

Ruhr-Universität Bochum
Juristische Fakultät
Masterstudiengang Kriminologie und Polizeiwissenschaft

Masterarbeit

„Pionierinnen in der niedersächsischen Polizei“

Empirische Untersuchung zur Situation der Frauen in der Polizei Niedersachsens

Von Rita Bley-Sandmann



Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis

1. Einleitung	1
----------------------------	----------

Teil A: Der Stand der geschlechtsspezifischen Polizeiforschung

2. Begriff und Ziel von Polizeiforschung	5
3. Geschlechtsspezifische Polizeiforschung	7
4. Stand der Integration in Niedersachsen	13
5. Frauen in der Polizei	
5.1 Historische Entwicklung.....	15
5.2 Frauen in der Schutzpolizei.....	16
5.3 Gender- und Diversitäts-Management	17
6. Zusammenfassung der theoretischen Überlegungen	21

Teil B: Empirische Untersuchung zur Situation der Frauen in der Polizei Niedersachsens

7. Die Untersuchung	
7.1 Überblick, Methodenwahl.....	23
7.2 Vorverständnis.....	24
7.3 Fragestellung	24
7.4 Vorgehensweise.....	25
7.5 Durchführung der Interviews.....	27
7.6 Gütekriterien.....	28
7.7 Auswertung.....	30
8. Personenzentrierte Auswertung	
8.1 Personenzentrierte Zusammenfassung der Interviews	
8.1.1 Interview 1, Frau Schulze.....	31
8.1.2 Interview 2, Frau Plenge.....	32
8.1.3 Interview 3, Frau Baumann.....	34
8.1.4 Interview 4, Frau Meier.....	36
8.1.5 Interview 5, Frau Zimmermann.....	37

8.1.6	Interview 6, Frau Kunst.....	38
8.1.7	Interview 7, Frau Müller.....	40
8.1.8	Zwischenergebnis.....	41
8.1.9	Experteninterview 8, Frau Walter.....	42
8.2	Typologisierung	44
8.2.1	Die Assimilierte.....	45
8.2.2	Die Integrierte.....	46
8.2.3	Die Marginalisierte.....	48
8.2.4	Die Separierte.....	49
8.2.5	Schematische Darstellung der Typologien.....	49
8.2.6	Zusammenfassung.....	51
8.3	Entwicklungsperspektiven.....	52

9. Themenzentrierte Auswertung

9.1	Vertikale und horizontale Segregation.....	53
9.2	Frauen in Führungspositionen	58
9.3	Teilzeitbeschäftigung.....	65
9.4	Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	67
9.5	Stereotype Zuschreibungen.....	70
9.6	Erhöhung des Frauenanteils.....	74
9.7	Emotionale Belastungen/Stressoren.....	77
9.8	Zusammenfassung der Ergebnisse.....	81

10. Schlussfolgerung

10.1	Beantwortung der Fragen.....	82
10.2	Empfehlungen/Entwicklungsperspektiven.....	84
10.3	Kritische Anmerkungen.....	86

11. Schlussbemerkungen.....87

Literaturverzeichnis

Anhang (A - C)

Eidesstattliche Erklärung

Abkürzungsverzeichnis

Gebraucht werden die üblichen Abkürzungen, vgl. Kirchner, Hildebert/Butz, Cornelia: Abkürzungsverzeichnis der Rechtssprache, 5. Aufl., Berlin/New York 2003.

Darüber hinaus werden folgende polizeispezifische Abkürzungen verwandt:

AlgD	Aufstiegslehrgang für den gehobenen Dienst
BAB	Bundesautobahn
BSM	Bedarfsgerechtes Schichtdienstmodell
DAL	Dienstabteilungsleiter (veraltet)
DSL	Dienstschichtleiter
EG	Ermittlungsgruppe
ESD	Einsatz- und Streifendienst
FK	Fachkommissariat
KED	Kriminal- und Ermittlungsdienst
KK	Kriminalkommissariat (veraltet)
MEK	Mobiles Einsatzkommando
MI	Innenministerium
NGG	Niedersächsisches Gleichstellungsgesetz
PD	Polizeidirektion
PI	Polizeiinspektion
PSt	Polizeistation
RBS	Regionale Beratungsstelle
SEK	Spezialeinsatzkommando
SOV-Dienst	Sicherheit-, Ordnungs- und Verkehrsdienst (veraltet)
TOG	Tatortgruppe
WKP	Weibliche Kriminalpolizei
ZKD	Zentraler Kriminaldienst

„Mir ist es egal, wer neben mir sitzt. Ich muss mich nur im Dienst auf ihn verlassen können“. Es ist der Wandel der Zeit, Frauen in so genannten Männerberufen sind nichts Besonderes mehr.

Hubert Wimber, PP Münster¹

1. Einleitung - Warum Sie diese Masterarbeit lesen sollten

Eine Funkwagenbesatzung wird zu einem Verkehrsunfall gerufen. Sie besteht aus zwei türkischstämmigen Deutschen. Die Polizistin in der Anzeigenaufnahme lebt mit einer Frau zusammen. Selbstverständlich ist ihre Lebenspartnerin bei jeder Schichtfeier dabei; so wie die Lebenspartner/innen der anderen auch. Ein Polizist und eine Polizistin teilen sich zu je 50 Prozent eine Stelle. Beide haben kleine Kinder zu versorgen. Das innere Vorschlagswesen ist keine Verwaltung von totem Papier, sondern ein lebendiger Ort der Auseinandersetzung mit der Institution „Polizei“. „Männersprüche“ und fremdenfeindliche Äußerungen hat hier keiner nötig: Geschlechtliche Unterschiede und kulturelle Differenzen werden als etwas sehr Wertvolles geschätzt und gefördert. Die aus dieser Vielfalt entstehenden Synergieeffekte werden gezielt für die fortlaufende innere Modernisierung genutzt². Dieses Szenario gleicht einem Märchen und es stellt sich die Frage, ob Polizei als Spiegelbild der Gesellschaft solche „Vielfalt“ fördern sollte. Vielfalt bedeutet, dass Menschen sich in vielerlei Hinsicht unterscheiden – oder auch gleich sind, so wie Männer und Frauen unterschiedlich und damit vielfältig sind. Damit kann der Bogen gespannt werden zu Männern und Frauen in der Polizei, Polizistinnen und Polizisten, die im Folgenden betrachtet werden sollen. Im Jahr 1981 wurden die ersten Frauen in die Schutzpolizei des Landes Niedersachsen eingestellt. Mit über fünfundzwanzig Jahren Diensterfahrung sind diese Polizeibeamtinnen diejenigen, die einen Wandel wahrgenommen haben, sie sind diejenigen, die sich integriert fühlen, sie sind diejenigen, die Karriere gemacht haben, sie sind diejenigen, die Beruf und Familie vereinbart haben und sie sind diejenigen, die zur Vielfalt beigetragen haben – oder auch nicht.

¹ Wimber, in: Kenkmann, Spieker (Hg), 100 Jahre Frauen in der deutschen Polizei, 102.

² Franzke, Bilder einer neuen bunten Polizei, in: Herrnkind, Scheerer (Hg), Die Polizei als Organisation mit Gewaltlizenz, 294.

Primär sind die ersten Frauen in der Schutzpolizei Niedersachsens Pionierinnen und sie sind diejenigen, die über einen großen Erfahrungsschatz verfügen, der mit der vorliegenden Arbeit betrachtet werden soll.

Die durch das Kriminologische Forschungsinstitut Niedersachsen e.V. im Jahr 2001 durchgeführte Mitarbeiterbefragung in der niedersächsischen Polizei stellt fest, dass Frauen noch immer ‚Organisationsneulinge‘ sind und formuliert im Zwischenfazit zur Situation der Frauen „Insgesamt legen die Zahlen nahe, dass sich die Situation von Frauen in der Polizei leicht verbessert hat. Es bestehen jedoch weiterhin aus Sicht der Befragten (insb. der Beamtinnen) Defizite mit Blick auf eine gleichberechtigte Integration von Frauen in der Polizei“³. Die Frage lautet damit: „Sind die Frauen in die niedersächsische Polizei gleichberechtigt integriert?“, wobei sich auch die Frage stellt, inwieweit der Begriff Integration definiert werden kann und welche Items zur Verifizierung bzw. Falsifizierung einer möglichen Integration erhoben werden sollten. Es sind Begriffe wie Differenz, Divergenz, Assimilation, Stereotype und vertikale/horizontale Segregation, die sich in diesem Kontext aufdrängen.

Der Wissenschaftstand ist bezüglich der Integration von Frauen in die Polizei heterogen. Während die o.a. Studie Defizite nennt finden sich in der Literatur Aussagen wie: „Auch kann man sagen, dass für Frauen der zweiten und dritten Einstellungsgeneration die Wege schon vorbereitet sind, und dass sich auch Männer von stereotypen Zuschreibungen lösen. Alles in allem kann man, was Frauen in der Polizei anbetrifft, von einem höheren Maß an Normalität sprechen“⁴ oder „Frauen sind formal gleichgestellt und in die Polizei integriert und in zunehmender Anzahl in der Polizei vertreten“⁵ und es gibt auch diejenigen, die meinen, das Thema sei zur Genüge ausdiskutiert. „Die Frauen sind da, es hat sich so langsam eingelebt und man sollte zum Alltag übergeben“. Jedes weitere Wort würde das Thema aufbauschen und Probleme aufwerfen⁶. Wer dieser Aussage folgt und glaubt, Probleme entstehen dadurch, dass man sich mit dem Thema beschäftigt, kann die Arbeit beiseite legen und sollte an dieser Stelle nicht weiter lesen.

³ Ohlemacher u.a., Polizei im Wandel – Abschlussbericht der standardisierten Befragung der Vollzugsbeamtinnen und –beamten der niedersächsischen Polizei 2001 sowie erste Ergebnisse der Gruppendiskussion, Hannover, 3. Zwischenbericht des KFN; 23.

⁴ Behr, Polizeikultur, 108.

⁵ Wilz, Nicht genügend kann davor gewarnt werden...“ – Männer und Frauen bei der Polizei: Fakten und Diskurse, in Ahrens, Apelt, Bender (Hrsg.), Frauen im Militär, 168.

⁶ Franzke, Was Polizisten über Polizistinnen denken, 162.

Darüber hinaus gibt es recht unterschiedliche Sichtweisen zur Beschäftigung bzw. der Arbeit von Männern und Frauen in der Polizei. Nach wie vor wird im Zusammenhang mit Frauen in der Polizei über deren Eignung oder mangelnde Eignung, Einsatzfähigkeit, besondere Fähigkeiten und ihre Verwendbarkeit oder Probleme durch die Familienarbeit bzw. die Erfordernis von Kinderbetreuung diskutiert. Wird einerseits die polizeiliche Arbeit unabhängig vom Geschlecht der Bediensteten gesehen bzw. erledigt, wird an anderer Stelle das Geschlecht zum Dreh- und Angelpunkt der Gespräche. Im normalen Berufsalltag ist das Geschlecht der PolizeibeamtInnen kaum ein Thema – allerdings scheint sich dies in belastenden Situationen offensichtlich wieder umzukehren, z.B. dann, wenn eine Frau „versagt“ oder auch aus familiären Gründen „ausfällt“⁷. Frauen orientieren sich mehrheitlich an den Standards der Männer und definieren sich demnach auch aus der Position der (nicht vorhandenen) Gleichheit heraus und nicht aus einer (selbstverständlichen) Differenzierung.⁸ Hier drängt sich die Aussage „Frau ist integriert solange sie ihren Mann steht“, auf. Sie kämpfen gegen stereotype Zuschreibungen und wünschen sich Gleichbehandlung.

Was stimmt – sind Frauen gleichberechtigt integriert oder nicht? Wenn es gelingt, gleichberechtigte Integration zu definieren und diejenigen, die sich gleichberechtigt integriert fühlen, auszumachen, können diese „gleichberechtigt Integrierten“ als Vorbild dienen und Negativbeispiele, also diejenigen, die sich nicht integriert fühlen, können sagen, was ihnen dazu fehlt. Also - Die Debatte um die Frauen in der Polizei geht weiter und es ist für mich nach wie vor offen, welche Stellung die Frauen in der niedersächsischen Polizei tatsächlich haben.

Mit dieser Arbeit sollen bisherige Erfahrungen resümiert und neue Daten erhoben werden, um in der Diskussion über die gleichberechtigte Integration eine aktuelle, empirisch fundierte Basis bereitzustellen, möglicherweise ‘verzerrte’ Bilder zurechtzurücken und weitere Debatten anzuregen. Diese Untersuchung will sich daher nicht auf eine deskriptive Darstellung von bereits veröffentlichtem Schrifttum beschränken, sondern anknüpfend an die Forschung des KFN und unter Berücksichtigung der bereits erfolgten Studien über die Integration von Frauen in die Polizei soll am Beispiel einer Polizeidirektion Niedersachsens untersucht werden, ob es vertikale geschlechtsspezifische Segregation und/oder horizontale Segregation,

⁷ Behr, Polizeikultur, 107.

also eine Verteilung von Männern und Frauen auf typische Bereiche von Männer- und Frauenarbeit, gibt. Im qualitativen Teil der Arbeit werden teilstrukturierte Interviews mit Polizeibeamtinnen, die seit über 25 Jahren in unterschiedlichen Ausgabenfeldern der niedersächsischen Polizei tätig sind, einer Inhaltsanalyse zugeführt und ausgewertet. Darüber hinaus kommt eine Expertin, die über sechs Jahre Frauenbeauftragte bei der Niedersächsischen Polizei war, zu Wort, in dem sie primär retrospektiv von ihren Wahrnehmungen berichtet. Diese Kombination soll verschiedene Betrachtungsebenen in der Polizei erfassen und Strukturdaten, Handlungskontexte sowie Wahrnehmungen, Deutungen und Bilder in der Thematisierung miteinander verbinden helfen. Nach Feltes unterliegt jeder Mensch dem Phänomen der „Reduktion von Komplexität“, wonach versucht wird, komplexe Situationen und Erleben in möglichst einfachen, verstehbaren und damit nachvollziehbaren Zusammenhängen und Erklärungen zu interpretieren – eine Art Einfachheitspostulat, welches wir in uns tragen und das eine offenbar angeborene Eigenschaft unseres Denkapparates darstellt⁹. Diesem Postulat folgend werden subjektive Selbstwahrnehmungen und Bilder der interviewten Frauen in der Polizei Niedersachsens betrachtet und interpretiert, ohne den Kontext, in dem sie sich befinden, zu reflektieren und Fremdwahrnehmungen zu berücksichtigen. Schlussendlich sollen nach der Zusammenfassung deskriptiver und interpretativer Ergebnisse Entwicklungsperspektiven für die Organisation Polizei aufgezeigt werden.

⁸ Behr, Polizeikultur, 106.

Teil A: Der Stand der geschlechtsspezifischen Polizeiforschung

Im ersten Teil dieser Arbeit soll der Stand der geschlechtsspezifischen Polizeiforschung dargestellt und eine Einführung in die Terminologie vorgenommen werden.

2. Begriff und Ziel von Polizeiwissenschaften/Polizeiforschung

Der Begriff der Polizeiwissenschaften soll zunächst definiert werden. Die Internet-Suchmaschine Google ist wenig hilfreich, sie liefert über 30.000 Nachweise zum (deutschen) Stichwort „Polizeiwissenschaft“ und rund 136 Millionen(!) Nachweise zu „police science“¹⁰. Stock hat Polizeiwissenschaft als „Wissenschaft von der Polizei im institutionellen Sinne, polizeilichem Handeln und der Polizei in ihren gesellschaftlichen, rechtlichen und institutionellen Bezügen“ definiert. Er sieht eine wichtige Aufgabe darin, verborgenes Wissen zur Polizei zu erheben und zu systematisieren¹¹. Nach Schwind befasst sich die Polizeiwissenschaft mit der Polizei als Institution („police“) und mit ihrem Verhalten („policing“)¹². Feltes kritisiert die bisherigen Definitionen als „zu eng“ und definiert wie folgt:

„Die Polizeiwissenschaft entwickelt in interdisziplinärer, internationaler Theorie und Praxis verbindender Weise und auf der Grundlage des durch die Anwendung der Theorien gesammelten empirischen Praxiswissens angemessene Verfahren und Handlungsanleitungen, mit denen gesellschaftliche Probleme im Bereich der Inneren Sicherheit analysiert und Konflikte gelöst sowie die damit verbundenen gesellschaftlichen Wirkungen und Nebenwirkungen minimiert werden können. Zugleich hat sie sich auch mit der Institution Polizei, ihrer Geschichte, ihrem Aufbau und ihrer politischen Verortung zu beschäftigen – ebenso wie mit entsprechenden Aspekten bei nicht-staatlichen Akteuren in diesem Bereich“¹³.

Der Beginn der Polizeiforschung wird in Deutschland auf Anfang der 70er Jahre datiert. Die Empirische Polizeiforschung war jedoch lange Zeit ein zartes, immer wieder vom Aussterben bedrohtes Pflänzchen. In letzter Zeit mehren sich aber die Anzeichen dafür, dass dieses Pflänzchen sich durchaus gedeihlich entwickelt hat. So hat sich in den 90er Jahren eine beachtliche und weit gestreute universitäre Polizeiforschung etablieren können und die polizeiinterne Forschung zum Handlungsfeld Polizei greift zunehmend bei ihrer Praxisorientierung Ergebnisse der

⁹ Feltes, Alltagskriminalität, Verbrechensfurcht und Polizei, 540.

¹⁰ Feltes, Polizeiwissenschaft in Deutschland? „Was es nicht alles gibt...“, 2.

¹¹ Stock, Lässt die Kriminologie Platz für die Polizeiwissenschaft? Anmerkungen zum Verhältnis einer Polizeiwissenschaft in Gründung zur Kriminologie, 105, 106.

¹² Schwind, Kriminologie, Eine praxisorientierte Einführung mit Beispielen, 13.

¹³ Feltes, Polizeiwissenschaft in Deutschland? „Was es nicht alles gibt...“, 13.

Sozialwissenschaften auf¹⁴. So wenig wie es „die Polizei“ gibt, so wenig kann von „der Polizeiforschung“ gesprochen werden. Es stellt sich nämlich die Frage, ob es eine Linie der Forschungsrichtungen mit gleicher Intention gibt. Die Verwirrung zeigt sich auch in der Verwendung der Begrifflichkeiten „Forschung für oder über die Polizei“¹⁵. So muss nach Reichertz/Schröer innerhalb der Polizeiforschung sehr strikt zwischen einer Forschung, die für die Polizei betrieben oder von der Polizei erstellt und einer Forschung, die über die Polizei angestellt wird, unterschieden werden¹⁶. Ohlemacher kritisiert diese Unterscheidung und kann nicht verstehen, wieso diese überhaupt aufgegriffen wird¹⁷. Liebl geht noch weiter als Reichertz/Schröer und vertritt die Auffassung, dass es nicht nur um die Frage geht, ob Polizeiforschung nur Forschung über bzw. für die Polizei sein soll, sondern um grundsätzliche Einstellungen, die sich in den Polen „Polizei als Repressionsorgan“ bzw. „Polizei als Organ einer notwendigen Inneren Sicherheit“ polarisieren. Er stellt weiter zur Disposition, ob Polizeiforschung eine unter der Repressionshypothese anzuerkennende Forschung ist und Forschung „für“ die Polizei im Sinne der Staatskriminologiediskussion als eine „erkaufte“ Auftragsforschung für ein „Repressionsorgan“ einzustufen und damit abzulehnen ist¹⁸. Bezüglich dieses Themas besteht weiterhin Dissenz und es bleibt abzuwarten, wie sich die Diskussion entwickelt. Meines Erachtens ist eine Forschung in der Polizei und über die Polizei gleichzeitig auch eine Forschung für die Polizei, weil die wissenschaftlichen Ergebnisse für die Weiterentwicklung der Polizeipraxis dienlich sein können, ungeachtet der Tatsache, ob sie als positiv oder negativ bewertet werden. In diesem Kontext ist die Betrachtungsebene bedeutsam und ein sogen. schlechtes Ergebnis, welches Missstände aufzeigt, ist gleichzeitig ein gutes, denn es ermöglicht Innovation und Verbesserung. Diesem Argumentationsstrang folgend sollte Polizei sich öffnen und den positiven Effekten der Polizeiforschung - egal ob für oder über, denn über ist immer auch für - Raum zu geben. Die methodischen und konzeptionellen Grundlagen der Polizeiwissenschaften in Deutschland sind ebenfalls noch in der Diskussion und müssen als Integrationswissenschaften verstanden werden, als breites Dach über den Einzeldisziplinen. Insoweit unterscheidet sie sich nicht von

¹⁴ Reichertz, Schröer, (Hrsg.), Hermeneutische Polizeiforschung, 11.

¹⁵ ebenda, 26.

¹⁶ ebenda, 30.

¹⁷ Ohlemacher, in: Reichertz, Schröer (Hrsg), Hermeneutische Polizeiforschung, 144.

¹⁸ Liebl, in: Reichertz, Schröer (Hrsg), Hermeneutische Polizeiforschung, 26.

anderen Wissenschaften, die eine integrative Funktion seit langem übernehmen¹⁹. Dem folgend bedient sich diese Forschung der Sozialwissenschaften, die ein tieferes Verständnis des Handlungsfeldes und der Akteure vermitteln und zur Definitionsfindung und Einordnung von Mustern hilfreich sind, sowie der Hermeneutik, als interpretative Klärung von Grundbegriffen, Verstehen eines Textes und seiner Bedeutung und der Offenlegung des Sinns²⁰. Polizeiwissenschaften und Polizeiforschung haben aber nicht nur Polizeibeamte und deren Handeln, sondern Polizei in ihrer Funktion und als Institution vor Augen. Polizeiorganisationen sind eigensinnige Gebilde, die – was Veränderungen betrifft – wohl eher großen Tankern als kleinen, wendigen Schnellboten gleichen. Sie lassen sich selten und wenn, dann nur ungern in die Karten ihres Alltagshandelns schauen, sie haben ihre jeweils eigenen Geschichten und Mythen und sie sind misstrauisch gegenüber Organisationsfremden. Vor diesem Hintergrund erscheint es reizvoll, die in den letzten Jahren wahrzunehmenden Veränderungen in der Organisation Polizei zu betrachten²¹ und nach den Bedingungen und den Erfahrungen, die PolizeibeamtInnen in ihrem beruflichen Alltag machen, zu fragen. Indem sich diese Studie der Institution Polizei und deren Beschäftigten, den PolizeibeamtInnen, widmet, kann sie als polizeiwissenschaftliche Arbeit eingeordnet werden.

3. Geschlechtsspezifische Polizeiforschung

Die Begriffe Polizeiwissenschaften und Polizeiforschung wurden erläutert, jetzt stellt sich die Frage, was „geschlechtsspezifisch“ ist. Geschlechterforschung behandelt soziologisch die sozialen und kulturellen Dimensionen des Geschlechterverhältnisses: Wie heranwachsende Menschen zu Frauen und Männern (sozialisiert) werden; was sie tun müssen, um in ihrer Geschlechtsidentität anerkannt zu werden; wie die Geschlechterordnung als ein Verhältnis sozialer Ungleichheit im alltäglichen Handeln von Männern und Frauen (re-)produziert wird; welcher Stellenwert den mit dem Geschlechterverhältnis verbundenen sozialen Differenzierungen, insbesondere der Teilung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit zukommt. Geschlechterforschung erstreckt sich auf sämtliche Gegenstandsbereiche soziologischer Forschung und betrifft sowohl die Analyse elementarer Interaktion als

¹⁹Jaschke, Neidhardt: Moderne Polizeiwissenschaft als Integrationswissenschaft in Polizei & Wissenschaft, 14.

²⁰Fuchs-Heinritz u.a.: Lexikon zur Soziologie, 4. Aufl., 269.

²¹Ohlemacher, u.a.: Empirische Polizeiforschung VIII: Polizei im Wandel? Organisationskultur(en) und –reform, 8.

auch gesellschaftstheoretischer Fragen. Geschlechterverhältnis ist die allgemeine Bezeichnung für die strukturell verankerten Verhältnisse zwischen Männern und Frauen (im Hinblick auf Zuständigkeiten, Rechte und Pflichten, Rollenbesetzungen und Geschlechtsidentitäten usw.)²². In Deutschland liegt geschlechtsspezifische Polizeiforschung in den Anfängen²³ und kann als bislang defizitär betrachtet werden. Franzke beschreibt folgende Forschungsdefizite: es fehlt vor allem (a) an der theoretischen Einordnung, zudem gibt es (b) nur Forschungen über Frauen, welche an die Token -Theorie²⁴ erinnern und die Frauen der Beobachtung und Begutachtung aussetzen. Ferner gibt es keine „repräsentativen, länderübergreifenden quantitativen Untersuchungen über Männer und Frauen in der Polizei und es mangelt an Studien, welche sich mit den Zusammenhängen oder der Qualität der Erfahrungen, die Frauen im Polizeidienst machen, auseinandersetzen²⁵. Wünschenswert wäre eine Polizeiforschung auf der Grundlage einer feministischen Wissenschafts- und Erkenntnistheorie, die ganzheitlich, unvoreingenommen und mit innovativen methodischen Verfahren die polizeibezogenen Belange von Frauen erschließt, seien es diejenigen von Polizeibediensteten oder von Bürgerinnen²⁶. Behr beschreibt die Situation wie folgt: „Es gibt nach wie vor keine empirisch oder theoretisch befriedigende Forschung über Frauen und Männer in der Polizei, über das Geschlechterarrangement, über dessen Auswirkung auf die Organisationsstruktur und die Veränderung von Policing-Strategien²⁷. Sicher ist aber, dass sich die Situation der Frauen in der Polizei nach ca. 25 Jahren positiv verändert hat. Mittlerweile gibt es nicht mehr nur junge Frauen, die sich sowohl beruflich als auch auf der Beziehungsebene in einer besonders beobachteten Situation befinden, sondern es gibt zunehmend auch weibliche Vorgesetzte, die etabliert und anerkannt sind²⁸. Franzke stellt 1997 allgemeine Studien zu Einstellungen von Männern gegenüber Frauen und deren Berufstätigkeit dar und kommt zu dem Ergebnis, dass

²² Fuchs-Heinritz u.a., Lexikon zur Soziologie, 4. Aufl., 232.

²³ Herrnkind, Die Polizei, Geschichte und Gegenwart der Männerdomäne, Spiegel der Wissenschaft, 11.

²⁴ die sogen. Token-Theorie geht davon aus, dass die Frau als „anders“ angesehen und „nur noch nach Maßgabe des weiblichen Stereotyps angesprochen“ wird, dass jeder vermeintliche Fehler wahrgenommen und gegen die Frauen allgemein und nicht nur gegen die eine gewertet wird und die Frau zudem aus Aktivitäten der „Männergruppe“ herausgehalten wird (vgl. Werdes, 1997, 24).

²⁵ Franzke, Was Polizisten über Polizistinnen denken, 58.

²⁶ ebenda, 13.

²⁷ Der DFG-Forschungsbericht „Geschlechterkonstruktionen im Organisationswandel am Beispiel Polizei“ unter der Leitung von Prof. Dr. Ursula Müller, Universität Bielefeld, und Prof. Dr. Waltraud Müller-Franke, FHPOL Villingen-Schwenningen, wird voraussichtlich im Frühjahr 2009 veröffentlicht.

sich diese in vielfältiger Weise seit den 70er Jahren geändert haben²⁹. Die bereits vorliegenden Resultate der Studien zu Männern und Frauen in der Arbeitswelt und ihre Bewertung sind allerdings gespalten. Einige Autoren gehen davon aus, dass Männer und Frauen verschieden sind und sich dies somit auch in der Berufswelt niederschlägt. Andere Autoren stellen hingegen Geschlechtsdifferenzen in Frage und konstatieren, dass die Konzentration auf die Geschlechtsspezifik viele Gemeinsamkeiten der Geschlechter verdrängt. Das Ergebnis der durch Anstrengung herbeigeführten Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit schade den Frauen. Dabei seien es Männer, die bestimmen, wann Geschlechtsdifferenz relevant ist und wann nicht. Dass Geschlechtsdifferenzen bewusst geschaffen werden, wird daran deutlich, dass die Berufe fast beliebig zu typisch weiblichen oder typisch männlichen definierbar seien, je nachdem welche Aspekte einer Tätigkeit hervorgehoben würden. Die Polizei ist immer noch eine von Männern dominierte Subkultur, in der Emotionen unerwünscht sind, weil diese die perfekte Berechenbarkeit der Beschäftigten stören³⁰. Die Debatte über die Eignung, die Verwendungsbreite und den Einsatz von Frauen in einem traditionellen Männerbereich kommt damit in der Polizei aus zwei Richtungen. Einmal wird sie bestimmt durch einen „Gleichheitsansatz“, der die Egalität der Geschlechter betont, und sie wird gleichzeitig bestimmt durch einen „Differenzansatz“, der Unterschiede zwischen den Geschlechtern stark macht und daran sowohl Hoffnungen als auch Befürchtungen knüpft. In der Debatte um die Verwendung von Frauen im Polizeidienst vorherrschend war bzw. ist der Differenzansatz. Einerseits sollten Frauen bestimmte Aufgaben nicht zugemutet werden, weil zu erwarten sei, dass sie Situationen mit hohem Gefahren- oder Gewaltpotential und/oder besonders hohen körperlichen und seelischen Belastungen aufgrund ihrer psychischen und physischen Dispositionen schlechter bewältigen können als Männer. Exakt die gleichen Arbeitsanforderungen an Frauen und Männer wären – mit Blick auf ihre typischen Fähigkeiten – eine Überforderung an sie und ihre Kollegen, und sie beinhaltet die Gefahr, dass Sicherheit und Zuverlässigkeit nicht hundertprozentig gewährleistet wären. Andererseits bestehen aber auch sehr positive Erwartungen an den Einsatz von Frauen: So erhofft man sich eine Zivilisierung des Umgangstons und eine Verbesserung der Atmosphäre, eine Verringerung der Aggressivität und größere

²⁸ Behr, Polizeikultur, 106.

²⁹ Franzke, Was Polizisten über Polizistinnen denken, 29 ff.

³⁰ Franzke, Wiese, Emotionale Frauen – Coole Männer?, in: Kriminalistik 7/97, 507.

Chancen der Deeskalation und gelungenen Kommunikation im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern und anderen „polizeilichen Gegenübern“. Die Akzeptanz der Polizei beim Bürger und das Bild der Polizei in der Öffentlichkeit könne durch die Anwesenheit von Frauen positiv beeinflusst werden. Diese positiven Erwartungen sind in jüngerer Zeit noch einmal mehr in den Vordergrund gerückt³¹.

Im Vergleich zu anderen Berufen ist in der Polizei eine weniger fortgeschrittene Gleichstellung zu beobachten, außerdem fehlt es an Forschungen darüber, wie Polizisten über ihre Kolleginnen urteilen, lediglich in den USA und in Großbritannien gibt es hierzu einige Studien. Franzke bezieht sich in ihrer Untersuchung eben nicht auf die Perspektive der Frauen, da diese sich in den meisten Forschungen „rechtfertigen“ müssten“, sondern legt den Schwerpunkt ihrer Überlegungen auf die Sichtweise der Männer. Dabei stützt sie sich auf die Erkenntnisse der kritischen Männerforschung und die Ergebnisse der geschlechtsspezifischen Polizeiforschung, insbesondere auf die Erkenntnis über eine als männlich zu bezeichnende Polizeikultur, in der Männer sich und anderen ihre Männlichkeit beweisen, indem sie Frauen als von sich verschieden definieren³². Die Autorin beschreibt die Geschlechterforschung über Männer im Kontext des gesellschaftlichen Wandels mit dem Ergebnis, dass die psychologische und soziologische Forschung hierzu noch in den Anfängen steckt und sich erst seit etwa zehn Jahren zu etablieren beginnt³³. Auch Rafael Behr beschreibt unter dem Begriff „soziologische Männlichkeitsforschung“, dass das allgemeine theoretische Differenzmerkmal [...] in der Abgrenzung zur Weiblichkeit [bestehe]. Zudem verfügt die Polizei über bestimmte Symbole, wie beispielsweise eine Uniform, Waffen oder Streifenwagen, die Legalität und Effektivität ihres Handels anzeigen. Dabei verbindet die Öffentlichkeit mit der Polizei in der Regel „Schutzmänner“: „Polizei ist Männersache“, so scheint es zunächst, die anderen Facetten des Berufs geraten erst später in den Blick und dann wird klarer, dass die frühere Männerbastion heute keine mehr ist, dass sich mittlerweile spürbar viele Frauen in ihr befinden und dass Polizei uns meistens in bürokratischen Verfahren begegnet, nicht in persönlicher Auseinandersetzung³⁴. Als Ausgangspunkt dienen dem Autor Geschichten und Alltagserzählungen von Polizisten. Behr untersucht dabei nicht primär das

³¹ Wilz, „Nicht genügend kann davor gewarnt werden...“, in: Ahrens u.a., Frauen im Militär, 157.

³² Franzke, Was Polizisten über Polizistinnen denken, 33.

³³ ebenda, 12-17.

³⁴ Behr, Cop Culture, 9-10.

Geschlechterverhältnis in der Polizei, sondern vielmehr die Differenz, die es unter Männern bzw. zwischen Männlichkeiten gibt³⁵. Er stellt fest, dass Frauen zwar statistisch in der Polizei heute stärker wahrzunehmen sind, trotzdem ist ein weiblicher Gegenentwurf zum männlichkeitszentrierten Polizeibild noch nicht zu erkennen. Frauen besetzen (noch) keine prestigehaltigen Funktionen und können deshalb nicht über ihre exponierte Stellung in der Organisation einen Wandel im Geschlechterverhältnis stimulieren³⁶. Frauen werden akzeptiert, wenn sie so sind (arbeiten) wie Männer. Die Unterschiedlichkeit und die größere Vielfalt werden zunächst nicht als Chance gesehen, sondern als Bedrohung. Dementsprechend wird eine positive Wirkung von Differenz tendenziell geleugnet. [...] Frauen orientieren sich mehrheitlich an den Standards der Männer und definieren sich demnach auch aus der Position der (nicht vorhandenen) *Gleichheit* heraus, nicht aus der einer (selbstverständlichen) *Differenz*. Auch dort, wo das männliche Verhaltensrepertoire explizit abgelehnt wird, bleibt es bis auf weiteres hegemonial, d.h. es stellt immer noch das dominierende Muster dar, an dem Frauen sich abarbeiten müssen³⁷.

Die Grundüberlegung der Studie „Geschlechterkonstruktionen im Organisationswandel am Beispiel der Polizei“ ist, dass im Kontext von Professionalisierungsprozessen und Organisationswandel in der Polizei und nicht zuletzt auch durch die endgültige Öffnung des gesamten Polizeidienstes für Frauen Geschlechtergrenzen und Geschlechterkonnotationen in Bewegung geraten sind. Die Untersuchung gliedert sich in die Fallstudien zweier ausgewählter Polizeiorganisationen in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen. Zusammenfassend kann man sagen, dass durch die „harten Fakten“ Folgendes gedeckt ist: Frauen sind formal gleichgestellt in die Polizei integriert und in zunehmender Anzahl in der Polizei vertreten. Sie erreichen auf zahlenmäßig niedrigem Niveau auch Führungspositionen. Ihr Anteil in Führungsfunktionen ist sogar teilweise „angemessen“ (bezogen auf die Grundgesamtheit der Frauen in der Polizei), liegt aber insgesamt so niedrig, dass man weiterhin von einer Unterrepräsentanz und einer vertikalen Segregation sprechen muss. Als problematisch kristallisiert sich hier die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf heraus. Mit Blick auf die horizontale Segregation, d.h. die Verteilung von Männern und Frauen auf Einsatzgebiete und Arbeitsbereiche, lässt sich festhalten,

³⁵ Behr, Cop Culture, 11.

³⁶ ebenda, 162.

³⁷ Behr, Polizeikultur, 106.

dass es Segregationen gibt, aber nicht durchgängig – Bereiche mit „ungleichen“ Verteilungen bestehen neben nicht oder weniger segregierten Bereichen³⁸. Das Gesamtergebnis des DFG-Forschungsberichtes „Geschlechterkonstruktion im Organisationswandel am Beispiel Polizei“ unter der Leitung von Prof. Dr. Ursula Müller, Universität Bielefeld, Prof. D. Waltraud Müller-Franke, Fachhochschule Villingen-Schwenningen, Hochschule für Polizei, wird im Frühjahr 2009 veröffentlicht³⁹. Eine entsprechende Forschung für Niedersachsen gibt es nicht und soll mit dieser Masterarbeit auf den Weg gebracht werden.

Wie steht es um die Frauen in der Institution Polizei? Sind Polizistinnen emotionslose, abgebrühte, vermännlichte Wesen mit Härte und Disziplin? Leben sie in einer Polizeiwelt, die körperliche und seelische Souveränität fordert und Gefühle verbietet? Mit dem Anstieg der Frauenquote in der Polizei kann die Vermutung einhergehen, dass es auch zu einer Veränderung von Konflikt- und Handlungsstrategien kommt. Dem wurde jedoch bislang weder theoretisch noch empirisch nachgegangen. Beispiele wie Einsätze bei Kneipenschlägereien oder bei Konflikten mit türkischen Männern gehörten zu einem Mythensatz, der dazu dient, die nur eingeschränkte Tauglichkeit von Frauen in der Polizei zu untermauern⁴⁰. Anhand meiner hier vorgestellten Studie habe ich mich bemüht, empirische Erkenntnisse darüber zu gewinnen, welche Problemfelder die Frauen in der niedersächsischen Polizei für sich wahrnehmen. Die Frage, ob Frauen in der Polizei lediglich Funktionen eines Maskottchens innehätten⁴¹, stellt sich m.E. heute nicht mehr. Gleichwohl stellt sich die implizierte Frage, ob Frauen in die Polizei integrierte und gleichberechtigte Partnerinnen der Polizeibeamten sind. Die Arbeit soll einen Beitrag zur geschlechtsspezifischen Polizeiforschung liefern, die hierzulande wie bereits gesagt in den Anfängen liegt⁴². Neben dem wissenschaftlichen Nutzen dieser empirischen Studie stelle ich den praktischen, fallbezogenen und handlungsorientierten Nutzen, indem Empfehlungen an die Organisation ausgesprochen werden.

³⁸ Wilz, „Nicht genügend kann davor gewarnt werden ...“ – Männer und Frauen bei der Polizei: Fakten und Diskurse, in: Ahrens, Apelt, Bender (Hrsg.), Frauen im Militär, 168-169.

³⁹ nach Aussage von Sylvia Wilz, s.o.

⁴⁰ Franzke, Was Polizisten über Polizistinnen denken, 13.

⁴¹ Müller-Franke, Frauen in der Polizei, Maskottchen oder Partnerinnen? In: Neue , Kriminalpolitik, 38.

⁴² Herrnkind, Die Polizei, Geschichte und Gegenwart der Männerdomäne, Spiegel der Wissenschaft, in: Unbequem, 11.

4. Stand der Integration in Niedersachsen

Bezüglich der Integration von Frauen in die Polizei Niedersachsens ist der Wissenschaftsstand heterogen. In ihrem abschließenden Erfahrungsbericht zieht die niedersächsische Innenministerkonferenz 1991 über Frauen in der Schutzpolizei das Fazit, dass die Integration im Wesentlichen als vollzogen angesehen werden kann. Den Frauen sei es gelungen, ihren Status innerhalb der Schutzpolizei zu finden und von ihren männlichen Kollegen anerkannt und respektiert zu werden⁴³. Ein politisches und mutiges Ergebnis, zumal der Ausschuss gleichzeitig feststellt, dass Ausfallzeiten durch Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub, Erziehungsurlaub und Teilzeitarbeit den Wechselschichtdienst der Schutzpolizei mittelfristig vor erhebliche Probleme stellen werden⁴⁴. Ein mutiges Ergebnis auch, weil zehn Jahre später die mit Mitteln des Niedersächsischen Innenministeriums durch das Kriminologische Forschungsinstitut Niedersachsen e.V. im Jahr 2001 durchgeführte Mitarbeiterbefragung feststellt, dass Frauen noch immer „Organisationsneulinge“ sind und im Zwischenfazit zur Situation der Frauen formuliert: „Insgesamt legen die Zahlen nahe, dass sich die Situation von Frauen in der Polizei leicht verbessert hat, jedoch bestehen weiterhin aus Sicht der Befragten (insb. der Beamtinnen) Defizite mit Blick auf eine gleichberechtigte Integration von Frauen in der Polizei“. Die Ergebnisse im Einzelnen lassen den Schluss zu, dass die Entscheidung zwischen Karriere und Familie für die Frauen noch immer im stärkeren Maße eine Entweder-oder-Entscheidung ist. Es hat sich jedoch der Anteil der Männer und Frauen verringert, die Berufs- und Privatleben nur selten oder nie in Einklang bringen können. Männer wie Frauen scheinen sich tendenziell bei der Möglichkeit eines praktizierten Ausgleichs von Privatem und Beruflichem eher anzugleichen. Von Seiten der Frauen wird aber noch immer zu einem größeren Anteil ein anderer (u.U. auch Familien begünstigender) Dienstort gewünscht. Ein Weiterkommen im Beruf ist nach Angaben von 2/3 der befragten Männer und Frauen möglich. Als größtes Hemmnis für den beruflichen Wiedereinstieg sehen Frauen primär die fehlende Kinderbetreuung, die zu große Entfernung zum Fortbildungs- und Arbeitsort. Auffällig war bei der Befragung, dass die Wahrnehmung von Vorurteilen gegenüber Frauen in der Polizei deutlich geringer geworden ist⁴⁵. Im August 2004 führte die

⁴³ Arbeitsgemeinschaft der Innenminister der Bundesländer, Arbeitskreis II, 1991, 11.

⁴⁴ Arbeitsgemeinschaft der Innenminister der Bundesländer, Arbeitskreis II, 1991, 17.

⁴⁵ Ohlemacher u.a., Polizei im Wandel – Abschlussbericht der standardisierten Befragung der Vollzugsbeamtinnen und –beamten der niedersächsischen Polizei 2001 sowie erste Ergebnisse der Gruppendiskussion, Hannover, 3. Zwischenbericht des KFN; 23.

Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege, Fakultät Polizei, am Studienstandort Hildesheim unter der Leitung von Sabine Weiner aus Anlass „100 Jahre Frauen in der Polizei“ eine Befragung von 64 Polizeibeamtinnen mittels Fragebogen (weitgehend geschlossene Fragen) durch. Die Probanden wurden u.a. gefragt, ob sie der Meinung seien, dass Frauen bei der Polizei voll akzeptiert sind. 63,16% (n= 48) beantworteten diese Frage mit Ja. Die „Nein-Sager“ gaben an, dass die Fähigkeiten der Frauen insbesondere von männlichen Kollegen im ESD in Zweifel gestellt würden und ältere Kollegen die Streifenfahrt mit Frauen ablehnen würden. 35,29 % der Befragten gaben an, bezüglich der Karrierechancen von Frauen Gleichberechtigung zu empfinden, während die gleiche Anzahl von Befragten keine speziellen Förderungen wahrnimmt und Gleichberechtigung noch nicht empfindet. Über 40% der befragten Polizeibeamtinnen strebt eine Führungsposition im gehobenen Dienst bzw. einen Aufstieg in den höheren Dienst an.

Es stellt sich an dieser Stelle die Frage, wer von einer gleichberechtigten Zusammenarbeit von Frauen und Männern in der Organisation Polizei profitiert. Für die Polizei sind mit der Einstellung von Frauen verschiedene Chancen eröffnet worden. Durch die Auseinandersetzung mit männlichen und weiblichen Vorstellungen und Werten wird die Möglichkeit der Veränderung der noch immer männlich geprägten Polizeikultur eröffnet. Die Veränderung der Organisation könnte u.a. dazu führen, dass männliche Ausgrenzungsmechanismen am Arbeitsplatz, wie z.B. Mobbing, ihre Funktion einbüßen müssen. Ferner könnte es dazu führen, dass durch strategische Personalentwicklung gezielt unterschiedliche Kompetenzen der einzelnen PolizeibeamtInnen gefördert werden, deren Ziel es ist - unabhängig vom Geschlecht – die „richtige“ Frau bzw. den „richtigen“ Mann am „richtigen“ Platz einzusetzen⁴⁶. Der Abschied von althergebrachten Geschlechtsstereotypen eröffnet für die PolizeibeamtInnen eine größere Wahlfreiheit in Bezug auf die Ausgestaltung der eigenen Berufstätigkeit und die Verknüpfung beruflicher und privater Lebensentwürfe. Indem einschränkende tradierte Frauen- und Männerrollen verlassen werden können, müssen Familienaufgaben und Berufsaufgaben gemeinsam zwischen Frauen und Männern ausgehandelt werden und ermöglichen somit ein gleichberechtigtes Miteinander. Die gemeinsame Tätigkeit von Frauen und Männern in der Polizei stellt gleichzeitig auch sicher, dass auf Seiten der Polizei eine Interessenvertretung für beide Geschlechter in der Bevölkerung gewährleistet ist.

Von einem gleichberechtigten Einsatz von Frauen und Männern in der Polizei kann also jede/jeder profitieren. Doch bis zur echten Gleichberechtigung mit den männlichen Kollegen und bis zur vollständigen Integration von Frauen in die Polizei scheint es noch ein langer Weg zu sein⁴⁷. Und auch die Bürgerinnen und Bürger profitieren, indem eine Interessenvertretung für beide Geschlechter gewährleistet ist, wenn z.B. zur Minimierung/Verhinderung sekundärer Viktimisierung geschlechtsspezifische VernehmungsbeamtlInnen angeboten werden.

Zur weiteren Einführung in die Thematik wird im Folgenden kurz auf die historische Entwicklung der Frauen in der Polizei und speziell der Schutzpolizei eingegangen. Daran anschließend soll zur Einführung in die Terminologie der Begriff ‚Gender - und Diversitäts-Management‘ definiert und skizziert werden.

5. Frauen in der Polizei

5.1 Historische Entwicklung

Bereits 1875 wurde auf dem Verbandstag des allgemeinen deutschen Frauenvereins angeregt, dass Frauen in die Sittenpolizei eingestellt werden sollen⁴⁸. Aber erst 1903 begann die Zeit der Polizeiassistentinnen, die es in 60 deutschen Städten gab. Preußen stellte 1903 Geldmittel für konfessionelle Verbände bereit, um dadurch die Fürsorgetätigkeit von Frauen bei der Polizei zu ermöglichen. Die Polizeiassistentinnen übten rein fürsorgliche Tätigkeiten aus, ohne sich mit polizei- oder gesetzmäßiger Handhabung auseinander zu setzen oder diese gar zu beeinflussen⁴⁹. Der Wirkungskreis der Polizeiassistentin erstreckte sich auf sitten- und kriminalpolizeiliche Angelegenheiten, auf die allgemeine Fürsorge und die Gefangenenfürsorge⁵⁰. Bald wurde der Aufgabenkreis der Polizeiassistentin erweitert, indem er auch auf die Betreuung verwahrloster und misshandelter Kinder und auf die Vernehmung von Jugendlichen ausgedehnt wurde⁵¹. 1926/27 entschieden sich die Länder Baden, Sachsen, Hamburg und Preußen, eine weibliche

⁴⁶ Werdes, Frauen in der Polizei – die besseren Polizisten? in: Kenkmann, Spieker (Hg.), 100 Jahre Frauen in der deutschen Polizei, 94.

⁴⁷ ebenda, 95.

⁴⁸ Meyer-Renschhausen, Der Männerhass der Polizeimatrone, 42.

⁴⁹ Wieking, Die Entwicklung der weiblichen Kriminalpolizei in Deutschland, 8, 9.

⁵⁰ DPolBI, Frauen in der Polizei, Entwicklung des Frauenberufsbildes Polizistin, 3.

⁵¹ ebenda, 2.

Polizei im Rahmen von Modellversuchen einzuführen⁵². 1927 wurde durch das Preußische Innenministerium die WKP – die weibliche Kriminalpolizei – eingerichtet. Die Frauen benötigten eine staatliche Anerkennung als Wohlfahrtspflegerin und mussten zwischen 25 und 30 Jahre alt sein. Weiterhin mussten sie eine neunmonatige Ausbildung absolvieren und waren dann „Polizeisekretärinnen“ in einer WKP-Dienststelle⁵³. Trotz WKP und Modellversuchen in diversen Bundesländern gab es 1932 jedoch erst 250 Polizistinnen im Deutschen Reich, deren Hauptaufgabe die Betreuung von Kindern, Vernehmung von Jugendlichen und Frauen und die Bearbeitung von Sexualdelikten und Gnadensachen waren⁵⁴.

5.2 Frauen in der Schutzpolizei

Ab Anfang der 80er Jahre wurden Frauen in die Schutzpolizei eingestellt. Als politische Begründung der Einstellung von Frauen in die Schutzpolizei fanden sich verschiedene Argumente⁵⁵. Erstens konnte auf die positiven Erfahrungen mit Frauen im Streifendienst in anderen Ländern verwiesen werden, zum Beispiel in England und den USA. Zweitens sollte Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ umgesetzt werden; Frauen sollte der Männerberuf „Schutzpolizist“ nicht länger verschlossen sein. Drittens verdeutlichte eine Umfrage der Innenministerkonferenz in verschiedenen Bundesländern Ende der 70er Jahre die bewährte Tätigkeit von Frauen im Kriminaldienst. Zudem hatten Frauen in der uniformierten Polizei der Nachkriegsjahre erfolgreich Polizeiarbeit geleistet. Viertens sollte durch die Einstellung von Frauen der Mangel an geeigneten männlichen Kräften ausgeglichen werden, der dadurch entstand, dass in den wirtschaftlich starken Jahren die Anzahl der männlichen Bewerber rückläufig war⁵⁶. In Niedersachsen begann man 1981 mit einem zunächst auf fünf Jahre angelegten Modellversuch. In diesem Modellversuch sollte erprobt werden, ob Frauen für den Dienst in der Schutzpolizei geeignet seien. Insbesondere sollte erörtert werden, ob sich frauenspezifische Probleme wie Ausfallzeiten durch Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub, Erziehungsurlaub und Teilzeitarbeit sowie eventuell bestehende mangelnde psychische und physische Belastbarkeit, höhere Krankheitsrate und

⁵² Blum, Zwischen „Mütterlichkeit“ und Männerersatz: 100 Jahre Frauen in der deutschen Polizei, in: Kenkmann, Spieker: 100 Jahre Frauen in der Polizei, 43.

⁵³ ebenda, 45.

⁵⁴ DPoIBI, Frauen in der Polizei, Entwicklung des Frauenberufsbildes Polizistin, 4.

⁵⁵ Arbeitsgemeinschaft der Innenminister der Bundesländer, Arbeitskreis II, 1986.

⁵⁶ Schmidt, Polizei heute/Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit im Vollzugsdienst, 44.

familienbedingte Ausfallzeiten auf den polizeilichen Alltag auswirken⁵⁷. Während des Modellversuchs absolvierten die Frauen nur ein Praktikum und keinen regulären Dienst in den geschlossenen Einheiten⁵⁸, was zu Unmut bei den mit ihnen eingestellten Polizeibeamten führte. Der Modellversuch wurde polizeiintern evaluiert – mit dem Ergebnis, dass Frauen uneingeschränkt einsetzbar seien. Ab 1985 wurden dann vermehrt Frauen bei der Schutzpolizei eingestellt. Derzeit liegt der Anteil der Polizistinnen in Niedersachsen bei 14,5%⁵⁹.

5.3 Gender- und Diversitätsmanagement

Fragen des Gender – und Diversitätsmanagements erfreuen sich wachsender Bedeutung. Dies erklärt sich vor allem aus den gesellschaftlichen Veränderungen, wie z.B. veränderte Geschlechterverhältnisse und Rollenverständnisse. Das impliziert, dass sich immer mehr Organisationen mit der Umsetzung entsprechender Maßnahmen auseinandersetzen müssen⁶⁰. Gender- und Diversitätsmanagement wird im Folgenden in die Begriffe „Gender Mainstreaming“ und „Diversitätsmanagement“ zerlegt und einzeln erläutert. Der Europarat hat Gender Mainstreaming 1998 so definiert:

„Gender Mainstreaming besteht in der (Re-) Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteurinnen und Akteure den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.“

Der Begriff „gender“ kommt aus dem Englischen und bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechtsrollen von Frauen und Männern. Diese sind – anders als das biologische Geschlecht – erlernt und damit auch veränderbar. „Mainstreaming“ (englisch für „Hauptstrom“) bedeutet, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, nun zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht wird. Gender Mainstreaming ist damit Auftrag an die Spitze einer Verwaltung, einer Organisation, eines Unternehmens und an alle Beschäftigten, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Struktur, in der Gestaltung

⁵⁷ Franzke, Was Polizisten über Polizistinnen denken, 66.

⁵⁸ Wilz, „Nicht genügend kann davor gewarnt werden...“ – Männer und Frauen bei der Polizei: Fakten und Diskurse, in: Ahrens, Apelt, Bender (Hrsg.), Frauen im Militär, 159.

⁵⁹ Auskunft Polizeidirektion Oldenburg, Sachbearbeiter Personal.

⁶⁰ Bendl u.a. (Hrsg.): Agenda Diversität: Gender- und Diversitätsmanagement in Wissenschaft und Praxis, 7.

von Prozessen und Arbeitsabläufen, in den Ergebnissen und Produkten, in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, in der Steuerung (Controlling) von vornherein zu berücksichtigen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können. Die Zugehörigkeit zum weiblichen oder männlichen Geschlecht ist noch immer eine der prägendsten bedeutsamsten gesellschaftlichen Unterscheidungen, denn das Leben von Frauen und Männern weist in den meisten Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens große Unterschiede auf, ohne dass dies immer bewusst wäre. Es bedeutet damit, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes ist 1994 um folgenden Passus ergänzt worden: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“. Das am 01. Juli 1994 in Kraft getretene Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) setzt diese Vorgabe für den öffentlichen Dienst im Land Niedersachsen um. Ziel des Gleichberechtigungsgesetzes ist es, Frauen die Chancengleichheit im öffentlichen Dienst einzuräumen, und zwar auf allen Ebenen des Erwerbslebens und der beruflichen Qualifikation. Die gesetzliche Regelung war insofern umgänglich, als die Praxis – trotz verfassungsmäßiger Gleichberechtigung – eine andauernde Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben belegt. Das Gesetz sieht bei gleicher Qualifikation grundsätzlich die bevorzugte Einstellung und Beförderung von Frauen in den Bereichen vor, in denen sie unterrepräsentiert sind. Eine weitere Ausgleichsmaßnahme mit dem Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen, sind auf die Dienststellen zugeschnittene individuelle Stufenpläne⁶¹.

Was heißt Gender Mainstreaming konkret? Es heißt nicht „formale“ Gleichheit oder „alle über einen Kamm scheren“, sondern unterschiedliche Voraussetzungen und Bedingungen von Frauen und Männern erkennen und bei der Gestaltung berücksichtigen, und außerdem: anerkennen, dass Frauen und Männer keine homogene Gruppe sind, sondern vielfältige Situationen und Bedürfnisse bestehen (z. B. allein erziehende Väter und Mütter, Teilzeitwünsche von männlichen und weiblichen Führungskräften). Gleichstellungspolitik ist keine Frauenförderung! Keine

⁶¹ Einführung zum Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG), 2.

„Entwicklungshilfe“ für Frauen als defizitäre Wesen, keine tatsächliche oder vermeintliche Bevorzugung von Frauen, sondern Veränderung mit dem Ziel, allen Mitgliedern in Gesellschaft und Belegschaft eine Entwicklung und Entfaltung zu ermöglichen, die ihren Voraussetzungen und Interessen entspricht⁶².

Was heißt das für die niedersächsische Polizei? Der Begriff Gender Mainstreaming wurde in der Polizei zunächst als eine weitere Variante frauenpolitischer Fördermaßnahmen gesehen. Der wirkliche Inhalt, nämlich das Schaffen einander wirklich gleichwertiger Möglichkeiten für Frauen und Männer in allen Lebensbereichen, ist bisher kaum registriert worden und wird vermutlich von Männern auch bewusst verdrängt. In der von Manfred Kloweit-Hermann 2004 durchgeführten Untersuchung in der niedersächsischen Polizei hatten 87,5 Prozent der befragten 200 PolizeibeamtInnen das Wort noch nie gehört⁶³. Christine Klein stellt zur Gleichstellung fest: „Frauen dürfen nicht länger in die von Männern für Männer entwickelten Konzepte hineingepresst oder ausgegrenzt werden. Frauen wollen keine Sonderstellung in der Polizei einnehmen, sondern gleichberechtigt mit den Kollegen zusammenarbeiten“⁶⁴. Gleichstellung soll und darf aber keine Gleichmacherei zum Inhalt haben. Jede Handlung, durch die Gegebenheiten des Lebens, die real unterschiedlich sind, pauschalierend gleichgestellt werden, bewirkt Ungleichheit. Hinsichtlich ihres Menschseins sind Mann und Frau dasselbe und daher einander gleichwertig zu behandeln. Was aber von Natur aus ungleich ist, nämlich die rein körperlichen Gegebenheiten, soll und muss auch weiterhin als ungleich behandelt werden. Es geht bei Gender Mainstreaming um die einander gleichwertige Stellung von Männern und von Frauen. Alle Maßnahmen sollen vor und während ihrer Durchführung dahingehend überprüft werden, ob sie der Gleichstellung dienen oder schaden. Eine völlige Neugestaltung der Geschehensabläufe steht im Mittelpunkt von Gender Mainstreaming. Kloweit-Hermann beschreibt diese Neugestaltung metaphorisch wie folgt: „Wir wollen nicht einfach ein größeres Stück vom Kuchen der Männer. Wir wollen vielmehr einen neuen Kuchen backen, nach einer neuen Rezeptur. Wir wollen unsere Kultur wesentlich verändern, nach einer neuen Rezeptur. Wir wollen unsere Kultur wesentlich verändern, so dass sie nicht mehr so einseitig männlich ist, sondern

⁶² GemiNi, Broschüre der Niedersächsischen Ministerin für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit, Grundlagen und Beispiele, 10.

⁶³ Koweit-Hermann, Gender Mainstreaming, Alle anders – alle gleich, 17 ff.

⁶⁴ Klein, Frauen in der Polizei, in: Unbequem 38/99, 6-8.

wirklich menschlich wird“⁶⁵. Gender Mainstreaming ist seinem Charakter nach kein Ergebnis, das zu irgendeinem Zeitpunkt als erreicht festgestellt werden kann. Der dieser Strategie immanente Prozesscharakter erfordert zu seiner Umsetzung neben dem deutlich erkennbaren politischen Willen und der im „Top-Down-Modell“ enthaltenen Selbstverpflichtung auf allen Hierarchie-Ebenen auch eine „Bottom-Up-Bewegung“. Katrin Gabbert beschreibt eine „Top-Down-Vorgehensweise“ in ihrer Veröffentlichung: Gleichstellung – Zu Befehl?, indem sie schildert, dass man im amerikanischen Militär zum Gleichstellungsbeauftragten abkommandiert wird. Die meisten bewerten das – zu Recht – als Karrierehindernis und sind dem gegenüber entsprechend skeptisch. Dennoch werden dort aus unwilligen Militärs oft überzeugende und überzeugte Gleichstellungsbeauftragte. Mit Methoden des Diversity Managements wird dort die Auseinandersetzung mit persönlichen, gruppenbezogenen, gesellschaftlichen und organisationellen Diskriminierungsverfahren eingeleitet⁶⁶. Danach dienen also Methoden des Diversitäts-Managements zur Auseinandersetzung mit der Thematik.

Der Begriff Diversität meint Vielfalt bzw. Vielfältigkeit⁶⁷. Bezüglich des Managements unterscheidet Stuber zwischen den Implementierungsmechanismen „Einführung“ und „Mainstreaming“. Die Einführung von Diversität bedeutet die Einbringung dieses neuen Themas in die Organisation und stößt Veränderungsprozesse an. Beim Mainstreaming dagegen wird der Versuch der Verankerung von Diversität im Unternehmen unternommen – schrittweise sollen die Strukturen und Prozesse dahingehend verändert werden, dass sie möglichst neutral auf die personelle Diversität bzw. Vielfalt wirken. Diversity-Management als Unternehmensstrategie ermöglicht das Aufzeigen unterschiedlicher Individualitäten und die effektive Nutzung dieser Ressourcen. Das Management ist für die Schaffung geeigneter institutioneller Rahmenbedingungen und für die Aufrechterhaltung einer praktizierten heterogenen Unternehmensphilosophie verantwortlich. Die Schlüsseldimension dieses Konzeptes ist die Vielfältigkeit der MitarbeiterInnen. Eine Diversitäts-Ausrichtung hat zum Ziel,

⁶⁵ Koweit-Hermann, Gender Mainstreaming, Alle anders – alle gleich, 27.

⁶⁶ Gabbert, Gleichstellung – zu Befehl! Der Wandel der Geschlechterverhältnisse im US-Militär, 272.

⁶⁷ DUDEN, Das Fremdwörterbuch, 9. Auflage, 243.

diese Vielfalt in allen Ausprägungen wertzuschätzen und Ausschließungsmechanismen abzubauen⁶⁸.

Was ist Vielfalt? Bezogen auf den einzelnen Menschen bedeutet Vielfalt zunächst einmal die Tatsache, dass sich Menschen in vielerlei Hinsicht unterscheiden – oder auch gleich sind. Vielfalt beschreibt darüber hinaus das Bewusstsein für Vielfalt und die Einstellung zu den Unterschieden. Denn die Haltung zu den Unterschieden prägt den Umgang mit diesen. Bezogen auf eine Organisation bzw. Institution meint Vielfalt die Akzeptanz von Unterschieden sowie die Tatsache, dass individuelle Unterschiede für die Organisation/Institution von Bedeutung sind und Chancen bieten. Es ist von Vorteil, auf individuelle Besonderheiten einzugehen: Unterschiede zwischen Beschäftigten können gezielt berücksichtigt und bewusst genutzt werden und dadurch zur Erfolgs- bzw. Leistungssteigerung beitragen⁶⁹. Diversitäts-Management beinhaltet, dass durch strategische Personalentwicklung gezielt unterschiedliche Kompetenzen der einzelnen PolizeibeamtInnen gefördert werden, deren Ziel es ist - unabhängig vom Geschlecht – die „richtige“ Frau bzw. den „richtigen“ Mann am „richtigen“ Platz einzusetzen⁷⁰.

6. Zusammenfassung der theoretischen Überlegungen

Die Debatte um die Integration von Frauen in die Polizei geht weiter und es ist wie gesagt nach wie vor offen, ob weibliche und männliche Kollegen gleichgestellt sind und ob es im Sinne der Organisation und der in ihr beschäftigten Männer und Frauen angemessener ist, sich auf die Gleichheit oder auf die Unterschiedlichkeit der Geschlechter zu beziehen. Der wirkliche Inhalt von Gender Mainstreaming, nämlich das Schaffen einander gleichwertiger Möglichkeiten für Frauen und Männer, ist in der Polizei bisher kaum registriert worden und auch der Begriff des Diversitäts-Managements, welcher der Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit dient und die Akzeptanz von Unterschieden und den Einsatz der „richtigen“ Frau bzw. des „richtigen“ Mannes am „richtigen“ Ort beinhaltet, wurde bislang wenig beachtet.

⁶⁸ Gitzi/Köllen, Die Rolle von Partizipation im Diversity Management: eine Praxisanalyse, in: Agenda Diversität: Gender- und Diversitätsmanagement in Wissenschaft und Praxis, 25-27.

⁶⁹ Franzke, Bilder einer neuen, bunten Polizei, in: Herrnkind, Scheerer (Hg.), Die Polizei als Organisation mit Gewaltlizenz, 295.

⁷⁰ Werdes, Frauen in der Polizei – die besseren Polizisten? in: Kenkmann, Spieker (Hg.), 100 Jahre Frauen in der deutschen Polizei, 94.

Bezüglich der Integration und der geschlechtlichen Gleichstellung der Polizeibeamtinnen in der niedersächsischen Polizei ist der Forschungsstand heterogen. Während einerseits von Integration gesprochen wird, zeigen sich an anderer Stelle Defizite. Es wurde bislang nicht erforscht, welche Problemfelder die niedersächsischen Polizistinnen in ihrem Alltag wahrnehmen und inwieweit sie sich gleichgestellt und integriert fühlen. Es ist an der Zeit, sie zu Wort kommen zu lassen. Die in Kap. 4 genannten Chancen sind es, die zur Motivation führen, das Forschungsfeld „Frauen in der Polizei“ zu betreten.

B. Empirische Untersuchung zur Situation der Frauen in der Polizei Niedersachsens

Nachdem ein Überblick über die Theorie der geschlechtsspezifischen Polizeiforschung und die neuere Terminologie in diesem Kontext gegeben wurde, soll nun der Blickwinkel erweitert werden auf die durchgeführte Untersuchung zur Situation der Frauen in der Polizei Niedersachsens, auf Polizistinnen, die auf mehr als 25 Jahre Diensterfahrung zurückblicken – die Pionierinnen in der niedersächsischen Polizei. Darüber hinaus kommt eine Expertin zu Wort, und die Wahrnehmung der Interviewpartnerinnen soll durch sogen. „harte Daten“ einer niedersächsischen Polizeidirektion ergänzt werden.

7. Die Untersuchung

7.1 Überblick/Methodenwahl

Empirische Polizeiforschung, die seit ca. 30 Jahren in Deutschland existiert, wurde bisher überwiegend quantitativ betrieben. Die quantitative Sozialforschung orientiert sich am Modell der Überprüfung von Hypothesen, wie es aus den Naturwissenschaften bekannt ist. Dadurch wird die kommunikative und handlungsförmige Selbstdarstellung der Testpersonen weitgehend beschnitten. Ab Mitte der 80er Jahre ist eine deutliche Zunahme von Forschungen, die sich der Rekonstruktion von Sinnstrukturen und Handlungslogiken sowie der Konstruktion von Typen sozialer Wirklichkeit verpflichtet hatte, zu verzeichnen⁷¹. Dennoch wird der Mangel an Untersuchungen über die Zusammenhänge oder die Qualität der Erfahrungen, die Frauen im Polizeidienst machen, beklagt und ein qualitativer Untersuchungsansatz innerhalb der Polizeiforschung gefordert⁷². Qualitative Forschung nähert sich der gesellschaftlichen Wirklichkeit, deren Eigentümlichkeit in der Bildung von Sinnzusammenhängen liegt. Daher ist es zweckmäßig, sich qualitativ forschend dem Verständnis dieser Sinnstrukturen zu nähern. Die Grundlagen qualitativen Denkens vereinen die Forderung stärkerer Subjektbezogenheit der Forschung, die Betonung der Deskription und der Interpretation der Forschungsobjekte, die Forderung, die Subjekte auch in ihrer natürlichen, alltäglichen Umgebung zu untersuchen und schließlich die Auffassung von der Generalisierung der Ergebnisse als Verallgemeinerungsprozess.

⁷¹ Asmus, Bornewasser, Fachtagung Empirische Polizeiforschung III.

⁷² Franzke, Was Polizisten über Polizistinnen denken, 58.

Dieses Grundgerüst qualitativen Denkens soll keine Alternative zu quantitativem Denken darstellen. Qualitatives und quantitatives Denken sind in der Regel in jedem Forschungs- und Erkenntnisprozess enthalten⁷³ und soziale Realität kann nur in Verbindung zwischen quantitativer und qualitativer Forschung angemessen erkannt werden. Dieser Erkenntnis folgend soll in diesen Forschungsprozess sowohl qualitatives als auch quantitatives Denken impliziert werden.

7.2 Vorverständnis

Wenn man davon ausgeht, dass wissenschaftliche Vorgänge immer gedeutet, interpretiert werden, bedeutet das Postulat der Interpretation zunächst, dass vorurteilsfreie Forschung nie ganz möglich ist, dass also das Vorverständnis bezüglich des Forschungsgegenstandes zu explizieren ist. Es bedeutet auch, dass Introspektion, das Zulassen eigener subjektiver Erfahrungen mit dem Forschungsgegenstand, ein legitimes Erkenntnismittel ist. Forschung ist danach immer als Prozess der Auseinandersetzung mit dem Gegenstand aufzufassen⁷⁴. Diese Forschung ist durch das eigene Vorverständnis und die Erfahrungen, die ich in den vergangenen 20 Jahren in unterschiedlichen Funktionen bei der Polizei gemacht habe, geprägt. Ich bin mir bewusst, dass meine Denkstrukturen polizeilich vorgeprägt sind und dadurch die Gefahr besteht, dass ich nicht die gebotene wissenschaftliche Distanz wahre. Bei der Durchführung von problemzentrierten Interviews wird theoretisch-wissenschaftliches Vorverständnis des Forschers nicht nur zugelassen, sondern ist sogar ausdrücklich erwünscht. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass der Forscher keineswegs unvorbereitet das Forschungsfeld betritt, sondern mit Blick auf den Untersuchungsbereich über mehr oder minder detaillierte Kenntnisse und theoretische Konzepte verfügt, die er auch in der Phase der Datenerhebung nicht einfach abschütteln kann⁷⁵.

