftenreihe der Polizei-Führungsakademie. H. 2, S. 61-66
- THEDE, Christiane (1998):  
 Umsetzung des Frauenförderplans der Landespolizei Schleswig-Holstein 1995-1998. Fragebogenaktion und Ergebnisauswertung (Teil 1). In: Polizei Schleswig-Holstein. Jg. 18, H. 1, S. 19-20
- TIELEMANN, Kea (1992):  
 Veränderungen von Rollenbildern durch Frauen in Männerberufen: Frauen als Schutzpolizistinnen. Unveröffentlichte Diplomhausarbeit, Freie Universität Berlin
- TIELEMANN, Kea (1993):  
 Frauen in der Schutzpolizei. In: Bürgerrechte & Polizei (CILIP). Jg. 46, H. 3, S. 18-22
- TOMASZEWSKI, Gerda (1992):  
 Sinnvoll und erforderlich? In: Die Streife. Jg. 31, H. 4, S. 12-14
- TOMASZEWSKI, Gerda (1996):  
 Gleichstellungsarbeit bei der Direktion der Bereitschaftspolizei NRW. In: Deutsches Polizeiblatt. H. 3, S. 13-15
- UNBEQUEM (1998):  
 Die Zeitung der Bundesarbeitsgemeinschaft Kritischer Polizistinnen und Polizisten (Hamburger Signal) e.V., H. 33, S. 42
- UNBEQUEM (1998a):  
 Die Zeitung der Bundesarbeitsgemeinschaft Kritischer Polizistinnen und Polizisten (Hamburger Signal) e.V., H. 34, S. 42-43

- VEGA; Manuel; SILVERMANN, Ira (1982):  
Female Police Officers as Viewed by Their Male Counterparts. In: *Police Studies*. No. 5, p. 31-39
- VERMOD, Vagner (1991):  
Odense politis historie. Odense
- VERWALTUNGSFACHHOCHSCHULE (Hg. 1996):  
Mitarbeiterbefragung in der Landespolizei Schleswig-Holstein. Dokumantation Nr. 16, Altenholz
- VIERTHALER, Horst (1998):  
Zwischen Neubeginn und Spaltung. Die Berliner Polizei in den ersten Jahren nach 1945. In: HINKELDEY-STIFTUNG (Hg.): *Berliner Polizei. Von 1945 bis zur Gegenwart*. Berlin
- VOELKL, Konrad (1936):  
Jugendfürsorge und Polizei. Diss., Forchheim 1936
- VRIES, Ineke de (1994):  
How to combat sexual Harassment within the European Police Service: Report of the European Conference 1.-4. Dec. 1993. Amersfoort
- WALKLATE, Sandra (1992):  
Jack and Jill join up at Sun Hill; Public Images of Police Officers. In: *Policing & Society*. Vol. 2, No. 3, p. 219-232
- WANDERER, Lothar; THIEME, Reiner (1992):  
Die Ergebnisse einer soziologischen Untersuchung im Dienstzweig Schutzpolizei der neuen Bundesländer. In: *Die Polizei*. H. 2, S. 6-15
- WEBER, Max (1922):  
Grundriß der Sozialökonomie. III. Abteilung: Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen
- WEGO, Maria (1996):  
Entstehung und Entwicklung des Landeskriminalamtes Nordrhein-Westfalen. In: NITSCHKE, Peter (Hg. 1996): *Die deutsche Polizei und ihre Geschichte. Beiträge zu einem distanzierten Verhältnis*. Schriftenreihe der Deutschen Gesellschaft für Polizeigeschichte e.V., Bd. 2, Hilden, S. 174-189
- WEHNER, B.[ ] (1973):  
Friederike Wieking, Kämpferin für den sozialen Gedanken in der Praxis. In: *Kriminalistik, Zeitschrift für die gesamte kriminalistische Wissenschaft und Praxis*. Jg. 27, H. 5, S. 212-214
- WEHNER-DAVIN, Wiltrud (1989):  
Frauen in der Polizei. In: *Bereitschaftspolizei - heute*. H. 3, S. 27-28
- WEISHEIT, Ralph (1987):  
Women in the State Police: Concerns of Male and Female Officers. In: *Journal of Police Science and Administration*. Vol. 15, No. 2, p. 137-144
- WENSING, Rainer (1990):  
Konfliktverhalten von Polizeibeamten. Individuelle Streßreagibilität und Aggressionsbereitschaft. Münster/New York
- WENSING, Rainer (1993):  
Das Ausbildungsklima der Polizei NRW. Stressorenanalyse der aktuellen Ausbildungsbedingungen. In: *Die Polizei*. H. 7, S. 174-181
- WERDES, Bärbel (1996):  
Noch immer nicht selbstverständlich. Frauen in Führungspositionen. In: *Deutsches Polizeiblatt*. H. 3, S. 21-26
- WERKENTIN, Falco (1985):  
Die Restauration der deutschen Polizei. Innere Rüstung von 1945 bis zur Notstandsgesetzgebung. Frankfurt am Main/New York
- WERMUTH, Nanny (1992):  
Frauen an Hochschulen. Statistische Daten zu den Karrierechancen. Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft. Bd. 105, Bonn
- WEXLER, Judie (1985):  
Role Styles of Women Police Officers. In: *Sex Roles*. Vol. 12, No. 7/8, p. 749-755

- WEXLER, Judie; LOGAN, Deana (1983):  
Sources of Stress Among Women Police Officers. In: *Journal of Police Science and Administration*. Vol. 11, No. 1, p. 46-53
- WIEGEL, Eva-Maria (1989):  
Unterschied in Uniform? In: *Deutsche Polizei*. Jg. 38, H. 11, S. 29-34
- WIEGEL, Eva-Maria (1991):  
Schutzfrau in der Männerwelt. In: *Deutsche Polizei*. Jg. 40, H. 4, S. 4-8
- WIEGEL, Eva-Maria (1992):  
Ein langer Weg zur Gleichberechtigung. In: *Deutsche Polizei*. Jg. 41, H. 2, S. 15-23
- WIEKEN, Klaus (1974):  
Die schriftliche Befragung. In: KOOLWIJK, Jürgen; WIEKEN-MAYSER, Maria (Hg.): *Techniken der empirischen Sozialforschung*. Bd. 4: Erhebungsmethoden: Die Befragung. München/Wien, S. 146-161
- WIEKING, Friederike (1958):  
Die Entwicklung der weiblichen Kriminalpolizei in Deutschland. Von den Anfängen bis zur Gegenwart. *Kleine Polizei-Bücherei*. Bd. 23/24, Lübeck
- WIESE, Birgit (1996):  
Das Schweigen brechen, die Duldung unterbinden. In: *Unbequem*. H. 25, S. 13-14
- WIESE, Birgit (1998):  
Der Koloß rollt. Gedanken zur rationalisierten Bürokratie im bundesdeutschen Polizeipararat. In: *Unbequem*. H. 34, S. 3-5
- WILLEMS, Helmut et al. (1988):  
Demonstranten und Polizisten. Forschungsbericht. Motive, Erfahrungen und Eskalationsbedingungen. Weinheim/München
- WINDOLF, Paul (1981):  
Berufliche Sozialisation: Zur Produktion des beruflichen Habitus. Stuttgart
- WINKLER, Klaus (1983):  
Ansätze zur Entwicklung eines sozialpädagogischen Diagnoseinstruments. Unveröffentl. Diplom-Arbeit, Dortmund
- WINTRICH, Hermann (1994):  
Sexueller Mißbrauch von Schutzbefohlenen. In: *Polizei-Heute*. Jg. 23, H. 9, S. 467-468
- WISCHNEWSKI, Thomas (1995):  
Auch Polizistinnen stehen ihren Mann. In: *Polizeikurier Sachsen-Anhalt*. H. 2, S. 10
- WISWEDE, Günter (1977):  
Rollentheorie. Stuttgart/Berlin/Mainz
- WOERZ-POLACHOWSKI, Edeltraud (1996):  
Sexuelle Gewalt gegen Frauen. In: *Deutsches Polizeiblatt*. Jg. 14, H. 3, S. 27-29
- WOLF, Silvia (1996):  
Eindrücke, Gedanken und Gefühle einer Teilnehmerin. In: *KIRCHLICHER DIENST IN DER ARBEITSWELT* (Hg.): *Dokumentation*. 10 Jahre Frauen in der Schutzpolizei Schleswig-Holstein - Ein Grund zum Feiern? - Berufsethische Tagung für Männer und Frauen aus der Polizei Schleswig-Holstein vom 13. bis 15. November 1996 im Christophorus-Haus bei Ratzeburg. [Lübeck], S. 28-30
- WOLFF, Lina (1923):  
Frauenfürsorgetätigkeit bei der Polizeiverwaltung der Stadt Stuttgart mit besonderer Berücksichtigung der Prostitutionsfrage. *Historisches und Prinzipielles*. Staatswiss. Diss., Tübingen
- WORMER van, Katherine (1981):  
Are Males Suited to Police Patrol Work? In: *Police Studies*. Vol. 4, No. 3, p. 41-44
- WÜRZ, Jochen (1993):  
Frauen im Vollzugsdienst der Schutzpolizei. Frankfurt am Main
- YANG, Dung-Ju (1985):  
Women in Policing: A Comparative Study of the United States and the Republic of China (Taiwan). In: *Police Studies*. Vol. 8, No. 3, p. 125-131
- YOUNG, Malcolm (1991):  
An inside Job. Policing and Police Culture in Britain. Oxford

