

## **.SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis**



Kofler, Angelika (2011):

### **Frauen und Männer in der Polizei 2011. Es gibt noch viel zu tun ...**

SIAC-Journal – Zeitschrift für  
Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis  
(4), 51-59.

doi: 10.7396/2011\_4\_E

*Um auf diesen Artikel als Quelle zu verweisen, verwenden Sie bitte folgende Angaben:*

Kofler, Angelika (2011). Frauen und Männer in der Polizei 2011. Es gibt noch viel zu tun ...  
SIAC-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis (4), 51-59, Online:  
[http://dx.doi.org/10.7396/2011\\_4\\_E](http://dx.doi.org/10.7396/2011_4_E).

© Bundesministerium für Inneres – Sicherheitsakademie / Verlag NWV, 2011

Hinweis: Die gedruckte Ausgabe des Artikels ist in der Print-Version des SIAC-Journals im Verlag NWV (<http://nwv.at>) erschienen.

Online publiziert: 3/2013

# Frauen und Männer in der Polizei 2011

Es gibt noch viel zu tun ...

Das Meinungsbild, das sich in der Befragung von 9.680 österreichischen Exekutivbediensteten zeigt, bietet einen Einblick in die „Arbeitswelt Polizei“ aus gender-relevanter Perspektive, aber im Kontext eines breiten Spektrums relevanter Einflüsse. Geschlechtsspezifisch zeigt sich Ähnliches wie bei anderen Themen, die über Jahrzehnte einem Wertewandel unterliegen: Die theoretische Akzeptanz von Gleichberechtigung verbessert sich im Lauf der Jahrzehnte, aber die gelebte Praxis bleibt noch wesentlich länger hierarchisch zu Gunsten von Männern. Diese Orientierung wird auch von den betroffenen Frauen geteilt, wenn auch nicht im selben Ausmaß. Die Ergebnisse belegen aber auch, dass es in vielerlei Hinsicht keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt, wohl aber nach Dienstjahren. Die Akzeptanz von frauenfördernden Maßnahmen ist bei Männern deutlich unbeliebter, aber sie sind besser darüber informiert, vor allem über jene Maßnahmen, die sie am meisten ablehnen, wie die aktive Förderung von Frauen in Führungspositionen. Zu den auffälligen Ergebnissen über den Beruf an sich gehören einerseits die hohe Identifikation mit den Einsatzbereichen und eine individuell erfahrene Akzeptanz, andererseits das hohe Gefährdungs- und Belastungsniveau, das Herausforderungen an Gleichstellungsbeauftragte ebenso wie Personal- und Organisationsentwickler bietet (Vereinbarkeit, Überstunden, Strukturen für Weiterentwicklung, Frauen in Führungspositionen).

## ES DAUERT

Der aktuellen, im Auftrag des Bundesministeriums für Inneres erstellten Studie<sup>1</sup>, deren Ergebnisse hier berichtet werden, gehen eine jahrzehntelange Entwicklung und ein mindestens so langer Diskurs voraus. Das Thema Frauen und – oder verus? – Männer in der Polizei ist nicht neu, sondern kreist seit Jahrzehnten wieder und wieder um einige Themenkomplexe, die den Gleichstellungsdiskurs in anderen Bereichen, mit zeitlicher Verspätung und inhaltlicher Verschärfung, spiegeln.

In Stichworten zusammengefasst gehören

zu diesen wiederkehrenden Diskussionspunkten die verteidigte „Männerkultur“ basierend auf biologischen Zuschreibungen; die Berufs- und weibliche Identität der Frauen und ihre Strategien damit umzugehen; die Phasen, die quer über den Globus in ganz unterschiedlich entwickelten Ländern recht ähnlich durchlaufen wurden oder werden, wenn Frauen in Männerdomänen eindringen, wie Widerstand und Ausgrenzung, Diskriminierung, schrittweise Reform und langfristig zunehmende Normalisierung. In diesen Diskurs gehört auch hartnäckig Ungelöstes,



**ANGELIKA KOFLER,**  
*Abteilungsleiterin der GfK Austria  
Sozial- und Organisationsforschung.*

das, nicht nur in der Exekutive, noch immer auf angemessene Umsetzung wartet, wie das Ausmaß an Frauen in Führungspositionen oder die Möglichkeit Beruf und Privates zu vereinbaren.