7.3 Fragestellung

Die Leitfrage lautet „Welche Problemfelder nehmen die Polizeibeamtinnen der niedersächsischen Polizei wahr und welche Empfehlungen für die Organisation können daraus generiert werden?“. Es stellt sich weiterhin die Frage, ob die Frauen in die niedersächsische Polizei gleichberechtigt integriert sind, wobei an dieser Stelle

⁷³ Mayring, Einführung in die Qualitative Sozialforschung, 19.

⁷⁴ ebenda, 25.

⁷⁵ ebenda, 67 ff.

unbestimmt ist, inwieweit der Begriff Integration definiert werden kann und welche Items zur Verifizierung bzw. Falsifizierung einer möglichen Integration erhoben werden sollen/müssen.

Insgesamt wird auf die Beantwortung folgender Detailfragen Wert gelegt:

1. Welche Problemfelder nehmen die befragten Polizeibeamtinnen wahr (s.o.)?
2. Werden bzw. wurden die Frauen entsprechend ihrer Vorstellungen gefördert?
3. Werden traditionelle Geschlechtsstereotype zugewiesen und mit welchen Erwartungen wurden/werden die Beamtinnen konfrontiert?
4. Was raten die „Frauen der ersten Stunde“ den weiblichen Berufsanfängern von heute?
5. Sind die befragten Polizeibeamtinnen integriert, und wenn nicht: Was sind sie dann? Wie definieren die Befragten „Integration“?
6. Bestehen vertikale und/oder horizontale Segregation?
7. Welche Wünsche haben die Beamtinnen und welche Schlussfolgerungen/Forderungen lassen sich daraus ableiten?

7.4 Vorgehensweise

Im Juni 2007 wurde der Antrag auf Genehmigung der Studie an das Niedersächsische Ministerium für Inneres und Sport durch Prof. Dr. Feltes gestellt. Am 2. Juli 2007 erörterte ich dort mein Vorhaben und die von mir beabsichtigte Vorgehensweise und mit Schreiben vom 11.07.2007 wurde die Studie genehmigt. Den einzelnen Polizeibehörden wurde die individuelle Entscheidung zur Unterstützung überlassen. Die Untersuchung besteht aus der Kombination von der Auswertung statistischer Daten, die bei der Polizeidirektion Oldenburg erhoben wurden, der Inhaltsanalyse von in Einzelinterviews erhobenem Wissen und der Auswertung eines Experteninterviews. Es handelt sich bei den Interviews um eine retrospektive Betrachtung, die mit sieben erhobenen Fallanalysen in typisierender bzw. kontrastierender Weise arbeitet. Rückblickend vom Zeitpunkt des Interviews werden bestimmte Ereignisse und Prozesse in ihrer Bedeutung analysiert⁷⁶. Als Quelle für die subjektive Einschätzung der Situation der Frauen in der Polizei Niedersachsens dienen die in den Interviews erlangten Aussagen der Polizeibeamtinnen. Da es sich um soziale Wirklichkeiten handelt, ist es sinnvoll, den Akteuren die Möglichkeit zu eröffnen, das in ihrer persönlichen Lebenswelt

⁷⁶ Flick, Qualitative Sozialforschung, 180.

erworbene Erfahrungswissen darzustellen. Nur so können die erkennbaren praxisrelevanten Fakten dann als Basis für Maßnahmen innerhalb der Niedersächsischen Polizei genutzt werden. Der Entschluss für die Erhebungsmethode eines Leitfadeninterviews ergab sich aus der Tatsache, dass damit dazu beigetragen wird, den vom Befragten entwickelten Erzählstrang zum Tragen kommen zu lassen. Jedoch ist er vor allem die Grundlage dafür, dem Interview etwa bei stockendem Gespräch bzw. unergiebigem Thematik eine neue Wendung zu geben. Anhand des Leitfadens konnte entschieden werden, wann zur Ausdifferenzierung der Thematik das problemzentrierte Interesse in Form von exmananten Fragen eingebracht werden soll⁷⁷. Als Gesprächseinstieg wurde die Formulierung: „Wie ist es Ihnen bei der Polizei ergangen?“ und damit bewusst eine offene Fragestellung gewählt. Durch diese Technik der offenen Fragen soll der Redefluss angeregt werden, ohne jegliche Antwort- und Richtungsvorgaben. Die Form des offenen Interviews bietet genügend Raum, auch neue Fragen und Themen einzubeziehen. Ebenso kann auf individuelle Verständnisfragen des Gegenübers eingegangen werden. Die Gesprächspartner können fakultative Schwerpunkte setzen und erst, wenn der Interviewte ins Stocken gerät, folgt die nächste Frage bzw. eine konkrete Fragestellung. Der Leitfaden wird in den Gesprächen nicht stringent „abgearbeitet“, sondern als „roter Faden“ und Interviewhilfe verstanden⁷⁸.

Die mit den Polizeibeamtinnen geführten Interviews werden durch ein mit einer langjährigen Frauenbeauftragten der niedersächsischen Polizei geführtes Experteninterview ergänzt. Als Experte könnte man diejenigen Personen bezeichnen, die im Hinblick auf einen interessierenden Sachverhalt als Sachverständige in besonderer Weise kompetent sind⁷⁹. Dies sind in der Regel Mitarbeiter einer Organisation in einer spezifischen Funktion mit einem bestimmten (professionellen) Erfahrungswissen. Indem die interviewte Expertin als langjährige Frauenbeauftragte tätig war, verfügt sie über ein Prozess- und Deutungswissen, das über das reflexive Einzelwissen der Polizistinnen hinausgeht. Sie hat Polizeibeamtinnen im Organisationskontext wahrgenommen und kann von dieser Betrachtungsebene berichten.

⁷⁷ Flick, Qualitative Sozialforschung, 210.

⁷⁸ Der Leitfaden liegt als Anhang A an.

⁷⁹ Flick, Qualitative Sozialforschung, 214.

Die gesprochenen Worte wurden mit Einwilligung der Befragten auf Tonband aufgezeichnet. Diese Aufzeichnungen wurden einer Verschriftung unterzogen, anonymisiert und nach Inhaltsanalyse in Auszügen in die Publikation übernommen. Die Transkripte sind zur Ermöglichung der subjektiv interpretativen Überprüfung im Anhang B angehängt. Es handelt sich nicht um eine Stichprobenauswahl im klassischen Sinne. 1981 wurden die ersten Frauen bei der Polizei in Niedersachsen eingestellt. Diese ersten Frauen wurden als Zielgruppe eingegrenzt, da sie über eine mehr als 25-jährige Diensterfahrung verfügen. Dieses Erfahrungswissen speziell der ersten Frauen steht im Blickpunkt des Interesses und führte zur ersten Eingrenzung der Zielgruppe. Anschließend erfolgte eine Kontaktaufnahme zu einer mir bekannten Polizeibeamtin aus der Zielgruppe. Mit dieser Beamtin wurde ein Prä-Interview durchgeführt und im Anschluss daran versandte sie ein von mir vorgefertigtes Anschreiben an potentielle Interviewpartnerinnen. Das Anschreiben enthielt die Bitte, sich bei mir per E-Mail zu melden. Durch diese Vorgehensweise konnten datenschutzrechtliche Bestimmungen Beachtung finden. Alle sieben Polizeibeamtinnen, die sich bis Ende September freiwillig per E-Mail bei mir gemeldet hatten, wurden interviewt.

Zum Zwecke der quantitativen Datenerhebung erfolgte nach der Genehmigung der Studie durch das Niedersächsische Innenministerium eine Kontaktaufnahme mit der Polizeidirektion Oldenburg, nicht weil die Polizeidirektion Oldenburg besonders repräsentativ ist, sondern aufgrund der dort gegebenen Möglichkeit des gewünschten Datenzugangs. Von dort wurden nach einem persönlichen Vorgespräch die in Kapitel 9 ausgewerteten Daten übermittelt. Es handelt sich um eine erste „oberflächliche“ Datenanalyse, die Tiefe vermissen lässt und Anschlussanalysen ermöglicht, die in dieser Untersuchung aus terminlichen Gründen unberücksichtigt bleiben. Die übermittelten Daten wurden mittels Excel ausgewertet und z.T. in Tabellen überführt (siehe Kapitel 9).

7.5 Durchführung der Interviews

Am 24. August 2007 wurde ein Prä-Interview mit der mir persönlich bekannten Polizeibeamtin aus dem Einstellungsjahrgang 1981 durchgeführt, welche die Forschung im Anschluss daran durch Weiterleitung eines Anschreibens an potentielle Interviewpartnerinnen unterstützte. Die folgenden sieben Einzelinterviews wurden im September 2007 in Braunschweig, Celle, Göttingen, Oldenburg, Osnabrück, Landkreis Osnabrück und Landkreis Cuxhaven durchgeführt. Es wurden

leitfadengestützte Interviews durchgeführt (s.o. und Anhang A), wobei der Leitfaden nicht in allen Fällen stringent abgearbeitet wurde und den Interviewpartnerinnen eine individuelle Schwerpunktthemenwahl überlassen wurde. Der Leitfaden wurde den Interviewpartnerinnen nicht bekannt gegeben. Darüber hinaus wurden demografische Daten erhoben. Die Frauen sind 40 bis 50 Jahre alt und gehören bis auf eine Ausnahme dem gehobenen Dienst an. Zwei Frauen haben an der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege, Fakultät Polizei, studiert, vier Frauen den Aufstiegslehrgang für den gehobenen Dienst beim Bildungsinstitut der Polizei Niedersachsen absolviert. Zwei Frauen haben keine Kinder, fünf befragte Frauen haben ein bzw. mehrere Kinder. Demographische Daten wurden zwar erhoben, werden jedoch aus Anonymisierungsgründen nicht im konkreten Kontext genannt. Die Interviewpartnerinnen sind in unterschiedlichen Funktionen bei der Polizei tätig, nämlich als Sachbearbeiterin Einsatz- und Streifendienst (Schutzpolizeibeamtin), Sachbearbeiterin Prävention bei der Polizeidirektion bzw. Polizeiinspektion oder als Sachbearbeiterin im Kriminal- und Ermittlungsdienst bzw. Zentralen Kriminaldienst. Am 1. 10.2007 wurde ein Experteninterview mit einer ehemaligen Frauenbeauftragten, die auf mehrjährige Erfahrung zurückblickt, durchgeführt, um einen anderen Blickwinkel, nämlich die „Brille“ der übergeordneten bzw. vermittelnden Instanz zwischen Dienstherrn und Frau, in die Diskussion einbringen zu können.

Die Interviews wurden auf der jeweiligen Dienststelle durchgeführt. Sie wurden mit Einwilligung der Polizeibeamtinnen mittels Tonband aufgezeichnet. Die Protokollierung der Interviews erfolgte durch wörtliche Transkription, wobei um der besseren Lesbarkeit willen eine Übertragung in normales Schriftdeutsch erfolgte, da die inhaltlich-thematische Ebene im Vordergrund steht⁸⁰. Vor der Auswertung wurden alle Tonbandaufzeichnungen anonymisiert. Die Tonbandaufzeichnungen sind digital asserviert, können jedoch aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht angehängt werden. Vom Prä-Interview wurde ein Gedächtnisprotokoll erstellt (Anhang B).

7.6 Gütekriterien

Grundsätzlich kann man durch die Kombination verschiedener Daten und Methoden einer Analyse mehr Breite und Tiefe verleihen. Ob sich aber mittels Triangulation die

⁸⁰ Mayring, Philipp, 2002, Einführung in die Qualitative Sozialforschung, S. 91

Validität von Forschungsergebnissen erhöhen lässt, wird in der Literatur diskutiert⁸¹. Die durchgeführte Untersuchung konnte nicht auf Repräsentativität des befragten Personenkreises ausgerichtet werden, da aus datenschutzrechtlichen Gründen keine bzw. nur bezüglich des Prä-Interviews Kontaktaufnahme erfolgte und die Interviewpartnerinnen sich freiwillig bei mir meldeten. Aufgrund der geringen „Meldequote“ konnte keine Selektierung erfolgen. Alle Polizeibeamtinnen, die sich bis Ende September 2007 gemeldet hatten, wurden interviewt. Denen, die sich anschließend meldeten, wurde im Hinblick auf Ressourcen, Realisierbarkeit und zeitliche Begrenzung der Forschung eine Absage erteilt. Bezüglich der Interviewpartnerinnen hat sich eine geografische Verteilung ergeben, die bis auf den Nordwesten Niedersachsens (Emsland/Nordseeküste) weitgehend alle Bereiche Niedersachsens abdeckt; auch bezüglich der dienstlichen Verwendung sind die Interviewpartnerinnen aus verschiedenen Dienstbereichen. Lediglich zwei der Beamtinnen, die sich freiwillig meldeten, sind bei der Schutzpolizei, also eine anteilige Unterrepräsentanz, die in dieser Forschung jedoch nicht geheilt werden kann. Darüber hinaus sind Polizeibeamtinnen ohne Kinder unterrepräsentiert. Um eine Polizeibeamtin in einer Führungsfunktion zu interviewen, wurde eine Dienstschichtleiterin per E-Mail um Kontaktaufnahme gebeten. Diese hat sich jedoch nicht zu einem Interview bereit erklärt, so dass die Studie das Interview einer Polizeibeamtin in einer Führungsfunktion ebenfalls vermissen lässt. Die Reliabilität, d.h. die Genauigkeit der Messung sowie die Konstanz der Messbedingungen werden in quantitativen Studien über die Übereinstimmung der Ergebnisse bei wiederholter Untersuchungsdurchführung oder bei parallelen bzw. Untertests ermittelt. Das produzierte Interviewmaterial lässt jedoch keine Unterteilung zum Zwecke der klassischen Reliabilitätsbestimmungen zu. Da bereits die Reliabilitätsbestimmung nach klassischer Art Probleme bereitet, ist es auch nicht möglich, die nach traditionellen Gütekriterien geforderte Validität, d.h. die Gültigkeit der Daten zu ermitteln. Anstelle der klassischen Gütekriterien schlägt Mayring für qualitative Untersuchungsansätze alternative Verfahren zur Überprüfung der Zuverlässigkeit und Gültigkeit von Untersuchungsergebnissen vor, nämlich die Verfahrensdokumentation, d.h. das Vorgehen bei der Gewinnung und Auswertung soll genau dokumentiert werden, die argumentative Interpretationsabsicherung, die Regelgeleitetheit, die Gegenstandsangemessenheit, d.h. Wahrung der Nähe zum

⁸¹ Lamnek, Siegfried, Qualitative Sozialforschung, Basel, 2005, S. 159

Gegenstand als ein Leitgedanke der qualitativ-interpretativen Forschung, die kommunikative Validierung und die bereits erwähnte Triangulation⁸². Kritisiert werden kann und muss bei dieser Untersuchung einerseits die mangelnde Repräsentativität, wobei diesbezüglich keinerlei Anspruch erhoben wird, und die Einseitigkeit der Interviewpartner. Es wurden „nur“ Beamtinnen interviewt, ohne die Wahrnehmung der Polizeibeamten und den Kontext, in dem sich die Beamtinnen befinden, zu berücksichtigen.

7.7 Auswertung

Bei der Auswertung der Interviews und der erlangten Daten liegen zwei zentrale Perspektiven im Blickfeld, nämlich die individuelle Perspektive und die institutionellen Aspekte. Diesem Anspruch folgend gliedert sich die Auswertung in vier Ebenen. Auf der ersten Ebene wird die Ausgangslage der Polizistinnen untersucht, d.h. es wird beschrieben, welche persönlichen Erfahrungen die Frauen im Dienst gemacht haben, was sie geprägt hat, wie sie heute ihre dienstliche Stellung wahrnehmen, was sie den jungen Polizistinnen raten und was sie sich für ihre berufliche Zufriedenheit wünschen. Zur Erhöhung der Lesefreundlichkeit werden als wesentlich bewertete Aussagen jeweils vorangestellt. Zum Ende jedes Interviews erfolgt eine interpretative Kurzbewertung mittels einer Metapher aus der Tierwelt, welche die Darstellung bildhaft gestalten soll. Auf der zweiten Ebene soll objektiv hermeneutisch versucht werden, hinter den einzelnen subjektiven Bedeutungsstrukturen, die das Material liefert, allgemeine Strukturen zu erschließen. Zu diesem Zwecke werden Typologien entwickelt und vier Haupttypen von Polizistinnen herausgearbeitet, welche weitestgehend personenungebunden kategorisch untersucht werden. Auf der dritten Ebene erfolgt eine themenzentrierte Auswertung der Interviews. Die in den Interviews erlangten Inhalte werden mit den sogenannten „harten“ Daten der Polizeidirektion Oldenburg und dem, was die Literatur thematisch vorhält, verknüpft. Auf der vierten Ebene sollen aus der vorangegangenen Auswertung Entwicklungsperspektiven und Empfehlungen für die niedersächsische Polizei abstrahiert werden. Auf biografische Darstellungen wird verzichtet, da ansonsten die Anonymisierung nicht gewährleistet werden kann.

⁸² Mayring, Einführung in die Qualitative Sozialforschung, 144 ff.

8. Personenzentrierte Auswertung der Interviews⁸³

8.1 Personenzentrierte Auswertung der Interviews

8.1.1 Interview 1 vom 04.09.07, Frau Schulze⁸⁴

Transkript umfasst 6 Seiten

„In ganz jungen Jahren habe ich versucht ‚mit den Wölfen ‚mitzuheulen‘“.

„Der erste Einsatz ist immer meiner“.

„Solange man keine konkrete Bedrohung für die Kollegen ist, in Bezug auf Karriere, ist das auch in Ordnung“.

„In dem Moment, wo die Familie kommt, ist es das Ende der Karriere“.⁸⁵

Wahrgenommene Problemfelder: Frau Schulze reflektiert ihren dienstlichen Werdegang, indem sie sagt: *„Es war ein steiniger Weg, weil ich doch eben vermehrt immer wieder auf Ablehnung gestoßen bin aufgrund meines Geschlechtes“* [I 1, Z. 17]. Die Ablehnung zeigt sich z.B., indem die Kollegen *„einfach mit Frauen nicht rausfahren oder die jüngeren Kollegen oder die Kollegen im Einsatzbereich sagen einem das direkt ins Gesicht ‚Mit dir fahre ich nicht raus‘ oder sich ruckizucki alle anderen Kollegen schon mal verabredet haben, das sie zusammen rausfahren.“* [I 1, Z. 17]. Als Frau Schulze zum Studium an die Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege ging, um Polizeikommissarin zu werden, verabschiedete sie ein Kollege mit den Worten: *„Du brauchst danach nicht wiederkommen, weil ‚ne Frau als Vorgesetzte werde ich nicht akzeptieren“* [I 1, Z. 54]. Frau Schulze hat für sich erkannt, dass *„solange man keine konkrete Bedrohung für die Kollegen ist, in Bezug auf Karriere, [...] das auch in Ordnung [ist]“* [I 1, Z. 66]. Frau Schulze hat in den ersten Jahren bei der Polizei versucht, *„‚mit den Wölfen mitzuheulen‘ und [...] hat versucht, noch härter zu sein als die Kollegen selber, noch männlicher zu sein als ein Mann“* [I 1, Z. 83]. Normalerweise werden die Einsätze von dem Beamten im Streifenteam abwechselnd bearbeitet. Bei Frau Schulze war und ist es auch heute noch so: *„Der erste Einsatz ist immer meiner [...] und ich werde heute auch immer noch drei Anzeigen mehr aufnehmen als meine Kollegen, um mir nichts nachsagen zu lassen“* [I 1, Z. 95].

⁸³ Die wörtlichen Zitate sind den jeweiligen Personeninterviews entnommen.

⁸⁴ Die Namen wurden (auch folgende) aus Anonymisierungsgründen geändert.

⁸⁵ Zur Erhöhung der Lesefreundlichkeit werden als wesentlich bewertete Aussagen vorangestellt. Der Kontext und die Quelle erschließen sich aus der Gesamtauswertung des Interviews.

Frau Schulze hätte gerne Karriere gemacht, sagt aber: *„In dem Moment, wo die Familie kommt, ist es das Ende der Karriere“* [I1,Z131]. Sie arbeitet Teilzeit und denkt, dass *„ich nicht Karriere machen kann, liegt ja an meiner Person, da kann die Polizei nichts für“* [I 1, Z 245].

Erwartungen: Die Frage nach den Erwartungen, die an Frau Schulze gestellt wurden, ist impliziert beantwortet durch die Aussage *„Da muss man schon an sich selbst `ne hohe Anforderung stellen, ansonsten wird man da auch gnadenlos aussortiert bei den Kollegen“* [I 1, Z. 99].

Förderung: Frau Schulze wurde bis zum Beginn des Studiums von ihrem Vorgesetzten gefördert. Anschließend hat sie das Seminar *„Entwicklung der persönlichen Fähigkeiten und Selbstverwirklichung“* [I 1, Z. 170] als Basisseminar zum Mentoring besucht, sich jedoch gegen eine Teilnahme am Mentoring-Programm entschieden, da es ihr für sich als nicht geeignet erschien. Hilfreich waren für Frau Schulze Rhetorik- und Moderatorenseminare sowie die Seminare zur Wiedereingliederung von Frauen in Beurlaubung.

Rat an junge Polizeibeamtinnen: *„Ich würde ihnen raten, Frau zu bleiben. Und nicht versuchen zu wollen, der bessere Mann zu werden“* [I 1, Z. 230].

Wünsche: *„Innerhalb der Polizei habe ich eigentlich alles“* [I 1, Z . 245].

Bewertungs - Methaper

Frau Schulze hat als Wölfin *„mit den Wölfen geheult“* und wäre gerne Leitwölfin geworden. Dieses steht ihr nach eigenem Empfinden aufgrund der Entscheidung für die Familie nicht offen.

8.1.2 Interview 2 vom 17.09.2007, Frau Plenge

Transkript umfasst 12 Seiten

„Ich habe ja auch versucht, es allen recht zu machen“.

„Wenn dann mal ein dummer Spruch [...] gelassen wird, dann greife ich den wohl auch mal auf und frage“ nach_

Wahrgenommene Problemfelder: Frau Plenge reflektiert ihren dienstlichen Werdegang insgesamt positiv mit folgenden Einschränkungen: *„Also die negative Erfahrung ist ja die mit dem damaligen Revierleiter gewesen, der mir den Spruch vor den Kopf knallte: Sie verpassen die wichtigsten Lebensphasen ihrer Kinder“* [I 2, Z. 451, siehe auch Z. 71]. Als Frau Plenge mit der Teilzeitarbeit anfang, stellte sich der Dienst *„auch ganz unkompliziert dar, aber die Vorurteile von älteren, speziell älteren*

Kollegen, die kamen dann noch verhäuft zum Vorschein. Ich habe dann natürlich immer versucht, ihnen auch mal klar zu machen [...] wie sie denn auch eigentlich ihre berufstätigen Frauen betrachten und das mit mir mal vergleichen sollten. [...] Aber sie haben das natürlich immer nur aus ihrer Brille gesehen“ [I 2, Z. 23]. Frau Plenge hat mehrere Jahre Teilzeit gearbeitet und fühlte sich in das Gedankengut gedrängt: „Ich weiß, es ist ganz toll und ich bin auch dankbar dafür, dass ich Teilzeit arbeiten kann, also mache ich alles möglich, was sich rundherum an Erfordernissen aufdrängt [I 2, Z. 447]. [...] ich hab `s ja auch nicht praktiziert, ich habe ja auch versucht, es allen recht zu machen“ [I 2, Z. 460]. Frau Plenge hat den Aufstiegslehrgang für den gehobenen Dienst gemacht und fühlt sich im Vergleich zu denjenigen, die das Studium absolviert haben „dann schon sehr oft in eine Ecke gedrängt, in der es sich um Wertschätzung handelt, fachliche Wertschätzung, aber ich denke, da ist auch immer ein Stück menschliche Wertschätzung dabei“ [I 2, Z. 326]. „Wenn eine Rahmendienstvereinbarung `Sexuelle Belästigung` neu geschaffen wird, dann habe ich jetzt in diesem Umfeld damit zu tun, dass überhaupt mal darüber geredet wird und dass die nicht nur im Abzeichnungswege von einem Büro ins andere geht und wenn dann mal ein dummer Spruch darüber in der Frühstückspause gelassen wird, dann greife ich den wohl auch mal auf und frage, ob sie denn noch nie erlebt haben, dass auch ihnen selber mal `ne unangenehme Situation vor Augen gekommen ist [...]“ [I 2, Z. 359].

Erwartungen: *„Die Erwartungen waren zum Teil so, dass wir es selber besonders gut machen wollten. [...] Auf der anderen Seite gab es natürlich auch diese Einsätze – nachts oder `ne Sofortlage, was auch immer, Gewalt im Spiel oder nicht, bei denen wir, ich besonders beäugt wurde, ob wir das denn schaffen oder nicht“ [I 2, Z. 197].*

Förderung: wurde nicht thematisiert.

Rat an junge Polizeibeamtinnen: *„Auf jeden Fall sollen sie sich nicht verstellen, sollen nicht irgendeine Rolle spielen, die sie nicht sind, sollen authentisch bleiben in dem, was sie darstellen wollen und sollen nicht den Fehler machen, den viele von uns begangen haben, sie sollen sich nicht vermännlichen, sie sollen Frau sein [I 2, Z. 386].*

Wünsche: *„Ich würde mir einfach wünschen, dass in den Personalbereichen dieses Thema Stufenpläne, Umsetzung niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz [...] wie selbstverständlich ständig in Überprüfung steht, d.h. [...] ein Gleichstellungscontrolling als Instrument dieses Miteinanderarbeitens“ [I 2, Z. 281].*

„Und dass wir Frauen uns nicht dafür rechtfertigen müssen, wenn wir `ne Karriere oder eine Weiterentwicklung für uns in Anspruch nehmen, die auch die Dienststelle auffordert, vielleicht irgendwas zu ändern...“ [I 2, Z. 288]. „Dass mal `ne Aufgabe zu uns kommt und nicht wir zu der Aufgabe gehen“ [I 2, Z. 294].

Bewertungs – Methaper

Frau Plenge ist die eher kämpferische Löwin, die bei einem Spruch nachfragt und versucht, Meinungsbildungsprozesse zu betreiben.

8.1.3 Interview 3 vom 19.09.2007, Frau Baumann

Transkript umfasst 12 Seiten

„Als Frau in diesem Beruf musst du immer besser sein als die Männer. Und wenn du `s dann bist, dann ist das ganz normal“,

„Man darf nicht so viel an sich rankommen lassen, sonst geht man nämlich bei drauf“.

„Teilzeitkräfte zählen nicht so viel“. „Ich bin sogar der Auffassung, dass Frauen, die Teilzeit machen, das heißt dann eigentlich soviel wie ‚Ende der Karriere‘.

Wahrgenommene Problemfelder: Frau Baumann hatte sich für das Studium an der Fachhochschule beworben und es dann aus familiären Gründen nicht begonnen. *„Das hat sich dann in der darauf folgenden Beurteilung niedergeschlagen“ [I 3, Z. 35].* Als sie Stress mit ihrem Dienststellenleiter hatte, waren *„so Tage, wo ich dann abends heulend nach Hause gefahren bin, weil ich gesagt habe, das kann `s einfach nicht sein“ [I 3, Z. 39].* Wegen eines Versetzungsgesuchs hatte Frau Baumann die Frauenbeauftragte angerufen und gefragt, *„ob das denn vielleicht irgendwie möglich ist, dass die sich für mich einsetzt. Das Echo kam sofort, hab sofort `nen Einlauf gekriegt, die nächste Beurteilung war schon wieder daneben“ [I 3, Z. 62].* Probleme haben sich bei ihr *„in Magengeschwüren niedergeschlagen, [...] keine Lust zu Arbeiten, in, dass man sich zurückzieht“* und dass sie *„dann mit bestimmten Leuten auch gar nicht mehr gesprochen“ [I 3, Z. 350]* hat.

Frau Baumann hat mehrere Jahre Teilzeit gearbeitet und es so wahrgenommen, dass *„Teilzeitkräfte [...] nicht so viel [zählen]. Obwohl sie das Doppelte an Arbeit machen, [...]. Da reißt man sich ein Bein aus, weil man ja nicht doof dastehen will, weil man sich das ja nicht anhören möchte, [...] diese blöden Sprüche, [I 3, Z. 161]. „Von der Arbeit her, gut, manchmal kriegste dann nur so Scheißfälle, kann ich dann aber auch akzeptieren, wenn ich [...] nur vier Stunden da bin“ [I 3, Z. 190]. „Wieso*

ich die hatte – das kann ich dir nicht mal sagen. Wahrscheinlich, weil die über waren, weil kein anderer die machen wollte“ [I 3, Z. 199]. Auf dem Aufstiegslehrgang für den gehobenen Dienst schrieb sie gute Noten „[...]und ja, [...], da kommen dann so Sprüche wie „Tittenbonus“ und so. Das geht ja wohl gar nicht, dass man sich das auch nach 20 Jahren noch anhören muss“ [I 3, Z. 251].

Frau Baumann wirkt nach außen sehr selbstsicher und bezeichnet sich selbst als „schon so `ne Art Urgestein“ [I 3, Z. 439] bei der Polizei und beschreibt sich als „Hardliner, der Gefühle zulassen kann, aber [...] man wird da einfach dann auch so, [...] man darf nicht so viel an sich rankommen lassen, sonst geht man nämlich bei drauf. Jedenfalls wenn man so gestrickt ist wie ich“ [I 3, Z. 350].

Erwartungen: Frau Baumann beschreibt auf die Frage nach den Erwartungen, die an sie gestellt wurden: „Meine Erwartungen an mich waren höher, [...] weil [...] [du] als Frau in diesem Beruf [...] immer besser sein [musst] als die Männer. Und wenn du `s dann bist, dann ist das ganz normal“ [I 3, Z. 242].

Förderung: Frau Baumann wurde von Vorgesetzten nicht gefördert. Sie ist sogar der Auffassung, „dass Frauen, die Teilzeit machen, das heißt dann eigentlich so viel wie 'Ende der Karriere““ [I 3, Z. 377]. Hilfreich waren für sie das Grundseminar zum Mentoring, in dem sie ihre Stärken und Schwächen reflektieren konnte [siehe I 3, Z. 214] und das Seminar „Frausein in der Polizei“ der Bezirksregierung Weser-Ems, welches ihr neue dienstliche Impulse gegeben hat [siehe I 3, Z. 493]. An Supervisionen hat Frau Baumann regelmäßig teilgenommen.

Rat an junge Polizeibeamtinnen: „Sie sollen sich so geben, wie sie sind. Am besten kommt man durchs Leben in diesem Kreis, wenn man Kumpel ist, wenn man sich nicht [...] zickig anstellt [...], wenn man nett ist, kumpelig ist, d.h. jeden Blödsinn mitmacht, aber auch genau Grenzen steckt“ [I 3, Z. 280]. „Und ich denke, sie sollen sich nicht verbiegen lassen und ich denke, was ganz wichtig ist, sie sollen nicht vergessen, dass sie `ne Frau sind [I 3, Z. 293].

Wünsche: „Anerkennung und Akzeptanz und, was ich mir gewünscht hätte, wären Kinderbetreuungszeiten, also die auch finanziell zu regeln sind“ [I 3, Z. 452].

Bewertungs - Metapher

Frau Baumann, die Schildkröte, hat einen sensiblen Kern und sich im Laufe der Dienstjahre ein „Schutzschild“ zugelegt, das ihr hilft, negative Erfahrungen von sich abzuhalten.

8.1.4 Interview 4 vom 19.09.07, Frau Meier

Transkript umfasst 6 Seiten

„Vom Inneren her hätte ich sicherlich an mich auch den Anspruch gestellt, mal `ne höhere Position haben zu wollen“.

„Dass ich versetzt worden bin gegen meinen Willen, sage ich mal, und wo ich bis heute auch nicht verstanden habe, warum“.

„Ich denke, dass ja das Arbeitsaufkommen (in Teilzeit) fast gleich war mit dem, was ich jetzt als Ganztagskraft zu leisten habe“.

Wahrgenommene Problemfelder: Frau Meier *„hatte `ne Situation, dass ich versetzt worden bin gegen meinen Willen, sage ich mal, und wo ich bis heute auch nicht verstanden habe, warum, weil es von der Sache her nicht notwendig war [...] ich bin damals aber auch zu meinen Vorgesetzten gegangen, habe auch das Problem gesagt, aber es ist nichts passiert“* [I 4, Z. 182]. Frau Meier hätte gerne eine Führungsposition inne und *„vom Inneren her hätte ich sicherlich an mich auch den Anspruch gestellt, mal `ne höhere Position haben zu wollen, aber ich denke [...], dass man vielleicht aus meiner Sicht bisschen mehr hätte das anpreisen müssen/können. Vielleicht wäre ich dann auch hier auf `ner Führungsposition gelandet [...]. Ich achte sehr drauf, wenn Stellen kommen und ich frage mich dann auch immer, ist das gut für mich, ist das nichts für dich, aber wie gesagt es passt im Moment halt noch nicht“* [I 4, Z. 138]. Frau Meier hat ein Tätigkeitsfeld verlassen, weil dort *„viel Aus- und Fortbildung“* erfolgt, *„die auch über `ne Woche dauern und wie gesagt, seit ich Kinder habe, ist so was sehr eingeschränkt und ich mache so was auch nur, wenn ich, wie gesagt, einen Tag, vielleicht mal zwei Tage unterwegs bin, [...] aus persönlichen Gründen aber“* [I 4, Z. 213]. Frau Meier hat sich vor kurzem entschieden, wieder Vollzeit zu arbeiten und reflektiert die Teilzeitbeschäftigung: *“Ich denke, dass ja das Arbeitsaufkommen fast gleich war mit dem, was ich jetzt als Ganztagskraft zu leisten habe. Nur ich kann es jetzt besser organisieren in 40 Stunden“* [I 4, Z. 222].

Erwartungen: Frau Meier *„will das nicht an Frau/Mann festmachen, sondern ich denke, dass kann man eher an dem Begriff Teilzeit festmachen, dass ich als Teilzeitkraft beschäftigt war, aber ich denke, dass ja das Arbeitsaufkommen fast gleich war mit dem, was ich jetzt als Ganztagskraft zu leisten habe“* [I 4, Z. 220].

Förderung: *„Gefördert, was [...] die Einnahme von Führungspositionen angeht oder das Ranführen dahin – nein. Womit ich nicht sagen will, [dass] man [...] mich gestoppt hat, aber man hat nicht den Eindruck, dass man mich fördern wollte“* [I 4, Z.

127]. Für den Förderpool hat sich Frau Meier aus privaten Gründen nicht beworben. Frau Meier nimmt regelmäßig an Supervisionen teil.

Rat an junge Polizeibeamtinnen: *„Ich würde den jungen Berufsanfängerinnen heute raten, ja, aufzupassen. [...] sie sind nicht anpassungsfähig und deshalb sage ich, sie sollen aufpassen und sie sollen für sich herausfinden, wie sie sich am besten in unsere Einheit in Anführungsstrichen integrieren“* [I 4, Z. 149].

Wünsche: *„Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und vielleicht auch mal heimatnahe Verwendung in bestimmten Fällen“* [I 4, Z. 179]. Die Äußerung, dass Frau Meier jetzt mit Kindern nur ein, oder zwei Tage von zuhause weg sein möchte (s.o. “ [I 4, Z. 213]), impliziert den Wunsch nach kurzzeitigen oder gestaffelten Fortbildungsveranstaltungen.

Bewertungs – Metapher

Frau Baumann würde gerne, wie ein Känguru, dienstlich Sprünge machen. Sie wird jedoch durch ihre Kinder daran gehindert und stellt die familiären Belange bis auf Weiteres in den Vordergrund.

8.1.5 Interview 5 vom 20.09.07, Frau Zimmermann

Transkript umfasst 6 Seiten

Teilzeitbeschäftigung *„wird insgesamt nicht so gern gesehen und man ist eigentlich immer Beamter zweiter Klasse, [...] und wird auch nicht entsprechend gefördert“.*

„Man wird natürlich nicht so als vollwertig angesehen“

Wahrgenommene Problemfelder: Frau Zimmermann hat nur in einem Fall offene Ablehnung erfahren, *„das war damals der Leiter Außendienst, der völlig gegen Frauen in der Polizei war und auch gesagt hat, wenn `s nach ihm gegangen wäre, hätte er seine Zustimmung nicht gegeben und für ihn gehörten Frauen in die Küche und Kinder und so dergleichen“* [I 5, Z. 63]. Frau Zimmermann hatte *„schon angefangen mit dem Studium, [...] und dann war ich schwanger. [...] dann habe ich das abgebrochen“* [I 5, Z. 148]. Seitdem Frau Zimmermann Teilzeit arbeitet, *„ist [es] ein bisschen schwieriger, also da wird oft erwartet, dass man dann doch genauso zur Verfügung steht wie andere und dass man kurzfristig mal eben `nen Nachtdienst in der Wache übernehmen kann, obwohl meine Teilzeit ist. Also das sind jetzt Sachen, die ich seitdem erlebe, eben durch Teilzeitbeschäftigung bedingt, wo dann manchmal nicht genügend Rücksicht drauf genommen wird“* [I 5, Z. 98]. *„Man wird natürlich nicht so als vollwertig angesehen [...], was dann nachher auch die Beurteilung*

betrifft, da wird einem dann z.B. vorgeworfen, dass man sich nicht entsprechend so, ja z.B. bei Sondereinsätzen oder so ins Zeug legt, oder Fortbildungen nur begrenzt [macht], ja, da kriegt man natürlich auch nicht die volle mögliche Punktzahl“ [I 5, Z. 190].

Erwartungen: Die Erwartungen an Frau Zimmermann als Frau in der Polizei *„waren eigentlich eher geringer [...] ich hatte eher das Gefühl, dass die Männer einen eher beschützen wollen [...]. Die waren sehr fürsorglich [...], da musste man schon sehr drum kämpfen und sagen, ich komme jetzt auch mit raus“ [I 5, Z. 80].*

Förderung: Frau Zimmermann wurde von Vorgesetzten nicht gefördert. Auf die Ausschreibung zum Förderpool hat sie sich *„aus privaten Gründen“ [I 5, Z. 241]* nicht beworben. Sie glaubt, *„dass ich da aufgrund dessen, das ich da eben in Teilzeit bin, nicht die Chance habe, dass ich da entsprechend gefördert werde. [...] es ist allgemein ja anerkannt, die Frauen sind eben in Teilzeit, aber es wird insgesamt nicht so gern gesehen und man ist eigentlich immer Beamter zweiter Klasse, [...] und wird auch nicht entsprechend gefördert“ [I 5, Z. 250].* Frau Zimmermann nimmt regelmäßig an Supervisionen teil.

Rat an junge Polizeibeamtinnen: Frau Zimmermann rät jungen Beamtinnen, *„dass sie sich nicht alles gefallen lassen, dass sie sich so geben, wie sie sind, dass sie nicht versuchen, sich den Männern anzupassen, in der Art zu reden oder überhaupt im Verhalten“ [I 5, Z. 169].*

Wünsche: Berücksichtigung der Teilzeitarbeit bei Beurteilungen, Beförderungen und der Vorgangsverteilung [I 5, Z. 189 ff.]

Bewertungs – Metapher:

Frau Zimmermann ist wie eine fleißige Biene, die Arbeiterin, die arbeitet und sich aufgrund der Teilzeitarbeit als Arbeiterin zweiter Klasse fühlt.

8.1.6 Interview 6 vom 24.09.07, Frau Kunst

Transkript umfasst 9 Seiten

„Es kann enorm schwer sein, wenn du in eine Mannschaft gerätst, die keine Frau will,

das gibt's heute immer noch, dann kriegst du kein Bein an die Erde“.

„Wir haben uns halt nicht alle lieb, wir müssen miteinander arbeiten“.

„Zwei Gruppen, die gegeneinander agieren und ich als Neue sollte nun in jede Gruppe gezogen werden“.

Wahrgenommene Problemfelder: Frau Kunst hat im Verlauf der Dienstjahre Ausgrenzung erlebt. Als sie eine Beziehung zu einem Kollegen hatte, schrieb sie ein Versetzungsgesuch, *„weil alle anderen Kollegen aus der Schicht [...] plötzlich komisch zu mir [waren]. Das war ganz schlimm, [...] Wenn ich rein kam, gingen sie raus und solche Dinge“* [I 6, Z. 61]. Im folgenden Dienstbereich war der Vorgesetzte ablehnend und sagte: *„Solange ich hier Chef bin, kommt hier keine Frau her“* [I 6, Z. 69]. Frau Kunst hatte dann ein Negativerlebnis, welches aus Anonymisierungsgründen nicht geschildert wird. Zum diesbezüglich eingeleiteten Strafverfahren sagte Frau Kunst: *„Das ist alles eingestellt worden. Das ist `ne Mafia. Die halten irgendwie alle zusammen“* [I 6, Z. 75]. Als Frau Kunst eine gute Beurteilung erhielt und anschließend befördert wurde, bekam sie *„Probleme in der Mannschaft. Das grenzte schon an Mobbing, also [...] wenn ich rein kam, stand man wortlos auf, ging raus, wenn ich mich irgendwo im Dienst eingetragen hatte [...], wollte man nicht mit mir im Auto sitzen und solche Dinge halt“* [I 6, Z. 174]. Als weitere Schwierigkeiten schildert sie: *„Es kann enorm schwer sein, wenn du in eine Mannschaft gerätst, die keine Frau will, das gibt's heute immer noch, dann kriegst du kein Bein an die Erde, ist einfach so. [...] Viele junge männliche Kollegen, wo man das nicht glaubt, sind frauenfeindlicher als die älteren“* [I 6, Z. 350].

Frau Kunst beschreibt die erste Zeit in einer neuen Dienststelle: *„Wir haben uns halt nicht alle lieb, wir müssen miteinander arbeiten. Aber hier war es sehr massiv, dass ich nach zwei Monaten wirklich `n Problem kriegte. Zwei Gruppen, die gegeneinander agieren und ich als Neue sollte nun in jede Gruppe gezogen werden [...] war ganz schlimm“* [I 6, Z. 116]. Frau Kunst fühlt sich ausgebrannt durch über 20 Jahre Schichtdienst, [...] *„dieser ständige Wechsel, der macht dich, über kurz oder lang macht er dich kaputt“* [I 6, Z. 269]. *„Die vielen schweren Unfälle, die Toten, die man irgendwo hat, das macht dich hart, du stumpfst irgendwann ab – musst du, sonst gehst du kaputt* [I 6, Z. 410].

Erwartungen: *„Die Erwartungen waren nicht höher, aber die Beobachtungen waren intensiver, so habe ich das empfunden“* [I 6, Z. 323]. *„Also wir haben uns nach der Decke gestreckt, wir konnten nur einen Weg gehen, wir mussten versuchen, unsere Arbeit [...] mindestens genauso gut zu machen und sie haben geschaut“* [I 6, Z. 141].

Förderung: Frau Kunst sollte nach der Vorstellung ihrer Vorgesetzten das Studium zum gehobenen Dienst absolvieren, hat aber *„Angst davor gehabt, irgendwo als*

Vorgesetzte tätig zu sein. [...] Das hätte ich nicht ‚gewuppt‘ – denn die können dich fertig machen, wenn sie das wollen“ [I 6, Z. 200]. Förderprogramme sind nicht an Frau Kunst herangetragen worden und Supervision wurde für ihren speziellen Dienstbereich nicht angeboten.

Rat an junge Polizeibeamtinnen: Den jungen Kolleginnen würde Frau Kunst raten, *„dass sie durch Leistung sich integrieren können und dass sie schon Frau bleiben sollen, [...], aber sich nicht nur auf Frausein reduzieren“ [I 6, Z. 344].*

Wünsche: Versetzung in den Tagesdienst [I 6, Z. 215].

Bewertungs – Methaper

Frau Kunst ist wie eine Katze jahrelang durchs Revier gestreift – im wahrsten Sinne des Wortes, und fühlt sich jetzt müde.

8.1.7 Interview 7 vom 28.09.07, Frau Müller

Transkript umfasst 10 Seiten

„Also ich war im Grund doch immer irgendwie sensibler, je öfter man so `nen Einsatz hatte“

„Im Moment geht’s mir eigentlich nur drum, mich wirklich mal irgendwo einzuarbeiten, dass ich auch sage, das kann ich“.

Wahrgenommene Problemfelder: Frau Müller hat *„eigentlich nur einmal die Erfahrung gemacht, [...] der war sogar jünger als ich, der Kollege, [...] der kam rein und sagte, also er mag keine Frauen bei der Polizei“ [I 7, Z. 322].* Dienstliche Angelegenheiten im Zusammenhang mit Schwerverletzten oder Toten hat Frau Müller derart erlebt, dass *„die Kollegen dann zu mir sagten: Man, das packst du schon, das härtet ab. Also das ist bei mir nie eingetreten. Also ich war im Grund doch immer irgendwie sensibler, je öfter man so `nen Einsatz hatte und schon wusste, was einen da eventuell erwartet, dass ich da eigentlich, ja, unruhiger war“ [I 7, Z. 267].*

Frau Müller war über zehn Jahre beurlaubt und arbeitet seit einiger Zeit wieder. Während der Beurlaubung hat sie sich rar gemacht, weil sie wusste: *„Jeder ist freundlich, sagt Hallo, aber dann ist das Thema denn auch schon, was will man denn noch sagen“ [I 7, Z. 162].* Als sie nach über zehn Jahren wieder anfangen wollte, hatte sie *„doch öfters auch so`n bisschen Angst. [...] Ich hatte schon Angst: Wie wird das aufgenommen auf der Dienststelle, wie ist die Akzeptanz, wie ist die Toleranz“ [I 7, Z. 119].* Frau Müller wird derzeit mittels Wiedereingliederungsplan eingewöhnt

und *„im Moment geht's mir eigentlich nur drum, mich wirklich mal irgendwo einzuarbeiten, dass ich auch sage, das kann ich. Denn das ist im Moment natürlich noch nicht so der Fall, dass ich sag, so, in diesem Bereich könnte ich jetzt alleine arbeiten, also noch gucke ich und nehme einfach auf, sammle Input“* [I 7, Z. 248].

Erwartungen: Frau Müller hat es nicht so empfunden, dass höhere Erwartungen an sie gestellt wurden, *„kann ich eigentlich nicht sagen, weil ich eigentlich so der Typ bin, wenn ich irgendwas mache, gebe ich 100 Prozent“* [I 7, Z. 297].

Förderung: Frau Müller *„hatte damals `nen Chef, der mich auch sehr gefördert hat. Ich hatte auch sehr früh Möglichkeiten, in den gehobenen Dienst zu kommen“* [I 7, Z. 26], hat das Studium aber aufgrund der Entscheidung für die Familie nicht absolviert. Später wollte sie ihre Kinder nicht alleine lassen, um am Aufstiegslehrgang für den gehobenen Dienst teilzunehmen. *„Ich bin auch eigentlich immer angeschubst worden“* [I 7, Z. 26].

Rat an junge Polizeibeamtinnen: *„Da bin ich jetzt ein schlechter Ratgeber“* [I 7, Z. 26].

Wünsche: *„Jetzt würde ich mich freuen, wenn ich erstmal ,nen Platz finde, wo ich langsam mich wirklich einarbeiten kann“* [I 7, Z. 246].

Bewertungs – Methapher

Frau Müller sammelt nach langer Beurlaubung „Input“, sie „frisst“ sich wie eine Raupe durch Informationen und möchte sich jetzt in ein Arbeitsfeld einarbeiten, um sich dort zu einem Schmetterling verpuppen zu können.

8.1.8 Zwischenergebnis

Die befragten Polizeibeamtinnen haben nur in Einzelfällen Ausgrenzung und Demütigungen aufgrund ihres Geschlechts erfahren. Sie nehmen unterschiedliche Problemfelder, die sich primär aus dem individuellen Kontext ergeben, wahr. Es sind die „Stolpersteine“ und negativen Erfahrungen, die reflektiert werden. Die interviewten Polizeibeamtinnen sind auch „immer mal wieder“ Kollegen begegnet, die sich negativ geäußert haben oder mit Frauen nicht auf Streife fahren wollten. Diese negativen Verhaltensweisen werden nicht primär den Kollegen von vor 20 Jahren oder den älteren Kollegen zugeschrieben.

Die Polizeibeamtinnen haben im Laufe der Dienstjahre gelernt, mit negativem Verhalten ihrer Kollegen umzugehen, setzen heute Grenzen und erwidern

diskriminierende Bemerkungen. Eine Polizeibeamtin hat Ausgrenzung und Mobbing erlebt. Diese Beamtin ist später in ein Team geraten, in dem es zwei Gruppen gab, die gegeneinander agierten, und sie „stand zwischen den Stühlen“.

Der Einstieg in die Teilzeitarbeit wird von mehreren Frauen als „Ende der Karriere“ wahrgenommen und sie stellen fest, dass die Teilzeitarbeit sowohl bei der Vorgangsverteilung als auch bei der Vergabe von Feiertags- bzw. Sonderdiensten wenig Berücksichtigung findet. Teilzeitkräfte zählen in ihrer Wahrnehmung nicht so viel, sind Beamte zweiter Klasse und in den Beurteilungen schlägt sich nieder, dass die Verwendungsbreite bzw. Fortbildungsbereitschaft geringer ist. Hier zeigen sich Probleme der Achtung, Anerkennung der Teilzeitbeschäftigung. Nach dem Besuch des AlgD nimmt eine Beamtin einen Unterschied wahr in der Wertschätzung im Gegensatz zu BeamtInnen die das Studium absolviert haben.

Die Erwartungen, die an die Polizeibeamtinnen gestellt wurden, waren nicht grundsätzlich höher, die Frauen beschreiben jedoch hohe Ansprüche an die eigene Person, denen sie genügen wollten. Die männlichen Kollegen haben genau geschaut, d.h. die Beobachtungen waren intensiv. Bezüglich der Förderung ist das Ergebnis heterogen. Während einige von ihren Vorgesetzten gefördert wurden und ihnen berufliche Chancen eröffnet wurden, vermissen andere die direkte Ansprache bzw. Förderung und das Anbieten von familienfreundlichen Förderungsprogrammen. In ihren Ratschlägen an junge Beamtinnen besteht weitgehend Konsens. Die interviewten Polizeibeamtinnen raten ihnen, „Frau zu bleiben“, sich anzupassen, ohne sich zu verbiegen, zu versuchen, durch Leistung zu überzeugen und ansonsten einfach „sie selbst zu sein“. Die geäußerten Wünsche werden bei der themenzentrierten Auswertung [Kap. 9.6] noch einmal aufgegriffen.

8.1.9 Experteninterview, Interview 8 vom 01.10.07, Frau Walter

Transkript umfasst 8 Seiten

„Die Probleme waren vielschichtig und [...] querbeet“

Problematisch „war schon auch das Thema ‚Sexuelle Belästigung‘ [...], also da kamen sehr häufig Fragen oder einfach auch anonyme Anrufe“.

Wahrgenommene Problemfelder: *„Ja, die Probleme waren vielschichtig. Es gab Probleme einmal im rechtlichen Bereich. Da waren das hauptsächlich Beurteilungen, Beförderungen oder [...] ob man da gezielt auch noch mal aus dem NGG heraus, ob*

man da auch noch mal besondere Rechte herleiten kann. Dann allgemein die Problematik, natürlich auch rechtlich, [...] Nachfragen aus dem Elternzeit-, Mutterschutzgesetz, Erziehungsurlaubsgesetz. Welche Möglichkeiten haben schwangere Frauen? [...] Dann auch zwischenmenschliche Probleme, sprich am Arbeitsplatz untereinander oder auch mit Vorgesetzten, aber das kann ich eigentlich auch so gar nicht jetzt gewichten, was mehr war, also ‚querbeet‘“ [I 8, Z. 3]. Probleme bezüglich Familie und Teilzeitarbeit beschreibt Frau Walter: „Sobald eine Frau Familie hatte oder [...] in die Teilzeit rutschte [...], war das `ne Problematik, die dann auch in der Einsatzhundertschaft unterzubringen, weil das [...] sehr schwierig [ist], weil wenn es `ad hoc` - Einsätze gibt, [...] hat man automatisch die Teilzeitfrauen mit kleinen Kindern erstmal raus genommen aus diesen Hundertschaften. Das erzeugte allerdings bei den Männer [...] natürlich Unmut. Ja, und ganz problematisch war es dann, wenn beide Elternteile Polizisten waren.“ [I 8, Z. 126].

Problematisch „war schon auch das Thema ‚Sexuelle Belästigung‘⁸⁶ [...], also da kamen sehr häufig Fragen oder einfach auch anonyme Anrufe [...], einfach um sich Rat zu holen, [...] und insofern waren dann schon etliche Anrufe oder Anfragen „Also, so und so ist das [...], also mein Vorgesetzter verhält sich mir gegenüber so ... oder der eine Kollege im Streifendienst kommt mir manchmal zu nah, ich mag da aber auch nicht ‚Nein‘ sagen“ [I 8, Z. 149]. Also junge Polizistinnen, wenn sie angefangen sind, [...] sind da oft im Nehmen rauer, weil sie selber von sich behaupten, wenn ich den Ton nicht aushalte, dann darf ich nicht in diesem Beruf sein. Das sind persönliche Aussagen gewesen. Wenn sie aber dann 20 bis 25 Jahre in der Organisation sind, dann [...] dieser lockere Umgang wird dann auf einmal dann schon differenzierter betrachtet. Und für sich selbst [wird] dann auch gesagt: Ich kann `s nicht mehr ab, diese Sprüche. [...] Oder: Was kann ich da machen, wie gehe ich da am besten vor, [...] – ich geh schon raus, dadurch grenzen sie sich ja selber aus. Dann werden sie auch von der Gruppe als komisch dann betrachtet oder sehr gerne wird dann auch gesagt: Na ja, die Hormone sind schuld. Was dann auch wieder den Frauen dann negativ angelastet wird.“ [I 8, Z. 182].

⁸⁶ Die explizite Frage nach sexuellen Belästigungen wurde auf den Interviewleitfaden nicht übernommen, da es sich m.E. um ein spezielles hochsensibles Thema handelt, dem diese Untersuchung nicht gerecht wird.

Rat an junge Polizeibeamtinnen: Frau Walter rät den jungen Polizeibeamtinnen, *„wirklich auf ihren Bauch zu hören. Sich nicht, dann wenn sie auf die Dienststellen kommen, wo man sich in gewisser Weise anpassen muss, [...] Das man aber trotzdem sich selbst treu bleiben muss und sich nicht dort verbiegen lassen muss, also so stark“* [I 8, Z. 303].

Wünsche für die jungen Polizeibeamtinnen: *„Elternpflichtzeit für Männer finde ich sehr gut, aber es hinkt meines Erachtens natürlich ein bisschen, weil viele Männer natürlich diese Pflichtzeit nicht nutzen, weil sie dadurch keine negative Sanktionen haben, wenn sie sie nicht machen ... Von daher würde ich mir wünschen zumindest, dass diese Pflichtzeit für Väter wirklich dann auch den Effekt hat, dass Frauen dann auch wirklich arbeiten und sozusagen ihren beruflichen Werdegang dann auch fördern“* [I 8, Z. 275]. Von den Dienststellenleitern wünscht sich Frau Walter für die Beamtinnen *„mehr Einfühlungsvermögen für berufstätige Mütter* [I 8, Z. 289].

8.2 Typologisierung

Im Folgenden sollen Polizistinnen in vier Haupttypen untergliedert werden. Die Typologisierung bezieht sich auf die vorgestellten Polizeibeamtinnen, soll aber im Grunde personenunabhängig spezifische Verhaltens-, Handlungs- und Reaktionsmuster der befragten Polizeibeamtinnen herausfiltern. Sichtbar wird dies durch die Hervorhebung wörtlicher Zitate aus den Interviews. Es soll objektiv hermeneutisch vorgegangen werden mit dem Ziel, hinter den einzelnen subjektiven Bedeutungsstrukturen, die das Material liefert, allgemeine, objektive Strukturen zu erschließen. Hermeneutisch ist diese Perspektive, weil sie bei der Auswertung der im Handlungsfeld „Polizei“ erhobenen Daten den Prämissen der „hermeneutischen Wissenssoziologie“ folgt und in diesem Sinne die soziale Wirklichkeit strikt auf die strukturelle Motivierung der Polizisten hin verstehend rekonstruiert⁸⁷. Es soll versucht werden, die Problemfelder der Polizeibeamtinnen aus einem typspezifischen Rahmen heraus zu verstehen. Insgesamt sollen keine trennscharfen Abgrenzungen der Typen zueinander erreicht werden. Die herausstilisierten Typen betonen lediglich wesentliche, idealtypische Merkmale einer Positionierung/Stellung im Dienstgefüge, in der Organisation Polizei, welche möglicherweise auf andere Polizistinnen übertragbar sind. Ziel ist es also, die subjektive Einschätzung der Polizeibeamtinnen im Hinblick auf Erleben des eigenen Verhaltens, Geschlechtergerechtigkeit,

⁸⁷ Reichertz, Schröder (Hrsg.), Hermeneutische Polizeiforschung, 22, 23.

Zugehörigkeit/Integration sowie Erleben des Verhaltens der Vorgesetzten/Kollegen sichtbar zu machen, um auf dieser Grundlage Interventionsmuster und Hilfestellungen zu ermöglichen.

8.2.1 Die Assimilierte

Assimilation ist die allgemeine Bezeichnung für ein Ähnlichwerden aufgrund eines Angleichungs- oder Anpassungsprozesses. Soziale Assimilation ist die Angleichung eines Individuums oder einer Gruppe an die soziale Umgebung durch Übernahme ähnlicher Verhaltensweisen und Einstellungen. Sie kann als notwendige, aber nicht zureichende Bedingung für die Verschmelzung von Minoritäten mit ihrer Umwelt angesehen werden⁸⁸. Frau Schulze hat sich angepasst, indem sie in jungen Jahren versucht hat, *„mit den Wölfen mitzuheulen‘ [...] und möglichst [...] genauso burschikos zu sein, also wenn es um dumme Sprüche oder so was ging oder um schmutzige Witze zu erzählen, hat man versucht, noch härter zu sein als die Kollegen selber, noch männlicher zu sein als ein Mann“* [I 1, Z. 83]. Frau Zimmermann beschreibt, *„dass einige Kolleginnen gerade bei der Schutzpolizei [...] sich dann ziemlich angepasst [haben] und [...] genauso geredet [haben] und so und [...] versucht [haben], sich eben wie Männer zu geben, um da erfolgreich zu sein“* [I 5, Z. 173].

Die Expertin beschreibt den Vorgang, dass *„junge Polizistinnen, wenn sie angefangen sind, [...] da oft im Nehmen rauer [sind], weil sie selber von sich behaupten, wenn ich den Ton nicht aushalte, dann darf ich nicht in diesem Beruf sein“* [I 8, Z. 181]. Grundsätzlich ist Assimilation positiv zu sehen und auch ein Teil der Integration. Die Expertin stellt dazu fest, dass die Anfängerinnen *„sich nicht, dann wenn sie auf die Dienststellen kommen, wo man sich in gewisser Weise anpassen muss, was ja auch irgendwie selbstverständlich ist, dass man das macht, will man ja auch. Dass man aber trotzdem sich selbst treu bleiben muss und sich nicht dort verbiegen lassen muss, also so stark. Natürlich sich einbinden soll in das Dienstgeschehen [...] Und da muss ich erstmal ganz viel aushalten als junge Anfängerin, weil diese Anfängerinnen wollen natürlich erstmal lernen, im Dienst „Laufen lernen“, (...). Und das erstmal auszuhalten, um da die Grenze zu ziehen“* [I 8, Z. 303]. Und auch aus den geäußerten Ratschlägen lassen sich Assimilationen entnehmen, indem Frau Schulze z.B. sagt *„Ich würde ihnen raten, Frau zu bleiben. Und nicht versuchen zu wollen, der bessere Mann zu werden“* [I 1, Z. 230], oder

⁸⁸ Fuchs-Heinritz, Werner, u.a., 2007, Lexikon zur Soziologie, 4. Aufl., S. 61

Frau Plenge *„Auf jeden Fall sollen sie sich nicht verstellen, sollen nicht irgendeine Rolle spielen, die sie nicht sind, sollen authentisch bleiben in dem, was sie darstellen wollen und sollen nicht den Fehler machen, den viele von uns begangen haben, sie sollen sich nicht vermännlichen, sie sollen Frau sein [I 2, Z. 386].*

8.2.2 Die Integrierte

Integration ist grundsätzlich die Einheit eines Sozialsystems, geschaffen durch die verbindliche Festlegung der Positionen der verschiedenen Elemente und die Definition ihrer Beziehungen untereinander. Diese Definition geschieht nach den Prinzipien der Eindeutigkeit und Konfliktfreiheit. Die Integration eines Elementes ist vollzogen, wenn seine Stellung sowohl in der vertikalen Dimension einer Gesellschaft (also sein Status im Schichtsystem) wie auch auf der horizontalen Dimension (also seine Rolle im System der Arbeitsteilung) festgelegt ist und sowohl von ihm als auch von den anderen Elementen des Systems akzeptiert wird⁸⁹. Die Integrierte ist damit die „Frau am richtigen Platz“, hat ihre Position im Dienstgefüge gefunden. Aber was verstehen die interviewten Polizeibeamtinnen unter Integration? Warum fühlen sie sich integriert oder auch nicht? Frau Kunst nimmt dazu wie folgt Stellung: *„Was für mich Integration ausmacht: [...] Akzeptanz, volle Akzeptanz, ein Miteinander und ja, das ist für mich Integration – so `n Wir-Gefühl. Zu mir sagte mal ein Kollege “Du bist `n Kollege mit Titten“, also er hat es auf den Punkt gebracht [...] und damit machte er mir deutlich, du bist hier integriert, du bist hier voll akzeptiert“ [I 6, Z. 355].* Frau Baumann denkt, *„ dass man sich gegenseitig akzeptiert und respektiert und achtet auch, das ist ganz wichtig“. [...] „Wenn man sich dann akzeptiert und anerkannt fühlt, dann sagt man schon mal eher was, aber wenn man da ein Problem mit hat und lieber nicht anecken will, [...] dann sagst du nicht so viel“ [I 3, Z. 203].*

Es reicht jedoch nicht aus, wenn die direkten Mitarbeiter, das Arbeitsteam, Akzeptanz und Anerkennung entgegenbringen, sondern Akzeptanz und Anerkennung sollte darüber hinaus auch von Vorgesetzten entgegengebracht werden. Diese Stufigkeit der Akzeptanz und Anerkennung spiegelt sich in der Beantwortung der Frage nach der Integration durch Frau Zimmermann: *„Im Kollegenkreis ja, das auf jeden Fall, da absolut [I 5, Z. 264], aber „Teilzeitbeschäftigte sind Beamte zweiter Klasse“ [I 5, Z. 250].* Wenn eine Beamtin

⁸⁹ Fuchs-Heinritz, Lexikon zur Soziologie, 4. Aufl., 301.

sich als Beschäftigte zweiter Klasse fühlt, kann sie nicht integriert sein, und fühlt sich marginalisiert. Frau Schulze fühlt sich zwar integriert, wird aber weiterhin drei Anzeigen mehr aufnehmen als ihre Kollegen und immer den ersten Einsatz übernehmen. Frau Baumann meint: *„Am besten kommt man durchs Leben in diesem Kreis, wenn man Kumpel ist, wenn man sich nicht [...] zickig anstellt, [...] wenn man nett ist, kumpelig ist, [...] aber auch genau Grenzen steckt und sagt, ich kann`s z.B. nicht ab, wenn man versaute Witze erzählt, da drehe ich durch, das wissen aber alle mittlerweile. Ich bin oft genug aufgestanden und raus gegangen bei solchen Witzen und dann wurden und werden solche Witze auch nicht mehr in meinem Beisein erzählt“* [I 3, Z. 280]. Damit beschreibt Frau Baumann, dass sie sich

Die Expertin äußert sich dazu wie folgt: *„Zumindest ging dahin immer meine Beratung, dass die Frauen erstmal selber versuchen sollten, mit den Kollegen zu sprechen, ob in einem Einzelgespräch oder in dieser Sozialrunde (...) zu sagen: Leute, das geht mir jetzt auf den Keks, das geht mir zu weit. Also nicht dass ihr euch wundert, dass ich jetzt den Raum verlasse. Also ihr könnt gerne eure Scherze machen, aber das muss ich mir nicht mehr antun. Also dahingehend, das waren schon oft Probleme, in den einzelnen Dienststellen zu gucken, also das machen wir seit 20 Jahren oder seit 30, also dass Frau das nicht in Zukunft alles aushalten muss, sondern da auch was verändern kann“* [I 8, Z. 200].

Die interviewten Polizeibeamtinnen legen den Schwerpunkt bei der Beantwortung der Frage nach der Integration nicht primär auf Status und Positionierung, sondern stellen persönliche Akzeptanz und Anerkennung sowie das Setzen von Grenzen in den Vordergrund. Frau Baumann stellt zur Integration fest, *“dass Frauen erstmal so beäugt werden, was können sie, was machen sie, und wenn man dann aber, ich sag mal, ganz normal ist und menschlich und sich gibt, wie man ist, dann ist das eigentlich kein Problem, sich zu integrieren“* [I 4, Z. 250]. Damit wird deutlich, dass „Frau“ sich integrieren muss. Polizistinnen gelten nicht automatisch als Teil der Gemeinschaft, sondern müssen sich integrieren. Unter einem anderen Blickwinkel sieht die Expertin die Integration. *„Frauen brauchen nicht integriert werden in die Polizei, sie sind Bestandteil und sie machen die Polizei aus mittlerweile“* [I 8, Z. 337].

8.2.3 Die Marginalisierte

Nach R.E. Park (1982) ist marginal die Bezeichnung für die Situation von Individuen und (Unter-) Gruppen, die eine Position „am Rande“ einer Gruppe, einer sozialen

Klasse oder Schicht, einer Gesellschaft usw. innehaben. Ein marginales Individuum wird im Deutschen als „Randpersönlichkeit“ oder „Außenseiter“, bisweilen auch als „Randseiter“ bezeichnet, Marginalität selten auch als „Randexistenz“. Die Bezeichnung trifft besonders auf die Lage von Personen zu, die auf der Grenze zwischen zwei Gruppen oder Klassen stehen und weder in die eine noch in die andere voll integriert sind⁹⁰. Marginalisierung impliziert, dass der Kontakt sowohl mit der einen als auch mit der anderen Gruppe verweigert wird. In dieser Situation steht die Polizeibeamtin am Rande, identifiziert sich mit keiner von ihnen oder ist im Falle der erzwungenen Segregation von der Teilnahme ausgeschlossen. Eine Polizeibeamtin hat Marginalisierung erlebt, als sie neu auf eine Dienststelle kam und beschreibt die Situation dort als *„zwei Gruppen, die gegeneinander agieren und ich als Neue sollte nun in jede Gruppe gezogen werden und du kannst dir vorstellen, wie die mich zugetextet haben, war ganz schlimm“* [I 6, Z. 118]. In einem anderen Kontext wurde sie gemobbt und beschreibt das wie folgt: *„Das war ganz schlimm, also es war kein schönes Arbeiten mehr dann [...]. Wenn ich rein kam, gingen sie raus und solche Dinge, war nicht schön...“* [I 6, Z. 61] und *„Ich bekam eine sehr gute Beurteilung und [...] ich bin befördert worden, vom Meister zum Obermeister, das hat 60 Mark gebracht - hallo, also das war's nicht wert, aber danach hatte ich ein bisschen Probleme in der Mannschaft. Das grenzte schon an Mobbing⁹¹, also das war schon [...] wenn ich rein kam, stand man wortlos auf, ging raus, [...] wollte man nicht mit mir im Auto sitzen und solche Dinge halt“* [I 6, Z. 175]. Die Marginalisierte ist Außenseiterin, sie „sitzt entweder zwischen den Stühlen“, oder wird ausgeschlossen. Frau Ring (Prä-Interview) hat Ablehnung erfahren, als sie schwanger den Dienst in einer neuen Dienststelle antrat. Die neuen Kollegen haben sich ihr gegenüber ablehnend verhalten und sie „ausgegrenzt“. Bezüglich der Ausgrenzung differenziert die Expertin: *„Ich kann mich selbst ausgrenzen, wenn mich etwas stört, kann aber auch ausgegrenzt werden von einer Gruppe, wenn ich mich nicht der Norm, also dementsprechend verhalte“* [I 8, Z. 212]. Diese Äußerung leitet über zur vierten Typologie, der Separation.

