

**Bochumer  
Masterarbeiten  
2014**

**MASTER**

**KRIMINOLOGIE UND  
POLIZEIWISSENSCHAFT**

**Debora Gillessen**

**Chancengleichheit von Frauen  
und Männern in der Polizei**

**Pilotierung eines Gendertrainings mit  
Polizeinachwuchskräften**

**E-Book**

**[www.felix-verlag.de](http://www.felix-verlag.de)**



**ISBN 978-3-86293-084-5**

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM  
JURISTISCHE FAKULTÄT  
LEHRSTUHL KRIMINOLOGIE, KRIMINALPOLITIK UND POLIZEIWISSENSCHAFT

MASTERSTUDIENGANG „KRIMINOLOGIE UND POLIZEIWISSENSCHAFT“



**Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Polizei  
Pilotierung eines Gendertrainings mit Polizeinachwuchskräften**

vorgelegt von:  
Debora Gillessen

16.04.2014

Matrikelnummer:  
108111202237

Masterthesis zur Erlangung des akademischen Grades  
Master of Arts in Criminologie and Police Science

**Erstgutachter:** Herr Reinhard Mokros, M.A., Präsident der FHöV NRW  
**Zweitgutachterin:** Frau Prof. Dr. Bettina Franzke

## Zusammenfassung

Die vorliegende Masterarbeit „Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Polizei – Pilotierung eines Gendertrainings mit Polizeinachwuchskräften“ ist eine Form des Trainings sozialer Kompetenzen (TSK).

Diese Masterarbeit ist als Pilotstudie zu betrachten und beschäftigt sich zunächst mit den Ansätzen aus Polizeiwissenschaften und Genderforschung. Durch den wissenschaftlichen Diskurs wird deutlich, dass Frauen in der Polizei unterrepräsentiert sind und nicht über die gleichen Chancen im Dienst verfügen. Es besteht somit eine Diskriminierung. Der Erwerb von Genderkompetenz kann dazu beitragen Chancengleichheit innerhalb der Polizei aufzubauen bzw. zu erweitern und Diskriminierungen vorzubeugen bzw. diese abzubauen.

Diesen Folgerungen nachgehend schließt sich die Konzeption eines Genderkompetenztrainings an. Die theoretischen Ansatzpunkte, Ziele, Inhalte, Methoden und Übungen werden bei der Konzeption beschrieben. Das Gendertraining wurde nach seiner Konzeption mit studierenden Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten erprobt und auf seine Wirkung hin untersucht.

Als Design des explorativen Teils der vorliegenden Masterarbeit im Bereich der qualitativen Sozialforschung wurde mittels einer Methodentriangulation erforscht, ob das Genderkompetenztraining dazu geeignet ist, für Geschlechterfragen zu sensibilisieren und die Stärkung bzw. Entwicklung von Genderkompetenz zu fördern.

Das konzipierte und erprobte Genderkompetenztraining kann als Anstoß gesehen werden, um Genderkompetenz studierenden Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten zu vermitteln und sie für den Umgang miteinander zu sensibilisieren.

Die Ergebnisse des theoretischen und empirischen Teils der Masterarbeit münden in dem Fazit und den Handlungsanleitungen, welche in Empfehlungen für die Polizeiforschung sowie die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Polizei unterteilt sind.

Genderkompetenz muss ihre Wirkung innerhalb der Organisation Polizei entfalten, damit sie in der Interaktion mit den Bürgern Deutschlands zum Tragen kommen kann.

## **Danksagung**

Die vorliegende Masterarbeit bildet den Abschluss des Fernstudienganges „Kriminologie und Polizeiwissenschaft“ am Lehrstuhl für Kriminologie, Kriminalpolitik und Polizeiwissenschaft der Juristischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum.

Ich möchte mich ganz herzlich bei meinem Erstgutachter, dem Präsidenten der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen [FHöV] Reinhard Mokros, M.A. für seine Unterstützung und Bereitschaft als Erstgutachter zu fungieren, bedanken.

Meinen herzlichsten Dank möchte ich Prof. Dr. Bettina Franzke für Ihre zeitnahe, freundliche und konstruktive Unterstützung über den kompletten Betreuungszeitraum hinweg aussprechen.

Weiterhin möchte ich dem Rektor der Hochschule für Polizei und Verwaltung [HfPV] in Wiesbaden, Herrn Peter Schmidt, für die Zusage meiner Forschungstätigkeit danken. Auch möchte ich dem ehemaligen Abteilungsleiter der HfPV in Kassel, Herrn Christof Piechutta, für die freundliche und schnelle Unterstützung bei dem Zugang in die Praxis der Hochschulforschung meinen Dank aussprechen. Ohne seine Funktion und Unterstützung als „gatekeeper“ wäre meine Untersuchung vermutlich nicht möglich gewesen.

Mein ganz besonderer Dank gilt meiner Familie, ohne deren Unterstützung, Verständnis und Geduld dieses Studium nicht möglich gewesen wäre.

Kassel, im April 2013

Debora Gillessen

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung .....	1
2. Theoretische Ansätze aus Polizeiwissenschaften und Genderforschung .....	3
2.1 Polizeiwissenschaften.....	3
2.2 Polizeiforschung .....	5
2.3 Chancengleichheit im Kontext Polizeivollzugsdienst .....	6
2.4 Genderkompetenz als Anforderung für erfolgreiche Polizeiarbeit.....	18
2.5 Schlussfolgerungen aus den theoretischen Überlegungen.....	21
3. Gendertraining–Konzeption und methodische Umsetzung einer Qualifizierung zur Implementierung von Genderkompetenz in der Polizei .....	23
3.1 Ziele.....	24
3.2 Zielgruppe.....	25
3.3 Inhalte .....	26
3.4 Ablaufplan.....	27
3.5 Methoden und Instrumente .....	33
4. Evaluation des Gendertrainings .....	35
4.1 Leitfadeninterviews .....	36
4.1.1 Feldzugang und Stichprobenwahl .....	40
4.1.2 Datenerhebung.....	41
4.1.3 Datenauswertung .....	43
4.2 Rückmeldungen zum Training .....	44
4.2.1 Kurzfristige Effekte .....	44
4.2.2 Reaktionen aus der Retrospektive.....	47
4.3 Exkurs 1: „Mein Gender(rad)“ .....	48
4.4 Exkurs 2: „Figuren malen“.....	48
4.5 Ergebnisse.....	48

4.5.1	Ergebnisse der Auswertung der Interviews .....	51
4.5.1.1	Interview mit Interviewpartner 1: Hannes .....	51
4.5.1.2	Interview mit Interviewpartner 2: Benjamin.....	55
4.5.1.3	Interview mit Interviewpartnerin 3: Lisa .....	58
4.5.1.4	Interview mit Interviewpartnerin 4: Annegret .....	62
4.5.1.5	Interview mit Interviewpartnerin 5: Cora .....	65
4.5.1.6	Interview mit Interviewpartner 6: Heiko .....	67
4.5.2	Ergebnisse der Rückmeldungen aus dem Training .....	70
4.5.3	Ergebnisse der Übung „Mein Gender(rad)“ .....	71
4.5.4	Ergebnisse der Übung „Figuren malen“ .....	71
4.6	Diskussion .....	72
5.	Fazit und Handlungsanleitungen.....	79
6.	Literatur.....	82
7.	Abkürzungsverzeichnis .....	94
8.	Abbildungen .....	95
	Abbildung 1: „Mein Gender(rad)“–Übungsblatt für Studierende.....	95
	Abbildung 2: „Mein Gender(rad)“–Auswertung .....	96
	Abbildung 3: „Mein Gender(rad)“–Männer.....	97
	Abbildung 4: „Mein Gender(rad)“–Frauen.....	97
	Abbildung 5: Ein typisches weibliches Polizeiliches Gegenüber-einige Attribute aus Männersicht.....	98
	Abbildung 6: Ein typisches weibliches Polizeiliches Gegenüber-einige Attribute aus Frauensicht.....	98
	Abbildung 7: Ein typisches männliches Polizeiliches Gegenüber- einige Attribute aus Männersicht.....	99
	Abbildung 8: Ein typisches männliches Polizeiliches Gegenüber- einige Attribute aus Frauensicht.....	99
	Abbildung 9: Eine typische Polizeibeamtin-einige Attribute aus Männersicht.....	100

Abbildung 10: Eine typische Polizeibeamtin-einige Attribute aus Frauensicht.....	100
Abbildung 11: Ein typischer Polizeibeamter-einige Attribute aus Männersicht .....	101
Abbildung 12: Ein typischer Polizeibeamter-einige Attribute aus Frauensicht .....	101
9. Anhangsverzeichnis .....	102
Anhang 1: Zulassung zur Masterarbeit.....	102
Anhang 2: Forschungsgenehmigung.....	103
Anhang 3: Übungen zum Gendertraining .....	104
Anhang 3.1: Gesamtübersicht der Übungen .....	104
Anhang 3.2: Übung „Mein Gender(rad)“ .....	105
Anhang 3.3: Übung „Figuren malen“ .....	106
Anhang 3.4: Fallanalyse/Rollenspiel 1 „Kommissarin/Kommissar Drebing“.....	108
Anhang 3.5: Fallanalyse/Rollenspiel 2 „Anja, Dein Fall“ .....	111
Anhang 4: Fragebogen zur Erhebung der sozialstatistische Daten .....	113
Anhang 5: Leitfadeninterview .....	115
Anhang 6: Transkriptionsregeln .....	117
Anhang 7: Kategorien.....	118
Anhang 8: Interviews.....	122
Anhang 8.1: Transkript Interview 1 .....	122
Anhang 8.2: Transkript Interview 2 .....	122
Anhang 8.3: Transkript Interview 3 .....	122
Anhang 8.4: Transkript Interview 4 .....	122
Anhang 8.5: Transkript Interview 5 .....	122
Anhang 8.6: Transkript Interview 6 .....	122
Anhang 8.7: Transkript Interview Pretest .....	122
10. Selbständigkeitserklärung.....	123

## **1. Einleitung**

Das Grundgesetz [GG] der Bundesrepublik Deutschland stellt in Artikel 3 Frauen und Männer gleich und garantiert ihnen in Absatz 2 die gleichen Rechte.

Dennoch sind die Chancen von Frauen und Männern weiterhin ungleich verteilt. Dies betrifft unter anderem auch die Erwerbstätigkeit, bei der geschlechtsspezifische Ungleichheiten vielfältig (re)produziert und somit manifestiert werden. Diese Ungleichverteilung betrifft auch die männlich-hegemonial geprägte Organisation der Polizei.

In der Organisation Polizei sind Frauen noch nicht mit ihren männlichen Kollegen gleichgestellt und werden von ihren Kollegen bisher nicht als gleichwertig akzeptiert (vgl. Franzke, 1997, S. 77). Somit besteht eine Diskrepanz zwischen Anspruch und Lebenswirklichkeit (vgl. Kloweit-Herrmann, 2005, S. 7).

Durch diskriminierende Ungleichverhältnisse, durch die Vergeschlechtlichung der Erwerbstätigkeit erhalten Frauen und Männer trotz gleicher Qualifikation einen unterschiedlichen Zugang zum Erwerbsfeld Polizei. Dies betrifft die Tätigkeiten im Dienst sowie die unterschiedlichen hierarchischen Positionen und damit einhergehend das Einkommen, den sozialen Status, die Chancen in der Gesellschaft, das Erleben von Selbstverwirklichung und Selbstbestimmung, sowie die Lebenszufriedenheit (vgl. Franzke, 2010, S. 11). Das System der Zweigeschlechtlichkeit hat somit Auswirkungen auf die Lebensrealitäten von Frauen und Männern.

Die politische Strategie Gender Mainstreaming hat das Ziel, die unterschiedlichen und vielfältigen Lebensrealitäten von Frauen und Männern zu berücksichtigen und zu fördern, Diskriminierungen abzubauen, Partizipation zu fördern und echte Wahlfreiheit zu ermöglichen. Die gesetzlich verankerte Strategie muss jedoch auch Eingang in die Organisation finden und Chancengleichheit fördern und fordern.

Im Kontext der vorliegenden Forschungsarbeit stellen sich folgende forschungsleitende Fragen:

- Könnte ein Gendertraining dazu beitragen, Genderkompetenz bei der Polizei aufzubauen bzw. zu erweitern?



- Könnte das Gendertraining dazu beitragen, Studierende für Genderaspekte zu sensibilisieren und Handlungskompetenzen im Umgang mit männlichen Polizeibeamten/weiblichen Polizeibeamtinnen und der Bürgerin/dem Bürger exemplarisch aufzubauen und zu erweitern?
- Kann der Abbau von Stereotypen nach innen und außen erfolgen und Diskriminierungen vorbeugen bzw. diese abbauen?

Um das Ziel dieser Fragen umzusetzen, wurde die vorliegende Forschungsarbeit in drei Teile gegliedert:

Im ersten Teil der Arbeit (Kapitel 2) werden durch Literaturanalyse der aktuellen und gängigen theoretischen Fachliteratur und bereits veröffentlichter wissenschaftlicher Studien sowie empirischer Untersuchungen die Ansätze aus Polizeiwissenschaften und Genderforschung ausführlich dargestellt. Dies beinhaltet auch die Definition und Konkretisierung ausgewählter grundlegender Begriffe.

Teil zwei der Forschungsarbeit (Kapitel 3) stellt ein Gendertraining vor, welches angelehnt ist an das von Prof. Dr. Bettina Franzke konzipierte Gendertraining im Rahmen ihrer Tätigkeit bei der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit [HdBA]. Das Gendertraining wurde auf Studierende der Polizei übertragen, angepasst und erprobt, weil es der Forscherin<sup>1</sup> unabdingbar erscheint, soziale Kompetenzen Nachwuchspersonal der Polizei im Studium zu vermitteln. Genderkompetenz als Teilaspekt der sozialen Kompetenz gehört zum professionellen Handlungsrepertoire einer Polizeibeamtin/eines Polizeibeamten in Interaktion mit der Bürgerin/dem Bürger und bietet einen Schutz von Fehlverhalten im Polizeialltag.

Teil drei der Forschungsarbeit (Kapitel 4) beschäftigt sich mit der Evaluation des konzipierten und erprobten Gendertrainings. Kapitel 4 stellt auf Grundlage der theoretischen Vorüberlegungen Hypothesen auf, erläutert die Instrumente des zu erforschenden Problembereiches, beschreibt die Erhebung der Daten

---

<sup>1</sup> Die Forscherin wird je nach Kontext ihrer mit der Masterarbeit verbundenen Tätigkeit benannt (Forscherin, Trainerin, Interviewerin).

und wertet diese anschließend aus. Nach der Auswertung werden die Ergebnisse vorgestellt und diskutiert und die zuvor abgeleiteten Hypothesen überprüft.

In Kapitel 5 werden das Fazit und die weiter zu verfolgenden Handlungsempfehlungen der Masterarbeit „Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Polizei - Pilotierung eines Gendertrainings mit Polizeinachwuchskräften“ für die Praxis dargestellt.

## **2. Theoretische Ansätze aus Polizeiwissenschaften und Genderforschung**

Kapitel 2 beleuchtet die theoretischen Ansätze aus Polizeiwissenschaft und Genderforschung und führt somit die Leserin/den Leser in die Terminologie der Arbeit ein.

### **2.1 Polizeiwissenschaften**

Der Begriff der Polizeiwissenschaften ist in der Literatur nicht einheitlich definiert. Birkenstock/Hauff/Neidhardt (2005, S. 134) definieren die Polizeiwissenschaften als

das Wissenschaftsgebiet, welches die polizeiliche Grundfunktion (Gewährleistung innerer Sicherheit unter Inanspruchnahme des staatlichen Gewaltmonopols), die Polizei als Institution (police) und ihr Verhalten sowie ihre Tätigkeit (policing) – wie sie ist, wie sie sein kann und soll und wie sie nicht sein darf – mit wissenschaftlichen Methoden theoretisch (police theory), empirisch (police research) und systematisch erforscht.

Innerhalb der Literatur können zwei vorherrschende Ansichten zum Gegenstand der Polizeiwissenschaften herangezogen werden. Thomas Feltes (2008, S. 980 f.) versteht unter Polizeiwissenschaft folgendes:

Die Polizeiwissenschaft entwickelt in interdisziplinärer, internationaler und Theorie und Praxis verbindender Weise und auf der Grundlage des durch die Anwendung von 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

gen minimiert werden können. Zugleich hat sie sich mit den sozialen, gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen zu beschäftigen, die diese Probleme formen und in deren Kontext Innere Sicherheit durch die Polizei und andere Akteure hergestellt wird, werden kann und werden sollte. Hierbei muss sie sich auch mit der Institution Polizei, ihrer Geschichte, ihrem Aufbau und ihrer politischen Verortung beschäftigen – ebenso wie mit entsprechenden Aspekten bei nicht-staatlichen Akteuren in diesem Bereich.

Jo Reichertz definiert den Gegenstand der Polizeiwissenschaften umfassender als Feltes. Reichertz versteht „unter Polizeiwissenschaften die (interdisziplinäre) Bündelung (aller) Wissenschaften, die für Polizeiarbeit von Bedeutung sind“ (Reichertz, 2007, S. 128). Die Definition von Feltes im Singular scheint dabei zu eng um die Berufsgruppe der Polizei definiert zu sein. Außerdem stellt sich bei erster Definition die Frage, wer oder was zu Polizeiwissenschaften dazu gehört (vgl. ebd.).

Die vorliegende Untersuchung beschäftigt sich mit dem Thema „Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Polizei“. In diesem Zusammenhang wird eine interdisziplinäre Forschung betrieben, die der zweiten Definitionsvariante der Polizeiwissenschaften nach Reichertz zuzuordnen ist (Plural) und sich vornehmlich der Sozialwissenschaften bedient.

Einerseits soll die vorliegende Ausarbeitung dazu beitragen, die geforderte Professionalisierung polizeilichen Handelns<sup>2</sup> im Bereich der Ausbildung zu optimieren, um die Werte und Ziele unserer demokratischen Gesellschaft in einer beständig reflektierenden, analysierenden und kritisch hinterfragenden Weise zu vertreten und umzusetzen (vgl. Feltes, 2007, S. 15). Andererseits möchte die Forscherin den Prozess der akademischen Positionierung der Polizeiwissenschaften vorantreiben und diese durch die vorliegende Publikation sichtbar machen. Ob die vorliegenden Erkenntnisse dabei zur Aufklärung und Perspektiverweiterung beitragen, Orientierungswissen produzieren, akzeptiert und auch genutzt werden, hängt von der jeweiligen Leserin/dem jeweiligen Leser und ihrer/seiner mit dem Lesen der Arbeit verbundenen Intention ab.

---

<sup>2</sup> Anmerkung der Verfasserin: In Form von Rechts- und Handlungssicherheit.

## 2.2 Polizeiforschung

Im Rahmen der Polizeiforschung stellt sich für die vorliegende Ausarbeitung die Frage, ob in diesem Zusammenhang „Forschung für oder über die Polizei“ getätigt werden sollte (vgl. Reichertz, 2007, S. 134). Bezüglich dieses Themas besteht seitens der Forscher Dissens über die eine einheitliche Definition der Auffassung, wie die Begründung der Polizeiforschung einheitlich definiert werden kann, und der mit der Definition verbundenen Intention.

Dabei wird nach Reichertz/Schröer (vgl. 2003, S. 30) unter *Forschung für die Polizei* verstanden, dass (polizei-perspektivisch gebundene) Forschungen im Auftrag der Institution Polizei durchgeführt oder von der Polizei erstellt werden. Diese sollen primär dazu dienen, die (praktische) Arbeit der Polizei entlang polizeieigener Standards zu unterstützen und zu optimieren. Dabei entscheidet die Behörde der Polizei jedoch selbst, wer über was forschen darf. Somit können gezielt unerwünschte Ergebnisse oder Themen für das Repressionsorgan Polizei abgeblockt oder verschleiert werden, erwünschte und nützliche Themen und/oder Ergebnisse jedoch gefördert werden (vgl. Liebl, 2003, S. 26).

Polizeiunabhängig durchgeführte Projekte erfolgen von außen, ohne Auftrag der Behörde der Polizei, werden als *Forschungen über die Polizei* bezeichnet und erlauben einen offenen Blick aufgrund der Distanz zwischen Praxis und Forschung auf die Institution der Polizei. Sie können Aufklärung bezüglich der gewonnenen Ergebnisse betreiben (vgl. Mokros, 2010, S. 206 f.).

Die vorliegende Untersuchung ist eine polizeiunabhängig durchgeführte Untersuchung, welche den geforderten Grundprinzipien der Unabhängigkeit, Perspektivneutralität und der Überprüfbarkeit folgt. Diese macht somit ein gesellschaftliches Handlungsproblem zum Gegenstand der Untersuchung und ist im Rahmen der qualitativen Polizeiforschung anzusiedeln, da sie sich mit der alltäglichen Arbeit der Polizei, deren Handeln und Bedeutung beschäftigt (vgl. Reichertz, 2007, S. 133). Des Weiteren möchte sich die Untersuchung mit der „Herstellung von Wirklichkeit unter interagierenden Situationspartnern befassen“ (Kerner, 1994, S. 15).

Dabei erhaltene wissenschaftliche Ergebnisse des Forschungsprozesses können eine Grundlage für die Weiterentwicklung der Polizeipraxis, für Diskussionen, Umdenken und Veränderungen liefern. Die Polizei kann, wenn sie offen und interessiert daran ist, bestehende Erkenntnisse hinterfragen, einen Nutzen aus den neu gewonnenen Ergebnissen ziehen und diese praktisch umsetzen (vgl. Bley-Sandmann, 2008, S. 6). Somit ist die Forschung über die Polizei auch immer Forschung für die Polizei (vgl. Reichertz, 2007, S. 134).

In der Polizei ist die Gleichstellung von Frauen und Männern und die damit verbundene Chancengleichheit der Geschlechter bislang nicht weit voran geschritten. Im Kontext dieser Ausarbeitung soll daher das Augenmerk auf die geschlechtsspezifische Polizeiforschung gelegt werden, da sich diese in Deutschland in ihren Anfängen befindet (vgl. Herrnkind, 1999, S. 11).

### **2.3 Chancengleichheit im Kontext Polizeivollzugsdienst**

Nachdem die beiden Begriffe Polizeiwissenschaften und -forschung erläutert worden sind, stellt sich für die vorliegende Untersuchung die Frage, ob Frauen und Männer im Kontext des Polizeivollzugsdienstes unter Anerkennung ihrer Vielfalt und Verschiedenheit gleichwertig anerkannt und über die gleichen Chancen im Dienst verfügen, oder ob eine Diskriminierung und ungerechtfertigte Verteilung von Chancen im Dienst besteht.

Zu Beginn gilt es zu klären, was unter dem Begriff Geschlecht zu verstehen ist. Für den Begriff Geschlecht werden im Englischen die beiden Worte sex und gender verwendet. Unter dem englischen Begriff sex wird das genetische Geschlecht auf Grundlage der biologischen Gegebenheiten und Unterschiede verstanden. Unter dem Begriff gender wird das erlernte psychologisch-soziale und kulturelle Geschlecht, welches wir durch unsere Sozialisation erwerben und welches von Menschen aktiv (re)produziert wird, verstanden (Geschlechtsidentität). Dazu zählen u.a. charakterliche Merkmale wie Denkmuster, Einstellungen, Geschlechterrollen, Eigenschaften, Verhaltensmuster und Zugehörigkeiten, welche Frauen und Männer in der Gesellschaft einnehmen und welche auch von ihnen aufgrund ihres biologischen Geschlechtes und der damit verbundenen erkennbaren Geschlechtsmerkmale erwartet, zugeschrie-

ben und begründet werden (vgl. Stenberg, 2011, S. 16.). Frauen werden dabei insbesondere Eigenschaften zugeschrieben, welche in Verbindung mit Wärme oder Expressivität stehen. Männern hingegen werden Eigenschaften zugeschrieben, welche in Verbindung mit Kompetenz oder (rationaler) Instrumentalität und unabhängigem Handeln stehen (vgl. Eckes, 2008, S. 179). Diese geschlechtsrollenbezogenen Eigenschaftszuschreibungen können sich historisch und kulturell durch gesellschaftliche Vorstellungen und Normen verändern und dienen als Modell der (Re)Produktion für nachfolgende Generationen (vgl. Stenberg, 2011, S. 16.). Die Gesellschaft nimmt diese stereotypen Rollenzuschreibungen in Form von dualen Ordnungsschemata vor und (re)produziert soziale und oftmals hierarchische Ungleichheiten und Wertungen.

Um der Frage nach der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst nachgehen zu können, muss weiterhin geklärt werden, was im Tätigkeitsfeld Polizei „geschlechtsspezifisch“ ist.

Die Geschlechterforschung analysiert die elementare Interaktion, Identifikation sowie gesellschaftstheoretische Fragen zur Erwerbs- und (Re)Produktionsarbeit und die damit einhergehende Aufteilung von Erwerbstätigkeit, Macht und der Zugang zu Ressourcen (vgl. Gildemeister, 2008, S. 167 ff.).

Das in der Gesellschaft strukturell verankerte Verhältnis zwischen Frauen und Männern im Hinblick auf Rechte, Zuständigkeiten, Pflichten sowie Geschlechtsidentitäten weist den (biologischen) Geschlechtern (bewusst) Kompetenzen und Qualifikationen sowie unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten in Form der Vergeschlechtlichung zu, je nachdem, welche Aspekte einer Tätigkeit hervorgehoben werden. Dies geschieht auch bei Tätigkeiten im Polizeivollzugsdienst (vgl. Gildemeister, 2008, S. 167 ff.; vgl. Franzke/Wiese, 1997, S. 507).

Danach werden Frauen und Männern durch die Gesellschaft allein aufgrund ihres biologischen Geschlechtes im Erwerbsleben geschlechterspezifische Aufgaben, Kompetenzen und Qualifikationen zugeschrieben.

Der geschlechtliche Unterschied von Frau und Mann erlangt somit einerseits biologisch, andererseits im psychologisch-sozialen und kulturellen (Um-) Feld seine Bedeutung und Abgrenzung.

Behr wie auch Franzke beklagen, dass in Deutschland eine geschlechtsspezifische polizeiwissenschaftliche Forschung fehlt bzw. diese als defizitär betrachtet werden kann.

Behr (2006, S. 106) äußert sich dazu folgendermaßen:

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-Strategien.

Sicher sei jedoch, dass sich die Situation der Frauen in der Polizei in den letzten 25 Jahren zum Positiven verändert habe. Im polizeilichen Dienst befinden sich sowohl junge Frauen, die sich beruflich als auch auf der Beziehungsebene in einer besonders beobachteten und begutachtenden Situation befinden, als auch etablierte und anerkannte weibliche Vorgesetzte in Leitungs- und Führungspositionen, die neue Akzente setzen können (vgl. ebd., S. 106 f.).

Franzke stellt hingegen fest, dass bei der Polizei im Vergleich zu anderen Berufsgruppen die Gleichstellung von Frauen und Männern bislang nicht weit voran geschritten ist (vgl. Franzke, 1997, S. 7). Außerdem fehle es der Mehrzahl der Studien bzw. Bestandsaufnahmen an einer theoretischen Einordnung, zumal nur Forschungen über Frauen und ihre Eignung durch Beobachtung und Begutachtung für den Polizeiberuf vorhanden seien, welche an die Token-Theorie<sup>3</sup> erinnerten. Des Weiteren gäbe es keine repräsentativen, länderübergreifenden quantitativen Untersuchungen über Frauen und Männer in der Polizei sowie Untersuchungen über die Zusammenhänge oder die Qualität der Erfahrungen, die Frauen im Polizeidienst machen (vgl. ebd., S. 55-58).

---

<sup>3</sup> Als Tokens werden Personen verstanden, die einer Minderheit angehören. Aufgrund ihres Status als Minderheit werden sie als Eindringling wahrgenommen, verstärkt beobachtet und mit vorhandenen Denkstrukturen und Stereotypen verglichen. Diese Dynamik erzeugt eine konflikträchtige Situation. Im polizeilichen Organisationskontext sind Frauen Tokens. Diese werden von ihren männlichen Kollegen als Außenseiterinnen und Ausnahmeerscheinungen gesehen. Frauen grenzen sich in Folge dessen von den Männern ab und verstärken somit ihre Außenseiterposition. Fehler im polizeilichen Handeln werden gemäß der Token-Theorie den Frauen ihrem „Frau-sein“ angerechnet, Erfolge hingegen ihren verinnerlichteten männlichen Fähig- und Fertigkeiten (vgl. Henn, 2008, S. 73 f.).

Trotz der defizitären Forschungslage in Deutschland in Bezug auf geschlechtsspezifische Forschung im Polizeidienst stellt Behr fest, dass ein Diskurs über das Verständnis von Polizei und guter Polizeiarbeit in Bezug auf Geschlechterdifferenzen besteht, seitdem Frauen alle polizeilichen Ämter bekleiden (vgl. Behr, 2006, S. 27).

Um diesen Diskurs aufzeigen zu können, ist zunächst ein kleiner Exkurs in die Geschichte der Polizei vorzunehmen.

Im Jahre 1903 wurde die erste Polizeiassistentin Henriette Arendt, welche zugleich die erste Frau in einer europäischen Polizeibehörde war, in ihr Amt eingeführt (vgl. Blum, 2004, S. 31). Frauen waren in der damaligen Zeit während ihrer beruflichen Tätigkeit auf den sitten- und kriminalpolizeilichen Dienst und somit auf den Fürsorgeaspekt bzw. typisch weibliche und somit unmännliche Aufgaben festgelegt (vgl. Würz, 1993, S. 20 ff.). Eine Auseinandersetzung oder Beeinflussung ihrerseits mit polizei- und gesetzmäßiger Handhabung musste bzw. sollte und konnte demnach nicht erfolgen (vgl. Wieking, 1958, S. 8 f.).

Der Weg der Frauen war steinig und es dauerte lange, bis diese alle polizeilichen Ämter bekleiden durften und statt unterstützender Tätigkeiten die vollen Aufgaben wahrnehmen und Einfluss auf die Organisation Polizei nehmen konnten (vgl. Pluta, 2010, S. 11). Das Berufsfeld Polizei wurde folglich bis zur Aufnahme von Frauen in diesen Beruf maßgeblich durch Männer geprägt, welche im Laufe der Jahre eine sich selbst betreffende Kultur geschaffen haben (vgl. Kloweit-Herrmann, 2005, S. 4).

In den siebziger Jahren wurde die weibliche Kriminalpolizei aufgelöst und in die Kriminalpolizei integriert (vgl. Pluta, 2010, S. 11). Ende der siebziger bis Anfang der achtziger Jahre bekamen Frauen schließlich auch Zugang zur Schutzpolizei (vgl. Franzke, 1997, S. 7). Ursächlich für die Einstellung der Frauen in den polizeilichen Dienst war

(a) der damalige Mangel an (qualifizierten, polizeiinteressierten) männlichen Bewerbern, entstanden dadurch, dass in den wirtschaftlich starken Jahren die Anzahl der männlichen Bewerber rückläufig war,



(b) die Umsetzung der Gleichberechtigung von Artikel 3 Absatz 2 GG „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“, welche Frauen nicht länger von der Erwerbstätigkeit im Polizeivollzugsdienst ausschließen sollte und ihnen wie ihren männlichen Kollegen eine gleichwertige Berufsausbildung und Berufsausübung ermöglichen sollte,

(c) die bewährte, gute und erfolgreiche Tätigkeit von Frauen im Kriminaldienst und in der uniformierten Polizei in den Nachkriegsjahren

(d) die positive Tätigkeit von Frauen im Streifendienst anderer Länder (vgl. Würz, 1993, S. 28 f.; vgl. Franzke, 1997, S. 66).

Der Diskurs über das Verständnis von Polizei und guter Polizeiarbeit und damit einhergehend über die Fähigkeiten und die damit verbundene Eignung und Einsatzfähigkeit von Frauen in der männlich dominierenden Polizei mit überwiegend männlichen Werten und Handlungsmustern wird durch den Gleichheitsansatz und den im Kontext der beruflichen Tätigkeit von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst vorherrschenden Differenzansatz bestimmt. Diese Ansätze hinterfragen den Zusammenhang zwischen Organisation und Geschlecht, wie symmetrisch oder asymmetrisch dieser ist sowie das Verhalten von Gleichheit und Differenz zueinander.