Die Differenzdebatte, die stets zwei Interpretationsansätze umkreist, die entweder auf ein Defizit oder auf eine Ressource verweisen, hält sich ebenfalls: Sollen Frauen, besonders in Gewaltsituationen, bestimmte Aufgaben nicht zugemutet werden, weil sie sie schlechter bewältigen könnten als Männer und damit auch die Effizienz des Ganzen gefährden? Oder sollte man gerade das Anderssein der Frauen anregen, um zu einer zivilisierteren, sozialeren Kultur in der Exekutive zu finden, da sie Kompetenzen mitbrächten, die Männern fehlen? Relativ neu sind die Diversitätsdebatte und die Erkenntnis der Sinnhaftigkeit interkultureller Kompetenz, die sich mittlerweile auch mit MigrantInnen als Personalressourcen in den Institutionen befasst, die die Gesellschaft abbilden sollen.

In Österreich gibt es also nun seit 20 Jahren, nachdem sie nicht nur Politessen, sondern „richtige“ Polizistinnen werden konnten, Frauen im regulären Dienst der Polizei. Ihre Position hat wie in anderen Ländern im Lauf der Zeit ähnliche Fortschritte gemacht, ohne dass von abgeschlossenen Prozessen gesprochen werden kann: Gleichzeitig mit unaufhaltsamen Entwicklungen bleiben auch in Österreich einige durchaus immer noch kontroversiell diskutierte Fragen zu beantworten. Auch hier, wie in höchst unterschiedlichen Ländern und Kulturen, stellen Frauen ähnliche Anteile von erst etwas mehr als einem Zehntel der Exekutive. Auch in Österreich hat es Jahrzehnte gedauert, bis Frauen nicht mehr auf untergeordnete „typisch weibliche“ Hilfstätigkeiten eingeschränkt wurden. Auch in Österreich werden Frauen mittlerweile differenzierter

als Person und nicht mehr ausschließlich als stereotypische Vertreter des Weiblichen erkannt, während sich das gleichzeitig in der gelebten Praxis nicht nur, aber auch in der Exekutive, noch deutlicher zu manifestieren hätte.<sup>2</sup> Es dauert ...

### **STATUS QUO IN ÖSTERREICH 2011**

Die hier vorgestellte empirische Untersuchung nach „20 Jahren Frauen in der Polizei“ in Österreich war um zwei wesentliche Themenblöcke konzipiert: Die Befragten wurden zunächst gebeten, sich über ihre Arbeit und Arbeitssituation zu äußern. Erst im Anschluss daran wurden ihnen Fragen zur Genderthematik gestellt, um sie in einem ganzheitlichen Zusammenhang zu interpretieren. Dadurch und durch die zusätzlich durchgeführten Varianzanalysen, die errechneten, welche etwaigen Gendereffekte auch statistisch signifikant sind und welche weiteren Faktoren im Gesamtzusammenhang eine Rolle spielen, wurde besonders darauf geachtet, Interpretationssicherheit zu erreichen, um nicht leichtfertig von Gendereffekten zu sprechen, die de facto auf andere Variablen zurückzuführen sind.

Unter den 9.680 männlichen und weiblichen Exekutivbediensteten, die sich an der Studie beteiligten, findet sich, in Relation zum Geschlechterverhältnis im Personalstand, ein relativ höherer Anteil an Frauen. Fast alle RespondentInnen haben Außendienst Erfahrung, auch wenn das gegenwärtig nicht oder nur teilweise ihr Aufgabengebiet ist. Fast ein Drittel hat auch Führungsverantwortung.

### **JOBPROFILE UND ARBEITSSITUATIONEN**

#### **Krisensicher, interessant und abwechslungsreich, aber auch frustrierend**

Die subjektiven Wahrnehmungen der Tätigkeitsprofile der Exekutivbediensteten

zeigen, dass Jobsicherheit und die interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit, das positive Image im Kollegenkreis und in der Bevölkerung sowie gute Verdienstmöglichkeiten zu den positivsten Merkmalen gehören. Am negativsten schlägt zu Buche, dass die Tätigkeit stressig, belastend und mit vielen Überstunden verbunden wäre, gefolgt von der Tatsache, dass sie gefährlich und schlecht mit dem Privatleben vereinbar sei.

Frauen berichten öfter als Männer, dass der Job gute Möglichkeiten für den Wiedereinstieg nach der Karenz bieten würde (sie sind es, die deutlich öfter in Babykarenz gehen) und dass gute Verdienstmöglichkeiten geboten würden. Frauen empfinden den Job aber auch öfter als belastend und sind vom positiven Image ihrer Tätigkeit weniger überzeugt als die männlichen Respondenten. Die Wertungen eines positiven oder negativen Images im Kollegenkreis korrelieren außerdem deutlich mit dem Empfinden der persönlichen Akzeptanz und dem Empfinden, ob es unterschiedliche Akzeptanz für Männer und Frauen im eigenen Tätigkeitsbereich gibt.

