POLIZEI DEIN PARTNER

GEWERKSCHAFT DER POLIZEI
Landesbezirk Rheinland-Pfalz

Frauen in der Polizei

Fachkonferenz

Mainz · 7. Mai 1987

FRAUEN IN DER SCHUTZPOLIZEI

Bereicherung und Normalität

Vor 20 Jahren wurden in die rheinland-pfälzische Schutzpolizei die ersten Frauen eingestellt. Eine überfällige Verstärkung für die Frauen in der Kriminalpolizei und ein Meilenstein für unsere Polizei, die seither auf dem besten Weg ist, die Existenz beider Geschlechter auch im Berufsleben als Bereicherung und Normalität zu empfinden.

Die Verbesserung der Qualität polizeilicher Arbeit durch die Beschäftigung von Frauen in der Schutzpolizei geht weit über die ganz praktische Bedeutung, z.B. bei der Durchsuchung von Frauen oder der Betreuung traumatisierter Frauen und Kinder, hinaus. Die Redaktion Deutsche Polizei nimmt das Jubiläum zum Anlass, in dieser und den nächsten beiden Ausgaben einige Kolleginnen zu Wort kommen zu lassen; den Start macht Chris Schäfer von der Kreisgruppe Mayen.

Christiane Schäfer ist Sachbearbeiterin im K/3 der KI Mayen. Sie ist in der Kreisgruppe aktiv und Mitglied des Bezirksgruppenvorstandes

Nachdem 1987 in Rheinland-Pfalz die ersten Frauen in die Schutzpolizei eingestellt wurden, konnte ich 1988 meinen lange gehegten Berufswunsch „im eigenen Land“ erfüllen.

Kollegin Chris Schäfer im sichergestellten „Marihuana-Wäldchen“

Sport war Problem

Nach wenigen Wochen bei der Bereitschaftspolizei waren fast alle Kolleginnen überzeugt, sich einen anderen Beruf suchen zu müssen, weil sie befürchteten, das Sportpensum auf Dauer nicht zu schaffen. Die sportlichen Leistungen beeinflussten das Lehrgangsergebnis erheblich. Die Allermeisten haben sich aber durchgebissen. Auch der anfangs noch sehr militärische Umgangston legte sich mit der Zeit und das Eindringen der Frauen in die Männerdomäne Polizei wurde am Standort Enkenbach-Alsenborn Alltag.

Dienstrock abgeschafft

Männliche und weibliche Auszubildende waren untereinander von Anfang an gleichberechtigt – mit einer Ausnahme – Frauen hatten einen dienstlich gelieferten Dienstrock aus Tuchstoff in der Winterausführung, flache Slipper mit Lederbommeln und dienstliche Feinstrumpfhose (40den plus!!). Und es kam der Tag, an dem wir den Rock tatsächlich anziehen mussten. Anlass war die Verabschiedung des Bürgermeisters von Enkenbach-Alsenborn. Die Begeisterung stand uns ins Gesicht geschrieben und trotz vielfacher Beschwerden mussten wir die Röcke tragen. Das erste und letzte Mal, denn nach ständigen Beschwerden wurden die Röcke schließlich abgeschafft.

Vorurteile im Wandel

Im ersten Praktikum bei der Schutzpolizeiinspektion Mayen wurde ich noch seltsam beäugt. Insbesondere ein Kollege in meiner Dienstgruppe weigerte sich, mit mir zusammen Streife zu fahren und lehnte gar ab, sich mit mir zu unterhalten. „Frauen gehören nicht in die Polizei“, war sein Credo. Es kam aber wie es bei einer Stärke von 0/4 plus Praktikantin kommen musste, wir mussten zu einem Einsatz raus und waren die einzige noch mögliche Besatzung; er musste die „Kröte Christiane“ schlucken. Und siehe da, Polizeidienst funktionierte tatsächlich auch mit einer Frau – der Einsatz konnte bewältigt werden. Von da an war nach einer Beschnupperungsphase das Eis gebrochen und fortan stand ich sogar unter dem persönlichen „Welpenschutz“ des Kollegen und ich habe viel von ihm gelernt.

Die größte Angst der Kollegen war und ist vielleicht noch immer, mit einer Kollegin zu einer Schlägerei etc. rauszufahren. So auch in meinem ersten Praktikum geschehen. Der Auftrag lautete „Massenschlägerei vor einer Diskothek“. Wir fuhren mit den Streifenwagen vor, ich stieg aus, setzte die Mütze auf und los ging es. Schon nach den ersten Schritten verlor ich die Dienstmütze, zog damit aber die Aufmerksamkeit auf mich. Die prügelnden Personen waren so überrascht, eine Frau in Uniform zu sehen, dass sich die Schlägerei für diesen Abend erledigt hatte. Auch so kann es gehen.

Nach etlichen Jahren bei der BePo kam ich als „Studierte mit Führungsausbildung“ zur PI Andernach - und das mit nahezu null Einzeldienst-erfahrung. Dank der Hilfe der gestandenen Schutzmänner, denen ich ja quasi vor die Nase gesetzt wurde, war auch diese konfliktträchtige Situation zu bewältigen und eine sehr schöne Zeit.

Der Kreis schließt sich

Seit dem Dienstzweigwechsel arbeite ich im K/3 bei der KI Mayen, witzigerweise zusammen mit dem Kollegen, der mich im ersten Praktikum versuchte, zu ignorieren und mich heute noch liebevoll als „Panz“ bezeichnet. Damit kann ich sehr gut leben und habe meine Berufswahl nie bereut.

Deutsche Polizei

Ausgabe:
Landesbezirk Rheinland-Pfalz

Geschäftsstelle:
Nikolaus-Kopernikus-Str. 15
55129 Mainz
Telefon: (06 131) 96 00 90
Telefax: (06 131) 96 00 9 99
Internet: http://www.gdp-rp.de
E-Mail: gdp-rheinland-pfalz@gdp-online.de

Redaktion:
Jürgen Moser (v.i.S.d.P.)
Polizeipräsidium Westpfalz
67621 Kaiserslautern
Telefon: (06 31) 369 2313
Telefax: (06 31) 369 2314
E-Mail: jmoser@gdp-online.de

Verlag und Anzeigenverwaltung:
VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH
Forststraße 3a, 40721 Hilden
Telefon (02 11) 71 04-1 83
Telefax (02 11) 71 04-2 22
Anzeigenleiter: Michael Schwarz
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 27 vom 1. 9. 2000

Herstellung:
L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG.
DruckMedien
Postfach 1452, 47594 Geldern
Hartstraße 4-6, 47608 Geldern
Telefon (0 28 31) 3 96-0
Telefax (0 28 31) 8 98 87

ISSN 0170-6470

„Wir wollen Brot und Rosen"

Internationaler Frauentag 8. März 1987

Kurz einiges zur Geschichte dieses Tages:
Als direktes Vorbild des Internationalen Frauentages gelten Kundgebungen von Arbeiterinnen im Frühjahr 1909 in New York/USA, auf denen für bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen, Wahlrecht und Verbot der Kinderarbeit demonstriert wurde.
In Deutschland wurde der Internationale Frauentag erstmalig im März 1911 begangen. Für die Frauen dieser Zeit standen die Forderungen nach Durchsetzung des Frauenwahlrechts, gleicher Lohn für gleiche Arbeit und die Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Mittelpunkt.
Zum Motto „Brot und Rosen":
Es geht zurück auf einen Streik der Textilarbeiterinnen und -arbeiter in Lawrence/USA im Jahr 1912. Der Streik richtete sich gegen die Hungerlöhne und die Kinderarbeit. Die Frauen kämpften besonders entschieden für ihre Interessen und auf einem ihrer Transparente stand „We want bread and roses too! — Wir wollen Brot, aber auch Rosen!" „Brot und Rosen" — diese Worte wurden zum Motto der amerikanischen Frauenbewegung. **„Brot"** steht unter anderem für

- Recht auf Arbeit
- gleiche Bildungs- und Ausbildungschancen
- menschengerechte Arbeitsbedingungen
- eigenständige soziale Sicherung für die Frau

„Rosen" steht unter anderem für:

- familiengerechte Arbeitszeiten
- die Möglichkeit, mit Kindern zu leben und berufstätig zu sein
- die gerechte Teilhabe von Männern an Hausarbeit und Kindererziehung
- Toleranz

Das gilt auch für den öffentlichen Dienst!