Der Gleichheitsansatz geht davon aus, dass alle Menschen die gleichen Fähigkeiten, Eigenschaften und Potentiale haben. Differenzen zwischen den Geschlechtern würden dabei erst aufgrund von Geschlechterhierarchien entstehen und durch die Gesellschaft konstruiert werden (vgl. Wallner, 2005, S. 10 ff.). Danach sei die Integration von Frauen in die Berufswelt der Polizei gelungen, weil sie mit gleicher Qualifikation und Kompetenz wie ihre männlichen Kollegen ihren Dienst ausüben würden und universell einsetzbar seien. Außerdem würden sie und ihre männlichen Kollegen in Gleichberechtigung ihren Dienst versehen, so die Vertreter des Gleichheitsansatzes. Die Akzeptanz der Kollegen und Bürgerinnen sowie Bürger ihnen und ihrem Dienst gegenüber sei gleichermaßen hoch (vgl. Wilz, 2003, S. 195). Des weiteren beständen keine strukturellen oder organisatorischen Trennungen oder Einschränkungen in Männer- und Frauenaufgabenbereiche oder -tätigkeiten im Polizeivollzugsdienst (vgl. ebd., S. 200).

Der vorherrschende Differenzansatz geht hingegen davon aus, dass Männer und Frauen hinsichtlich ihrer Fähigkeiten, Eigenschaften und Potentiale wegensverschieden sind (vgl. Wallner, 2005, S. 10 ff.). Diese Differenz wird von Männern definiert und wirkt sich im hegemonial dominierenden polizeilichen Erwerbsfeld zu Ungunsten der Frauen aus. Zwar habe sich die Situation der Frauen in der Polizei leicht verbessert, bei genauer Betrachtung der Statistik über die Frauen- und Männeranteile lässt sich dieser jedoch entnehmen, dass weiterhin ein Ungleichverhältnis im Hinblick auf eine gleichberechtigte Integration von Frauen in und bei der Polizei besteht (vgl. Ohlemacher/Bosold/Fiedler/Lauterbach/ Zitz, 2002, S. 29).

Der Frauenanteil in den Dienstformen der deutschen Polizei liegt bei 15-20% (vgl. Wilde/Rustemeyer, 2006/2007, S. 317). Folglich bekleiden Frauen nur einen geringen Teil der Ämter und dies überwiegend im mittleren Dienst. Weiterhin ist der Anteil von Frauen in Führungs- und Leitungspositionen und im höheren Dienst deutlich unterrepräsentiert (vgl. ebd., S. 323).

Frauen gehören noch immer einer Minorität im polizeilichen Dienst an, was die Aufrechterhaltung von Vorbehalten und Vorurteilen und die Konfrontation mit männlichen Ausgrenzungsmechanismen begünstigt (vgl. Werdes, 2004, S. 91).

Diese Vorbehalte und Vorurteile der männlichen Kollegen in Bezug auf die Eignung und die Fähigkeiten von weiblichen Kolleginnen als das prinzipiell Andere setzen insbesondere bei der Eignung der Frauen für einen Männerberuf (geringere körperliche Leistungsfähigkeit, Schwangerschaft usw.) an (vgl. ebd.).

Hinter diesen Vorbehalten und Vorurteilen stehen bestimmte Bilder von Frauen, Männern, Weiblichkeit, Männlichkeit und der Organisation Polizei (vgl. Wilz, 2003, S. 195).

Festzuhalten ist, dass die körperlichen Merkmale von Frauen und Männern unterschiedlich sind. Aufgrund ihres biologischen Geschlechtes werden Frauen und Männer im Polizeivollzugsdienst in Folge von stereotypen Rollenzuschreibungen die mit ihrem Geschlecht verbundenen Eigenschaften und

Aufgaben zugewiesen (vgl. Kloweit-Herrmann, 2005, S. 47-51). Diese Rollenzuschreibungen werden von weiblichen Polizeibeamtinnen und männlichen Polizeibeamten sowie weiblichen und männlichen Bürgern vorgenommen.

Frauen werden aufgrund stereotyper Rollenzuschreibungen auf bestimmte Aufgabenbereiche festgelegt, bei denen sie aufgrund ihrer körperlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten typisch weibliche Aufgaben zu erfüllen haben (vgl. Wilde/Rustemeyer, 2006/2007, S. 315). Anders als ihre männlichen Kollegen werden sie demzufolge vornehmlich als Geschlechtskategorie wahrgenommen, dementsprechend beurteilt und auf das in der Gesellschaft vorherrschende Geschlechterbild reduziert.

In Folge dieser Zuschreibungen haben viele Polizistinnen Schwierigkeiten, welche mit ihrer psychischen und physischen Integrität in Verbindung gebracht werden, so z.B. dem Umgang mit Gefahren- und/oder Gewaltpotential. Männliche Kollegen betrachten die Tätigkeit von Frauen im Polizeivollzugsdienst mit Argwohn und Angst, dass die Sicherheit und Zuverlässigkeit durch ihre weiblichen Kolleginnen bei genannten Situationen nicht gewährleistet sei.

Auch die Frage der Eignung und der besonderen Schutzbedürftigkeit bei Gefahren und Gewaltpotential von Frauen ist eng mit bestehenden Geschlechterstereotypen und der damit verbundenen Rollenerwartungen verknüpft (vgl. ebd., S. 315).

Einhergehend mit der stereotypen Rollenzuschreibung stellt sich immer wieder die Frage, ob Frauen ebenso *gute Polizisten* sein können wie Männer.

So schreibt Behr (2008a, S. 187): „Während Männer per se *gute Polizisten* sind (wovon es Ausnahmen gibt), müssen Frauen erst (und jede Frauen neu) beweisen, dass sie ein *guter Polizist* ist“.

Hierbei wird jedoch außer Acht gelassen, dass es an eindeutig definierten Standards und Kriterien bzw. einer wissenschaftlichen Definition des Begriffes, dem Anforderungsprofil und der Bemessung der (guten) „polizeilichen Kompetenz“ fehlt (vgl. Behr, 2001, S. 73).

Unter einem *guten Polizisten* wird gemeinhin verstanden, dass *er* Recht und Gesetz durchsetzt, für Sicherheit und Ordnung sorgt und somit die Gesellschaft vor Kriminalität schützt. Es fehlt mithin an einer objektiven Betrachtungsweise, was unter einem „guten Polizisten“ zu verstehen ist.

Polizeiliches Handeln in der Gesellschaft hat eine größere Akzeptanz erfahren, seitdem auch Frauen in diesem Erwerbsfeld sind, da das Einschreiten eher mit deeskalierendem sozialem Verständnis und psychologischem Geschick als mit physischem Kraftaufwand erfolgt. Hierbei sind insbesondere einfühlende Kategorien wie Empathie, kommunikative und emotionale Intelligenz, Deeskalationsfähigkeit, Kooperation und Geduld notwendig, welche somit ebenfalls zu den Kriterien gehören, welche eine gute Polizistin/einen guten Polizisten ausmachen (vgl. Behr, 2006, S. 108). Zu den bisherigen Männlichkeitskonstruktionen – hier dem physischem Kraftaufwand – kommen folglich weitere durch männliche und weibliche Stereotype ergänzende Elemente hinzu (vgl. Behr, 2004, S. 100).

Polizeiarbeit hat sich also im äußeren Bereich, gegenüber Bürgern, durch die Einstellung von Frauen geändert, besonders bei der Nutzung der weiblichen soft skills.

Neben den äußeren Strukturen, den zugeschriebenen Geschlechterrollen und den gesellschaftlich konstruierten Bildern von Männern und Frauen ist jedoch die Frage nach der inneren Struktur entscheidend für das, was die weibliche/männliche Erfahrungswelt sowie ihren Lebenszusammenhang hervorbringt (vgl. Seus/Prein, 2003, S. 225 ff.).

Männer und Frauen verfügen über unterschiedliche Kompetenzen, welche jedoch nicht nur zwischen den Geschlechtern variieren, sondern auch eine erhebliche Variationsbreite innerhalb des jeweiligen Kreises der Kolleginnen oder Kollegen aufweisen (Werdes, 2004, S. 90).

Diese Unterschiedlichkeit der Geschlechter und damit einhergehend die größere Chance einer Vielfalt der gemeinsamen Arbeit wurden innerhalb der Polizei bislang eher als Bedrohung denn als Chance gesehen, weshalb eine positive Wirkung von Differenz zumeist geleugnet wird (vgl. Behr, 2006, S. 106).

Frauen werden bislang nur dann in dem (noch) männlich dominierenden Beruf akzeptiert, wenn sie beweisen, dass sie ihre Arbeit wie ihre männlichen Kollegen verrichten und somit den Universaltugenden der Cop-Culture<sup>4</sup> nahe stehen. Dies mag auch der Grund dafür sein, dass sich einige Frauen selbst mehrheitlich an den Standards der männlichen Kollegen definieren (Spiegelphänomen) und sich ihnen angleichen, d.h. an der nicht vorhandenen Gleichheit und nicht aus der einer (selbstverständlichen) und konstruktiv-positiv zu nutzenden Differenz heraus. Das männliche Verhaltensrepertoire scheint weiterhin überlegen zu sein und das Selbstbild der Polizei zu prägen. Es stellt immer noch das hegemonial dominierende Muster der mit Symbolen (Uniform, Waffen oder Streifenwagen) ausgestatteten Polizeibeamten dar, an dem sich die weiblichen Kolleginnen und die weniger maskulin auftretenden Kollegen abarbeiten (müssen) (vgl. ebd., S. 106). Die anderen Facetten des Berufes geraten dabei zumeist erst später in den Blick. Auch wird übersehen, dass Polizei zumeist in bürokratischen Verfahren und nicht in der persönlichen Auseinandersetzung tätig wird (vgl. Behr, 2008a, S. 9-15).

Im Zusammenhang mit dem Differenzansatz ist festzuhalten, dass innerhalb der Polizei eine mehr oder weniger starke Aufgabenteilung zwischen Männern und Frauen entlang geschlechtstypischer Trennlinien in Bezug auf Fähigkeiten, Qualifikationen, Erfahrungen und Neigungen im Arbeitsalltag besteht, welche von der männlich dominierenden Subkultur bestimmt wird (vgl. Wilde/Rustemeyer, 2006/2007, S. 35).

---

<sup>4</sup> Die Cop Culture ist ein „System von gemeinsamen Werten und Auffassungen, die von einer Polizistengeneration zur nächsten weitergegeben werden“ (Chan/Devere/Doran, 2003, S. 3). Weiterhin umschreibt der Begriff polizeiliche Handlungen, Symbole, Zeremonien, Rituale, Stile, usw. die von der jeweiligen Organisationsstruktur, aber auch den praktizierten Werthaltungen, Normen, Orientierungsmustern und Leitbildern abhängig sind (vgl. Ahlf, 1997, S. 98). Die weitergegebenen Erfahrungen der Kollegen tragen zur Identität eines eigenen suggerierten Ideals bei, welches zur Bestätigung ihres Alltags notwendig ist (vgl. Behr, 2003, S. 47 f., 190). Kennzeichen der Cop Culture ist, dass sie Konformität und Assimilation fördert. Sie fordert keine Entgrenzung, fördert sie jedoch (manchmal). Wichtig ist ein ausgeprägtes Wir-Gefühl, die Entfaltung eines Ehrenkodexes, Solidarität und Loyalitätsbezüge (vgl. Behr, 2006, S. 96).

Für den Diskurs um Gleichheit in der Differenz scheint die Zeit in der Polizei demnach noch nicht reif zu sein (vgl. Behr, 2008a, S. 192). Ein Perspektivwechsel und eine optimale Nutzung der Verschiedenartigkeit (sozialer) Kompetenzen im Sinne des Diversity-Konzeptes muss erst noch vollständig vollzogen werden. Die durch Vielfalt entstehenden Synergien können und müssen jedoch fortlaufend für die innere Sicherheit genutzt werden (vgl. Franzke, 2003, S. 294).

Durch die interne Diskriminierung von Frauen in Form einer Ungleichbehandlung gerät die Institution Polizei in Konflikt mit der gesetzlich verankerte Strategie Gender Mainstreaming.

Die Strategie Gender Mainstreaming fand im Jahre 1997 im Amsterdamer Vertrag Eingang in das Europarecht. Die Definition des Europarates (1998) von Gender Mainstreaming lautet: „Gender Mainstreaming besteht in der Reorganisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation von Entscheidungsprozessen mit dem Ziel der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen in allen Bereichen und auf allen Ebenen“. Gender Mainstreaming ist demnach ein präventiver Ansatz, welcher die Anwendung von Genderkompetenz auf gesellschaftlich-politische Fragen mit dem Ziel, geschlechtergerechte Verhältnisse zu schaffen und Gleichstellung zu erreichen, beantwortet (vgl. Merz, 2007, S. 174).

Alle durchzuführenden Maßnahmen müssen folglich, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Polizei nach innen und außen umzusetzen, dahingehend überprüft werden, ob sie dem gesetzlich verankerten Ziel der Strategie Gender Mainstreaming entsprechen.

Der englische Begriff *Mainstream* (engl. Hauptströmung) gibt einen Hinweis darauf, dass die geschlechterpolitische Gleichstellungsstrategie Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe für alle institutionellen Prozesse immanent zu verstehen ist und zum zentralen Bestandteil aller politischen Entscheidungen und Prozesse gemacht wird. Die Strategie möchte die vielfältigen Lebensrealitäten und -situationen, sowie die unterschiedlichen Interessen mit dem Ziel der gleichen Teilhabe (Partizipation) und der Chancengleichheit aller Männer und Frauen am gesellschaftlichen Leben von Beginn an (regelmäßig)

berücksichtigen und diese fördern und fordern, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Dabei sollen die (Rollen-) Vielfältigkeiten von Männern und Frauen in Form von Fähigkeiten, Kompetenzen und Stärken, welche aus Unterschiedlichkeiten und Gemeinsamkeiten bestehen, anerkannt, systematisch einbezogen, optimal nutzbar und effektiv in den Hauptstrom der Gesellschaft eingebracht und verankert werden, so dass sie möglichst neutral auf die personelle Vielfalt wirken (vgl. Stenberg, 2011, S. 16.).

Gender Mainstreaming betont somit die Gleichwertigkeit von Menschen männlichen und weiblichen Geschlechtes unter Anerkennung ihrer Vielfalt und Verschiedenheit (vgl. Kloweit-Herrmann, 2005, S. 198).

Die Strategie Gender Mainstreaming ist als eine Doppelstrategie konzipiert, welche neben Maßnahmen, die sich auf beide Geschlechter beziehen, auch Instrumente der Frauenförderung einbezieht, ebenso spezifische Maßnahmen auch für Männer (vgl. Blickhäuser/von Bargen, 2006, S. 17).

Bezogen auf die Organisation Polizei mit ihren Akteuren bedeutet dies eine Veränderung und Neugestaltung der polizeilichen Kultur. Diese muss in ihrer Grundeinstellung neue gendergerechte Maßstäbe entwickeln und Heterogenität und Vielfalt gleichwertig schätzen und leben (vgl. Ehrhardt/Jansen, 2003, S. 11).

Diese Veränderung und Neugestaltung der Organisation Polizei könnte mit der Unternehmens- und Personalentwicklungsstruktur Diversity Management umgesetzt werden.

Der englische Begriff diversity bedeutet übersetzt (individuelle) Vielfalt bzw. Vielfältigkeit/Verschiedenheit und betont sowohl die Unterschiede als auch die Gemeinsamkeiten von Menschen.

Vielfalt in der Polizei meint die bewusste Wahrnehmung, Akzeptanz und Anerkennung von individuellen und sozialen Unterschieden und Vielfältigkeiten von Menschen und die dazugehörigen Einstellungen zu diesen, aber auch die Tatsache, dass diese Unterschiede als strategische Ressource zu nutzen sind und Chancen sowie möglichen Nutzen bieten von z.B. Potentialen, Talenten und Kompetenzen. Die Berücksichtigung dieser mit der (individuellen) Unterschiedlichkeit einhergehenden Chancen und individuellen Besonderheiten, kann zu einer Erfolgs- und Leistungssteigerung beitragen (vgl. Franzke, 2003,

S. 295). Diversity Management stellt somit das effektive Nutzen der Ressourcen der unterschiedlichen und vielfältigen Individuen in den Vordergrund. Durch das optimale Nutzen der Vielfältigkeiten können Synergieeffekte gezielt für die innere Modernisierung in der Organisation Polizei genutzt werden (vgl. ebd., S. 294 f.). Dadurch kann –geschlechtsunabhängig- die „richtige“ Frau bzw. der „richtige“ Mann am „richtigen“ Platz eingesetzt werden kann (vgl. Werdes, 2004, S. 94).

Mit Artikel 3 Absatz 2 GG hat sich die Bundesrepublik Deutschland zur tatsächlichen Durchsetzung und Förderung der Gleichberechtigung und Gleichstellung der unterschiedlichen Voraussetzungen und Lebenssituationen von Frauen und Männern verpflichtet, um Chancengleichheit herzustellen. Männer und Frauen haben demzufolge in Deutschland die gleichen Rechte. Die gleichen Chancen haben sie jedoch in unserem modernen Land noch nicht.

Die Polizei als Teil der öffentlichen Verwaltung ist der Strategie Gender Mainstreaming verpflichtet und muss die gesetzlich verankerten Ziele sowohl politisch als auch in allen Arbeitsbereichen gezielt umsetzen, integrieren und auch rechtlich bindend vorgeben (vgl. Kloweit-Herrmann, 2005).

Folglich muss eine Auseinandersetzung mit dem Thema Gleichstellung als Organisationsziel und Querschnittsaufgabe auf institutioneller und struktureller Ebene der Organisationseinheit Polizei sowie auf individueller Ebene im Sinne von Genderkompetenz der Einzelnen im konkreten Handlungsfeld seitens der Beschäftigten in der Polizei erfolgen. Dies erfordert neben dem politischen Willen der im Top-down-Modell enthaltenen Selbstverpflichtung auf allen Hierarchieebenen auch eine Bottom-up-Bewegung. Nur so kann in der männlich dominierenden Polizei eine gleichwertige Anerkennung beider Geschlechter mit ihrer jeweiligen Vielfalt und Verschiedenheit erfolgen. Diese muss jedoch auch -unterstützt durch strukturelle Veränderungen- die Arbeitszufriedenheit und Lebensqualität der in dem Beruf der Polizei tätigen Menschen erhöhen.

Mit Hilfe der Strategie Gender Mainstreaming sollen demnach die Voraussetzungen und Bedingungen sowie die Lebensrealitäten von Frauen und Männern im Erwerbsfeld Polizeivollzugsdienst mit dem Ziel der gleichwertigen Teilhabe und Stellung in Form von Gerechtigkeit und Wahlfreiheit, Chancengleichheit und Demokratie implementiert werden (vgl. ebd.).



Es scheint, dass die Polizei als Hüter über die öffentliche Sicherheit und Ordnung in der gelebten Praxis und trotz der gesetzlich verankerten Gleichstellung der Geschlechter sowie der Strategie Gender Mainstreaming noch wesentlich länger hierarchisch zugunsten von Männern ausfällt (vgl. Wilz, 2003, S. 204). Wenn Frauen irgendwann vollständig in die Polizei integriert sind, keine horizontale und vertikale Segregation zu verzeichnen ist, welcher geschlechtsspezifische Erwartungshaltungen entgegengebracht werden und somit Gleichstellung und Chancengleichheit erreicht ist, profitieren nicht nur Polizeibeamtinnen, Polizeibeamte, und die Organisation Polizei davon, sondern auch die Bürgerinnen und Bürger Deutschlands (vgl. ebd.).

#### **2.4 Genderkompetenz als Anforderung für erfolgreiche Polizeiarbeit**

Der Abbau formalisierter Exklusionsbedingungen und die Öffnung des ehemals exklusiv Männern vorbehaltenen Polizeivollzugsdienstes für Frauen sind ein großer Fortschritt. Frauen können ebenso wie Männer alle polizeilichen Tätigkeiten, Positionen und Arbeitsbereiche übernehmen. Jedoch ist zu verzeichnen, dass sie weiterhin unterrepräsentiert sind, weiterhin selten Führungspositionen bekleiden und weiterhin typisch „weibliche Tätigkeiten“ verrichten. Die Integration der Frauen musste und muss immer noch viele Hindernisse überwinden, und der Berufs- und Karriereverlauf unterscheidet sich noch immer von dem der männlichen Kollegen (vgl. Rohdenburg, 2012, S. 136-139).

Die weibliche empathische Vorgehensweise wäre in der Lage, das soziale Klima auf den Dienststellen zu verbessern und damit vorteilhaft zur Veränderung der Organisation beizutragen. Außerdem sei die Arbeit durch sie ziviler geworden, weil eine Veränderung von Konflikt- und Handlungsstrategien in die männlich dominierende Berufswelt durch sie hervorgerufen würde (vgl. Franzke, 1997, S. 80). Jedoch wird die Einstellung von Frauen in den polizeilichen Dienst seitens vieler männlicher Kollegen mit Misstrauen, Vorurteilen und wenig Akzeptanz betrachtet. Auch (re)produzieren männliche und weibliche Angehörige des Polizeivollzugsdienstes Kern- und Substereotype von Weiblich- und Männlichkeit ungeachtet der interindividuellen Unterschiede, Neigungen, Kompetenzen, Interessen, Eigenschaften und Eignungen dieser

Menschen. Diese Zuschreibungen unterscheiden sich in Bezug auf Platz und Position des jeweils zu beurteilenden Mannes oder der zu beurteilenden Frau (vgl. Rohdenburg, 2012, S. 136-139).

Die Polizeiarbeit ist geprägt von der Durchsetzung des Gewaltmonopols, Repression und Strafverfolgung. Seit einigen Jahren unterliegt die Polizeiarbeit jedoch einem Wandel im eigenen traditionellen Selbstverständnis der Organisation Polizei. Zu den ursprünglichen Aufgaben kommen durch den gesamtgesellschaftlichen Wandel, durch fortschreitende Globalisierung, Modernisierung und Rationalisierung neue Aufgaben hinzu bzw. ursprüngliche Aufgaben verändern sich. Diese Veränderungen sind unter anderem geprägt durch die zunehmende Präsenz von Frauen im Polizeidienst und durch Bundesverfassungsgerichtsentscheidungen zu veränderten Polizei(einsatz)strategien oder anderen polizeilichen Verhaltensweisen (vgl. Behr, 2006, S. 68, 112; vgl. Winter, 1998, S. 281 f.). Diese tendieren in Richtung einer bürgernahen, aufgeklärten und demokratieorientierten Polizei, die sich der Gewährleistung der Grund- und Menschenrechte verpflichtet fühlt. Die Polizei soll somit dem Gemeinwohl dienen und in Verbindung gebracht werden mit der Vermittlung und Hinwendung zum Sozialen (Prävention, männlich und weiblich geprägte und engagierte Fürsorge, Kommunikation, deeskalierende Kompetenz etc.) und zur modernen Dienstleistung, um die innere Sicherheit und öffentliche Ordnung zu erhalten (vgl. ebd.). Diese Verantwortung wird der Polizei durch die Gesellschaft übertragen.

Die polizeilichen Tugenden und Policing-Strategien erfordern zunehmend Kompetenzen im Umgang mit Frauen und Männern inner- und außerhalb der Polizei wie Empathie, positive Wertschätzung, Spannungs- und Interessenausgleich, (Ambiguitäts-) Toleranz sowie Engagement für den jeweils Unterliegenden (vgl. Behr, 2006, S. 181). Diese Eigenschaften haben das Repertoire der Eingriffsformen und der Zuständigkeiten erweitert (vgl. Behr, 2008b, S. 145). Wenn jedoch diese Eigenschaften innerhalb der Organisation Polizei und zwischen Kolleginnen und Kollegen nicht zum Tragen kommen, so werden sie ihre Wirkung an der Schnittstelle zu den Bürgerinnen und Bürgern ebenfalls nicht entfalten (vgl. Kubera, 2011, S. 13 f.).

Nachdem eine Beschreibung des Ist-Standes des Geschlechteraspektes in der Polizei vorgenommen wurde, ist nun fraglich, wie die Organisation der Polizei sich auf den veränderten gesamtgesellschaftlichen Wandel<sup>5</sup> und die damit einhergehende veränderte Personalstruktur, bedingt durch die Aufnahme von Frauen in den Polizeivollzugsdienst und den männlich veränderten Habitus, reagiert, da Menschen Strukturen bestimmen, somit auch die Struktur der Organisation Polizei. Welche konkreten Anforderungen, welche Kompetenzen werden schlussendlich für eine gute und erfolgreiche Polizeiarbeit nach innen und außen im Kontext von Gender Mainstreaming benötigt, um die Ziele Verhinderung von Diskriminierung und Durchsetzung bzw. Verbesserung von Chancengleichheit sowie Überwindung von Ungleichheit von Frauen und Männern im Kontext Polizeivollzugsdienst (als Kolleginnen und Kollegen, im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern) umzusetzen?

Durch die Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming kann sich die Kraft hin zu einer optimalen Nutzung der Verschiedenheit und zu einer Veränderung entfalten und die Gemeinschaft Deutschlands wachsen.

Als Voraussetzungen für die erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming gelten der politische Wille zur Umsetzung und Förderung der Gleichstellung, die Verankerung von Gender Mainstreaming in den Strukturen und Handlungsabläufen einer Organisation wie die der Polizei sowie der Erwerb von Genderkompetenz aller beteiligten Akteure.

„Genderkompetenz erlangen wir durch Schulung unserer Wahrnehmung, unseres Denkens und durch die Erweiterung unserer Handlungsmöglichkeiten“ (Merz, 2007, S. 163). Sie ist die Fähigkeit, die Ungleichbehandlung der Geschlechter zu identifizieren (vgl. Ehrhardt/Jansen, 2003, S. 37).

Genderkompetenz ist eine Schlüsselkompetenz, welche der nachhaltigen Veränderung im Arrangement der Geschlechter zum Durchbruch verhilft (vgl. Merz, 2007, S. 162). Sie ist eine Sozialkompetenz, die sich in Interaktionen

---

<sup>5</sup> Der gesamtgesellschaftliche Wandel zeichnet sich unter anderem aus durch den Demographiewandel, Veränderungen der Lebensläufe, -entwürfe, -lagen, -stile, -formen, Migration, Schnelllebigkeit, der vermehrten Berufstätigkeit von Frauen und ihrer finanziellen Unabhängigkeit (vgl. Feltes, 2007, S. 13).

realisiert und Aushandlungsprozesse zwischen den eigenen und den Interessen anderer umfasst (Blickhäuser/von Barga, 2007).

Die Entwicklung von Genderkompetenz setzt ein hohes Maß an Reflexionsfähigkeit bezüglich der eigenen Geschlechtsidentität und der Geschlechterrolle sowie an Sensibilisierung für die Bedeutung von Geschlecht in Politik, Gesellschaft und alltäglichen Interaktionen voraus (Blickhäuser/von Barga, 2006, S. 209).

Genderkompetenz umfasst das Wollen, Wissen und Können um die Strategie Gender Mainstreaming.

Das Wollen bezieht sich auf die Bereitschaft, gleichstellungsorientiert zu handeln und die Motivation, auf das Ziel der Gleichstellung hinzuwirken und dazu beizutragen (vgl. Budde/Vent, 2010, S. 23).

Genderkompetenz umfasst das Wissen über Geschlechterverhältnisse und deren Ursachen [...]. Gender-kompetentes Handeln zielt auf die individuelle und gesellschaftliche Auseinandersetzung mit Geschlechterkonstruktionen und daran anschließenden Ungleichheiten und bildet grundlegendes Element der Gleichstellung von Frau und Mann (Rosenkranz-Fallegger, 2008, S. 44).

Genderkompetenz beinhaltet die Fähigkeit, erworbenes gender-differenziertes Wissen mit den jeweiligen beruflichen Fachkenntnissen verbinden zu können und die mit der beruflichen Tätigkeit verbundenen Geschlechterbeziehungen sensibel gestalten zu können (vgl. von Barga/Schambach, 2002, S. 29).

Gender Mainstreaming ist die „Anwendung von Genderkompetenz auf gesellschaftlich-politische Fragen mit dem Ziel, geschlechtergerechte Verhältnisse zu schaffen und [durch praktisches Handeln] Gleichstellung zu erreichen“ (Merz, 2007, S. 174).

## **2.5 Schlussfolgerungen aus den theoretischen Überlegungen**

Die Einsicht zur notwendigen Umsetzung von Genderkompetenz innerhalb der Polizei zur Umsetzung und Förderung der Strategie Gender Mainstreaming verbessert die Geschlechtersituation und somit die Chancengleichheit von Frauen und Männern noch nicht. Es bedarf zur Umsetzung speziell zugeschnittener Methoden, die tradierten Stereotype beider Geschlechter zu überwinden, um einen Bewusstseinswandel und Verhaltensänderungen zu erzeugen.

gen. Gender Mainstreaming erfordert zur Umsetzung individuelle und gesellschaftliche Kompetenzvielfalt, um die Demokratisierung innerhalb der Geschlechterverhältnisse voranzutreiben (vgl. Kloweit-Herrmann, 2005, S. 198 ff.).

Es gibt verschiedene Wege Genderkompetenz zu entwickeln, zu fördern und zu vermitteln. Im Zusammenhang mit dieser Arbeit ist es interessant, die Konzeption und Erprobung eines Gendertrainings als pädagogisch-methodische Umsetzung für Studierende der Polizei anzubieten und dessen Wirkung auf die Studierenden empirisch zu untersuchen.

Auf Grundlage der theoretischen Vorüberlegungen stellen sich folgende zentrale Fragen:

- Hatten die Studierenden Interesse am erprobten Gendertraining (vor und nach dem Training)?
- Ist den Studierenden bewusst, dass zwischen den Geschlechtern Unterschiede bestehen (vor und nach dem Training)?
- Sollen sich nach Meinung der Studierenden Nachwuchskräfte bei der Polizei mit dem Thema Gender befassen?
- Welches Ziel könnte nach Meinung der Studierenden mit der Erprobung eines Gendertrainings verbunden werden?
- Sind die einzelnen Übungen für ein Gendertraining geeignet? Wo wird ein möglicher Weiterentwicklungsbedarf des Trainings gesehen?
- Sollte nach Meinung der Studierenden ein Gendertraining an Polizeifachhochschulen/der Polizeiakademie Niedersachsen eingeführt werden? Worin sehen die Studierenden Schwierigkeiten bei der Einführung des Gendertrainings?
- Werden die Studierenden aufgrund ihres Geschlechtes in der Polizei unterschiedlich behandelt?
- Kann das Training dazu beitragen, dass Chancengleichheit hergestellt wird?
- Entsteht während des Trainings Gendertrouble?
- Begleitet die Studierenden ein bestimmtes Frauen- oder Männerbild?

### **3. Gendertraining–Konzeption und methodische Umsetzung einer Qualifizierung zur Implementierung von Genderkompetenz in der Polizei**

Kapitel drei stellt die Konzeption eines Gendertrainings vor, welches nach seiner Konzeption mit Studierenden der Polizei erprobt wurde. Das konzipierte Gendertraining kann die an dem Training beteiligten Polizeibeamtinnen und –beamten für Geschlechterfragen sensibilisieren und die Stärkung bzw. Entwicklung von Genderkompetenz fördern.

Polizeibeamte sind Teil der Gesellschaft, in der sie als Frau/als Mann sozialisiert worden sind. Sie sind daher selbst auch nicht frei von der (Re)Produktion geschlechtstypischer Prägungen.

Es gilt, diese Prägungen und die damit verbundenen (geschlechtstypischen) Rollenvorstellungen und Lebensformen zu erkennen und zu relativieren, damit diese und ihre Folgen nicht unreflektiert in den Prozess des Trainings einfließen. Die Teilnehmenden des Trainings sollen neue Lebenskonzepte und Erwerbsformen erkennen, akzeptieren, aushalten und ggf. Gendertrouble<sup>6</sup> bewältigen können. Ein Gendertraining könnte somit zu einer höheren Zufriedenheit der Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten führen und damit einhergehend auch zu einer höheren Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger Deutschlands. Frauen und Männer könnten im Polizeivollzugsdienst passgenau gefördert und integriert werden, so dass wirkungsvoller und wirtschaftlicher gearbeitet werden könnte. Mit der höheren Zufriedenheit der Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten und der höheren Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger Deutschlands könnte ein höheres Ansehen der Organisation Polizei korrelieren.

Genderkompetenz wird nach Blickhäuser und von Bargen durch drei Inhalte bestimmt:

- (a) die Verbindung von erworbenem genderdifferenziertem Fachwissen mit den berufsspezifischen Fachkenntnissen,

---

<sup>6</sup> „Gendertrouble“ wird in der Fachliteratur definiert als entstandene Verunsicherung und Betroffenheit dadurch, dass die eigene Geschlechtsidentität nicht zum traditionellen oder erwarteten Geschlechterrollenbild im Berufsleben passt.