- ZAGLITS, Carla (1922):**  
 Die sittliche Verwahrlosung der weiblichen Jugend. Statistisch-soziologische Untersuchung mit besonderer Berücksichtigung der Verhältnisse Wiens in der Nachkriegszeit. In: Zeitschrift für Volkswirtschaft und Sozialpolitik. Neue Folge. Bd. 1, H. 10/12, S. 621-718
- ZAIKA, Siegfried (1979):**  
 Polizeigeschichte. Die Exekutive im Lichte der historischen Konfliktforschung. Polizei Praxis. Bd. 1, Diss., Lübeck
- ZAPP, Albrecht (1994):**  
 Sexualität in der Gemeinschaftsunterkunft. In: Polizei heute. Jg. 23, H. 9, S. 470-472
- ZEITSCHRIFT DES BUNDESGRENZSCHUTZES (1981):**  
 Bald auch Frauen im Polizeivollzugsdienst BGS? Jg. 8, H. 8, S. 15
- ZEITSCHRIFT DES BUNDESGRENZSCHUTZES (1984):**  
 Frauen im Bundesgrenzschutz. Jg. 11, H. 10, S. 5
- ZEITSCHRIFT DES BUNDESGRENZSCHUTZES (1995):**  
 Frauen in der Polizei. Die ersten Knoten sind geknüpft. Jg. 22, H. 5/6, S. 12
- ZENTRALER PSYCHOLOGISCHER DIENST (1997):**  
 Frauen in der uniformierten Polizei. Eine explorative Studie. Im Auftrag des Polizeipräsidiums München, München
- ZIMMER, Lynn (1988):**  
 Tokenism and Women in the Workplace: The Limits of Gender Neutral Theory. In: Social Problems. Vol. 35, No. 1, p. 64-77
- ZIMMERMANN, Joachim (1980):**  
 "Frauen im Polizeidienst". In: IOLP (Internationale Organisation leitender Polizeibeamter) (Hg. 1980): Report über ein Symposium -Deutsche Sektion- vom 18. bis 20. Januar 1980 unter dem Leitthema "Frauen im Polizeidienst". Düren, S. 2-4
- ZITTLAU, Jörg (1991):**  
 Polizei, Streß und kein Ende. Mythos und Wahrheit eines alltäglichen Problems. In: Die Polizei. H. 5, S. 119-121

## 15.2 Archivmaterial

### BUNDESMINISTER DES INNERN:

Aktz. ÖS 7 - 040 115/1 vom 11.08.1970

Aktz. P II 5 -640 115/2 vom 23.09.1980

### AD-HOC-ARBEITSGRUPPE DES ARBEITSKREISES II DER INNENMINISTER-KONFERENZ:

Frauen im Vollzugsdienst der Schutzpolizei, abschließender Erfahrungsbericht an die  
IMK (Innenministerkonferenz) vom 27.06.1991

### INNENMINISTERIUM BADEN-WÜRTEMBERG

Aktz. III 6716/31 vom 31.03.1981

### INNENMINISTERIUM BAYERN

Aktz. (161/80) vom 02.05.1980

### BERLINER SENATOR FÜR INNERES:

Aktz. III F1 -0310/1115 vom 23.12.1980

### LANDESPOLIZEI BERLIN:

"Konzeption für die Einstellung von Frauen in die Laufbahn des mittleren Dienstes der  
Schutzpolizei" vom 09.06.1980

### INNENMINISTERIUM BRANDENBURG:

Aktz. IV 3.05 - 1572 vom 20.08.1997

### SENATOR FÜR INNERES BREMEN

Aktz. -340- Ot/Mi vom 16.12.1980

### BEHÖRDE FÜR INNERES HAMBURG:

Aktz. A 43 / 020.23-6.7 vom 14.11.1980

Modellversuch zur generellen Verwendung von Frauen im Polizeivollzugsdienst  
(Abschlußbericht vom Juni 1983)

Polizei Hamburg: Pressemitteilung (9901265) vom 26.01.1999

### LANDESPOLIZEIVERWALTUNG HAMBURG

Aktz. LPV 41/20.33-3 vom Juli 1985

### INNENMINISTERIUM HESSEN:

Aktz. III B 2 - 8e 06 vom 05.12.1980

Frauen im Vollzugsdienst der Schutzpolizei - Erster Erfahrungsbericht- 1986

### INNENMINISTERIUM NIEDERSACHSEN:

Aktz. 25.3 - 031 -6143- vom 18.09.1980

Aktz. 25.3 - 031 -6149- vom 10.05.1985

Aktz. 25.3 -6149- vom 27.06.1986 (Erfahrungsbericht)

Aktz. 25.3 - 031 -6143- vom 27.06.1991

INNENMINISTERIUM NORDRHEIN-WESTFALEN:  
Aktz. -1- 061/600 vom 21.08.1985 (Erfahrungsbericht)

WERBE- UND AUSWAHLDIENST DER POLIZEI NORDRHEIN-WESTFALEN:  
Aktz. -40047/ vom 13.05.1980

INNENMINISTERIUM SACHSEN-ANHALT:  
Aktz. 27.32 - 03038 vom 18.08.1997

INNENMINISTERIUM SCHLESWIG-HOLSTEIN:

Aktz. IV SPA / AL - vom 25.06.1979

Aktz. IV SPA /AL - vom 09.07.1979

Aktz. IV 440 - 21.20 - 22 -1980/bö 2644 vom Dez. 1980

Aktz. 26.49 vom 05.12.1988, Landespolizei Schleswig-Holstein, Bereitschaftspolizei  
abteilung, Sachbereich 33

Aktz. IV 440b - 20.13 - vom Juli 1993: Argumentationspapier zum Thema "Frauen in der  
Schutzpolizei" für Dienstvorgesetzte und Vorgesetzte des polizeilichen Einzeldienstes

Gedächtnisprotokoll: Gespräch über das BPA-Sprachrohr "Frauen in der Polizei". Eutin  
28.08.1993 (kein Aktz.)

