

# **Frauen und Männer in der Polizei**

## **Herausforderungen des Personalmanagements und der Führung für Inklusion und Fairness**

Univ.-Prof. Dr. Andrea Fischbach

Fachgebiet Sozial-, Arbeits- und Organisationspsychologie

Deutsche Hochschule der Polizei in Münster

**1. Problem**

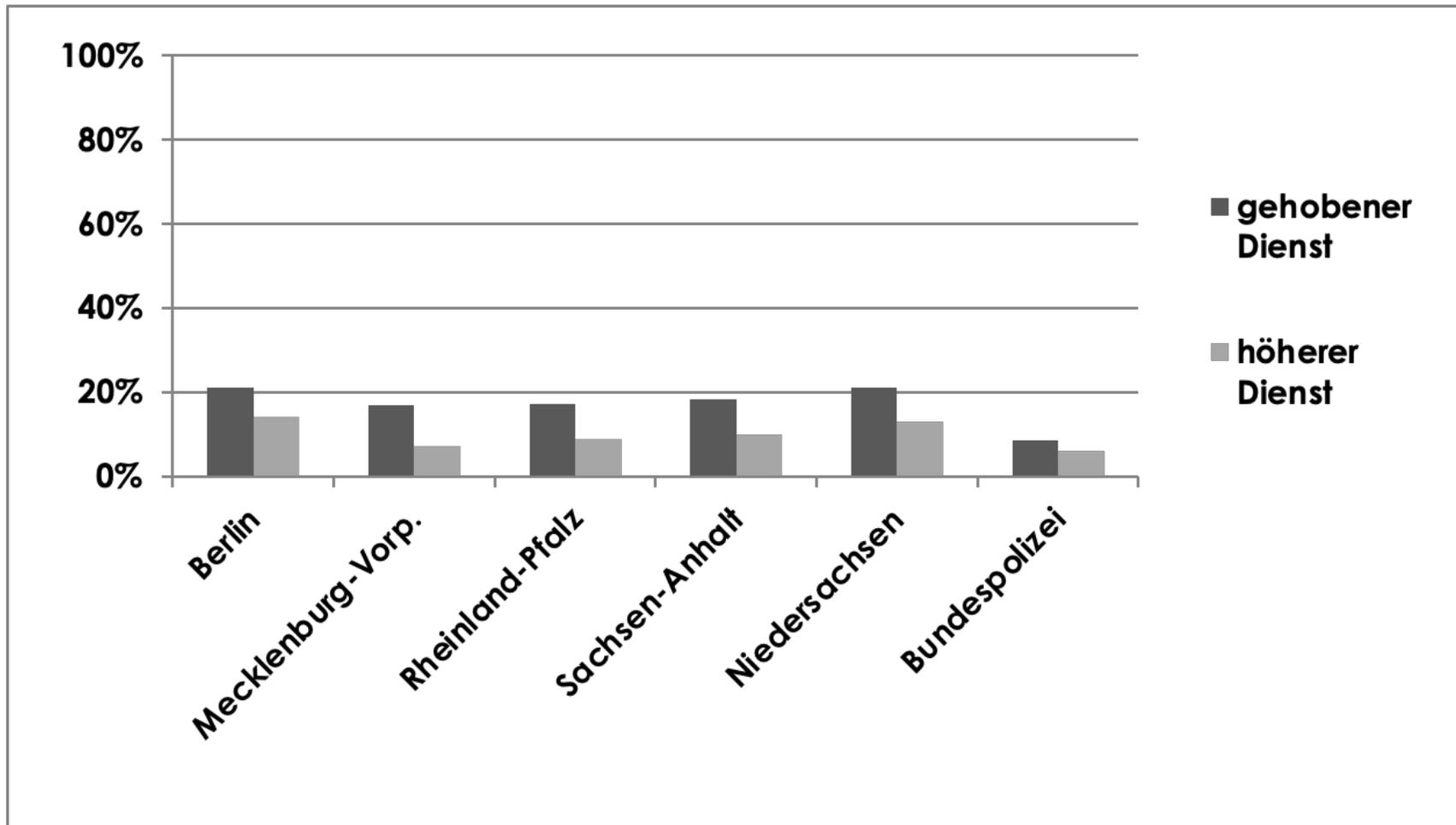
**2. Begriff**

**3. Evidenz**

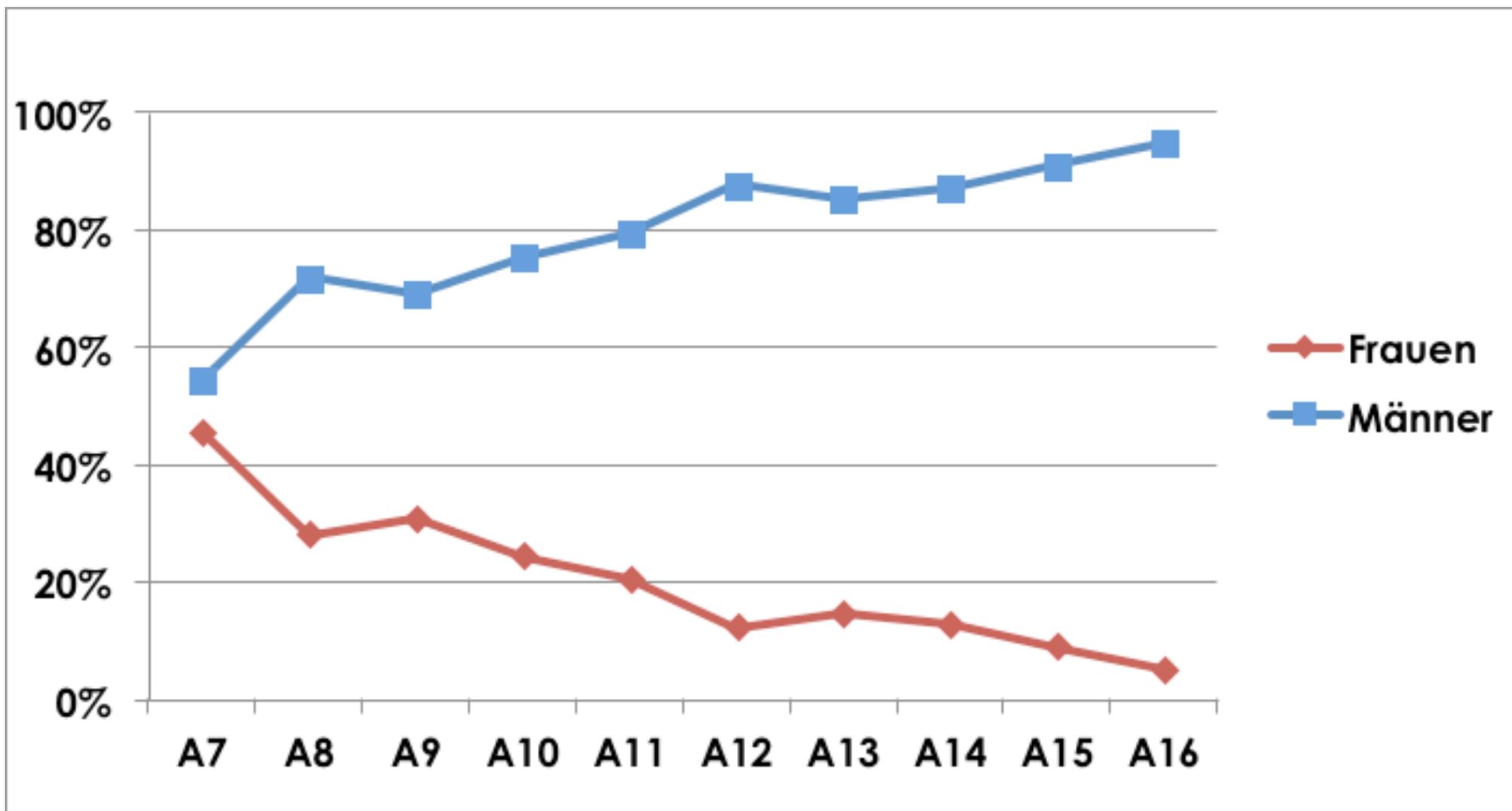
**4. Lösung**

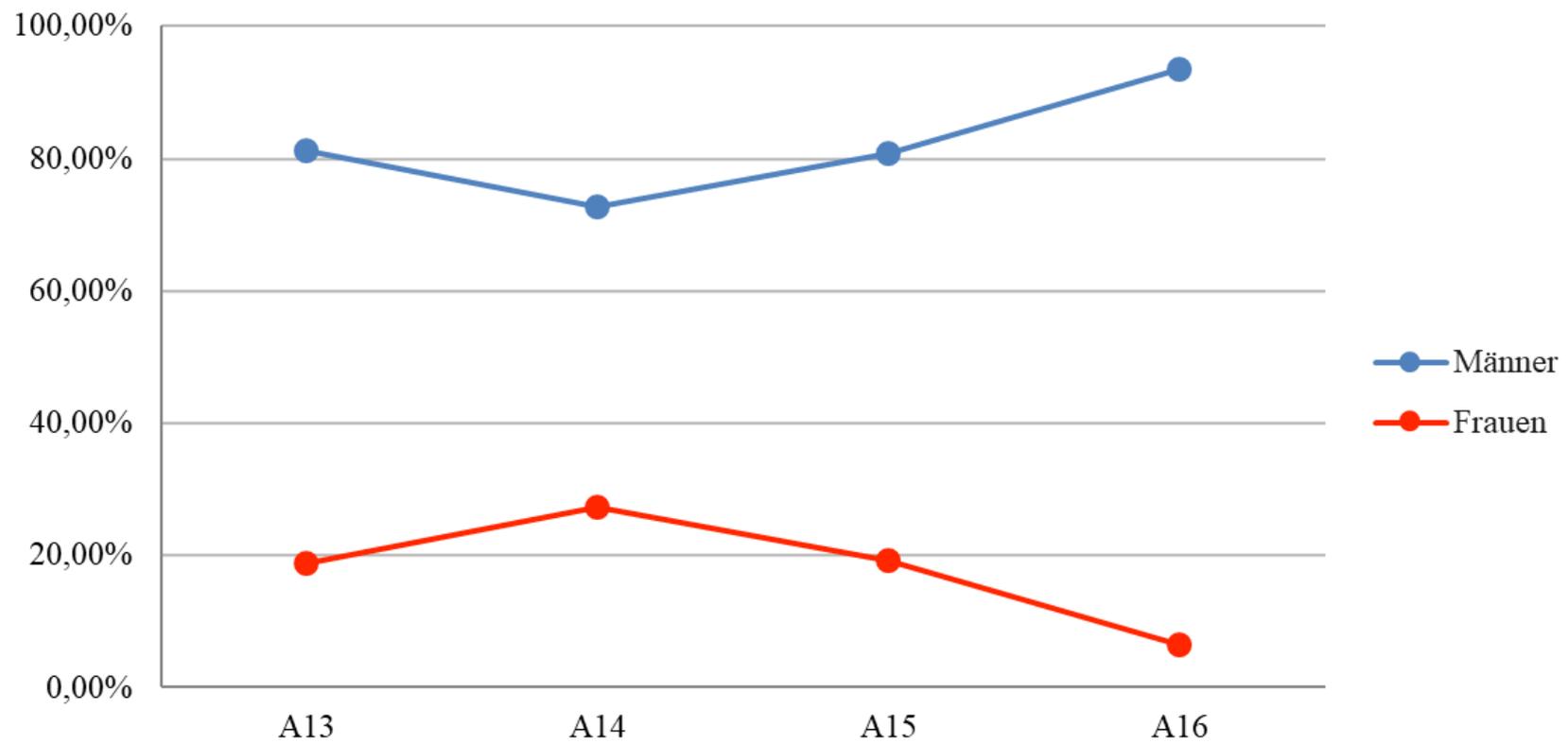
**Problem**

## Frauenanteil in %

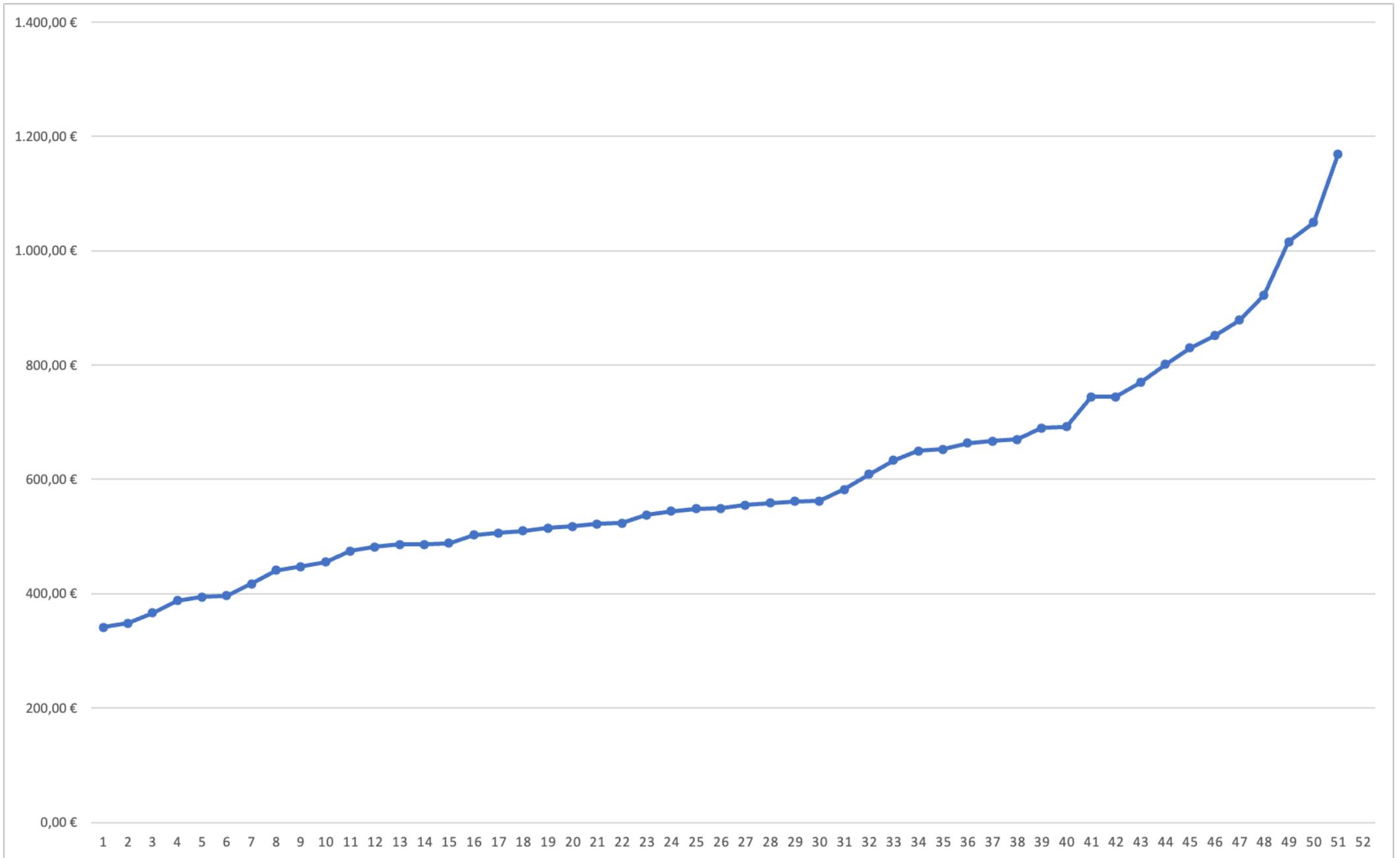


Quelle: DHPol-Abfrage 2012





Geschlechterverhältnis in Besoldungsstufen Polizei NRW (FIT, 2023)



Gehaltsanstieg Männer-Frauen in einzelnen Behörden Polizei NRW, FIT, 2023



Angeklagter Renner im Landgericht Stuttgart: Fürs Image der Polizei eine Katastrophe Foto: Sascha Baumann / BILD