- (b) die Fähigkeit, Genderanalysen im polizeilichen Organisationskontext anwenden zu können und
- c) die Fähigkeit zur Reflexion der eigenen Geschlechterrollen und der Geschlechterrollenbilder innerhalb der Organisation Polizei (vgl. Blickhäuser/von Barga, 2006, S. 209).

Die Konzeption des vorliegenden Gendertrainings verbindet die Ansatzpunkte von sensibilisierungs- und fachbezogenen Workshops. Der Ansatzpunkt der Sensibilisierung soll die Wahrnehmung der Teilnehmenden für (eigene) Geschlechterrollen und die Auswirkungen gesellschaftlicher Geschlechterverhältnisse bewusst machen, insbesondere für die mangelnde Chancengleichheit und die unterschiedlichen Handlungsspielräume von Frauen und Männern im Arbeitsbereich Polizei (vgl. Franzke, 2010, S. 16).

Der handlungsorientierte Ansatz trägt zum Erwerb von Genderkompetenz im Arbeitsbereich Polizei bei. Dabei soll die eigene Positionierung der teilnehmenden Studierenden unterstützt sowie genderdifferenzierte Sichtweisen erarbeitet und im Training erprobt werden, um den Transfer des Gelernten in den eigenen Arbeitsbereich zu ermöglichen (vgl. ebd.).

Die Vermittlung fachbezogenen Wissens spannt eine Brücke zwischen dem Ansatz der Sensibilisierung und der Handlungsorientierung und liefert Hintergrundinformationen zum Thema Gender sowie zur geschlechtsspezifischen Sozialisation und zu Männern und Frauen im Berufsfeld Polizei (vgl. ebd., S. 17).

Kapitel drei beschreibt die Ziele, die Zielgruppe, die Inhalte und den Ablaufplan des Gendertrainings sowie die mit dem Training verbundenen Methoden und Instrumente zu dessen Durchführung.

### **3.1 Ziele**

„Die Integration und Anwendung gender-bezogener Perspektiven in die eigenen Fachgebiete zu erlernen ist das zentrale Ziel der Gender-Trainings“, stellen Blickhäuser und von Barga (2006, S. 68) heraus.

Mit der Umsetzung des Gendertrainings als Tagesqualifizierung sollen folgende Unterziele erreicht werden:

- Erwerb und Steigerung von Genderkompetenz und der eigenen Gendersensibilität.
- Bewusstmachen von bestehenden Rollenbildern und deren Auswirkung sowohl auf den Umgang mit Kolleginnen und Kollegen im Berufsfeld Polizei als auch im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern.
- Förderung des Dialogs zwischen den Geschlechtern.
- Erweiterung von Handlungskompetenzen/-routinen in Teilaspekten, weil dies eine Auseinandersetzung mit der Thematik in einem mehrere Tage umfassenden Seminar erfordert.

### **3.2 Zielgruppe**

Das Gendertraining wurde für studierende Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte der Hessischen Hochschule für Polizei und Verwaltung der Abteilung Kassel konzipiert und war ausgerichtet auf eine Teilnehmendenzahl von 17 Studierenden. Die Teilnehmendenzahl stellte die maximale Anzahl an Teilnehmenden für das vorliegende Gendertraining dar, weil bei mehr als 17 Studierenden eine persönliche Auseinandersetzung mit der vorliegenden Thematik kaum möglich gewesen wäre und die Forscherin mit Methoden für Großgruppenveranstaltungen hätte arbeiten müssen (vgl. Maleh, 2002; Königswieser/Keil, 2008). Die Verteilung zu mindestens einem Drittel von Frauen oder Männern wurde durch die Teilnahme von fünf Frauen und 12 Männern gewährleistet. Somit konnte mit Methoden der Kleingruppenarbeit, Methoden des Perspektivwechsels und Gender-Dialogen gearbeitet werden (vgl. Franzke, 2010, S. 22).

Die Gruppensprecherin der Zielgruppe wurde über das Lehrveranstaltungsmanagement der HfPV in Kassel zur Teilnahme der Studiengruppe am Training angesprochen. Die Zusage der Gruppe erfolgte postwendend, da die Forscherin bei der Zielgruppe Psychologie unterrichtet und im Rahmen dessen bei den Studierenden das Interesse am Thema Gender geweckt hatte. Die geforderte Grundvoraussetzung der Freiwilligkeit zur Teilnahme der Studierenden am Gendertraining ist damit gegeben.



### **3.3 Inhalte**

Die Kerninhalte des konzipierten und erprobten Trainings sind folgenden Bereichen zuzuordnen:

- (a) Sensibilisierung für Geschlechterrollen und Geschlechterstereotype,
- (b) Handlungsorientierung und
- (c) der Vermittlung fachbezogener Inhalte (vgl. Franzke, 2010, S. 23).

Die nachfolgenden Kerninhalte haben Anteile aus einem oder mehreren der oben genannten Bereiche. Eine Einordnung in einen oder mehrere dieser Bereiche geschieht nach dem angenommenen Schwerpunkt der jeweiligen Übung (vgl. ebd., S. 23):

- Basiswissen über Gender und geschlechtsspezifische Sozialisation, Abgrenzung zu Gender Mainstreaming und Diversity Management.
- Sensibilisierung für Geschlechterrollen und Geschlechterstereotype sowie ihre Folgen für Lebensläufe und Erwerbsbiographien von Frauen und Männern.
- Sensibilisierung für Geschlechterrollen und Geschlechterstereotype in der Arbeit von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten (innerhalb der Organisation Polizei, im Kontakt mit der Bürgerin/dem Bürger) und deren Auswirkungen auf das Denken und Handeln im Berufsfeld.
- Ziele und Argumente für Frauen und Männer in der Polizei.
- Methoden und Techniken gendergerechten Umgangs sowie von Handlungsstrategien im Berufsfeld Polizei.

Die Übungen zur Sensibilisierung berühren emotional das Thema der (verinnerlichten) Zweigeschlechtlichkeit und dessen Folgen sowie die eigene (Geschlechts-)Identität. Die Übungen sollen Interesse für das den Studierenden teilweise unbekannte Thema wecken und Betroffenheit schaffen, damit die Bereitschaft zur weiteren Auseinandersetzung mit dem Thema Gender geschaffen wird (vgl. ebd., S. 23).

Das fachbezogene Wissen wurde über Impulsvorträge und die Arbeit in Kleingruppen vermittelt. Die Impulsvorträge wurden nach einer ersten Sensibilisierung eingebracht und zu einem späteren Zeitpunkt themenbezogen aufgegriffen. Die Vermittlung fachbezogenen Wissens sollte den Zusammenhang von Gender als Analysekategorie und dem Handlungsauftrag herstellen. Dieses

wurde durch Übungen ergänzt, welche das Verständnis kognitiver Informationen erhöhen sollten und gleichzeitig die Funktion hatten, Rollenvorstellungen zu thematisieren (vgl. ebd., S. 23 ff.).

Durch praktische Übungen und die Arbeit in geschlechtshomogenen Kleingruppen sowie geschlechterdialogische Verfahren wird die konstruktive Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen vertieft (vgl. Blickhäuser/von Bargaen, 2006, S. 77).

Die handlungsorientierten Übungen zielen auf den Aus- und Aufbau von Verhaltensweisen und setzen voraus, dass die Studierenden für das vorliegende Thema sensibilisiert und fachlich über die aktuelle Situation von Frauen und Männern in der Polizei informiert sind. Bei den durchgeführten (simulierten) Übungen laufen fach- und verhaltensbezogene Aspekte zusammen. Die mit den Übungen einhergehenden Rückmeldungen sowie die nachfolgenden Analysen sollen zum kritischen Nachdenken über das eigene Selbstbild anregen und erneut Betroffenheit auslösen (vgl. Franzke, 2010, S. 23).

Die selbständige Arbeit in Gruppen, die kollegial-kommunikative Auseinandersetzung und die Unterstützung durch die Trainerin ermöglichten ein erstes wirkliches Verständnis für das, was Genderorientierung in der Polizeiarbeit sein kann (vgl. Blickhäuser/von Bargaen, 2006, S. 78).

Zur Vermittlung der Inhalte werden unterschiedliche Zugänge gewählt und dabei verschiedene pädagogisch-didaktische Methoden eingesetzt (vgl. Franzke, 2010, S. 24). Diese werden eingehender in Kapitel 3.4 und 3.5 erörtert.

### **3.4 Ablaufplan**

Das Gendertraining sollte sich nach Rücksprache mit der Studiengangsleitung der HfPV der Abteilung Kassel auf eine Tagesqualifizierung mit acht Unterrichtsstunden umsetzen lassen. Die Übungen des Trainings wurden entnommen und auf das Berufsfeld Polizei angepasst aus:

- Blickhäuser, Angelika/von Bargaen, Henning (2006): Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/ Taunus: Ulrike Helmer.
- Blickhäuser, Angelika/von Bargaen, Henning (2007): Fit for gender Mainstreaming. Gender Toolbox

Zugriff am 03.03.2014 unter <http://www.gendertoolbox.org/toolbox/toolbox/toolrot.htm>

- Merz, Veronika/Grünwald-Huber, Elisabeth/Hanetseder, Christa/Ramsauer, Susanne/Rechsteiner, Mays/Rusterholtz, Ingrid/Ryter, Annamarie (2006). Salto, Rolle, Pflicht und Kür. Materialien zur Schlüsselqualifikation Genderkompetenz in der Erwachsenenbildung. Gender Manual II, 3. Auflage. Zürich: Pestalozzianum Verlag.
- Franzke, Bettina (2010). Vermittlung von Berufsbildern–Wirkung und Relevanz von Rollenmustern und Geschlechterstereotypen bei der Beratung junger Menschen. Konzeption eines Gendertrainings. Mannheim: HdBA-Bericht No 2.

Der Ablauf des Trainings stellt insofern eine idealtypische Umsetzung dar, als dass von der Trainerin Übungen konzipiert worden sind, welche große Lerneffekte für die Studierenden zur Folge haben sollten. Bei den Übungen des Trainings wurden die Bereiche Sensibilisierung, Fachinhalte und Handlungsorientierung abgedeckt (vgl. Franzke, 2010, S. 25).

Das Training begann um 10 Uhr und endete um 17 Uhr. Neben einer Mittagspause von 30 Minuten waren noch zwei Kaffeepausen von jeweils 15 Minuten eingeplant.

Bei dem nachfolgenden Ablaufplan wurden Einheiten zur Sensibilisierung gelb und kognitiv vermittelte Fachinhalte grün unterlegt, Übungen zum Verständnis, welche kognitive Informationen erhöhen (Fachinhalte) und welche die Funktion haben, Rollenvorstellungen zu vermitteln (Sensibilisierung) orange hinterlegt und Übungen zur Handlungsorientierung blau markiert.

Übungen, die sich nicht selbst aus dem nachfolgenden Ablaufplan erklären sind einschließlich ihrer Ziele, Instruktionen und Vorgehensweisen im Anhang unter Abschnitt 3 zu finden.

**Tabelle 1: Ablaufplan für eine Tagesqualifizierung**

<b>Uhrzeit</b> (Dauer) <b>Bereich</b>	<b>Thema/Inhalt</b>	<b>Methode</b>
<b>10:00-10:10 Uhr</b> (10 Minuten) <b>F</b>	<b>Begrüßung und Überblick</b> Begrüßung der Studierenden durch die Trainerin, Überblick über Ziele, Inhalte und Arbeitsweisen, Begründung über Nutzen des Trainings, Organisatorische Rahmenbedingungen	Grußworte und Informationen der Trainerin
<b>10:10-10:45 Uhr</b> (35 Minuten) <b>S</b>	<b>Vorstellung der Teilnehmenden (TN) mit Erwartungsabfrage und Sensibilisierung für das Thema</b> Vorstellung der TN anhand folgender Leitfragen: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mein Name ist ...</li> <li>➤ Ich gehe zufrieden vom Studium nach Hause, wenn ...</li> <li>➤ Über mich persönlich sollten Sie wissen ...</li> <li>➤ Was ich (nicht) tue, weil ich Frau/Mann bin ...</li> <li>➤ Was tue ich, obwohl ich Frau/Mann bin?</li> <li>➤ Dieses Training wird für mich ein Erfolg, wenn ...</li> <li>➤ Wo ist Gender in der Arbeit der Polizei bedeutsam?</li> <li>➤ Weshalb ist es wichtig, dass sich Nachwuchskräfte der Polizei mit dem Thema Gender beschäftigen?</li> </ul>	Vorstellung der TN in der Gruppe, Erwartungen verschriftlichen, im Plenum benennen und vergleichen bzw. diskutieren.
<b>10:45-11:05 Uhr</b> (15 Minuten) <b>F</b>	<b>Basiswissen über Gender</b> Soziales Geschlecht, Geschlechterrollen, geschlechtsspezifische Sozialisation, Entwicklung geschlechtsspezifischer Identität und Lebensweisen.	Impulsvortrag von Trainerin
<b>S/F</b> (5 Minuten)	<b>Mein Gender(rad) (s. Anhang 3.2)</b> Die TN bekommen jeweils ein Arbeitsblatt „Mein Gender(rad)“ (s. Abbildung 2) ausgeteilt mit der Arbeitsanweisung, die Felder des Rades zu schraffieren, deren nebenstehende Eigenschaften auf sie persönlich zutreffen.	Einzelarbeit mit anschließender Auswertung im Plenum.
<b>11:05-11:20 Uhr</b> (15 Minuten)	<b>Pause</b>	

<p><b>11:20-12:40 Uhr</b> (60 Minuten) <b>S</b></p>	<p><b>Figuren malen (s. Anhang 3.3)</b> Die TN malen jeweils ein weibliches und ein männliches Polizeiliches Gegenüber (PG), sowie eine weibliche Polizeibeamtin und einen männlichen Polizeibeamten (PB) und weisen den gemalten Figuren und ihren Körperteilen Eigenschaften zu. Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede gibt es zwischen der dargestellten Frau und dem dargestellten Mann (jeweils PG und PB)?</li> <li>➤ Was fällt bei dem Vergleich der Eigenschaftszuschreibungen auf, welche die Frauen- und die Männergruppe gemacht haben (jeweils PG und PB)?</li> <li>➤ Woraus leiten sich die Eigenschaftszuschreibungen ab?</li> <li>➤ Welcher/Welche PB (weiblich/männlich) kommt mit welchem PG (weiblich/männlich) gut zurecht? Weshalb? Wo könnte es konflikthaft werden? Weshalb?</li> <li>➤ Was möchte das weibliche/männliche PG von der weiblichen/dem männlichen PB?</li> <li>➤ Wie steht der Vorgesetzte der/des PB zur Beschäftigung von Frauen?</li> <li>➤ Was wäre bei einer weiblichen Vorgesetzten anders?</li> </ul>	<p>Arbeit in geschlechtshomogenen Kleingruppen. Anschließend Präsentation und Vorstellung sowie Diskussion der gemalten Bilder im Plenum.</p>
<p>(20 min.) <b>F</b></p>	<p>Zwischen der Vorbereitungszeit der Übung und deren Auswertung werden Informationen zum Geschlechterverhältnis bei der Polizei und den Folgen für die Tätigkeit im Dienst, Einkommen, Weiterbildung, Aufstieg usw. gegeben.</p>	<p>Impulsvortrag von Trainerin</p>
<p><b>12:40-13:10 Uhr</b> (30 Minuten) <b>S</b></p>	<p><b>Selbstverständnis als Frauen und Männer klären</b> Diskutieren Sie bitte folgendes in geschlechtshomogenen Arbeitsgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Was bedeutet es für mich, eine Frau/ein Mann zu sein?</li> <li>➤ Welches Frauen-/Männerbild begleitet mich in meinem Studium/meiner Arbeit?</li> </ul>	<p>Arbeit in geschlechtshomogenen Arbeitsgruppen, anschließende Diskussion im geschlechtsheterogenen Dialog über die Fragen und aufgestellten Thesen.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Gibt es etwas, was uns als Frauen/Männer verbindet?</li> </ul> <p>Beziehen Sie bitte Stellung zu den nachfolgend genannten Thesen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Gender Mainstreaming ist überflüssig, da Frauen und Männer bereits gleichgestellt sind.</li> <li>➤ Wenn Frauen nur wollten, würden sie genauso Karriere machen wie Männer.</li> </ul>	
<b>13:10-13:20 Uhr</b> (10 Minuten) <b>S/F</b>	<b>Zwischenfazit</b>	Moderierte Abfrage
<b>13:20-13:50 Uhr</b> (30 Minuten)	<b>Mittagspause</b>	
<b>13:50-13:55 Uhr</b> (5 Minuten) <b>S/F</b>	<b>Gender(staffel)lauf</b> Stellen Sie sich bitte in geschlechtshomogenen Gruppen in eine Reihe hintereinander. Wenn das Wort „Start“ genannt wird, rennt die erste Person Ihrer Gruppe los und schreibt ein Wort, welches sie mit dem Thema Gender assoziiert, zum Buchstaben A auf, läuft zurück und übergibt den Stift der nachfolgenden Person. Diese schreibt nun ein Wort zum Thema Gender, welches mit dem Buchstaben B beginnt unter den ersten Begriff und so weiter. Die Gruppe, welche zuerst alle Begriffe zum Thema Gender von A bis Z aufgeschrieben hat, hat den Gender(staffel)lauf gewonnen.	Aktivierungsübung. Arbeit in geschlechts-heterogenen Gruppen. Nach dem Gender(staffel)lauf werden die Ergebnisse gemeinsam betrachtet, Begriffe auf Nachfrage erläutert und ggf. hinterfragt.
<b>13:55-15:10 Uhr</b> (75 Minuten, davon: 50 Minuten in Arbeitsgruppen, 25 Minuten Präsentation und Diskussion) <b>H</b>	<b>Fallanalyse/Rollenspiel 1 (Anhang 3.4)</b> „Kommissarin/Kommissar Drebing“	Arbeit in zwei parallelen Arbeitsgruppen; Gesprächssimulation, Präsentation und Diskussion der Ergebnisse aus den Kleingruppen im Plenum.
<b>15:10-15:25 Uhr</b> (15 Minuten)	<b>Kaffeepause</b>	

<p><b>15:25-16:40 Uhr</b> (75 Minuten, davon: 50 Minuten in Arbeitsgruppen, 25 Minuten Präsentation und Diskussion) <b>H</b></p>	<p><b>Fallanalyse/Rollenspiel (s. Anhang 3.5)</b> „Anja, Dein Fall“</p>	<p>Arbeit in zwei parallelen Arbeitsgruppen; Gesprächssimulation, Präsentation und Diskussion der Ergebnisse aus den Kleingruppen im Plenum.</p>
<p><b>16:40-17:00 Uhr</b> (20 Minuten) <b>H</b></p>	<p><b>Feedback (Rückmeldung zum Pilottraining)</b> Die TN beantworten folgende Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Was hat mir gefallen?</li> <li>➤ Was möchte ich anregen?</li> <li>➤ Welche Denkanstöße habe ich durch das Gendertraining erhalten?</li> <li>➤ Was hat mich emotional besonders angesprochen?</li> <li>➤ Welches Ziel kann mit diesem Training erreicht werden?</li> <li>➤ Welchen Nutzen bzw. Gewinn verspreche ich mir durch das Training?</li> </ul>	<p>Einzelarbeit mit anschließender Abfrage in der Gruppe, qualitative Rückmeldung zum Training, Transfer des Gelernten in die Studienwelt/Arbeitswelt der TN.</p>
<p><b>dazwischen</b></p>	<p>Verstecktes Feedback</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Was mir gefallen hat ...</li> <li>➤ Was ich anregen möchte ...</li> </ul>	<p>versteckte Abfrage</p>
<p><b>17:00 Uhr</b></p>	<p>Verabschiedung/Schlussworte</p>	<p>Trainerin</p>

- S** Sensibilisierung für Geschlechterrollen und –stereotype
- S/F** Sensibilisierung im Kontext der Vermittlung von Fachinhalten
- F** Fachinhalte
- H** Handlungsorientierung

Im Ablaufplan waren 170 Minuten (47%) für handlungsorientierte Elemente (H) vorgesehen, 45 Minuten (13 %) für kognitive Informationen (F) und 145 Minuten (40 %) für Einheiten, die Rollenvorstellungen thematisieren und dafür sensibilisieren (S, S/F).

### **3.5 Methoden und Instrumente**

In Gendertrainings wird mit den klassischen Methoden der Erwachsenenbildung gearbeitet, welche unterlegt sind mit gender-differenzierten Zugängen und Fragestellungen. Dazu gehören die Arbeit im Gender-Team, der Perspektivwechsel sowie Gender-Dialoge (vgl. Blickhäuser/von Barga, 2006, S. 69):

#### 1. Arbeit im Gender-Team

Grundlegender Bestandteil eines Gendertrainings ist die Arbeit im geschlechtsheterogenen Gender-Team bzw. Trainer-Tandem. Dies soll verdeutlichen, dass Geschlechterfragen Frauen und Männer gleichermaßen angehen. Franzke (2010, S. 29) äußert sich bezüglich dessen folgendermaßen:

Das Gender-Team kann im Training vorleben, wie Dialoge und der Austausch zwischen Frauen und Männern zu genderbezogenen Aspekten (z.B. über Geschlechterrollen und -stereotype) konstruktiv gelingen können. Zudem werden Erfahrungen und Perspektiven von beiden Geschlechtern ins Training eingebracht.

Das konzipierte und erprobte Gendertraining konnte jedoch nur von der Trainerin allein durchgeführt werden. Dies entspricht nicht den Standards eines Gendertrainings und birgt möglicherweise die Gefahr, dass der Perspektivwechsel nicht oder nur eingeschränkt vermittelt werden kann. Da die Durchführung des Gendertrainings grundlegender Bestandteil für die Bearbeitung des Themas der Forschungsarbeit war, und dieses nur von der Forscherin alleine erarbeitet werden konnte, war die Hinzuziehung eines männlichen Trainers nicht möglich. Ein weiterer Nachteil könnte sein, dass die alleinige Durchführung einer weiblichen Trainerin die tradierte Vorstellung, dass sich ausschließlich Frauen mit Geschlechterfragen beschäftigen, Geschlechterstereotype befördert (vgl. Blickhäuser/von Barga, 2006, S. 70).

#### 2. Perspektivwechsel

Das Gendertraining soll den Perspektivwechsel fördern und zur Verständigung zwischen den Geschlechtern beitragen. Der Perspektivwechsel fördert die Offenheit, die Bereitschaft und die Fähigkeit, sich in das jeweils andere Geschlecht mit seinem Lebenshintergrund und seine Lebenslage hineindenken zu können (vgl. Franzke, 2010, S. 29). Perspektivwechsel und -erweiterung können zur Reflexion des eigenen Anteils am doing gender mit dem Ziel des undoing gender beitragen.



### 3. Gender-Dialog

Bei dem Gendertraining soll der Gender-Dialog angestoßen werden und Ausgangspunkt für eine neue Handlungsweise am Arbeitsplatz sein (vgl. ebd., S. 29). Voraussetzungen des Gender-Dialogs sind die Dialogbereitschaft, Kommunikationsfähigkeit, Vertrauen, gegenseitige Akzeptanz, positive Wertschätzung und die Gestaltung notwendiger Rahmenbedingungen (vgl. Blickhäuser/von Bargen, 2006, S. 72 f.).

Neben den für Gendertrainings spezifischen Methoden kommen weitere folgende Methoden zum Einsatz, welche dazu dienen, die Teilnehmenden zu aktivieren und/oder Lerninhalte praxisnah zu vermitteln (vgl. Franzke, 2010, S. 29 f.):

- Impulsreferate unter Einbezug von Power-Point-Visualisierungen
- Einzel- oder (Klein)Gruppenarbeit (geschlechtshomogen oder -heterogen, wobei bei letzteren Frauen und Männer zu gleichen Anteilen repräsentiert sein sollen)
- Präsentation und Diskussion der Ergebnisse von Einzel- und Gruppenarbeiten im Plenum unter Einsatz der Methode des Gender-Dialogs
- Moderierte Abfragen mit Einsatz von Fragen zur Stimulation von Gender-Dialogen und Perspektivwechsel
- Rollenspiele bzw. Fallanalysen zur Erweiterung von Handlungskompetenzen/-routinen mit Gruppenfeedback und dem Einsatz der Methode des Perspektivwechsels

Die angefertigten und den Studierenden ausgeteilten Übungsblätter (s. Abbildung 1; s. Anhang 3.4+3.5) haben die Anleitung, das Verständnis und die Nachbearbeitung von Aufgaben unterstützt. Die Trainerin nahm Mitschriften am Flipchart oder der Tafel vor, um die von den Studierenden genannten Beiträge schriftlich festzuhalten. Die teilnehmenden Studierenden konnten jedoch auch in den Pausen oder am Ende des Trainings schriftlich an einer von der Trainerin aufgestellten und ihr abgewandten Pinnwand festhalten, was ihnen gefällt und was sie anregen möchten. Das Auswerten des Feedbacks bzw. die Reflexion der damit verbundenen Erkenntnisse diente der Evaluation und Weiterentwicklung des Trainings (vgl. Franzke, 2010, S. 30).

Seitens der Trainerin wurde vorausgesetzt, dass sich die Studierenden selbst Notizen zu den für sie wichtigen Punkten machen. Des Weiteren haben die Studierenden selbst Fotoprotokolle von einigen Übungen erstellt.

#### **4. Evaluation des Gendertrainings**

Nachdem ein Überblick über die theoretischen Ansätze aus Polizeiwissenschaften und Genderforschung gegeben und ein Gendertraining zur methodischen Umsetzung von Genderkompetenz in der Polizei zur Herstellung von Chancengleichheit entwickelt, vorgestellt und mit studierenden Polizeinachwuchskräften erprobt wurde, soll nun der Blickwinkel auf die Evaluation des konzipierten und erprobten Trainings erweitert werden. Die Evaluation soll zu dessen Qualitäts- und Erfolgskontrolle dienen.

Es gilt zu erforschen, ob durch das konzipierte und erprobte Gendertraining die Ziele, Abbau von Stereotypen und Aufbau von Genderkompetenz, erreicht werden konnten.

Die Evaluation dient als Planungs- und Entscheidungsgrundlage für die strategische und praktische Ausgestaltung des Gendertrainings als Personalentwicklungsmaßnahme. Das Gendertraining soll durch die mit der Evaluation verbundene Datenbasis beurteilt, optimiert und professionalisiert werden. Dabei kommen die Methoden der empirischen Sozialforschung zu Anwendung, um den Erfolg des Trainings und den damit verbundenen Interventionsansatz systematisch zu bewerten (vgl. Solga, 2011, S. 369). Im Vordergrund der Evaluation stehen die inhaltliche und didaktische Konzeption, die Durchführung des Interviews sowie dessen Auswirkungen auf die Wirksamkeit des Erlebens und Lernens (Erfolg und Transfer). Die Wirksamkeit des Gendertrainings kann jedoch nur bis zum Abschluss der Forschungsarbeit überprüft werden. Eine weitere Evaluation in Bezug auf das vorliegende Training im Sinne von Überprüfung des Verhaltens in der Erwerbstätigkeit und als Ertrag für die Organisation sind somit nicht möglich (vgl. ebd. S. 369-399).

Das mit der Evaluation verbundene Erkenntnisinteresse ist dabei einerseits die Überprüfung der forschungsleitenden Hypothesen, andererseits eine deskriptive Darstellung der Forschungsfragen.

Um eine höhere Validität und Reliabilität der Ergebnisse zu erzielen, wird im Rahmen dieser Forschungsarbeit eine Methodentriangulation (Kurzfragebogen zur Erhebung der sozialstatistischen Daten, problemzentrierte Interviews nach A. Witzel, Rückmeldungen zum Training, Auswertung von Übungen „Mein Gender(rad)“ und „Figuren malen“) gewählt. Die Triangulation ist „eine Kombination von Methodologien beim Studium ein- und desselben Phänomens“ (Mathison, 1988, S. 13 ff.). Ziel dabei ist die Erweiterung der Erkenntnismöglichkeiten, um ein subjektives Bild der Wirklichkeit auszuschließen. Es sollen Verknüpfungen zwischen den einzelnen methodischen Verfahren und deren Ergebnissen hergestellt werden in der Hoffnung, dass die Erkenntnisse der einzelnen Methoden ein einheitliches Bild ergeben und keine Divergenzen abbilden (vgl. Lamnek, 2010, S. 245 ff.).

Im Rahmen der Evaluation wurden nach dem Training Leitfadeninterviews mit drei weiblichen und drei männlichen Studierenden, welche das Gendertraining erprobt haben, geführt (4.1), Rückmeldungen zum Training (in Form von kurzfristigen Effekten und in Form von Effekten aus der Retrospektive) erhoben (4.2) und die Erkenntnisse der Übungen „Mein Gender(rad)“ und „Figuren malen“ aus Kapitel 3.4 (4.3+4.4) während des Trainings gesammelt, die Ergebnisse aller erhobenen Daten anschließend zueinander in Beziehung gesetzt (4.5) und diskutiert (4.6).

#### **4.1 Leitfadeninterviews**

In der empirischen Forschung wird zwischen quantitativen und qualitativen Forschungsmethoden oder der Kombination aus beiden unterschieden.

Quantitative Forschungsmethoden werden eingesetzt, wenn sowohl eine Hypothese generiert als auch eine zuvor aufgestellte Hypothese überprüft werden soll (vgl. Diekmann, 2007, S. 34 f.). Bei dieser Vorgehensweise wird jedoch der kommunikativ-sinnverstehenden und handlungsförmigen Selbstdarstellung der zu untersuchenden Objekte nicht genügend Raum gegeben (vgl. Diekmann, 2007, S. 33 ff.).

Qualitative Forschungsmethoden werden hingegen mit kommunikativ-sinnverstehenden und handlungsorientierten Verfahren eingesetzt, wenn der Forschungsgegenstand unbekannt ist und nur vage oder gar keine Vermutungen

über seine Struktur und sozialen Prozesse vorliegen und Hypothesen entwickelt werden sollen (vgl. ebd.).

„Qualitative Forschungsmethoden sind gegenüber dem Untersuchungsfeld und den in ihm (inter)agierenden Personen offen und aufgeschlossen, um deren ureigenste Deutungen von sozialer Welt zu erhalten“ (Lamnek, 2010, S. 230). Sie stellen somit den (zu analysierenden) Menschen mit seinen jeweiligen Deutungen und seinem damit verbundenen sozialen Handeln in seiner Lebenswelt in das Zentrum des Forschungsinteresses (vgl. ebd. S. 230, 317 ff.).

Bislang existiert kein gesichertes Vorwissen, ob ein Gendertraining an den Fachhochschulen der Polizei/der Polizeiakademie Niedersachsen für Polizeinachwuchskräfte durchgeführt wird und ob das konzipierte Training dazu beitragen kann, die Ziele Abbau von Stereotypen und Aufbau von Genderkompetenz zu erreichen. Auch in der polizeilichen Forschung existiert bislang keine Theorie, sondern vielmehr nicht empirisch belegte Vermutungen darüber, dass ein Gendertraining dazu beitragen könnte, Chancengleichheit in der Polizei herzustellen und Stereotype abzubauen sowie Diskriminierungen entgegenzuwirken bzw. abzubauen.

Aufgrund des fehlenden (Vor-) Wissens zur Beantwortung der Fragestellung, kommt der vorliegenden Arbeit ein explorativ-erklärender Charakter zu. Folglich kommen qualitative Forschungsmethoden zum Einsatz, welche Hypothesen in Bezug auf die vorliegenden Forschungsfragen im Sinne einer wechselseitigen induktiv-deduktiven Herangehensweise generieren können (vgl. Witzel, 2000).

Um dies zu gewährleisten, müssen die subjektiv geprägten Sichtweisen und individuellen Deutungsmuster der studierenden Polizeibeamtinnen/der studierenden Polizeibeamten als Expertinnen und Experten des erprobten Gendertrainings und deren Wahrnehmung identifiziert und abgebildet werden.

Als Erhebungsmethode der qualitativen Sozialforschung zur Beantwortung der Forschungsfragen wurde die mündliche Befragung in Form von persönlichen nicht-direktiv geführten Einzelinterviews mit Studierenden als problem-

zentrierte Interviews nach der Methode von Andreas Witzel (1982) durchgeführt und mit einem MP3-Gerät aufgenommen, anschließend transkribiert und ausgewertet.

Das problemzentrierte Interview ist eine teilstrukturiert-halbstandardisierte Form der Befragung. Dieses zielt auf eine unvoreingenommene Erfassung individueller Einstellungen, Meinungen und Handlungen, subjektiver Wahrnehmungen und Verarbeitungsweisen und Interpretationen gesellschaftlicher Realität und somit auf eine Selbstreflexion der Befragten als jeweilige Expertin/als jeweiligen Experten der Forschungsfrage (vgl. Witzel, 2000).