IM Schleswig-Holstein, Aktz. IV 440b -20.13- vom 24.05.1993

IM Schleswig-Holstein, Aktz. IV -102 - 20.13- vom 06.06.1993

Frauenförderplan der Landespolizei Schleswig-Holstein, Berichtszeitraum 1995-1998

Aktz. IV 420c - 13.02 - vom 23.02.1998

Aktz. IV GB A - vom 05.06.1998 (Frauen in der Polizei; Umsetzung u. Fazit)

Aktz. IV 448 vom 16.10.1998

Kurzprotokoll vom 28.09.1998: Gleichstellungsangelegenheiten; Dienstversammlung der  
Gleichstellungsbeauftragten bei den Behörden, Ämtern, BKI'en und PI'en der  
Polizei des Landes Schleswig-Holstein vom 25.09.1998

Schriftliche Protokolle der Arbeitsgruppe "Akzeptanz von Frauen in der Polizei" in der  
Polizei Schleswig-Holstein vom 03.06.1998, 07.05.1998, 04.08.1998 und  
09.10.1998

Frauenförderplan der Landespolizei Schleswig-Holstein, Berichtszeitraum 1999-  
2002

PRESSESTELLE DER LANDESREGIERUNG SCHLESWIG-HOLSTEIN  
Presseinformation vom 11.12.1995

# **Anhang**



## **Anhang A**

Anschreiben an die Beamtinnen

**ERZIEHUNGSWISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT**  
**der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel**  
Institut für Gesellschaftswissenschaften  
und ihre Didaktiken



Erziehungswissenschaftliche Fakultät · Olshausenstraße 75 · 24118 Kiel

KIEL, den 19.04.1999

An die  
Schutzpolizeibeamtinnen  
der Landespolizei Schleswig-Holstein

Telefax: (0431) 880-1588  
☎: (0431) 880-01  
☎ Durchw.: (0431) 880-

Sehr geehrte Damen,

im Rahmen meines Dissertationsvorhabens führe ich eine Untersuchung über die **Berufssituation von Frauen in der Schutzpolizei** durch. Das Innenministerium hat mir freundlicherweise die Genehmigung dazu erteilt und unterstützt das Vorhaben. Diese Studie hat folgende Absichten:

- \* erstens soll sie die Arbeitssituation und -zufriedenheit der Beamtinnen beleuchten;
- \* zweitens soll sie gesicherte Erkenntnisse über das Ausmaß von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bringen;
- \* drittens kann eine wissenschaftlich fundierte Studie Vorurteile aus dem Weg räumen und damit einer sachlichen Auseinandersetzung dienen;
- \* viertens kann die Umsetzung der Ergebnisse in konkrete Maßnahmen die Arbeitsbedingungen in der Schutzpolizei verbessern.

Aus diesen Gründen bitte ich Sie um Unterstützung bei dieser Fragebogenaktion. Für die Auswertung und die Repräsentativität der Ergebnisse ist es wichtig, daß möglichst viele Beamtinnen den Fragebogen ausfüllen.

Zur Beantwortung der Fragen: Füllen Sie den Fragebogen bitte allein aus und beraten Sie sich nicht mit Ihren Kolleginnen und Kollegen, da Ihre ganz persönliche Meinung und Ihre konkreten Erfahrungen gefragt sind. Geben Sie keinen Namen an.

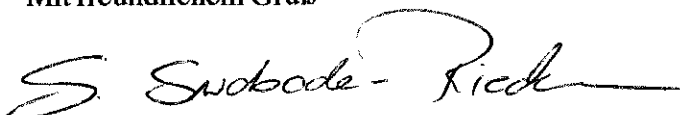
Der ausgefüllte Fragebogen kann bis zum **21.06.1999** auf dem Dienstweg als verschlossene Personalsache an die Gleichstellungsbeauftragte Frau Christiane Thede, Innenministerium, Postfach 1133, 24100 Kiel geschickt werden. Die verschlossenen Umschläge werden dann von Frau Thede an mich weitergeleitet. Dieses Verfahren soll dazu dienen, Portokosten zu ersparen. Sie können den Fragebogen jedoch auch auf dem Postweg direkt an das Institut für Gesellschaftswissenschaften, Erziehungswissenschaftliche Fakultät der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Olshausenstr. 75, 24118 Kiel schicken.

Mir ist bewußt, daß der Fragebogen lang ist und ich somit einen Teil ihrer ohnehin knappen Zeit beanspruche. Trotzdem möchte ich Sie um Mithilfe bitten und bedanke mich für Ihre Mühe im voraus.

**Ihre anonymen Angaben werden verschlüsselt und vertraulich behandelt. Die Daten dienen wissenschaftlichen Zwecken. Die statistischen Auswertungen werden keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen.**

Die Ergebnisse der Umfrage werden nach Abschluß der Arbeiten voraussichtlich im Sommer 2000 veröffentlicht.

Mit freundlichem Gruß



Dipl.-Päd. Susanna Swoboda-Riecken

Anlage:

Fragebogen (12 Seiten)

Rückumschlag

**ERZIEHUNGSWISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT**  
**der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel**  
Institut für Gesellschaftswissenschaften  
und ihre Didaktiken



Erziehungswissenschaftliche Fakultät · Olshausenstraße 75 · 24118 Kiel

KIEL, den 19.04.1999

An die  
Schutzpolizeibeamtinnen  
der Landespolizei Bremen  
L

Telefax: (0431) 880-1588  
☎: (0431) 880-01  
☎ Durchw.: (0431) 880-

Sehr geehrte Damen,

im Rahmen meines Dissertationsvorhabens führe ich eine Untersuchung über die **Berufssituation von Frauen in der Schutzpolizei** durch. Der Senator des Inneren hat mir freundlicherweise die Genehmigung dazu erteilt und unterstützt das Vorhaben. Diese Studie hat folgende Absichten:

- \* erstens soll sie die Arbeitssituation und -zufriedenheit der Beamtinnen beleuchten;
- \* zweitens soll sie gesicherte Erkenntnisse über das Ausmaß von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bringen;
- \* drittens kann eine wissenschaftlich fundierte Studie Vorurteile aus dem Weg räumen und damit einer sachlichen Auseinandersetzung dienen;
- \* viertens kann die Umsetzung der Ergebnisse in konkrete Maßnahmen die Arbeitsbedingungen in der Schutzpolizei verbessern.

Aus diesen Gründen bitte ich Sie um Unterstützung bei dieser Fragebogenaktion. Für die Auswertung und die Repräsentativität der Ergebnisse ist es wichtig, daß möglichst viele Beamtinnen den Fragebogen ausfüllen.

Zur Beantwortung der Fragen: Füllen Sie den Fragebogen bitte allein aus und beraten Sie sich nicht mit Ihren Kolleginnen und Kollegen, da Ihre ganz persönliche Meinung und Ihre konkreten Erfahrungen gefragt sind. Geben Sie keinen Namen an.


Der ausgefüllte Fragebogen kann bis zum **28.06.1999** auf dem Dienstweg als verschlossene Personalsache an Herrn Beindorf, Senator für Inneres, Contrescarpe 22/24, 28203 Bremen geschickt werden. Die verschlossenen Umschläge werden dann von Herrn Beindorf an mich weitergeleitet. Dieses Verfahren soll dazu dienen, Portokosten zu sparen. Sie können den Fragebogen jedoch auch auf dem Postweg an das Institut für Gesellschaftswissenschaften, Erziehungswissenschaftliche Fakultät der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Olshausenstr. 75, 24118 Kiel schicken.

Mir ist bewußt, daß der Fragebogen lang ist und ich somit einen Teil ihrer ohnehin knappen Zeit beanspruche. Trotzdem möchte ich Sie um Mithilfe bitten und bedanke mich für Ihre Mühe im voraus.

**Ihre anonymen Angaben werden verschlüsselt und vertraulich behandelt. Die Daten dienen wissenschaftlichen Zwecken. Die statistischen Auswertungen werden keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen.**

Die Ergebnisse der Umfrage werden nach Abschluß der Arbeiten voraussichtlich im Sommer 2000 veröffentlicht.