**STALKING-VORWURF LÖST BEHÖRDEN-BEBEN AUS**

# **Kripo-Chefin zeigt Polizei-Chef an**



**Der Wolfsburger Polizei-Chef Hans-Ulrich Podehl mit Kripo-Chefin Imke Krysta**

Foto: regios24/Yvonne Nehlsen

Polizist 1



gymmemesofficial

15m



00:13

## Polizist 1



Polizist 2



Polizist 2



Polizist 4

**MACHT AUS EINEM  
"NEIN, NEIN, NEIN"**



**EIN SINNLICHES  
"MMM, MMM, MMM".**

Ramonika schrieb am 31.08.2016 05:54 Uhr:

Mit 35 Jahren schon Kripo- Chefin? Wie hat sie das denn geschafft? Merkwürdig. Der ganze Fall ist merkwürdig komisch.

Helmut schrieb am 31.08.2016 10:51 Uhr:

@Ramonika

Das ist eine von den "Kinderräten".

Nur Ausbildung und Karriere im Genderwahn. Praktisch  
Ahnung eher Null.

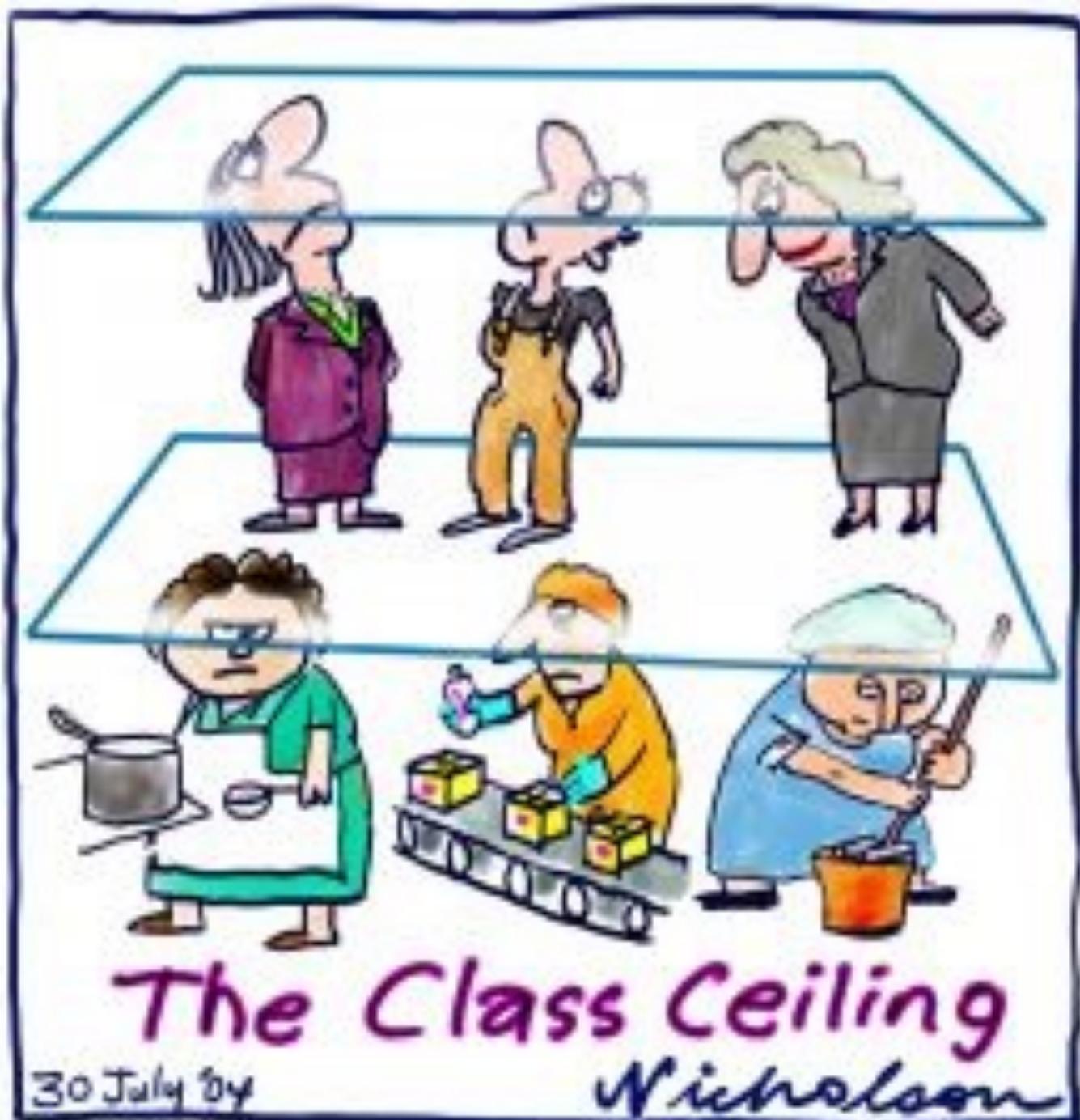
Das ist Polizei 2016.

Genderkritiker schrieb am 02.09.2016 10:48 Uhr:

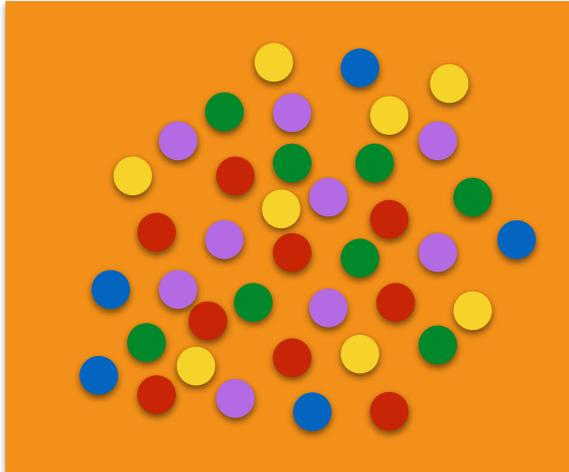
Männer, merkt ihr hier nicht, was da von einigen wenigen "Frauen" inszeniert worden ist?