Das zentrale Charakteristikum des problemzentrierten Interviews ist die Erarbeitung eines Leitfadens mit vorformulierten Fragen zum interessierenden und zu erforschenden Themenbereich. Dieser dient als Orientierungsrahmen und Gedächtnisstütze für den Interviewer, um alle forschungsrelevanten Kernpunkte des eingegrenzten und interessierenden Problembereiches zu erfassen (vgl. Friebertshäuser/Langer/Prenzel, 2013, S. 442). Daher werden die Interviews einerseits durch den Leitfaden strukturiert, behalten aber einen offenen Charakter, welcher es der Interviewerin überlässt, die Reihenfolge und Ausformulierung der Fragen dem Gesprächsverlauf anzupassen und selbst zu bestimmen. So kann durch die Interviewerin ein natürlicher Interaktionsfluss während des Interviews erreicht werden (vgl. Lamnek, 2010, S. 332 ff.).

Klärende Nachfragen zur Präzisierung und Eingrenzung der von den Befragten angesprochenen Erfahrungen und subjektiven Einschätzungen, die Interpretation oder die Gegenüberstellung von Widersprüchlichkeiten zum Schaffen von Klarheit während des Interviews sind erlaubt. Die von den Befragten unabhängig vom Gesprächsleitfaden selbst eingebrachten bedeutsamen Relevanzstrukturen und Erfahrungshintergründe, die für den Fragekontext der Untersuchung wichtig sind, sollen somit vertieft und erweitert werden (vgl. Hopf, 1995, S. 177.).

Somit ist den Befragten genügend Raum für eigene Fragen und Themen gegeben, bei denen fakultative Schwerpunkte gesetzt werden können (Eventualfragen), die bei der Konzeption des Leitfadens nicht mit antizipiert wurden (vgl. Bortz/Döring, 2009, S. 314). Diese Fähigkeit beinhaltet auch die Möglichkeit, Schlüsselfragen im geeigneten Moment zu stellen (vgl. Friedrichs, 1990,

S. 227). Der theoretischen Struktur des problemzentrierten Forschungsgegenstandes wird dabei die Möglichkeit gegeben, von sich aus schrittweise und reflexiv durch die Forschungssubjekte sowie durch Erkenntnis und Interpretation seitens der Forscherin in Erscheinung zu treten (vgl. Hopf, 1979, S. 26 ff.). Von der Interviewerin selbst wird in dieser Form des Interviews ein hohes Maß an Flexibilität und Sensibilität gefordert, da sie die offene Erzählung der Befragten verfolgen und bewerten muss. Die Interviewerin muss jedoch auch entscheiden, an welchen Stellen sie ihre (problemzentrierten) Fragen zur Erreichung der Präzisierung des zu erforschenden Gegenstandes stellen muss (vgl. Friebertshäuser/Langer/Prengel, 2013, S. 442).

Das problemzentrierte Interview wurde durch einen quantitativen und standardisierten Kurzfragebogen mit fester Abfolge von vorformulierten Fragen zur Erhebung der sozialstatistischen Daten mündlich erfasst und ergänzt (s. Anhang 4). Des Weiteren wurden nach dem Interview Memoranden zum Festhalten von persönlichen Gesprächseindrücken und -inhalten sowie von Auffälligkeiten während des Interviewverlaufes und Anmerkungen zu den situativen Gegebenheiten sowie den nonverbalen Aspekten der Äußerungen der Befragten angefertigt (vgl. Witzel, 1989, S. 235 ff.). Die Memoranden wurden zusammengefasst und als Vorbemerkungen vor die jeweiligen Interviews gestellt.

Durch den ausformulierten Leitfaden soll eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse der verschiedenen Einzelinterviews (durch Standardisierung) gesichert und somit ein Gerüst für die Datenerhebung und -analyse erstellt werden (vgl. Bortz/Döring, 2006, S. 315). Der in dieser Untersuchung ausformulierte Leitfaden (s. Anhang 5) enthält eine vorformulierte, erzählungsgenerierende Frage zum kommunikativen Gesprächseinstieg und vorformulierte Fragen zur Einleitung einzelner Themenbereiche (vgl. Witzel, 2000). Zum Ende eines jeden Interviews wurden den Befragten Fragen gestellt, die der inhaltlichen Vollständigkeit dienen sollten und den abschließenden Rahmen bildeten.

Seitens der Interviewerin wurde darauf geachtet, dass die Fragen einfach und neutral, die Nachfragen weich formuliert und keine Suggestivfragen gestellt wurden (vgl. Diekmann, 2007, S. 479 ff.).

#### **4.1.1 Feldzugang und Stichprobenwahl**

Am 30.10.2013 wurde, nach dem zuvor schriftlich versendeten Anschreiben an den Polizeioberberrät und Abteilungsleiter der HfPV in Kassel mit der Bitte um Genehmigung zur Durchführung des Forschungsvorhabens der vorliegenden Masterarbeit, diesem persönlich das theoretische und praktische Forschungsvorhaben erläutert. Die Bitte wurde vom Polizeioberberrät unter Absprache mit dem Rektor der HfPV mit Sitz in Wiesbaden mündlich noch am selben Tag genehmigt. Die schriftliche Zusage erhielt die Forscherin am 13.12.2013 (s. Anhang 2).

Nachdem allen formalrechtlichen Anforderungen entsprochen werden konnte, wurde abgesprochen, dass die Forscherin das konzipierte Gendertraining mit einer der Studiengruppen der Polizei im ersten Semester am 15.11.2013 über acht Lehrveranstaltungsstunden in der Zeit von 10:00-17:00 Uhr erprobt. An dem Gendertraining nahmen insgesamt 17 Studierende (fünf weibliche und zwölf männliche Studierende) im Alter von 18 bis 31 Jahren teil. Die Erprobung des Gendertrainings fand in dem Lehrsaal der Studiengruppe statt, zwei weitere Räume an der HfPV in Kassel konnten für Kleingruppenarbeiten genutzt werden.

Zu Beginn des Gendertrainings am 15.11.2013 wurde den Studierenden angekündigt, dass nach Abschluss des Trainings beabsichtigt wird, Leitfadenterviews in Bezug auf das konzipierte und erprobte Gendertraining zu führen. Die Studierenden wurden darum gebeten sich Gedanken zu machen, ob sie sich vorstellen könnten, sich nach erneuter Ansprache als Interviewpartnerin/Interviewpartner zur Verfügung zu stellen.

In der Woche nach dem Training wurde bei der Studiengruppensprecherin der Studiengruppe nachgefragt, ob es Studierende gibt, die sich zu einem Interview bezüglich des Gendertrainings bereit erklären würden. Diese signalisierte, dass sie ihre Kommilitoninnen und Kommilitonen auf die Teilnahme am Interview nochmals ansprechen werde. Für die anschließenden Interviews erklärten sich sieben der Studierenden freiwillig bereit. Die weitere Planung bzgl. der konkreten Interviewtermine verlief weiterhin über die Studiengruppensprecherin, die der Forscherin den Zutritt zu den Studierenden ermöglicht hat.

Auf die direkte Auswahl der Interviewpartnerinnen und -partner konnte nicht näher eingewirkt werden, da sich das problemzentrierte Interview als qualitative Methode der empirischen Sozialforschung auf die Freiwilligkeit der Interviewpartnerinnen und -partner als Gütekriterium beruft und es keine weiteren Studierenden gab, die sich freiwillig zum Interview bereit erklärt haben.

#### **4.1.2 Datenerhebung**

Am 01. Dezember 2013 wurde das erste Interview nach der Methode des problemzentrierten Interviews mit einer der Studierenden der Studiengruppe, welche das Gendertraining erprobt hatte, geführt. Dieses Interview wurde als Pretest (s. Anhang 8.7) geplant und durchgeführt. Die Leitfragen konnten anhand des Pretests erprobt und überarbeitet werden.

Im Ergebnis wurden sechs freiwillige Studierende im Dezember 2013 einzeln interviewt. Die Gruppe bestand aus drei Frauen und drei Männern. Die Studierenden waren interessiert daran, einen Beitrag zur Forschung zu leisten, insbesondere zu einem Thema, welches sie selbst aktuell im Unterricht bearbeitet hatten und welches noch Tage nach dem Training zu vermehrtem Gesprächsbedarf unter den Studierenden geführt hat.

Alle Interviews fanden auf Wunsch der Studierenden in einem Lehrsaal des Dachgeschosses im Verwaltungsgebäude der HfPV in Kassel statt. Die Auswahl des Raumes seitens der Studierenden war Voraussetzung für eine angenehme, freundliche und offene Gesprächsatmosphäre. Die Gespräche fanden in den frühen Abendstunden statt. Die Dauer der Interviews variierte zwischen 22:44 Minuten und 1:01:06 Stunden. Die Interviews ergaben insgesamt 93 Transkriptseiten.

Vor Beginn eines jeden Interviews wurden mit den Studierenden einleitende Gespräche geführt, indem diese nochmals über das Forschungsvorhaben der Interviewerin informiert wurden. Den Studierenden wurde weiterhin die Technik des Interviews erläutert. Die Gespräche wurden unter Einwilligung der Studierenden mittels eines MP3-Gerätes aufgezeichnet, um eine authentische Wiedergabe des Gespräches zu gewährleisten. Weiterhin wurde ihnen mitgeteilt, dass das aufgenommene Material nach Aufzeichnung wörtlich verschrift-



licht werde, persönliche Daten anonymisiert und nach einer Analyse in Auszügen in die Forschungsarbeit übernommen würden. Die digitalen Daten würden nach der Transkription gelöscht werden. Des Weiteren wurden den Interviewpartnerinnen und -partnern die Vertraulichkeit und der Schutz von Daten bezeugt. Nachfolgend wurde den Studierenden der Ablaufplan des Gendertrainings vom 15.11.2013 als Hilfsmittel zur Ansicht und Vergegenwärtigung des erprobten Trainings vorgelegt (s. Kapitel 3.4, Tabelle 1, S. 28-31). Den befragten Studierenden wurde weiterhin mitgeteilt, dass sie selbst als Experten ihrer Handlungen und Orientierungen begriffen, ihre Erläuterungen als individuelle Vorstellungen und Meinungen akzeptiert und nicht als Ausdruck intellektueller Leistungen bewertet werden (vgl. Witzel, 2000). Mit dieser Vorgabe sollten die befragten Personen dazu angehalten werden, offen und ehrlich auf die gestellten Fragen zu antworten.

Nachdem die Interviews geführt wurden (Primärdaten) und diese mittels eines MP3-Gerätes aufgezeichnet wurden (Sekundärdaten), wurde anschließend die Transkription der Interviews (Tertiärdaten) vorgenommen (vgl. Kowal/O'Connell, 2010, S. 440). Eine Transkription ist die Übertragung von gesprochener Sprache in eine schriftliche Form, welche der wissenschaftlichen Auswertung zugänglich gemacht werden soll (vgl. Mayring, 2002, S. 89).

Die sechs Interviews wurden von der Forscherin mittels der Audiotranskriptionssoftware F4 transkribiert (Transkriptionsregeln s. Anhang 6).

Für qualitative Forschungsansätze werden alternative Verfahren zur Überprüfung der bekannten Gütekriterien von Untersuchungsergebnissen verwendet, damit diese den eingesetzten Methoden angemessen sind.

Die Unmöglichkeit der Objektivität ist dabei der Ausgangspunkt qualitativer Forschung, welcher auch in dieser Untersuchung von dem reflektierten Umgang mit Subjektivität während der Datenerhebung und -aufbereitung begleitet wird (vgl. Helfferich, 2005, S. 144).

Weiterhin gehört zu den Gütekriterien der qualitativen Forschung der Anspruch auf Herstellung von intersubjektiver Nachvollziehbarkeit des Forschungsprozesses (Verfahrensdokumentation). Dieser soll durch die vollständige Dokumentation des Forschungsverfahrens gewährleistet werden (vgl. Steinke, 2010, S. 324.).

Ein weiteres Gütekriterium der qualitativen Forschung ist die kommunikative Validierung (vgl. ebd., S. 328 f.). Eine Diskussion und Interpretation der Ergebnisse mit den Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern konnte im Rahmen der vorliegenden Arbeit mangels Zeitressourcen allerdings nicht vollzogen werden.

Bei dem Interview handelt es sich um einen konstruierten sozialen Prozess zwischen Interviewerin und Befragten. Dieser sowie die Transkription können selektiv auf das Erzählte einwirken. Bei der nachfolgenden Analyse und Interpretation des Datenmaterials ist dies zu berücksichtigen und seitens der Forscherin als Einflussfaktor zu bedenken (vgl. ebd., S. 324).

### **4.1.3 Datenauswertung**

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung soll das erhobene Interviewmaterial nach dem theoriegeleiteten und systematisch-regelgeleiteten Datenauswertungsverfahren der qualitativen Inhaltsanalyse nach P. Mayring analysiert werden (vgl. Lamnek, 2010, S. 466). Diese möchte die Vorteile der quantitativen Inhaltsanalyse bewahren und auf qualitativ-interpretative Auswertungsschritte übertragen und weiterentwickeln (vgl. Mayring, 2000).

Dabei bedeutet theoriegeleitet, dass theoretisch abgesicherten Fragestellungen und Codierregeln gefolgt werden soll und systematisch-regelgeleitet, dass nach zuvor festgelegten Regeln der Textanalyse vorgegangen werden soll (vgl. Diekmann, 2007, S. 471).

Bei der Datenauswertung nach der qualitativen Inhaltsanalyse sollen die (transkribierten) Kommunikationsinhalte der Befragten, die diese bewusst und explizit während der Interviews von sich gegeben haben, systematisch und objektiv ausgewertet werden (vgl. Lamnek, 2010, S. 466).

Aus den theoretischen Vorüberlegungen wurden Hypothesen gewonnen. Anschließend wurde aus dem transkribierten Material explorativ ein Kategoriensystem entwickelt (s. Anhang 7), welches die forschungsleitenden Inhalte aus den transkribierten Texten offen untersuchen sollte (vgl. Lamnek 2010, S. 471).

Das erhobene und transkribierte Material wird dabei einerseits durch die Formulierung eines eindeutigen Kategoriensystems, aber andererseits auch

durch die Definition von Ankerbeispielen und dem Aufstellen von Codierregeln ausgewertet (vgl. Diekmann, 2007, S. 609 f.). Bei der Auswertung der Interviews liefen die deskriptive und die interpretative Analyse der Interviews zusammen. Dabei wurde auf Grundlage der Kategorien eine geordnete Übersicht der Interviewaussagen erstellt und mit Rückgriff auf die theoretischen Vorannahmen geprüft, welche der Hypothesen sich bestätigt haben und welche nicht (vgl. Franzke, 1997, S. 120). Das auf die qualitative Inhaltsanalyse bezogene Gütekriterium (vgl. Mayring, 2002) der semantischen Gültigkeit (Angemessenheit der Kategoriendefinition) konnte in dieser Forschungsarbeit durch die genaue Überprüfung der transkribierten Kommunikationsinhalte einzelner Textstellen entsprochen werden.

Dem Kriterium der Reproduzierbarkeit sollte durch die exakte Darstellung der Evaluation des Trainings durch Leitfadeninterviews sowie deren Durchführung und Auswertung Rechnung getragen werden. Somit ist anderen Forscherinnen und Forschern die Möglichkeit gegeben, das Forschungsvorgehen nachzuvollziehen und zu reproduzieren.

Den Kriterien der Intercoderrabilität und der Stabilität (wiederholende Anwendung des Analyseinstrumentes auf das erhobene Material) konnte in der vorliegenden Untersuchung nicht nachgegangen werden, weil die Forscherin allein für das Erstellen der Masterthesis zuständig gewesen ist.

## **4.2 Rückmeldungen zum Training**

Die Studierenden haben das Gendertraining mehrheitlich positiv aufgenommen. Die Rückmeldungen wurden qualitativ und vornehmlich mündlich über Feedbackmethoden eingeholt (4.2.1). Darüber hinaus wurde die Trainerin durch Studierende, welche an dem Training teilgenommen hatten, auch Wochen danach noch über Eindrücke aus dem Workshop angesprochen und über Ergebnisse der Auswertung des Trainings sowie die Masterarbeit befragt (4.2.2).

### **4.2.1 Kurzfristige Effekte**

In diesem Unterkapitel werden die mit dem Training verbundenen kurzfristigen Effekte näher beschrieben.

## 1. Sensibilisierung für eigene Rollenvorstellungen direkt am Tag des Trainings

### Positive Rückmeldungen und Effekte waren:

- Jetzt weiß ich, was „Gender“ ist. Ich bin zuvor mit der Bedeutung dieses Begriffes weder privat noch im polizeilichen Zusammenhang in Kontakt gekommen.
- Gender bietet großes Konfliktpotential im polizeilichen Zusammenhang. Das bietet aber zugleich für uns Anhaltspunkte für eine stärkere Auseinandersetzung mit der Thematik innerhalb der Ausbildung und im Polizeialltag.
- Die Gegenüberstellung von Mann und Frau in Bezug auf polizeiliches Handeln halte ich für sehr produktiv für dieses Thema.
- Ich habe neue Sichtweisen über mich und die Kollegen erhalten, durch unsere Vorstellung und das Genderrad.
- Ich habe einen guten Einblick in die Thematik bekommen.
- Ich habe mein Bewusstsein für die Thematik sensibilisiert. Männer und Frauen haben unterschiedliche Denkweisen über das Thema.
- Wir haben gute und anregende Diskussionen geführt.
- Verblüffend war die Entwicklung der Diskussion zwischen den Geschlechtern zu den unterschiedlichen Sichtweisen.
- Wir haben uns alle über ein häufig nicht angesprochenes Thema ausgetauscht und darüber nachgedacht.
- Es wurde erkennbar, wie unterschiedlich die Vorstellungen von Frau und Mann im Beruf sind. Als Mann nimmt man sowas gar nicht mehr wahr, aber anscheinend fühlen sich die Frauen auch heute noch im Polizeiberuf vernachlässigt.
- Die Erwartungshaltung der anderen, vor allem des anderen Geschlechtes, war interessant.
- Die Perspektiven von den Mitstudierenden gegenüber der Rollenverteilung bei der Polizei waren interessant zu hören.
- Beim dem Vergleich der von Männern und Frauen gemalten Bildern wurden Klischees und Idealvorstellungen von Polizeibeamten und männlichen und weiblichen Polizeilichen Gegenübern deutlich.
- Fremd- und Selbstwahrnehmung von uns Frauen in Bezug auf Männer sind sehr unterschiedlich.
- Ich bin sensibilisiert und versuche das Gespür und Verständnis für das andere Geschlecht zu erweitern und seine Denkweisen nachzuvollziehen.
- Wir lernen uns kennen.

- Die Meinungen und Denkweisen vieler Kommilitonen liegen wohl im Verborgenen.

Darüber hinaus erläuterten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, dass im Sportunterricht und im Studienfach Einsatzlehre seitens der Dozenten ein Unterschied zwischen Frauen und Männern in Bezug auf Anforderungen und Bewertung von Leistungen gemacht wird.

## 2. Interesse am Gendertraining

Die teilnehmenden Studierenden haben nach dem Training der Trainerin berichtet, dass ihnen zu Beginn des Trainings teilweise unklar war, warum dieses Training mit jungen Menschen durchgeführt wird, da sie die Relevanz des Themas in ihrer Generation bislang für fragwürdig hielten. Nunmehr sei ihnen jedoch verdeutlicht worden, dass das Thema Gender in allen Altersklassen sowie privat und beruflich jederzeit zum Tragen kommen kann und zu berücksichtigen ist.

## 3. Positives Feedback zur Methodik des Seminars

Die Teilnehmenden schätzten die offenen und konstruktiven Diskussionen während des Trainings, betonten die positiven (geschlechtshomogenen und -heterogenen) Gruppenarbeitsphasen, welche Abwechslung in das Unterrichtsgeschehen gebracht hätten, die Variationen in der methodischen Erarbeitung des Themas sowie die polizeibezogenen Fallanalysen/Rollenspiele.

## 4. Sonstige Rückmeldungen

Die Studierenden wollten wissen, ob nach ihrem erfolgreich durchlaufenen Pilottraining das Gendertraining als fester Bestandteil in das Studium der Polizei integriert werden würde.

Einer Person war noch nicht ganz deutlich, was das Gendertraining bewirken sollte: „Ich hatte das Gefühl, es hat eher zu Spannungen geführt.“

Dieser Kritikpunkt verdeutlicht, dass das Thema Gender stark emotionsbelastet und die Auseinandersetzung mit dem Thema sehr anspruchsvoll ist und dass seitens der Trainerin hohe fachliche Kompetenz, Vertrautheit mit Verunsicherungen im Zuge der Infragestellung von Geschlechterrollen sowie Finger-spitzengefühl im Umgang mit der Trainingssituation und dem Umgang mit Gefühlen gefordert wird (vgl. Franzke, 2010, S. 40). Die Trainerin muss dabei flexibel und angemessen auf die unterschiedlichen Situationen während des

Trainings und die dabei entstehenden Gefühle und Bedürfnisse der Geschlechter reagieren (vgl. Blickhäuser/von Barga, 2004, S. 48).

Unter den kritischen Rückmeldungen fanden sich auch Hinweise, welche sich auf die Weiterentwicklung des Trainingskonzeptes und die mit dem Training verbundenen Rahmenbedingungen bezogen. Diese lauteten wie folgt:

- Forderung eines geschlechtsheterogenen Gender-Teams bzw. Trainer-Tandems. Mit dieser Aussage wurde die Forderung nach einem geschlechtsheterogenen Trainer-Tandem, die eine Methode der Erwachsenenbildung ist und genderdifferenzierte Zugänge und Fragestellungen ermöglicht, gestellt (s. Kapitel 3.5).
- Reduktion der Teilnehmendenzahl bei der Kleingruppenarbeit auf maximal sechs Studierende bzw. der Teilnehmendenzahl im Gesamtplenum auf 10 bis 15 Studierende, um auf die Rückmeldungen und Erwartungen Einzelner untereinander und seitens der Trainerin bzw. des geforderten geschlechtsheterogenen Gender-Tandems bzw. Trainer-Tandems genauer eingehen zu können.
- Einige der Studierenden berichteten, dass sie zu Beginn des Trainings den Begriff Gender nicht kannten. Die Gruppe gab daher den Hinweis, dass es sinnvoll sei, im ersten Semester eine einführende Lehrveranstaltung über zwei bis vier Stunden zum Thema Gender zu konzipieren und durchzuführen sowie im dritten Semester nach dem ersten berufspraktischen Teil das Gendertraining mit einem Zeitraum von zwei bis drei Tagen über jeweils sechs bis acht Stunden zu absolvieren.

#### **4.2.2 Reaktionen aus der Retrospektive**

Auch Monate später<sup>7</sup> wurde die Trainerin auf das Gendertraining von den Studierenden angesprochen.

Die dazu positiv getätigten Rückmeldungen bestätigten sich in folgenden Aussagen:

- Seitdem wir das Training hatten, ist das Thema Gender ständig präsent.

---

<sup>7</sup> Bis Ende März 2014.

- Wir merken, wie sich Gender durch viele Lebensbereiche zieht: Zu Hause, im Austausch mit Freunden und Kommilitonen und hier an der Fachhochschule und in unterschiedlichen Lehrveranstaltungen.
- Schade, dass es nicht mehr Trainings wie dieses gibt.
- Das Training wirkt nachhaltig.

#### **4.3 Exkurs 1: „Mein Gender(rad)“**

Die von Menschen nach biologischen Unterschieden von Frauen und Männern vorgenommenen stereotypen Rollenzuschreibungen stehen sich bei dem Übungsblatt „Mein Gender(rad)“ (s. Anhang 3.2; s. Abbildungen 1+2) diametral gegenüber. Das Genderrad soll den Studierenden zeigen, dass das biologische (sex) und soziale Geschlecht (gender) voneinander unabhängig sein können. Weiterhin soll ihnen verdeutlicht werden, dass Menschen nicht auf das biologische Geschlecht reduziert sein müssen, sondern zu weiblichen und männlichen Anteilen stehen dürfen.

#### **4.4 Exkurs 2: „Figuren malen“**

Die Übung Figuren malen (s. Anhang 3.3) vermittelt, wie Geschlechterrollen konstruiert werden und von jeder einzelnen Frau und jedem einzelnen Mann gestaltet werden.

Bei der Übung haben die Studierenden Bilder von weiblichen und männlichen Polizeilichen Gegenübern und weiblichen Polizeibeamtinnen sowie männlichen Polizeibeamten gemalt und diesen Figuren Eigenschaften zugeordnet und somit doing gender und doing diversity getätigt.

#### **4.5 Ergebnisse**

Kapitel 4.5 benennt auf Grundlage der theoretischen Vorüberlegungen nachstehende Hypothesen, die aus den theoretischen Vorannahmen der Kapitel 2 und 3 hergeleitet und am Ende der Auswertung auf ihren Bestand hin untersucht werden sollen:

- *Die Teilnahme am Gendertraining hat das Interesse der Studierenden am Thema geweckt.*

Nach Blickhäuser/von Bargen (2006) soll ein Gendertraining Teilnehmende sensibilisieren, ihr Interesse für das ihnen teilweise unbekannte Thema wecken und Betroffenheit schaffen, um eine weitere Auseinandersetzung mit dem Thema zu befördern.

- *Durch die Teilnahme am Gendertraining werden den Studierenden Unterschiede zwischen den Geschlechtern bewusst.*

Diese Hypothese ergibt sich aus der Unterscheidung zwischen dem genetischen Geschlecht auf Grundlage der biologischen Gegebenheiten und dem psychologisch-sozialen und kulturellen Geschlecht, welches wir durch unsere Sozialisation erwerben und welches von Menschen (re)produziert wird.

- *Polizeinachwuchskräfte müssen Genderkompetenz erlangen.*

Nachwuchskräfte der Polizei müssen Genderkompetenz für eine gute und erfolgreiche Polizeiarbeit nach innen und außen, um Diskriminierung zu verhindern und Chancengleichheit für Frauen und Männer inner- und außerhalb der Polizei umzusetzen, erlangen.

- *Genderkompetenz kann durch das Gendertraining erreicht werden.*

Um Genderkompetenz zu erreichen müssen die Studierenden Basiswissen erlangen, sensibilisiert sein für Geschlechterrollen und –stereotype und Handlungskompetenzen im Berufsfeld Polizei erkennen.

- *Die Übungen, Methoden und Vorträge des konzipierten und erprobten Gendertrainings eignen sich zur Vermittlung der Inhalte.*

Der Ablauf des Genderkompetenztrainings für Polizeinachwuchskräfte soll eine idealtypische Umsetzung in Form eines Pilotprojektes sein und Übungen repräsentieren, die große Lerneffekte für die Studierenden zur Folge haben sollen.



- *Ein Gendertraining soll in das Studium der Polizei eingeführt werden.*  
Diese Hypothese bezieht sich auf das Wollen von Genderkompetenz. Dieses Wollen zeichnet sich dadurch aus, dass die Studierenden die Bereitschaft zeigen, auf das Ziel der Gleichstellung hinzuwirken und Sozialkompetenzen erlangen wollen, zum gendergerechten Umgang innerhalb und außerhalb der Polizei.
  
- *Es gibt eine unterschiedliche Behandlung der Geschlechter im Polizeidienst.*  
Diese Hypothese bezieht sich auf eigene Erfahrungen im bisherigen Polizeidienst sowie die Lehrveranstaltungen und eine damit einhergehende mögliche unterschiedliche Behandlung der Geschlechter aufgrund ihrer körperlichen und/oder psychologisch-sozialen Fähigkeiten und Fertigkeiten.
  
- *Durch ein Gendertraining werden Chancengleichheit und Geschlechterdemokratie hergestellt.*  
Durch die Erprobung des Gendertrainings soll die Grundlage für ein gemeinsames Verständnis von Geschlechterdemokratie und Chancengleichheit entwickelt werden.
  
- *Gendertrouble wird durch das erprobte Gendertraining bei den Studierenden geweckt.*  
Die Hypothese geht davon aus, dass durch ausgewählte Übungen des Gendertrainings Verunsicherungen und Betroffenheit bei den Teilnehmenden entstehen und Stereotype geweckt werden, weil die eigene Geschlechtsidentität nicht zum traditionellen oder erwarteten Geschlechterrollenbild im Berufsleben passt.
  
- *Die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen ein konkretes Männerbild haben, ist genauso hoch wie die Wahrscheinlichkeit, dass Männer ein konkretes Frauenbild haben.*

Die Hypothese geht davon aus, dass die Studierenden jeweils bestehende Rollenbilder vom jeweils anderen Geschlecht haben und diese fortlaufend (re)produziert werden.

Jeder Auswertung der Interviews gehen Anmerkungen voraus, die sich auf die Erhebung der mündlich erfassten sozialstatistischen Daten, die Dauer der Interviews und die damit verbundene Länge des Transkriptes, der Gesprächsatmosphäre sowie besonderen Gegebenheiten während des Gespräches beziehen.

#### **4.5.1 Ergebnisse der Auswertung der Interviews**

Die Ergebnisse der Auswertung der Interviews folgen an dieser Stelle. Diese sind nach Kategorien unterteilt. Kategorien, die nicht ermittelt werden konnten, sind dabei ausgelassen worden.

##### **4.5.1.1 Interview mit Interviewpartner 1: Hannes**

###### Vorbemerkungen zum Interview

(02.12.2013, 33:20 Minuten, 19 Transkriptseiten, Transkript s. Anhang 8.1):

Hannes ist 25 Jahre und Deutscher. Der Studierende hat bereits einen Hochschulabschluss und unternimmt in seiner Freizeit sportliche Aktivitäten.

Aufgrund seines abgeschlossenen Studiums und damit einhergegangener eigener wissenschaftlicher Tätigkeiten im Bereich der empirischen Sozialforschung sowie eines selbst durchlaufenen Gendertrainings während seines Erststudiums an der Universität war der Studierende sehr interessiert an dem Training, den Interviews und deren anschließender Auswertung. Die Aufnahmesituation war ihm bekannt, daher störte ihn diese nicht. Hannes ist schon in Kontakt mit Rollenverteilungen und deren unterschiedlicher Betrachtungsweise gekommen, weil er homosexuelle Freunde hat. Zumeist stimmen seiner Meinung nach Klischeevorstellungen in der Hinsicht, dass sich Fremd- und Selbstwahrnehmung häufig decken.

Das Interview musste mit Hannes zwei Mal geführt werden, da sich das Aufnahmegerät gleich zu Beginn des ersten Interviews ausgestellt hatte, was von der Interviewerin nicht bemerkt wurde. Hannes gab zum Ende des zweiten

Interviews an, dass es für ihn schwierig gewesen sei, dieses zu führen, da er alle wichtigen Punkte ansprechen wollte, um der Forschung Hilfe zu leisten. Er war sich jedoch unsicher, ob alle für ihn wichtigen Punkte, welche er im ersten Interview genannt hatte, auch im zweiten Interview Erwähnung gefunden hatten. Dies machte sich auch beim Lesen des Transkriptes bemerkbar, weil Hannes häufig zu überlegen schien und dies auch konkret äußerte.

#### Analyse des Interviews mit Hannes

„Das Thema ist wichtig und es ist nicht etwas, was man ein Mal gehört und somit gelernt hat“ (Zeile 77-78)

K-1) Hannes hatte von Beginn an Interesse an dem Gendertraining.

K-2) Hannes gibt an, dass zwischen Frauen und Männern körperliche Differenzen vorhanden seien. Während des Trainings wurde von ihm jedoch bemerkt, dass sich Geschlechter auch in Bezug auf ihre psychologisch-sozialen Differenzen unterscheiden. *Es verwundert, dass Hannes den Unterschied zwischen Frauen und Männern bislang nur in den körperlichen Unterschieden gesehen hat, weil er im Vorgespräch betont hat, dass er homosexuelle Freunde habe und dadurch schon in Kontakt mit Rollenverteilungen gekommen sei.*

K-3) Hannes ist der Meinung, dass es extrem wichtig sei, dass sich Polizeibeamte mit dem Thema Gender befassen, weil Polizei zumeist in Konfliktsituationen mit dem Bürger tätig würde. Der sensible Umgang betrifft auch die Kommunikation und Interaktion mit Kolleginnen und Kollegen. Sensibilität gehöre zu den Berufskompetenzen von Polizistinnen und Polizisten. Das erprobte Gendertraining habe Hannes Meinung nach als Grundlage für einen Mindeststandard für die spätere Arbeit, um Diskriminierungen und Vorurteile abzubauen bzw. vorzubeugen, gedient.

K-4) Zum sensiblen Umgang miteinander gehören für Hannes Sprache, Wahrnehmung und Umgangsweisen, da diese diskriminieren können. Sensibilisierung als Prozess sei durch das Training angestoßen und Wissen vermittelt worden.