Mit freundlichem Gruß

  
Dipl.-Päd. Susanna Swoboda-Riecken

Anlage:

Fragebogen (12 Seiten)

Rückumschlag

## **Anhang B**

Fragebogen

## Fragebogen für Schutzpolizeibeamtinnen

### A. Angaben zur Person

1) Wie alt sind Sie? \_\_\_\_

2) Familienstand:

alleinlebend	<input type="checkbox"/>	geschieden	<input type="checkbox"/>
verheiratet	<input type="checkbox"/>	verwitwet	<input type="checkbox"/>
Lebenspartner	<input type="checkbox"/>	Lebenspartnerin	<input type="checkbox"/>

3) Ist Ihr Mann / Lebenspartner / Lebenspartnerin auch bei der Polizei?

Ja  Nein

4) Falls Sie in einer Partnerschaft leben, wer von Ihnen ist für den Haushalt zuständig?

Sie	eher Sie	beide	eher Ihr Partner	Ihr Partner
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5) Haben Sie Kinder?

Ja, eins  Ja, zwei  Ja, mehrere  Nein

6) Arbeiten Sie in Teilzeit:	<input type="checkbox"/>	Sind Sie im Erziehungsurlaub	<input type="checkbox"/>
Arbeiten Sie Vollzeit:	<input type="checkbox"/>	Sind Sie im Mutterschutz	<input type="checkbox"/>

7) Falls Sie in einer Partnerschaft leben, wer ist für die Kinder zuständig?

Sie	eher Sie	beide	eher Ihr Partner	Ihr Partner
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8) Haben Sie vor, (weitere) Kinder zu bekommen?

Ja	eher Ja	weiß ich nicht	eher Nein	Nein
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn ja, welche beruflichen Pläne haben Sie:

Nehme den ganzen Erziehungsurlaub	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
Nehme einen Teil des Erziehungsurlaubes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nehme gar keinen Erziehungsurlaub	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn ich wieder anfangen zu arbeiten, möchte ich

voll berufstätig sein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
in Teilzeit arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn ich Kinder bekomme, werde ich bei der Polizei kündigen

**B. Angaben zu Ihrer beruflichen Laufbahn:**

1) Welche Schulausbildung haben Sie (Bitte nur höchsten Abschluß angeben) ?

- |                |                          |                       |                          |
|----------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|
| Hauptschule    | <input type="checkbox"/> | Abitur                | <input type="checkbox"/> |
| Mittlere Reife | <input type="checkbox"/> | Fachhochschulabschluß | <input type="checkbox"/> |
| Fachabitur     | <input type="checkbox"/> | Universitätsabschluß  | <input type="checkbox"/> |

evt. frühere Berufsausbildung: \_\_\_\_\_ Nein   
evt. früherer Berufstätigkeit: \_\_\_\_\_ Nein

2) Ihre berufliche Position zur Zeit:

- |                              |                          |                               |                          |
|------------------------------|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|
| Ausbildung mittlerer Dienst  | <input type="checkbox"/> | gehobener Dienst (Aufsteiger) | <input type="checkbox"/> |
| mittlerer Dienst             | <input type="checkbox"/> | gehobener Dienst (Einsteiger) | <input type="checkbox"/> |
| Ausbildung gehob. Dienst (A) | <input type="checkbox"/> | Ausbildung höherer Dienst     | <input type="checkbox"/> |
| Ausbildung gehob. Dienst (E) | <input type="checkbox"/> | höherer Dienst                | <input type="checkbox"/> |

3) Ihre Dienstjahre (inkl. Ausbildungszeit, bzw. Studium): \_\_\_\_

- Arbeiten Sie als Führungskraft: Ja  Nein
- Ihr direkter Vorgesetzte ist ein/e: Frau  Mann

4) Wieviele Schutzpolizistinnen sind außer Ihnen an Ihrer Dienststelle?

- |                    |                          |              |                          |
|--------------------|--------------------------|--------------|--------------------------|
| mehrere Beamtinnen | <input type="checkbox"/> | eine Beamtin | <input type="checkbox"/> |
| zwei Beamtinnen    | <input type="checkbox"/> | keine        | <input type="checkbox"/> |

5) Gibt es in Ihrem Arbeitsbereich (bitte angeben: \_\_\_\_\_ )

Aufgaben, die eher einem Mann zugeteilt/überlassen werden:

Ja  Nein

Wenn ja, welche: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6) Gibt es in Ihrem Arbeitsbereich Aufgaben, die eher einer Frau zugeteilt/überlassen werden:

Ja  Nein

Wenn ja, welche: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

7) Halten Sie eine geschlechtsspezifische Aufgabenzuteilung für gerechtfertigt?

- |                          |                          |                          |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                          | eher                     |                          | eher                     |                          |
| Ja                       | Ja                       | egal                     | Nein                     | Nein                     |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

8) Welche Laufbahn streben Sie an?

- |                  |                          |                |                          |
|------------------|--------------------------|----------------|--------------------------|
| mittlerer Dienst | <input type="checkbox"/> | höherer Dienst | <input type="checkbox"/> |
| gehobener Dienst | <input type="checkbox"/> |                |                          |



9) Welche berufliche Position und/oder Tätigkeiten streben Sie an (eine Antwort)?

- |                            |                          |                               |                          |
|----------------------------|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|
| Präzisionsschützenkommando | <input type="checkbox"/> | Führungsamt wie DGL           | <input type="checkbox"/> |
| Mobiles Einsatzkommando    | <input type="checkbox"/> | Führungsamt wie PI/PD-Leitung | <input type="checkbox"/> |
| Sondereinsatzkommando      | <input type="checkbox"/> | keine von den angegebenen     | <input type="checkbox"/> |

10) Planen Sie einen Wechsel zur Wasserschutzpolizei oder Kriminalpolizei ?

- |                              |                          |                     |                          |
|------------------------------|--------------------------|---------------------|--------------------------|
| Wechsel zur Kriminalpolizei  | <input type="checkbox"/> | Wasserschutzpolizei | <input type="checkbox"/> |
| Bleibe bei der Schutzpolizei | <input type="checkbox"/> |                     |                          |

11) Hatten Sie bereits vor Ausbildungsbeginn bei der Polizei genauere Kenntnisse über die verschiedenen Aufgaben in Ihrem Beruf?

- |                          |                          |                          |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                          | eher                     | weiß                     | eher                     |                          |
| Ja                       | Ja                       | ich nicht                | Nein                     | Nein                     |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Wenn ja, woher haben Sie diese Kenntnisse bezogen (Mehrfachnennung möglich)?

- |                                    | Ja                       | Nein                     |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Schule                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Berufsberatung / Arbeitsamt        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Massenmedien (TV, Printmedien)     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Werbefroschüren der PDAFB          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| EinstellungsberaterInnen           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Freundeskreis                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Bekannte / Freunde bei der Polizei | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Vater bei der Polizei              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sonstiges: _____                   |                          |                          |

12) Nennen Sie bitte Ihre Gründe für die Wahl Ihres Berufes (Mehrfachnennung möglich):

- |                                | Ja                       | Nein                     |
|--------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Arbeit mit Menschen            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| politisches Engagement         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Selbstverwirklichung           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| eigenständiges Arbeiten        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| sicherer Arbeitsplatz          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Aufstiegsmöglichkeiten         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| gute Bezahlung                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Gehalt auch schon im Studium   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| gutes Ansehen der Polizei      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| soziale/helfende Tätigkeit     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| spannender Beruf               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| sinnvolle Tätigkeit            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| "mir fiel nichts besseres ein" | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sonstiges: _____               |                          |                          |

13) Entspricht Ihr Beruf (Tätigkeit, Arbeitsbedingungen) den Vorstellungen, die Sie zu Einstellungsbeginn hatten?

