

Buchbesprechungen

Jochmann-Döll, Andrea / Tondorf, Karin: **Nach Leistung, Eignung und Befähigung? – Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst**

Hans-Böckler-Stiftung (Hg.): Arbeitsheft 276, Düsseldorf 2013, www.boeckler.de

„Frauen können auch Polizei“, an dieser Aussage zweifelt niemand mehr in den Polizeibehörden in Deutschland, aber werden sie für ihre Arbeit auch gleich gut beurteilt wie ihre männlichen Kollegen?

Dieser Frage sind Dr. Andrea Jochmann-Döll und Dr. Karin Tondorf in ihrer von der Hans-Böckler-Stiftung unterstützten Studie nachgegangen. Angeregt wurde die Studie von der Bundesfrauengruppe der Gewerkschaft der Polizei (GdP), die mit über 40 000 organisierten Frauen die größte Interessenvertretung für Frauen in der Polizei ist.

Seit geraumer Zeit hegen Frauen in der GdP sowie Gleichstellungsbeauftragte den Verdacht, dass Frauen und Teilzeitbeschäftigte bei der Beurteilung und Beförderung benachteiligt sein könnten. Die GdP-Frauen beschäftigten sich schon seit Jahren mit dem Thema Beurteilungsgerechtigkeit im Polizeivollzugsdienst, konnten aber bisher nicht auf eine deutschlandweite Studie zu diesem Thema zurückgreifen.

Projektauftrag und Ziele

Beurteilungen haben als Grundlage personalpolitischer Entscheidungen eine hohe Bedeutung für Beförderung und Aufstieg von Beamten und Beamtinnen in Deutschland. Gleichzeitig weisen Forschungsarbeiten immer wieder auf Unzulänglichkeiten dieses personalwirtschaftlichen Steuerungsinstrumentes hin, die vor allem einer mangelnden Objektivität und Transparenz geschuldet sind und zu großen subjektiven Spielräumen der Beurteilenden und Schwierigkeiten der Formulierung eines eindeutigen und allgemein anerkannten Leistungsmaßstabs führen. Mit Blick auf die Chancengleichheit der Geschlechter werden in der Wissenschaft geschlechterbezogene verzerrte Beurteilungsergebnisse und die Benachteiligung von Frauen und Teilzeitbeschäftigten beobachtet. Das Forschungsprojekt „Nach Leistung, Eignung und Befähigung? – Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst“ hatte zum Ziel, Regelungen und Praktiken bei Beurteilungen, die zu Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts führen können, zu identifizieren. Kenntnisse über diese Mechanismen bilden unabdingbar die Voraussetzung für die Gestaltung geschlechtsunabhängiger Beurteilungen.

Vorgehen der Wissenschaftlerinnen

Nach Abwägung verschiedenster Kriterien und Rückkoppelung mit der GdP-Bundesfrauengruppe entschieden sich die beiden Wissenschaftlerinnen, die Polizei von Baden-Württemberg, Sachsen-Anhalt und die Bundespolizei für eine nähere Betrachtung auszuwählen.

In einem ersten Arbeitsschritt wurden die Beurteilungsrichtlinien aller Länderpolizeien und der Bundespolizei sowie zur Verfügung gestellte Beurteilungsdaten analysiert. Im Anschluss an diese umfangreichen Datenrecherchen, Literatur- und Dokumentenanalysen fanden ab April 2012 ExpertInnengespräche in den ausgewählten Ländern und in der Bundespolizei statt. Dazu wurden 1-1,5-stündige Interviews mit Polizeipräsidenten, Personalreferenten und Gleichstellungsbeauftragten geführt. Das dabei erlangte Datenmaterial wurde ausgewertet und eine Expertise erstellt.

Ergebnisse

Frauen und Teilzeitbeschäftigte schneiden bei Beurteilungen im Polizeivollzugsdienst mehrheitlich schlechter ab, als Männer und Vollbeschäftigte. Im mittleren Dienst und bei der Kriminalpolizei sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen geringer. Hierfür sind sowohl Diskriminierungspotentiale in den Beurteilungsrichtlinien, als auch Mechanismen in der behördlichen Beurteilungspraxis verantwortlich. „Es kommt in der Praxis mitunter vor, dass leistungsstarke Frauen auf den verdienten Aufstieg verzichten und den Vorrang einem älteren Kollegen einräumen müssen, weil er noch rechtzeitig vor der Pension ins Endamt befördert werden soll.“

Einen Überblick über diese und andere leistungsfremde Faktoren, die in die Beurteilung einfließen, bietet eine Abbildung, in der zum Feld: „Leistungsunabhängige Faktoren für ungünstigere Beurteilungsergebnisse von Frauen“ folgende Begriffe in Bezug gesetzt werden: „Männlich konnotierter Beruf / Geringere Flexibilität wegen Familienpflichten / Eingeschränkte Präsenz bei Teilzeit / Elternzeit / Geschlechterstereotype Zuschreibungen / Subjektives Ranking der Beurteilenden / Polizeiberuf als Erfahrungsberuf / Vergabe von Standardnoten / Unterrepräsentanz von Frauen / Vorgegebene Richtwerte/ Quoten“. (Siehe dazu auch die Zusammenfassung von Karin Tondorf, in *djBz* 2 / 2013, 87f.)

Gründe

Die Beurteilungsrichtlinien eröffnen subjektive Spielräume, so dass auch leistungsfremde Faktoren, wie soziale Aspekte, Vorurteile, Geschlechterrollenbilder und -stereotypen sowie handfeste Interessenlagen in die Beurteilung einfließen. Die Interviewergebnisse zur Beurteilungspraxis weisen auf etliche benachteil-

gende Mechanismen hin. Z. B. werden geringere zeitliche Flexibilität und Präsenz als Leistungseinschränkung gewertet, hohes Dienstalter und Lebensleistung werden hingegen hoch bewertet.

Es mangelt an Kontrolle und Evaluation der Beurteilungen. Mehr Chancengleichheit wäre durch größere Transparenz, Sensibilisierung und eine Objektivierung der Beurteilung erreichbar.

Ausblick

Um zukünftig eine größere Beurteilungsgerechtigkeit zu erreichen und Geschlechterdiskriminierung möglichst auszuschließen, sollen in einem Folgeprojekt auf der analytischen Ebene die Faktoren ausfindig gemacht werden, die in einigen Bundesländern bzw. Polizeibereichen zu ausgewogeneren Beurteilungsergebnissen von Frauen und Männern geführt haben. Auf der praxisbezogenen Ebene zielt das Folgeprojekt darauf ab, die Ergebnisse anderen Behörden des Polizeiwesens aber auch anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes in Form von Empfehlungen zur Gestaltung der Richtlinien und mit Hinweisen für eine geschlechtergerechte Beurteilungspraxis zur Verfügung zu stellen.

Dagmar Hölzl, Berlin