Hannes sagt aus, dass Verhalten von gesellschaftlichen Konventionen und Normen gesteuert sei und Männer in der heutigen Zeit aufpassen müssten, was sie zu Frauen sagen, „da muss man immer schön nett sein und politisch korrekt“ sein (Zeile 244-246).

Besonders die kontroversen Fragen, haben sensibilisiert und Hannes dazu angeregt, sich weiter mit dem Thema Gender zu befassen.

Durch Sensibilisierung seien auch Handlungskompetenzen erworben worden. Das Gendertraining könne als Anstoß und Grundstein zum Weiter- und Nachdenken gesehen werden. Gendersensibilität müsse sich in der Kommunikation und Interaktion mit Menschen weiterentwickeln.

*Hannes spricht an anderer Stelle vom „Polizeilichen Gegenüber“ als negativem Beispiel eines Bürgers. Vermutlich sieht er das Polizeiliche Gegenüber nur als Person an, die in Konflikt mit dem Gesetz gerät und nicht allgemein als Bürger. Eine Sensibilisierung scheint folglich nur bedingt eingetreten zu sein.*

K-5) Das Gendertraining sei sinnvoll gewesen, besonders die Übung „Figuren malen“. Jedoch sei es zu lang gewesen, weil die Aufmerksamkeitsspanne zum Ende hin erschöpft gewesen sei. Gut wäre ein Training über 3 Tage á 4 Stunden mit Kleingruppengrößen von ca. 5 Personen, um besser miteinander arbeiten und diskutieren zu können. Die Diskussionen fand er gut, jedoch zu lang. Die oben erwähnte politische Korrektheit haben die männlichen Studierenden auch bei dem Malen der Bilder umgesetzt

wenn die Männer eine gute Eigenschaft hatten, dann mussten die Frauen mindestens auch eine gute Eigenschaft haben wenn nicht, wenn nicht sogar zwei.

Und das haben wir versucht, die ganze Zeit durchzuführen (Zeile 257-262).

*Die politische Korrektheit wird von den Studierenden umgesetzt, weil dies den gesellschaftlichen Konventionen entspricht. Fraglich ist jedoch, ob die Umsetzung auch aus persönlicher Betroffenheit sowie einer selbstverständlichen Differenz heraus geschieht.*

K-6) Ein Gendertraining sollte an den Fachhochschulen eingeführt werden, ebenso ein freiwilliges Genderangebot an den Dienststellen, um das Thema immer wieder aufzufrischen.

Der Stundenplan der Studierenden sei sehr voll und wenn Hannes die Wahl hätte, sich für vier Stunden Verkehrsrecht oder vier Stunden Gendertraining zu entscheiden, würde er sich für Verkehrsrecht entscheiden, weil dies in Bezug auf Klausuren und dem damit verbundenen Bestehen essentieller sei.

K-7) Weibliche Polizeibeamtinnen und männliche Polizeibeamte werden aufgrund körperlicher Diskrepanzen unterschiedlich im Dienst behandelt. Auch seien Frauen in Leitungs- und Führungspositionen noch unterrepräsentiert,

was er auf die Geschichte zurückführt. Frauen müssten in diese Positionen erst hineinwachsen.

K-8) Der Sportlehrer würde gegenüber weiblichen Kommilitoninnen Äußerungen tätigen, die diese sofort auf sexistische Weise verstehen würden. Diese „Sprüche“ würden die männlichen Kommilitonen auch abbekommen. „Ähm (..) aber ja wie gesagt, dass nehmen Leute verschieden auf und kriegen das dann vielleicht in den falschen Hals oder in den richtigen Hals, je nachdem wie man das sehen will“ (Zeile 135-137). *Hannes relativiert seine Aussage.*

Das Gendertraining kann einen Anstoß zur Sensibilisierung geben und Vorurteile abbauen. Dies ist als Prozess zu verstehen und passiert nicht „von jetzt auf gleich“ (Zeile 231).

Des Weiteren gibt er zu bedenken, dass das Gendertraining auch für „Polizisten vom alten Schlag“ sinnvoll wäre. *Diese Aussage bejaht auch sein Denken in Klischees, da Hannes an dieser Stelle alle „Polizisten vom alten Schlag“ angesprochen hat und diese (vermutlich) nicht differenziert wahrnimmt.*

K-9) In den Konfliktsituationen seien Aufregung und emotionale Aufladung entstanden. Die Übung „Figuren malen“ hat durch anschließende Diskussionen und die Betrachtung älterer Kollegen gezeigt, dass es tatsächlich ältere Polizeibeamte gibt, die dem von den Frauen gemalten Bild entsprechen. Seiner Meinung nach haben die von den Gruppen gemalten Bilder sehr viel über die „Maler“ und ihre Denkweisen ausgesagt. Gleiches gelte auch für die jeweiligen Reaktionen der männlichen Kommilitonen, die sich bei dem Betrachten des Bildes verärgert und beleidigt gefühlt haben. Durch die anschließende Diskussion konnten ein neuer Zugang sowie neue Erkenntnisse zum Thema geschaffen werden. Auch Tage nach dem Training bestand Diskussionsbedarf.

Die Männer haben sich beim Malen des Bildes Gedanken gemacht und wollten sensibel gegenüber den Frauen sein.

(...) auf der anderen Seite [wurde das] ähm überhaupt nicht wahrgenommen (...), äh dass die Frauen vielleicht auch sensibel sein sollten, was so was angeht und äh (..) ja ich denke da konnten auch einige Frauen in der Richtung auch etwas lernen, dass sich Männer da auch angegriffen fühlen können (Zeile 272-281).

*Hannes und seine Kommilitonen haben versucht das Bild der typisch weiblichen Polizeibeamtin politisch korrekt zu malen und sensibel zu gestalten. Hannes würde gerne diese Haltung auch von den weiblichen Kommilitoninnen einfordern.*

K-10) Ein konkretes Frauen- und Männerbild begleitet Hannes in seinem Studium nicht. Jedoch betont er folgendes (K-10):

wir [werden] ... von der Gesellschaft sehr gut auf äh, Gleichberechtigung gedrillt“ und „dazu gezwungen, [uns] fast schon (...) kein konkretes Bild zu machen von der schwachen Frau, die sowieso nichts kann und [man] (...) darf es schon fast gar nicht sagen, muss schon fast meiner Meinung nach ein schlechtes Gewissen haben, wenn man sagt, die Frauen sind sportlich, äh, nicht so stark wie wir. (...) Obwohl das einfach meiner Meinung nach eine Tatsache ist, dass Frauen körperlich etwas schwächer gestellt sind. Ähm, ja das typische Männerbild [ist] immer wie emotional sehr offensiv geprägt (...). Bei der Polizei gibt es sehr viele, ähm, ja wird es sehr viele Situationen geben, die Fingerspitzengefühl erfordern und (...) ja da sollten die verschiedenen, die Männer sich nicht, äh, ja vor scheuen, auch mal diese emotionalere Schiene, äh, zu befahren (Zeile 771-801).

#### **4.5.1.2 Interview mit Interviewpartner 2: Benjamin**

##### Vorbemerkungen zum Interview

(03.12.2013, 24:46 Minuten, 12 Transkriptseiten, Transkript s. Anhang 8.2):

Benjamin ist 26 Jahre und Deutscher. Der Studierende hat nach dem Abitur ein Jahr bei der Bundeswehr seinen Wehrdienst geleistet und verfügt über eine Ausbildung. Benjamin unternimmt in seiner Freizeit sportliche Aktivitäten und ist Mitglied in verschiedenen Vereinen.

##### Analyse des Interviews mit Benjamin

##### „Zwischen Männern und Frauen liegen Welten“

K-1) Das Training hat das schon vorhandene Interesse am Thema geschärft, Freude bereitet und Dinge aufgezeigt, über die Benjamin bislang noch nicht nachgedacht hatte. Er möchte sich weiter mit dem Thema befassen.

K-2) Benjamin dachte bislang, dass er ähnliche Sichtweisen wie die Frauen hätte, „dass das so auf einer, einer gewissen gleichmäßigen Basis ist“ (Zeile

95-96). Das Training hat ihm jedoch verdeutlicht, dass „Welten dazwischen liegen“ (Zeile 67).

K-3) Es sei wichtig, sich als Nachwuchskraft bei der Polizei mit dem Thema Gender zu befassen, weil dies von Politik gefordert wird und alle Menschen unterschiedlich sozialisiert seien. Das Training sei sinnvoll für Studierende, damit eine gemeinsame Grundkompetenz geschaffen wird in Bezug auf deren „Vielfältigkeit“ von Menschen.

Die Polizei soll ja auch ein Bild der Gesellschaft darstellen, sind da so viele Kulturen mittlerweile, äh, involviert und Erziehungsstile und ich weiß nicht was da alles im Hintergrund steht (.) und dass da einfach `ne gemeinsame Basis geschaffen wird, find ich das sehr gut (Zeile 326-333).

Später im Dienst muss ich mich ja auf den Partner neben mir verlassen können, egal ob männlich oder weiblich, der muss ja das Gleiche leisten können wie ich, der muss ja auch ähm genauso sensibel auf mich reagieren und wissen, wie ich mich verhalten würde in gewissen Situation, wie ich auf ihn. Und dass daraus so eine gemeinsame Basis, so ein gewisses Verständnis für wie denkt Frau, wie sieht sich Frau, äh, wie kann ich das vielleicht unterstützen, agieren oder auch dann im polizeilichen Umfeld äh ja vermeiden oder schützen (Zeile 334-342).

K-4) Ziel des Trainings ist Wissensaneignung, gegenseitiges Verständnis und ein sensibilisierter Umgang miteinander, d.h. bei Wahrnehmung, Sprache, Denken, Handeln und Fühlen. Wichtig dabei sei ein auf das jeweilige Geschlecht angepasster Umgang, sein Verhalten und seine Bedürfnisse. Das Training war sinnvoll, weil dieses die Kommunikation untereinander gefördert, zum Denken angeregt und im gemeinsamen Austausch neue Sichtweisen eröffnet hat.

K-5) Die Übung „Selbstverständnis als Frauen und Männer klären“ hat zum Überdenken der eigenen Rolle angeregt, könnte jedoch besser beantwortet werden, wenn sie schon ein Praktikum im Polizeidienst gemacht hätten. Die Übung „Gender(staffel)lauf“ sei nicht sinnvoll. Dabei würde schnell ein Wort angeschrieben, ohne dass sie sich vor dem Schreiben nähere Gedanken über das Wort oder den Zusammenhang des Wortes mit dem Thema gemacht hätten. *Die Übung wurde nicht verstanden als Wissenstransfer.*

Benjamin hätte sich mehr Zeit für den Austausch untereinander gewünscht. Es wäre sinnvoller, das Training über mehrere Tage in mehreren Studienabschnitten anzubieten. Im ersten Semester müsse Wissen über Gender vermittelt, dieses in den nachfolgenden Semestern aufgefrischt und mit Übungen in Bezug auf weibliche und männliche Polizeibeamte und weibliche und männliche Polizeiliche Gegenüber kombiniert werden.

K-6) Es sei wichtig, ein Gendertraining anzubieten, damit Studierende Grundkompetenzen für das Miteinander von Frau und Mann im Berufsalltag erlangen würden. Schwierigkeiten bei der Einführung des Trainings könnten aufgrund des schon sehr vollen Stundenplanes auftreten.

Das Training könne auch zur Vermittlung von Genderkompetenz für ältere, „engstirnige“ Kollegen, die Vorurteile gegenüber Frauen in der Polizei hätten, sinnvoll sein. *Benjamin stellt fest, dass es unter den älteren Kollegen „engstirnige“ Personen gibt und bedient dabei das Vorurteil des von den Frauen gemalten männlichen Polizeibeamten. Auch kommen eigene Stereotype in Bezug auf ältere Kollegen zum Vorschein.*

K-7) Im Sportunterricht würden Unterschiede zwischen Frauen und Männern gemacht. Dies sei schade, zumal Frauen im späteren Dienst das gleiche Kraftmaß einsetzen müssten wie ihre männlichen Kollegen. Körperliche Unterschiede könnten da nicht unbedingt berücksichtigt werden. *Benjamin möchte die Gleichstellung der Geschlechter erreichen, dabei würde es allerdings bedeuten, dass zwischen den Geschlechtern keinerlei Unterschiede gemacht würden.*

„Die müssten ja genauso den Zwei-Metermann vielleicht zu Boden bringen können oder ein gewisses Kraftmaß einsetzen können, wie ich auch“ (Zeile 429-430).

Einige Dozenten würden „dumme Sprüche“ in eine gewisse Richtung machen, welche er jedoch nicht als geschlechts- oder rollenspezifisches Verhalten einordne. Diese würden meist gegen das weibliche Geschlecht gehen. Benjamin teilt mit, dass ihn einiges davon auch ärgern würde, wenn er eine Frau wäre. Diese Sprüche würde er dann jedoch selber nicht auf sich persönlich beziehen, sondern würde denken „ach so ein blödes Vorurteil“ (Zeile 492-493).



*Fraglich ist dabei inwieweit Benjamin tatsächlich den Perspektivwechsel vollziehen kann, um die Reaktionen der weiblichen Kommilitoninnen nachvollziehen zu können.*

K-8) Nach Meinung der Frauen würde keine Gleichberechtigung unter den Geschlechtern herrschen. Diese Gleichberechtigung müsste noch geschaffen werden.

Das Training kann dazu dienen, einen Anstoß in Richtung Herstellung von Chancengleichheit zu erwirken.

K-9) Die Übung „Selbstverständnis als Frauen und Männer klären“ habe zum Überdenken der eigenen Rolle angeregt und Klischees geweckt. Es sei interessant zu sehen, wie Frauen über sich denken. Auf die Frage hin „Was bedeutet es für mich, eine Frau/ein Mann zu sein“ hätten sie geantwortet, dass sie in ihrer äußerlichen Gestaltung vielfältig seien und hätten sich somit selbst erst mal auf das Äußere reduziert. Wenn Männer die gleiche Aussage über sie getätigt hätten, hätten die Frauen dies vermutlich missverstanden.

Es war auch gut zu hören, wie die Frauen über sich denken, die auf die Frage hin „Was bedeutet es für mich, eine Frau/ein Mann zu sein“ geantwortet haben, dass sie in ihrer äußerlichen Gestaltung vielfältig seien und sich selbst erst mal aufs Äußere bezogen und reduziert haben (Zeile 276-277).

*Die Frauen haben sich somit auf ihre biologische Rolle reduziert und Stereotype (re)produziert.*

K-10) Benjamin mache keinen Unterschied zwischen Frau und Mann, und habe kein Männer- oder Frauenbild, sondern nur das Bild des Polizisten an sich, welches für ihn ein separates Bild sei, jedoch nicht geschlechterbezogen.

### **4.5.1.3 Interview mit Interviewpartnerin 3: Lisa**

#### Vorbemerkungen zum Interview

(03.12.2013, 29:06 Minuten, 13 Transkriptseiten, Transkript s. Anhang 8.3):

Lisa ist 19 Jahre alt und besitzt die deutsch-italienische Staatsangehörigkeit. Sie tanzt in ihrer Freizeit gerne und bereist Länder.

Für Lisa schien die Aufnahmesituation völlig unproblematisch zu sein.

## Analyse des Interviews mit Lisa

### Wir Frauen und die „Anderen“

K-1) Vor dem Training habe Lisa keine Lust gehabt an diesem teilzunehmen, weil sie nicht wusste, was auf sie zukommt und die angesetzte Zeit für das Training sehr lang erschien. Das Interesse von Lisa wurde im Laufe des Tages größer, weil das Training interessant gestaltet und die Übungen gut waren.

K-3) Es sei wichtig, ein Gendertraining für Nachwuchskräfte der Polizei anzubieten, weil sich dadurch die Zusammenarbeit innerhalb des Kollegiums verbessern würde.

K-4) Durch das Gendertraining haben sie die verschiedenen Perspektiven und Reaktionsweisen der weiblichen Kommilitoninnen und der männlichen Kommilitonen kennengelernt sowie deren Gefühlswelt (privat, im polizeilichen Dienst, im Umgang mit dem Polizeilichen Gegenüber). Weiterhin wurde das Wissensbild der Studierenden erweitert und Handlungskompetenzen erworben sowie die Kommunikation untereinander gefördert.

K-5) Das Training beurteilte Lisa positiv. Frauen und Männer konnten sich während des Trainings aussprechen und näher kennenlernen. Die Übungen „Selbstverständnis als Frauen und Männer klären“ und „Figuren malen“ seien ihr positiv in Erinnerung geblieben und haben die Kommunikation untereinander gefördert.

Die Anzahl der Geschlechter bei einem erneuten Training müsse gleich verteilt sein. Zu Beginn des Studiums müsste eine Einführungslehrveranstaltung zum Thema Gender angeboten werden. Mitte bis Ende des Studiums, wenn mehr Erfahrungen gesammelt worden sind, müsste dann ein Gendertraining durchlaufen werden. Die Übung „Gender(staffel)lauf“ hielt die Interviewpartnerin für wenig sinnvoll, weil sie sich dort nur ein Wort ausgedacht und dieses angeschrieben hätten. *Diese Übung wurde auch von Lisa nicht als Wissenstransfer verstanden.*

K-6) Ein Gendertraining sollte an den Polizeifachhochschulen angeboten werden. Schwierigkeiten bei der Einführung des Trainings könnten aufkommen, wenn die Studierenden keine Lust hätten, an dem Training teilzunehmen.

K-7) Lisa denkt, dass männliche Polizeibeamte aufgrund ihrer körperlichen Konstitution eher zu Schlägereien im Dienst geschickt werden und die weiblichen Polizeibeamtinnen zu Familienstreitigkeiten, weil sie sensibler seien. *Lisa (re)produziert Stereotype.*

Im Studium sei eine Ungleichbehandlung der Geschlechter im sportlichen Bereich vorhanden. Weibliche Studierende müssten weniger Leistungen bei Benotungen erbringen als männliche Studierende und könnten ohne Konsequenzen foulern. Zudem würden sie im Sport diskriminiert werden. Als Beispiel führte die Studierende eine Sportübung an, bei welcher sie Kommilitonin Annegret an der Brust verletzt habe und die Kommilitonin Schmerzen empfunden und diese geäußert habe. Kommilitonin Annegret und sie selbst wurden aufgrund dessen vom Sportdozenten ausgelacht. Dies fanden beide unverschämte. Sie fühlten sich ungerecht behandelt und waren wütend. Sie haben es „einfach nicht verstanden, warum er jetzt in dem Moment so reagiert hat“ (497-498).

Also ich denk mal, (.) äh, wenn jetzt ein Anruf kommt, ja da ist ne große Schlägerei, ich glaub nicht, dass die, dass der Leiter dann sagt, zu ner Frau, ja du gehst dann mal mit hin, weil wenn das alles so zweimal zwei Meter Schränke sind, dann kann eine Frau da nicht zuviel machen (Zeile 406-409).

K-8) Durch ein Gendertraining könnten Männer und Frauen bei der Polizei noch gleichberechtigter werden.

Lisa ist aufgefallen, dass bei der Übung „Selbstverständnis als Frauen und Männer klären“ beide Geschlechter jeweils unterschiedliche Erwartungen in das andere Geschlecht setzen, welche dieses erfüllen soll. Dies wurde von weiblichen Polizeibeamtinnen bis dahin nicht gesehen.

Männer haben schon recht, weil, wir haben das jetzt aus unserer Perspektive gesehen und die Männer aus deren Perspektive. Aber wenn man das so gegenüber stellt, haben ja eigentlich beide recht. (...) Also, dass immer das jeweilige andere Geschlecht an, äh, denjenigen oder diejenige bestimmte Erwartungen hat die sie erfüllen sollen (Zeile 250-267).

Lisa habe immer gedacht, dass Männer sie „minderwertig sehen (...), weil die Frauen halt ein schwächeres Glied sind (...) vom Körperbau und so was her“ (Zeile 54-56). Außerdem dachte sie, dass die männlichen Kommilitonen von den Frauen denken,

dass wir den ganzen Tag nur rumheulen, wenn irgendwas ist und dass wir eigentlich, (...) ja, nicht so stark sind, wie die Männer. Auch innerlich. Also, dass die uns eher so ansehen, dass wir unter denen stehen und dass die so die Macht haben und sagen lass mich das mal machen (...) (Zeile 63-67). Es [das Training] hat mir aber schon gezeigt, dass das gar nicht so extrem ist, wie man das immer denkt (Zeile 58).

Sie glaube, dass die Frauen jetzt mit den „Männern etwas anders umgehen, weil man jetzt auch weiß, wie die Männer über uns denken in der Polizei“ (Zeile 49-50).

*Es hat den Anschein, als würde Lisa ihr Verhalten auf das der Männer abstimmen. Ihr Perspektivwechsel scheint sich den Verhaltensweisen der Männer anzupassen.*

K-9) Gendertrouble sei durch die Übung „Figuren malen“ entstanden. Die männlichen Kommilitonen hätten sich über das von den weiblichen Kommilitoninnen gemalte Bild aufgeregt, und das fanden wiederum die weiblichen Kommilitoninnen zu Beginn witzig, später fand Lisa das Verhalten nervig und es habe sie aufgeregt, dass die männlichen Kommilitonen sich diesbezüglich geärgert haben. An dem von den männlichen Kommilitonen gemalten Bild über die weibliche Polizeibeamtin habe sie nichts auszusetzen. Das Bild zeigte eine „Frau, ne gut gebaute Frau. Nicht so aufgetakelt. Einfach, ne natürliche Frau, die da mit ihrer Uniform steht und (.) also so haben wir die Frauen ja auch gesehen“ (Zeile 178-182). Ihnen selber hätten „extreme Bilder“ von sich als Polizeibeamtin „nach oben und nach unten (...) nicht so gut gefallen“ (Zeile 196-197).

*Lisa vollzieht an dieser Stelle nicht den Perspektivwechsel, indem sie aussagt, dass ihr „extreme Bilder nach oben und nach unten“ nicht gefallen würden. Die männlichen Kommilitonen hätten ein ansprechendes Bild von der weiblichen Polizeibeamtin gemalt. Jedoch stellt das von den Frauen gemalte Bild des männlichen Polizeibeamten ein „extrem“ in den Augen ihrer männlichen Kommilitonen dar.*

K-10) Ein bestimmtes Männer- oder Frauenbild begleitet Lisa im Studium nicht, jedoch würde ihr auffallen, dass die weiblichen Studierenden sehr ehrgeizig seien und etwas erreichen wollen.

#### 4.5.1.4 Interview mit Interviewpartnerin 4: Annegret

##### Vorbemerkungen zum Interview

(05.12.2013, 29:07 Minuten, 14 Transkriptseiten, Transkript s. Anhang 8.4):

Annegret ist 18 Jahre mit deutscher Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund. Sie wohnt mit fünf männlichen Kommilitonen zusammen in einer Wohngemeinschaft und sagt von sich selber, dass sie nicht die typische „Frau-Frau“ sei. Sie tanzt, spielt unterschiedliche Musikinstrumente und engagiert sich ehrenamtlich. Annegret war sich zu Beginn des Interviews unsicher, ob sie im Rahmen dieses Themas für die Interviewerin eine Hilfe sei.

##### Analyse des Interviews mit Annegret

„Die Männer beziehen vieles auf sich als Gruppe und Frauen generell auf alle Frauen“

K-1) Das Interesse seitens Annegret am Training war vorhanden. Es konnte jedoch nicht hinterfragt werden, ob das Interesse vor dem Training ebenso vorhanden gewesen ist.

K-2) Annegret äußert, dass sie nicht das Gefühl habe, dass sich durch das Training die Einstellung der Kommilitoninnen und Kommilitonen zum Thema Chancengleichheit geändert habe. *Unterschiede zwischen Frauen und Männern würden jedoch bestehen auch bezüglich der Wahrnehmung des Themas.*

K-3) Annegret gibt an, dass es generell nicht schlecht sei, sich mit dem Thema Gender zu befassen, besonders in Bezug auf Einfühlungsvermögen und Sensibilität als wichtige Kompetenzen im Berufsfeld Polizei.

K-4) Annegret hat während des Trainings neues (Basis)Wissen erlangt. Positiv fand sie auch den kommunikativen Austausch untereinander.

Viel was man sich so vorher gar nicht gefragt hat. Also was eigentlich immer gegenwärtig ist aber man sich nie wirklich damit beschäftigt hat (Zeile 5-6). Ganz generell ist es ja nie verkehrt, solche Sachen mal zu hinterfragen und zu gucken, warum denke ich wie ich denke, warum denken die anderen so wie sie denken (Zeile 31-33), zu hinterfragen wieso und warum man wie handelt. Ziel kanns natürlich auf jeden Fall sein, dass ähm (...) man ein bisschen Gespür dafür bekommt, (...) wie man miteinander umgehen kann oder wie man miteinander umgeht. Und vor allem warum und wann man Unterschiede macht, zwischen Mann und Frau (Zeile 132-136) und warum die Männer und die Frauen den Unterschied machen. Die Unterschiede haben wir eigentlich

gleich gemacht. (...) Nur der Grund, warum wir die Unterschiede machen, dass war glaube ich so ein bisschen anders (Zeile 195-199).

K-5) Die Diskussionen waren sehr interessant und die Studierenden haben voneinander neue Sachen erfahren. Die Übung „Selbstverständnis als Frauen und Männer klären“ fand Annegret spannend. Die

Fragen waren (...) eigentlich total einfach zu beantworten (...) aber was dann irgendwie total schwer war, das so auf den Punkt zu bringen und irgendwie wir auch unter den Mädels überhaupt nicht auf eine gemeinsame Antwort kamen (Zeile 263-268).

*Annegret scheint es verwundert zu haben, dass einvernehmliche Lösungsfindung nicht möglich gewesen war. Zurückzuführen ist die Verwunderung vermutlich auf die in ihr bestehenden Stereotype und die damit verbundene Denkweise wie Frauen antworten müssten. Dies kann als Beispiel dafür gesehen werden, dass innerhalb der Geschlechter Unterschiede vorhanden sind.*

Die Übung „Figuren malen“ mit anschließender Diskussion wurde als spannend empfunden. Die Bilder des männlichen Polizeibeamten seien von den weiblichen und männlichen Studierenden sehr unterschiedlich gemalt worden. Die Rollenspiele hätten anders gestaltet werden müssen. Männer hätten die Position der Frauen spielen müssen und sich dann äußern müssen, wie es ihnen in dieser Rolle geht. „Es geht ja nur darum (..) mal zu schauen wie nehmen Männer die polizeiliche Rolle der Frau wahr und wie denken sie, wie würde sie reagieren und so“ (Zeile 240-243). *Annegret hatte sich demzufolge einen Perspektivwechsel von den Männern gewünscht. Jedoch scheint sie diesen selber nicht vollzogen zu haben.*

K-6) Ein Gendertraining sollte an Polizeifachhochschulen angeboten werden. Die Einführung des Trainings könnte Probleme seitens der Hochschulleitung verursachen bzgl. der Integration in den Stundenplan. Außerdem könnte ein Desinteresse am Thema vorliegen, weil viele Studierende nicht wüssten, was unter dem Begriff Gender zu verstehen sei.

K-7) Nach Annegret gibt es keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen im Kontext Polizeivollzugsdienst, jedoch mache vermutlich das männliche Polizeiliche Gegenüber im Kontakt mit weiblichen Polizeibeamtinnen Unterschiede, gehe von körperlichen Defiziten aus und meine vermutlich, dass er

die weibliche Polizeibeamtin eher als einen männlichen Polizeibeamten manipulieren kann. Annegret fällt auf, dass männliche Kommilitonen im Sport sich nicht trauen, die „Mädchen mal ein bisschen härter anzufassen (...) du darfst mich schlagen, aber ich werde dich nicht schlagen“ (Zeile 97-98). Dies sei ihrer Meinung nach auch nicht richtig. Andererseits berichtet sie auch davon, dass wenn ich mir jetzt vorstelle ich bin ein zwei Meter großer Mann und es (..) ich habe die Chance zu fliehen und sehe ne Frau vor mir, dann (.) denke ich schon, also dann denke ich einfach, es ist nen Unterschied, ob da ein Mann oder eine Frau steht (Zeile 452-458).

Sie sagt jedoch auch, dass Kommilitonen geäußert hätten, dass Frauen generell nicht mit auf Streife fahren sollten, weil es zu körperlichen Auseinandersetzungen kommen könnte und Frauen körperlich schwächer seien.

Diese Aussage hat mich so ein bisschen erstaunt (...) sie haben sich so ein bisschen sehr an diesem Argument, ähm, körperliche Schwäche aufgehangen (Zeile 425-426). Aber ich glaub, dann haben sie noch so ein bisschen das falsche Bild von Polizeiarbeit, weil das ja eigentlich möglichst wenig [körperliche] Auseinandersetzungen sein sollte. Daher glaube ich jetzt nicht, dass wir da irgendwie fehl am Platz sind oder schlechtere Chancen haben. (..) Es hat mich nicht wirklich geärgert (...). Ich fands einfach interessant, teilweise ein bisschen amüsan (Zeile 428-440).

K-8) Das Training sollte Pflicht sein, weil teilweise frauenfeindliche bzw. abstu-fende Argumentationen vorgenommen worden seien. *Annegret scheint sich jedoch bei Ihrer Aussage nur auf die Frauen zu beziehen und nicht die Gefühlswelt der Männer im Blick zu haben.*

K-9) Über die Verärgerung der männlichen Kommilitonen bezüglich des von den Frauen gemalten Bildes des typisch männlichen Polizeibeamten hat sich Annegret

nicht gefreut (...), aber es war schon so ein bisschen ja, seht ihr mal. (...) Also ich mein es ist klar, es ist ja nicht das Bild, was man jetzt von Polizeibeamten wirklich hat. Aber es ist schon so, dass es sehr auffällig wird. (...) Und da wars [Anmerkung der Verfasserin: Die männlichen Studierenden haben Polizeibeamte am Flughafen gesehen, die dem Bild des von den Frauen gemalten typisch männlichen Polizeibeamten ähnelten.] Ja, die haben es erst so total abgestritten, das sind nicht wir und dann so, oh, da gehören wir jetzt wirklich dazu (Zeile 311-316).

K-10) Ein spezifisches Bild von Frauen oder Männern hat Annegret nicht, weil es so viele unterschiedliche Leute gibt, dass sie die nicht in ein Bild einordnen kann.

#### **4.5.1.5 Interview mit Interviewpartnerin 5: Cora**

##### Vorbemerkungen zum Interview

(05.12.2013, 22:44 Minuten, 8 Transkriptseiten, Transkript s. Anhang 8.5)

Cora ist 18 Jahre alt und Deutsche. In ihrer Freizeit betätigt sich Cora sportlich, joggt, hört Musik und trifft sich mit Freunden. Cora ist sehr überlegt beim Erzählen und gibt an, dass sie etwas schüchtern sei und sie das Aufnahmegerät zusätzlich hemmen würde. Unwetter „Xaver“ lenkt die Aufmerksamkeit Coras durch Blitz und Donner teilweise ab.

##### Analyse des Interviews mit Cora

„Früher war die Polizei ein typischer Männerberuf und das wird heute noch von vielen Leuten auch noch so gesehen“ (Zeile 50-53)

K-2) Es gibt Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Es konnte jedoch nicht hinterfragt werden, ob das Wissen um die Unterschiede vor dem Training ebenso vorhanden gewesen ist.

K-3) Es sei wichtig, dass sich Polizeinachwuchskräfte mit dem Thema Gender beschäftigen und Personen durch das Training gestärkt werden.

K-4) Cora sei auch durch das Training sensibilisiert worden und habe Wissen über Gender im Kontext des Erwerbsfeldes Polizei erlangt, sowie ihre Handlungskompetenzen erweitert. Die jungen Menschen der Studierendengruppe sind vermehrt in Kommunikation getreten, was ihr sehr gut gefallen habe.

K-5) Cora haben die folgenden Übungen gefallen: „Mein Gender(rad)“, die Vorstellungsrunde, bei der weibliche Kommilitoninnen und männliche Kommilitonen das biologische und soziale Geschlecht gleichermaßen vereinigt haben, die Übung „Figuren malen“, die Übung „Selbstverständnis als Frauen und Männer“ klären, sowie die Rollenspiele, um Gelerntes anzuwenden.

Alle Übungen, mit Ausnahme des Gender(staffel)laufes waren gut, hätten aber teilweise mehr Zeit für Diskussionen in Anspruch genommen. An anderer Stelle konstatierte Cora jedoch, dass der Gender(staffel)lauf gut gewesen sei,

weil wir uns schnell Sachen überlegen mussten (.) und diese damit halt in Verknüpfung gesetzt haben und dabei, ähm (...) ähm (.) ja mussten wir uns ja



auch nochmal mit dem Thema auseinandersetzen und halt gucken, was jetzt genau dazu passt (Zeile 36-39).

