



HSPVNRW

Diversity in Fallbeispielen des Polizei- und Verwaltungsstudiums:

**Wie werden Frauen und Männer in einer
vielfältigen Gesellschaft dargestellt?**

Forschungsbericht, 2024

Prof. Dr. Bettina Franzke

Professur für Interkulturelle Kompetenzen und Diversity-Management

Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW

Institut für Personal und Management

Erna-Scheffler-Str. 4, 51103 Köln

Email: Bettina.Franzke@hspv.nrw.de

Internet: www.professor-franzke.de

Zusammenfassung

Stereotype sind geteilte Annahmen über Mitglieder einer sozialen Gruppe (Gerrig, 2018, S. 679). Geschlechterstereotype beziehen sich auf Merkmale, die Frauen und Männern im Beruf und Alltag zugeschrieben werden. Ferner können Menschen entlang von Alter, Herkunft oder sozialem Milieu stereotypisiert werden.

Grundlage der vorliegenden Studie waren Fallbeispiele in 143 Klausuren mit 703 natürlichen Personen, die in Studiengängen für die öffentliche Verwaltung und Polizei eingesetzt und nach dem Auftreten von Stereotypen analysiert wurden.

Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den Bürgerinnen und Bürgern unterrepräsentiert sind: Frauen als Mitarbeiterinnen machen in der Verwaltung 32, bei der Polizei sogar nur 20 Prozent des Personals aus. Bei den Bürgerinnen und Bürgern gehören 34 Prozent (Verwaltungsklausuren) bzw. 21 Prozent (Polizeiklausuren) dem weiblichen Geschlecht an. Zudem nehmen Männer aufgrund der zugewiesenen Berufe und Rollen eine dominante Rolle ein: So üben sie häufiger Führungspositionen und prestigebesetzte Berufe aus, zum Beispiel als Anwalt, Inhaber oder Politiker. Ausgenommen sind arbeitslose Männer, die in den Polizeiklausuren mit negativen Eigenschaften belegt sind. Frauen agieren in den Verwaltungsklausuren oftmals als Antragstellerinnen, in den Polizeiklausuren sind sie zumeist Geschädigte. Männer hingegen führen eher Beschwerden (Verwaltung) und stehen unter Tatverdacht (Polizei).

Das Alter ist in den Klausuren weitgehend ohne Bedeutung. Die meisten Bürger ohne deutschen Pass treten in den Verwaltungsklausuren in der Rolle ausländischer Geschäftsleute auf. In den Polizeiklausuren werden Menschen mit Zuwanderungsgeschichte oftmals Straftaten zur Last gelegt. Insgesamt sind Menschen mit Migrationshintergrund im Vergleich zur Gesamtbevölkerung jedoch stark unterrepräsentiert. Lediglich in einer Polizeiklausur wird Kultur explizit zum Thema gemacht. Um den Umgang mit Krankheit und Behinderung geht es ebenfalls nur in einer einzigen Polizeiklausur.

Es lässt sich festhalten, dass Frauen in den Klausuren wenig repräsentiert sind und die Fallszenarien teilweise Geschlechterstereotype transportieren. Über das binäre Geschlechterbild hinausgehende Identitäten, kulturell diverse Selbstbilder oder altersbezogene Fragestellungen sind kein Thema. Phänomene in der Einwanderungsgesellschaft wie interkulturelle Zusammenarbeit oder Aushandlungsprozesse, aber auch Armutsgeschehen, Ausgrenzung und Rassismus stellen keine expliziten Analysekatoren dar.

Es werden Empfehlungen abgeleitet, wie Fallbeschreibungen im Lehr- und Prüfungsmaterial geschlechtergerechter und ggf. divers(er) gestaltet werden können.

Die Autorin

Bettina Franzke, Dipl.-Psych., Professorin für interkulturelle Kompetenzen und Diversity-Management an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW, Abteilung Köln. Mitglied im Forschungsinstitut für Personal und Management der HSPV NRW. Arbeitsschwerpunkte: Chancengleichheit im Beruf, gendersensible Beratung, Förderung von Diversitätskompetenz, interkulturelles Lernen.

Inhalt

1. Einführung	7
2. Forschungsstand	10
2.1 Geschlechterstereotype in Alltag und Beruf	11
2.2 Geschlechterstereotype in juristischen Fallbeispielen.....	14
2.3 Stereotypisierung aufgrund von Herkunft und weiteren Merkmalen.....	15
2.4 Gender- und Diversity-Kompetenz in der Lehre	18
2.5 Zwischenfazit	21
3. Methodik.....	22
3.1 Forschungsfragen	22
3.2 Datenbasis	22
3.3 Datenerfassung und Kategorisierung.....	24
3.4 Datenanalyse	26
4. Ergebnisse.....	28
4.1 Verwaltungsklausuren.....	28
4.1.1 Merkmale der Verwaltungsbeschäftigten	28
4.1.1.1 Anzahl, Geschlecht und Alter.....	28
4.1.1.2 Namen und Herkunft.....	29
4.1.1.3 Funktionen	31
4.1.1.4 Stereotype Handlungen	34
4.1.2 Merkmale der Bürgerinnen und Bürger	34
4.1.2.1 Anzahl, Geschlecht und Alter.....	35
4.1.2.2 Namen und Herkunft.....	37
4.1.2.3 Berufe	39
4.1.2.4 Rollen in den Fallbeschreibungen.....	43
4.2 Polizeiklausuren	47
4.2.1 Merkmale der Polizeibesetzten	47
4.2.1.1 Anzahl, Geschlecht und Alter.....	47
4.2.1.2 Namen und Herkunft.....	48
4.2.1.3 Dienstgrad und Funktionen.....	50
4.2.1.4 Kritisches polizeiliches Verhalten und Handlungen mit Genderbezug	56

4.2.2 Merkmale der Bürgerinnen und Bürger	58
4.2.2.1 Anzahl, Geschlecht und Alter.....	58
4.2.2.2 Namen und Herkunft.....	61
4.2.2.3 Berufe	66
4.2.2.4 Überblick über die Rollen in den Fallbeschreibungen	72
4.2.2.5 Merkmale der Geschädigten	74
4.2.2.6 Merkmale der Tatverdächtigen	79
4.2.2.7 Wehrhaftigkeit und Krankheit/Behinderung in den Fallbeispielen	85
5. Diskussion	87
6. Handlungsempfehlungen und weitere Forschung	101
7. Literatur	107

Abkürzungen

AVR	Studiengänge Allgemeine Verwaltung und Rentenversicherung
BG	Berufsgruppe
BTM	Betäubungsmittel
DGL	Dienstgruppenleiter/in
DL	Dienstleistung
Gef. KV	gefährliche Körperverletzung
GS	Geschädigte/r
HG	Häusliche Gewalt (im Sinne partnerschaftlicher Gewalt)
HS	Hauptstudium
HSPV NRW	Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW
k. A.	keine Angabe
KV	Körperverletzung
m	männlich
PKS	Polizeiliche Kriminalstatistik
PVD	Studiengang Polizei(vollzugsdienst)
StVG	Straßenverkehrsgesetz
StVO	Straßenverkehrsordnung
StVZO	Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung
TV	Tatverdächtige/r
w	weiblich

Die Dienstgrade von Polizeibesetzten werden in Tabelle 19 vorgestellt.

1. Einführung

Stereotype sind „Überzeugungen über Merkmale der Mitglieder einer sozialen Gruppe“ (Gerrig, 2018, S. 679). Dabei werden allen Mitgliedern dieser Gruppe die gleichen (positiven, negativen oder neutral konnotierten) Merkmale zugewiesen (Gerrig & Zimbardo, 2008, S. 656). Stereotype sind weit verbreitet und können sich auf Angehörige verschiedener Gruppen beziehen. Sie spielen bewusst, oft aber auch unbewusst eine Rolle in Beruf und Alltag. Das Geschlecht ist dabei eine von Geburt an starke Kategorie, welche die Wahrnehmung und Informationsverarbeitung erleichtert, indem individuelle Unterschiede aus der Betrachtung herausfallen (Martiny & Froehlich, 2020, S. 2; Wolter, 2020).

Vorstellungen über Frauen und Männer, Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und aus bestimmten sozialen Milieus beinhalten Erwartungshaltungen, die an Gewohnheiten, Klischees oder unhinterfragte Alltagsnormalitäten anknüpfen: zum Beispiel dass eine Mutter den Hauptteil der Sorgearbeit übernimmt, Berufe geschlechtstypisch zugeordnet sind oder Männer häufiger zu Gewaltdelikten neigen. So sind in den medial berichteten Kriminalfällen Männer meist Täter und Frauen Opfer (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2004, S. 13).

Die Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW (**HSPV NRW**) qualifiziert Polizei- und Verwaltungsnachwachskräfte für den gehobenen Dienst. Alle Studienfächer enthalten rechtswissenschaftliche Inhalte. In rechtswissenschaftlichen Modulen werden Fallbeispiele als eine Lernmethode eingesetzt. Auch Klausuren enthalten häufig Fallkonstellationen.

Fallbeispiele haben das Ziel, „schwierige abstrakte Zusammenhänge (...) zu veranschaulichen, damit sie begriffen und erlernt werden können“ (Pabst & Slupik, 1977, S. 243). Darüber hinaus wecken sie Aufmerksamkeit und Interesse und tragen zur Motivation der Studierenden bei.

Ausbildungen bzw. Studiengänge sollten frei von Stereotypen sein und auf ein diverses Arbeitsumfeld vorbereiten. Stereotype in Ausbildungsfällen können einerseits die Funktion haben, als Assoziationshilfe zu motivieren. Jedoch können sie sich andererseits so auswirken, dass sie in die spätere Entscheidungspraxis einfließen und damit gesellschaftliche Ungleichheiten bestätigt werden (Pabst & Slupik, 1977).

Die Verfügung der HSPV NRW über die Anforderung, Erstellung und Vorlage von zentralen Leistungsnachweisen nach Teil A § 12 Abs. 1 Buchstabe a (Klausur) und Teil B § 3 Abs. 1 Buchstabe b (Aktenbearbeitung) Studienordnung-Bachelor (StudO-BA) vom 26.07.2022 enthält im Punkt 7 ein Diskriminierungsverbot. Danach sind „zentrale Leis-

tungsnachweise, Lösungsbemerkungen und Anlagen so abzufassen, dass keine Diskriminierung oder Herabsetzung von Personen aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Abstammung oder ihrer sexuellen Orientierung/Identität etc. erfolgt. Bei der Verwendung von Namen und Bezeichnungen in den Aufgabenstellungen ist darauf zu achten, dass keine unerwünschten geschichtlichen Assoziationen oder indirekte[n] Diskriminierungen von Personen erfolgen“. Formulierungen und Aussagen in Fallbeispielen können dabei bestimmte Personen nicht nur durch explizite Äußerungen abwerten, sondern sie können auch implizit diskriminieren, indem bestimmte Menschen „systematisch nicht erwähnt werden oder indem von ihnen nicht als Personen, sondern von ‚Objekten‘ gesprochen wird“ (Universität Freiburg, 2017a, S. 7).

Eine Analyse des Forschungsstandes im Kapitel 2 zeigt, dass sich Geschlechterstereotype in rechtswissenschaftlichen Fallbeispielen bis heute beharrlich halten. Stereotype im Lehr- und Prüfungsmaterial von Studiengängen und Ausbildungen für den öffentlichen Dienst wurden bisher nicht betrachtet.

Ziel eines Forschungsprojektes war es, Erkenntnisse über mögliche Geschlechterstereotype sowie Vielfaltsmerkmale in Klausuren der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW zu gewinnen.

Forschungsfragen waren:

- Wie häufig werden Frauen und Männer in Fallbeispielen genannt? Gibt es auch geschlechterneutrale Fallgestaltungen?
- In welchen Eigenschaften und Rollen werden Frauen und Männer in den Fällen beschrieben? Inwieweit spiegeln sich darin Geschlechterstereotype und traditionelle Geschlechterrollen wider?
- Welche Rolle spielt das Alter?
- Wie werden Namen verwendet? Bilden Namen und Lebenssituationen vielfältige Identitäten und Merkmale einer Migrationsgesellschaft ab?
- Welche Handlungsempfehlungen können für die Konzeption künftiger Fallbeispiele in den Studiengängen der HSPV NRW abgeleitet werden?

Den Forschungsfragen wurde über eine Analyse von Vielfaltsmerkmalen in Klausuren nachgegangen. Das methodische Vorgehen wird im Kapitel 3 dargelegt.

Die Ergebnisse werden im Kapitel 4 beschrieben. Sie zeigen, dass Frauen sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den Bürgerinnen und Bürgern unterrepräsentiert sind. Die Berufe verlaufen weitgehend entlang der bekannten Klischees: Männer sind in männerdominierten Arbeitsbereichen sowie bei den akademischen Berufen, Selbstän-

digen, Inhaber/innen sowie Arbeitslosen vertreten. Frauen üben frauendominierte Berufe aus oder finden sich bei den nicht berufstätigen Personen (Schüler/innen, Rentner/innen). Zudem nehmen mehr Männer Führungspositionen ein. Frauen agieren in den Verwaltungsklausuren oftmals als Antragstellerinnen, in den Polizeiklausuren sind sie zumeist Geschädigte. Männer hingegen führen eher Beschwerden (Verwaltung) und stehen unter Tatverdacht (Polizei).

Die Herkunft ist in den Klausuren von untergeordneter Bedeutung. Die meisten Bürger ohne deutschen Pass treten in den Verwaltungsklausuren in der Rolle ausländischer Geschäftsleute auf. In den Polizeiklausuren werden den wenigen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte oftmals Straftaten zur Last gelegt.

Im Kapitel 5 („Diskussion“) werden die forschungsleitenden Fragen beantwortet und die Erkenntnisse werden in Bezug zum Forschungsstand gesetzt. Es kann das Fazit gezogen werden, dass Frauen in den Klausuren wenig repräsentiert sind und die Fallszenarien teilweise Geschlechterstereotype transportieren. Über das binäre Geschlechterbild hinausgehende Identitäten, kulturell diverse Selbstbilder oder altersbezogene Fragestellungen werden nicht thematisiert. Phänomene in der Einwanderungsgesellschaft bilden keine explizite Analysekategorie.

Im Kapitel 6 werden Empfehlungen zur Konzeption von Fallbeispielen im Lehr- und Prüfungsmaterial gegeben.

Dank

Die Autorin dankt Pascal Wilson, Absolvent der HSPV NRW. Er hat in seiner Abschlussarbeit zu dem hier vorgestellten Thema geforscht (Wilson, 2022). Das Forschungsprojekt baut auf seiner Analyse auf und führt diese weiter. Die HSPV NRW hat die vorliegende Studie im Rahmen der Forschungsförderung des Instituts für Personal und Managements unterstützt – auch dafür sei gedankt.

2. Forschungsstand

Stereotype basieren auf der allgemeinen Bereitschaft von Menschen, Personen zu kategorisieren, sie beispielsweise in Eigen- und Fremdgruppe aufzuteilen (Petersen & Six, 2020, S. 21). Alle Mitglieder einer sozialen Gruppe werden mit bestimmten Merkmalen und Eigenschaften assoziiert. In der Regel fallen die Annahmen über die Fremdgruppe negativer aus als diejenigen über die eigene Gruppe (Petersen & Six, 2020). Eine Gruppe kann nicht nur mit einem Gesamtstereotyp versehen sein, sondern es können zu diversen Untergruppen auch Substereotype auftreten. Dies ist beispielsweise bei der Kategorie „Frau“ der Fall, bei der die Unterkategorie „Karrierefrau“ mit Merkmalen wie Durchsetzungsfähigkeit oder Rationalität vom übergeordneten Stereotyp „Frau“ abweichen kann. Denn im Allgemeinen werden Frauen als sensibel und emotional beschrieben (Petersen & Six-Materna, 2006, S. 431).

Stereotype haben die Funktion, dass sich Personen in unbekanntem und ungewohnten Situationen schnell orientieren und handlungsfähig sind (Haß, 2020, S. 130). Sie beeinflussen die Informationsverarbeitung, indem sie die Aufmerksamkeit steuern sowie sich auf die Interpretation von Informationen auswirken, einschließlich der Entscheidungsfindung (Petersen & Six, 2020, S. 22).

Die Aktivierung von Stereotypen findet oft automatisch statt (Petersen & Six-Materna, 2006, S. 432), es gibt aber auch einen bewussten Aufruf. Unterschieden wird zwischen expliziter und impliziter Stereotypisierung (Martiny & Froehlich, 2020, S. 3). Bei expliziter Stereotypisierung sind einer Person die Zuschreibungen bekannt, sie werden bewusst aktiviert. Dagegen werden implizite Stereotype unterbewusst abgerufen und angewendet. Dies hat zur Folge, dass eine Person die Zuschreibung nicht bewusst kontrollieren und verändern kann. Mitglieder bestimmter sozialer Gruppen passen sich mitunter den stereotypen Erwartungen anderer an und zeigen rollenkonforme Verhaltensweisen (Petersen & Six, 2020, S. 22). Dieses Phänomen wird auch als Stereotype Threat bezeichnet (Fischer, 2018, S. 133). Insofern können Stereotype als sich selbst erfüllende Prophezeiungen wirken mit der Folge, dass sich manche Stereotype in der Realität bestätigen (Petersen & Six-Materna, 2006, S. 433).

Anders als Stereotype sind Vorurteile negative Einstellungen gegenüber bestimmten Personen, weil sie einer bestimmten Gruppe angehören (Fischer, 2018, S. 116). Stereotypen können Ursache und Folge von Vorurteilen sein (Fischer, 2018, S. 177). Während Stereotype auf der kognitiven Ebene entstehen und auch positiv oder neutral wahrgenommen werden können, basieren Vorurteile auf einer emotionalen Ebene und sind klar negativ behaftet (Fischer, 2018, S. 116). Allport (1971, S. 21) definiert Vorurteile als „ablehnende oder feindselige Haltung gegen eine Person, die zu einer Gruppe gehört, einfach deswegen, weil sie zu dieser Gruppe gehört und deswegen dieselben zu beanstandenden Eigenschaften haben soll, die man dieser Gruppe zuschreibt“.

Stereotype und Vorurteile können zur Diskriminierung führen, bei der abwertendes Verhalten gegenüber Personen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe gezeigt wird (Fischer, 2018, S. 118). Diskriminierung ist „der verhaltensbezogene Ausdruck von Stereotypen oder Vorurteilen“ (Fischer, 2018, S. 118). Nach Scherr (2017, S. 39) sind Diskriminierungen „mit Vorstellungen über Ähnlichkeit und Fremdheit, Zugehörigkeit und Nicht-Zugehörigkeit sowie über angemessene Positionen im Gefüge der sozialen Ungleichheiten verbunden“.

Nachfolgend wird ein Abriss zur Verbreitung und den Inhalten von Stereotypen gegeben, wobei ein Fokus auf Geschlechterstereotypen liegt. Außerdem wird darauf eingegangen, in welcher Weise Stereotype in rechtswissenschaftlichen Fallbeispielen auftreten und dass deren Vermeidung einen Beitrag zur Gender- bzw. Diversity-Kompetenz in der Lehre darstellt.

2.1 Geschlechterstereotype in Alltag und Beruf

Geschlechterstereotype beinhalten sozial und kulturell geteiltes Wissen über Merkmale, die Frauen und Männern in einer Gesellschaft zugeschrieben werden (Eckes, 1997; Kite, Deaux & Haines, 2008). Als kognitive Strukturen enthalten sie ein Verständnis darüber, welche Eigenschaften und Verhaltensweisen für Frauen und Männer als typisch angesehen werden (Eckes, 2010; Marsden, Link & Büllesfeld, 2015).

Die Inhalte geschlechtsstereotyper Annahmen und unterschiedlicher Erwartungen in Bezug auf Frauen und Männer bündeln sich in den Dimensionen *Communion* und *Agency* (Bakan, 1966). Frauen werden Eigenschaften zugesprochen, die in den Merkmalen Wärme, Soziales, Feminität und Gemeinschaftsorientierung (engl. *Communion*) verortet sind, während Männer mit Eigenschaften in Verbindung gebracht werden, die sich mit aufgabenbezogener Kompetenz, Instrumentalität, Maskulinität oder Selbstbehauptung (engl. *Agency*) umschreiben lassen (z. B. Deaux & LaFrance, 1998; Eckes, 1997; Kite, Deaux & Haines 2008). Nach Bakan (1966) kennzeichnet *Agency* einen Menschen als Individuum, während *Communion* die Einbindung des Individuums in eine größere soziale Einheit betont.

Im Durchschnitt nehmen Menschen an, dass agentische Eigenschaften wie Unabhängigkeit, Dominanz und Durchsetzungsvermögen bei Männern stärker ausgeprägt sind als bei Frauen, während kommunale Eigenschaften wie Einfühlsamkeit, Kooperationsbereitschaft und Rücksichtnahme bei Frauen stärker vorkommen als bei Männern (Hannover & Wolter, 2019).

Eng verknüpft mit Geschlechterstereotypen ist das Konzept der Geschlechterrollen. Geschlechterrollen umfassen die allgemeinen, gesellschaftlich akzeptierten Verhal-

tenserwartungen, die sich auf Menschen aufgrund ihres sozial zugeschriebenen Geschlechts richten (Dorsch, o. J.; Eagly, 1987; Eckes, 2010). Traditionell wird Frauen die Familienrolle (Haushalt, Kinder) zugeschrieben, während von Männern erwartet wird, dass sie die Erwerbsarbeitsrolle (bezahlte Erwerbsarbeit) übernehmen (Dorsch, o. J.). Auch wenn sich traditionelle Rollen, beispielsweise im Zuge der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen, auflösen, sind mit den Geschlechterrollen immer noch Zuschreibungen über die „typischen“ Eigenschaften von Frauen und Männern verbunden (Dorsch, o. J.). Nach der sozialen Rollentheorie tendieren Menschen dazu anzunehmen, dass Frauen und Männer Merkmale aufweisen, die mit ihren sozialen Rollen einhergehen (Eagly, 1987). Die Hausfrauenrolle manifestiert sich im Konzept *Communio*, da hier Wärme und Expressivität gefordert sind (Eagly, 2000; Steffens & Ebert, 2016). Die Ernährer- und Erwerbsarbeitsrolle verlangt dagegen Eigenschaften, die mit den Dimensionen aufgabenbezogene Kompetenz, Instrumentalität oder Selbstbehauptung des Konzepts *Agency* einhergehen (Eagly, 2000). Geschlechterstereotype lassen sich folglich auf unterschiedliche soziale Rollen zurückführen, die Frauen und Männern innerhalb einer Gesellschaft zugewiesen werden (Steffens & Ebert, 2016).

Geschlechterstereotype und traditionelle Rollenerwartungen sind auch im 21. Jahrhundert weiterhin verbreitet und entfalten ihre Wirkung dahingehend, dass sie Orientierung für das individuelle Handeln bieten. So fokussieren sich in Deutschland junge Erwachsene bei der Berufs- und Studienfachwahl seit Jahrzehnten auf wenige geschlechtstypisch konnotierte Berufe (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2022; Statistisches Bundesamt, 2022a). Dies führt dann zu einem geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarkt (Hausmann & Kleinert, 2014). Das heißt, im Alltag werden viele Berufe mit einem bestimmten Geschlecht assoziiert.

Hinzu kommt, dass die Berufs- und Sorgearbeit in Partnerschaften und Familien ungleich verteilt ist. Noch heute übernehmen Frauen bzw. Mütter den Hauptteil der Haus- und Sorgearbeit, während Männer bzw. Väter den Hauptteil zum Familieneinkommen beisteuern (Statistisches Bundesamt, 2015). Die meisten Familien in Westdeutschland leben im Hauptverdiener-Zuverdienerin-Modell (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2013). Dies hat sich auch für Beschäftigte der öffentlichen Verwaltung mehrfach bestätigt (Franzke, 2020; Franzke, 2022).

Geschlechterstereotype und -rollen dürften die Wahrnehmung und Ausübung von Kriminalität beeinflussen. Frauen sind im Hellfeld der Kriminalität nicht so präsent wie Männer (Bundeskriminalamt, 2023): Ihr Anteil an den Tatverdächtigen beträgt 25,2 Prozent und bei den Opfern 41 Prozent, wobei der Frauenanteil bei Straftaten mit Opfererfassung stark schwankt: Bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung liegt er bei 92,4 Prozent, bei Raubdelikten dagegen bei 24,8 Prozent. Ferner fällt auf,

dass der Anteil weiblicher Opfer mit 53,4 Prozent bei den vollendeten Straftaten im Bereich Mord, Totschlag und Tötung größer ist als derjenige der Männer.

Sehr ungleich sind die Geschlechterverhältnisse bei der Häuslichen Gewalt (Bundeskriminalamt, 2022). Häusliche Gewalt „beinhaltet alle Formen körperlicher, sexueller oder psychischer Gewalt“, bei denen die beteiligten Personen in der Regel zusammenwohnen (Bundeskriminalamt, 2022, S. 1). Der Deliktbereich umfasst ein breites, in der Polizeilichen Kriminalstatistik fest definiertes Spektrum an Straftaten von einfacher Körperverletzung über schwere Körperverletzung und sexuelle Übergriffe bis hin zu Freiheitsberaubung, Bedrohung, Nötigung, Mord und Totschlag.

Es wird zwischen partnerschaftlicher und familiärer Gewalt differenziert. Bei der Partnerschaftsgewalt stehen oder standen Opfer und Tatverdächtige in einer partnerschaftlichen Beziehung. Bei der innerfamiliären Gewalt gibt es eine verwandtschaftliche Beziehung zueinander (Bundeskriminalamt, 2022, S. 1).

2022 waren von den 240.547 Opfern Häuslicher Gewalt 71,1 Prozent weiblich und 28,9 Prozent männlich. Von den 197.348 Tatverdächtigen waren 76,3 Prozent männlich und 23,7 Prozent weiblich (Bundeskriminalamt, 2022). Bei den Opfern partnerschaftlicher Gewalt lag der Frauenanteil bei 80,1 Prozent, bei den Tatverdächtigen hingegen nur bei 21,7 Prozent. Die Opfer sind vor allem (ehemalige) Partnerinnen und Partner. Unter den Fällen innerfamiliärer Gewalt waren 54,1 Prozent weibliche Opfer und 26,5 weibliche Tatverdächtige. Hier sind vor allem Kinder und Jugendliche, Eltern und Geschwister die Adressatinnen und Adressaten der Gewalt. Bei der Partnerschaftsgewalt sind 64,3 Prozent der Tatverdächtigen deutsche Staatsangehörige, bei der innerfamiliären Gewalt 68,9 Prozent.

Im Hellfeld sowie in den medial berichteten Kriminalfällen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2004) sind meist Männer Täter und Frauen Opfer. Dass auch Frauen zur häuslichen Gewalt fähig sind, wird im öffentlichen Diskurs oft außer Acht gelassen. In einer Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004) werden Annahmen aufgestellt, weshalb sich Männer keine oder erst spät Hilfe holen. So besteht bei Männern mitunter kein Bewusstsein dafür, dass ihnen Unrecht widerfahren ist oder sie schämen sich dafür, denn Partnerschaftsgewalt steht im Widerspruch zur gesellschaftlichen Konstruktion von Männlichkeit. Oder sie haben Angst, dass bei Trennung der Kontakt zu den Kindern verloren geht oder die Kinder Schaden nehmen könnten.

Auch wenn die offiziellen Zahlen zur Häuslichen Gewalt Frauen mehrheitlich als Opfer und Männer mehrheitlich als Tatverdächtige ausweisen, dürfte die Realität nur verzerrt wiedergegeben sein, insofern die Zahl der Frauen als Tatverdächtige und die Zahl der Männer als Opfer unterschätzt sein dürften.

2.2 Geschlechterstereotype in juristischen Fallbeispielen

Im deutschsprachigen Raum kommen vier Studien zu dem Ergebnis, dass Stereotype in rechtswissenschaftlichen Fallbeispielen über mehrere Jahrzehnte hinweg bis heute bestehen und sich beharrlich halten.

Das Frauenbild in juristischen Ausbildungsfällen wurde erstmals von Pabst und Slupik (1977) untersucht. Eine statistische Analyse von 898 zivilrechtlichen Fällen, die zum damaligen Zeitpunkt in Lehrbüchern, Arbeitspapieren und Repetitorien verwendet wurden, kam zu dem Ergebnis, dass Frauen nur in 20 Prozent der Fallbeispiele in Erscheinung treten, sie also unterrepräsentiert sind. In 60 Prozent der Fälle handeln Männer unter sich und in nicht einmal einem Prozent der Fälle kommen Frauen allein vor. In zwei Drittel der Fälle, in denen Frauen Erwähnung finden, werden sie über die Beziehung zu Männern definiert. Oft nehmen sie die Rolle der Verlobten, Ehefrau, Mutter und Hausfrau ein. Sie sind passiv und stellen keine eigenständig denkenden und handelnden Personen dar. 28 Prozent der Frauen sind berufstätig, in der Regel im Haushalt (z. B. als Haushälterin oder Putzfrau) oder in Büroberufen (z. B. als Sekretärin). Gewerbliche Arbeiterinnen kommen nicht vor. Es ist ersichtlich, dass die beschriebenen Frauen in emotionaler und ökonomischer Abhängigkeit von den Männern stehen. Die Forscherinnen kamen in den 70er Jahren zu dem Schluss, dass das Frauenbild in zivilrechtlichen Ausbildungsfällen schon damals nicht mehr den gesellschaftlichen Realitäten entsprach, sondern stark von Stereotypen geprägt ist, die sich auf die spätere Entscheidungspraxis auswirken können.

Zu ähnlichen Befunden wie Pabst und Slupik (1977) kam Schultz (2003): Sie untersuchte die Darstellung von Frauen in juristischen Lehrbüchern und Unterrichtsmaterialien der 90er Jahre. Auch sie arbeitete heraus, dass Frauen in den Fällen seltener vorkommen als Männer. Selbst dann, wenn die handelnden Personen mit einem Buchstaben abgekürzt werden, ergibt sich aus dem sprachlichen Kontext (z. B. Personalpronomen) eine männliche Person. Weiterhin fehlen selbstbewusste und selbständige Frauen. Oftmals treten Frauen in passiven Rollen auf, beispielsweise als Ehefrau und Hausfrau. Wenn sie berufstätig sind, üben sie untergeordnete Positionen und „frauen-typische“ Berufe wie die der Verkäuferin, Telefonistin und Sekretärin aus. Bei unerlaubten Handlungen wie Schlägereien, Raub und Drogenhandel treten ausschließlich Männer in Erscheinung. Außerdem verfügen Männer häufiger über Eigentum wie ein Auto oder ein Grundstück. Schultz (2003, S. 46) spricht von einer „verzerrten Darstellung einer patriarchalen Welt“.

Schweigler (2014) betrachtete Übungsfälle und Klausuren im Referendariat der bayrischen Justizausbildung. Auch sie bestätigt, dass Frauen in den Fallbeispielen unterrepräsentiert und damit marginalisiert sind. Immer noch finden sie vorrangig Erwähnung, wenn sie als Ehefrau, Mutter und Hausfrau einen Bezug zum agierenden Mann

haben. Im Strafrecht sind sie Opfer häuslicher Gewalt. Als Täterinnen verhalten sich Frauen rollenkonform, stehlen beispielsweise ein Parfüm. Stereotype finden sich darüber hinaus sehr häufig im Familienrecht. Über verschiedene Rechtsgebiete hinweg werden Frauen eher lächerlich gemacht, weil sie zum Beispiel großen Wert auf Schuhe und ihre Handtasche legen, und sie gelten mitunter als ahnungslos. In der Analyse von Schweigler (2014, S. 53) gibt es nur eine Person „mit einem nicht typisch deutschen Namen“, und zwar Ilja Mirkowic, der als Hilfsarbeiter tätig ist. Dass Stereotype in juristischen Fallbeispielen fortbestehen, erklärt die Autorin damit, dass diese unter den in die Anleitung bzw. Ausbildung Involvierten ohne Überarbeitung weitergereicht werden.

Die jüngste Studie zu Vielfaltsaspekten in Lehrmaterialien führte Valentiner (2017, 2019) durch. Sie analysierte Geschlechterstereotype in juristischen Ausbildungsfällen an der Universität Hamburg. Danach waren in 87 Fallbeschreibungen von 393 vorkommenden Personen 80 Prozent männlich und 18 Prozent weiblich. Zwei Prozent war kein Geschlecht zugeordnet. Das Spektrum der Berufe fällt bei männlichen Fallpersonen vielfältiger aus als bei Frauen. So kommen beispielsweise acht Polizisten und 22 Rechtsanwälte auf nur eine Polizistin und vier Rechtsanwältinnen. Darüber hinaus werden Frauen in 46 Prozent aller weiblichen Fallpersonen über eine Beziehung zu einem Mann definiert. Nur 39 Prozent der Frauen wurden als berufstätig beschrieben im Vergleich zu 62 Prozent der Männer. Den meisten Frauen wurde keine Berufsbezeichnung zugeordnet. Wenn Berufe genannt wurden, dann bedienten sie häufig Stereotype (Frauen im Dienstleistungssektor, Männer im Handwerk). Die untersuchten Fälle konstruierten demnach stereotype Bilder von Geschlecht bzw. schrieben sie fort.

Die Zusammenschau aller Studien zeigt, dass Geschlechterstereotype – analog zur Gesamtgesellschaft – im rechtswissenschaftlichen Kontext weiter bestehen.

2.3 Stereotypisierung aufgrund von Herkunft und weiteren Merkmalen

Nicht nur Angehörige eines bestimmten Geschlechts, sondern auch Menschen mit Migrationshintergrund sind stereotypen Zuschreibungen ausgesetzt. Ein sog. Migrationshintergrund wird dabei allen Personen zugeschrieben, die in Deutschland wohnen und einen ausländischen Pass haben oder die mindestens ein Elternteil haben, der nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren ist (Statistisches Bundesamt, 2023a).

Stereotype aufgrund von Migrationshintergrund hängen stark von der vermuteten Herkunft einer Person ab. In der Studie von Froehlich und Schulte (2019) schätzten 200 Personen ein, wie sie auf Menschen mit Migrationsgeschichte blicken. Die Ergebnisse zeigen, dass insbesondere Neuzugewanderte aus dem Balkan und Afrika negativ bewertet werden. Ihnen wird zugeschrieben, kalt und inkompetent zu sein. Menschen aus Polen, Russland und der Türkei erreichten bezüglich dieser Eigenschaften mittlere Werte. Dagegen werden Migrantinnen und Migranten aus China für sehr kompetent angesehen. Und Menschen aus Griechenland und Italien wird besondere

Wärme unterstellt.

Aus einer Stereotypisierung können bestimmte Verhaltenstendenzen resultieren. Wer positive Eigenschaften zugeschrieben bekommt, kann eher mit Unterstützung rechnen, wer negativ wahrgenommen wird, eher mit Ausgrenzung und Benachteiligung (Froehlich & Schulte, 2019).

Das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (2022, S. 42-43) beschreibt den Zusammenhang zwischen Stereotypisierung und Diskriminierung in Form von Rassismus in einem vierphasigen Prozess: In einem ersten Schritt findet eine Kategorisierung statt. Hier werden Menschen aufgrund äußerlicher Merkmale in unterschiedliche Gruppen eingeteilt. Diese Einordnung und Unterteilung geschehen entlang körperliche Merkmale, aber auch über Sprache, Namen, Herkunft, Kultur und Religion. In einem zweiten Schritt werden über Generalisierung den Angehörigen der so kategorisierten Gruppen verallgemeinerte Eigenschaften zugeschrieben. Diese Merkmale gelten für die gesamte Gruppe als unveränderlich und charakteristisch. Wenn die Eigenschaften nunmehr noch bewertet werden, findet eine Hierarchisierung statt: Das heißt, bestimmten Gruppen wird ein höherer Rang zugestanden als anderen. Die zugeschriebenen Merkmale sind gegensätzlich und wirken dabei normativ, über sie werden Ein- und Ausgrenzungen vorgenommen. Diese Differenzen werden in einem vierten Schritt legitimiert. Das heißt, die Eigenschaften sind Ausgangspunkt und Begründung für Benachteiligungen und Ungleichheiten. In dieser Phase wird Fehlverhalten nicht als Ergebnis individuellen Fehlverhaltens gedeutet, sondern über Machtunterschiede produziert. Rassismus etabliert sich in Form von kulturellen Praktiken in der Gesellschaft.