So schnell geht und vor allem ohne

Sachverhaltskenntnis, dass missliebe männliche Konkurrenz vernichtet wird.

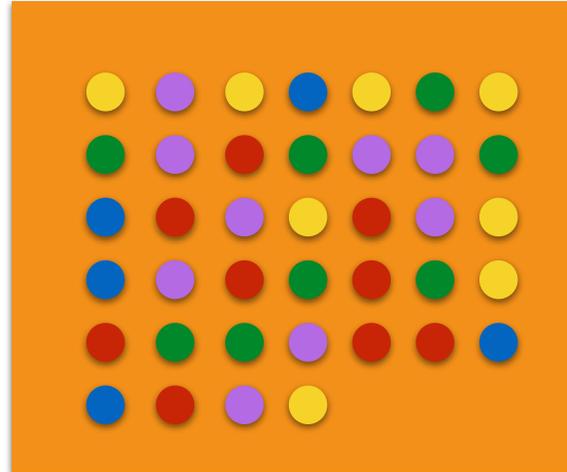


**Begriff**



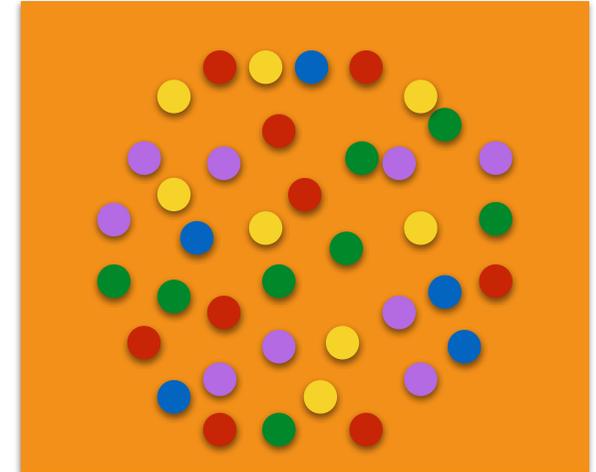
## Diversität

Alles in dem sich die Mitarbeitenden unterscheiden.



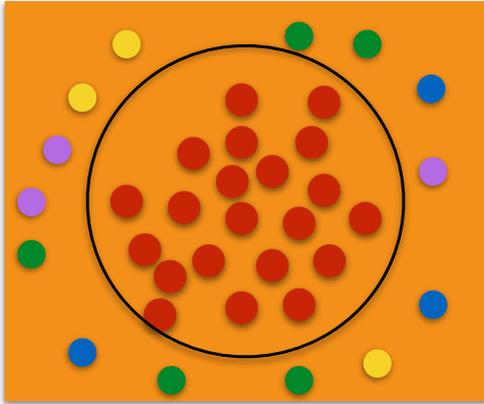
## Gleichheit

Faire Behandlung, Zugang, Chancen, und Beförderung für alle Menschen. Die eigene Identität kann nicht das Ergebnis vorhersagen.



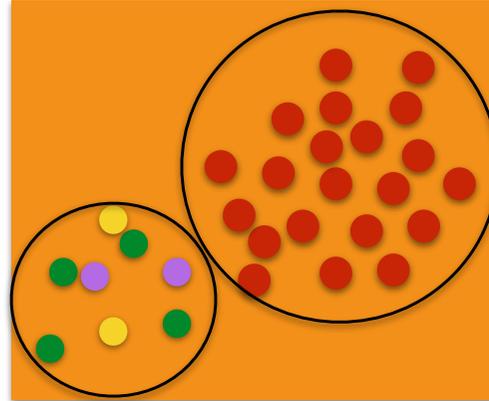
## Inklusion

Alle haben Macht, eine Stimme und Entscheidungsautorität



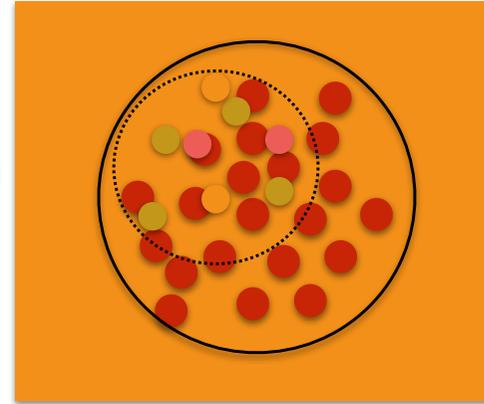
## Exklusion

Nur die Mehrheit hat Macht, eine Stimme und Entscheidungsautorität



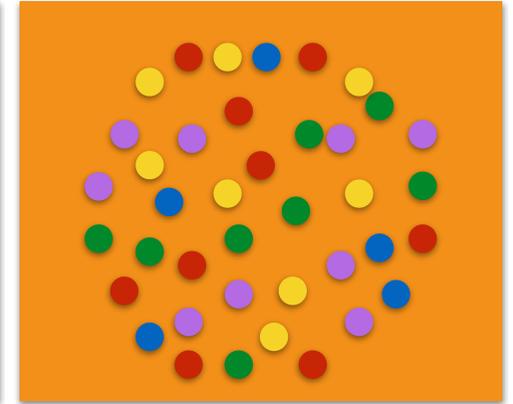
## Separation

Die Minderheit hat eine Stimme aber keinen Einfluss, die Mehrheit hat die Macht und Entscheidungsautorität



## Integration

Die Minderheit passt sich der Mehrheit an und übernimmt die Stimme der Mehrheit



## Inklusion

Alle haben Macht, eine Stimme und Entscheidungsautorität

“Few goals could involve more emotionally challenging and uncertain paths to achievement than that of building equitable, engaged, inclusive workplaces, where people feel they belong regardless of their race, gender, sexual orientation, or cultural heritage. Thus, psychological safety is not only characteristic of such inclusive organizations, it is also needed to design and implement the necessary changes to get there.”

**(Edmondson, 2020)**

„Sexuelle Belästigung wurde früher ausschließlich als ein sexuelles Problem betrachtet: erzwungene sexuelle Annäherungsversuche, die aus natürlichen Gefühlen des sexuellen Verlangens oder der Romantik entstehen. Inzwischen hat die Forschung gezeigt, dass die bei weitem häufigste Form der sexuellen Belästigung die geschlechtsspezifische Belästigung ist, deren Kern die Verachtung ist; dieses Verhalten zielt darauf ab, Menschen herabzusetzen (put them down) und zu vertreiben (push them out), nicht sie zu sexuellen Aktivitäten zu bewegen.“ [\(Cortina & Areguin, 2021, p. 285\)](#)

Normierung: **Stell dich nicht so an ... war nicht so gemeint. ... Die hat es selbst so gewollt. .... das ist hier ganz normal ..... das ist keine sexuelle Belästigung**

Nach § 177 Abs. 1 StGB wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft, **wer gegen den erkennbaren Willen einer anderen Person sexuelle Handlungen an dieser Person vornimmt oder von ihr vornehmen lässt oder diese Person zur Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen an oder von einem Dritten bestimmt.**

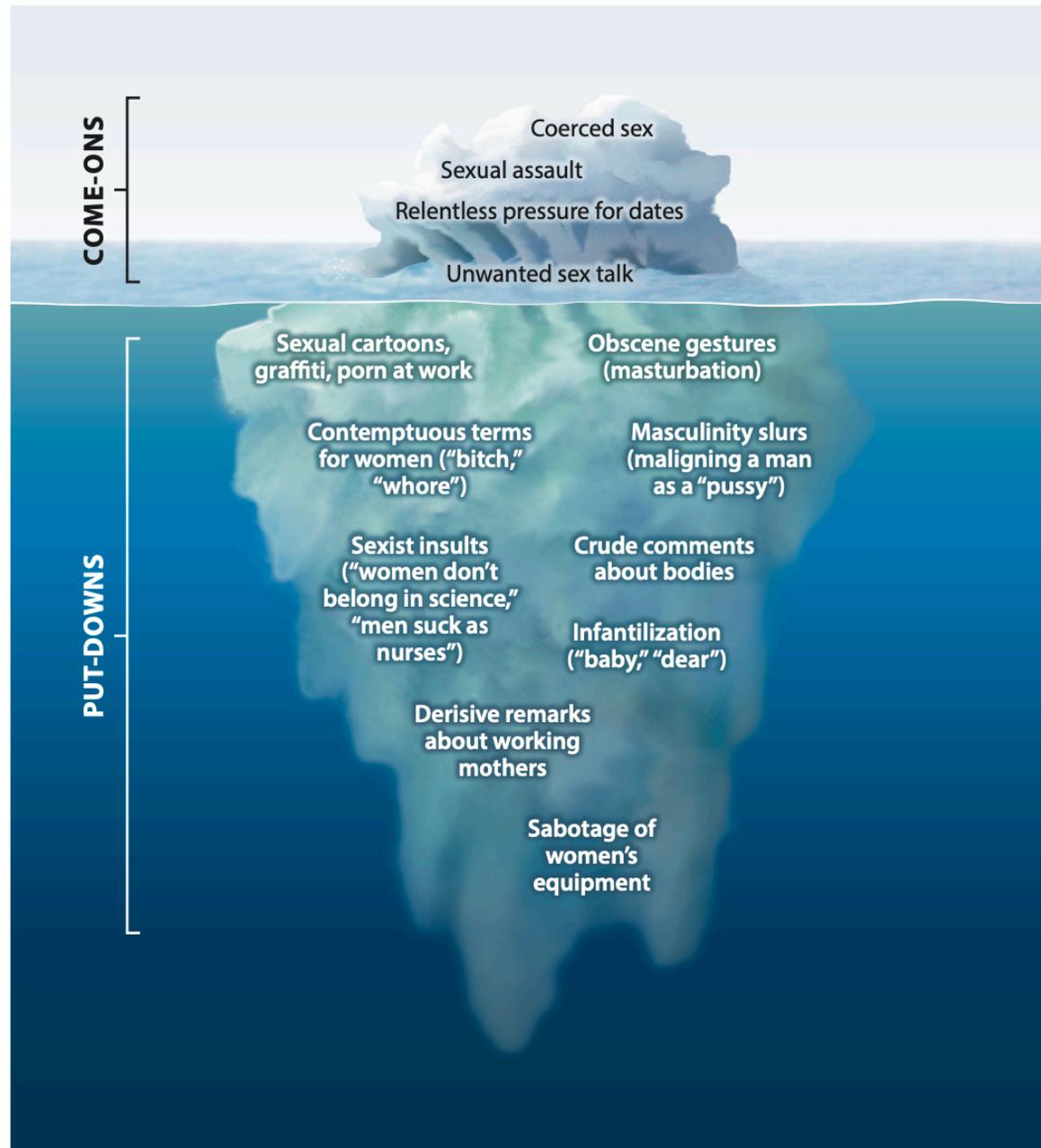
**ganzegal**

Dienstvergehen gemäß § 47(1)S.1 (BeamtStG):  
**unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen.**

**illegal**

## **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (2006/54/EG) („Genderrichtlinie Arbeitsrecht“): „[...] **jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird [...]**“.