Deshalb fordern wir unter anderem:

- Stop der Umwandlung von Vollzeitarbeitsplätzen in Teilzeitarbeitsplätze
- Schaffung zusätzlicher qualifizierter Arbeitsplätze im Tarifbereich, um so verbesserte Aufstiegschancen zu ermöglichen
- Beseitigung von Benachteiligungen bei teilzeitbeschäftigten Angestellten und Arbeitern
- kein Job-sharing bei der Polizei
- vermehrte Einstellung von Frauen in den Polizeidienst der Bundesländer und des BKA, Einstellung von Frauen in den BGS
- gleiche Einstellungsvoraussetzungen, Ausbildung und Verwendung von Frauen und Männern in der Polizei.

Der Fachausschuß Frauen machte — zeitweise mit einer Kollegin und einem Kollegen der ÖTV — am Morgen des 6. März mit einem Stand im Eingangsbereich des Polizeipräsidiums Mainz auf den Internationalen Frauentag aufmerksam. Es war das erste Mal, daß hier eine solche Aktion gestartet wurde. An alle Frauen, die in den ersten Vormittagsstunden das Gebäude betraten — Bedienstete wie auch Besucherinnen — wurde eine Nelke, unser Flugblatt mit Informationen und ein Veranstaltungshinweis des Deutschen Gewerkschaftsbundes überreicht. Sie reagierten durchweg positiv — überrascht, erstaunt, dann aber doch sehr erfreut.
Zusammen mit dem Kreisgruppenvorsitzenden Ernst Scharbach ging die Vorsitzende des Fachausschusses Frauen, Birgit Korb, dann noch durch die Räumlichkeiten des Polizeipräsidiums, um so alle Kolleginnen zu erreichen und eine Nelke mit Flugblatt zu übergeben.
Im Anschluß daran wurden von der Kollegin Birgit Korb die drei Dienststellen der Kreisgruppe Mainz-Bingen aufgesucht. Auch hier erhielten alle angetroffenen Frauen eine Nelke und wurden über den Anlaß informiert. ▶

Abschied von einer lupenreinen Männerdomäne.

Wir Frauen in der Polizei brauchen die Berufschancen, die wir verdienen.

Vorurteile sind zäh. Frauen im Beruf haben eine lange Erfahrung mit dem Problem, unterschätzt zu werden. Fortschritte auf dem Weg zu einer tatsächlichen Chancengleichheit sind unverkennbar, aber nach wie vor stimmt der grundsätzliche Befund: Speziell die Rolle der Frau im Beruf hat in unserer Gesellschaft immer noch nicht den Stellenwert erlangt, den sie verdient. Dies gilt für berufstätige Frauen quer durch alle Branchen – und dies gilt natürlich auch für uns Frauen in der Polizei.

Manche Vorurteile sind altmodischer, als die Polizei von heute erlaubt ...

Ja, Frauen in der Polizei – das hat man(n) sich in Deutschland über viele Jahrzehnte gar nicht vorstellen können.

Das historische Bild der Polizei, bis vor gar nicht so langer Zeit noch von Kasernenhofdrill und Kommandoton geprägt, ließ einfach keinen Platz für die schon revolutionäre Idee, daß an diesem Arbeitsplatz Frauen und Männer gemeinsam für die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger sorgen könnten. Nein, so das Vorurteil, mit dem „schwachen Geschlecht" war keine starke Polizei zu machen.

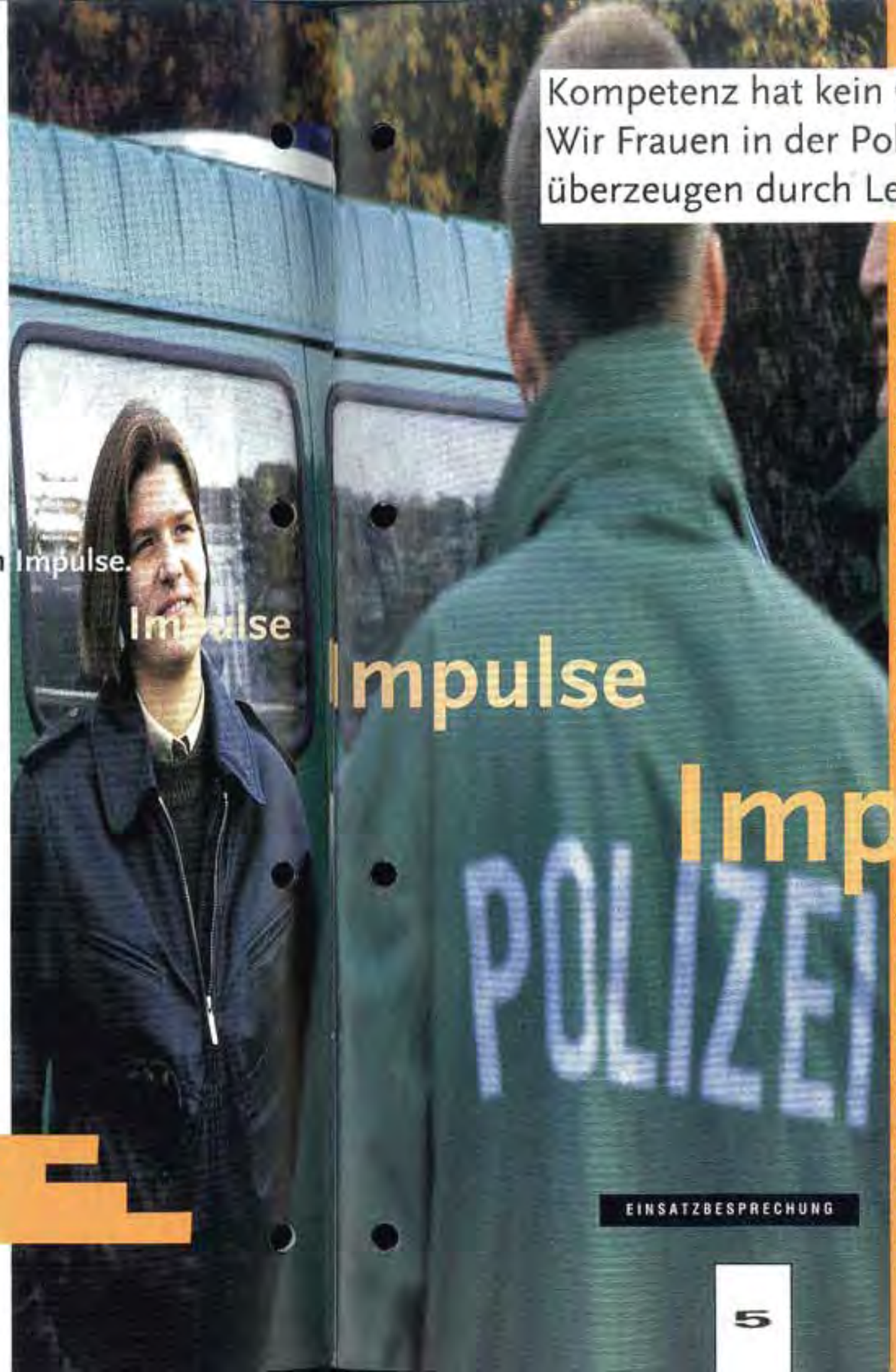
So blieb die Polizei über lange Jahre eine geradezu klassische, lupenreine Männerbastion – trotz der Frauen, die schon immer in der Verwaltung und anderen eher unauffälligen Stellen beschäftigt waren. Doch das hat sich seit einiger Zeit grundlegend geändert: Heute ist eine erfolgreiche Polizeiarbeit ohne Frauen nicht mehr vorstellbar. Indem immer mehr Frauen in selbstbewußter Einschätzung ihrer Fähigkeiten darangehen, Berufe zu ergreifen, die bis vor kurzem reine Männerdomänen waren, hat sich auch das Bild bei der Polizei gewandelt: Die Zahl der Frauen in der Polizei ist in allen Ländern und beim Bund deutlich gestiegen. So kommt der Bund mittlerweile z. B. auf einen Anteil von 21,6% Frauen im mittleren Dienst und von 16,9% im gehobenen Dienst. Und in den Ländern bewegt sich der Anteil der Frauen an den Einstellungszahlen bereits zwischen 30 und 40%.

Wir Frauen in der GdP geben Impulse. Und zwar klar nach vorn.

Die Gewerkschaft der Polizei hat diese Entwicklung aktiv begleitet und mit ihrem Einfluß gefördert. Und wir Frauen in der GdP werden nicht lockerlassen, wenn es darum geht, die Entwicklung zum Positiven mit immer neuen Impulsen voranzutreiben.

