

FÖPS Berlin

Forschungsinstitut für öffentliche und private Sicherheit Berlin



Forschungsergebnisse zu Gleichstellung, Diversität und Kritikfähigkeit der Berliner Polizei



Prof. Dr. Daniela Hunold
& Prof. Dr. Anja Berger

Fachbereich für Polizei- und
Sicherheitsmanagement

Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

Roadmap

- Einstieg: Frauen in der Polizei
- Hegemoniale Männlichkeit in der Polizei
- Geschlecht(errollen) in der Polizei
- Polizei als geschlechtliche Organisation
- Kritikfähigkeit: Chancen und Hürden des Beschwerdemanagements
- Was tun?

Einstieg: Frauen in der Polizei

Polizei in Baden-Württemberg wird jünger und weiblicher

Autor: Kraichgau,
aus Bretten

Gleichberechtigung in der Polizei Brandenburg – ein weiter Weg!

Am 8. März 2025 feiern wir den Internationalen Frauentag. Doch trotz Fortschritten in den letzten Jahren ist die Gleichberechtigung von Frauen in Brandenburg noch immer ein Thema, das uns alle beschäftigen sollte



Kritische Polizisten

"Wir haben ein monströses Problem mit Sexismus"

Von Niklas Bröckl

30.05.2025
Lesedauer: 4 Min.

Bildquellen:

https://kraichgau.news/region/c-politik-wirtschaft/polizei-in-baden-wuerttemberg-wird-juenger-und-weiblicher_a128614

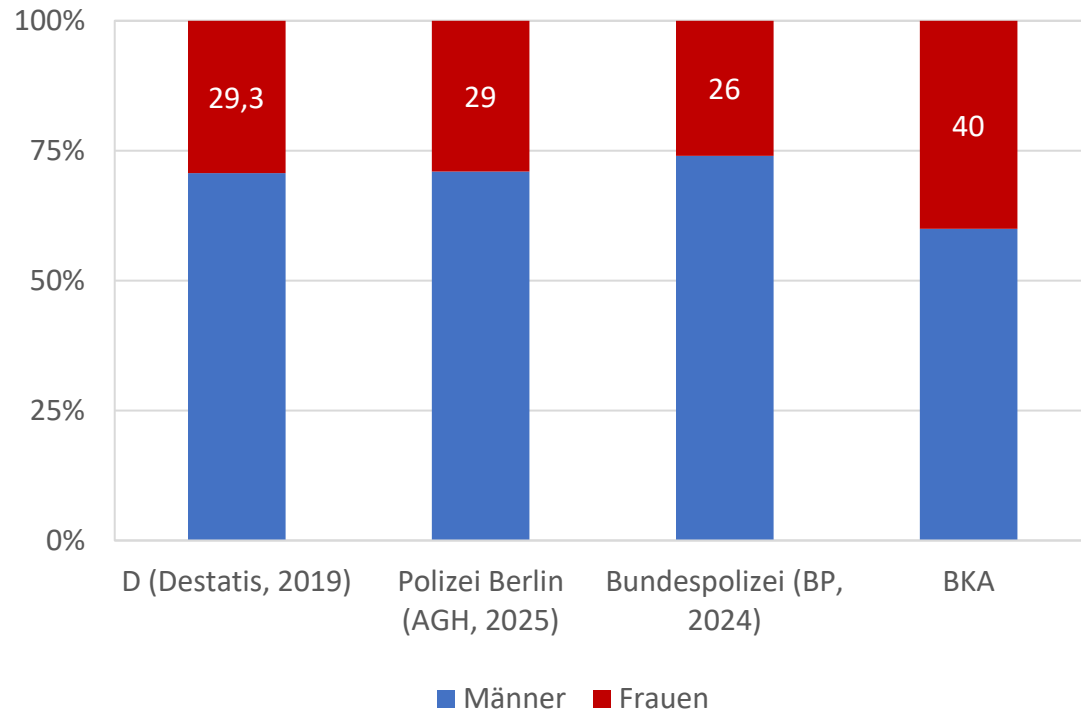
<https://www.bdk.de/der-bdk/was-wir-tun/aktuelles/gleichberechtigung-in-der-polizei-brandenburg-ein-weiter-weg>

https://rp-online.de/nrw/panorama/nrw-erste-frauen-bei-der-polizei-ermittlerinnen-erinnern-sich_aid-123220689

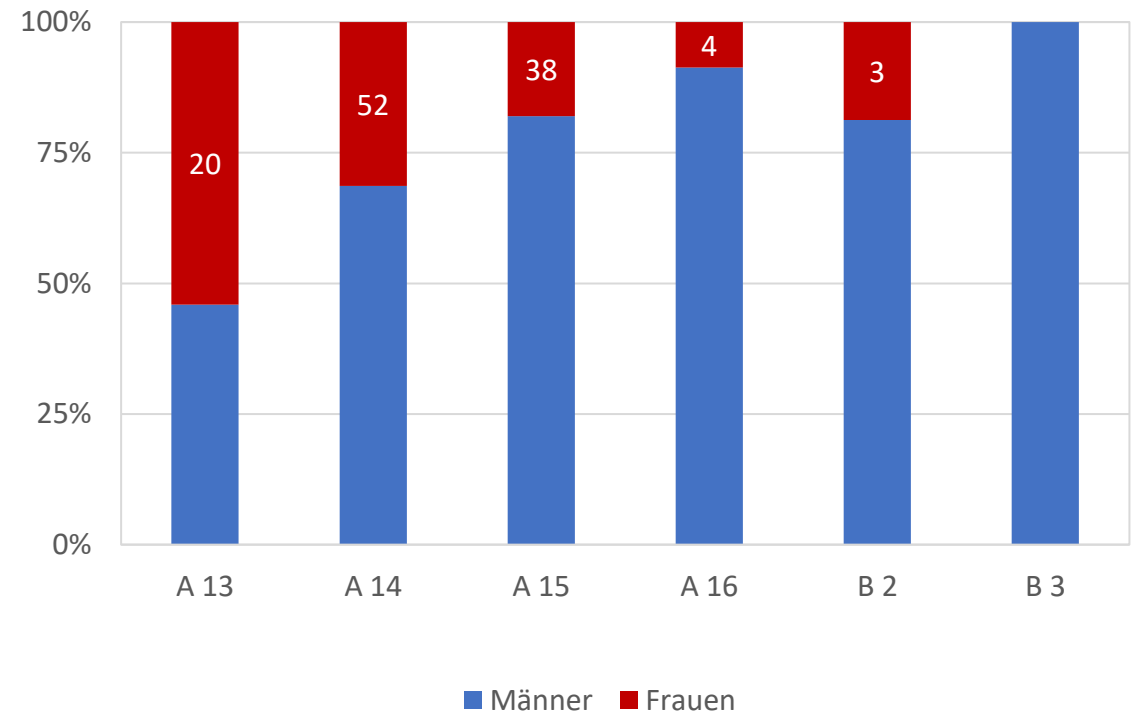
https://www.t-online.de/region/berlin/id_100741078/berlin-ein-monstroeses-problem-mit-sexismus-polizisten-ueben-kritik.html