**Figure 1**

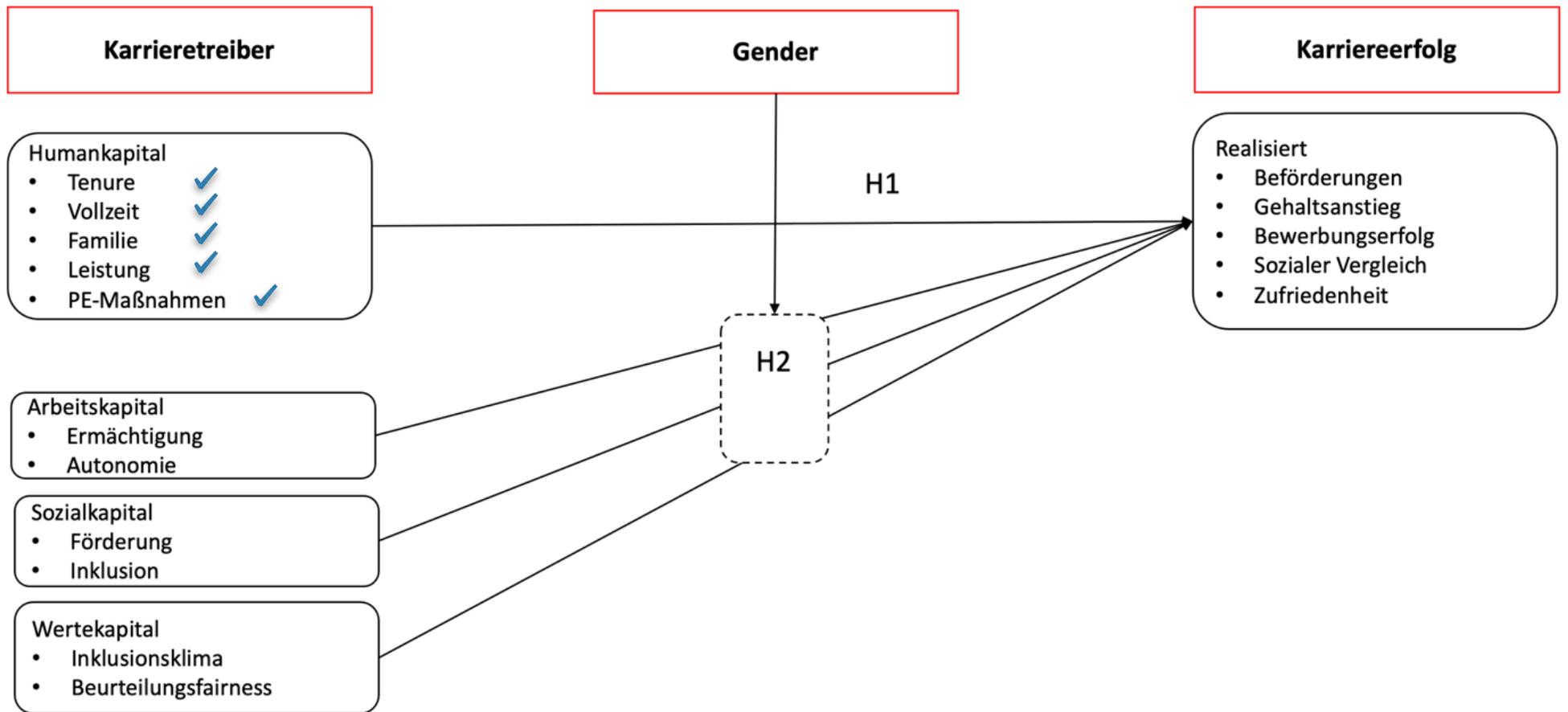
Cortina's Iceberg of Sexual Harassment, illustrating that most sexually harassing acts are put-downs (gender harassment) not come-ons (unwanted sexual attention or sexual coercion), but rarely break through to public awareness.