⁹⁰ Fuchs-Heinritz, Lexikon zur Soziologie, 63.

⁹¹ Mobbing definiert Leymann, als „negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer oder mehreren anderen) und die sehr oft und über einen längeren Zeitraum hinaus vorkommen und damit die Beziehung zwischen Täter und Opfer kennzeichnen“, Leymann, Mobbing, Psychoterror am Arbeitsplatz, 21.

8.2.4 Die Separierte

Separation meint in der wörtlichen Übersetzung „Absonderung“⁹² und damit ist die Separierte grundsätzlich auch Außenseiterin und nicht in das dienstliche Gefüge eingebunden, aber in Abgrenzung zur Marginalisierten hat sie sich „freiwillig“ zu einem Ausschluss entschlossen, sich abgesondert. Als Beispiel hierfür kann eine langfristige Beurlaubung Grund sein, wie bei Frau Müller geschildert: *„Anfangs [...] wird man auch noch von seiner ehemaligen Dienststelle eingeladen, zu Festen [...]. Denn ich weiß selbst, wenn man mal `nen Kollegen oder Kollegin besuchen möchte, im Grunde stiehlt man nur jedem die Zeit. Jeder ist freundlich, sagt „Hallo“, aber ... was will man denn noch sagen, insofern hab ich mich denn auch `n bisschen rar gemacht“* [I 7, Z. 158] gelten. Indem eine Versetzung angestrebt wird, tritt die Beamtin ebenfalls selbst den Rückzug an und separiert sich. Eine Befragte beschreibt als Reaktion auf berufliche Probleme neben körperlichen Symptomen, *„dass ich mich zurückziehe und dass ich dann mit bestimmten Leuten auch gar nicht mehr gesprochen habe. [...] Ich habe dann ein Versetzungsgesuch geschrieben“* [I 3, Z. 350]. oder an anderer Stelle: *„Ich kann `s z.B. nicht ab, wenn man versaute Witze erzählt, da drehe ich durch, das wissen aber alle mittlerweile. Ich bin oft genug aufgestanden und raus gegangen“* [I3, Z. 280]. Auch die Veränderung in sogenannten „Nischentätigkeiten“ wie z.B. Arbeit in Personalräten oder als Frauenbeauftragte kann durchaus als Separation angesehen werden, da sich die Beamtinnen freiwillig für eine Positionierung außerhalb des bestehenden Dienstgefüges entscheiden.

8.2.5 Schematische Darstellung der Typologien

Die vier Typologien können anhand der folgenden Tabelle veranschaulicht werden. Das Kriterium „Einbindung in das Dienstgefüge“ wurde in Anlehnung an die Äußerungen der Polizeibeamtinnen gewählt, wobei sie daneben auch das sogenannte „Wir-Gefühl“ und Akzeptanz und Anerkennung hervorgehoben haben. Das zweite Kriterium, die Positionierung innerhalb der Organisation, wurde der Definition der Integration entnommen (Festlegung der Stellung und Akzeptanz dessen). Der gewählte Begriff „Status“ betont Ansehen und Position in der Organisation. Je nachdem, ob diese Kriterien erfüllt oder nicht erfüllt sind, ergeben sich die Typologien.

⁹² Duden, Das Fremdwörterbuch, 948.

Dieses soll anhand der folgenden Tabelle veranschaulicht werden:

Tabelle 1: Darstellung/Einordnung der Typologien

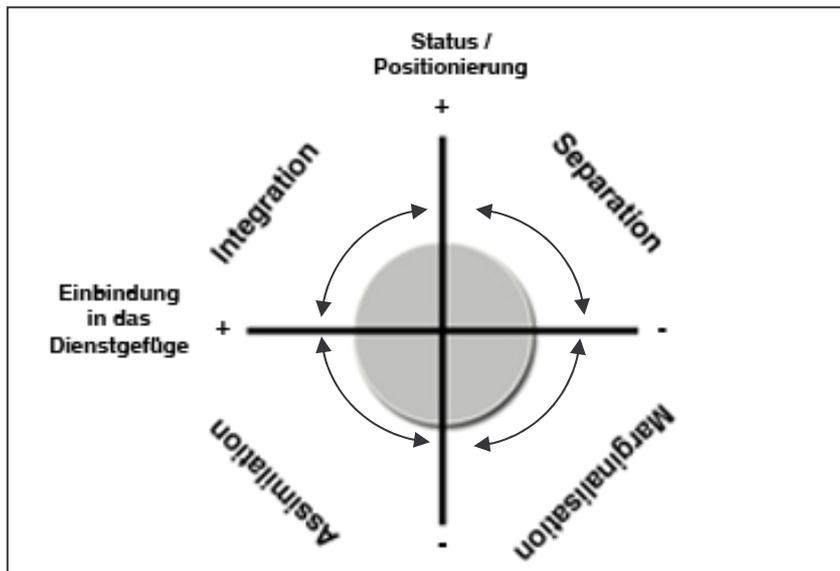
Einbindung in das Status/ Positionierung Dienstgefüge	+	-
+	Integration	Separation
-	Assimilation	Marginalisierung

Bei dieser Einteilung darf man jedoch nicht übersehen, dass es zahlreiche fließende Übergänge und sogenannte „Grauzonen“ bezüglich der Einbindung in das Dienstgefüge gibt. So fühlen sich z.B. Teilzeitkräfte integriert, aber auch ein wenig marginalisiert. *„Ich bin Teilzeitkraft, ich bin nur 30 Stunden da. Dann kann ich nicht so integriert sein, als wäre ich 40 Stunden da. [...], dadurch, dass ich nicht permanent da bin, bin ich schon manchmal ein bisschen außen stehend“* [I 1, Z. 254].

Darüber hinaus sind die Übergänge fließend hinsichtlich des Erlebens im Verlauf der Dienstjahre. Eine Polizistin, die in einem Dienstgefüge Marginalisierung erlebt hat, kann auf einer anderen Dienststelle integriert sein. Eine Polizistin, die sich in den ersten Dienstjahren assimiliert hat, kann später im Dienstgefüge Integration erfahren. Es zeigt sich in dieser Untersuchung jedoch am Beispiel von Frau Kunst, dass Marginalisierung im Laufe der Dienstjahre durchaus mehrfach in unterschiedlichen Ausprägungen erfahren werden kann, und dennoch schildert sie Phasen der Integration. Die Integrierte ist die „Frau am richtigen Platz“. Sie ist akzeptiert und anerkannt, hat ihren Platz im Dienstgefüge gefunden und passt sich an, ohne „sich zu verbiegen“. Damit setzt Integration auch das Wohlbefinden über die eigene Stellung im dienstlichen Gefüge voraus. Frau Meier gibt im Interview an, sich in ihrem Arbeitsbereich sehr wohl zu fühlen [I 4, Z. 67], wünscht sich aber gleichzeitig, dass Führungsfunktionen an sie herangetragen werden [I 4, Z. 138]. Damit akzeptiert sie selbst ihre Stellung im Dienstgefüge nicht, ist aber trotzdem in der „Grauzone“ integriert.

Diese sogenannten „Grauzonen“ und die Durchlässigkeit der einzelnen Typologien sollen anhand des folgenden Schemas dargestellt werden.

Übersicht 1: Schematische Darstellung der Typologien



8.2.6 Zusammenfassung

Die Integrierte ist, wie bereits gesagt, „die Frau am richtigen Platz“. Institutionelles Ziel sollte es sein, dafür zu sorgen, dass Männer und Frauen am richtigen Platz arbeiten. Menschen, die sich marginalisiert fühlen, scheinen ein höheres Ausmaß an individuellen und sozialen Konflikten zu erleben und ihr psychosoziales Wohlbefinden ist im Allgemeinen geringer als bei den Menschen, die ein mittleres Ausmaß an Integration erleben. Assimilation wird von den Befragten bis zu einem gewissen Grad als unabdingbare Voraussetzung für Integration beschrieben.

Diese Untersuchung lässt den Schluss zu, dass die befragten Polizeibeamtinnen sowohl Assimilation und Integration als auch Separation und Marginalisierung erlebt haben bzw. erleben. Wie sich insgesamt die niedersächsischen Polizeibeamtinnen auf die Typologien verteilen, kann mit dieser Untersuchung nicht beantwortet werden. Diesbezüglich müsste weitere Forschung erfolgen, um repräsentative Aussagen zu ermöglichen. Diese Untersuchung lässt jedoch den Schluss zu, dass die Organisation Polizei bestrebt sein sollte, die Integration ihrer Beschäftigten zu fördern und die Verwendung am „richtigen Platz“ gemeinsames Ziel sein sollte.

8.3 Entwicklungsperspektiven

Die Wünsche der Polizeibeamtinnen, die in den Interviews genannt wurden, sind divergent und beeinflusst durch die jeweilige individuelle Situation und den Kontext, in dem sich die Befragte befindet. Aus den Nennungen sollen jetzt Entwicklungsperspektiven generiert und in die drei Ebenen der Organisation Makro, Meso und Mikro unterteilt werden. Durch diese Ordnung sollen die Adressaten verdeutlicht werden. Die Makroebene meint gesamtgesellschaftliche Wirkungszusammenhänge im Hinblick auf das Zusammenspiel struktureller Elemente und institutionalisierter Prozesse⁹³. Die Meso-Ebene wird definiert als die zwischen die Makro- und Mikroebene geschobene und beide vermittelnde Betrachtungsweise. Zwischen Gesamtgesellschaft und Kleingruppe bzw. sozialem Handeln des Individuums stehen demnach die Organisationen⁹⁴. Danach ist in der niedersächsischen Polizei die Makroebene als Niedersächsisches Innenministerium, die Meso-Ebene als Polizeidirektions- bzw. Polizeiinspektionsebene und auf der untersten Mikro-Ebene die Ebene der Kleingruppe⁹⁵, die Teamebene, die Interaktion im Arbeitsfeld, dort, wo sich Alltagshandeln, Kultur, Stereotype, Einstellungen, Meinungen, latente und offene Vorurteile zeigen, zu sehen. Die Ableitung der Folgerungen aus den geäußerten Wünschen ist der Tabelle (Anhang C) zu entnehmen. Bezüglich der Makroebene wurde die Implizierung von Gender Mainstreaming, damit verbunden die Erhöhung der Frauenfördermöglichkeiten und die Erweiterung der Organisationsaufgaben in Bezug auf Kinderbetreuung konkludiert. Die meisten Wünsche richteten sich an die Mesoebene, nämlich die Polizeiinspektions- bzw. Polizeidirektionsebene. Es wurden perspektivisch die Schaffung flexibler Versetzungsmöglichkeiten für berufstätige Mütter, die Erarbeitung von Förderprogrammen in Teilzeit, die „Bringeschuld“ für Fortbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen sowie Transparenz, frühzeitige Beteiligung und Berücksichtigung individueller Faktoren bei Personalentscheidungen generiert. Bezüglich der Supervisionen scheint eine Angebotserweiterung wünschenswert. Auf der Teamebene wurde explizit nur die Anerkennung und Akzeptanz der Teilzeitarbeit genannt, wobei impliziert auch der Wunsch nach Aufhebung der Marginalisierung erkennbar ist. Diese Entwicklungsperspektiven sollen in die Schlussfolgerungen (Kap. 10.2) einfließen.

⁹³ Fuchs-Heinrich, Lexikon zur Soziologie, 408.

⁹⁴ ebenda, 426.

⁹⁵ ebenda, 431

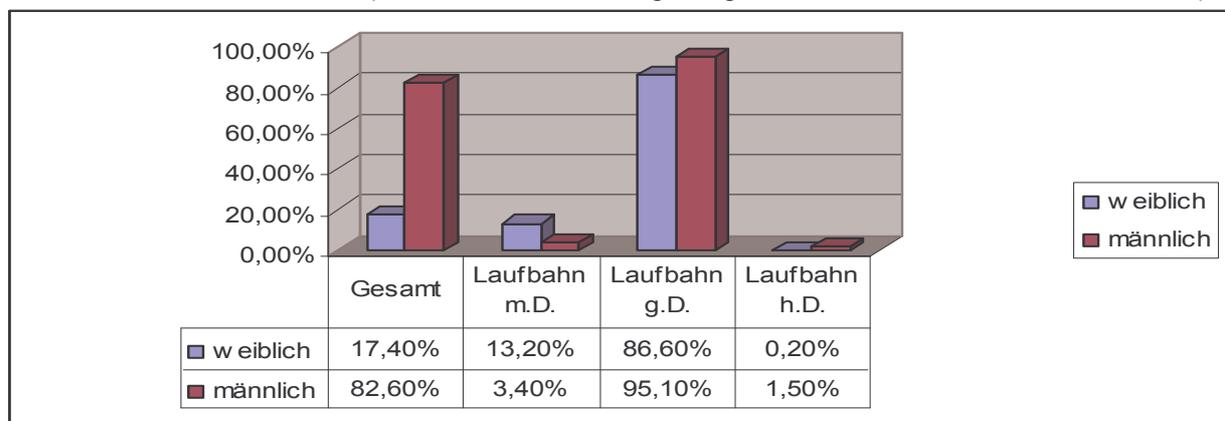
9. Themenzentrierte Auswertung

Bei der themenzentrierten Auswertung soll die deskriptive Darstellung der bei der Polizeidirektion Oldenburg erhobenen Daten, die mittels Excel in Tabellen übertragen wurden, mit in den Interviews erlangten Informationen verbunden werden. Bereits an dieser Stelle soll darauf hingewiesen werden, dass durch die prozentuale Darstellung der Ergebnisse keine „Pseudo-Genauigkeit“ vorgespielt werden soll, die faktisch stattdessen nur einen Trend wiedergeben kann. Darüber hinaus sollen die Ergebnisse mit Erkenntnissen aus der Literatur adaptiert werden.

9.1 Vertikale und horizontale Segregation

Es stellt sich an dieser Stelle die Frage: Welche Positionierung haben die Frauen in der Diensthierarchie und wie ist ihre Verteilung auf die unterschiedlichen Aufgabenbereiche der Polizei? Studien über die Integration von Frauen in die Polizei haben herausgearbeitet, dass neben der vertikalen geschlechtsspezifischen Segregation (ihre ungleiche Verteilung in der Hierarchie) auch eine – offene und verdeckte – horizontale Segregation, also eine Verteilung von Männern und Frauen auf typische Bereiche von Männer- und Frauenarbeit, besteht. Diese ungleichmäßige Verteilung wird als ein wichtiger Grund dafür angesehen, dass Frauen nach wie vor selten Führungspositionen einnehmen und dass damit Macht und Einfluss zwischen Männern und Frauen ungleich verteilt sind: Männer und Frauen arbeiten nicht in den gleichen Bereichen, sie werden nicht gleich eingesetzt, und das gerät den Frauen zum Nachteil⁹⁶. Die bei der Polizeidirektion Oldenburg erhobenen Daten lassen sich in Bezug auf Laufbahnzugehörigkeit wie folgt grafisch darstellen:

Tabelle 2: Übersicht der Zugehörigkeit der Beamtinnen und Beamten der Polizeidirektion Oldenburg zu den Laufbahnen (m.D.= mittlerer Dienst, g.D.= gehobener Dienst, h.D.= höherer Dienst)



⁹⁶ Wilz, „Nicht genügend kann davor gewarnt werden...“ Männer und Frauen bei der Polizei: Fakten und Diskurse, in: Ahrens, Apelt, Bender (Hrsg.) Frauen im Militär, 162.

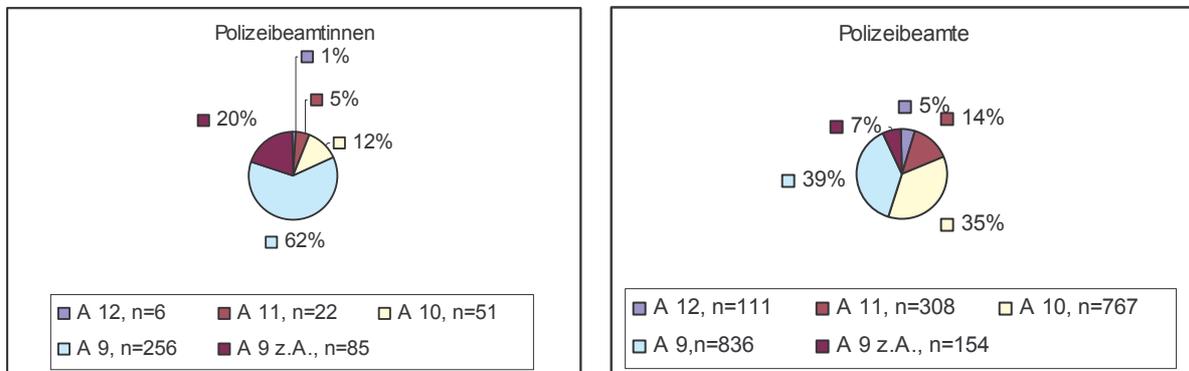
Laufbahnzugehörigkeit	Mittlerer Dienst	Gehobener Dienst	Höherer Dienst
nGesamt=	141	2601	35
nPolizeibeamtinnen=	64	420	1
nPolizeibeamte=	77	2181	34

In der Polizeidirektion Oldenburg haben die Polizeibeamtinnen insgesamt einen Anteil von 17,4 % und liegen damit gering über dem landesweiten Durchschnitt. Die Auswertung der Anteile zu den Laufbahnen mittlerer Dienst, gehobener Dienst und höherer Dienst ergibt, dass sich prozentual mehr Polizeibeamtinnen als Polizeibeamte im mittleren Dienst befinden. Jetzt stellt sich die Frage: Woran liegt das? Es kann zum einen daran liegen, dass der Aufstiegslehrgang gehobener Dienst (AlgD) in der Vergangenheit nicht in Teilzeit angeboten wurde und der Zugang altersbegrenzt war. Zum anderen konnte der Lehrgang nicht in allen Fällen heimatnah absolviert werden. Derzeit befindet sich ein neues Modell der Überführung der PolizeibeamtInnen aus dem mittleren Dienst in den gehobenen Dienst in der Erarbeitung. Weiterhin lässt sich der Tabelle entnehmen, dass die Polizeibeamtinnen in der PD Oldenburg im höheren Dienst unterrepräsentiert sind. Den Grund dafür, dass nur eine Polizeibeamtin der Polizeidirektion Oldenburg im höheren Dienst ist, beschreibt die Expertin wie folgt: *„Meine Vermutung [...] ist einfach, dass die Prioritäten in verschiedenen Altersphasen unterschiedlich sind. Also, ich sag mal, nach ihrer Ausbildung wollen sie erstmal praktische Erfahrung haben [...] Wenn sie dann überlegen, ob sie in den höheren Dienst gehen wollen, dann kann es aber sein, dass das Thema Familienplanung dazwischen kommt, [...] Die Frauen, [...] die in der Zeit in den höheren Dienst gegangen sind, während meiner Amtszeit als Frauenbeauftragte, haben keine Kinder, oder hatten zu dem Zeitpunkt keine Kinder, d.h. sie haben sich dann ziemlich schnell dafür entschieden, [...] die Ausbildung in den höheren Dienst zu machen. Also ich denke, das ist, das ist so `n wirkliches Zeitproblem, biologisch natürlich auch limitiert“* [I 8, Z. 246].

Eine differenzierte Betrachtung der möglichen Unterschiede zwischen Polizeibeamtinnen und –beamten innerhalb des gehobenen Dienstes lässt die vorstehende Tabelle nicht zu. Hier kann eine Differenzierung der Zugehörigkeit zu den verschiedenen Besoldungsstufen des gehobenen Dienstes u.U. eine detaillierte Bewertung ermöglichen.

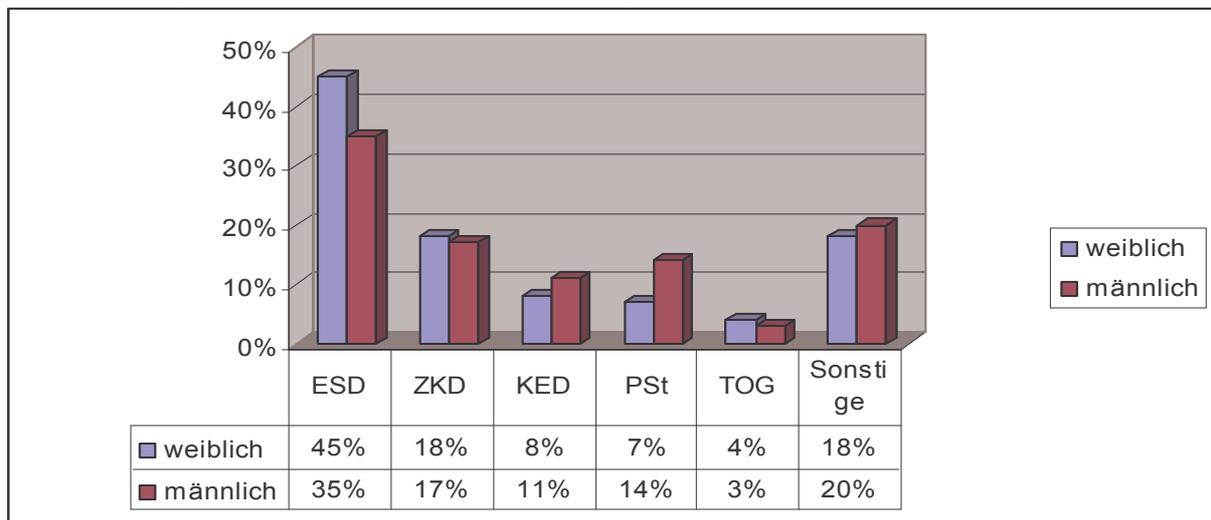
Die folgende Tabelle visualisiert die Zugehörigkeit zu den Besoldungsstufen des gehobenen Dienstes:

Tabelle 3: Verteilung der PolizeibeamtInnen nach Besoldungsgruppen gehobener Dienst, PD Oldenburg, Stand 01.09.07



Über 80% der Polizeibeamtinnen der PD Oldenburg befinden sich in der unteren Besoldungsstufe des gehobenen Dienstes (A 9), während es bei den Männern lediglich 46% sind. Eine vertikale Segregation wird durch diese Datenanalysen bestätigt. Es stellt sich weiterhin die Frage, ob auch von einer horizontalen Segregation die Rede sein kann. Die Daten der Polizeidirektion Oldenburg lassen diesen Schluss nicht zu, wie Tabelle 4 verdeutlicht:

Tabelle 4: Übersicht der Verteilung der PolizeibeamtInnen auf die verschiedenen Aufgaben- u. Organisationsbereiche der PD Oldenburg, Stand 01.09.2007



Aufgabenbereich	ESD	ZKD	KED	PSt	TOG	Sonstige
Gesamt n=	854	387	231	284	81	431
Polizeibeamtinnen n=	223	82	38	34	21	80
Polizeibeamte n=	631	305	193	250	60	351

Unter „Sonstige“ sind die Aufgabenfelder Fahndung, Diensthundeführer, MEK, ESD/Leitstelle, Kontaktbereichsdienst, ESD/BAB, Verfügungseinheit und die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zusammengefasst, da der prozentuale Anteil in allen Bereichen unter 5% liegt. Die TOG wurde visualisiert, da es sich hier um ein Arbeitsfeld handelt, in dem die Polizeibeamtinnen im Vergleich zum Prozentanteil ihrer männlichen Kollegen überrepräsentiert sind. Diese Darstellung lässt nur eine grobe Zuordnung zu den Organisationsformen zu. Um detaillierte Aussagen zu den Arbeitsfeldern des Kriminal- und Ermittlungsdienstes und des Zentralen Kriminaldienstes treffen zu können, müssten die Personaldaten der einzelnen Polizeiinspektionen in Bezug auf Verteilung in die Arbeitsgruppen der Kriminal- und Ermittlungsdienste sowie die Fachkommissariate der Zentralen Kriminaldienste eruiert und analysiert werden. Dieses ist in dieser Erhebung nicht erfolgt und könnte perspektivisch nachgeholt werden. Aus der Tabelle kann abgelesen werden, dass die Polizeibeamtinnen in der Polizeidirektion Oldenburg grundsätzlich in allen Bereichen eingesetzt sind. Fast die Hälfte aller Beamtinnen finden im ESD Verwendung und sie sind darüber hinaus auch in Sondereinheiten wie z.B. in der Verhandlungsgruppe eingesetzt. Die Verhandlungsgruppe der PD Oldenburg besteht aus 20 Mitgliedern, von denen sieben Frauen sind. Die Tätigkeiten in der Verhandlungsgruppe werden nebenamtlich wahrgenommen. Traditionell gab es in der Polizei eine geschlechtsspezifische Aufgabenverteilung, die in engem Zusammenhang mit ihren Aufgaben zwischen Strafverfolgung, Ordnungssicherung, präventiven und repressiven Maßnahmen sowie fürsorgerischen bis sozialarbeiterischen Tätigkeiten stand⁹⁷. In den Interviews schildern die Polizeibeamtinnen die Wahrnehmung der folgenden Verteilung: *„Im Schichtdienst gibt es sowohl Frauen als auch Männer [...] im Grunde genommen, alle Fachkommissariatsbereiche oder auch den Einsatz- und Streifendienst können Frauen genauso gut machen wie Männer“* [I 1, Z. 113]. *„Da sehe ich keinen Unterschied und auch keinen Aufgabenbereich, der jetzt speziell nur für Frauen oder nur für Männer wäre. Das einzige wäre, wenn ich jetzt an ein 4. Fachkommissariat denke, Staatsschutz, oder ich im Bereich Kurden arbeite, habe ich es als Frau vermutlich schwieriger,[...] aber ansonsten können alle Arbeitsbereiche sowohl von Männern als auch von Frauen abgearbeitet werden, obwohl es in der Realität nicht stattfindet“* [I 1, Z. 20].

⁹⁷ Wilz, „Nicht genügend kann davor gewarnt werden...“ – Männer und Frauen bei der Polizei: Fakten

„Die Sachbearbeitung Jugend ist ein ganz klar frauengeprägter Bereich, der Präventionsbereich ist ein ganz klar frauengeprägter Bereich, [...] und Sexualstraftaten, FK 1, natürlich auch“ [I 2, Z. 474]. „Da sind mehr so die sozialen Bereiche, wenn ich es mal so benennen darf, das ist einmal Prävention, dann 6. FK oder 1. FK in dem Bereich Häusliche Gewalt, Sittendelikte, Vergewaltigung und alle diese Sachen. Weniger im Bereich Einbruch, weniger im Bereich Betrug, ja auch noch, auch nicht so viel, aber mehr eben diese Sachen. Häusliche Gewalt ganz viel und auch so im Bereich 6. FK, mit Kindern, Jugendlichen, Präventionsbereich auch“ [I 3, Z. 429]. Die Expertin meint dazu: „Die Frauen, die sich an mich gewandt haben, sind überall eingesetzt gewesen. Also ich kenne Frauen, die im Schichtdienst waren, also im ESD, ich kenne Frauen im Ermittlungsbereich, also alle Fachkommissariate durch oder auch im KED seinerzeit, Sondereinheiten, also MEK“ [I 8, Z. 239]. Durch die Aussagen wird deutlich, dass grundsätzlich alle Aufgabenbereiche von Frauen und Männern bearbeitet werden können, aber sofort erfolgt die Einschränkung „obwohl das in der Realität nicht stattfindet“ [I 1, Z. 121]. Die Realität scheint zu sein, dass Frauen primär in der Arbeit mit Opfern sexueller Gewalt, mit Frauen und Kindern und in der Prävention tätig sind. Damit entsprechen die interviewten Beamtinnen diesem Muster. Frau Meier grenzt ein typisch männliches Arbeitsfeld ein, indem sie sagt: „Ich wüsste nicht eine Frau, die Brandursachenermittler ist“ [I 4, Z. 86]. So stellen z.B. Holdaway/Parker (1998) in einer Studie über die Arbeit der Polizei in Nordengland fest, dass eine deutliche Segregation in der Aufgabenzuweisung besteht: Männer sind sehr viel stärker als Frauen mit polizeilichen ‚Kernaufgaben‘ der Verbrechensbekämpfung (Verfolgung, Festnahme und Vernehmung von Tätern) und sehr viel weniger als Frauen mit der Betreuung von Opfern sexualisierter Gewalt, mit Frauen, Kindern und häuslichen Streitigkeiten betraut⁹⁸. Die interviewten Polizeibeamtinnen bestärken diese Annahme, indem sie in der Bearbeitung von Sexualdelikten (2), häuslicher Gewalt (1), Prävention (2) und im Einsatz- und Streifendienst (2) eingesetzt sind und damit diesem Muster entsprechen.

und Diskurse, in Ahrens, Apelt, Bender (Hrsg.), Frauen im Militär, 158.

⁹⁸ Wilz, Sylvia, 2005, „Nicht genügend kann davor gewarnt werden...“ Männer und Frauen bei der Polizei: Fakten und Diskurse, in: Ahrens, Apelt, Bender (Hrsg.), Frauen im Militär, 162.

Im Spezialeinsatzkommando des Landes Niedersachsen gibt es nach wie vor keine Frauen, obwohl ihnen dieser Bereich formal offen steht (Stand Jan. 2007⁹⁹). Das wird begründet mit den spezifischen und überdurchschnittlich hohen Anforderungen, insbesondere an die physische Leistungsfähigkeit der Beamten, die in diesen Bereichen gelten. Frauen bewerben sich ohnehin nur in geringer Anzahl und scheitern am Sporttest. Sylvia M. Wilz betont die Gleichzeitigkeit von Geschlechtergleichheit und –differenz im Polizeivollzugsdienst. Es besteht formale Gleichstellung der Geschlechter mit Blick auf Ausbildungsanforderungen, Entlohnung und Personaleinsatz. Es gibt nach wie vor klar segregierte Bereiche (bestimmte Felder wie z.B. technische Einsatzgruppen oder Spezialeinsatzkommandos sind reine Männerbereiche) und sie sind nach wie vor männlich dominiert¹⁰⁰.

Zwischenergebnis: Die sogenannten „harten Daten“ bestätigen eine vertikale Segregation, eine horizontale Segregation wird durch die interviewten Polizeibeamtinnen wahrgenommen, die Datenlage der Polizeidirektion lässt diesen Schluss nicht zu, da sie diesbezüglich zu oberflächlich ist. Zur Verifizierung/Falsifizierung einer vertikalen Segregation kann auch der Anteil der Frauen in Führungspositionen herangezogen werden. Diese Thematik wird im folgenden Kapitel dargestellt.

9.2 Frauen in Führungspositionen

Anlässlich der Befragung im Jahre 2004 gaben 35,29 % der Befragten an, bezüglich der Karrierechancen von Frauen Gleichberechtigung zu empfinden, während die gleiche Anzahl von Befragten keine speziellen Förderungen wahrnimmt und Gleichberechtigung noch nicht empfindet¹⁰¹. Das bei der PD Oldenburg erhobene Datenmaterial lässt den Schluss zu, dass die Ebene der Führungspositionen noch immer eine Männerdomäne ist. Dazu im Einzelnen: Anzunehmen ist, dass die Position im höheren Dienst als Führungsposition anzusehen ist. Darüber hinaus gibt es innerhalb der Polizeidirektion im gehobenen Dienst eine Leiterin ZKD, drei Fachkommissariatsleiterinnen und drei Dienstschichtleiterinnen.

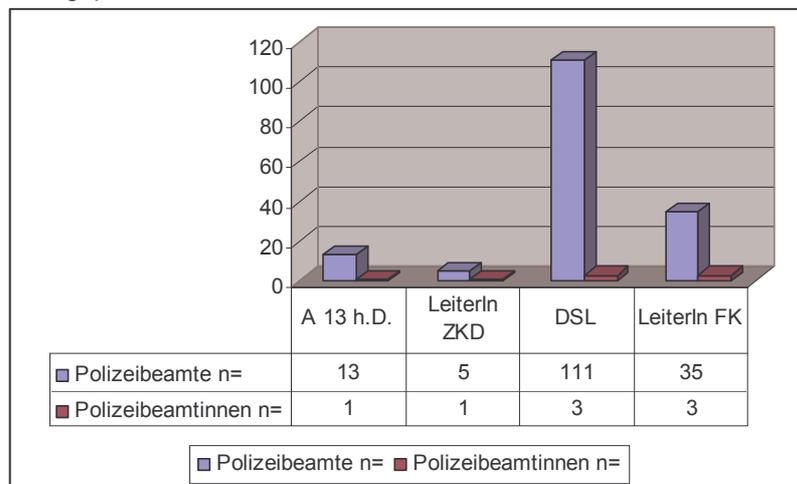
⁹⁹ Aussage eines Referenten des SEK im Jan. 2007 anlässlich eines Vortrages an der FHVR.

¹⁰⁰ Wilz, Sylvia, 2005, Wissen, Kompetenz und Geschlechterdifferenz – aktuelle Befunde aus Polizei und Versicherungswirtschaft, in: Funder, Maria u.a. (Hg.), Jenseits der Geschlechterdifferenz?, 105.

¹⁰¹ Leitthemenstudium zum Thema „100 Jahre Frauen in der Polizei“ der FHVR Hildesheim 2001, 54.

Die Vergleichszahlen ergeben sich aus der folgenden Tabelle:

Tabelle 5: Anteil der Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten der PD Oldenburg an Führungspositionen, Stand 01.09.07



Diese Tabelle lässt den Schluss zu, dass die Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind. Besonders auffallend ist die geringe Anzahl der Dienstschichtleiterinnen, denn dabei handelt es sich um die ersten Führungsfunktion, die erreicht werden kann. Woran liegt es, dass es noch immer so wenige Dienstschichtleiterinnen gibt? Frau Plenge meint dazu: *„Die Führungsfunktion beginnt ja z.B. beim DAL in `ner 11er –Position [jetzt DSL] und die Männer haben sich nie Gedanken darüber gemacht, dass es unattraktiv ist für eine Frau, die gleichzeitig Mutter ist, einen DAL-Dienstposten zu bekleiden, in dem sie dann Vollzeit Schichtdienst arbeiten muss. Und selbst wenn einige Bedingungen, Rahmenbedingungen nicht geändert werden können, so reicht es häufig schon, der Leitungsebene das bewusst zu machen, [...] Da hieß es nur: Wer Karriere machen möchte, muss diese Dinge hinnehmen und warum es jemanden hindert, interessiert niemanden“* [1 2, Z. 228].

Die Polizeidirektionen verfügen über sogenannte Förderpools, und zur Aufnahme in diese erfolgt ein Bewerbungs- und Auswahlverfahren. Im September 2007 haben sich über 100 PolizeibeamtInnen der Polizeidirektion Oldenburg für eine Aufnahme in den Förderpool beworben, davon drei Frauen¹⁰². Wer sich nicht bewirbt, kann auch nicht gefördert werden. Wenn die Beamtinnen sich nicht bewerben, kann die Frage gestellt werden, woran es liegt, dass sie sich nicht bewerben. *„Es liegt zum einen daran, dass sich die Frauen, wenn die sich in den Alter befinden, in dem sie in den Förderpool sollen, vielleicht in der Phase befinden, in der sie sich um eine Familie und die Gründung einer Familie Gedanken machen, sich dann persönlich*

ausrechnen, wie lange es dauert, bis sie in diesem Förderpool bestimmte PE-Maßnahmen [Personalentwicklungsmaßnahmen] durchlaufen haben, um dann schlussendlich mal eine höhere Position einnehmen zu können. Oder sie sind bereits in der familiären Phase und können das einfach nicht vereinbaren, weil der Dienstherr oder im speziellen Einzelfall die Dienststelle immer noch gehemmt ist, auch Personalentwicklungsmaßnahmen in Teilzeit anzubieten. Und dieser Zeitraum, den das dann dauert bis sie eine erste Führungsfunktion innehaben, da wägen Frauen viel viel mehr ab [...]“ [I 2, Z. 304]. Neben der Prioritätensetzung der Frauen wurde noch ein anderes Argument genannt. Frau Kunst hat in ihrem Interview gesagt: „Ich hatte Angst davor, irgendwo als Vorgesetzte tätig zu sein und dann so `ne ganz bestimmte Gruppe Menschen als Kollegen, als Nachgeordnete führen zu müssen. Das hätte ich nicht “gewuppt“ – denn die können dich fertig machen, wenn sie das wollen“ [I 6. Z. 201]. Sie hat sich eine Führungsposition nicht zugetraut. Wenn es also Frauen gibt, die das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten nicht haben, können/sollen sie vielleicht darin bestärkt werden. Frau Meier meint: „Vom Inneren her hätte ich sicherlich an mich auch den Anspruch gestellt, mal `ne höhere Position haben zu wollen, [...] und von daher denke ich wieder, dass man vielleicht [...] mehr hätte das anpreisen müssen/können“ [I 4, Z. 138]. Frau Meier hätte sich gewünscht, von ihrem Vorgesetzten in Bezug auf Entwicklungsperspektiven angesprochen zu werden. Es scheint leider so zu sein, dass „die Organisation einfach ganz viele Jahre gebraucht hat, um auch festzustellen, dass sie Frauen gar nicht anspricht, dass es Gründe dafür gibt, warum Frauen in Führungsfunktionen nicht landen, warum sie gar kein Interesse daran haben; was ihre Hemmnisse sind“ [I 2, Z. 214].

Die Fragebogenerhebung von ca. 150 Polizeibeamtinnen und –beamten des Landes Nordrhein-Westfalen ergab, dass es nicht daran liegt, dass Frauen nicht aufsteigen wollen. Sie sind im Gegenteil genauso karrieremotiviert wie ihre männlichen Kollegen¹⁰³. Der geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Polizei ist unter anderem auf die späte Öffnung der polizeilichen Laufbahn für Frauen zurück zu führen. Ein weiteres Problem für den Aufstieg von Frauen in der Polizei stellt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar. Insbesondere der Schichtdienst stellt Frauen vor Schwierigkeiten bei der Kinderbetreuung und gefährdet so den

¹⁰² Auskunft des Sachbearbeiters Personal bei der PD Oldenburg

¹⁰³ Wilde, Rustemeyer, Frauen in der Polizei, Chancen und Barrieren in einer männlichen Organisation, in: Ohlemacher u.a., Empirische Polizeiforschung VIII: Polizei im Wandel? Organisationskultur(en) und –reform, 66.

Wiedereinstieg. Führungspositionen und Teilzeitarbeit scheinen sich auszuschließen¹⁰⁴. Mangelndes Selbstwertgefühl und Perfektionismus verhindern ebenfalls ein zielstrebiges Vorankommen. Frauen haben weniger Leitbilder und sind häufig dazu erzogen, Solidarität statt Konkurrenz, Harmonie statt Kampf zu leben. Daher haben Frauen eher Schwierigkeiten, klar zu sagen, was sie wollen. Sie trauen sich nicht, ihre Erfolge beim Namen zu nennen¹⁰⁵. Die Frauen überlegen bei der Karriereplanung, ob sie bei den steigenden beruflichen Anforderungen gleichzeitig weiter ihre Familienarbeit leisten können, weiter den Anforderungen durch Ehemann und Kinder gerecht werden können¹⁰⁶. Bei der Befragung „100 Jahre Frauen in der Polizei“ ist aufgefallen, dass bereits eine Vielzahl von Förderprogrammen und Unterstützungsmaßnahmen existieren. Allerdings wird für Mütter, die eine Karriere anstreben, offensichtlich noch nicht genügend getan¹⁰⁷.

Irgendwelche Nachteile, die von Frauen in Führungspositionen ausgehen bzw. ausgehen würden, sahen bei der Befragung durch das KFN im Jahre 2001 nur 18,3% der Männer und 2,6% der befragten Frauen¹⁰⁸. Eine kritische Stimme dazu lautet: *„Ich selber habe mal ein ¾ Jahr eine Dienstabteilung stellvertretend geleitet und ich muss auch sagen, dass ich selber vermutlich ähnlich [gegen eine Teilzeitbeamtin in der Führungsfunktion] entscheiden würde, weil ich der Meinung bin, dass es meinen Nachgeordneten gegenüber ungerecht ist, wenn ich nicht immer da bin, wenn ich uninformiert bin, wenn ich sowohl gute als auch schlechte Arbeit meiner Kollegen nicht mitbekomme“*[l 1, Z. 157].

Führungspositionen sind auch heute noch nur in geringem Maße mit Frauen besetzt, woraus auf eine durch Männer bewirkte Benachteiligung bei Beförderungen, vielleicht schon bei der Bewertung erfolgreicher Arbeit, geschlossen werden kann. Heide Simonis äußerte sich dazu 2002 dahingehend *„Das deutet darauf hin, dass deutsche Männer insgesamt nicht damit fertig werden, sich von einer Vorgesetzten, einer Frau, sagen zu lassen, wie man bestimmte Probleme gerne angehen*

¹⁰⁴ Müller, Frauen und Führung – eine etwas andere Beziehung, in: Müller-Franke, Steiner (Hrsg.), Frauen in der Polizei, 3. Seminarbericht, FH Villingen-Schwenningen, 41.

¹⁰⁵ Fey, Karriereplanung, in: Müller-Franke, Steiner (Hrsg.), Frauen in der Polizei, 3. Seminarbericht, FH Villingen-Schwenningen, 55.

¹⁰⁶ Jakobi, Telser, Zwischen Familie und Beruf: Lebensentwürfe von Frauen und Männern in der Polizei, 88.

¹⁰⁷ „100 Jahre Frauen in der Polizei“ Leitthemenstudium des Studiengangs 42/II/01, 75.

¹⁰⁸ Ohlemacher u.a., Polizei im Wandel, Abschlussbericht der standardisierten Befragung der Vollzugsbeamtinnen und -beamten der niedersächsischen Polizei, 29.

*möchte*¹⁰⁹. Frau Schulze hat, als sie zum Studium an die Fachhochschule ging, entsprechende Ablehnung erfahren *„Du brauchst danach nicht wiederkommen, weil `ne Frau als Vorgesetzte werde ich nicht akzeptieren“* [I 1, Z. 54]. Sie hat für sich erkannt, dass *„solange man keine konkrete Bedrohung für die Kollegen [...], in Bezug auf Karriere [ist], ist das auch in Ordnung“* [I 1, Z. 66]. Sie sagte an anderer Stelle: *„In dem Moment, wo die Familie kommt, ist es das Ende der Karriere“* [I 1, Z. 131]. Sie arbeitet Teilzeit und denkt, dass *„ich nicht Karriere machen kann, liegt ja an meiner Person, da kann die Polizei nichts für“* [I 1, Z. 245]. Damit übernimmt sie für sich persönlich die Verantwortung für die Ermöglichung der Förderung und erachtet es nicht als die Pflicht der Dienststelle, Förderung zu ermöglichen. Frau Plenge sieht das anders, sie würde sich wünschen, *„dass wir Frauen uns nicht dafür rechtfertigen müssen, wenn wir `ne Karriere oder eine Weiterentwicklung für uns in Anspruch nehmen, die auch die Dienststelle auffordert, vielleicht irgendwas zu ändern, damit wir unsere Fähigkeiten voll einbringen können, weil wir vielleicht teilzeitbeschäftigt sind, weil wir `ne längerfristige Abordnung in einen anderen Standort nicht vollziehen können, aus familiären Gründen oder warum auch immer. Dass mal ne Aufgabe zu uns kommt und nicht wir zu der Aufgabe gehen. Es ist ganz viel möglich, man probiert nur ganz viel nicht aus, weil diese alten Strukturen so stark festgelegt sind* [I 2, Z. 288].

Nach dem Rahmenkonzept der Personalentwicklung für die niedersächsische Landesverwaltung muss Frauenförderung ein integraler Bestandteil von Personalentwicklung sein. Ein personalplanerisches Instrument stellen z. B. die Stufenpläne nach dem Nds. Gleichberechtigungsgesetz (NGG) dar¹¹⁰. Danach erstellt jede Dienststelle einen Frauenförderplan, indem für einen Zeitraum von sechs Jahren festzulegen ist, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden soll. Darüber hinaus findet seit 2001 das Landeskonzept Mentoring in der Niedersächsischen Landespolizei Anwendung. Mentoring bedeutet: *„Erfahrene Führungskräfte unterstützen qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrer beruflichen Entwicklung, indem sie sie über einen begrenzten Zeitraum beraten und begleiten“*. Ziel soll es sein, den beruflichen Aufstieg von Frauen in allen Bereichen der Polizei – Exekutive und Verwaltung – zu fördern und den Anteil an weiblichen Führungskräften

¹⁰⁹ Kloweit-Hermann, Gender Mainstreaming, Alle anders – alle gleich, Frauen und Männer im Berufsfeld Polizei, 172.

¹¹⁰ Stufenplan nach § 4 des NGG, Runderlass vom 2. Juni 1995 (Nds. MBl. S. 709)

insbesondere in ersten Führungsfunktionen zu erhöhen¹¹¹. Das Landeskonzept Mentoring wurde 2006 überarbeitet. Der Erlass berücksichtigt Ergebnisse der durchgeführten Evaluation und sieht u.a. die Erweiterung der Möglichkeit der Mentorentätigkeit für Beschäftigte des gehobenen Dienstes der Besoldungsgruppe A 13 vor. Die Evaluation hat ergeben, dass Mentoren in der Vergangenheit sowohl geografisch als auch von der Basisarbeit der Polizei „zu weit weg“ waren. Durch die Öffnung der Mentorentätigkeit für Beschäftigte der Besoldungsgruppe A 13 sind in 2007 doppelt so viele Mentorenmeldungen eingegangen, und damit können geografische Nähe, bessere Beratung und Coaching der Mentees gewährleistet werden. Die Evaluation hat weiter ergeben, dass sich primär die Mentees in Führungsfunktionen befinden, bei denen sich an die Teilnahme am Mentoring-Programm weitere Personalentwicklungsmaßnahmen angeschlossen haben. Daraus wurde die Aufforderung an Vorgesetzte, die Verwendung der Mentees nach Abschluss in ersten Führungsfunktionen zu prüfen, abgeleitet¹¹². Pro Programmdurchlauf werden in Niedersachsen jeweils 16 Mentees und 16 MentorInnen ausgewählt und als Tandems zusammengestellt. Diese Tandempartnerschaft währt elf Monate. Es wurden bislang sieben Durchgänge absolviert und festgestellt, dass zu erkennen ist, dass das Programm Früchte trägt. Einige ehemalige Mentees sind in weiteren Personalentwicklungsmaßnahmen und/oder haben eine erste Führungsfunktion fest oder kommissarisch übernommen¹¹³. Keine der interviewten Polizeibeamtinnen hat am Mentoringprogramm teilgenommen. Frau Schulze äußert sich negativ, indem sie sagt: *„Dieses Mentoring ist meiner Meinung nach ein schöner Schein, der gewahrt werden soll, um offenkundig zu machen `Wir haben ja etwas gemacht, um die Frauen zu fördern`“* [I 1, Z. 173]. Es kann an dieser Stelle nicht gesagt werden, ob es sich bei dieser Äußerung um eine Einzelmeinung handelt oder ob dieses Gedankengut in der niedersächsischen Polizei verbreitet ist. Aufgrund der Reform der niedersächsischen Polizei kann nicht konkret angegeben werden, wie viele Polizeibeamtinnen der PD Oldenburg bislang am Mentoringprogramm teilgenommen haben. Solange diesbezüglich Unkenntnis herrscht, können die betreffenden Polizeibeamtinnen nicht gezielt in weitere Personalentwicklungsmaßnahmen eingebunden werden. Im aktuellen Programmdurchlauf befinden sich zwei

¹¹¹ Landeskonzept Mentoring in der Niedersächsischen Landespolizei, Stand Juni 2001, 5.

¹¹² Erlass Niedersächsisches Innenministerium vom 20.02.06, Az. 38224-LPP 5.11

¹¹³ Berufsinformation der Polizei Niedersachsen zum Thema Mentoring, 28.01.2002

Mentees¹¹⁴. Als vorgeschaltete Maßnahme des Mentoring ist u.a. eine Teilnahme an dem Seminar „Analyse der persönlichen Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten“ für eine Bewerbung Voraussetzung, erwirkt jedoch keinen Anspruch auf die Teilnahme am Mentoring-Programm¹¹⁵. Dieses Seminar zum Mentoring haben zwei interviewte Polizeibeamtinnen besucht. Frau Baumann äußert sich positiv, indem sie schildert, dass sie die Motivation für die dienstliche Weiterentwicklung u.a erlangte *„auf so nem Mentoringseminar, das hab ich mal mitgemacht, so diese drei Tage, wo man so seine Stärken und was weiß ich da sieht, und dann hab ich, da bin ich dann auf die Idee gekommen, das hat mir sehr geholfen“* [I 3, Z. 212]. Frau Baumann hat darüber hinaus *„dieses Seminar ‚Frausein in der Polizei‘¹¹⁶ gemacht und [...] und [...] wenn ich da nicht gewesen wäre, dann hätte ich mich auch nie getraut, zu [...]¹¹⁷ zu gehen und dass war in meinem Leben auch, ja, ne tolle Bereicherung“* [I 3, Z. 493]. Beide Seminare waren für Frau Baumann initiativ für die berufliche Weiterentwicklung. Die englische Soziologin Cockburn hat Betriebe untersucht, die schon länger Erfahrungen mit Frauenförderplänen haben. Sie hat eine neue Generation von Männern angetroffen, für die die ‚Gleichberechtigungsfrage‘ angeblich geklärt ist und die nach eigenem Bekunden keinerlei Probleme mit Frauen haben. Im Unterschied zu Männern mit traditionellem Verständnis erwarten diese Männer, Frauen in ihrer Arbeitswelt vorzufinden und begrüßen deren Präsenz sogar als Würze des Alltags. Gerade dieser Gruppe fällt es jedoch besonders schwer, Schwierigkeiten für Frauen bei der Verfolgung beruflicher Laufbahnen zu sehen. *„Unsere Kolleginnen sind so selbstbewusst, die brauchen keine Förderung“* ist ein für diese Gruppe von Männern charakteristischer Satz¹¹⁸. Diese Untersuchung lässt mit Spannung auf die weiteren Ergebnisse/Entwicklungen in Bezug auf Polizistinnen in Führungsfunktionen blicken. Zwischenergebnis: Führungspositionen sind auch heute noch nur in geringem Maße mit Frauen besetzt. Die durchgeführten Personalentwicklungsmaßnahmen haben in der PD Oldenburg bislang keine ‚sichtbaren‘ Erfolge erbracht.

¹¹⁴ Aussage Personalsachbearbeiter PD Oldenburg, 15.11.2007.

¹¹⁵ Landeskonzept Mentoring in der Niedersächsischen Landespolizei, Stand Juni 2001, S. 6.

¹¹⁶ Das Seminar „Frausein in der Polizei“ wurde von Christina Meyer, RBS Osnabrück, entwickelt und von der ehemaligen Bezirksregierung Weser-Ems angeboten. Der Teilnehmerkreis betrug ca. 20 Frauen, es handelte sich um zwei jeweils zweitägige Fortbildungsveranstaltungen.

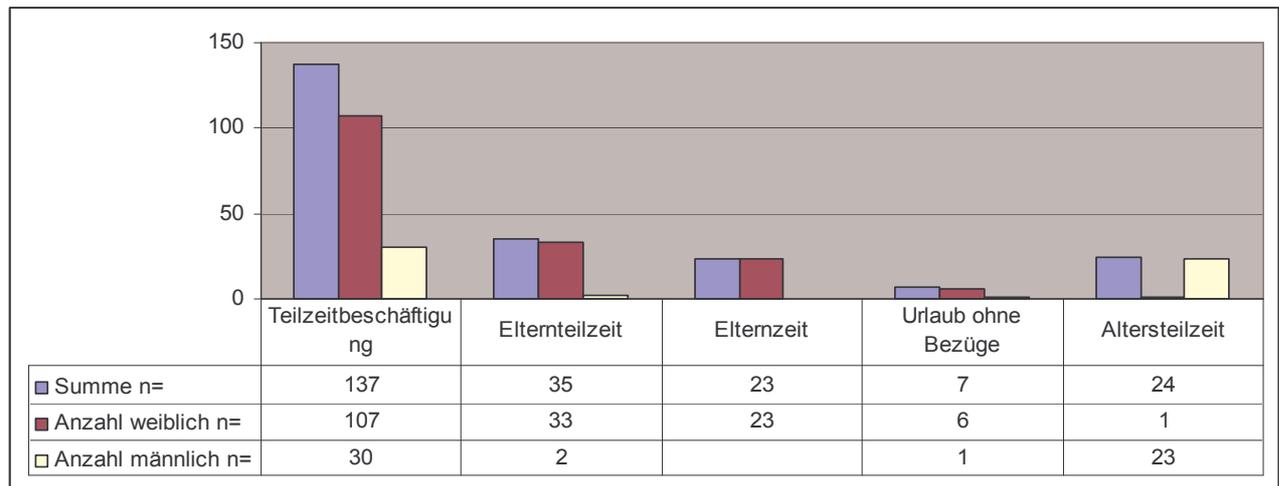
¹¹⁷ Aus Anonymisierungsgründen entfernt.

¹¹⁸ Müller, Frauen und Führung – eine etwas andere Beziehung? In: Frauen in der Polizei, 3. Seminarbericht 1996, TEXTE-Reihe FH Villingen-Schwenningen, Nr. 14/1997, 33.

9.3 Teilzeitbeschäftigung

Bei der Polizeiinspektion Oldenburg befinden sich derzeit insgesamt 137 BeamtInnen in Teilzeitbeschäftigung, davon 107 Frauen. Die Verteilung bezüglich der Gründe der Teilzeitbeschäftigung bzw. Abwesenheit ergibt sich aus folgender Tabelle.

Tabelle 6: Übersicht der Anzahl/Gründe für Teilzeitbeschäftigung/Abwesenheit der PolizeibeamtInnen der Polizeidirektion Oldenburg, Stand 01.09.2007



Aus dieser Tabelle lässt sich ablesen, dass es insgesamt primär die Beamtinnen sind, die beurlaubt sind, sich in Elternteilzeit, Elternzeit oder in Teilzeitbeschäftigung befinden. Bei den Polizeibeamten überwiegt neben der Teilzeitbeschäftigung als Grund die Altersteilzeit, die bei den Polizeibeamtinnen allein schon aus Gründen der Einstellungen ab 1981 und des damit verbundenen Lebensalters nicht bedeutsam sein kann. Die Auswertung der Interviews ergab, dass Teilzeitbeschäftigung in der subjektiven Wahrnehmung der Polizeibeamtinnen negativ behaftet ist. So schildert Frau Baumann: *„Teilzeitkräfte zählen nicht so viel. Obwohl sie das Doppelte an Arbeit machen, [...] und es kann mir kein Mensch vorwerfen, [...] dass ich wegen meiner Kinder mal gesagt habe, ich kann diese Haftsache nicht machen. Das hab ich immer irgendwie hingekriegt. Da reißt man sich ein Bein aus, weil man ja nicht doof dastehen will, weil man sich das ja nicht anhören möchte, [...] diese blöden Sprüche“* [I 3, Z. 161]. *„Von der Arbeit her, gut, manchmal kriegste dann nur so Scheißfälle, kann ich dann aber auch akzeptieren, wenn ich [...] nur vier Stunden da bin“* [I 3, Z. 190]. *„Wieso ich die [„Scheißfälle“] hatte? [...] Wahrscheinlich, weil die über waren, weil kein anderer die machen wollte“* [I 3, Z. 199].

Seitdem Frau Zimmermann Teilzeit arbeitet, *„ist [es] ein bisschen schwieriger, also da wird oft erwartet, dass man dann doch genauso zur Verfügung steht wie andere und dass man kurzfristig mal eben `nen Nachtdienst in der Wache übernehmen*

kann, obwohl [...] Teilzeit ist. Also das sind jetzt Sachen, die ich seitdem erlebe, eben durch Teilzeitbeschäftigung bedingt, wo dann manchmal nicht genügend Rücksicht drauf genommen wird“ [I 5, Z. 98]. „Man wird natürlich nicht so als vollwertig angesehen, so dass man auch, was dann nachher auch die Beurteilung betrifft, da wird einem dann z.B. vorgeworfen, dass man sich nicht entsprechend so, ja z.B. bei Sondereinsätzen oder so ins Zeug legt, oder Fortbildungen nur begrenzt, ja, da kriegt man natürlich auch nicht die volle mögliche Punktzahl“ [I 5, Z. 190], „Dass ich da aufgrund dessen, dass ich da eben in Teilzeit bin, nicht die Chance habe, dass ich da entsprechend gefördert werde. [...] es ist allgemein ja anerkannt, die Frauen sind eben in Teilzeit, aber es wird insgesamt nicht so gern gesehen und man ist eigentlich immer Beamter zweiter Klasse, [...] und wird auch nicht entsprechend gefördert“ [I 5, Z. 250]. Frau Schulze erzählt, dass sie Teilzeitarbeit grundsätzlich positiv sieht, „aber Karriere kann man dann nicht mehr machen, weil ich einfach mit meinen 40Stunden-Kollegen nicht in Konkurrenz treten kann und auch wenn in jeder Ausschreibung oder Dienstpostenausschreibung drinsteht „Teilzeitkräfte oder Frauen werden gefördert“ dann wird es einen Grund geben, warum ich bei gleicher Wertigkeit nicht so gut sein kann wie mein Kollege [I 1, Z. 152]. Die langjährige Frauenbeauftragte Frau Walter antwortet auf die Frage, ob es Probleme gab mit Teilzeitarbeit: „Ja – jein – also, das ist natürlich auch objektiv gesehen nicht, weil wenn man so Statistiken hat, dann belegen die natürlich, dass es statistisch gesehen keine Probleme gibt, also in der Auswirkung Teilzeit und schlechte Beurteilung. Wenn wir jetzt Beurteilungen mal wegnehmen, hat es natürlich schon auch Probleme in der Teilzeit gegeben, aber auch hier muss ich sagen, unterschiedlich, also auf ländlich gelegenen Dienststellen mehr, als auf städtischen.[...] Die Schwierigkeiten im Teilzeitbereich, die fingen dann schon an, wenn diese Einzeldiensthundertschaften besetzt werden mussten, da kam man dann ja automatisch hin, wenn man auf eine Dienststelle versetzt wurde. Sobald eine Frau Familie hatte, [...] war das `ne Problematik, die dann auch in der Einsatzhundertschaft unterzubringen, weil das ist sehr schwierig, weil wenn es ad hoc-Einsätze gibt, dann kann `ne Teilzeitperson – egal ob Mann oder Frau – kann dann schlecht organisieren von jetzt auf gleich. [...] also hat man die [...] Teilzeitfrauen mit kleinen Kindern erstmal raus genommen aus diesen Hundertschaften. Das erzeugte allerdings bei den Männern [...] natürlich Unmut. Ja, und ganz problematisch war es dann, wenn beide Elternteile Polizisten waren“ [I 8, Z. 111].

Zwischenergebnis: Es sind immer noch primär die Frauen, die Familienarbeit machen und aus diesem Grund reduziert arbeiten. Teilzeitarbeit und die damit verbundenen Konsequenzen werden von den Befragten negativ wahrgenommen.

9.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

An dieser Stelle stellt sich die Frage: Familienarbeit und Berufstätigkeit in der Polizei – (k)ein Widerspruch? Die Ergebnisse der KFN-Studie „Polizei im Wandel“ lassen den Schluss zu, dass die Entscheidung zwischen Karriere und Familie für die Frauen noch immer im stärkeren Maße eine Entweder-oder-Entscheidung ist. Es hat sich jedoch der Anteil der Männer und Frauen verringert, die Berufs- und Privatleben nur selten oder nie in Einklang bringen können¹¹⁹. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erweist sich grundsätzlich als schwierig – sowohl für Frauen als auch für Männer. Der Konflikt um die Familienarbeit wird bisher normalerweise durch Frauen „gelöst“. Die Tatsache, dass Frauen noch immer die Hauptverantwortung für die Arbeit im Haushalt und in der Familie tragen, scheint sich nachteilig auf die Akzeptanz im Beruf auszuwirken. Gerade der Beginn der Familienphase stellt für Frauen eines der größten Probleme dar¹²⁰. In der Einführung zum Niedersächsischen Gleichstellungsgesetz wird dieser Aspekt zum Ausdruck gebracht, indem es heißt: „Eine der Ursachen für die strukturelle Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben ist darin zu sehen, dass sich Frauen überwiegend der Kinderbetreuung widmen und für eine begrenzte Zeit aus dem Beruf aussteigen. Hier setzt das NGG Rahmenbedingungen für Frauen und Männer mit Familienaufgaben, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wesentlich erleichtern“¹²¹. Diese Rahmenbedingungen sind in §§ 13-16 NGG formuliert und umfassen neben der Möglichkeit der gleitenden Arbeitszeit eine familiengerechte flexible Arbeitszeitgestaltung für Beschäftigte u.a. mit Kindern unter zwölf Jahren.

¹¹⁹ Ohlemacher u.a., Polizei im Wandel – Abschlussbericht der standardisierten Befragung der Vollzugsbeamtinnen und –beamten der niedersächsischen Polizei 2001 sowie erste Ergebnisse der Gruppendiskussion, Hannover, 3. Zwischenbericht des KFN; 23.

¹²⁰ Müller u.a., Polizei und Gender – Genese, Stand und Perspektiven des DFG-Forschungsprojekts „Geschlechterkonstruktionen im Organisationswandel am Beispiel der Polizei, Schriftenreihe PFA 2/2002, 54.

¹²¹ Das am 1. Juli 1994 in Kraft getretene Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) setzt die Vorgabe des Art. 3 Abs. 2 GG „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ für den öffentlichen Dienst in Niedersachsen um. Ziel des NGG ist es, Frauen die Chancengleichheit im öffentlichen Dienst einzuräumen, und zwar auf allen Ebenen des Erwerbslebens und der beruflichen Qualifikation.

Die Dienststellen sind darüber hinaus verpflichtet, die BeamtInnen auf die Folgen von Beurlaubung hinzuweisen und genügend Teilzeitarbeitsplätze anzubieten. Das Verbot der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten beinhaltet, den Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Einen herausragenden Themenkreis stellen insbesondere im Schichtdienst bzw. Streifendienst immer wieder die sog. Ausfallzeiten der Frauen durch Schwangerschaft, Mutterschutz und Erziehungsurlaub bzw. Elternzeit dar. Durch den permanenten Diskurs über einen Teilaspekt wird dieser zu einem Kernproblem „konstruiert“. Zum einen wird in diesem Zusammenhang die Blockierung von Stellen im Tagesdienst und zum anderen der Ausfall im Schichtdienst genannt¹²². So schildert Frau Walter, dass sie in ihrer Zeit als Frauenbeauftragte darauf hingewirkt hat, dass schwangere Frauen im Schichtdienst bleiben, *„damit dann nicht irgendeine Legendenbildung aufkam, so nach dem Motto: `Ach, die ist jetzt besser gestellt. Vorher war sie im Schichtdienst. Kaum ist sie schwanger, geht sie in den Tagesdienst, kommt in den Ermittlungsbereich rein`, was ja oft auch bei vielen eine Besserstellung herleitet“* [I 8, Z. 35]. Frau Kunst hat beobachtet, *„wie die Frauen alle frühzeitig verschwunden waren aus dem Schichtdienst, dann waren sie irgendwo verschwunden im Tagesdienst. Gut, dann waren sie natürlich auch oftmals Mutter, einfache, zweifache, dreifache Mutter, das schaffst du nicht mehr im Schichtdienst. Du findest ja auch keine Akzeptanz in der Mannschaft, wir haben es ja gehabt in [...], da war eine Kollegin, die machte dann weiter in der Schicht Dienst, hat aber aufgrund der Tatsache, dass sie Mutter war, nur Frühdienst gemacht. Die war jeden Tag in einer anderen Schicht und keiner hat sie akzeptiert. Das war ein Spießrutenlauf für sie, also ich will das nicht verurteilen, aber viele Frauen haben es frühzeitig geschafft, sich abzusetzen, sehr zum Ärger auch vieler Kollegen“* [I 6, Z. 220].

Die interviewten Polizeibeamtinnen geben an, dass es für sie grundsätzlich schwierig war bzw. ist, Familie und Berufstätigkeit zu vereinbaren. Diejenigen, die Kinder haben, nennen unabhängig voneinander Schwierigkeiten primär in den ersten Jahren der Elternarbeit.

¹²² Müller, Alles eine Frage der Zeit? Zur Situation von Frauen und Männern in der Polizei, Texte FH Villingen-Schwenningen, Nr. 27, 10.

Frau Zimmermann schildert: *„Das war bei mir ein bisschen schwierig [...], hab [...] insgesamt drei Jahre ausgesetzt und fing dann an mit 20 Wochenstunden, kam dann erstmal nicht hier in diesen Fachbereich rein [...]. Mein Kind ging in den Kindergarten und ja, das musste dann, irgendwie ging das halt so“* [I5:Z157]. Dazu schildert Frau Meier: *„Dort „bin ich nicht mehr tätig, weil ich Kinder bekommen habe und weil das mit meiner Auffassung und der Arbeit [...] nicht mehr vereinbar war, denn [...] macht viel Aus- und Fortbildung, die auch über `ne Woche dauern und wie gesagt, seit ich Kinder habe, ist so was sehr eingeschränkt“* [I 4, Z. 211]. Frau Schulze *„konnte durch die Flexibilität der Dienststelle [...] gut Familie und Dienst vereinbaren [...] Ich denke, dass es keinen Betrieb gibt, wo Frauen so flexibel arbeiten können wie bei der Polizei. Wo manche sagen: „Ich komme nur nachts“, andere sagen: „Ich komme nur am Wochenende“, andere sagen: „Ich komme nur morgens“, also Polizei findet ja vierundzwanzig Stunden am Tag statt, das denke ich, dass es ein deutlicher Vorteil ist“* [I 1, Z. 147]. Diesbezüglich scheint es regionale Unterschiede zu geben, anderenfalls hätte sich der Wunsch nach *„Gleitzeit, flexible Arbeitszeiten“*, wie ihn Frau Baumann geäußert hat [I 3, Z. 485], erübrigt. Frau Plenge hat die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenfalls positiv wahrgenommen *„Der Polizeiberuf ist grundsätzlich ein familienfreundlicher Beruf, weil wir schon im Schichtdienst die Möglichkeit haben, [...] zu halbieren, volle Schichten zu machen und [uns] das wöchentlich einzuteilen. [...] Wir haben in der Polizei relativ schnell Gleitzeitvereinbarungen geschaffen, in denen der frühe Beginn umgangen werden konnte und auch die Möglichkeit von spontanen Freistellungen vollzogen werden konnte. Wir hatten immer die Möglichkeit, bei Kindserkrankungen zuhause zu bleiben“* [I 2, Z. 418].