### **Geschätztes Wertebewusstsein, aber verminderter Respekt vor Fähigkeiten, Führung gefordert**

An der Kultur und dem Klima im beruflichen Umfeld schätzen die Exekutivbediensteten am meisten die Beachtung von Werthaltungen (73 %) und den offenen Umgang miteinander (65 %). Am wenigsten (nur 44 %) glauben sie daran, dass in der Zusammensetzung von Teams auf eine gute Mischung von Talenten und Fähigkeiten Wert gelegt wird.

Die Ansichten darüber, was der Karriereförderung dienlich wäre, sind deutlich negativ. 59 % bezweifeln, dass Mitarbeiter mit herausragenden Fähigkeiten und Wissen konsequent gefördert werden (39 % positive Meinungen) und sogar 70 % sind

explizit nicht der Ansicht, dass es die Fähigsten wären, die befördert würden (hier gibt es nur 28 % positive Ansichten).

Auch die B.M.I. Führungskultur wird insgesamt als wenig hilfreich erlebt (nur von 28 %), aber der Großteil (69 %) lobt die unmittelbaren Vorgesetzten. Das ist an sich noch kein befremdliches Ergebnis, weil das abstrakte große Ganze meist negativer gesehen wird als Vertrautes, allerdings ist das Ausmaß des Auseinanderklaffens schon bemerkenswert.

### **Manche Einsatzbereiche interessieren Frauen oder Dienstälteste mehr**

Die meisten Einsatzbereiche werden als interessant wahrgenommen, vor allem der Kriminaldienst (von 87 %), gefolgt von Streifendienst und Tatorteinheiten. Im „Mittelfeld“ der interessantesten Einsatzbereiche begeistern sich zwischen 66 % und 74 % (in absteigender Reihenfolge) für die Jugendarbeit, sensible Befragungen, Prävention und Drogenermittlung und zwischen 53 % und 63 % für Einsatztraining, Flugpolizei, EKO Cobra, Korruptionsbekämpfung, Verkehrserziehung, Diensthundeführung, WEGA, Staatsschutz und Alpinpolizei. Nur noch etwa ein Drittel und weniger können sich für Rückführungen (34 %) und administrative Tätigkeiten (30 %) erwärmen, die am unbeliebtesten sind.

Einige dieser Interessen differenzieren (statistisch signifikant) nach Geschlecht (Prävention, Jugendarbeit, Kriminaldienst, sensible Befragungen interessieren Frauen mehr), aber auch nach Dienstjahren (Prävention und administrative Tätigkeiten sind besonders attraktiv für Befragte ab 20 Dienstjahren) oder Einsatzbereichen (positivste Werte werden von den bereits dort Tätigen vergeben, was das bekannte Phänomen zeigt, dass höhere Bekanntheitswerte meist auch mit höheren Sympathiewerten einhergehen).

### **Man erlebt im Dienst so gut wie alles früher oder später**

Das Erlebnisspektrum der Exekutivbediensteten ist sehr breit; mehr als die Hälfte hat auch schon Situationen mit Waffenanwendung und persönliche Verletzungen erlebt. Die am häufigsten (von 63 %) erlebten Situationen involvieren emotionale Szenarien, aber ohne Gewaltanwendung. Die häufigste Situation, die sogar regelmäßig vorkommt (für 51 %) spielt sich mit Personen mit eingeschränkter Zurechnungsfähigkeit (z.B. durch Alkohol oder Drogen) ab.

Die deutlichsten Unterschiede im Erleben zwischen Männern und Frauen zeigen sich darin, dass Männer öfter berichten, schon Situationen mit Waffenanwendung erlebt zu haben (plus 14 Prozentpunkte im Vergleich zu Frauen) oder Situationen, wo sie persönlich verletzt (plus 13 Prozentpunkte) oder mit Gewalt bedroht wurden (plus 10 Prozentpunkte). Das liegt natürlich auch daran, dass es Männer schon länger in der Exekutive gibt und sich somit der Anteil der Respondenten mit mehr als 20 Dienstjahren zu Buche schlägt. In anderen Worten, je länger im Dienst umso wahrscheinlicher ist ein Mehr an Erfahrungen. Das zeigt sich auch daran, dass Männer bei allen abgefragten Situationen öfter als Frauen berichten, sie schon einmal erlebt zu haben.

Regelmäßig erleben Frauen im Vergleich mit den männlichen Kollegen einige Situationen öfter: Situationen mit psychisch Kranken (plus 8 Prozentpunkte), Vorfälle mit Personen mit eingeschränkter Zurechnungsfähigkeit (z.B. durch Alkohol oder Drogen – plus 7 Prozentpunkte), mit körperlich Verletzten (plus 6 Prozentpunkte) und Situationen mit verbalen Aggressionen gegen Dritte (plus 5 Prozentpunkte). Das sind übrigens genau jene Situationen, die insgesamt am öftesten als regelmäßige Vorkommnisse berichtet werden.