Menschen mit Zuwanderungsgeschichte können Diskriminierung im Bildungssystem, auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, bei der Wohnungssuche, im Rechtssystem, in den Medien und bei Polizeibehörden ausgesetzt sein (El-Mafaalani, 2017).

Hinsichtlich des Umgangs von Verwaltungsbeschäftigten mit Menschen, die eine Migrationsgeschichte aufweisen, gibt es keine systematischen Untersuchungen in Deutschland. Eine Befragung in der Bundesverwaltung kam zu dem Ergebnis, dass lediglich 12 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen sog. „Migrationshintergrund“ aufweisen (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration; Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, 2020). Im Vergleich zu Kolleginnen und Kollegen ohne Migrationshintergrund gaben sie häufiger an, von Mobbing und Diskriminierung betroffen zu sein. Unterschiede lassen sich auch bei der Art der Beschäftigung erkennen. So sind Personen mit Migrationsgeschichte im gehobenen Dienst stärker unterrepräsentiert als in einfacheren Laufbahnen, häufiger befristet angestellt, öfter überqualifiziert, seltener verbeamtet und sie werden seltener befördert.

Zudem werden in einer Befragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum Erleben ethnischer und rassistischer Diskriminierung die Ausländerbehörden, Sozial-, Standes- und Jugendämter sowie Jobcenter und Arbeitsagenturen genannt (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021, S. 173-175). Erklärungen für Benachteiligungen können, bezogen auf die Arbeitsverwaltung, in Sprachbarrieren, mangelnder Sensibilität, aber auch im Zeit- und Leistungsdruck, einer schwachen Fehlerkultur, komplexen Fallkonstellationen und intransparenten oder nicht begründeten Entscheidungen liegen (Merx, 2021).

Bezüglich des Umgangs der Polizei mit zugewanderten Personen gibt es umfangreiche Diskussionen, allerdings eine für Deutschland uneindeutige Befundlage. Insbesondere junge Männer beklagen Benachteiligungen im Alltag und in Institutionen in Form von Racial Profiling in Verkehrsmitteln, Bahnhöfen oder auf der Straße (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021). Die Mehrheitsbevölkerung wird vonseiten der Polizei seltener aufgefordert, ihre Ausweispapiere vorzuzeigen (Abdul-Rahman, Grau, Klaus & Singelstein, 2020). Ohne Berücksichtigung ausländerrechtlicher Verstöße machen Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit (also nur ein Teil der Menschen mit sog. Migrationshintergrund) bei der im Hellfeld erfassten Kriminalität 31,9 Prozent der Tatverdächtigen und 23,4 Prozent der Opfer aus (Bundeskriminalamt, 2023).

Neben dem Geschlecht und der Herkunft gehört das Alter zu den markantesten Merkmalen und Kategorien, entlang derer stereotypisiert wird (Petersen & Six, 2020). Krings und Kluge (2020, S. 153) behaupten, dass anders als bei dem Geschlecht und der Herkunft kritische Bemerkungen über ältere Menschen sozial toleriert und kaum sanktioniert werden. Die Gruppe von Menschen über 65 Jahren wird dabei oft als warm, jedoch gleichzeitig als inkompetent wahrgenommen. Zudem stehen geistige und körperliche Defizite im Vordergrund. Gerade älteren Arbeitnehmern wird zugeschrieben, „wenig flexibel, wenig lern- und leistungsfähig, langsamer, anfälliger für Unfälle und lange Krankheiten“ sowie weniger an Weiterbildung interessiert zu sein als jüngere (Krings & Kluge, 2020, S. 157). Dabei haben Personen im mittleren Lebensalter oft negativere Einstellungen gegenüber Älteren als jüngere oder ältere Menschen.

Auch hinsichtlich der Vielfaltsdimension Behinderung gibt es Vorurteile und Zuschreibungen. Die Aktion Mensch (2023) nennt hier unter anderem die Annahme, dass beeinträchtigte Menschen grundsätzlich hilfsbedürftig und nicht so leistungsfähig wie nicht behinderte Menschen seien und keine Familie gründen könnten.

Nicht zuletzt bestehen für sozial bedürftige Menschen zahlreichen Ausgrenzungsrisiken. Die Art der Stigmatisierung sowie Diskriminierung richten sich hierbei nach der persönlichen Lebenslage. Zu dieser Gruppe gehören unter anderem sozial schwache Menschen, Beziehende von Sozialleistungen, Langzeitarbeitslose, Wohnungslose, Verschuldete, Drogenabhängig und Alkoholranke (Widmann, 2006).

Chassé (2017, S. 479) sieht in der institutionellen und alltagsweltlichen Diskriminierung von Armen und sozial Ausgegrenzten ein „Entwicklungsmuster der aktuellen Gesellschaft“. Armut wird unter anderem mit einem schlechten Wohnumfeld, schwierigen Wohnverhältnissen, Arbeitslosigkeit oder prekären Arbeitsbedingungen sowie gesellschaftlichem Ausschluss in Zusammenhang gebracht. Darüber hinaus reichen die Vorstellungen über von Armut Betroffene und armutsgefährdete Personen von mangelnder Arbeitsmoral, unbeherrschtem Konsumverhalten über die Unfähigkeit, Kinder zu erziehen, bis hin zu Kriminalität, Gewalt und Kindesvernachlässigung (Chassé, 2017, S. 481). Von relativer Armut sind in Deutschland vor allem jüngere Menschen, Alleinerziehende, kinderreiche Familien, Erwerbslose, Menschen mit niedrigem oder ohne Bildungsabschluss sowie Personen mit Migrationshintergrund betroffen (Chassé, 2017, S. 490).

Armutbezogene Merkmale werden im Diskurs über Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und Herkunft oftmals nicht ausreichend thematisiert, obwohl diese Merkmale in der Polizei- und Verwaltungspraxis eng miteinander zusammenhängen: So sind neuzugezogene Menschen aus Osteuropa häufig in prekären Verhältnissen beschäftigt und sie müssen mangels Alternativen schlechte Lebens- und Wohnverhältnisse in Kauf nehmen (Dälken, 2012; Jobelius, 2015). Und Alleinerziehende sind aufgrund von Teilzeittätigkeiten und nicht ausreichender Kinderbetreuung auf soziale Leistungen angewiesen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2021).

2.4 Gender- und Diversity-Kompetenz in der Lehre

Voraussetzung für erfolgreiches Gender Mainstreaming an Hochschulen ist Genderkompetenz – die Fähigkeit von Personen, „bei ihren Aufgaben Genderaspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten“ (Genderkompetenzzentrum, o. J.). Dabei wird zwischen Wollen, Wissen und Können differenziert.

Das *Wollen* bezieht sich auf die Bereitschaft, gleichstellungsorientiert zu handeln, auf das Ziel der Gleichstellung hinzuarbeiten und einen Beitrag zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zu leisten. Dies beinhaltet nach Auffassung des Genderkompetenzzentrums auch, potenziellen Diskriminierungen entgegenzuwirken und die Bereitschaft, sich für Gleichstellung öffentlich einzusetzen.

Wissen bedeutet, Kenntnisse über die Lebensbedingungen von Frauen und Männern bzw. über die Wirkung von Geschlechternormen mit dem jeweiligen Fachwissen verknüpfen zu können. Gender-Wissen wird nach dem Genderkompetenzzentrum zu einem integralen Bestandteil von Fachwissen, wenn eine Person die Bedeutung von „Gender“ in ihrer Komplexität verstanden hat.

Das *Können* bezieht sich auf die Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie. Dies setzt unter anderem entsprechende Ressourcen sowie Fortbildungs- und Beratungsangebote im eigenen Arbeitskontext voraus. Es werden entsprechende Methoden und Instrumente angewendet, um die Arbeit gleichstellungsorientiert zu gestalten.

Nach Blickhäuser und Bargas (2006) sollte Genderkompetenz um das Bewusstsein ergänzt werden, dass Geschlecht mit anderen Vielfaltsmerkmalen verknüpft sein kann, beispielsweise Alter, Migrationshintergrund, Gesundheitszustand oder sexuelle Identität. Somit ist Genderkompetenz ein Teilaspekt von Diversity-Kompetenz, definiert als „die Fähigkeit, in einer von vielfältigen Menschen bzw. Beschäftigten mit unterschiedlichen Lebens- und Arbeitssituationen geprägten Umgebung angemessen und erfolgreich handeln und kommunizieren zu können. Vielfältige Kompetenzen, Qualifikationen und Erfahrungen (...) werden (...) einbezogen. Unterschiedliche Lebenskonzepte, Lebens- und Arbeitssituationen werden (...) berücksichtigt“ (Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“, 2019, S. 5).

Lehrende sollten sowohl in ihrem jeweiligen Arbeitsgebiet als auch bezüglich der Didaktik über Genderkompetenz verfügen. Gender versteht sich dabei im Unterschied zum biologischen Geschlecht als das soziale, das heißt erworbene, gestaltbare und identitätsrelevante Geschlecht (Villa, 2019, S. 23-24). Es schließt Verhaltenserwartungen und Eigenschaftszuschreibungen Anderer ein (Gildemeister & Hericks, 2012, S. 189). Unterschiede zwischen Frauen und Männern werden „sozial hergestellt, mit Bedeutung versehen und verfestigt“ (Gildemeister, 2019, S. 410). „Doing Gender“ beschreibt, wie Geschlecht in Interaktionen hergestellt wird. Es wird „zu einem wichtigen sozialen Merkmal für Personen“ sowie in sozialen und beruflichen Praktiken (Solga & Pfahl, 2009, S. 2).

Gender- und diversitätssensible Lehre versucht, (Geschlechter-)Vielfalt in den Lerninhalten, didaktischen Konzepten und Prüfungen abzubilden. Kanbiçak, Belz und Barbarino (2020) sprechen sich für eine gender- und diversitätsreflektierende Lehre aus, bei der unterschiedliche Lebenssituationen und -bedingungen von Menschen systematisch wahrgenommen und berücksichtigt werden. Es geht um die Selbstreflexion der eigenen Person, das heißt um Stereotype, Vorurteile und Konformitätskonstruktionen der Lehrenden, um die Reflexion der unterschiedlichen Ausgangsbedingungen von Studierenden, der Rahmenbedingungen und (sozialen) Organisation sowie um die Gestaltung von Lehr- und Lernmaterial.

Die Universität Freiburg (2017b) hat eine Checkliste für eine diversitätssensible Lehre entwickelt. Unter anderem empfiehlt sie (Fall-)Beispiele, Bilder und Videos so auszuwählen, „dass durch sie keine Stereotype reproduziert oder bestimmte Personen(gruppen) diskriminiert werden“ (Universität Freiburg, 2017a, S. 7). Die Hochschule Harz (2022) betont, dass sich in Unterlagen und Fallbeispielen die Diversität der Menschen widerspiegeln sollte. Dahmen, Karaaslan und Aye (2014) beschreiben ein E-Learning-

Tool für Hochschullehrende zur Diversitätskompetenz in der Hochschullehre. Sie definieren dabei die (Selbst-)Wahrnehmung, Fachinhalte, Kommunikation und Interaktion im Hochschulumfeld, die Lehr- und Lernmaterialien, die Leistungsüberprüfung und Rahmenbedingungen als Handlungsfelder. Aufgaben sollten studierendenzentriert gestaltet sein und die unterschiedlichen Vorerfahrungen, Motivationslagen und Lernstile der Studierenden wahr- und ernstnehmen. Ähnlich sollten Prüfungsformen so gestaltet sein, dass alle Studierenden „ihr volles Leistungspotential demonstrieren können“ (Linde & Auferkorte-Michaelis, 2014, S. 151). Das Diversitätsmanagement an Hochschulen umfasst Kompetenzen bei den an Hochschulen handelnden Beschäftigten genauso wie die Strukturen der Organisation sowie fachspezifische und -übergreifende Inhalte (Linde & Auferkorte-Michaelis, 2014). Prüfungen haben nicht nur eine Selektions-, sondern auch eine Sozialisationsfunktion. Studierende, die in ihrer akademischen Ausbildung ein für Vielfalt offenes Klima erfahren, sich mit vielfaltsbezogenen Themen auseinandersetzen und mit vielfältigen Menschen interagieren, sind auf das Handeln in einer komplexen und diversen Gesellschaft besser vorbereitet als diejenigen, bei denen das nicht der Fall ist (Hurtado, 2012, S. 53).

Die Ausführungen sprechen für Gender- und Diversitätskompetenz an Hochschulen und in der Lehre. Dennoch bestehen an Hochschulen bislang nur wenige systematische Programme zur Förderung von Gender- und Diversitätskompetenz bei den Lehrenden. Die Goethe Universität Frankfurt (2023) hat zwar ein Zehn-Punkte-Papier entwickelt, das auf eine Stärkung von Geschlechterreflexivität, Vielfalt und Gerechtigkeit in der Lehre und Forschung abzielt und sich als Selbstverpflichtung versteht, dieses muss jedoch noch bezüglich Genderkompetenz in der Lehre konkretisiert werden.

Derzeit ist und bleibt Geschlecht eine weiterhin stark wirkende Kategorie, auch in der Lehre. Sie wird in täglichen Interaktionen, aber auch im Lehr- und Prüfungsmaterial hergestellt. Wie sich das genau manifestiert, ist bislang nicht untersucht.

2.5 Zwischenfazit

Haupt- und nebenamtlich Lehrende der HSPV NRW sind Teil der Gesamtgesellschaft. Obwohl klischeefreies Denken und Handeln für Angehörige der öffentlichen Verwaltung und Polizei leitend sein sollten und in den vergangenen Jahren zahlreiche wissenschaftliche, Diskussions- und Weiterbildungsveranstaltungen zur Demokratisierung staatlicher Einrichtungen stattfanden, dürften Lehrende dennoch nicht frei davon sein, sich im beruflichen Alltag und so auch bei der Konzeption von Prüfungsleistungen von Stereotypen leiten zu lassen. Dies ist deshalb wahrscheinlich, da Erwartungshaltungen oft unbewusst das Handeln mitbestimmen. Auf diese Weise können stereotype Haltungen, auch in impliziter Form, an Studierende weitervermittelt werden.

Geschlecht ist eine Kernkategorie, welche die menschliche Informationsverarbeitung allgemein mitbestimmt und für die Ausrichtung polizeilichen Handelns relevant sein dürfte, beispielsweise bei Fragen der Eigensicherung, bei der Klärung von Sachverhalten und Beziehungen zwischen Personen. Auch im Verwaltungshandeln können Personenmerkmale bestimmte Assoziationen wecken. So könnte beispielsweise ein alleinerziehender Vater, der Bürgergeld beantragt, den Gedanken auslösen, ihn möglichst schnell in einen gut bezahlten Job zu vermitteln, während eine alleinerziehende Mutter mit der Gesamtsituation überfordert erscheint und mehr Empathie auslöst.

Die Referenzstudien von Pabst und Slupik (1977), Schultz (2003), Schweigler (2014) sowie Valentiner (2017, 2019) legten den Fokus auf Geschlechterstereotype in juristischen Fallbeispielen. Weitere Vielfaltsmerkmale wurden nicht untersucht. Dass sich Geschlechterstereotype auch in Klausuren der HSPV NRW wiederfinden, ist mit Blick auf die Referenzstudien wahrscheinlich. Ob und inwieweit Zuschreibungen aufgrund weiterer Merkmale wie Herkunft, Alter, Gesundheitszustand, Lebensweise und Zugehörigkeit zu einem bestimmten sozialen Milieu ausschlaggebend sind, darüber werden im Vorfeld keine Hypothesen aufgestellt.

3. Methodik

In diesem Kapitel wird die Datenbasis beschrieben, welche der Analyse zugrunde lag. Ferner wird das Analyseverfahren konkretisiert.

3.1 Forschungsfragen

Forschungsfragen waren:

- Wie häufig werden Frauen und Männer in Fallbeispielen genannt? Gibt es auch geschlechterneutrale Fallgestaltungen?
- In welchen Eigenschaften und Rollen werden Frauen und Männer in den Fällen beschrieben? Inwieweit spiegeln sich darin Geschlechterstereotype und traditionelle Geschlechterrollen wider?
- Welche Rolle spielt das Alter?
- Wie werden Namen verwendet? Bilden Namen und Lebenssituationen vielfältige Identitäten und Merkmale einer Migrationsgesellschaft ab?
- Welche Handlungsempfehlungen können für die Konzeption künftiger Fallbeispiele in den Studiengängen der HSPV NRW abgeleitet werden?

3.2 Datenbasis

Die Klausuren an der HSPV NRW werden überwiegend zentral von hauptamtlich Lehrenden erstellt. Die für die Konzeption Verantwortlichen sind nach außen nicht erkennbar. Es ist üblich, dass an der Erstellung von Prüfungsaufgaben verschiedene Lehrende beteiligt ist, insbesondere wenn ein Modul aus mehreren Teilmodulen besteht.

Die Klausuren wurden allen Studierenden und Lehrenden auf der Lernplattform ILIAS für die Prüfungsvorbereitung bereitgestellt und aus diesem Portal abgerufen. In die Studie wurden 143 Klausuren einbezogen, darunter 96 Klausuren aus dem Fachbereich Polizei (**PVD**) und 47 aus dem Fachbereich Allgemeine Verwaltung/Rentenversicherung (**AVR**).

Die Polizeiklausuren bilden ein breites Fächerspektrum ab: Analysiert wurden Klausuren aus dem Eingriffs- und Staatsrecht (Grundstudium 2), zur Einsatzlehre (Grundstudium 3), aus dem Strafrecht (Grundstudium 4), zur Kriminalitätskontrolle (Grundstudium 5), aus dem Verkehrsrecht (Grundstudium 6), zur Delinquenz im öffentlichen Raum und im sozialen Nahraum, zur Bekämpfung der einfachen und mittleren Kriminalität (Hauptstudium (**HS**) 1.1), zum Einsatz und zur Sachbearbeitung bei besonde-

ren Kriminalitätsformen (HS 2.1) sowie zur rechtlichen Bewertung besonderer polizeilicher Einsatzanlässe (HS 2.2). Bei den Prüfungsleistungen in den Modulen HS 2.1 und HS 2.2 handelt es sich um sog. Aktenbearbeitungen, die analog zu Klausuren unter Aufsicht vorzunehmen sind. Die Studierenden erhalten eine Aufgabenstellung, bei der sie einen Auszug bzw. Sachverhalt aus einer Akte analysieren, zusammenfassen, rechtlich bewerten und Vorschläge über das weitere Vorgehen darlegen sollen. Wenige Sachverhalte aus dem Verkehrsrecht, bei denen beispielsweise Verkehrsunfallsituationen bewertet werden sollten und keine Akteure genannt werden, sondern diese mit Fahrzeug A und B umschrieben sind, wurden nicht in die Analyse einbezogen.

Die ausgewerteten Polizeiklausuren, einschließlich der Aktenbearbeitungen, wurden im Zeitraum von 2015 bis 2020 als Modulabschlussprüfungen durch die Einstellungsjahrgänge 2014 bis 2019 bearbeitet.

Klausuren im Polizeibereich haben die Besonderheit, dass in einer Arbeit oft mehrere Fächer geprüft werden. Neben den Prüfungen im Verkehrsrecht, in denen mitunter in einer einzigen Klausur bis zu fünf teilweise bebilderte Verkehrssituationen eingeschätzt werden sollten, enthalten 20 Klausuren dementsprechend mehrere Sachverhalte. Teilweise bauen diese aufeinander auf, indem die Fallbeschreibung weiter fortgeschrieben wird: So fährt die Streife XY erst zum Einsatz A und anschließend zum Einsatz B oder auf der Rückfahrt vom Einsatz A zur Wache macht die Streife eine polizeirelevante Beobachtung, aus der sich der nächste Einsatz ergibt.

Im Fachbereich AVR wurden nur Klausuren berücksichtigt, die eine fallorientierte Klausurbearbeitung erforderten. Hierzu waren Prüfungsleistungen aus den Modulen Rechnungswesen, Kommunales Finanzmanagement sowie einige Module aus dem Bereich der Rentenversicherung für die Analyse ungeeignet, da der Fokus der Bearbeitung auf Berechnungen liegt. Viele Sachverhalte in der Rentenversicherung enthalten in markanter Weise geschlechtsspezifische Lebenssituationen, beispielsweise die Anrechnung von Zeiten der Kindererziehung bei Müttern oder die Berechnung von Rentenansprüchen aus Teilzeittätigkeiten, jedoch finden in diesen zumeist keine Handlungen statt. Ausgewertet wurden Klausuren im Staats- und Europarecht (Modul 3.2), im allgemeinen Verwaltungsrecht (4.1), im Zivilrecht (4.2), im Polizei-, Ordnungs- und Ordnungswidrigkeitenrecht (5.1), zur Verwaltungsvollstreckung und dem verwaltungsgerichtlichen Rechtsschutz (5.2), Klausuren zum Sozialrecht mit dem Schwerpunkt Hilfen zum Lebensunterhalt (5.3) sowie Klausuren im Sozialrecht mit dem Schwerpunkt Hilfen nach dem 5. bis 9. Kapitel SGB XII mitsamt Sozialverwaltungsverfahren (4.4). Die Klausuren wurden im Zeitraum von 2014 bis 2019 als Modulabschlussprüfungen in den Verwaltungsstudiengängen bzw. im Studiengang Rentenversicherung eingesetzt.

Ähnlich wie bei der Polizei kommt es auch bei AVR-Klausuren vor, dass diese zwei Sachverhalte enthalten. Dies ist jedoch nur bei sechs der 47 Klausuren der Fall.

3.3 Datenerfassung und Kategorisierung

Jeder Klausur wurde ein Code zugewiesen. Polizeiklausuren tragen das Kürzel „P“, Verwaltungsklausuren das Kürzel „V“ in Kombination mit einer laufenden Nummerierung je Fachbereich. Ferner wurden die Angaben zur Prüfungsleistung in Form von Fachbereich (A1), Modulnummer (A2) und Datum (A3) erfasst. Außerdem wurde bei der Auswertung eine inhaltliche Zusammenfassung jeder Klausur erstellt (B). Darüber hinaus wurden für jede Person Merkmale in Form der Namen (C1), ggf. Dienstgrad der Polizei- und Verwaltungsbeschäftigten (C4c) sowie Daten zu Alter (C2), Geschlecht (C3) und Beruf (C4a) erfasst. Zudem wurden die Rollen der jeweiligen Akteurinnen und Akteure (z. B. Tatverdächtige, Geschädigte, C7) sowie ggf. deren Herkunft (C5) und Besonderheiten des sozialen Milieus (C6) ergänzt. Der Merkmalsbereich C wurde für jede erwähnte natürliche Person erfasst.

Innerhalb der Berufsgruppen (**BG**, hier C4b kodiert) wurde unterschieden nach

- BG1: Ausbildungen und Praktika
- BG2: Akademiker/innen
- BG3: Selbstständige Tätigkeiten und Inhaber/innen
- BG4: (Gewerbliche) Arbeiten und Tätigkeiten im Handwerk
- BG5: Dienstleistungs-, Handels- und Verkaufstätigkeiten
- BG6: Geringfügige Beschäftigung: Minijobs, Aushilfstätigkeiten
- BG7: Menschen im Ruhestand
- BG8: Arbeitslose und Sonstige

Separat wurden die in den Fall involvierten Polizei- und Verwaltungsbeschäftigten registriert. Die Herkunft (C5) wurde erfasst, sofern diese explizit genannt wurde, beispielsweise in Form der Nationalität. Mitunter wurde diese auch aus dem Namen abgeleitet. Dabei wurde die Definition von Migrationshintergrund des Statistischen Bundesamtes (2023) zugrunde gelegt: Angehörige mit Zuwanderungsgeschichte können ausländische Staatsangehörige sein, jedoch auch weitere Personen, deren Eltern oder Großeltern nach Deutschland zugewandert sind und die einen deutschen Pass haben. Voraussetzung für einen Migrationshintergrund ist, dass eine Person selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde, einschließlich (Spät-)Aussiedlerinnen und (Spät-)Aussiedler.

In der Kategorie C8 wurde bei Tatverdächtigen der Grund des Tatverdachts (Straftat, Ordnungswidrigkeit) festgehalten. Diesbezügliche Anhaltspunkte wurden vorrangig aus den Lösungsskizzen der Klausuren entnommen, sofern darauf eingegangen oder dies am Rande erwähnt wurde. Denn es gibt einige Klausuren, bei denen nicht die

strafrechtliche Bewertung des polizeilichen Gegenübers im Vordergrund steht, sondern das Handeln der Polizei eingriffs- oder staatsrechtlich beurteilt werden sollte. Ein Tatverdacht ist gegeben, wenn nach dem Ermittlungsstand eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, dass die verdächtige Person eine Straftat oder Ordnungswidrigkeit begangen hat. Bei mehreren Straftaten ging diejenige mit der höchsten Strafandrohung in die Statistik ein.

Gesetzesänderungen oder -anpassungen sowie die Rechtsprechung zwischen dem Zeitpunkt der Klausur und der Analyse blieben unberücksichtigt. Zum Beispiel gibt es den tätlichen Angriff auf Vollstreckungsbeamte erst seit 2018 im Strafgesetzbuch, illegale Krafthfahrzeugrennen sind seit 2017 ein eigener Straftatbestand und die unerlaubte Nutzung der Rettungsgasse wird seit 2021 genauso verfolgt wie die Nichtbildung der Rettungsgasse. Die Einschätzung des Tatverdachts erfolgt entlang der zum Zeitpunkt der Klausurdurchführung gültigen Rechtsprechung.

Angesichts der Komplexität von Verkehrsordnungswidrigkeiten wurden diese unter den Sammelbegriff „Verstöße gegen die StVO“ zusammengefasst. Begeht eine Person Straftaten und Ordnungswidrigkeiten gleichzeitig, wurde in der Regel lediglich die Straftat in die weitere Analyse aufgenommen, da diese ggf. bei den Ermittlungen Vorrang hat. Der Deliktbereich „Häusliche Gewalt“ wurde hier bis auf einen Fall, bei dem der Sohn seinen Vater schädigt, als partnerschaftliche Gewalt verstanden, auch wenn er unterschiedliche Straftaten umfasst, insbesondere Körperverletzungen. Innerfamiliäre Gewalt in Form von Kindesmisshandlung wurde separat erfasst.

In der Kategorie C9 wurde notiert, wenn eine tatverdächtige Person vorbestraft ist, ggf. wurde auch der Grund (die Straftat) genannt.

In der Rubrik „D“ (Sonstiges) wurden weitere Merkmale und Informationen erfasst, zum Beispiel Behinderungen oder Beziehungen zwischen den Beteiligten.

Die Daten wurden in einer Excel-Tabelle zusammengefasst. Eine Übersicht der erfassten Merkmale findet sich in Tabelle 1.

Tabelle 1:
Übersicht der erfassten Merkmale

Variable	Merkmale/Eigenschaft
Kürzel/Code: P + laufende Nummer (PVD) bzw. V + laufende Nummer (AVR)	
A Prüfungsleistung	
A1	Fachbereich: AVR, PVD
A2	Modul: Nummer
A3	Datum
B Inhalt	
B	Kurzbeschreibung/Thema des Sachverhalts

Variable	Merkmale/Eigenschaft
C Personenmerkmale	
C1	Name
C2	Alter
C3	Geschlecht: m, w, keine Angabe, sonstige
C4a	Beruf
C4b	Berufsgruppe
C4c	Dienstgrad
C5	Herkunft
C6	Zusätzliche Merkmale, z. B. Hinweise auf Milieuzugehörigkeit, markante bzw. stereotype Beschreibungen
C7	Rolle in der Fallbeschreibung, z. B. Streifenpolizist/in Tatverdächtige/r, Geschädigte/r, Ermittler/in, Melder/in, Zeugin/Zeuge
C8	Tatverdacht wegen (Straftat, Ordnungswidrigkeit)
C9	Vorstrafen, ggf. wegen (Straftat)
D Sonstiges	
D	Weitere Merkmale

3.4 Datenanalyse

In den 143 Klausuren sind 703 natürliche Personen involviert. (s. Tab. 2).

Tabelle 2:

Natürliche Personen in den Klausuren (n = 703)

Geschlecht der Beschäftigten (Anzahl)	AVR	Polizei
männlich	25	102
weiblich	12	40
keine Angabe	1	58
Summe	38	200
Geschlecht der Bürger/innen (Anzahl)	AVR	Polizei
männlich	79	261
weiblich	40	74
keine Angabe	0	11
Summe	119	346

Juristische Personen wie Firmen oder Behörden wurden nicht erfasst.

Für natürliche Personen konnten folgende quantitative und qualitative Auswertungen vorgenommen werden:

Verwaltungsklausuren

Merkmale der Verwaltungsbeschäftigten, ggf. differenziert nach Geschlecht:

- Geschlecht und Alter (Anzahl/Häufigkeiten)
- Namen und Herkunft
(Art der Namen/Anzahl Personen mit Zuwanderungsgeschichte)
- Funktionen (z. B. Anzahl von Frauen und Männern in leitenden Positionen)
- Stereotype Handlungen (qualitative Analyse)

Merkmale der Bürgerinnen und Bürger, ggf. differenziert nach Geschlecht:

- Geschlecht und Alter (Anzahl/Häufigkeiten)
- Namen und Herkunft
(Art der Namen / Anzahl Personen mit Zuwanderungsgeschichte)
- Berufe (Anzahl/Häufigkeiten)
- Rollen in den Fallbeschreibungen (z. B. Antragsteller/in; Beschwerdeführer/in)
(Anzahl/Häufigkeiten)

Polizeiklausuren

Merkmale der Polizeibeschäftigten, ggf. differenziert nach Geschlecht:

- Geschlecht und Alter (Anzahl/Häufigkeiten)
- Namen und Herkunft
(Art der Namen / Anzahl Personen mit Zuwanderungsgeschichte)
- Dienstgrad und Funktion (z. B. Anzahl Frauen / Männer in Führungspositionen)
- Kritisches polizeiliches Verhalten und Handlungen mit Genderbezug
(qualitative Analyse)

Merkmale der Bürgerinnen und Bürger, ggf. differenziert nach Geschlecht:

- Geschlecht und Alter (Anzahl/Häufigkeiten)
- Namen und Herkunft
(Art der Namen / Anzahl Personen mit Zuwanderungsgeschichte)
- Berufe (Anzahl/Häufigkeiten)
- Rollen in den Fallbeschreibungen (z. B. Anzahl Geschädigte, Tatverdächtige)
- Merkmale der Geschädigten (z. B. Art der Schädigung) (Anzahl/Häufigkeiten)
- Merkmale der Tatverdächtigen (z. B. Tatverdacht, Vorstrafen,
Stereotype in Merkmalen und Handlungen) (qualitative Analyse)
- Wehrhaftigkeit und Krankheit/Behinderung (qualitative Analyse)

Die Verwendung geschlechtersensibler Sprache war in dieser Studie kein Analysepunkt, unter anderem weil davon auszugehen ist, dass die Erkenntnisse zum Auftreten der Geschlechter stark damit korreliert sind.

4. Ergebnisse

Im Ergebnisteil ist das Geschlecht eine durchgängige Analysekategorie. Angehörige des weiblichen Geschlechts (Mädchen/Frauen) werden in Tabellen mit „w“, Angehörige des männlichen Geschlechts (Jungen/Männer) mit „m“ abgekürzt. „K. A.“ bedeutet keine Angabe, was sich zumeist auf das Geschlecht bezieht, aber auch andere Merkmale betreffen kann wie Alter oder Beruf.

4.1 Verwaltungsklausuren

Im Folgenden werden die Ergebnisse zu den Verwaltungsklausuren wiedergegeben. Nach den Merkmalen der Verwaltungsbeschäftigten werden die Merkmale der Bürgerinnen und Bürger analysiert. Die Kategorie „Geschlecht“ hat dabei oberste Priorität.

4.1.1 Merkmale der Verwaltungsbeschäftigten

Bei den 38 Verwaltungsbeschäftigten sind die Analysekategorien Geschlecht, Alter, (stereotype) Namen, die Herkunft, Funktionen und stereotype Handlungen von Bedeutung.

4.1.1.1 Anzahl, Geschlecht und Alter

In den Verwaltungsklausuren agieren 38 Behördenmitarbeiterinnen und -mitarbeiter. Davon sind $n = 25$ oder 65,8 Prozent männlich und $n = 12$ oder 31,6 Prozent weiblich. Bei einer Person ist das Geschlecht nicht angegeben. In dem Fall (2,6 Prozent) handelt es sich um die Klausurbearbeiterin bzw. den Klausurbearbeiter. Unter den 25 Männern sind vier Polizisten, die zwei Sachverhalten zugeordnet sind. Werden die vier Polizisten aus der Analyse herausgekommen, verbleiben 34 Verwaltungsbeschäftigte, von denen $n = 21$ (61,8 Prozent) männlich, $n = 12$ (35,3 Prozent) weiblich und eine Person (2,9 Prozent) ohne Geschlechterangabe ist.

Frauen machen in den AVR-Klausuren also nur ein Drittel der agierenden Verwaltungsbeschäftigten aus. Die Ergebnisse sind in Tabelle 3 bzw. Abbildung 1 zusammengefasst.

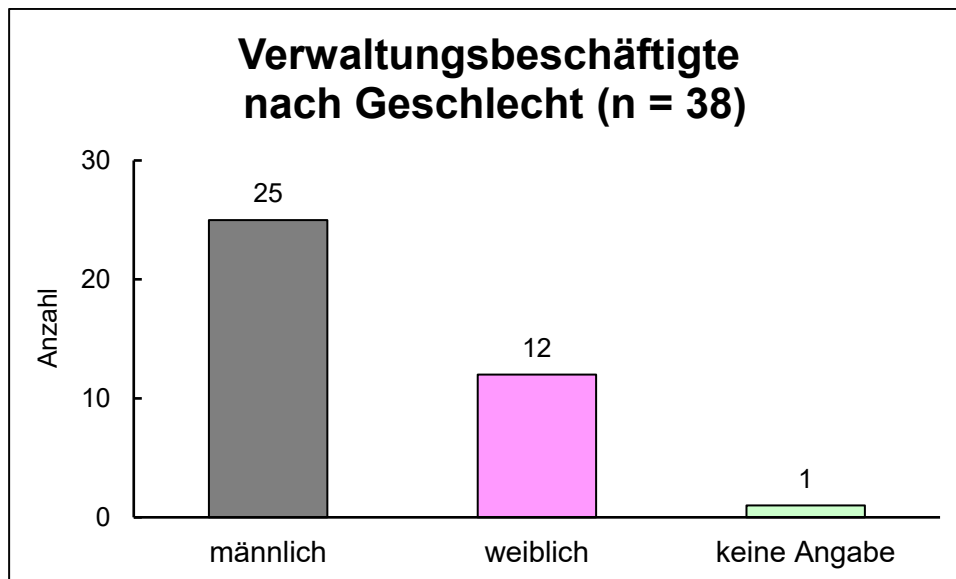
Tabelle 3:

Verwaltungsbeschäftigte nach Geschlecht (n = 38)

Geschlecht der Verwaltungsbeschäftigten	Anzahl (inkl. 4 Polizisten)	Prozent	Anzahl (ohne Polizisten)	Prozent
männlich	25	65,8	21	61,8
weiblich	12	31,6	12	35,3
keine Angabe	1	2,6	1	2,9
Summe	38	100	34	100

Abbildung 1:

Verwaltungsbeschäftigte nach Geschlecht (n = 38)



Das Alter wird lediglich bei einer Beschäftigten erwähnt. In V32 ist die Beamtin 57 Jahre alt. Da es um die strittige Frage geht, ob sie aufgrund gesundheitlicher Probleme in den Vorruhestand geht und welche finanziellen Folgen das ggf. hätte, ist das Alter in dem Sachverhalt relevant.