- |                          |                          |                          |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                          | eher                     | weiß                     | eher                     |                          |
| Ja                       | Ja                       | ich nicht                | Nein                     | Nein                     |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

14) Wie waren die häufigsten Reaktionen in der Familie auf Ihre Berufswahl (eine Antwort) ?

positiv	eher positiv	weder/ noch	eher negativ	negativ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15) Wie waren die häufigsten Reaktionen im Freundeskreis auf Ihre Berufswahl (eine Antwort) ?

positiv	eher positiv	weder/ noch	eher negativ	negativ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16) Wie reagieren die meisten Frauen (z. B. auf einer Party, im Urlaub) darauf, wenn Sie erzählen, daß Sie Schutzpolizistin sind (eine Antwort) ?

positiv	eher positiv	weder/ noch	eher negativ	negativ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17) Wie reagieren die meisten Männer (z. B. auf einer Party, im Urlaub) darauf, wenn Sie erzählen, daß Sie Schutzpolizistin sind (eine Antwort) ?

positiv	eher positiv	weder/ noch	eher negativ	negativ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18) Haben Sie schon einmal eine Kündigung in Erwägung gezogen?

Ja	eher Ja	weiß ich nicht	eher Nein	Nein
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn ja, geben Sie bitte die Gründe dafür an (Mehrfachnennung möglich):

	Ja	Nein
schlechtes Arbeitsklima auf der Dienststelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mobbende Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
geringe Bezahlung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Überforderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sexuelle Belästigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umgangston / Kommunikationsstil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Übergriffe der Kollegen auf Bürger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beförderungssituation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eintönigkeit der Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
autoritärer Führungsstil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
keine Aufarbeitung von Erlebnissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sinnlosigkeit der Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schwarz - Weiß Denken vieler Beamter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wenig Rückhalt bei Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Überarbeitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
interlektuelle Unterforderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
schlechte Ausrüstung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wechselschichtdienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zu viel Verwaltungsarbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorurteile / rigides Denken in der Polizei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### C. Ihre persönliche Meinung über Frauen in der Schutzpolizei

Kreuzen Sie bitte an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen zustimmen. Sie können hierbei zwischen fünf vorgegebenen Antwortmöglichkeiten wählen.

	Nein	eher Nein	weder/ noch	eher Ja	Ja
1) Frauen werden in der Schutzpolizei bevorteilt, da man es ihnen leichter macht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Frauen in der Schutzpolizei mangelt es an weiblichen Vorbildern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Gleichstellungsbeauftragte sind nicht notwendig, da Frauen für sich selbst sorgen können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Frauen müssen mehr leisten als Männer, um Anerkennung zu bekommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Frauen werden schwanger, nehmen Erziehungsurlaub, und bürden den Männern damit mehr Arbeit auf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) Frauen in der Polizei stellen eine wichtige und notwendige Bereicherung dar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) Frauen mangelt es in kritischen Situationen an Mut und Durchsetzungsvermögen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) Gleichstellungsbeauftragte sind wichtige Ansprechpartnerinnen für Frauen bei dienstlichen Problemen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) Wenn Frauen in der Polizei arbeiten wollen, müssen sie sich an die Bedingungen (Umgangston, Ausrüstung etc.) anpassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) Wenn Frauen Fehler machen, wird dies besonders stark kritisiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11) Die meisten Frauen genügen den Anforderungen i n                      d e r                      S c h u t z p o l i z e i                      n i c h t .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Nein	eher Nein	weder/ noch	eher Ja	Ja
12) Frauen haben es in der Männerdomäne Polizei noch immer schwerer als Männer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13) Frauen haben es durch die Gleichstellungsbeauftragten noch schwerer in der Polizei.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14) Frauen müssen immer wieder beweisen, daß sie ihre Arbeit genauso gut erledigen können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15) Bei einem Frauenanteil von mehr als 30% sinkt die Einsatzstärke und Leistung der Schutzpolizei.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16) Frauen würden ohne die Einrichtung der Gleichstellungsbeauftragten noch stärker benachteiligt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17) Frauen sollten in frauenspezifischen Bereichen (z.B. Kinder- und Jugendbereich) arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18) Macht eine Frau einen Fehler, wird das verallgemeinert und auf alle Frauen bezogen (typisch Frau...).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19) Die Männer müssen die Frauen in gefährlichen Einsätzen beschützen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20) Für die Frauen in der Schutzpolizei wird es einfacher, wenn es mehr Frauen in höheren Positionen gibt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21) Durch die Gleichstellungsbeauftragten werden die Männer benachteiligt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22) Es hängt nicht vom Geschlecht, sondern von der Persönlichkeit des einzelnen Menschen ab, ob er / sie ein guter Polizist / eine gute Polizistin ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23) Haben Sie sich schon einmal aus dienstlichen Gründen an eine Gleichstellungsbeauftragte gewandt ?	Ja	<input type="checkbox"/>		Nein	<input type="checkbox"/>
24) Sind/waren Sie selbst als Gleichstellungsbeauftragte tätig ?	Ja	<input type="checkbox"/>		Nein	<input type="checkbox"/>

## D. Zum Umgang miteinander

Kreuzen Sie bitte an, wie häufig Sie im Dienst folgende Verhaltensweisen von Kollegen (d.h., auch von Vorgesetzten und Untergebenen) **selbst erlebt** haben.

	nie	einmal	zweimal	öfter	regelmäßig
1) Die Dienststelle ist mit sexuell orientierten Dingen geschmückt (z.B. Pinup-girls).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) In meiner Anwesenheit äußern Kollegen sexistische Bemerkungen und/oder Witze.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Aushänge zu Frauenveranstaltungen und -themen werden mit sexistischen Kommentaren versehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Ich werde mit negativen Spitznamen (z.B. Sozialtussi), Schimpfwörtern (z.B. Pisse) angesprochen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Über meine Person, Kleidung und Figur sowie mein Privatleben werden anzügliche Bemerkungen gemacht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) Ich werde "zufällig" angefaßt, berührt, obwohl ich es nicht mag. (z.B. Arm um die Schulter).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) Ich werde begrapscht (z.B. am Po, am Busen, im Genitalbereich).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) Ein Kollege hat mir sein Genital gezeigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) Ich habe direkte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen bekommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) Ich wurde unter Androhung beruflicher Nachteile zu sexuellen Handlungen aufgefordert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11) Ich bin mit Gewalt zu sexuellen Handlungen gezwungen worden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Falls Sie keine einzige der beschriebenen Verhaltensweisen selbst erlebt haben und nur die Antwortmöglichkeit "nie" angekreuzt haben, können Sie im Fragebogen bei **E.** auf **Seite 10** weitermachen.

Wenn Sie eine der aufgelisteten Verhaltensweisen selbst erlebt haben, beantworten Sie bitte die nächsten Fragen. Haben Sie bei zwei oder mehreren Aussagen "einmal", "öfter" oder "regelmäßig" angekreuzt, wählen Sie den für Sie gravierendsten Vorfall für die Beantwortung aus. Geben Sie an, auf welche Aussage von Seite 7 sich die Beantwortung der folgenden Fragen (12-28) bezieht.