Anlässlich der KFN-Untersuchung „Polizei im Wandel“ sahen die befragten Frauen als größte Hemmnisse für den beruflichen Wiedereinstieg die fehlende Kinderbetreuung (61,5%) und die zu große Entfernung zum Fortbildungs- und Arbeitsort(38,6%), erst dann gefolgt vom Kontakt- und Informationsmangel (36,2%), der fehlenden Verwendungsbreite (33,7%) und den unflexiblen Dienstplänen (31,3%)¹²³. Anlässlich der Befragung „100 Jahre Frauen in der Polizei“ wünschten sich die Polizeibeamtinnen als Vision für die Zukunft bzgl. der Familienförderung die Einrichtung eines Kindergartens sowie höhere Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeiten

¹²³ Ohlemacher u.a., Polizei im Wandel, Abschlussbericht der standardisierten Befragung der Vollzugsbeamtinnen und -beamten der niedersächsischen Polizei 2001, 3. Zwischenbericht, 29.

und Anerkennung durch Vorgesetzte¹²⁴. Bei der Polizeidirektion Hannover wurde ein Kindergarten geplant, der jedoch nicht realisiert wurde. Es wurde jedoch für die Beschäftigten die Möglichkeit eröffnet, die Kindertagesstätte „Tiga-Park“ der Oberfinanzdirektion zu nutzen¹²⁵. Bei der Polizeidirektion Oldenburg befinden sich derzeit über 137 PolizeibeamtInnen in Teilzeitbeschäftigung und 35 PolizeibeamtInnen in Elternteilzeit. Diese 172 PolizeibeamtInnen haben kleine Kinder (Ausnahmen durch Betreuung pflegebedürftiger Angehörige), die betreut werden müssen. Darüber hinaus gibt es Familien mit zwei oder mehr Kindern, in denen es umso schwerer wird, Familie und Beruf zu vereinbaren und Kinderbetreuung zu organisieren. Diese Anzahl erscheint in Bezug auf die Einrichtung einer Kindertagesstätte bei der Polizeidirektion Oldenburg nachdenkenswert. Natürlich arbeiten diese Teilzeitbeschäftigten nicht alle in Oldenburg, sondern verteilen sich auf das gesamte Gebiet der Polizeidirektion. Es gibt jedoch auch zahlenmäßig größere Polizeidienststellen in Orten wie Braunschweig oder Göttingen, in denen sich PolizeibeamtInnen zentrieren, die Betreuungszeiten realisieren müssen, um arbeiten zu können. Von einer solchen Einrichtung könnten ferner auch VerwaltungsbeamtInnen, Angestellte und Arbeiter partizipieren.

Zwischenergebnis: Es ist für Polizeibeamtinnen weiterhin schwierig, Familie und Berufstätigkeit zu vereinbaren. Die größten Probleme sind in der fehlenden Kinderbetreuung und der großen Entfernung zum Fortbildungs- und Arbeitsort zu sehen. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wünschen sich die Polizeibeamtinnen höhere Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeiten, Anerkennung durch Vorgesetzte und die Regelung von Kinderbetreuungszeiten. Bezüglich der Flexibilität der Dienststelle scheint es regionale Unterschiede zu geben.

9.5 Stereotype Zuschreibungen

In der Polizei spielt die Frage des Geschlechts im Personaleinsatz explizit eine Rolle, und Stereotypisierungen typisch „männlicher“ oder „weiblicher“ Fähigkeiten und Kompetenzen sind gang und gäbe. Die insbesondere in der Anfangsphase der Aufnahme von Frauen in die uniformierte Polizei ausgeprägte Debatte um die Eignung, die Verwendungsbreite und den Einsatz von Frauen kommt in der Polizei aus zwei Richtungen. Sie betont mit Blick auf das Leistungsprinzip, auf formale

¹²⁴ „100 Jahre Frauen in der Polizei“ Leitthemenstudium des Studiengangs 42/II/01, 69.

organisatorische Regeln und Strukturen und die Forderung nach gleichen Anforderungen und Bewertungen zum einen die Egalität der Geschlechter. Gleichzeitig werden Geschlechterdifferenzen markiert: Argumentiert wird z.B., dass Frauen bestimmte Aufgaben nicht zugemutet werden sollten, weil sie Situationen mit hohem Gefahr- oder Gewaltpotential und/oder besonders hohen körperlichen und seelischen Belastungen möglicherweise schlechter bewältigen könnten als Männer¹²⁶. Frau Baumann schildert ein Erlebnis bei Dienstantritt auf einer neuen Dienststelle: *„Der erste Spruch, den ich da zu hören gekriegt hab, das war: `Frauen bei der Polizei finde ich sowieso bescheuert`. [...] Und dann sagt er: `Ja, wenn man mal `nen Widerstand hat und was weiß ich`. Ich sag: `Und, wie oft hast du so `nen Widerstand?` Ja, konnte er nicht mehr viel zu sagen. Es gibt natürlich auch männliche Kollegen, die so klein und schwächig sind und sich nicht unbedingt hauen wollen, können, müssen. So, und ich hab bis jetzt in meinem ganzen dienstlichen Leben noch keinen Widerstand gehabt und ich hoffe auch nicht, dass ich einen kriegen werde. Ich hab das immer irgendwie anders hingekriegt“* [I 3, Z. 394]. Frau Meier nimmt die Zuschreibungen derart wahr, dass *„gerade im Bereich Sexualdelikte [...], da kann man immer wieder beobachten, sobald jemand auf die Wache kommt und was sagt, das könnte irgendwie in die Richtung gehen, dann brechen die [Kollegen im ESD] sofort ab, [...] und dann wird gar nicht weiter nachgefragt. Also gerade im Bereich Sexualdelikte ist es so, manchmal auch sinnvoll, aber ob das jetzt immer durch `ne Frau erfolgen muss, lasse ich mal dahingestellt“* [I 4, Z. 227]. Noch immer werden Frauen genauer beobachtet als Männer, und ihre Aktivitäten haben oft Konsequenzen, die sich auf ihren geschlechtlichen Status beziehen. Polizistinnen müssen weiterhin gegen stereotype Zuschreibungen angehen. Sie können sich auf ihre Weiblichkeitsrolle berufen und diese ausfüllen, müssen dann aber auf andere Rollen verzichten (sie können dann nicht mehr „hart“ sein, leistungs- und karriereorientiert etc)¹²⁷. Polizistinnen, die mit ihrer Arbeit „ihren Mann“ stehen und anerkannt werden wollen, sehen sich häufig unter dem Druck, sich männlichen Normen, männlicher Sprache, männlichen Verhaltensweisen anzupassen. Greifen sie dann möglicherweise besonders hart durch, werden sie nicht selten als Bedrohung gesehen oder als vermännlicht

¹²⁵ Aussage der Pressestelle PD Hannover, Nov. 2007.

¹²⁶ Wilz, Wissen, Kompetenz und Geschlechterdifferenz – aktuelle Befunde aus Polizei und Versicherungswirtschaft, in: Funder u.a. (Hg.), *Jenseits der Geschlechterdifferenz?*, 205.

¹²⁷ Behr, *Polizeikultur*, 107.

verunglimpft. Häufig trifft man auf die Vorstellung, dass Polizistinnen im Kampf um die Anerkennung ihrer Arbeit Teile ihrer Identität, ihres Frauseins aufgeben. Umgekehrt besteht für die Polizistin, die ihre Weiblichkeit betont, die Gefahr, als schwach und ungeeignet für den Polizeiberuf angesehen zu werden¹²⁸. Frau Walter schildert ihre Erfahrungen diesbezüglich: *„Also junge Polizistinnen, wenn sie angefangen sind,[...] sind da oft im Nehmen rauer, weil sie selber von sich behaupten, wenn ich den Ton nicht aushalte, dann darf ich nicht in diesem Beruf sein“* [I 8, Z. 181, siehe auch Kap. 8.2.1]. Polizistinnen befinden sich nach wie vor in einer sogenannten „double bind-Situation“, d.h. wie sie es machen, machen sie es falsch. Sie sollen schlagfertig und amüsant wie Männer sein, auch auf der Ebene anzüglicher Witze. Aber was bei einem Mann als lustig gilt, gilt bei einer Frau schnell als obszön¹²⁹. Frau Schulze erzählt dazu: *„also wenn es um dumme Sprüche oder so was ging oder um schmutzige Witze zu erzählen, hat man versucht, noch härter zu sein als die Kollegen selber“* [I1:Z84]. Mitglieder einer Minderheit lösen nun mal bei den Angehörigen der ‚dominanten‘ Gruppe oder Kultur ‚Veränderungswiderstände‘ aus, wenn die den alten, ‚sicheren‘ Zustand wieder herstellen wollen und wissen, dass das nicht geht. Das gilt auch für die hier als Beispiel angeführte männlich geprägte Organisation der Polizei. Kanter nennt eine solche Minderheit ‚Token‘. Diese unterscheiden sich schon äußerlich von den Angehörigen der Mehrheit. Sie fallen sofort auf, sind ‚sozial sichtbar‘. Sie werden besonders beobachtet und über sie wird schon allein deshalb mehr gesprochen. Sie werden gegensätzlich wahrgenommen¹³⁰. Die „besondere Beobachtung“ durch die männlichen Kollegen wird in den Interviews geschildert, so sagt z.B. Frau Plenge: [es gab] *„natürlich auch diese Einsätze – nachts oder `ne Sofortlage, was auch immer, Gewalt im Spiel oder nicht, bei denen wir, ich besonders beäugt wurde, ob wir das denn schaffen oder nicht“* [I 2, Z. 197], und Frau Kunst schildert: *„Die Erwartungen waren nicht höher, aber die Beobachtungen waren intensiver, so habe ich das empfunden“* [I 6, Z. 323]. Die sogenannte ‚Token-Theorie‘ geht davon aus, dass die Frau als „anders“ angesehen und „nur noch nach Maßgabe des weiblichen Stereotyps angesprochen“ wird, jeder vermeintliche Fehler wahrgenommen und gegen die Frauen allgemein

¹²⁸ Müller u.a., Polizei und Gender – Genese, Stand und Perspektiven des DFG-Forschungsprojekts „Geschlechterkonstruktionen im Organisationswandel am Beispiel der Polizei, Schriftenreihe PFA 2/2002, 60.

¹²⁹ Müller, Frauen und Führung – eine etwas andere Beziehung? In: Frauen in der Polizei, 3. Seminarbericht 1996, TEXTE-Reihe FH Villingen-Schwenningen, Nr. 14/1997, 33.

und nicht nur gegen die eine gewertet wird. Zudem kann es zum Ausschluss der Frau aus Gruppenaktivitäten und damit zur Störung der Zusammenarbeit kommen¹³¹. Frau Kunst schildert dazu: *„Und wenn `ne Frau irgend `nen Mist macht, was auch Männer falsch machen, jeder macht Fehler, wer arbeitet, macht Fehler, bei den Frauen wird sich länger dran hochgezogen, wenn sie einen Fehler machen, [...] `Typisch Frau` heißt es dann“* [I 6, Z. 331]. Frau Kunst schildert weiter: *„Es kann enorm schwer sein, wenn du in eine Mannschaft gerätst, die keine Frau wollen, das gibt's heute immer noch, dann kriegst du kein Bein an die Erde, ist einfach so. [...] Viele junge männliche Kollegen, wo man das nicht glaubt, sind frauenfeindlicher als die älteren“* [I 6, Z. 350]. Also scheint es nicht primär eine Frage der Zeit zu sein, dass negative Äußerungen über die Frauen in der Polizei vorkommen, wie auch das Beispiel von Frau Baumann zeigt: *„Ich bin auf eine Dienststelle gekommen, da war ich die erste Frau überhaupt, so, da hatte ich aber schon 20 Dienstjahre [...] und der erste Spruch, den ich da zu hören gekriegt hab, der war: ‚Frauen bei der Polizei finde ich sowieso bescheuert‘ [...]“* [I 3, Z. 390], oder an anderer Stelle: *„Da kommen dann so Sprüche wie ‚Tittenbonus‘ und so. Das geht ja wohl gar nicht, dass man sich das auch nach 20 Jahren noch anhören muss“* [I 3, Z. 251]. Die Expertin beschreibt Reaktionen, wenn Frau dann auch sagt *„Ich kann `s nicht mehr ab, diese Sprüche. [...] ich geh schon raus`, dadurch grenzen sie sich ja selber aus. Dann werden sie auch von der Gruppe als komisch dann betrachtet oder sehr gerne wird dann auch gesagt: ‚Na ja, die Hormone sind schuld‘. Was dann auch wieder den Frauen dann negativ angelastet wird.“* [I 8, Z. 192]. Die Expertin äußert sich weiter, dass Frau ruhig sagen sollte: *„Leute, das geht mir jetzt [...] zu weit. Also nicht dass ihr euch wundert, dass ich jetzt den Raum verlasse. Also ihr könnt gerne eure Scherze machen, aber das muss ich mir nicht mehr antun [...], also dass Frau das nicht in Zukunft alles aushalten muss, sondern da auch was verändern kann“* [I 8, Z. 200]. Sylvia Wilz stellt fest, dass man aus den bisher vorliegenden Befunden schlussfolgern kann, dass eine veränderte soziale Praxis über die Erfahrungen und die sich daran anschließenden Deutungen der Akteure zu Veränderungen in Zuschreibungen und Stereotypisierungen führen: Wo, schlicht formuliert, mehr Männer und Frauen öfter in direktem Kontakt das Gleiche tun, besteht die Tendenz,

¹³⁰ Wirrer, „Weibliche“ Identitätssuche in einer „männlichen“ Organisation: Der lange Weg zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Polizei, in: Schriftenreihe der PFA, 2/2002, 28.

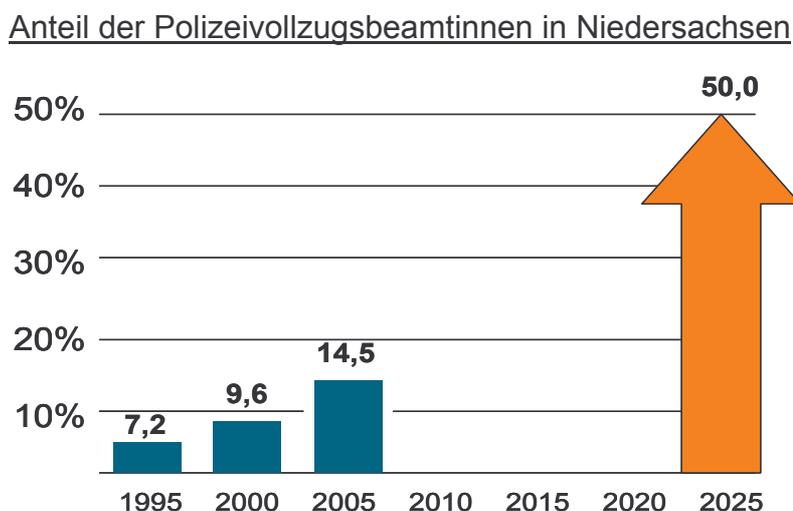
¹³¹ Werdes, Was Polizisten über Polizistinnen denken, 38.

dass sich Wissensbestände, Fähigkeiten und Kompetenzen aneinander angleichen¹³². Dazu mehr unter 9.6.

Zwischenergebnis: Frauen werden immer noch mehr oder weniger stereotypisiert und genauer beobachtet.

9.6 Erhöhung des Frauenanteils

Die bislang erreichte und angestrebte Erhöhung des Frauenanteils wurde auf dem Symposium zu Zukunftsvisionen in der niedersächsischen Polizei wie folgt grafisch dargestellt¹³³:



Damit machten die Teilnehmer deutlich, dass sie bis 2025 einen Frauenanteil von 50% anstreben. Welche Auswirkungen kann diese Erhöhung des Frauenanteils haben?

a) Die Polizei wäre keine Männerdomäne mehr.

Frau Plenge meint dazu, „Die Polizei ist auf jeden Fall noch `ne Männerdomäne. Das sehe ich in jeder Kaffeerunde, in jeder Dienststellenbesprechung [...], weil es nämlich auch heute noch so ist, dass in manchen Führungskreisbesprechungen die Frauenbeauftragte die einzige Frau ist und solange das nicht aufwächst, wir haben jetzt einen Frauenanteil von ungefähr 15%. Das ist wenig [...], in dieser mittleren Führungsebene ist das einfach noch nicht angekommen und wenn der Frauenanteil da nicht langsam, aber stetig wächst, dann kommt das nicht voran“ [I 2, Z. 526].

¹³² Wilz, Wissen, Kompetenz und Geschlechterdifferenz – aktuelle Befunde aus Polizei und Versicherungswirtschaft, in: Funder (Hg.), Jenseits der Geschlechterdifferenz?, 216.

¹³³ Forum zum Thema „Von der Fürsorgerin zur Führungskraft, 13.12.2005 in Hannover.

b) Frauen wären in allen regionalen Bereichen „sichtbar“

Frau Meier fällt auf, „*dass es so viele Frauen bei der Polizei geben soll und ich sag immer: `Wo sind sie denn?` [...] Also ich – mir sind`s zu wenig Frauen, die zur Verfügung stehen. [...] hier im KED bin ich die einzige Frau*“ [I 4, Z. 92]. In der subjektiven Wahrnehmung gibt es diesbezüglich offensichtlich Unterschiede, denn Frau Kunst meint aus ihrer Erfahrung: *“In den geschlossenen Einheiten dürften nicht so viele Frauen sein und auch im ESD, auf ihrer Dienststelle sind 20% Polizistinnen, das reicht, mehr dürfen es nicht sein, weil es wird ein Problem, wenn du irgendwann einen Einsatz hast, [...] da gab`s `ne quasi Massenschlägerei und dann hast du zwei Funkwagen besetzt mit drei Frauen. Dann fahr mal zu `ner Massenschlägerei, da kriegste aber ein Problem...“* [I 6, Z. 386]. Die regionalen Ausdifferenzierungen liegen in dem unterschiedlichen Personalbedarf sowie dem Zuteilungsverfahren, Aspekte, auf die in diesem Kontext nicht weiter eingegangen werden soll.

c) Verbesserung der Situation von Frauen

Kanter macht nicht die Struktur von Organisationen für die Ausgrenzung von Frauen verantwortlich. Sie ist vielmehr davon überzeugt, dass sich durch höhere Frauenanteile, also eine Veränderung in der Quantität, die Situation von Frauen in Führungspositionen und in Arbeitsorganisationen insgesamt entscheidend verbessern wird¹³⁴. Die Token-Dynamik (siehe 9.2) wirkt solange, wie die Relation von 85 zu 15 Prozent Männer- bzw. Frauenanteil gegeben ist. Erst bei einem Anteil von 65 Prozent Männern und 35 Prozent Frauen (nach Kanter eine *tilted group* = kippende Gruppe) können sich die Angehörigen der Minderheit verbünden und Einfluss auf die Gruppenkultur nehmen. Und ab einem Verhältnis von 60 Prozent Männern und 40 Prozent Frauen ist nach Kanter von einer balancierten Gruppe zu sprechen, in der die Tokendynamik geringere Chancen hat. Es wirken sogenannte Kontextfaktoren: Je höher der Anteil von Frauen in gehobenen Positionen in der gesamten Organisation, je höher die Bedeutung des Fachwissens für eine Position, je erfahrener eine Frau mit Situationen als einzelne Frau in einer Männergruppe und je liberaler die Einstellungen der geführten Männer zur Rolle von Frauen, desto weniger Problemen wird die Mitarbeiterin ausgesetzt¹³⁵. Gabbert hat die Gleichberechtigung der Geschlechter im US-Militär untersucht und betont, dass

¹³⁴ Müller, Frauen und Führung – eine etwas andere Beziehung? In Müller-Franke, Steiner (Hrsg), Frauen in der Polizei, Seminarbericht, Texte der FH Villingen-Schwenningen Nr. 14 (1997), 15.

¹³⁵ Franzke, Was Polizistinnen über Polizisten denken, 41.

hinter diesen oft zitierten Prozentzahlen langwierige Prozesse stecken¹³⁶. Die Mitarbeiterbefragung des KFN aus dem Jahre 2001 bestätigt den Ansatz der Verbesserung der Situation von Frauen durch quantitative Erhöhung durch die Aussage: „Zu berichten ist zudem von einer (wenn auch betragsmäßig moderaten und am Rande zur statistischen Signifikanz befindlichen) positiven Korrelation zwischen der Zahl der Vollzugsbeamtinnen auf den jeweiligen Dienststellen und der je individuellen Sichtweise der Befragten, dass eine Mitarbeit von Frauen in der Polizei sich eher vorteilhaft auswirkt. *Mit anderen Worten:* Je mehr konkrete Erfahrungen mit Frauen als Kolleginnen vorliegen, umso positiver die Sichtweise¹³⁷.

d) Organisationswandel

Die aktuelle Polizeikultur in Deutschland hat ihre Eigenarten: sie ist noch immer männlich, „deutsch“ und von der alten Bundesrepublik geprägt. Neulinge, seien es Frauen, Migranten oder „alte Volkspolizisten“, sind fremd und irritierend, sie fordern die Organisationskultur heraus¹³⁸. „Cop Culture ist androzentrisch. In ihr geht es oft um einen Kampf unter Männern auf unterschiedlichen Seiten des Rechts: Sieg und Niederlage, Dominanz und Unterwerfung, Befehl und Gehorsam werden eingeübt, tradiert und perpetuiert. Polizistinnen finden in diesem System zunehmend einen Platz, in der Regel besetzen sie aber immer noch keine eigenständigen Rollen“ – so Rafael Behr 2006 in einem Artikel in der Neuen Züricher Zeitung¹³⁹. Für die Entwicklung von Polizeikultur war u.a. der Zugang von Frauen von nachhaltigem Einfluss. Die Veränderungen, die mit dem Eintritt von Frauen für das Bild und das Klima der Organisation verbunden waren, können nicht hoch genug eingeschätzt werden. Die Diskussion um und mit Frauen in der Polizei hatte positive Effekte auch für die Männer in der Polizei¹⁴⁰. Zur Feststellung eines Organisationswandels durch eine quantitativ veränderte Geschlechtsrelation sagt Frau Schulze: *„In den Strukturen nicht, im menschlichen Miteinander schon. Ich denke schon, dass die Frauen der Polizei gut getan haben und ich denke auch schon, dass es für die Arbeit positiv ist und dass sich Männer und Frauen, weil sie eben unterschiedlich sind, super ergänzen können in ihrer Arbeit auch mit dem Bürger [I 1, Z. 210].* Frauen haben nicht deshalb die Polizei verändert, weil sie bessere Menschen sind, sondern weil sie

¹³⁶ Gabbert, Gleichstellung – zu Befehl! Der Wandel der Geschlechterverhältnisse im US-Militär, 267.

¹³⁷ Ohlemacher u.a., 2002, Polizei im Wandel, Abschlussbericht der standardisierten Befragung der Vollzugsbeamtinnen und –beamten der niedersächsischen Polizei 2001, 29.

¹³⁸ Ohlemacher/Mensching/Werner: Polizei im Wandel? Eine Einführung, in: Empirische Polizeiforschung VIII: Polizei im Wandel? Organisationskult(en) und –reform, 10.

¹³⁹ ebenda, 11.

Diskurse ermöglicht haben, die dazu beigetragen haben, dass sich das traditionelle Polizeiverständnis verändern konnte¹⁴¹.

Zwischenergebnis: Die Erhöhung des Frauenanteils in der Polizei kann sich positiv auswirken.

9.7 Emotionale Belastungen/Stressoren

Für den Polizeibereich als besonders belastend werden Einsätze beschrieben, in denen das eigene Leben oder das Leben von Kollegen in Gefahr ist, aber auch Sachverhalte, bei denen die Beamten mit großem menschlichen Leid konfrontiert werden, wie das Erleben von Situationen, in denen Kinder Opfer von Vernachlässigung oder Gewalt sind; auch Sexualstraftaten sowie schwere Verkehrsunfälle werden als sehr bewegend benannt. Schließlich wird das Überbringen von Todesnachrichten immer wieder als belastend angeführt. Zudem zeigen Studien, dass bei der Polizei - wie in anderen Berufsgruppen auch - Unzufriedenheiten im Arbeitsklima und mit der Organisationsstruktur sowie aus Personalmangel resultierende Überlastungen als Stressoren empfunden werden¹⁴². Belastungen für Polizistinnen erwachsen zudem zum einen aus innerdienstlichen Gegebenheiten, die immer dann eine geschlechtsspezifische Komponente bekommen, wenn die Frauen auf Akzeptanzschwierigkeiten seitens der männlichen Kollegen stoßen, die sie unter die Last des Beweisens ihrer Eignung, Leistung und Befähigung stellen. „Wenn ein Mann schwach wird, zeigt er Emotionen. Wenn eine Frau schwach wird, gilt sie als ungeeignet für den Polizeiberuf“. Zu diesen direkt auf das Geschlecht von Polizistinnen bezogenen Stressoren kommen zum anderen Belastungen, die sich aus bestimmten beruflichen Situationen und Aufgaben ergeben. Es zeigt sich das Bild, dass Polizistinnen solche Situationen als besonders belastend erleben, bei denen es um den Umgang mit Sterben, Tod und extremer Gewalt geht¹⁴³. Die interviewten Frauen schildern unabhängig voneinander berufliche Situationen, die sie z.T. auch noch nach Jahren belasten. Frau Kunst fühlt sich ausgebrannt durch über 20 Jahre Schichtdienst: „[...]„*dieser ständige Wechsel,*

¹⁴⁰ Behr, Polizeikultur, 27.

¹⁴¹ ebenda, 27.

¹⁴² Völschow, Kollegiale Beratung und Supervision“ im Polizeidienst, Evaluation des Verfahrens auf seine Wirksamkeit für junge Polizeibeamte beim Übergang vom Studium in den Vollzugsdienst, Abschlussbericht des gleichnamigen vom 01.01. - 31.12.06 durch die Kommission der Niedersächsischen Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Hildesheim (FHVR) geförderten Projektes, 8.

¹⁴³ Franzke, Wiese, Emotionale Frauen – Coole Männer?, in Kriminalistik 7/97, 508.

der macht dich, über kurz oder lang macht er dich kaputt“ [I 6, Z. 269]. „Die vielen schweren Unfälle, die Toten, die man irgendwo hat, das macht dich hart, du stumpfst irgendwann ab – musst du, sonst gehst du kaputt“ [I 6, Z. 410]. Dienstliche Angelegenheiten im Zusammenhang mit Schwerverletzten oder Toten hat Frau Müller derart erlebt, dass „die Kollegen dann zu mir sagten: ‚Man, das packst du schon, das härtet ab‘. Also das ist bei mir nie eingetreten. Also ich war im Grunde doch immer irgendwie sensibler, je öfter man so `nen Einsatz hatte und schon wusste, was einen da eventuell erwartet, dass ich da eigentlich, ja, unruhiger war“ [I 7, Z. 267]. Frau Baumann hat „Sittensachen und häusliche Gewalt gemacht. Da waren schon hammerharte Sachen dabei, so Tate,n wo ich gedacht habe, das geht doch gar nicht“ [I 3, Z. 328]. Sie findet ferner „Es wäre doch schlimm, wenn in diesem Beruf nur Leute wären, die gar keine Gefühle zeigen und gar keine Gefühle zulassen, das fände ich ganz schrecklich. Es gibt ja männliche Kollegen, [...], die sagen: `Ja, ich bin Polizist, also muss ich das ab können, weiß ich, tödliche Unfälle oder Selbstmord oder sonstige Sachen`. [...] Das passt für mich überhaupt nicht zusammen. Ich bin doch trotzdem `n Mensch [...]. Kann ich doch sagen: `Also, das wird mir jetzt hier zu viel. Ich hab auch schon mal geweint beim Überbringen einer Todesnachricht. Das fand ich auch nur normal, aber mein Kollege, der wusste gar nicht, was er mit mir anfangen sollte, als ich da im Auto gesessen habe und so geweint habe“ [I 3, Z. 127]. Kahmann hat in seiner Untersuchung festgestellt, dass mehr als die Hälfte der PolizeibeamtInnen für die Überbringung von Todesnachrichten weder aus- noch fortgebildet ist¹⁴⁴.

Betrachtet man die gelebte Polizistenkultur oder Cop-Culture, scheint z. B. das Äußern von persönlicher Betroffenheit - als Reaktion auf das diesen Beruf kennzeichnende häufige Übermaß an Herausforderungen und oben genannten Belastungen - immer noch in vielen Dienststellen tabuisiert zu werden. Die benannten Werte innerhalb der Organisation laden die einzelnen Beamten verstärkt dazu ein, Gespräche über belastende Themen eher in den privaten Bereich auszulagern. Zu großen Teilen werden sie sogar vollständig verdrängt, da sich auch die Familie, Freunde und Bekannte häufig den ungewöhnlichen Themen nicht gewachsen fühlen¹⁴⁵, z.B. „Früher hab ich das mit nach Hause genommen, hab das

¹⁴⁴ Kahmann, Stressbewältigung von Polizeibeamten beim Überbringen einer Todesnachricht, 284.

¹⁴⁵ Völschow, Kollegiale Beratung und Supervision“ im Polizeidienst, Evaluation des Verfahrens auf seine Wirksamkeit für junge Polizeibeamte beim Übergang vom Studium in den Vollzugsdienst, Abschlussbericht s. o., 12.

dann zuhause erzählt und geheult und getobt, mein Mann hat's nicht immer verstanden – kann er ja auch gar nicht, weil er diese ganzen Abläufe bei der Polizei, diese ganze Hierarchie und diesen ganzen Mist nicht kennt“ [I 3, Z. 365]. Diese Stressoren wirken sich in der Regel nachhaltig negativ auf die Gesundheit der Polizeibeamtinnen und auf die Qualität des Dienstes aus: „Die haben sich bei mir in Magengeschwüren niedergeschlagen, [...] in keine Lust zu Arbeiten, in, [...] dass ich mich zurückziehe und dass ich dann mit bestimmten Leuten auch gar nicht mehr gesprochen habe“ [I 3, Z. 350].

Ein Teil der interviewten Polizeibeamtinnen nimmt regelmäßig an Supervisionen teil, und die Effekte werden durchweg positiv beschrieben. Was ist Supervision? Der Begriff geht auf das lateinische „supervidere“ zurück und meint, etwas von oben her überblicken bzw. übersehen. Supervision wird aber auch mit Introspektion und Hilfe zur Selbsthilfe assoziiert. Anders als bei konventionellen Fortbildungsveranstaltungen begleitet die Supervision die Supervisanden über einen längeren Zeitraum. Dieser Prozesscharakter bietet den Vorteil, dass erarbeitete Strategien immer wieder in der Praxis ausprobiert und anschließend reflektiert werden können¹⁴⁶. Supervisionen werden seit mehreren Jahren in der niedersächsischen Polizei adressatenspezifisch durchgeführt, primär für BeamtInnen des 1. Fachkommissariats, und unter der Leitung speziell ausgebildeten Personals der Regionalen Beratungsstellen angeboten. Für BeamtInnen des Einsatz- und Streifendienstes gibt es derartige Angebote nicht, weil diese sich nach Aussage der Expertin nicht etablieren können, da sie nicht angenommen werden. Eine Interviewpartnerin schildert ihre Meinung dazu: *„Also ich finde das wichtig und [...] gerade so Kollegen der Schutzpolizei, die sollten mal so was machen. Die jeden Tag da so tödliche Unfälle oder so was sehen und dann meinen, ich muss das abkönnen, weil ich Polizist bin“ [I 3, Z. 538],* und eine Beamtin aus dem ESD meint: *„Todesbenachrichtigungen – gestern erst wieder gewesen – zwei tödlich verunglückte Motorradfahrer, [...] wir dann hin und teilen das der Familie mit. Das sind Dinge, die belasten und das ist etwas, darüber kannste nur mit Kollegen sprechen. Das versteht `Otto-Normalverbraucher`“ nicht“ [I 6, Z. 417]* und an anderer Stelle *„Ich habe mir keine Hilfe geholt, ich bin so `n Typ, der immer selber versucht, klar zu kommen, wahrscheinlich staut es sich daher auch auf“ [I 6, Z. 285].* Supervision ist zwar berechtigt bis notwendig, aber wegen der kollidierenden Werte

schwer in der Polizeiorganisation als Selbstverständlichkeit zu etablieren ist. So wird z.B. bezweifelt, dass Supervision ihren Anspruch, über „ein besseres Verstehen beruflicher Realität“ zur Kompetenzerweiterung und Kooperationsfähigkeit beitragen zu können, innerhalb der Polizei einlösen kann. Zum einen ermangelt es der Institution Polizei einer Reflexionskultur, zum anderen stünden Bezugssysteme polizeilicher und supervisorischer Tätigkeiten in einem mehr oder weniger diametralen Gegensatz. Ebenso verhielte sich der in Supervisionen gebräuchliche Kommunikationsstil konträr zum Kommunikationsstil im Polizeialltag¹⁴⁷. Seit 2006 gibt es in der niedersächsischen Polizei das Modell der „Kollegialen Beratung und Supervision“ (KoBeSu). Es handelt sich hier um ein Verfahren, nach dem sich ausgebildete Laien im Anschluss an eine entsprechende Schulung regelmäßig, effektiv und kostengünstig in festen kleinen Gruppen von 4-5 Personen treffen. Die geschulten Personen besprechen und klären in der kollegialen Supervision berufliche Herausforderungen und haben die Möglichkeit, alles zu beleuchten, was negativ in den Berufsalltag hineinwirken kann und was sie beleuchten möchten. Das Verfahren möchte u.a. durch Distanzbetrachtung und vielfältige Methoden die Chance bieten, belastende Situationen im Nachhinein konstruktiv zu bearbeiten. Das Besondere an diesem Modell ist, dass die kollegialen Supervisionsgruppen sich nach einer ca. 45 bis 90-stündigen Anleitung zum Verfahren selbst supervidieren. Sicherheit und Anregungen – also das Expertentum, das sonst durch die externen Supervisoren in das Supervisionsgeschehen gebracht wird - müssen hier durch das hochstrukturierte Verfahren bereitgestellt werden. Dazu werden die Teilnehmer zuvor in Gesprächstechniken und Verfahrensstruktur fortgebildet¹⁴⁸. Im Anschluss an die Schulung treffen sich die ausgebildeten Laien regelmäßig in festen, kleinen Gruppen, die sich gegenseitig beraten¹⁴⁹. Das Verfahren wurde eingeführt, um Berufsanfängern den Schritt in die Praxis zu erleichtern. Zu diesem Zwecke wurden StudentInnen der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege beschult und in einem Forschungsprojekt begleitet. Im Ergebnis hat sich u.a. gezeigt, dass KoBeSu nicht als Konkurrenz, sondern als ergänzendes – vermutlich niedrighschwelligeres - Angebot zu dem der Regionalen Beratungsstellen und anderer

¹⁴⁶ Werdes, Supervision, in: Hermanautz, Ludwig, Schmalz, Moderne Polizeipsychologie in Schlüsselbegriffen, S. 244, 245.

¹⁴⁷ Behr, Polizeikultur, 161.

¹⁴⁸ Schlee, Kollegiale Beratung und Supervision für pädagogische Berufe, 73 ff.

Unterstützungsmöglichkeiten betrachtet werden kann. Durch die Schulung stieg die generelle Akzeptanz professionell unterstützter Reflexionsgespräche, und die Hemmschwelle, bei Problemen eine entsprechende Institution aufzusuchen, sank¹⁵⁰. Die interviewten Polizeibeamtinnen nannten KoBeSu nicht, da diese Form der Beratung bislang nur mit jungen PolizeibemtlInnen im Übergang vom Studium in den Berufsalltag durchgeführt wurde. Das Verfahren wurde an dieser Stelle erläutert, da es sich um eine Ergänzung des bestehenden Beratungsangebotes handelt, die sich u.U. auch auf andere Bereiche der Polizei wie z.B. den Einsatz- und Streifendienst tradieren lässt.

Zwischenergebnis: Die Polizeibeamtinnen erleben emotionale Belastungen und Stressoren in ihrem Dienst. Einige nehmen regelmäßig an Supervisionen teil und schildern die Effekte positiv. Supervisionen werden bislang nicht für alle PolizeibeamtlInnen angeboten bzw. angenommen.

9.8 Zusammenfassung der Ergebnisse

Zusammenfassend kann man sagen, dass durch die „harten Fakten“ Folgendes gedeckt ist: Frauen sind formal gleichgestellt in die Polizei integriert und in zunehmender Anzahl in der Polizei vertreten. Sie erreichen auf zahlenmäßig niedrigem Niveau Führungspositionen. Ihr Anteil in Führungsfunktionen ist insgesamt so niedrig, dass man weiterhin von einer Unterrepräsentanz und einer vertikalen Segregation sprechen muss. Als problematisch kristallisiert sich hier die Vereinbarkeit von Familie und Beruf heraus. Mit Blick auf die horizontale Segregation, d.h. die Verteilung von Männern und Frauen auf Einsatzgebiete und Arbeitsbereiche, lässt sich festhalten, dass es Segregationen gibt, aber nicht durchgängig – Bereiche mit „ungleichen“ Verteilungen bestehen neben nicht oder weniger segregierten Bereichen. Die bestehenden Personalentwicklungskonzepte der niedersächsischen Polizei scheinen bislang nicht nachhaltig zu wirken, da sich nach wie vor kaum Frauen in Führungspositionen befinden und es keine zufriedenstellenden Teilzeitangebote für diese Positionen gibt. Dieses sollte Grund genug sein, diesbezüglich Konzepte zu entwickeln. Es existiert bereits eine Vielzahl von Förderprogrammen und Unterstützungsmaßnahmen, allerdings wird für Mütter,

¹⁴⁹ Völschow, Kollegiale Beratung und Supervision – eine Qualitätssicherungsinstrument für die Polizei? In: Ohlemacher u.a., Polizei im Wandel? Eine Einführung, in: Empirische Polizeiforschung VIII: Polizei im Wandel? Organisationskult(en) und –reform, 225.

¹⁵⁰ Völschow, „Kollegiale Beratung und Supervision“ im Polizeidienst, Evaluation (s.o.), 74.

die eine Karriere anstreben, offensichtlich noch nicht genügend getan. Es sind immer noch primär die Frauen, die vor einer beruflichen Entscheidung überlegen, ob sie Familie und Beruf vereinbaren können und ob die Personalentwicklungsmaßnahmen „nur auf dem Papier“ oder tatsächlich in Teilzeit geleistet werden können. Teilzeitarbeit und die daraus entstehenden Nachteile werden negativ wahrgenommen und beschrieben. Noch immer werden Polizistinnen vornehmlich als Geschlechtskategorie wahrgenommen. Sie werden deshalb genauer beobachtet als Männer, und ihre Aktivitäten haben oft Konsequenzen, die sich auf ihren geschlechtlichen Status beziehen. Insgesamt scheint sich die Erhöhung des Frauenanteils in der niedersächsischen Polizei positiv auszuwirken. Dieses lässt auf weitere Prozesse und Entwicklungen hoffen. Zur Bewältigung von emotionalen Belastungen bzw. Stressoren hat sich das Modell der Durchführung von Supervisionen durch die Regionalen Beratungsstellen als wirksam gezeigt, wobei bislang eine Selektion für bestimmte Aufgabenbereiche vorgenommen wird. Diesbezüglich scheint eine Ausweitung der Angebote sinnvoll.

10. Schlussfolgerung

Zum Schluss sollen jetzt die zu Beginn gestellten Fragen beantwortet werden und Empfehlungen an die Organisation Polizei ausgesprochen werden, die Entwicklungsperspektiven aufzeigen.

10.1 Beantwortung der Fragen

Die Untersuchung lässt die Beantwortung der in Kap. 7.3 formulierten Fragen wie folgt zu:

1. Welche Problemfelder nehmen die befragten Polizeibeamtinnen wahr?

Die Polizeibeamtinnen nehmen individuelle Problemfelder wahr, die im Kern die Teilzeitbeschäftigung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Anerkennung und Akzeptanz durch Kollegen und Vorgesetzte, unzureichende Förderung sowie emotionale Belastungen durch den Dienstalltag betreffen.

2. Werden bzw. wurden die Frauen entsprechend ihrer Vorstellungen gefördert?

Bezüglich der Förderung ist die Meinung der befragten Polizeibeamtinnen heterogen. Während zwei Befragte angeben, gefördert worden zu sein, nehmen andere die Förderung nicht wahr und wünschen sich, dass sie gefördert werden.

Insgesamt verfügt die Niedersächsische Polizei über Frauenförderprogramme, die jedoch Beamtinnen, die Mütter sind bzw. in Teilzeit arbeiten, nicht ansprechen bzw. nicht in Teilzeit zu realisieren sind.

3. Werden traditionelle Geschlechtsstereotype zugewiesen und mit welchen Erwartungen wurden/werden die Beamtinnen konfrontiert?

Die Erwartungen an die Polizeibeamtinnen waren nicht höher, es wurde nur „genauer geschaut“, sie wurden beobachtet. Die Polizeibeamtinnen schilderten zudem, dass ihre eigenen Erwartungen hoch waren. Sie wollten den eigenen Ansprüchen genügen und den Beobachtungen standhalten und haben deshalb alles getan, um gute Arbeit zu machen. Traditionelle Geschlechtsstereotype wurden in Einzelfällen zugewiesen und in seltenen Fällen werden auch immer noch diskriminierende Begriffe verwandt.

4. Was raten die „Frauen der ersten Stunde“ den weiblichen Berufsanfängern von heute?

Die Frauen der ersten Stunde raten den jungen Berufsanfängerinnen, „sich nicht verbiegen zu lassen“ und Frau zu bleiben. Sie sollen sich bis zu einem gewissen Grad anpassen und konkret Grenzen setzen.

5. Sind die befragten Polizeibeamtinnen integriert, und wenn nicht: Was sind sie dann?

Die Typologisierung [Kap. 8.2] fasst eine grobe Einordnungsmöglichkeit zusammen. Die befragten Polizeibeamtinnen haben sowohl Integration und Assimilation erlebt als auch sich marginalisiert gefühlt bzw. sich separiert. Es wurde jedoch auch festgestellt, dass dieses Modell nicht generalisiert werden kann und sich vieles in der sogenannten Grauzone abspielt. Die Integrierte ist die „Frau am richtigen Platz“, die in das Dienstgefüge eingebunden ist und sowohl durch das Team als auch durch Vorgesetzte Anerkennung und Akzeptanz erfährt. Es sollte organisatorisches Ziel sein, den Polizeibeamtinnen eine Position zu ermöglichen, die diese Kriterien vereint.

6. Bestehen vertikale und/oder horizontale Segregationen?

Bezüglich der vertikalen geschlechtsspezifischen Segregation kann gesagt werden, dass in der Polizeidirektion Oldenburg eine ungleiche Verteilung in der Hierarchie besteht. Eine Verteilung von Männern und Frauen auf typische Bereiche von Männer- und Frauenarbeit lässt sich nicht aus den sogenannten „harten Daten“ ableiten, wird aber von den Polizeibeamtinnen in den Interviews geschildert. Die Frauen finden primär in der Bearbeitung von Sexualdelikten, häuslicher Gewalt,

Jugendsachbearbeitung, Opferschutz und der Prävention Verwendung und damit wird eine Segregation in der Aufgabenzuweisung beschrieben.

7. Welche Wünsche haben die Beamtinnen und welche Schlussfolgerungen/Forderungen lassen sich daraus ableiten?

Die Wünsche der Polizeibeamtinnen wurden in Kap. 8.3 zusammengefasst und in die verschiedenen Organisationsebenen untergliedert. Die Entwicklungsperspektiven /Folgerungen, die in der Tabelle (Anhang C) dargestellt wurden, fließen in die Empfehlungen, die unter 10.2 erläutert sind, ein.

Die Leitfrage „Welche Problemfelder nehmen die Polizeibeamtinnen der niedersächsischen Polizei wahr und welche Empfehlungen für die Organisation können daraus generiert werden?“ wird ebenfalls unter 10.2 beantwortet. Es stellte sich weiterhin die Frage, ob die Frauen in die niedersächsische Polizei gleichberechtigt integriert sind, wobei der Begriff „Integration“ definiert werden sollte. Von Integration kann zusammenfassend gesprochen werden, wenn die „richtige Frau am richtigen Platz“ ist. Die o.a. Frage kann mit einem „Ja, aber...“ beantwortet werden. Ja, es gibt die „Frauen am richtigen Platz“, - ja, es gibt Polizeibeamtinnen, die sich sowohl im Dienstgefüge als auch in ihrer Position „wohl fühlen“, aber es gibt auch die Polizeibeamtinnen, die sich wie „Beamte zweiter Klasse“ fühlen, die sich marginalisiert fühlen, Ausgrenzung und Ablehnung erfahren oder „zwischen den Stühlen sitzen“. Und es gibt auch diejenigen, die sich „verbiegen“ und assimilieren, um Anerkennung und Akzeptanz durch die Gruppe zu erlangen. Es sind diese „Abers“, die Frauen, die durch die Untersuchung zahlenmäßig nicht bestimmt wurden, die Ansporn für die Organisation sein sollten, die Integration weiter fortzutreiben, dafür zu sorgen, dass jede „Frau am richtigen Platz“ Verwendung findet und dafür zu sorgen, dass Frauen gefördert werden und es ihnen ermöglicht wird, Familie und Beruf zu vereinbaren.

10. 2 Empfehlungen/Entwicklungsperspektiven

Bezüglich der Chancen, die ‚Gender- und Diversitäts-Management‘ für die Organisation bietet, wurde in Kap. 5.3 erläutert, dass durch strategische Personalentwicklung gezielt unterschiedliche Kompetenzen der einzelnen PolizeibeamtInnen gefördert werden, deren Ziel es ist - unabhängig vom Geschlecht – die „richtige“ Frau bzw. den „richtigen“ Mann am „richtigen“ Platz einzusetzen¹⁵¹. Im

¹⁵¹ Werdes, Bärbel, in: Kenkmann, Spieker (Hg), 100 Jahre Frauen in der deutschen Polizei, S. 94

Bereich der Typologien, Kap. 8.2, wurde zusammenfassend festgestellt, dass es Organisationsziel sein sollte, die Mitarbeiter derart zu fördern, dass sie sich integriert fühlen. Daraus ergibt sich schlussfolgernd die Forderung nach Implizierung einer Agenda ‚Gender- und Diversitätsmanagement‘ in der niedersächsischen Polizei. Führungspositionen sind auch heute noch nur in geringem Maße mit Frauen besetzt. Die durchgeführten Personalentwicklungsmaßnahmen haben in der PD Oldenburg bislang keine sichtbaren Erfolge erbracht. Dies scheint daran zu liegen, dass Personalentwicklungsmaßnahmen in Teilzeit nicht möglich sind oder von den Beamtinnen als nicht möglich bewertet werden. Die Entwicklung von faktisch teilzeitgeeigneten Förderprogrammen und die Disposition/Strukturierung von teilzeitgeeigneten Fortbildungsveranstaltungen, z.B. E-Learning-unterstützt oder durch die Gliederung z.B. jeweils zwei Tage pro Woche, scheinen ein Schritt in diese Richtung zu sein. Ferner sollten Polizeibeamtinnen hinsichtlich des Erkennens ihrer Stärken und Ziele gefördert werden. Durch die Definition der Förderung der Polizeibeamtinnen als „Bringeschuld“ der Dienststelle können auch diejenigen erreicht werden, die ansonsten Fortbildungen für sich nicht in Anspruch genommen hätten. Es ist für Polizeibeamtinnen weiterhin grundsätzlich schwierig, Familie und Berufstätigkeit zu vereinbaren. Die größten Hemmnisse sind die fehlende Kinderbetreuung und die zu große Entfernung zum Fortbildungs- und Arbeitsort. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wünschen sich die Polizeibeamtinnen höhere Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeiten, Anerkennung durch Vorgesetzte und Kinderbetreuung. Perspektivisch kann die Empfehlung ausgesprochen werden, zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf Kindertagesstätten in größeren Polizeidienststellen einzurichten.

Die befragten Polizeibeamtinnen erleben emotionale Belastungen und Stressoren in bzw. durch ihren Dienst. Einige nehmen regelmäßig an Supervisionen teil und schildern die Effekte positiv. Supervisionen werden bislang nicht für alle PolizeibeamtInnen angeboten bzw. angenommen. Diesbezüglich wird eine Erweiterung des Angebotes auch für Arbeitsbereiche, in denen bislang keine Angebote bestehen, wie z.B. ESD, VUD, für notwendig erachtet. Auch die Ausweitung von Kollegialer Beratung (KoBeSu) wäre denkbar.

Teilzeitarbeit wird von den befragten Beamtinnen negativ wahrgenommen und ist ein Indiz für Marginalisierung. Es wurden negative Effekte im Bereich der Vorgangsverteilung, der Sonderdienste, der Förderung und der Anerkennung sowie

der Akzeptanz geschildert. Diesbezüglich sollte darauf hingewirkt werden, dass in den Köpfen der Vorgesetzten und Kollegen ein Umdenken erfolgt. Aber wie? Eine einfache Lösung ist nicht erkennbar bzw. disponibel. Denkbar wäre eine Erhöhung der Beschwerdemacht der Teilzeitbeschäftigten oder die Einführung eines Controllings für Teilzeitbeschäftigung.

Schlussfolgernd werden folgende Empfehlungen für die niedersächsische Polizei abstrahiert:

1. Implizierung einer Agenda ‚Gender – und Diversitätsmanagement‘
2. Entwicklung von teilzeitgeeigneten Personalentwicklungsmaßnahmen/ Fortbildungskonzepten
3. Einrichtung von Kindertagesstätten bei Polizeidirektionen/-inspektionen
4. Extension von Supervision und Kollegialer Beratung
5. Förderung von Akzeptanz und Anerkennung der Teilzeitbeschäftigung auf allen Ebenen der Polizei

10.3 Kritische Anmerkungen

Die Frage „Was wünschen Sie sich?“ ist nett, entspricht aber nicht der Realität, das Leben ist eben leider nicht immer ein Wunschkonzert. Wünsche und Empfehlungen auszusprechen ist die eine Sache, die Realisierbarkeit im Hinblick auf Durchführbarkeit, Ressourcen usw. zu betrachten, eine andere. Nichtsdestotrotz ist der Wunsch der Vater des Gedankens und Innovation braucht Visionen. Die Auswertungen sind subjektiv interpretativ und können von Lesern durchaus anders interpretiert werden. Diese Untersuchung vernachlässigt Kontextbedingungen und ist in Teilbereichen oberflächlich. Ferner sind die Ergebnisse nicht repräsentativ und es kann kritisch angemerkt werden, dass die die Durchführung von insgesamt neun Interviews die Abstraktion von „Generalempfehlungen“ grundsätzlich nicht zulässt.

11. Schlussbemerkungen

Sie haben also doch weiter gelesen und Sie gehören offensichtlich zu den Menschen, die nicht glauben, wenn man sich mit einem Thema beschäftigt, entstehen Probleme. Die Polizei ist nach wie vor stark männerdominiert und ob sich diese Strukturen in absehbarer Zeit ändern werden, vermag die Studie nicht zu beurteilen. Eines ist sicher – wir sind auf einem guten Weg, der Weg führte bislang nur in ganz wenigen Fällen nach oben, aber viele „Stolpersteine“ sind beiseite

geräumt, und indem Gedanken des ‚Gender- und Diversitäts-Managements‘ Eingang in die Polizei finden, wird dieser Weg fundamntiert und „gepflastert“. Durch die sukzessive Erhöhung des Frauenanteils wird der Weg breiter werden und es bieten sich auf Seiten der Organisation Mittel/Methoden an, den Frauen den Weg zu erleichtern. Übrigens - auf dem Weg ist „tierisch“ was los. Dort findet sich die Schildkröte, die gepanzert ihren Weg geht, die Wölfin, die bestimmt bald „Leitwölfin“ wird, die Raupe, die sich demnächst zum Schmetterling verpuppt, die Löwin, die auch weiterhin Meinungsbildungsprozesse betreibt, das Känguru, das zum nächsten dienstlichen Sprung ansetzt, die Katze, die sich auf die Versetzung in den Tagesdienst freut und es summt die Biene, die fleißig ihrer Arbeit nachgeht.

Zum Abschluss eine Geschichte, wie sie sich jeden Tag in der niedersächsischen Polizei abspielt: Eine Funkwagenbesatzung wird zu einem Verkehrsunfall gerufen. Sie besteht aus einer Polizeibeamtin und einem Polizisten, die paritätisch arbeiten. Die Polizistin in der Anzeigenaufnahme arbeitet Teilzeit. Einige Polizisten befinden sich in Elternzeit bzw. arbeiten aufgrund von Elternarbeit Teilzeit. Eine Dienstschicht im Einsatz- und Streifendienst wird von einer Polizeibeamtin geleitet. „Männersprüche“ werden erwidert, geschlechtsspezifische Unterschiede werden von den meisten PolizeibeamtInnen akzeptiert und „gewertschätzt“.

Und in einigen Jahren schreiben wir diese Geschichte wieder neu, weil sie sich hoffentlich ‚vielfältig‘ verändert hat.

Literaturverzeichnis

- Albrecht, Codula (1996): Entwicklung des Frauenberufsbildes Polizistin, in: Deutsches Polizeiblatt 3/96, S. 2-5
- Arbeitsgemeinschaft der Innenminister der Bundesländer, Arbeitskreis II (1986): Frauen im Vollzugsdienst der Schutzpolizei. Erfahrungsbericht über Modellversuche bzw. bisherige Verwendung, Hannover, Niedersächsisches Innenministerium
- Arbeitsgemeinschaft der Innenminister der Bundesländer, Arbeitskreis II (1991): Frauen im Vollzugsdienst der Schutzpolizei, Abschließender Erfahrungsbericht an die IMK, Hannover, Niedersächsisches Innenministerium
- Behr, Rafael (2006): Polizeikultur, Routinen – Rituale – Reflexionen. Bausteine zu einer Theorie der Praxis der Polizei, Wiesbaden
- Behr, Rafael (2000): Cop Culture, Der Alltag des Gewaltmonopols, Opladen, 2000
- Behr, Rafael: Polizeiforschung als Kontrolle der Kontrolleure? (2003) in: Herrnkind Martin/Scheerer, Sebastian (Hg.), Die Polizei als Organisation mit Gewaltlizenz, Hamburg Studien zur Kriminologie und Kriminalpolitik, Band 31, S. 221 – 259
- Behr, Rafael (2004): Frauen in der Polizei, Eine soziologische Kurzbetrachtung, in: Kenkmann/Spieker (Hg): 100 Jahre Frauen in der deutschen Polizei, S. 96-100
- Bendl Regine/Hanappi-Egger, Edeltraud/Hofmann Roswitha (2006): Agenda Diversität - Gender- und Diversitätsmanagement in Wissenschaft und Praxis, München und Mering
- Blum, Bettina (2004): Zwischen „Mütterlichkeit“ und Männerersatz: 100 Jahre Frauen in der deutschen Polizei, in: Kenkmann/Spieker (Hg): 100 Jahre Frauen in der deutschen Polizei, S.23-86
- Gabbert, Katrin (2007): Gleichstellung – zu Befehl! Der Wandel der Geschlechterverhältnisse im US-Militär
- GemiNi, Broschüre der Niedersächsischen Ministerin für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit, Grundlagen und Beispiele
- Gitzi, Andrea/Köllen, Thomas (2006): Die Rolle von Partizipation im Diversity Management: eine Praxisanalyse, in: Agenda Diversität: Gender- und Diversitätsmanagement in Wissenschaft und Praxis, S. 25-27
- Feltes, Thomas (1997): Alltagskriminalität, Verbrechensfurcht und Polizei, Bemerkungen zur aktuellen kriminal- und polizeipolitischen Lage in Deutschland, in: Krim 1997, S. 538 – 547
- Feltes, Thomas (2007): Polizeiwissenschaft in Deutschland? „Was es nicht alles gibt...“, in: Polizei & Wissenschaft, Heft 4
- Flick, Uwe (2007): Qualitative Sozialforschung, Eine Einführung, Rowohlt

- Flocke, Gertraud (1996): Frauen in der Polizei – Bestandsaufnahme, in: Deutsches Polizeiblatt 3/96, S. 5-8
- Franzke, Bettina (2003): Bilder einer neuen, bunten Polizei, Vielfalt leben und bewältigen durch vielfältig sein, in: Herrnkind Martin/Scheerer, Sebastian (Hg.), Die Polizei als Organisation mit Gewaltlizenz, Hamburger Studien zur Kriminologie und Kriminalpolitik, Band 31, S. 293 - 339
- Franzke, Bettina (1997): Was Polizisten über Polizistinnen denken: Ein Beitrag zur geschlechterspezifischen Polizeiforschung, Bielefeld
- Franzke, Bettina/Wiese, Birgit (1997): Emotionale Frauen – Coole Männer? Vom geschlechtsspezifischen Umgang mit emotionalen Belastungen im polizeilichen Alltag, in Kriminalistik 7/97, S. 507 - 513
- Fuchs-Heinritz, Werner/Lautmann, Rüdiger/Rammstedt, Otthein/Wienold, Hanns (Hrsg.) (2007): Lexikon zur Soziologie, 4. Aufl., Wiesbaden
- Gintzel, Ute (1996): Frauen und Männer in der Polizei, in: Deutsches Polizeiblatt 3/96, S. 19-21
- Hermanutz, Max / Ludwig, Christiane / Schmalzl, Hans Peter (1996): Moderne Polizeipsychologie in Schlüsselbegriffen, Stuttgart u.a.
- Holdaway, Simon/Parker, Sharon W. (1998): "policing women police: Uniform patrol, promotion and representation in: British Journal of Criminology, Vol. 38, No. 1
- Jakobi, Sabine/Telser, Christine: Zwischen Familie und Beruf (2002): Lebensentwürfe von Frauen und Männern in der Polizei, in: Schriftenreihe der Polizei-FührungsAkademie 2/2002
- Kahmann, Jürgen (2007): Stressbewältigung von Polizeibeamten beim Überbringen einer Todesnachricht, Polizei & Wissenschaft, Frankfurt
- Kanter, Rosabeth Moss (1977): Men and women of the corporation, New York
- Klein, Christine (1999): Frauen in der Polizei, in: Unbequem 38/99, S. 6-8
- Lamnek, Siegfried (2005): Qualitative Sozialforschung, 4. Aufl., Weinheim
- Leymann, Heinz (1997): Mobbing, Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, Reinbek
- Liebl, Karlhans/Ohlemacher, Thomas (Hg.) (2000): Empirische Polizeiforschung, Interdisziplinäre Perspektiven in einem sich entwickelnden Forschungsfeld, Herbolzheim
- Liebl, Karlhaus in: Reichertz, Jo/ Schröer, Norbert (Hrsg.) (2003): Hermeneutische Polizeiforschung, Studien zur
- Mayring, Philipp (2002): Einführung in die Qualitative Sozialforschung, 5. Aufl., Weinheim, Basel
- Kloweit-Hermann, Manfred (2005): Gender Mainstreaming, Alle anders – alle gleich, Frauen und Männer im Berufsfeld Polizei, Marburg

- Meyer-Renschhausen, Elisabeth (1983): Der Männerhass der Polizeimatrone, *Courage*, 8. Jahrgang, 7/1983, S. 42 ff
- Müller, Ursula/Müller-Franke, Waltraud/Pfeil, Patricia/Wilz, Sylvia M. (2002): „Polizei und Gender – Genese, Stand und Perspektiven des DFG-Forschungsprojektes „Geschlechterkonstruktionen im sozialen Wandel am Beispiel der Polizei.“ In: Schriftenreihe der Polizei-Führungsakademie 2/2002: Frauen in der Polizei, S. 42-72
- Müller, Ursula/Müller-Franke, Waltraud/Pfeil, Patricia/Wilz, Sylvia (2004): Alles eine Frage der Zeit? Zur Situation von Frauen und Männern in der Polizei, TEXTE-Reihe der Fachhochschule Villingen-Schwenningen
- Müller-Franke, Waltraud (1996): Frauen in der Polizei – Maskottchen oder Partnerinnen? in: *Neue Kriminalpolitik* 8. Jg. 4/96, S. 38-42
- Müller-Franke, Waltraud/Steiner, Walter (Hrsg.) (1996): Frauen in der Polizei, Seminarbericht, TEXTE-Reihe der Fachhochschule Villingen-Schwenningen, Nr. 12
- Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz, NGG, in Kraft getreten am 1.7.1994
- Nienhaus, Ursula (1999): „Nicht für eine Führungsposition geeignet ...“ Josephine Erkens und die Anfänge weiblicher Polizei in Deutschland 1923 -1933, Münster
- Ohlemacher, Thomas (2003): Diesseits von *für* und *über*? Verstehende Polizeiforschung verstehen. Kommentar zu Jo Reichertz und Norbert Schröer: „Hermeneutisch-wissenssoziologische Polizeiforschung“ in: Reichertz, Jo/Schröer, Norbert (Hrsg.), *Hermeneutische Polizeiforschung*, Opladen,
- Ohlemacher, Thomas (1999): Empirische Polizeiforschung in der Bundesrepublik Deutschland – Versuch einer Bestandsaufnahme -, Forschungsbericht Nr. 75, KFN, Hannover
- Ohlemacher, Thomas, u.a. (2002): Polizei im Wandel – Abschlussbericht der standardisierten Befragung der Vollzugsbeamtinnen und –beamten der niedersächsischen Polizei 2001 sowie erste Ergebnisse der Gruppendiskussion 2002. Hannover, Forschungsbericht Nr. 87 des Kriminologischen Forschungsinstitutes Niedersachsen (KFN);
- Ohlemacher, Thomas/Mensching, Anja/Werner, Jochen-Thomas (Hrsg.) (2007): Polizei im Wandel? Organisationskultur(en) und Organisationsreform, Schriften zur empirischen Polizeiforschung, Band 6
- Reichertz, Jo (1992): „Wenn ich auftauche, verschwinden alle!“ Erste Begegnung mit dem Forschungsfeld „Kriminalpolizei in: Reichertz, Jo/Schröer, Norbert (Hg.): *Polizei vor Ort. Studien zur empirischen Polizeiforschung*, Stuttgart
- Reichertz, Jo/Schröer, Norbert (Hrsg.) (2003): *Hermeneutische Polizeiforschung*, Opladen

- Rothfuss, Uli M. Sc. (Hrsg) (2001): Der Polizeibeamte – anders als andere Menschen? Über die „Soziologie des Berufes eines Polizeibeamten“, TEXTE-Reihe der Fachhochschule Villingen-Schwenningen, Nr. 29 (2001)
- Schlee, Jörg (2004): Kollegiale Beratung und Supervision für pädagogische Berufe, Kohlhammer
- Schmid, Sonja (1995): „Polizei heute/Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit im Vollzugsdienst, Konstanz
- Schwind, Hans-Dieter (2007): Kriminologie, Eine praxisorientierte Einführung mit Beispielen, 17. Aufl., Heidelberg
- Stock, Jürgen (2000): Lässt die Kriminologie Platz für die Polizeiwissenschaft? Anmerkungen zum Verhältnis einer Polizeiwissenschaft in Gründung zur Kriminologie, in: Schriftenreihe der PFA, S. 105, 106.
- Völschow, Yvette (2007): „Kollegiale Beratung und Supervision“im Polizeidienst, Evaluation des Verfahrens auf seine Wirksamkeit für junge Polizeibeamte beim Übergang vom Studium in den Vollzugsdienst, Abschlussbericht des gleichnamigen vom 01.01. - 31.12.06 durch die Forschungskommission der Niedersächsischen Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Hildesheim (FHVR) geförderten Projektes
- Waldapfel, Bettina (1999): Mit vollem Einsatz, Eine Polizistin im Männerberuf, Frankfurt/Main,
- Walter, Bernd (1999): Frauen in Uniform – Oder: Die Schwierigkeit, eine Männerdomäne zu stürmen, in: Die Polizei 12/99, S. 356-360
- Weiner, Sabine (2004): „100 Jahre Frauen in der Polizei“, Leitthemenstudium der FHVR Hildesheim, nicht veröffentlicht
- Wiegel, Eva Maria (1991): Schutzfrau in der Männerwelt, in: Deutsche Polizei 4/1991, S. 4-8
- Wiegel, Eva Maria (1992): Ein langer Weg zur Gleichberechtigung, in: Deutsche Polizei 2/1992, S. 14-21
- Wieking, Friederike(1958): Die Entwicklung der weiblichen Kriminalpolizei in Deutschland, Lübeck
- Werdes, Bärbel (2004): Frauen in der Polizei – die besseren Polizisten? in: Kenkmann/Spieker (Hg): 100 Jahre Frauen in der deutschen Polizei, S. 89-95
- Wilde, Annett/Rustemeyer, Ruth (2007): Frauen in der Polizei: Chancen und Barrieren in einer männlichen Organisation, in: Ohlemacher, Thomas/Mensching, Anja/Werner, Jochen-Thomas (Hrsg.): Empirische Polizeiforschung VIII: Polizei im Wandel? Organisationskultur(en) und Organisationsreform, Schriften zur empirischen Polizeiforschung, Band 6

- Wilz, Sylvia M. (2005): „Nicht genügend kann davor gewarnt werden ...“ – Männer und Frauen bei der Polizei: Fakten und Diskurse, in: Frauen im Militär, Empirische Befunde und Perspektiven zur Integration von Frauen in die Streitkräfte, Wiesbaden, S. 157-172
- Wilz, Sylvia M. (2002): Organisation und Geschlecht: strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen, Opladen
- Wilz, Sylvia M. (2005): Wissen, Kompetenz und Geschlechterdifferenz – aktuelle Befunde aus Polizei und Versicherungswirtschaft, in: Funder, Maria u.a. (Hg.) Jenseits der Geschlechterdifferenz? Geschlechterverhältnisse in Informations- und Wissensgesellschaften
- Wilz, Sylvia M. (2003): Polizei und ‚Gender‘ Bilder von Männern, Frauen und Polizei, in: Herrnkind Martin/Scheerer, Sebastian (Hg.), Die Polizei als Organisation mit Gewaltlizenz, Hamburg Studien zur Kriminologie und Kriminalpolitik, Band 31, S. 195 – 219
- Wimber, Hubert (2004): Zur Frage: Was hat sich in der deutschen Polizei am meisten verändert, seitdem es Frauen im Polizeivollzugsdienst gibt? In: Kenkmann/Spieker (Hg): 100 Jahre Frauen in der deutschen Polizei, S.101-102
- Wirrer, Rita (2002): „Weibliche“ Identitätssuche in einer „männlichen“ Organisation: Der lange Weg zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Polizei, in: Schriftenreihe der Polizei-Führungs-Akademie 2/2002, S. 7-41

Anhang A - Interviewleitfaden

Dieser Leitfaden gilt nur als „Hilfestellung“, die Interviews sollten möglichst unstrukturiert durchgeführt werden.

I. Begrüßung/Vorgespräch

II. Fragen

1. Wie ist es Ihnen in der Polizei ergangen?
2. Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?
Welche Ereignisse haben Sie geprägt?
3. Wie fühlen Sie sich in Ihrem Arbeitsbereich?
Wie waren die Erwartungen der männlichen Kollegen an Sie?
4. Nehmen Sie bestimmte Männer- und Frauenbereiche in der Polizei wahr?
Welche?
5. Wurden Sie von Ihren Vorgesetzten gefördert?
6. Was hat ihre Karriere behindert/erschwert?
7. Wie haben sie Familie und Beruf vereinbart?
8. Was raten Sie weiblichen Berufanfängerinnen von heute?
9. Fühlen Sie sich in die Polizei integriert?
Weshalb?
Woran stellen Sie das für sich fest oder auch nicht?
10. Gibt es Seminare o.ä., die für sie hilfreich waren?
11. Was wünschen Sie sich für die Zukunft vom Vorgesetzten, Dienstherrn oder der Politik?

III. Danksagung/Verabschiedung

Anhang B, Gedächtnisprotokoll Prä-Interview vom 24.08.07, Frau Ring

Wahrgenommene Probleme

Frau Ring hat in den vergangenen Jahren Ablehnung erfahren, indem sie sich z.B. auf eine Stelle beworben hat und bei Antritt in der neuen Dienststelle schwanger war. Die Kollegen haben sie „geschnitten und ausgegrenzt“. Als Frau Ring nach einigen Jahren wieder in den Dienst zurückkehrte, hatte sie das Empfinden, dass man ihr immer noch übel nahm, dass sie ein Kind bekommen hatte, und sie fühlte sich auch nach Jahren noch nicht heimisch im Kollegenkreis. Sie hat sich mehrfach zur Kinderbetreuung beurlauben lassen und hat diesbezüglich Ablehnung und Ausgrenzung erfahren. Als sie während der Beurlaubung befördert wurde, haben mehrere Kollegen geäußert, dass die Akzeptanz diesbezüglich nicht besteht.

Erwartungen

Frau Ring hat es so empfunden, dass bei der Schutzpolizei keine höheren Erwartungen an sie gestellt wurden. Später bei der Kriminalpolizei waren/sind die Erwartungen hoch, da sie Teilzeit arbeitet und man von ihr erwartet, dass sie Sonderdienste/Feiertagsdienst genauso wie alle anderen Kollegen, die Vollzeit arbeiten, absolviert.

Förderung

Frau Ring wurde aufgrund ihrer Beurlaubungen (insgesamt über 5 Jahre) nicht gefördert.

Rat an junge Polizeibeamtinnen

Frau Ring rät den jungen Polizistinnen, dass sie so selbstbewusst, wie sie sie auch größtenteils wahrnimmt, ihre Frau stehen und sich im Dienst behaupten.

