

Abstract

Die Förderung von Frauen (unterschiedlicher Altersgruppen bzw. Lebensphasen) in Führungspositionen bei der Polizei

Kurzzusammenfassung: Als strategische Aktion legte die Korpsleitung (Geschäftsleitung) der Stadtpolizei St.Gallen für das Jahr 2020 unter anderem das Thema «Vereinbarkeit von Familie und Beruf» fest. Damit verbunden ist die «Förderung von Frauen in Führungspositionen». Insbesondere im Bereich Sicherheit (der Frontpolizei mit rund 116 Polizeiangehörigen) fehlen Polizistinnen in Führungspositionen und sollen nun gefördert werden. Die Masterarbeit untersucht die vorhandenen Grundlagen, analysiert die gegenwärtige Situation in der Stadtpolizei und deren Eigenheiten. Daraus werden konkrete Massnahmen abgeleitet, die der Korpsleitung unterbreitet werden.

Verfasser: Hptm Anjan Sartory
Herausgeberin: Prof. Dr. rer. pol. Sibylle Olbert-Bock
Externer Themengeber: Oberstlt lic. iur. Ralph Hurni
Veröffentlichung (Jahr): 28. August 2020
Zitation: Anjan Sartory, 2020, die Förderung von Frauen in Führungspositionen bei der Polizei
FHS St.Gallen – Hochschule für Angewandte Wissenschaften: Masterarbeit
Schlagworte: Polizei, Führung, Frau, Frauenförderung, Vereinbarkeit

Ausgangslage

Das Thema Frauenförderung ist in den Medien, der Politik, staatlichen Organisationen und privaten Firmen vermehrt präsent. Insbesondere bei männlich dominierten Organisationen wie der Polizei sticht die Bedeutsamkeit heraus. Im September 2019 informierte der Polizeikommandant der Stadtpolizei St.Gallen die Korpsleitung darüber, dass im Jahr 2020 das Thema Frauenförderung als strategisches Ziel aufzunehmen ist. Insbesondere im Bereich Sicherheit (Frontpolizei) ist dafür zu sorgen, dass Frauen in Führungspositionen gebracht werden können. Gestützt auf diese Erwartungen und diverse Geschäftsleitungsworkshops wurde das Thema als strategisches Ziel 2020 unter der Bezeichnung «Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Arbeitszeitmodelle» in die Strategy Map aufgenommen. Am 29. Oktober 2019 führte eine Motion der Fraktion der sozialdemokratischen Partei, den Jungsozialisten und der politischen Frauengruppe zum Thema «Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Frauen in Kader und Führungspositionen» im Stadtparlament zum Beschluss, dass die Stadt St.Gallen die notwendigen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere schafft. Das Stadtparlament setzt sich in sämtlichen Bereichen für beide Geschlechter ein Ziel von jeweils 50% in Kader- und Führungspositionen und fördert aktiv Teilzeitkarrieren und Jobsharing. In der Masterarbeit soll der Blickwinkel für Ideen geöffnet werden, um das Thema anzugehen.

Ziel

Mit der Masterarbeit sollen Massnahmen erarbeitet werden, die aufzeigen, wie das eingeebnete Thema nachhaltig angegangen werden kann. Zudem soll die Arbeit der Korpsleitung als Entscheidungsgrundlage für das weitere Vorgehen dienen. Dabei gaben die folgenden Fragestellungen die Leitlinien für den Aufbau und die Bearbeitung der vorliegenden Masterarbeit:

- 1) Inwiefern sind Frauen in Führungspositionen zu finden? Inwiefern unterscheiden sich die Frauen untereinander und von den Männern im gleichen Umfeld, Alter Lebensphasen, Familienstand und Kinder?
- 2) Inwiefern gibt es im Bereich Sicherheit Frauen, die aufgrund der Dienstjahre und Qualifikationen eine Führungsfunktion im Bereich Sicherheit wahrnehmen könnten? Was beinhalten diese Qualifikationen und inwiefern werden sie durch Frauen erfüllt?
- 3) Was hemmt Frauen am Aufstieg und welche Massnahmen würden zur Förderung von Polizistinnen in Führungspositionen im Bereich Sicherheit beitragen? Mit welchen grundlegenden Massnahmen würde sich allenfalls der Frauenanteil erhöhen lassen?