Einstieg: Frauen in der Polizei

Frauenanteil in der Polizei



Frauenanteil in der Polizei Berlin - Gehaltsstufen



Einstieg: Frauen in der Polizei

- **Fortschritte:** Gleichstellungskonzepte, Diversity-Maßnahmen, gendersensible Ansätze, steigender Frauenanteil, der aber abflacht und Plateau erreicht
- gleichzeitig starke Persistenz einer **männlich geprägten Organisationskultur:** Robustheits-Ideal, Hierarchie, körperliche Leistungsnormen, „instrumentelle Vernunft“



Es tut sich etwas – aber es zeigt sich bisher keine grundlegende kulturelle und strukturelle Veränderung

Einstieg

- Indikator für eine Ablösung der männlichen Hegemonie in der Polizei kann **nicht der höhere Anteil von Frauen** in der Polizei sein
- sollte sich stattdessen in der höheren Repräsentanz Akzeptanz als weiblich oder nichtmännlich konnotierter **Praktiken & Werte** zeigen



Erforderlich: tatsächlicher Kultur- und Strukturwandel

Hegemoniale Männlichkeit in der Polizei

*Das Konzept der hegemonialen Männlichkeit geht abseits eines biologistischen Verständnisses von Geschlecht als **soziale Praxis** aus, die dazu dient, Machtverhältnisse zwischen Frauen und Männern sowie unter verschiedenen „Männlichkeitstypen“ zu etablieren.¹*

Das kulturell vorherrschende Bild vom „idealen Polizisten“

- „Doing gender through physicality“²
- weiblich Gelesene werden untergeordnet und fügen sich in das patriarchale System ein
- fragile Männlichkeiten fordern Gleichstellung heraus³

¹ Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). *Hegemonic masculinity: Rethinking the concept*. *Gender & Society*, 19(6), 829–859.

² Silvestri, M. (2017). *Police Culture and Gender: Revisiting the ‚Cult of Masculinity‘*. *Policing* 11(3), 289-300.

³ Steinþórsdóttir, F. S., & Pétursdóttir, G. M. (2022). *To protect and serve while protecting privileges and serving male interests: Hegemonic masculinity and the sense of entitlement within the Icelandic police force*. *Policing and society*, 32(4), 489-503.

Cop Culture und Männlichkeit im Überblick

- Cop Culture → hegemoniale, weiße Männlichkeitskultur, die an Heteronormativität ausgerichtet ist¹
- Grad der Zugehörigkeit entscheidet sich entlang der sozialen Zuschreibungskategorien
 - männlich/weiblich
 - weiß/nicht-weiß
 - heterosexuell/ homosexuell/trans
 - queer/intersexuell
- **Frauen** stützen das heteronormative Männlichkeitsbild und gehören zur **(Re-)Produktion** dessen dazu