Die vorliegende Informationsbroschüre unternimmt eine Bestandsaufnahme. Sie zeigt, welche Möglichkeiten wir Frauen in der GdP haben. So wurde die Stellung der Frauengruppen in der GdP durch eine Satzungsänderung deutlich gestärkt. Die Broschüre zeigt auch, welche Ziele wir haben. Welche Ansprüche wir an eine moderne Gewerkschaft richten. Was wir bereits erreicht haben und wohin wir wollen – hin zu wirksamen Gleichstellungskonzepten und hin zu frauenfördernden Regelungen, z. B. bei der Beteiligung von Frauen an der Reform des öffentlichen Dienstes.

Wir Frauen in der GdP wissen, was wir können. Das sollte klarer erkannt und ohne Wenn und Aber respektiert werden.



Kompetenz hat kein Geschlecht: Wir Frauen in der Polizei überzeugen durch Leistung.

In den Dienststellen, in Behörden und Verbänden der Polizei sind Frauen bundesweit auf dem Vormarsch. Sie widerlegen die Vorurteile, die ihnen auch heute noch teilweise entgegengebracht werden, ganz souverän durch Kompetenz und Leistung im Beruf. Aber um voll akzeptiert zu werden, müssen Kolleginnen nicht selten immer noch mehr Leistung zeigen, als von männlichen Kollegen in gleicher Position erwartet würde.

Doch Kompetenz hat kein Geschlecht. Frauen in der Polizei beweisen in den unterschiedlichsten Funktionen und Aufgabenfeldern, daß sie ihr Fach verstehen. So kommt es, daß immer mehr Frauen Positionen einnehmen, die früher nur Männern vorbehalten waren. Immer mehr Frauen, aber längst noch nicht genug.

Chancen schaffen – statt auf Chancen zu warten: GdP für Frauenförderkonzepte.

Denn Chancengleichheit für Frauen und Männer im Beruf darf nicht nur auf dem Papier stehen.

Es hat sich einiges getan. So gibt es auch im Bund und in fast allen Bundesländern mittlerweile entweder eine Richtlinie oder schon ein Gesetz oder zumindest Eckpunkte für ein Gesetz, worin Grundregeln der Frauenförderung definiert werden. Einige Länder haben sich für die Quotenregelung entschieden. Andere sehen ausschließlich Frauenförderpläne vor.

Das heißt: Es gibt deutliche Fortschritte. Aber ebenso deutlich präsentiert sich noch immer ein Defizit: Frauen in der Polizei brauchen mehr Möglichkeiten – ihre Chancen im Beruf müssen weiter wachsen.

Es gilt, Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen und Männern gerecht werden. Rahmenbedingungen, die echte Chancengleichheit möglich machen.

Der Nachholbedarf ist groß. Die proklamierte Gleichberechtigung stimmt längst noch nicht mit der Realität des Berufsalltags überein. Es hat sich gezeigt, daß verbesserte Berufschancen für Frauen in der Polizei natürlich nicht vom Himmel fallen, sondern mit unbeirrbarem Engagement durchgesetzt werden müssen.

WIR FRAUEN IN DER GdP FORDERN:

- **einen ganzheitlichen Ansatz bei der Personalpolitik in der Polizei, statt Anpassung von Frauen an männlich geprägte Strukturen!**
- **eine bessere Bewertung von Arbeitsplätzen der Arbeiterinnen und Angestellten bei der Polizei!**
- **mehr Aufstiegschancen für Frauen in der Polizei, verbunden mit einer qualifizierten Entwicklungs- und Karriereberatung!**
- **Keine Benachteiligung durch die Nutzung von familienfreundlichen Regelungen durch Mütter und Väter!**

WIR FRAUEN IN DER GdP LASSEN NICHT LOCKER!

Wir Frauen in der GdP geben immer wieder Impulse. Mit unserem Einsatz muß man(n) rechnen. Deshalb setzt sich unsere GdP mit Nachdruck dafür ein, daß Frauen in der Polizei gezielt gefördert werden.

Pläne sind gut. Doch es reicht nicht, den guten Willen zu Papier zu bringen. Denn Papier ist bekanntlich geduldig. Wir Frauen in der GdP müssen am Ball bleiben – und geben uns nicht mit schönen Worten und unverbindlichen Absichten zufrieden. Deshalb werden wir genau darauf achten, was aus Frauenförderkonzepten tatsächlich vor Ort am Arbeitsplatz wird.

Frauenförderpläne müssen direkt vor Ort in den Dienststellen und Behörden zum Thema werden!

Unsere Forderung: Frauenförderpläne müssen mit Leben erfüllt werden. Sie dürfen nicht in irgendeiner Schublade verschwinden, sondern gehören als Dauerthema auf die Tagesordnung aller Ebenen und Gremien, in denen Weichen für die Zukunft gestellt werden. Konkret bedeutet das: Die Umsetzung und die Auswirkungen von Frauenförderplänen und allen anderen Initiativen für mehr Gleichberechtigung von Frauen im Beruf müssen in den Dienststellen und Behörden ausgiebig diskutiert werden. Es gilt, endlich zur Sache zu kommen! Und ständig am Ball zu bleiben!

Personalräte aktivieren!

Gefordert ist in ganz besonderem Maße der Personalrat. Denn Personalräte sind die Institution, die bei Personalentscheidungen ein gewichtiges Wort mitzureden haben. Das geht um so besser, je mehr GdP-Aktive in der Personalratsarbeit verantwortlich mitwirken.

Der Personalrat – darauf sollten wir Frauen mehr bauen.

Bessere Chancen und Möglichkeiten im Beruf für uns Frauen in der Polizei kommen nicht von ungefähr. Sondern von konsequentem und unbeirrbarem Engagement für unsere Interessen. Dabei kann gerade der Personalrat vor Ort eine bedeutsame Rolle spielen. Das geht am besten, wenn wir GdP-Frauen verstärkt Einfluß auf die Arbeit der Personalräte nehmen: Wenn Frauen Mitglied in der GdP werden und für den Personalrat kandidieren.

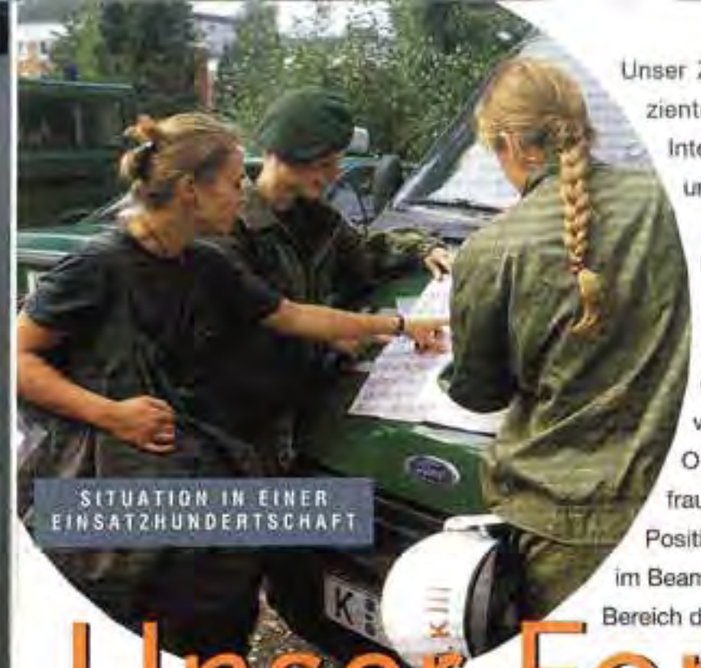
Im Beruf ist der Personalrat gewissermaßen unser direkter Anwalt – und das Organ der gesetzlichen Mitbestimmung. Seine Möglichkeiten sind gesetzlich verbrieft. Seine wichtigen Mitspracherechte erstrecken sich von der Einstellung bis zur Entlassung. Auf allen Ebenen in der Polizei.

Nicht von ungefähr stellt die Gewerkschaft der Polizei in unzähligen Personalräten die klare Mehrheit. Ihre starke Stellung in den

Personalräten verdankt sie dem Mandat der Polizeibeschäftigten. Weil sie genau wissen, was die GdP schon alles durchgesetzt hat – auch für uns Frauen. Weil sie genau wissen, daß auf die GdP stets Verlaß ist, wenn die oder der einzelne einmal kompetente Rückenstärkung braucht.

Beispiele für berufliche Angelegenheiten, bei denen GdP-Vertreterinnen und -Vertreter in den Personalräten aktiv werden – und bei denen Frauen oft besonders betroffen sind:

– Einstellung, Entlassung, Beförderung, Versetzung, Arbeitszeitregelung, Ausbildungsfragen, Fortbildung ...



