

„Exakt den gleichen Job“

Oberst Michael Holzer, stellvertretender Vorsitzender der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Inneres, über Fortschritte in der Gleichbehandlung, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und weltanschauliche Fragen im Zusammenhang mit der Polizeiarbeit.

Wir haben derzeit einen Frauenanteil von 20 Prozent in der Exekutive. Kann man damit zufrieden sein?

Aus meiner Sicht ist es sehr erfreulich, einen so hohen Anteil an Frauen in der Polizei zu haben. Seit 1991 hat eine kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils stattgefunden und im Vorjahr wurden zum ersten Mal 20 Prozent erreicht. Österreich liegt im internationalen Vergleich sehr gut, was nicht bedeutet, dass wir uns damit begnügen sollen. Fakt ist jedoch, dass die Anhebung des Frauenanteils lange dauert.

Welche Möglichkeiten werden genutzt, um den Frauenanteil in der Exekutive weiter zu steigern?

Das beginnt schon bei der Werbung für die Aufnahme in den Polizeidienst. Bei den Werbesujets wird großer Wert darauf gelegt, dass bei den Abbildungen Frauen und Männer gleichermaßen vorkommen, um so die Sichtbarkeit von Frauen im Polizeidienst zu erhöhen und Frauen zu motivieren, sich zu bewerben. Gesamtgesellschaftlich werden leider immer noch gewisse Stereotype über Berufe für Männer und Frauen vermittelt, auch der Polizeiberuf ist immer noch zu männlich konnotiert. Umso wichtiger ist es, dass die offiziellen Bilder das aufzeigen, was mittlerweile Realität ist: Frauen sind fixer Bestandteil im Polizeiberuf, auch in Sonderverwendungen.



Michael Holzer: „Die Anhebung des Frauenanteils dauert einfach lange.“

Wie hat sich das Bild der Frauen in der Polizei seit den 1990er-Jahren verändert?

Vor 30 Jahren wurde auch öffentlich heftig darüber diskutiert, ob eine Frau überhaupt den Polizeiberuf „kann“ – das ist heute jedoch kein Thema mehr. Im Jahr 2021 können wir bei der Polizei stolz darauf sein, dass in allen Bereichen des Polizeiberufs Frauen vertreten sind. Es ist bei uns kein unübliches Bild mehr, dass bei einem Einsatz im großen Sicherheits- und Ordnungsdienst eine Polizistin neben einem männlichen Kollegen steht und

zwar in der ersten Reihe und nicht in einem geschützten Bereich oder mit einer anderen Tätigkeit abseits betraut. Polizistinnen machen die gleiche Tätigkeit, wie ihre männlichen Kollegen. Es ist völlig normal, dass es Frauen in Sonderverwendungen gibt, dass eine Frau Diensthundeführerin ist und exakt den gleichen Job macht, wie ein Mann.

Zu einer Zeit, als noch relativ wenige Frauen bei der Polizei waren, war auch der Außendienst ein Thema. Natürlich sollten Polizistinnen auch Außendienst machen, soweit war man sich einig, aber auf Streife sollten sie nur gemeinsam mit einem Mann gehen. Es gab also sehr lange Zeit nur gemischte Streifen, man hat keine Frauen-Doppelstreifen eingeteilt. Heutzutage ist es ganz normal, dass zwei Frauen miteinander im Streifenwagen sitzen und zu jedem Einsatz fahren – völlig egal, was der Einsatzgrund ist. Das fällt heute nicht mehr weiter auf, weil es Normalität ist. Im Denken hat sich seit damals ein Wechsel vollzogen: Heute wissen wir, dass Frauen den Beruf ganz genauso ausüben können wie Männer. Bewerber und Bewerberinnen, die die einheitlich festgelegten Aufnahmekriterien erfüllen, sind befähigt, den Polizeiberuf auszuüben. In der Ausbildung sollen neben der Wissensvermittlung zusätzlich die körperlichen Fähigkeiten weiter gesteigert werden. So