Wunsch

Frau Ring wünscht sich, dass sie beteiligt wird, wenn personelle Entscheidungen getroffen werden. Sie fühlt sich jetzt in ihrem Arbeitsfeld wohl und auch in das Team, in dem sie arbeitet, integriert. Auf der Dienststelle fühlt sie sich insgesamt nicht integriert, weil sie nicht feststellt, dass sie als gleichberechtigte Kollegin behandelt wird. Sie empfindet sich als Teilzeitkraft als Mitarbeiterin zweiter Klasse.

Verwendung

Stereotype Verwendung stellt Frau Ring fest, indem sie in den letzten Jahren im Jugendbereich gearbeitet hat und jetzt im Bereich „häusliche Gewalt“ eingesetzt ist. Frau Ring wurde bei der Entscheidung für den Arbeitsbereich nicht beteiligt.

Anhang B, Interview 1, Frau Schulze¹⁵²
04.09.07, Beginn 11.07 Uhr

1 *Ich möchte von dir wissen, mit welchen Erwartungen du zur Schutzpolizei*
2 *gegangen bist.*

3 Ich bin mit der Erwartung zur Schutzpolizei gegangen, möglichst frei und
4 eigenverantwortlich arbeiten zu können, ohne dass ich immer nur an ein Büro
5 oder an einen ganz bestimmten Arbeitsplatz gebunden bin, sondern dass ich
6 das also auch wechseln kann und ich wollte eben nicht irgendwo bei einer
7 Versicherung oder bei einer Bank arbeiten, wo ich hinter einer Glasscheibe
8 sitze mit zehn anderen Kollegen und mein Chef oder Arbeitsleiter alles
9 beobachtet, sondern ich wollte halt frei und eigenverantwortlich arbeiten.

10 *Ist das für dich eingetreten?*

11 Von meinem Arbeits- und Tätigkeitsfeld schon, ja, ich muss mich natürlich an
12 gewisse Richtlinien halten, aber im Grunde genommen kann ich frei arbeiten,
13 wie ich das möchte und draußen auch frei entscheiden.

14 *Wie ist es dir bei der Polizei ergangen?*

15 Dienstlich ist es mir eigentlich ganz gut ergangen, privat, oder wie ich mich
16 dabei gefühlt habe, ist eine andere Geschichte, ich bin ja eine der ersten
17 Frauen bei der Polizei gewesen und ich muss sagen, es war ein steiniger
18 Weg, weil ich doch eben vermehrt immer wieder auf Ablehnung gestoßen
19 bin aufgrund meines Geschlechtes.

20 *Worin hat sich das geäußert?*

21 Zum Beispiel meine erste Begebenheit, mein erster Tag Einzeldienst während
22 meiner Ausbildung im Praktikum beim [...] ¹⁵³ in Hannover. Als ich da meinen
23 ersten Tag hatte, hat sich mein Dienstabteilungsleiter bei mir vorgestellt und
24 hat dann gesagt: „Damit Sie gleich Bescheid wissen, ich habe was gegen
25 Frauen bei der Polizei. Sie haben hier meines Erachtens nichts zu suchen. Sie
26 stören den Dienstbetrieb. Gehen Sie mir aus dem Weg und da hinten ist der
27 Aufenthaltsraum.“

28 *Und wie ging `s dann weiter?*

29 Also, dienstlich war das im Grunde genommen in Ordnung, also ich habe die
30 gleiche Ausbildung gemacht wie meine Kollegen auch, aber es waren eben
31 auch so Dinge, wie zum Beispiel: „Fahrt mal mit ihr auf den
32 Verkehrsübungsplatz, mal gucken, ob sie überhaupt Auto fahren kann“, ob-
33 wohl ich damals Führerscheininhaber war und selber mit dem Auto zum Dienst
34 gefahren bin. Und das hat sich erst mit der Zeit gelegt, obwohl ich in den
35 ganzen 25 Jahren, auch in den letzten 10 Jahren, immer auch mal wieder auf
36 Kollegen getroffen bin, vor allen Dingen auf jüngere Kollegen getroffen bin, die
37 der Meinung sind, Frauen haben bei der Polizei nichts zu suchen.

38 *Worin äußert sich das?*

39 In ganz offener Ablehnung zum Beispiel, dass sie einfach mit Frauen nicht
40 rausfahren oder die jüngeren Kollegen oder Kollegen im Einsatzbereich sagen
41 einem das direkt ins Gesicht „Mit dir fahre ich nicht raus“ oder sich ruckizucki
42 alle anderen Kollegen schon mal verabredet haben, das sie zusammen
43 rausfahren. Das ist ja anders, als wenn man in irgendeinem Fachkommissariat
44 in einem Büro für sich selber arbeitet, als wenn man in einem Team arbeiten

¹⁵² Name geändert

¹⁵³ aus Anonymisierungsgründen entfernt

45 muss, aber es ist dann natürlich über die Jahre deutlich besser geworden,
46 ohne Zweifel.

47 *Und kannst du vielleicht noch Begebenheiten nennen, die dich geprägt*
48 *haben?*

49 In Bezug auf Ablehnung war es zum Beispiel so, nachdem ich Jahre schon im
50 ESD war, bestimmt 10 Jahre, als ich dann die Aufstiegsausbildung gemacht
51 habe, und ich meinen letzten Tag hatte und ich mich von meinen Kollegen
52 verabschiedet habe, mit denen ich eigentlich gut ausgekommen bin, ist
53 damals auch ein Kollegen zu mir gekommen und hat gesagt „Na, [...]“¹⁵⁴, es war
54 ja so ganz nett mit dir, ich wünsche dir viel Glück, aber ich sag dir eins, du
55 brauchst danach nicht wiederkommen, weil `ne Frau als Vorgesetzte werde ich
56 nicht akzeptieren“.

57 *Und wie war das dann, als du zurückgekommen bist?*

58 Als ich zurückgekommen bin, als Vorgesetzte, das hat es direkt nicht gegeben,
59 weil ja mittendrin die Polizeireform gekommen ist. Ich wollte ja eigentlich
60 Vorgesetzte werden, ich wollte Dienstabteilungsleiterin werden, die ganzen
61 Jahre auch und mittendrin kam dann die Reform und jeder ist als
62 Sachbearbeiter wieder zurückgegangen.

63 *Hat sich als Polizeikommissarin was verändert?*

64 So direkt eigentlich nicht, kann ich so nicht sagen, zum einen, weil ich ja nicht
65 Vorgesetzte bin und zum anderen, weil im Laufe der Zeit immer mehr Frauen
66 auch gekommen sind und ich denke, solange man keine konkrete Bedrohung
67 für die Kollegen ist, in Bezug auf Karriere, ist das auch in Ordnung.

68 *Hast du dich persönlich durch den Polizeidienst verändert?*

69 Klar, man wird härter, man wird „abgebuffter“, in meinem Fall ist es natürlich
70 auch noch so, dass ich mit `nem Kollegen verheiratet bin, was ja innerhalb der
71 Polizei ganz häufig vorkommt, weil ja beide oft im Schichtdienst sind und sich
72 dann da auch kennen lernen. Daher haben wir schon auch zuhause einen
73 relativ harten „Kommandoton“ drauf, was uns selbst gar nicht auffällt, aber von
74 Freunden und Bekannten gesagt wird: „Bei Euch herrscht aber ein rauer Ton“,
75 obwohl wir das selbst gar nicht so empfinden. Aber es ist ja eben so, durch
76 den Dienst, das mag bei einem Ermittlungsbeamten noch anders sein, bei uns
77 ist es ja eben so, dass wir ad hoc im Einsatz- und Streifendienst zu
78 irgendwelchen Situationen gerufen werden, die Situation erkennen müssen,
79 ein Ziel, eine Lösung finden müssen und dann ansagen, in welche Richtung
80 der Zug in diesem Moment abfährt. Und dann diskutiere ich das auch nicht
81 mehr, und das ist natürlich manchmal zuhause auch so.

82 *Wie hast du auf Ablehnung durch Kollegen reagiert?*

83 In ganz jungen Jahren habe ich versucht, „mit den Wölfen mitzuheulen“ und
84 möglichst ... möglichst ... ja, genauso burschikos zu sein, also wenn es um
85 dumme Sprüche oder so was ging oder um schmutzige Witze zu erzählen hat
86 man versucht, noch härter zu sein als die Kollegen selber, noch männlicher zu
87 sein als ein Mann, was im Nachhinein ein Fehler ist, also das ist es einfach
88 nicht. Und Frauen sollten auch Frauen bleiben. Das kann man aber auch erst
89 machen indem man älter wird und dann irgendwann weiß, was ich kann und
90 was ich nicht kann und damit auch leben kann. Wenn man jung ist, versucht
91 man ja irgendwo Anerkennung zu bekommen. Dienstlich war es auf jeden Fall
92 so, dass ich mir nie nachsagen lassen wollte, so nach dem Motto „Sie ist die
93 Zierde der Dienststelle“, sondern dass ich immer den ersten Einsatz

¹⁵⁴ aus Anonymisierungsgründen entfernt

94 genommen habe. Normalerweise ist es im Team so - ein Einsatz ich, ein
95 Einsatz du, es wird immer abgewechselt und für mich war es immer: Der erste
96 Einsatz ist immer meiner. Das ist heute immer noch so und ich werde heute
97 auch immer noch drei Anzeigen mehr aufnehmen als meine Kollegen, um mir
98 nicht nachsagen zu lassen, die kommt ja nicht in die Hufe, die kommt nicht in
99 Schweiß. Da muss man schon an sich selbst `ne hohe Anforderung stellen,
100 ansonsten wird man da auch gnadenlos aussortiert bei den Kollegen.
101 *Nimmst du bestimmte Frauen- und Männerbereiche wahr in der Polizei?*
102 *Arbeitsfelder?*
103 Nicht unbedingt. Also jetzt so ad hoc würde ich das nicht sagen. Im
104 Schichtdienst gibt es sowohl Frauen als auch Männer, obwohl wenn ich das
105 jetzt auf die gesamten 25 Jahre reflektiere, ist es schon so, dass ich eine der
106 wenigen Frauen bin, die bei der Schutzpolizei geblieben sind. Die Masse der
107 Frauen, ich sag mal pauschal 80%, wechselt zur Kripo, aber ansonsten denke
108 ich, dass die Tätigkeiten eigentlich alle machen können. Ich könnte mir
109 vorstellen, wenn der Anteil überproportional wächst, also wenn ich jetzt zu
110 viele Frauen in den Hundertschaften, in den Bereitschaftspolizeien habe, und
111 die dann in geschlossene Einsätze müssen, nach Gorleben oder so, und ich
112 hab dann 80% Frauen oder so stecken, dann halte ich das für schlecht. Aber
113 im Grunde genommen, alle Fachkommissariatsbereiche oder auch den
114 Einsatz- und Streifendienst können Frauen genauso gut machen wie Männer.
115 Da sehe ich keinen Unterschied und auch keinen Aufgabenbereich, der jetzt
116 speziell nur für Frauen oder nur für Männer wäre. Das einzige wäre, wenn ich
117 jetzt an ein 4. Fachkommissariat denke, Staatsschutz, oder im Bereich Kurden
118 arbeite, habe ich es als Frau vermutlich schwieriger, aufgrund der kulturellen
119 Abstammung, da überhaupt Fuß zu fassen. Das ist für Männer dann vielleicht
120 einfacher, aber ansonsten können alle Arbeitsbereiche sowohl von Männern
121 als auch von Frauen abgearbeitet werden, obwohl es in der Realität nicht
122 stattfindet.
123 *Wurdest du von deinen Vorgesetzten gefördert?*
124 Von meinem Vorgesetzten wurde ich in der Hinsicht gefördert, dass er quasi
125 immer darauf gedrängt hat, dass ich mich in den gehobenen Dienst bewerben
126 sollte und er auch wirklich ein bisschen gedrängelt hat, das muss man schon
127 sagen, nach dem Motto: „Entweder Sie schreiben jetzt die Bewerbung, oder
128 ich schreibe sie für Sie“. Und ich habe mich dann auch beworben und es hat
129 ja auch alles gut geklappt.
130 *Wie hast du Familie und Beruf vereinbart?*
131 In dem Moment, wo die Familie kommt, ist es das Ende der Karriere, das ist
132 einfach so, das muss ich für mich so sehen. Ich habe ja mein Kind erst nach
133 dem Studium bekommen, vorher wäre das gar nicht möglich gewesen, weil ich
134 habe ja den langen Weg genommen, ich habe als Realschüler angefangen,
135 d.h. ich musste die Fachhochschulreife erst nacherwerben und das hieß für
136 mich damals für ein ganzes Jahr nach Hann. Münden zu gehen und ich hätte,
137 wenn ich damals Kinder gehabt hätte, nicht einfach ein Jahr von zuhause
138 weggehen können, geschweige denn noch das Studium hintendran zu hängen
139 und Familie und Kinder kamen danach, was im Endeffekt für mich bedeutete,
140 ich konnte in meiner Karriere nicht weiter machen, weil ich hätte nicht
141 Verwendungsbreite erfüllen können, so wie meine Kollegen, die dann in
142 andere Pl'en oder zur Behörde wechseln alle halbe Jahre. Das hätte ich mit
143 einem Kleinkind nicht machen können, das kann ich ja nicht alleine zuhause
144 lassen. Von daher musste ich mich schon entscheiden. Ich habe schon relativ

145 früh wieder angefangen zu arbeiten, also mein Kind war 8 Monate alt, als ich
146 wieder angefangen habe zu arbeiten und das ging durch den Schichtdienst,
147 also ich konnte durch die Flexibilität der Dienststelle, das muss man ganz
148 deutlich sagen, kann ich gut Familie und Dienst vereinbaren, da wo ich jetzt
149 bin und alle meine Kolleginnen auch. Ich denke, dass es keinen Betrieb gibt,
150 wo Frauen so flexibel arbeiten können wie bei der Polizei. Wo manche sagen:
151 „Ich komme nur nachts“, andere sagen: „Ich komme nur am Wochenende“,
151 andere sagen: „Ich komme nur morgens“, also Polizei findet ja vierundzwanzig
152 Stunden am Tag statt, das denke ich, dass es ein deutlicher Vorteil ist, aber
153 Karriere kann man dann nicht mehr machen, weil ich einfach mit meinen
154 40-Stunden-Kollegen nicht in Konkurrenz treten kann und auch wenn in jeder
155 Ausschreibung oder Dienstpostenausschreibung drinsteht „Teilzeitkräfte oder
156 Frauen werden gefördert“, dann wird es einen Grund geben, warum ich bei
157 gleicher Wertigkeit nicht so gut sein kann wie mein Kollege. Und ich selber
158 habe mal ein $\frac{3}{4}$ Jahr eine Dienstabteilung stellvertretend geleitet und ich muss
159 auch sagen, dass ich selber vermutlich ähnlich entscheiden würde, weil ich
160 der Meinung bin, dass es meinen Nachgeordneten gegenüber ungerecht ist,
161 wenn ich nicht immer da bin, wenn ich uninformiert bin, wenn ich sowohl gute
162 als auch schlechte Arbeit meiner Kollegen nicht mitbekomme, weil ich nur $\frac{1}{2}$
163 oder $\frac{3}{4}$ anwesend bin. Das würde ich auch als Nachgeordneter als Nachteil
164 empfinden, wenn mein Chef nie da wäre und ich würde mich vermutlich auch
165 für `ne Vollzeitkraft entscheiden, das muss ich einfach so hinnehmen.
166 *Hast du an Förderprogrammen teilgenommen?*
167 Nach der Ausbildung zum gehobenen Dienst habe ich [...] es gibt ja Mentoring
168 bei der Polizei, um Frauen vermehrt in Führungspositionen bringen zu können
169 oder ihnen den Weg zu erschließen und da gibt es vorweg ein Seminar, das
170 heißt „Entwicklung der persönlichen Fähigkeiten und Selbstverwirklichung“
171 oder irgendwie so. Habe ich gemacht und habe aber festgestellt, dass das
172 nicht notwendig ist. Ich finde, wenn eine Frau Karriere machen will und kann
173 aufgrund ihrer persönlichen Umstände, braucht sie kein Mentoring. Dieses
174 Mentoring ist meiner Meinung nach ein schöner Schein, der gewahrt werden
175 soll, um offenkundig zu machen „Wir haben ja etwas gemacht, um die Frauen
176 zu fördern“. Fakt ist, wenn man eine Familie hat und für Kinder auch
177 verantwortlich ist, kann man einfach nicht permanent von zuhause weg sein.
178 Das ist einfach so. Es sei denn, man hat jetzt `nen Hausmann zuhause oder
179 so, der diese Stelle nehmen würde, aber ich kann ja Kinder zuhause nicht
180 einfach in den Schrank stellen und ich kann nicht so Karriere machen, wenn
181 ich Kinder habe, zumindest nicht, wenn ich kleine Kinder habe, also in den
182 ersten zehn Jahren einer Kindheit muss zumindest einer von beiden ja immer
183 mal zuhause sein, weil die kann man ja nicht alleine lassen. Und dafür
184 brauche ich kein Mentoringprogramm, was mir erschließt, wie Vernetzungen
185 funktionieren oder wie PI-Leiter untereinander arbeiten und wie
186 Besprechungen laufen. Das kann `ne Frau genauso gut wie ein Mann und
187 wenn sie das wollte und die Zeit hätte, würde sie das auch machen, dafür
188 braucht sie kein Mentoring.
189 *Gibt es andere Seminare, die dir hilfreich waren, die dir geholfen haben in der*
190 *Vereinbarkeit von Familie und Beruf?*
191 Zum einen natürlich ganz persönlich so Rhetorikseminare oder
192 Moderationsseminare, dass, wenn man denn mal in die Bedrouillie kommt,
193 irgendwo auch mal was vorbereiten zu müssen, präsentieren zu müssen, dass
194 man solche Sachen dann ziemlich selbstsicher über die Bühne bringt, also für

195 einen persönlich schon ganz schön. Was ich insgesamt gut fand, hier in der
196 ehemaligen Bezirksregierung gab's mal
197 Wiedereingliederungsseminare für Frauen, wenn Du speziell auf Familie und
198 Beruf ansprichst, wo das extra ins Leben gerufen wurde, dass alle Frauen, die
199 sich in Beurlaubung befinden, oder längerfristig in Mutterschaft sind oder auch
200 in Elternzeit sind, dass die wiedereingegliedert werden, dass die ihre Kinder
201 mitbringen konnten, dass man extra Programme aufgestellt hat, um solche
202 Frauen wiedereinzugliedern. Da läuft total viel. Es ist ja auch so, dass der
203 Arbeitgeber total daran interessiert ist, die Frauen, die er ausgebildet hat,
204 wieder zur Arbeit zu bringen und nicht schlafendes Potential zuhause zu
205 haben. Also ich denke, dass da in der Hinsicht schon viel gemacht wird für die
206 Frauen.

207 *Nimmst du einen Organisationswandel durch eine quantitativ veränderte*
208 *Geschlechtsrelation wahr? Also durch die Mehrzahl an weiblichen*
209 *Bediensteten?*

210 In den Strukturen nicht, im menschlichen Miteinander schon. Ich denke schon,
211 dass die Frauen der Polizei gut getan haben und ich denke auch schon, dass
212 es für die Arbeit positiv ist und dass sich Männer und Frauen, weil sie eben
213 unterschiedlich sind, super ergänzen können in ihrer Arbeit auch mit dem
214 Bürger. Es gibt ja Situationen, wo ein Mann manchmal mit dem polizeilichen
215 Gegenüber besser auskommt und es gibt auch Situationen, wo eine Frau
216 besser auskommt. Ich finde, da sollte man nicht pauschalisieren, man kann
217 jetzt nicht sagen, Frauen machen am besten Jugendarbeit oder so, so'n
218 Kindergen haben ja auch nicht alle. Viele Männer können besser mit kleinen
219 Kindern umgehen als manche Frau. Aber habe ich nach dem Nachdienst
220 einen angetrunkenen Mann, kann ich den besser händeln als Frau, mich eher
221 auf sein Niveau begeben, als wenn ich als Mann daher komme und eine
222 potentielle Bedrohung für den darstelle. Und wenn ich als Frau irgendwo bin,
223 als Bürger, als Opfer, wie auch immer, und versuche, dem Kollegen noch
224 schöne Augen zu machen, dann kann der damit vielleicht besser umgehen,
225 als wenn da `ne Frau kommt. Also ich finde, man soll sich da einfach
226 ergänzen, das Beste aus beiden rausziehen.

227 *Was würdest du weiblichen Berufsanfängern heute raten?*

228 Erstmal würde ich sie beglückwünschen zur Berufswahl und ich denke, dass
229 sie es gut getroffen haben, und was würde ich ihnen raten? Ich würde ihnen
230 raten, Frau zu bleiben. Und nicht versuchen zu wollen, der bessere Mann zu
231 werden.

232 *Aufgrund deiner Erfahrung?*

233 Ja. Das hat sich aber auch heute gewandelt. Das ist heute nicht mehr so wie
234 es früher war. Also die ersten Einstellungslehrgänge, da hat man ja gesagt,
235 das sind so Mannweiber. Das war auch so. Die haben versucht, besonders
236 hart zu sein, um zu zeigen, dass sie taff sind und dass sie auch Kerle sind.
237 Das ist heute nicht mehr so.

238 *Also die jungen Frauen nimmst du nicht so wahr?*

239 Nein, die nehme ich heute nicht mehr so wahr. Wir waren aber auch 16, 17
240 Jahre alt und die heute mit Abitur sind halt Anfang 20 und älter und das ist
241 schon ein ganz anderer Anfang.

242 *Wenn du dir von deinem Dienstherrn, von deinem Vorgesetzten oder von der*
243 *Politik etwas wünschen dürftest: Was würdest du dir wünschen, was sollte*
244 *sich verändern?*

245 Innerhalb der Polizei habe ich eigentlich alles. Dass ich nicht Karriere machen
246 kann, liegt ja an meiner Person, da kann die Polizei nicht für. Im Grunde
247 genommen geht's uns Frauen ja hier gut mit all unseren Möglichkeiten, die wir
248 haben, und Polizei kann so vielfältig sein. Da hätte ich ganz andere Dinge an
249 die Justiz, aber bei der Polizei bin ich eigentlich zufrieden.

250 *Fühlst du dich persönlich integriert?*

251 Jein. Erstens bin ich eine Frau und ich bin kein Mann. Ich arbeite in einem
252 Anteil, weiß ich nicht, wie groß unser Anteil ist, vielleicht 15 oder 20%. Ich bin
253 kein Mann, und wenn ich mit drei Männern zusammen stehe, werde ich immer
254 noch eine Frau sein. Ich bin einfach anders. Punkt. Und ich bin Teilzeitkraft,
255 ich bin nur 30 Stunden da. Dann kann ich nicht so integriert sein, als wäre ich
256 40 Stunden da. Das macht auch noch mal `nen Unterschied. Also wenn ich
257 als einzige ein anderes Geschlecht habe, ohne, dass ich das jetzt negativ
258 darstellen will, damit muss man sich einfach abfinden, wenn ich eine Frau mit
259 zehn Männern bin, bin ich kein Mann und wäre der elfte ein Mann, würde er
260 sich vermutlich integrierter fühlen als die eine Frau. Ich kann ja auch total
261 verhätschelt werden von meinen Kollegen, trotzdem bin ich dann nicht so wie
262 die anderen, ich bin dann trotzdem anders. Aber das muss nicht negativ sein,
263 und dadurch, dass ich nicht permanent da bin, bin ich schon manchmal ein
264 bisschen außenstehend. Das ist einfach so. Weil ich nicht weiß, was gestern
265 war und die Kollegen über Einsätze von gestern gesprochen haben.

266 *Ich habe noch eine Frage: Wie gehen die Frauen deiner Kollegen mit Dir um?*

267 Heute ist das besser geworden, früher war das nicht schön. In den jungen
268 Jahren, also in den ersten zehn bis zwölf Jahren war es eben so, dass die
269 Ehefrauen auch permanent eifersüchtig waren. Ich habe das persönlich erlebt,
270 dass `ne Ehefrau zu mir kam und gesagt hat: `Wieso musst Du eigentlich mit
271 meinem Mann fahren, warum kann das nicht irgendein anderer tun?` Und das
272 die dann richtig sauer waren. Das Problem war dann auch bei
273 Gemeinschaftsveranstaltungen so, dass ich ja eigentlich als einzige Frau bei
274 meinen Kollegen hätte sitzen wollen in der Runde, und die Ehefrauen dann an
275 einem anderen Tisch und wenn die Ehefrauen an einem anderen Tisch saßen,
276 ich mich zu den Frauen setzen musste und dort Außenseiter war, weil ich war
277 ja keine Ehefrau, ich war ja eigentlich Mitarbeiter, aber bei den Mitarbeitern
278 konnte ich nicht sitzen, weil ich als einzige Frau unter den Männern gesessen
279 hätte, was die Ehefrauen nicht gut gefunden hätten. Das war ganz fürchterlich,
280 das ist aber besser geworden, je älter ich wurde und noch besser, seitdem
281 ich verheiratet bin und Kinder habe, weil die vielleicht einen nicht mehr so als
282 Bedrohung sehen für ihre eigene Ehe.

283 *Danke*

Anhang B, Interview 2, Frau Plenge¹⁵⁵
17.09.2007, Beginn 11.32 Uhr

1 *Ich möchte, dass du mir von deinem Berufsalltag erzählst, wie es dir*
2 *ergangen ist in den letzten über 25 Jahren.*
3 Ja, mich hat es ja nach Hann. Münden verschlagen und zwar weil es in
4 Nordrhein-Westfalen noch keine Frauen bei der Schutzpolizei gab, die Kripo
5 stellte damals nicht ein. Ich hatte, wie viele andere Frauen auch damals,
6 Abitur, aber in den gehobenen Dienst wurde auch nicht eingestellt, also haben
7 wir uns in die Ausbildung des mittleren Dienstes begeben und mein Schicksal
8 war es, dass ich dort vor Ort meinen zukünftigen Ehemann kennen gelernt
9 habe, sodass ich später gar nicht zurück nach Nordrhein-Westfalen tendierte,
10 sondern grundsätzlich in Niedersachsen geblieben bin. Nach der Ausbildung
11 sind wir nach Hannover gegangen. Ich bin auch in Hannover geblieben, mein
12 Mann hat dort auch Dienst versehen, er ist also auch Polizist, und ich habe da
13 dann den ganz einfachen ESD-Dienst versehen, machte mir auch Spaß, ich
14 hatte eigentlich auch von meiner Persönlichkeitsstruktur keine Probleme mit
15 den männlichen Kollegen, das war alles sehr freundschaftlich, wobei man
16 damals natürlich ganz deutlich gemerkt hat, dass es Generationen gab,
17 gerade ältere Männer, die nun wirklich nicht damit zurecht kamen, dass wir
18 genauso gleichberechtigt Dienst versehen haben wie sie selber auch. Mein
19 erstes Kind [...]¹⁵⁶ wurde dann dort in Langenhagen auch geboren und ich bin
20 dann nach dem zehnmonatigen Erziehungsurlaub als [...]teilzeitbeschäftigte
21 Polizeibeamtin in der PD Hannover wieder in den Dienst gegangen. Ich habe
22 das einfach beantragt, mit der Dienststelle abgesprochen und das wurde
23 eigentlich relativ unkompliziert genehmigt. Der Dienst an sich stellte sich auch
24 ganz unkompliziert dar, aber die Vorurteile von älteren, speziell älteren
25 Kollegen, die kamen dann noch verhäuft zum Vorschein. Ich habe dann
26 natürlich immer versucht, ihnen auch mal klar zu machen, in welcher Funktion
27 sie tätig sind und wie sie denn auch eigentlich ihre berufstätigen Frauen
28 betrachten und das mit mir mal vergleichen sollten, wie toll es doch ist, diese
29 Möglichkeiten in der Polizei zu haben, 20 Stunden zu arbeiten. Aber sie haben
30 das natürlich immer nur aus ihrer Brille gesehen. Es hielt sich für mich
31 eigentlich in Grenzen, weil die Kollegen, mit denen ich in den Schichten
32 zusammen arbeitete, die waren eigentlich überzeugt davon, dass das
33 zukünftig verhäuft auftreten wird und dass das zukünftig Normalität wird, weil
34 die ja alle Frauen hatten, die auch gearbeitet haben und die irgendwo dann
35 auch merkten, wie schwierig das ist, in der freien Wirtschaft
36 Teilzeitarbeitsplätze zu bekommen. Zeitgleich mit der damaligen
37 Schwangerschaft hatte ich mich zum gehobenen Dienst beworben. Es war
38 also so, dass mein Mann sechs Jahre älter ist als ich und der Freundeskreis,
39 in dem wir uns bewegt haben, die waren alle so alt wie er. Das heißt, dass der
40 Wunsch, `ne Familie zu gründen, um mich herum sehr präsent war und ich
41 dann gesagt habe: `Okay, was willst Du?` Ich konnte mich nicht konkret
42 entscheiden, habe dann die Pille abgesetzt und bin schwanger geworden
43 zeitgleich mit der Zulassung zum gehobenen Dienst, aber das war für mich in
44 Ordnung. Ich befand mich allerdings auch in einem Freundinnenkreis, in dem

¹⁵⁵ Name geändert

¹⁵⁶ im Folgenden bedeutet [...] aus Anonymisierungsgründen entfernt

45 Kolleginnenkreis, in dem Karriere nicht das Thema war, weil wir ja damals nur
46 die Entscheidung hatten, entweder in das Studium zu gehen oder erstmal auf
47 Familie zu verzichten und das nach hinten zu schieben. Da ich aber durch den
48 Freundeskreis relativ familiär geprägt war, war`s für mich in Ordnung. Ich habe
49 mein Kind bekommen und ich war ja auch in Hannover weit weg von familiärer
50 Unterstützung, d.h. weder mein Mann hatte seine Familie dort noch ich und
51 wir hatten dann, ich stieg dann nach den zehn Monaten wieder in den Dienst
52 ein, machte meine Teilzeit, war auch sehr zufrieden damit, trotzdem hatten wir
53 ein Versetzungsgesuch geschrieben, weil wir gesagt haben, wir möchten
54 gerne nach [...], da sind unsere Freunde, gesagt haben: wir möchten ganz
55 gerne, dass unser Sohn dort eingeschult wird. Und wie das in der PD
56 Hannover so war, man sagte, fünf Jahre dauert es, haben wir dann rechtzeitig
57 das Gesuch geschrieben und aus irgendwelchen Gründen passierte es dann
58 viel früher, dass mein Mann hier in die PI [...] versetzt wurde. Über die
59 Personalratsschiene und Gewerkschaftsschiene ging es dann auch ganz
60 schnell, dass ich mitversetzt wurde, so dass wir dann schon zum 1.10.89 nach
61 [...] versetzt wurden, unser Sohn war damals gerade zwei Jahre alt. Das
62 klappte auch ganz gut. Ich bin dann in Teilzeit weiterhin hier in [...] im 2.
63 Revier tätig gewesen, hatte da allerdings das Pech, einen sehr
64 frauenfeindlichen Revierleiter zu haben, der mir ganz deutlich machte und mir
65 das auch persönlich sagte in einem Vier-Augen-Gespräch, dass ich die
66 wichtigsten Lebensphasen meiner Kinder verpassen würde, wenn ich arbeiten
67 würde. Das war zu einem Zeitpunkt, an dem dann [...], unser zweites Kind,
68 geboren wurde.

69 *Unterbrechung durch ein Telefonat*

70 *O.K., wir waren stehen geblieben beim Wechsel hier zur Polizeiinspektion*

71 Genau, und ich hatte berichtet, dass ich einen Revierleiter damals hatte, der
72 sehr frauenfeindlich damals eingestellt war und der mir dann in dem Vier-
73 Augen-Gespräch sagte: `Wenn Sie Dienst machen, verpassen sie die
74 wesentlichen Lebensphasen Ihrer Kinder`. Das hat mich persönlich eigentlich
75 weniger geschockt, weil dieser Mensch einen sehr schlechten Ruf hatte, einen
76 sehr schlechten zwischenmenschlichen Ruf, und das hat mich eigentlich in
77 meiner Meinung ihm gegenüber, als, ja, als unfähigen Menschen eigentlich
78 bestätigt, weil ich rundherum diese Rückmeldung eigentlich noch nie
79 bekommen hatte, überhaupt noch nie. Die Stimmungslage auf diesem Revier
80 damals wurde aber zunehmend schlechter, insgesamt schlechter, das
81 gesamte Klima dort, so dass ich irgendwann eine Ausschreibung wahrnahm,
82 als [...] gesucht wurden. Grundsätzlich wollte ich das nie machen. Viele
83 haben ja gesagt, wenn [...], dann will ich da nie wieder hingehen und ich
84 konnte mir für mich auch gar nicht vorstellen, dass mir das liegen würde, [...] zu
85 sein. Aber die Situation war damals die, dass mein Mann im Schichtdienst
86 war, ich war im Schichtdienst, ich habe alle zwei Schichten gemacht, die
87 Kinder haben uns immer gehabt, aber wir haben uns sehr selten gesehen,
88 weil unsere Freizeit dann immer, ja, wenn einer frei hatte, hat der andere
89 gearbeitet. So entschied ich mich dann, diese Ausschreibung wahrzunehmen,
90 bin dann auch genommen worden und hatte somit die [...], und wir hatten da
91 mittlerweile gebaut und wohnten da dann und familiär war das also total
92 praktisch und einfach. Die Tätigkeit [...] habe ich dann zweieinhalb, drei
93 Jahre gemacht, das war dann 92, genau nach dem Erziehungsurlaub unserer
94 Tochter nach 1,5 Jahren habe ich wieder ein halbes Jahr in [...], das war
95 nicht mein Ding. Ich habe es so gut wie möglich gemacht, habe auch

96 eigentlich gute Rückmeldungen bekommen, aber als ein Angebot kam, als
97 Ersatz für eine Kollegin, die in Erziehungsurlaub ging, in den Bereich der
98 [...] einzusteigen, habe ich das sofort angenommen und habe von da an
99 [...]als Sachbearbeiterin organisiert und durchgeführt, mit dem Schwerpunkt
100 [...]. Das lag mir auch von meinem Wesen her und somit hatte ich in den
101 nächsten Jahren viel zu tun, auch schon mit den Frauenbeauftragten des
102 Landes Niedersachsen, ich war, zwischenzeitlich wurde ich in den Personalrat
103 gewählt, habe mich stark gemacht für alle Frauen in der Polizei und so kam es
104 dann irgendwann 2001, dass ich gefragt wurde, ob ich mich [...] zur
105 Verfügung stellen wollte. Das habe ich dann auch gemacht, weil mich der
106 Themenbereich interessierte und weil ich auch gemerkt habe, du möchtest
107 hier in [...] erstmal noch ein Paar Jahre bleiben, weil es familiär günstig ist,
108 deine Entwicklungsmöglichkeiten halten sich aber in Grenzen, jetzt guck mal
109 über'n Tellerrand hinaus, [...], es ist bestimmt sehr interessant. Und so war es
110 dann auch. Ich wurde dann [...], wie die Dienststelle es gerne hätte und
111 danach wurde dann auch gehandelt. Ich habe das anders praktiziert. Das hat
112 die Dienststelle viel Nerven gekostet, mich aber auch, aber irgendwo hat ich ja
113 meinen Stellenwert darstellen wollen und auch meine Einstellung zu der Arbeit
114 und hatte dann eigentlich auch ein sehr gutes Verhältnis zur
115 Dienststellenleitung, so dass die mich dann fragten, [...]. Es war zwar noch
116 nicht so konkret formuliert, aber man wollte damit verhindern, dass dieses
117 Themengebiet von jemandem weiterbearbeitet wurde, die ja dann noch gar
118 nicht im Thema stand bzw. mit der Dienststelle einen solchen
119 Erfahrungsaustausch hatte. Das habe ich dann, da habe ich eingewilligt, hatte
120 zwischenzeitlich auch schon auf 30 Stunden erhöht, weil die Arbeit einfach in
121 20 Stunden nicht zu schaffen war, denn ich war auch [...] und hätte die
122 Tätigkeit auch weiter gemacht, wenn ich nicht im Rahmen der Umorganisation
123 [...] im Sommer 2006 die Anfrage bekommen hätte: `Hättest Du nicht Lust,
124 nach [...] zu kommen, wir brauchen eine Sachbearbeiterin Prävention im
125 Dezernat 11`. Ich hab mir das gut überlegt, habe dann zu einer erstmaligen
126 Abordnung eingewilligt, weil ich mich auch gefragt habe, wo findest du dich in
127 [...]. Du kannst das nicht ewig machen, ansonsten entwickelst du dich nur
128 noch in eine Richtung und hast von dem echten polizeilichen Leben keine
129 Ahnung mehr. Und dazu war ich einfach noch zu jung. Das konnte ich mir
130 nicht leisten, das konnte ich mir auch nicht leisten und bin dann zu einem
131 Gespräch hier nach [...] gefahren, habe mir gedacht: `Mensch, das ist
132 eigentlich der passende Einstieg, um wieder in den Einzeldienst zu kommen`.
133 Ich hatte ja auch Angst davor, wenn du keinen Platz bekommst [...], was ist,
134 wenn du in den ESD wieder musst, oder in den KED, du kannst das alles gar
135 nicht mehr. Ich war dann 14 Jahre [...] und so kam es dann dazu, dass ich
136 hierher kam. [...], dann denke ich oft daran, meine Herren, wie viel
137 Verantwortung haben die, die das dort alles begleiten, die Verantwortung
138 hättest du auch gehabt, du hättest bestimmt auch einige Vorwürfe erhalten,
139 von denen, die nicht das bekommen haben, was sie jetzt erhalten haben
140 schlussendlich. Aber für mich war's die richtige Entscheidung und insgeheim
141 habe ich auch schon des Öfteren überlegt, was kannst du auch mal anderes
142 machen, [...], meine Kinder sind groß, sie sind fast erwachsen, und ich stehe
143 auch dazu, dass ich mich beruflich weiter entwickeln möchte, solange das
144 noch geht und das auch mal in den Vordergrund gestellt habe. Viele haben zu
145 mir gesagt: Du bist doch bescheuert, du hättest doch einen Platz gekriegt, da.
146 Aber darauf kam es mir nicht an, irgendeinen Platz zu kriegen, sondern ich

147 hab gesagt, ich stehe schon dazu, dass ich das Risiko eingegangen bin, den
148 Laden hier zu verlassen. Ich kann zwar nicht mehr zwischendurch einkaufen
149 fahren, ich bin auch nicht mehr in fünf Minuten zuhause, aber ich habe `ne
150 berufliche Zufriedenheit, die mir im Moment eigentlich noch ne Menge wert ist,
151 hoffe auch, dass das so bleibt.

152 *Hast du dich persönlich durch den Polizeidienst verändert?*

153 Ja, habe ich. Die Entscheidung, Polizist zu werden, war bei uns damals noch
154 so `ne grundsätzliche. Ich weiß, dass das heute lockerer gehändelt wird, aber
155 für uns damals gab es nur die Entscheidung, zur Polizei zu gehen und sich
156 dann durchzubeißen und wer dann aufgehört hat, der hat das aus `ner echten
157 Verzweiflung heraus getan. Wir sind nie so locker damit ungegangen, das wir
158 gesagt hätten, ich mach das mal fünf Jahre und dann mach ich eben was
159 Neues. Also da waren wir in einer anderen Generation. Verändert habe ich
160 mich sicherlich dadurch, dass dieses zum einen konservative Denken von
161 Polizisten, ja das Einhalten von Gesetzen, sich daran halten, sich auch aufs
162 Privatleben auswirkt. Es wirkt sich einfach darauf aus, wie du selber mit
163 Regeln umgehst und wie du das an deine Kinder weitergibst. Von daher denke
164 ich schon, dass ich mich verändert habe, weil ich das natürlich in meinem
165 Leben zuhause bei meinen Eltern als Schüler oder in einer anderen
166 beruflichen Ausbildung vielleicht anders erlebt hätte. Das Leben als
167 [...] hat mich noch mal besonders geprägt und das haben auch meine
168 Freundinnen mir bestätigt, weil ich mich bewegt habe in vielen
169 Leitungsebenen der Polizei, alle Arbeitsgruppen, alle Besprechungen, in
170 denen ich [...] zugegen war, waren gespickt mit Entscheidungsträgern, und so
171 musste ich mich verhalten, so musste ich mich präsentieren und ich hatte
172 eigentlich auch immer das Gefühl, ganz gut in den Themen zu stehen, ein
173 gutes Grundwissen, kein gefährliches Halbwissen war eigentlich immer meine
174 Devise, und mich da dann aber auch nachhaltig durchzusetzen, wenn ich das
175 Gefühl hatte, dass die Sache es wert war und nicht gebraucht zu werden oder
176 vor irgend `nen Karren gespannt zu werden. Das habe ich nämlich auch
177 gelernt, dass es auch Mitarbeiter – nicht nur Frauen, sondern auch Männer –
178 gab, die eine Position wie [...] genutzt haben, sich vor den Karren spannen
179 zu lassen, um eigene Vorteile daraus zu ziehen. Von daher bin ich kritisch
180 geworden, aber genauso flexibel und sehr menschenoffen, denn gerade als
181 Beamtin musste ich lernen, [...], mit denen auf `nen Kaffee zu gehen und
182 [...] Von daher hat mich diese Phase in den sechs Jahren auf jeden Fall
183 geprägt und ich glaube auch, dass es mir insofern genutzt hat, als dass ich,
184 als ich hierher kam, doch von etlichen Männern aus den
185 Leitungsebenen so rund um meine Tätigkeit herum ganz positiv beurteilt
186 worden bin, denn als ich hierher kommen sollte, hat man ja auch nachgefragt,
187 wer ist denn das, wie ist denn die so, und im nachhinein habe ich schon zu
188 hören bekommen, dass man mich da ganz gut, ich da ganz gut abgeschnitten
189 habe.

190 *Waren die Erwartungen an dich als Frau - hast du das so wahrgenommen -
191 größer als an die Männer, speziell so in den ersten Jahren?*

192 Klar, das war so, in den ersten Jahren war das speziell so, weil wir einfach
193 noch die Exotinnen waren, wir haben ja immer spaßeshalber gesagt, wir
194 wollen uns ein Schild auf den Rücken kleben „Nein, ich bin keine Politesse –
195 Ja, ich bin richtige Polizeibeamtin“. Das war noch das Problem, dass die ,
196 Bevölkerung gar nicht damit umgehen konnte. Dann waren die Erwartungen,
197 die Erwartungen waren zum Teil so, dass wir es selber besonders gut machen

198 wollten. Also ich hab da mit Männern zusammen gearbeitet, die einfach
199 gesagt haben: `Ihr seid jetzt hier und du hast hier dasselbe zu leisten wie ich
200 auch und jetzt zeig du genauso wie jemand, der als Mann neu kommt, ob du
201 es kannst oder nicht`. Auf der anderen Seite gab es natürlich auch diese
202 Einsätze – nachts oder `ne Sofortlage, was auch immer, Gewalt im Spiel oder
203 nicht, bei denen wir, ich besonders beäugt wurde, ob wir das denn schaffen
204 oder nicht. Das hat sich bis heute zum Teil nicht geändert, weil die Frauen,
205 wenn der Anteil der Frauen steigt, ist immer die erste Frage, und was ist in
206 Einsätzen, was ist in der Polizeikette, das heißt wir sind damals schon auch an
207 unserer persönlichen körperlichen Stärke gemessen worden, wie es heute
208 auch noch ist.

209 *Nimmst du einen Organisationswandel durch den höheren Anteil von Frauen*
210 *wahr?*

211 Einen Organisationswandel kann ich wahrnehmen, das kann ich aber auch
212 nur deshalb, weil ich [...] gehört wurde und dass ich mit maßgeblichen
213 Einfluss hatte auf Fragestellungen in Auswahlverfahren, in
214 Ausschreibungsverfahren, weil die Organisation einfach ganz viele Jahre
215 gebraucht hat, um auch festzustellen, dass sie Frauen gar nicht anspricht,
216 dass es Gründe dafür gibt, warum Frauen in Führungsfunktionen nicht landen,
217 warum sie gar kein Interesse daran haben, was ihre Hemmnisse sind, und von
218 daher habe ich über die Jahre mitverfolgt, dass es auch unser Anteil war,
219 Frauen da in Führungsfunktionen hinein zu bringen, und wenn die erstmal drin
220 sind und in Gremien sitzen, dann beginnt es langsam, dass sie auch so `n
221 bisschen diese weibliche Sichtweise da reinbringen. Man merkt das z.T. gar
222 nicht, man merkt das in ganz kleinen Schritten, aber ich merke es, weil ich in
223 dem Thema bin.

224 *Unterbrechung*

225 *Wir waren stehen geblieben bei dem Wandel der Organisation und du*
226 *sprachst gerade von Hemmnissen von Frauen, sich in Führungspositionen zu*
227 *bewerben.*

228 Die Führungsfunktion beginnt ja z.B. beim DAL in `ner 11er-Position, und die
229 Männer haben sich nie Gedanken darüber gemacht, dass es unattraktiv ist für
230 eine Frau, die gleichzeitig Mutter ist, einen DAL-Dienstposten zu bekleiden, in
231 dem sie dann Vollzeit Schichtdienst arbeiten muss. Und selbst wenn einige
232 Bedingungen, Rahmenbedingungen nicht geändert werden können, so reicht
233 es häufig schon, der Leitungsebene das bewusst zu machen, darüber zu
234 sprechen, das zu thematisieren, weil das nämlich vorher nie gemacht worden
235 ist. Da hieß es nur: `Wer Karriere machen möchte, muss diese Dinge
236 hinnehmen` und warum es jemanden hindert, interessiert niemanden, aber da
237 sind wir dann ja eingestiegen in einer Phase, in der dann auch der Begriff
238 „Gender Mainstreaming“ in der Polizei geprägt wurde und haben die Männer
239 gezwungen, uns anzuhören [...], sich das erklären zu lassen und tatsächlich
240 mal zu schauen, was bedeutet es für eine Frau, sich dahin zu bewerben und
241 was bedeutet es für einen Mann. Und selbst wenn sie das nicht gerne hören
242 wollten, hat es anfänglich Verweigerungen dahingehend gegeben, aber
243 irgendwann hat es sich dann auch schleichend mit den darauf folgenden
244 Generationen auch von Führungskräften so entwickelt, dass heute
245 ernsthaft darüber gesprochen wird, dass Gender als Thema auch akzeptiert
246 wird und dass die Qualität auch von Kolleginnen, wenn die Qualitäten erkannt
247 werden, dass Bedingungen geändert werden, um diejenigen dann an einen
248 solchen Arbeitsplatz zu holen. Manchmal ist es nur in Einzelfällen so, im

249 Personalbereich in den Bereichen, die als besonders frauenfreundlich gelten,
250 die PI [...]z.B. wird als besonders frauenfreundlich bezeichnet, weil der
251 Personalbereich auch mit Beamtinnen besetzt war, die einfach nachhaltiger
252 Plätze für z.B. Mentoring eingefordert haben oder Personalversammlungen
253 beworben haben, dass die Frauen hingehen sollten. Das sind immer so kleine
254 Motivationen, die aber auch immer von Frauen ausgehen und dann
255 irgendwann für die Männer ein Stück weit selbstverständlicher werden.

256 *Was sind das für Frauen, die das initiieren?*

257 Das sind häufig Frauen, die selbst mal in irgendeiner verantwortlichen Position
258 gesessen haben. Fast alle oder viele Frauen im h.D. sind mal
259 Frauenbeauftragte gewesen, Frauen, die sich gewerkschaftlich in der
260 Führungsfunktion, Leitungsfunktion engagieren, sind mal Personalrätin oder
261 auch mal Frauenbeauftragte gewesen. Die stehen einfach in dem Thema und
262 die lassen sich nicht über den Mund fahren und die sind, das ist ganz wichtig,
263 die sind überzeugt davon, dass es richtig ist, denn es ist auch heute noch
264 schwer, sich durchzusetzen in einem Auswahlverfahren als einzige Frau. Das
265 ist nach wie vor so. Und wenn wir nicht nach wie vor darauf drängen, dass
266 Auswahlgremien paritätisch besetzt werden müssen, was wir ja nicht schaffen,
267 weil wir ja die Funktionen nicht besetzt haben, die da reingehören, oder dass
268 es immer noch schwer ist, sich in der Dienststellenleitung für das persönliche
269 Interesse einer Bewerbung nachhaltig einzusetzen, das haben Frauen immer
270 noch, es weicht aber, das ist meine feste Überzeugung, es weicht
271 stückchenweise auf. Wir haben jetzt 25 Jahre die Frauen bei der
272 Schutzpolizei, bei der Kripo ja schon viel länger, und wenn ich heute sage, ich
273 habe das Gefühl, es weicht auf, dann ist dieses Aufweichen für 25 Jahre
274 eigentlich verdammt wenig.

275 *Was würdest du dir wünschen für die Frauen, von der Politik oder von
276 Vorgesetzten?*

277 Ich würde mir wünschen, dass das Thema Gleichberechtigung nicht immer oft
278 so politisch abhängig ist. Momentan ist es z.B. kein aktuelles Thema. Es ist
279 Thema, wenn der Landesrechnungshof mal wieder die Kosten der
280 Frauenbeauftragten überprüft, dann ist es auf einmal wieder negatives Thema,
281 weil man dann den Personalansatz für diese Aufgaben überprüft. Ich würde
282 mir einfach wünschen, dass in den Personalbereichen dieses Thema
283 Stufenpläne, Umsetzung niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz nicht
284 nur so 1/10 des Themas ist, sondern dass das wie selbstverständlich ständig
285 in Überprüfung steht, d.h. noch einen Schritt weiter, dass ein
286 Gleichstellungscontrolling als Instrument dieses Miteinanderarbeitens und
287 Aufwachsens in der Polizei, dass das selbstverständlich wird, das würde ich
288 mir wünschen. Und dass wir Frauen uns nicht dafür rechtfertigen müssen,
289 wenn wir `ne Karriere oder eine Weiterentwicklung für uns in Anspruch
290 nehmen, die auch die Dienststelle auffordert, vielleicht irgendwas zu ändern,
291 damit wir unsere Fähigkeiten voll einbringen können, weil wir vielleicht
292 teilzeitbeschäftigt sind, weil wir `ne längerfristige Abordnung in einen anderen
293 Standort nicht vollziehen können, aus familiären Gründen oder warum auch
294 immer. Dass mal `ne Aufgabe zu uns kommt und nicht wir zu der Aufgabe
295 gehen. Es ist ganz viel möglich, man probiert nur ganz viel nicht aus, weil
296 diese alten Strukturen so stark festgelegt sind und das ist in dieser
297 Organisation Polizei sowieso das große Problem, dass man sich mal
298 aufgestellt hat und alles das, was Veränderung bringt, da machen wir erstmal
299 `nen Schritt zurück, wenn wir nicht jemand anderen finden, der uns das

300 vormacht, der uns zeigt, dass es funktioniert, da sind wir ganz vorsichtig, um
301 diesen ersten eigenen Schritt zu gehen. Da ein bisschen offener zu sein, das
302 würde ich mir wünschen.

303 *Was meinst du, woran liegt es, dass so wenig Frauen in Förderpools sind?*

304 Es liegt zum einen daran, dass sich die Frauen, wenn die sich in dem Alter
305 befinden, in dem sie in den Förderpool sollen, vielleicht in der Phase befinden,
306 in der sie sich um eine Familie und die Gründung einer Familie Gedanken
307 machen, sich dann persönlich ausrechnen, wie lange es dauert, bis sie in
308 diesem Förderpool bestimmte PE-Maßnahmen durchlaufen haben, um dann
309 schlussendlich mal eine höhere Position einnehmen zu können. Oder sie sind
310 bereits in der familiären Phase und können das einfach nicht vereinbaren, weil
311 der Dienstherr oder im speziellen Einzelfall die Dienststelle immer noch
312 gehemmt ist, auch Personalentwicklungsmaßnahmen in Teilzeit anzubieten
313 und dieser Zeitraum, den das dann dauert, bis sie eine erste Führungsfunktion
314 innehaben, da wägen Frauen viel viel mehr ab, für sich persönlich, als Männer
315 das tun, weil sie einfach einen anderen familiären oder persönlichen
316 Hintergrund haben und sie ja auch sehr selbstkritisch mit sich sind und sich
317 nur dann ins Rennen begeben, wenn sie von vorneherein wissen, ich packe
318 das oder ich kann das, ich will das packen. Nur wenn sie der Typ sind der
319 Selbstzweiflerin, dann hält sie das oftmals ab.

320 *Eine Frage an dich persönlich: Fühlst du dich in die Polizei integriert?*

321 Ich fühle mich in die Polizei integriert, würde natürlich noch ein bisschen
322 besser dastehen, wenn ich eine andere Laufbahn gewählt hätte, also wenn ich
323 das Studium gemacht hätte. Das wird mir oft vor Augen geführt, wenn es um
324 Beförderungen geht, wenn es um die Vergleich geht, ob jemand, der das
325 Studium (*gemacht hat*), befördert werden kann oder ob ich als AlGD-
326 Angehörige befördert werden kann. Da wird man dann schon sehr oft in eine
327 Ecke gedrängt, in der es sich um Wertschätzung handelt, fachliche
328 Wertschätzung, aber ich denke, da ist auch immer ein Stück menschliche
329 Wertschätzung dabei. Ansonsten integriert insofern, als dass ich zufällig oder
330 begünstigt durch bestimmte Faktoren eigentlich ab dem Zeitpunkt [...] sehr
331 neigungsorientiert arbeiten durfte, mal abgesehen von dieser
332 [...], die mir nicht so sehr lag, habe ich vorher im ESD gerne gearbeitet und
333 habe dann ab dem Beginn [...] habe ich mich neigungsorientiert in der Polizei
334 wiederfinden dürfen, bis jetzt hier und von daher fühle ich mich schon
335 integriert.

336 *Was macht denn für dich Integration aus, grundsätzlich, wann sind Frauen
337 integriert?*

338 Integriert fühle ich mich, wenn das Arbeitsfeld, was mir wichtig ist, innerhalb
339 der Polizei akzeptiert ist, sich in den Köpfen der anderen Polizistinnen und
340 Polizisten wiederfindet und ich mich innerhalb der Polizei auch damit
341 identifizieren kann, weil ich mir sicher bin, dass das ein Thema ist, was uns
342 alle voran bringt. Persönlich integriert fühle ich mich dann, wenn ich alles dafür
343 getan habe, um dem Berufsbild Polizistin zu entsprechen, auch wenn das
344 nicht heißt Streife zu fahren, sondern eine andere Aufgabe aufmacht und mich
345 in einem persönlichen Umfeld befinde, in dem zwar leistungsorientiert
346 gearbeitet wird, aber auch dieser Missmut nicht an der Tagesordnung ist. Also
347 es gibt ja auch Dienststellen, in denen eigentlich alle den ganzen Tag lang
348 über Gott und die Welt schimpfen. Das wäre eine Dienststelle, in der ich nicht
349 zurecht käme, weil ich bin zwar so sozialisiert, dass ich ja noch aus dieser
350 alten Polizeischule komme, d.h. die Regeln, die aufgestellt werden, befolge

351 ich auch, aber ich bin durchaus diejenige, die kritisch daran mitarbeiten
352 möchte, Meinungsbilder auch zu verändern. Und das mache ich nach wie vor.

353 *Wie machst du das?*

354 Na ja, indem ich mich vor keiner Diskussion scheue. Und wenn die Diskussion
355 auch hier in diesem Dezernat sich mal um Frauen in der Polizei dreht, dann
356 springe ich da in die Bresche, obwohl ich ganz genau weiß, dass diejenigen,
357 die jetzt mit mir an einem Tisch sitzen, sich mit diesem Thema eigentlich nie
358 so beschäftigt haben, wie ich das tue und das auch aus einer sehr anderen
359 Sicht sehen. Wenn eine Rahmendienstvereinbarung Sexuelle Belästigung neu
360 geschaffen wird, dann habe ich jetzt in diesem Umfeld damit zu tun, dass
361 überhaupt mal darüber geredet wird und dass die nicht nur im
362 Abzeichnungswege von einem Büro ins andere geht und wenn dann mal ein
363 dummer Spruch darüber in der Frühstückspause gelassen wird, dann greife
364 ich den wohl auch mal auf und frage, ob sie denn noch nie erlebt haben, dass
365 auch ihnen selber mal `ne unangenehme Situation vor Augen gekommen ist
366 und dass sie nicht selber mal das Gefühl hatten, da ist `ne Praktikantin
367 oder `ne gestandene Polizistin, die fühlt sich nicht wohl in ihrer Haut, weil da
368 ein Kollege ist, der sich nicht ganz fair verhält, wie auch immer, und von daher
369 habe ich immer das Bedürfnis, so `n bisschen Meinungsbildung zu betreiben.

370 *Was würdest du jungen Kolleginnen raten?*

371 Jungen Kolleginnen, die ja jetzt alle das Studium durchlaufen und dann als
372 PK'in auf die Reviere kommen oder in die Bepo oder wohin auch immer würde
373 ich raten, sich so normal wie möglich zu verhalten, weil es ist oftmals
374 schwierig, denen ein Problem zu vermitteln, was die gar nicht haben. Wenn
375 die zur Polizei gehen, dann sind die so normal darauf eingestellt, mit zum Teil
376 40 zu 60% Männer und Frauen in der Ausbildung zu stecken, dass diese
377 Problematik „Frauen in der Polizei“ überhaupt gar nicht an sie herangetragen
378 wird. [...], dass im PI-Praktikum der Workshoptag `Sexuelle Belästigung`
379 eingeführt wurde, in dem die Männer und Frauen mit diesem Thema bekannt
380 gemacht werden und sich auch auseinandersetzen sollen. Die Frauen werden
381 in Wirklichkeit erst dann mit dem Thema konfrontiert, wenn sie sich in die
382 Schichten begeben, wenn sie dann merken „Hallo, hier gibt es immer noch
383 Typen, die sich nicht so verhalten, wie ich es eigentlich erwarte und als normal
384 empfinde“ Zum Teil sind es Probleme, die sich in unserem Beruf genauso
385 wiederfinden wie in allen anderen Berufen, also ich will das jetzt nicht als
386 polizeiinternes Phänomen darstellen, aber es kommen ja noch Dinge dazu,
387 wie diese Zweisamkeit im Streifenwagen, wie dieses Schichtdienstproblem mit
388 den Nachtdiensten, wie das Problem mit der Unterbringung in geschlossenen
389 Einsätzen, mit der Kasernierung, und das sind alles noch mal spezielle
390 Probleme, wo ich den Frauen eigentlich immer mit auf den Weg geben kann:
391 Da gibt's es `ne Frauenbeauftragte, da gibt es Personalrätinnen und die sind
382 ansprechbar. Für mich als junge Frau waren diese Funktionen irgendwie so
383 weit weg, die waren nie präsent und da möchte ich denen mit auf den Weg
384 geben, spricht die an, wendet euch an diese Leute, es muss auch gar keine
385 Frau sein, wenn du das Gefühl hast, du kannst mit `nem Mann besser über
386 diese Dinge reden, dann geh dort hin. Aber auf jeden Fall sollen sie sich
387 nicht verstellen, sollen nicht irgendeine Rolle spielen, die sie nicht sind, sollen
388 authentisch bleiben in dem, was sie darstellen wollen und sollen nicht den
389 Fehler machen, den viele von uns begangen haben, sie sollen sich nicht
390 vermännlichen, sie sollen Frau sein.

391 *Um noch mal auf die Arbeitsbereiche zurück zu kommen, wie nimmst du das*
392 *wahr, wo sind Frauen primär eingesetzt?*

393 Weiß ich gar nicht, ob ich das jetzt so sagen kann. Also sie sind, das weiß ich
394 gar nicht. Die werden nach ihrer Ausbildung ja normal im ESD eingesetzt,
395 aber wie stark die Fluktuation dann in die ermittelnden Bereiche, wie schnell
396 das geht, da habe ich mich nie beschäftigen müssen, von daher weiß ich das
397 gar nicht. Ich weiß, dass natürlich der Schichtdienst – aber das ist er für alle –
398 nicht der Traumberuf ist. Ich weiß aber auch, dass die
399 Entfaltungsmöglichkeiten und die Zusammenarbeit mit dem Bürger ja erstmal
400 das Handwerkszeug sein muss. Aber so 'ne richtige exakte Antwort kann ich
401 dir darauf nicht geben.

402 *Wie nimmst du hier Vereinbarkeit von Familie und Beruf wahr, du sagtest*
403 *vorhin, [...] ist frauenfreundlich, worin zeigt sich das?*

404 Dass [...] frauenfreundlich ist, ich habe es vorhin schon mal gesagt, dass
405 [...] schnell auf den Zug aufgesprungen ist, Frauen in Förderpools zu bringen,
406 Frauen ins Mentoring zu bringen und auch Frauen in die h.D.-Bewerbungen
407 zu bringen. Ich weiß nicht, ob das aus einem Zufall heraus entstanden ist,
408 dass sich hier einfach so gute Frauen aufgehoben haben und man das schnell
409 entdeckt hat, oder ob es damit zu tun hatte, dass schon die erste
410 Frauenbeauftragte hier in der Bezirksregierung damals ja noch eine ganz
411 starke Frau war, die danach auch [...] wurde und nachhaltig eingefordert hat, darauf zu gucken, aber auch immer
412 dafür gesorgt hat, dass es transparent blieb, also dass der Begriff
413 Frauenförderung nicht mit Frauenbevorzugung in Einklang gebracht wurde
414 und es insgesamt einfach so war, dass die Frauen, die sich als leistungsstark
415 erwiesen haben, dass man mit denen im Gespräch geblieben ist.

417 *Gibt es spezielle Dinge für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?*

418 Der Polizeiberuf ist grundsätzlich ein familienfreundlicher Beruf, weil wir schon
419 im Schichtdienst die Möglichkeit haben, und das hatte ich ja schon 1987, als
418 ich dann wieder anfang nach dem ersten Erziehungsurlaub, schon im
419 Schichtdienst die Möglichkeit hatten, zu halbieren, volle Schichten zu machen
420 und sich das wöchentlich einzuteilen. Der Dienstherr ist da ganz schnell auf
421 diesen Zug aufgesprungen. Sie haben in der Polizei relativ schnell
422 Gleitzeitvereinbarungen geschaffen, in denen der frühe Beginn umgangen
423 werden konnte und auch die Möglichkeit von spontanen Freistellungen
424 vollzogen werden konnte. Wir hatten immer die Möglichkeit, bei
425 Kinderkrankungen zuhause zu bleiben, also rechtliche Regelungen haben wir
426 immer gehabt, so dass uns diese festgeschriebenen Möglichkeiten nach
427 Gesetzes- und Verordnungslage immer die Möglichkeiten gaben, etwas
428 einzufordern, von dem wir wussten, das steht uns im Hintergrund auch zu.
429 Das ist ja etwas, was in der freien Wirtschaft nach der Willkür der
430 Arbeitsgeber nur möglich ist und na ja, aber das ist erst ein Phänomen der
431 letzten Jahre, wir haben den Vorgesetzten einfach auch gesagt, du hast mehr
432 davon, wenn ich halb da bin als wenn ich gar nicht da bin. Aber das
433 ist in den Anfängen nicht so gesehen worden.

434 *Nimmst du da auch einen Wandel in den Köpfen der Kollegen wahr?*

435 Dass ich halb mehr da bin, als wenn ich gar nicht da bin, nein, das ist es nicht.
436 Die Kollegen sehen nur, dass ich weniger da bin, dass ich nicht voll da bin und
437 dass ich einen Luxus mir leiste, dass ich dafür auch weniger bezahlt werde,
438 darüber spricht schon mal niemand und es ist ja auch ein allgemein bekanntes
439 Phänomen, dass die Vorgänge nicht weniger werden, nur weil man Arbeitszeit

440 verringert und es ist auch so, dass mir eine Flexibilität abverlangt wird, die ich
441 zwar familiär zu leisten bereit bin, aber die relativ schnell ausgenutzt wird, d.h.
442 die fragen: `Kannst du nicht dann doch da arbeiten oder kannst du nicht die
443 Vernehmung doch früher legen und hast du nicht ,ne Oma`. Es wird alles
444 relativ schnell als selbstverständlich ausgelegt und dann immer mit dem
445 Hintergrund `Mensch, so gut wie du hat es draußen keine andere`, so dass
446 wir Frauen schnell in diese Position gedrängt werden: Ich weiß, es ist ganz toll
447 und ich bin auch dankbar dafür, dass ich Teilzeit arbeiten kann, also mache
448 ich alles möglich, was sich an Erfordernissen aufdrängt. So sind wir
449 alle auch eigentlich sozialisiert, versuchen dann auch alles möglich zu
450 machen. Und trotzdem bin ich [...] diejenige gewesen, die sich vor die Frauen
451 gestellt hat und gesagt hat: `Lernt es auch, Nein zu sagen, steht dazu, 20
452 Stunden zu machen, weil ihr nur 20 Stunden arbeiten könnt, und wenn ihr in
453 einem halben Jahr mit 80 Überstunden dasteht, dann kann der Vorgesetzte ja
454 auch sagen: `Du brauchst ja die Teilzeit überhaupt nicht. Du kannst ja mehr
455 arbeiten, denn du hast diese Überstunden gemacht`. Dass die persönliche
456 Organisation der Kinder, des Haushalts mit Haus und Garten dahinter stehen,
457 dass man insgesamt `ne Arbeitswoche hat deren Stunden man gar nicht mehr
458 zusammenrechnen kann, das will sowieso niemand hören. Nur ich selber
459 muss ja ehrlich sein, ich hab `s ja auch nicht praktiziert, ich habe ja auch
460 versucht, es allen recht zu machen. Nur ich bin irgendwann an den Punkt
461 gekommen, an dem ich gesagt habe: `Und trotzdem musst du denen auch
462 helfen, dieses Nein sagen zu können und dazu zu stehen, dass die Erklärung,
463 die ich dafür habe, eine wichtige Erklärung für einen wichtigen Grund ist`, aber
464 das schaffen viele Frauen auch heute noch nicht und das wird auch weiterhin
465 so sein.

466 *Wie kann man daran was ändern?*

467 Ja, daran kann man eigentlich das ändern, was ich eben schon versucht habe
468 zu erklären, dass auch junge Mütter oder Frauen, die anfangen, sich in eine
469 Familienphase, in eine Beurlaubung oder eine Teilzeit zu begeben, dass sie
470 den Grund dafür in den Vordergrund stellen müssen. Dass sie dazu stehen
471 müssen, erst zu einer bestimmten Zeit anfangen zu wollen oder an einem
472 bestimmten Tag nicht arbeiten zu können und dass dieser Grund dafür wichtig
473 ist, d.h. dass sie ein Selbstbild entwickeln und klar machen: „Der Beruf ist
474 mir wichtig, aber der Grund der Teilzeitbeschäftigung, der
475 Beurlaubung, der familiären Phase, der Grund ist es mir wert, mich
476 hinzustellen und zu sagen: Und ich lehne jetzt etwas ab und ich verteidige
477 mich jetzt, weil diese andere Sache mir ebenso wichtig ist wie dieses
478 dienstliche Erfordernis, was ich gerne erfüllen möchte“.

479 *Gibt es bestimmte negative oder positive Erfahrungen, die du gemacht hast?*

480 Also die negative Erfahrung ist ja die mit dem damaligen Revierleiter
481 gewesen, der mir den Spruch vor den Kopf knallte: `Sie verpassen die
482 wichtigsten Lebensphasen ihrer Kinder`. Diese negative Betrachtung habe ich
483 aufgrund seiner Persönlichkeitsstruktur relativ schnell zur Seite geschoben,
484 ansonsten ist die Polizei für mich immer der beruflichen Entwicklung
485 nachgekommen, die ich mir gewünscht habe, egal ob ich heute
486 Hauptkommissarin oder Oberrätin oder ob ich Polizeikommissarin bin, ich
487 habe `ne relativ hohe Berufszufriedenheit erlangt, weil ich auch in der
488 glücklichen Lage war, viel selbständig arbeiten zu dürfen, ich weiß, dass das
489 in anderen Bereichen ganz anders ist, aber deswegen kann ich für mich
490 eigentlich das Fazit ziehen: Ich hab zwar `ne negative Erfahrung gemacht mit

461 `nem einzelnen Herrn und kann jetzt auch diese absoluten Highlights, diese
462 Zeit als [...] schon ein Highlight für mich, weil ich da, ich hab mich da in
463 Arbeitsgebieten bewegt, die landesweit weit über das hinausgingen, was
464 anderen auf ihrem Schreibtisch in anderen Sachverhalten begegnet. Das ist
465 schon ein Highlight für mich gewesen. Ich hab mich mit `nem weinenden Auge
466 verabschiedet, aber hab das ganz realistisch betrachtet. Ansonsten fällt mir so
467 `n absolutes Highlight eigentlich nicht ein. Das einzige Highlight, was ich habe,
468 ist, dass ich immer noch diesen Freundeskreis habe mit diesen Kolleginnen,
469 die wir uns nach dem Grundlehrgang nie aus den Augen verloren haben. Das
470 ist `ne Polizistinnenfreundschaft, die ich in meinem privaten Umfeld nie
471 gefunden habe. Das ist so `n kleines Netzwerk, was da besteht, was einen
472 auch in schlechten Tagen wieder mal aufrafft. Das ist schon richtig gut.