### **Gefährdungsempfinden der Langgedienten am auffälligsten**

Die eigene Gefährdung wird als hoch eingeschätzt, vor allem in Situationen mit nicht berechenbaren Personen und Waffenanwendung. Jeweils 85 % der RespondentInnen, die eine derartige Situation zumindest einmal erlebt haben, halten diese Konstellationen für gefährlich. Die relativ geringste Bedrohung lösen emotionale Situationen ohne Gewaltgefährdung (z.B. Angehörigenverständigungen – bei immerhin noch 44 %) und Situationen mit Toten aus (bei 35 %).

Nach Geschlecht fällt am deutlichsten auf, dass Frauen Situationen mit Waffenanwendung gefährlicher als Männer erleben und sich Männer bei Situationen mit Toten mehr bedroht fühlen als Frauen. Aber: Statistisch signifikante Unterschiede im Gefährdungsempfinden sind nicht geschlechtsspezifisch, sondern hängen vor allem von den Dienstjahren ab. Exekutivbedienstete mit 20 und mehr Dienstjahren fühlen sich von körperlicher und verbaler Aggression am wenigsten, aber von psychischen Belastungen am meisten gefährdet, was jedenfalls Mythen widerlegt, dass die Dienstältesten automatisch auch die Abgebrühtesten wären.

### **Wunsch nach Verbesserung, aber wenig berufliche Veränderungsenergie**

Veränderungswünsche halten sich trotz des hohen Gefährdungsempfindens in Grenzen – es haben sich auch die meisten, die schon Veränderungen hinter sich haben, innerhalb der Exekutive verändert. Die RespondentInnen äußerten hauptsächlich Wünsche nach Verbesserung und nicht nach wirklicher beruflicher Veränderung. Relativ seltener sind im Vergleich dazu die Wünsche nach inhaltlich motivierter oder geografischer Versetzung.

Nach Geschlecht sind Frauen veränderungsaffiner und Männer streben öfter

nach Höherem: Frauen äußerten öfter als Männer, sie wären lieber in einem anderen Aufgabenbereich oder würden gerne etwas ganz anderes machen. Männer wollen sich seltener verändern und sagen öfter, sie hätten gerne eine höhere oder bessere Position. Veränderungswünsche korrelieren übrigens ebenfalls stark mit dem Gefühl der Akzeptanz bei den Kollegen: 70 % derer, die sich nicht akzeptiert fühlen, wünschen sich auch Veränderung. Das sind 17 Prozentpunkte mehr als bei denjenigen, die die kollegiale Akzeptanz erleben. Nach Altersgruppen zeigen sich Veränderungswünsche (egal welche) vor allem bei den Jüngeren. Nach Dienstjahren betrachtet scheint das Frustrationshoch im 5. Dienstjahr zu passieren.

### Gender

„Gender“ bezeichnet nicht das biologische, sondern das soziale Geschlecht, also die sozialen Wertungen und deren Konsequenzen, die auf dem biologischen Geschlecht begründet werden, wofür es im Deutschen kein differenzierendes Wort gibt. Im Zusammenhang mit Gleichstellungsstrategien ist diese Unterscheidung aber wesentlich, auch wenn gerade in der Exekutive körperliche Voraussetzungen von Männern und Frauen ebenfalls thematisiert werden.

Worauf basieren Einstellungen zu Frauen und Männern? Auf Normen, Stereotypen, guten oder schlechten Erfahrungen? Inwieweit sind Erfahrungen von Normen geprägt und das Ergebnis selektiver Wahrnehmung gefiltert durch kognitive Skripten? Die Wissenschaft hat zu diesen Themen bereits Bibliotheken gefüllt. Für die vorliegende Studie ist weniger die eine oder andere ideologische Positionierung relevant, sondern dass Wahrnehmungen handlungsmotivierende Auswirkungen haben und dadurch zur Realität werden.

Was in den Ergebnissen zu den Genderfragen auffällt, ist zunächst ein offensicht-

lich mittlerweile normativer Wert, der die individuellen Qualitäten von KollegInnen über deren Geschlecht stellt. Aber, hakt man nach, zeigt sich dann doch ein traditionelles hierarchisches Muster zu Gunsten von männlichen Kollegen – das von den weiblichen Exekutivbediensteten, nicht so strikt, aber dennoch, ebenfalls gestützt wird. In anderen Worten, es hat sich auch in der Exekutive in den letzten Jahrzehnten Gleichwertigkeit der Geschlechter als *Mainstream-Konsens* breitgemacht, aber im Zweifelsfall dann doch nur eingeschränkt durchgesetzt.