SITUATION IN EINER EINSATZHUNDERTSCHAFT

Unser Forum: Die Frauengruppe der GdP.

Wir Frauen in der GdP reden in unserer Gewerkschaft mit. Denn wir wissen genau: Die Verbesserung unserer Chancen im Beruf und auch intern in unserer Berufsorganisation kann es nur geben, wenn wir selber aktiv unsere spezifischen Interessen vertreten. Frei nach dem Motto: „Ich weiß am besten, was ich will."

Gleichberechtigung ist ein ständiger Prozeß. Und es geht voran: In unserer GdP wurde die Stellung der Frauengruppen inzwischen durch eine Satzungsänderung deutlich gestärkt.

Unser Anspruch: Wir wollen, daß es in der Gewerkschaft der Polizei auf allen Ebenen aktive Frauenarbeit gibt.

Unser Ziel: Eine kompetente und effiziente Vertretung der Rechte und Interessen von uns Frauen im Beruf und in der Gewerkschaft.

Hauptanliegen der Frauengruppe in der GdP sind:

O die gesellschaftliche und gewerkschaftliche Gleichstellung von Frauen und Männern.

O die nachdrückliche Vertretung frauenspezifischer Fragen und Positionen im Beruf (insbesondere im Beamten- und Tarifrecht sowie im Bereich der Sozialpolitik).

O die Forderung nach Personalentwicklungskonzepten, die überkommene hierarchische Strukturen in der Polizei abbauen und Sozialkompetenz steigern.

O die Forderung nach einer Organisationsentwicklung in der Polizei, die unterschiedliche Fähigkeiten, Kompetenz-Schwerpunkte, Methoden und Denkweisen von Frauen und Männern zusammenführt und damit wertvolle Synergieeffekte fördert.

O die Aufarbeitung der Situation von Frauen und Männern in der Polizei als wesentlicher Bestandteil der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit – auch für Männer!

O die individuelle Beratung und Förderung jeder Kollegin und jedes Kollegen, damit sie bzw. er einen Arbeitsplatz anstrebt, der dem eigenen Leistungs- und Persönlichkeitsprofil gerecht wird.

O die aktive Kontaktpflege zu und Kooperation mit Frauengruppen des DGB, seiner Einzelgewerkschaften und mit anderen Frauenverbänden.

Jede GdP-Kollegin gehört dazu.

Wer gehört eigentlich zur Frauengruppe in unserer GdP? Ganz einfach: Jede Frau, die GdP-Mitglied ist, ist eingeladen, in der Frauengruppe mitzumachen – und ihr spezifisches Anliegen einzubringen.

Erfolg ist eine Frage des Einsatzes.

In der GdP-Frauengruppe mitzumachen, das ist ein Angebot – und eine Einladung, die eigenen Vorstellungen aktiv in unser Gewerkschaftsleben einzubringen. Und dafür stehen die Türen offen: Schon vor Ort in den Kreisgruppen ist engagierte Frauenarbeit gefragt. Je vernehmlicher wir unsere Stimme erheben, desto größer das Echo.

Auf Bundesebene gibt es die Frauengruppe (Bund).
Hier arbeiten:
– der Vorstand der Frauengruppe (Bund),
kurz: der Bundesfrauenvorstand,
– und der Geschäftsführende Vorstand der Frauengruppe (Bund),
kurz: Geschäftsführender Bundesfrauenvorstand.

Die Bundesfrauenkonferenz der GdP.

Alle vier Jahre tritt als oberstes Organ der GdP-Frauengruppe die Bundesfrauenkonferenz zusammen. Sie trifft sich immer rechtzeitig vor dem GdP-Bundeskongreß, damit Anträge, Initiativen und Impulse zugunsten der Frauen termingerecht zum GdP-Kongreß eingebracht werden können.

Frauenförderpläne der GdP.

Für mehr Mitsprache und mehr Mitwirkung in unserer Gewerkschaft.

Wir Frauen in der GdP sind auf dem Weg nach vorn. Aber es ist ein Weg, von dem wir sicherlich noch gemeinsam mit aufgeschlossenen männlichen Kollegen manche Steine wegräumen müssen. Unsere GdP fördert Frauen. Nicht nur mit konkreten Initiativen und individueller Interessenvertretung vor Ort: Unsere GdP fördert Frauen auch nach Plan. Nach dem Frauenförderplan der GdP.

Ist das wieder nur ein gutgemeintes Stück Papier? Oder worum geht es tatsächlich?

Nun, der Frauenförderplan der GdP ist eine Basis zum Besseren. Als Plan kann er nur Wegweiser sein, der klare Ziele absteckt. Mit dem Plan alleine ist es natürlich nicht getan.

Entscheidend ist, daß sich immer mehr Frauen in unserer GdP für die aktive Mitarbeit in der Gewerkschaft entscheiden.

Stark kann die Frauenarbeit in der GdP nur sein, wenn sie auch starke Wurzeln hat – an der Basis. Die Bedeutung der gewerkschaftlichen Frauenarbeit vor Ort kann gar nicht hoch genug eingeschätzt werden!

Frauenarbeit vor Ort bewirkt viel:
Sie hilft bei kleineren Problemen, schafft Solidarität, ermöglicht Beratung und konkrete Unterstützung (bis hin zur Lebensberatung und Lebenshilfe), organisiert gemeinsame Veranstaltungen und noch manches mehr.

Darum ist es so wichtig, aktiv zu werden! Und dieser Aufruf gilt für jede Frau in der Polizei.

GLEICHE RECHTE SOLLEN GELEBTE PRAXIS WERDEN.

Gleiche Rechte für Frau und Mann sind im Artikel 3 des Grundgesetzes verbrieft. Der Frauenförderplan unserer GdP merkt dazu an:

„Die Gewerkschaft der Polizei stellt fest, daß Gleichberechtigung von Frau und Mann in der Gesellschaft weder durch Postulate in Gesetzen noch durch programmatische Bekundungen sichergestellt, sondern einzig durch eine veränderte und gelebte Praxis errungen werden kann. Diese Einsicht macht es notwendig, die Voraussetzungen für die praktische Umsetzung in der Gewerkschaft der Polizei zu schaffen. Dies geschieht durch den Frauenförderplan der Gewerkschaft der Polizei."

DER FRAUENFÖRDERPLAN DER GdP MUSS MIT LEBEN ERFÜLLT WERDEN.

Dies gilt nicht nur für den Frauenförderplan auf Bundesebene, sondern auch für die Frauenförderpläne der Landesbezirke. Die Vorstände sind für die Umsetzung verantwortlich. Alle anderen GdP-Gremien sind aber auch aufgefordert, die Inhalte mit Leben zu erfüllen.

Dabei geht es uns darum, daß

- Frauen innerhalb unserer GdP mehr Einfluß bekommen, und das bedeutet nicht zuletzt: mehr Funktionen mit Gestaltungsmöglichkeiten.
- Frauen und Männer gleichberechtigt zukunftsweisende Gewerkschaftspolitik erarbeiten, z. B. von den GdP-Personalvertretern, in Bildungs- und Diskussionsveranstaltungen, in der Kulturarbeit etc.
- Frauenarbeit als Querschnittsaufgabe gesehen und nicht auf Fragen von Vereinbarkeit von Familie und Beruf reduziert wird.

Interne Erfolge der GdP-Frauenarbeit. Steter Fortschritt läßt verkrustete Strukturen bröckeln ...

Beispiele – was wir in unserer GdP erreicht haben:

O Wir haben mittlerweile in der Organisation den stärkeren Status einer „Frauengruppe" – wir sind kein „Fachausschuß" mehr.

O Koordination und Kooperation der Frauengruppen auf allen GdP-Ebenen wachsen erfreulich.

O Die GdP-Frauengruppe hat ihre eigene Identität, die sie auch nach „außen" dokumentiert.

O Und: Der Mitgliederanteil der Frauen in der GdP steigt ständig und liegt schon bei rund 15%.

AUSWIRKUNGEN DER GdP-FRAUENARBEIT:

O Es gibt in fast allen Ländern Gleichstellungsgesetze, an denen wir bei der Erarbeitung und insbesondere der Umsetzung mitgewirkt haben.

O Alle Länder – einschließlich BKA und BGS – haben Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragte, die ganz überwiegend durch die GdP gestellt, qualifiziert und unterstützt werden.

O In allen Ländern und beim BGS wurden Einstellungsbeschränkungen für Frauen abgeschafft.

O In Bereichen von Flexibilisierung von Arbeitszeiten haben wir viel bewirkt.

Top-Thema für Frauen (und Männer!) in der Polizei: Mehr flexible Gestaltungsmöglichkeiten bei den Arbeitszeiten.