Sinnvoller wäre es, die Konzeption des Trainings über zwei oder mehr Tage zu erstrecken.

K-6) Das Training fand die Interviewpartnerin gut und interessant und würde dieses in den Lehrplan aufnehmen. Schwierigkeiten bei der Integration des Trainings sieht Cora nur bei der Einführung in den sonst schon vollen Stundenplan.

K-7) Cora hebt in dem Interview hervor, dass der Polizeiberuf ein typischer Männerberuf war und ist und heute auch noch wenig Frauen im Berufsfeld Polizei tätig sind. Dies läge daran, dass die Tätigkeiten des Berufes an den körperlichen Merkmalen festgemacht würden.

Es wird ja jetzt von vielen Leuten auch immer noch so gesehen, weil man, weil die Leute halt denken, ja wenn dann ein großer stämmiger Mann auf einen zukommt, wie würden dann die Frauen darauf reagieren (Zeile 53-55)?

Für Frauen bestünden auch Möglichkeiten in dem Beruf tätig zu werden, welche sich nicht auf körperliche Merkmale beschränken. Diese Tätigkeiten lägen im Bereich von Frauen und Kindern und Durchsuchungen. Ihrer Meinung nach sollten alle im Berufsfeld Polizei arbeitenden Menschen gleichgeeignet sein, aber mit unterschiedlichen Einsatzpunkten. Sie führt jedoch auch aus, dass es ihr irgendwann langweilig werden würde, wenn sie immer das Gleiche tun sollte im Dienst:

Also man erfüllt's dann ja trotzdem, aber man wünscht sich vielleicht auch, dass es jemand anderes Mal übernimmt. (..) Ja, das ist dann natürlich auch immer die gleiche Situation und (.), wobei ich mir auch nicht genau vorstellen kann, ob jetzt Männer auch tatsächlich wollen, dass die, äh, Frauen und kleinen Kinder, also bei Seite stehen. Ich denke, dass dann eher so ihr Ding ist, also äh ja. Und dann treten wieder diese Unterschiede auf. (...) Aber Frauen müssten natürlich auch ins Stadion gehen (Zeile 137-161).

Unterschiede zwischen Frauen und Männern würden in den Unterrichtsfächern Sport und Einsatztraining gemacht werden.

*Bei der Aussage, dass Frauen im Bereich von Frauen und Kindern und Durchsuchungen tätig werden könnten im Erwerbsfeld Polizei, beschränkt sich Cora*

*selber jedoch auf die körperlichen Merkmale einer Frau und die ihr zugeschriebenen Rollenerwartungen. Cora ist sich ihres Denkens in vorgefertigten Rollenmustern bewusst.*

K-8) Ein Gendertraining könnte dazu beitragen, dass eine Gleichberechtigung unter den Geschlechtern mit gleichen Anforderungen für das Arbeitsfeld herrscht. Das Training könnte dazu dienen, Vorurteile abzubauen und Diskriminierungen entgegenzuwirken sowie Chancengleichheit herzustellen und dass Männer um die Unterschiede zwischen Frauen und Männern wissen, aber diese nicht gezielt zum Nachteil anderer einsetzen. *Cora erwähnt jedoch nicht dass dies seitens der Frauen auch erfolgen müsste.*

#### **4.5.1.6 Interview mit Interviewpartner 6: Heiko**

##### Vorbemerkungen zum Interview

(05.12.2013, 1:01:06 Stunden, 27 Transkriptseiten, Transkript s. Anhang 8.6):

Heiko ist 18 Jahre und Deutscher. In seiner Freizeit musiziert er, betätigt sich sportlich, trifft sich mit Freunden, verbringt gerne Zeit mit seiner Familie und lernt nach eigener Aussage viel für das Studium.

##### Analyse des Interviews mit Heiko

###### „Das Thema Gender birgt Sprengkraft in sich“

K-1) Das Interesse am Gendertraining war bei Heiko zu Beginn an vorhanden.

K-2) Zwischen Frauen und Männern bestehen Unterschiede und Gegensätzlichkeiten.

K-3) Aus Sicht von Heiko sei es wichtig, dass sich Nachwuchskräfte bei der Polizei mit dem Thema Gender beschäftigen, da es deren späterer Beruf mit sich bringt, mit dem Bürger und untereinander in Interaktion zu treten.

K-4) Ziel eines Gendertrainings sei die Sensibilisierung für Geschlechterrollen und der Austausch untereinander. Basiswissen zum Thema Gender habe er erworben. Heiko gibt an, dass er keine [neuen] Handlungskompetenzen erworben habe, da er vor Erprobung des Trainings „eigentlich schon größtenteils das so richtig gemacht hat“ (Zeile 426-427).

K-5) Die Übung „Gender(staffel)lauf“ hat das neu erlangte Wissen nochmals verdeutlicht und den Tag aufgelockert. Die Rollenspiele waren auch gut und

haben neuen Anreiz zum Diskutieren gebracht. Bei dem Vorstellen der ausgearbeiteten Rollenspiele habe er selbst an einigen Stellen gemerkt, wie er in Rollen gedacht hat „ups, da hätten wir eigentlich besser was anderes gemacht“ (Zeile 890-891), welches wieder neuen Anreiz zum Diskutieren gegeben habe.

Es wäre sinnvoll das Training über zwei Tage auszudehnen, wobei jeder Tag von 8-15 Uhr dauern könnte. Somit könnte mehr Raum für Diskussionen eingeplant werden. Des Weiteren sei es jedoch auch wichtig, einen männlichen Moderator sowie eine weibliche Moderatorin als Interessenvertreter für beide Geschlechter zu nutzen. Das Training müsse seiner Meinung nach auch mehr Polizeibezug haben. Eine Kleingruppengröße von fünf Personen wäre angemessen, um in der Gruppe in einer besseren Arbeitsatmosphäre zu arbeiten. K-6) Seiner Meinung nach sei es wichtig, ein Gendertraining für Polizeinachwuchskräfte im Rahmen des Studiums anzubieten, um für die Zusammenarbeit miteinander und mit dem Bürger sensibilisiert zu sein (auf jeweils beide Geschlechter bezogen).

Heiko gibt weiterhin an, dass es ebenfalls wichtig sei, für ältere Polizeibeamte dieses Training anzubieten, damit diese sensibilisiert werden. Aber auch, um von ihrem Erfahrungswissen im Umgang mit dem Bürger zu profitieren.

Es sei zusätzlich noch wichtig, dass die (Sport- und Einsatzlehre-) Dozenten an den Polizeifachhochschulen ein Gendertraining durchlaufen.

Schwierigkeiten bei der Einführung an dem Training würde Heiko bei der Implementierung des Trainings in den überfüllten Semesterplan sehen.

K-7) Heiko hat „das andere Geschlecht halt so gut akzeptiert (...) wie es eben ist“ mit seinen Eigenarten auf körperlicher und geistiger Ebene (Zeile 426-430).

Zwischen Frauen und Männern bestehen seiner Meinung nach Unterschiede in den Kompetenzen, die jedoch positiv zu nutzen und miteinander zu kombinieren sind. Als Beispiel benennt er einen gewalttätigen Ehemann, welchen der männliche Polizist überwältigen müsse und die weibliche Polizeibeamtin müsse sich dann um die Frau auf seelsorgerischer Seite kümmern. *Hier macht sich wieder der sex-gender-bias bemerkbar.*

K-8) Seit Erprobung des Trainings würde Heiko mit den weiblichen Kommilitoninnen anders umgehen. Er würde bei dem „Ablassen von Sprüchen“ seitens des Sportlehrers nicht mehr mitmachen, sondern die körperlichen Defizite als gegeben aufnehmen und damit sensibler umgehen.

Heiko vergleicht das Miteinander der Studierenden bei dem Training mit einer Brücke, an der an jeder Seite jeweils ein Mann und eine Frau stehen. Zu Beginn seien beide Partner noch sehr zögerlich an deren Enden gestanden und überlegten, ob sie einen Schritt auf die Brücke wagen sollen. Im Training wurde aber bemerkt, dass man schon teilweise auf der Brücke steht, weil Menschen nicht nur die typisch männlichen oder weiblichen Kompetenzen haben. Im Findungsprozess während des Trainings wurde dann zusammen versucht, die Distanz gegenüber dem anderen Geschlecht immer weiter zu reduzieren, in die Mitte der Brücke zu rennen „und uns quasi in der Mitte der Brücke die Hand zu reichen, um dann zu sagen, okay, jetzt packen wir es zusammen an“. Beide sind mit ihrer jeweiligen Fähigkeit zusammen „doppelt so stark“ (Zeile 623-627).

K-9) Bei der Übung „Figuren malen“ wollten die männlichen Studierenden die Frauen als moderne Frauen mit den Attributen hübsch, intelligent, „kann auch alles was der Mann quasi auch kann“ darstellen (Zeile 279). Der männliche Polizist wurde seitens seiner Kommilitoninnen gemalt als körperlich nicht sehr fit, was Heiko mit schwach und verletzlich impliziert und bei dem sich die Kommilitonen in ihrer Männerrolle nach außen hin nicht gut dargestellt fühlten. Die zugeordneten Eigenschaften ähnelten sich bei der Nennung der männlichen Attribute bis auf die Eigenschaft, dass Frauen ihrem Polizeibeamten wenig Sozialkompetenz zugeschrieben hätten und dies auch so benannt hätten. Heiko hat bei dem von den Frauen gemalten Bild des männlichen Polizeibeamten zuvor gedacht „hoppla, was ist da passiert, dass die jetzt auf einmal so einen malen“ (Zeile 318-319)? Nach der Diskussion und der Begründung der Frauen hat Heiko deren Sichtweise akzeptiert, dass sie eben nicht alle Polizeibeamten so sehen würden und nicht alle Polizeibeamten so seien, wie ihr Bild vom gemalten männlichen Polizeibeamten. Genauso, wie das gemalte Bild der Männer vom männlichen Polizeilichen Gegenüber auch nicht immer so sei, wie dargestellt, sondern, dass es auch Leute gibt, die „normal“ sind.

Heiko erläuterte in diesem Zusammenhang aber auch, dass die männlichen Studierenden zu Beginn der Übung ein anderes Bild von einem Polizeibeamten malen wollten, als das schlussendlich Gemalte. Das ursprünglich angedachte Bild wäre ähnlich dem von den Frauen gemalten Bild von dem männlichen Polizeibeamten gewesen. Des Weiteren hatten sie sich darüber ausgetauscht, ob sie wirklich einen Polizeibeamten malen wollten als starken „kräftigen Mann, der auch mal „zulangen“ kann oder eher einen Mann, welcher lieber reden und die Konfrontation eher den anderen Kollegen überlassen möchte. Sie sind aber zu der Übereinstimmung gekommen, dass der Großteil der Polizei das Bild des starken Mannes ausmache.

*Heikos Aussage verdeutlicht, dass die Zugänge zu der Übung „Figuren malen“ zu Beginn und in Gedanken von den Frauen und Männern ähnlich waren in Bezug auf das Bild des typisch männlichen Polizeilichen Gegenübers.*

K-10) Seitdem Frauen in der Polizei seien, würde ein angenehmeres Klima herrschen und ein besseres Untereinander. Frauen würden emotionale Attribute haben. Mit Frauen könne man eher reden und die Männer seien eher auf Fakten beschränkt, „da muss man sich quasi durch Tun beweisen“ (Zeile 77-80), sei die Tendenz, die er bei der Auswertung der Übung „Mein Gender(rad)“ gesehen habe. Es gebe jedoch auch die Männer, die noch das typische Männerbild suggerieren würden und Männer, welche die typischen Fraueneigenschaften hätten. Das „neue oder moderne Männerbild“ würde sich dadurch auszeichnen, dass der Mann jetzt auch die Softskills verwirklicht. Das weibliche Pendant dazu wären Frauen, die sich nicht mehr in die Geschlechterrollen reindrängen lassen, karrierebewusster geworden sind und keinen Beschützer mehr benötigen, weil er sich als stark empfindet, sondern, weil er sie lieb hat und in Folge dessen beschützen möchte.

#### **4.5.2 Ergebnisse der Rückmeldungen aus dem Training**

Die Ergebnisse der Rückmeldungen des Trainings waren durchweg positiv. Diese haben einerseits verdeutlicht, dass die Studierenden während des Trainings den Perspektivwechsel vollzogen haben, sensibilisiert wurden und einen Einblick in die Thematik erhalten haben. Außerdem sei ihnen bewusst geworden, dass zwischen Frauen und Männern Unterschiede bestehen, welche sich

nicht nur auf die körperlichen Differenzen beschränken würden. Des weiteren wurden Neugier, Interesse und Betroffenheit geäußert. Die Kritik am Training beläuft sich auf die Weiterentwicklung des Trainingskonzeptes.

#### **4.5.3 Ergebnisse der Übung „Mein Gender(rad)“**

Beim Betrachten der von den Frauen und Männern schraffierten Felder des Übungsblattes „Mein Gender(rad)“ (s. Abbildungen 3+4) lässt sich erkennen, dass sich die selbst zugeordneten Eigenschaften von Frauen und Männern nicht in typisch weibliche oder männliche Eigenschaften aufteilen, sich folglich vermischen und sich somit nicht diametral gegenüberstehen. Ausserdem scheinen die Eigenschaften innerhalb der Geschlechter deutlich größer zu sein, als zwischen den Geschlechtern.

#### **4.5.4 Ergebnisse der Übung „Figuren malen“**

Beim Betrachten der von den Studierenden gemalten Bilder (s. Abbildungen 5-12) fällt auf, dass sich die gemalten Bilder der weiblichen und männlichen Studierenden des jeweils typisch weiblichen und typisch männlichen Polizeilichen Gegenübers sehr ähneln. Die Bilder der gemalten Frauen und Männer heben jeweils ähnliche schriftlich benannte oder sichtbare (negative) Attribute hervor, welches auf eine Gleichwertigkeit unterschiedlicher Zugänge bezogen werden kann. Diese Bilder repräsentieren jedoch alle das Bild des Polizeilichen Gegenübers, welches ihrer Meinung nach in Konflikt mit der Polizei gerät und nicht den typischen Bürger, der ihnen im Dienst -und generell- weitaus häufiger begegnet.

Auffällig sind die Bilder der gemalten Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten. Die typische Polizeibeamtin wurde seitens der Frauen und seitens der Männer ähnlich gemalt, d.h. mit Polizeiuniform, Krawatte und polizeilicher Dienstschirmmütze und mit langen zusammengebundenen Haaren. Jedoch haben die männlichen Studierenden die typische Polizeibeamtin mit einer Pistole, mit breiten Schultern, einer schmalen Taille und mit Abzeichen am Arm gemalt. Ihre Polizistin hat ausserdem die Hände in der Hose und laut ihnen, einen festen Stand. Die Figur scheint männliche Züge zu repräsentieren.

Die typische Polizeibeamtin wurde seitens der Frauen optisch ansprechend mit unsicherem Blick gemalt und trägt das Schirm der polizeilichen Dienstschirmmütze über einem ihrer Augen, welches als Unsicherheit gedeutet werden könnte.

Der typische Polizeibeamte wurde so von den Männern gemalt, wie diese sich selbst in ca.10 Jahren sehen, so kommentierten die Studierenden ihr selbst gemaltes Bild.

Der typische Polizeibeamte, welcher von den weiblichen Studierenden hingegen gemalt wurde, hat bis auf seine Uniform und die hegemonialen Merkmale keinerlei Ähnlichkeit mit dem gemalten Bild der männlichen Polizeibeamten. Dieser Polizeibeamte wurde als älterer Herr mit beleibtem Umfang und Schnauzbart gemalt. Ihm wurden nur negative Attribute seitens der weiblichen Studierenden zugeordnet.

Hierbei könnte die Frage aufgeworfen werden, ob sich die männlichen Polizeibeamten positiver sehen, als die Frauen sie sehen?

#### **4.6 Diskussion**

Im Folgenden werden die aus Kapitel 4.5 erhobenen Ergebnisse zueinander in Beziehung gesetzt und die aus dem theoretischen Vorverständnis abgeleiteten Hypothesen auf ihren Bestand hin überprüft. Dabei wird versucht, durch die Gegenüberstellung der Interviewaussagen Gemeinsamkeiten und Unterschiede herauszufiltern und diese (soweit möglich) in Bezug zu setzen zu den Ergebnissen der Rückmeldungen zum Gendertraining sowie den Ergebnissen der Übungen „Mein Gender(rad)“ und „Figuren malen“.

*Hypothese 1*, die sich auf das Interesse der Studierenden in Bezug auf das Gendertraining bezieht, bedarf einer Neuformulierung, weil bei drei der sechs Studierenden das Interesse am Thema Gender vor Erprobung des Gendertrainings schon vorhanden gewesen ist, das Gendertraining aber zusätzlich weiteres Interesse geweckt hat. Dies betrifft alle befragten Männer und eine Frau. Bei einer weiteren Frau war das Interesse am Thema vor dem Training nicht vorhanden, wurde jedoch während des Trainings geweckt.

Hypothese 1 müsste demzufolge modifiziert werden und lauten:

*Die Teilnahme am Gendertraining hat das schon vorhandene Interesse am Thema Gender weiter geschärft.*

*Hypothese 2* erfasst Aussagen, aus denen hervorgeht, wie die eigene Einstellung der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner vor Beginn und nach Erprobung des Trainings zum Thema Gleichheit der Geschlechter war.

Die Mehrheit der befragten Studierenden gab an, dass sich ihre Einstellung zur Gleichheit der Geschlechter gewandelt habe. Vor Beginn dachten die meisten Studierenden, dass sich die Unterschiede der Geschlechter lediglich in Bezug auf die biologisch-genetischen Unterschiede beschränken würden. Während des Trainings ist ihnen jedoch deutlich geworden, dass auch psychologisch-soziale und kulturelle Unterschiede bzw. Gegensätzlichkeiten bestehen. Ein Interviewpartner sagte sogar aus, dass zwischen Männern und Frauen Welten liegen würden. Das Ergebnis der Übung „Mein Gender(rad)“ hat außerdem gezeigt, dass sich die Eigenschaften von Frauen und Männern nicht diametral gegenüberstehen. Weiterhin lässt sich ablesen, dass die Eigenschaften der Frauen unter sich gesehen sowie der Männer unter sich gesehen eine große differenzierte Spannbreite aufweisen. Dies untermauert auch die Aussagen einiger Interviewten, dass es viele unterschiedliche Menschen gibt. Demzufolge sind die Unterschiede innerhalb der Geschlechter größer als die zwischen den Geschlechtern.

Hypothese 2 bedarf einer Neuformulierung:

*Durch die Teilnahme am Gendertraining werden den Studierenden Unterschiede zwischen den Geschlechtern und innerhalb der Geschlechter bewusst.*

*Hypothese 3* erfasst, ob die Studierenden der Meinung sind, dass sich Nachwuchskräfte bei der Polizei mit dem Thema Gender beschäftigen sollten. Alle befragten Studierenden sind der Ansicht, dass sich Nachwuchskräfte der Polizei mit dem Thema Gender beschäftigen sollten. Die Auseinandersetzung mit der Thematik gehöre ihrer Meinung nach zu den Grundkompetenzen der polizeilichen Arbeit. Diese Grundkompetenzen für eine gute und erfolgreiche Polizeiarbeit werden einerseits in Bezug auf den Umgang mit den Bürgern (nach



außen), andererseits in Bezug auf das Kollegium (nach innen) und die gemeinsame Arbeit benannt. Darunter fallen auch eine empathische und sensible Kommunikation und Interaktion. Bei Blickhäuser/von Barga 2007 ist nachzulesen, dass Genderkompetenz eine Sozialkompetenz ist, die sich in Interaktionen realisiert und Aushandlungsprozesse zwischen den eigenen und den Interessen anderer umfasst. Hypothese 3 kann demzufolge als bestätigt gelten und bedarf keiner Neuformulierung:

*Nachwuchskräfte in der Polizei müssen Genderkompetenz erlangen.*

*Hypothese 4* erfasst, ob die Studierenden durch die Erprobung des Gendertrainings gender-differenziertes Fachwissen erlangt haben, für Geschlechterrollen und -stereotype sensibilisiert worden sind und ihre Handlungskompetenzen erweitert haben. Des Weiteren besteht die Frage, ob die Studierenden in den gemeinsamen Dialog getreten sind und das Gendertraining den Perspektivwechsel gefördert hat.

Aufgefallen ist, dass der Perspektivwechsel gefördert wurde, dieser jedoch nicht immer und überall zum Tragen gekommen ist. Innerhalb der eigenen Geschlechterrolle wurde der Perspektivwechsel von allen Studierenden vollzogen, jedoch nicht immer in Bezug auf das jeweils andere (biologische) Geschlecht und auch nicht in Bezug auf die Bürger. Als Beispiele können hier die Bilder von den typischen weiblichen und männlichen Polizeilichen Gegenübern herangezogen werden

Alle befragten Studierenden gaben an, dass sie während des Trainings (Basis-) Wissen zum Thema Gender erlangt haben und für Geschlechterrollen und -stereotype sensibilisiert wurden. Aus den Interviews lässt sich jedoch ableiten, dass Handlungskompetenzen nur bedingt erlangt worden sind, indem nach den Handlungen bemerkt wurde, dass diese als diskriminierend angesehen werden könnten. Dies lässt sich nach Blickhäuser/von Barga (2006, S. 68) darauf zurückführen, dass Handlungskompetenzen/-routinen eine Auseinandersetzung mit der Thematik in einem mehrere Tage umfassenden Seminar erfordert. Das vorliegende Training ist im Gegensatz dazu jedoch nur an einem Tag erprobt worden.

Demzufolge kann das Gendertraining als Anstoß und Grundstein in Richtung Erlernen von Genderkompetenz gesehen werden und muss sich durch Kommunikation und Interaktion weiterentwickeln.

Alle Studierenden geben an, dass das Gendertraining dazu geführt hat, dass dieses die Kommunikation untereinander gefördert hat und sie die verschiedenen Perspektiven der Kommilitoninnen und Kommilitonen erfahren haben und versuchen würden sich in ihr jeweiliges Gegenüber hineinzusetzen (Selbstreflexion). Das Training hat demzufolge dazu geführt, dass die Studierenden miteinander in den Gender-Dialog getreten sind, welcher Ausgangspunkt für neue Handlungsweisen am Arbeitsplatz sein kann.

Dies führt Annegret aus, indem sie schildert, dass sie seit dem Training viele Sachen hinterfragt, die ihr Handeln und Denken betreffen, ebenso jedoch auch das Denken und Handeln ihres jeweiligen Gegenübers (Perspektivwechsel und Selbstreflexion).

Hypothese 4 bedarf daher einer Modifikation:

*Genderkompetenz kann in Teilaspekten durch das Gendertraining erlangt werden.*

*Der Perspektivwechsel wurde während des Gendertrainings vollzogen und der Genderdialog angestoßen.*

Demzufolge kann das Training als Instrument zur Vermittlung von Genderkompetenz und als Aufbau von Kompetenzen für einen gendergerechten Umgang und somit als Anstoß in Richtung Geschlechterdemokratie gesehen werden.

*Hypothese 5*, erfasst, ob die konzipierten Übungen und Vorträge des Gendertrainings für dessen Umsetzung geeignet sind. Die Übungen des Gendertrainings sind geeignet dessen Inhalte umzusetzen (vgl. auch Hypothese 10), insbesondere die Übung „Bilder malen“, „Mein Gender(rad)“, „Selbstverständnis als Frauen und Männer klären“ und die Rollenspiele.

Jedoch besteht ein Weiterentwicklungsbedarf. Die Studierenden haben sich allgemein mehr Zeit für Diskussionen während des Trainings gewünscht. Ein Teil der Studierenden gab an, dass die Übungen Gender(staffel)lauf für sie wenig Sinn gemacht habe, weil sie ein Wort zum Thema Gender angeschrieben hätten und sich beeilt hätten schnell mit der Übung fertig zu werden, um

zu gewinnen. Den Studierenden schien nicht deutlich zu sein, dass bei dieser Übung ihr Wissen zum Thema Gender abgefragt wurde. Dies müsste seitens der Trainerin noch besser verdeutlicht werden.

Des Weiteren gaben die Studierenden konkrete Vorschläge zur Weiterentwicklung des Trainings, welche sich auf die Forderung nach einem geschlechtsheterogenen Trainer-Tandem und einer Reduktion der Teilnehmendenzahl bei den Kleingruppenarbeiten beliefen.

Außerdem sei es sinnvoller im ersten Semester des Studiums eine thematische Einführung über zwei bis vier Stunden in das Thema Gender zu geben, verbunden mit einer Übung. Ab dem dritten Semester, nach ihrem berufs begleitenden Praktikum, könnte dann das Gendertraining über zwei bis vier Tage á sechs Stunden erfolgen. Die Erfahrungen des Berufspraktikums könnten sie dann mit in das Training einfließen lassen.

Hypothese 5 kann beibehalten werden. Jedoch muss die Konzeption des Gendertrainings verändert werden, um eine dauerhafte und tiefgreifende Veränderung im Denken der Studierenden umzusetzen.

*Die Übungen und Vorträge des konzipierten und erprobten Gendertrainings eignen sich zur Vermittlung der Inhalte.*

*Hypothese 6* erfasst Aussagen, aus denen hervorgeht, ob die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner der Meinung sind, dass das Gendertraining in das Studium der Polizei integriert werden sollte.

Alle Studierenden geben die Rückmeldung, dass Genderkompetenz im Rahmen des Studiums in einem Genderkompetenztraining vermittelt werden sollte.

Diese Aussage entspricht der Vorstellung der Forscherin. In der Literatur kann nachlesen werden, dass an Fachhochschulen Trainings sozialer Kompetenzen [TSK] angeboten werden, um das Handeln der Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten zu professionalisieren, damit dieses nach innen in die Organisation und aber auch nach außen zu den Bürgern seine Wirkung entfalten kann. Ein Genderkompetenztraining scheint bislang jedoch noch an keiner Polizeifachhochschule durchgeführt zu werden.

Alle männlichen Studierenden führen weiter aus, dass es sinnvoll wäre, ein Gendertraining auch an den Dienststellen anzubieten. Einerseits zum Austausch zwischen jüngeren und älteren Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten, aber auch für die Dozenten der Fachhochschulen. Diese Aussagen untermauern die Forderung, dass es wichtig ist, Gendertrainings in der Aus-, Fort- und Weiterbildung einzuführen, um Genderkompetenz zu vermitteln und auf allen Ebenen einfließen zu lassen.

Insofern kann Hypothese 6 beibehalten werden:

*Ein Gendertraining soll in das Studium der Polizei implementiert werden, um Genderkompetenz zu vermitteln.*

Hypothese 6 muss jedoch noch durch folgenden weiteren Passus ergänzt werden:

*Gendertrainings müssen in der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten eingeführt werden, um Genderkompetenz auf allen Ebenen zu vermitteln.*

*Hypothese 7* erfasst Aussagen, aus denen hervorgeht, dass die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner der Ansicht sind, dass Frauen und Männer in der Polizei unterschiedlich behandelt werden, was sich auf das permanente (re)produzieren von Geschlechterstereotypen zurückführen lässt.

Alle Studierenden geben an, dass die Geschlechter bezüglich körperlicher Differenzen unterschiedlich behandelt werden. Dies mache sich im sportlichen Bereich durch das (in der Prüfungsordnung festgehaltene) Erbringen von geringeren Leistungen seitens der weiblichen Studierenden bemerkbar. Des Weiteren würden die Sportdozenten sexistische Sprüche in Richtung der weiblichen Studierenden abgeben.

Wiederum ist festzuhalten, dass beide Geschlechter diese Differenzen (re)produzieren, indem die Mehrheit von ihnen aussagt, dass die Frauen sich schlecht gegen einen „Zwei-Meter-Mann“ wehren könnten aufgrund ihrer (geringeren) körperlichen Fähig- und Fertigkeiten.

Außerdem gibt die Mehrheit der weiblichen Studierenden an, dass vermutlich bei einer Gewalttat seitens eines männlichen Polizeilichen Gegenübers die

männlichen Kollegen eher das männliche Polizeiliche Gegenüber in Gewahrsam nehmen würden und die Frauen sich um dessen Frau und Kinder kümmern würden.

Dies untermauert folgende aus der Literatur entnommene Paraphrase: Festzuhalten ist, dass die körperlichen Merkmale von Frauen und Männern unterschiedlich sind. Aufgrund ihres biologischen Geschlechtes werden Männer und Frauen im Polizeivollzugsdienst in Folge von stereotypen Rollenzuschreibungen die mit ihrem Geschlecht verbundenen Eigenschaften und Aufgaben zugewiesen (vgl. Kloweit-Herrmann, 2005, S. 47-51).

Die Theorie, dass sich Menschen entsprechend der Geschlechterstereotype verhalten und diese (re)produzieren kann somit beibehalten werden.

Hypothese 7 muss folglich leicht modifiziert werden:

*Es gibt eine unterschiedliche Behandlung der Geschlechter im Polizei(vollzugs)dienst, welche sich auf körperliche Differenzen bezieht.  
Frauen und Männer im Polizei(vollzugs)dienst verhalten sich entsprechend ihrer Geschlechterrolle und (re)produzieren diese.*

*Hypothese 8* erfasst Aussagen, aus denen hervorgeht, dass das Gendertraining dazu beitragen kann, Chancengleichheit und Geschlechterdemokratie herzustellen. Alle Studierenden gaben an, dass das Gendertraining als Anstoß gesehen werden kann in Richtung Chancengleichheit. Durch Sensibilisierung und Perspektiverweiterung sowie Selbstreflexion könnten Vorurteile abgebaut werden und Diskriminierungen entgegengewirkt werden. Wichtig sei dabei, dass sich Frauen und Männer entgegenkommen und sich gegenseitig stärken, sensibilisiert sind im Umgang miteinander und versuchen in den Perspektivwechsel zu treten.

Hypothese 8 muss daher modifiziert werden:

*Das Gendertraining ist der Anstoß zu einem gemeinsamen Verständnis von Chancengleichheit und Geschlechterdemokratie.*

*Hypothese 9* möchte erkunden, ob die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner der Ansicht sind, dass durch das Gendertraining Gendertrouble entstanden ist.

Alle Studierenden gaben an, dass durch das Training Aufregung und emotionale Aufladung entstanden sind. Der Gendertrouble hat sich seitens der Männer bemerkbar gemacht. Auch von den Frauen wurde ein sensibler empathischer Umgang erwartet. Dieser wurde jedoch nicht umgesetzt bzw. die weiblichen Kommilitonen haben sich teilweise von den Reaktionen der Männer genervt gefühlt und haben auch Schadenfreude gezeigt.

Diese Reaktionen spiegeln im Besonderen folgende Rückmeldung nach dem Training wieder „Ich hatte das Gefühl, es [das Training] hat eher zu Spannungen geführt“.

Hypothese 9 gilt demzufolge als bestätigt und kann durch die empirischen Befunde gut untermauert gelten. Ergänzend muss sich hier jedoch noch folgendes voranschalten:

*Ein Gendertraining ist dazu geeignet, bestehende Rollenbilder und deren Auswirkungen Studierenden der Polizei bewusst zu machen.*

*Durch das Gendertraining entsteht Gendertrouble.*

*Hypothese 10* beschäftigt sich mit der Annahme, dass Frauen und Männer jeweils vom anderen Geschlecht ein konkretes Bild haben. Diese Hypothese muss verworfen werden. Die Hälfte der Studierenden betont in unterschiedlichen Aussagen, dass es viele unterschiedliche Menschen geben würde, die nicht in ein einheitliches Bild eingeordnet werden könnten.

Hypothese 10 muss demzufolge modifiziert werden:

*Das Gendertraining trägt dazu bei, dass Frauen und Männer sich in ihrer Differenz anerkennen.*

## **5. Fazit und Handlungsanleitungen**

Die vorliegende Studie kann als Ex-ante-Evaluation für ein Genderkompetenztraining mit Polizeinachwuchskräften gesehen werden, um die derzeit noch nicht vorhandene Chancengleichheit von Frauen und Männern in Anerkennung ihrer Vielfalt und Verschiedenheit im Polizeivollzugsdienst umzusetzen, zumal Frauen noch nicht über die gleichen Chancen im Polizeivollzugsdienst verfügen wie ihre männlichen Kollegen.

Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit, wie sie mit der Strategie Gender Mainstreaming verwirklicht werden kann, erfordert die Vermittlung von Genderkompetenz.