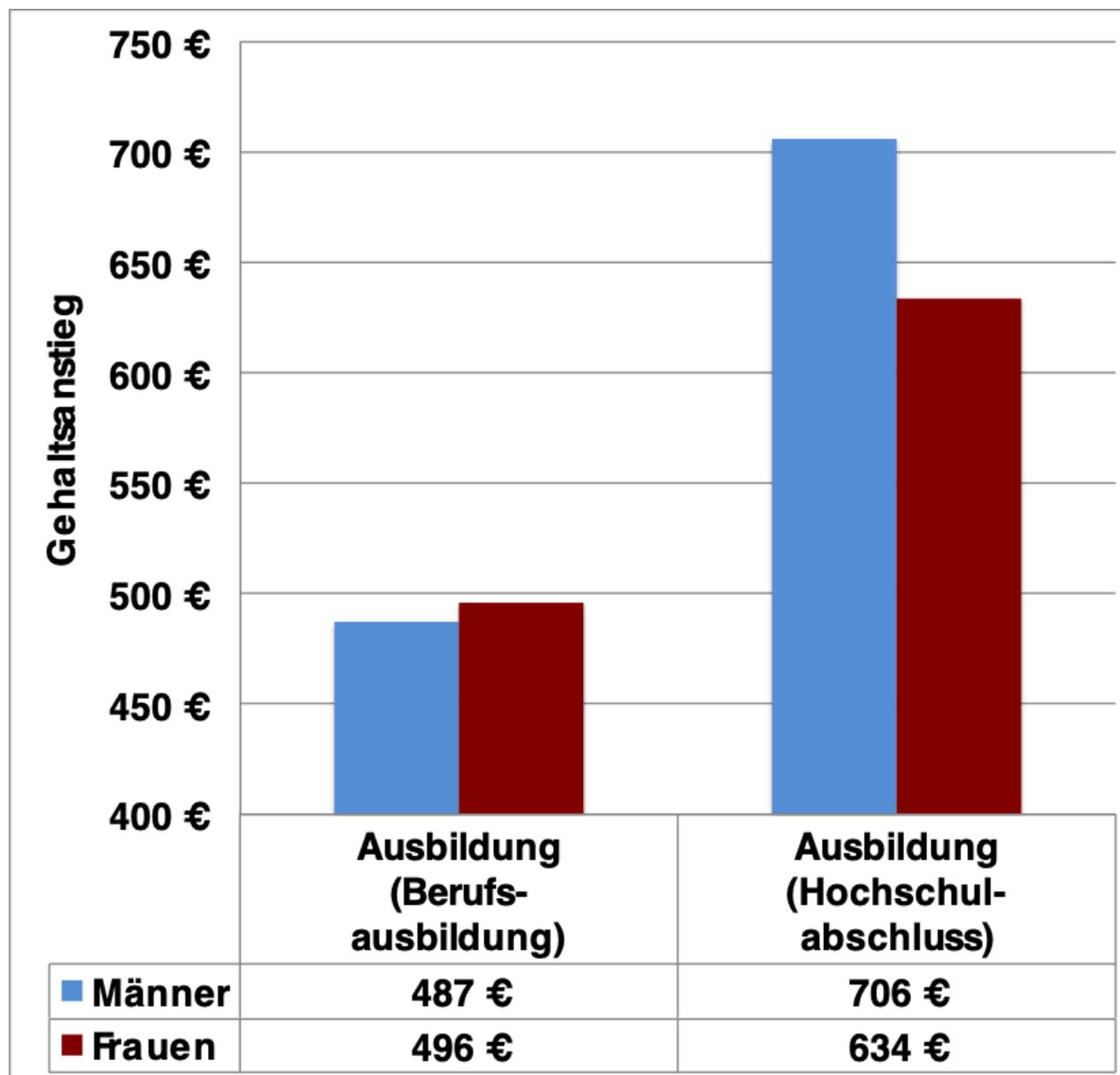
# Inklusion

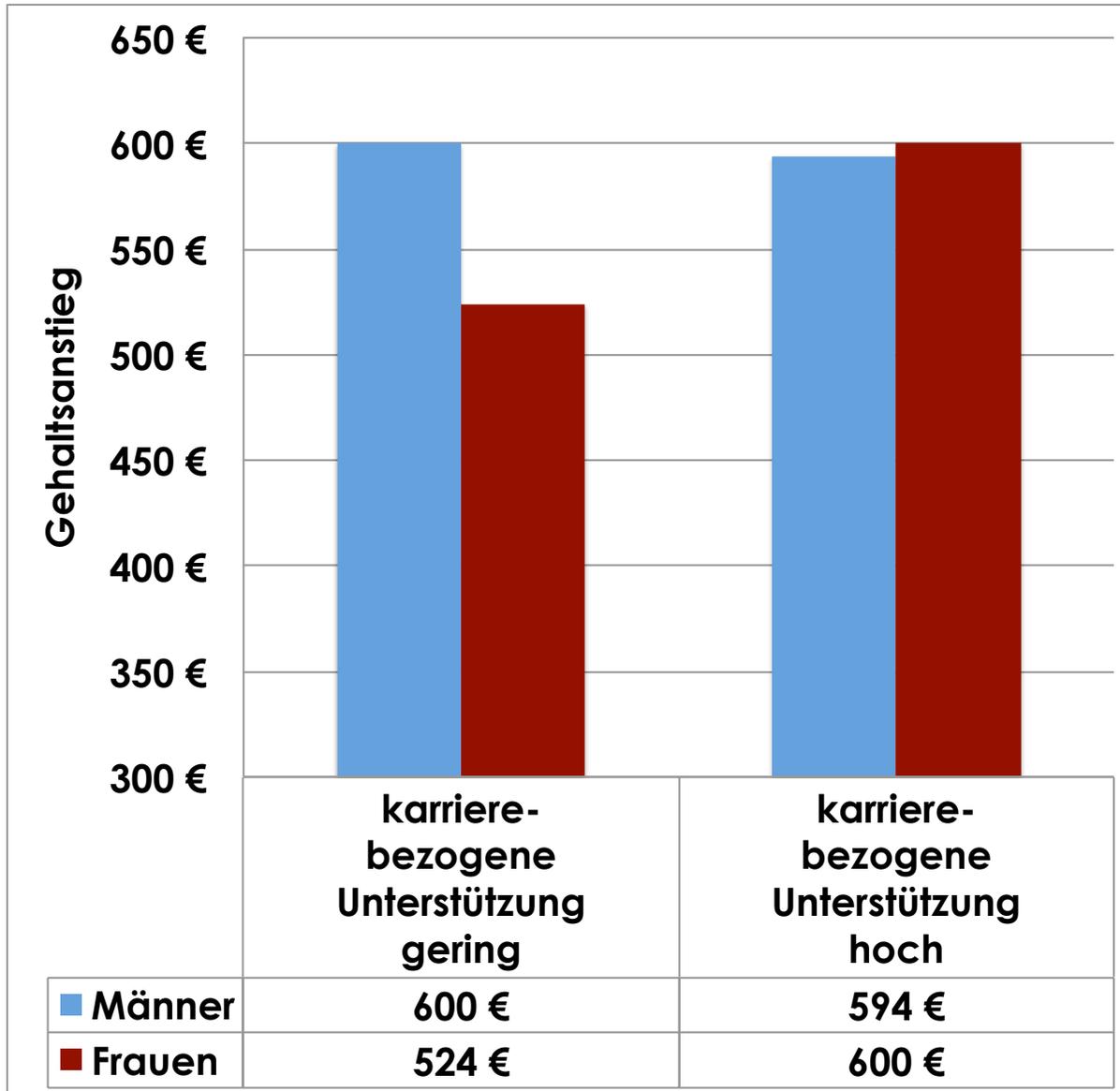
Taten durch Kollegen / Vorgesetzte	0	1	2	3	4
beleidigt/ ignoriert wg. Geschlecht <sup>a</sup>	75/77	8/11	9/4	1/1	—
„Ungeeignet“ wegen Geschlecht <sup>b</sup>	58/72	14/10	18/10	2/-	1/1
herablassendes Verhalten <sup>c</sup>	70/73	8/12	11/7	3/-	1/1
Frauen Beleidigendes verbreitet <sup>d</sup>	29/67	19/10	30/16	11/-	4/-
sexuelle Geschichten erzählt <sup>f</sup>	6/61	8/11	39/16	30/4	10/1
anstößige Bilder verbreitet <sup>e</sup>	33/73	18/9	32/11	7/-	3/-
Gespräch zu Sex aufgedrängt <sup>g</sup>	39/81	21/5	22/6	8/1	3/-
Bemerkungen zu Körper/Sexual. <sup>h</sup>	46/79	18/8	22/6	5/-	2/-
beleidigende Gesten sex. Natur <sup>i</sup>	75/88	9/3	7/1	-/1	2/-
trotz „Nein“ Beziehung angestrebt <sup>j</sup>	81/91	9/1	1/1	1/1	1/-
trotz „Nein“ nach Dates gefragt <sup>k</sup>	81/88	7/4	3/-	1/-	1/1
sexuell angestarrt / angesehen <sup>l</sup>	74/87	10/3	5/2	1/1	3/-
Po, Schenkel, Brust berührt <sup>m</sup>	80/84	10/7	2/1	1/1	—
sonst. Stelle sexuell berührt <sup>n</sup>	79/89	9/3	3/1	2/-	—
Kuss, Streicheln, etc. versucht <sup>o</sup>	81/89	9/4	2/-	1/-	—
Bilder der Genitalien verschickt <sup>p</sup>	83/92	8/-	2/1	—	—
Vorteil versprochen <sup>q</sup>	90/92	3/1	—	—	—
Belohnung versprochen <sup>r</sup>	92/92	—	—	1/1	—
Sorge vor Nachteil bei Weigerung <sup>s</sup>	92/92	—	—	—	1/1
Nachteil erfahren <sup>t</sup>	90/91	1/1	—	2/1	—
Sexuelle Diskussion aufgedrängt <sup>u</sup>	70/90	15/2	7/-	-/1	1/-
Hinterhergerufen / -gepiffen <sup>v</sup>	71/89	11/2	9/2	1/-	1/-
Sex gegen ihren Willen versucht <sup>w</sup>	91/91	2/2	—	—	—