Ich beziehe mich auf Aussage-Nr.: \_\_\_\_

- |  |    |                          |      |                          |
|--|----|--------------------------|------|--------------------------|
| 12) Ich habe mich gegen das Verhalten sofort verbal gewehrt.                                     | Ja | <input type="checkbox"/> | Nein | <input type="checkbox"/> |
| 13) Ich habe mich gegen das Verhalten mit Gewalt gewehrt (z.B. Ohrfeige, Wegstoßen des anderen). | Ja | <input type="checkbox"/> | Nein | <input type="checkbox"/> |
| 14) Ich habe den Kollegen zur Rede gestellt.   | Ja | <input type="checkbox"/> | Nein | <input type="checkbox"/> |
| 15) Ich bin weggegangen, habe den Raum verlassen.  | Ja | <input type="checkbox"/> | Nein | <input type="checkbox"/> |
| 16) Ich habe nichts unternommen.   | Ja | <input type="checkbox"/> | Nein | <input type="checkbox"/> |
| 17) Andere Kollegen und Kolleginnen haben mein Problem mitbekommen, haben jedoch weggesehen.     | Ja | <input type="checkbox"/> | Nein | <input type="checkbox"/> |
| 18) Andere Kollegen und Kolleginnen haben mein Problem bemerkt und mir geholfen.                 | Ja | <input type="checkbox"/> | Nein | <input type="checkbox"/> |
| 19) Ich habe mit einer Kollegin / einem Kollegen darüber gesprochen.                             | Ja | <input type="checkbox"/> | Nein | <input type="checkbox"/> |
| 20) Ich habe mich bei meinem/r Vorgesetzten darüber beschwert.                                   | Ja | <input type="checkbox"/> | Nein | <input type="checkbox"/> |
| 21) Ich habe mit einer Gleichstellungsbeauftragten gesprochen.                                   | Ja | <input type="checkbox"/> | Nein | <input type="checkbox"/> |
| 22) Ich habe über die Vorfälle geschwiegen und keinem im Dienst davon erzählt.                   | Ja | <input type="checkbox"/> | Nein | <input type="checkbox"/> |
| 23) Ich habe mich über den Kollegen lustig gemacht, ihn verspottet.                              | Ja | <input type="checkbox"/> | Nein | <input type="checkbox"/> |
| 23) Ich habe Anzeige erstattet.  | Ja | <input type="checkbox"/> | Nein | <input type="checkbox"/> |
| 24) Ich versuche dem Kollegen aus dem Weg zu gehen.  | Ja | <input type="checkbox"/> | Nein | <input type="checkbox"/> |

25) Angaben zu dem/den belästigenden Kollegen; es handelte sich dabei um:  
 (Bitte beachten Sie: Wenn Sie unter a) den Plural ankreuzen, ist unter b) und c) eine Mehrfachantwort möglich).

- |                   |                          |                  |                          |                                       |
|-------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|---------------------------------------|
| a) einen Kollegen | <input type="checkbox"/> | mehrere Kollegen | <input type="checkbox"/> |                                       |
| b) Vorgesetzter   | <input type="checkbox"/> | Kollege          | <input type="checkbox"/> | Untergebener <input type="checkbox"/> |
| c) männlich       | <input type="checkbox"/> | weiblich         | <input type="checkbox"/> |                                       |

26) Welche Auswirkungen und Folgen haben die Erlebnisse auf Sie (Mehrfachnennung möglich) ?

	Ja	Nein
mache Dienst nach Vorschrift	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wurde "weggelobt"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ohnmachtsgefühl	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sinkende Leistungsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
schlechtere Beurteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
werde von Kollegen ausgegrenzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
schäme mich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
habe Schuldgefühle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorfälle wiederholen sich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
denke an Kündigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
suche weiterhin den sexuellen Kontakt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angst vor Wiederholung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
viele Krankheitstage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
psychosomatische Beschwerden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
habe Suizidgedanken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bin versetzt worden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
innere Kündigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gelte als Nestbeschmutzerin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
habe Rachegeanken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gelte als Lügnerin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
keine Folgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27) Welche Folgen hat der Kollege, bzw. haben die Kollegen zu tragen, von denen das Verhalten ausgegangen ist (Mehrfachnennung möglich) ?

	Ja	Nein
hat Schuldgefühle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wird von den Kollegen gedeckt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vom Dienst suspendiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Versetzung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wurde verwarnt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wurde "weggelobt"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Akzeptanz bei den Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ist bekannt für sein Verhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wird von Kollegen ausgegrenzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
schlechtere Beurteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gilt als Nestbeschmutzer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hat sich bei mir entschuldigt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gerichtliches Urteil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
keine erkennbaren Folgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: _____		

28) Was sollte Ihrer Meinung nach in der Polizei getan werden, um solches Verhalten von Kollegen zu verhindern und den Betroffenen zu helfen (Mehrfachnennung möglich) ?

	Ja	Nein
Fortbildungsmaßnahmen für Vorgesetzte, AusbilderInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
stärkerer Appell an die Fürsorgepflicht der Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
konkrete Hilfsangebote für Betroffene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung durch psychologisch ausgebildete Fachkräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Information und Aufklärung für alle in der Polizei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fortbildungen / Seminare für Interessierte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
weitere normative Regelungen / Dienstanweisungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
in die Ausbildung der AnwärtInnen einbeziehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
in den Unterricht an der Vfhs einbeziehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einrichtung von geschulten Mobbing- / Belästigungsbeauftragten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fehlverhalten bei Beurteilungen berücksichtigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### E. Ihre Gewohnheiten und gedanklichen Vorstellungen

Kreuzen Sie bitte bei den folgenden Fragen die Antwort an, die Ihnen zuerst in den Sinn kommt. Wählen Sie die Antwort "weiß nicht" nur, wenn Sie sich wirklich nicht entscheiden können. Es ist dabei unbedingt notwendig, daß Sie alle Fragen beantworten.

	Ja	weiß nicht	Nein
1) Haben Sie fast immer eine passende Antwort auf Bemerkungen, die an Sie gerichtet sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Träumen Sie tagsüber oft von Dingen, die doch nicht verwirklicht werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Haben Sie oft eine schlechte, unzufriedene Laune?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Pflegen Sie schnell und sicher zu handeln?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Können Sie sich in einer vergnügten Gesellschaft meistens ungezwungen und unbeschwert auslassen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) Bezeichnen Sie sich selbst als geschwätzig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) Wandern Ihre Gedanken oft umher, wenn Sie versuchen, sich zu konzentrieren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) Glauben Sie von sich selbst, daß Sie besonders nervös und innerlich gespannt sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) Halten andere Leute Sie für lebhaft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) Versenken Sie sich gerne in Träumereien?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11) Übernehmen Sie bei gemeinsamen Aktionen gerne die Führung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12) Haben Sie oft und ohne besonderen Grund ein Gefühl der Teilnahmslosigkeit und Müdigkeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	Ja	weiß nicht	Nein
13) Halten Sie sich für einen lebhaften Menschen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14) Fühlen Sie, daß Sie manchmal vor Energie überschäumen und das andere Mal träge und langsam sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15) Fällt es Ihnen schwer, selbst in einer ungezwungenen Gesellschaft richtig aus sich heraus zu gehen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16) Sind Sie je durch unnütze Gedanken belästigt worden, die immer wieder durch ihren Kopf gehen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17) Sind Ihre Gefühle leicht verletzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18) Halten Sie sich bei gesellschaftlichen Verpflichtungen lieber im Hintergrund auf?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19) Machen Sie gewöhnlich den Anfang, wenn Sie neue Bekannte gewinnen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20) Haben Sie manchmal ohne Grund ein "miserables" Gefühl?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21) Sind Sie leicht verstimmt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22) Sind Sie manchmal ohne Grund abwechselnd fröhlich und traurig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23) Sind Sie leicht verlegen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24) Waren Sie aktiv an der Organisation eines Vereins oder irgendeiner Gruppe beteiligt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25) Wechselt Ihre Stimmung oft mit oder ohne ersichtlichen Grund?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26) Macht es Sie nervös, wenn Sie warten müssen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27) Sehen Sie einer Krise oder Schwierigkeit nur ungern in die Augen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28) Spielen Sie gerne eine aktive Rolle bei gesellschaftlichen Ereignissen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29) Machen Sie sich leicht Sorgen über mögliches Mißgeschick?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30) Haben Sie sich manchmal zu viele Sorgen über belanglose Dinge gemacht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31) Macht es Sie verlegen, wenn Leute auf der Straße oder in den Läden Sie beobachten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32) Sind Sie sehr nervös?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33) Sind Sie im Umgang mit anderen ziemlich behindert, so daß Sie nicht so erfolgreich sind, wie Sie es sein könnten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34) Hatten Sie manchmal das Gefühl großer, nicht zu bewältigender Schwierigkeiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35) Träumen Sie oft von Dingen, die man am besten für sich selbst behält?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36) Fällt es Ihnen schwer, vor einer großen Gruppe von Menschen zu sprechen oder vorzutragen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## F. Welche Eigenschaften besitzen Sie?