Damit ist die Exekutive nicht allein. Dieses Ergebnis spiegelt durchaus Ergebnisse von Studien der letzten Jahre über Rollenbilder in der österreichischen Gesamtbevölkerung wider: Im Lauf der Jahrzehnte ist es akzeptabel und sogar „politically correct“ geworden, Gleichberechtigung von Mann und Frau zu befürworten, aber sobald sich die Umsetzung in den gelebten Alltag schwierig gestaltet, bleibt weiterhin der traditionelle Weg die Realität.

### Individuelle Akzeptanz: Hoch, aber dennoch Männer bevorzugt

Generell fühlen sich die meisten, egal ob Mann oder Frau, unabhängig von ihrem Geschlecht, als Person von den Kolleginnen und Kollegen akzeptiert – 95 % der Männer und 92 % der Frauen. 80 % insgesamt sagen auch, es gäbe keine Unterschiede in der Akzeptanz im jeweiligen Tätigkeitsbereich und 76 % finden, dass, wie gut jemand den Job macht, nicht davon abhängt, ob sie oder er eine Frau oder ein Mann ist.

Dennoch fällt auf: Frauen denken weniger geschlechtsspezifisch als Männer, wenn sie Qualifikationen und Eignungen für Jobprofile werten. Aber auch Frauen zeigen eine höhere Akzeptanz für Männer in der Exekutive als für die Geschlechtsge-

nossinnen, denn immerhin ein Fünftel glaubt daran, dass ihr eigener Job nichts für Frauen wäre, während es so gut wie überhaupt nicht vorkommt, dass jemand denkt, der eigene Job wäre eigentlich nichts für Männer.

### **Diensteinteilung: Es kommt auf die Person an, aber Männer bevorzugt**

Gefragt nach Vorlieben in der Diensteinteilung, betonen mehr als zwei Drittel der Frauen und mehr als die Hälfte der Männer, es käme nicht auf das Geschlecht, sondern die Person an. Sofern aber Vorlieben nach Geschlecht geäußert werden, werden Männer – von beiden Geschlechtern – bevorzugt. Kaum jemand will lieber mit Frauen zum Dienst eingeteilt sein. Konkret bedeutet das, dass 25 % der befragten Männer, aber auch 19 % der Frauen lieber mit männlichen Kollegen Dienst machen, aber so gut wie niemand (weniger als 1 %), egal ob Mann oder Frau, gibt an, lieber mit Frauen zum Dienst eingeteilt zu sein. Männer differenzieren außerdem noch stärker nach Einsatzbereichen; EKO Cobra, WEGA und Sondereinheiten zeigen eine besonders ausgeprägte Präferenz für Dienste mit männlichen Kollegen (36 %, 31 % bzw. 30 % im Vergleich zu 24 % im Durchschnitt).

Zur Ehre der Männer sei auch angemerkt, dass sich deren (zunächst eher traditionellere) diesbezügliche Meinung schon doppelt so oft wie die der Frauen im Lauf der Zeit geändert hat (26 %), auch wenn die Meinungen alles in allem große Stabilität zeigen.

### **Bevorzugte Diensteinteilung nach Situationen: Es kommt auf die Person an, aber im Zweifelsfall Männer bevorzugt**

Dieses Bild allgemeiner Akzeptanz auf individueller Ebene, das im Zweifelsfall aber dann doch einen klaren Trend zum Mann zeigt, setzt sich in den berichteten

Vorlieben für die Diensteinteilung auch dann fort, wenn man nach Situationen differenziert. Abgesehen von Gewaltszenarien, wo es ganz deutliche Entscheidungen für entweder männliche oder weibliche KollegInnen gibt (öfters für männliche), wurde, quer über die abgefragten Situationen, am häufigsten konstatiert, dass es nicht auf das Geschlecht, sondern auf die Kollegin oder den Kollegen ankäme. Je nach Situation ist das die vorherrschende Meinung von weniger als einem Drittel (bei den Gewaltszenarien) bis zu knapp zwei Drittel der RespondentInnen. Im Zweifelsfall sind aber Männer, auch für Frauen, die bevorzugten Dienstpartner, vor allem wenn Gewalt im Spiel ist (67 % der Männer, 55 % der Frauen) oder Gewalt droht (64 % der Männer, 50 % der Frauen). Aber auch bei fast allen anderen Szenarien werden Männer von bis zu 35 % der Männer und bis zu 25 % der Frauen als Dienstpartner bevorzugt, Frauen nur in ganz wenigen Fällen überhaupt und dann nur von maximal 5 %. Außer bei Gewaltszenarien werden Männer vor allem dann bevorzugt, wenn das Gefühl herrscht, Männer und Frauen wären nicht gleichwertig akzeptiert oder man wäre selbst nicht von den Kollegen oder Kolleginnen akzeptiert.