ZUR PERSON

Oberst Michael Holzer, BA MA MA MBA, 1986 in Judenburg in der Steiermark geboren, trat im April 2005 der Bundespolizei bei. Nach der Polizeigrundausbildung arbeitete er auf einer Polizeiinspektion in der Steiermark und war zusätzlich Angehöriger der Einsatzeinheit Steiermark, wo er ab 2011 als Gruppenkommandant eingesetzt wurde. Im Stadt- und Bezirkspolizeikommando Leoben versah er bis 2013 als dienstführende Beamter Dienst im Kriminalreferat. 2015 wechselte Holzer ins Innenministerium, ins Referat I/2/c,

Gleichbehandlungsangelegenheiten und Verwaltungsreform und ist seit 2016 in der Gruppe I/A, ZOG – Zentrum für Organisationskultur und Gleichbehandlung tätig. Er absolvierte neben seiner beruflichen Tätigkeit das Bachelorstudium Polizeiliche Führung sowie das Masterstudium Strategisches Sicherheitsmanagement an der FH Wiener Neustadt, weiters den MBA-Studiengang General Management Competences an der Universität Krems und schloss 2017 das Masterstudium Gender Studies an der Universität Wien ab.

Holzer bildet seit 2017 gemeinsam mit Mag. Maria Lankmair den Vorsitz der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI. Diese Arbeitsgruppe ist zuständig für sämtliche Fälle von Diskriminierungen und (sexuellen) Belästigungen, Stellungnahmen bei Besetzungsverfahren und der Vertretung vor der Bundesgleichbehandlungskommission. Darüber hinaus ist er seit April 2020 Gender-Mainstreaming-Beauftragter des BMI und seit 2016 stellvertretender Leiter im Zentrum für Organisationskultur und Gleichbehandlung.

werden z. B. auch Techniken gezeigt, die Körperkraft, die man zur Verfügung hat, auch richtig einzusetzen. Für Situationen, in denen die körperliche Kraft nicht ausreicht, gibt es spezielle Ausrüstung: So ist der Pfefferspray oder die Schusswaffe fester Bestandteil der Standardausrüstung jedes Polizisten und jeder Polizistin. In gewissen Situationen stehen darüber hinaus der Einsatzstock oder ein Schutzschild zur Verfügung. Dabei muss man sich verdeutlichen, dass die Ausübung von Zwangsgewalt nur einen Bruchteil der polizeilichen Tätigkeit ausmacht. Wir wissen, dass es Bereiche gibt in denen Frauen mit mehr Feingefühl agieren, als Männer oder einen „besseren Draht“ finden – gleiches gilt natürlich auch umgekehrt. Wenn eine Frau Opfer häuslicher Gewalt oder eines Sexualdeliktes wurde, dann wird sie im Regelfall eher mit einer Polizistin sprechen wollen, als mit einem Polizisten. Die Diversität ist also – wie bei allen anderen Berufen auch – sehr wichtig und der Schlüssel zum Erfolg.

Wie sieht die Entwicklung bei Frauen in Spitzenführungspositionen bei der Polizei aus?

Wir haben in der Polizei definitiv die Herausforderung, dass noch immer nur sehr wenige Frauen in Spitzenführungspositionen sind. Es gibt derzeit nur eine Landespolizeidirektorin, Michaela Kohlweiß in Kärnten. Wir wissen, dass wir uns in diesem Punkt verbessern müssen. Deshalb kündigte Innenminister Nehammer kürzlich an, dass es sein Ziel sei, den Frauenanteil in polizeilichen Führungsfunktionen kontinuierlich erhöhen zu wollen. Zu diesem Vorhaben wird eine Arbeitsgruppe gebildet, die alle Möglichkeiten der Personal- und Laufbahnentwicklung ausloten soll. Aus meiner Sicht gibt es einen wichtigen Aspekt, den man dabei nicht vergessen darf: Nämlich Frauen zu motivieren, sich für Spitzenpositionen zu bewerben. Es liegt an uns allen in dieser Organisation, dass wir, wenn wir eine geeignete Frau kennen, sie auch ermutigen sich zu bewerben.