4.1.1.2 Namen und Herkunft

Zu zehn der 38 Behördenmitarbeiterinnen und -mitarbeiter wird kein Name angegeben. Weitere elf werden mit einem Buchstaben abgekürzt (s. Tab. 4 und Abb. 2). 16 Beschäftigten, darunter überproportional vielen Frauen, ist ein Name zugeordnet, der deutsch gelesen werden kann. Dabei sind Nachname oder eine Kombination von Vor- und Nachnamen üblich. Niemand wird ausschließlich nur mit dem Vornamen bezeichnet. Im Fall des Bürgermeisters „Boris Durek“ (V23) ist die Herkunft des Namens unklar. Der Name könnte auf eine osteuropäische Herkunft hindeuten. Ansonsten gibt es unter den Verwaltungsbeschäftigten keine Anhaltspunkte, dass jemand eine Zuwanderungsgeschichte aufweist.

Es fällt auf, dass die Verwaltungsmitarbeiterinnen häufiger einen Klarnamen zugewiesen bekommen als ihre männlichen Kollegen. Umgekehrt wird zu den Männern öfter kein Name angegeben.

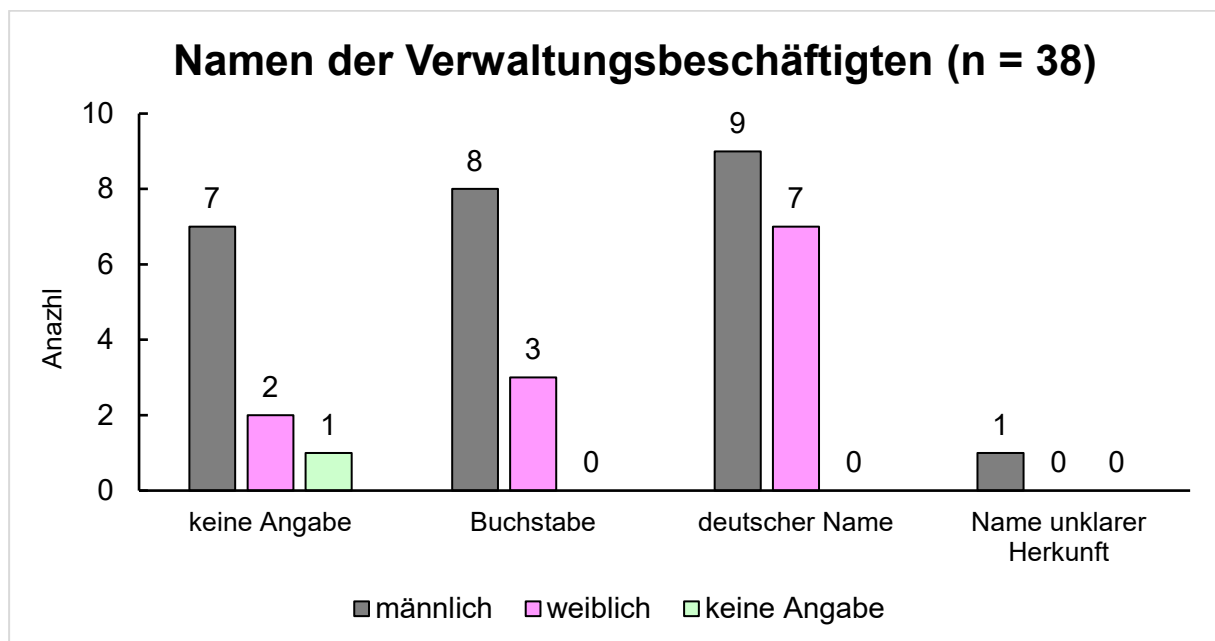
Tabelle 4:

Namen der Verwaltungsbeschäftigten (n = 38)

Namen	Anzahl	m	w	k. A.
keine Angabe	10	7 (28,0 %)	2 (16,7 %)	1 (100 %)
Buchstabe	11	8 (32,0 %)	3 (25,0 %)	0 (0 %)
Deutscher Name: Nachname (ohne Vorname) oder Vor- und Nachname	16	9 (36,0 %)	7 (58,3 %)	0 (0 %)
Name unklarer Herkunft	1	1 (4,0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
Summe	38	25	12	1

Abbildung 2:

Namen der Verwaltungsbeschäftigten (n = 38)



Die Klarnamen aller Verwaltungsbeschäftigten, die einen Namen tragen, sind in Tabelle 5 wiedergegeben. Es fällt auf, dass neun Männer und sieben Frauen namentlich genannt werden. Zwei männliche Mitarbeiter haben mit „Fleißig“ und „Schlau“ einen Namen, der ihnen positive Eigenschaften zuweist.

Tabelle 5:*Klarnamen der Verwaltungsbeschäftigten (n = 16)*

Fall	Klarname	Geschlecht
V19	Leitner	m
V23	Boris Durek	m
V23	Kleiner	m
V26	Thomas Weinkauf*	m
V26	Torsten Heim*	m
V27	Felix Glück	m
V28	Malte Mauser	m
V45	Fleißig	m
V45	Schlau	m
V13	Oettinger	w
V19	Frauke Schmidt	w
V19	Gaby Müller	w
V26	Heidemarie Ester	w
V29	Mechthild Mustermann	w
V32	Sabine Krächter	w
V33	Müller	w

* Polizisten

4.1.1.3 Funktionen

Zu allen Verwaltungsbeschäftigten wird die ausgeübte Funktion angegeben. Dagegen kommen Amtsbezeichnungen wie Inspektor, Stadtinspektor/in oder Stadtamtfrau und Regierungsgewerbedirektorin lediglich siebenmal vor. Ein Dienstgrad (PK, POK, PHK) wird nur den Polizeikräften zugeordnet. Eine Übersicht zu den Berufen bzw. Funktionen mit und ohne Führungsposition findet sich in den Tabellen 6a und 6b bzw. in den Abbildungen 3a und 3b.

Die Analyse der Funktionen zeigt, dass Frauen bei den Führungspositionen unterrepräsentiert sind. 12 von 25 Männern, also 48 Prozent, haben Führungsverantwortung inne, aber nur 3 von 12 Frauen, also 25 Prozent.

Die Berufe der Akteurinnen und Akteure ohne Führungsaufgaben verlaufen teilweise entlang von Geschlechterstereotypen: Der Bademeister ist männlich, genauso wie die vier Polizeikräfte.¹ Demgegenüber ist die Verkehrsüberwachungskraft weiblich. Es gibt eine weitere Beamtin aus der Parkraumüberwachung, die jedoch wegen einer anderen Ausrichtung des Sachverhalts – die Weiterbeschäftigung aufgrund gesundheitlicher Probleme ist strittig – den Beamtinnen zugeordnet wurde.

¹ Der Polizeihauptkommissar wurde den Personen ohne Führungsverantwortung zugeordnet, da aus dem Sachverhalt nicht explizit hervorgeht, ob er eine Führungsposition ausübt.

Bei den Führungspositionen fällt auf, dass nur eine der drei Frauen als Bürgermeisterin ein Wahlamt innehat. Die beiden weiteren Funktionen, Amtsleiterin und Dezernentin, finden sich in der Verwaltung. Dagegen nehmen sieben der zwölf Männer als Bürgermeister, Oberbürgermeister und Landrat Wahlämter ein bzw. einer besetzt als Minister ein politisches Amt.

Tabelle 6a:

Berufe der Verwaltungsbeschäftigten ohne Führungsposition (n = 23)

Berufe ohne Führungsverantwortung	ggf. Amtsbezeichnung	m	w	k. A.
Bademeister/in		1	0	0
Beamtin/Beamter	1 Inspektor, 2 Stadtinspektoren, 2 Stadtinspektorinnen, 1 Stadtamtfrau	5	6	1
Beamtin/Beamter auf Widerruf		0	1	0
Polizist/in	PK, 2 POK, PHK (vermutl. ohne Führungsaufgabe)	4	0	0
Sachbearbeiter/in		3	1	0
Verkehrsüberwachungskraft		0	1	0
Summe		13	9	1

Tabelle 6b:

Funktionen der Verwaltungsbeschäftigten mit Führungsverantwortung (n = 15)

Berufe mit Führungsverantwortung	ggf. Amtsbezeichnung	m	w	k. A.
Abteilungsleiter/in		1	0	0
Amtsleiter/in		1	1	0
stellv. Amtsleiter/in		1	0	0
Leiter/in Ordnungsamt		1	0	0
Beamt/in/Beamter mit Führungsverantwortung		1	0	0
Dezernent/in	Regierungsgewerbedirektorin	0	1	0
Bürgermeister/in		4	1	0
Oberbürgermeister/in		1	0	0
Landrat/Landrätin		1	0	0
Minister/in		1	0	0
Summe		12	3	0

Abbildung 3a:

Berufe der Verwaltungsbeschäftigten ohne Führungsposition (n = 23)

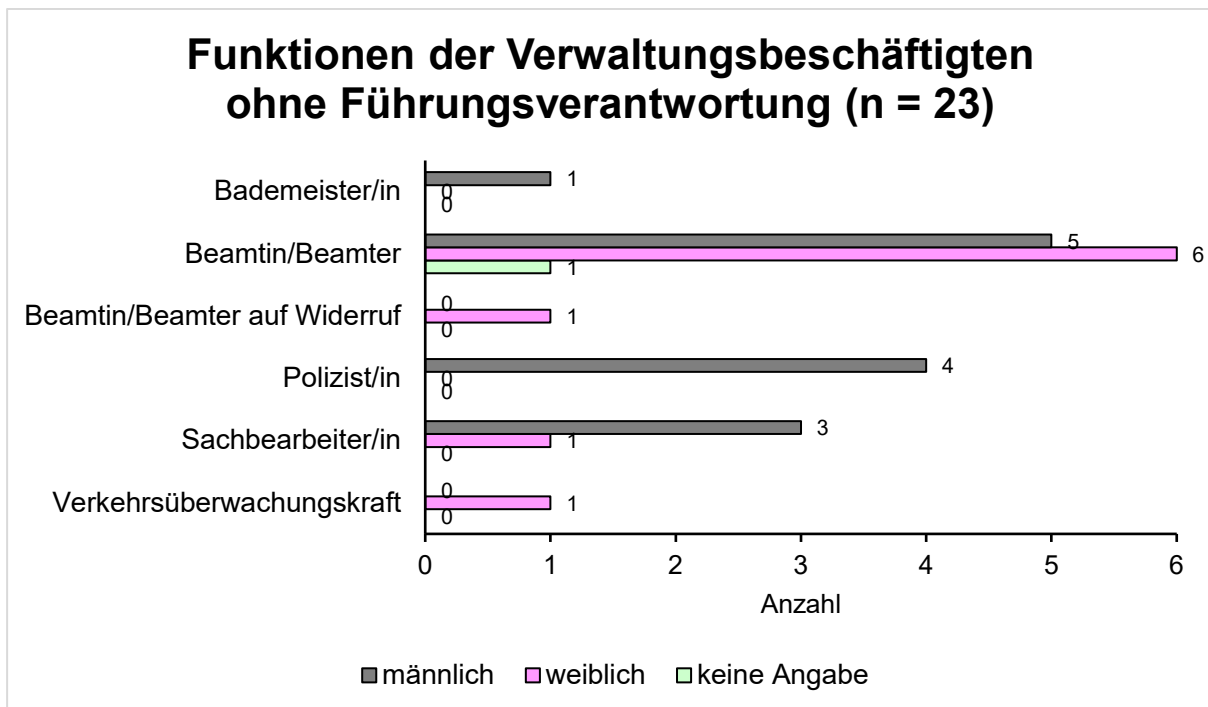
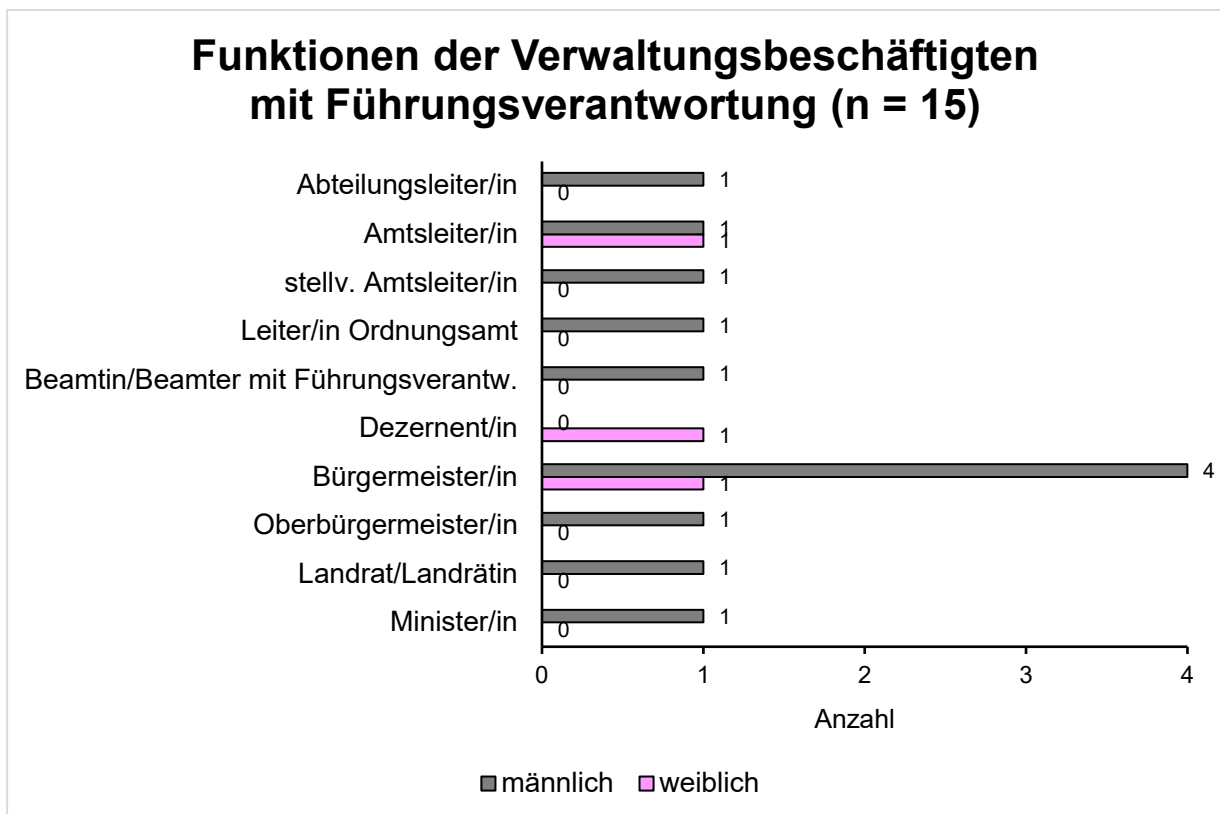


Abbildung 3b:

Funktionen der Verwaltungsbeschäftigten mit Führungsverantwortung (n = 15)



4.1.1.4 Stereotype Handlungen

Handlungen, die als stereotyp gedeutet werden können, finden sich ausschließlich bei Frauen: In der Klausur V36 erkennt die Sachbearbeiterin einen Fehler bei einem Antragsteller auf Sozialleistungen. Ihre Fachkompetenz und Genauigkeit sind hier positiv belegt.

Darüber hinaus gibt es zwei negativ konnotierte Handlungen: In der Klausur V3 handelt Beamtin O, die Veganerin und Mitglied in einer Tierschutzpartei ist. Sie führt die Parkraumüberwachung so durch, dass sie Falschparkern zusätzlich zum Bescheid einen Flyer einer Tierschutzpartei an die Autos heftet. Der Vorgesetzte weist sie an, dies zu unterlassen. Aus der Lösungsskizze ist ersichtlich, dass die Anweisung rechtmäßig ist, da ein Verstoß gegen die Neutralitätspflicht des Staates sowie gegen die Ausführung von Anordnungen vorliegt.

In einem anderen Fall (V32) ist Frau Krächter als Beamtin (A8) für die Parkraumüberwachung zuständig. Sie wird als zuverlässig und gewissenhaft beschrieben. Wegen einem Hüftleiden muss sie ein künstliches Hüftgelenk erhalten. Der Amtsarzt bestätigt, dass sie ihren Außendienst nicht mehr ausführen kann. Darauf versetzt der Oberbürgermeister sie in den Ruhestand, obwohl vakante Dienstposten im Innendienst des Ordnungsamtes zur Verfügung ständen, die mit jüngeren Bewerbern besetzt werden sollen. Frau Krächter klagt gegen diesen Bescheid. Laut Lösungsskizze ist die Klage Erfolg versprechend.

Auch wenn die Beamtin im letzten Fall positive Attribute besitzt und mit ihrer Klage gute Erfolgsaussichten hat, könnte zusammen mit der anderen Politesse im Fall V3 der Eindruck entstehen, dass Frauen Probleme machen.

4.1.2 Merkmale der Bürgerinnen und Bürger

Bei den 119 Bürgerinnen und Bürgern sind die Analysekategorien Geschlecht, Alter, (stereotype) Namen, die Herkunft sowie die Berufe und Rollen in den Fallbeschreibungen von Bedeutung. Hinweise auf Beschreibungen bzw. Zuschreibungen in Bezug auf bestimmte soziale Milieus gibt es in den Verwaltungsklausuren nicht.

4.1.2.1 Anzahl, Geschlecht und Alter

Alle 119 Bürgerinnen und Bürger haben in den Verwaltungsklausuren ein Geschlecht zugeordnet bekommen (s. Tab. 7 und Abb.4): N = 79 oder 66,4 Prozent werden als männlich und n = 40 oder 33,6 Prozent werden als weiblich beschrieben. „Keine Angabe“ kommt nicht vor.

Das heißt, dass ähnlich wie bei den Verwaltungsbeschäftigten Angehörige des weiblichen Geschlechts unterrepräsentiert sind.

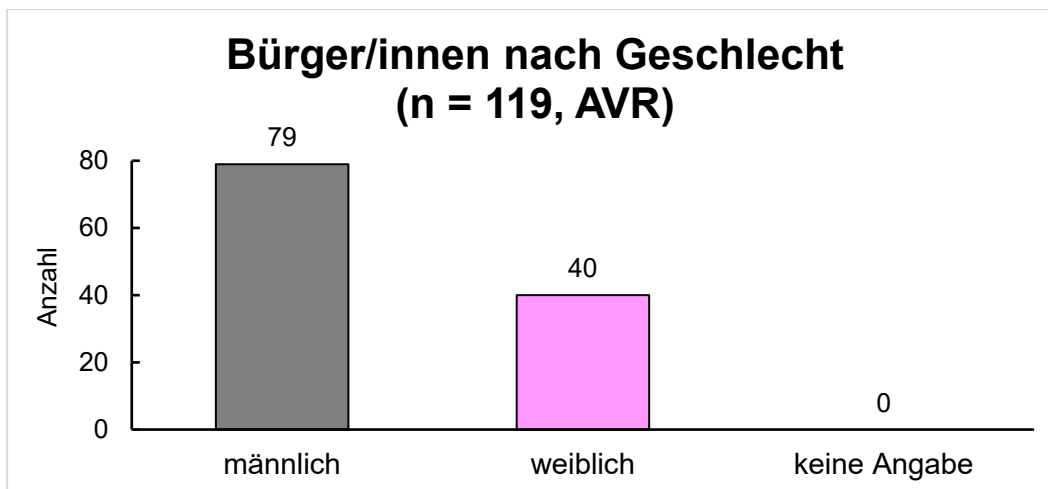
Tabelle 7:

Anzahl der Bürger/innen nach Geschlecht (n = 119, AVR)

Geschlecht Bürger/innen	Anzahl	Prozent
männlich	79	66,4
weiblich	40	33,6
keine Angabe	0	0
Summe	119	100

Abbildung 4:

Anzahl der Bürger/innen nach Geschlecht (n = 119, AVR)



Bei 39 Personen, und zwar 19 Männern und 20 Frauen, ist das Alter angegeben (s. Tab. 8b). Angesichts des geringeren Frauenanteils bei den Bürgerinnen und Bürgern scheint das Alter bei Frauen von größerem Interesse zu sein. Dabei sind Angehörige des weiblichen Geschlechts mit durchschnittlich 33 Jahren deutlich jünger als Angehöriges des männlichen Geschlechts mit 40 Jahren (s. Tab. 8a). Die Altersspanne beim weiblichen Geschlecht erstreckt sich von fünf bis 73 Jahren, diejenige beim männlichen Geschlecht von acht bis 72 Jahren. Unter 20- und über 60-Jährige sind in beiden Geschlechtergruppen besonders häufig beteiligt (s. Tab. 8b und Abb. 5).

Tabelle 8a:

Alter der Bürger/innen nach Geschlecht (n = 39 Personen, AVR)

Geschlecht	Mittelwert	Range
gesamt	36,6	5-73 Jahre
männlich	40,3	8-72 Jahre
weiblich	33,1	5-73 Jahre

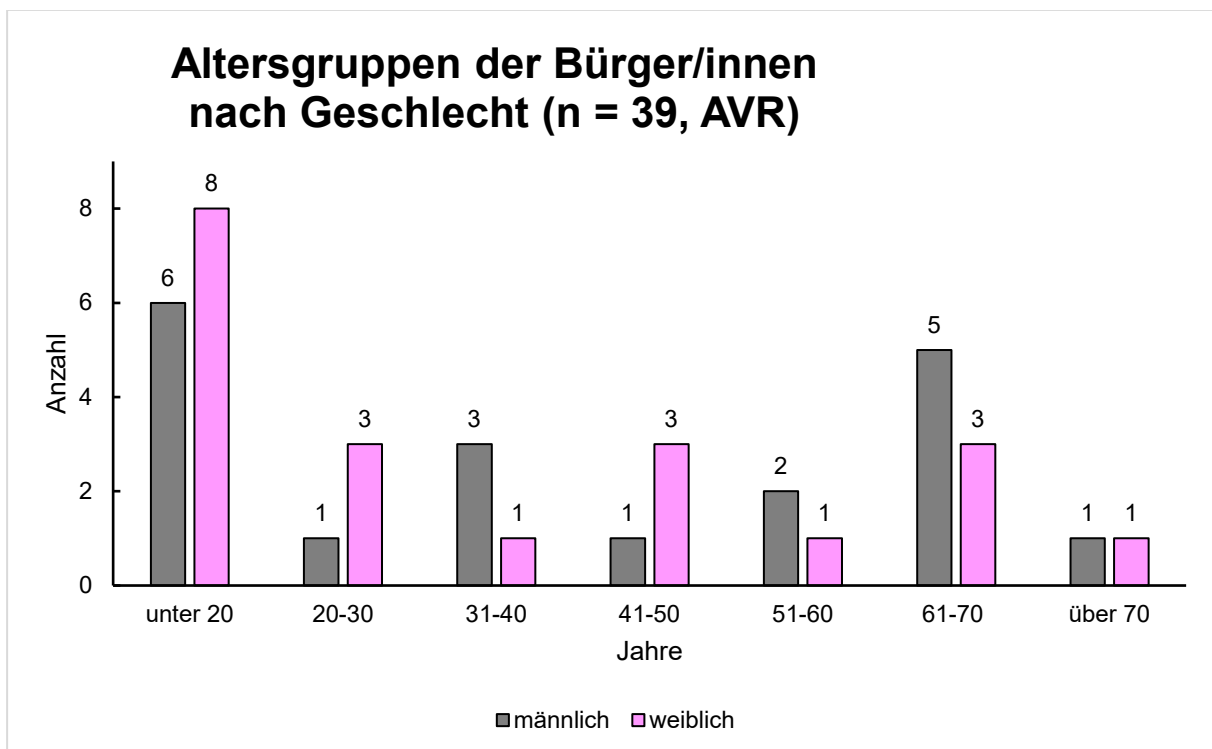
Tabelle 8b:

Altersgruppen der Bürger/innen nach Geschlecht (n = 39 Personen, AVR)

Altersgruppe	m	w
unter 20	6	8
20-30	1	3
31-40	3	1
41-50	1	3
51-60	2	1
61-70	5	3
über 70	1	1
Summe	19	20

Abbildung 5:

Altersgruppen der Bürger/innen nach Geschlecht (n = 39)



4.1.2.2 Namen und Herkunft

In den Verwaltungsklausuren wird den Bürgerinnen und Bürgern üblicherweise ein Name zugewiesen. Nur acht der 79 männlichen Personen tragen keine Namen, dagegen sind alle weiblichen Personen mit einem Namen versehen (s. Tab. 9 und Abb. 6). Bei den Angehörigen des männlichen Geschlechts werden 36 mit einem Buchstaben abgekürzt, 30 tragen einen deutschen und fünf einen nichtdeutschen Namen. Bei den Angehörigen des weiblichen Geschlechts wurde 13 ein Buchstabe zugeordnet und 27 ein deutscher Name. Ausländische Namen gibt es hier nicht. Es kann festgehalten werden, dass die Namen von Männern eher weggelassen oder mit einem Buchstaben abgekürzt werden, als dies bei Frauen der Fall ist.

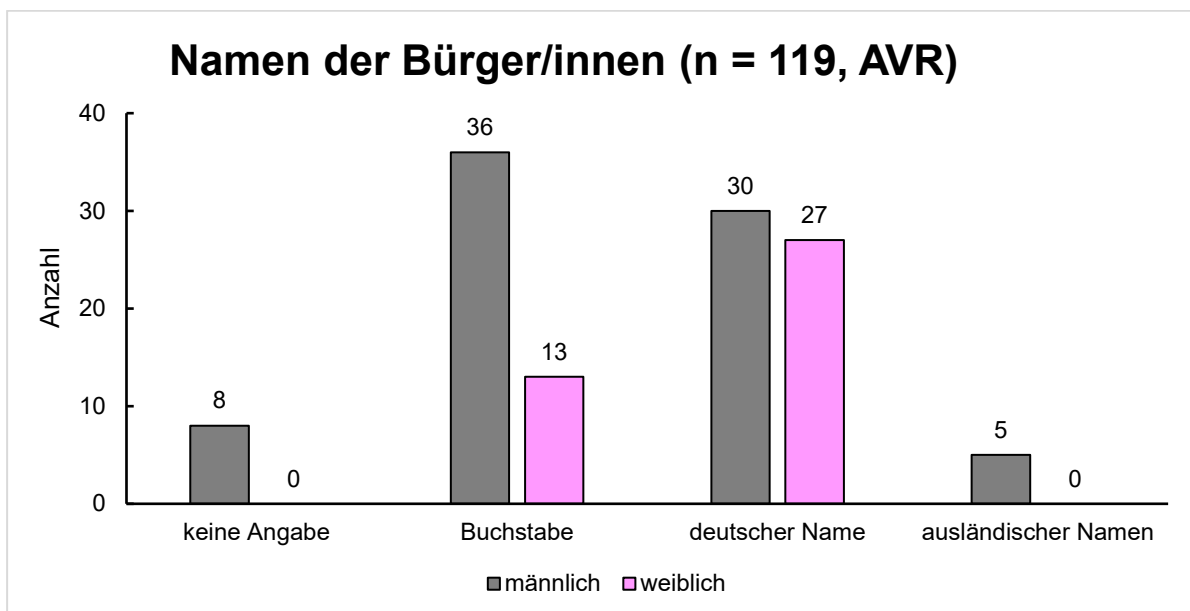
Tabelle 9:

Namen der Bürger/innen nach Geschlecht (n = 119, AVR)

Namen	m	w
keine Angabe	8	0
Buchstabe	36	13
deutscher Name	30	27
ausländ. Name	5	0
Summe	79	40

Abbildung 6:

Namen der Bürger/innen nach Geschlecht (n = 119, AVR)



Bei der Nennung von Namen gibt es eine große Zahl an Varianten: Verwendet werden nur der Vorname, Vor- und Zuname, nur der Zuname sowie der Vorname mit abge-

kürztem Nachnamen. Beispiele für Namen, die „deutsch“ klingen sind Jan/Hans Schubert, Martin Schmidt, Max Meier und Leo Lessing. Beispiele für weibliche Namen sind Katy Katzenmeyer, Lea Lessing, Christine/Ilona Müller und Rosi Kallenbach.

Tabelle 10 enthält eine Übersicht der Klausuren, in denen Namen stereotyp verwendet werden. Peter Pech (V7) ist durch das verwaltungsseitig beschlossene Verbot seiner Spielhalle in seiner Existenz bedroht. Der Name ist hier „Programm“. Ähnlich ist es bei Uwe Pröll (V28), der mit seinen Pit-Bull Terrier wenig Rücksicht nimmt: Dieser bellt andere an und attackiert sogar einen Nachbarn. Herr Lebensklug (V45) stellt einen Antrag auf vorzeitige Altersrente, der wenig Erfolgchancen hat. Hier ist der Name wohl eher ironisch gemeint. Sehr stereotyp wird der Vorname „Chantal“ in Klausur V12 verwendet: Es handelt sich um eine 17-jährige Schülerin, die den Unterricht stört und einen Verweis bekommt. Anders sieht es im Fall der Elvira Fleißig im Fall V8 aus, in dem die Anwaltsgehilfin um ihren kranken Ehemann besorgt ist und es daher versäumt, fristgerecht eine Verfassungsbeschwerde einzulegen.

Tabelle 10:

Stereotype in den Namen von Bürger/innen (n = 5)

Fall	Name	Geschlecht	Handlung
V7	Peter Pech	m	Durch Verbot seiner Spielhalle ist seine Existenz bedroht.
V28	Uwe Pröll	m	Hat Pit-Bull Terrier, dieser bellt andere an.
V45	Lebensklug	m	Stellt einen Antrag auf vorzeitige Altersrente.
V12	Chantal	w	17jährige Schülerin stört wiederholt den Unterricht, bekommt Verweis.
V8	Elvira Fleißig	w	Anwaltsgehilfin, besorgt um ihren kranken Ehemann, versäumt daher, fristgerecht Verfassungsbeschwerde einzulegen.

Unter den 79 Bürgern männlichen Geschlechts sind acht, die ihren Wohnsitz im Ausland haben oder eine Zuwanderungsgeschichte aufweisen (s. Tab. 11). In der Klausur V22 wird ein dänischer Bildhauer erwähnt, um dessen Kunstwerk sich ein Streit entzündet, an dem er jedoch nicht aktiv beteiligt ist. In V13 können zwei Spanier ihre Glühbirnen nicht in Deutschland verkaufen. Ein indischer Journalist berichtet darüber. S möchte als Inhaber eines Sicherheitsunternehmens seine Dienste in Deutschland anbieten, ohne hier zu residieren. Ferner versucht ein österreichischer Bürger, Produkte (Lebensmittel) auf dem deutschen Markt zu platzieren. Ein anderer Österreicher strebt an, in Deutschland eine Arztpraxis zu eröffnen. Der türkeistämmige Mann in V27 ist Angestellter in einer Shishabar. Er ist während einer Ruhestörung zugegen.

Insgesamt spielen die Menschen nichtdeutscher Herkunft entweder eine Nebenrolle oder sie agieren aus einem beruflichen, oft geschäftlichen Kontext heraus.

Tabelle 11:
Herkunft außerhalb Deutschlands (n = 8, AVR)

Fall	Name	Ges.	Beruf, Rolle, Handlung	Herkunft/ Nationalität
V22	Bertel Thorvaldsen	m	Bildhauer, keine aktive Rolle im Fall	Dänemark
V13	Wolfram de Elhuyar	m	Elektro-Ing., seine Glühbirnen werden in D nicht zugelassen	Spanien
V13	Tungsten de Elhuyar	m	Elektro-Ing., seine Glühbirnen werden in D nicht zugelassen	Spanien
V13	Raja Sivananda Yogada	m	Wissenschaftsjournalist, berichtet über Glühlampenfall der Spanier	Indien
V6	S	m	Sicherheitsunternehmer, will in D seine Dienste anbieten, ohne in D zu residieren	Nachbarland
V3	L	m	Lebensmittelproduzent, will Produkte auf dem deutschen Markt anbieten	Österreich
V9	A	m	Arzt, möchte Arztpraxis in D eröffnen	Österreich
V27	Serdan S.	m	Angestellter in einer Shishabar, ist während einer Ruhestörung zugegen	Türkei

4.1.2.3 Berufe

Zu 83 Personen insgesamt bzw. zu 57 Akteuren (72,2 Prozent aller Männer) und 26 Akteurinnen (65 Prozent aller Frauen) wird ein Beruf angegeben. Frauen wird demnach häufiger als Männern kein Beruf zugeordnet.

Die Arbeitsbereiche der Agierenden decken ein breites Spektrum ab (s. Tab. 12 und Abb. 7). Angehörige des weiblichen Geschlechts sind bei den Schülerinnen und Rentnerinnen, also bei den nicht berufstätigen Personen, überrepräsentiert, dagegen bei akademischen Berufen, Selbständigen/Inhaber/innen und Dienstleister/innen unterrepräsentiert. Die Berufe folgen weitgehend den gängigen Geschlechterstereotypen.

Bei beiderlei Geschlecht gibt es jeweils sieben „Schüler/innen, Studierende und Auszubildende“ (BG1). Zwölf Männern, aber nur vier Frauen wird ein akademischer Beruf zugeordnet (BG2). Bei den Männern finden sich zwei Elektro-Ingenieure, zwei Ärzte, vier Anwälte, ein Professor und ein sonstiger Wissenschaftler, ein Journalist und ein Chorleiter. Die genannten Berufe sind überwiegend statusbesetzt. Bei den Frauen agieren eine Hausärztin (allerdings nicht aus ihrer beruflichen Rolle heraus), eine Apothekerin, eine Lehrerin und eine Schulleiterin. Es handelt sich um akademische Berufe, die „frauentypisch“ sind (Lehrberufe, Apotheke) bzw. in denen auch Frauen häufiger tätig sind (Hausarztpraxis).

Unter den 17 Selbständigen bzw. Inhaber/innen (BG3) sind Männer (n = 14) stark überrepräsentiert. Sie sind als Landwirt, Sicherheitsunternehmer, Spielhallenbetreiber, Shishabar-Besitzer, Spediteur, Lebensmittelproduzent, Kunst-/Antiquitätenhändler,

Bildhauer, Buchhändler oder als sonstige Selbständige tätig. Bei den Frauen werden hier eine Kräuterpädagogin sowie eine Ladeninhaberin und eine Gründerin genannt, wobei die Kräuterpädagogin stereotyp als spirituell und naturverbunden beschrieben wird. Die den Frauen zugeordneten unternehmerischen Tätigkeiten wirken weniger verantwortungsvoll bzw. sind gesellschaftlich weniger mit Erfolg assoziiert.

Lediglich ein Mann übt eine Tätigkeit im Handwerk aus (Landschaftsbauer) (BG4).

Auch bei den Dienstleistungen, Handels- und Verkaufstätigkeiten (BG5) sind Frauen unterrepräsentiert. Vier Frauen sind in frauendominierten Berufen beschäftigt, und zwar als Altenpflegerin, Anwaltsgehilfin, Verkäuferin und Angestellte im Buchladen. Lediglich die Lieferantin für eine Supermarktkette folgt nicht den üblichen Stereotypen. Die 15 Männer in dieser Kategorie arbeiten als Verkäufer in einem Elektromarkt und in einem Möbelhaus, als Paketbote, Abschleppwarenfahrer bzw. Angestellte im Abschleppunternehmen und Systemadministrator. Die Angestellten im Verkauf und in einem Handelsunternehmen werden nicht in ihrer Tätigkeit beschrieben und lassen sich aus Geschlechterperspektive nicht bewerten.

Unter den geringfügig Beschäftigten bzw. Aushilfen (BG6) sind jeweils zwei Frauen und Männer. Die Beschäftigungen werden nicht weiter konkretisiert. Lediglich eine Frau ist als Aushilfe im Supermarkt tätig.

Unter den Menschen im Ruhestand (BG7) sind jeweils fünf Frauen und Männer. Ein Mann ist arbeitslos (BG8).

Auf die private Lebenssituation der Bürgerinnen und Bürger wird in der Regel nicht eingegangen. Lediglich beim österreichischen Arzt in V9, der eine Praxis in Deutschland eröffnen möchte und auf Probleme bei der Anerkennung seiner Facharztausbildung stößt, wird erwähnt, dass er alleinerziehend mit zwei Kindern ist.