### **Kriterien für optimalen Dienstbetrieb im Kontext: Viele, aber Geschlecht am unwichtigsten**

Um nicht Gefahr zu laufen, die Genderthematik mit Scheuklappen zu betrachten, um also eine ganzheitliche Perspektive zu gewinnen, wo das Geschlecht nur eine von vielen Variablen darstellt, wurden die RespondentInnen anhand einer ganzen Reihe von weiteren Kriterien nach ihrer Meinung zu den erforderlichen Voraussetzungen für einen optimalen Dienstbetrieb gefragt. Da stellte sich dann heraus, dass von der großen Mehrheit fast allen abgefragten Kriterien – außer dem Geschlecht – hohe

Wichtigkeit beigemessen wird: So halten zwischen 72 % und 99 % eine ganze Reihe von Voraussetzungen für wichtig, vor allem eine gute Ausrüstung, gute Ausbildung, überschaubare Vorschriften und Erholungszeiten. Im Vergleich dazu sind die 37 %, für die das Geschlecht der KollegInnen im Dienst eine Rolle spielt, eine Minderheit.

Auch statistisch signifikante Unterschiede gibt es geschlechtsspezifisch hier wenige (nur beim Vereinbarkeitsthema und Sozialkompetenz, die Frauen für wichtiger halten). Aber Exekutivbedienstete mit 20 und mehr Dienstjahren fallen auf: Sie möchten signifikant am öftesten zum Dienst mit Kollegen eingeteilt werden, die erfahren und körperlich fit sind und regelmäßiges Einsatztraining absolvieren. Signifikant öfter messen auch E2a-Bedienstete<sup>3</sup> einer guten Ausbildung höhere Bedeutung bei, und Großstadtbedienstete fallen durch die signifikant geringere Bedeutung auf, die körperliche Fitness für sie hat.

### **Erfahrungen mit KollegInnen: Bessere „Noten“ für Männer, auch von Frauen**

Letztlich wurden die RespondentInnen noch gebeten, von beruflichen wie privaten tatsächlichen Erfahrungen mit männlichen und weiblichen KollegInnen zu berichten. Hier zeigt sich eine hierarchische Wahrnehmung zu Gunsten von Männern, eine weniger harsche Wahrnehmung der Frauen von Frauen, wie auch eine, allerdings geringfügig, traditionell geschlechtsspezifische Zuschreibung des beruflichen (männlichen) bzw. privaten (weiblichen) Bereichs.

Egal, ob es an selektiver Wahrnehmung entsprechend vorhandener Wertekonstrukte liegt oder umgekehrt Erfahrungen die Einstellungen beeinflusst haben, es stellt sich jedenfalls heraus, dass mit Männern bessere Erfahrungen berichtet werden – auch von Frauen. Sowohl Männer als Frauen

berichten von mehrheitlich (je 94 %) positiven beruflichen Erfahrungen mit Männern. Die positiven beruflichen Erfahrungen mit Frauen werden insgesamt weniger gut bewertet, aber von Frauen noch öfter positiv (82 %) als von Männern (73 %). Frauen sind also den Frauen wohlher gesonnen als Männer, aber nicht so sehr wie den Männern. In den Erfahrungsberichten vom privaten Kontakt mit KollegInnen zeigt sich ein ähnliches Bild. Es fällt auch auf, dass von beiden Geschlechtern im beruflichen Kontakt die Männer, aber im privaten Kontakt die Frauen bessere Werte erhalten.

### **Bekanntheit und Akzeptanz von frauenfördernden Maßnahmen: Männer wissen mehr darüber, vor allem über die Maßnahmen, die sie am meisten ablehnen**

Im Gesamtzusammenhang mit anderen Kriterien wird das Genderthema zwar als ein „Nebenschauplatz“ betrachtet – wird „die Frauenfrage“ aber näher beleuchtet und aktiv ins Bewusstsein geholt, kommen dann doch wieder alte Muster zum Vorschein. Nicht allzu überraschend findet sich so eine deutlich geringere Akzeptanz von frauenfördernden Maßnahmen bei Männern im Vergleich zu Frauen (71 % der Frauen, aber nur 37 % der Männer sind dafür). Auch die besonders ausgeprägten Meinungen derjenigen, die „sehr“ dafür oder dagegen sind, verlaufen geschlechtsspezifisch: 25 % der Frauen, aber nur 3 % der Männer sind „sehr“ dafür, aber umgekehrt sind 21 % der Männer „sehr“ dagegen im Vergleich zu nur 7 % der Frauen.