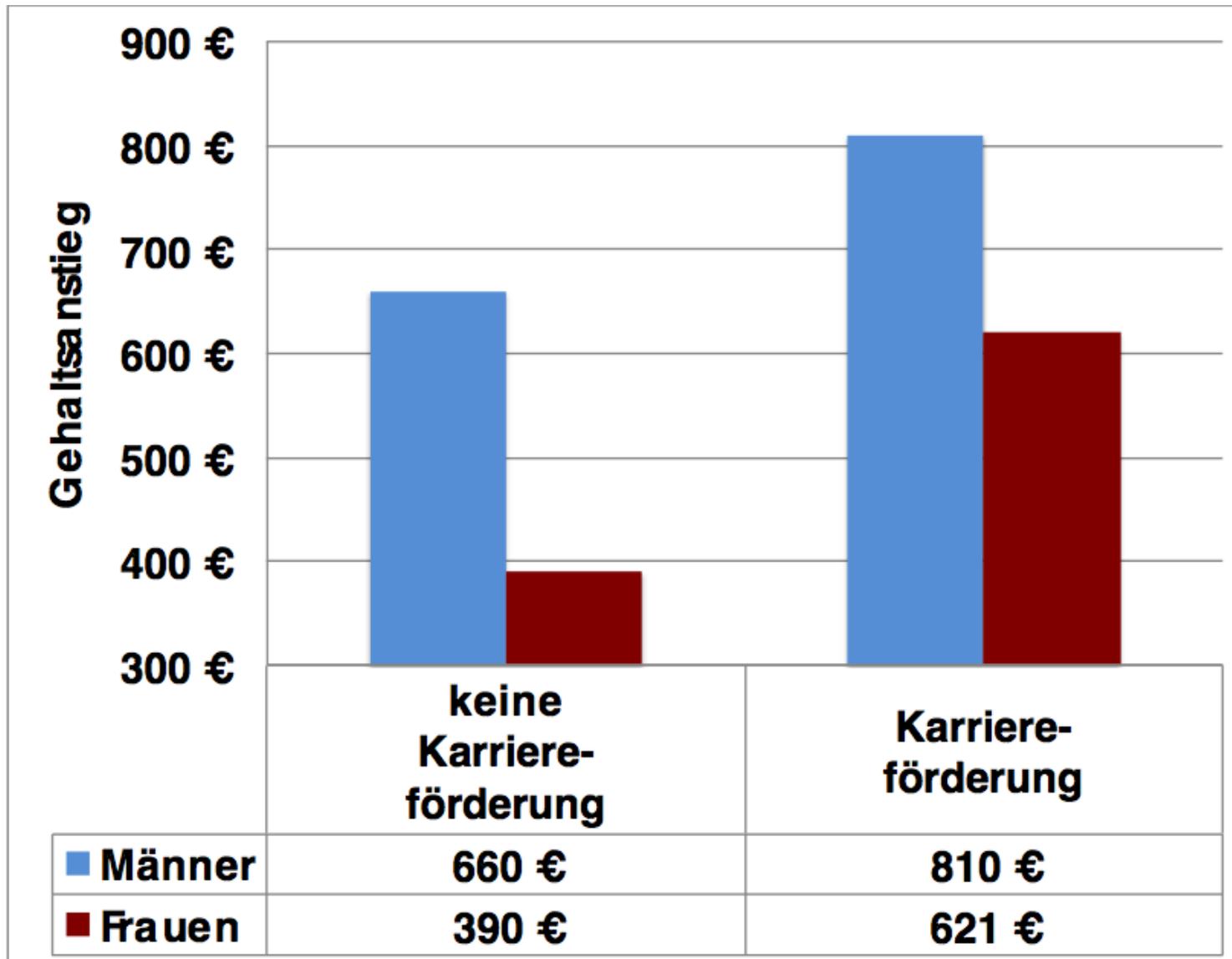
Anmerkung. N = 93

**Evidenz**

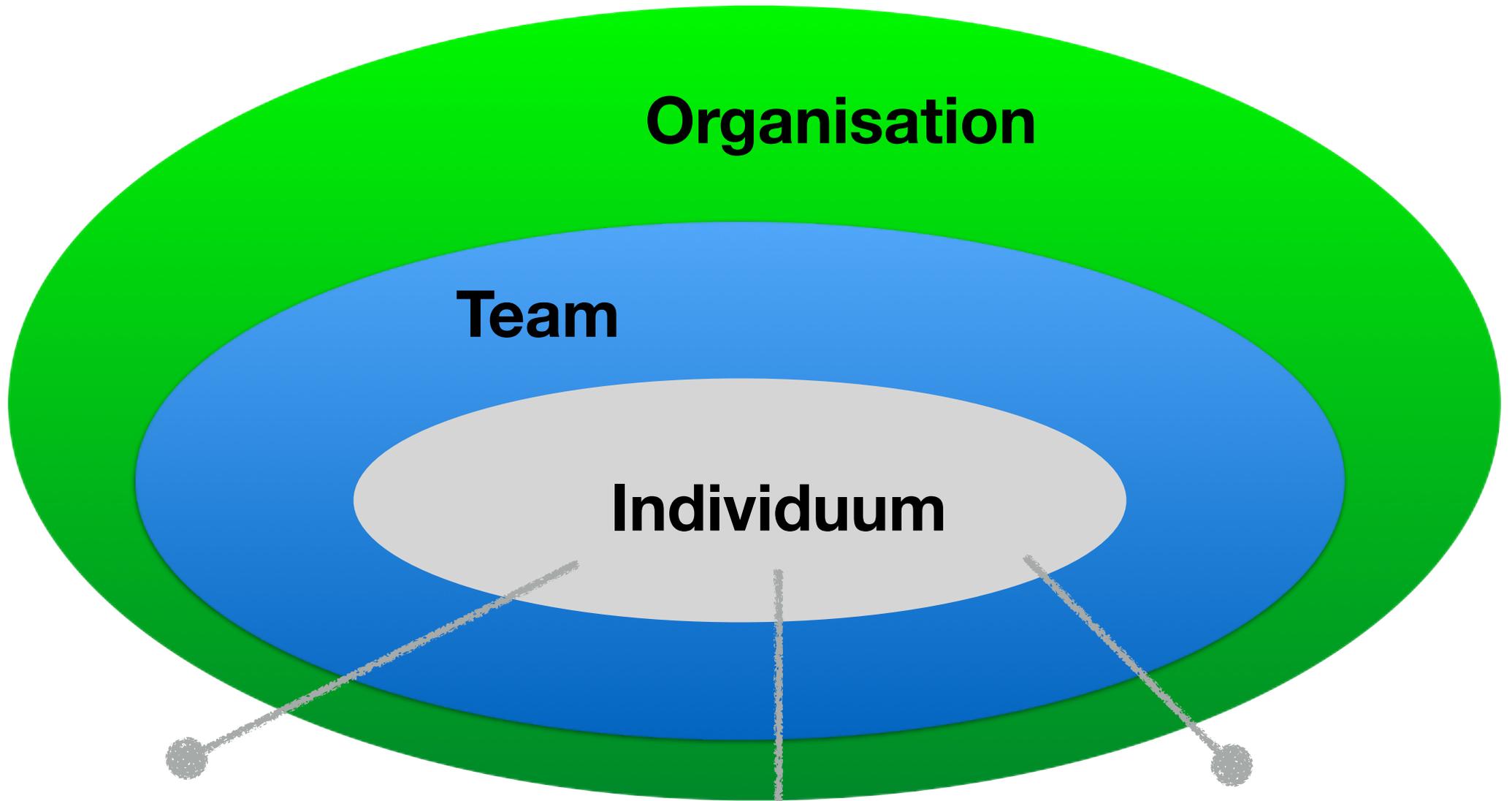








**Lösung**



**Organisation**

**Team**

**Individuum**

**Sexuelle Belästigung**

**Geschlecht**

**Ebene der Dyade**

**Organisation**

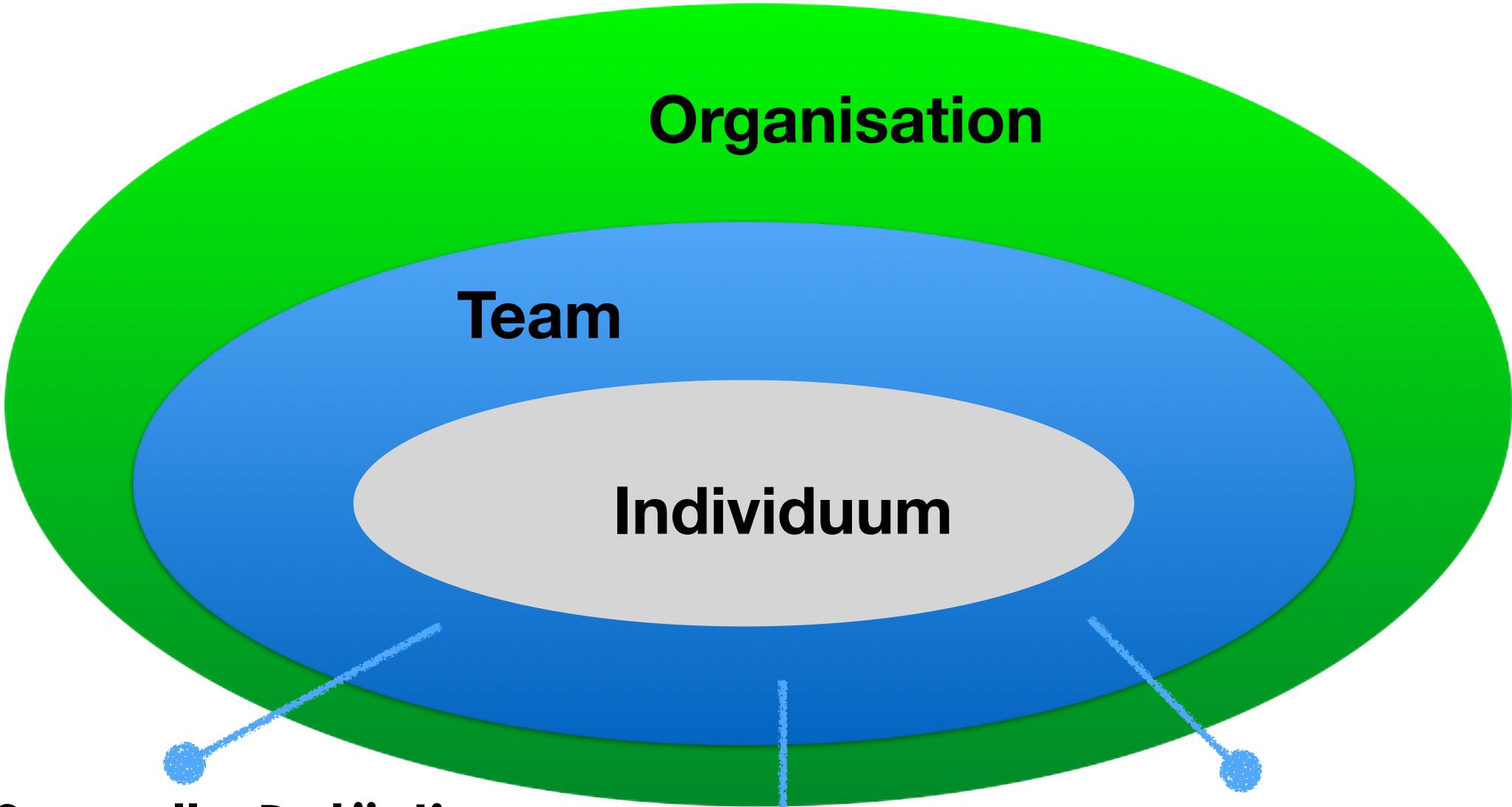
**Team**

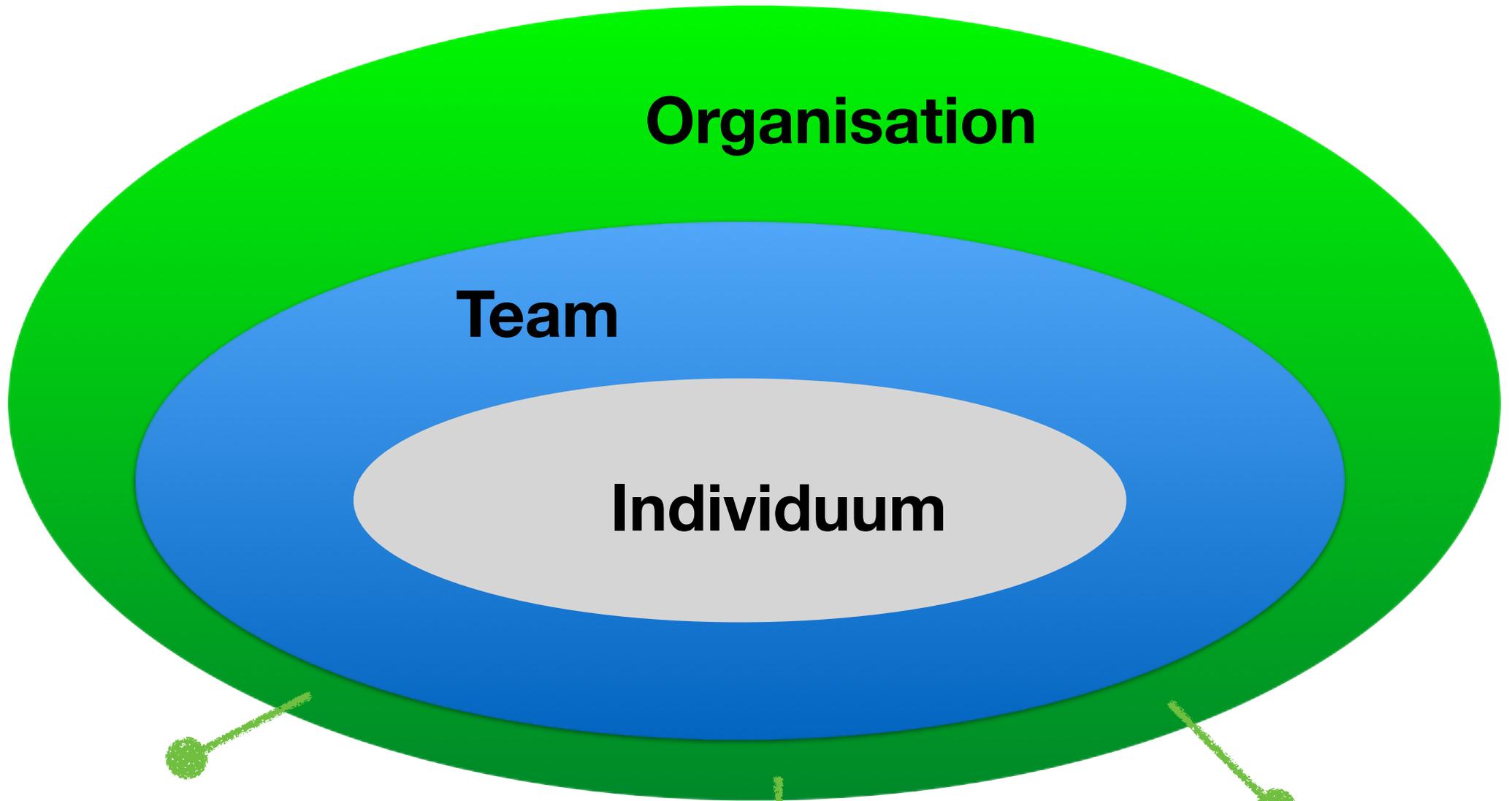
**Individuum**

**Sexuelle Belästigung**

**Geschlechterverhältnis**

**Ebene der Führung und  
Zusammenarbeit**





**Organisation**

**Team**

**Individuum**

**Sexuelle Belästigung**

**Geschlechterverhältnis**

**Ebene der Kultur und des Klimas**

# Schmidt sucht Schmidtchen

---

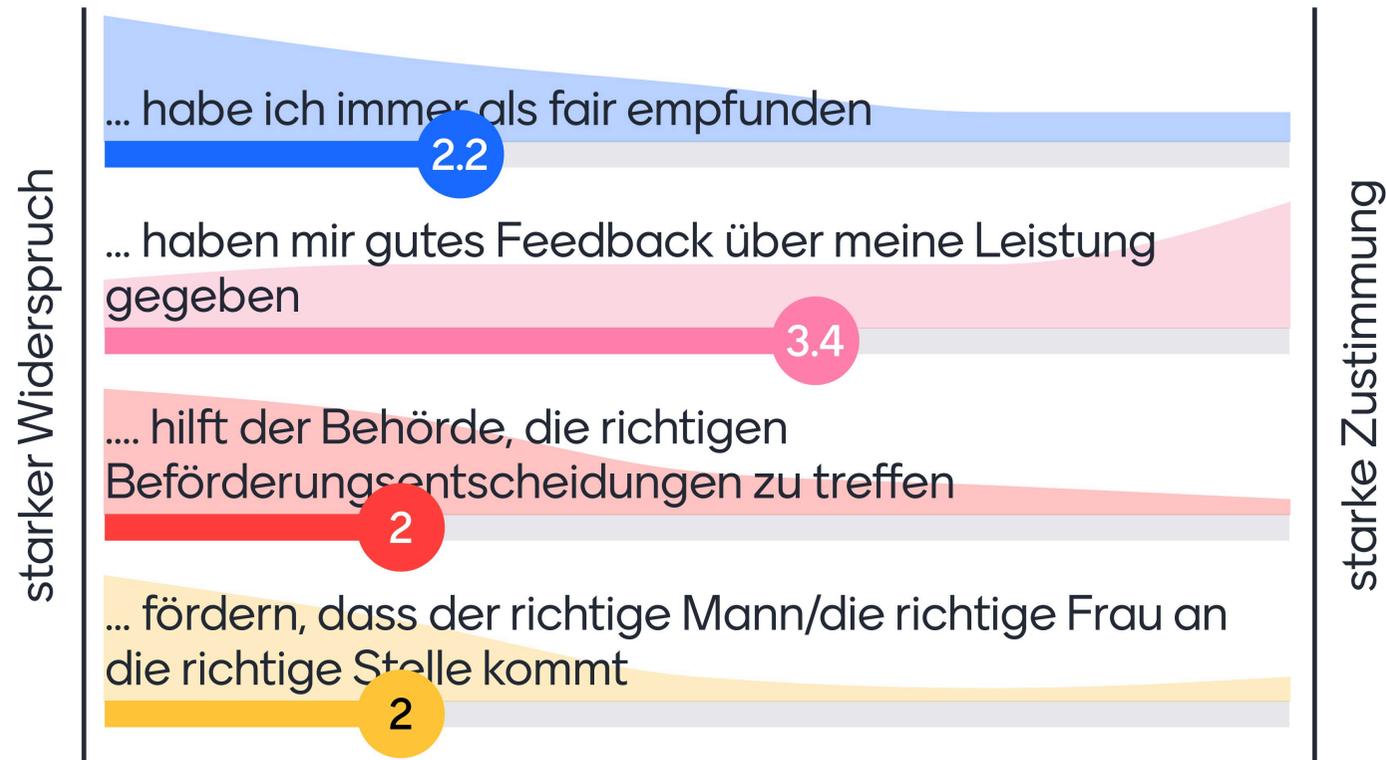
***Das Klima in der Organisation ist die Wahrnehmung der Beschäftigten, welche Richtlinien, Praktiken und Verfahren in der Organisation existieren um ihre Ziele zu erreichen.***