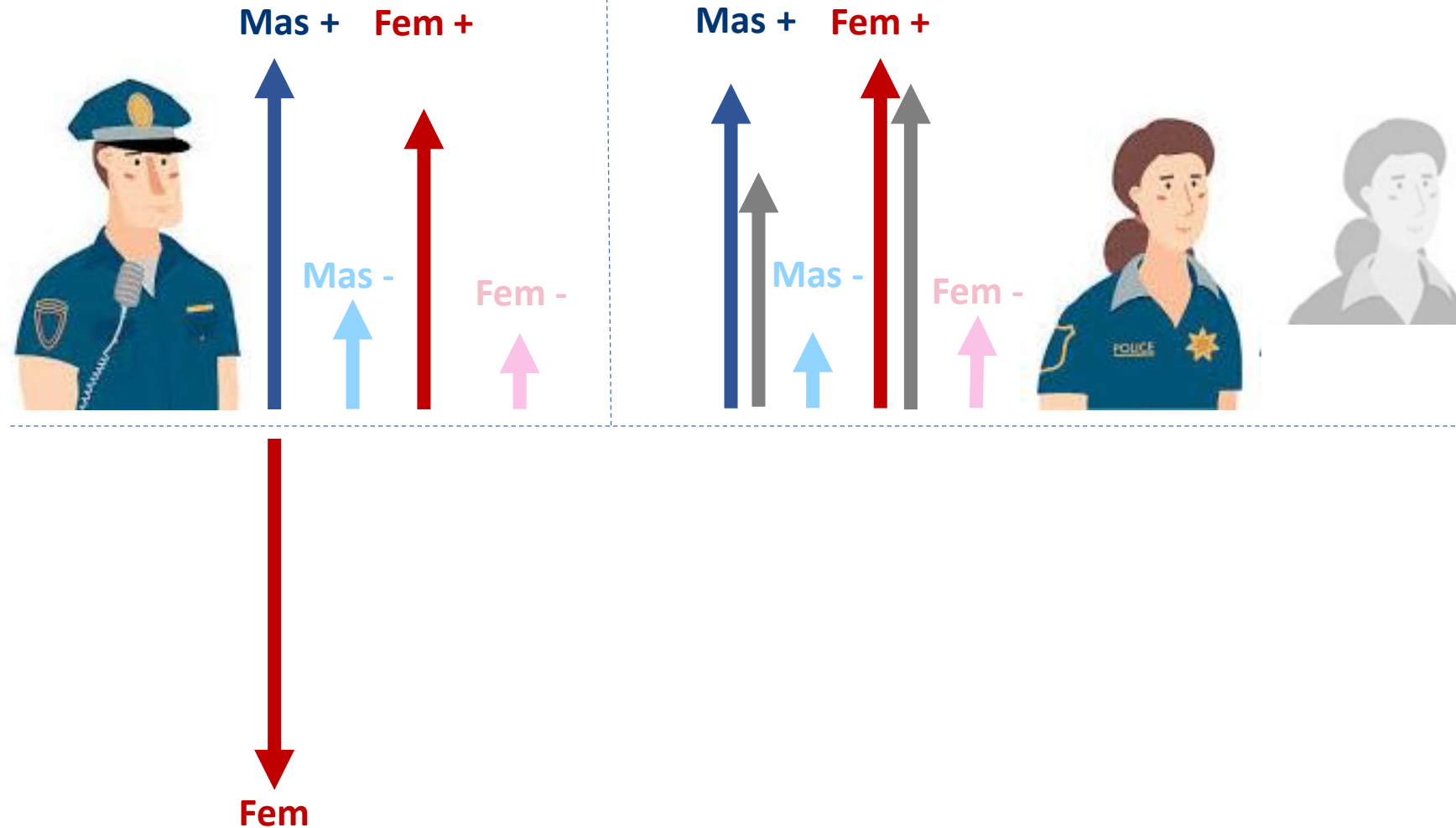


Konservatismus ist in der Polizei ausgeprägter als in der Gesamtgesellschaft²

¹ Hunold, D. (2019). „Wer hat jetzt die größeren Eier?!“–Polizeialtag, hegemoniale Männlichkeit und reflexive Ethnografie. Polizei und Gesellschaft: Transdisziplinäre Perspektiven zu Methoden, Theorie und Empirie reflexiver Polizeiforschung. Wiesbaden: Springer VS, 47-69.

² www.polizeistudie.de/WP-Content/Uploads/Abschlussbericht_Megavo.PDF

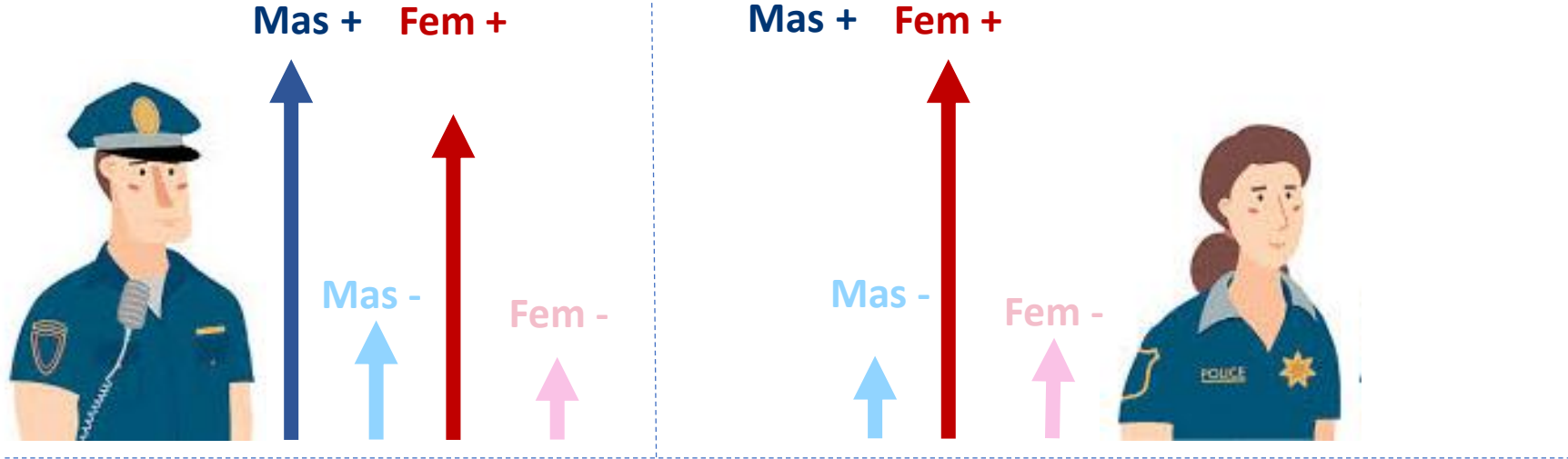
Geschlecht(errollen) in der Polizei



GSK

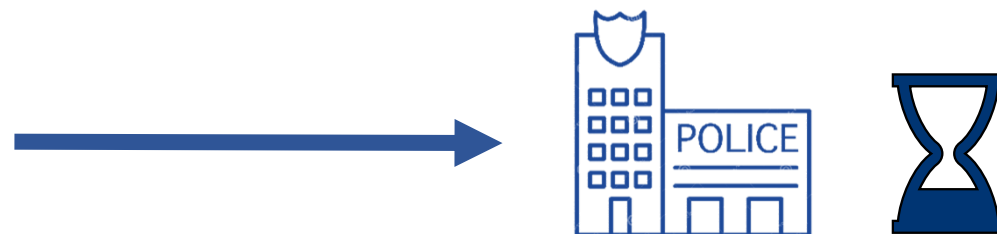
- Polizistinnen schreiben sich maskuline Eigenschaften (+/-) stärker zu als Frauen, die nicht in der Polizei sein