Im E2a-Bereich – der mittleren Managementebene – gibt es derzeit einen Frauenanteil von nur 13,6 Prozent. Was können die Gründe dafür sein?

Einer der Gründe dafür ist sicher, dass früher die Ausbildung nur zentral



Michael Holzer: „Aus meiner Sicht gibt es einen wichtigen Aspekt, nämlich Frauen zu motivieren, sich für Spitzenpositionen zu bewerben.“

in Wien und Traiskirchen stattgefunden hat. Mittlerweile gibt es E2a-Kurse z. B. auch in Tirol und in Salzburg und man hat bemerkt, dass sobald die Kurse auch an anderen Standorten angeboten wurden, sich die Zahl der Bewerberinnen deutlich erhöht hat. Das deutet für mich auf die Thematik „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ hin. Für Mütter unter den Polizistinnen, oder Polizistinnen, die planen, eine Familie zu gründen, war das dreiviertel Jahr Ausbildung teils weit weg von zu Hause, sicher ein Grund, sich nicht für den E2a-Kurs zu bewerben. Der oftmals lange Anfahrtsweg, der bedeutete, dass man von Montag bis Freitag von der Familie getrennt war, das war für Frauen mit Kindern schwer machbar. Die Regionalisierung der Ausbildung war sicher ein ganz wichtiger Schritt in die Richtung, den Anteil weiblicher Führungskräfte bei der Polizei zu steigern. Die Rahmenbedingungen für Frauen bei der Polizei sind grundsätzlich gut – vor allem im Vergleich zur Privatwirtschaft. Keine Frau muss Repressalien befürchten, wenn sie eine Familie gründen möchte, in Karenz geht oder danach Teilzeit arbeiten möchte. Man kann auch in Teilzeit normal Streifendienst machen. Das

System ist hier sehr flexibel und wir bekommen dazu auch sehr wenige Beschwerden. Auch bei Männerkarenz-Modellen sind wir Vorreiter, ein Papa-Monat bei der Polizei in Anspruch zu nehmen, das ist mittlerweile üblich.

Ist Teilzeit ein Thema, dass die Polizei auch in Zukunft beschäftigen wird?

Teilzeitbeschäftigung ist sicher ein Zukunftsthema, denn wir wissen, dass unabhängig vom Geschlecht die Tendenz dazu geht, dass vermehrt jüngere Menschen um Teilzeit ansuchen. Es ist daher ein Thema für die Polizei, wie man mit Teilzeitbeschäftigung generell umgeht. Um den Dienstbetrieb aufrechterhalten zu können, muss man ein System finden, das die Bedürfnisse der neuen Generationen Y und Z sowie der Erziehungsberechtigten gleichermaßen abdeckt. Man wird kreative Lösungsvarianten finden müssen, die dem Zeitgeist entsprechen. Das wird sicher eine Herausforderung für die Zukunft.

Gibt es in der Pandemie-Situation ein Thema, wo Polizistinnen besonders gefordert sind?

Das Thema Kinderbetreuung war für alle Familien mit Betreuungspflich-



Michael Holzer: „Führungskräfte müssen bei Vorwürfen sexueller Belästigung etwas machen, das Schlimmste ist, nichts zu tun.“

ten eine große Herausforderung. Die Hauptbetreuungslast liegt natürlich bei den Frauen, hat aber Männer genauso getroffen. Bei der Polizei wuchs der Arbeitsdruck schlagartig an, denn es mussten quasi über Nacht viele neue Regeln überwacht werden, es wurde eine generelle Urlaubssperre verfügt und zugleich hatten die Kinder Home-schooling und mussten auch zuhause betreut werden. Sofern nicht ein Partner im Homeoffice sein konnte, war die Kinderbetreuung tatsächlich eine sehr große Herausforderung für alle Betroffenen – nicht nur für Polizistinnen und Polizisten sondern für alle, die in sogenannten systemerhaltenden Berufen tätig sind.