Der Erwerb von Genderkompetenz als Qualitätskriterium polizeilicher Tätigkeiten nach innen und nach außen (zur Bürgerin/zum Bürger) wird benötigt, um die Ziele Verhinderung von Exklusion, Diskriminierung und Durchsetzung bzw. Verbesserung von Chancengleichheit sowie Überwindung von Ungleichheit umzusetzen. Genderkompetenz kann sich, wie in dieser Arbeit erfolgt, durch die Konzeption und Erprobung eines Gendertrainings entwickeln bzw. gefördert werden.

Genderkompetenz als Teilaspekt der sozialen Kompetenz gehört zum professionellen Handlungsrepertoire einer Polizeibeamtin/eines Polizeibeamten in Interaktion mit der Bürgerin/dem Bürger und bietet einen Schutz von Fehlverhalten im Polizeialltag.

Im Rahmen der Masterarbeit wurde ein Genderkompetenztraining entwickelt und mit studierenden Polizeibeamten und Polizeibeamtinnen erprobt. Dabei ist festzuhalten, dass auch bei den jungen Studierenden eine unterschiedliche Behandlung der Geschlechter im Polizei(vollzugs)dienst besteht, welche sich auf körperliche Differenzen zurückführen lässt. Dies liegt einerseits an Stereotypen, die von den Studierenden produziert, aber andererseits wiederum auch reproduziert werden und geht von ihnen selber aber auch von Vorgesetzten aus.

Das Gendertraining hat das Interesse der Studierenden am Thema geschärft und die Studierenden für die Unterschiede zwischen den Geschlechtern und innerhalb der Geschlechter sensibilisiert und dazu beigetragen, dass diese anerkannt werden. Das Training ist folglich dazu geeignet den Studierenden bestehende Rollenbilder und deren Auswirkungen zu veranschaulichen.

Nach Ansicht der Studierenden sollten Nachwuchskräfte in der Polizei Genderkompetenz erlangen, jedoch müsste diese Sozialkompetenz ebenfalls in der Aus-, Fort- und Weiterbildung erfahreneren Kollegen vermittelt werden.

Die Vermittlung von Genderkompetenz in einer eintägigen Qualifizierungsmaßnahme führt jedoch dazu, dass Genderkompetenz nur in Teilaspekten erlangt werden kann. Der Perspektivwechsel wurde in der Kommunikation und

Interaktion -besonders durch entstehenden Gendertrouble- während des Gendertrainings vollzogen, jedoch nicht immer und nicht in Bezug auf alle Situationen und Menschen.

Die erprobten Übungen und Vorträge eignen sich zur Vermittlung der Inhalte. Demzufolge kann das Training als Instrument zur Vermittlung von Genderkompetenz und als Aufbau von Kompetenzen für einen gendergerechten Umgang und somit als Anstoß in Richtung Geschlechterdemokratie und Chancengleichheit gesehen werden.

Diese wertvollen Ergebnisse können als Vorstudie zu weiteren Untersuchungen gesehen werden, speziell nach der Erprobung eines modifizierten Trainings. Für die Modifizierung des Trainings können die konzipierten Übungen von Angelika Blickhäuser&Henning von Barga sowie Bettina Franzke herangezogen werden, auf das Berufsfeld Polizei angepasst und erprobt werden. Sinnvoll wäre es, im ersten Semester eine einführende Veranstaltung zum Thema Gender zu geben, als Wissensvermittlung mit einer Übung, die die Studierenden für das Thema sensibilisiert. Nach dem ersten Berufspraktikum müsste ein Gendertraining durchlaufen werden, welches für zwei Tage über jeweils sechs Stunden konzipiert ist und von einem Trainer-Tandem durchgeführt wird.

In diesem Zusammenhang wäre es sinnvoll, die Gendertrainings mit genderorientierter Beratung und Coaching zu verbinden, um Gender in alle Ebenen der Organisation einfließen zu lassen, damit diese ihre Wirkung an der Schnittstelle zum Bürger entfalten kann.

In diesem Zusammenhang muss Gender-Mainstreaming mit in das Leitbild der Organisation Polizei aufgenommen werden, ein Konzept zur Einführung von Gender-Mainstreaming in der Organisation entwickelt werden und ein Wandel im eigenen Selbstverständnis vollzogen werden. Damit einhergehend müssen sich die Policing-Strategien verändern bzw. neue gefördert werden.

Gender Mainstreaming ist als Doppelstrategie konzipiert und muss neben der Förderung von Chancengleichheit auch Instrumente der Frauen- und Männerförderung einbeziehen.

Eine Verbindung von Organisationsforschung, Geschlechterforschung und Polizeiforschung kann dabei von großem Nutzen sein.



## 6. Literatur

**Ahlf, Erst-Heinrich (1997).** Ethik im Polizeimanagement: Polizeiethik mit Bezügen zu Total Quality Management. Bundeskriminalamt-Forschungsreihe 42: Wiesbaden.

**Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (2008).** Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 2. Auflage. Berlin: Verlag für Sozialwissenschaften.

**Behr, Rafael (2001).** Polizei-Kultur-Gewalt. Ambivalenzen der Polizeiarbeit in demokratischen Gesellschaften. Lehr- und Studienbrief Modul 5b. Angewandte Polizeiforschung. Hochschule der Polizei Hamburg.

**Behr, Rafael (2003):** Polizeiforschung als Kontrolle der Kontrolleure? In: Herrnkind, Martin/Scheerer, Sebastian (Hg.). Die Polizei als Organisation mit Gewaltlizenz. Möglichkeiten und Grenzen der Kontrolle. Hamburg Studien zur Kriminologie und Kriminalpolitik, Band 31. Münster, Hamburg, London: LIT Verlag, S. 221-259.

**Behr, Rafael (2004).** Frauen in der Polizei. Eine soziologische Kurzbetrachtung. In: Kenkmann, Alfons/Spieker, Christoph (Hg.). 100 Jahre Frauen in der deutschen Polizei. Dokumentation eines Symposiums im Geschichtsort Villa ten Hompel, Münster, S. 96-100.

**Behr, Rafael (2006).** Polizeikultur: Routinen-Rituale-Reflexionen. Bausteine zu einer Theorie der Praxis der Polizei. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

**Behr, Rafael (2008a).** Cop Culture-Der Alltag des Gewaltmonopols: Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur in der Polizei, 2. Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

**Behr, Rafael (2008b).** Polizeiarbeit–immer noch Männersache? Tradition, Hegemonie und die Folgen der Geschlechterdebatte in der Polizei. In: Leßmann-Faust, Peter (Hrsg.). Polizei und politische Bildung, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 117-147.

**Bley-Sandmann, Rita (2008).** Pionierinnen in der niedersächsischen Polizei: Empirische Untersuchung zu Situation der Frauen in der Polizei Niedersachsens, Holzkirchen.

**Blickhäuser, Angelika/von Barga, Henning (2006).** Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag.

**Blickhäuser/von Barga (2007).** Fit for Gender Mainstreaming. Gender-Toolbox. Gender Toolbox.

Zugriff am 01.04.2014 unter

<http://www.gendertoolbox.org/>

**Birkenstock, Wolfgang/Hauff, Mechthild/Neidhardt, Klaus (2005).** Der Masterstudiengang „Master of Public Administration-Police Management“ und die Entwicklung der Polizei-Führungsakademie zur Deutsche Hochschule der Polizei. In: Die Polizei, 5/2005, S. 130-135.

**Blum, Bettina (2004).** Zwischen „Mütterlichkeit“ und Männerersatz: 100 Jahre Frauen in der deutschen Polizei. In: Kenkmann, Alfons/Spieker, Christoph (Hg.). 100 Jahre Frauen in der deutschen Polizei. Dokumentation eines Symposiums im Geschichtsort Villa ten Hompel, Münster. S. 23-86.

**Bortz, Jürgen/Döring, Nicola (2009).** Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. 4. Auflage. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.

**Budde, Jürgen/Venth, Angela (2010).** Genderkompetenz für lebenslanges Lernen. Bildungsprozesse geschlechtergerecht gestalten. Bielefeld: Bertelsmann.

**Chan, Janet/Devereux, Chris/Doran, Sally (2003).** Fair Cop. Learning the Art of Policing. Toronto: University of Toronto Press.

**Diekmann, Andreas (2007).** Empirische Sozialforschung. Grundlagen-Methoden-Anwendungen. 18. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt's Enzyklopädie.

**Eckes, Thomas (2008).** Geschlechterstereotype. Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.). Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie-Methoden-Empirie. 2. Auflage. Berlin: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 171-182.

**Ehrhardt, Angelika/Jansen, Mechthild M. (2003).** Gender Mainstreaming. Grundlagen, Prinzipien, Instrumente. Polis 36. Hessische Landeszentrale für politische Bildung: Wiesbaden.

**Feltes, Thomas (2007).** Polizeiwissenschaft in Deutschland. Überlegungen zum Profil einer (neuen) Wissenschaftsdisziplin. In: Polizei & Wissenschaft, 4/2007, S. 2-21.

**Feltes, Thomas (2008).** Polizeiwissenschaft in Deutschland—Profil einer Wissenschaftsdisziplin. In: Putzke, Holm/Hardtung, Bernhard/Hörnle, Tatjana/Merkel, Reinhardt/Scheinfeld, Jörn/ Schlehofer, Horst/Seier, Jürgen (Hrsg.). Strafrecht zwischen System und Telos. Festschrift für Rolf Dietrich Herzberg zum siebzigsten Geburtstag am 14.02.2008, Tübingen, S. 965-986.

**Flick, Uwe/von Kardorff, Ernst/Keupp, Heiner/von Rosenstiel, Lutz/Wolff, Stephan (1995).** Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. 3. Auflage. Weinheim: Psychologie Verlags Union.

**Flick, Uwe/von Kardorff, Ernst/Steinke, Ines (2010).** Qualitative Sozialforschung. Ein Handbuch. 8. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt's Enzyklopädie.

**Franzke, Bettina (1997).** Was Polizisten über Polizistinnen denken. Ein Beitrag zur geschlechtsspezifischen Polizeiforschung. Bielefeld: Kleine Verlag.

**Franzke, Bettina/Wiese, Birgit (1997).** Emotionale Frauen–Coole Männer? Vom geschlechtsspezifischen Umgang mit emotionalen Belastungen im polizeilichen Alltag. In: Kriminalistik 7/1997, S. 507-513.

**Franzke, Bettina (2003).** Bilder einer neuen, bunten Polizei. Vielfalt leben und bewältigen durch vielfältig sein. In: Herrnkind, Martin/Scheerer, Sebastian. Die Polizei als Organisation mit Gewaltlizenz. Möglichkeiten und Grenzen der Kontrolle. Hamburg Studien zur Kriminologie und Kriminalpolitik, Band 31. Münster, Hamburg, London: LIT Verlag, S. 293-339.

**Franzke, Bettina (2010).** Vermittlung von Berufsbildern–Wirkung und Relevanz von Rollenmustern und Geschlechterstereotypen bei der Beratung junger Menschen. Konzeption eines Gendertrainings. Mannheim: Hochschule der Bundesagentur für Arbeit-Bericht No 2.

**Friebertshäuser, Barbara/Langer, Antje/Prenzel, Annedore (2013).** Handbuch. Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. 4. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

**Friedrichs, Jürgen (1990).** Methoden empirischer Sozialforschung. 14. Auflage. Opladen: Westdeutscher Verlag.

**Gildemeister, Regine (2008).** Soziale Konstruktion von Geschlecht: Doing Gender. In: Wilz, Sylvia M. (Hg.). Geschlechterdifferenzen, Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 167-198.

**Grützner, Kurt/Gröger, Wolfgang/Kiehn, Claudia/Schiewek, Werner (2012).** Handbuch Polizeiseelsorge. 2. Auflage. Göttingen: Vandenhoeck&Ruprecht Verlag.

**Helfferrich, Cornelia (2005).** Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 2. Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

**Henn, Monika (2008).** Die Kunst des Aufstiegs: Was Frauen in Führungspositionen kennzeichnet. Frankfurt, New York: Campus Verlag.

**Herrnkind, Martin (1999).** 'Der Polizei'. Geschichte und Gegenwart der Männerdomäne im Spiegel der Wissenschaft. In: Unbequem, 6/1999, S. 11-19.

**Herrnkind, Martin/Scheerer, Sebastian (2003).** Die Polizei als Organisation mit Gewaltlizenz. Möglichkeiten und Grenzen der Kontrolle. Hamburg Studien zur Kriminologie und Kriminalpolitik, Band 31. Münster, Hamburg, London: LIT Verlag.

**Hopf, Christel (1979).** Soziologie und qualitative Sozialforschung. In: Hopf, Christel/Weingarten Elmar (Hg.). Qualitative Sozialforschung. Stuttgart: Klett-Cotta Verlag, S. 11-37.

**Hopf, Christel (1995).** Qualitative Interviews in der Sozialforschung. Ein Überblick. In: Flick, Uwe/von Kardorff, Ernst/Keupp, Heiner/von Rosenstiel, Lutz/Wolff, Stephan (Hg.). Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. 3. Auflage. Weinheim: Psychologie Verlags Union, S. 177-182.

**Hunold, Daniela/Klimke, Daniela/Behr, Rafael/Lautmann, Rüdiger (2010).** Fremde als Ordnungshüter? Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland. 1. Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

**Jaschke, Hans-Gerd/Neidhardt, Klaus (2004).** Moderne Polizeiwissenschaft als Integrationswissenschaft. In: *Polizei&Wissenschaft* 4/2004, S. 14-24.

**Kerner, Hans-Jürgen (1994).** Empirische Polizeiforschung in Deutschland. Beitrag zum 2. Japanisch-Deutschen Strafrechtsskolloquium. Tokio.

**Kenkmann, Alfons/Spieker, Christoph (2004).** 100 Jahre Frauen in der deutschen Polizei. Dokumentation eines Symposiums im Geschichtsort Villa ten Hompel, Münster.

**Kloweit-Herrmann, Manfred (2005).** Gender Mainstreaming: Alle anders-alle gleich. Frauen und Männer im Berufsfeld Polizei. Marburg: Tectum Verlag.

**Königswieser, Roswita/Keil, Marion (2008).** Das Feuer großer Gruppen. Konzepte, Designs, Praxisbeispiele für Großveranstaltungen. 2. Auflage. Stuttgart: Klett-Cotta Verlag.

**Kowal, Sabine/O'Connell, Daniel C. (2010).** Zur Transkription von Gesprächen. In: Flick, Uwe/von Kardorff, Ernst/Steinke, Ines (Hg.). *Qualitative Sozialforschung. Ein Handbuch.* 8. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt's Enzyklopädie, S. 437-447.

**Kubera, Thomas (2011).** Gender Mainstreaming und Diversity Management in Polizeiorganisationen. Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.

**Lamnek, Siegfried (2010).** *Qualitative Sozialforschung.* Lehrbuch. 5. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.

**Lange, Hans-Jürgen (2006).** Wörterbuch zur inneren Sicherheit. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

**Leßmann-Faust, Peter (2008).** *Polizei und Politische Bildung.* Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

**Liebig, Brigitte/Rosenkranz-Fallegger, Edith/Meyerhofer, Ursula (2009).** Handbuch Gender-Kompetenz. Ein Praxisleitfaden für (Fach-) Hochschulen. Zürich: Vdf Hochschulverlag.

**Liebl, Karlhans (2003).** Polizei vor Ort: Was nun? Anmerkungen und Fragen zur hermeneutisch-wissenssoziologischen Polizeiforschung. In: Reichertz, Jo/Schröder, Norbert (Hrsg.). Hermeneutische Polizeiforschung. Studien zur inneren Sicherheit 5. Opladen: Leske+Budrich, S. 147-160.

**Liebl, Karlhans (2007).** Kriminologie im 21. Jahrhundert. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

**Maleh, Carole (2002).** Open Space: Effektiv arbeiten mit großen Gruppen. Ein Handbuch für Anwender, Entscheider und Berater. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.

**Mathison, Sandra (1988).** Why triangulate? In: Educational Researchness, 3/1988, Vol. 17, No. 2, S. 13-17.

**Mayring, Philipp (2000).** Qualitative Inhaltsanalyse. In: Forum Sozialforschung. Volume 1, No. 2.  
Zugriff am 04.04.2014 unter  
<http://qualitative-research.net/fqs/fqs-d/2-00inhalt-d.htm>

**Mayring, Philipp (2002).** Einführung in die qualitative Sozialforschung. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.

**Mayring, Philipp (2010).** Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.

**Merz, Veronika/Grünewald-Huber, Elisabeth/Hanetseder, Christa/Ramsauer, Susanne/Rechsteiner, Mays/Rusterholtz, Ingrid/Ryter, Annamarie (2006).** Salto, Rolle, Pflicht und Kür. Materialien zur Schlüsselqualifikation

Genderkompetenz in der Erwachsenenbildung. Gender Manual II. 3. Auflage. Zürich: Pestalozzianum.

**Merz, Veronika (2007).** Salto, Rolle und Spagat. Basiswissen zum geschlechterbewussten Handeln in Alltag, Wissenschaft und Gesellschaft. Gender Manual I. 2. Aufl. Zürich: Pestalozzianum.

**Möllers, Martin H.W./van Ooyen, Robert Chr. (2006/2007).** Jahrbuch öffentliche Sicherheit, Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.

**Mokros, Reinhard (2010).** Polizeipraxis und Forschung. In: Hunold, Daniela/Klimke, Daniela/Behr, Rafael/Lautmann, Rüdiger (Hrsg.). Fremde als Ordnungshüter? Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland. 1. Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 205-212.

**Müller, Ursula/Müller-Franke, Waltraud/Pfeil, Patricia/Wilz, Sylvia M. (2002).** Polizei und Gender-Genese. Stand und Perspektiven des DFG-Forschungsprojektes „Geschlechterkonstruktionen im Organisationswandel am Beispiel der Polizei“. In: Schriftenreihe der Polizei-Führungsakademie 2/2002. Frauen in der Polizei, S. 42-72.

**Neidhardt, Klaus (2007).** Die Entwicklung der Polizeiwissenschaft als Aufgabe der Deutschen Hochschule der Polizei. In: Polizeiwissenschaft an der Polizei-Führungsakademie und der Deutschen Hochschule der Polizei-Eine Zwischenbilanz. Heft 1. Schriftenreihe der Deutschen Hochschule der Polizei, S. 63-80.

**Ohlemacher, Thomas/Bosold, Christiane/Fiedler, Anja/Lauterbach, Oliver/Zitz, Alexandra (2002).** Polizei im Wandel-Abschlussbericht der standardisierten Befragung der Vollzugsbeamtinnen und -beamten der niedersächsischen Polizei 2001 sowie erste Ergebnisse der Gruppendiskussion 2002. Forschungsbericht Nr. 87 des Kriminologischen Forschungsinstitutes Niedersachsen, Hannover.



**Ohlemacher, Thomas (2006).** Polizeiforschung, empirische. In: Lange, Hans-Jürgen (Hrsg.). Wörterbuch zur inneren Sicherheit. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 219-228.

**Pluta, Katharina (2010).** Frauen in Führungsfunktionen von Polizei und Wirtschaft. Eine qualitative Interviewstudie. Hamburg.

**Putzke, Holm/Hardtung, Bernhard/Hörnle, Tatjana/Merkel, Reinhardt/Scheinfeld, Jörn/ Schlehofer, Horst/Seier, Jürgen (2008).** Strafrecht zwischen System und Telos: Festschrift für Rolf Dietrich Herzberg zum siebenzigsten Geburtstag am 14.02.2008, Tübingen.

**Reichertz, Jo/ Schröer, Norbert (2003).** Hermeneutische Polizeiforschung. Studien zur Inneren Sicherheit 5. Opladen: Leske+Budrich Verlag.

**Reichertz, Jo (2007).** Auf dem Weg zu den Polizeiwissenschaften? Bemerkungen aus soziologischer und kommunikationswissenschaftlicher Perspektive. In: Liebl, Karlhans (Hrsg.). Kriminologie im 21. Jahrhundert. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 125-143.

**Reichertz, Jo/Schröer, Norbert (2003):** Hermeneutisch-wissenssoziologische Polizeiforschung: Entstehungskontext-Forschungsinteresse-Methodologie und Methode-wissenschaftlicher Status. In: Reichertz, Jo/Schröer, Norbert (Hrsg.), Hermeneutische Polizeiforschung. Studien zur Inneren Sicherheit 5. Opladen: Leske+Budrich Verlag. S. 17-36.

**Rohdenburg, Heike (2012).** „Das ist Männersache“. Der Geschlechterkonflikt in der Polizei. In: Grützner, Kurt/Gröger, Wolfgang/Kiehn, Claudia/Schiewek (Hg.). Handbuch Polizeiseelsorge. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht Verlag, S. 134-144.

**Rosenkranz-Fallegger, Edith (2009).** Genderkompetenz: Eine theoretische und begriffliche Eingrenzung. In: Liebig, Brigitte/Rosenkranz-Fallegger,

Edith/Meyerhofer, Ursula (Hrsg.). Handbuch Gender-Kompetenz. Ein Praxisleitfaden für (Fach-) Hochschulen. Zürich: Vdf Hochschulverlag, S. 29-48.

**Seus, Lydia/Prein, Gerald (2003).** Überraschende Beziehungen: Lebenslauf, Kriminalität, Geschlecht. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft, 43/2003, S. 215-239.

**Solga, Marc (2011).** Evaluation der Personalentwicklung. In: Ryschka, Jurij/Solga, Marc/Mattenklott, Axel (Hrsg.). Praxishandbuch Personalentwicklung. Instrumente, Konzepte, Beispiele. 3. Auflage. Wiesbaden: Gabler Verlag, S. 369-399.

**Steinke, Ines (2010).** Gütekriterien qualitativer Forschung. In: Flick, Uwe/Kardorff, Ernst/Steinke, Ines (Hg.). Qualitative Sozialforschung. Ein Handbuch. 8. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt's Enzyklopädie, S. 319-331.

**Stemberg, Deike (2011).** Gender Mainstreaming und Diversity Management-Begriffsklärungen. In: Kubera, Thomas (Hrsg.). Gender Mainstreaming und Diversity Management in Polizeiorganisationen. Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.

**Ryschka, Jurij/Solga, Marc/Mattenklott, Axel (2011).** Praxishandbuch Personalentwicklung. Instrumente, Konzepte, Beispiele. 3. Auflage. Wiesbaden: Gabler Verlag.

**von Barga, Henning/Schambach, Gabriele (2002).** Geschlechterdemokratie als Gemeinschaftsaufgabe—Das Beispiel Heinrich Böll Stiftung. Geschlechter-Perspektiven-Wechsel, In: Dokumentation zum Gender Fachkongress Stuttgart, 6/2002, S. 24-31.

**Wallner, Claudia (2005).** Im Gender-Dschungel. Die Kinder- und Jugendhilfe auf neuen Wegen zur Gleichberechtigung.

Zugriff am 04.04.2014, unter

[www.bildungsnetz-berlin.de/download/ImGenderdschungel.pdf](http://www.bildungsnetz-berlin.de/download/ImGenderdschungel.pdf).

**Werdes, Bärbel (2004).** Frauen in der Polizei—die besseren Polizisten? In: Kenkmann, Alfons/Spieker, Christoph (Hg.). 100 Jahre Frauen in der deutschen Polizei. Dokumentation eines Symposiums im Geschichtsort Villa ten Hompel, Münster. S. 89-95.

**Wieking, Friederike (1958).** Die Entwicklung der weiblichen Kriminalpolizei in Deutschland. Lübeck: Verlag für polizeiliches Fachschrifttum Schmidt-Römhild.

**Wilde, Annette/Rustemeyer, Ruth (2006/2007).** Längst keine Neulinge mehr-Frauen in der Polizei. In: Möllers, Martin H.W./van Ooyen, Robert Chr. (Hrsg.): Jahrbuch öffentliche Sicherheit, Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft, S. 315-328.

**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. Möglichkeiten und Grenzen der Kontrolle. Hamburg Studien zur Kriminologie und Kriminalpolitik, Band 31. Münster, Hamburg, London: LIT Verlag, S. 195-219.

**Wilz, Sylvia M. (2008).** Geschlechterdifferenzen, Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

**Winter, Martin (1998).** Politikum Polizei. Macht und Funktion der Polizei in der Bundesrepublik Deutschland. Münster: LIT Verlag.

**Witzel, Andreas (1989).** Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Frankfurt: Campus Verlag.

**Witzel, Andreas (2000).** Das problemzentrierte Interview. In: Forum qualitative Sozialforschung. Volume 1, No. 1, Art. 22.

Zugriff am 04.04.2014 unter

Debora Gillessen

*Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Polizei - Pilotierung eines Gendertrainings mit Polizeinachwuchskräften*

<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228>.

**Würz, Jochen (1993).** Frauen im Vollzugsdienst der Schutzpolizei. Frankfurt am Main, Berlin, Bern, New York, Paris, Wien: Peter Lang Verlag.

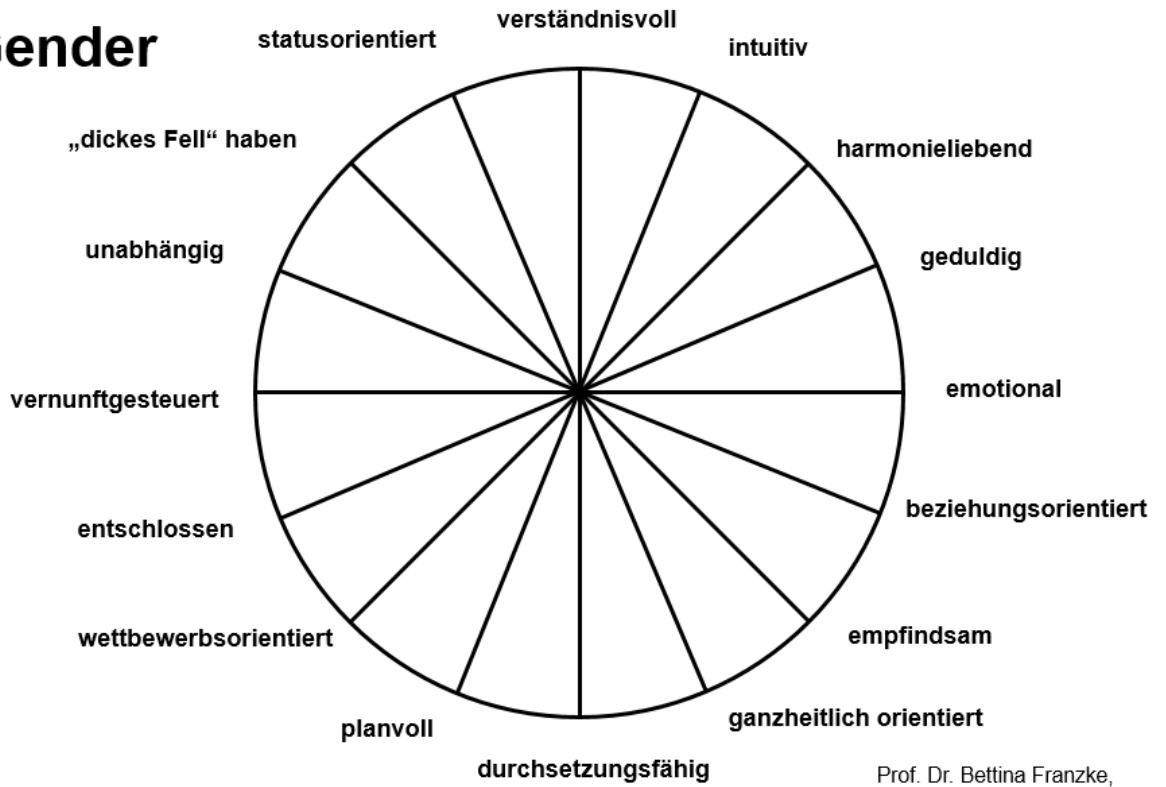
## **7. Abkürzungsverzeichnis**

Aufl.	Auflage
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
F	Fachinhalte
FHöV NRW	Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen
H	Handlungsorientierung
HdBA	Hochschule der Bundesagentur für Arbeit
HfPV	Hochschule für Polizei und Verwaltung
Hg./ Hrsg.	Herausgeber
I	Interviewerin
IP	Interviewpartnerin/ Interviewpartner
GG	Grundgesetz
KFN	Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen
PB	weibliche Polizeibeamtin/ männlicher Polizeibeamter
PG	weibliches/ männliches Polizeiliches Gegenüber
TN	Teilnehmende
TSK	Training sozialer Kompetenzen
S	Sensibilisierung für Geschlechterrollen und -stereotype
S/F	Sensibilisierung im Kontext der Vermittlung von Fachinhalten

## 8. Abbildungen

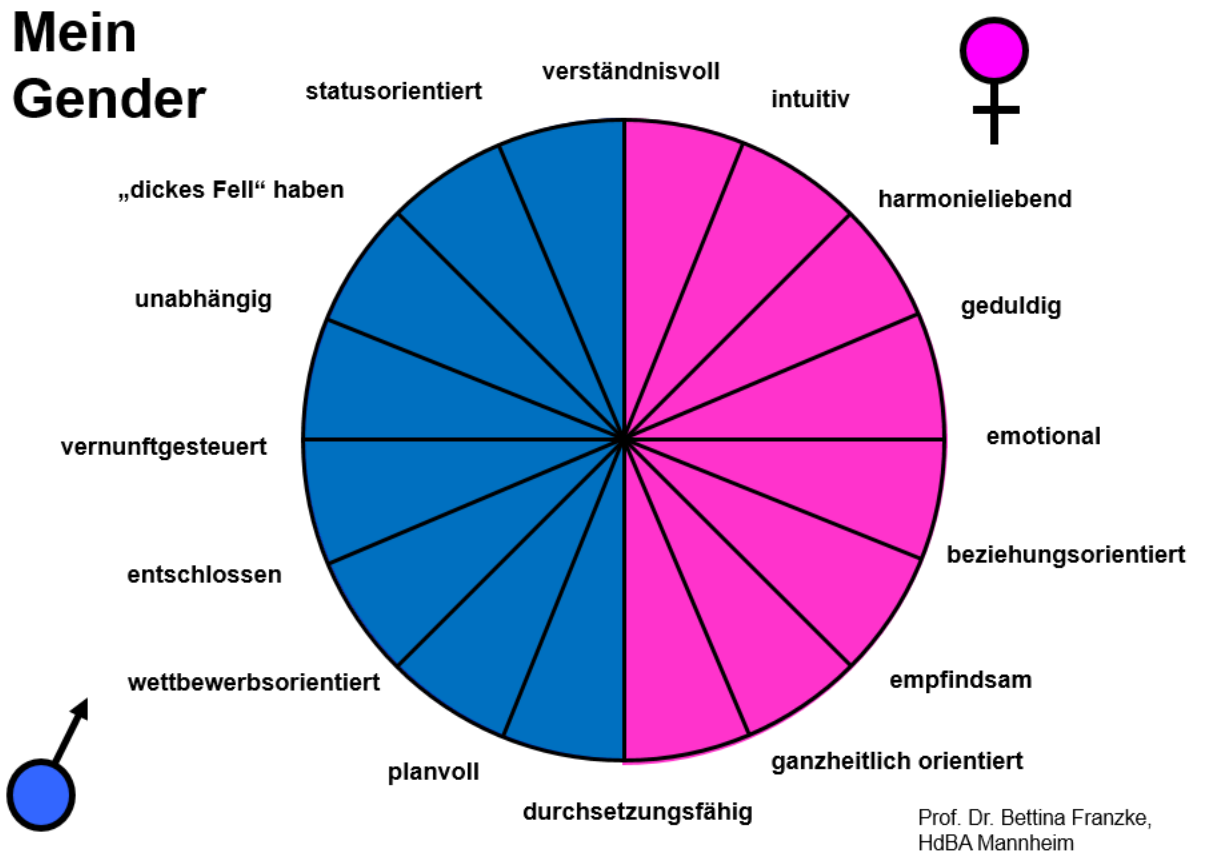
Abbildung 1: „Mein Gender(rad)“-Übungsblatt für Studierende

# Mein Gender



Prof. Dr. Bettina Franzke,  
HdBA Mannheim

Abbildung 2: „Mein Gender(rad)“-Auswertung



**Abbildung 3: „Mein Gender(rad)“–Männer**



Foto: privat

**Abbildung 4: „Mein Gender(rad)“–Frauen**

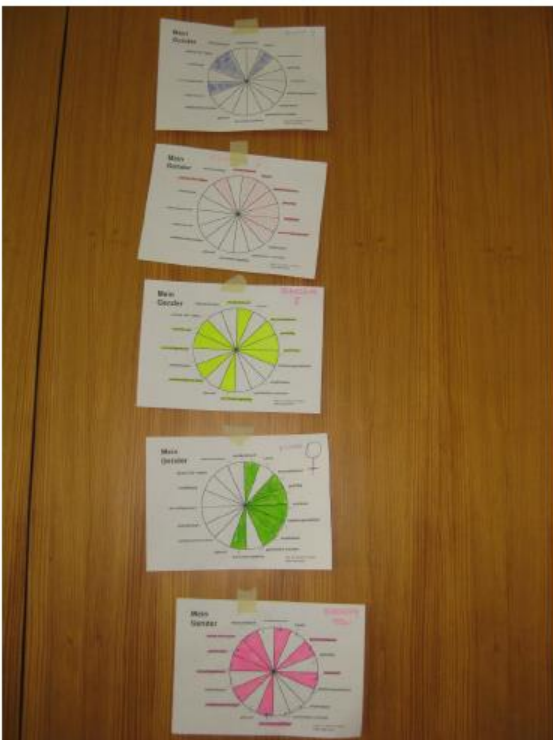
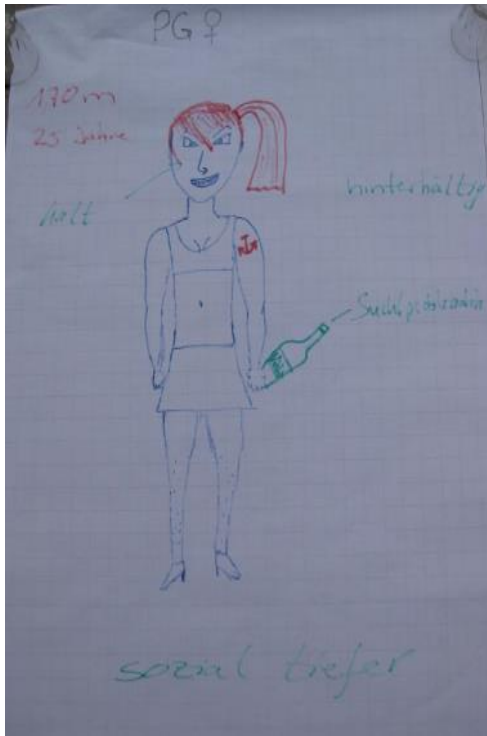


Foto: privat



### Abbildung 5: Ein typisches weibliches Polizeiliches Gegenüber- einige Attribute aus Männersicht



- kalter Blick
- Minirock, bauchfreies Oberteil, Pumps
- hinterhältig
- Suchtproblematik
- sozial tiefer gestellt
- behaarte Beine
- tätowiert, Nasenring
- verwahrlochtest Aussehen, möchte aus eigener Sicht aber erotisch aussehen

Foto: privat

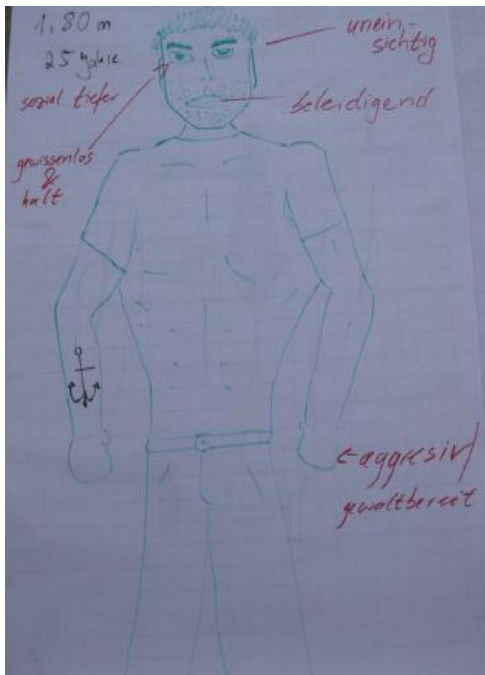
### Abbildung 6: Ein typisches weibliches Polizeiliches Gegenüber- einige Attribute aus Frauensicht



- Prostituierte (Bauchnabelpiercing, Stringtanga, bauchfreies Oberteil, raucht eine Zigarette, große Brüste, grün lackierte Nägel, große Ohrringe, stark geschminkt, gefärbte Haare, große Augen und volle Lippen)
- Möchte sexy, cool und modern wirken.
- Sexy Blick („Schau, wie heiß ich aussehe.)