Geschlecht(errollen) in der Polizei



GSK

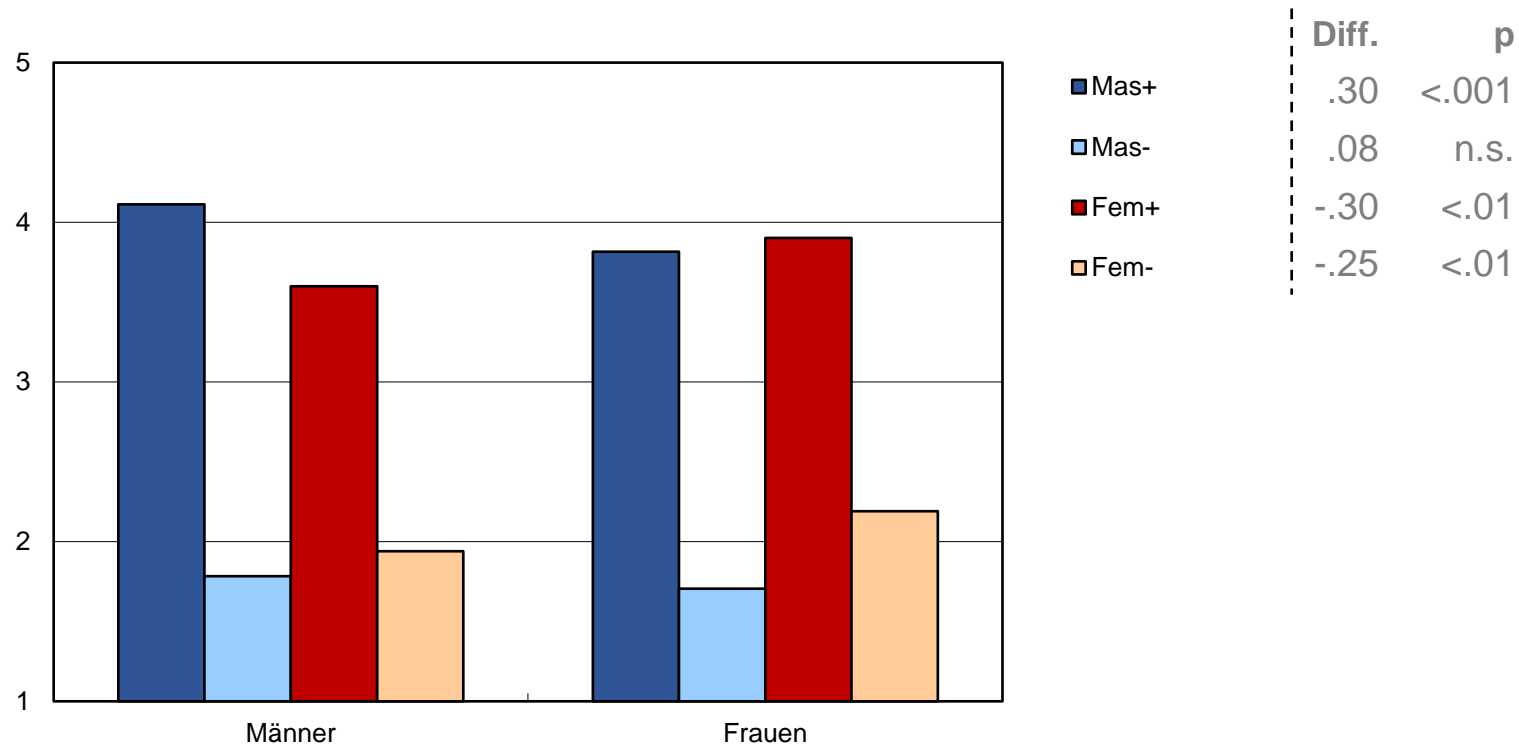
- Polizistinnen schreiben sich maskuline Eigenschaften (+/-) stärker zu als Frauen, die nicht in der Polizei sein



→ Selektion oder Sozialisation?

Geschlecht(errollen) in der Polizei Berlin

Studie 1



Diff.	p
.30	<.001
.08	n.s.
-.30	<.01
-.25	<.01

	Mas+	Mas-	Fem+	Fem-
Alter	0.13	-0.02	-0.02	-.20*
Mas+		-0.07	-0.14	-.31**
Mas-			-.20*	.27**
Fem+				.19*

N = 251
 ♀ 53.8 % ♂ 43.8%
 Alter: 24.74
 Semester: 3.7
 Schupo: 58.2 %

Geschlecht(errollen) in der Polizei Berlin

Studie 2

- Selektion oder Sozialisation?
- Einstellungen zum Beruf, zum Geschlecht, zur Kultur
- Institutionalisierung männlicher Hegemonie historisch tief verankert (z. B. Frauenpolizei der 1920er; Blum, 2014)
- **Stereotypenübung in Seminargruppen:** was ist typisch (Verhalten, Eigenschaften) für verschiedene Gruppen, Eigen- und Fremdgruppe

Kripos	Schupos	Männer	Frauen
<ul style="list-style-type: none">▪ abgehoben, arrogant▪ faul▪ neugierig, intelligent▪ unsportlich▪ ruhig▪ eloquent, kein Team-Geist	<ul style="list-style-type: none">▪ gewalttätig▪ verständnisvoll▪ mächtig, rassistisch▪ autoritär, angsteinflößend▪ geschlossen, streng▪ kollegial, sportlich	<ul style="list-style-type: none">▪ impulsiv, überheblich▪ aggressiv, aufbrausend▪ stark, durchsetzungsfähig▪ laut, ignorant, oberflächlich▪ dominant, stur, gefühllos▪ unsensibel	<ul style="list-style-type: none">▪ gepflegt, ordentlich▪ feinfühlig, empathisch, einfühlsam▪ zickig, hysterisch, launisch▪ schwach, ängstlich▪ kommunikativ, deeskalierend

Geschlecht(errollen) in der Polizei Berlin

- Selektion oder Sozialisation?
- Einstellungen zum Beruf, zum Geschlecht, zur Kultur
- historisch gewachsene männliche Institution – **männliche Stereotypen**
- mit „klassischen“ Rollen für Frauen?
➔ Anzahl der Frauen steigt → die Varianz ihrer Rollen auch?