Die Bekanntheit von bereits existierenden BM.I-Maßnahmen und Strategien zeigt sich als sehr unterschiedlich. Am bekanntesten sind die Gleichbehandlungsbeauftragten, die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und die Kontaktfrauen, die neun von zehn Befragten kennen. Acht



von zehn sind auch mit den Informationen und Angeboten von E-Learning und mit der Strategie der gezielten Förderung des Frauenanteils in Führungspositionen vertraut. Relativ am unbekanntesten sind dagegen die jährliche Befragung zur Situation von Frauen und Männern im Exekutivdienst in jedem Landespolizeikommando (LPK), von der nur etwas mehr als ein Fünftel weiß; dass flexible Kurszeiten bei Aus- und Weiterbildungen angeboten werden – davon hat weniger als ein Drittel Kenntnis.

Richtig interessant werden diese Resultate, wenn man die Bekanntheit einzelner (vorgesehener) BM.I-Maßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deren Akzeptanz bei Männern und Frauen gegenüberstellt. Hier zeigt sich, dass die männlichen Befragten über Gleichstellungsmaßnahmen für Frauen besser informiert sind – aber auch öfter dagegen. Dabei korreliert ganz besonders die weibliche Unwissenheit über die vorgesehene Förderung von Frauen für Führungspositionen mit der männlichen Gegnerschaft in dieser Hinsicht. Die größten Wissenslücken von Frauen im Vergleich zu den Männern bestehen darüber, dass es vorgesehen wäre, Frauen aktiv zu ermutigen, sich für die Übernahme von Führungsaufgaben zu bewerben (minus 17 Prozentpunkte Wissen bei Frauen im Vergleich zu Männern), dass es eine Öffentlichkeitsarbeit zum Bild der Frau in der Exekutive gibt oder dass eine gezielte Förderung des Frauenanteils in Führungspositionen vorgesehen ist (jeweils minus 11 Prozentpunkte im Wissensstand der Frauen im Vergleich zu den Männern).

Parallel zum größten Wissensvorsprung der Männer darüber, dass Frauen aktiv zu ermutigen wären sich für die Übernahme von Führungsaufgaben zu bewerben, gehört das auch zu den Dingen, die die größte Gegnerschaft der Männer finden (plus 27 Prozentpunkte Gegnerschaft im Vergleich zu den Frauen), gemeinsam mit der vorgesehenen prinzipiellen, gezielten Förderung des Frauenanteils in Führungspositionen (plus 29 Prozentpunkte) und der Maßnahme einer Gleichbehandlungsbeauftragten, der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und Kontaktfrauen (plus 20 Prozentpunkte).

Abgesehen von Geschlechtsunterschieden ist die Einstellung gegenüber frauenfördernden Maßnahmen im Innendienst verglichen mit dem Außendienst, bei TeilzeitmitarbeiterInnen oder bei HochschulabsolventInnen positiver. Auffällig negativer werden frauenfördernde Maßnahmen in einigen Tätigkeitsbereichen gesehen (vor allem WEGA und Flugpolizei, sowie bei den Sondereinheiten, EKO Cobra, aber auch bei der Alpinpolizei, der Drogenermittlung und Tatorteinheiten).

Auf den Punkt gebracht: Jener (männliche) Respondent, der in einem Zusatzkommentar meinte „grundsätzlich haben Frauen bei der Polizei nichts verloren“ ist zwar nicht mehr repräsentativ für das heutige Meinungsbild in der Exekutive, ohne Zweifel hat sich vieles verändert, aber vieles ist auch noch hartnäckig veränderungsresistent geblieben. Es gibt noch immer viel zu tun.

<sup>1</sup> Die Studie: GfK Austria Sozial- und Organisationsforschung (2011).

<sup>2</sup> Siehe weiterführende Literatur und Links.

<sup>3</sup> Exekutivbedienstete in mittlerer Führungsebene.

### Quellenangaben

GfK Austria Sozial- und Organisationsforschung (2011). *Frauen und Männer in der Polizei. Im Auftrag des Bundesministeriums für Inneres (BM.I). Online-Befragung von n=9.860 Exekutivbediensteten.*

### Weiterführende Literatur und Links

Adams, K. (2009). *Women in Senior Police Management, Police Human Development* Vol. 6 (23), 37–159.

Behr, R. (2010). *Licht und Schatten: „Diversität“ für die Polizei*, in: Hunold, D./Klimke, D. et al. (Hg.) *Fremde als Ordnungshüter? Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland*, Wiesbaden, 145–154.