Die Doppelbelastung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind ein Top-Thema für Mütter und Väter – allerdings sind immer noch überwiegend die Frauen davon betroffen.

So übernehmen Frauen in der Polizei Teilzeitstellen nicht etwa deswegen, weil sie weniger arbeiten wollen – sondern in der Regel, weil sie einfach mehr arbeiten müssen.

Deshalb fordert unsere GdP:

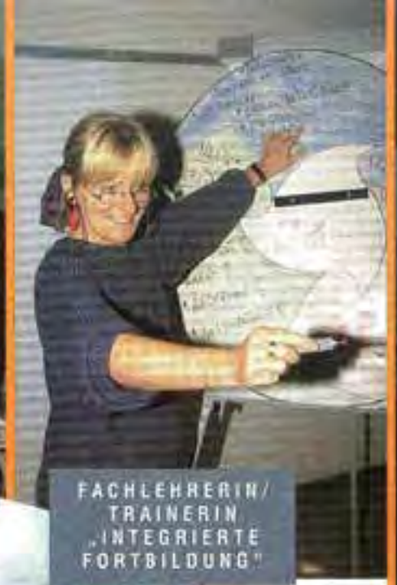
O Arbeitszeitflexibilität – insbesondere tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeiten, die den Interessen von Müttern und Vätern entgegenkommen!

O ständige Kontaktpflege zu und das Schaffen von Wiedereinstiegskonzepten für Beurlaubte!

O Teilzeitarbeit muß künftig in allen Führungs- und Funktionsstellen innerhalb der Polizei möglich sein!

O Die öffentlichen Arbeitgeber sind aufgefordert, sich am Ausbau von Kindertagesstätten und anderen Kinderbetreuungseinrichtungen für Polizeibeschäftigte zu beteiligen oder entsprechende Elterninitiativen nachdrücklich zu unterstützen!

ANGESTELLTE IN EINER WAFFENKAMMER/ GERÄTEVERWALTUNG



FACHLEHRERIN/ TRAINERIN „INTEGRIERTE FORTBILDUNG"

SPURENSICHERUNG

POLIZEIREITERIN BEI EINSATZVORBEREITUNGEN

SITUATION IN EINER EINSATZHUNDERTSCHAFT

KOLLEGIN AUF DEM STEUERSTAND EINES WASSERWERFERS (WAWE)

GdP. Die Nummer Sicher.

Leistungen für Mitglieder, die im GdP-Beitrag enthalten sind:

Für unsere GdP sprechen starke Argumente:

* Die GdP leistet eine kontinuierliche Frauenarbeit – auf allen Ebenen. Wir sind die einzigen, die seit über 10 Jahren im Polizeibereich kontinuierliche Frauenarbeit leisten und unsere Vorstellungen in Bundes- und Landespolitik erfolgreich einbringen konnten.

* Die GdP bietet ihren Mitgliedern kostenlose Beratung und Information – in der Ausbildung und später im täglichen Dienst.

* Die GdP bietet ein Forum für engagierte junge Frauen: in der JUNGEN GRUPPE (GdP) – mit „Contact", der GdP-Zeitschrift für den Polizeinachwuchs.

* Die GdP hat Ansprechpartner/innen, wenn frau sie braucht.

* Die GdP sendet jedem Mitglied das monatliche GdP-Magazin „Deutsche Polizei" kostenlos ins Haus.

* Die GdP stellt jedem Mitglied einen Mitgliedsausweis mit Foto im Scheckkartenformat aus – fünfsprachig und damit eine Hilfe unter Kollegen/innen auch im Ausland.

* Die GdP bietet Seminare zu gewerkschaftlichen, gesellschaftlichen und berufspolitischen Themen – bei Bedarf mit Kinderbetreuung (Seminare bitte aktuell bei der GdP-Landesgeschäftsstelle erfragen!).

Und politisch gesehen:

* Die GdP ist kompetenter Tarifpartner im öffentlichen Dienst.

* Die GdP nimmt Einfluß auf die Sozial-, Beamten- und Innenpolitik – auf Länder- und auf Bundesebene.

* Die GdP ist „Sprachrohr" für Polizeiangelegenheiten in der Öffentlichkeit – in den Medien.

Das zahlt sich aus.

FRAUEN IN EINEM FORTBILDUNGSSEMINAR

Diese Leistungen und noch so einige mehr sind für einen geringen monatlichen Mitgliedsbeitrag zu bekommen.

Sicherheit großgeschrieben.

Weitere GdP-Leistungen:

Ebenfalls im Mitgliedsbeitrag enthalten sind:

- der umfassende GdP-Rechtsschutz
- die Dienst-Haftpflicht-Versicherung
- die Regreß-Haftpflicht-Versicherung
- die Unfall-Versicherung
- die Sterbegeldhilfe

Darüber hinaus hat unsere GdP noch zusätzliche kostengünstige Angebote zur Absicherung – und zwar in Zusammenarbeit mit:

O der Polizeiversicherungs-Aktiengesellschaft (PVAG)
Joseph-Scherer-Straße 3
44139 Dortmund
Telefon: 02 31/1 35-22 00

- Erhöhung der im Mitgliedsbeitrag enthaltenen Unfall-Versicherung
- Privat-Haftpflicht-Versicherung (mit Einschluß Dienst-Haftpflicht)
- Verbundene Wohngebäude
- Hausrat-Versicherung

AUS- UND FORTBILDUNG, SCHIESSTRAINING/ EINSATZTRAINING

- Tierhalter-Haftpflicht-Versicherung
- Haus- und Grundbesitzer-Haftpflicht-Versicherung
- Bauherren-Haftpflicht-Versicherung
- Reisegepäck-Versicherung
- und die Krankenversicherungs-Anwartschaft für Anwärter/innen in der Polizeiausbildung

O der AdvoCard
Rechtsschutzversicherung AG
Postfach 10 64 31
20043 Hamburg
Telefon: 0 40/23 73 10

- Verkehrs- und Fußgänger-Rechtsschutz
- Privat-Rechtsschutz
- Wohnungs-Rechtsschutz

zu günstigen Jahresbeiträgen

O der BHW-Bank
Die GdP-VISA-Card
- inklusive einer kostenlosen Partnerkarte für nur 27,50 DM im Jahr. Die derzeit günstigste Kreditkarte am Markt. Die BHW-Bank übernimmt den Umtausch Ihrer bisherigen Karte, sofern Sie dies wünschen.

- mit der Verlustversicherung (bei Verlust der Karte) zum Preis von 35,– DM jährlich für GdP-Mitglieder

O Spezielle Service-Angebote für Mitglieder bieten:
- der GdP-Landesbezirk
- der GdP-Bezirk BGS und
- der GdP-Bezirk BKA

Bitte erfragen Sie die aktuellen Angebote bei der GdP-Geschäftsstelle Ihres Landesbezirks/Bezirks oder direkt bei Ihrer GdP-Kreisgruppe.

Editorial Dieter Wimmer/Elke Rath

Liebe Kolleginnen,
wenn es um die Gleichberechtigung von Frau und Mann geht, wenn die Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf das Thema ist, dann mischen sich schon mal spitze Pointen und Bissigkeiten in die Diskussion. Vielleicht kennen Sie dieses Beispiel: „Manche Dinge sind so einfach, daß sie sogar ein Mann versteht."

Viele männliche Kollegen in der Polizei haben längst verstanden, daß Frauen in der Polizei Kolleginnen mit gleichen Pflichten und gleichen Rechten sind. Daß Frauen in der Polizei durch ihre Leistung überzeugen – und bei vergleichbarer Leistung auch vergleichbare Chancen im Beruf verdienen.

Das ist auch dem Engagement unserer GdP zu verdanken, die in einem längeren Prozeß den Weg freigemacht hat für mehr Beteiligung, für mehr Mitsprache und bessere Chancen für Frauen in der Polizei – und in unserer GdP. So wurden 1986 beim Bundeskongreß der Gewerkschaft der Polizei bedeutende Weichen für eine völlige Neuorganisation und einen wesentlich verbesserten Stellenwert der Frauenpolitik in unserer GdP gestellt. Seither gibt es eine eigene Abteilung für Frauenpolitik beim Bundesvorstand. 1990 wurde der Frauenförderplan beim 19. Ordentlichen Bundeskongreß der GdP verabschiedet. 1994 fand in Suhl die „1. Bundesfrauenkonferenz der GdP" statt.