Vorgehen

Um den aktuellen Stand der Forschung darzustellen, wird in dieser Arbeit zunächst die Literatur zu Frauen in Führungspositionen und Führung bei der Polizei genauer betrachtet. Dabei geht es einerseits vertieft um die Teilbereiche Erwerbsfähigkeit, die Hürden für den Aufstieg durch Stereotypen oder Rituale sowie unterstützende Möglichkeiten, um Frauen in Führungspositionen zu bringen wie Mentoring und Networking. Andererseits werden die Themen Organisation der Polizei im Allgemeinen, Führungsstil, Führungsgrundsätze und Frauen in Führungspositionen bei der Polizei beleuchtet.

Darauffolgend wird die Förderung der Frauen bei der Stadtpolizei analysiert. Dabei geht es um die existierenden Rechtsgrundlagen und die Organisation der Stadtpolizei. Der Bereich Sicherheit wird anhand von Daten des Personalinformationssystems, dem Vergleich mit anderen Ostschweizern Polizeikorps, der Ergebnisse von Interviews und einer Recherche relevanter Netzwerke erörtert.

Die Erkenntnisse aus der Beantwortung der forschungsleitenden Fragestellungen und persönlichen Feststellungen aufgrund der Recherche zum aktuellen Stand der Forschung und der Analyse im Bereich Sicherheit führen zum Massnahmenplan.

Erkenntnisse

Die Recherchen und Analysen zu der Arbeit zeigen auf, dass der Anteil der Polizistinnen im Bereich Sicherheit mit 18 Polizistinnen bei 15.5% liegt. Dabei sind sie mit 15.8% in der Fachführung und 0% in der Personalführung zu finden. Von vier Polizistinnen mit Kindern arbeiten drei in einem Teilzeitpensum von 40-60%. Im Vergleich arbeiten Polizisten im Führungsumfeld mit Kindern in den selben Lebensphasen und Altersspannen in einem Beschäftigungsgrad von 90-100%. Nur sechs Polizistinnen (ein Drittel) erfüllen die formale Voraussetzung von mindestens fünf Dienstjahren für den Einstieg in die Personalführung, zwei davon die geforderte Qualifikation bezüglich des Beschäftigungsgrades von mindestens 80%, wovon wiederum nur bei einer Polizistin Interesse an der Personalführung besteht. Somit besteht einerseits Handlungsbedarf in der Rekrutierung und dem Erhalt von Frauen in der Frontpolizei und andererseits in der Förderung von Frauen bezüglich des Einstieges in die Personalführung.

Die interne Kultur muss sich dahingehend entwickeln, dass eine diversitätsfördernde Korpskultur gelebt wird, eine diversitätsgerechte Gestaltung der Personalauswahlverfahren von der Auswahl der Polizistinnen und Polizisten für die Polizeischule bis zu den internen Stellenausschreibungen geschaffen wird und eine «Null-Toleranz-Haltung» in Bezug auf fehlbare Äusserungen und Handlungen gegenüber Frauen und Minderheiten besteht.

Um dies zu erreichen, muss das Thema klar in der internen Strategie festgehalten werden. Dazu ist die Unterstützung und Vorbildhaltung der kompletten Korpsleitung, interne Förderung von Diversität und die öffentliche Darstellung dieser Diversität notwendig. Zudem sind Schulungen im gesamten Korps zur Sensibilisierung in den Themen Stereotypen, Rituale usw. aber auch die gezielte Förderung von Polizistinnen durch Mentoring, Coaching und Schulungen zu Bewusstseinsbildung sowie Selbstbewusstsein und Führung anzustreben.

Im Massnahmenplan konnten 27 Empfehlungen für das weitere Vorgehen erarbeitet werden, um den Handlungsbedarf aus den Erkenntnissen dieser Arbeit nachhaltig anzugehen.