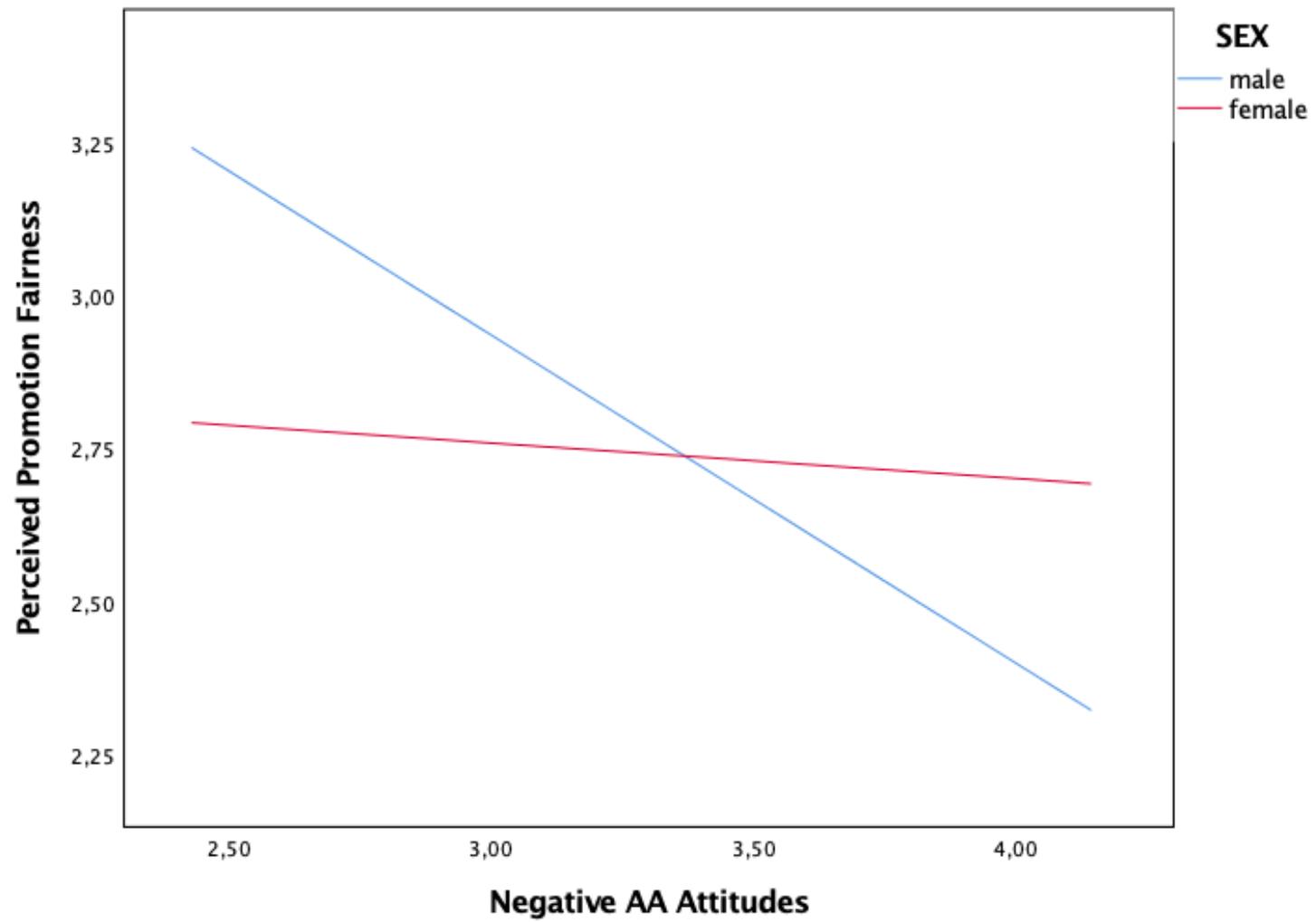
***Eine Kultur und ein Klima reflektieren die Werte, Haltungen und Talente der Menschen, die sich für die Organisation entscheiden, ausgewählt werden, aufsteigen und verbleiben. Diese Kräfte erzeugen eine Organisation mit ihrer eigenen Persönlichkeit.***