Das alles zeigt: Es ist vieles in Bewegung gekommen. Aber es bleibt gewiß noch eine Menge zu tun. Noch ist die grundgesetzlich garantierte Gleichstellung von Frauen und Männern eher ein Ziel denn ein Faktum unserer Lebenswelt in der Polizei. Doch Fortschritte sind unverkennbar. Dennoch ist in unserem traditionell von Männern dominierten Beruf ein nachhaltiges Umdenken vonnöten. Längst noch nicht jedermann hat verstanden, was die Zeit und die Gleichberechtigung erfordern.

Vor der 1. Bundesfrauenkonferenz in Suhl hat der Vorstand der Frauengruppe angemerkt: „Wer Gleichberechtigung voranbringen will, muß verkrustete Machtstrukturen aufbrechen, die durch eine rollengemäße Erziehung bis jetzt zementiert werden. Die Rolle, die Männer teilweise auch heute noch Frauen innerhalb der Familie zuweisen, ist nicht nur ein Ärgernis, sie bietet auch eine Chance für Veränderung." Das ist nach wie vor aktuell.

Es sind die Frauen in der GdP selber, die die besten Beiträge zu diesem Umdenken leisten können. Durch das aktive Engagement für die eigenen Interessen. Durch den Einsatz gegen Ungleichbehandlung, wo immer sie dingfest gemacht werden kann.

Wir wünschen unseren Kolleginnen in der GdP dabei weiterhin viel Erfolg.

Mit kollegialen Grüßen

Dieter Wimmer
Stellvertretender GdP-Bundesvorsitzender
und zuständig für Frauenpolitik

Elke Rath
Vorsitzende der Frauengruppe (Bund)

Die GdP im weltweiten Internet.

Die GdP Internet-Adresse: http://www.gdp.org
Die GdP E-Mail-Adressen: 106261.2321@compuserve.com (Bundesvorstand)
100607.2620@compuserve.com (Pressestelle)
101457.1075@compuserve.com (VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH)

IMPRESSUM

Herausgeber: Gewerkschaft der Polizei

Bundesvorstand, Abteilung Werbung, Hilden

Verantwortlich: Peter Rieger, Leiter der Abteilung Bildung/Werbung

Text und Gestaltung: SCHONING Werbeagentur GmbH, Düsseldorf

Fotos: Hermann Wesseling, Köln

Druck: Druckhaus Siebold, Herne

© Organisations- und Service-Gesellschaft der Gewerkschaft der Polizei mbH

Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem umweltfreundlichen Papier

2/97

DEUTSCHE POLIZEI
Zeitschrift der Gewerkschaft der Polizei

Frauen in der Schutzpolizei

Podiumsdiskussion der GdP am 7. Mai 1987 in Mainz

In Anwesenheit des Leiters der Polizeiabteilung im MdIufSp, LMR Hanns Peter Ludwig, sowie der nahezu kompletten obersten Führung der rheinland-pfälzischen Vollzugspolizei angeführt vom Leitenden Direktor der Polizei, Ludwig Traub, wurden viele Fragen, die sich aus der zum 1. September 1987 vorgesehenen erstmaligen Einstellung von Frauen in die rheinland-pfälzische Schutzpolizei ergeben, beleuchtet.

Unter lebhafter Beteiligung der anwesenden Kolleginnen und Kollegen im Saal diskutierten auf dem Podium unter der Leitung von Frau Brigitte Kirstein (SWF),

- Herr Staatssekretär Franz-Peter Basten,
- die Frauenbeauftragte der Landesregierung, Frau Dr. Maria Böhmer,
- Kathrin Lochner, Schutzpolizeibeamtin in Hessen,
- Klara Hermann, Vorsitzende des GdP-Bundesfachausschusses Frauen,
- Birgit Korb, Vorsitzende des GdP-Landesfachausschusses Frauen,
- Werner Blatt, Vorsitzender des GdP-Fachausschusses Schutzpolizei in Rheinland-Pfalz.

Der Verlauf der Diskussion zeigte sehr deutlich, wie notwendig es ist, möglichst rasch der Einsicht zum Durchbruch zu verhelfen, daß Frauen in der Schutzpolizei nichts Besonderes, nichts Exotisches sind — damit Vorurteile und Vorbehalte, die heute ohne Zweifel noch vorhanden sind, sowohl in der Bevölkerung, als auch bei Vorgesetzten und Ausbildern und in der Kollegenschaft männlichen Geschlechts abgebaut werden können. Solange dies noch nicht erreicht ist, erscheint eine gezielte, innerpolizeiliche Vorbereitung unverzichtbar.

Die GdP hatte eigens für diese Veranstaltung eine Broschüre drucken lassen — eine besonders gut gelungene, wie ich meine. In den darin abgedruckten Grußworten und Fachbeiträgen lassen sich nahezu alle später in der Diskussion aufgeworfenen Fragen finden. Deshalb will ich den Versuch machen, vorwiegend mit Zitaten aus diesen Beiträgen die Problematik aufzuzeigen.

Auf dem Podium von links nach rechts: Kathrin Lochner, Birgit Korb, Klara Hermann, Brigitte Kirstein, Franz Peter Basten, Dr. Maria Böhmer und Werner Blatt.

Aus dem Grußwort von Innenminister Kurt Böckmann:

„Ich begrüße es, daß der Landesbezirk Rheinland-Pfalz der Gewerkschaft der Polizei, die sich diesem Problembereich schon seit Jahren engagiert widmet, das Thema nun in Form einer Podiumsdiskussion aufgreift, und ich hoffe, daß die Ergebnisse dieser Veranstaltung Eingang in unsere Bemühungen um die Gleichberechtigung von Mann und Frau finden werden.

Die erste Einstellung von Frauen in die Schutzpolizei ist sicherlich ein sehr wichtiger Schritt auf dem Weg zu mehr Gleichberechtigung. Eine konsequente Weiterentwicklung der Wahlfreiheit im Rahmen der neuen Partnerschaft zwischen Mann und Frau sowie der Abbau von Benachteiligungen erfordern zum Teil tiefgreifende Bewußtseinsänderungen und strukturelle Wandlungen. Dies gilt vor allem für das Vordringen der Frauen in Bereiche, die bisher den Männern vorbehalten waren."

Aus dem Grußwort von Rudolf Scharping, Vorsitzender der SPD-Landtagsfraktion:

„In anderen Ländern hat sich der Einsatz von Schutzpolizistinnen bereits hervorragend bewährt. Die Beamtinnen werden von der Bevölkerung in vollem Umfange akzeptiert. Die künftigen Schutzpolizistinnen sind in hohem Maße motiviert und ebenso belastbar wie ihre männlichen Kollegen. Auch die Zusammenarbeit zwischen männlichen und weiblichen Polizeibeamten hat sich in den anderen Ländern sehr gut entwickelt. Es ist also nur ein Gebot der Vernunft und auch der Gleichstellung von Mann und Frau, nunmehr auch in Rheinland-Pfalz mit der Einstellung von Frauen in die Schutzpolizei des Landes zu beginnen."

Aus dem Grußwort von Hans-Otto Wilhelm, Vorsitzender der CDU-Landtagsfraktion:

„Das Thema ‚Frauen in der Polizei' löst bei vielen Menschen immer noch ein gewisses Unbehagen aus. Die Vorstellung, einer uniformierten Frau als Gesetzeshüterin gegenüberzustehen, will in das Bild des Bürgers vom herkömmlichen Männerberuf ‚Polizeibeamter' nicht so recht passen. Es wird vielfach als befremdend und unangenehm empfunden, daß Frauen bei der Ausübung ihres Dienstes in gefahrvolle Situationen verwickelt werden könnten. Männliche Polizeibeamte fürchten oftmals ein erhöhtes Berufsrisiko allein schon wegen der physischen Unterlegenheit der Frauen, die sie zwingen könnte, künftig neben ihren Einsatzaufgaben auch noch die Beschützerrolle wahrnehmen zu müssen. Hier müssen Vorurteile abgebaut und Einstellungen verändert werden. Die Erfahrungen haben gezeigt, daß Frauen auch im Bereich der Polizei durchaus ‚ihren Mann stehen' können."

Aus dem Fachartikel von Birgit Korb „Frauen in der rheinland-pfälzischen Schutzpolizei":

„Schon 1979 forderte die Gewerkschaft der Polizei, Frauen mit gleichen Rechten und Pflichten in die Vollzugspolizei einzustellen. Seitdem wurde die GdP nicht müde, immer wieder die Öffnung der Schutzpolizei für Frauen zu fordern. Nachdem dann im Juni 1986 ein durchweg positiver Erfahrungsbericht über die Modellversuche ▶

FORTSETZUNG von Seite 1

anderer Bundesländer veröffentlicht wurde und die GdP daraufhin erneut massiv die Forderung nach der weiblichen Schutzpolizei erhob, kündigte Innenminister Böckmann die Einstellung von Frauen zum 1. September 1987 an.