„Klar sind Frauen eine Bereicherung: Sie können viel besser reden und beruhigen.“

„Also, wenn ich von einem Mann angegriffen werde, fänd' ich es schon besser, wenn ich vielleicht einen großen, starken Kollegen an meiner Seite hätte. Ich bin ja nur 1,50m.“

weibl. Studierende im gD der HWR

Geschlecht(errollen) in der Polizei Berlin

Studie 3

- Geschlechterrollen in der Polizei, Erwartungen, Akzeptanz
- Arbeit mit Szenarien (Rustemeyer & Tank, 2001)
- 17 Einsatzszenarien: Kollegin/Kollegen auszuwählen, die/den man bevorzugt für den jeweiligen Einsatz
- vier Kolleg*innen standen zur Auswahl:

Thomas W.	Stefanie H.	Martin K.	Claudia S.
Polizeioberkommissar 44 Jahre alt	Polizeioberkommissarin 45 Jahre alt	Polizeiobermeister 27 Jahre alt	Polizeiobermeisterin 28 Jahre alt
Einstellung 1999 im g.D. 22 Dienstjahre	Einstellung 1998 im g.D. 23 Dienstjahre	Einstellung 2014 im m.D. 7 Dienstjahre	Einstellung 2013 im m.D. 8 Dienstjahre

- **Geschlecht**
- **Erfahrung**

Geschlecht(errollen) in der Polizei Berlin

Studie 3

Thomas W.	Stefanie H.	Martin K.	Claudia S.
Polizeioberkommissar 44 Jahre alt	Polizeioberkommissarin 45 Jahre alt	Polizeiobermeister 27 Jahre alt	Polizeiobermeisterin 28 Jahre alt
Einstellung 1999 im g.D. 22 Dienstjahre	Einstellung 1998 im g.D. 23 Dienstjahre	Einstellung 2014 im m.D. 7 Dienstjahre	Einstellung 2013 im m.D. 8 Dienstjahre

Thomas W.	Stefanie H.	Martin K.	Claudia S.
-----------	-------------	-----------	------------

Unterstützung Ordnungsamt vor dem Roten Rathaus nach Auseinandersetzung mit Clan
Hilfeersuchen Touristengruppe vor dem Friedrichstadtpalast
Unterstützung Polizei mit Eile nach Überprüfung einer verwirrten Person am Neptunbrunnen
Tote Person in der Öffentlichkeit am Rolandufer
Graffiti gegenwärtig am Fernsehturm
ausgelöste Alarmanlage in einer Kindertagesstätte in der Nacht
Verkehrsunfall Polizeibeteiligung mit schwerverletzter Person in der Grunerstr.
Schüsse / Verdacht Amok in der WWV-Bildungsakademie. Alexanderstr. 1
12 Stunden Objektschutz / Postendienst vor der russischen Botschaft
Verdacht der Trunkenheitsfahrt im Fließverkehr
Hilflose Person männlich auf dem Gehweg vor dem Hofbräuhaus
Randalierende Person“ - renitenter Ladendieb bei „H&M“ im Alexa
Hilferufe weiblich – Verdacht auf Häusliche Gewalt
Unterstützung Wache am Alexanderplatz (Anzeigenaufnahme)
Spontane Demo von Klimaaktivisten auf der Mühlendammbrücke
Verdacht auf BtM-Handel gegenwärtig im U-Bahnhof Klosterstr.
Hilflose Person männlich auf dem Gehweg vor dem Hofbräuhaus

Geschlecht(errollen) in der Polizei Berlin

Studie 3

Thomas W.	Stefanie H.	Martin K.	Claudia S.
Polizeikommissar 44 Jahre alt	Polizeikommissarin 45 Jahre alt	Polizeiobermeister 27 Jahre alt	Polizeiobermeisterin 28 Jahre alt
Einstellung 1999 im g.D. 22 Dienstjahre	Einstellung 1998 im g.D. 23 Dienstjahre	Einstellung 2014 im m.D. 7 Dienstjahre	Einstellung 2013 im m.D. 8 Dienstjahre

	Thomas W.	Stefanie H.	Martin K.	Claudia S.
Unterstützung Ordnungsamt vor dem Roten Rathaus nach Auseinandersetzung mit Clan	56.2	7.1	31.4	4.1
Hilfeersuchen Touristengruppe vor dem Friedrichstadtpalast	8.3	21.9	20.7	47.9
Unterstützung Polizei mit Eile nach Überprüfung einer verwirrten Person am Neptunbrunnen	27.2	32.0	24.3	16.0
Tote Person in der Öffentlichkeit am Rolandufer	43.8	42.6	3.6	8.3
Graffiti gegenwärtig am Fernsehturm	3.6	5.9	69.2	20.1
ausgelöste Alarmanlage in einer Kindertagesstätte in der Nacht	23.7	14.8	36.1	24.9
Verkehrsunfall Polizeibeteiligung mit schwerverletzter Person in der Grunerstr.	38.5	42.6	7.7	9.5
Schüsse / Verdacht Amok in der WWV-Bildungsakademie. Alexanderstr. 1	62.1	10.1	24.9	2.4
12 Stunden Objektschutz / Postendienst vor der russischen Botschaft	9.5	8.3	47.3	34.3
Verdacht der Trunkenheitsfahrt im Fließverkehr	24.3	17.2	24.9	32.0
Hilflose Person männlich auf dem Gehweg vor dem Hofbräuhaus	28.4	14.2	37.3	18.3
Randalierende Person“ - renitenter Ladendieb bei „H&M“ im Alexa	29.0	7.7	50.9	11.8
Hilferufe weiblich – Verdacht auf Häusliche Gewalt	17.2	46.2	14.2	21.3
Unterstützung Wache am Alexanderplatz (Anzeigenaufnahme)	14.2	26.6	27.2	30.8
Spontane Demo von Klimaaktivisten auf der Mühlendammbrücke	18.9	17.8	38.5	24.3
Verdacht auf BtM-Handel gegenwärtig im U-Bahnhof Klosterstr.	32.0	8.3	52.7	6.5
Hilflose Person männlich auf dem Gehweg vor dem Hofbräuhaus	28.4	14.2	37.3	18.3