Abbildung 7:

Berufe der Bürger/innen nach Geschlecht (n = 83, AVR)

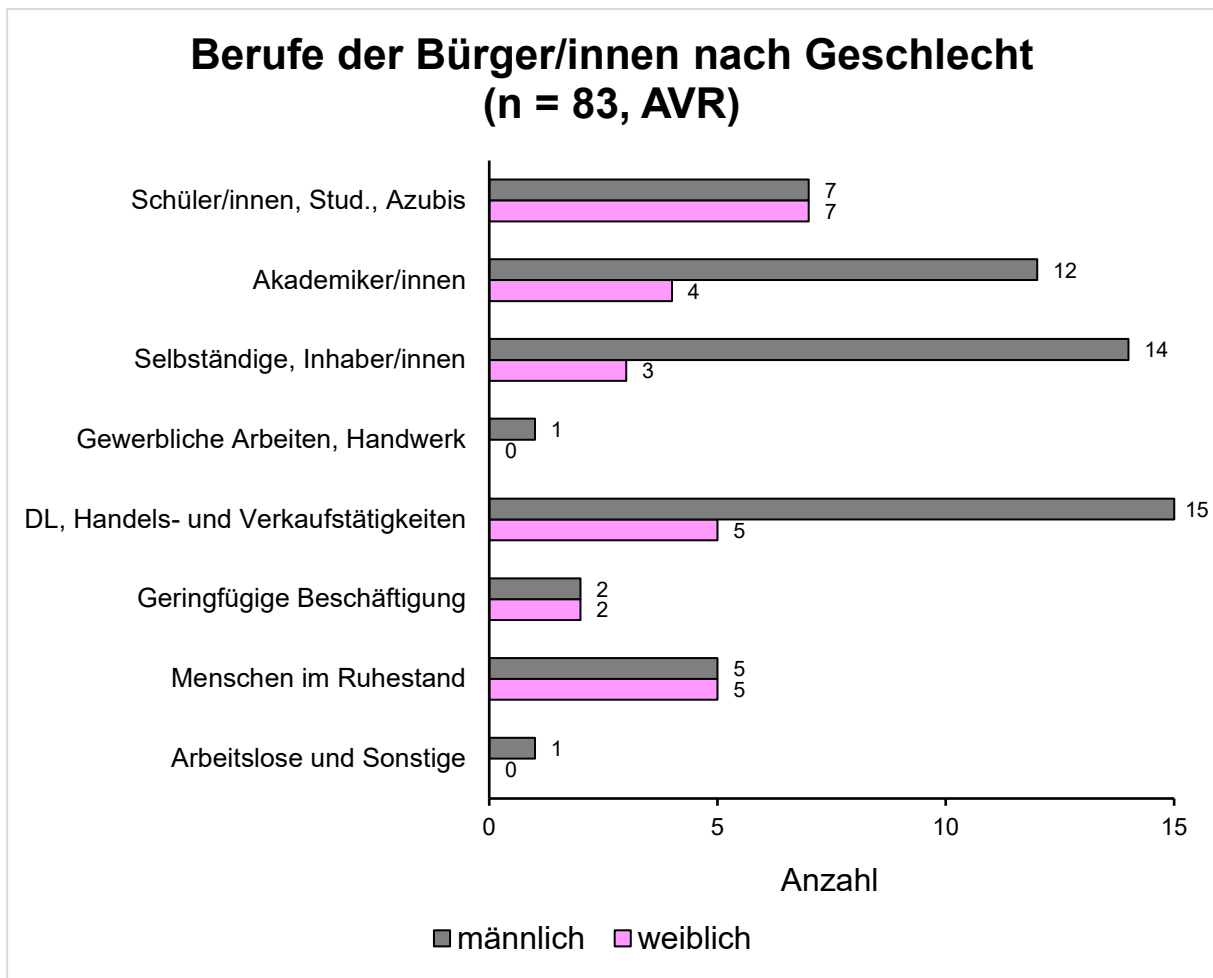


Tabelle 12:

Berufe und Berufsgruppen der Bürger/innen nach Geschlecht (n = 83 Bürger/innen mit Berufsangabe, AVR)

Kat.	Berufsgruppe	m	w	gesamt	m	w
BG0	Keine Angabe	22	14	36	27,8 Prozent der Männer	35 Prozent der Frauen ohne Berufsbezeichnung
BG1	Schüler/innen, Studierende, Auszubildende	7	7	14	2 Schüler, 2 Schüler am Gymnasium, 2 Stud., 1 Azubi	4 Schülerinnen, 3 Studentinnen
BG2	Akademiker/innen	12	4	16	2 E-Ing., 2 Ärzte, Journalist, 4 Anwälte, 2 Wissenschaftler/Prof., Chorleiter	Ärztin, Apothekerin, Schulleiterin, Lehrerin
BG3	Selbständige, Inhaber/innen	14	3	17	Landwirt, Sicherheitsuntern., Spielhallenbetreiber, Shishabar-Besitzer, Spediteur, Lebensmittelproduzent, 2 Kunsthändler, Antiquitätenhändler, Bildhauer, Buchhändler, 3 Selbständige	Kräuterpädagogin, Ladeninhaberin, Gründerin
BG4	Gewerbliche Arbeiten, Tät. im Handwerk	1	0	1	Landschaftsbauer	
BG5	Dienstleistungen, Handels- und Verkaufstätigkeiten	15	5	20	Verkäufer E-Markt, Paketbote, Abschleppwagenfahrer, Verkäufer Möbelhaus, Systemadministrator, Angestellte im Verkauf, im Abschleppunternehmen, in Handelsunternehmen	Altenpflegerin, Anwaltsgehilfin, Verkäuferin, Tätigkeit im Buchladen, Lieferantin für Supermarktkunden
BG6	Geringfügige Beschäftigung: Minijobs, Aushilfen	2	2	4	nicht konkretisiert	Aushilfe im Supermarkt
BG7	Menschen im Ruhestand	5	5	10		
BG8	Arbeitslose und Sonstige	1	0	1		
	Summe	79	40	119		
	Bürger/innen mit Beruf	57 (72,2 %)	26 (65 %)	83		

4.1.2.4 Rollen in den Fallbeschreibungen

89 der 119 Bürger/innen können in den Fallbeschreibungen eine Rolle zugeordnet werden (s. Tab. 13). Bei den Männern sind es $n = 61$ oder 77,2 Prozent, bei den Frauen $n = 28$ oder 70,0 Prozent. Frauen bekommen also etwas seltener Rollen zugewiesen.

Darüber hinaus gibt es Unterschiede in der Art der Rollen, welche Frauen und Männern zugedacht werden. Es fällt auf, dass Männer häufiger Beschwerden führen (11 Männer, 2 Frauen), auch aus einem unternehmerischen Kontext heraus. Dabei sind die Erfolgsaussichten der Beschwerden bei Männern größer als bei den Frauen (s. Tab. 14): Bei sechs Männern wird der Ausgang als erfolgversprechend eingestuft, bei vieren für nicht erfolgversprechend. In einem Fall ist der Ausgang unklar. Dem gegenüber werden die beiden Beschwerden der Frauen in den Lösungsskizzen als uneindeutig eingeschätzt.

Ferner agieren Männer häufiger als Anwalt (3 Männer, keine Frau), Tatverdächtige (8 Männer, drei Frauen), Geschädigte (4 Männer, 1 Frau) und Käufer (4 Männer, 1 Frau) (s. Tab. 13). Verkäufer (6 Männer), Zeugen (2 Männer), Lieferanten (2 Männer) und Bewerber (1 Mann) gibt es nur bei den Männern. Jeweils eine Frau und ein Mann melden die Ruhestörung durch eine Bar.

Als Tatverdächtige bzw. Verurteilte werden Männern schwerwiegendere Verstöße zur Last gelegt: Während bei den Männern Unterschlagungen (V22), Hehlerei (V17) und bei den Vorstrafen Mord und Geiselnahme (V6) erwähnt werden, begehen Frauen kleinere Verkehrsverstöße oder einen Verstoß gegen das Arzneimittelgesetz (V16). Dabei hat die Ärztin einen guten Grund für ihr Falschparken: Sie möchte eine Patientin versorgen.

Die häufigste Rolle bei den Frauen ist Antragstellerin (14 Männer, 13 Frauen) (s. Tab. 13 und Abb. 8). Sie beantragen für sich oder Familienangehörige soziale Leistungen. Außerdem führen zwei Frauen Klagen, was bei den Männern gar nicht vorkommt. Eine Frau und ein Mann treten in der Rolle der Existenzgründerin bzw. des Existenzgründers auf. Jeweils zwei Frauen und Männer fungieren als Bevollmächtigte/r. Ebenfalls wurden jeweils zwei Frauen und Männern Nebenrollen zugewiesen, das heißt sie finden zwar Erwähnung, handeln aber nicht selbst. Dies betrifft beispielsweise Katy Katzenberger, die Freundin von Uwe Pröll in V28.

Tabelle 13:*Rollen der Bürger/innen nach Geschlecht (n = 89 Bürger/innen, AVR)*

Rolle	m	w	Beschreibung
Antragsteller/in	14	13	<p>Stellen Antrag selbst oder für Familienangehörige, es geht in der Regel um soziale Leistungen, Antragstellende haben wenig Geld</p> <p>M: 8 x Nennung des Familienstandes 5 x verheiratet / in Partnerschaft 2 x alleinstehend 1 x alleinerziehend</p> <p>F: 8 x Nennung des Familienstandes 6 x verheiratet 1 x geschieden 1 x getrennt</p>
Beschwerdeführer/in	11	2	<p>Unterschiedliche Sachverhalte</p> <p>Männer (oft unternehmerischer Kontext) V4: Unternehmen hat wegen Anordnungen Probleme mit Personalplanung im Laden V5: Landwirtschaftliche Alterskasse eines 69-jähr. Landwirtes weist Rente ab, weil Antragsteller Hof weiter betreibt V6: Sicherheitsunternehmen kommt Residenzpflicht nicht nach V7: Spielhallenbetreiber muss wegen Auflagen schließen V9: Arzt will Praxis eröffnen V10: Beschwerde gegen „Schleichweg“ V11: Rocker beschwert sich gegen Kutttenverbot an Kirmestagen V15: Bürger mit Denken eines Reichsbürgers wehrt sich gegen Verwarngeld (Verkehrsverstoß)</p> <p>Frauen V34: Contergangeschädigte soll Pflegegeld zurückzahlen für Zeit, als sie in Kurzzeitpflege war V47: Gemeinde verbietet LED-Reklame am Laden</p>
Kläger/in	0	2	Anwohnerin fühlt sich von LED-Licht an einem Laden gestört (V47). Eine Frau klagt gegen Ausschluss aus dem Chor (V33).
Anwalt/Anwältin	3	0	1 Anwalt ist Käufer, daher nur 3 statt 4. Dokortitel (V33), bekannter Münsteraner Anwalt (V8)
Bevollmächtigte/r	2	2	3 agieren für Familienangehörige, 1 ist Betreuer
Bewerber/in	1	0	Ein Bewerber für Ausbildung geh. Dienst wird wegen Vorstrafen abgelehnt.

Tabelle 13 (Fortsetzung):*Rollen der Bürger/innen nach Geschlecht (n = 89, AVR)*

Rolle	m	w	Beschreibung
Tatverdächtige	8	3	Männer Hund bedroht andere, Red Bull Terrier (V28) Hund ist nicht an der Leine (V29) Unterschlagung (V22), Hehlerei (V17) Sachbeschädigung (V8, Graffitikünstler) Verstoß gegen Nichtrauchergesetz (V27) Eventuell Verstöße beim Zoll (V13) Vorstrafen: Geiselnahme, Mord (V6) Hausfriedensbruch (V28) Frauen 2 kleine Verkehrsverstöße (StVO), unter anderem begeht Ärztin, die Patientin versorgen will, einen Park- verstoß (V25), Verstoß gegen Arzneimittelgesetz (V16)
Geschädigte/r	4	1	Frau Müllers Kastanie wird von Auto beschä- digt (V26), Opfer von Diebstahl von Kunstob- jekten (V17, V22), vom Hund des Nachbarn bedroht (V29), Opfer eines Verstoßes gegen Warenverkehrsfreiheit (V3)
Zeugin/Zeuge	2	0	Abschleppwagenfahrer beobachtet, wie Kasta- nie angefahren wird (V26), Passant sieht, dass Hund nicht an der Leine geführt wird (V29)
Gründer/in	1	1	Genehmigung für Körperweltenausstellung wird nicht erteilt (V1), Anbau von Cannabis wird untersagt (V2)
Käufer/in	4	1	z. B. eines Buches (V18), einer Statue (V22), eines Sessels für eine Behörde (V21)
Verkäufer/in	6	0	Buchhändler (V18), Kunsthändler (V22), Möbelhändler (V23)
Lieferant/in	2	0	Händler
Melder/in	1	1	Melden Ruhestörung in Shishabar (V27)
Nebenrolle	2	2	Werden nur erwähnt, handeln nicht selbst (z.B. Katy Katzenmeyer, Freundin von Uwe Pröll) (V28)
Summe	61	28	
Prozentanteil aller Frauen/Männer	77,2	70,0	Prozent

Abbildung 8:

Rollen der Bürger/innen nach Geschlecht (n = 89 Bürger/innen, AVR)

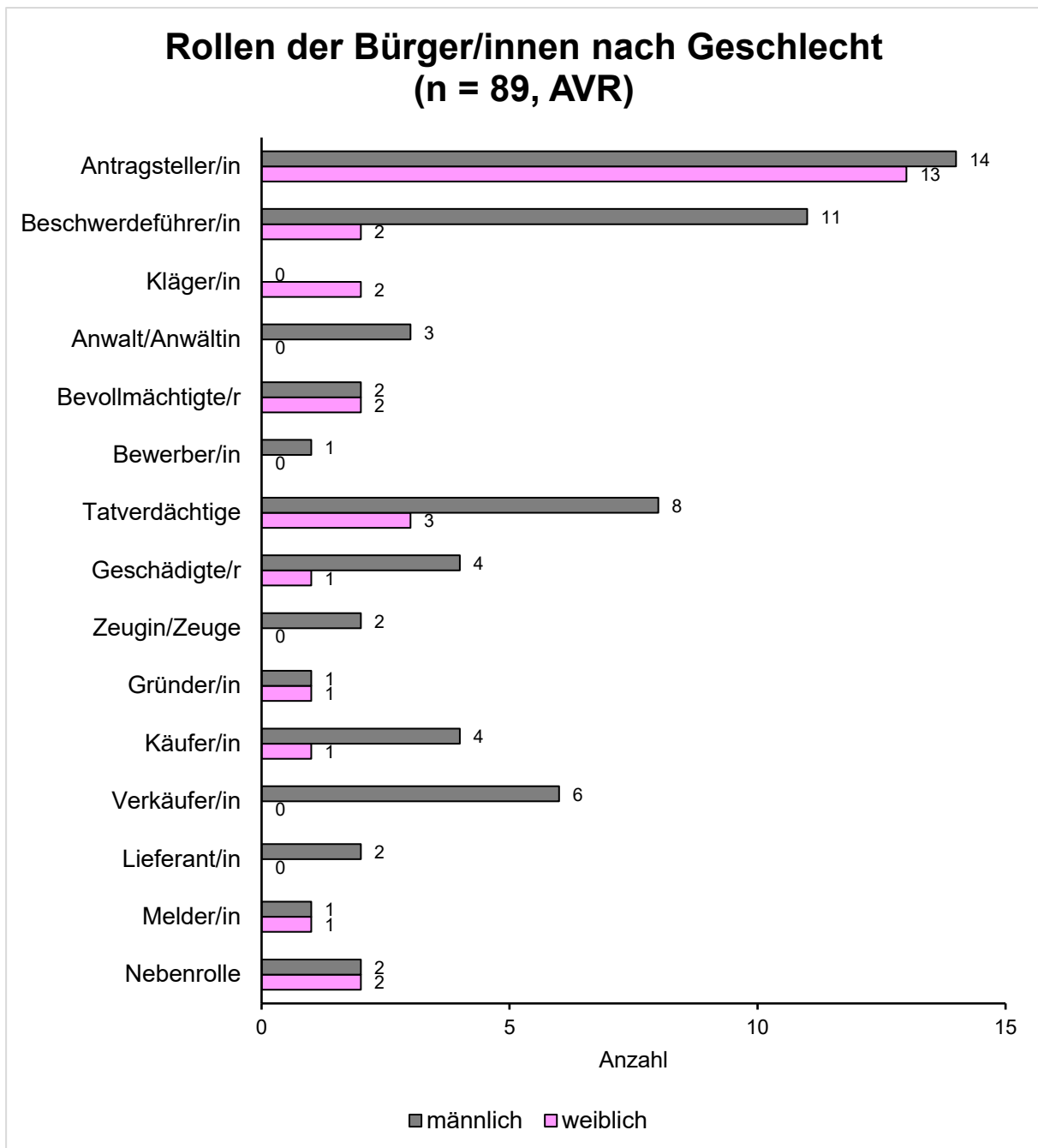


Tabelle 14:

Erfolgsaussicht von Beschwerden (n = 13)

Ausgang der Beschwerde	m	w
Erfolgversprechend	6	0
Nicht Erfolg versprechend	4	0
unklar	1	2
Summe	11	2

4.2 Polizeiklausuren

Nachfolgend werden die Ergebnisse zu den Polizeiklausuren beschrieben. Es werden zunächst die Merkmale, welche die Polizeibeschäftigten betreffen, und anschließend die Merkmale der Bürgerinnen und Bürger analysiert. Die Kategorie „Geschlecht“ hat dabei oberste Priorität.

4.2.1 Merkmale der Polizeibeschäftigten

Bei den 200 Polizeibeschäftigten werden als Analysekatoren das Geschlecht, Alter, (stereotype) Namen, die Herkunft, Dienstgrade und Funktionen, kritisches polizeiliches Verhalten und Handlungen mit Genderbezug angewendet.

4.2.1.1 Anzahl, Geschlecht und Alter

In den Polizeiklausuren handeln 200 Polizistinnen und Polizisten, darunter $n = 102$ bzw. 51 Prozent Männer, $n = 40$ oder 20 Prozent Frauen und $n = 58$ oder 29 Prozent Polizeibeschäftigte ohne Angabe des Geschlechts (s. Tab. 15 und Abb. 9). In 26 der 58 Fälle, in denen kein Geschlecht angegeben ist, ist die Klausurbearbeiterin bzw. der Klausurbearbeiter gemeint. In weiteren 14 Fällen hat die Streifenpartnerin bzw. der Streifenpartner wahlweise das entsprechend andere Geschlecht.

Hinzu kommt ein Polizeiarzt (P34), der jedoch aufgrund seiner Nebenrolle und anderen beruflichen Funktion in der Analyse nicht berücksichtigt wird.

Es kann festgehalten werden, dass innerhalb der Polizeibeschäftigten Frauen mit einem Anteil von 20 Prozent deutlich unterrepräsentiert sind.

Zu den agierenden Polizeikräften fehlt jedwede Altersangabe. Nicht in einem einzigen Fall ist das Alter einer Polizistin oder eines Polizisten angegeben.

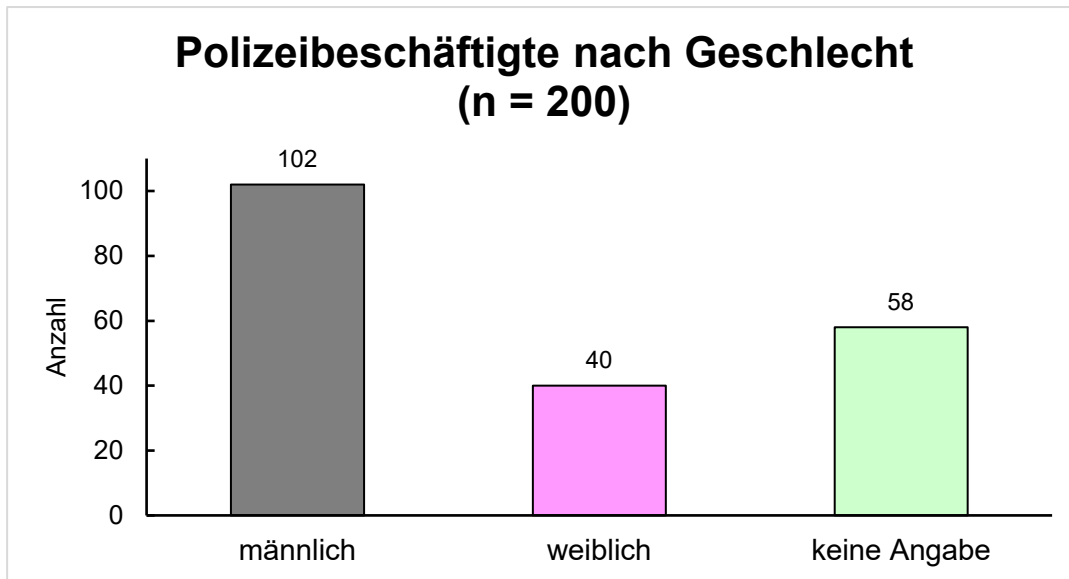
Tabelle 15:

Polizeibeschäftigte nach Geschlecht (n = 200)

Geschlecht Polizeikräfte	Anzahl	Prozent
männlich	102	51
weiblich	40	20
keine Angabe	58	29
Summe	200	100

Abbildung 9:

Polizeibeschäftigte nach Geschlecht (n = 200)



4.2.1.2 Namen und Herkunft

Zu 103 Polizeibeschäftigten wird kein Name angeführt (s. Tab. 16 und Abb. 10). 54 werden mit einem Buchstaben abgekürzt, wobei A, B und C besonders häufig vorkommen. 42 Polizistinnen und Polizisten tragen einen Namen, der deutsch gelesen werden kann. Hier werden nur Nachnamen genannt, wobei Müller, Alt, Arens, Groß, Krüger und Schmitz sehr beliebt sind. Ein Polizist heißt „Anton“ – ein Name, der sowohl als Vor- als auch Nachname gedeutet werden kann und eventuell auf eine osteuropäische Herkunft hinweist.

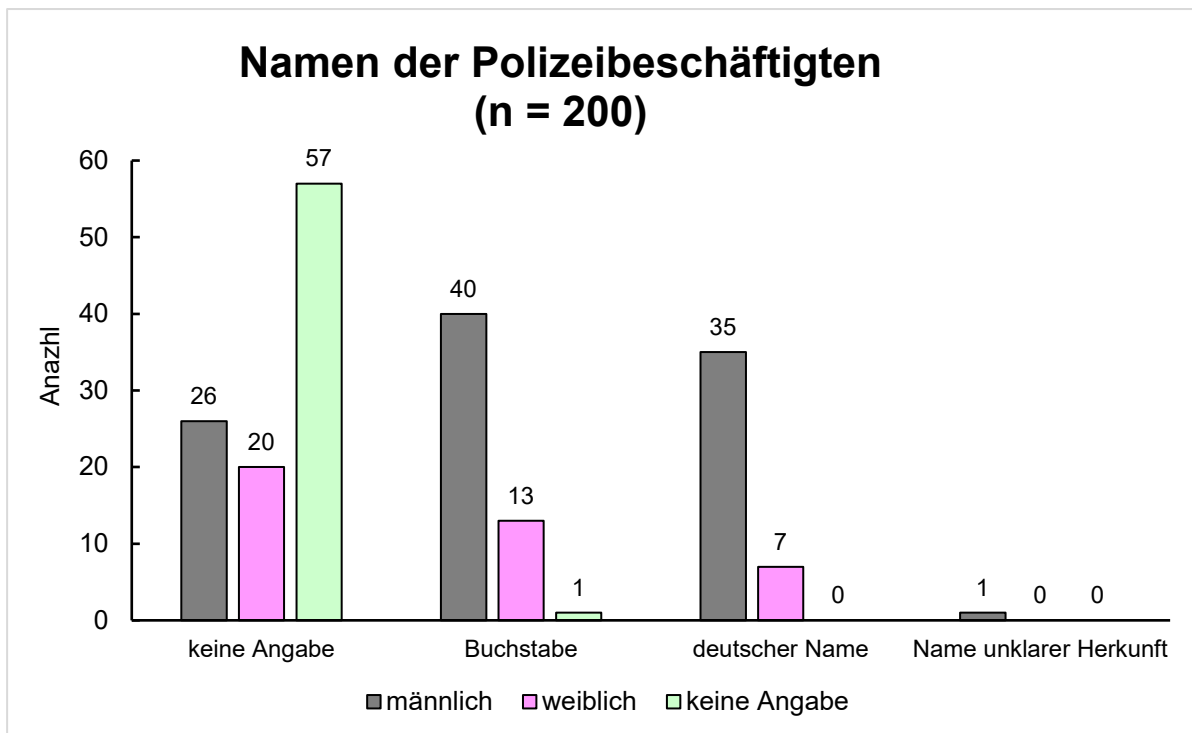
Tabelle 16:

Namen der Polizeibeschäftigten (n = 200)

Namen	Anzahl	m	w	k. A.
keine Angabe	103	26 (25,5 %)	20 (50 %)	57 (98,3 %)
Buchstabe	54	40 (39,2 %)	13 (32,5 %)	1 (1,7 %)
Deutscher Name	42	35 (34,3 %)	7 (17,5 %)	0 (0 %)
Name unklarer Herkunft	1	1 (1,0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
Summe	200	102	40	58

Abbildung 10:

Namen der Polizeibeschäftigten (n = 200)



Innerhalb der Polizisten tragen 39 Prozent einen Buchstaben als Namen und 34 Prozent einen Klarnamen. Nur 26 Prozent der Männer bleiben „namenlos“. Dem gegenüber fehlt bei der Hälfte der Polizistinnen eine Namensangabe. 33 Prozent haben einen Buchstaben zugewiesen bekommen und nur 18 Prozent tragen einen Klarnamen. Insgesamt bleiben die Polizistinnen also häufiger anonym und sie werden öfter nur mit einem Buchstaben umschrieben als ihre männlichen Kollegen.

Vier Namen von männlichen Polizeibeschäftigten bedienen Stereotype (s. Tab. 17): So durchsucht Polizist „Demmlich“ die Handtasche einer Bürgerin, wofür es keine Rechtsgrundlage gibt. Polizeioberkommissar „Haurein“ fährt nach einem Wohnungseinbruch zum Tatort, wobei wahrscheinlich ist, dass die Täter vor Ort bzw. nicht weit entfernt sind. Erster Polizeihauptkommissar „Richtig“ löst rechtmäßig eine Versammlung auf. Und dem Polizeioberkommissar „Stark“ gelingt es, nach einer Verfolgungsfahrt mit dem Polizeifahrzeug in einem Park die Tatverdächtigen zu einem schweren Raub festzunehmen. Zwei dieser Situationen sind negativ, zwei positiv besetzt.

Tabelle 17:*Stereotype Namen bei den Polizeibeschäftigten (n = 4)*

Fall	Klarname	Geschlecht	Handlung
P66	Demmlich	m	durchsucht Handtasche, was nicht rechtmäßig ist
P26	Haurein	m	kommt zum Tatort nach Wohnungseinbruch, Täter eventuell vor Ort
P94	Richtig	m	löst rechtmäßig eine Versammlung auf
P45	Stark	m	nimmt TV (schwerer Raub) in einem Park fest (nach Verfolgungsfahrt)

Nur für einen Polizisten, der russisch spricht und gezielt für einen Einsatz mit einer hilflosen Person angefordert wird, kann mit hoher Wahrscheinlichkeit ein Migrationshintergrund angenommen werden (P67). Keine andere Situation lässt ansonsten einen solchen Schluss bei den 200 Polizeibeschäftigten zu.

4.2.1.3 Dienstgrad und Funktionen

Bei n = 105 oder 52,5 Prozent der Polizeibeschäftigten wird ein Dienstgrad genannt (s. Tab. 18 und Abb. 11). Bei Männern kommt dies in n = 71 Fällen bzw. 69,6 Prozent aller Fälle vor, was wesentlich häufiger ist als bei den Frauen, bei denen nur n = 17 oder 42,5 Prozent einen Dienstgrad tragen. Unter den Beschäftigten ohne Angabe eines Geschlechts finden sich 17 Personen (29,3 Prozent) mit Dienstgrad.

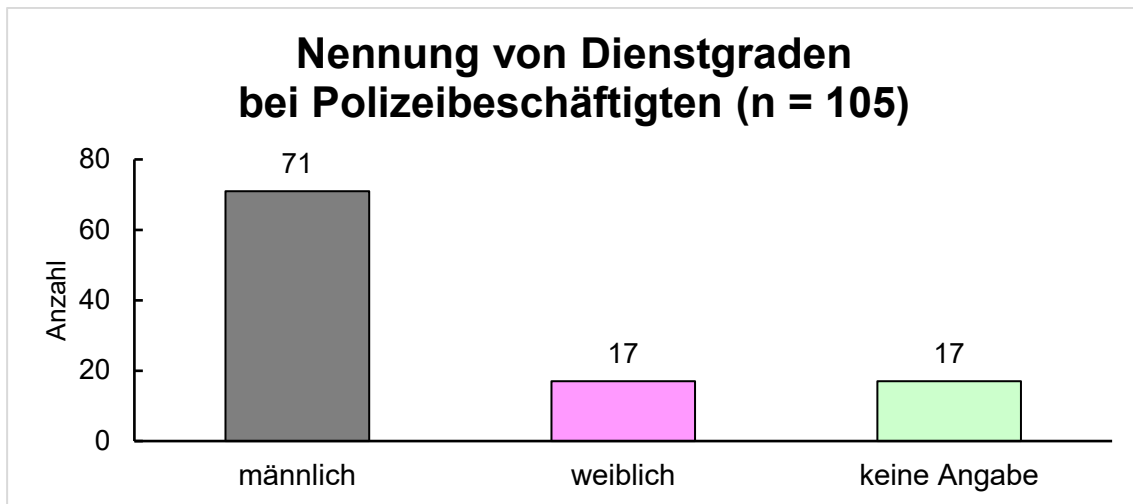
Tabelle 19 und Abbildung 12 sind die konkreten Dienstgrade, differenziert nach Geschlecht, zu entnehmen, wobei die Angabe Dienstgruppenführer/in (**DGL**) kein Dienstgrad, sondern eine Funktion ist, aber aufgrund der Ausdruckskraft mit in die Liste aufgenommen wurde.

Tabelle 18:*Nennung von Dienstgraden bei Polizeibeschäftigten nach Geschlecht (n = 105)*

Geschlecht	Nennung Dienstgrad	Prozent des jeweiligen Geschlechts
m	71	69,6
w	17	42,5
k. A.	17	29,3
Summe	105	

Abbildung 11:

Nennung von Dienstgraden bei Polizeibeschäftigten nach Geschlecht (n = 105)



Bei den Polizistinnen sind sieben als PK'in, sechs als POK'in, zwei als KOK'in und eine als KA'in (Ausbildung/Studium) tätig. Nur eine KHK'in nimmt als Kommissariatsleiterin eine Führungsaufgabe wahr (5,9 Prozent aller Polizistinnen mit Dienstgradangabe). Dagegen finden sich bei den Männern zwölf PHK, drei KHK, zwei EPHK und drei DGL, also 20 Personen bzw. 28,2 Prozent mit Führungsverantwortung bzw. anspruchsvoller Sachbearbeitung.² Die größte Gruppe bilden 24 POK, gefolgt von 23 PK und jeweils zwei KK bzw. KOK.

Tabelle 19:

Dienstgrade bei Polizeibeschäftigten nach Geschlecht (n = 105)

Dienstgrad		m	w	k. A.
KA/KA'in	Polizeikommissaranwärter/in	0	1	2
PK/PK'in	Polizeikommissar/in	23	7	15
KK/KK'in	Kriminalkommissar/in	2	0	0
POK/POK'in	Polizeioberkommissar/in	24	6	0
KOK/KOK'in	Kriminaloberkommissar/in	2	2	0
PHK/PHK'in	Polizeihauptkommissar/in	12	0	0
KHK/KHK'in	Kriminalhauptkommissar/in	3	1	0
EPHK/EPHK'in	Erste/r Polizeihauptkommissar/in	2	0	0
DGL	Dienstgruppenleiter/in	3	0	0
Summe		71	17	17
	(Evtl.) mit Führungsverantwortung bzw. anspruchsvolle Sachbearbeitung	20	1	0
Prozent		28,2	5,9	0

² Aus dem Dienstgrad (E)PHK/in bzw. (Erste/r) Polizeihauptkommissar/in ist nicht klar, ob eine Person Führungsverantwortung wahrnimmt oder nicht. Eine Dienstgruppenführerin bzw. ein Dienstgruppenführer hat dagegen eine Führungsposition inne. Bei (Ersten) Polizei- bzw. Kriminalhauptkommissar/innen ist das oft ebenfalls der Fall, dass die Personen als Dienstgruppen- oder Wachdienstleiter/innen fungieren. Sie können aber auch anspruchsvolle Aufgaben in der Sachbearbeitung wahrnehmen, beispielsweise die Bearbeitung bestimmter Straftaten oder eines Deliktbereichs.

Abbildung 12:

Dienstgrade bei Polizeibeschäftigten nach Geschlecht (n = 105)

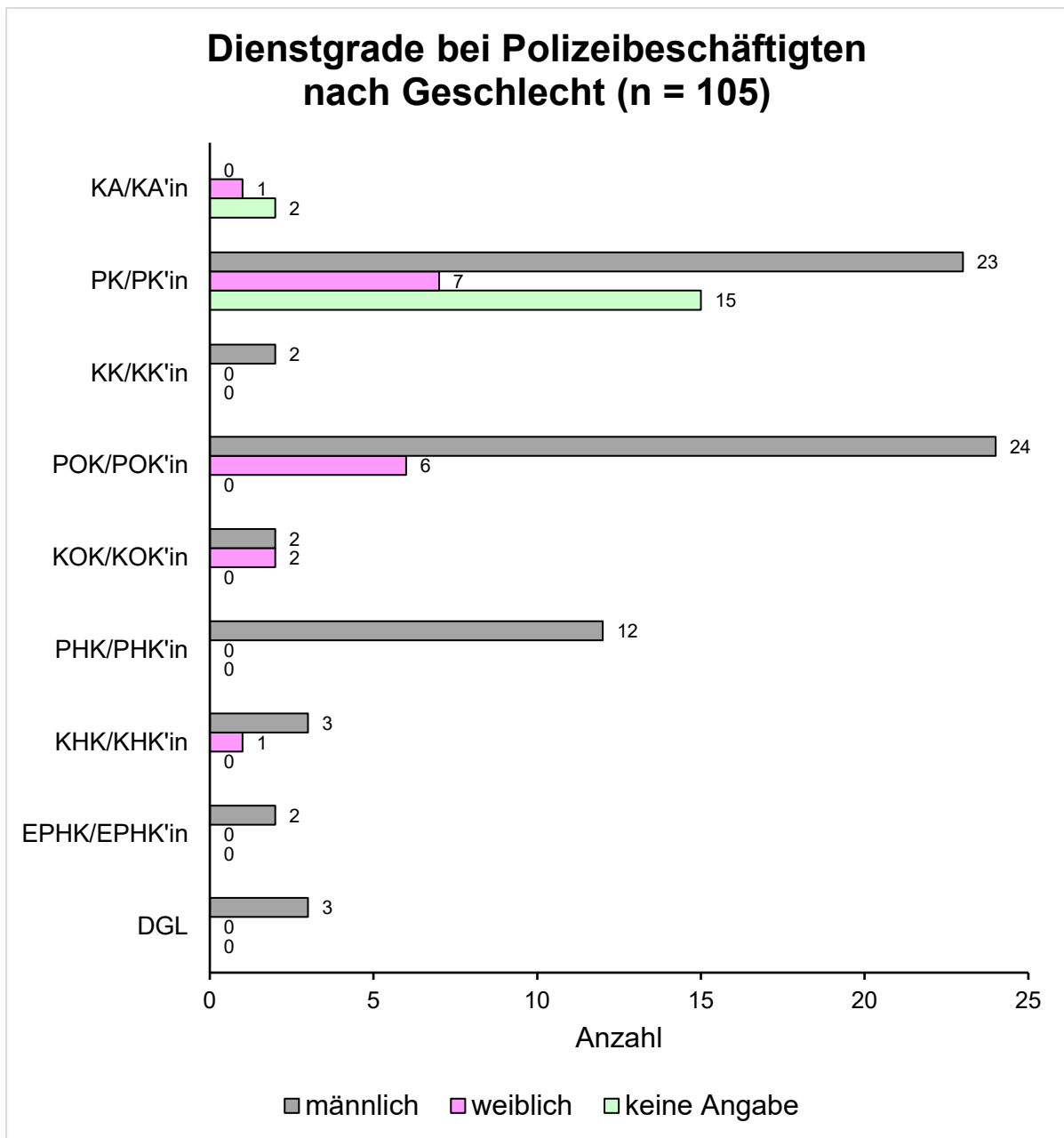


Tabelle 20 und Abbildung 13 sind die Funktionen der Polizeibeschäftigten ohne Führungsverantwortung zu entnehmen.