Danach begann erst die ‚richtige' Arbeit für die GdP: Fragen wie Einstellungsvoraussetzungen, Aus- und Fortbildung, Verwendung, Unterbringung, Kleidung usw. mußten geklärt werden. Es sollen prinzipiell keine Unterschiede zwischen Mann und Frau gemacht werden. Die Verwendung in geschlossenen Einheiten darf nicht tabu sein. Führungskräfte müssen auf die neue Situation im täglichen Dienst vorbereitet werden; die Erfahrungen aus anderen Ländern haben gezeigt, daß auf diese Art und Weise Vorurteile abgebaut und auftretende Probleme eingedämmt werden können. Ganz wichtig ist die Schaffung von Leerstellen, damit Ausfallzeiten wie Mutterschutz und familienpolitischer Urlaub ohne Nachteile für die übrigen Kollegen ausgeglichen werden können."

Nochmal Innenminister Böckmann:

„Gleiche Ausbildung, gleiches Gehalt, gleiche Verwendung, gleiche Aufstiegsmöglichkeiten."

DEUTSCHE POLIZEI

Ausgabe:
Landesbezirk Rheinland-Pfalz

Geschäftsstelle:
Forsterstraße 31, 6500 Mainz
Telefon (0 61 31) 61 10 92/93

Redaktion:
Rudolf Huppert
Universitätsstraße 1, 6500 Mainz-Drais
Telefon (0 61 31) 47 65 87

Verlag und Anzeigenverwaltung:
VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH
Forststraße 3a, 4010 Hilden
Telefon Düsseldorf (02 11) 71 04-1 83
Telefax (02 11) 71 04-2 22
Anzeigenleiter: Michael Schwarz
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 19 vom 1. 10. 1986

Herstellung:
Crüwell Druck
Stromstraße 11-17, 1000 Berlin 21
Postfach 21 03 14
Telefon (0 30) 3 94 40 61
Telefax (0 30) 3 94 40 64

Staatssekretär Basten fügte in der Diskussion hinzu:

„Gleiche Verweildauer in der Bereitschaftspolizei!"

Aus dem Fachartikel von Frau Dr. Maria Böhmer „Berufliche Förderung von Frauen im Landesdienst am Beispiel der Schutzpolizistinnen":

„Die guten Erfahrungen auch in anderen Ländern und die überaus positive Bilanz des Modellversuchs in Niedersachsen bestärkten die Leitstellen (für Frauenfragen) in ihrer Forderung, den Vollzugsdienst der Schutzpolizei auch für Frauen zu öffnen. Anfängliche Widerstände, die sich teils in Vorurteilen über das Leistungsvermögen von Frauen, teils in Bedenken z. B. in Zusammenhang mit Großeinsätzen und gewalttätigen Auseinandersetzungen äußerten, sind im Laufe der Erörterungen überwunden worden."

Schließlich schreibt Klara Hermann unter dem Titel „Frauen in der Schutzpolizei":

„Der Einsatz der uniformierten Beamtin z. B. in Schweden, Griechenland, England usw. gehört zum Alltagsbild des jeweiligen Landes und kein deutscher Tourist stört sich daran. Um so erstaunlicher ist es, daß in der Bundesrepublik Deutschland die uniformierte Polizistin immer noch eine Ausnahmeerscheinung darstellt und an dem Vorurteil ‚Polizist ist ein reiner Männerberuf' so sehr festgehalten wird.

Hamburg hat als einziges Bundesland seit über 40 Jahren eine uniformierte weibliche Schutzpolizei (Anmerkung: Dort ist Klara Hermann beschäftigt) mit zunächst besonderem Aufgabengebiet und seit 1979 die volle Integration (Funkstreifendienst, VUD, Fahndung, Funkzentrale, MEK, Fachlehrer an der LPS). Andere Bundesländer wie Berlin, Hessen, NRW, Niedersachsen und jetzt auch Saarland und Schleswig-Holstein haben nachgezogen.

Grundsätzlich spricht gegen eine Verwendung von Frauen im Polizeidienst nichts. Dennoch gibt es viele Problemfelder, die immer wieder bei den männlichen Kollegen diskutiert werden:

- räumliche Voraussetzungen
- Einstellung der männlichen Beamten zu ihren Kolleginnen wie ‚Beschützerrolle' ist bisher von den Männern noch nicht überwunden worden,
- enge Zusammenarbeit von Mann und Frau, insbesondere in Extremsituationen schafft in der Polizei ein völlig neues Arbeitsumfeld. Hierdurch können zwischenmenschliche Konfliktsituationen entstehen, die für diesen Berufsbereich bisher unbekannt sind.
- Letztlich noch die emotionale Befürchtung vieler Kollegen, daß die Beamtinnen gesundheitlich viel anfälliger seien und somit zu einer personellen Belastung im Schichtdienst führen könnten.

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch die Reaktion bei der Bevölkerung. Zunächst löste die uniformierte Beamtin im Streifendienst Überraschung und Erstaunen aus. Insbesondere die Ausrüstung mit Pistole und zum Teil auch mit Lederjacke führte zu einem erheblichen Aufmerksamkeitseffekt bei den Bürgern. Bemerkenswert war, wie schnell die Bevölkerung dieses Bild akzeptierte. Die Dienststellenleiter äußern sich zum Einsatzverhalten der jungen Beamtinnen durchaus positiv. Die Aufgaben werden sorgfältig ausgeführt. Der freundliche Umgangston fällt besonders auf. Relevante Probleme sind bisher nicht bekannt geworden. Es hat sich herausgestellt, daß es nicht allein auf Körperkraft ankommt, daß Frauen schlichtend und beruhigend wirken, der Umgangston weniger rauh ist und Frauen psychologisch richtiger handeln. Kurzum: Frauen sind ebenso gute Polizisten wie Männer.

Die GdP ist stolz darauf, daß sie von Anfang an einen erheblichen Beitrag zu dieser Diskussion geleistet und sich damit der grundsätzlichen Forderung nach Gleichbehandlung von Mann und Frau auch in dem von ihr vertretenen Berufsfeld Polizei gestellt hat."

Für mich ist aus allem, was an diesem Tag zum Thema gesagt und geschrieben wurde ein Fazit zu ziehen: Alle Vorbehalte und Vorurteile sind im Grunde haltlos. Dies wird um so rascher von allen eingesehen werden, wenn es gelingt, Fehler zu vermeiden: z. B.

- Fehler bei Vorgesetzten, die — meist unbewußt — Frauen besser behandeln könnten als die männlichen Kollegen, was Neid erzeugt, der sich bei besser behandelten männlichen Kollegen nur auf den Betroffenen, bei Frauen aber auf die ganze Gruppe erstreckt,
- Fehler bei Vorgesetzten auch dadurch, daß Minderleistungen (die es auch bei männlichen Kollegen schon gegeben haben soll) als geschlechtsspezifisch oder ganz typisch qualifiziert werden,
- Fehler auch bei den Frauen selbst, wenn sie eine pauschal negative Einschätzung oder „minderwertigere" Beschäftigung als ausschließlich auf das Geschlecht zurückzuführen betrachten (oder dies zumindest behaupten).