473 *Nimmst du bestimmte Männer- und Frauenbereiche wahr?*

474 Die Sachbearbeitung Jugend ist ein ganz klar frauengeprägter Bereich, der
475 Präventionsbereich ist ein ganz klar frauengeprägter Bereich, die
476 Verwaltungs- und Schreibdienste, also Sekretariatstätigkeiten sind ganz klar
477 frauengeprägt, im Verwaltungsbereich ist der Anteil an Frauen, also an heute
478 Beschäftigten, vormals Angestellten, ja weit über 50%, allerdings in den
479 mittleren bis unteren Bezahlungsstufen und nicht in den hoch bis höheren
480 Bezahlungsstufen und das, ja das sind die typisch frauengeprägten Bereiche,
481 und Sexualstraftaten, FK 1, natürlich auch.

482 *Was hat dir in deinem beruflichen Werdegang Hindernisse bereitet?*

483 Ich weiß nicht, ab man das ein Hindernis nennen kann. Also ich wäre
484 grundsätzlich schon gerne in den gehobenen Dienst gegangen, ich trauere
485 dem Schritt nicht nach, wie es letztendlich gekommen ist, aber die Rolle als
486 Mutter ist einfach ein biologisches Hemmnis, weil ich mich entscheiden
487 musste, in meiner persönlichen Situation, ob es funktionieren kann oder nicht,
488 nun habe ich die Eltern meines Mannes zuhause, da ich ja gebürtig aus dem
489 [...] Raum stamme und meine Eltern nicht vor Ort hatte und eine
490 gänzliche Fremdbetreuung kam für mich nicht in Frage, zumal ich natürlich
491 auch den Schritt hätte gehen müssen [...] nach Hildesheim, also die
492 Entfernung von Zuhause, um das Studium machen zu können; damals gab
493 es das ja nur in Hildesheim, die erschien mir nicht möglich. Die war auch
494 familiär nicht vorgesehen, auch nach dem zweiten Kind nicht, auch meine
495 Schwiegereltern hätten das nicht zu leisten vermocht, mein Schwiegervater
496 war schwer erkrankt an Diabetes und meine Schwiegermutter sah sich aber
497 auch nicht in der Rolle, dass sie die Kinder oder auch nur ein Kind hätte
498 übernehmen wollen. Eine gänzliche Fremdbetreuung war mir, auch von mir
499 aus, nicht möglich.

500 *Ich habe noch eine Frage: Durch die neue Elternzeit, nimmst du da einen
501 Wandel wahr, nehmen die Kollegen Elternzeit in Anspruch?*

502 Du meinst jetzt die ganz neue Elternzeit, mit dem Elternjahr und den zwei
503 Monaten, die die Väter auch machen. Also so wie ich das mitbekommen habe,
504 wird es vereinzelt wahrgenommen. Ich glaube auch, dass das einen
505 Meinungswandel mit sich bringt, weil je mehr darüber geredet wird, desto
506 mehr Männer beschäftigen sich dann damit. Ob sie es dann tatsächlich tun,
507 steht auf einem anderen Blatt. Ich glaube aber auch, dass immer mehr Frauen
508 das von ihren Männern einfordern, ich glaube aber auch, dass viele Männer
509 sich in der Polizei schlussendlich durch die Dienststelle gehemmt fühlen,
510 selbst wenn sie den Wunsch haben, es umzusetzen, in der freien Wirtschaft
511 wird das noch viel katastrophaler sein, aber hier bei uns, manchmal ist es sehr

512 zwiespältig. Es gibt Dienststellen, in denen Männer, die das tatsächlich
513 umsetzen, ein Stück weit mehr Ansehen erhalten und es gibt Dienststellen, in
514 denen die Männer dadurch noch als ein Stück weicher angesehen werden,
515 völlig klischeehaft, aber grundsätzlich finde ich diese Entwicklung gut. Auch
516 die Entwicklung der Ganztagsbetreuung für die Kinder, auch Säuglingskinder,
517 das kommt uns total entgegen, das kommt allen Polizistinnen entgegen und
518 das muss auch durch die Diskussion viel normaler werden, also ich hätte das,
519 wenn ich heute in der Situation wäre, ich würde das tun, weil ich über die ganz
520 vielen Jahre gelernt habe, dass Kinder auch mit zufriedenen Eltern
521 aufwachsen müssen, die `ne berufliche und persönliche Zufriedenheit erlangt
522 haben und wenn es dann miteinander vereinbar sind und wenn die örtlichen
523 Möglichkeiten, wenn das alles zusammen passt, dann finde ich das total
524 klasse.

525 *Ist die Polizei eine Männerdomäne?*

526 Die Polizei ist auf jeden Fall noch `ne Männerdomäne. Das sehe ich in jeder
527 Kaffeerunde, in jeder Dienststellenbesprechung. Das sehe ich darin, dass die
528 Männer anfangen, dafür kämpfen zu wollen, dass der vielleicht zukünftige
529 Gleichstellungsbeauftragte in der Polizei ja auch ein Mann sein kann und
530 somit in einigen Leitungsebenen die letzten Frauen verdrängen wollen, die da
531 drin ist, weil es nämlich auch heute noch so ist, dass in manchen
532 Führungskreisbesprechungen die Frauenbeauftragte die einzige Frau ist und
533 solange das nicht wächst, wir haben jetzt einen Frauenanteil von ungefähr
534 15%. Das ist wenig. Wenn man den Anteil an Frauen im höheren Dienst sieht,
535 der steigt, weil da die ganz speziellen Auswahlverfahren mittlerweile auch so
536 wissenschaftlich erarbeitet worden sind, dass Frauen angesprochen werden
537 und diese Tests auch gut schaffen. Aber in den normalen polizeilichen
538 Ebenen, in dieser mittleren Führungsebene ist das einfach noch nicht
539 angekommen, und wenn der Frauenanteil da nicht langsam aber stetig wächst
540 dann kommt das nicht voran.

541 *Vielen Dank.*

Anhang B, Interview 3, Frau Baumann¹⁵⁷
19.09.2007, Beginn 14.50 Uhr

1 *Ich möchte von dir wissen, wie es dir ergangen ist bei der Polizei.*
2 Die ganzen letzten 26 Jahre – hammerhart, schön, teilweise auch nicht so
3 schön, ich denke, ich bin in den Jahren gewachsen, an der Aufgabe, in dem
4 Beruf, aber auch in meiner Persönlichkeit, also heute würden mir Sachen nicht
5 mehr passieren, die mir vielleicht vor 20 Jahren passiert sind, ich würde heute
6 nicht mehr weinend von der Arbeit nach Hause fahren, weil ich nicht klar
7 gekommen bin. Ich würde mich heute auch viel mehr Sachen trauen, die ich,
8 weiß ich, vor 20 Jahren nicht gemacht habe, nicht gesagt habe, wo ich auch
9 drunter gelitten habe. Ich denke, in dieser ganzen Zeit hab ich, auch durch
10 meinen Beruf, sehr viel gewonnen auch an Anerkennung und auch für mich
11 selber, ich bin auch also durch meinen Beruf, ja auch gewachsen, auch zu
12 einer Persönlichkeit geworden, wenn man das so sagen kann.
13 *Kannst du Ereignisse schildern?*
14 Ja, als ich angefangen habe, da habe ich mir nicht so richtig Gedanken
15 gemacht, was es eigentlich heißt, Polizei und so, ich wollte einfach was
16 machen, was andere Mädchen nicht machen und das hab ich dann ja auch
17 hingekriegt und die Zeit in Hannoversch Münden war schrecklich, weil ich
18 hatte Abitur, ich hatte gelernt zu lernen und da wurde man ziemlich, ja ich hab
19 mal gesagt, zur Blödheit erzogen. Man musste einfach nur auswendig lernen
20 und das war `s dann, kam ich erst gar nicht mit klar und dann hab ich mir
21 gedacht, gut, wenn die das so wollen, dann kriegen die das, dann mache ich
22 das eben so und es hat dann auch funktioniert. Dann, Schule habe ich alles
23 recht gut hingekriegt, war gar kein Problem, dann waren wir in Hannover, da
24 war man jung und unbekümmert und das war echt voll in Ordnung, das war
25 echt nett, da hat man Sachen erlebt, auch im Dienst so, die man auf `m
26 platten Landes so nicht erlebt hätte, aber das ist ganz wichtig, ich finde das
27 ganz wichtig, dass man auch mal in `ne Großstadt kommt und dort arbeitet.
28 Ja, dann habe ich gewechselt zu K, geheiratet habe ich vorher auch noch. Ich
29 wollte dann ja auch nach Hause versetzt werden. Gut, das lief alles, hat alles
30 wunderbar funktioniert, dann wurde ich schwanger, hab dann mein erstes Kind
31 gekriegt, vorher war ich auf der Schiene zum Lehrgang, aber ich hatte mir
32 so `nen Termin gesetzt, wenn das bis dann und dann nicht klappt mit dem
33 Lehrgang, dann geh ich nicht mehr. Irgendwann kam dann mal so `ne
34 Nachricht: Ja, du musst ab morgen in Hildesheim sein, so ungefähr. Ich hab
35 gesagt: Nee, ist nicht, ich möchte lieber ein Kind haben. Das hat sich dann in
36 der darauf folgenden Beurteilung niedergeschlagen, das war `s dann. Ja, gut,
37 dann hatte ich ein bisschen Stress mit meinem damaligen Dienststellenleiter
38 von der menschlichen, nicht von der fachlichen sondern vom Menschlichen
39 her und da waren so Tage, wo ich dann abends heulend nach Hause gefahren
40 bin, weil ich gesagt habe, das kann`s einfach nicht sein. Mittlerweile habe ich
41 aber mitgekriegt, dass das, dass ich immer mit der gleichen Art von Männern
42 Probleme habe. Das sind immer die, die sich selber für die Tollsten halten und
43 zum Teil meine Ideen oder meine Arbeit für ihre verkaufen und einfach sich
44 selber so in den Vordergrund stellen. Mit solchen Männern bin ich in diesen
45 ganzen 26 Jahren ständig angeeckt und die gibt's auf jeder Dienststelle, das

¹⁵⁷ Name geändert

46 ist wohl so. Dann, ja, Kind gekriegt, dann bin ich mit Teilzeit angefangen. Das
47 war ganz schön heftig, weil ich nicht wusste, wie ich das machen sollte. Ich
48 wollte arbeiten, aber ich hab dann, musste ja sehen, wie ich das geregelt
49 kriege, ne. Mein Kind war noch zu klein für den Kindergarten und dann, ja,
50 dann hat Oma aufgepasst, einen Tag in der Woche und ich hab dann abends
51 und nachmittags gearbeitet. Das war natürlich auch saublöd, weil nämlich von
52 den Kollegen keiner mehr da war, also konnte ich da auch nicht
53 kommunizieren oder so.

54 *In welchem Arbeitsbereich?*

55 Das war auf `m KK, hieß das damals noch und da hab ich, wir hatten das nach
56 Gebieten aufgeteilt, also alles, was in dem einen bestimmten Ort passierte, sei
57 es Sittensachen oder Einbrüche oder Drogensachen, habe ich dann gemacht.
58 Das war auch okay, hat auch Spaß gemacht. Ja, so ging das dann weiter.
59 Dann wollte ich näher nach Hause versetzt werden, das hat auch erst nicht
60 hingehauen, dann habe ich die Frauenbeauftragte eingeschaltet, die
61 Frauenbeauftragte des Landkreises [...]¹⁵⁸. Ich hab die nur mal angerufen
62 und gefragt, ob das denn vielleicht irgendwie möglich ist, dass die sich für
63 mich einsetzt. Das Echo kam sofort, hab sofort `nen Einlauf gekriegt, die
64 nächste Beurteilung war schon wieder daneben, von wegen, ich würde nicht
65 den Dienstweg einhalten und so `n Mist. Oh, wenn ich da jetzt drüber
66 nachdenke [...]. Ja, dann hab ich das aber doch hingekriegt, dass ich näher
67 nach Hause kam, weil für 20 Stunden 45 Kilometer fahren ist ein bisschen
68 blöd, ne. Ja, dann war ich wieder auf `n, also auf `nem anderen KK, dann
69 wieder schwanger geworden, dann war ich 1 ½ Jahre zuhause, war aber so
70 nörgelig zuhause, dass mein Mann gesagt hat, ich soll mal zusehen, dass ich
71 arbeiten gehen kann. Andersherum hat er dann auch gesagt, ja, wenn du
72 wieder arbeiten gehen willst, dann sieh mal zu, wie du das organisierst, das
73 hängt ihm heute noch hinterher. Ja, das habe ich dann aber auch hingekriegt.
74 Tagesmutter, Kindergarten, morgens immer so `ne große Runde gefahren und
75 auch nachmittags gearbeitet. Wenn ich mir das jetzt überlege, wie ich das
76 alles geregelt habe, mit 20 Stunden und zuhause auch noch, es ist ja nicht so,
77 dass ich nicht noch zuhause ehrenamtlich was mache, sei es Schulelternrat
78 oder Kindergartenförderverein oder so `n Kram, ne. Ich weiß nicht, ob ich das
79 heute noch mal hinkriegen würde, aber hat geklappt, hat funktioniert und ich
80 glaube nicht, dass die Kinder zu kurz gekommen sind und ich war auch besser
81 zufrieden, also ohne Arbeit würde ich nicht gut klarkommen. Ich glaub, ich
82 brauch` auch so `n bisschen diese Anerkennung und da bin ich für mich ganz
83 alleine verantwortlich und nicht noch – da ruft nicht einer „ich muss auf `s Klo“
84 und „Ich muss dies...“ oder „Du musst mir das kaufen“. Da entscheide ich ganz
85 alleine für mich und für andere, ich meine, dann entscheide ich, ob jemand
86 eingesperrt wird oder nicht so ungefähr, aber das mache ich ganz alleine und
87 da werde ich nicht von anderen irgendwie wieder abgezogen oder sonst was
88 und da bin ich „Ich“ und nicht Mama oder weiß ich wer.

89 *Wieso 20 Stunden, wieso hast du nicht weniger gearbeitet?*

90 Weil das nicht ging, wir konnten nur 20 Stunden arbeiten oder irgendwann
91 waren `s auch mal 19,25 oder so was. Das war auch noch so `n Härtepunkt,
92 ich wollte, beim zweiten Kind musste ich Liegen zum Ende der
93 Schwangerschaft und dann war [...] Jahre und dann wollte ich gerne eine
94 Haushaltshilfe oder zumindest von der Freien Heilfürsorge Geld dafür haben,

¹⁵⁸ wenn im Folgenden [...] verwandt werden, handelt es sich um Entfernungen, die aus Anonymisierungsgründen vorgenommen wurden

95 für meine Mutter, die mich immer gefahren hat und was weiß ich. Da haben
96 die gesagt: Nein, das geht nicht, du bist ja nicht geringfügig beschäftigt. Ich
97 sag ja, kann ich doch auch gar nicht, wenn ich Beamtin bin. Also da war die
98 Freie Heilfürsorge völlig daneben, das war echt ätzend. Dem Sachbearbeiter
99 hab ich gesagt: Wenn ich wegen Ihnen das Kind verliere, herzlichen
100 Glückwunsch, ne. Keine Kur, keine Mutter-Kind-Kur, kein Garnichts, ging alles
101 überhaupt nicht. Da waren die auch nach sechs Jahren immer noch nicht
102 drauf eingestellt, Frauen in der Polizei – Frauen in der Freien Heilfürsorge,
103 also finde ich unmöglich.

104 *Hast du dich persönlich durch den Polizeidienst verändert?*

105 Ja, ja bestimmt. Ich hab mich, ja, ich weiß gar nicht ... Also ich bin bestimmt
106 selbstsicherer geworden, ich bin selbstbewusster geworden, ich kann mit mir
107 mehr anfangen oder ich akzeptiere mich auch besser oder mehr. Vielleicht hat
108 das auch was mit dem Alter zu tun, aber ich denke, das gehört alles
109 zusammen. Ich weiß nicht, wie ich wäre, wenn ich diesen Beruf nicht hätte.
110 Manchmal finde ich es schade, dass manche Leute mich immer in Verbindung
111 mit Polizei sehen. Das finde ich eigentlich schade, weil ich bin ja trotzdem
112 noch „Ich“. Andersrum gehört dieser Beruf zu mir dazu. Mein Mann hat mal
113 gesagt, da hatten wir zuhause `ne Stresssituation, weil ich wieder, die Kinder
114 hatten wieder mal war, nicht meine Kinder, sondern andere Kinder mit Saufen
115 und Rauchen und Rumhängen und so was und dann habe ich mich da
116 eingemischt und dann sagte meine Tochter „Eh, das siehst du nur so, weil du
117 da arbeitest und überhaupt“ und dann sagte mein Mann: „Aber Mama lebt
118 diesen Beruf, das ist, sie lebt das“. Da hab ich gedacht: Donnerwetter, das ist
119 ja richtig klasse. Stimmt auch so, ist auch so. Manchmal kann ich dann auch
120 nicht über meinen Schatten springen, ich bin vielleicht auch `n bisschen als
121 „Hardliner“ dann verschrien, aber ohne dass man, ja man wird da einfach
122 auch so, man wird, man geht, ja, man sieht nur schwarz oder weiß, so`n grau
123 oder so`n Mittelding ist schon schwierig und man muss, ja man muss schon
124 einiges, ja, man darf nicht so viel an sich rankommen lassen, sonst geht man
125 nämlich bei drauf. Jedenfalls wenn man so gestrickt ist wie ich. Gestern hat
126 noch jemand zu mir gesagt: Mensch, du hast so`n harten Beruf und du bist
127 doch eigentlich so sensibel. Ich sag: Ja, aber das ist doch gerade gut. Es wäre
128 doch schlimm, wenn in diesem Beruf nur Leute wären, die gar keine Gefühle
129 zeigen und gar keine Gefühle zulassen, das fände ich ganz schrecklich. Es
130 gibt ja männliche Kollegen, denen spreche ich natürlich auch ein bisschen den
131 Intellekt ab, die sagen: Ja, ich bin Polizist, also muss ich das ab können, weiß
132 ich, tödliche Unfälle oder Selbstmord oder sonstige Sachen. Ich bin Polizist,
133 also muss ich das abkönnen. Das passt für mich überhaupt nicht zusammen.
134 Ich bin doch trotzdem `n Mensch, ne. Kann ich doch sagen: Also das wird mir
135 jetzt hier zu viel. Ich hab auch schon mal geweint beim Überbringen einer
136 Todesnachricht. Das fand ich auch nur normal, aber mein Kollege, der wusste
137 gar nicht, was er mit mir anfangen sollte, als ich da im Auto gesessen habe
138 und so geweint habe.

139 *Du warst stehen geblieben bei der Versetzung zum zweiten KK.*

140 Ja, danach war, ja das war dann.[...], dann habe ich das mit der Tagesmutter
141 und Kindergarten und so geregelt. So, irgendwann kam das erste Kind in die
142 Schule, dann hab ich vormittags gearbeitet, dann haben wir über `ne
143 Elterninitiative, also richtig Elternarbeit, haben wir das hingekriegt, dass bei
144 uns im Kindergarten manche Kinder vor der Schule betreut wurden und auch
145 nach der Schule, weil wenn du einen einigermaßen qualifizierten Beruf hast,

146 arbeitest du nicht von 8 bis 12, sondern du musst auch noch ein bisschen
147 fahren – so, und dann kommst du mit diesen Kindergartenzeiten nicht hin.
148 Also haben wir darum gekämpft, dass wir diese Randstundenbetreuung
149 haben, haben wir auch hingekriegt, haben wir auch für bezahlt und dann
150 machen sie die verlässliche Grundschule. Toll, das, wofür wir eigentlich
151 jahrelang gekämpft haben und dann stellen sich bei uns auf dem Lande immer
152 noch welche da hin und sagen: Ein Kind gehört zu seiner Mutter, das
153 brauchen wir nicht. Ich hab fast `ne Krise gekriegt. Ich war die einzige im
154 Schulelternrat die gesagt hat, genau das ist es, was wir brauchen. Heute kräht
155 kein Hahn mehr danach. Meine mussten das beides noch durchmachen, auch
156 noch diese doofe Orientierungsstufe. Egal, jetzt ist es, das liegt ja alles hinter
157 mir [...], von daher – egal – aber das war echte Elternarbeit. Und da hat kein
158 Gesetzgeber – so wie `se jetzt da rumturnen, ne, wir mussten das alles schön
159 selber machen. Könnte ich mich jetzt noch drüber „beömmeln“.

160 *Und bei der Arbeit?*

161 Bei der Arbeit – ja, Teilzeitkräfte zählen nicht so viel. Obwohl sie das Doppelte
162 an Arbeit machen, das wirst du bestimmt schon ein paar Mal gehört haben, ich
163 hab in vier Stunden nicht so viel Zeit zum Kaffeetrinken wie in acht Stunden,
164 so einfach ist das. Wenn ich manchmal sehe, wie der Tag bei machen
165 Kollegen, acht Stunden, acht Stunden Arbeit so rum geht, wenn man das mal
166 vernünftig betrachtet, dann kann man das auch auf `ne Teilzeitstelle
167 reduzieren, aber die kriegen viel mehr Geld dafür. So, und ich muss mich in
168 `ner Teilzeit in 20 Stunden, da muss ich mich echt ranhalten. Da komme ich
169 morgens an – Lage, eben, manchmal habe ich gar keine Zeit zur
170 Frühbesprechung. So, dann setze ich mich da hin, zack zack zack, dann wird
171 gearbeitet und um 12 Uhr muss ich, fahre ich dann nach Hause. Ich hab ja
172 zwischendurch auch die Stunden hoch gesetzt und es kann mir kein Mensch
173 vorwerfen, also auf den ganzen Dienststellen, wo ich war, dass ich wegen
174 meiner Kinder mal gesagt habe, ich kann diese Haftsache nicht machen. Das
175 hab ich immer irgendwie hingekriegt. Da reißt man sich ein Bein aus, weil man
176 ja nicht doof dastehen will, weil man sich das ja nicht anhören möchte, von
177 wegen, ja, Du fährst ja um 12 nach Hause zum Kindergarten, ne, diese blöden
178 Sprüche. Dabei die Kollegen haben ja auch Frauen und die Frauen arbeiten ja
179 auch Teilzeit. Einer hat mir mal so `n doofen Spruch gesagt und dann hab ich
180 gesagt: Was willst du eigentlich? Deine Frau macht auch 20 Stunden, findest
181 du es eigentlich fair, was du hier machst?

182 *Was hat er gesagt?*

183 Ja, dem fiel nicht mehr viel ein, der hat gar nichts mehr gesagt.

184 *Vorher?*

185 Ich weiß gar nicht, worum es da ging. Wahrscheinlich auch, dass ich nur
186 Teilzeitkraft bin. Manche haben da ja auch so `n bisschen „veräppelt“
187 oder lustig gemacht. Dann habe ich als Weihnachtsgeschenk
188 lauter halbe Negerküsse gekriegt, oder `ne halbe Tasse, weil halben Tag, ne,
189 das fand ich dann ja auch nicht schlimm und so von der Arbeit her, gut,
190 manchmal kriegste dann nur so Scheißfälle, kann ich dann aber auch
191 akzeptieren, wenn ich, wenn ich nicht so viel Zeit habe, wenn ich nur vier
192 Stunden da bin.

193 *Welcher Arbeitsbereich war das?*

194 Das war unterschiedlich, also Kleinkriminalität und Betrugssachen,
195 Tankbetrügereien habe ich `ne ganze Zeit gemacht. Irgendwann auch nicht so
196 die Erfüllung, aber gut, dann muss ich eben Abstriche machen.

197 *Wieso hattest du diese Aufgaben?*

198 Wieso ich die hatte – das kann ich dir nicht mal sagen. Wahrscheinlich, weil
199 die über waren, weil kein anderer die machen wollte, ich weiß es nicht. Kann
200 ich dir nicht sagen. Ich hab mich nicht drum gerissen. Ich konnte aber auch,
201 ich hab aber auch vielleicht nicht gesagt: Ich möchte das und das machen.
202 Weil ich mir dann überlegt habe, krieg ich das hin? Dann hab ich lieber – ja,
203 ich hatte nicht immer so `n großen Hals. Du wächst auch mit der Zeit. Wenn
204 man sich dann akzeptiert und anerkannt fühlt, dann sagt man schon mal eher
205 was, aber wenn man da ein Problem mit hat und lieber nicht anecken will,
206 oder seine, nein, nicht seine Ruhe haben will, das wollte ich eigentlich nie
207 haben, aber dann sagst du nicht so viel.

208 *Was hättest du gerne gemacht?*

209 Ja, das, was ich jetzt mache, das hätte ich gern gemacht, das war – ach, das
210 sind so viele Jahre und ich spring jetzt immer von der Dienststelle zu der
211 Dienststelle, aber eigentlich, ich hab so gemerkt, dass es mir echt Spaß
212 macht, so `ne Art Streetworker zu machen. Das hab ich auf so `nem
213 Mentoringseminar, das hab ich mal mitgemacht, so diese drei Tage, wo man
214 so seine Stärken und was weiß ich da sieht, und dann hab ich, da bin ich dann
215 auf die Idee gekommen, das hat mir sehr geholfen, dass das eigentlich das ist,
216 was ich gerne mache. Das hab ich nebenbei schon gemacht, weil mich auch
217 viele Leute gefragt haben: `Kannst du nicht mal zu uns in die Schule kommen
218 und was erzählen?` Und dann hab ich das erst so gemacht, oder `Kannst du
219 nicht mal `nen Vortrag halten?`, `Kannst du nicht mal dies?` Und dann hab
220 ich das erst so gemacht, aus dem Bauch raus und dann hab ich gemerkt:
221 Mensch, du magst so gerne über deinen Beruf erzählen und irgendwie kannst
222 du offensichtlich den Leuten – ja, die laden dich ein, die freuen sich auf dich,
223 kannst du noch was rüber bringen und dann hab ich mir überlegt: Wäre doch
224 schön, wenn man das mit Kindern und Jugendlichen auch hinkriegen würde,
225 denn wenn wir die nicht kriegen, dann haben wir schon verloren. Da brauchen
226 wir nicht mit Jugendlichen, wenn die Polizei in`s Spiel kommt, dann ist es
227 meistens schon zu spät und dann ist immer, ja, der Ton macht die Musik.
228 Dann ist gleich die Ansprache: `Was macht ihr denn hier und das dürft ihr
229 nicht`. Das kann`s nicht sein, also muss ich vorher schon gucken, wie kann ich
230 die Polizei, wie kann ich die Polizei gut verkaufen und wenn ich dann in die
231 Schulen gehe, weiß ich – dritte Klasse oder so, Sachkundeunterricht, mit
232 denen kann man schon richtig gut arbeiten. Da kannst du dann, ja dann lernen
233 die auch mal die Polizei von `ner anderen Seite kennen. Nicht wie sie von
234 ihren Eltern vorgelabert kriegen: `Oh, die Scheiß-Bullen` und `Wenn du nicht
235 artig bist, dann kommst du zur Polizei` und weiß der Geier was. Und das, das
236 macht richtig Spaß. Und manche Kinder, die kommen dann in der Pause an,
237 drücken die dich oder malen dir irgendwas oder schreiben dir Briefe, da bin ich
238 immer ganz gerührt. Das geht immer so, heh?

239 *Waren die Erwartungen an dich höher, hast du das so wahrgenommen?*

240 Von wem?

241 *Von den Vorgesetzten an dich höher als an die Männer?*

242 Ich glaub, meine Erwartungen an mich waren höher, glaube ich, weil als Frau,
243 als Frau in diesem Beruf musst du immer besser sein als die Männer. Und
244 wenn du `s dann bist, dann ist das ganz normal. Oder es kommt so `n
245 Dummspruch - ich hab AlgD gemacht, hammerhart, würde ich im Leben nicht
246 noch mal machen, halbes Jahr, wir waren zwei Frauen, 60 Männer – so,
247 Unterricht und dann irgendwann, zu Anfang war das alles noch ganz nett und

248 irgendwann, meine Kollegin und ich, wir haben ganz gute Arbeiten
249 geschrieben, aber das war mir von vorneherein klar, ich bin ja nicht blöd und
250 ich weiß, ich kann das gut. Ich kann gut Arbeiten schreiben, ich kann gut
251 lernen. Und ja, dann kam so, wir waren schon 20 Jahre im Dienst, da kommen
252 dann so Sprüche wie „Tittenbonus“ und so. Da hab ich gesagt, wo bin ich hier
253 denn. Das geht ja wohl gar nicht, dass man sich das auch nach 20 Jahren
254 noch anhören muss. Das kann `s doch wohl nicht sein. Sind die alle nur
255 bescheuert? Ja, sind sie, ich weiß. Siehste und das sind so Aktionen, da fehlt
256 `s mir dann einfach. Das waren aber wiederum Kollegen, die auch keine
257 Kollegin auf der Dienststelle hatte, also hier aus`m ländlichen Raum, ne. Das
258 würde jetzt bei den Mädels hier natürlich nicht passieren. Die sind natürlich
259 noch `ne Nummer anders drauf als wir.

260 *Wie anders?*

261 Die sind so was von selbstbewusst und die sind mir manchmal vielleicht auch
262 schon zu „rotzig“. Ich war in Gorleben und da hab ich, ja zu viert auf einem
263 Zimmer und diese Mädels hätten alle meine Töchter sein können, das war so
264 witzig und die haben dann, die haben Sprüche drauf gehabt, das war ein
265 echter Jungbrunnen für mich. Die haben an meinen Lippen gehangen, wenn
266 ich was erzählt habe, das war klasse. Und die eine kam dann an und sagte:
267 `Wollen wir nicht mal joggen gehen?`, ich sag: `Joggen, ja, wir können
268 wohl `n bisschen raus gehen`. `Ja, ich muss dir mal was erzählen`. Die kannte
269 ich zwei Tage und dann hat die mir so`n bisschen ihr Herz ausgeschüttet und
270 so und dann hab ich gedacht, das ist ja klasse. Für mich hab ich so überlegt,
271 oh, wenn ich früher so gewesen wäre, wie die jetzt. Das hab ich dann `nem
272 Kollegen erzählt und dann sagt der zu mir: So warst du auch. Ich sag: Wie, so
273 war ich auch? Als du zu uns auf die Dienststelle kamst, da hab ich gedacht,
274 Donnerwetter, die ist ja ganz schön selbstbewusst. Das hätte ich nie so
275 gesehen, echt nicht. Da war ich total überrascht. Also ich denke, das ist dann
276 auch schon wieder so`n Generationending, ne.

277 *Was würdest du denn mit deiner Diensterfahrung heute den jungen Frauen
278 raten?*

279 Was ich denen raten würde? Also, sich auf keinen Fall irgendwie an die Karre
280 fahren zu lassen, d.h. sie sollen sich so geben, wie sie sind. Am besten kommt
281 man durchs Leben in diesem Kreis, wenn man Kumpel ist, wenn man sich
282 nicht, ja, das hört sich jetzt doof an, zickig anstellt, das ist auch wieder so`n
283 Männerbegriff irgendwo, aber ich hab so die Erfahrung gemacht, wenn man
284 nett ist, kumpelig ist, d.h. jeden Blödsinn mitmacht aber auch genau Grenzen
285 steckt und sagt, ich kann`s z.B. nicht ab, wenn man versaute Witze erzählt, da
286 drehe ich durch, das wissen aber alle mittlerweile. Ich bin oft genug
287 aufgestanden und raus gegangen bei solchen Witzen und dann wurden,
288 werden solche und wurden solche Witze auch nicht mehr in meinem Beisein
289 erzählt. Wenn hier irgendwelche Mails rumgehen, die so` bisschen unter der
290 Gürtellinie sind, dann kriege ich die nicht. Also das ist schon klar und so
291 manche Sprüche kann ich auch, kann ich einfach nicht ab, das sag ich dann
292 auch und das wissen die dann auch. Dann kommt schon: Ach, [...] kann das
293 sowieso nicht hören. Dann ist das eben so. Und ich denke, sie sollen sich
294 nicht verbiegen lassen und ich denke, was ganz wichtig ist, sie sollen nicht
295 vergessen, dass sie `ne Frau sind. Sie sollen nicht so hart werden und
296 meinen, sie müssten den Männern alles nachmachen oder auch so hart sein,
297 so cool, so taff irgendwie, sie sollen bitte schön ihre weiche Seite behalten und
298 das, was ich eben gesagt hab mit den Gefühlen, das find ich auch ganz

299 wichtig. Da ist, auch im Umgang miteinander wäre wichtig. Und die sollen
300 nicht, mir hat mal `ne Kollegin erzählt: Mensch, sie hatte länger Urlaub und
301 dann sagt sie: Oh, dann musste ich mich erstmal wieder dran gewöhnen, mal
302 wieder `nen Rock anziehen. Also, dass sie dieses Weibliche auch wieder
303 erkannt hat. Die war irgendwo DALin und hat natürlich `ne andere Aufgabe als
304 ich. Aber ich weiß auch nicht, ob ich das machen möchte, so mich da, im
305 Moment oder jetzt hätte ich gar keinen Bock mehr, mich mit irgendwelchen
306 Kerlen da auseinander zu setzen. Aber sie hat gesagt, das hat ganz lange
307 gedauert, bis ich mich wieder, ja, weiblich fühlte und das ist, das wäre so
308 schade bei diesen jungen hübschen netten Mädels, wenn die alle so kleine
309 Rambos werden. Die sehen schon aus wie welche, weil die nämlich
310 aufgerödelt sind wie wild. Das finde ich ja schon ganz schrecklich, ist
311 wahrscheinlich erforderlich, weiß ich nicht genau. Aber ich fände das sehr,
312 sehr schade.

313 *Was gibt's für bedeutsame Ereignisse in deinem Dienstlichen?*

314 Bedeutsam – positiv oder negativ? Ist egal? Ja, Sachen, die mich sehr
315 betroffen gemacht haben, die ich auch mein Leben lang behalten werden,
316 weiß nicht, sei es der erste Verkehrstote oder die erste Asozialenwohnung,
317 dieser Geruch, der sich dann so in der Nase festsetzt, über 25 Jahre haften
318 bleibt und immer, wenn man in so `ne Wohnung kommt, dann weiß man
319 schon – alles klar. Dann hat mich [...], warte mal, was?

320 *Bedeutsame Ereignisse ..*

321 Bedeutsame Ereignisse. Ja, auch Kollegen, nette Kollegen, die man kennen
322 lernt, wo sich auch Freundschaften entwickeln. Auch die Freundschaft mit
323 meinen Mädels, das ist ja wie Supervision, auch das ist richtig gut und ja, ne
324 Freundschaft für `s Leben, kann man so sagen. Obwohl wir alle ganz
325 unterschiedlich und ganz verschieden sind und auch unterschiedliche soziale
326 Hintergründe haben, auch von früher, von zuhause noch aus. Was war noch?
327 Ja, die Arbeit, die ich gemacht habe. Ich hab, bevor ich das jetzt mit der
328 Prävention mache, hab ich Sittensachen und häusliche Gewalt gemacht. Da
329 waren schon hammerharte Sachen dabei, so Taten wo ich gedacht habe, das
330 geht doch gar nicht. Wie kann Mann - mit Doppel-N, so was tun, warum,
331 wieso? Ja, was hat sich noch, ja, so Schicksalsschläge auch, ne. [...] hat
332 sich das Leben genommen und das wurde dann von meiner Dienststelle
333 bearbeitet. Das hab ich über Funk gehört, da wusste ich noch nicht, dass sie
334 das war. Das hat mich ziemlich getroffen und ja, und was mich ganz
335 besonders getroffen hat, das sind immer diese Ungerechtigkeiten, die
336 passieren, so was ich vorhin gesagt habe, diese Kollegen, mit denen ich
337 immer so `n Stress habe, weil ja, entweder können sie das nicht ab, wenn
338 jemand anderes auch was Gutes macht oder es liegt an mir, kann ich mir aber
339 nicht vorstellen, jedenfalls nicht so. Und ja, das fand ich auch nicht schön. Und
340 was fand ich schön? Die Zeit [...] war toll, hab ich zwei Jahre gemacht, hab
341 ich mir auch ausgedacht diese Sachen da. Das war richtig klasse. Ich hab ja
342 gar nicht gedacht, dass ich so `ne kreative Ader hab [...]. Das finde ich genial.
343 Und ja, das was ich jetzt mache. Dass ich eigentlich machen kann, was ich
344 will. Ich kann mir Sachen ausdenken, ich kann Sachen machen, die für die
345 Polizei untypisch sind, wo sich noch keiner dran gewagt hat und das merke
346 ich, dass mir das Spaß macht und ich, ja, dass ich da auch richtig was
347 investiere, nicht nur Zeit, sondern auch – da fällt mir zuhause irgendwie was
348 ein und dann – ja, so. Das ist schön dann.

349 *Wo bist du mit den negativen Sachen geblieben?*
350 Oh, die haben sich bei mir in Magengeschwüren niedergeschlagen, ja, in
351 Magengeschwüren, keine Lust zu Arbeiten, in, dass man sich zurückzieht,
352 dass ich mich zurückziehe und dass ich dann mit bestimmten Leuten auch gar
353 nicht mehr gesprochen habe, ne. Oder dass ich, dann hab ich mir aber auch -
354 in diesem letzten halben Jahr war noch wieder so `ne Sache. Dann hab ich
355 mir Hilfe geholt bei der Regionalen Beratungsstelle, hab ich angerufen und
356 hab gesagt: Ich hab hier ein Problem, das Problem ist ungefähr zwei Zentner
357 schwer. So, und dann hab ich, ja dann hab ich mich mit [...] getroffen
358 und dann haben wir darüber geredet und sie sagte: Warum gibst du dem so
359 viel Energie? Ach, weiß ich auch nicht, das macht mich krank, ich merk dann,
360 das macht mich dann wirklich krank. Dann hab ich Magenprobleme, es geht
361 mir schlecht. So, und dann haben wir da so `ne Sitzung gemacht und das hat
362 mir sehr geholfen, also da bin ich heut noch für dankbar. Fokussing – kennst
363 Du das? Das war schon richtig gut.
364 *Und früher?*
365 Früher hab ich das mit nach Hause genommen, hab das dann zuhause erzählt
366 und geheult und getobt, mein Mann hat`s nicht immer verstanden – kann er ja
367 auch gar nicht, weil er diese ganzen Abläufe bei der Polizei, diese ganze
368 Hierarchie und diesen ganzen Mist nicht kennt. Als ich in der Ausbildung war,
369 war das besser, weil er da nämlich gerade beim Bund war und das ist ja auch
370 so ähnlich. Aber später diese Sachen, das war schon schwieriger. Aber ich
371 hab ja dann auch meine Freundinnen gehabt und mir hilft das immer schon,
372 wenn man, wenn ich das erzählen kann. Dann ist es schon mal raus, dann ist
373 es raus aus mir und ist schon mal weg. Oder wenn, ich hab auch schon
374 mal was aufgeschrieben, dann ist es auch weg. Also das hilft dann schon.
375 Vielleicht sitzt immer noch irgendwie was fest, aber na ja.
376 *Wurdest du von Vorgesetzten gefördert?*
377 Nein, jedenfalls nicht bewusst, nein, ne (*lacht*). Knallhartes Nein. Ich bin
378 sogar der Auffassung, dass Frauen, die Teilzeit machen, das heißt dann
379 eigentlich soviel wie „Ende der Karriere“, so sehe ich das.
380 *Fühlst du dich in die Polizei integriert?*
381 Integriert? Ich bin ein Teil der Polizei, so sehe ich das. Ich jetzt als Person bin
382 ein Teil dieses Vereins und ich identifiziere mich da auch total mit. Das gehört
383 für mich dazu. Das ist, ja, ich bin ein Teil der Polizei, aber die Polizei ist auch
384 ein Teil von mir. Dieser Beruf jetzt.
385 *Transportiert man das, dass du dazugehörst, in deinem Umfeld?*
386 Privat, oder?
387 *Nein, hier auf der Dienststelle*
388 Ja, das ist, ja, aber das ist auch `ne Frage, ich denke das ist auch `ne Frage
389 des Alters, des Lebensalters, mir macht so keiner mehr was vor, ne. Nach 25
390 Dienstjahren, da soll mal einer kommen. Oder das war auch, ich bin auf eine
391 Dienststelle gekommen, da war ich die erste Frau überhaupt, so, da hatte ich
392 aber schon 20 Dienstjahre und da soll mir doch mal einer erzählen [...]. Als ich
393 da ankam, das war der Hammer, das war, ich hab mich dann da vorgestellt:
394 `Guten Tag` und so, und der erste Spruch, den ich da zu hören gekriegt hab,
395 das war: `Frauen bei der Polizei finde ich sowieso bescheuert`. Ich sag: `Wie
396 jetzt?`. Am ersten Tag. Ich hab gesagt, ich geh sofort wieder nach Hause. Und
397 dann sagt er: `Ja, wenn man mal `nen Widerstand hat` und was weiß ich. Ich
398 sag: `Und, wie oft hast du so `nen Widerstand?`, konnte er nicht mehr viel zu
399 sagen. Es gibt natürlich auch männliche Kollegen, die so klein und schwächling

400 sind und sich nicht unbedingt hauen wollen, können, müssen. So, und ich hab
401 bis jetzt in meinem ganzen dienstlichen Leben noch keinen Widerstand gehabt
402 und ich hoffe auch nicht, dass ich einen kriegen werde. Ich hab das immer
403 irgendwie anders hingekriegt. Aber dann kommst du dahin, bist ganz
404 euphorisch, neue Dienststelle, alles toll und dann kommt dir so einer, den ich
405 natürlich auch für strohdoof halte, ganz im Ernst, der haut dir dann so was
406 um die Ohren. Da denkste auch, geht gar nicht. So und dieserjenige,
407 irgendwann hatte ich mal Bereitschaft und dann hatten wir `nen versuchten
408 Mord, ich hatte Dienst, ja, und dann hab ich das da alles gemanagt und dann
409 hab ich gesagt, und du schreibst jetzt das Fernschreiben, und du machst jetzt
410 das, und du machst jetzt das. Glaub man nicht, dass da ein Widerwort oder
411 so, das hört sich jetzt doof an, es kam nichts. Total akzeptiert – alles klar. Aber
412 vorher so .. aber die sind, auch vom [...], die sind richtig dumm.

413 *Da hast du dich integriert gefühlt?*

414 Nein, ich denke, die Sache der Integration ist ja nicht von null auf gleich. Das
415 dauert ja, so, und ich denke, es kommt auf dich selber an, auf deine
416 Persönlichkeit, es kommt darauf an, was du machst, wie du dich verkaufst und
417 es kommt auch drauf an, wie du – sind wir wieder beim Gefühl, wie du mit
418 Kollegen umgeht. Wenn ich mit Kollegen gar nicht spreche, weil ich denke,
419 hey, ich bin jetzt von K und die sind von S, dann hab ich doch verschissen bei
420 denen. Wenn ich aber, wenn ich Spätdienst habe und ich geh da hin und sag,
421 ich könnte wohl mal mit euch raus fahren oder wir können das doch
422 zusammen machen oder ich bin mir nicht zu schade, mal `nen Unfall
423 aufzunehmen, das dauert zwar `n bisschen länger. Aber dann ist das doch
424 o.k., was vergeb ich mir denn dadurch. Also, ich hab mich nicht angebiedert
425 oder so, das wäre ja fatal, aber ich denke, ja, durch die eigene Persönlichkeit
426 und auch durch das ja, die fachliche Kompetenz kommt dann ja auch noch
427 dazu und entweder es klappt oder es klappt nicht.

428 *In welchen Bereichen sind die Frauen, die du so kennst, eingesetzt?*

429 Da sind mehr so die sozialen Bereiche, wenn ich es mal so benennen darf,
430 das ist einmal Prävention, dann 6. FK oder 1. FK in dem Bereich Häusliche
431 Gewalt, Sittendelikte, Vergewaltigung und alle diese Sachen. Weniger im
432 Bereich Einbruch, weniger im Bereich Betrug, ja auch noch, auch nicht so viel,
433 aber mehr eben diese Sachen. Häusliche Gewalt ganz viele und auch so im
434 Bereich 6. FK, mit Kindern, Jugendlichen, Präventionsbereich auch, ja.

435 *Nimmst du einen Organisationswandel wahr dadurch, dass es vermehrt
436 Frauen sind? Ändert sich die Polizei?*

437 Die Polizei ändert sich – ja, bestimmt. Also in den letzten 26 Jahren hat sie
438 sich schon verändert. Ich weiß nicht, ob ich das hier so, ich bin ja eigentlich
439 hier schon so `ne Art Urgestein. Früher hab ich diese Frauen, die bei der
440 weiblichen Kriminalpolizei waren, die hab ich bewundert, da hab ich gesagt:
441 `Oh, das möchte ich auch mal`. Mittlerweile bin ich selber so eine, so, wo dann
442 die jungen Mädels von der Wache anrufen und sagen: `Du, ich hab hier das
443 und das, könnt ihr da was machen`, oder so. Also das find ich schon gut. Der
444 Wandel, der Wandel ist nicht nur in der Polizei, er ist vielleicht auch in den
445 Köpfen der Leute, also ich denke, die jungen Kollegen jetzt, mit 20, 22, 23, die
446 sind anders drauf, als wir waren. Ja, dieser Wechsel ist einfach da, aber das
447 ist ganz normal.

448 *Wenn du dir was wünschen dürftest von der Politik oder von deinem
449 Vorgesetzten, was würdest du dir wünschen?*

450 Ich würde mir, insgesamt für Frauen bei der Polizei oder nur für mich?

451 *Für dich*

452 Anerkennung, Akzeptanz und, was ich mir gewünscht hätte, wären
453 Kinderbetreuungszeiten, also die auch finanziell zu regeln sind, es ist ja nicht
454 immer, also wir verdienen gutes Geld, aber wenn ich Teilzeit mache, ist es
455 auch nur die Hälfte und wenn mein Mann nicht im öffentlichen Dienst ist, dann
456 sieht das auch noch wieder anders aus und ja, dass da irgendwie. Wir haben
457 ja schon `nen Vorteil, dadurch, dass wir Teilzeit machen können. Das ist ja
458 schon mal richtig toll, aber so, dieses, so Gleitzeit, flexible Arbeitszeiten, das
459 fände ich schon gut. Und jetzt, jetzt brauche ich nicht – ja, wie gesagt,
460 Anerkennung, Akzeptanz. Was ich mache, dass das angenommen wird, das
461 das nicht so als Pillepalle, als Sozialscheiß gesehen wird, sondern dass man
462 sieht, dass das gut ist, dass das auch Sinn hat, auch Sinn hat für die Polizei
463 und nicht dass man – Prävention ist ja eigentlich politisch sehr hoch
464 angesehen, aber in den Köpfen der Kollegen noch nicht. Jeder sagt: `Was für
465 `ne Verschwendung, dass da so viele Leute Prävention machen. Was nützt es
466 uns?` Es ist nicht messbar, aber ich denke, dass man sich gegenseitig
467 akzeptiert und respektiert und achtet auch, das ist ganz wichtig. Und nicht
468 sagt: `Ja, da sind die von der Puppenbühne, Tri tra trullala`, weil das einfach
469 Schwachsinn ist, das finde ich richtig doof. Und sonst, mir geht's, hier geht's
470 mir gut, ich kann machen, was ich will, tu ich auch.

471 *Gibt es Seminare, die hilfreich waren?*

472 Ja, hab ich ja vorhin schon gesagt, dieses Mentoringding, das war hilfreich
473 und ich hab, ja, ich hab in meiner Freizeit eine 120stündige Fortbildung
474 gemacht, die hieß „Pro Emotion“. Das hat mir geholfen, das hab ich aber erst
475 im nachhinein geschnallt, was das alles mit mir gemacht hat, das war gut. Ich
476 versuche übrigens gerade die gleiche Reihe, das heißt jetzt Pro feel, hier auch
477 zu etablieren. Aber bei Kollegen kommt man da immer so schlecht ran, weil
478 das eben dann Freizeit ist, oder, ja, es ist sehr schwierig, so`n Sozialkram, ne,
479 wo es dann um Gefühle und Einstellungen und eigene Haltungen, das ist
480 auch nicht jedermann gegeben, man muss sich da schon drauf einlassen
481 können. Das war gut und dann diese Sachen, die ich gemacht habe,
482 Häusliche Gewalt, so Hintergründe, Warum, Wieso, Weshalb oder ja so in die
483 Schiene Soziologie, das mag ich sowieso sehr gerne. Das war mein
484 Lieblingsfach auf`n AlgD, Sozialwissenschaften, ist bei den männlichen
485 Kollegen ja sehr verschrien. Die finden das alles total bescheuert. Was soll
486 das? Ich fand das hochinteressant. Ich hab mich, danach hab ich mich hier an
487 der Uni, hab ich mich da, so `n Schnupperkurs hab ich gemacht ein Semester.
488 Ja, das ist eigentlich das, was ich gerne mache. Und da bin ich hier im
489 Präventionsteam schon ganz gut aufgehoben.

490 *Unterbrechung nach 40 Minuten 35 Sekunden.*

491 *Nach kurzer Pause folgende Fortsetzung:*

492 *Du sagtest jetzt gerade, dass es Seminare gab darüber hinaus.*

493 Also, ich hab ja dieses Seminar „Frausein in der Polizei“ gemacht und das
494 fand ich total klasse, das war richtig schön, hab ich viele nette Leute kennen
495 gelernt und auch für mich spezielle Erfahrungen gemacht oder mich selber
496 vielleicht auch ein bisschen besser kennen gelernt, auf alle Fälle, wenn ich da
497 nicht gewesen wäre, dann hätte ich mich auch nie getraut, zu [...] zu gehen
498 und dass war in meinem Leben auch, ja, `ne tolle Bereicherung. Da fährt man
499 nämlich irgendwo hin und dann freuen sich die Leute, wenn man kommt.
500 Dann ist man nicht mehr der Scheißbulle, der da aufläuft, sondern man wird
501 eingeladen und die Kinder freuen sich und das ist echt super. Und dann, was

502 noch gut war, du hast ja vorhin gesagt, verarbeiten, wo man da mit bleibt, ich
503 hab ja erstens meine Freundinnen und dann haben wir, ja, eigentlich auf mein,
504 auf meine Anregung hin, haben wir in [...] so `nen Supervisionskreis
505 gründen können und das war auch toll. Ich hab dann, nachdem ich gewechselt
506 habe, hab ich gedacht, so, es gibt vielleicht noch andere, die das jetzt
507 brauchen, also ich brauch das jetzt nicht mehr, aber das war richtig gut. Da
508 kamen Sachen auf `n Tisch: dienstliche Sachen, mit denen man nicht klar
509 kam, Ungerechtigkeiten auch im Kollegenkreis und auch private Sachen z.T.
510 und das war schon toll.

511 *War das `ne dienstliche Veranstaltung?*

512 Das war `ne dienstliche Veranstaltung, wir wurden auch dafür dann für diesen
513 einen Tag praktisch freigestellt.

514 *Und was war das für `n Teilnehmerkreis?*

515 Das waren Sachbearbeiter Häusliche Gewalt und Sexualdelikte, meist nur
516 Frauen, ein Kollege hat mal gesagt: `Hier fehlt das Theoretische`. Da haben
517 wir gesagt: `Weißt du überhaupt wo du hier bist?` Der hat `s einfach nicht
518 gepeilt, was für `ne Veranstaltung das war. Ne andere Kollegin hat gesagt:
519 `Psychologie für Polizisten brauche ich gar nicht`. Gut, dann soll sie bitteschön
520 zuhause bleiben. Aber das war wirklich gut und ich hör jetzt auch noch immer
521 von den Frauen, die da hingehen, es sind zum größten Teil Frauen, das ihnen
522 das wirklich was bringt.

523 *Was hat es dir gebracht?*

524 Mir hat es – dass ich im dienstlichen Bereich über Sachen sprechen konnte,
525 wo ich Zweifel hatte, wo ich nicht weiß, ob ich, ich war alleinige
526 Sachbearbeiterin, man ist ja dann auch zum größten Teil dann Einzelkämpfer,
527 wo ich nicht weiter kam, wo ich mir nicht sicher war, ist das jetzt so richtig, wie
528 du das siehst, oder wie sollst du es anfangen, oder [...]. Und das hat schon
529 geholfen, dann hatten die anderen Ideen oder haben mich bestärkt oder ganz
530 andere Sachen aufgezeigt, an die ich noch gar nicht gedacht hatte. Und dann
531 auch zu erkennen, dass es andere Leute gibt, die die gleichen Probleme
532 haben, das ist so wichtig, ne. Dass man nicht allein auf der Welt ist und sich
533 Gedanken macht: `Oh, mein Gott, ich bin die einzige, der es so schlecht geht`.
534 Nein, die anderen, denen geht `s genauso. Bloß man muss sich trauen,
535 darüber zu reden und man muss sagen: `Mann, das und das ist mir passiert`
536 und puh, man muss, ja man muss offen sein für so was, man muss sich
537 trauen dahin, es ist nicht jedermann gegeben und auch nicht jeder Frau
538 gegeben, aber es ist schon wichtig. Also, ich finde das wichtig und ich finde
539 auch gerade so Kollegen der Schutzpolizei, die sollten mal so was machen.
540 Die jeden Tag da so tödliche Unfälle oder so was sehen und dann meinen, ich
541 muss das abkönnen, weil ich Polizist bin. Das geht gar nicht. Finde ich ganz
542 schlimm, solche Sachen. Man muss das nicht abkönnen.

543 *Ich komme noch mal auf die Ursprünge zurück. Hast du da, als du frustriert
544 nach Hause gefahren bist, hast du da gewusst, an wen du dich wenden
545 kannst?*

546 Nein, ich hab [...], ich hab dann `n Versetzungsgesuch geschrieben und dann
547 kam jemand vom Personalrat und dann hab ich da gesessen und hab geweint
548 und der wusste überhaupt nicht, was er mit mir anfangen sollte. Der war völlig
549 überfordert damit, der, ich konnte das aber auch nicht, vielleicht auch nicht
550 richtig in Worte fassen, warum es mir so schlecht ging. Ich hatte auch dieses
551 Hierarchiedenken bei der Polizei, da ist man doch schon ganz schön drin
552 gefangen und es ging schließlich um meinen Dienststellenleiter. Und dann hab

553 ich, mein Selbstbewusstsein war da noch nicht, also da war ich 25 Jahre alt,
554 also es war gleich null, glaube ich, ich hab mich nicht getraut zu sagen, dass
555 dieser Kerl ein Arschloch ist, ein menschliches Arschloch, weil ich dachte,
556 alle anderen finden den toll. Und das war dann auch so mein Problem, ich hab
557 mich nicht getraut, das zu sagen, weil ich gedacht hab, du bist hier nur so `n
558 kleines Licht und der ist hier Leiter der Dienststelle, das ist `n ganz toller
559 Hecht. Mittlerweile weiß ich, dass alle den damals zum Kotzen fanden, ja, hat
560 mir damals nicht geholfen, wusste ich nicht. Und dieser Mensch vom
561 Personalrat, der, ich sehe ihn heut noch vor mir sitzen, also, der konnte da
562 nichts mit tun, dass ich so fertig war. Die wussten nicht, was sie mit mir,
563 warum, warum es mir nun so schlecht ging. Das war schon schwierig, aber
564 das ist [...], ich war auch zu jung. Ich konnte das auch nicht in Worte fassen,
565 wie gesagt, Boh, das war echt heftig, das möchte ich auch nicht, nicht noch
566 mal erleben. Aber das passiert mir heute auch nicht mehr, jedenfalls nicht so.
567 *Weil?*
568 Weil, weil ich weiß, was ich kann, weil ich, in dem Bereich, was ich mache,
569 weil ich da gut bin und weil mir da keiner an die Karre fahr `n kann ... ha, ha,
570 ich strotze vor Selbstbewusstsein.
571 *Danke*

Anhang B, Interview 4, Frau Meier¹⁵⁹

19.09.2007, Beginn 16.50 Uhr

1 *Ich möchte, dass du mir erzählst, wie es dir bei der Polizei ergangen ist.*
2 Grundsätzlich von Anfang an – also, ich kam ja zum 1.10.1981 zur Polizei –
3 oder soll ich vorher, bevor ich eingestellt wurde, anfangen – ja, ich kam, wie
4 du sagtest, aus einem ländlichen Gebiet und kam in eine ganz andere Welt.
5 Ich hatte eine ganz andere Vorstellung von Polizei wie die, die sich mir da
6 bot. Ich dachte eigentlich ich komme aus der Schule, hab meine Schulzeit
7 beendet und komme jetzt endlich in den Beruf und kam – ja, in eine Schule
8 zurück. Es war für mich eine Wahnsinns Erfahrung, muss ich sagen, an die ich
9 mich erst gewöhnen musste. Ich bin dort gut aufgenommen worden, ich hab
10 dort viele Freundinnen gefunden bei der Polizei und habe auch in dem
11 Polizeiberuf meine Berufung gefunden, muss ich sagen. Das kann ich jetzt
12 sagen nach fast 26 Dienstjahren und ja, aufgenommen worden bin ich wie
13 jede Frau, Neuling – keiner wusste so recht, was sie mit uns anfangen sollten,
14 wie wir reagieren, es kamen Situationen auf die Polizei zu, die sie vielleicht
15 gar nicht bedacht hatten, ich weiß noch Schussverletzung im Rahmen der
16 Ausbildung, eine Frau hatte sich in den Fuß geschossen, Schwangerschaft,
17 Gewalt zwischen Männern und Frauen, das waren so Themen, die da
18 aufkamen, aber – wie gesagt – grundsätzlich gesehen bin ich gut
19 aufgenommen worden bei der Polizei.
20 *Wie ging `s dann weiter?*
21 Ja, Grundausbildung in Hannoversch Münden, danach ein Jahr
22 Bereitschaftspolizei in Hannover, was mir sehr sehr gut gefallen hat, weil der
23 praktische Bezug da war, dann ein halbes Jahr Laufbahnlehrgang in Hann.
24 Münden. Nach Hannoversch Münden die Entscheidung Braunschweig –
25 Hannover, bin ich nach Braunschweig versetzt worden wieder in ein relativ
26 stadtrandnahes Gebiet, Hannover- [...] ¹⁶⁰, da habe ich Schichtdienst gesehen
27 und hab eigentlich auch den Dienst als Schutzpolizistin sehr gemocht und
28 hatte eigentlich auch vor, bei der Schutzpolizei zu bleiben, es bot sich aber
29 dann für uns auch mal die Möglichkeit, in den gehobenen Dienst aufzusteigen.
30 Ich hab mich dann als Schutzpolizistin beworben für den gehobenen Dienst,
31 war dann leider nicht unter den 90 besten Kollegen/Kolleginnen, die hätten
32 genommen werden können, dann wurde das erweitert auf S und K und so bin
33 ich dann auch 1986 gleich mit Aufstieg in den gehobenen Dienst in diese K-
34 Schiene gekommen. Also mit Beginn des Studiums war es eigentlich schon
35 klar, dass ich irgendwann mal K-Beamtin werde, wusste daraufhin auch gar
36 nicht, was da auf mich zukommt, hab meine Ausbildung dann bis 1989
37 gemacht, also in Hildesheim studiert drei Jahre und nach Beendigung der
38 Ausbildung bin ich dann auch heimatnah versetzt worden, ich bin dann wieder
39 in den Bereich [...] zurück gekommen, hab da Dienst gemacht bis zum
40 Jahre 19[...], ja offiziell 1997, dort überwiegend im Bereich Sexualdelikte,
41 Todesursachenermittlung gearbeitet, d.h. ganz kurz habe ich im
42 Diebstahlsbereich gearbeitet und dann ergab sich da ein Vorfall, ein
43 Sachverhalt, der recht spektakulär war, der den Bereich des 1.
44 Fachkommissariats berührte und seither mache ich das eigentlich. Dann habe
45 ich mich innerhalb der Polizei so`n bisschen weiter orientiert. Ich war dann im

¹⁵⁹ Name geändert

¹⁶⁰ wenn im Folgenden [...] verwandt werden, handelt es sich um Entfernungen, die aus Anonymisierungsgründen vorgenommen wurden

46 Personalrat und im Bezirkspersonalrat, ich war in [...]
47 tätig und ich hätte mir eigentlich auch wohl vorstellen können, mich dort ein
48 bisschen, ja, weiter auszulassen. Dann kamen private Sachen dazu, dass ich
49 mir dann überlegt habe, also neben meinem Job ein Studium anzufangen,
50 dann hab ich noch [...] studiert [...], das habe ich dann aber der Liebe wegen
51 abgebrochen. Ja und dann seit 1997 bin ich hier im Bereich [...]. Bis vor drei
52 Jahren, bis zum Jahre 2004, beim Landrevier [...] und seit 2004 dann hier im
53 Arbeitsfeld 1 tätig.

54 *Wie lange hast du ausgesetzt mit den Kindern?*

55 Ich habe nach [...] – müsste ich lügen, März geboren– acht Monate ausgesetzt
56 und nach [...] habe ich – auch so um den Dreh, nicht lange, `ne kurze Zeit.

57 *Wir hast du Familie und Beruf vereinbart?*

58 Ich habe Familie und Beruf vereinbart erst durch eine Teilzeitbeschäftigung,
59 ich habe meinen Job dann erst mit 20 Stunden angefangen und dann habe ich
60 erhöht, bis ich jetzt [...] wieder mit 40 Stunden eingestiegen bin, kontinuierlich
61 erhöht dann.

62 *Hast du dich durch den Polizeidienst verändert?*

63 Persönlich jetzt – für mich – [...] Sicherlich habe ich mich verändert, aber
64 wahrscheinlich für mich eher unmerklich, wüsste ich jetzt nicht, in welcher
65 Form.

66 *Fühlst du dich in deinem Aufgabenbereich wohl?*

67 Ich fühle mich in meinem Aufgabenbereich sehr wohl und ich möchte auch
68 von den Aufgabenbereichen nichts anderes machen, denke ich. Ich habe hier
69 im [...], wo ich im Prinzip groß geworden bin, ein Wort geprägt und das heißt
70 „Abteilung Mensch“, und es war mir immer wichtig, mit Menschen zu arbeiten
71 und ich sag, nirgendwo als im Arbeitsfeld 1 kann man besser und intensiver
72 mit Menschen arbeiten, denn wir haben überwiegend nur das Instrument
73 Mensch, sei er lebend, sei er Opfer, sei er Beschuldigter und das ist für mich
74 eine Wahnsinnsherausforderung und – ich hab`s ja vorhin schon gesagt – es
75 ist für mich auch `ne Art Berufung und ich liebe die Arbeit mit den Menschen,
76 von daher fühle ich mich da sehr wohl.

77 *Unterbrechung durch ein Telefonat*

76 *So, dann machen wir jetzt mal weiter. Ich möchte dich fragen, ob du
77 bestimmte Männer – oder Frauenbereiche in der Polizei wahrnimmst?*

78 Bestimmte Männer- und Frauenbereiche in der Polizei? Ja, ich sag mal, in
79 Führungspositionen arbeiten überwiegend noch Männer und es heißt ja
80 immer in jeder Ausschreibung „Frauen und Behinderte werden bevorzugt
81 behandelt“, aber nichtsdestotrotz ist es wirklich so, dass es ganz ganz wenige
82 Frauen gibt, die in höheren Positionen sind, und wenn ich von unserem
83 Bereich sprechen kann – dann fangen wir mal klein an – beim Arbeitsfeld 1 ist
84 es so, in der Brandursachenermittlung z.B. finden sich bei uns auch nur
85 Männer, also überwiegend, wobei das vielleicht aber auch an meiner Person
86 liegt, weil das ist nicht so mein Interessensgebiet, aber ich wüsste nicht eine
87 Frau, die Brandursachenermittler ist, also weiß ich nicht. Ja sonst, wie gesagt,
88 was mir persönlich immer auffällt, dass es so viele Frauen bei der Polizei
89 geben soll und ich sag immer „Wo sind sie denn?“ Denn es gibt meiner
90 Meinung nach wenig Frauen, die immer dabei bleiben, wie du z.B., du gehst
91 jetzt [...] so hier an der Basis, ich bezeichne uns noch mal jetzt an der Basis.
92 Also ich – mir sind`s zu wenig Frauen, die zur Verfügung stehen. Ich bin
93 z.B., wir sind hier auf der Dienststelle [...]Kollegen und hier im KED bin ich die
94 einzige Frau, von daher sag ich nach wie vor, sind die Männer mehr als wir.

95 *Gibt es Ereignisse, die dich geprägt haben?*

96 Es gibt sicherlich Ereignisse, die mich geprägt haben, unter anderem ein Fall
97 in [...], der mich sehr geprägt hat, oder zwei Fälle in [...], die mich sehr geprägt
98 haben, soll ich da näher drauf eingehen?

99 *Wenn du magst?*

100 Das ist einmal eine Geschichte, aus der die Soko [...] entstanden ist, Soko
101 [...], mit der ich betraut war, als ich noch im Bereich [...] gewesen bin, wo wir
102 damals `ne Sonderkommission gefordert haben und sie nicht bekommen
103 haben. Und ein anderer Fall war ein, ja, eine Mutter, die Zwillinge geboren
104 hatte und uns nicht sagen wollte, wo sie sind. Und es gibt sicherlich einige
105 Ereignisse, die mich geprägt habe, besonders auch z.B. war eine Obduktion
106 eines 10jährigen, wo ich das erste Mal in meinem Leben gedacht hatte, es
107 könnte dein Kind sein, sicherlich gibt es einige, die mich da geprägt haben.

108 *Wie gehst du damit um?*

109 Äh, indem ich mit anderen darüber spreche, indem ich regelmäßig zur
110 Supervision gehe, indem ich gelernt habe, was ganz wichtig ist, zu trennen,
111 dienstlich – privat und ja, indem ich mich auch wirklich mit Problemen, wo ich
112 merke, die berühren mich, dass ich das zulasse, dass ich mich selber dann
113 auch frage, woran liegt es, und ja und auch gar nicht so den Anspruch erhebe,
114 an mich kommt sowieso nichts ran, sondern im Gegenteil – wir sind alles nur
115 Menschen und es gibt Ereignisse, die uns prägen, die uns mitnehmen und
116 andere, die von uns abrallen und ja, dass man ganz einfach Gefühle auch
117 zulässt, auch als Beamtin und ja, und auch durch Freundinnen, die man hat,
118 oder Freunde, die man hat und die mit der Materie betraut sind und die einen
119 verstehen, die einem helfen können und so. Wie gesagt, im Prinzip über
120 Gespräche jeglicher Art – mit Fachkräften, mit Freunden.

121 *Fühlst du dich in deinem Arbeitsfeld integriert?*

122 Hier? Komplett, 100%ig ja.

123 *War das immer so?*

124 Ja.

125 *Wurdest du von Vorgesetzten gefördert?*

126 Ha (*lacht*) – gefördert, also gefördert in dem Sinne, dass mir z.B. im Rahmen
127 des Dienstes ein Studium ermöglicht wurde - ja. Gefördert was die, ja, die
128 Einnahme von Führungspositionen angeht oder das Ranführen dahin – nein.
129 Womit ich nicht sagen will, man hat mich gestoppt, aber man hat nicht den
130 Eindruck, dass man mich fördern wollte.