Das Aggressionspotenzial gegenüber Polizistinnen und Polizisten hat spürbar zugenommen. Wie ist aus der Sicht der Gleichbehandlung mit Menschen umzugehen, die aufgrund ihrer Weltanschauung oder Kultur Amtshandlungen durch Polizistinnen nicht akzeptieren?

Es kommt nicht selten vor, dass bei Identitätsfeststellungen die Vorlage von Dokumenten an eine Frau verweigert

wird, unter dem Motto „einer Frau gebe ich meinen Ausweis nicht“ oder „von einer Frau lasse ich mich nicht kontrollieren“. Das können auch „Staatsverweigerer sein“, es muss nicht unbedingt nur Frauen betreffen. Dem muss man entschieden entgegenreten, die Antwort darauf ist ganz klar: Die Amtshandlung wird von der jeweiligen Polizistin oder dem Polizisten vorgenommen und auch zu Ende gebracht. Diese Amtshandlung ist genauso abzu-

E-CAMPUS

Online-Kurs

Ein Lernmodul des E-Campus beschäftigt sich mit den verschiedenen Handlungen und Formen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Es informiert über Strategien der Täter und Täterinnen, Ursachen und mögliche Auswirkungen. Zusätzlich werden Interventionsmaßnahmen und die Meldekette für Führungskräfte, Zeuginnen und Zeugen sowie Tipps für Opfer dargestellt.

handeln, wie jede andere wo die Mitwirkung durch den Betroffenen verweigert wird und bei der entsprechende Maßnahmen zu setzen sind. Die Amtshandlung wird nicht an andere Kollegen abgegeben, nur weil es das Gegenüber verlangt. Diese Linie vertreten das BMI und die Gleichbehandlung konsequent.

Hat die „Me-too“-Debatte auch innerhalb der Polizei stattgefunden?

Ja, die „Me-too“-Debatte hat auch in der Polizei und im BMI stattgefunden. Davor kann sich die Polizei nicht verschließen, da es natürlich auch das Thema sexuelle Belästigung im Polizeiberuf gibt. Im Gegenteil: Wir haben rund 38.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Tag und Nacht miteinander Dienst machen, die mit einander „durch dick und dünn“ gehen und aufeinander angewiesen sind in diesem Beruf. Es kann dabei auch zu Situationen kommen, die eine sexuelle Belästigung darstellen. Alles andere zu behaupten wäre eine Lüge. Vom Zentrum für Organisationskultur und Gleichbehandlung wurden aus diesem Grund zwei E-Learning-Tools für den E-Campus entwickelt. Eines, das sich speziell an Führungskräfte richtet und eines für alle Bediensteten des Innenministeriums – nicht nur speziell für die Polizei. Der Kern dieser Module ist die Frage: Was ist überhaupt eine sexuelle Belästigung bzw. was kann ich dagegen tun? Und beim Führungskräfte-Modul war die essenzielle Frage: Wenn du als Führungskraft bemerkst, dass eine sexuelle Belästigung geschieht, welche Handlungsoptionen gibt es? Oft ist der erste Schritt einfach darauf aufmerksam zu machen, dass eine sexuelle Belästigung durch das Verhalten vorliegen könnte. Fest steht: Als Führungskraft muss man sofort darauf reagieren. Welche Maßnahmen man genau ergreift, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab und diese sind immer situations- und personenabhängig. Das Online-Modul zeigt hier entsprechende Handlungsoptionen auf. So ein Verhalten zu ignorieren oder abzutun, ist ein absolutes No-Go für Führungskräfte. Sie müssen als Führungskraft etwas dagegen unternehmen, das Schlimmste ist, nichts zu tun. Auch andere Ministerien sind an diesen Modulen als Best-Practice-Beispiel interessiert, weil es derartige Schulungen nicht überall gibt.

Interview: Michaela Jana Löff