Die Politik zeigte an diesem Tag sehr sehr viel Zuversicht, die Kolleginnen im Podium und im Saal vermochten aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen dem ein hohes Maß an Skepsis gegenüberzustellen. Die GdP wird zum Besten der Kolleginnen und der Kollegen dafür arbeiten, daß in diesem Falle möglichst bald die Politik Recht haben soll! *Helmut Conradi* □

Frauen in die Schutzpolizei,

was soll grundsätzlich dagegen sprechen?
In anderen Ländern finden wir Frauen seit Jahren im Militär und bei der Polizei.
Erfahrungswerte liegen also in diesem Arbeitsbereich bei unseren Kollegen im Ausland schon seit Jahrzehnten vor.
Nun, der Deutsche ist eben deutsch und da muß alles etwas gründlicher und vorsichtiger beleuchtet werden, obwohl wir auch aus anderen Bundesländern in Deutschland Richtwerte erhalten haben.
In der Podiumsdiskussion in Mainz-Finthen wurden Probleme aufgezeigt, von denen sich die meisten im Laufe der Zeit von selbst erledigen.
Ganz selbstverständlich ergeben sich durch die Einstellung der Frau Veränderungen in der Schutzpolizei. Das liegt in der Natur der Sache. Wo Männer unter Männern und Frauen unter Frauen sind herrscht ein anderes Verhalten, als wenn beide Geschlechter zusammen ihren Belangen nachkommen.
Im spezifischen Beruf der Schutzpolizei muß man sich auf das Kommen der Frau einstellen.
Die Frau ist kein Ersatz für irgendwas, sie kann den Beruf ohne weiteres ausüben – mit allen Vor- und Nachteilen. Das ganze Gerede von „einfühlsamer", „Not am Mann", „Bedenken beim Einschreiten", „Widerstandsmann/-beamter", ist reine Polemik.
Es gibt mit Sicherheit auch den einfühlsamen Kollegen und mit Sicherheit wird es auch die sogenannte „Widerstandsfrau/-beamtin" geben. Das bringt einfach der Beruf und der Mut zum Einschreiten mit sich.
Zu welchen Handlungen und Taten auch Frauen fähig sind, haben die vergangenen Kriegsjahre und die Erlebnisse des täglichen Dienstes gezeigt. Ein tatsächliches Problem ist die Schwangerschaft.
Das Problem der Ersatzgestellung trifft hier die gesamte Belegschaft. Hier ist die Landesregierung gefordert eine Lösung zu finden, die dem oft zitierten Artikel 3 des Grundgesetzes nicht entgegensteht.
Vorurteile gilt es auf beiden Seiten abzubauen, das hat die Podiumsdiskussion deutlich gezeigt. Eine Kollegin der Kripo hat in diesem Zusammenhang beanstandet, daß sie nur für die primitiven Sachen wie Ladendiebstahl, Fahrradiebstahl u. ä. herangezogen wird.
Nun, das dürfte kein spezielles Frauenproblem sein. Ferner wird diese „primitive Sachbearbeitertätigkeit" im Rahmen der Aufgabenübertragung zukünftig das Aufgabengebiet der Schutzpolizei schmücken und diese damit auch noch aufwerten. Man erkennt hier klar und deutlich, daß es nur Auslegungs- und Begründungssache ist, wie man Probleme schafft und diese abbaut.
Lassen wir die Frauen als vollwertige Schutzpolizist**innen** zur Polizei kommen. Nicht als Exoten, die dies und jenes nicht können und mit dieser Begründung (ich kann das als Frau nicht) von unangenehmen Aufgaben entbunden werden.
Das würde mit Sicherheit zu erheblichen Spannungen in der Schutzpolizei führen.

Norbert Walter

Frauen in der rheinland-pfälzischen Schutzpolizei

Birgit Korb

Nun endlich ist es auch in Rheinland-Pfalz soweit: Am 1. 9. 1987 werden die ersten Frauen ihre Ausbildung bei der Bereitschaftspolizei beginnen. Es war ein langer Weg, bis Frauen jetzt auch in Rheinland-Pfalz den Beruf der Schutzpolizistin ergreifen können.

Schon im Jahr 1979 forderte die Gewerkschaft der Polizei auf ihrem Bundeskongreß in Hannover, Frauen mit den gleichen Rechten und Pflichten in die Vollzugspolizei einzustellen wie ihre männlichen Kollegen. So fanden auch in Rheinland-Pfalz immer wieder Gespräche zwischen Vertretern der Gewerkschaft der Polizei und Innenminister Böckmann statt, bei denen diese Forderung erhoben wurde.

Im April 1981 kam dann die wohl doch eher ablehnende Haltung des Ministeriums des Innern und für Sport zum Ausduck: Man wollte zuerst die Modellversuche der Bundesländer Niedersachsen, Hamburg, Bremen und Hessen abwarten, die im Auftrag der Innenministerkonferenz durchgeführt werden sollten. Die dort gesammelten Erfahrungen sollten dann aber zunächst diskutiert werden! Außerdem stünden zum gegenwärtigen Zeitpunkt insbesondere technische Schwierigkeiten (Unterkünfte, sanitäre Einrichtungen usw.) entgegen, die zuerst beseitigt werden müßten. Damit war das Thema erst einmal verschoben!

Dennoch wurde die Gewerkschaft der Polizei nicht müde, immer wieder die Öffnung der Schutzpolizei für Frauen zu fordern. Bereits in den Doppelhaushalt 1984/1985 sollten Mittel zur Schaffung der materiellen Voraussetzungen eingestellt werden. Doch dieser Vorstellung wurde nicht entsprochen. Man wollte auf Seiten des Innenministeriums noch abwarten. Auch bei den Beratungen zum Doppelhaushalt 1986/1987 stand die GdP nicht außen vor. Wieder verlangte sie die Zulassung weiblicher Bewerber zur Schutzpolizei. Nachdem dann im Juni 1986 der hessische Innenminister Winterstein einen durchweg positiven Erfahrungsbericht über den dort gelaufenen Modellversuch veröffentlichte und die GdP in Rheinland-Pfalz auch 1986 immer wieder die Forderung nach der weiblichen Schutzpolizei erhob, kündigte der rheinland-pfälzische Innenminister Böckmann im Oktober 1986 die Einstellung von Frauen in die Schutzpolizei zum 1. 9. 1987 an. Damit ging man von Seiten des Innenministeriums einen ersten Schritt in die richtige Richtung. Wie ernst es der Landesregierung mit der Gleichberechtigung von Mann und Frau ist, wird die Zukunft zeigen.

Auch weiterhin bleibt die GdP zum Thema „Frauen in der Schutzpolizei" am Ball. Nun werden Gespräche zwischen Vertretern der GdP und des Innenministeriums geführt, in denen wir unsere Vorstellungen zur Einstellungsvoraussetzungen, Aus- und Fortbildung, Verwendung, Unterbringung, Kleidung usw. darlegen. Die GdP wird hier auch in Zukunft konsequent ihre Auffassung vertreten!

Grundsätzlich sollten für Frauen gleiche Einstellungsvoraussetzungen wie für Männer gelten. Die Mindestgröße sollte jedoch auf 160 cm reduziert werden.

In der gesamten Ausbildung sollen prinzipiell keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen gemacht werden. Die Verwendung in geschlossenen Einheiten darf nicht tabu sein. Im Hinblick auf die Unterbringung sowohl bei der Bereitschaftspolizei als auch später im Polizeiinnendienst sind die Bestimmungen der Arbeitsstättenverordnung der Maßstab.

Ein weiterer Punkt ist die Vorbereitung der Führungskräfte der Bereitschaftspolizei und des Polizeieinzeldienstes auf die neue Situation im alltäglichen Dienst durch spezielle Seminarreihen. Erfahrungen aus den anderen Bundesländern haben gezeigt, daß auf diese Art und Weise Vorurteile abgebaut und auftretende Probleme eingedämmt werden können.

Während der Ausbildung sollte auch unbedingt weibliches Ausbildungspersonal zur Verfügung stehen. Hier wäre für die Anfangsphase die Übernahme von Kolleginnen aus anderen Bundesländern in Erwägung zu ziehen.

Eine ganz wichtige Forderung der GdP ist die Schaffung einer ausreichenden Zahl von Leerstellen bzw. Planstellen im Haushalt, um so den Mutterschaftsurlaub, familienpolitischen Urlaub oder Teilzeitbeschäftigung zu überbrücken. (Dies ist im übrigen eine Forderung, die auch für die Absolventen der Fachhochschulausbildung erhoben wird). Für die Wiedereingliederung in den Dienst sollten spezielle Verfahren entwikkelt werden, die dies erleichtern.

Eine Anmerkung an dieser Stelle: Die Forderungen der GdP finden weitestgehend die Zustimmung des Innenministeriums. Bleibt zu hoffen, daß sich dies auch in der Umsetzung niederschlägt.

Zur Frage der Bekleidung ist zu sagen, daß es hier auf Bundesebene noch kein einheitliches Konzept gibt. Es tauchen in den einzelnen Bundesländern immer wieder grundlegende Unzulänglichkeiten auf, die ausgeräumt werden sollten. So werden wir auch in Rheinland-Pfalz mit Schwierigkeiten bei der Ausstattung konfrontiert werden, die es zu überwinden gilt.

Ein abschließendes Wort:

Ziel aller sollte die volle Integration von Frauen in die Polizei – hier speziell in die Vollzugspolizei – sein. Erste Schritte werden unternommen, die Gleichberechtigung ein kleines Stück voranzutreiben. Es liegt noch in ferner Zukunft, doch Frauen sollten sowohl zahlenmäßig als auch vom Aufgabenbereich her wie selbstverständlich zur Polizei gehören.

Die GdP wird sich auch weiterhin mit allem Nachdruck für dieses Ziel einsetzen.