131 *Es gibt ja den sogen. Förderpool für die erste Führungsposition, hast du dich
132 dafür beworben?*

133 Nein.

134 *Warum nicht?*

135 Ich denke, aus persönlichen Gründen heraus, weil, wie gesagt, ich privat `ne
136 schwierige Zeit durchlebe, ich dachte irgendwann mal, es reißt mal ab, aber
137 das ist z.B. auch was, ich vergleiche dann immer, was ist gut für mich, was ist
138 nicht gut für mich. Und ich sag mal, vom Inneren her hätte ich sicherlich an
139 mich auch den Anspruch gestellt, mal `ne höhere Position haben zu wollen,
140 aber ich denke mal, es muss passen, privat und dienstlich, und ich stelle das
141 Private auch sehr hoch und von daher denke ich wieder, dass man vielleicht
142 aus meiner Sicht bisschen mehr hätte das anpreisen müssen/können.
143 Vielleicht wäre ich dann auch hier auf `ner Führungsposition gelandet, aber
144 bislang ist es noch nicht so, vielleicht ergibt sich das mal. Ich achte sehr drauf,

145 wenn Stellen kommen und ich frage mich dann auch immer, ist das gut für
146 mich, ist das nichts für dich, aber wie gesagt, es passt im Moment halt noch
147 nicht, vielleicht ist es auch schon zu spät, weil ich ja schon so alt bin.

148 *Was würdest du den jungen Berufsanfängerinnen heute raten?*

149 Ich würde den jungen Berufsanfängerinnen heute raten, ja, aufzupassen und
150 zwar bin ich seit -zig Jahren auch als Ausbilderin tätig und ich weiß, dass sich
151 gerade in Sachen Selbstbewusstsein sehr sehr viel getan hat, im Gegensatz
152 zu früher, und heute und es ist also so, dass ich glaube, dass vielen
153 Dienstanfängerinnen so dieses Feingefühl noch fehlt, was man sicherlich in
154 unserem Beruf haben muss. Aber die sind so, wie sie sind, sie sind nicht
155 anpassungsfähig und deshalb sage ich, sie sollen aufpassen und sie sollen für
156 sich herausfinden, wie sie sich am besten in unsere Einheit in
157 Führungsstrichen integrieren. Da ist Vorsicht geboten, denn es ist auch bei
158 uns in der Sparte alles immer im Wandel und ich denke, dass gerade die
159 Dienstanfängerinnen auch aufpassen müssen, mit dem was sie machen und
160 hoffe immer, dass sie soweit sittlich und moralisch und rechtlich gefestigt sind,
161 dass sie in der Lage sind, ja auch den Ernst dieses Berufes zu sehen und
162 dass sie dann auch aufpassen, dass sie da ihren Weg finden.

163 *Kannst du dafür noch ein Beispiel nennen?*

164 Ja, wir hatten eine Fachoberschülerin hier im Praktikum, die möchte Kollegin
165 werden, die hat sich hier gegeben wie zuhause und das ist in dem Sinne nicht
166 gut angekommen, weil sie sich hier vielleicht innerhalb des Büros so geben
167 konnte, wie sie war, sie ist dann auch mit raus gegangen zur Durchsuchung,
168 was, weiß ich nicht, nur da hat sie diese Albernheit, die sie hier im Büro auch
169 gezeigt hat, auch gezeigt und das war absolut nicht angesagt. Und dann hab`
170 ich auch gesagt: „Mädel, pass auf. Du musst unterscheiden, wo bin ich. Du
171 musst Situationen einschätzen können“. Also, ich weiß nicht – wir haben das
172 früher in der Polizeischule gelernt, sag ich mal, wir hatten ein Über-
173 Unterordnungsverhältnis, und heute ist das ja so, wenn die Studierenden, du
174 wirst das ja sicherlich selbst wissen, die haben diese Akzeptanz für die Lehrer
175 nicht mehr oder diesen Respekt vor Vorgesetzten nicht mehr, den wir vielleicht
176 hatten, das ist so schwierig, so, weiß nicht.

177 *Wenn du dir was wünschen dürftest, von der Politik oder von Vorgesetzten,
178 was würdest du dir wünschen?*

179 Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und vielleicht auch mal
180 heimatnähere Verwendung in bestimmten Fällen.

181 *Hast du Situationen gehabt, wo du Hilfe gebraucht hättest?*

182 ... Ja, ich hatte ,ne Situation, dass ich versetzt worden bin, gegen meinen
183 Willen, sage ich mal, und wo ich bis heute auch nicht verstanden habe warum,
184 weil es von der Sache her nicht notwendig war. Ich bin damals aber auch
185 zu meinen Vorgesetzten gegangen, habe auch das Problem gesagt, aber es
186 ist nichts passiert, weil meine Vorgesetzten alles Männer sind, vielleicht, weil
187 sie die Probleme vielleicht nicht haben, die ich habe oder wo ich sagen würde,
188 es wäre ohne viel Aufwand das Gleiche zu erreichen, dass man vielleicht, ja in
189 der Wahl des Dienstortes noch mehr Freiheiten hätte, innerhalb der
190 Dienststelle.

191 *Hast du immer gewusst, wo du Hilfe bekommen kannst?*

192 Ja, weil ich persönlich immer den direkten Weg suche und wenn ich mit
193 jemandem ein Problem habe, dann gehe ich dieses Problem auch direkt an,
194 also das war für mich immer klar.

195 *Gibt es Dinge, die besonders hilfreich waren für dich in der Zeit?*
196 Ja, sicherlich, dass ich mich wohl gefühlt habe innerhalb der Dienststellen, wo
197 ich gearbeitet habe und dass ich auch keine Hemmungen hatte, irgendwie auf
198 Vorgesetzte, auf andere Menschen zuzugehen.
199 *Und Seminare, Fortbildungen?*
200 Was für Seminare, was für Fortbildungen?
201 *Ob es was gibt, wo du sagst, das war mir hilfreich, das war gut?*
202 Grundsätzlich gesehen: Ich sag mal Seminare, Fortbildungen sind immer gut
203 und ja, in besonders guter Erinnerung ist mir die Zeit bei [...],
204 weil wir sehr oft zusammen waren in der Gruppe, weil wir `ne Gruppe waren,
205 die wir recht gut zusammen gearbeitet haben und weil wir auch Aus- und
206 Fortbildung hatten von Externen, nicht von Kollegen unterrichtet wurden,
207 sondern von Externen und insbesondere hat mich immer interessiert der
208 Bereich Psychologie und wie gesagt gerade im Bereich [...] oder Sexualdelikte
209 wird so was angeboten, und das finde ich nach wie vor gut.
210 *Wieso bist du in dem Bereich nicht mehr tätig?*
211 Ich bin immer noch bei Sexualdelikten. Im Bereich [...] bin ich nicht mehr tätig,
212 weil ich Kinder bekommen habe und weil das mit meiner Auffassung und der
213 Arbeit der [...] nicht mehr vereinbar war, denn die [...] macht viel Aus- und
214 Fortbildung, die auch über `ne Woche dauern und wie gesagt, seit ich Kinder
215 habe, ist so was sehr eingeschränkt, und ich mache so was auch nur, wenn
216 ich, wie gesagt, einen Tag, vielleicht mal zwei Tage unterwegs bin, aber seit
217 1997 ist es sehr selten geworden, aus persönlichen Gründen aber.
218 Hast du erlebt, dass die Erwartungen an dich als Frau höher waren, dass du
219 es so empfunden hast, höher als an männliche Kollegen?
220 Also ich will das nicht an Frau/Mann festmachen, sondern ich denke, das
221 kann man eher an dem Begriff Teilzeit festmachen, dass ich als Teilzeitkraft
222 beschäftigt war, aber ich denke, dass, ja, das Arbeitsaufkommen fast gleich
223 war mit dem, was ich jetzt als Ganztagskraft zu leisten habe. Nur ich kann es
224 jetzt besser organisieren in 40 Stunden.
225 *Hast du den Eindruck, dass traditionelle Aufgabenbereiche, also so*
226 *Geschlechtsrollen zugewiesen werden? Männerbereiche – Frauenbereiche?*
227 Ja, sicherlich. Einmal durch Vorgaben, die gemacht wurden gerade im Bereich
228 Sexualdelikte und wie gesagt, da kann man immer wieder beobachten, sobald
229 jemand auf die Wache kommt und was sagt, das könnte irgendwie in die
230 Richtung gehen, dann brechen die sofort ab, was ja auch vorgegeben ist, und
231 dann heißt es: `Entweder Sie kommen morgen wieder oder Sie machen`s [...]
232 (Wort akustisch nicht verstanden), und dann wird gar nicht weiter nachgefragt.
233 Also gerade im Bereich Sexualdelikte ist es so, manchmal auch sinnvoll, aber
234 ob das jetzt immer durch `ne Frau erfolgen muss, lasse ich mal dahingestellt.
235 *Nimmst du einen Organisationswandel wahr im Laufe der Jahre durch die*
236 *vermehrte Anzahl von Frauen?*
237 Erläutere das mal.
238 *Polizei wandelt sich sowieso, aber nimmst du einen Wandel wahr, weil es*
239 *mehr Frauen sind – oder sind hier nicht mehr Frauen?*
240 Also wie gesagt, im Bereich des KED`s bin ich die einzige Frau und es ist halt
241 so, dass wir, ich denke mal in jeder Schicht eine Frau haben. Also so – wie
242 gesagt, so viele Frauen sind wir nicht.
243 Also wäre das zu früh, das wahrzunehmen, dass sich was geändert hat?
244 Ich sag mal, sicherlich hat sich was geändert, seit Frauen bei der Polizei sind,
245 nur wie gesagt, bezogen auf diese Dienststelle, weiß ich nicht.

246 *Was hat sich geändert, seitdem die Frauen da sind?*

247 Ja, man sagt ja immer, der Ton wurde freundlicher seit die Frauen da sind, wie
248 gesagt, ich hab noch nie Schwierigkeiten auf irgendeiner Dienststelle gehabt
249 und ich weiß nicht, wie`s vorher war. Ich weiß es ja nur seit dem Jahr 1981,
250 seit wir eingestellt wurden und ich weiß auch, dass Frauen erstmal so beäugt
251 werden, was können sie, was machen sie, und wenn man dann aber, ich sag
252 mal, ganz normal ist und menschlich und sich gibt, wie man ist, dann ist das
253 eigentlich kein Problem, sich zu integrieren.

254 *Danke*

Ende der Aufzeichnung 23.04 Min.

Anhang B, Interview 5, Frau Zimmermann¹⁶¹
20.09.07, Beginn 10.30 Uhr

1 *Ich möchte, dass du mir erzählst, wie es dir ergangen ist bei der Polizei.*
2 Soll ich jetzt meinen Werdegang schildern? Also gut, ich hab im Oktober 1981
3 angefangen mit der Grundausbildung in Hannoversch Münden, und die betrug
4 ein Jahr. Das war der erste Lehrgang, bei dem es Schutzpolizistinnen gab, der
5 erste Lehrgang war, glaube ich, im April, aber das erste Jahr. Nach dieser
6 Grundausbildung kam ich nach Hannover. Obwohl ich aus dem Bereich [...] ¹⁶²
7 kam, konnte ich dort nicht zurückkommen, weil es damals festgelegt war, die
8 Polizistinnen werden nur in Hannover oder Braunschweig eingesetzt, kam ich
9 also nach Hannover, dort war ja dann ein weiterer Lehrgang, also die
10 Ausbildung ging dann dort weiter in der Bereitschaftspolizei theoretisch und im
11 Anschluss daran, nach der Ausbildung, wurde ich in Hannover im Einzeldienst
12 eingesetzt. Da war ich bei der jetzigen [...]. Das war dann 1984. Dort war ich
13 dann bis 1988 oder 1989 im Einzeldienst. Danach habe ich zwischenzeitlich
14 überlegt, jetzt reicht das eigentlich, jetzt möchtest du doch noch mal was
15 anderes machen, ursprünglich hatte ich eigentlich auch zur Kripo gewollt, das
16 scheiterte daran, dass die in dem Jahr überhaupt keine eingestellt haben. So,
17 und jetzt hatte ich dann gedacht, jetzt möchtest du doch was anderes machen
18 und habe mich um einen Laufbahnwechsel bemüht und dann eben damals
19 musste man noch so `nen Übernahmehrgang machen und war dann
20 anschließend bei der Kripo. Dort war ich im Fachbereich erstmal – gegen
21 meinen Willen, aber weil damals da der größte Bedarf war - im
22 Rauschgiftbereich ein Jahr lang und danach war ich im Bereich Staatsschutz
23 und bin dann im Anschluss auf eigenen Wunsch, persönlichen Wunsch nach
24 [...] versetzt worden. Und in [...] war ich dann ja am Anfang im Bereich
25 Erkennungsdienst kurzfristig tätig, dann aber seit 1992 hier im Sittenbereich.
26 Dort war ich dann bis 1996 [...], im Anschluss an
27 den Erziehungsurlaub von drei Jahren war ich dann kurzfristig im KED für ein
28 halbes Jahr, weiß ich gar nicht mehr genau, anschließend auf dem EXPO-
29 Einsatz für `n halbes Jahr in Hannover und danach kam ich ins jetzige 1.
30 Fachkommissariat, arbeite seitdem im Sittenbereich. Ja, da bin ich jetzt
31 eigentlich seit 2001 wieder. Zwischenzeitlich habe ich noch 2003 den AlgD
32 besucht in Oldenburg und bin weiterhin hier eingesetzt im Sittenbereich.
33 *Gibt es bestimmte Dinge, die dich geprägt haben, Ereignisse?*
34 Geprägt haben – also ich denke, dass es schon, dass man geprägt wird, ich
35 habe natürlich jetzt keinen Vergleich, wie es gewesen wäre, wenn ich einen
36 anderen Beruf gewählt hätte, dann kann man das immer so schlecht sagen,
37 aber jetzt bestimmte oder irgendwelche sag ich mal traumatischen Erlebnisse,
38 oder irgendwie so was Bestimmtes, das kann ich jetzt, das ist nicht der Fall
39 gewesen. Du meinst jetzt in der Laufbahn jetzt irgendwelche besonders
40 einschneidenden Erlebnisse oder was uns geprägt hätte. Nö, kann ich
41 eigentlich nicht sagen, ich hatte eigentlich eine ganz schöne Zeit in Hannover,
42 mit ganz netten Kollegen, die mich damals sehr gut aufgenommen haben und
43 das war damals nicht so selbstverständlich, weil wir ja die ersten Frauen
44 waren, die dann in den Einzeldienst kamen und hatte da eine wirklich tolle
45 Schicht und einen tollen Schichtleiter, die mich alle sehr offen aufgenommen

¹⁶¹ Name geändert

¹⁶² [...] bedeutet im Folgenden „aus Anonymisierungsgründen entfernt“

46 haben und ich hatte da eine total schöne Zeit, und deshalb wollte ich da auch
47 zunächst gar nicht weg, nur irgendwann, als mir der Fachbereich dann
48 irgendwann langweilig wurde, dann sag ich mal, Streitigkeiten,
49 Verkehrsunfälle, das war mir dann irgendwann zu eintönig. Ich wollte was
50 anderes machen. Und dann habe ich halt gewechselt und so gesehen habe
51 ich dann in der Folgezeit, gut, BTM-Bereich war nicht gerade das, was ich
52 wollte, ich wollte eigentlich immer schon in den Sittenbereich, aber jetzt
53 besondere Erlebnisse, die mich geprägt hätten – bis auf, ja, es ist schon was
54 anderes, wenn man überwiegend mit Männern zusammen ist, die dann
55 natürlich auch zum Teil eine recht herbe Ausdrucksweise haben, das hat sich
56 meiner Meinung nach gewandelt im Laufe der Jahre, das hat mich vielleicht
57 ein bisschen geprägt, dass man vielleicht nicht so empfindlich ist wie jetzt
58 andere Frauen in anderen Berufen, die vielleicht mit Männern zu tun haben,
59 und man hört über das eine oder andere mal weg. Aber dass mich da
60 irgendwas besonders geprägt hätte, wüsste ich jetzt nicht. Kann ich jetzt gar
61 nicht sagen, fällt mir jetzt im Moment nichts zu ein.

62 *Hast du Ablehnung erfahren?*

63 Ja, in der [...],als ich dorthin kam, der einzige, der ablehnend war, das war
64 damals der Leiter Außendienst, der völlig gegen Frauen in der Polizei war und
65 auch gesagt hat, wenn`s nach ihm gegangen wäre, hätte er seine
66 Zustimmung nicht gegeben und für ihn gehörten Frauen in die Küche und
67 Kinder und so dergleichen. Und der dann auch ab und zu mal so blöde
68 Bemerkungen gemacht hat, so `Hier, wollen Sie nicht mal hier die Fenster
69 putzen` oder so was, halt so `n bisschen abfällig auf Frauen bezogen, also
70 man merkte schon seine Ablehnung, so nach dem Motto: Die können ja
71 bestimmt gar nicht schießen und so. Also das ja, aber da alle anderen
72 eigentlich positiv waren und ich da wirklich überhaupt nichts Negatives
73 erfahren habe, konnte ich damit auch ganz gut umgehen, das hat mich jetzt
74 nicht großartig schockiert. Der war auch so `n bisschen eigenartig. Sonst
75 Ablehnung – nee. Also, da habe ich, glaube ich, Glück gehabt. Auch nichts in
76 Form von Mobbing oder sonst irgendwelchen Dingen, die andere vielleicht
77 erlebt haben.

78 *Waren die Erwartungen an dich als Frau höher, hast du das so
79 wahrgenommen?*

80 Nein, die waren eigentlich eher geringer. Ich wurde eigentlich, ich hatte eher
81 das Gefühl, dass die Männer einen eher beschützen wollen und wenn man zu
82 Einsätzen, was weiß ich, mit Schlägereien kam, dass die dann eher gesagt
83 haben, bleib du mal lieber im Wagen am Funk und nicht, dass du noch was
84 abkriegst. Die waren sehr fürsorglich, haben da also jetzt keine höheren, da
85 musste man schon sehr drum kämpfen und sagen, ich komme jetzt auch mit
86 raus. So, das war, was Erwartungen betrifft, nee, also... Manche waren
87 vielleicht unsicher und wussten nicht so richtig, ist das jetzt eigentlich gut, sie
88 merkten dann in Einsätzen oft, dass das dann durch Gespräche zur
89 Deeskalation führte, so dass dann die Situation irgendwie entschärft wurde,
90 das wurde dann ganz positiv aufgenommen, aber die hatten da keine spezielle
91 Erwartung. Das hat sich dann eigentlich so entwickelt.

92 *Und von Vorgesetzten?*

93 Also nicht jetzt frauenspezifisch, eigentlich habe ich das nicht so erlebt. Was
94 ich jetzt sag ich mal erlebe, seitdem ich in Teilzeit bin, ist ein bisschen
95 schwieriger, also da wird oft erwartet, dass man dann doch genauso zur
96 Verfügung steht wie andere und dass man kurzfristig mal eben `nen

97 Nachtdienst in der Wache übernehmen kann, obwohl meine Teilzeit ist. Also
98 das sind jetzt Sachen, die ich seitdem erlebe, eben durch
99 Teilzeitbeschäftigung bedingt, wo dann manchmal nicht genügend Rücksicht
100 drauf genommen wird. Wo es heißt, wir machen hier `ne Liste und da stehst
101 du mit den wenigsten Sondereinsätzen drauf und du musst jetzt mal was
102 machen. Also das sind so Sachen, die ich jetzt eigentlich erlebe, aber ich sag,
103 in der ganzen Vergangenheit also überhaupt nicht.

104 *Du sagtest vorhin, dass du gegen deinen Willen in den Rauschgiftbereich*
105 *versetzt worden bist. Hattest du da Möglichkeiten, zu intervenieren?*

106 Nee, das hatte ich nicht, aber das ging nicht nur mir so, das war auch jetzt
107 nicht auf mich als Frau jetzt bezogen, sondern wir haben, es ist damals dieser
108 komplette Übernahmelehrgang, glaube ich fast, oder sag ich mal mindestens
109 2/3 sind in dem Bereich eingesetzt worden. Und es war auch so, dass man da
110 Wünsche äußern konnte und damals war das noch so, das war ja vor
111 etlichen Reformen, da gehörte das alles zur, damals hieß das KPI, und der
112 Rauschgiftbereich gehörte eben zur gleichen KPI wie auch der Sittenbereich
113 und da hatte man dann gesagt: Na ja, im Sittenbereich brauchen wir jetzt nicht
114 so dringend jemanden, aber in dem Bereich und dann kann sie dann ja immer
115 noch wechseln. Also, so war das gedacht, das ging nicht gegen mich als Frau
116 und auch, weil da im Rauschgiftbereich einfach auch Bedarf war.

117 *Bist du von Vorgesetzten gefördert worden?*

118 Nee, das kann ich nicht sagen, Nee das bin ich nicht. [...] also was das betraf,
119 waren sie dann, glaube ich, etwas vorsichtiger mit Förderung der Frauen für
120 den gehobenen Dienst zum Beispiel, um da [...] entsprechende Beurteilungen
121 zu kriegen, da haben sie dann am Anfang gesagt: `Na ja, sie sind ja noch so
122 jung` und das ist dann, also das hat man eher dann kritischer gesehen. Da hat
123 man dann eher versucht, die schon länger im Dienst stehenden männlichen
124 Kollegen so zu beurteilen, dass sie dann bessere Chancen hatten.

125 *Weshalb bist du nicht ins Studium gegangen?*

126 Also, das war am Anfang, ich hatte mich dann auch gleich beworben, also
127 gleich in der ersten Zeit, da gab es noch irgendwelche, so Alterspunkte, da
128 war ich noch zu jung und dann schleppte man noch so einige Pünktchen mit
129 sich rum, die hatte man extra schon, das war extra so vorgesehen, damit
130 man nicht zu jung da in den gehobenen Dienst kam. Weißt Du, was ich meine
131 – diese Punkte? Ob es das die ganze Zeit dann noch gegeben hat, weiß ich
132 nicht. Auf jeden Fall war das so. Und das war dann insgesamt zu viel und die
133 bauten sich dann im Laufe der Jahre ab von alleine und dann hatte ich mich
134 beworben und habe dann beim Test im Bereich Mathematik nicht so gut
135 abgeschnitten und hatte dann irgendwie insgesamt zu viele Punkte, so dass
136 das nicht reichte. Dann hatte ich mich noch einmal beworben, das war kurz
137 vor meiner Versetzung, das muss 1990 oder so was gewesen sein, da hätte
138 das dann auch geklappt, aber da habe ich dann zurückgezogen, weil ich
139 Angst hatte, dass das sonst mit der Versetzung nicht klappt. Ich hatte da
140 familiäre Gründe, auch nach [...] zu wollen und hatte die Befürchtung, man
141 würde dann sagen: `Ja, jetzt will sie noch zum Lehrgang, was ist denn jetzt
142 eigentlich, dann ist das ja wohl nicht so wichtig`. Und da hab ich einfach die
143 Priorität anders gesetzt und hab gesagt: `Ich ziehe die Bewerbung zurück, mir
144 ist es wichtiger, versetzt zu werden`. Dann war ich in Oldenburg, dann gab `s
145 zu dem Zeitpunkt erstmal noch nicht die Möglichkeit, in [...] an der
146 Fachhochschule das Studium zu machen, sondern ich hätte wieder nach
147 Hildesheim müssen, das wollte ich dann natürlich auch nicht und als es die

148 Möglichkeit dann gab, dann hatte ich auch schon angefangen mit dem
149 Studium, also Test und so was alles noch mal gemacht, hatte auch schon
150 angefangen mit dem Praktikum, dann war's 1995, und dann war ich
151 schwanger. So, und dann habe ich das abgebrochen, habe nicht unterbrochen
152 sondern abgebrochen, weil ich dachte, dann hatte sich das mit dem AlgD ja
153 schon so weit entwickelt, dass ich dachte: `Na ja, wenn ich dann wieder
154 anfange, dann kann ich das auch auf der Schiene machen`. So hat sich das
155 ergeben.

156 *Wie hast du nach dem Erziehungsurlaub Beruf und Familie vereinbart?*

157 Das war bei mir ein bisschen schwierig, weil ich war noch im
158 Erziehungsurlaub, hab also, wie gesagt, insgesamt drei Jahre ausgesetzt
160 und fing dann an mit 20 Wochenstunden, kam dann erstmal nicht hier in
161 diesen Fachbereich rein, weil das zu dem Zeitpunkt nicht möglich war, war
162 dann im KED, ja auf 20 Wochenstunden. Mein Kind ging in den Kindergarten
163 und ja, das musste dann irgendwie ging das halt so. Alleinerziehend eben halt.
164 Das blieb auch die ganze Zeit über so und ich hab dann irgendwann auf 25
165 Stunden erhöht und letztendlich auf 30 Stunden, im Grunde nur aus
166 finanziellen Gründen, um dann über die Runden zu kommen, weil ich auch ein
167 Haus hatte und das dann alleine mehr oder weniger tragen musste.

168 *Was würdest du den Frauen, die jetzt anfangen, den jungen Frauen raten?*

169 Ja, ich sag mal, dass sie sich nicht alles gefallen lassen, dass sie sich so
170 geben wie sie sind, dass sie nicht versuchen, sich den Männern anzupassen,
171 in der Art zu reden oder überhaupt im Verhalten, sondern sagen, wir sind
172 Frauen und wir können auch, aber wir müssen uns nicht verhalten wie
173 Männer. Das ist das, was ich in einigen Fällen beobachtet habe, dass einige
174 Kolleginnen gerade bei der Schutzpolizei, die haben sich dann ziemlich
175 angepasst und haben genauso geredet und so und haben versucht, sich eben
176 wie Männer zu geben, um da erfolgreich zu sein, und das hat glaube ich nicht
177 immer gerade dazu beigetragen. Ich würde sagen, dass sie so, trotz der
178 Tatsache, dass sie Frauen sind, das auch bleiben und sich nicht irgendwie
179 umstellen müssen, sondern einfach sagen: Ich bin Frau und ich bin bei der
180 Polizei und das ist gut. Wir sind gleichberechtigt, arbeiten wir zusammen und
181 speziell [...], ich glaub, da hat sich auch inzwischen viel verändert, die
182 Akzeptanz ist ja auch größer, von Vorgesetzten. Also ich denke mal, das, was
183 ich damals erlebt habe durch meinen Leiter Außendienst, das wird, denke ich
184 mal, heute niemand mehr erleben, die Ablehnung und insgesamt die Kollegen
185 gehen da auch positiv mit um, also ich glaube, da gibt's eigentlich nicht so –
186 aus meiner Sicht eigentlich keine Probleme für Frauen. Das meinst Du ja.

187 *Wenn du dir was wünschen darfst, vom Dienstherrn, von deinen Vorgesetzten
188 und von der Politik, was würdest du dir wünschen?*

189 Ja, also ich habe den Eindruck, dass man in Teilzeit jetzt schon einige
190 Nachteile hat, man hat `nen Informationsverlust, man wird natürlich nicht so
191 als vollwertig angesehen, so dass man auch, was dann nachher auch die
192 Beurteilung betrifft, da wird einem dann z.B. vorgeworfen, dass man sich nicht
193 entsprechend so, ja z.B. bei Sondereinsätzen oder so ins Zeug legt, oder
194 Fortbildungen nur begrenzt, ja, da kriegt man natürlich auch nicht die volle
195 mögliche Punktzahl, weil man ja nicht so sich fortbildet, dass man die
196 Möglichkeit nicht hat, das wird dann nicht gesehen, also das finde ich ganz
197 schlecht und dass man dadurch natürlich auch schlechtere Karten hat bei der
198 Beförderung. Und dass einfach auf der einen Seite verlangt wird, dass man,
199 auf der einen Seite wird gesagt, du bist ja in Teilzeit und du musst aber dich

200 da mehr einbringen und auf der anderen Seite wird aber genau das nicht
201 berücksichtigt , dass man Teilzeit ist, denn es wird auch, man bekommt die
202 gleiche Anzahl an Vorgängen wie andere, die eben Vollzeit da sind. Und da ist
203 es egal, ob man 20 Stunden, 25 oder 30 Stunden arbeitet, das wird dann nicht
204 berücksichtigt. Und da kriegt man schnell Vorwürfe, das wird alles dann eben,
205 da ist man dann gleich. Also das ist das einzige, was ich so feststelle, wo man
206 wirklich im Nachteil ist.
207 *Wenn du Schwierigkeiten hast, weißt du dann immer, an wen du dich wenden*
208 *kannst?*
209 Was meinst du? In welcher Form Schwierigkeiten?
210 *Ja, hier mit Vorgesetzten oder mit Kollegen?*
211 Ja, ich hatte das auch schon und weiß dann eigentlich, gehe dann zum
212 nächsten Vorgesetzten und kläre das und spreche das an, also das mache ich
213 auch dann, also wenn ich da mit jemandem oder einem näheren, einer
214 näheren Vorgesetzten oder so Probleme habe, dann spreche ich das erstmal
215 mit der Person selber an und wenn das dann nicht weitergeht oder zu keinem
216 Ergebnis führt, dann gehe ich eben weiter und ich bin da auch schon, einmal
217 hat es auch schon ein Gespräch bei der RBS gegeben. Aber wie gesagt, das
218 hatte keine, da lag nicht der Grund irgendwie im Mann/Frau - Verhältnis oder
219 so, das hatte damit nichts zu tun, also das war halt ein Konflikt und, nö, da
220 weiß ich schon, wo ich hingehen kann.
221 *Gibt es Seminare, die dir hilfreich waren, die du besucht hast?*
222 Oh, das ist schon ganz lange her, das war in meiner Zeit in Hannover, da war
223 ich mal auf einem Seminar im Kloster Loccum, da ging's auch um Frauen bei
224 der Polizei, aber da ging's schon auch darum, waren nicht nur Frauen bei der
225 Polizei, auch Zoll, glaube ich, dass man sich nichts gefallen lässt und dass
226 man irgendwie versucht, seine Probleme zu lösen, indem man das offen
227 macht oder so, aber das war jetzt wirklich eigentlich speziell, also das war `n
228 Interesse, aber ich hatte zu dem Zeitpunkt auch keine speziellen Probleme.
229 Aber das Seminar war ganz gut. Habe ich sonst noch was besucht – muss ich
230 mal überlegen. Nee, das waren dann nur fachspezifische Lehrgänge, anders
231 was war da nicht.
232 *Nimmst du an Supervisionen teil?*
233 Supervisionen, ja richtig, das ist jetzt so in der neueren Zeit für den
234 Fachbereich Sexualdelikte, bin ich also auch auf Supervisionen.
235 *Wie oft finden die statt?*
236 Alle zwei Monate.
237 *Und es hat ja jetzt eine neue Ausschreibung gegeben für die erste*
238 *Führungsfunktion und Förderpool . Hast du da Interesse gezeigt?*
239 Ja, das ist ja – nee, habe ich nicht.
240 *Aus welchen Gründen?*
241 Aus privaten Gründen, weil ich im Moment völlig ausgelastet bin, mit 30
242 Stunden, Kind und dann, ich hab zwar zwischenzeitlich `ne neue Beziehung,
243 so dass es sich ein bisschen entspannt, dass ich auch mal Dienste
244 übernehmen kann, Sonderdienste, aber es ist eben alles noch so schwierig,
245 dass ich mich da nicht noch mehr einbringen kann und ich glaube auch, dass
246 ich da aufgrund dessen, dass ich da eben in Teilzeit bin, nicht die Chance
247 habe, dass ich da entsprechend gefördert werde. Und auch nicht von
248 Vorgesetzten die entsprechende Resonanz kriege. Also ich glaube, dass man,
249 es wird zwar allgemein, o.k., es ist allgemein ja anerkannt, die Frauen sind
250 eben in Teilzeit, aber es wird insgesamt nicht so gern gesehen und man ist

251 eigentlich immer Beamter zweiter Klasse, sag ich dadurch und wird auch nicht
252 entsprechend gefördert. Da muss man vielleicht sonst `ne besondere
253 Beziehung haben zu Vorgesetzten oder so, den besonderen Draht haben,
254 aber im Allgemeinen ist man immer so in Teilzeit benachteiligt. Und wenn man
255 das so sieht, dann sind die Frauen, die jetzt in Förderpools kommen, sind das,
256 soweit ich das sehen kann, Frauen, die eben in Vollzeit sind. Vielleicht ist es
257 auch bei den Frauen der gleiche Grund wie bei mir, dass die sagen, da hab
258 ich gar keine Zeit und gar keine Ambitionen. Ich hab genug um die Ohren mit
259 Beruf und Erziehung. Das mag sein, aber ich glaub auch, dass es von oben
260 nicht so gefördert würde. Aber das habe ich ja vorhin schon angesprochen,
261 dass man da, dass da eigentlich die Probleme so liegen in der Anerkennung
262 als Teilzeitkraft.

263 *Fühlst du dich integriert?*

264 Ja, im Kollegenkreis ja, das auf jeden Fall, da absolut.

265 *Nimmst du bestimmte Frauen- und Männerbereiche in den Tätigkeiten wahr?*

266 Wir haben so `n bisschen intern so `ne Unterteilung, womit das zusammen
267 hängt, weiß ich gar nicht, also so `ne interne Absprache, dass z.B.
268 Kinderpornografie von zwei Kollegen überwiegend gemacht wird, aber ich hab
269 jetzt auch ein Verfahren, also das wird schon so `n bisschen unterteilt, dass
270 man natürlich Sexuellen Missbrauch und so, das machen dann die Frauen, ich
271 denke mal das ist in der Sache aber auch gut so, oder Vergewaltigungen,
272 dass man als Sachbearbeiter als Frau dann gefragt ist , also die Unterteilung
273 schon, was dann, aber ich mach ja auch nicht nur Sexualdelikte, wir müssen
274 eigentlich den kompletten Bereich abdecken und dann natürlich auch schon
275 so, dass man sich manchmal fragt, ist das jetzt sinnvoll, wenn du dann da die
276 Körperverletzungsdelikte kriegst und musst dich dann mit dem Beschuldigten
277 oder hast denn lauter Männer, aber das wird dann auch gemacht, da wird da
278 nicht so jetzt unterschieden, das ist manchmal nicht so ganz sinnvoll, aber das
279 lässt sich vielleicht auch nicht machen, weil man das irgendwie verteilt oder
280 aus Urlaubsgründen oder so. Aber in meinem Fachbereich ist das schon
281 unterteilt in sinnvolle Einteilungen.

282 *Nimmst du einen Organisationswandel wahr dadurch, dass es mehr Frauen
283 sind?*

284 Organisationswandel – wie meinst du das?

285 *Ja, dass sich die Polizei wandelt.*

286 Ja, ich weiß natürlich nicht, wie das – ich hab nicht den Vergleich, wie das
287 früher ohne Frauen gewesen ist, so in der Anfangszeit, der Umgang der
288 Kollegen untereinander, vielleicht ist das ein bisschen lockerer geworden.
289 Aber die Vorbehalte sind vielleicht nicht so groß - aber ich habe die
290 Vorbehalte ja auch überwiegend nicht wahrgenommen, oder nicht so –
291 insofern kann ich das schlecht beantworten.

292 *Danke*

Anhang B, Interview 6, Frau Kunst¹⁶³

24.09.2007, Beginn 21.15 Uhr

1 *Ich möchte, dass du mir erzählst, wie es dir ergangen ist in den letzten 26*
2 *Jahren bei der Polizei.*
3 Das ist `ne schwierige Frage. Was im Einzelnen interessiert dich?
4 *Dein Werdegang, was Dich geprägt hat.*
5 Geprägt hat mich dieser Beruf ganz stark, denn ich fing an bei der Polizei, da
6 war ich [...]¹⁶⁴. Die Entscheidung, in dem Alter Polizist zu werden, über die
7 Reichweite war ich mir nicht im Klaren, was das bedeutet. Man stellt sich vor,
8 es ist aufregend, man fährt mit Blaulicht durch die Gegend, naiv halt. Und
9 dann kam ich zur Polizeischule nach Hannoversch Münden und war froh, nun
10 endlich die Schule hinter mich gebracht zu haben und musste feststellen: `Oh
11 Gott, das ist ja alles viel schlimmer, viel schlimmer, als ich es mir je vorgestellt
12 habe“. Ich habe immer wieder überlegt, machst du das weiter oder machst du
13 es nicht weiter, dieses Antreten, diese Formalismen, dieser trockene Stoff, das
14 war nichts für mich. In der Kaserne zu leben war überhaupt nichts für mich,
15 mit zwei anderen Mädels auf der Stube, nie Ruhe zu haben. Irgendwie war
16 immer Hektik und Termindruck, man konnte sich nie zurückziehen, habe aber
17 letzten Endes, sonst würde ich heute hier nicht sitzen, meine Ausbildung
18 abgeschlossen. Dadurch, dass wir der zweite Lehrgang Frauen waren, die
19 ersten Frauen wurden eingestellt am 1.4.81, wir fingen am 1.10. an, es war
20 damals noch nicht gewollt, dass Frauen in geschlossene Einsätze gingen, d.h.
21 also nach der Ausbildung bin ich gleich in den ESD gekommen, damals hieß
22 es glaube ich SOV-Dienst, man hat das ja alle fünf Jahre umbenannt, da gibt's
23 bestimmt auch wichtige Posten, die sich über solche Dinge Gedanken
24 machen. Ich kam nach [...], damals war das ein Polizeiabschnitt, ich weiß gar
25 nicht, was es heute ist, und machte dort in der Schicht Dienst, hatte den
26 Eindruck, als junges Mädels, ich war 21 Jahre alt, dass ich nicht ernst
27 genommen wurde von den Kollegen und noch viel schlimmer war es, dass ich
28 draußen auf der Straße überhaupt keine Akzeptanz fand. Natürlich hat man in
29 dem Alter noch nicht die Ausstrahlung und die Sicherheit und die Menschen
30 auf der Straße konnten das gar nicht fassen, dass da nun Frauen in
31 Uniformen `rumliefen. Also die ersten Wochen und Monate fühlte ich mich
32 so`n bisschen wie ein Affe im Zoo. Wir fuhren dann Streife und die Leute
33 guckten hinterm Funkwagen her, guckten zweimal hinterher.
34 Heute ist das normal, heute ist es einfach normal, heute sieht man sogar zwei
35 Frauen Streife fahren, was ich persönlich für nicht klug halte, das ist nicht
36 sinnvoll, das Gegenüber sieht auch, dass es zwei Frauen sind. Das macht das
37 Gegenüber oftmals stark, weil sie der Meinung sind, und es ist ja auch nicht
37 ganz von der Hand zu weisen, dass Frauen halt körperlich nicht so agieren
38 können wie Männer, das liegt in der Natur der Sache. Ich persönlich halte es
39 für nicht tragbar, zwei Frauen zusammen raus zu schicken auf Streife, hier
40 wird's gemacht, freiwillig, aber es passiert und ich hab`s auch schon gemacht,
41 ich bin auch schon mit `ner Kollegin raus gefahren.
42 Aber um darauf zurückzukommen, ich bin dann halt in [...] gewesen. Durch
43 die Jugend ist es einfach so gewesen, dass die Bevölkerung mich nicht ernst
44 genommen hat, das spürte ich. Man schaute auch dann auf den Dienstgrad,
45 da war ich dann Hauptwachtmeister oder Meister, wie viel grüne Sternchen ich

¹⁶³ Name geändert

¹⁶⁴ im Folgenden bedeutet [...] aus Anonymisierungsgründen entfernt

46 denn hatte und umso mehr grüne Sternchen ich hatte, umso mehr
47 akzeptierten mich die Leute. Schwachsinn, aber es ist so. Und heute muss ich
48 sagen, ich bin jetzt Mitte 40, da habe ich keine Probleme mehr. Man hat
49 natürlich auch mit den Jahren `ne gewisse Ruhe, `ne gewisse Souveränität
50 legt man an den Tag, dass, man bringt es einfach anders rüber, das ist
51 irgendwo, ja es hat schon irgendwo `nen Hintergrund, wenn ich was erzähl,
52 die Akzeptanz ist heute da in der Bevölkerung. Das ist nun, die Politik sagte,
53 ja, das führt zu Entspannungen, wenn die Frauen mit eingesetzt werden,
54 kann eigentlich nur positiv sein. Habe ich nicht gemacht, die Erfahrung, dass
55 es positiv ist. Betrunkene Männer mögen es überhaupt nicht, wenn Frauen
56 versuchen, ihnen was zu sagen und betrunkenen Frauen flippen richtig aus,
57 wenn `ne Frau in Uniform auftaucht, die Erfahrung habe ich gemacht, also das
58 es nun zur Entspannung führt, ähem [*verneinend*], und bei vielen
49 Familienstreitigkeiten, da habe ich Männer versagen sehen und auch Frauen
50 versagen sehen. Also ich denke mal, es ist abhängig von der Persönlichkeit
51 eines Einzelnen, ist nicht unbedingt in dem Fall geschlechtsspezifisch.
52 Ja, und dann machte ich meine paar Jahre dort Dienst in [...], es kam, wie es
53 kommen musste, ich hatte `ne Beziehung zu `nem Kollegen. Das war damals -
54 also eigentlich stand Todesstrafe drauf. Es war schlimm, wir wurden gleich
55 irgendwie, er umgesetzt und dann mussten wir antreten beim PI-Leiter und die
56 dollsten Sachen sind da also auch uns nachgesagt worden. Es gab jedenfalls
57 richtig Theater und er ist versetzt worden und ich habe dann gesagt: `O.k.,
58 unter diesen Umständen`, weil alle anderen Kollegen aus der Schicht waren
59 plötzlich komisch zu mir. Ich hatte `ne Beziehung zu `nem Kollegen und das
60 mochten die nicht. So frei nach dem Motto: `Unsere Hühner treten wir selbst`.
61 Das war ganz schlimm, also es war kein schönes Arbeiten mehr dann, die
62 waren sehr, na, ja, ich möchte bald sagen, wie so beleidigte Leberwürste.
63 Wenn ich rein kam, gingen sie raus und solche Dinge, war nicht schön und da
64 mein Herzenswunsch immer schon war, [...] zu werden, habe ich gesagt: O.k.,
65 dann geht's du, das musst du dir hier nicht mehr antun. Bin dann nach [...]
66 gekommen, aber auch nur aus dem Grunde, weil dort einige Kollegen ein
67 Versetzungsgesuch geschrieben hatten, die hatten Stress mit dem Chef, und
68 halt `n paar Stellen vakant waren. Deshalb kam ich als Frau dorthin, obwohl
69 der Chef gesagt hat vor Zeugen, nicht vor mir, vor Zeugen: „Solange ich hier
70 Chef bin, kommt hier keine Frau her“. Und ich fing dort an, und man hatte
71 schon [...] für mich parat, alle Kollegen haben gesagt: `Dienstanfängerin, der
72 [...] *Frau Kunst war aufgrund eines Vorfalls im Krankenhaus*] Der [Chef] ist
73 inzwischen pensioniert. Man hat dann auch bei der Staatsanwaltschaft, weil er
74 darauf hingewiesen worden ist, von den Kollegen, dass [...], hat man bei der
75 Staatsanwaltschaft dann auch `ne Anzeige eingereicht, das ist alles eingestellt
76 worden. Das ist `ne Mafia. Die halten irgendwie alle zusammen, die haben
77 noch nicht mal, da wurden noch nicht mal Befragungen durchgeführt, von
78 vorneherein eingestellt. Na ja, der Chef ging irgendwann, ich blieb dort. Ich
79 war dann 15 Jahre [...]. Ich kriegte `nen Einsatz zum Kiosk, Streitigkeiten
80 zwischen Alkoholikern, und die guckten mich an, ich war so Ende 20, und
81 grienten: „Was willst du denn?“ und ich: „Moment“, und dann guckten die,
82 Fragezeichen auf der Stirn, und dann bin ich zu meinem Bully gegangen,
83 [...] und ich sagte: „So, jetzt möchte ich bitte eure Personalien“ und es ging
84 alles. [...]. Also es hat wirklich Spaß gemacht, das war toll und ich habe dann
85 aber im Laufe der Jahre gemerkt, dass ich das nicht mehr möchte. Ich möchte
86 nicht mehr diese Einsätze beim Castor, diese ständigen

87 Auseinandersetzungen, [...] liegt in der Natur der Sache. Fußballeinsätze,
88 [...] jedes Spiel war unser, NPD-Veranstaltungen in [...], ich hatte
89 einfach keine Lust mehr, irgendwann ist, steht es einem hier [zeigt auf die
90 Stirn] und ich wollte mich nicht mehr mit diesem Pack abgeben und meine
91 Lunte wurde auch immer kürzer, d.h. also ich merkte, wie ich schnell hochfuhr
92 und auch schnell mal überreagiert habe. Und dann habe ich gesagt: `Stop, du
93 musst jetzt hier raus`. Es ergab sich, dass der Verkehrsunfalldienst jemanden
94 suchte und zwar auf Probe, das mag ich ja immer ganz gerne, erstmal gucken
95 und ich hab dann da ein Vierteljahr Unfälle aufgenommen und hab gedacht:
96 „Das ist es“, weil man nur noch mit normalen Leuten zu tun hat. Du hast nicht
97 mehr mit Pack zu tun, brauchst nicht mehr zu irgendwelchen
98 Körperverletzungsdelikten, irgendwelche Betrunkenen einfangen oder
99 einsammeln oder sonst irgendwelche Dinge, Familienstreitigkeiten, auch sehr
100 unangenehm oftmals. Ich hab fünf Jahre Verkehrsunfälle aufgenommen.
101 Natürlich wird es irgendwann eintönig, es wiederholt sich, gar keine Frage,
102 aber wir haben Sachbearbeitung bis zum Ende gemacht, bis zur Endabgabe
103 und insofern war es schon recht anspruchsvolle Arbeit, aber ich merkte auch,
104 dass es mir langsam zu viel wurde, weil wir immer weniger Leute wurden und
105 wir nur noch draußen waren. Ich bin zwischendurch manchmal zu Mac
106 Donalds gefahren, um auf die Toilette zu gehen, das war im Früh- und
107 Spätdienst so, nachts nicht. Wurde mir irgendwie ein bisschen viel und dann
108 habe ich mir gedacht, du gehst mal schön aufs Land, da ist es ruhig, da ist es
109 schön, habe ich gedacht – hahaha ja, so kam ich hier nach [...], außerdem
110 hängt es auch mit privaten Dingen zusammen, ich [...]. Wenn da
111 gesundheitliche Probleme auftreten, ich bin jetzt zehn Kilometer weg, kann ich
112 da mal schnell vorbeifahren, das war eigentlich so die Hauptentscheidung, der
113 Hauptentscheidungsgrund. Ja, und dann kam ich hier nach [...], man hatte
114 mir im Vorfeld schon gesagt, `Mensch, da gibt's in der Mannschaft Probleme`.
115 Gut, habe ich gedacht, das kennst du alles, Mannschaftsprobleme haste
116 immer mal wieder und wir haben uns halt nicht alle lieb, wir müssen mit
117 einander arbeiten. Aber hier war es sehr massiv, dass ich nach zwei Monaten
118 wirklich `n Problem kriegte. Zwei Gruppen, die gegeneinander agieren und ich
119 als Neue sollte nun in jede Gruppe gezogen werden und du kannst dir
120 vorstellen, wie die mich zugetextet haben, war ganz schlimm. Ja, dieses
121 Problem hat sich jetzt auch gelöst, kürzlich, weil eine dieser Gruppen nicht
122 mehr hier ist. Die Arbeit hier auf dem Dorf ist natürlich was anderes. Man
123 kennt sich, man fährt hier mit dem Funkwagen und die Leute grüßen, das
124 kannte ich gar nicht, in der Stadt ist alles anonym. Das ist schon ein anderer
125 Umgang, alles ist ein bisschen ruhiger, aber was hier natürlich sehr sehr
126 störend ist, sind die vielen Deutschrussen, Jugendliche die auch sehr
127 delinquent sind. Das ist schon `ne sehr störende Sache, weil so
128 vorgangstechnisch ist hier viel los, hier `ne ganze Menge zu tun, aber man
129 kann es schaffen, man kann es schaffen.

130 Die Akzeptanz im Verlauf der 26 Jahre der männlichen Kollegen gegenüber
131 den Mädels war ganz unterschiedlich. Es gab einige Frauen, die es sich im
132 Prinzip selbst kaputt gemacht haben, die sich auf das Frausein
133 zurückgezogen haben, und wenn schwierige Dinge zu lösen waren, sich
134 zurückgenommen haben. Die werden nicht akzeptiert, die haben keine
135 Chance, akzeptiert zu werden. Ich kann mich nicht in diesem Beruf darauf
136 zurückziehen, dass ich ein Mädchen bin. Ich bringe das jetzt einfach mal auf
137 `n Punkt. Das stelle ich jetzt auch bei den jungen Kolleginnen oftmals fest, weil

138 es einfach ist, es ist doch einfach, sich auf das Frausein zurückzuziehen, es
139 hat sich ein bisschen was verändert im Verlauf dieser 26 Jahre. Wenn wir das
140 damals so gemacht hätten, dann hätten die uns auflaufen lassen, die
141 Schichten hätten uns auflaufen lassen bis zum Gehtnichtmehr. Also wir haben
142 uns nach der Decke gestreckt, wir konnten nur einen Weg gehen, wir mussten
143 versuchen, unsere Arbeit, ja, also man sagt immer, Frauen müssen besser
144 sein. Nee, besser nicht aber mindestens genauso gut und sie haben geschaut,
145 in [...] haben sie geschaut, ich sage mal, so'n halbes Jahr und dann kam
146 der alte Hauptmeister, damals war`s noch der alte Hauptmeister, und er sagte:
147 „Ich bin der Herbert, du bist die [...]“. Heute kommen die jungen Leute rein
148 und duzen gleich jeden. Man musste sich dort erstmal etablieren und dann
149 wurde man aufgenommen in die Gemeinschaft, das war aber auch ein guter
150 Lerneffekt, ich weiß nicht, es ist sicherlich ein gesellschaftliches Phänomen,
151 dass die jungen Leute natürlich auch, es ist ein Unterschied, die jungen Leute,
152 sie haben heute alle Abitur, sind im Schnitt natürlich zwei, drei Jahre älter,
153 haben schon ein bisschen mehr Selbstbewusstsein, in den Studien - es sind ja
154 heute Studiengänge, die sie absolvierten, wird ihnen suggeriert, dass sie die
155 Elite von morgen sind, hat denen noch keiner erzählt, dass wir das Fußvolk
156 von morgen sind? Wohl nicht. Also ich persönlich habe, mal abgesehen
157 davon, dass ich diese Beziehung zu dem Kollegen hatte und dann war
158 plötzlich ein Wandel des Verhaltens im negativen Sinne mir gegenüber
159 spürbar und habe auch eine negative Phase erlebt, da bin ich gut beurteilt
160 worden, also nicht gut sondern sehr gut, ob berechtigt oder nicht, lasse ich
161 mal dahin gestellt, ich sage mal, eher nicht, das war tatsächlich ein
162 Busenbonus, den ich von meinem Chef hatte, nicht weil ich was mit ihm hatte,
163 aber er stand halt drauf, wie ich meine Arbeit machte damals [...], dass ich
164 halt alleine irgendwelche – blöd, blöd war ich, ich hab irgendwelche Täter
165 festgenommen alleine, so doof kann man gar nicht sein, würde mir heute nicht
166 mehr passieren, ich hab`s gemacht, hatte ein paar Mal Glück, kriegte von ihm
167 `ne sehr gute Beurteilung, das zog eine Beförderung nach sich. Ich bin vor
168 zwei anderen Kollegen befördert worden und dann hatte ich keinen leichten
169 Stand mehr. Also ich habe mich nicht geändert. Die haben natürlich gemeint,
170 ich hätte mich da irgendwo angebidert, ich denke nicht, dass ich das habe,
171 nee, ich glaube nicht, dass ich das habe. Der Chef mochte mich, gut, o.k.,
172 wenn du befördert wirst, dann sagste doch nicht nee. Ich bin befördert worden,
173 vom Meister zum Obermeister, das hat 60 Mark gebracht - hallo, also das
174 war`s nicht wert, aber danach hatte ich ein bisschen Probleme in der
175 Mannschaft. Das grenzte schon an Mobbing, also das war schon [...] wenn ich
176 rein kam, stand man wortlos auf, ging raus, wenn ich mich irgendwo im Dienst
177 eingetragen hatte in den Schichten, nee, wir hatten noch Schichten, wir, gab's
178 noch kein BSM, wenn wir Ausbildung hatten, wollte man nicht mit mir im Auto
179 sitzen und solche Dinge halt. Aber ich hatte ja meine Schicht. Wir waren
180 immer vier Leute in der Schicht, waren `ne kleine Truppe. Die haben mich
181 genauso behandelt wie vorher, da hat`s keine Veränderung gegeben.
182 Und dieses Verhalten der anderen hat sich irgendwann normalisiert. Aber
183 schön war`s nicht.

184 *Hast du Hilfe in Anspruch genommen?*

185 Ich bin zu meinem Chef gegangen und der hat zu mir gesagt: „[...]“, wenn das
186 nicht aufhört, dann muss ich mal Maßnahmen ergreifen“. Nach sechs Wochen
187 fragte er mich, ich sag: „Es hat sich nichts verändert“, er ergriff keine
188 Maßnahmen.

189 *Gab's für dich noch andere Wege?*

190 Nein. Also es hätte andere Wege gegeben, ich habe keine in Anspruch
191 genommen.

192 *Warum nicht?*

193 Weil ich [...] bleiben wollte. Ich weiß, wie das läuft. Ich wäre versetzt worden,
194 und das wollte ich nicht.

195 *Wurdest du von Vorgesetzten gefördert?*

196 Ja, man hat, man hat versucht, mich auf den Lehrgang zu schicken, immer
197 wieder nachhaltig und mit Nachdruck, aber ich hab gesagt: ähem (*ablehnend*),
198 ich find's schön hier, ich will keine Karriere machen, ich fühlte mich auch nicht
199 berufen, als Vorgesetzte da zu agieren. Heute würde mir das vielleicht gelingen,
200 klar, man wächst ja auch mit der Aufgabe, gar keine Frage, aber ich hatte
201 Angst davor. Ich hatte Angst davor, irgendwo als Vorgesetzte tätig zu sein und
202 dann so `ne ganz bestimmte Gruppe Menschen als Kollegen, als
203 Nachgeordnete führen zu müssen. Das hätte ich nicht `gewuppt` – denn die
204 können dich fertig machen, wenn sie das wollen. Und die halten dann auch
205 zusammen, wenn sie ein Ziel vor Augen haben, halten sie zusammen, Nee,
206 habe ich mich nicht rangetraut und ich bereue das aber nicht. Gut, ich wäre
207 heute Hauptkommissar, hätte mehr Geld, aber Geld ist auch nicht alles im
208 Leben. Gut, ich wäre vielleicht nicht mehr auf der Straße, das ist `ne Sache,
209 die es wert gewesen wäre, dass ich heute nicht mehr jeden Tag auf die Straße
210 müsste, Früh, Spät, Nacht.

211 *Wenn du dir was wünschen dürftest von deinen Vorgesetzten, was würdest du
212 dir dann wünschen?*

213 Von meinem Vorgesetzten, von meinem jetzigen Vorgesetzten, was ich mir
214 von dem wünsche? Ich wünsche mir nichts von meinem Vorgesetzten, der
215 kann mir das nicht erfüllen, dass ich in den Tagesdienst komme, und es ist ein
216 guter Vorgesetzte.

217 *Wer kann das?*

218 Wer kann das? Das kann im Prinzip die Personalstelle, aber es gibt viele,
219 schau dich mal um, die sind 50 und sitzen noch auf `m Bock. Also ich habe
220 das beobachtet, um mich herum, wie die Frauen alle frühzeitig verschwunden
221 warn aus dem Schichtdienst, dann warn sie irgendwo verschwunden im
222 Tagesdienst. Gut, dann waren sie natürlich auch oftmals Mutter, einfache,
223 zweifache, dreifache Mutter, das schaffst du nicht mehr im Schichtdienst. Du
224 findest ja auch keine Akzeptanz in der Mannschaft, wir haben es ja gehabt in
225 [...], da war eine Kollegin, die machte dann weiter in der Schicht Dienst, hat
226 aber aufgrund der Tatsache, dass sie Mutter war, nur Frühdienst gemacht. Die
227 war jeden Tag in einer anderen Schicht und keiner hat sie akzeptiert. Das war
228 ein Spießrutenlauf für sie, also ich will das nicht verurteilen, aber viele Frauen
229 haben es frühzeitig geschafft, sich abzusetzen und sehr zum Ärger auch vieler
230 Kollegen. Wobei es auch, auf der anderen Seite muss man auch
231 ehrlicherweise sagen, die müssten nicht alle im Schichtdienst sein, viele
232 wollen es auch, um „Dienst zu ungünstigen Zeiten“ und was sie da nicht, weil
233 sie Pfennigfuchser sind, weil sie nicht an ihre Gesundheit denken sondern weil
234 sie sagen, ich hab 150 € mehr im Monat. Also man muss die Dinge immer von
235 zwei Seiten aus beleuchten. Doch, Tagesdienst, das wünschte ich mir.

236 *Und sonst, würdest du dir von der Politik was wünschen?*

237 Von der Politik, du meinst so gleiche Chancen für Frauen, was ja immer so
238 dargestellt worden ist? Ich habe das auch so empfunden. Also ich hätte `nen

239 Aufstieg machen können, es stand mir nichts im Wege. Das Einzige, was mir
240 im Wege gestanden oder hätte stehen können, wären Zensuren und
241 Beurteilungen gewesen, denn über Zensuren und Beurteilungen – klar, wenn
242 ich nicht ein entsprechendes Wohlverhalten an den Tag lege, kriege ich eine
243 schlechtere Beurteilung und damit bin ich angehalten, das ist Fakt. Hätte für
244 mich nicht zugetroffen. Ich hätte die Chance gehabt, den Aufstieg zu machen,
245 gar keine Frage und es werden ja auch Frauen gefördert – also da gibt es ja
246 ein Förderungsprogramm.

247 *Hast du an dem Förderungsprogramm mal teilgenommen?*

248 Nein.

249 *Kommt es für dich noch in Frage?*

250 Ich bin zu alt, ich bin fast 44.

251 *Ist es an dich rangetragen worden, Mentoring oder*

252 Nein, nein.

253 *Hättest du dir das gewünscht?*

254 Nö, also wenn ich mir das gewünscht hätte, hätte ich mich da auch hinter
255 geklemmt, aber das Mentoring, ich glaube das setzte auch voraus, da
256 musstest du noch Fachhochschule machen und all solche Dinge. Ich weiß gar
257 nicht, wie dieses Förderprogramm ausgesehen hat. Wir haben mal ein paar E-
258 Mails bekommen, also zugänglich gemacht worden ist es jedem, aber ich hab
259 mich nicht wirklich damit auseinandergesetzt, weil es für mich nicht in Frage
260 kam. Ich war, wie gesagt, 15 Jahre lang [...], und wenn du Ende 30 bist, dann
261 denkst du nicht mehr daran, Karriere zu machen, also mit 25 hätte ich
262 anfangen müssen, aber nicht mit Ende 30, das ist einfach so.

263 *Du hast vorhin gesagt, dass du jetzt irgendwie ausgebrannt bist..*

264 *Kannst du dazu noch mal was sagen?*

265 Durch fast 25 Jahre Schichtdienst, Früh, Spät, Nacht – Spät, Früh, Nacht – wir
266 haben jetzt BSM, das ist schön, man kann sich ganz bestimmte Wochentage
267 frei halten, man kann in Vereinen tätig sein, wenn man das möchte, es ist
268 schon besser im Gegensatz zu früher, wo feste Schichtmodelle da waren,
269 aber dieser ständige Wechsel, der macht dich, über kurz oder lang macht er
270 dich kaputt. Und bei mir kommt sicherlich, kommen noch private Dinge dazu,
271 die mich die mich die letzten paar Jahre sehr stark belastet haben und der
272 Wechsel ist auch, jeder Wechsel in eine neue Dienststelle, in einen neuen
273 Dienstzweig, du lernst neue Leute kennen, was man hat, das weiß man, was
274 man bekommt, das weiß man nicht. Man muss sich dann natürlich auch
275 erstmal einfügen in jede neue Gruppe. Das, also ich hab gemerkt, wie bei mir
276 die Luft raus war, die Luft immer weniger wurde, ich hatte jetzt Urlaub, das hat
277 mich ein bisschen nach vorne gebracht, aber ich merke, wie das schnell
278 wieder vorüber ist, ich habe letzte Woche zweimal Nachtdienst gemacht,
279 gestern 12 Stunden Tagesdienst und bin mit so`nem Schädel nach Hause
280 gekommen [*zeigt einen großen Kopf*], und das steckst du mit 20 anders weg
281 als mit Mitte 40, das ist einfach, das liegt in der Natur der Sache.

282 *Kannst du dir irgendwo Hilfe holen innerhalb der Polizei?*

283 Ja, klar.

284 *Machst du das?*

285 Nö. Ich habe mir keine Hilfe geholt, ich bin so` n Typ, der immer selber
286 versucht, klar zu kommen, wahrscheinlich staut es sich daher auch auf. Also
287 [...] jeder hat irgendwo so`ne Geschichte in der Familie, im Bekanntenkreis –
288 das frisst dich auf. Und von dieser Geschichte habe ich mich noch nicht so
289 ganz erholt und dann kommt noch dieser Wechsel hinzu, viele andere Dinge.

290 Ich hab `nen Fehler gemacht. Ich hätte mir Hilfe holen sollen, aber als es akut
291 war, also [...] und ich wieder anfang zu arbeiten, wollte ich möglichst normal
292 leben, da habe ich mir keine Hilfe geholt und ich denke mal, das ist ein Grund,
293 auch mit ein Grund, warum ich mich so ausgebrannt fühle, also das hängt mir
294 noch nach.

295 *Gibt es eine Art Supervision hier für euch, für die Kollegen?*

296 Nee, ich glaube nicht.

297 *Kennst du kollegiale Beratung?*

298 Nein, ich kann meine Kollegen beraten, ja. Es ist möglich, dass es hier so was
299 gibt, aber ich hab keine Ahnung.

300 *Was hat in deinem beruflichen Werdegang, was hat dir Hindernisse bereitet?*

301 Was meinst du mit Werdegang?

302 *Ja, in deinem Verlauf, hast du Hindernisse/Stolpersteine empfunden?*

303 Stolpersteine – ja, meine Persönlichkeit, dass ich manchmal „drauflosblustere“
304 ohne mein Gehirn mal einzuschalten. Ich bin ein sehr emotionaler, spontaner
305 Mensch, und da hab ich so manches Mal gedacht: „Mensch, warum hältst du
306 nicht einfach, hast du jetzt nicht einfach die Schnauze gehalten“, ne. Weniger
307 ist manchmal mehr. Da stand ich mir selbst manchmal im Weg und ich hab
308 auch manchmal `ne sehr große Klappe. Meine Ehrlichkeit, dass ich manchmal
309 Dinge sage, die ich für mich behalten sollte, weil es sind Dinge, die ändert
310 sowieso keiner.

311 *Hast du ein Beispiel?*

312 Wenn, ich hab einen Kollegen in [...] gehabt, wir nannten ihn das Mädels, war
313 aber ein Mann, ist immer noch einer, denke ich, ein Hypochonder, der also
314 den ganzen Tag rum lief und nur am Jammern war und auf der anderen Seite
315 erzählte er jedem, der es hören oder nicht hören wollte, wie toll er ist, ja dem
316 musste ich natürlich irgendwann sagen: Du, pass mal auf, das interessiert hier
317 keinen, ne, deine Geschichten mit deinen Krankheiten, diese erfundenen
318 Sachen. Also, da hatte ich verschissen, da hat er erstmal vier Wochen nicht
319 mehr mit mir geredet, aber ich fühlte mich besser hinterher. So was, solche
320 Dinge halt.

321 *Waren die Erwartungen an dich als Frauen, hast du das so empfunden, waren
322 die höher als an die Kollegen?*

323 Die Erwartungen waren nicht höher, aber die Beobachtungen waren
324 intensiver, so habe ich das empfunden. Insbesondere als ich bei [...]
325 anfang, ich war ja nun das erste Mädels, da hat man genau geguckt, was macht
326 denn die da. Und dann hat es eine ganze Zeit gedauert, [...], wenn das nicht
327 sogar ein bisschen traumatische Angst war, dann [...], und da war alles gut,
328 da war alles gelaufen. Da hatten die das gesehen, o.k. die kriegt das hin und
329 im Einsatz kriegte ich das auch hin. Also sie haben schon, ich hab schon das
330 Gefühl gehabt, dass eigentlich in jeder Dienststelle, dass Männer ganz
331 besonders gucken, was die Frauen machen. Und wenn `ne Frau irgend `nen
332 Mist macht, was auch Männer falsch machen, jeder macht Fehler, wer
333 arbeitet, macht Fehler, bei den Frauen wird sich länger dran hochgezogen,
334 wenn sie einen Fehler machen, also kürzlich hat `ne Frau sich in den Hintern
335 geschossen, also gezielt, nicht bewusst, sondern beim Verbringen der Waffe
336 in`s Holster hat sie sich die Armbücke zerschossen [...] [*lacht*]. Ja, das kann
337 nur einer Frau passieren. Das sind dann so - gut - in dem Fall, ich kenne
338 diese Frau, das war eine Frage der Zeit, bis das passiert, weil die immer fünf
339 Sachen gleichzeitig macht. Aber solche Dinge halt, ne. Typisch Frau heißt es
340 dann.

341 *Was würdest du den jungen Frauen heute raten, den Berufsanfängern?*

342 Was ich denen raten würde? Ähm, ab und zu mal lieber den Mund halten und
343 sich, also – ja – ne – ich hab nur einige wenige erlebt, die so sind, dass sie
344 sich hervortun, was würde ich denen raten? Dass sie durch Leistung, durch
345 Leistung schon sich integrieren können und dass sie schon Frau bleiben
346 sollen. Ich hab Frauen beobachtet, die sich so männlich geben – mir wirft man
347 auch ein burschikoses Verhalten vor, bleibt sicherlich nicht aus in diesem
348 Beruf, und ich bin ja nun auch nicht gerade so `ne zierliche Erscheinung , aber
349 sie sollen schon Frau bleiben, aber sich nicht nur auf Frausein reduzieren, das
350 ist schwer, es kann enorm schwer sein , wenn du in eine Mannschaft gerätst,
351 die keine Frau will, das gibt's heute immer noch, dann kriegst du kein Bein
352 an die Erde, ist einfach so. Das gibt es heute noch. Viele junge männliche
353 Kollegen, wo man das nicht glaubt, sind frauenfeindlicher als die älteren.

354 *Was macht denn für dich Integration aus?*

355 Was für mich Integration ausmacht? Ähm, Akzeptanz, volle Akzeptanz, ein
356 Miteinander und ja, das ist für mich Integration – so `n Wir-Gefühl. Zu mir sagte
357 mal ein Kollege: „Du bist `n Kollege mit Titten“ , also, er hat es auf den Punkt
358 gebracht. Ähm, am Anfang hab ich geguckt, erst hab ich geguckt, und dann
359 habe ich realisiert, was er da eigentlich gesagt hat, gut, er hätte es auch ein
360 bisschen netter ausdrücken können, aber es passte zu ihm, und damit machte
361 er mir deutlich, „Du bist hier integriert, du bist hier voll akzeptiert“. Das, solche
362 Dinge. Was macht für mich Integration noch aus? Ja, eigentlich das
363 Miteinander und das gegenseitige akzeptieren, nicht nur tolerieren.

364 *Hat sich die Organisation gewandelt, hast du das wahrgenommen in den
365 letzten Jahren?*

366 Inwiefern?

367 *Dadurch, dass es vermehrt Frauen sind?*

368 Ja, das wird in geschlossenen Einsätzen immer schwieriger, ich hab`s selber
369 noch erlebt, ich bin 2001 noch beim Castor draußen gewesen, mein letzter.
370 Und da waren Hundertschaften aus der Bereitschaftspolizei, junge Leute, die
371 kleinen Süßen, ne, also da sind ja wirklich Püppies dabei, da denkste – huch,
372 dass die überhaupt diese kleinen Uniformen haben. Ähm, die kriegten Druck
373 von vorne, die Demonstranten kamen im Block und die versuchten da halt die
374 Kette zu halten, und wir sind dann mit, weiß ich nicht, [...] haben die
375 Polizeikette verstärkt. Die drehten sich um und sagten: Gott sei Dank, dass ihr
376 da seid. Also ich sage mal, so kann man keine Einsätze fahren, nicht mit
377 diesen Truppen. Das sage ich als Frau. Wenn wir wieder andere Qualitäten
378 bekommen unseres Gegenübers, dann wird das ein Problem. Ja, die
379 Kollegen gucken erstmal nach links und nach rechts – was machen denn
380 meine Mäuse – und dann gucken sie nach vorne. Also ich denke, in die
381 geschlossenen Einheiten dürften nicht so viele Frauen. Die schreien jetzt mit
382 Sicherheit, wenn die das hören, schreien die alle auf, aber ich bin genug
383 Einsätze gefahren. Das ist kein Zuckerschlecken. Ich meine, Heiligendamm
384 hat es doch auch wieder gezeigt.