Die häufigste Rolle unter den 54 Polizisten ist diejenige des Streifenpolizisten (n = 42). Darüber hinaus gibt es fünf kriminalpolizeiliche Ermittler, jeweils zwei Beschäftigte der Leitstelle und Kradfahrer. Außerdem ist jeweils ein Polizist als Zivilfahnder, Bezirksbeamter und Diensthundeführer eingesetzt. Auch bei den Polizistinnen ist die Streifenpolizistin mit zehn Nennungen die häufigste der 15 genannten Rollen. Drei sind als Ermittlerinnen tätig und jeweils eine Polizistin wird als Zivilfahnderin und Gutachterin ausgewiesen. Bei den Personen ohne Angabe eines Geschlechts dominiert ebenfalls mit 16 Nennungen die Rolle der Streifenpolizistin bzw. des Streifenpolizisten.

Unter den Polizeibeschäftigten sind acht, die explizit Führungspositionen einnehmen. Darunter sind sechs Männer und zwei Frauen (s. Tab. 21 und Abb. 14). Drei Männer agieren als Dienstgruppenleiter, zwei als Wachdienstführer und einer als Kommissariatsleiter Staatsschutz. Die Kommissariatsleiterin Sexualdelikte folgt der Tradition, dass im Bereich der Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung viele Frauen eingesetzt sind. Dagegen entspricht die Einsatzleiterin bei einer Demonstration nicht dem Stereotyp und beweist, dass sie eine solche Situation gut meistern kann.

Anzumerken ist, dass wenn in einer Klausur darauf hingewiesen wird, dass die Dienstgruppenleitung nicht verfügbar ist, so geschieht dies stets in der maskulinen Form, beispielsweise mit den Worten: „Ihr Dienstgruppenleiter und weitere Kräfte stehen nicht zur Verfügung“ (P49).

Insgesamt wird 54 von 102 Polizisten, 15 von 40 Polizistinnen und 19 von 58 Personen ohne Geschlechterangabe eine Rolle zugeordnet (s. Tab. 20). Frauen und Akteure bzw. Akteurinnen ohne Geschlechterangabe bleiben demnach häufig ohne Rolle. Dies betrifft zwei Drittel der Polizistinnen, aber nur jeden zweiten Polizisten.

Neben den aufgezeigten Befunden bleibt festzuhalten, dass sich die meisten Sachverhalte auf Situationen bzw. Fälle aus dem Streifendienst bzw. der Schutzpolizei beziehen. In der Regel agieren eine geschlechtergemischte Streife oder ein Team aus zwei Polizisten. Ausgenommen ist der Sachverhalt in P87, in der eine Frauenstreife eingesetzt ist, was allerdings zu Problemen führt (eine der Polizistinnen wird bespuckt). Dass Polizeikräfte als Streifenpolizistinnen und -polizisten auftreten, ist die häufigste Rolle. Nur wenige Situationen sind der kriminalpolizeilichen Arbeit entnommen.

Bis auf eine Ausnahme agieren ausgebildete Polizeikräfte und keine Auszubildenden.

Tabelle 20:

Funktionen der Polizeibeschäftigten ohne Führungsverantwortung (n = 88)

Funktion der Polizeikräfte ohne Führungsverantwortung	m	w	k. A.
Streifenpolizist/in, darunter 4 Fußstreifen (ohne Angabe)	42	10	16
Zivilstreife	1	1	2
Ermittler/in (Kriminalpolizei)	5	3	0
Leitstelle (Beschäftigte/r)	2	0	0
Bezirksbeamtin/-beamter	1	0	0
Gutachter/in (zu einer pol. Maßnahme, soll KA'in erstellen)	0	1	0
Kradfahrer	2	0	0
Diensthundeführer	1	0	1
Summe	54	15	19
Prozent innerhalb des Geschlechts	52,9 %	37,5 %	32,8 %

Abbildung 13:

Funktionen der Polizeibeschäftigten ohne Führungsverantwortung (n = 88)

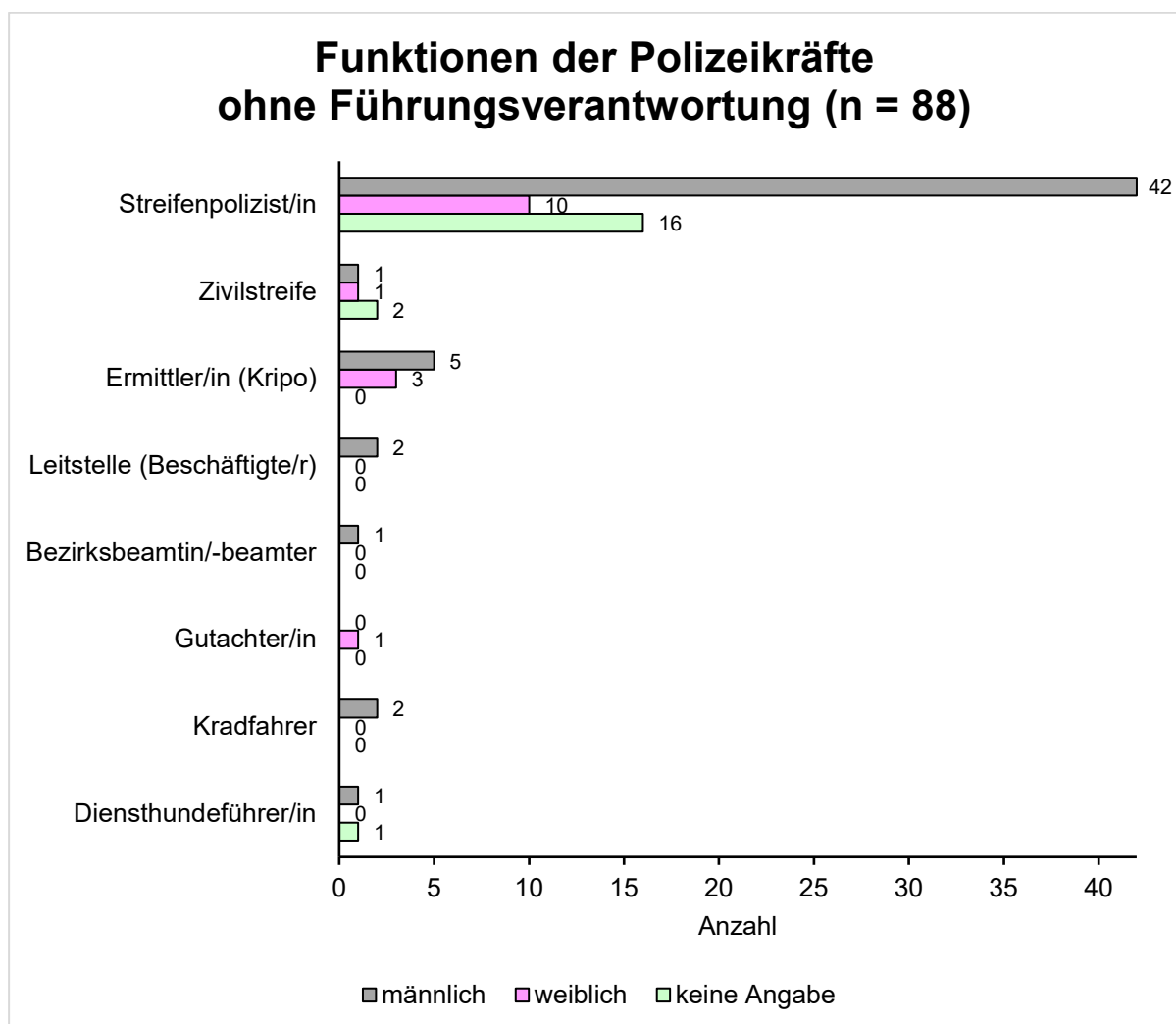


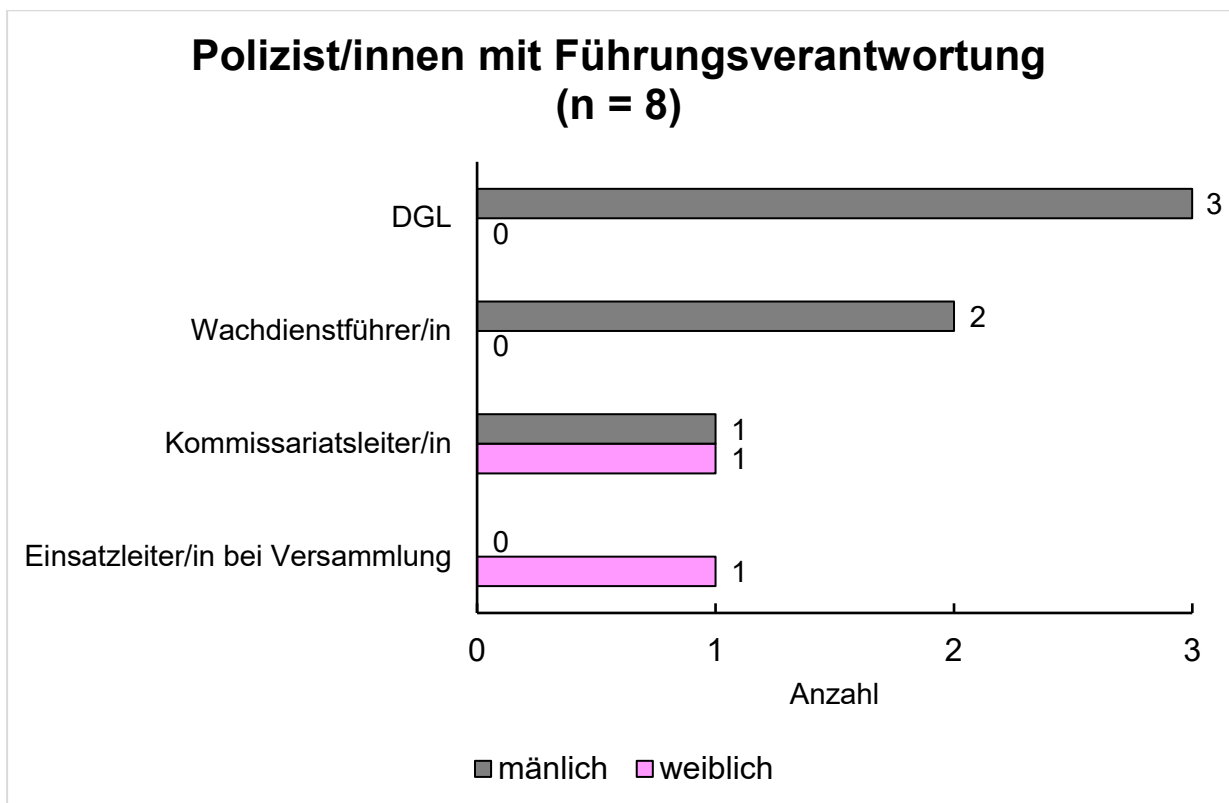
Tabelle 21:

Funktionen der Polizeibeschäftigten mit Führungsverantwortung (n = 8)

Fall	Führungspositionen	Geschlecht
P35	DGL	m
P48	DGL	m
P53	DGL	m
P23	Wachdienstführer	m
P52	Wachdienstführer (glaubt dem weiblichen Opfer eines Sexualdeliktes nicht)	m
P5	Kommissariatsleiter Staatsschutz	m
P54	Kommissariatsleiterin Sexualdelikte	w
P56	Einsatzleiterin, vor Ort zuständige Polizeiführerin bei einer Demonstration	w

Abbildung 14:

Funktionen der Polizeibeschäftigten mit Führungsverantwortung (n = 8)



4.2.1.4 Kritisches polizeiliches Verhalten und Handlungen mit Genderbezug

In drei Sachverhalten handeln Polizisten auf eine Weise, die von den Studierenden kritisch geprüft werden soll (s. Tab. 22).

In P35 zeigt ein Dienstgruppenleiter männlich konnotiertes Verhalten. Er wird als „Hüne von Mann“ beschrieben, der bei einem Tatverdächtigen die Handfesseln enger schließt als gewöhnlich und den Mann, der zuvor eine Polizistin beschimpft hat, zwei Kilometer weit vom Geschehen aussetzt. Laut Lösungsskizze ist die Rechtmäßigkeit der Fesselung erfüllt, allerdings kann diese nach Aufschreien des Tatverdächtigen hinterfragt werden.

Kritisches Verhalten gegenüber einem Opfer sexualisierter Gewalt zeigt der Polizist in Klausur P52. Der Wachdienstführer glaubt einer Frau nicht, unterstellt ihr eine Falschaussage und neigt zur Vorverurteilung. Die Studierenden haben die Aufgabe, das Verhalten im Sinne des Erlasses zur Bearbeitung von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung einzuschätzen.

In P32 verursacht ein Zivilpolizist während eines Einsatzes einen Unfall mit 1.000 Euro Sachschaden, der jedoch begründet werden kann.

Tabelle 22:

Kritisches polizeiliches Verhalten (n = 8)

Fall	Kritisches Verhalten	Bemerkungen
P35	Männlich konnotiertes Verhalten: DGL, „ein Hüne von Mann“, schließt die Handfesseln enger als gewöhnlich, setzt den Mann, der zuvor eine Polizistin beschimpft haben soll, 2 km entfernt ab.	Es soll u. a. die Rechtmäßigkeit der Fesselung geprüft werden (ist erfüllt), Fortdauer nach Aufschreien des TV kann aber hinterfragt werden.
P52	Kritisches Verhalten eines Polizisten gegenüber einem Opfer sexualisierter Gewalt: Wachdienstführer glaubt einer Frau nicht, unterstellt Falschaussage, neigt zur Vorverurteilung und verhält sich nicht im Sinne des Erlasses zur Bearbeitung von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung.	Studierende sollen Verhalten einschätzen und mit Erlass zum Umgang mit Opfern von Sexualdelikten abgleichen.
P32	Polizist verursacht Unfall: Ein Zivilpolizist verursacht im Einsatz einen Unfall, fährt gegen einen Blumenkübel, Sachschaden von 1.000 Euro am Polizeifahrzeug.	Unfall kann begründet werden.

Tabelle 23:*Handlungen von Polizeibeschäftigten mit Genderbezug (n = 3)*

Fall	Handlung	Bemerkungen
P87	Nichtakzeptanz einer Polizistin: Polizistin P ist mit einer Kollegin auf Fußstreife bei einem Karnevalsumzug. Taxifahrer T hat mir ihr noch eine Rechnung offen (sein Auto wurde neulich durch sie abgeschleppt), bespuckt sie, trifft aber nicht und flieht.	Strafbarkeit des T wegen tätlichen Angriffs auf Vollstreckungsbeamte nach § 114 Abs. 1 StGB
P13	Nichtakzeptanz einer Polizistin: Eine andauernde Hitzewelle sorgt für erhöhte Waldbrandgefahr. Ca. zehn Jugendliche feiern lautstark auf einem Platz, konsumieren Alkohol und entzünden ein Lagerfeuer. Die Polizei wird alarmiert. Bei der Kontrolle der Personengruppe wendet sich ein alkoholisierter junger Mann trotz der Ansprache der Polizeibeamtin demonstrativ dem männlichen Kollegen zu. Er ignoriert jedwede Ansprache durch die PK'in. Der Mann gestikuliert temperamentvoll und scheint sich als Wortführer der Gruppe anzusehen.	Im Rahmen der Einsatzkommunikation sollen Möglichkeiten aufgezeigt werden, mit derartigen Situationen umzugehen. Es sollen Aspekte aus einem Leitfaden zur Einsatzkommunikation genannt werden, insbesondere hinsichtlich der Kommunikation mit alkoholisierten und drogenbeeinflussten Personen. Es können mehrere Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.
P35	Nichtakzeptanz einer Polizistin: Eine Streife sieht einen roten BMW mit überhöhter Geschwindigkeit über die Gelbphase abbiegen. Der Fahrer telefoniert dabei. Der Polizist und die Polizistin halten das Fahrzeug zur Kontrolle an. Sowohl Beifahrer als auch Fahrer steigen aus. Der Fahrer befolgt die Anweisungen. Doch der Beifahrer ist abweisend und gibt Widerworte. Er sagt zum Fahrer: „Reg dich bloß nicht auf, schau dir mal lieber das Blondzöpfchen an, dass wird gleich noch ganz interessant.“ Der Polizist teilt dem Beifahrer mit, dass er eine Anzeige schreiben wird. Der Beifahrer sagt zur Polizistin: „Halt dich mal geschlossen, das ist hier eine Angelegenheit unter Männern!“ Der DGL trifft ein und regelt das weitere Geschehen.	Unterschiedliche polizeiliche Maßnahmen sollen einsatzrechtlich beurteilt werden.

Drei Klausuren enthalten Handlungen von Polizeibeschäftigten mit Genderbezug (s. Tab. 23). In allen drei Fällen geht es dabei um die Nicht-Akzeptanz einer Polizistin. In P87 ist Polizistin P mit einer Kollegin auf Fußstreife bei einem Karnevalsumzug. Taxifahrer T hat mir ihr noch eine Rechnung offen (sein Auto wurde neulich durch sie abgeschleppt). Er bespuckt sie, trifft aber nicht und flieht. Laut Lösungsskizze ist hier die Strafbarkeit des T wegen tätlichen Angriffs auf Vollstreckungsbeamte nach § 114 Abs. 1 StGB gegeben.

Ähnlich gestaltet sich die Lage in P13: Etwa zehn Jugendliche feiern lautstark auf einem Platz, konsumieren Alkohol und entzünden ein Lagerfeuer – trotz hoher Waldbrandgefahr. Ein alkoholisierter junger Mann wendet sich bei der Kontrolle nach Ansprache durch die Polizeibeamtin demonstrativ dem männlichen Kollegen zu. Er ignoriert jedwede Ansprache durch die PK'in. Die Studierenden sollen im Rahmen der Einsatzkommunikation Möglichkeiten aufzeigen, mit entsprechenden Situationen umzugehen. Dabei sollen Aspekte aus einem Leitfaden zur Einsatzkommunikation genannt werden, insbesondere hinsichtlich der Kommunikation mit alkoholisierten und drogenbeeinflussten Personen.

In einer dritten Situation (P35) beobachten ein Polizist und eine Polizistin, wie ein roter BMW mit überhöhter Geschwindigkeit über die Gelbphase abbiegt. Der Fahrer telefoniert dabei. Die Streife hält das Fahrzeug zur Kontrolle an. Beifahrer und Fahrer steigen aus. Der Fahrer befolgt die Anweisungen. Doch der Beifahrer ist abweisend und gibt Widerworte. Er sagt zum Fahrer: „Reg dich bloß nicht auf, schau dir mal lieber das Blondzöpfchen an, das wird gleich noch ganz interessant.“ Der Polizist teilt dem Beifahrer mit, dass er eine Anzeige schreiben wird. Dieser sagt zur Polizistin: „Halt dich mal geschlossen, das ist hier eine Angelegenheit unter Männern!“ Der DGL trifft ein und regelt das weitere Geschehen. Die Studierenden haben die Aufgabe, unterschiedliche polizeiliche Maßnahmen (z. B. Fesselung, Anordnungen) einsatzrechtlich einzuschätzen. Die Nichtakzeptanz der Polizistin ist bei der Aufgabenstellung kein Thema.

4.2.2 Merkmale der Bürgerinnen und Bürger

Bei den 346 Bürgerinnen und Bürgern sind die Analysekategorien Geschlecht, Alter, (stereotype) Namen, die Herkunft und der Beruf. Bei den Rollen in den Fallbeschreibungen werden die Merkmale von Geschädigten und Tatverdächtigen besonders in den Blick genommen. Dabei wird auch auf stereotype oder sonstige Auffälligkeiten Bezug genommen. Abschließend werden die Wehrhaftigkeit von (potenziellen) Opfern und die Dimension Krankheit betrachtet.

4.2.2.1 Anzahl, Geschlecht und Alter

Von den 346 Bürgerinnen und Bürger in den Polizeiklausuren sind $n = 261$ (75,4 %) männlich, $n = 74$ (21,4 %) weiblich und elf Personen (3,2 %) wurde kein Geschlecht zugeordnet (s. Tab. 24 und Abb. 15).

Das heißt, dass ähnlich wie bei den Polizeibesetzten Angehörige des weiblichen Geschlechts stark unterrepräsentiert sind.

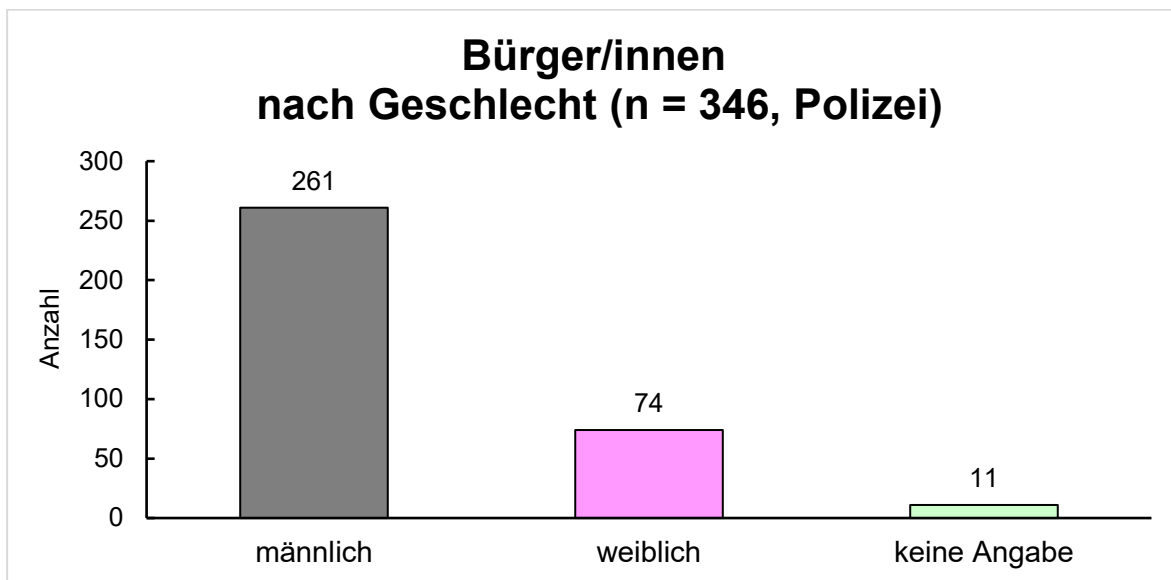
Tabelle 24:

Bürger/innen in den Polizeiklausuren nach Geschlecht (n = 346)

Geschlecht Bürger/innen	Anzahl	Prozent
männlich	261	75,4
weiblich	74	21,4
keine Angabe	11	3,2
Summe	346	100

Abbildung 15:

Bürger/innen in den Polizeiklausuren nach Geschlecht (n = 346)



Zu 88 Bürgerinnen und Bürgern (66 Angehörige des männlichen und 22 Angehörige des weiblichen Geschlechts) findet sich eine Altersangabe (s. Tab. 25b). Der Gesamtdurchschnitt liegt bei 30,4 Jahren, wobei die Angehörigen des männlichen Geschlechts mit durchschnittlich 31,7 Jahren älter als diejenigen des weiblichen Geschlechts mit 26,5 Jahren sind. Die Spannweite erstreckt sich bei den männlichen Personen zwischen fünf und 92 Jahren, bei den weiblichen von vier bis 55 Jahren. Bei den Personen ohne Geschlechterangaben finden sich keine Altersangaben (s. Tab. 25a).

Unter 30-Jährige sind in den Fallhandlungen besonders häufig beteiligt (s. Tab. 25b und Abb. 16): 18 Angehörige des männlichen und sieben des weiblichen Geschlechts fallen in die Altersgruppe bis 20 Jahre. 21 Männer und sechs Frauen sind zwischen 20 und 30 Jahre alt. Neun Männer und drei Frauen fallen in die Gruppe der 31- bis 40-Jährigen, sieben Männer und vier Frauen in diejenige der 41 bis 50-Jährigen und acht Männer und zwei Frauen in diejenige der 51- bis 60-Jährigen. Über 60-Jährige kommen fast gar nicht vor. Bei den Männern finden sich lediglich zwei Personen zwischen 61 und 70 Jahren. Ein dementer Mann ist 92 Jahre alt.

25 der 88 Personen mit Altersangabe sind 17 Jahre oder jünger, das heißt noch nicht volljährig (s. Tab. 25c). Zwei Jungen und drei Mädchen sind sechs Jahre oder jünger, zwölf Jungen und vier Mädchen sind sieben bis 17 Jahre alt. Jeweils zwei Mädchen und Jungen sind darüber hinaus als Schülerinnen bzw. Schüler gemeldet, so dass sie ebenfalls zur Gruppe der nicht volljährigen Menschen bzw. der Kinder/Jugendlichen gezählt werden können.

Tabelle 25a:

Alter der Bürger/innen nach Geschlecht (n = 88, Polizei)

Geschlecht	Mittelwert	Range
gesamt	30,4	4-92 Jahre
männlich	31,7	5-92 Jahre
weiblich	26,5	4-55 Jahre
k. A.	k. A.	-

Tabelle 25b:

Altersgruppen der Bürger/innen nach Geschlecht (n = 88, Polizei)

Altersgruppe	m	w
unter 20	18	7
20-30	21	6
31-40	9	3
41-50	7	4
51-60	8	2
61-70	2	0
über 70	1	0
Summe	66	22

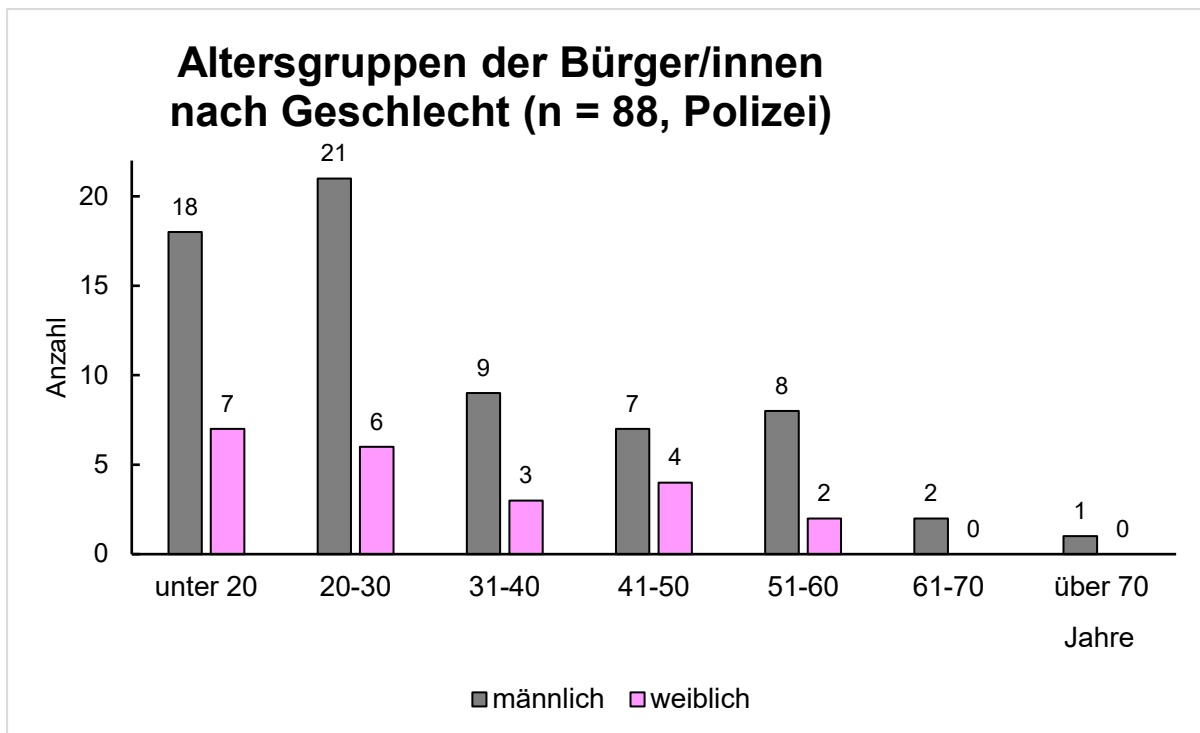
Tabelle 25c:

Personen bis einschließlich 17 Jahren nach Geschlecht (n = 25, Polizei)

Alter	m	w
bis 6 Jahre	2	3
7 bis 17 Jahre	12	4
als Schüler/in gemeldet	2	2
Summe	16	9

Abbildung 16:

Altersgruppen der Bürger/innen nach Geschlecht (n = 88)



4.2.2.2 Namen und Herkunft

In den Polizeiklausuren wird den meisten Bürgerinnen und Bürgern ein Name zugewiesen (s. Tab. 26 und Abb. 17). Nur 65 der 346 Beteiligten, darunter 44 Männer, zwölf Frauen und neun Personen ohne Geschlechternennung, tragen keine Namen. 102 Männer, 16 Frauen und zwei Personen ohne Geschlechternennung werden mit Buchstaben abgekürzt. 107 Angehörige des männlichen Geschlechts und 44 Angehörige des weiblichen Geschlechts wird ein deutsch klingender Klurname zugewiesen, wobei sich alle möglichen Varianten finden von der Nennung des Vornamens, des Vor- und Zunamens über ausschließliche Nennung des Zunamens bis hin zum abgekürzten Vornamen, aber vollem Nachnamen oder ausgeschriebenen Vornamen und abgekürzten Nachnamen.

Beispiele für Namen, die „deutsch“ gelesen werden können, sind bei den Männern Bernd Winter, Daniel Schiffer, Jan Ziegler, Dieter T., Felix/Fritz Müller oder einfach nur Müller (kommt fünfmal vor). Beispiele bei den Frauen sind Claudia Werner, Claudia Schulmann, Hannelore Winter, Inge Schmidt, Sabine Müller (kommt zweimal vor) oder einfach nur Claudia (kommt viermal vor).

Es fällt auf, dass bei Männern Namen eher weggelassen oder mit Buchstaben abgekürzt werden. Sie bekommen – relativ betrachtet – seltener als Frauen einen Klarnamen zugewiesen.

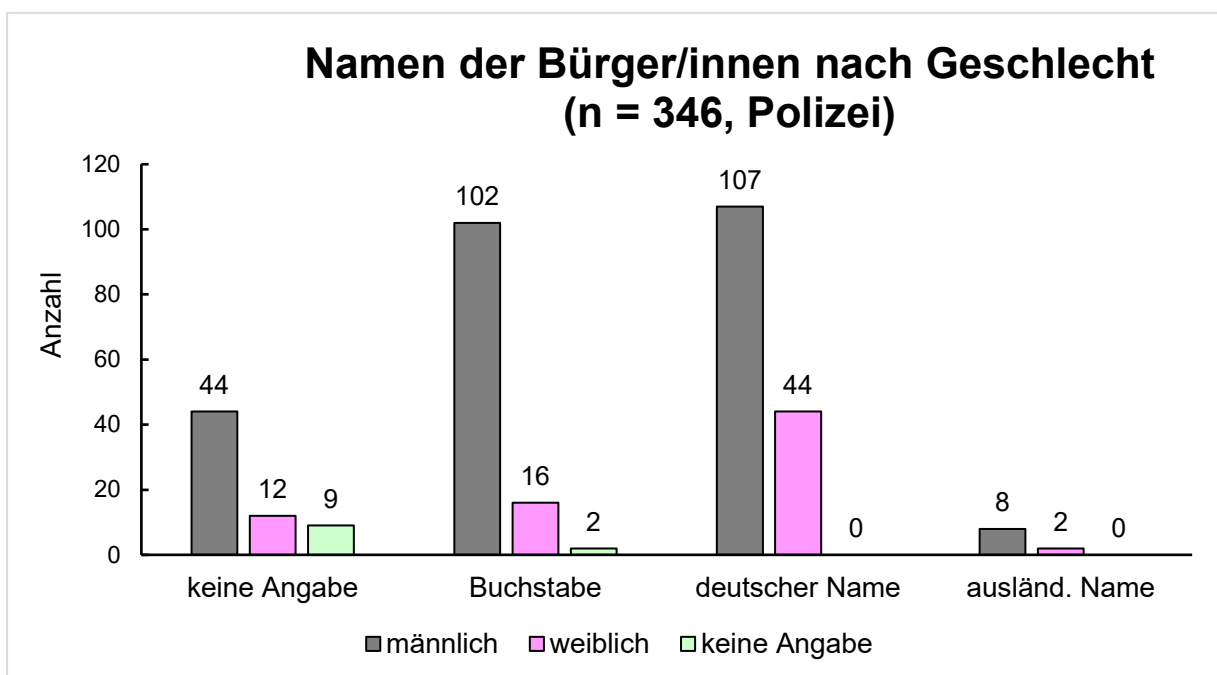
Tabelle 26:

Namen der Bürger/innen nach Geschlecht (n = 346, Polizei)

Namen	m	w	k. A.
keine Angabe	44	12	9
Buchstabe	102	16	2
deutscher Name	107	44	0
ausländ. Name	8	2	0
Summe	261	74	11

Abbildung 17:

Namen der Bürger/innen nach Geschlecht (n = 346, Polizei)



Zehn Namen weisen auf eine ausländische Herkunft. Dies betrifft acht Angehörige des männlichen und zwei Angehörige des weiblichen Geschlechts, wobei der Name einer Frau „angeheiratet“ ist.

Tabelle 27 enthält eine Übersicht der Klausuren, in denen Namen stereotyp verwendet werden. Neun Männer, drei Frauen und eine Person ohne Geschlechterangabe tragen Namen, die mit ihren Handlungen in Zusammenhang stehen.

So ist Axel Anti (P93) ein nicht kooperativer Umweltschützer bei einer Versammlung. Gerd Gewalt (P95) schlägt einen Mann mit einem Schlagring. Kevin Stark (P49) ist Tatverdächtiger im Kontext häuslicher Gewalt. Max Rempel (P64) geht mit einem Messer auf einen Taxifahrer los. Mike Sack (P52) steht unter dem Tatverdacht, seine Freundin vergewaltigt zu haben. Er ist wegen sexueller Nötigung bereits vorbestraft.

Herr Hallunck (P6), ebenfalls vorbestraft, bricht in eine Wohnung ein. Dem gegenüber ist die Handlung von Herrn Durstig (P27), der mit seinem Einkaufswagen voll Bier auf dem Parkplatz gegen das Auto eines anderen stößt, eher geringfügig. Der Antiquitätenhändler „Ollzeuch“ (P6) ist Geschädigter des Einbruchs des Hallunck. Herr Schlaflos ist Zeuge, wie in das Haus ihm gegenüber eingebrochen wird (P78).

Bei den Frauen hört Nele Neugier (P40) die Familie nebenan streiten. Sie verständigt die Polizei. Viktoria Vorbildlich (P63) zeigt ihren Freund wegen Schwarzfahrens an. Der Name Sigrid Heil (P92) löste eine hochschulweite Diskussion aus, weil dieser Ähnlichkeit zum nationalsozialistischen Gruß aufweist. Frau/Herr Unglück (P26) ist Geschädigte/r bei einem Wohnungseinbruch.