Kreuzen Sie bitte an, welche Eigenschaften sie Ihrer Meinung nach besitzen und wie stark diese ausgeprägt sind. Sie haben dafür eine Skala von **1 = sehr stark** bis **7 = gar nicht** zur Verfügung.

	1	2	3	4	5	6	7
1) autoritär	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) freundlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) dominant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) zuvorkommend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) hart	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) emotional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) zynisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) flexibel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) durchsetzungsfähig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) kommunikativ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11) ehrgeizig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12) weinerlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13) provozierend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14) vorsichtig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15) anmaßend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16) einfühlsam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17) aggressiv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18) hilfsbereit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19) entschlossen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20) kompromißbereit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21) rational	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22) nachgiebig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23) selbstbewußt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24) ängstlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25) zupackend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26) unsicher	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27) kompetent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28) neugierig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29) kräftig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30) angepaßt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Vielen Dank für Ihre Mitarbeit**

## **Anhang C**

Verzeichnis der Tabellen

## Verzeichnis der Tabellen

- Tab. 1: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Einstellung zu Frauen in der Schutzpolizei und zu den Gleichstellungsbeauftragten. Korrelationsmatrix
- Tab. 2: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Einstellung zu Frauen in der Schutzpolizei und zu den Gleichstellungsbeauftragten. Mustermatrix
- Tab. 3: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Einstellung zu Frauen in der Schutzpolizei und zu den Gleichstellungsbeauftragten. Erklärte Gesamtvarianz
- Tab. 4: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Persönlichkeitsprofil. Erklärte Gesamtvarianz
- Tab. 5: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Persönlichkeitsprofil. Korrelationsmatrix
- Tab. 6: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Persönlichkeitsprofil. Mustermatrix
- Tab. 7: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Formen der sexuellen Belästigung. Mustermatrix
- Tab. 8: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Formen der sexuellen Belästigung. Korrelationsmatrix
- Tab. 9: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Formen der sexuellen Belästigung. Erklärte Gesamtvarianz
- Tab. 10: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Reaktionen auf sexuelle Belästigung. Mustermatrix
- Tab. 11: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Reaktionen auf sexuelle Belästigung. Erklärte Gesamtvarianz
- Tab. 12: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Reaktionen auf sexuelle Belästigung. Korrelationsmatrix
- Tab. 13: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Neurotizismus und Extraversion. Erklärte Gesamtvarianz
- Tab. 14: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Neurotizismus und Extraversion. Korrelationsmatrix
- Tab. 15: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Neurotizismus und Extraversion. Mustermatrix
- Tab. 16: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Kündigungsgründe. Mustermatrix
- Tab. 17: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Kündigungsgründe. Erklärte Gesamtvarianz
- Tab. 18: Ergebnisse der Faktorenanalyse der Itemskala: Kündigungsgründe. Korrelationsmatrix

- Tab. 19: Ergebnisse der Regressionsgleichung zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Alter. Modellzusammenfassung
- Tab. 20: Ergebnisse der Regressionsgleichung zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Alter. Koeffizienten
- Tab. 21: Ergebnisse der Regressionsgleichung zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Dienstalter. Modellzusammenfassung
- Tab. 22: Ergebnisse der Regressionsgleichung zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Dienstalter. Koeffizienten
- Tab. 23: Ergebnisse des multivariaten T-Tests zum Einfluß der Variable Bundesland auf die Faktoren. Wilks' Lambda
- Tab. 24: Ergebnisse des multivariaten T-Tests zum Einfluß der Variable Bundesland auf die Faktoren. Levene's Test
- Tab. 25: Ergebnisse des multivariaten T-Tests zum Einfluß der Variable Bundesland auf die Faktoren. Test auf Gruppenunterschiede
- Tab. 26: Ergebnisse des multivariaten T-Tests zum Einfluß der Variable Führungskraft auf die Faktoren. Wilks' Lambda
- Tab. 27: Ergebnisse des multivariaten T-Tests zum Einfluß der Variable Gleichstellungsbeauftragte auf die Faktoren. Wilks' Lambda
- Tab. 28: Ergebnisse des multivariaten T-Tests zum Einfluß der Variable Gleichstellungsbeauftragte auf die Faktoren. Levene's Test
- Tab. 29: Ergebnisse des multivariaten T-Tests zum Einfluß der Variable Gleichstellungsbeauftragte auf die Faktoren. Test auf Gruppenunterschiede
- Tab. 30: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable berufliche Position auf die Faktoren. Wilks' Lambda
- Tab. 31: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable berufliche Position auf die Faktoren. Levene's Test
- Tab. 32: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable berufliche Position auf die Faktoren. Test auf Gruppenunterschiede
- Tab. 33: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable berufliche Position auf die Faktoren. Post-hoc-Test (Faktor Neurotizismus)
- Tab. 34: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable berufliche Position auf die Faktoren. Post-hoc-Test (Faktor Benachteiligung)
- Tab. 35: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable berufliche Position auf die Faktoren. Post-hoc-Test (Faktor Gleichstellungsbeauftragte)
- Tab. 36: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable berufliche Position auf die Faktoren. Post-hoc-Test (Faktor Reden)
- Tab. 37: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable berufliche Position auf die Faktoren. Post-hoc-Test (Faktor Unsicher)

- Tab. 38: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable angestrebte Laufbahn auf die Faktoren. Wilks' Lambda
- Tab. 39: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable angestrebte Laufbahn auf die Faktoren. Levene's Test
- Tab. 40: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable angestrebte Laufbahn auf die Faktoren. Test auf Gruppenunterschiede
- Tab. 41: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable angestrebte Laufbahn auf die Faktoren. Post-hoc-Test (Faktor Extraversion)
- Tab. 42: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable angestrebte Laufbahn auf die Faktoren. Post-hoc-Test (Faktor Benachteiligung)
- Tab. 43: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable angestrebte Laufbahn auf die Faktoren. Post-hoc-Test (Faktor Reden)
- Tab. 44: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable angestrebte Laufbahn auf die Faktoren. Post-hoc-Test (Faktor Offiziell)
- Tab. 45: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable angestrebte Laufbahn auf die Faktoren. Post-hoc-Test (Faktor Unsicher)
- Tab. 46: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable angestrebte Laufbahn auf die Faktoren. Post-hoc-Test (Faktor Hart)
- Tab. 47: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable angestrebte Position und/oder Tätigkeit auf die Faktoren. Wilks' Lambda
- Tab. 48: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable angestrebte Position und/oder Tätigkeit auf die Faktoren. Levene's Test
- Tab. 49: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable angestrebte Position und/oder Tätigkeit auf die Faktoren. Test auf Gruppenunterschiede
- Tab. 50: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable angestrebte Position und/oder Tätigkeit auf die Faktoren. Post-hoc-Test (Faktor Benachteiligung)
- Tab. 51: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable belästigt auf die Faktoren. Wilks' Lambda
- Tab. 52: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable belästigt auf die Faktoren. Levene's Test
- Tab. 53: Ergebnisse der multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variable belästigt auf die Faktoren. Test auf Gruppenunterschiede
- Tab. 54: Ergebnisse der zweifachen multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variablen Familienstand und Beruf des Partners auf die Faktoren. Wilks' Lambda
- Tab. 55: Ergebnisse der zweifachen multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variablen Familienstand und Beruf des Partners auf die Faktoren. Levene's Test
- Tab. 56: Ergebnisse der zweifachen multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variablen Familienstand und Beruf des Partners auf die Faktoren. Test auf Gruppenunterschiede (Variable Familienstand)