Foto: privat

### Abbildung 7: Ein typisches männliches Polizeiliches Gegenüber- einige Attribute aus Männersicht



- gewissenlos & kalt (Augen)
- Knasttätowierung (Anker)
- sozial tiefer gestellt
- uneinsichtig
- beleidigend
- aggressiv/gewaltbereit
- Pumper
- unrasiert
- Möchte cool sein und zeigt seine Körperkraft und Gewaltbereitschaft durch zur Faust geballte Hände, aber in „Hab-Acht-Haltung“.

Foto: privat

### Abbildung 8: Ein typisches männliches Polizeiliches Gegenüber- einige Attribute aus Frauensicht



- aggressiv, gewalttätig
- Messer in der Hand
- unkooperativ
- nicht einsichtig
- leicht alkoholisiert
- diskussionsfreudig
- Ohrring
- Glatze und ungepflegtes Aussehen
- Tätowiert sein ist cool und das möchte ich zeigen, ich gehöre dazu!
- Eng beieinander stehende schmale Augen (böser Blick)

Foto: privat

### Abbildung 9: Eine typische Polizeibeamtin-einige Attribute aus Männersicht



- strebsam
- vorsichtiger
- sportlich
- einfühlsam
- freundlich
- aufmerksam
- Weibliches Gesicht mit männlicher Figur (breite Schultern, schmale Taille und zum Pferdeschwanz hochgebundene Haare).
- Polizeiuniform mit polizeilicher Dienstschirmmütze, Krawatte, Stift, Pistole
- fester Stand

Foto: privat

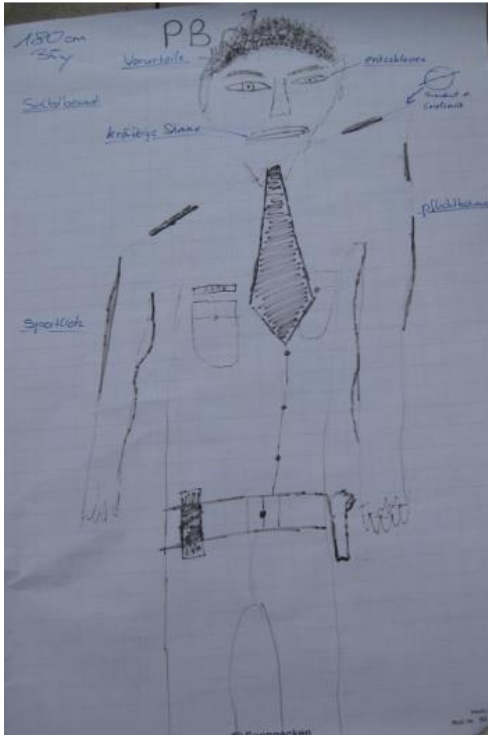
### Abbildung 10: Eine typische Polizeibeamtin-einige Attribute aus Frauensicht



- motiviert
- ehrgeizig
- geduldig
- Hält sich im Hintergrund, wenn ältere Kollegen dabei sind.
- Lange (zum Pferdeschwanz hochgebundene) Haare, gepflegtes Aussehen.

Foto: privat

### Abbildung 11: Ein typischer Polizeibeamter-einige Attribute aus Männersicht



- hat Vorurteile
- kräftige Stimme
- Stellt den Querschnitt der Gesellschaft dar.
- pflichtbewusst
- selbstbewusst
- entschlossen
- sportlich
- Macht seine Arbeit gerne und weiß, dass er dafür gut ausgebildet ist.
- Hat viel von seinen älteren Kollegen gelernt
- „So sehen wir uns selbst in 10-15 Jahren“.

Foto: privat

### Abbildung 12: Ein typischer Polizeibeamter-einige Attribute aus Frauensicht



- minimalistisch
- gefrustet
- mürrisch
- unmotiviert
- kleinkariert
- Hat schon viele Vorurteile durch seine langjährige Tätigkeit.
- Sitzt viel im Amt rum und schickt öfters seine jungen Kollegen auf die Straße.

Foto: privat

## 9. Anhangsverzeichnis

### Anhang 1: Zulassung zur Masterarbeit

 RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM   4480 Bochum Lehrstuhl für Kriminologie, Kriminalpolitik und Polizeiwissenschaft	<b>RUHR UNIVERSITÄT BOCHUM</b> <b>RUB</b>
<b><u>Einschreiben mit Rückschein</u></b>  Frau Debora Gillessen Kantstraße 6 34121 Kassel	<b>Juristische Fakultät</b>  <b>Lehrstuhl für Kriminologie, Kriminalpolitik und Polizeiwissenschaft</b>  <b>Masterstudiengang Kriminologie und Polizeiwissenschaft</b> Gebäude GC 5/33 Universitätsstraße 150, 44801 Bochum  Fon +49 (0)234 32-25247 Fas +49 (0)234 32-14328 makrim@rub.de www.makrim.de
<b>24. September 2013</b>	
<b>Zulassung zur Masterarbeit</b>	
<p>Sehr geehrte Frau Gillessen,</p> <p>der Prüfungsausschuss des Masterstudiengangs "Kriminologie und Polizeiwissenschaft" erteilt Ihnen hiermit die Zulassung zur Masterarbeit.</p> <p>Das Thema Ihrer Arbeit lautet: Training zur Implementierung der Gleichwertigkeit von Frauen und Männern in der Polizei</p> <p>Ihr(e) Erstgutachter(in) ist Reinhard Mokros, Ihr(e) Zweitgutachter(in) Prof. Dr. Bettina Franke. Bitte beachten Sie Ihren ggf. abgeänderten Titel und die / den ggf. abgeänderte(n) Zweitgutachter(in).</p> <p><b>Die Bearbeitungszeit von sechs Monaten beginnt mit der Zustellung dieses Schreibens.</b> Bitte reichen Sie spätestens nach Ablauf der Bearbeitungszeit<sup>1</sup> Ihre fertig gestellte Arbeit postalisch (in dreifacher Ausführung) und in digitaler Form per E-Mail als PDF-Datei bei der Studiengangsleitung (<a href="mailto:makrim@rub.de">makrim@rub.de</a>) ein.</p> <p>Der Prüfungsausschuss weist Sie daraufhin, dass Sie selbst für das rechtzeitige Einholen notwendiger Genehmigungen sowie die datenschutzrechtliche Absicherung, einhergehend mit einem Datenschutzkonzept, etwaig geplanter empirischer Elemente der Arbeit verantwortlich sind. Sich hierdurch ergebende Verzögerungen in der Bearbeitungszeit werden für einen Verlängerungsantrag nicht anerkannt. Die Studiengangsleitung ist über entsprechende Anträge bzw. Genehmigungen in Kenntnis zu setzen. <b>Sollte eine Befragung von Seiten der zuständigen Bewilligungsstelle nicht genehmigt werden, gilt dieser Zulassungsbescheid nur für eine reine Literaturarbeit.</b></p> <p>Mit freundlichen Grüßen</p> <p>i.A. Ihre Studiengangsleitung</p> <p><i>Peter Spera   A. Schröder   B. Schmidt   Dr. Franke</i></p>	
<p><sup>1</sup> Hinweis zur Berechnung der Bearbeitungszeit: Wenn das Schreiben z.B. am 14.08.2013 um 14.00 Uhr zugestellt wurde, läuft die Abgabefrist am 14.02.2014 um 24 Uhr ab, wobei das Datum des Poststempels oder der Eingangsstempel des Lehrstuhls zählt.</p> <p style="text-align: right;">WWW.RUB.DE</p>	

## Anhang 2: Forschungsgenehmigung

**Fachbereich Polizei  
Abteilung Kassel**



Hessische Hochschule  
für Polizei und Verwaltung  
University of Applied Sciences



Hessische Hochschule für Polizei und Verwaltung  
Frankfurter Straße 385 • 34134 Kassel

Frau Debora Gillessen

Alterzeichen: Pl.

E-Mail: POR Christof Piechutta  
Christof.Piechutta@hfv-hessen.de  
Telefon: 0981 4806 - 500

Datum: 20. Dezember 2013

Sehr geehrte Frau Gillessen,

hiermit bestätige ich Ihnen die bereits erfolgte Durchführung eines Gender(kompetenz)trainings mit anschließenden Leitfadeninterviews an der Hessischen Hochschule für Polizei und Verwaltung, Abteilung Kassel im Rahmen des Bachelor-Studiums von Polizeikommissar-Anwärterinnen und –Anwärtern.

Mit freundlichen Grüßen

Christof Piechutta  
Abteilungsleiter

Abteilung Kassel • Frankfurter Straße 385 • 34134 Kassel • Internet: [www.hfv.hessen.de](http://www.hfv.hessen.de)  
E-Mail: [kassel@hfv-hessen.de](mailto:kassel@hfv-hessen.de) • Telefon: 0981 4806 - 502 • Fax: 0981 4806 - 500

Besuche und Anrufe bitte Montag bis Donnerstag zwischen 8:30 Uhr und 15:30 Uhr, Freitag von 8:30 Uhr bis 12:00 Uhr

## Anhang 3: Übungen zum Gendertraining

### Anhang 3.1: Gesamtübersicht der Übungen

Tabelle 2: Gesamtübersicht der Übungen

Nummer	Zielbereich	Kurzbeschreibung	Zeitansatz in Minuten
1	S/F	Übung „Mein Gender(rad)“	5
2	S	Figuren malen	60
3	S	Gender(staf-fel)lauf	5
4	H	Fallanalyse 1: „Kommissarin/ Kommissar Drebing“	75
5	H	Fallanalyse 2: „Anja, Dein Fall“	75

Tabelle 2 bietet eine Übersicht über alle näher zu erläuternden Übungen des Gendertrainings. Die Zielbereiche bedeuten:

- S** Sensibilisierung für Geschlechterrollen und –stereotype
- S/F** Sensibilisierung im Kontext der Vermittlung von Fachinhalten
- H** Handlungsorientierung

### Anhang 3.2: Übung „Mein Gender(rad)“

<b>Ziel</b>	Sensibilisierung im Kontext von Fachwissen
<b>Arbeitsauftrag</b>	Bitte nehmen Sie sich jeweils ein Arbeitsblatt und schraffieren Sie bitte die Eigenschaftsfelder, welche auf sie persönlich ihrer Meinung nach zutreffen.
<b>Auswertung</b>	Das Genderrad soll den Studierenden zeigen, dass das biologische (sex) und das psychologisch-soziale und kulturelle Geschlecht (gender) voneinander unabhängig sein können. Den Studierenden soll verdeutlicht werden, dass Menschen nicht auf das biologische Geschlecht reduziert sein müssen, sondern zu weiblichen und männlichen Anteilen stehen dürfen.
<b>Material</b>	Stifte, Arbeitsblätter Genderrad (s. nachfolgende Seite)
<b>Übungsblatt:</b> Prof. Dr. Bettina Franzke.	



### Anhang 3.3: Übung „Figuren malen“

<b>Ziel</b>	Sensibilisierung für Geschlechterrollen und Aufzeigen der Vielfalt der Geschlechterstereotype, sowie Bewusstmachen des Kontextes und der Folgen von Geschlechterrollen und –stereotype.
<b>Arbeitsauftrag</b>	<p>Malen Sie bitte jeweils ein weibliches und ein männliches Polizeiliches Gegenüber, sowie eine weibliche Polizeibeamtin und einen männlichen Polizeibeamten auf jeweils ein Flip-Chart Papier in geschlechtshomogen getrennten Gruppen und in getrennten Räumen.</p> <p>Ordnen Sie bitte anschließend den gemalten Figuren und ihren Körperteilen Eigenschaften zu.</p> <p>Kommen Sie bitte nach ca. 20 Minuten wieder zurück in den Gruppenraum.</p>
<b>Auswertung</b>	<p>Nachdem alle Studierenden die Bilder erstellt haben, den Figuren und deren Körperteilen Eigenschaften zugewiesen haben, werden die gemalten Bilder im Plenum vorgestellt und der Prozess des Erstellens erläutert.</p> <p>Anschließend werden Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Gruppenergebnissen herausgearbeitet.</p> <p>Die Auswertung umfasst eine Dauer von ca. 30 bis 40 Minuten.</p>
<b>Material</b>	Flipchartpapier, dicke Stifte in verschiedenen Farben, Kreppklebeband
<b>Anmerkung</b>	Unterschiede in der Herangehensweise oder in den Ergebnissen der gemalten Bilder mit den jeweils zugeschriebenen Eigenschaften der geschlechtshomogenen Gruppen sollten seitens der Moderation nicht einseitig positiv oder negativ bewertet werden, sonst werden weiterhin Geschlechterzuschreibungen und Stereotype (re)produziert. Der Bezug zu

	doing gender ist herzustellen, d.h. sich auf die Gleichwertigkeit der unterschiedlichen Zugänge zu orientieren und kontextbezogen zu beurteilen, welche Vorgehensweise angemessen ist. Ggf. auch eine Kombination aus beiden.
Übung entnommen und angepasst an Zielgruppe aus: Blickhäuser/von Barga, 2006, S. 185-186.	

### Anhang 3.4: Fallanalyse/Rollenspiel 1 „Kommissarin/Kommissar Drebing“

<b>Ziel</b>	Anhand der praxisbezogenen Fallbeispiele soll die Anwendung von Gender als Analyse- und Handlungskategorie erfahrbar werden.
<b>Arbeitsauftrag</b>	Bilden Sie zwei parallele geschlechtsheterogene Arbeitsgruppen und lesen Sie bitte die dargestellte Fallanalyse/das dargestellte Rollenspiel und bearbeiten Sie die damit verbundenen Fragen.
<b>Auswertung</b>	<p>Die jungen Polizeistudierenden der HfPV in Kassel befinden sich im 2. Semester und absolvieren derzeit ihr Praktikum. Auf der Polizeistation trifft ein Anruf ein. Bei dem Fußballspiel in Kassel (KSV Hessen Kassel – FC St. Pauli) sei es zu Ausschreitungen zwischen KSV Hessen Hooligans und FC St. Pauli Ultras gekommen. Die Kollegen, welche sich schon vor Ort befinden, fordern Verstärkung an. Kommissarin/Kommissar Drebing als Leiterin/Leiter des Kommissariats soll entscheiden, welche zwei Studierenden eine weitere Gruppe von 20 Polizeibeamten begleiten sollen. Wie wird Kommissarin/Kommissar Drebing entscheiden und wie werden die konkreten Absprachen verlaufen, sowie der Zugriff vor Ort?</p> <p><u>Aufgaben:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Begründen Sie ihre Antwort/-en für die Auswahl der Studierenden von Kommissarin/ Kommissar Drebing ...</li> </ul>

	<p>A) ... aus ihrer individuellen Sicht.</p> <p>B) ... aus der gesellschaftlichen Sicht.</p> <p>C) ... aus der Sicht der polizeilichen Kollegen bzw. der Institution Polizei.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Wie wird Kommissarin/Kommissar Drebing entscheiden, wer sie/ihn begleiten wird und wie wird konkret von Kommissarin/Kommissar Drebing und der studierenden Polizeibeamtin/dem studierenden Polizeibeamten/vor Ort vorgegangen?</li><li>• Begründen Sie die Notwendigkeit der Auswahl/Nichtauswahl des jeweiligen Geschlechtes.</li><li>• Was sind Vorbehalte, Bedenken und Widerstände gegen des von Kommissarin/Kommissar Drebing gewählten Geschlechtes.</li><li>• Welche Argumente können die Barrieren auflösen?</li></ul> <p><u>Interaktion zwischen Trainerin und Teilnehmenden in der Gesamtgruppe:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Welche Argumente könnten ein Geschlecht, welches sich nicht dazu in der Lage befindet am konkreten Fall mitzuarbeiten, dazu überzeugen ihre/seine Nicht-Teilnahme zu überdenken?<ol style="list-style-type: none"><li>a) Beispiele für Widerstände bei Frauen.</li><li>b) Beispiele für Widerstände bei Männern.</li></ol></li><li>• Welche Argumente könnten Kommissarin/Kommissar Drebing motivieren/überzeugen die jeweils nicht</li></ul>
--	--

	<p>ausgewählte Person doch am Fall mitarbeiten zu lassen.</p> <p>a) Beispiele für Argumente, wenn Kommissar Drebing eine Frau wäre.</p> <p>b) Beispiele für Argumente, wenn Kommissar Drebing ein Mann wäre.</p>
<b>Material</b>	Stifte, Arbeitsblätter zum dargestellten Fall.
Übung entnommen und angepasst an Zielgruppe aus Franzke, 2010, S. 62 f., 76.	

### Anhang 3.5: Fallanalyse/Rollenspiel 2 „Anja, Dein Fall“

<b>Ziel</b>	Anhand der praxisbezogenen Fallbeispiele soll die Anwendung von Gender als Analyse- und Handlungskategorie erfahrbar werden.
<b>Arbeitsauftrag</b>	Bilden Sie zwei parallele geschlechtsheterogene Arbeitsgruppen und lesen Sie bitte die dargestellte Fallanalyse/das dargestellte Rollenspiel und bearbeiten Sie die damit verbundenen Fragen.
<b>Auswertung</b>	<p>Anja hat vor einem Jahr die Ausbildung im gehobenen Polizeivollzugsdienst an einer Fachhochschule erfolgreich beendet und arbeitet nun im Streifendienst. Anja arbeitet zumeist mit ihren männlichen Kollegen zusammen, da es nicht viele Frauen im Streifendienst gibt. Anja wird aufgrund ihrer körperlichen Fähig- und Fertigkeiten zumeist an Orte gerufen, bei denen sie Menschen Todesnachrichten überbringen muss oder bekommt Familienstreitigkeiten zugewiesen.</p> <p>Als sie am heutigen Tag um 16 Uhr ins Präsidium kommt, um sich zum Dienst zu melden, stellt sie fest, dass sie mit fünf ihrer ehemaligen Kommilitonen (jetzt Kollegen) den Dienst versehen wird. Gegen 18:30 Uhr klingelt das Telefon. Ihr Kollege Martin geht ans Telefon. Anja und ihre Kollegen hören in groben Zügen mit, dass es sich bei dem Anruf um eine Familienstreitigkeit handelt. Martin verabschiedet sich von der Anruferin/dem Anrufer und versichert, dass er sich gleich auf den Weg zu diesen begeben wird.</p> <p>Martin schaut in die Runde, erhebt sich vom Stuhl, packt seine Jacke um diese anzuziehen und spricht an Anja gerichtet „Anja, Dein Fall“. Anja denkt sich „Warum eigentlich immer ich?“ und wirft Martin einen Blick zu, der grimmig überkommen soll.</p>

	<p><b>Fragen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Haben Sie eine ähnliche Situation schon einmal beobachtet oder selbst erlebt?</li><li>2. Was meint Anja mit „Warum eigentlich immer ich?“</li><li>3. Welches Interesse hat Martin, Anja den „Familienstreitigkeitsfall“ in ihre Verantwortung zu übertragen?</li><li>4. Wie erlebt Anja die Situation?</li><li>5. Was empfehlen Sie Anja zum Umgang mit der Situation?</li><li>6. Wenn Sie anstelle von Martin Anjas Teamkollegen bei der Familienstreitigkeit wären, wie würden Sie hier vorgehen?</li></ol>
<p><b>Material</b></p>	<p>Stifte, Arbeitsblätter zum dargestellten Fall.</p>

## Anhang 4: Fragebogen zur Erhebung der sozialstatistische Daten

### Persönliche Angaben

#### 1. Geschlecht:

männlich

weiblich

#### 2. Alter:

18 bis unter 20 Jahre

20 bis unter 25 Jahre

25 bis unter 30 Jahre

#### 3. Staatsangehörigkeit

Deutsch

Ich besitze eine andere Staatsangehörigkeit

Ich besitze folgende Staatsangehörigkeit: .....

#### 4. Wie viele Personen leben einschließlich Ihnen in Ihrem Haushalt?

Ich wohne alleine im Haushalt

2 Personen

3 Personen

4 Personen

5 und mehr Personen

#### 5. Familienstand

ledig

getrennt lebend

verheiratet

geschieden

verwitwet



**6. Welches ist Ihr höchster erlangter Schulabschluss?**

- kein Schulabschluss
- Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium
- Abitur
- Fachhochschulstudium
- Universitätsstudium

**7. Welchen Freizeitaktivitäten gehen Sie nach?**

- Tanzen
- Sport
- Weggehen mit Freunden
- Lesen

Weitere: .....

.....

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

## **Anhang 5: Leitfadeninterview**

Als vorformulierter Einstieg wurde den befragten Personen folgende Frage gestellt:

- Herzlichen Dank für ihr Kommen und die Zusage zur Teilnahme an diesem Interview. Sie haben am Freitag, den 15. November für acht Stunden ein Genderkompetenztraining durchlaufen. Wie haben Sie das Training erlebt?

Den Hauptteil der Interviews bildeten die folgenden Leitfragen:

- Ist es aus Ihrer Sicht wichtig, dass sich Nachwuchskräfte bei der Polizei mit dem Thema Gender beschäftigen?
- Welche Denkanstöße haben Sie durch das Gendertraining erhalten?
- Welches Ziel könnte mit der Implementierung eines Gendertrainings erreicht werden?
- In welchen Punkten war das Gendertraining Ihrer Meinung nach sinnvoll?
- Worin besteht Ihrer Meinung nach bei dem Gendertraining Weiterentwicklungsbedarf?
- Sollte Ihrer Meinung nach ein Gendertraining an den Polizeifachhochschulen/der Polizeiakademie Niedersachsen eingeführt werden?
- Inwieweit könnte ein Gendertraining dazu beitragen, einem möglichen Ungleichverhältnis zwischen den Geschlechtern entgegenzuwirken?
- Wo könnten Ihrer Meinung nach Schwierigkeiten bei der Einführung des Trainings auftreten?
- Wo könnten Personen aufgrund Ihres Geschlechtes während Ihrer Tätigkeit als Polizeibeamtinnen-/beamte unterschiedlich behandelt werden?
- Welches Frauen-/Männerbild begleitet Sie während Ihres Studiums?

Zum Ende eines jeden Gespräches wurden die Studierenden mit folgender Frage konfrontiert, die den abschließenden Rahmen bildete und der inhaltlichen Vollständigkeit dienen sollte:

- Gibt es noch etwas, was Ihrer Meinung nach für das vorliegende Thema interessant sein könnte?

Zum Abschluss des Interviews bedankte sich die Forscherin bei den Studierenden für ihre Mitarbeit und Unterstützung, mit der sie für die Forscherin und die Forschung einen wichtigen Beitrag zur Untersuchung eines aktuellen Forschungsthemas geleistet haben.

## **Anhang 6: Transkriptionsregeln**

Transkriptionsprogramm	F4
Zeilennummerierung	durchgängig
Zeitmarke	Absatzende
Interviewer	I
Interviewpartner	IP (Nr.)
<b>Verschriftung</b>	
Verschriftungsform	literarische Umschrift
Interpunktion, wörtliche Rede, Abkürzungen	konventionell
Pausen	Ab einer Sekunde; Punktzahl gibt Länge der Pause in Sekunden an: (.), (..), (...), ...
Parasprachliche Äußerungen	>lacht<
Anonymisierung	Vor- und Nachname

## **Anhang 7: Kategorien**

### **Kategoriensystem**

#### **K-1) Einstellungen zum Training**

Die Kategorie erfasst Aussagen, aus denen hervorgeht, ob die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner vor Beginn und nach Erprobung des Genderkompetenztrainings an diesem Training interessiert gewesen sind.

##### 1.1 Interesse vor Beginn

1.1.1 nicht vorhanden

1.1.2 vorhanden

##### 1.2 Interesse nach Erprobung

1.2.1 kein Interesse

1.2.2 Interesse ist vorhanden

#### **K-2) Einstellung zur Geschlechtergleichheit**

Die Kategorie erfasst Aussagen, aus denen hervorgeht, ob die Einstellung der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner vor Beginn und nach Erprobung des Genderkompetenztrainings der Meinung waren, dass Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen.

##### 2.1 vor dem Training

2.1.1 Frauen und Männer sind gleich

2.1.2 Frauen und Männer sind unterschiedlich

##### 2.2 nach dem Training

2.2.1 Frauen und Männer sind nicht gleich

2.2.2 Frauen und Männer sind gleich

#### **K-3) Beschäftigung mit dem Thema Gender als Nachwuchskraft in der Polizei**

Die Kategorie erfasst Aussagen, aus denen hervorgeht, ob die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner der Meinung sind, dass sich Nachwuchskräfte bei der Polizei mit dem Thema Gender beschäftigen sollten.

### 3.1 Ja

3.1.1 Ja, gut für Umgang mit Bürger

3.1.2 Ja, gut für Umgang mit Kollegen und Kolleginnen

3.1.3 Ja, gut für Umgang mit Männern/Frauen

3.1.4 Ja, weil es von Politik gefordert wird

3.2 Nein

3.3 Gendertraining zur Gewährleistung einer Basiskompetenz im Polizeiberuf

### **K-4) Ziel Gendertraining: Genderkompetenz**

Die Kategorie erfasst Aussagen, aus denen hervorgeht, welches Ziel/welche Wirkung die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner mit der Erprobung eines Gendertrainings verbinden.

4.1 Sensibilisierung ist erfolgt

4.2 Wissen wurde erlangt

4.3 Handlungskompetenzen wurden erlangt

4.4 Kommunikationen ist entstanden

4.5 Perspektivwechsel wurde vollzogen

4.6 Begründung

### **K-5) Einstellung zum Gendertraining incl. Übungen**

Die Kategorie erfasst Aussagen, aus denen hervorgeht, ob die konzipierten Übungen und Vorträge des Gendertrainings für dessen Umsetzung/Erprobung geeignet sind.

5.1 Ja

5.1.1 Figuren malen

5.1.2 Selbstverständnis als Frauen und Männer klären

5.2. Es besteht Verbesserungsbedarf.

5.2.1. Gender(staffel)lauf

5.2.2 Fallanalyse/Rollenspiel

5.2.3 Zeitliche Umstrukturierung

5.3 Nein

### **K-6) Einführung des Gendertrainings**

Die Kategorie erfasst Aussagen, aus denen hervorgeht, ob die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner der Meinung sind, dass das Gendertraining in das Studium der Polizei integriert werden sollte.

6.1 ja

6.2 Trainings auch für andere einführen

6.2.1 Dozenten (hier als Vorgesetzte zu verstehen)

6.2.2 erfahrenere Kollegen/an den Dienststellen

6.3 nein

### **K-7) Geschlechterstereotype sind vorhanden**

Die Kategorie erfasst Aussagen, aus denen hervorgeht, ob die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner der Ansicht sind, dass Frauen und Männer in der Polizei unterschiedlich behandelt werden.

7.1 Ja

7.2 Sport

7.3 Unterricht

7.4 Frauen

7.4.1 körperliche Fähigkeiten

7.4.2 Führungspositionen

7.5 Männer

### **K-8) Das Gendertraining kann helfen Chancengleichheit herzustellen**

Die Kategorie erfasst Aussagen, aus denen hervorgeht, ob die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner der Ansicht sind, dass das Genderkompetenztraining Chancengleichheit herstellen kann.

8.1 ja

8.2 Das Training gibt Anstoß zur Herstellung von Chancengleichheit/zu einem anderen Umgang miteinander

8.3 nein

### **K-9) Gendertrouble ist während des Trainings entstanden**

Die Kategorie erfasst Aussagen, aus denen hervorgeht, ob die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner der Ansicht sind, dass durch das Gendertraining Gendertrouble entstanden ist.

9.1 ja

9.2 nein

### **K-10) Männer- und Frauenbild**

Die Kategorie erfasst Aussagen, aus denen hervorgeht, ob die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner der Ansicht sind, dass Männer und Frauen jeweils vom anderen Geschlecht ein konkretes Bild haben.

Die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen ein konkretes Männerbild haben ist genauso hoch wie die Wahrscheinlichkeit, dass Männer ein konkretes Frauenbild haben.

10.1 keins

10.2 Frauen sind körperlich schwächer

10.3 Frauen sind emotionaler



## **Anhang 8: Interviews**

**Anhang 8.1: Transkript Interview 1**

**Anhang 8.2: Transkript Interview 2**

**Anhang 8.3: Transkript Interview 3**

**Anhang 8.4: Transkript Interview 4**

**Anhang 8.5: Transkript Interview 5**

**Anhang 8.6: Transkript Interview 6**

**Anhang 8.7: Transkript Interview Pretest**

Anhang 8 wurde aus der Onlineversion der Masterarbeit vollständig entfernt.

## **10. Selbständigkeitserklärung**

Ich versichere hiermit, dass ich die vorstehende Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt sowie Zitate kenntlich gemacht habe.

Weiterhin ist diese Masterthesis nicht anderweitig als Prüfungsleistung verwendet worden.

Kassel, den 16.04.2014

Debora Gillessen