Tabelle 27:

Stereotype in den Namen von Bürger/innen (n = 13, Polizei)

Fall	Name	Geschlecht	Handlung
P63	Axel Anti	m	Nicht kooperativer Umweltschützer bei einer Versammlung
P95	Gerd Gewalt	m	Schlägt einen Mann mit einem Schlagring.
P49	Kevin Stark	m	Tatverdächtig wegen häuslicher Gewalt
P64	Max Rempel	m	Geht mit Messer auf Taxifahrer los.
P52	Mike Sack	m	Steht unter Tatverdacht, seine Freundin vergewaltigt zu haben, vorbestraft wegen sexueller Nötigung.
P6	Hallunck	m	Bricht in eine Wohnung ein, vorbestraft wegen Hehlerei.
P6	Ollzeuch	m	Antiquitätenhändler, Geschädigter eines Einbruchs
P27	Durstig	m	Stößt mit seinem Einkaufswagen voll Bier auf dem Parkplatz gegen das Auto eines Anderen.
P78	Schlaflos	m	Beobachtet nachts, wie ins Haus gegenüber eingebrochen wird.
P40	Nele Neugier	w	Hört Familie nebenan streiten, ruft Polizei.
P63	Viktoria Vorbildlich	w	Zeugin, zeigt ihren Freund wegen Schwarzfahrens an.
P92	Sigrid Heil	w	Melderin, meldet der Polizei den Verdacht, dass ihre Freundin Melanie Hofer ihre drei Kinder schlägt
P26	Frau/Herr Unglück	k. A.	Geschädigte/r bei einem Wohnungseinbruch

Die Zusammenstellung zeigt, dass die Tatverdächtigen mit negativ konnotierten Namen bzw. Eigenschaften belegt sind, während die Geschädigten Namen erhalten, die auf ihre Opferrolle hindeutet. Zwei der drei Personen mit Zeugenfunktion sind neugierig bzw. vorbildlich. Der Name scheint in allen Fällen nicht zufällig gewählt, sondern „Programm“ zu sein.

Unter den 261 Bürgern männlichen Geschlechts sind neun (oder 3,4 %), die eine ausländischen Pass haben oder eine Zuwanderungsgeschichte aufweisen (s. Tab. 28). Unter den 74 Bürgerinnen weiblichen Geschlechts ist lediglich ein Mädchen türkischer Herkunft (1,4 %), ihre Mutter Nina Özgül ist hingegen deutscher Abstammung.

Sechs der neun Männer nichtdeutscher Herkunft nehmen die Rolle von Tatverdächtigen ein, wobei vier zwischen 17 und 22 Jahre alt sind. Von den sechs Tatverdächtigen stammen drei aus Osteuropa, drei sind türkeistämmig. Ein Bulgare (P46) wird bei einer Einbruchserie gefasst. Zwei rumänische Brüder (P91) verüben schwere Raubstraftaten, damit ihre Familie in Rumänien überleben kann. Zwei türkeistämmige Männer stehen unter dem Verdacht der sexuellen Nötigung (P50) bzw. Nacktbilder der Freundin (P55) verschickt zu haben. Ein weiterer Mann türkischer Herkunft (P35) steht wegen Verkehrsdelikten mit der Polizei in Konflikt. Darüber hinaus hat er eine Polizistin beschimpft.

Zwei Männer, die offenbar erst seit kurzem in Deutschland leben, nehmen die Rollen einer hilflosen Person bzw. von Geschädigten ein. In P67 liegt ein Mann aus Minsk und mit russischem Pass am ersten Weihnachtsfeiertag nachts auf einer Parkbank. Er erklärt einem russischsprachigen Polizeibeamten, dass er sterben will. Ein anderer Mann unklarer Herkunft, der erst vor wenigen Wochen zugewandert ist und kaum Deutsch spricht, bricht den Container eines Supermarktes auf, um ein Brot, Käse und Tomaten zu verzehren. Später wird er Opfer eines Diebstahls (Tasche mit 500 Euro) und einer Messerattacke durch den Vermieter. In beiden Sachverhalten spielen offenbar Armutphänomene eine Rolle.

Außerdem tritt der türkeistämmige Vater eines 17-jährigen Jugendlichen in Erscheinung, der Nacktbilder seiner Freundin verschickt haben soll. Sohn Mehmet ist nicht zurückgekommen, weil er Angst vor seinen Eltern hat. An diesem Beispiel sollen Erklärungsansätze zur Jugendkriminalität beschrieben werden, unter anderem Kulturkonflikte in der zweiten und dritten Generation von Zugewanderten.

Der Vater ist Metallbauer im Schichtbetrieb und meldet seinen Sohn als vermisst. Bei der Anzeigenerstattung spricht fast ausschließlich der Vater Hasan Özgül und nicht seine Frau Miriam Özgül. Sie ist deutscher Herkunft, der Name ist „angeheiratet“. In einer Nebenrolle wird die fünfjährige Nina erwähnt, Mehments Schwester.

Tabelle 28:*Herkunft außerhalb Deutschlands (n = 10, Polizei)*

Fall	Name	Ges.	Ggf. Alter, Beruf, Handlung, Rolle	Herkunft/Nationalität
P46	Boris Damjanow	m	20 J., TV Einbruchdiebstahl	Bulgare, Wohnsitz in BG
P91	Ciprian Popescu	m	22 J., lebt in einem Zelt am Rheinufer, gibt zu, zusammen mit Bruder Straftaten zu begehen, weil sie das Geld benötigen, damit ihre Familie in Rumänien überleben kann. TV schwerer Raub, Verstöße gegen StVO	rumänischer Pass
P91	Marian Popescu	m	Bruder von C. P., TV schwerer Raub	rumänisch
P50	Murat Deniz	m	20 J., TV wegen sex. Nötigung	türkisch
P55	Mehmet Özgül	m	17 J., Realschüler, fühlt sich als Looser, postet Nacktbilder der Freundin. TV, vorbestraft wegen Körperverletzung (KV), Diebstählen, Schwarzfahren, Straftaten im Bereich Betäubungsmittel (BTM)	türkisch
P35	Sahin T.	m	Fährt BMW, TV wegen Verkehrsdelikten, streitet lautstark mit dem Beifahrer, nachdem dieser PK'in Z beleidigt hat.	türkisch
P67	Gregorij Kusnezow	m	48 J., trinkt Wodka, liegt am ersten Weihnachtsfeiertag nachts auf einer Parkbank, spricht kein Deutsch. Er erklärt einem russischsprachigen Beamten, dass er sterben will. Er wird in Gewahrsam genommen. Hilflose Person	aus Minsk, russischer Pass
P74	W	m	Vor wenigen Wochen zugewandert, spricht kaum Deutsch, arbeitslos, Lebenskünstler, bricht Container eines Supermarktes auf, um ein Brot, Käse und Tomaten zu verzehren, wird später Opfer eines Diebstahls (Tasche mit 500 Euro) und einer Messerattacke durch den Vermieter, GS	unklar
P55	Hasan Özgül	m	44 J., Metallbauer, Schichtarbeiter, Melder, sein Sohn (17 J.) ist vermisst.	türkische Nationalität
P55	Nina Özgül	w	5 J., Tochter der Özgüls, NR	türkisch
P55	Miriam Özgül	w	42 J., KassiererIn, verheiratet mit Hasan Özgül, NR	deutsche Herkunft

4.2.2.3 Berufe

Zu 76 Personen insgesamt bzw. zu 58 Akteuren (22,2 Prozent aller Männer) und 18 Akteurinnen (24,3 Prozent aller Frauen) wird ein Beruf angegeben. Das heißt, dass in den meisten Fällen der Beruf ohne Bedeutung ist. Personen ohne Geschlechterangaben sind keine Berufe zugeordnet.

Die Arbeitsbereiche der Agierenden decken ein breites Spektrum ab (s. Tab. 29 und Abb. 18). Frauen sind bei den Schülerinnen und Studierenden sowie bei den Dienstleistungen, Handels- und Verkaufstätigkeiten überrepräsentiert, dagegen bei akademischen Berufen, Selbständigen, gewerblich und handwerklich Tätigen und Arbeitslosen unterrepräsentiert. Die Berufe folgen weitgehend den gängigen Geschlechterstereotypen.

Tatverdächtige finden sich vor allem bei Studierenden, geringfügig Beschäftigten und Arbeitslosen. Innerhalb der Selbständigen/Inhaber sind die Rollen gemischt. Unter den Akademikerinnen und Akademikern sowie Rentnerinnen und Rentnern finden sich fast ausnahmsweise Geschädigte. Bei den Frauen ist nur eine Tatverdächtige mit ihrem Beruf angegeben. Die übrigen sind geschädigt oder nehmen Nebenrollen ein.

Der Kategorie BG1 „Schüler/innen, Studierende und Auszubildende“ gehören zehn Jungen bzw. Männer sowie fünf Mädchen bzw. Frauen an. Der Tatverdacht bei Schülern macht sich an Ladendiebstahl, einem Verstoß gegen 201a StGB (Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen), einem Verstoß nach dem Urheberrecht an Werken der bildenden Künste und der Photographie (§ 22 Kunsturheberrecht) sowie an Beleidigung fest. Ein Schüler ist wegen Ladendiebstählen, Fahrterschleichung, Körperverletzung und BTM-Delikten vorbestraft.

Neun Männer, aber nur einer Frau wird ein akademischer Beruf (BG2) zugeordnet. Bei den Männern finden sich zwei Ärzte, zwei Strafverteidiger, ein Richter, drei (Lokal-) Politiker und ein Komponist. Die genannten Berufe sind statusbesetzt. Nur einer der Strafverteidiger ist tatverdächtig, die anderen Akademiker sind Geschädigte, Zeugen oder fungieren als Richter bzw. in einer Nebenrolle. Bei den Frauen agiert eine Lehrerin in einer Nebenrolle. Es handelt sich um einen „frauentypischen“ akademischen Beruf.

Auch unter den Selbständigen bzw. Inhaber/innen (BG3) sind Männer überrepräsentiert. Die genannten Akteure sind tätig als Inhaber von (Laden-)Geschäften (z. B. Kiosk, Fotogeschäft, Juwelier) oder Betrieben (z. B. Landwirt, Gartenbaubetrieb, Gebrauchtwagenhändler, Antiquitätenhändler, Wirt, Inhaber einer Diskothek). Vier Selbständige bzw. Inhaber sind tatverdächtig, fünf wurden geschädigt. Oft stehen die Täter- bzw. Opferrollen in Beziehung zu ihrem Beruf, dass beispielsweise Betriebsin-

haber Straftaten im Bereich Betrug oder Hehlerei verüben oder bei ihnen in ein Geschäft eingebrochen wird. Bei den Frauen finden zwei Boxerinnen Erwähnung: Eine ist Geschädigte, die andere spielt eine Nebenrolle.

Sechs Männer üben eine Tätigkeit im Handwerk aus (Lagerarbeiter, Metallbauer, Kfz-Mechaniker, Gärtner, Bauhandwerker, Sprengmeister) (BG4). Die Rollen in den Fallbeispielen sind hier gemischt. In dieser Kategorie ist keine Frau gelistet.

Bei den Dienstleistungen, Handels- und Verkaufstätigkeiten (BG5) sind Frauen überrepräsentiert. Alle acht Frauen sind in frauendominierten Berufen beschäftigt, und zwar vier als Kassiererin und jeweils eine als Bankangestellte, Call-Center-Mitarbeiterin (mit Nebentätigkeit als Reinigungskraft), Receptionistin und Altenpflegerin. Nur eine von ihnen, die Call-Center-Mitarbeiterin, ist tatverdächtig. Die zehn Männer in dieser Kategorie arbeiten als Türsteher (n = 2), Nachtportier, Hausmeister (n = 2), Schlüsseldienst, Taxifahrer (n = 2), Bus- und Lkw-Fahrer. Diese Berufe sind ebenfalls geschlechterstereotyp, da männlich konnotiert. Zwei der zehn Männer sind Tatverdächtige.

Unter den geringfügig Beschäftigten bzw. Aushilfen (Kategorie BG6) sind eine Frau und zwei Männer. Die Frau ist als Haushaltshilfe tätig und geschädigt, die Männer sind Aushilfen bei einem Möbelfabrikanten bzw. in einem Gartenbaubetrieb und tatverdächtig. Bei ihnen macht sich der Tatverdacht an Verkehrsdelikten und Mord fest. Bei der geschädigten Frau ist festzustellen, dass sie als Haushälterin den Einbrecher zunächst überwältigt, anschließend von ihm aber angeschossen wird.

Unter den Menschen im Ruhestand (Kategorie BG7) sind zwei Männer und eine Frau. Alle drei nehmen die Rolle von Geschädigten ein.

Sieben Männer sind arbeitslos (Kategorie BG8). Darunter ist auch ein Haftinsasse und ein sog. „Lebenskünstler“. Bis auf den Lebenskünstler sind die anderen sechs Männer tatverdächtig. Arbeitslose Tatverdächtige sind mit besonders negativen Attributen versehen. In P48 beschreibt die Kassiererin nach bewaffnetem Raub den Täter als einen Mann „ca. 20-25 Jahre alt, dunkelhaarig, ca. 1,70-1,80 m groß und von ungepflegter Erscheinung“. Am Rheinufer soll sich genau solch ein ungepflegter, dunkelhaariger Mann aufhalten, der „ein großes Messer im Hosenbund trägt“. In P62 leidet A seit seiner Arbeitslosigkeit unter Depressionen und Schlaflosigkeit. Außerdem konsumiert er vermehrter Alkohol. Als er für seinen Ex-Chef eine Kurierfahrt übernimmt, verursacht er wegen überhöhter Geschwindigkeit einen Unfall. In der Klausur P64 ist von „Max Rempel“ die Rede, der von Zeugen folgendermaßen beschrieben wird: „175 cm, schwächliche Figur, dunkle fettige Haare mit Zopf, eher ungepflegte Kleidung, dunkle Jeans, schwarze Lederjacke“. Bei ihm besteht Tatverdacht wegen Körperverletzung, gefährlicher Körperverletzung und Totschlag.

Der Handelnde in P74 ist Tatverdächtiger und Geschädigter zugleich. Er wird charakterisiert als, „Weltenbummler W, der nur gebrochen deutsch spricht und ein Lebenskünstler ist, der von regelmäßiger Erwerbstätigkeit wenig hält. Vor einigen Wochen ist er in die nordrhein-westfälische Stadt S gekommen, wo er in dem sozialen Netzwerk N Kontakte zu Gleichgesinnten sucht“. W meint, dass Containern nicht strafbar ist, an entsprechenden Handlungen macht sich der Tatverdacht fest. Schwerwiegender ist, dass W vom Vermieter bestohlen wird (Tasche mit 500 Euro) und dieser dann mit einem Messer auf ihn einsticht. Der Vermieter behauptet, er habe keine Miete gezahlt, was jedoch nicht zutrifft. Der Fall greift eine Armutproblematik auf, von der einige neu Zugewanderte, insbesondere aus Südosteuropa, betroffen sind. Sie werden mitunter in ihren Netzwerken ausgenutzt.

In P63 hat der arbeitslose Tom Trepper kaum Geld, beabsichtigt jedoch, zwei Monate später einen neuen Job anzufangen. Er steht wegen Urkundenfälschung und Leistungerschleichung unter Tatverdacht. In P65 hat der Haftinsasse Willi Terwissen, der nach seinem Hafturlaub nicht in die Justizvollzugsanstalt zurückgekehrt ist, während einer Kirmes eine Schreckschusspistole dabei.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass arbeitslose Menschen Delikte in Zusammenhang mit dem Verschaffen finanzieller Vorteile begehen, beispielsweise Erschleichung von Leistungen, Urkundenfälschung, Diebstahl, Wohnungseinbruch, aber auch Raub, (gefährliche) Körperverletzung bis hin zum Totschlag.

Abbildung 18: Berufe der Bürger/innen nach Geschlecht (n = 76, Polizei)

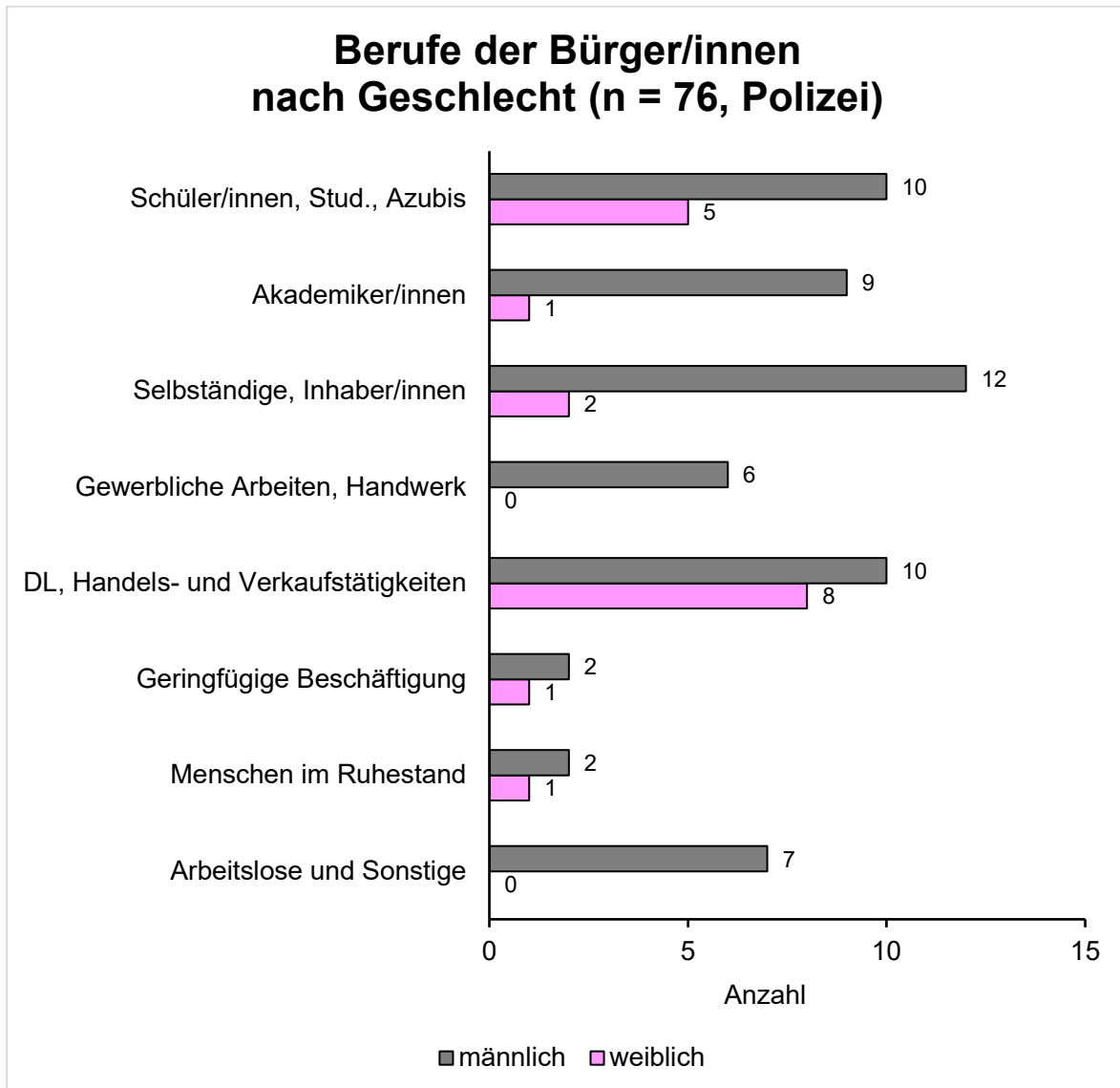


Tabelle 29: Berufe und Berufsgruppen der Bürger/innen nach Geschlecht (n = 76 Bürger/innen mit Berufsangabe, Polizei)

Kat.	Berufe	m	w	k. A.	gesamt	m	w
BG0	Keine Angabe	203	56	11	270		
BG1	Schüler/innen, Studierende, Auszubildende	10	5	0	15	3 Schüler: TV, Zeuge, vermisst 6 Stud. (2 x Jura): 6 TV 1 Azubi: GS Insgesamt 12 Jungen mit Altersangabe zwischen 7 und 17 Jahren, davon nur zwei als Schüler bezeichnet. Noch 5 TV, 3 GS, 1 NR, 1 vermisster	2 Schülerinnen: GS 2 Stud.: GS, NR 1 Praktikantin: unklar Insgesamt 4 Mädchen zwischen 7 und 17 Jahren, davon nur zwei als Schülerinnen bezeichnet. Noch zwei GS
BG2	Akademiker/innen	9	1	0	10	2 Ärzte: Zeuge, NR 2 Strafverteidiger, GS, TV 1 Richter: Richter 3 (Lokal-)Politiker: 3 GS 1 Komponist: GS	1 Lehrerin: NR
BG3	Selbständige, Inhaber/innen	12	2	0	14	Inhaber von (Laden-)Geschäften: Kiosk: GS; Ladenbesitzer: GS Fotogeschäft: Zeuge Juwelier: TV Inhaber von Betrieben: Landwirt: TV Gartenbaubetrieb: TV Gebrauchtwagenhändler: TV Wirt: GS Inhaber einer Diskothek: GS Antiquitätenhändler: GS 2 Inhaber: TV, NR	2 Boxerinnen: GS, NR

Tabelle 29 (Fortsetzung): Berufe und Berufsgruppen der Bürger/innen nach Geschlecht (n = 76 Bürger/innen mit Berufsangabe, Pol.)

Kat.	Berufe	m	w	k. A.	gesamt	m	w
BG4	Gewerbliche Arbeiten, handwerkliche Berufe	6	0	0	6	Lagerarbeiter: Zeuge Metallbauer: Melder Kfz-Mechaniker: TV Gärtner: GS Bauhandwerker: unklar Sprengmeister: NR	
BG5	Dienstleistungen, Handels- und Verkaufstätigkeiten	10	8	0	18	2 Türsteher: GS, NR Nachtportier: Melder 2 Hausmeister: Melder, NR Schlüsseldienst: Komplize 2 Taxifahrer: GS, TV Busfahrer: TV Lkw-Fahrer: NR	4 Kassiererinnen: 2 GS, 1 Melderin, 1 NR Bankangestellte: GS Call Center Agentin, Teil- zeit, Reinigungskraft in Sparkasse (Aushilfe): TV Rezeptionistin: Melderin Altenpflegerin: NR
BG6	Geringfügige Beschäftigung: Minijobs, Aushilfen	2	1	0	3	Aushilfe bei Möbelfabrikanten: TV Aushilfe im Gartenbaubetrieb: TV	Haushaltshilfe: GS
BG7	Menschen im Ruhestand	2	1	0	3	2 Rentner: GS	Rentnerin: GS
BG8	Arbeitslose und Sonstige	7	0	0	7	5 Arbeitslose: TV; 1 Haftinsasse: TV 1 Lebenskünstler: GS	
	Summe	261	74	11	346		
	Bürger/innen mit Beruf (innerhalb eines Geschlechts)	58 (22,2 %)	18 (24,3 %)	0 (0 %)	76 (22,0 %)		

4.2.2.4 Überblick über die Rollen in den Fallbeschreibungen

343 der 346 Bürger/innen ist in den Fallbeschreibungen eine Rolle zugeordnet (s. Tab. 30 und Abb. 19). Nur zwei Frauen und ein Mann nehmen keine explizite Rolle ein.

In den Rollen, welche Frauen und Männern zugedacht werden, gibt es erhebliche Unterschiede. Männer sind bei den Tatverdächtigen (**TV**) und Zeugen überrepräsentiert. Frauen sind dagegen bei den Geschädigten (**GS**) stark vertreten. Die Rolle der Geschädigten kommt bei den Frauen am häufigsten vor (n = 31), gefolgt von Nebenrollen (n = 16) sowie Melderinnen (n = 12). Bei den Männern überwiegt die Rolle der Tatverdächtigen (n = 139), gefolgt von den Geschädigten (n = 40) und Nebenrollen (n = 23).

Nebenrollen können Bekannte oder Familienangehörige in einem Fall sein ohne Anwesenheit oder aktive Rolle, Nachbarinnen/Nachbarn, Adressantinnen/Adressaten von polizeilichen (Verkehrs-)Kontrollen ohne Auffälligkeit oder Beifahrer/innen.

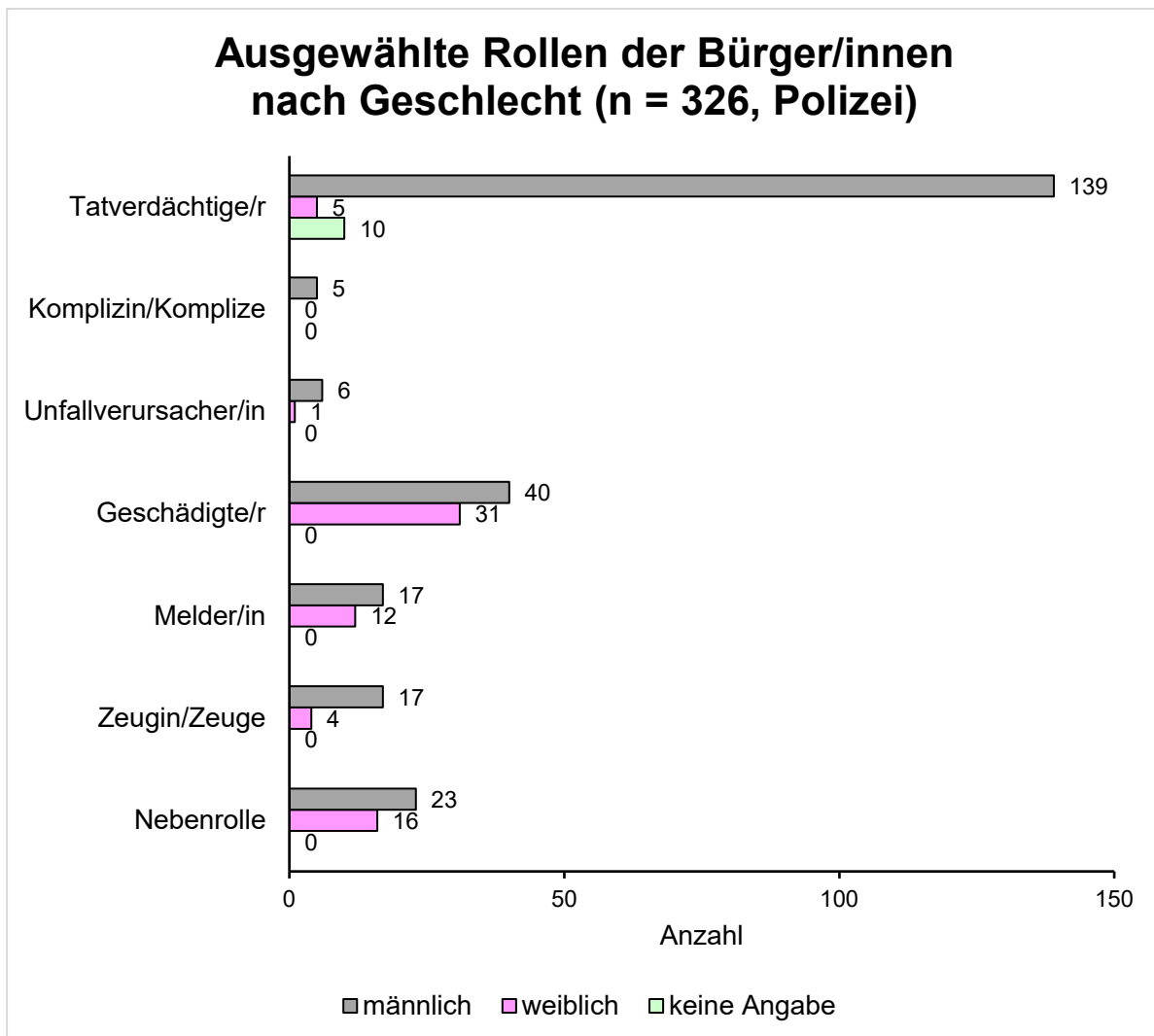
Tabelle 30:

Überblick über Rollen der Bürger/innen nach Geschlecht (n = 346, Polizei)

Rollen	m	w	k. A.	Gesamt
Tatverdächtige/r	139	5	10	154
Komplizin/Komplize	5	0	0	5
Unfallverursacher/in	6	1	0	7
Geschädigte/r	40	31	0	71
Potenzielles Opfer	0	1	0	1
Tatverdächtig und geschädigt	2	0	0	2
Hilflose Person	2	0	0	2
Suizidale Person	1	0	0	1
Vermisste Person	2 (davon 1 TV)	0	0	2
Melder/in	17	12	0	29
Melder/in, Zeuge/Zeugin	2	0	0	2
Zeugin/Zeuge	17	4	0	21
Beschwerdeführer/in	1	0	0	1
Richter/in	1	0	0	1
Nebenrolle	23	16	1	40
unklar	3	2	0	5
keine	1	2	0	3
Summe	261	74	11	346

Abbildung 19:

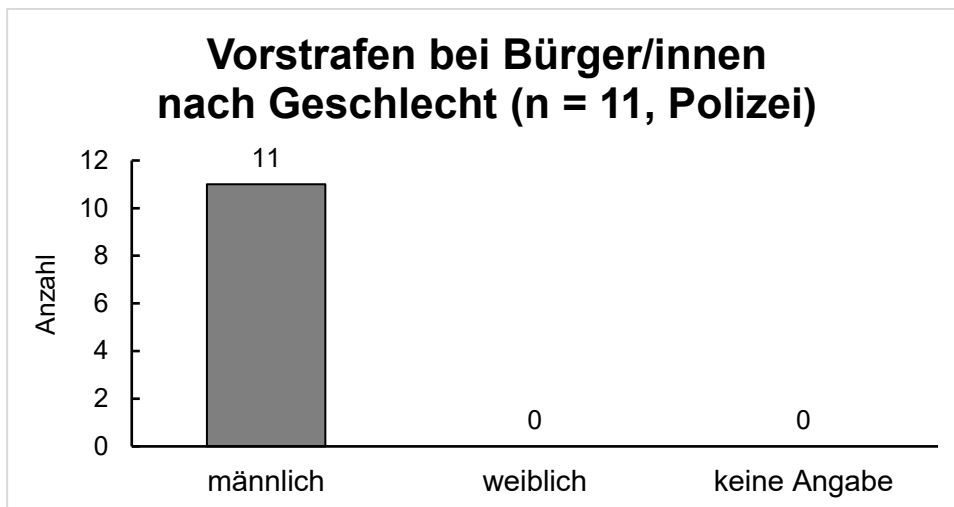
Ausgewählte Rollen der Bürger/innen nach Geschlecht (n = 326, Polizei)



Elf Männer sind vorbestraft, jedoch keine der Frauen (s. Abb. 20). Bei den Vorstrafen geht es um mehrere Sexualdelikte (P54), sexuelle Nötigung (P52), Körperverletzung, Nötigung, gefährliche Körperverletzung und Betäubungsmittel (P49), Totschlag (P5), Hehlerei (P6) sowie Ladendiebstähle, Freifahrerschleichung, Körperverletzung und BTM (P55). In einigen Fällen sind Vorstrafen wahrscheinlich, da die Tatverdächtigen in P19 als Rechtsterrorist und in P41 wegen Nachbarschaftsstreitigkeiten bekannt sind. Bei P37 wird erwähnt, dass er schon einmal wegen Widerstandes gegen Vollstreckungsbeamte und Körperverletzung polizeilich in Erscheinung getreten ist. In P65 und P50 liegen ähnliche Konstellationen vor.

Abbildung 20:

Vorstrafen bei Bürger/innen nach Geschlecht (n = 11, Polizei)



4.2.2.5 Merkmale der Geschädigten

Aus Tabelle 31 und Abbildung 21 geht hervor, welchen Handlungen oder Delikten die 40 geschädigten Angehörigen des männlichen und 31 geschädigten Angehörigen des weiblichen Geschlechts zum Opfer fallen. Als Geschädigte wurden hier auch Personen geführt, die durch die Tathandlung verstorben sind. Die Delikte werden nur teilweise strafrechtlichen Tatbeständen zugeordnet. Wenn eine genaue Zuordnung zu Straftatbeständen nicht möglich ist, werden lediglich die strafbaren Handlungen genannt.

Frauen sind am häufigsten Opfer von Delikten im Bereich partnerschaftlicher, häuslicher Gewalt (**HG**). Sieben Frauen sind davon betroffen. Ferner werden drei Frauen Opfer von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung. Jeweils drei sind Geschädigte von Wohnungseinbrüchen und (schwerem) Raub. Die sexuellen Nötigungen ereignen sich einmal infolge einer flüchtigen Bekanntschaft und einmal durch einen Unbekannten in einem dunklen Park. Bei der sexuellen Belästigung wird eine Frau durch einen Unbekannten in einer Disko bedrängt.

Es fällt auf, dass von häuslicher Gewalt betroffene Frauen oft nicht persönlich die Polizei um Hilfe rufen, sondern Anwohnerinnen und Anwohner Lärm oder lautstarken Streit melden, worauf die Polizei erscheint, um sie zu schützen. Zwei weibliche Geschädigte werden als hilflose Opfer von Raubüberfällen beschrieben, die zum Zeitpunkt des Überfalls in der Tankstelle arbeiten. Stereotype Vorstellungen liegen auch dem Geschehen in der Klausur P58 zugrunde: Der Gebrauchtwagenhändler A betrügt seine Kundin, indem er den Kilometerstand eines gebrauchten Autos zurückdreht und er es dann zum doppelten Preis an eine junge Frau verkauft. Hier wird das Bild eines hinterlistigen Gebrauchtwagenhändlers und einer ahnungslosen Frau vermittelt.

Männer fallen ebenfalls Wohnungseinbrüchen zum Opfer. Dies betrifft sieben von ihnen. Ferner sind sie im Vergleich zu Frauen stärker in Körperverletzungen involviert (sechs Männer im Vergleich zu einer Frau). Mehr Jungen als Mädchen sind Opfer von Kindesmisshandlung (vier zu zwei).

Insgesamt werden Männer in der Rolle der Geschädigten vielfältiger und in weniger stark ausgeprägten Opferrollen dargestellt. Lediglich ein Mann wird Opfer häuslicher Gewalt. Herr Stark (man beachte den Namen/die Autorin) wird dabei von seinem Sohn bedroht und geschlagen (P49).

Deutlich erkennbar ist auch, dass die männlichen Opfer in der Regel qualifiziertere Berufe ausüben als die weiblichen. Häufig sind Akademiker, Inhaber und Selbständige betroffen. „Aus dem Raster“ fällt ein als unsicher und unbeliebt beschriebener Auszubildender (P38), bei dem die Fallbeschreibung mit dem Stereotyp des starken männlichen Opfers bricht.

In den untersuchten Fallbeispielen sind ausschließlich Frauen Opfer von Mord und versuchtem Mord. Bei den beiden Morden stehen die Ehemänner unter Tatverdacht. Bei dem versuchten Mord handelt es sich beim Opfer um die Haushälterin, die einem Einbrecher begegnet.

Ausschließlich Männer sterben infolge von Totschlag und Brandstiftung, zwei überleben einen versuchten Totschlag. Die Opfer der Tötung durch Brandstiftung sowie eines der beiden Opfer im Bereich versuchten Totschlags sind (Kommunal-)Politiker. Das andere Opfer eines versuchten Totschlags ist Gärtner. Von Totschlag ist ein Taxifahrer betroffen. Das Opfer einer Körperverletzung mit Todesfolge ist ein Geschäftspartner des Tatverdächtigen. Opfer der fahrlässigen Tötung ist ein Jogger.