- 11 von 17 männliche Kollegen gewählt
- 8 x der junge, „fitt“ männliche Kollege
- weibliche Studierende wählten mit 47,5% am häufigsten den jungen, fitten männlichen Kollegen
- Männliche Studierende wählten am ehesten den erfahrenen, älteren männlichen Kollegen

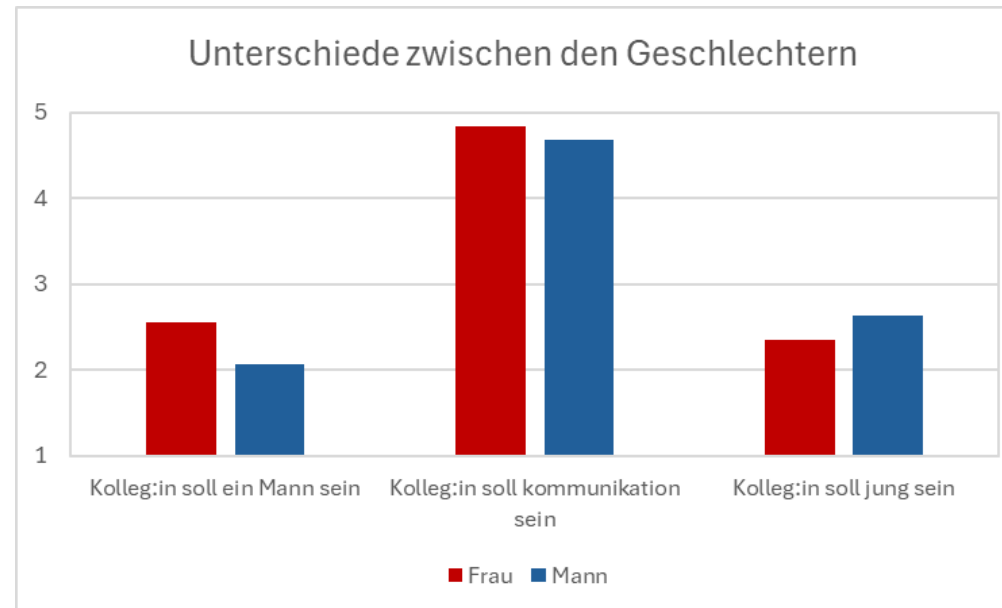
Geschlecht(errollen) in der Polizei Berlin

Studie 4

Thomas W.	Stefanie H.	Martin K.	Claudia S.
Polizeioberkommissar	Polizeioberkommissarin	Polizeioberkommissar	Polizeiobermeisterin
44 Jahre alt	45 Jahre alt	27 Jahre alt	39 Jahre alt
Einstellung 1999 im g.D.	Einstellung 1998 im g.D.	Einstellung 2014 im m.D.	Einstellung 2013 im m.D.
22 Dienstjahre	23 Dienstjahre	7 Dienstjahre	8 Dienstjahre

WUNSCH

Mas+	kommunikativ	4,76	0,48
Mas-	lösungsorientiert	4,63	0,58
Fem+	körperlich fit	4,42	0,61
Fem-	sachlich	4,29	0,72
	einfühlsam	4,08	0,75
	rational	4,04	0,76
	gefühlvoll	3,77	0,81
	erfahren	3,64	0,86
	stark	3,64	0,84
	emotional	2,77	0,90
	lässig	2,54	1,01
	jung	2,48	0,94
	ein Mann	2,33	1,17
	eine Frau	2,24	0,95
negative Items	überevorsichtig	2,22	0,85
	ängstlich	1,54	0,65
	naiv	1,37	0,59
	überheblich	1,33	0,67
	rücksichtslos	1,29	0,59
	machtbesessen	1,14	0,38



- Männer und Frauen sich überraschend einig
- Mas+ werden leicht bevorzugt
- Frage nach Mann/Frau sozial erwünscht
- negative GSK-Items werden abgelehnt
- nur 3 Geschlechtsunterschiede: Mann, kommunikativ, jung und die Rookies bevorzugen jemand lässiges 😊

Geschlecht(errollen) in der Polizei Berlin

Studie 5

Gleichstellung vs. Realität (T1 Längsschnitt)

- Diskrepanz zwischen formaler Gleichstellung und gelebter Organisationskultur
- Polizei wird formal als fair wahrgenommen
- gleichzeitig: maskuline Normen dominieren
- emotionale Kompetenzen sind weniger anerkannt