***(Neville und Schneider 2021; Schein 2004; Schneider 1989).***

***Inklusionsklima***  
***Gleichstellung***

# Personalbeurteilung

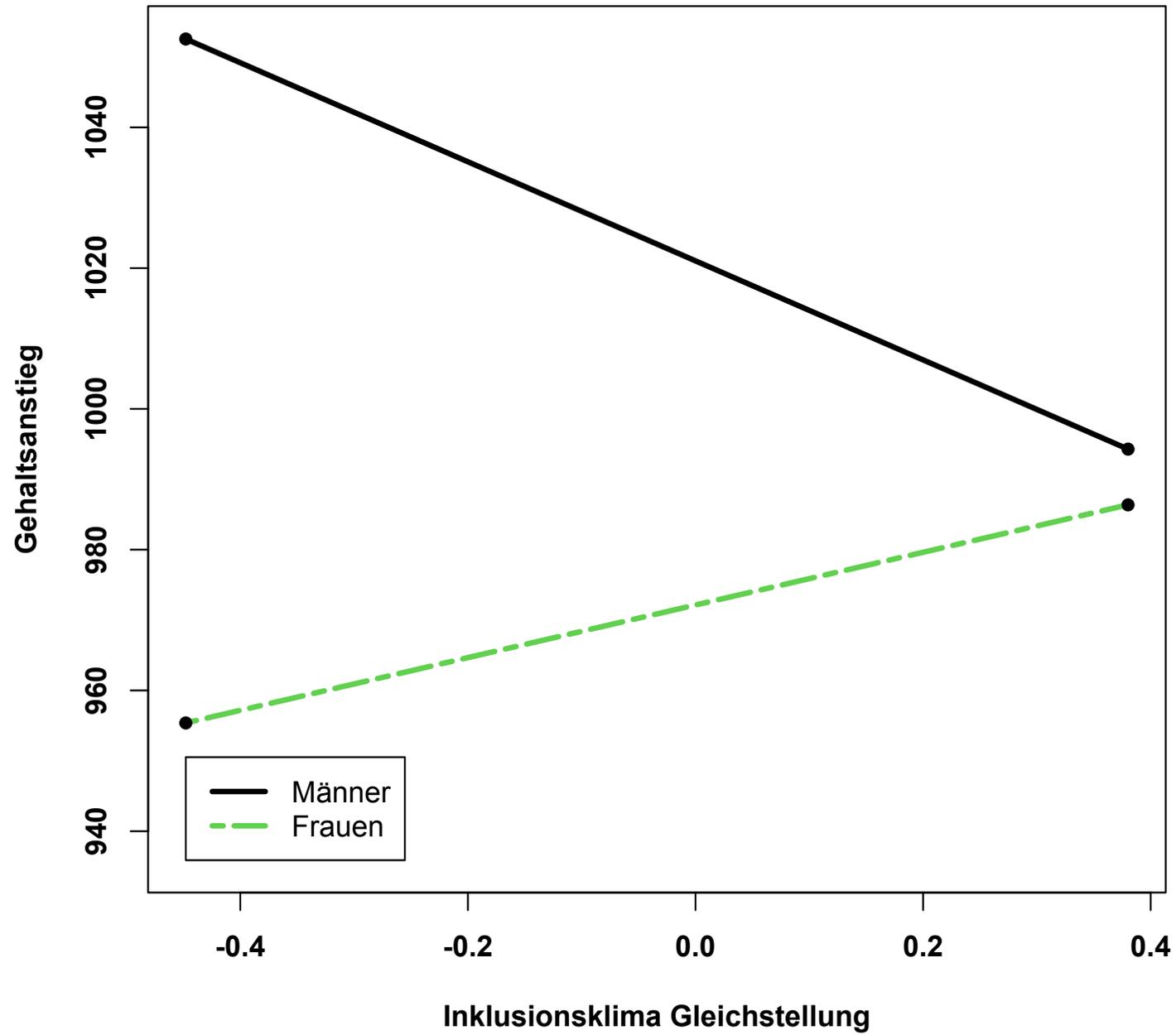




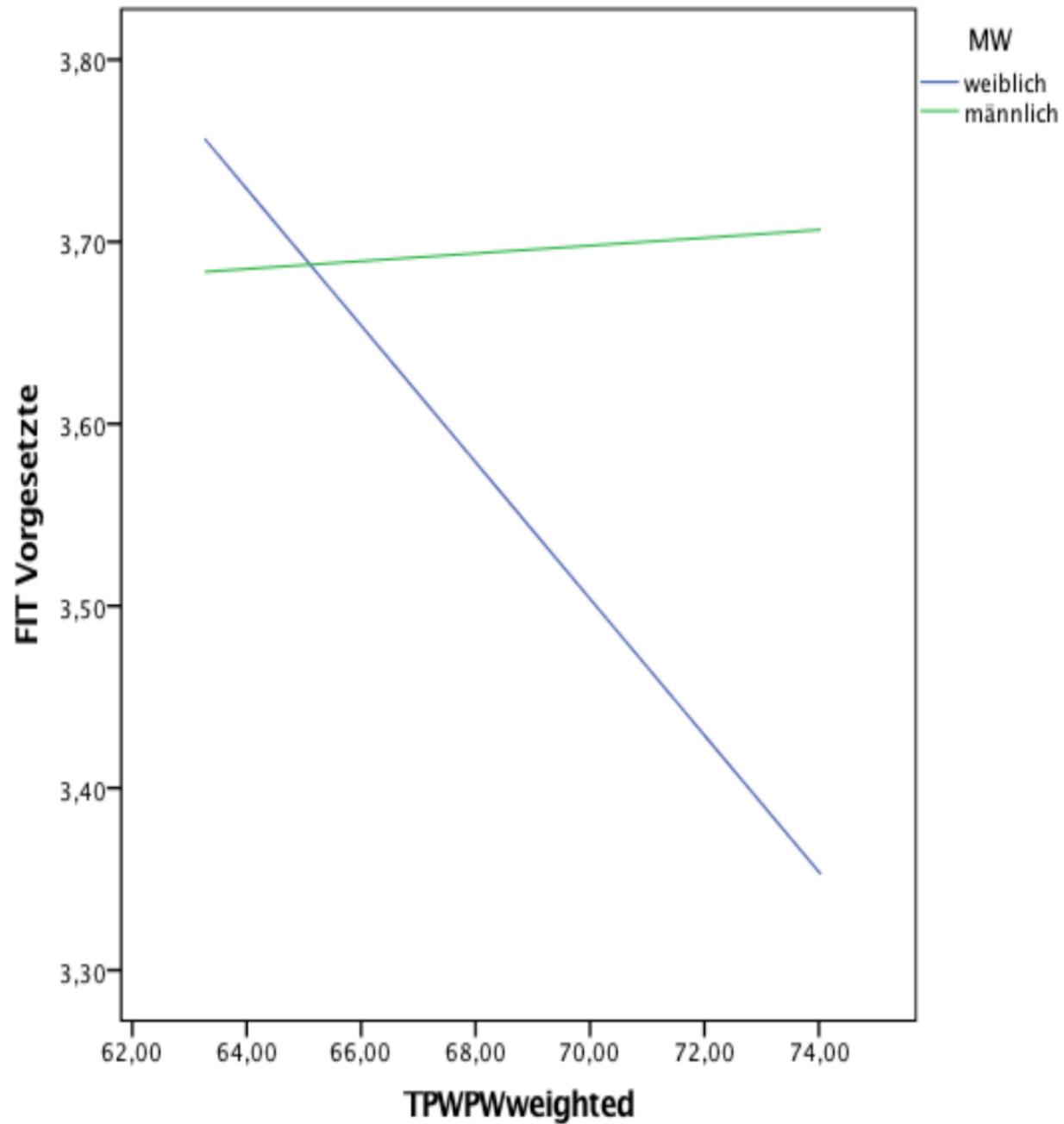
1. Meine Behörde leistet gute Arbeit, um Frauen über Möglichkeiten zur Karriereentwicklung zu informieren
2. In meiner Behörde gibt es gezielte Angebote zur Förderung der Karriereentwicklung von Frauen (z. B. Mentoringprogramme, Fortbildungen, Coaching).
3. Respekt und Achtung für Frauen in der Polizei wird bei unserer Arbeit hervorgehoben.
4. Die Behörde hat einen Plan, um die Diskriminierung von Frauen in unserem Arbeitsbereich zu reduzieren.

**Inklusionsklima Gleichstellung**

### HLM 2-Way Interaction Plot



***Inklusionsklima***  
***Respekt***



Der Zusammenhang von Einstellungstest (t1) und Wertschätzung durch die Führungskraft (t2) in Abhängigkeit vom Geschlecht (Polizei NI, 2015)

# Polizei

Atmosphäre ständiger Abwertung

**24%**

Weibliche Polizeibeamtinnen in den USA: Timmons, W.M., & Hainsworth, B.E. (1989). Attracting and retaining females in law enforcement: Sex-based problems of women cops in 1988. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 33, 197-205.

# Polizei

Sexuelle Belästigung im Karriereverlauf

100%

Weibliche Polizeibeamtinnen in den USA: Haar, R.N. (1997). Patterns of interaction in a police patrol bureau: Race and gender barriers to integration. *Justice Quarterly*, 14(1), 54-83.

# Polizei

Mindestens ein Ereignis im letzten Jahr

**92,5%**

Irgend ein SEQ Item, Weibliche Polizeibeamtinnen in den USA: Lonsway, K.A., Paynich, R., & Hall, J.N. (2013). Sexual Harassment in Law Enforcement: Incidence, Impact, and Perception. *Police Quarterly*, 16(2), 177-2010)

# Polizei

Mindestens ein Ereignis im letzten Jahr

**82,6%**

Irgend ein SEQ Item, Männliche Polizeibeamte in den USA:  
Lonsway, K.A., Paynich, R., & Hall, J.N. (2013). Sexual  
Harassment in Law Enforcement: Incidence, Impact,  
and Perception. *Police Quarterly*, 16(2), 177-2010)

# Polizei

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

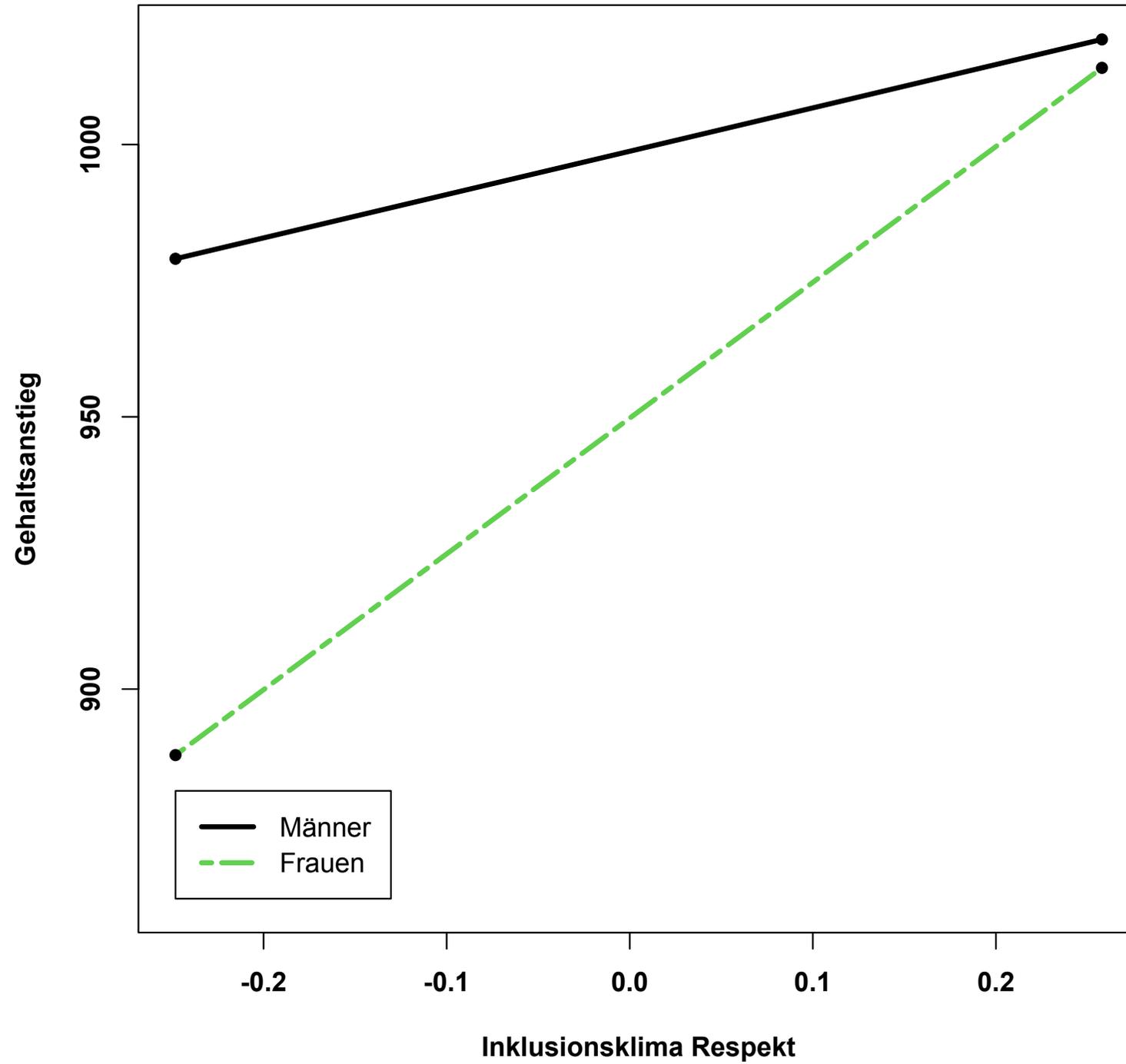
96%

Studierende der DHPol: Bockting, S., Fischbach, A. & Kleineidam, N. J. (2023). „Stell dich nicht so an...“. *Deutsche Polizei*, 4, 22-24.

1. Den Mitarbeitenden ist klar, dass abwertende oder verachtende Bemerkungen über Frauen, Homosexuelle, Menschen mit Migrationsgeschichte und anderen Menschen, die in der Polizei zu einer Minderheit zählen, zu jeder Zeit inakzeptabel sind.
2. Den Mitarbeitenden ist klar, dass alle Beschäftigten unabhängig von ihrem Status und ihrer Identität mit Respekt und Würde behandelt werden müssen.
3. Frauenverachtende Sprüche, sexuelle Übergriffe und die Diskriminierung von Frauen in der Polizei werden in unserer Behörde nicht geduldet und aktiv unterbunden.
4. Den Mitarbeitenden ist klar, dass abwertende oder verachtende Bemerkungen über Frauen zu jeder Zeit inakzeptabel sind.
5. Den Mitarbeitenden ist klar, dass alle Kolleginnen und Kollegen mit Respekt und Würde behandelt werden müssen.

**Inklusionsklima Respekt**

### HLM 2-Way Interaction Plot



# Fazit

Das Klima für Gleichstellung und Respekt charakterisiert die Wahrnehmung der Beschäftigten, welche Maßnahmen in der Behörde ergriffen werden um die Diskriminierung von Frauen und sexuelle Belästigungen zu unterbinden und ob die Ziele der Gleichstellung und ein respektvoller Umgang zwischen Männern und Frauen in der Polizei gelebt wird.

Durch ein Klima für Gleichstellung und Respekt werden systematische Unterschiede zwischen Männern und Frauen im gender-pay-gap in der Polizei reduziert.

Es ist Aufgabe von Führungskräften und Top-Management, ein Klima für Gleichstellung und Respekt in den Polizeien zu gestalten, zu fördern und zu leben und Diskriminierung, Verachtung und Herabsetzung in der Polizei zu unterbinden.