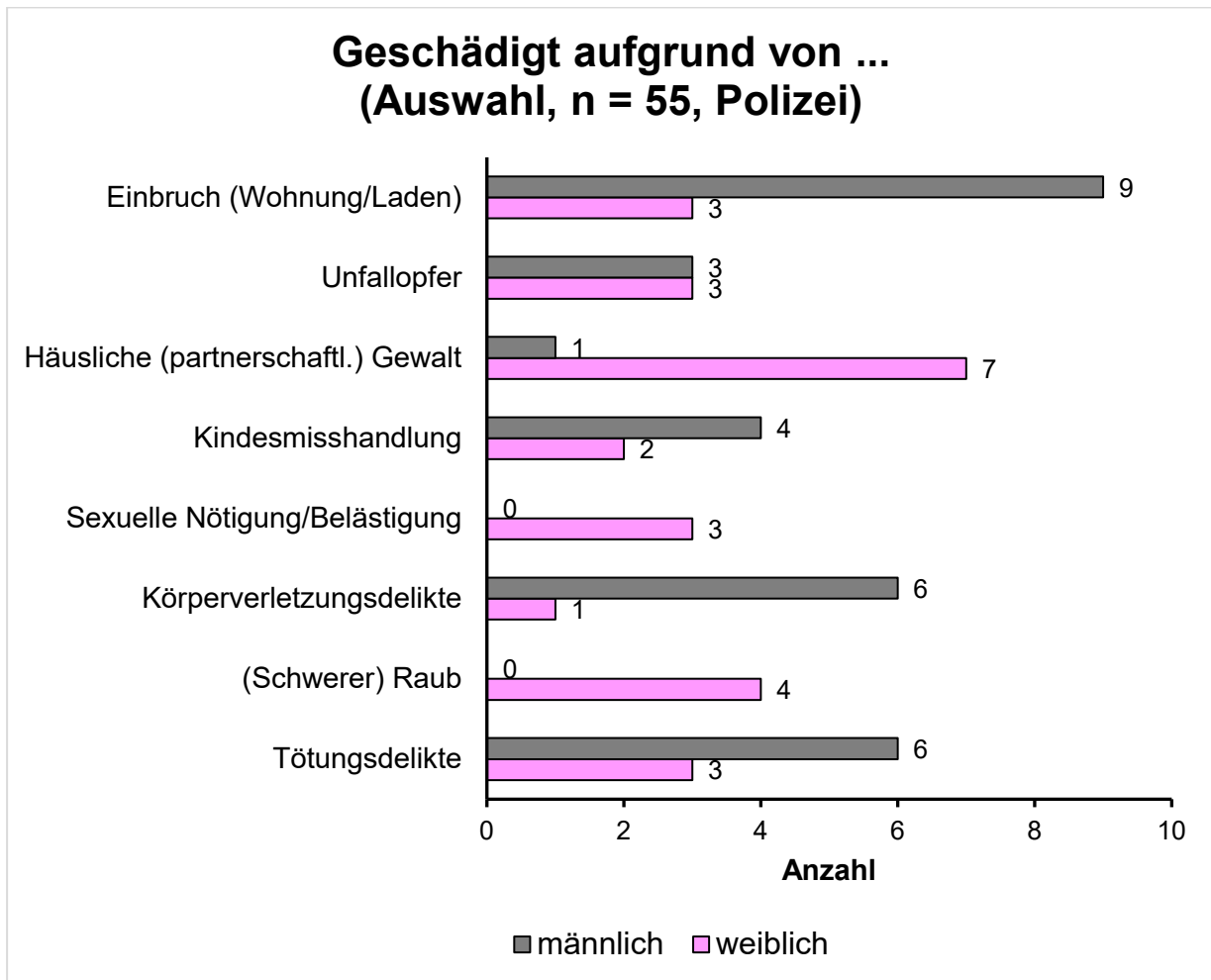
Abgesehen von den beschriebenen Auffälligkeiten gibt es innerhalb der Geschädigten keine Häufung bestimmter Alters- oder Berufsgruppen.

Tabelle 31:*Geschädigte (n = 71 Bürger/innen, Polizei)*

Geschädigt aufgrund von ...	m	w	k. A.	Gesamt
Sachbeschädigung	3	0	0	3
Diebstahl	1	0	0	1
Unfallopfer	3	3	0	6
gefährliche Körperverletzung, darunter einmal versuchte gef. KV*	5	1	0	6
Fahrlässige Körperverletzung	1	0	0	1
Betrug	1	1	0	2
Urkundenfälschung	1	0	0	1
Nötigung	2	1	0	3
Bedrohung	1	0	0	1
Erpressung	1	0	0	1
Wohnungseinbruch	7	3	0	10
Einbruch in Laden/Gebäude	2	0	0	2
Versuchter Raub	0	1	0	1
Raub	0	1	0	1
Schwerer Raub	0	3	0	3
Sexuelle Nötigung	0	2	0	2
Sexuelle Belästigung	0	1	0	1
Nachstellung, Hausfriedensbruch	0	1	0	1
Nacktbilder des Opfers wurden an andere weitergeben	0	1	0	1
Häusliche (partnerschaftl.) Gewalt	1	7	0	8
Kindesmisshandlung	4	2	0	6
Körperverletzung mit Todesfolge	1	0	0	1
Tötung durch Brandstiftung	1	0	0	1
Totschlag	1	0	0	1
Fahrlässige Tötung	1	0	0	1
Versuchter Totschlag	2	0	0	2
Mord	0	2	0	2
Versuchter Mord	0	1	0	1
Unklar: Rede eines Politikers wird bei einer Versammlung gestört	1	0	0	1
Summe	40	31	0	71

* gefährliche Körperverletzung

Abbildung 21:
Geschädigte (Auswahl) (n = 55 Bürger/innen, Polizei)



In Tabelle 32 sind die jüngsten und ältesten Opfer dokumentiert. Die jüngsten Geschädigten sind Opfer von Kindesmisshandlung: Marco ist fünf Jahre (P92), das Mädchen T in P36 ist vier Jahre und Leander Werner (P47) zehn Jahre. Außerdem gibt es noch das sechsjährige Mädchen K., das auf dem Schulweg bei einem Unfall schwer verletzt wird (P60). Der älteste Geschädigte bei den Männern ist ein 38-Jähriger Taxifahrer, der gefährlich verletzt wird und anschließend stirbt (P34). Unter den Frauen ist Britta Uhrmacher mit 55 Jahren die älteste Geschädigte (P27): Sie ist auf einer Saatspur, die ein Traktor erzeugt hat, ausgerutscht und gestürzt.

Tabelle 32:

Jüngste und älteste Personen bei den Geschädigten (Polizeiklausuren)

Männliches Geschlecht

Fall	Name	Alter	Geschädigt aufgrund von ...
P92	Marco	5	Kindesmisshandlung (Mutter)
P47	Leander Werner	10	Kindesmisshandlung (Vater)
P64	-	38	Gef. KV, Totschlag (Taxifahrer)

Weibliches Geschlecht

Fall	Name	Alter	Geschädigt aufgrund von ...
P36	T	4	Kindesmisshandlung (Vater)
P60	K	6	Unfallopfer auf Schulweg (schwer verletzt)
P27	Britta Andrea Uhrmacher	55	Unfallopfer: Ist auf der Saatspur, die ein Traktor erzeugt hat, mit dem Roller ausgerutscht und gestürzt.

4.2.2.6 Merkmale der Tatverdächtigen

Bei den Tatverdächtigen wurde bei mehreren strafbaren Handlungen nur diejenige mit der höchsten Strafandrohung registriert. Es findet nur teilweise eine Zuordnung zu konkreten Bestimmungen aus den jeweiligen Gesetzbüchern statt. Manche Fälle sind rechtlich komplex, so dass erst ein Gericht über die endgültige juristische Einordnung des Geschehens entscheiden müsste. Insofern versteht sich der Tatverdacht lediglich als vorläufige Beurteilung.

Die Tatvorwürfe decken ein breites Spektrum von Ordnungswidrigkeiten, Straftaten sowie an Verkehrsdelikte ab (s. Tab. 33). Allerdings fehlen bis auf einen Fall (P70), in dem ein Mann möglicherweise antisemitische Straftaten plant, Situationen mit rechts-extremen oder rassistischen Straftaten/Übergriffen.

139 tatverdächtige Männer stehen fünf tatverdächtigen Frauen und zehn Tatverdächtigen ohne Angabe des Geschlechts gegenüber. Die Ergebnisse zu den Tatverdächtigen sind in Tabelle 33 und Abbildung 22 zusammengefasst.

Bei den Männern dominieren Verkehrsverstöße (n = 35 Tatverdächtige). 18 Männer stehen unter dem Tatverdacht, in Wohnungen, Gartenlauben oder Geschäfte bzw. Gebäude eingebrochen zu haben. Acht Männer haben vermutlich (Laden-)Diebstahl begangen. Sechs Männern werden Delikte im Kontext häuslicher Gewalt zur Last gelegt.

Bis auf den Fall, in dem ein Jogger ums Leben kommt, werden alle Tötungsdelikte durch Männer verursacht. Zehn Männer stehen als Tatverdächtige in Zusammenhang mit Delikten, bei denen eine Person tatsächlich oder beinahe ums Leben gekommen ist: Darunter sind zwei Morde, ein versuchter Mord, eine Tötung durch Brandstiftung, jeweils zwei Fälle von vollendetem oder versuchtem Totschlag, einmal Beihilfe zu versuchtem Totschlag sowie eine Körperverletzung mit Todesfolge.

Unter den fünf tatverdächtigen Frauen sind drei, die fahrlässig handeln (fahrlässige Tötung, Kindesmisshandlung und Körperverletzung). Tragisch ist die Handlung von F in P41: Sie läuft an einem frostigen Dezembertag mit ihrem Enkel und Hund an einem See. Dort ärgert sie sich über einen Mann, der nackt schwimmt. Sie nimmt die Kleidung des Betroffenen und legt sie 200m weiter außer Sicht auf einer Parkbank ab. Der Mann schämt sich, traut sich nicht aus dem Wasser und fällt in einen Schock. Der Sohn des Bewusstlosen sieht ihn, hilft aber dem ungeliebten Vater nicht. Dieser stirbt im See. Dies ist ein äußerst komplexer Fall, der strafrechtlich unterschiedlich bewertet werden kann und hier einer Kategorie mit hoher Strafandrohung zugeordnet wurde, um die Tragweite weiblicher Handlungen sichtbar zu machen. Ebenfalls fahrlässig wird das Verhalten von Frau Hofer eingeschätzt, die als Alleinerziehende aus Überforderung heraus während der Pandemie ihre drei Kinder misshandelt (P92).

Einer anderen Frau wird eine fahrlässige Körperverletzung vorgeworfen, nachdem sie mit ihrem Pkw eine Person angefahren hat. Zwei weitere Frauen begehen Verstöße gegen das Lärmschutz- und Versammlungsgesetz oder Verkehrsverstöße.

Bei den weiblichen Tatverdächtigen fällt auf, dass sie aus besser situierten sozialen Milieus stammen, während unter den Männern Tatverdächtige mit höherem sozioökonomischem Status die Ausnahme sind. Hier wird eher nach verwahrlosten Personen gefahndet.

Bei den Tatverdächtigen ohne Angabe des Geschlechts begehen vier einen Bandendiebstahl und Diebstahl mit Waffen (gleicher Fall), vier brechen in Wohnungen bzw. Geschäfte ein und zwei begehen Verkehrsverstöße.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Rolle der Tatverdächtigen sehr männerdominiert ist. Frauen kommen fast gar nicht vor.

Tabelle 33:
Tatverdächtige (n = 154 Bürger/innen, Polizei)

Tatverdacht aufgrund von ...	m	w	k. A.	Gesamt
Beleidigung	1	0	0	1
Sachbeschädigung	4	0	0	4
Illegales Feuer	1	0	0	1
Ladendiebstahl	1	0	0	1
Diebstahl	7	0	0	7
Bandendiebstahl, Diebstahl mit Waffen	0	0	4 (gleicher Fall)	4
Anstiftung zu Diebstahl mit gefährlichen Werkzeugen	1	0	0	1
Diebstahl mit gefährlichen Werkzeugen	1	0	0	1
Ruhestörung	5	0	0	5
Verstöße gegen Lärmschutz und Versammlungsgesetz	0	1	0	1
Störung einer Versammlung	1	0	0	1
Straftat nach dem Kriegswaffenkon- trollgesetz (Besitz einer Panzerfaust aus dem 2. Weltkrieg)	1	0	0	1
Verstoß gegen das Waffengesetz	2	0	0	2
Verstoß gegen das Sprengstoffgesetz	3 (gleicher Fall)	0	0	3
Verstoß gegen das Betäubungsmittelgesetz	1	0	0	1
Verkehrsverstöße (StVG, StVO, StVZO)*	35	1	2	38

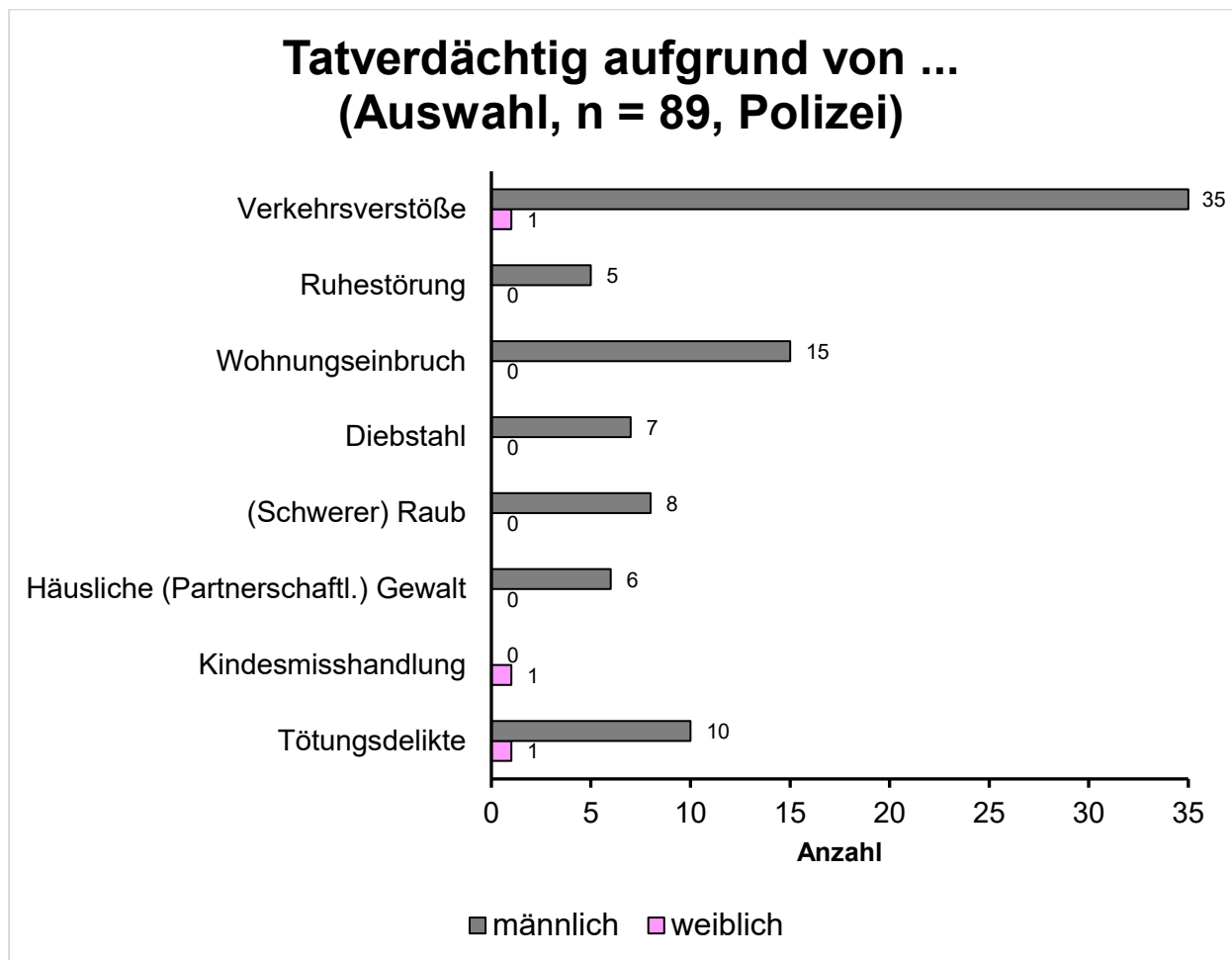
Tabelle 33 (Fortsetzung):*Tatverdächtige (n = 154 Bürger/innen, Polizei)*

Tatverdacht aufgrund von ...	m	w	k. A.	Gesamt
Gefährdung des Straßenverkehrs, z. B. infolge Alkoholkonsums	2	0	0	2
Gefährlicher Eingriff in den Straßenverkehr	1	0	0	1
Fahren ohne Fahrerlaubnis	4	0	0	4
Gefährliche Körperverletzung	4	0	0	4
Versuchte gef. Körperverletzung	1	0	0	1
Fahrlässige Körperverletzung	0	1	0	1
Hehlerei	1	0	0	1
Betrug	2	0	0	2
Unterschlagung	1	0	0	1
Urkundenfälschung	2	0	0	2
Nötigung	2	0	0	2
Bedrohung mit Messer	1	0	0	1
Versuchte Erpressung	1	0	0	1
Räuberische Erpressung	1	0	0	1
Hausfriedensbruch	2	0	0	2
Wohnungseinbruch	15	0	3	18
Einbruch in Gartenlaube	1	0	0	1
Einbruch in Geschäft/Gebäude (schwerer Diebstahl)	2	0	1	3
Raub	1	0	0	1
Schwerer Raub	7	0	0	7
Sexuelle Nötigung	2	0	0	2
Vergewaltigung	1	0	0	1
Häusliche/Partnerschaftliche Gewalt, zumeist KV und gef. KV, Bedrohung mit Messer	6	0	0	6
Kindesmisshandlung	0	1	0	1
Körperverletzung mit Todesfolge	1	0	0	1
Totschlag	2	0	0	2
Versuchter Totschlag	2	0	0	2
Beihilfe zu versuchtem Totschlag	1	0	0	1
Tötung durch Brandstiftung	1	0	0	1
Fahrlässige Tötung	0	1	0	1
Versuchter Mord	1	0	0	1
Mord	2	0	0	2
Antisemitische Straftaten (unbestimmt)	1	0	0	1
Evtl. Verwenden von Kennzeichen verfassungswidriger Organisationen	1	0	0	1
unklar	3	0	0	3
Summe	139	5	10	154

* Zu den Abkürzungen siehe Abkürzungsverzeichnis auf Seite 6.

Abbildung 22:

Tatverdächtige (Auswahl) (n = 89, Polizei)



Wird das Alter der Tatverdächtigen betrachtet (s. Tab. 34), so erstreckt sich das bei den Männern von 15 Jahren (Ladendiebstahl und Verkehrsdelikte) bzw. 16 Jahren (Körperverletzung im Kontext häuslicher Gewalt) bis zu 58 Jahren (Fahren unter Alkoholeinfluss). Bei den Frauen finden sich nur eine einzige Altersangabe: Melanie Hofer, die ihre Kinder misshandelt, ist 35 Jahre alt.

Tabelle 34:*Jüngste und älteste Personen bei den Tatverdächtigen (Polizeiklausuren)*

Männliches Geschlecht

Fall	Name	Alter	Tatverdacht
P66	Jan Justus	15	Ladendiebstahl (Laserpointer Aldi)
P38	C	15	Straftat u. a. nach StVG (Fahren ohne Fahrerlaubnis), zudem Ordnungswidrigkeit (abgelaufener Versicherungsschutz beim Roller)
P49	Kevin Stark	16	KV, gef. KV im Kontext HG, polizeibekannt
P62	A	58	Fahren unter Alkoholeinfluss, Kurierfahrt für Ex-Chef, zurzeit arbeitslos

Frauen: Nur eine Altersangabe

Fall	Name	Alter	Tatverdacht
P92	Melanie Hofer	35	Kindesmisshandlung (Mutter)

In Tabelle 35 sind Stereotype wiedergegeben, die in der Beschreibung von Tatverdächtigen identifiziert werden konnten. Bei einem Teil der von Männern verübten Straftaten im Bereich Betrug, Einbruch und Raub geht aus dem Kontext hervor, dass sie durch Geldnot motiviert sind (P15, P18, P20, P58, P59, P88). Der Tatverdächtige, der antisemitische Straftaten begangen haben soll (P70), trägt Bomberjacke und schwarze Stiefel. Außerdem trinkt er Bier. Ein Mann, dem Nötigung vorgeworfen wird, will mit dem Motorrad eines Anderen seine Freundin beeindrucken (P38). In drei Fällen wird männlichen Tatverdächtigen ein „südländischer Akzent“ (P50) bzw. „südländisches Aussehen“ zugeordnet (P71, P91) zugeordnet. Drei Tatverdächtige gelten als ungepflegt (P11, P64, P77). Ein Tatverdächtiger im Kontext häuslicher Gewalt wird als groß, stark und tätowiert beschrieben (P49).

Unter den weiblichen Tatverdächtigen entspricht Melanie Hofer, die ihre Kinder misshandelt, dem Stereotyp einer überforderten alleinerziehenden Mutter (P92): Sie trinkt Rotwein, nimmt Beruhigungsmittel, ist psychisch erschöpft, gereizt und bereut ihre Handlungen.

Das Mitführen von Messern, Pistolen und weiteren Waffen wird häufig und nur bei Männern erwähnt. Ebenfalls spielt bei 19 Männern ein alkoholisiertes Zustand eine Rolle. Bei den Frauen gibt es lediglich die Mutter Melanie Hofer, die „gepflegt“ Rotwein konsumiert.

Tabelle 35:
Stereotype in den Beschreibungen von Tatverdächtigen

Männer

Nr.	Tatverdacht	Name	Beschreibung
Betrug, Einbruch, Raub			
P58	Betrug	A	Arbeiter, Gehalt ist Mitte des Monats fast aufgebraucht, betrogen durch Austausch von Preisschildern.
P59	Betrug	A	Geschäft eines Gebrauchtgüterhändlers läuft nicht gut. Gibt km-Stand zu niedrig an.
P18	Wo-Einbruch	B	Geldnot
P15	Wo-Einbruch	J	Akute Geldnot
P20	Gebäude-Einbruch	F	Hat Geldsorgen.
P88	Schwerer Raub	Tim	Braucht Geld für eine Autoreparatur.
Rechtsextremismus			
P70	Antisemitische Straftaten	-	Bomberjacke, schwarze Stiefel, trinkt Bier.
Nötigung			
P38	Nötigung	P	Will Freundin mit Motorrad beeindrucken.
„Südländisches Aussehen“			
P50	Sexuelle Nötigung	Murat Deniz	Südländischer Akzent, geb. in Istanbul
P91	Schwerer Raub	Ciprian Popescu	Südländisches Aussehen, braucht Geld
P71	Fahrraddiebstahl	-	Südländisches Aussehen (laut Melder)
Ungepflegte Erscheinung			
P11, P77	Raub, Einbruch	-	Ungepflegte Erscheinung, dunkle Kleidung, schwarzer Kapuzenpulli
P64	Gef. KV, Totschlag	Max Rempel	Ungepflegt, arbeitslos
Häusliche Gewalt			
P49	KV (HG)	Kevin Stark	Glatze, 1,97m groß, tätowiert, polizeibekannt

Frauen

Nr.	Tatverdacht	Name	Beschreibung
Kindesmisshandlung			
P92	Kindesmiss- handlung	Melanie Hofer	Überforderte Alleinerziehende, 3 Kinder, trinkt Rotwein, nimmt Beruhigungsmittel, psychisch erschöpft, gereizt, bereut ihre Handlungen.

4.2.2.7 Wehrhaftigkeit und Krankheit/Behinderung in den Fallbeispielen

Weitere vielfaltsbezogene Merkmale und Handlungen entsprechend, aber auch entgegen Stereotypen, finden sich in Tabelle 36.

Fünf Frauen beweisen ihre Wehrhaftigkeit, allerdings mit unterschiedlichem Erfolg. In P16 stellt die Haushälterin den Einbrechern ein Bein, wird dann aber vom Einbrecher in den Bauch geschossen. Sie überlebt. In P17 schlägt die Boxerin Paola die Angreifer auf eine andere Boxerin bewusstlos. In P54 lehnt Susi F beim Feiern einen Mann kennen, der auf dem Rückweg übergriffig wird. Sie wehrt sich und der Mann flüchtet. Auch im Fall P73 wehrt sich eine Frau, Franzi genannt, gegen eine sexuelle Belästigung, wobei ihr der Türsteher zu Hilfe kommt. Im Fall P91 versuchen zwei Männer einer Frau das Handy zu entreißen und bedrohen sie mit einem Messer. Die Frau wehrt sich dagegen mit Schlägen. Trotzdem eignet sich einer der Männer das Handy an.

Nur drei Männer zeigen sich explizit wehrhaft, hier ebenfalls mit unterschiedlichem Erfolg: In P18 wehrt ein Mann, der als Strafverteidiger tätig ist, einen Einbruch ab, indem er mit seiner Flinte auf den Einbrecher schießt. In P72 wehrt sich Bert gegen den Angriff einer Bulldogge mit einer Zaunlatte. Dabei trifft er versehentlich die Besitzerin des Hundes. In P76 wird der Schiedsrichter Norris bei einem Fußballspiel von einem Spieler angegriffen, der mit seiner Entscheidung unzufrieden ist. Der Schiedsrichter wehrt sich mit einem Schlag gegen den Angreifer. Allerdings wird später seine goldene Uhr gestohlen.

In einem Fall setzen sich die Studierenden mit einem 92-jährigen dementen Mann auseinander, der in einem offensichtlichen Zustand der Verwirrung sein früheres Haus aufsucht (P12). Er lebt in einem Pflegeheim und wird als fast mager mit einem altmodisch wirkenden Doppelreihenzug beschrieben. Der Anzug ist zerknittert und weist Essensreste auf. Seine Betreuerin hat sein Verschwinden erst bemerkt, als die Polizei sich meldete. Der Sachverhalt bildet das Krankheitsbild Demenz und mögliche Bedingungen in Pflegeheimen ab.

Tabelle 36:*Weitere vielfaltsbezogene Merkmale bzw. Handlungen*

Wehrhaftigkeit von Frauen

Fall	Name	Handlung
P16	H	Haushälterin stellt Einbrecher ein Bein, wird vom Einbrecher in den Bauch geschossen, überlebt.
P17	Paola	Boxerin Paola schlägt Angreifer auf Boxerin R bewusstlos.
P54	Susi F	Susi F. geht Feiern, als sie einen Mann kennenlernt. Gegen 4 Uhr möchte Susi mit der neuen Bekanntschaft zu sich nach Hause gehen. Auf dem Weg wird der Mann übergriffig, woraufhin sich Susi wehrt. Er lässt ab und flüchtet. Kurz darauf wird der Verdächtige aufgefunden und von Susi identifiziert.
P73	Franzi	Wehrt sich in einer Disko gegen sexuelle Belästigung, der Türsteher kommt ihr zu Hilfe.
P91	-	Zwei Männer versuchen, einer Frau das Handy zu entreißen. Sie bedrohen sie mit einem Messer. Die Frau wehrt sich dagegen mit Schlägen. Ein Mann eignet sich das Handy aber an.

Wehrhaftigkeit von Männern

Fall	Name	Handlung
P18	O.	Hausbesitzer wehrt Einbruch ab, indem er mit seiner Flinte auf den Einbrecher schießt.
P72	Bert	Wehrt sich gegen den Angriff einer Bulldogge mit einer Zaunlatte. Er trifft versehentlich Claudia, welcher der Hund gehört.
P76	Norris	J macht den Versuch, den Schiedsrichter N nach einer Entscheidung zu treten (Schuhe mit Aluschrauben). N wehrt sich gegen den Angriff des J mit einem Schlag gegen dessen Schläfenbein. J sinkt zu Boden. Trainer U stiehlt später die goldene Uhr des N aus der Kabine.

Krankheit

Fall	Name	Handlung
P12	Heinz Goldmann	92 J. leidet unter Demenz, lebt im Pflegeheim, schlank, fast mager, trägt altmodisch wirkenden Doppelreihenzug, der Anzug ist zerknittert und weist Essensreste auf. Sucht sein früheres Haus auf.

5. Diskussion

In diesem Kapitel werden die forschungsleitenden Fragen beantwortet und die Erkenntnisse in den Forschungsstand eingeordnet.

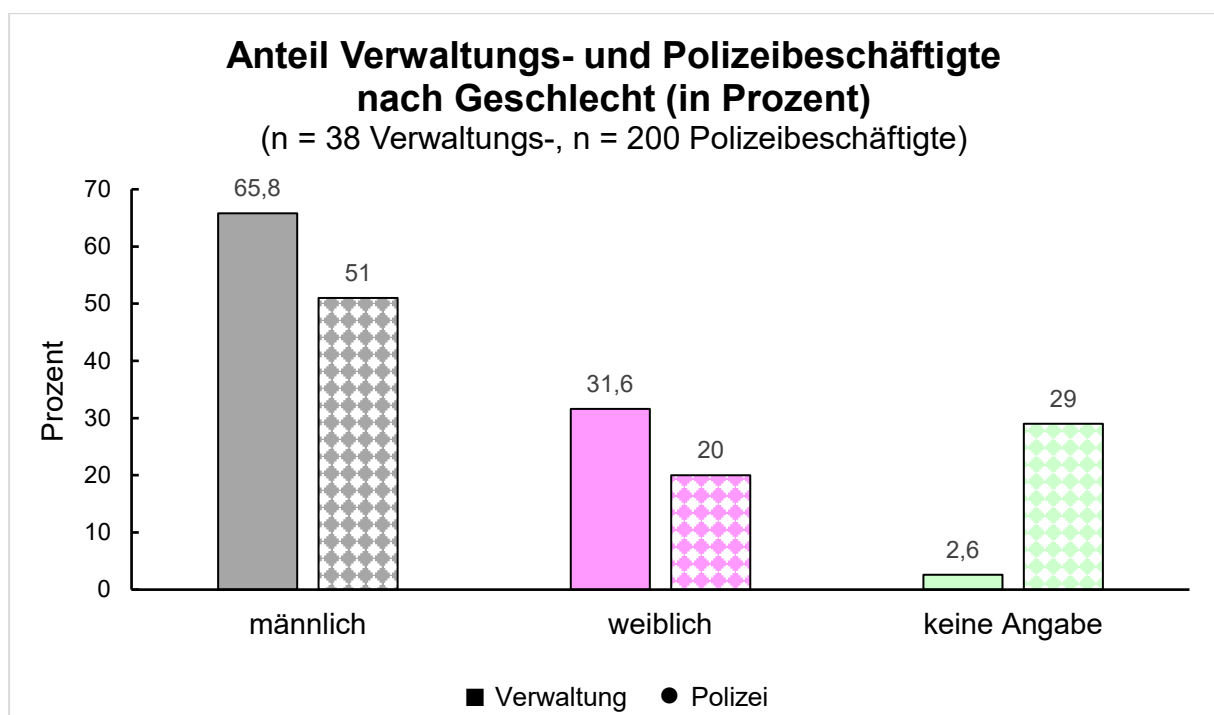
Wie häufig werden Frauen und Männer in Fallbeispielen genannt? Gibt es auch geschlechterneutrale Fallgestaltungen?

In den Fallbeispielen, welche in Klausuren der HSPV NRW verwendet wurden, sind Frauen sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den Bürgerinnen und Bürgern unterrepräsentiert. Zudem wird ein binäres Geschlechterbild transportiert.

Unter den Verwaltungs- und Polizeibeschäftigten kommen Frauen im Vergleich zu Männern als Akteurinnen seltener vor (s. Abb. 23). Frauen als Mitarbeiterinnen der Verwaltung machen in den AVR-Klausuren 31,6 Prozent, Männer hingegen 65,8 Prozent aus. Bei 2,6 Prozent aller Personen ist das Geschlecht nicht angegeben. In den Polizei-Klausuren agieren 51 Prozent Männer, 20 Prozent Frauen und 29 Prozent Personen ohne Geschlechterangabe. Wenn in den Polizeiklausuren kein Geschlecht angegeben ist, ist in der Regel die Klausurbearbeiterin bzw. der Klausurbearbeiter gemeint. Auch kommt es vor, dass bei einem Streifenteam das jeweils andere Geschlecht hinzugedacht werden soll. In einem Fall tritt eine Frauenstreife in Erscheinung, bei der eine der beiden Polizistinnen die Erfahrung von Nichtakzeptanz macht.

Abbildung 23:

*Anteil Verwaltungs- und Polizeibeschäftigte nach Geschlecht in Prozent
(n = 38 Verwaltungsbeschäftigte und n = 200 Polizeibeschäftigte)*

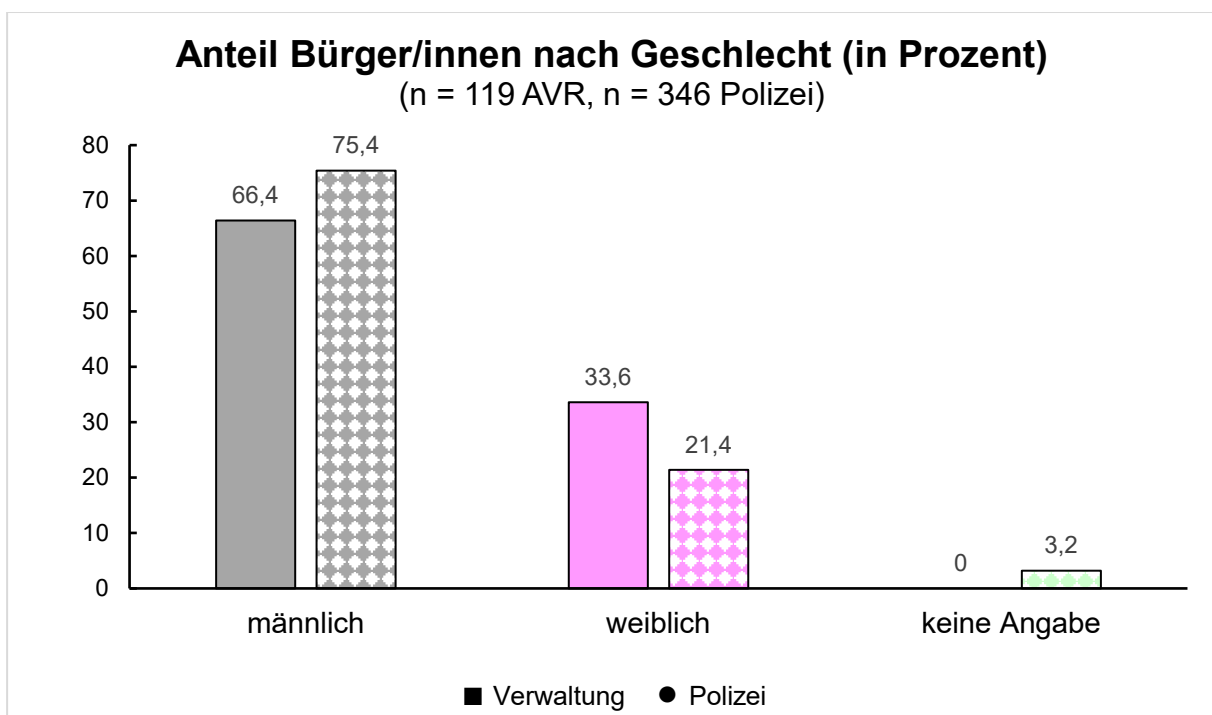


Auch wenn in einigen Fällen kein Geschlecht angegeben ist: Angehörige des dritten (diversen) Geschlechts, transidente Personen oder Menschen, die sich keinem (konkreten) Geschlecht zuordnen, finden im untersuchten Prüfungsmaterial keine Erwähnung. Geschlecht wird „binär“ gedacht. Es gibt eine Welt der Mädchen und Jungen, Frauen und Männer, aber keine darüberhinausgehenden Identitäten.

Ähnlich wie bei den Verwaltungs- und Polizeibeschäftigten sind auch bei den Bürgerinnen und Bürgern Angehörige des weiblichen Geschlechts unterrepräsentiert. Das Ungleichgewicht ist im Polizeibereich noch größer als in den AVR-Klausuren (s. Abb. 24). 33,6 Prozent der in den AVR-Klausuren erwähnten Bürgerinnen und Bürger sind weiblichen Geschlechts. In den Polizei-Klausuren gehören sogar nur 21,4 Prozent dem weiblichen Geschlecht an. 66,4 Prozent der Agierenden in den AVR-Klausuren und 75,4 Prozent derjenigen in den Polizeiklausuren sind männlich. Bei den Prüfungen in den Verwaltungsstudiengängen haben alle Beteiligten ein klares Geschlecht, während im Polizeiberuf bei 3,2 Prozent der Personen aus der Bevölkerung kein Geschlecht genannt wird. Geschlechtsidentitäten jenseits der binären Denkweise in männlich oder weiblich fehlen bzw. kommen nicht vor.