385 *Und im ESD?*

386 Auch, sollte man auch nicht, wir haben hier gehabt bis vor einer Woche, eine
387 Kollegin ist gegangen, bei 20 Kolleginnen und Kollegen vier Frauen, das
388 reicht, mehr dürfen es nicht sein, weil es wird ein Problem, wenn du
389 irgendwann einen Einsatz hast, hier Herbstmarkt [...], wir sind ja nun wirklich
390 dörflich hier, aber da gab`s `ne quasi Massenschlägerei und dann hast du
391 zwei Funkwagen besetzt mit drei Frauen. Dann fahr mal zu `ner

392 Massenschlägerei, da kriegste aber ein Problem, sag ich jetzt, also ich
393 spreche aus der Erfahrung. Also Frauen wuppen alleine die Schlägerei nicht,
394 ich kenne zwei Frauen, die wuppen das, aber der Rest nicht, sag ich jetzt mal
395 so. Also man muss da aufpassen, man darf nicht zu viele Frauen auf die
396 Straße schicken zusammen. Aber sie stellen so viele ein, wohin damit?
397 [*lacht*].

398 *Ich weiß es nicht.*

399 Macht sich die Politik darüber Gedanken?

400 *Weiß ich nicht. Hast du dich durch den Polizeidienst verändert?*

401 Ja, ich bin härter geworden. Ich sehe Dinge, die andere Leute als Problem
402 ansehen, nicht als Problem an, das ist sicherlich auch durch diese Erfahrung,
403 die ich jetzt vor einigen Jahren gemacht habe, weil man oftmals hinter die
404 Kulissen schaut, sprich hinter die Türen schaut und sieht, was für Elend
405 es gibt, und Dinge, die Menschen im Fernsehen sehen, die nehmen sie nicht
406 als real wahr. Wir haben mit der Realität zu tun, ich habe mit Junkies zu tun
407 gehabt [...], dieses ganze Gewaltpotential, dieses Elend, was vorherrscht,
408 wie die Leute mit 300 € im Monat rumkommen müssen, ich frag mich, wie die
409 das machen, und solche Dinge – also es verlagert sich schon, ganz bestimmt.
410 Die vielen schweren Unfälle, die Toten, die man irgendwo hat, das macht dich
411 hart, du stumpfst irgendwann ab – musst du, sonst gehst du kaputt.

412 *Gibt es beim Verkehrsunfalldienst keine Supervision?*

413 *Ähem [verneinend].* Aber ich muss dir ehrlich sagen, ich bin jetzt ein halbes
414 Jahr hier – knapp, nö, ich bin jetzt ein halbes Jahr hier, ich habe in der Stadt
415 beim Verkehrsunfalldienst weniger schwere Unfälle gesehen als in dieser
416 Zeit. In fünf Jahren als in dieser Zeit hier, also wenn's hier auf'm Lande knallt,
417 dann knallt's richtig. Todesbenachrichtigungen – gestern erst wieder
418 gewesen – zwei tödlich verunglückte Motorradfahrer, nachmittags um 17.00
419 Uhr fahren wir dann hin und teilen das der Familie mit. Das sind Dinge, die
420 belasten und das ist etwas, darüber kannst du nur mit Kollegen sprechen. Das
421 versteht Otto-Normalverbraucher nicht. Freunde sagten damals zu mir, da war
422 ich so zehn, fünfzehn Jahre im Dienst, oder Bekannte, Freunde: „Mein Gott,
423 was hast du für 'ne Ausdrucksweise an dir“, Wenn Du täglich mit dieser Art
424 Menschen, ich sage mal sozialen Randgruppen zu tun hast, die nur eine
425 bestimmte Sprache verstehen, das geht in deinen normalen Sprachgebrauch
426 über. So dass ich dann wirklich in mich gegangen bin und überlegt habe: Mein
427 Gott, du musst jetzt an dir arbeiten. Das muss sich ändern. Mich interessieren
428 aber ganz bestimmte Dinge nicht mehr, die andere Leute für wichtig sehen,
429 interessieren mich nicht.

430 *Sagst du noch mal ein Beispiel?*

431 Ja, meine Wohnung, dass die nicht – die Fenster sind nicht jede Woche
432 geputzt, die sind auch nicht alle vier Wochen geputzt, das ist für mich nicht
433 wichtig, solche Dinge. Ich habe, meine Schwester, da muss alles immer
434 blitzblank sein und wenn du da mal unverhofft zu Besuch kommst und es ist
435 nicht alles 100pro - ich sage: `Wohnst du hier oder hast du 'ne
436 Ausstellungswohnung bei Karstadt?' Ja, das muss alles – nee, das muss bei
437 mir nicht mehr, da haben sich meine Wertigkeiten einfach verändert. Da fahr
438 ich lieber, wenn das Wetter gut ist, mit dem Fahrrad mit dem Hund los oder
439 fahre mit dem Motorrad los oder irgendwie solche Dinge.

440 *Ich danke dir für die Offenheit.*

Anhang B, Interview 7, Frau Müller¹⁶⁵
28.09.07, Beginn 11.25 Uhr

- 1 *Ich möchte, dass Sie mir erzählen, wie es Ihnen bei der Polizei ergangen ist.*
2 Sie meinen jetzt in den früheren Zeiten, also von Anfang an?
3 *Ja.*
4 Ja, also, fang ich bei der Ausbildung an. Es war also wirklich nicht immer
5 einfach, gerade weil wir ja der erste Lehrgang eben mit Frauen waren, wobei,
6 also wenn man, also ich persönlich da keine Schwierigkeiten hatte und
7 eigentlich auch das schon so empfunden habe, ich wollte diesen Beruf
8 wählen, ich hab vorher `nen anderen Beruf erlernt und dann kann man auch
9 einiges, wenn man möchte und wenn man will. Ja, und nach Abschluss der
10 Ausbildung war ja die Verwendung festgelegt. Ich weiß jetzt ja nicht, was für
11 Sie jetzt wichtig ist? Damals gab es nur Frauen in Braunschweig und in
12 Hannover und ich hatte mich denn ja für Hannover entschieden. Und – ich
13 weiß gar nicht mehr ganz genau – 1 ½ Jahre war ich da auf `nem
14 [...] ¹⁶⁶ und das war natürlich so, na, sag ich mal für `nen jungen Menschen sehr
15 aufregend. Also da hab ich vieles kennen gelernt, in jedem Bereich eigentlich
16 und das hat mir gut gefallen, nur damals kannte ich schon meinen jetzigen
17 Mann und es zog mich natürlich hier Richtung nach Hause und da hatte ich
18 also auch Glück, dass ich denn hierher versetzt worden bin, also an meinen
19 Wohnort. Ja, und hier war es natürlich zunächst auch so – eine der ersten
20 Polizeibeamtinnen – was ich eigentlich immer sehr aufregend und auch positiv
21 kennen gelernt habe. Also ich bin eigentlich, ich war denn im Schichtdienst auf
22 der Wache tätig, ich hatte da `ne Schicht, die war also sehr tolerant, sehr
23 liebenswürdige Menschen eigentlich und insofern, ähm, hab ich da auch
24 nicht, also kann ich nichts Negatives sagen. Ich bin da nicht auf Kollegen
25 gestoßen, die Frauen ablehnen. Die gab `s und gibt es. Da hab ich eben das
26 Glück gehabt, dass ich das nicht kennen lernen musste. Und ich hatte damals
27 `nen Chef, der mich auch sehr gefördert hat. Ich hatte auch sehr früh
28 Möglichkeiten, in den gehobenen Dienst zu kommen, ich hab auch `nen Test
29 gemacht und hab denn aber kurz vorher denn doch das abgebrochen, hab
30 mich letztendlich für die Familie entschieden und hab also auch drauf
31 verzichtet, ja will ich mal sagen, den weiteren Weg eben hier zu beschreiten.
32 Und von der Wache, weil man merkte, Schichtdienst ist nicht ganz einfach;
33 obwohl es mir zum damaligen Zeitpunkt doch sehr viel Spaß gemacht hat,
34 wusste ich, wenn du älter wirst, solltest du sehen, wenn du Chancen hast, in
35 den Tagesdienst zu kommen, und hab mich für die Kripo beworben. Und da
36 musste ich denn, wann war das – 1989 hab ich `nen Übernahmehrgang ein
37 halbes Jahr gemacht und bin denn zur Kripo gekommen. Und da hab ich auch
38 im Bereich der Eigentumskriminalität, ja, eigentlich gearbeitet, bis ich aus
39 Schwangerschaftsgründen denn aufhörte und auch da kann ich eigentlich nur
40 sagen, dass ich – da waren denn auch Frauen, die gab `s bei der Kripo ja
41 denn schon – ich sag mal, immer. Und war denn auch wieder anders, ich sag
42 mal, von Frau zu Frau hat man ja doch mal ein anderes Gespräch, war auch
43 nicht schlecht und auch da bin ich sehr gerne gewesen und kann eigentlich
44 auch nichts Negatives sagen.
45 *Ab wann haben Sie ausgesetzt?*

¹⁶⁵ Name geändert

¹⁶⁶ im Folgenden bedeutet [...] aus Anonymitätsgründen entfernt

46 1993, da ist mein Kind geboren und denn hatte ich zwei Jahre
47 Erziehungsurlaub beantragt, weil ich damals nicht wusste, letztendlich, wie
48 komme ich finanziell hin und hatte denn, als mein Kind denn zwei Jahre war,
49 wieder angefangen. Und in der Zeit habe ich also für mich ganz klar
50 festgestellt, das möchte ich nicht so. Auch hier gab es schon
51 Entgegenkommen der Dienststelle, ich konnte auf 20 Stunden reduzieren.
52 Man hat mir auch gesagt, ich könnte mir das einteilen. So hab´ ich denn die
53 Möglichkeit gewählt, eine Woche zwei volle Tage zu arbeiten und die nächste
54 Woche drei volle Tage, aber nee, also mir hat es nicht gelegen, meinen Sohn
55 morgens im Schlafsack aus `m Bett zu reißen, ins Auto rein zu schnallen, den
56 einen Tag bei der einen Oma abzugeben, den anderen Tag bei der anderen
57 Oma, da wusste ich, das wollte ich nicht so. Ich hab `s also gemacht und
58 wurde denn auch mit dem zweiten Kind schwanger, auch mit viel Glück, dass
59 das so hintereinander eben kam, weil ich muss sagen, ich war schon 32 beim
60 ersten Kind und, ja, als denn meine Tochter da war, mit zwei Kindern, da hatte
61 ich mich denn wirklich entschieden, zuhause zu bleiben. Die Entscheidung
62 war eigentlich auch aufgrund dessen: mein Mann ist [...], der arbeitet im
63 Wechselschichtdienst, kann man mit unserem Schichtdienst hier überhaupt
64 nicht vergleichen, und da wusste ich, wenn ich Familie möchte, muss ich mich
65 auch drum kümmern, und zwar im Grunde ohne meinen Mann. Der war also für
66 uns immer `n bisschen außen vor und da hab ich mich denn immer so – ich
67 glaub, in Zwei-Jahres-Schritten – im Grunde immer so beurlauben lassen und
68 als die Kinder denn beide in der Schule waren, da hab ich denn mal
69 nachgefragt, wie es denn möglich ist. 20 Stunden waren mir damals auch
70 noch zu viel, nachdem ich alleine, nach dem Ganzen, was die Kinder also an
71 Ferien haben, das kann also alleine einer nicht abdecken, also wenn sich die
72 Partner das nicht teilen können, und das konnte mein Mann damals nicht. Der
73 kriegt seinen Urlaub eingeteilt, wir konnten das also nicht planen und da hab
74 ich mich also entschlossen, eben zuhause zu bleiben, bis ich letztendlich
75 sagen kann: So, ich geh´ morgens aus dem Haus, die Kinder kommen alleine
76 zurecht. Das ist eigentlich so – ja
77 *Wie lang war das jetzt?*
78 Also das war [...] (*über 10 Jahre*). Also mit `ner kurzen Unterbrechung da.
79 Aber wie lange war ich da, ich glaub ein halbes Jahr, ich weiß das gar nicht
80 mehr genau, wie lange ich überhaupt zwischen den Kindern, ja, also das kann
81 man im Grunde gar nicht zählen. Und in dieser Zeit hab ich also auch sehr
82 deutlich gemerkt, dass ich überhaupt diese Chance, mich so intensiv um
83 meine Familie zu kümmern, nur hatte, weil ich letztendlich Beamtin war. Also
84 in meinem Freundeskreis die Frauen bangten um ihren Arbeitsplatz und selbst
85 wenn die mit Teilzeit zurückgingen, sind sie nie dahin gekommen, wo sie
86 vorher waren. Die hatten also, ja, sag ich immer so, doch Abstriche
87 hinzunehmen. Und ich bin mit meinem Dienstgrad wieder angefangen und das
88 wäre mir in der freien Wirtschaft sicherlich nicht so gegangen. Ja, da muss ich
89 sagen, ist mir auch bewusst geworden, mit `ner gewissen Sicherheit lässt sich
90 so `n Zeitraum doch eher aushalten, als wenn ich jetzt gewusst hätte, wer
91 weiß, wo du jemals wieder hinkommst? Hast du überhaupt Chancen, in deinen
92 Beruf zurück zu kommen? Musst du kündigen? Und das hat mir doch die
93 Sicherheit gegeben, auch in Ruhe mich um meine Kinder zu kümmern. Weil
94 ich wusste, so, wenn du es möchtest oder kannst, dann kannst du wieder
95 zurückkommen. Das war also für mich ein schöner Gedanke, also und ich ja –
96

97 also, ich hab keinen Tag meinen Beruf vermisst, vielleicht mit dieser Sicherheit
98 im Rücken, ich kann wieder, wenn ich möchte und, ja, rückblickend sag ich:
99 Wie schön, dass ich diese Zeit hatte, ich denke, wie herrlich ich das alles
100 genossen habe. Denn jetzt ist es oft stressig. Meist macht man sich den
101 Stress ja auch selber, aber – gut, Zeit hatte ich in den letzten zehn Jahren
102 auch nicht – aber heute hab ich die wirklich überhaupt nicht mehr.
103 *Und wie ist es jetzt?*
104 Ja, ich, man muss sich ja als Beamter `n halbes Jahr vorher, ja, bewerben
105 nicht, muss man eben `nen Antrag stellen, ob das genehmigt wird und das ist
106 dann genehmigt worden und ich hab` mich eben hier auf der Dienststelle
107 vorgestellt und – das wollte ich Ihnen eigentlich mal zeigen, hab denn so`n,
108 also ich hatte gleich `nen Ansprechpartner, das war der Herr [...], der hat sich
109 ganz lieb um mich gekümmert. Der hat mir auch immer das Gefühl gegeben:
110 `Wir freuen uns, das du kommst. Das kriegen wir schon hin, hab` keine Angst
111 davor`, und der hat mir hier denn so `n Ausbildungs- oder
112 Wiedereingliederungsplan aufgestellt und, ähm, ja, an dem hab ich mich denn
113 so lang gehandelt. Dieser Plan beinhaltet die verschiedenen Polizeibereiche
114 und ich hab überall im Grunde mal reingeguckt. In dem einen Bereich war ich
115 `n bisschen länger, da hab ich denn doch `n bisschen intensiver was gelernt
116 und, ja, im Moment bin gerade auf, ja, dabei, diesen
117 Wiedereingliederungsplan abzuschließen. Und meine Verwendung, die jetzt
118 denn eben ansteht, die ist noch nicht ganz geklärt und ja, das ist eigentlich [...]
119 Ich muss ehrlich sagen, ich hatte im vergangenen Jahr denn doch öfters auch
120 so `n bisschen Angst, mit Mitte 40 ist man natürlich keine 20 mehr, wo man
121 sagt: `Ärmel hoch, wo ist die Arbeit, wo ist das Verbrechen`. Ich hatte schon
122 Angst: Wie wird das aufgenommen auf der Dienststelle, wie ist die Akzeptanz,
123 wie ist die Toleranz? Und da bin ich ganz doll beeindruckt, muss ich sagen.
124 Auch so mit den jüngeren Kollegen, nie: Eh, was hast du denn gemacht,
125 könnte ich nie. Das hab ich also nicht gehört. Die denken sich ihren Teil oder
126 wie auch immer. Sie sind alle sehr freundlich und ja, und wie gesagt, dieser
127 Wiedereingliederungsplan, da war ich natürlich ganz glücklich, als mir das so
128 erzählt worden ist: `Hier, so sehen wir das. Möchtest du das so oder stellst du
129 dir das anders vor?` Da war ich natürlich schon begeistert, ne. Also da war
130 auch so `n Teil Angst eigentlich gleich weg. So `n bisschen, dass ich immer
131 denke: `Oh, kriegst du das alles noch auf die Reihe?`, oder so, das ist immer
132 noch da, aber, also dieser Plan mit diesem Aus- und Fortbilder, der sich da um
133 mich bemüht hat, ähm, in jedem Bereich, wo ich hinkam, die wussten, dass ich
134 komme, waren sehr freundlich, ähm, es - wie soll ich sagen - war immer `n
135 Arbeitsplatz für mich vorhanden. Keiner hat mich mal so: Was machen wir jetzt
136 mit dir oder wo lassen wir dich?, sondern immer, man hatte auch was für mich,
137 war ich sehr glücklich. Was für mich zum Anfang, wo ich ganz große Angst vor
138 hatte, war das Computergeschehen. Als ich aufhörte, ähm, da hatten wir
139 gerade angefangen, dass hier die Computer Einzug hielten und ich hatte so `n
140 kleinen Einführungslehrgang gemacht, was mir auch gut gefiel, aber danach
141 hab ich viele Jahre nichts mehr darüber gehört. Und da hatte ich sehr große
142 Angst vor, aber ich muss sagen, ich hatte eingangs auch so `ne kleine
143 Beschulung und ich hab auch `nen Ansprechpartner, der auch wirklich immer
144 Zeit für mich hat, der mir auch für den kleinsten, für die kleinste Frage, ja auch
145 kommt und mir also auch, ja, ich hab nie gehört: `Sag mal, warum kannst
146 denn das nicht?` Oder: Habt Ihr nicht zuhause so `n Ding? Wir haben zuhause
147 so `n Ding, aber auch da interessiert es mich gar nicht. Hier muss ich jetzt und

148 ich kann nur sagen, man kann damit umgehen. Doch, man kann es lernen,
149 wie gesagt, wenn man die Leute, die Ansprechpartner dazu hat. Das war also
150 eines meiner größten Ängste. Ich hab natürlich die Vorgänge gesucht, wo sind
151 die Vorgänge? Ja, im Computer, ne. Also das war für mich also doch,
152 insgesamt die Technik ist natürlich `ne ganz andere als zu meiner Zeit, sag ich
153 jetzt mal so, und [...] ja.

154 *Fühlen Sie sich in die Polizei integriert?*

155 Ja. Doch, also ich bin allerdings auch der Typ, ich würde mir da jetzt keine
156 Gedanken drüber machen: Ich bin Polizeibeamter und, ja, insofern.

157 *Haben Sie während der Zeit Kontakt gehabt?*

158 Ja, also da muss ich sagen, hat sich auch sehr viel geändert. Anfangs hatte
159 ich, ähm, klar wird man auch noch von seiner ehemaligen Dienststelle
160 eingeladen, zu Festen und so, was natürlich mit den Kindern denn nicht so
161 einfach war. Denn weiß ich selbst, wenn man mal `nen Kollegen oder Kollegin
162 besuchen möchte, im Grunde stiehlt man nur jedem die Zeit. Jeder ist
163 freundlich, sagt `Hallo`, aber denn ist das Thema denn auch schon, was will
164 man denn noch sagen, insofern hab ich mich denn auch `n bisschen rar
165 gemacht, ähm, ich kriegte eigentlich immer Mitteilungen nach Hause. So `ne
166 Polizeizeitung, das nennt sich hier [...], hat man mir zugeschickt, also nach
167 Hause, ähm, ich hab, vom Personalrat, das war auch `n ehemaliger Kollege
168 von mir, der hat mich ein paar Mal zuhause besucht, ich kriegte,
169 Fernschreiben hat man mir zugeschickt. Es gab – ich weiß nicht ob es das
170 noch gibt, sogen. Workshops für beurlaubte Wiedereinsteiger, da hab ich also
171 mehrfach dran teilgenommen, ähm

172 *Wo waren die?*

173 In [...]. Da muss ich sagen, ich weiß jetzt nicht, wer dafür zuständig war, aber
174 ich bekam tatsächlich Informationen nach Hause. In meiner Abwesenheit hat
175 sich ja auch so einiges getan. Es gibt ja die zweigeteilte Laufbahn nicht mehr,
176 also jetzt, dass man vom mittleren Dienst in den gehobenen Dienst. Die
177 werden jetzt – soweit ich weiß – in den gehobenen Dienst eingestellt, so und
178 da gab `s eben laufend Lehrgänge, und darüber wurde ich informiert, bekam
179 auch nach Hause: `So, nun geh mal hin da`. Das fand ich ganz toll. Ich bin
180 eigentlich immer angeschubst worden, nur konnte ich es mir nicht erlauben,
181 wo sollte ich meine Kinder ein halbes Jahr lassen. Aber ich hätte die
182 Möglichkeit gehabt, also das ist für mich das Wesentliche: Ich hätte können,
183 ich hab `s aus persönlichen Gründen nicht angenommen, diese Chance, und
184 dass macht das für mich, dass ich zufrieden bin. Wäre, hätte ich jetzt diese
185 Möglichkeit nicht gehabt, wäre ich wahrscheinlich stinkig und würde immer
186 denken, warum ich nicht, und das Problem hab ich nicht, wie gesagt, weil es
187 meine Entscheidung war, diesen Lehrgang eben nicht wahrzunehmen. Auch
188 darüber bin ich immer informiert worden, wie gesagt, teilweise sogar war auch
189 `ne Kollegin, Angehörige des Personalrats, bei mir gewesen. Also ja, das fand
190 ich eigentlich immer, ich hab mich nie als abgeschrieben oder aussätzig
191 gefühlt oder wie soll man das beschreiben, und sicherlich, wenn man jetzt hier
192 zur Dienststelle kommt, wir haben alle was zu tun, was soll man da groß
193 schnacken. Aber wie gesagt, die Information ansonsten war da und ich hatte
194 auch eigentlich Kollegen, wo ich jederzeit hätte hingehen können. Und, ja das
195 war eigentlich die Zeit.

196 *Hat sich in den Jahren was verändert in der Polizei?*

197 Ja – nein. Also, die Art zu arbeiten, das hat sich also enorm verändert,
198 angefangen bei den Computern, ähm, es gibt noch, wie sagt man: Mord und

199 Totschlag, das ist das Gleiche wie vor so und so vielen Jahren auch, aber ich
200 finde, die Menschen haben sich sehr verändert, es ist auch, ja, ich sag mal,
201 das polizeiliche Gegenüber, das hat sich auch verändert. Wenn man vor ganz
202 vielen Jahren `nen Jugendlichen, da kam auch schon mal `n paar blöde
203 Sprüche, aber ich denk mir heute, da braucht man viel gar nicht mehr sagen,
204 also, da hat sich, doch, die ganze Jugend hat sich auch verändert. Also das
205 finde ich schon. Unsere Einsatzmittel sind anders geworden. Ich sag ja,
206 Computer, andere Gegenstände. Da staune ich immer noch, also, die ganze
207 Technik hat sich doch sehr verändert. Doch, ja, doch, und das ist für mich
208 natürlich jetzt auf einmal. Wenn man dabei ist, ist es natürlich so `ne
209 schrittweise Veränderung, nicht, das ist nicht so, boh, ne.

210 *Und die Kollegen?*

211 Ja, mein erster Eindruck, da hab ich gedacht, jetzt gerade im Bereich des
212 Streifendienstes: `Boh, sind die jung, warst du eigentlich auch mal so jung?`
213 Das war also wirklich mein erster Eindruck und denn hab ich doch gemerkt,
214 `Gott sei Dank`, hier im Hause gibt es noch Leute, die sind so alt wie du oder:
215 die erkennst du noch`, aber das, denke ich mal, ist nach so `ner langen
216 Abwesenheit eigentlich ja normal, dass ich eigentlich viele Gesichter
217 überhaupt nicht kenne. Und wiederum bin ich von den jungen Leuten doch
218 eigentlich sehr beeindruckt, weil sie alle durchweg freundlich sind. Ich hab da
219 eigentlich nicht einmal: `Die alte Schachtel, was will die denn hier` – mögen sie
220 vielleicht denken, weiß ich nicht. Aber ich hab die eigentlich so, die sind auch
221 alle so ungezwungen, also sehr entgegenkommend, sehr freundlich, äh, das
222 war auch so `n leichter Berührungspunkt, wo ich so Muffe vor hatte, wo ich so
223 dachte: `Wie sehen das jetzt einige hier, ne?` Soll mir ja eigentlich egal sein,
224 aber das Gefühl spielt ja auch immer `ne Rolle.

225 *Was würden Sie den Berufsanfängerinnen, den Frauen heute raten?*

226 Also ich denke mal, da bin ich jetzt ein schlechter Ratgeber, weil mir da
227 einfach jetzt viele Jahre fehlen, in denen sich viel verändert hat, ähm, ich
228 denke, Polizist wird man, wenn man es will und, ja, denn muss man das
229 einfach machen. Also da bin ich, kann ich jetzt nicht, da fehlt auch Erfahrung,
230 gerade in den letzten Jahren

231 *Was würden Sie sich in Zukunft von Ihrem Dienstherrn oder von Ihrem*

232 *Vorgesetzten wünschen oder von der Politik? Gibt's da was?*

233 Ähm, also, ich geh jetzt schrittweise vor. Soweit, wie Sie jetzt vielleicht von
234 mir hören möchten, hab ich vielleicht noch gar nicht gedacht, denn, äh, muss
235 ich auch vielleicht ganz ehrlich sagen, so direkt bin ich hier eigentlich auch
236 noch nie gefragt worden. Als ich aufhörte, wie soll ich sagen, ich war zwar
237 verheiratet, aber mein Lebensmittelpunkt war tatsächlich die Dienststelle. Hier
238 verbringt man oder hab ich sehr viel Zeit verbracht und das ganze Denken und
239 Kreisen, das ging eigentlich um den Dienst. Und das ist auch kein Beruf, den
240 man nebenbei machen kann. Da gehört einfach, gehört zu viel dazu, da kann
241 man auch nicht sagen: Es ist 16.00 Uhr, ich gehe jetzt. Da gibt's halt Sachen,
242 da sitzt man hier bis nachts und noch länger. Das ist einfach in diesem Beruf
243 so. Und momentan ist es noch so, obwohl meine Kinder schon [...] sind, im
244 Moment, meine Kinder, meine Familie ist im Moment die Nummer 1 in meinem
245 Leben, sodass ich sage, für mich, im Moment Wiedereinstieg jetzt mit viel
246 Glück mit so `nem Plan, jetzt würde ich mich freuen, wenn ich jetzt erstmal
247 `nen Platz finde, wo ich langsam mich wirklich einarbeiten kann, um dann
248 tatsächlich auch mal wieder über den Tellerrand hinaus zu schauen. Aber im
249 Moment geht's mir eigentlich nur drum, mich wirklich mal irgendwo

250 einzuarbeiten, dass ich auch sage, das kann ich. Denn das ist im Moment
251 natürlich noch nicht so der Fall, dass ich sag, so, in diesem Bereich könnte ich
252 jetzt alleine arbeiten, also noch gucke ich und nehme einfach auf, sammle
253 Input, also das, ja, das ist `ne Frage, da hab ich mich eigentlich noch nicht so
254 weiter mit beschäftigt.

255 *Gab es in der ersten Zeit, in den ersten Jahren bedeutsame Ereignisse, die*
256 *Sie geprägt haben?*

257 Äh, ja, also das wird jetzt, wo ich da jetzt so ad hoc dran denke, ja Ereignisse,
258 wie soll man sagen, also Ereignisse während der Arbeit. Dass ist jetzt so für
259 mich, dass ich sagen kann, dadurch hat sich mein Leben verändert, das
260 eigentlich nicht, also das müssten Sie mir jetzt genauer definieren, was Sie
261 dazu hören möchten

262 *Was, was Sie heute vielleicht immer noch erinnern, was so bedeutsam war.*

263 Gut, im Dienst, gut, das waren natürlich so Ereignisse, wo irgendjemand zu
264 Tode gekommen ist. Das sind so paar Ereignisse, auch bei Verkehrsunfällen,
265 wenn man hinkam, da schrie einer oder es war jemand tot, das sind natürlich
266 so Sachen, wo die Kollegen dann zu mir sagten: `Man, das packst du schon,
267 das härtet ab`. Also das ist bei mir nie eingetreten. Also ich war im Grund doch
268 immer irgendwie sensibler, je öfter man so `nen Einsatz hatte und schon
269 wusste, was einen da eventuell erwartet, dass ich da eigentlich, ja, unruhiger
270 war. So, zum Beispiel bin ich ja jetzt hier in der sogen. Tatortgruppe, das sind
271 immer die, die zuerst zum Tatort fahren, das sind also, ja, in der Regel
272 Einbrüche oder auch Leichensachen. Und wenn ich das vorher weiß, denn,
273 also das ist nichts für mich, also da bin ich auch nicht abgehärtet, ganz im
274 Gegenteil, also das hat mich eigentlich empfindlicher gemacht, das ist, also
275 wo ich auch ganz klar gesagt hab, sonst ist mir meine Verwendung, im
276 Grunde gliedere ich mich ein, wo ich eben halt hinkomme, wobei dieser
277 Bereich, also das wäre mein Wunsch, hier also überhaupt nicht hin zu
278 kommen, eben aus diesen Gründen. Weil ich da so einige Erinnerungen von
279 früher hab und also, das möchte ich nicht machen. Also das sind eigentlich so
280 die Sachen, die ich negativ an meinem Beruf empfinde. Aber manche sind
281 halt nicht so sensibel wie ich, wie gesagt, also da hat bei mir keine Abhärtung
282 stattgefunden.

283 *Gibt es für die Kollegen hier `ne Art Supervision?*

284 Oh, das weiß ich nicht, also das kann ich Ihnen gar nicht mal sagen.

285 *Käme das für Sie in Frage?*

286 Sie meinen jetzt, dass ich jetzt die Möglichkeit hab, mich weiter zu bilden,
287 oder?

288 *Nee, `ne Supervision ist `ne Beratung, ein Gesprächskreis, in dem man sich*
289 *austauschen kann über Dinge, die man erlebt hat*

290 Ach so, ich, also ich denke schon, dass es das gibt. Gelesen hab ich das
291 schon, dass es das gibt, aber das kann ich Ihnen jetzt nicht sagen.

292 O.K.

293 Das denke ich aber, das man da irgendwo nachhaken kann, doch, das glaube
294 ich bestimmt.

295 *Haben Sie in jungen Jahren erlebt, dass die Erwartungen an Sie als Frau*
296 *höher waren als an die männlichen Kollegen?*

297 Ähm, also dass ich das jetzt von außen so erfahren hab, kann ich eigentlich
298 nicht sagen, weil ich eigentlich so der Typ bin, wenn ich irgendwas mache,
299 gebe ich 100 Prozent, egal, wie, was. Jeder unterscheidet sich vom anderen,
300 es wird immer gesagt, die Frauen müssen das Doppelte leisten von dem, was

301 ein Mann leisten muss. Kann ich persönlich nicht beurteilen, weil ich eigentlich
302 alle Möglichkeiten hatte und die aus persönlichen Gründen, eben weil ich mich
303 anders entschieden hab, eben diese Sache nicht wahrzunehmen. Also aus
304 persönlicher Erfahrung kann ich das eigentlich jetzt nicht so sagen.
305 *Sie sagten ja, Sie sind sehr gut klar gekommen in den Schichten.*
306 Ja, ich hab da wirklich unheimlich Glück gehabt.
307 *Glück gehabt oder hat `s an Ihnen gelegen?*
308 Ja, das kann ich schlecht beurteilen, ja, ja, nee, nicht nur an mir. Ich hatte also
309 damals, als ich nun als junges Mädels, sag ich mal, hierher kam, tatsächlich
310 Kollegen, es gab in anderen Schichten Kollegen, die dann doch so `n
311 bisschen so `ne rauere Schale oder die denn doch dazu neigten, so kleine
312 Mädels denn mal eben so `n bisschen zu verarschen. Und das gab `s in
313 meiner Schicht nicht. Also die haben mich schon für voll genommen und ich
314 hab nun auch nicht immer, so dass ich rausstellen wollte, ich bin `ne Frau und,
315 weiß nicht, da hab ich auch nie so den Hehl draus gemacht. Was mir
316 vorgesetzt wurde, das hab ich erledigt und hab da auch nie mich geziert,
317 irgendwas zu machen und, äh, wenn blöde Sprüche kamen, darüber konnte
318 ich, Gott sei Dank, auch immer lachen, wo einige sich auch angegriffen fühlen,
319 das Problem hatte ich nicht. Deswegen, also von meinem Blick aus, äh, ja,
320 waren das wohl auch die Kollegen, die mit mir einverstanden waren. Sicherlich
321 wird es an beiden gelegen haben. Ich hab eigentlich nur einmal die Erfahrung
322 gemacht, da war hier [...], ich glaub, der war sogar jünger als ich, der Kollege,
323 der hat, der kam rein und sagte, also er mag keine Frauen bei der Polizei. Das
324 ging mir denn sonst wo dran vorbei, weil er nicht für mich wichtig war. Es war
325 zwar `n Kollege, wenn ich jetzt gezwungen gewesen wäre, mit ihm raus zu
326 fahren, wäre es natürlich `n Problem geworden, denn, also ich hatte eigentlich
327 immer den Eindruck, dass mein Kollege, mein Streifenpartner sich auf mich
328 verlässt und ich mich auf ihn. Und auf diesen Mann hätte ich mich sicherlich
329 nicht verlassen und er sich auch nicht auf mich, weil er das ja nun [...]. Öh, da
330 hab ich auch gar keinen Versuch weiter gestartet, ihn zu bekehren oder
331 sonstiges, das hab ich auch gar nicht eingesehen und Gott sei Dank waren
332 wir nicht lange in einer Schicht, er war damals auch Durchläufer da nur. Das
333 war eigentlich meine einzige schlechte Erfahrung, wenn ich da jetzt noch mal
334 da überlege. Und insofern, und, wie gesagt, mit den anderen Kollegen, äh, ich
335 hab mich auch nie ausgeschlossen, wenn da jetzt irgendwas anstand, wo sie
336 merkten, das ist nicht so mein Ding, dann wurde das halt akzeptiert. Das, da
337 hatte ich vielleicht doch Glück, weil die Kollegen, mit denen hab ich heute
338 noch guten Kontakt, die älteren sind das ja nun alle und einige hab ich hier
339 auch wieder gefunden, da freue ich mich auch immer noch und auch wenn ich
340 meinen sogen. Bärenführer, den ich ja damals hatte, da freue ich mich heiß
341 und innig, wenn ich den sehe. Also das, und das zeigt ja eigentlich, dass ich
342 es nicht schlecht hatte und man mich denn eben auch mochte, das, ja, war
343 eigentlich immer schön.
344 *Vielen Dank*

Anhang B, Experteninterview, Frau Walter

01.10.07, Beginn 16.27 Uhr

Die Expertin war bis vor kurzem langjährige Frauenbeauftragte in einer Polizeidirektion und möchte anonym bleiben.

1 *Ich möchte von dir als Frauenbeauftragte hören, welche Probleme die Frauen*
2 *aus deiner Sicht hatten, mit welchen Problemen die Frauen zu dir gekommen*
3 *sind.*

4 Ja, die Probleme waren vielschichtig. Es gab Probleme einmal im rechtlichen
5 Bereich. Da waren das hauptsächlich Beurteilungen, Beförderungen oder die
6 Voraussetzungen für eine Beförderung, die Beurteilungen. Wie das zu
7 sehen ist, ob man da gezielt auch noch mal aus dem NGG heraus, ob man
8 da auch noch mal besondere Rechte herleiten kann. Dann allgemein
9 gesprochen jetzt erstmal, dann gab es die Problematik natürlich auch rechtlich
10 erstmal Nachfragen aus dem Elternzeit-, Mutterschutzgesetz,
11 Erziehungsurlaubsgesetz. Welche Möglichkeiten haben schwangere Frauen?
12 Eh, sich auf der Dienststelle durchzusetzen. Dann auch zwischenmenschliche
13 Probleme, sprich am Arbeitsplatz untereinander oder auch mit Vorgesetzten,
14 aber das kann ich eigentlich auch so gar nicht jetzt gewichten, was mehr war,
15 also „querbeet“. Probleme in dem Sinne, ja, es waren auch z.T. halt auch
16 Fragen halt, nicht nur Probleme, sondern auch ganz allgemein.

17 *Kannst du konkrete Fälle nennen, mit welchen persönlichen Anliegen die*
18 *Frauen gekommen sind?*

19 Ja, also, ja, zum Beispiel, also aus jedem Bereich könnte ich jetzt mal ein
20 Beispiel nennen: Also Mutterschutz seinerzeit hatten wir noch, wir hatten zwar
21 seinerzeit auch schon das Mutterschutzgesetz, allerdings das Elternzeitgesetz
22 ist ja erst neu seit 2004, 2004 oder 2005, nee, 2004. Und vor 2004 war es
23 schon vereinzelt schon noch ein bisschen anders und von daher hatten wir
24 seinerzeit denn auch immer – also wir meine ich jetzt die Frauenbeauftragten
25 – auch immer darauf eingewirkt, auf die Vorgesetzten, auf die
26 Dienststellenleiter, und dann eben weiter nach unten bis hin zur Schicht, zu
27 den DSL, wie es heißt heute, dass schwangere Frauen nicht nur dann sofort
28 raus genommen werden aus dem Schichtdienst, sondern dass sie im Rahmen
29 des Mutterschutzgesetzes z.B. schon auch auf der Wache verbleiben können.
30 Sie dürfen dann halt auf der Wache keinen Außendienst machen, sie dürfen
31 nicht in die Situation kommen, schießen zu müssen, weil Schießen eben für
32 das ungeborene Kind auch nicht so gut ist, und da musste erstmal sehr stark
33 auch noch mal Aufklärungsarbeit geleistet werden. Ähm, so dass die Frauen,
34 die Schwangeren bzw. auch die Geschlechtsgenossinnen, die nicht
35 schwanger waren, damit dann nicht irgendeine Legendenbildung aufkam, so
36 nach dem Motto: `Ach, die ist jetzt besser gestellt`. Vorher war sie im
37 Schichtdienst. Kaum ist sie schwanger, geht sie in den Tagesdienst, kommt in
38 den Ermittlungsbereich rein, was ja oft auch bei vielen eine Besserstellung
39 herleitet, was aber nicht unbedingt eine Besserstellung sein muss, weil je
40 nachdem, was man lieber mag. Und ähm, dadurch, ähm, waren, wie gesagt,
41 Missverständnisse manchmal vorprogrammiert und da wurde einfach auch
42 mehr Aufklärungsarbeit geleistet. Das waren so die Maßnahmen, die dann
43 durchzogen, die dann darauf folgten. Bei größeren Dienststellen, die es
44 gewohnt waren, schon immer, auch Frauen im Schichtdienst zu haben, also
45 auf der Wache, oder im ländlichen Bereich, dort gab es weniger Frauen und
46 im städtischen Bereich hat es schon immer vereinzelt dann oder dann mehr

47 oder weniger dann Frauen gegeben im Schichtdienst und von daher war es
48 dann gerade im ländlichen Bereich, wo dann nach und nach doch mal die ein
49 oder andere Frau, also sprich Polizistin, reim kam, da war `s dann auch
50 dieses Grundverständnis, was dann auch entgegenkam. Da wurde ich dann
51 häufig auch von Dienststellenleitern angesprochen oder von Schichtführern,
52 die immer noch männlich waren, bis dato, um, weil die einfach auch sich
53 erkundigen wollten, also zum Wohlwollen der Beamtinnen, nicht einfach um
54 das zu hinterfragen, sondern einfach zum Wohlwollen: Wie verhalte ich mich?
55 Was ist besser? Kann ich das auch so machen oder ist das eventuell eine
56 Benachteiligung? Wie auch immer. Also das hat sich dann schon auch, so hab
57 ich das zumindest empfunden – also die Frauen haben das eher anders
58 empfunden, sie haben es als Kontrolle empfunden, wenn dann nachgefragt
59 wurde, und bei den Männern war `s dann eher so, also bei den Vorgesetzten
60 war `s dann eher so, dass die das zum Wohlwollen der Beamtinnen,
61 zumindest haben sie das immer so gesagt, was auch glaubwürdig so
62 rüberkam. Das war also der Bereich so „Mutterschutz“. Dann Beurteilungen –
63 ja, gut, da konnte man immer schlecht was machen, weil das immer `ne sehr
64 subjektive Sichtweise ist des Vorgesetzten bzw. der jeweiligen Vorgesetzten,
65 die dann auch die jeweiligen Notizen schrieben. Da konnte ich aber dann
66 schon auch in zwei, drei Fällen mit den jeweiligen Dienstvorgesetzten
67 sprechen, um da auch `n paar Hintergründe noch mal klarzustellen, wenn also
68 Frauen auch da im Vorfeld – ich kann `s jetzt nicht mehr genau von den Zeiten
69 her sagen, aber im Vorfeld sechs Jahre in `ner Sachbearbeitung waren, in
70 einem Spezialfeld, im ZKD, und dann für ein Jahr ausgesetzt haben, wegen
71 Kindergeburt, also wegen Geburt und Erziehungszeit, oder seinerzeit noch
72 Elternzeit genannt, nee, damals Erziehungsurlaub und jetzt Elternzeit, ähm,
73 dann wurden die, in der Zeit waren Kollegen da, die sich in der Zeit
74 weiterqualifiziert haben, es kamen eventuell noch neue Kollegen auf diese
75 Dienststelle, sodass der Vorgesetzte oftmals nach der Rückkehr auch wieder
76 neu war und die hatten die Vorgeschichte von dieser Kollegin gar nicht
77 mitbekommen und da war `s dann schon, die haben das in ihren Akten zwar
78 alles stehen, aber die Beurteilungsnotizen werden gefertigt für den Zeitraum,
79 den sie auch selber persönlich mitbekommen und da gab es schon die eine
80 oder andere Kollegin, wo das einfach nicht gesehen wurde, wo das – ich
81 möchte das nicht unterstellen – nicht vergessen wurde, aber einfach nicht
82 berücksichtigt wurde. So konnte ich schon in zwei, drei Fällen durch
83 Gespräche mit den Dienstvorgesetzten das noch mal klar stellen, dass das so
84 nicht geht und das man da auch nicht einfach sagen kann: Ja, die ist ja jetzt
85 ein Jahr zuhause gewesen, die fängt von Null an. Bei einem Jahr in einem
86 Spezialgebiet, wo es nicht unbedingt jeden Monat Neuerungen gibt,
87 schon gar nicht im gesetzlichen Bereich, kann das eigentlich nicht sein und
88 außerdem war seinerzeit auch Tenor in der Personalentwicklung in einem
89 Konzept, dass wir auch die Zeit, gerade von den Müttern, die zuhause sind,
90 dass wir auch die mit bewerten. Die kann natürlich nicht in die normale
91 Beurteilung, die dienstlich, fachlich gewertet wird, mit einfließen, aber
92 irgendwo im Hinterkopf schon, weil sonst hätten wir überhaupt keine Frauen
93 mehr, die irgendwo auf der einen Seite berufliches Weiterkommen wollen und
94 auf der anderen Seite auch noch Familie gründen wollen. Und das kam,
95 meines Erachtens lag das immer auch an dem PI-Leiter. Also das was sie
96 sagen und das was sie tun, das sind zweierlei. Aber wenn man dann mit ihnen
97 diese Argumentationen dann verfolgt hat, irgendwann haben sie denn schon

98 auch selber dafür gesorgt, dass diese Frauen, wo es sehr problematisch nach
99 außen hin zu sehen war, dass sie die dann `ne Note besser beurteilt haben,
100 also ich hab `s zumindest in zwei, drei Fällen Gott sei Dank geschafft, wo man
101 es einfach auch subjektiv beurteilen konnte, weil sie entweder `ne EG geführt
102 haben oder wie auch immer, wo man denn auch schon sagen konnte, waren
103 Sie mit der oder mit jener Leistung nicht einverstanden, woran hat`s
104 gelegen bzw. warum haben Sie das nicht auf dem Zettel notiert, dann dem
105 Notizenmacher beigelegt. Und von daher konnten die dann nicht verneinen
106 oder nicht ablehnen und von daher ist es dann positiv gelaufen. Aber
107 Beurteilungen sind auch ein sehr schwieriges Feld, weil es wirklich subjektiv
108 ist und da empfinden es Frauen auch noch mal wieder anders als Männer,
109 gerade wenn Familienarbeit auch geleistet wurde in der Zeit.

110 *Gab `s Probleme mit Teilzeitarbeit?*

111 Ja – jein – also das ist natürlich auch objektiv gesehen nicht, weil wenn man
112 so Statistiken hat, dann belegen die natürlich, dass es statistisch gesehen
113 keine Probleme gibt, also in der Auswirkung Teilzeit und schlechte
114 Beurteilung. Wenn wir jetzt Beurteilungen mal wegnehmen, hat es natürlich
115 schon auch Probleme in der Teilzeit gegeben, aber auch hier muss ich sagen,
116 unterschiedlich, also auf ländlich gelegenen Dienststellen mehr als auf
117 städtischen. Also städtisch meine ich so diese Größe ab 100.000 Einwohner.

118 *Wo waren da die Unterschiede?*

119 In den städtischen war alleine aufgrund der Anzahl, aufgrund des Gebietes
120 der Dienststelle sind mehr Personen eingesetzt, dadurch natürlich prozentual
121 auch mehr Frauen. Die Frauen, die im ESD sind, sind noch mal anders
122 eingesetzt als die Frauen in der Sachbearbeitung im Tagesdienst, egal bei
123 welcher Organisationseinheit. Die Schwierigkeiten im Teilzeitbereich, die
124 fingen dann schon an, wenn diese Einzeldiensthundertschaften besetzt
125 werden mussten, da kam man dann ja automatisch hin, wenn man auf eine
126 Dienststelle versetzt wurde. Sobald eine Frau Familie hatte oder durch die
127 Elternzeit in die Teilzeit rutschte oder Pflegeaufgaben zuhause übernahm, war
128 das `ne Problematik, die dann auch in der Einsatzhundertschaft
129 unterzubringen, weil das ist sehr schwierig, weil wenn es ad hoc-Einsätze gibt,
130 dann kann `ne Teilzeitperson – egal ob Mann oder Frau – kann dann schlecht
131 organisieren von jetzt auf gleich. In manchen Fällen geht es, wenn Mama oder
132 Oma oder Opa oder Tanten zuhause sind oder die Nachbarin jederzeit
133 einsatzbereit ist, aber grundsätzlich ist das immer sehr schwierig, also hat man
134 automatisch die Teilzeitfrauen mit kleinen Kindern erstmal raus genommen
135 aus den Hundertschaften. Das erzeugte allerdings bei den Männern, die zwar
136 Väter waren, aber nicht Teilzeit arbeiteten, bei den Männern natürlich Unmut.
137 Ja, und ganz problematisch war es dann, wenn beide Elternteile Polizisten
138 waren und die Kinderarbeit bzw. Erziehungsarbeit dann auch sich teilten durch
139 einer Schichtdienst und der andere im Tagesdienst, oder so, so blieb dann die
140 Zeit, wo der eine dann auf dem Einsatz war, blieb es dann wieder an der
141 Person hängen, die zuhause war und das war dann auch immer
142 problematisch. Es waren Einzelfälle, aber es passiert nicht selten, weil es gibt
143 sehr viele Beziehungen im Bereich der Polizei, auch auf einer Dienststelle.

144 *Gab `s sonst noch Probleme?*

145 ... Na ja, noch mal überlegen: Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeit natürlich, ähm
146 – wenn ich fertig bin, fallen mir bestimmt noch einige ein. Ja, Probleme, ich
147 möchte das nicht – vielleicht nicht, dass es so problembehaftet ist in der
148 Polizei das Thema, aber es war, ist ein Thema innerhalb der Polizei,

149 ungeachtet der Organisation, egal in welcher Behörde, war schon auch das
150 Thema „Sexuelle Belästigung“ Umgang miteinander, wenn ich das mal ganz
151 allgemein ausdrücke, also da kamen sehr häufig Fragen oder einfach auch
152 anonyme Anrufe „Ich will jetzt noch nicht meinen Namen sagen, aber... so
153 und so und so“. Weil die Rolle der Frauenbeauftragten war und ist ja auch so,
154 dass ungeachtet des Status ist die Frauenbeauftragte zur Verschwiegenheit
155 verpflichtet und niemandem Rechenschaft schuldig, hat also auch keinen
156 Vorgesetzten, so ungefähr. Und dann kann man sich also auch da mal schlau
157 machen, einfach um sich Rat zu holen, weil die Kollegin vielleicht doch ein
158 bisschen befangener ist oder weil man die Reaktion von der Kollegin dann
159 schon erahnen kann, wenn man sich dann auch schon ganz gut versteht auf
160 den Dienststellen. Na ja, und insofern waren dann schon etliche Anrufe oder
161 Anfragen „Also, so und so ist das ... also mein Vorgesetzter verhält sich mir
162 gegenüber so ... oder der eine Kollege im Streifendienst kommt mir manchmal
163 zu nah, ich mag da aber auch nicht „Nein“ sagen, weil es ist auch noch mein
164 Vorgesetzter und mein Bärenführer“. Und Bärenführer genießen ja nun
165 innerhalb der Polizei `ne besondere Vertrauensstellung, weil sie Bärenführer
166 sind, weil sie als erfahren gelten, weil sie als gute Pädagogen in
167 Führungsstrichen gelten, weil sonst würden sie nicht in diese Rolle des
168 Bärenführers kommen. Also man kommt da nicht einfach so rein weil man jetzt
169 so und so lange bei der Polizei arbeitet. Ja, und flirten ist menschlich. Flirten
170 ist aber auch gegenseitig, d.h. entweder merke ich es, dass der andere flirtet
171 und ich mag es oder ich mag es nicht und da gibt es innerhalb der Polizei
172 schon auch unterschiedliche Sichtweisen. Das hat sich schon auch, denke ich
173 mal, in den letzten zehn Jahren verändert, oder vor 15 Jahren, als es noch
174 nicht so viele Frauen gab innerhalb der Organisation, war das auch noch mal
175 wieder anders als jetzt und da ist einfach auch sehr oft moniert worden von
176 den Frauen, dass der Umgangston ein rauer ist und wenn ich dann jetzt von
177 Erfahrungen von Frauen spreche, die ich aufgrund meiner
178 Frauenversammlungen erlangt habe, kann ich sagen, dass Polizistinnen da
179 auch, wenn sie jünger sind, also ich sag jetzt mal, plus/minus 35 Jahre, dass
180 die dann auch noch mal wieder `ne andere Sichtweise bekommen als vorher
181 oder hinterher. Also junge Polizistinnen, wenn sie angefangen sind, also auch
182 im gehobenen Dienst durch die Fachhochschule oder im mittleren Dienst –
183 wie auch immer – sind da oft im Nehmen rauer, weil sie selber von sich
184 behaupten, wenn ich den Ton nicht aushalte, dann darf ich nicht in diesem
185 Beruf sein. Das sind persönliche Aussagen gewesen. Wenn sie aber dann 20
186 bis 25 Jahre in der Organisation sind, dann bekommen sie nicht dienstlich,
187 sondern privat sie als Frau vielleicht auch mal die eine oder andere Umdenke,
188 weil sie eben aufgrund des Alters dann auch `nen anderen Lebenspunkt auch
189 haben, wo ihnen das eine oder andere im Dienst dann auch richtig auf den
190 Keks geht. Also diese – wie gesagt, dieser lockere Umgang wird dann auf
191 einmal dann schon differenzierter betrachtet. Und für sich selbst dann auch
192 gesagt: `Ich kann`s nicht mehr ab, diese Sprüche. Ich kann nicht mehr ab, gar
193 nicht mal persönlich, sondern jetzt generell in den Sozialräumen`. Oder: `Was
194 kann ich da machen, wie gehe ich da am besten vor, wenn ich dem Kollegen
195 dann ordentlich ... – ich geh schon raus`, dadurch grenzen sie sich ja selber
196 aus. Dann werden sie auch von der Gruppe als komisch dann betrachtet oder
197 sehr gerne wird dann auch gesagt: Na ja, die Hormone sind schuld. Was dann
198 auch wieder den Frauen dann negativ angelastet wird und auch da ist
199 natürlich schon immer ganz gut, wenn man als Frau dann den Schritt nach

200 vorne macht und einfach sagt: Also ... zumindest ging dahin immer meine
201 Beratung, dass die Frauen erstmal selber versuchen sollten, mit den Kollegen
202 zu sprechen, ob in einem Einzelgespräch oder in dieser Sozialrunde, beim
203 Frühstück oder beim Tee, dann zu sagen: Leute, das geht mir jetzt auf den
204 Keks, das geht mir zu weit. Also nicht dass ihr euch wundert, dass ich jetzt
205 den Raum verlasse. Also ihr könnt gerne eure Scherze machen, aber das
206 muss ich mir nicht mehr antun. Also dahingehend, das waren schon oft
207 Probleme, in den einzelnen Dienststellen zu gucken, also das machen wir seit
208 20 Jahren oder seit 30, also dass Frau das nicht in Zukunft alles aushalten
209 muss, sondern da auch was verändern kann.

210 *Du hattest das Stichwort Ausgrenzung erwähnt. Kannst du dazu noch mal was*
211 *sagen?*

212 Ja Ausgrenzung. Ich kann mich selbst ausgrenzen, wenn mich etwas stört, ich
213 kann aber auch ausgegrenzt werden von einer Gruppe, wenn ich mich nicht
214 der Norm, also dementsprechend verhalte. Da gab es auch schon das eine
215 oder andere, wo auch die Dienststelle dann angerufen hat und gesagt hat:
216 `Also wir haben hier `ne Kollegin, der geht es nicht gut, das wissen wir auch,
217 aber die macht zu`. Also ob das nun aufgrund von Krankheit ist oder von einer
218 akuten Situation, in der sich die Kollegin befand oder einer familiären
219 Situation, wo sich was verändert hat innerhalb der Familie oder wo es einfach
220 auch durch `ne Umsetzung, einfach auch momentane Krisen dazu kam, auch
221 durch eventuell Tabletensucht oder Alkoholismus, was es ja auch gab, da
222 kam dann schon, bevor diese Sache dann so weit eskalierte, dass die
223 Dienststelle dann sagte, diese Kollegin muss hier weg, was es natürlich bei
224 Männern auch gab, aber wir sind ja jetzt bei den Frauen, wo die Dienststelle
225 schon versucht hat, im Prinzip durch Ansprache das Problem zu lösen, wo die
226 Frau aber sich nicht öffnen konnte, weil aus welchen Gründen auch immer.
227 Muss sie ja auch nicht – wo von mir schon das eine oder andere Gespräch
228 vermittelt wurde. Auch in Zusammenarbeit z.B. mit der Regionalen
229 Beratungsstelle oder eben, dass man eben halt nur mit einem Vorgesetzten
230 gesprochen hat, um nicht jeden Vorgesetzten einzeln zu unterweisen und zu
231 informieren, sondern manchmal reichte ein Gespräch mit dem PI-Leiter und
232 dann wurde schon auch auf die Wünsche der Kollegin auch eingegangen,
233 aber das hat man bei den Männern nicht anders gemacht, sie nutzen nur
234 andere Wege.

235 *Nimmst du bestimmte Aufgabenbereiche wahr, in denen Frauen eingesetzt*
236 *sind?*

237 Das habe ich nicht verstanden, diese Frage.

238 *Sind die Frauen in bestimmten Bereichen eingesetzt oder überall?*

239 Ach so, also die Frauen, die sich an mich gewandt haben, sind überall
239 eingesetzt gewesen. Also ich kenne Frauen, die im Schichtdienst waren, also
240 im ESD, ich kenne Frauen im Ermittlungsbereich, also alle Fachkommissariate
241 durch oder auch im KED seinerzeit, Sondereinheiten, also MEK, ich war
242 seinerzeit - ja, schon, überall.

243 *Unterbrechung durch einen Kollegen, der den Raum betritt.*

244 *Fortsetzung Experteninterview 01.10.07, 16.48Uhr*

245 *Woran liegt es, dass die Frauen sich nicht in Führungspositionen bewerben?*

246 Woran das liegt, das kann ich dir jetzt so auch nicht sagen. Aber meine
247 Vermutung, zumindest bei den Frauen, mit denen ich mich da drüber
238 unterhalten habe, ist einfach, dass die Prioritäten in verschiedenen
239 Altersphasen unterschiedlich sind. Also, ich sag mal, nach ihrer Ausbildung

240 wollen sie erstmal praktische Erfahrung haben, natürlich auch je nach
241 Persönlichkeit, in verschiedensten Bereichen. Dann haben sie ihrer Meinung
242 nach ein gutes Pfund an praktischen Erfahrungen, auch an Lebenserfahrung
243 dazu gewonnen und dann stellen sie vielleicht das erste Mal so `n bisschen in
244 Frage: `Mensch, meine Vorgesetzten, das, was der kann oder was der kann,
245 das kann ich vielleicht auch, was will ich für mich, traue ich mir das zu,
246 vielleicht erstmal Vorgesetzte im normalen Bereich zu werden?` Ja, dann kann
247 es aber sein, dass das Thema Familienplanung dazwischen kommt, weil diese
248 Phase meistens dann auch in den Jahren ist, also auf der einen Seite
249 Beendigung der Ausbildung, dann Erfahrungen während der Ausbildung, äh,
250 während der ersten Jahre, der berufspraktischen Erfahrung und dann
251 Überlegung, erst Familie, dann Karriere oder erst Karriere, dann Familie.
252 Manchmal braucht man da gar nicht drauf warten, weil dann ist man auf
253 einmal schwanger, ist Frau auf einmal schwanger und dann ist klar, dass
254 dann erstmal die Familie kommt. Dann, je nachdem, ob das Zweite da gleich
255 dahinter kommt und das Dritte, dann Rückkehr in den Beruf und dann
256 sind sie vom Alter her, dass sie ja denken, ja jetzt ist Priorität erstmal Familie,
257 ob mit oder ohne Partner, aber dann kommt erstmal Familie. Und die Frauen,
258 die in den höheren Dienst gegangen sind, zumindest die ich kenne, die
259 in der Zeit in den höheren Dienst gegangen sind während meiner Amtszeit als
260 Frauenbeauftragte, haben keine Kinder, oder hatten zu dem Zeitpunkt keine
261 Kinder, d.h. sie haben sich dann ziemlich schnell dafür entschieden, Karriere
262 im höheren Dienst zu machen und die Ausbildung für den höheren Dienst
263 zu machen. Also ich denke, das ist, das ist so `n wirkliches Zeitproblem,
264 biologisch natürlich auch limitiert, in praktischen Erfahrungen, das ist bei
265 Männern auch natürlich unterschiedlich die Sichtweise: Wann bin ich gut?
266 Wann kann ich aufgrund meiner praktischen Erfahrung sagen, jetzt bin ich
267 richtig gut in meinem Bereich? Da ist die Sichtweise schon recht
268 unterschiedlich zwischen Männern und Frauen, und Frauen sagen da immer:
269 Nee, das könnte ich noch und das könnte ich noch besser machen und das
270 könnte ich noch lernen und dass dieses Empfinden, wann bin ich gut, ist bei
271 Männern in der Regel schneller.

272 *Wenn du dir von der Politik was wünschen dürftest für die Frauen, was*
273 *würdest du dir wünschen?*

274 Also ist finde den Vorschlag, der ja jetzt schon in Ansätzen da ist, Pflichtzeit
275 für Eltern, also Elternpflichtzeit für Männer finde ich sehr gut, aber es hinkt
276 meines Erachtens natürlich ein bisschen, weil viele Männer natürlich diese
277 Pflichtzeit nicht nutzen, weil sie dadurch keine negative Sanktionen haben,
278 wenn sie sie nicht machen, die Elternzeit für Männer oder für Väter. Wenn
279 es nicht sanktioniert wird, egal ob positiv oder negativ, jetzt in diesem Fall
280 negativ. Wenn es mir nicht schadet, die Elternzeit nicht zu nehmen, dann finde
281 ich, ist es Quatsch, diese einzurichten, denn dadurch haben die Frauen
282 keinen Vorteil. Ganz oft ist es eben auch so, dass viele Frauen weniger
283 verdienen, oft auch innerhalb der Polizei und dann ist `ne Frage der Finanzen,
284 wer im Moment arbeitet und wer nicht. Wer kann mal eben zu Hause bleiben
285 für `n halbes Jahr oder für `n Jahr oder für drei Jahre oder wie auch immer.
286 Von daher würde ich mir wünschen zumindest, dass diese Pflichtzeit für Väter
287 wirklich dann auch den Effekt hat, dass Frauen dann auch wirklich arbeiten
288 und sozusagen ihren beruflichen Werdegang dann auch fördern können.

289 *Was würdest Du Dir von Dienststellenleitern wünschen?*

290 Mehr Einfühlungsvermögen für berufstätige Mütter und, ja, insgesamt
291 glaube ich mehr Einfühlungsvermögen, damit ist glaube ich alles..., also, es
292 gibt ja nicht nur berufstätige Mütter, wir haben ja auch Frauen und Männer die
293 nicht Vater oder Mutter sind, von daher denke ich mal, Einfühlungsvermögen
294 ist `ne sehr wichtige Eigenschaft, die wir gerade in der Polizei und nicht nur
295 nach außen hin zum Bürger, sondern gerade nach innen hin, `ne ganz
296 wichtige Eigenschaft, die da sein muss bei einer Führungskraft, egal in
297 welcher Ebene.

298 *Was würdest du den jungen Frauen raten?*

299 Den Anfängerinnen?

300 *Ja, den Anfängerinnen für ihren Dienst.*

301 Ähm, dafür hab ich immer wieder plädiert, also auch in bestimmten
302 Zusammenhängen, wenn ich mit jungen Anfängerinnen gesprochen, auch auf
303 der Schule noch, wirklich auf ihren Bauch zu hören. Sich nicht, dann wenn sie
304 auf die Dienststellen kommen, wo man sich in gewisser Weise anpassen
305 muss, was ja auch irgendwie selbstverständlich ist, das macht, will man ja
306 auch. Das man aber trotzdem sich selbst treu bleiben muss und sich nicht dort
307 verbiegen lassen muss, also so stark. Natürlich sich einbinden soll in das
308 Dienstgeschehen, also gewisse Vorgaben sind einfach da, dafür sind wir nicht
309 nur Polizei, sondern das ist ganz logisch auch im öffentlichen Dienst. Wir
310 haben gewissen Vorgaben, also rechtliche Vorgaben, gesetzliche Vorgaben,
311 und je nachdem in welche Gruppe ich reinkomme, in welche Dienststelle, in
312 welche Organisationseinheit, kann es sein, dass ich vielleicht noch weibliche
313 Unterstützung habe mit Kolleginnen, aber es kann auch sein, dass ich gerade
314 in dem Bereich, in dem ich eingesetzt werde, ganz allein bin, mit zehn oder
315 fünfzehn Männern. Und da bin ich gerade als junge Frau sehr anfällig erstmal
316 für: `Na, was ist das denn für eine? Da wollen wir doch mal gucken, was das
317 ist?` Und da muss ich erstmal ganz viel aushalten als junge Anfängerin, weil
318 diese Anfängerinnen wollen natürlich erstmal lernen, im Dienst Laufen zu
319 lernen, dienstlich und trotzdem sind sie natürlich auch Mensch, also auch
320 Frau, auch junge Frau und sind vielleicht empfänglich für Charme und
321 irgendwelche Aussagen, die da an den Arbeitsplatz eigentlich gar nicht
322 hingehören. Aber sie werden tagtäglich über die Lippen der männlichen
323 Kollegen kommen. Und das erstmal auszuhalten, da die Grenze zu ziehen.
324 Und von daher wünsche ich diesen jungen Anfängerinnen, das eigene Gefühl,
325 dieses Bauchgefühl nicht zu verlieren, was halt ich hier jetzt noch aus und was
326 nicht. Weil irgendwann werden sie es bereuen, wenn sie dem nicht früh genug
327 Einhalt gebieten, indem es ihnen schlecht geht und auch auf der
328 zwischenmenschlichen Ebene Erfahrungen werden sie da machen müssen
329 oder werden sie auch machen.

330 *Was macht Integration der Frauen in die Polizei aus?*

331 Die Frage finde ich jetzt sehr sonderbar. Also für mich ist es – die Frage
332 allein finde ich unmöglich, weil Frauen müssen nicht integriert werden. Frauen
333 sind mittlerweile ein Bestandteil der Polizei. Wenn man jetzt gesagt hätte, was
334 macht die Integration von Frauen in die Gesellschaft, diese Frage würde man
335 nicht stellen, weil wir sind ein Teil der Menschen, es gibt nämlich nur
336 Menschen und Männer und Frauen, zumindest in dieser Eingruppierung. Also
337 von daher finde ich diese Frage sehr kurios. Frauen brauchen nicht integriert
338 werden in die Polizei, sie sind Bestandteil und sie machen die Polizei aus
339 mittlerweile. Also vor 50 Jahre wäre das noch was anderes gewesen. Das
340 wäre so die Frage, wie: Wie können wir Soldatinnen integrieren? Das ist vor

341 fünf Jahren ganz neu gewesen, da musste man sich natürlich schon `nen Kopf
342 machen. Aber Frauen gibt `s oder gab `s schon immer in der Polizei und als
342 Polizistinnen natürlich noch mehr, wir haben mittlerweile `nen Anteil von 50%
343 bei den Neueinstellungen, also sind es, ist keine Frage mehr und kann ich
344 insofern auch gar nicht beantworten.

345 *Danke*

Ende der Aufzeichnung 33:45 Minuten

Anhang C

Gliederung der Wünsche in Makro-, Meso- und Mikroebene mit daraus abgeleiteten Entwicklungsperspektiven

Ebene	Wunsch	Folgerungen/Entwicklungsperspektiven
Makroebene	Controlling für Gleichstellung	Implizierung von ‚Gender Mainstreaming‘
	Familienpflichtzeiten für Väter	Erhöhung der Frauenfördermöglichkeiten
	Regelung von Kinderbetreuungszeiten	Kinderbetreuung als Organisationsaufgabe
Mesoebene	Heimatnahe Verwendung für berufstätige Mütter	Schaffung flexiblerer Versetzungsmöglichkeiten
	Personalentwicklungsmaßnahmen in Teilzeit	Erarbeitung von Förderprogrammen in Teilzeit
	„ Dass auch mal was zu uns kommt“	Fortbildungs- bzw. Personalentwicklungsmaßnahmen als „Bringeschuld“ der Vorgesetzten/Personalsachbearbeiter
	Berücksichtigung von „Frauenspezifischen Themen“ in Auswahlgesprächen	Paritätische Themenstellung in Auswahlgesprächen
	Beteiligung bei Personalentscheidungen	Frühzeitige Beteiligung der Polizeibeamtinnen und Transparenz bei Personalentscheidungen
	Umsetzung in den Tagesdienst	Berücksichtigung der individuellen Faktoren bei Personalentscheidungen
	Familiengerechte Fortbildungen	Berücksichtigung neuer Fortbildungskonzepte (E-learning, Splittung von Veranstaltungen pp.)
	Supervision für ESD und VUD	Erweiterung des Beratungsangebots
Mikroebene	Berücksichtigung der Teilzeit bei der Verteilung von Feiertags- und Sonderdiensten bzw. bei ad hoc-Einsätzen und bei Vorgangsvergabe	Anerkennung und Akzeptanz der Teilzeitbeschäftigung auf allen Ebenen der Polizei

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich an Eides statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst habe und außer den Angegebenen keine weiteren Quellen und Hilfsmittel hinzugezogen habe.

Edeweicht, 26.11.07