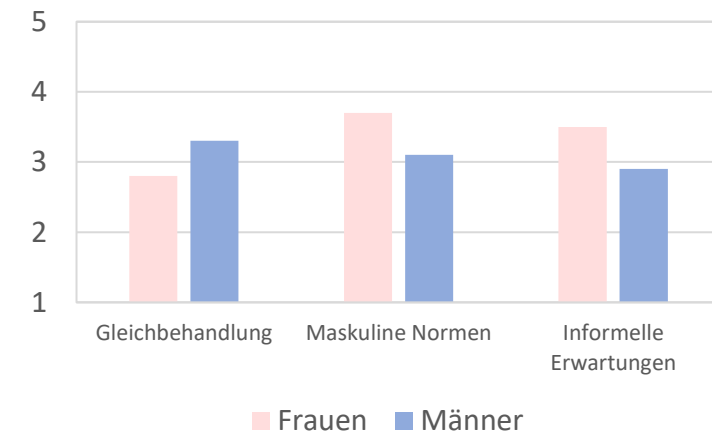
Frauen sehen:

- mehr Ungleichbehandlung
- mehr maskuline Normen
- mehr informelle Erwartungen

Männer sehen:

- eher Gleichbehandlung
- weniger Probleme

Geschlechtsunterschiede



N = 507
Alter: 23,4
41% Frauen
57% Schupos

Geschlecht(errollen) in der Polizei Berlin

Studie 6

Doch Sozialisation?

Studentinnen starten motivierter in das erste Semester, ABER

- sind **unzufriedener** mit der **praktischen Ausbildung an der PA**
- **freuen sich etwas weniger** auf ihre **praktische Arbeit** und
- sind gleichzeitig **besorgter**, dass sie **nicht alles lernen, was sie benötigen**
- fühlen sich **stärker mit der HWR verbunden** als die **Männer**
- haben **das höher ausgeprägte Imposter-Syndrom**
- erleben auch gefühlt **mehr Belastung**
- weibliche Studierende **sehen zu Beginn des Studiums keine Diskriminierung** und kein Problem, als Frau zur Polizei zu gehen
- weibliche Kripo berichten **im Verlauf des Studiums häufiger von Sexismus-Erfahrungen**

➔ fehlende/falsche Vorstellung von Job, Kultur?



Geschlecht(errollen) in der Polizei Berlin

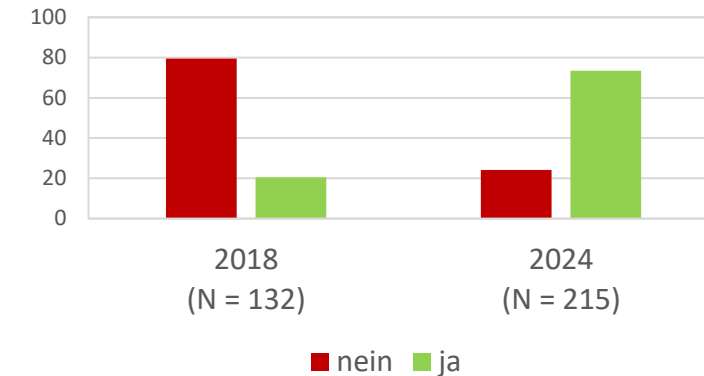
Studie 7

Sozialisationsbedingungen

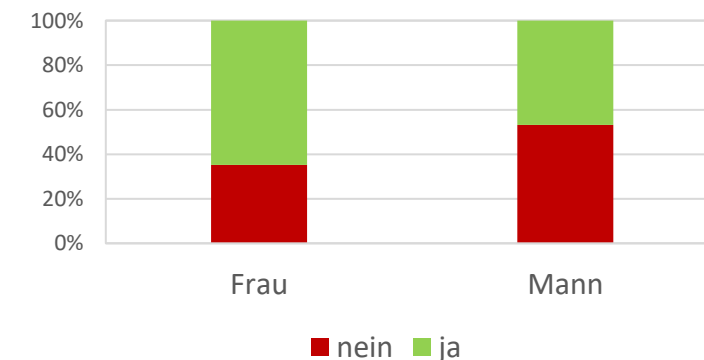
- **Gendern** in der Sprache wird von Frauen im Studium stärker verfolgt als von den Männern

➔ spricht womöglich für höhere Sensibilität für die eigene Gruppe

Nutzung gender-gerechter Sprache im Verlauf der Zeit



Nutzung gender-gerechter Sprache Studierenden-Geschlecht



Geschlecht(errollen) in der Polizei Berlin

Studie 8

Rollenzielvorstellungen

Weibliche, erfahrene PVB

- 42% streben aktuell **keinen beruflichen Aufstieg** an
- 44% streben **keine Führungs-/Leitungsaufgaben** an
- 67% haben sich auch noch nicht für Führung beworben
- 63% kennen KEINE Frauenförderprogramme in der Polizei Berlin



Probleme von Vereinbarkeit, Motivation, Akzeptanz,
Wertschätzung

N = 345
Alter: 40
mD/gD = 50%
75% Schupos

Geschlecht(errollen) in der Polizei Berlin

Studie 8

Zwischenfazit

- Geschlecht ist in der Polizei **keine neutrale Kategorie**, sondern prägt Wahrnehmung und Handeln
- trotz steigenden Frauenanteils bleiben **maskuline Idealbilder von Polizeiarbeit dominant**
- Polizistinnen passen sich teilweise an → **Übernahme maskuliner Eigenschaften**
- Gleichzeitig bleiben **traditionelle Rollenbilder stabil**
 - Männer = Stärke & Einsatzfähigkeit
 - Frauen = Kommunikation & Deeskalation
- Muster zeigen sich auch praktisch → **Bevorzugung männlicher Kollegen in Einsatzsituationen**
- Es entsteht eine **Diskrepanz zwischen formaler Gleichstellung und gelebter Praxis**
- Im Verlauf von Ausbildung und Beruf verstärken sich diese Dynamiken
 - mehr **Belastung & Sexismuserfahrungen bei Frauen**
- Auswirkungen auf Karriere → weniger Orientierung auf **Führungspositionen**
- Geschlechterrollen werden nicht nur abgebildet, sondern **aktiv reproduziert und stabilisiert**

Zwei Studien

Polizei und Diskriminierung

Risiken, Forschungslücken, Handlungsempfehlungen

Daniela Hunold, Hartmut Aden, Roman Thurn, Anja Berger,
Claudius Ohder, Birgitta Sticher und Ekkehard Strauß

 Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

 GESELLSCHAFT
FÜR FREIHEITSRECHTE

Expertise



12. MÄRZ 2025 | PROF. DR. DANIELA HUNOLD

HINWEISGEBER- SCHUTZ IN DER PRAXIS:

Hürden und Chancen für Whistleblowing
in der Polizei

Polizei als geschlechtliche Organisation

- die Studien zeigen deutlich: Die Polizei ist keine geschlechtsneutrale Organisation
- Geschlecht wirkt auf mehreren Ebenen – im Umgang mit Bürger*innen, aber auch innerhalb der Organisation selbst
- interne Kritik ist möglich, aber nur unter bestimmten Bedingungen

Polizei als geschlechtliche Organisation

- Anpassungsdruck („die besseren Männer sein“), körperliche Bewährungsrituale/Sanktionen („Straf-KSA-Lauf“) – besondere Hürde für leichtere Körper

„... das ist immer noch ein Männerberuf, das muss man ganz klar sagen ...“

(INT_Expert_03)

Die Polizei als geschlechtliche Organisation

- Sexismus zeigt sich nicht nur als „ein“ Übergriff in Form sexualisierter Gewalt, sondern auch in informalen Praktiken – etwa in Sprache und Humor
- Es fehlt deshalb an geeigneten Coping-Strategien / Handlungssicherheit

*„... Sondern es kommt eher das Gefühl, „ich muss da jetzt witzig drauf antworten, aber ich fühle mich total unwohl damit, weil das super übergriffig ist, was da für Sprüche kommen ...“
(INT_Expert_07)*

Die Polizei als geschlechtliche Organisation

- Sexistische Zuschreibungen wirken in den Arbeitsalltag hinein: Zweifel an Kompetenz, sexualisierte Gerüchte, geringere Anerkennung
- Gleichzeitig wird Sexismus häufig relativiert oder nicht ernst genommen – gerade durch Vorgesetzte („Ist doch nur Spaß“ oder „So ist der Ton halt hier.“)



Legalismus-Falle: Nicht alles Relevante ist strafbar, aber dennoch organisationskulturell zu sanktionieren

Kritikfähigkeit: Hürden des Beschwerdemanagements

- Gerade bei Sexismus zeigt sich besonders deutlich, wie begrenzt Kritikfähigkeit in Organisationen sein kann
 - Meldehemmnisse sind hier besonders stark:
 - Angst vor Stigmatisierung
 - Abhängigkeit von Vorgesetzten
 - Loyalitätsnormen
 - Unbekanntheit der Möglichkeiten
- Besonders problematisch, wenn Sexismuserfahrungen als ‚nicht so schlimm‘ abgetan werden

Kritikfähigkeit: Hürden des Beschwerdemanagements

- Frauenvertretung/Ansprechstellen teils stigmatisiert („Feind Nr. 1“)
- Betroffene fühlen sich sanktioniert (sekundäre Viktimisierung)

„ ... Man hätte die Leute, die das wirklich getan haben und die gemeldet wurden, hätten rausgenommen werden müssen und nicht die Kollegin, die das gemeldet hat, die eigentlich nur ihrer Pflicht nachkam“ (INT_P_08, Pos. 30)

Kritikfähigkeit: Chancen des Beschwerdemanagements

Kritik entsteht dort, wo es soziale (und infrastrukturelle) Unterstützung gibt:

- Bedeutung von Führung: Meldungen werden wahrscheinlicher, wenn Vorgesetzte offen reagieren und ansprechbar sind
- Notwendigkeit der Sensibilisierung für Sexismus
- Es gibt institutionelle Ansatzpunkte, an die Sexismus adressiert werden kann (aber: sie werden nicht konsequent genutzt)

Was tun?

- Frauenförderung muss ganzheitlich im Kontext der organisationalen Kulturen und Strukturen gedacht werden → vor diesem Hintergrund kritische Reflexion polizeilicher Gleichstellungs- und Diversitätsstrategien
- um einen grundlegenden Wandel durch Diversity- und Gleichstellungsansätze zu ermöglichen, braucht es vor allem eine *kulturelle* Veränderung
- das Bild des „idealen Polizisten muss erschüttert werden - vor allem durch die Normalisierung von Praktiken und Werten, die nicht der hegemonialen Männlichkeitskultur entsprechen

Was tun?

- um gegenzusteuern: andere Formen von Professionalität als gleichwertig anerkennen (z. B. Kommunikationsfähigkeit, Empathie, Konfliktmanagement)
- narrative Interventionen: Polizei nicht mehr nur als „warrior“ oder „crime fighter“, sondern als „guardian“ und „community partner“ kommunizieren
- Sense-Giving Ansätze in der Ausbildung, Praktiken hegemonialer Männlichkeit müssen gelebt werden, um sie zu reflektieren (auch Umgang mit vulnerablen Gruppen)
- Accountability-Mechanismen vor allem in der Polizei → Sexismus und mangelnde Gleichstellung als eigenes Thema framen

Was tun?

- Führungskräfte ins Boot holen → Studien zeigen, dass erfahrene und höher gebildete Männer in der Polizei, Gleichstellung gutheißen
- weibliche Vorbilder schaffen, die nicht den Normen hegemonialer Männlichkeit entsprechen



Herausforderung, da Politik und Gesellschaft rahmengebend sind

Vielen Dank! Wir freuen uns
über Fragen und Anregungen! 😊

Prof. Dr. Daniela Hunold
Professorin für Soziologie mit Schwerpunkt Empirische Polizeiforschung
daniela.hunold@hwr-berlin.de

Prof. Dr. Anja Berger
Professorin für Psychologie
anja.berger@hwr-berlin.de



Hochschule für
Wirtschaft und Recht Berlin
Berlin School of Economics and Law