Balkin, J. (1988). *Why Policemen Don't Like Policewomen*, *Journal of Police Science & Administration*, Vol. 16 (1), 29–38.

Brown, J. (1996). *Integrating Women Into Policing: A Comparative European Perspective*, in: Pagon, M. (Hg.) *Policing in Central and Eastern Europe: Comparing First-Hand Knowledge with Experience from the West*, Ljubljana.

Brown, J./Cooper, C./Kirkcaldy, B. (1996). *Occupational Stress Among Senior Police Officers*. *British Journal of Psychology*, Vol. 87 (1), 31–41.

Collins, P. A./Gibbs, A. C. C. (2003). *Stress in Police Officers: A Study of the Origins, Prevalence and Severity of Stress-Related Symptoms Within A County Police Force*. *Occupational Medicine*, Vol. 53 (4), 256–264.

Gaston, K. C./Alexander, J. A. (1997). *Women in the Police: Factors Influencing Managerial Advancement*. *Women in Management Review*, Vol. 12 (2), 47–55.

Gerber, G. (2001). *Women and Men Police Officers: Status, Gender and Personality*, Westport.

GfK Austria Sozial- und Organisationsforschung (2003, 2011). *Mann und Frau in Österreich – Rollenbilder und ihre Veränderung im Zeitvergleich (Lifestyle-Studie 2003, Repräsentativbefragung von n=4.500 Personen ab 15 Jahren und follow-up).*

Kofler, A. (2002). *Migration, Emotions, Identities: The Subjective Meaning of Difference*, Wien.

Kuhn, W. (2008). *Die Frau bei der Polizei. Diplomarbeit (Untersuchung zu Fragestellungen nach substantziellen Unterschieden in der Abhandlung polizeilicher Tätigkeiten zwischen der Polizistin und dem Polizisten, der geschlechterspezifischen Wahrnehmung und Bewertung der polizeilichen Arbeit und der Frage nach Ausprägungen von Bewältigungsmustern und Gesundheitsindikatoren).*

Mangold, A. (2011). *Die friedfertige Polizistin? Die Praxis der Deeskalation aus der Sicht von Männern und Frauen im Streifendienst*, in: Lüdke, A./Reinke, H./Sturm, M. (Hg.) *Polizei, Gewalt und Staat im 20. Jahrhundert*, Studien zur inneren Sicherheit, Wiesbaden, 145–169.

Martin, S. E. (1979). *Policewomen and Policewomen – Occupational Role Dilemmas and Choices of Female Officers*, *Journal of Police Science and Administration*, Vol. 7 (3), 314–323.

Metcalfe, B./Gavin, D. (2002). *Is the force still with her? Gender and commitment in the police*. *Women in Management Review*, Vol. 17 (8), 392–403.

Moore, D. (1999). *Gender Traits and Identities in a „Masculine“ Organization: The Israeli Police Force*, *Journal of Social Psychology*, Vol. 139 (1), 49–68.

Natarajan, M. (2001). *Women Police in a Traditional Society: Test of a Western Model of Integration*, *International Journal of Comparative Sociology*, Vol. 42 (1–2), 211–233.

Pluta, K. (2010). *Frauen in Führungsfunktionen von Polizei und Wirtschaft. Eine qualitative Interviewstudie*, Hamburg.

Prokos, A./Padavic, I. (2002). *There Oughtta Be a Law Against Bitches: Masculinity Lessons in Police*, *Gender, Work & Organization*, Vol. 9 (4), 439–459.

Van der Lippe, T./Graumans, A./Sevenhuijsen, S. (2004). *Gender Policies and the Position of Women in the Police Force in European Countries*, *Journal of European Social Policy*, Vol. 14 (4), 391–405.

Vitek, E. (2011). *Zur Diskussion: Frau Inspektor*. [www.diekriminalisten.at/krb/show\\_art.asp?id=1530](http://www.diekriminalisten.at/krb/show_art.asp?id=1530).

Werdes, B. (2003). *Frauen in der Polizei – Einbruch in eine Männerdomäne*, in: Lange, H.-J. *Interdisziplinärer Arbeitskreis Innere Sicherheit, Die Polizei der Gesellschaft, Studien zur inneren Sicherheit* (4), Opladen, 195–213.

Wilz, S. M. (2005). *„Nicht genügend kann davor gewarnt werden ...“ – Männer und Frauen bei der Polizei: Fakten und Diskurse*, in: Ahrens, J.-R./Apelt, M./Bender, C. (Hg.) *Frauen im Militär. Empirische Befunde und Perspektiven zur Integration von Frauen in die Streitkräfte*, Wiesbaden, 156–173.