- Tab. 57: Ergebnisse der zweifachen multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variablen Familienstand und Beruf des Partners auf die Faktoren.  
Post-hoc-Test (Variable Familienstand, Faktor Neurotizismus)
- Tab. 58: Ergebnisse der zweifachen multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variablen Familienstand und beruf des Partners auf die Faktoren. Post-hoc-Test (Variable Familienstand, Faktor Minderwertigkeit)
- Tab. 59: Ergebnisse der zweifachen multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variablen Familienstand und Beruf des Partners auf die Faktoren.  
Post-hoc-Test (Variable Familienstand, Faktor Offiziell)
- Tab. 60: Ergebnisse der zweifachen multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variablen geschlechtsspezifische Aufgaben und berufliche Position auf die Faktoren. Wilks' Lambda
- Tab. 61: Ergebnisse der zweifachen multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variablen geschlechtsspezifische Aufgaben und berufliche Position auf die Faktoren. Levene's Test
- Tab. 62: Ergebnisse der zweifachen multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variablen geschlechtsspezifische Aufgaben und berufliche Position auf die Faktoren.  
Test auf Gruppenunterschiede (Variable berufliche Position)
- Tab. 63: Ergebnisse der zweifachen multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variablen geschlechtsspezifische Aufgaben und berufliche Position auf die Faktoren.  
Test auf Gruppenunterschiede (Variable geschlechtsspezifische Aufgaben)
- Tab. 64: Ergebnisse der zweifachen multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variablen geschlechtsspezifische Aufgaben und berufliche Position auf die Faktoren.  
Post-hoc-Test (Variable berufliche Position, Faktor Neurotizismus)
- Tab. 65: Ergebnisse der zweifachen multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variablen geschlechtsspezifische Aufgaben und berufliche Position auf die Faktoren.  
Post-hoc-Test (Variable berufliche Position, Faktor Unsicher)
- Tab. 66: Ergebnisse der zweifachen multivariaten Varianzanalyse zum Einfluß der Variablen geschlechtsspezifische Aufgaben und berufliche Position auf die Faktoren.  
Post-hoc-Test (Variable berufliche Position, Faktor Hart)
- Tab. 67: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Wechsel zur Kriminalpolizei. Wilks' Lambda
- Tab. 68: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Wechsel zur Kriminalpolizei. Eigenwerte
- Tab. 69: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Wechsel zur Kriminalpolizei. Gleichheitstest auf Gruppenmittelwerte
- Tab. 70: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Wechsel zur Kriminalpolizei. Strukturmatrix
- Tab. 71: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Wechsel zur Kriminalpolizei. Funktion der Gruppenzentroide
- Tab. 72: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Wechsel zur Kriminalpolizei. Klassifizierungsergebnisse

- Tab. 73: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable frühere Berufsausbildung. Wilks' Lambda
- Tab. 74: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable frühere Berufsausbildung. Eigenwerte
- Tab. 75: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Schulbildung. Wilks' Lambda
- Tab. 76: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Schulbildung. Eigenwerte
- Tab. 77: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Schulbildung. Gleichheitstest auf Gruppenmittelwerte
- Tab. 78: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Schulbildung. Funktion der Gruppenzentroide
- Tab. 79: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Beruf entspricht Vorstellungen. Wilks' Lambda
- Tab. 80: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Beruf entspricht Vorstellungen. Eigenwerte
- Tab. 81: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Beruf entspricht Vorstellungen. Gleichheitstest auf Gruppenmittelwerte
- Tab. 82: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Beruf entspricht Vorstellungen. Strukturmatrix
- Tab. 83: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Beruf entspricht Vorstellungen. Funktion der Gruppenzentroide
- Tab. 84: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Beruf entspricht Vorstellungen. Klassifizierungsergebnisse
- Tab. 85: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Anzahl Kolleginnen. Wilks' Lambda
- Tab. 86: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Anzahl Kolleginnen. Eigenwerte
- Tab. 87: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Anzahl Kolleginnen. Gleichheitstest auf Gruppenmittelwerte
- Tab. 88: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Beurteilung geschlechtsspezifischer Aufgaben. Wilks' Lambda
- Tab. 89: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Beurteilung geschlechtsspezifischer Aufgaben. Eigenwerte
- Tab. 90: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Beurteilung geschlechtsspezifischer Aufgaben. Gleichheitstest auf Gruppenmittelwerte
- Tab. 91: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Beurteilung geschlechtsspezifischer Aufgaben. Strukturmatrix



- Tab. 92: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Beurteilung geschlechtsspezifischer Aufgaben. Funktion der Gruppenzentroide
- Tab. 93: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse zum Einfluß der Faktoren auf die Variable Beurteilung geschlechtsspezifischer Aufgaben. Klassifizierungsergebnisse
- Tab. 94: Ergebnisse des Extremgruppenvergleichs des Faktors Neurotizismus. Levene's Test
- Tab. 95: Ergebnisse des Extremgruppenvergleichs des Faktors Neurotizismus. T-Test für die Gleichheit der Mittelwerte
- Tab. 96: Ergebnisse des Extremgruppenvergleichs des Faktors Extraversion. Levene's Test
- Tab. 97: Ergebnisse des Extremgruppenvergleichs des Faktors Extraversion. T-Test für die Gleichheit der Mittelwerte
- Tab. 98: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Bundesland und Belästigung durch Pinups etc. Chi-Quadrat Test
- Tab. 99: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Bundesland und Belästigung durch Pinups etc. Kreuztabelle
- Tab. 100: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Bundesland und Belästigung durch sexistische Bemerkungen und/oder Witze. Chi-Quadrat Test
- Tab. 101: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Bundesland und Belästigung durch sexistische Bemerkungen und/oder Witze. Kreuztabelle
- Tab. 102: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Bundesland und Belästigung durch verunstaltete Aushänge zu Frauenthemen. Chi-Quadrat Test
- Tab. 103: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Bundesland und Belästigung durch negative Spitznamen. Chi-Quadrat Test
- Tab. 104: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Bundesland und Belästigung durch negative Spitznamen. Kreuztabelle
- Tab. 105: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Bundesland und Belästigung durch anzügliche Bemerkungen zur Person, Kleidung und Privatleben. Chi-Quadrat Test
- Tab. 106: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Bundesland und Belästigung durch unangenehme Berührungen. Chi-Quadrat Test
- Tab. 107: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Bundesland und Belästigung durch Grapschen. Chi-Quadrat Test
- Tab. 108: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Bundesland und Belästigung durch Zeigen des Genitals. Chi-Quadrat Test
- Tab. 109: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Bundesland und Belästigung durch unangenehme Berührungen. Chi-Quadrat Test
- Tab. 110: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Bundesland und Belästigung durch Aufforderungen zu sexuellen Handlungen unter Androhung beruflicher Nachteile. Chi-Quadrat Test

Tab. 111: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Bundesland und Belästigung durch gewalttätige sexuelle Handlungen. Chi-Quadrat Test

Tab. 112: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Familienstand und Beruf des Partners. Chi-Quadrat Test

Tab. 113: Ergebnisse der Kreuztabelle für die Variablen Familienstand und Beruf des Partners. Kreuztabelle

Tab. 114: Deskriptive Statistik zur Häufigkeit und Formen sexueller Belästigung

## **Anhang D**

Persönliche Erklärung

## **Erklärung**

Ich erkläre hiermit, daß ich die vorliegende Arbeit ohne unzulässige Hilfe Dritter und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe; die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht.

Bei der Auswahl und Auswertung des Materials sowie bei der Herstellung des Manuskriptes habe ich keine Unterstützungsleistungen von anderen Personen erhalten.

An der geistigen Herstellung der vorliegenden Arbeit waren andere Personen nicht beteiligt.

Insbesondere habe ich nicht die Hilfe eines Promotionsberaters in Anspruch genommen. Dritte haben von mir weder unmittelbar noch mittelbar geldwerte Leistungen für Arbeiten erhalten, die im Zusammenhang mit dem Inhalt der vorgelegten Dissertation stehen.

Die Arbeit wurde bisher weder im Inland noch im Ausland in gleicher oder ähnlicher Form einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt.

Kiel, im Juli 2001

.....

(Susanna Swoboda-Riecken)