Abbildung 24:

Anteil Bürger/innen nach Geschlecht in Prozent (n = 119 AVR, n = 346 Polizei)



Die Unterrepräsentanz von Frauen bei den Beschäftigten ist bei der Polizei mit 20 Prozent Frauenanteil im Vergleich zu 31,6 Prozent in der Verwaltung noch ausgeprägter. Angesichts der Tatsache, dass Frauen bei den Beamtinnen/Beamten deutschlandweit

50 Prozent und in den Polizeien von Bund und Ländern 29,3 Prozent der Vollzugsbeamtinnen/-beamten ausmachen (Bundesagentur für Arbeit, 2023; Statistisches Bundesamt, 2020) – unter den Kommissaranwärter/innen in NRW waren 2022 sogar 38 Prozent Frauen (Polizei NRW Münster, 2023) – entspricht dieses Ungleichgewicht nicht der Realität. Allerdings muss in den Polizeiklausuren berücksichtigt werden, dass bei den 29 Prozent Beschäftigten ohne Geschlechterangabe in einigen Fällen eine Frau als Kollegin im Streifenteam hinzugedacht werden soll.

Diese Relativierung kann zur Erklärung des geschlechterbezogenen Ungleichgewichts bei den Bürgerinnen und Bürgern nicht herangezogen werden. Dass in den Verwaltungsklausuren nur 33,6 Prozent der Handelnden weiblichen Geschlechts sind, ist mit Blick auf einen Bevölkerungsanteil von 51 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2022b) nicht rational begründbar. Dass der Frauenanteil unter den Bürgerinnen und Bürgern in den Polizeiklausuren unter demjenigen der Männer liegt, könnte mit dem geringen Frauenanteil bei den Tatverdächtigen zusammenhängen. Die meisten Klausuren enthalten Szenarien, in denen Straftaten verübt werden. Das rechtfertigt aber eine so ausgeprägte Schieflage nicht, da in den Situationen häufig auch andere Personen beteiligt oder anwesend sind. Es scheint, als seien Frauen einfach aus dem Blickpunkt geraten.

Dass Frauen bei den Beschäftigten und agierenden Bürgerinnen und Bürgern unterrepräsentiert sind, entspricht den früheren Befunden von Pabst und Slupik (1977), Schultz (2003), Schweigler (2014) und Valentiner (2017, 2019). Bei Pabst und Slupik (1977) traten Frauen in nur 20 Prozent der Fälle in Erscheinung, bei Valentiner (2017, 2019) handelten 18 Prozent Frauen. Der Frauenanteil von einem Fünftel unter den agierenden Bürgerinnen und Bürgern ist mit dem hier für den Polizeibereich ermittelten nahezu identisch.

In welchen Eigenschaften und Rollen werden Frauen und Männer in den Fällen beschrieben? Inwieweit spiegeln sich darin Geschlechterstereotype und traditionelle Geschlechterrollen wider?

Männer nehmen nicht nur allein aufgrund ihrer Anzahl, sondern auch aufgrund der zugewiesenen Berufe und Rollen eine dominante Rolle ein. Sofern die Klausuren Frauen und Männer stereotyp darstellen, wird ein traditionelles Geschlechterbild vermittelt. So entsprechen die Berufe der Beschäftigten in den AVR-Klausuren teilweise stereotypen Erwartungen: Es gibt einen Bademeister, vier Polizisten und eine Verkehrsüberwachungskraft. 48 Prozent der Männer und 25 Prozent der Frauen nehmen eine Führungsposition ein (s. Abb. 25). Bei den Polizeiklausuren können die Funktionen der Beteiligten Polizeikräfte aus den Dienstgraden abgeleitet werden. Dabei fällt auf, dass 70 Prozent der Männer, aber nur 43 Prozent der Frauen ein solcher zugewiesen wird. Entsprechend der Dienstgrade nehmen 28 Prozent der Polizisten, aber

nur sechs Prozent der Polizistinnen eine Führungsaufgabe oder anspruchsvolle Sachbearbeitung (Dienstgrad PHK/PHK'in oder EPHK/EPHK'in) wahr (s. Abb. 25).

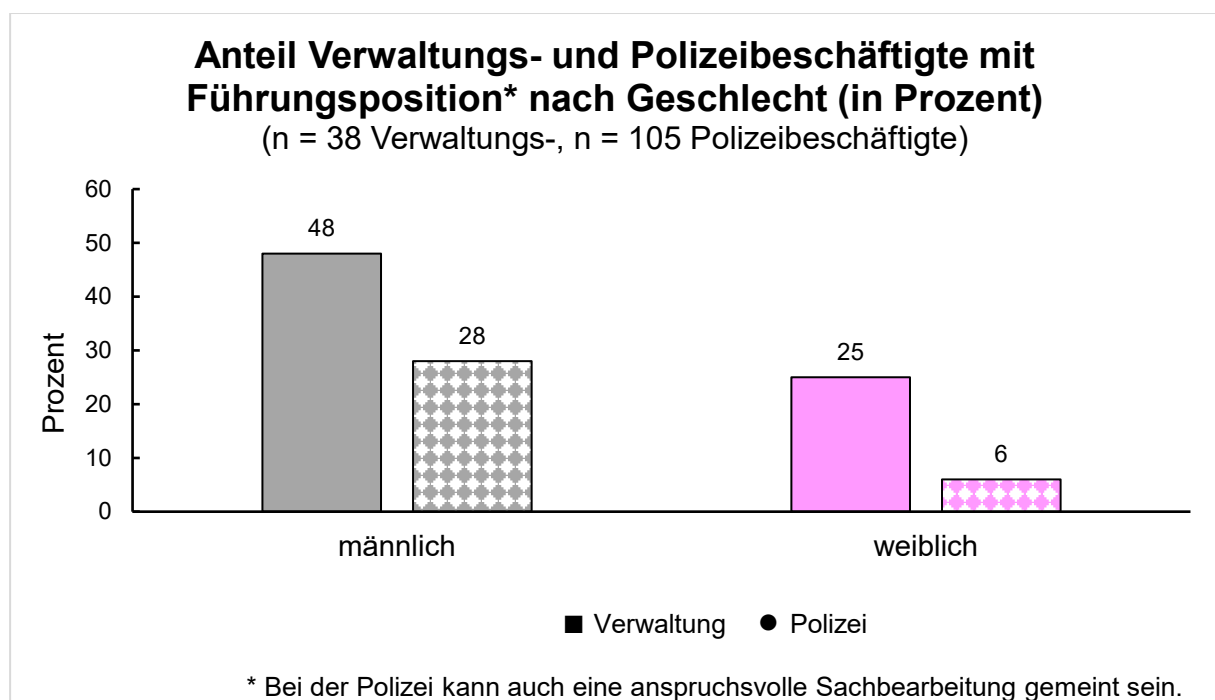
Unter den Polizeikräften mit expliziter Führungsfunktion agieren drei Männer als Dienstgruppenleiter, zwei als Wachdienstführer und einer als Kommissariatsleiter Staatsschutz. Die Kommissariatsleiterin Sexualdelikte folgt der Tradition, dass im Bereich der Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung vermehrt Frauen eingesetzt sind. Dagegen entspricht die Einsatzleiterin bei einer Demonstration nicht dem Stereotyp und beweist, dass sie eine solche Situation gut meistern kann.

Personen ohne Geschlechternennung werden keine Führungspositionen zugewiesen, weder im AVR- noch Polizeibereich.

Abbildung 25:

Anteil Beschäftigte mit Führungsaufgaben bzw. anspruchsvoller Sachbearbeitung nach Geschlecht in Prozent

(n = 38 Verwaltungsbeschäftigte und n = 105 Polizeibesetzäftigte)



In den AVR-Klausuren finden sich drei Sachverhalte mit geschlechterstereotypen Handlungen bei den Verwaltungsmitarbeiterinnen: Eine Beschäftigte wird positiv beschrieben: Sie deckt in einem Antrag einen Fehler auf. Eine Mitarbeiterin verstößt hingegen als Veganerin und Mitglied einer Tierschutzpartei gegen die Neutralitätspflicht des Staates sowie gegen die Ausführung von Anordnungen, wenn sie zusammen mit Strafzetteln an falsch parkende Autos Informationen ihrer Partei heftet. Eine andere

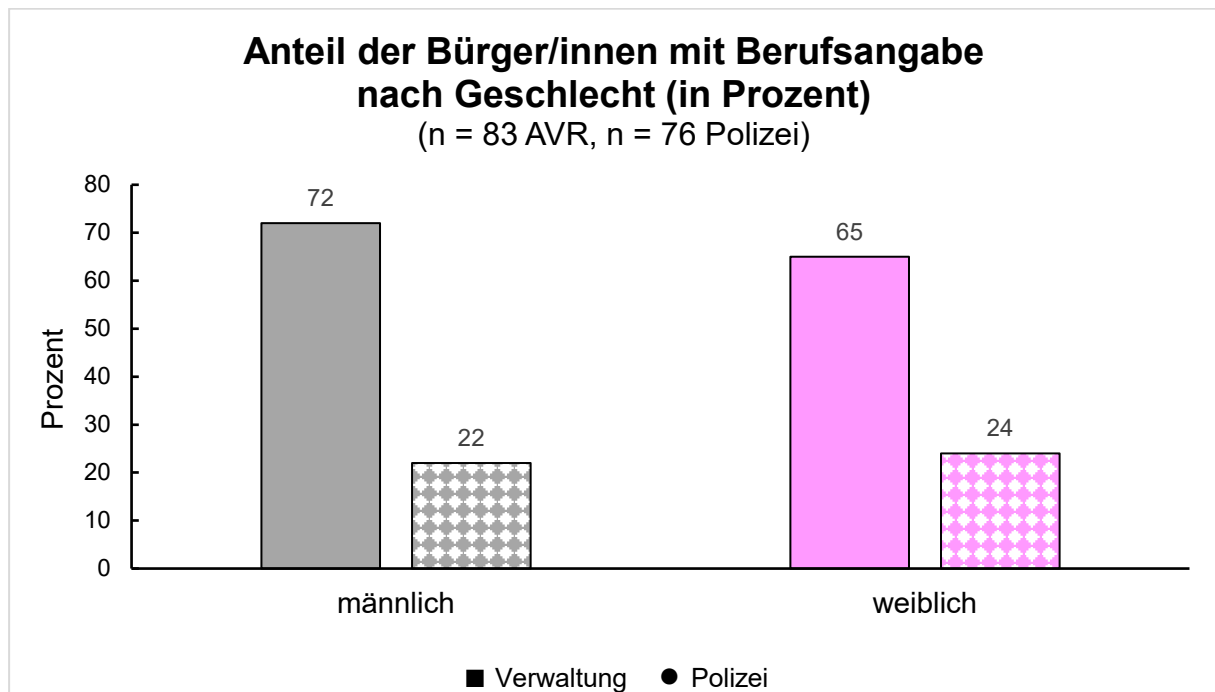
Mitarbeiterin klagt gegen die Versetzung in den Ruhestand. Dadurch entsteht der Eindruck, dass sie für Ärger sorgt.

In den Polizei-Klausuren zeigen drei Polizisten kritische Verhaltensmuster: Ein Polizist demonstriert männlich konnotiertes Verhalten (ein „Hüne von Mann“; P35), indem er bei einem Tatverdächtigen die Fesseln eng anlegt. Ein anderer Polizist glaubt dem Opfer sexualisierter Gewalt nicht. In drei Sachverhalten finden sich Geschehnisse mit Genderbezug: Dabei geht es um die Nicht-Akzeptanz von Polizistinnen durch männliche Bürger. Einmal wird eine Polizistin als „Blondzöpfchen“ bezeichnet (P35), einmal wird den Anweisungen einer Polizistin bei einer Kontrolle nicht gefolgt und ein anderes Mal wird eine Polizistin bespuckt.

Was die Berufe von Bürgerinnen und Bürgern betrifft, so wird ihnen im AVR-Bereich viel häufiger ein Beruf zugewiesen als in den Polizei-Klausuren (s. Abb. 26). Der Beruf scheint in den Sachverhalten der Verwaltung offenbar eine größere Rolle zu spielen als beim polizeilichen Handeln (insbesondere im Streifendienst). Dies ist in etwa zwei Dritteln der AVR-Klausuren, aber nicht einmal in einem Viertel aller Polizei-Klausuren der Fall.

Abbildung 26:

*Anteil Bürger/innen mit Berufsangabe nach Geschlecht in Prozent
(n = 83 AVR, n = 76 Polizei)*



Darüber hinaus fällt auf, dass in den Verwaltungsklausuren für die Männer häufiger ein Beruf angegeben ist als für die Frauen: 72 Prozent der Männer und 65 Prozent der Frauen wird ein Beruf zugeordnet. Frauen sind bei den Schülerinnen und Rentnerinnen, also den nicht berufstätigen Personen, überrepräsentiert. Bei den akademischen Berufen, den Selbständigen, Geschäftsleuten, Dienstleistungen und Arbeitslosen sind sie hingegen unterrepräsentiert. Entsprechend gibt es bei den Männern mehr Akademiker, Geschäftsleute und Dienstleister. Die Berufe folgen bekannten Geschlechterstereotypen: Frauen sind als Lehrerin, Apothekerin, Altenpflegerin, Verkäuferin, Anwaltsgehilfin und „Kräuterpädagogin“ tätig. Unter den Männern finden sich Anwälte, Ingenieure, ein Professor, ein Landwirt, ein Spediteur, ein Landschaftsbauer, ein Abschleppwagenfahrer, ein Verkäufer im Elektromarkt sowie ein Systemadministrator.

In den Polizeiklausuren sind 22 Prozent der Bürger und 24 Prozent der Bürgerinnen ein Beruf zugeordnet. Angehörige des weiblichen Geschlechts sind bei den Schüler/innen, Dienstleistungen, Handels- und Verkaufstätigkeiten überrepräsentiert, bei den akademischen Berufen, Selbständigen, gewerblich und handwerklich Tätigen und Arbeitslosen unterrepräsentiert. Auch hier entsprechen die Berufe den üblichen Geschlechterstereotypen. Männer agieren beispielsweise als Politiker, Ärzte, Richter, Ladeninhaber, Gebrauchtwagenhändler, Lagerarbeiter, Metallbauer, Kfz-Mechaniker, Sprengmeister, Bauhandwerker, Türsteher, Nachtportier, Hausmeister, Taxi-, Bus- und Lkw-Fahrer. Besonders negativ werden Arbeitslose beschrieben, nicht nur, aber insbesondere wenn sie tatverdächtig sind: Ihre Beschreibung enthält häufig das Attribut „ungepflegt“. Frauen sind als Lehrerin, Kassiererin, Call-Center-Agentin, Rezeptionistin, Altenpflegerin und Haushaltshilfe tätig. Daneben gibt es zwei Boxerinnen (gleicher Sachverhalt), die nicht dem Klischee entsprechen.

Aus Abbildung 27 ist ersichtlich, dass der Großteil der Akteurinnen und Akteure in den Fallbeispielen eine Rolle einnimmt.

In den AVR-Klausuren nehmen 77,2 Prozent der Angehörigen des männlichen und 70 Prozent der Angehörigen des weiblichen Geschlechts eine Rolle ein. Die häufigste Rolle bei den Frauen ist die einer Antragstellerin von sozialen Leistungen für sich und (oder) Familienangehörige (s. Abb. 28). Außerdem gibt es zwei Klägerinnen. Bei den Bürgern überwiegt die Rolle des Beschwerdeführers, wobei ihre diesbezüglichen Aktivitäten erfolgsversprechender sind als diejenigen der beiden Bürgerinnen. Zudem treten Männer öfter als Anwalt, Tatverdächtige, Geschädigte, Käufer und Verkäufer in Erscheinung. Bei den Tatverdächtigen sind die Verstöße der Bürgerinnen in der Regel geringfügiger. Vorstrafen werden nur bei einigen Männern erwähnt.

Abbildung 27:

Anteil Bürger/innen mit Rolle nach Geschlecht (in Prozent)
(n = 89 AVR, n = 346 Polizei)

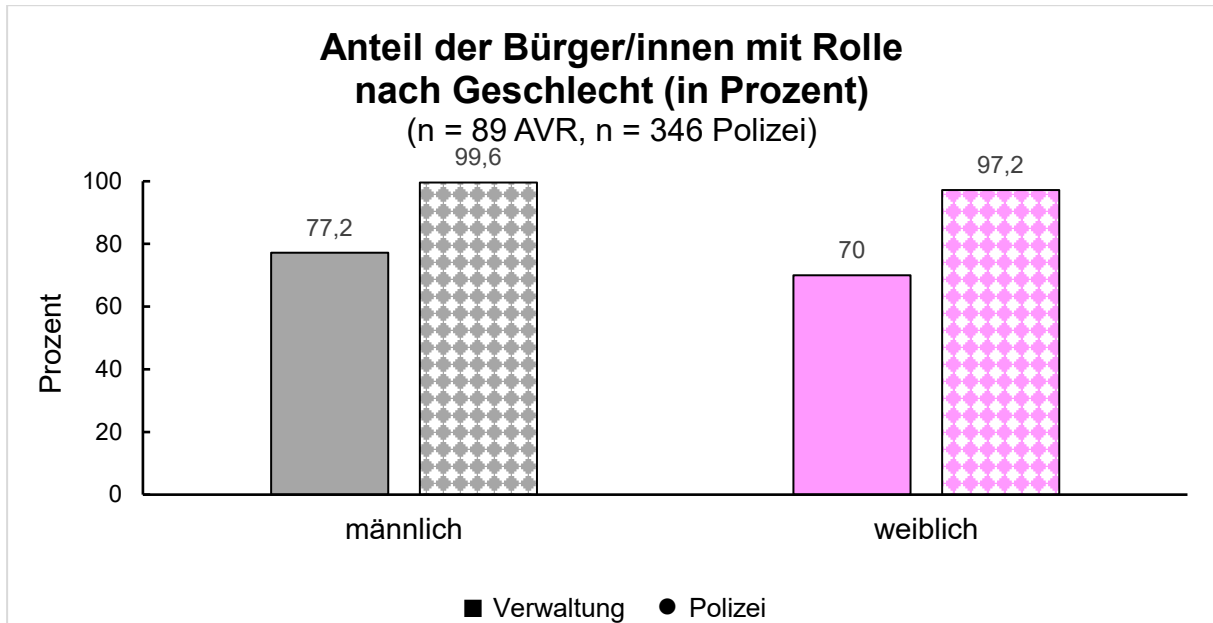
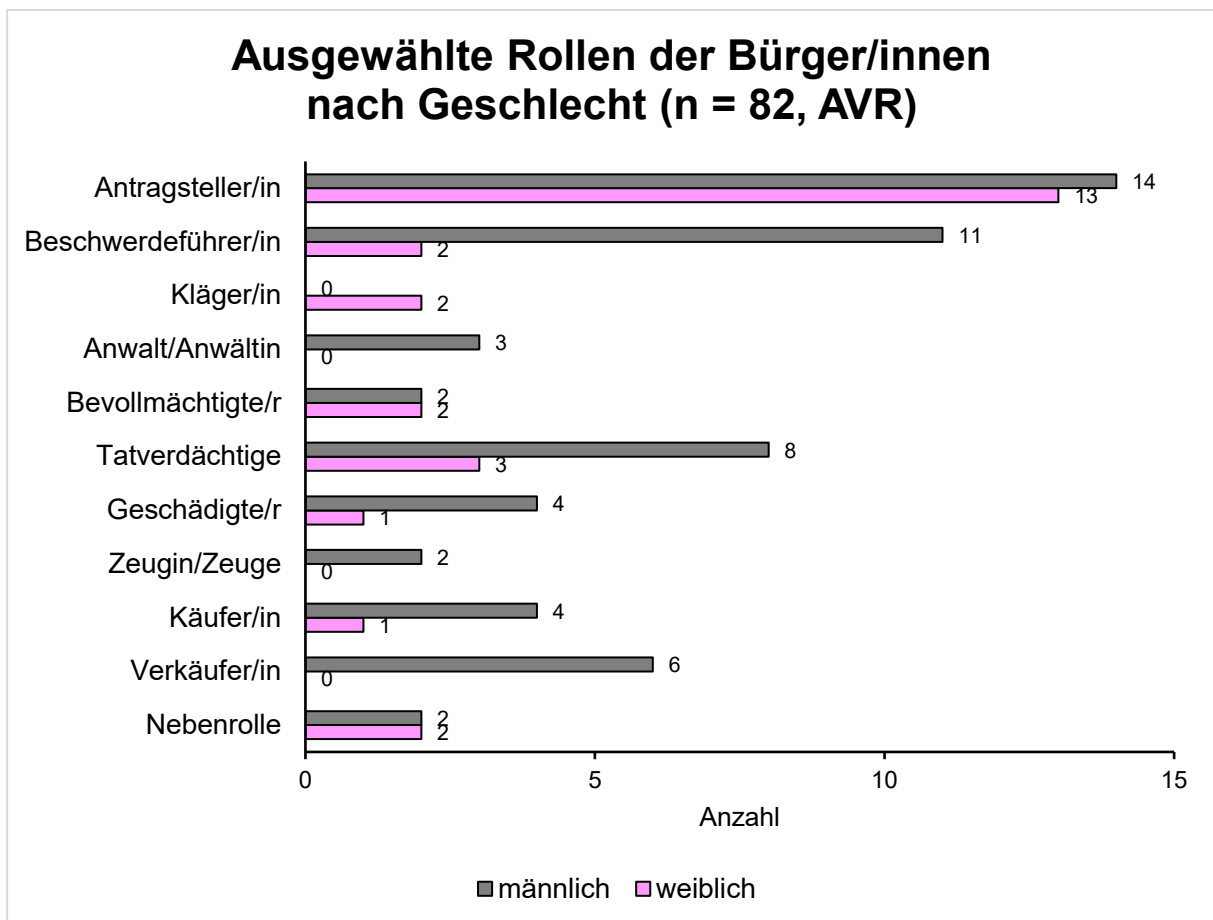


Abbildung 28:

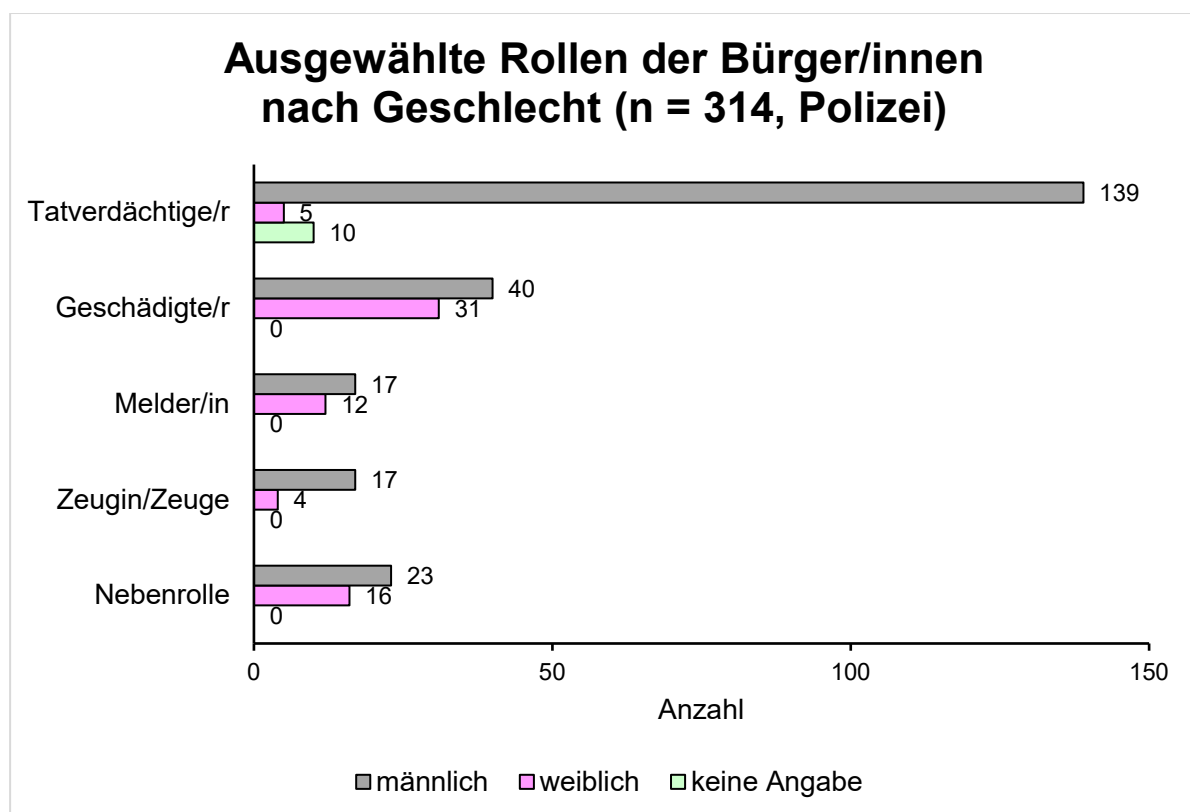
Ausgewählte Rollen der Bürger/innen nach Geschlecht (n = 82, AVR)



In den Polizeiklausuren bekommen nahezu alle Bürgerinnen und Bürger eine Rolle zugewiesen (s. Abb. 27). Die häufigste Rolle bei den Angehörigen des weiblichen Geschlechts ist die der Geschädigten, aber auch Nebenrollen und Melderinnen kommen bei ihnen vor (s. Abb. 29). Gerade bei den Geschädigten sind Frauen überproportional vertreten. Dagegen sind unter den 74 Bürgerinnen nur fünf Tatverdächtige. Im Vergleich dazu sind Männer bei den Tatverdächtigen und Zeugen überrepräsentiert. Auch die Rolle des Geschädigten und Nebenrollen kommen relativ oft vor. Vorbestraft sind elf der 261 Bürger.

Abbildung 29:

Ausgewählte Rollen der Bürger/innen nach Geschlecht (n = 314, Polizei)



Frauen fallen vorrangig Delikten im Bereich der häuslichen Gewalt, Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, Wohnungseinbrüchen und Raubdelikten zum Opfer. Männer sind ebenfalls häufig von Wohnungseinbrüchen betroffen, aber auch von Körperverletzungen. Nur Frauen sind Opfer von Mord und versuchten Mord (darunter Partner als Tatverdächtige), Männer erleben hingegen (versuchten) Totschlag, Brandstiftung, fahrlässige Tötung und Körperverletzung mit Todesfolge. Bis auf eine Ausnahme werden alle Tötungsdelikte durch Männer verübt. Und nur in einem Sachverhalt kann die Vorbereitung antisemitischer Straftaten vermutet werden. Ansonsten setzen sich die Polizeistudierenden in den untersuchten Klausuren weder mit rassistischen noch rechtsextremen Straftaten auseinander. Dies kann damit erklärt werden, dass

Staatsschutzdelikte erst im dritten Studienjahr vermittelt und die entsprechenden Themen nicht über eine Klausur, sondern ein Gruppengespräch geprüft werden.

In der Art der verübten Straftaten gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede. Eine Frau steht unter Tatverdacht, Kindesmisshandlung begangen zu haben, eine andere fahrlässige Tötung. Bei den übrigen Sachverhalten handelt es sich um Verkehrsverstöße und andere weniger schwerwiegende Handlungen. Keine Frau übt Gewalt gegen ihren Partner oder gegen ihre Partnerin aus. Dagegen findet sich bei den tatverdächtigen Männern ein breites Spektrum an Tatbeständen aus dem Strafgesetzbuch sowie an Verkehrsdelikten. Letztere sind bei den Männern am häufigsten, aber auch Wohnungseinbrüche, Diebstahl, schwerer Raub und häusliche Gewalt kommen bei ihnen häufig vor. Bei einem Teil der von Männern verübten Straftaten im Bereich Betrug, Einbruch und Raub geht aus dem Kontext hervor, dass sie durch Geldnot motiviert sind.

Unter den Frauen sind fünf Geschädigte, die sich gegen (sexuelle) Angriffe zur Wehr setzen, mit unterschiedlichem Ergebnis: Mal ist ihre Gegenwehr erfolgreich, das heißt, sie können den Angreifer abwehren, mal aber auch nicht. Bei den Männern zeigen drei explizite Gegenwehr, ebenfalls mit unterschiedlichem, in der Regel nur kurzfristigem Erfolg.

Männliche Tatverdächtige sind häufiger alkoholisiert als Frauen. Dies entspricht nicht der Realität, da Frauen und Männer gleich häufig einen riskanten Alkoholkonsum aufweisen (Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e. V., 2021, S. 15). Darüber hinaus kommt es nur bei Männern vor, dass sie Messer, Pistolen und sonstige Waffen mit sich führen und ggf. zur Schädigung ihres Gegenübers einsetzen.

Als Fazit zu den Eigenschaften und Rollen von Frauen und Männern lässt sich festhalten, dass die Berufsbilder sowie die Verteilung von Führungspositionen in den Klausuren weitgehend geschlechterstereotyp sind und der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt folgen. Frauen sind in frauendominierten Bereichen oder gar nicht berufstätig, Männer in männerdominierten Bereichen (Statistisches Bundesamt, 2022; Bundesinstitut für Berufsbildung, 2022). In den Klausuren werden Männer häufiger als Führungskräfte und in statusbesetzten Funktionen (z. B. als Anwälte, Ingenieure, Inhaber, sonstige Akademiker) abgebildet. Bei der Polizei kommen Führungskräfte insgesamt seltener als bei der Verwaltung vor. Dies kann damit zusammenhängen, dass die Polizeistudierenden häufig Alltagssituationen aus dem Streifendienst bearbeiten, während die Verwaltungsstudierenden eher mit rechtlich komplexen Sachverhalten konfrontiert werden, deren Bearbeitung oder bei denen eine Entscheidung in der Realität eher Führungskräfte übernehmen würden.

Ferner wird in den Verwaltungsklausuren den Bürger/innen eher ein Beruf zugeordnet (72 % der Männer, 65 % der Frauen), als das bei der Polizei der Fall ist (22 % der Männer, 24 % der Frauen). Frauen sind jedoch bei den nicht berufstätigen Personen (Schüler/innen, Rentner/innen) stärker vertreten. Bei der Polizei scheint der Beruf von untergeordneter Bedeutung zu sein. Der Befund von Valentiner (2017, 2019), dass Männer häufiger berufstätig sind als Frauen, findet sich hier eher in der Verwaltung wieder. Das Berufsspektrum ist dagegen unter den in den Polizeiklausuren erwähnten Männern größer als bei den Frauen, was die Ergebnisse von Valentiner bestätigt. Insbesondere bei den Arbeitslosen sowie gewerblich bzw. handwerklich Tätigen sind ausschließlich Männer vertreten.

Was die Beteiligung am Kriminalitätsgeschehen betrifft, so spiegeln sich in den Polizeiklausuren die in der Polizeilichen Kriminalstatistik (**PKS**, Bundeskriminalamt, 2023) dokumentierten Gegebenheiten wider: Männer sind unter den Tatverdächtigen stärker vertreten als Frauen: Von $n = 154$ Tatverdächtigen sind $n = 139$ (90,3 %) männlich und nur $n = 5$ (3,2 %) weiblich und $n = 10$ ($n = 6,5$ %) ohne Angabe des Geschlechts. Das geschlechterbezogene Ungleichgewicht wird somit noch drastischer abgebildet, als es sich in der Realität zeigt, in der laut PKS 25 Prozent aller Tatverdächtigen Frauen sind. Dass Frauen bei den 71 Geschädigten in den Polizeiklausuren $n = 31$ (42,2 %) ausmachen, entspricht in etwa ihrem Anteil in der PKS von 41 Prozent.

Sowohl in der PKS als auch in den Klausuren sind Frauen im Vergleich zu Männern von häuslicher Gewalt und von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung stärker bzw. ausschließlich betroffen. Dass sie häufiger Opfer bei vollendeten Straftaten im Bereich Mord, Totschlag und Tötung sind, spiegelt sich ebenfalls sowohl in der PKS als auch in den Klausuren wider. Insgesamt greifen die Klausuren reales Kriminalitätsgeschehen auf, allerdings tendieren sie dazu, bei der Täter/innen-Opfer-Verteilung vorhandene geschlechtsspezifische Unterschiede zu verstärken. Dass Frauen nur in marginalisierten oder Nebenrollen handeln, beispielsweise als Ehefrau, Hausfrau und Mutter, bestätigt sich in der vorliegenden Studie nicht.

Welche Rolle spielt das Alter?

Anders als das Geschlecht findet das Alter der Verwaltungs- und Polizeibeschäftigten in den Klausuren fast keine Erwähnung. In den Polizeiklausuren scheint es, was die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betrifft, komplett bedeutungslos. In den Verwaltungsklausuren wird das Alter einer einzigen Beschäftigten angegeben, wobei es in dem Sachverhalt von Interesse ist: Es geht um die Bewertung, ob eine Mitarbeiterin in den Ruhestand versetzt werden kann und um die entsprechenden finanziellen Folgen.

Auch bei den Bürgerinnen und Bürger scheint das Alter in den Klausuren von untergeordneter Bedeutung zu sein: Bei der Polizei wird bei 25,2 Prozent der Angehörigen

des männlichen und bei 29,7 Prozent der Angehörigen des weiblichen Geschlechts eine Altersangabe gemacht. Bei den AVR-Klausuren betrifft dies 24,1 Prozent des männlichen, aber 50 Prozent des weiblichen Geschlechts. Mädchen und Frauen bekommen in den AVR-Klausuren doppelt so häufig ein Alter zugeschrieben. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass in einigen Sozialrechtsklausuren geldwerte Ansprüche bestimmt und Sozialleistungen berechnet werden sollen, wobei teilweise das Alter mit Berücksichtigung findet. Da Frauen häufiger Anträge stellen, ist das Alter möglicherweise relevanter als bei anderen Verwaltungsakten.

Interessant ist auch, dass in beiden Arbeitsbereichen die Frauen durchschnittlich jünger sind als die Männer: Das Durchschnittsalter bei den Bürgerinnen in den AVR-Klausuren beträgt 33 Jahre, bei den Bürgern 40 Jahre. Unter 30- sowie 61- bis 70-Jährige sind besonders oft beteiligt. In den Polizei-Klausuren sind die Bürgerinnen im Schnitt 27 Jahre und die Bürger 32 Jahre alt. Hier fällt der große Anteil unter 30-Jähriger Männer in den Blick, vermutlich wegen des hohen Anteils bei den Tatverdächtigen. Über 60-jährige Frauen fehlen komplett. Dass die Angehörigen des weiblichen Geschlechts in beiden Studienbereichen jünger sind als diejenigen des männlichen Geschlechts, dafür gibt es keine schlüssige Erklärung.

Wie werden Namen verwendet? Bilden Namen und Lebenssituationen vielfältige Identitäten und Merkmale einer Migrationsgesellschaft ab??

Mit den Namen von Behördenmitarbeiterinnen und -mitarbeitern wird in AVR- und Polizeiklausuren unterschiedlich umgegangen. Während Frauen in den Verwaltungsklausuren häufiger einen (deutschen) Klarnamen zugeordnet bekommen, bleiben Männer eher anonym. In den Polizeiklausuren ist es umgekehrt: Hier tragen Männer öfter Namen oder zumindest abgekürzte Buchstaben als Frauen. Dagegen werden den Polizistinnen seltener Namen zugeordnet, sie bleiben eher anonym. Unter den Verwaltungsmitarbeiterinnen sind zwei, denen mit den Namen „Schlau“ und „Fleißig“ positive Eigenschaften zugeordnet werden. In den Polizeiklausuren werden zwei Beschäftigte mit der Namensbezeichnung positiv (Richtig, Stark) und zwei negativ (Demmlich, Hau-rein) konnotiert.

Was die Bürgerinnen und Bürger betrifft, so haben die meisten von ihnen in beiden Studienbereichen (AVR, Polizei) einen Namen. Angehörige des weiblichen Geschlechts tragen häufiger (deutsche) Klarnamen als Angehörige des männlichen Geschlechts. Bei Männern wird der Name öfter weggelassen oder mit einem Buchstaben abgekürzt. Auch wenn mit Buchstaben abgekürzte Namen neutral wirken, führt das erfahrungsgemäß dazu, dass manche Studierende in den Klausuren die so gekennzeichneten Personen verwechseln. Klarnamen sind dagegen weniger anfällig für Verwechslungen.

Mit Namen werden bestimmte Charaktere positiv oder negativ herausgestellt. In den Verwaltungsklausuren werden fünf Namen stereotyp verwendet, beispielsweise „Uwe Pröll“ (V28) für einen rücksichtslosen Bürger mit Pit Bull Terrier oder „Chantal“ (V12) für eine Schülerin, die den Unterricht stört. Bei der Polizei haben neun Männer, drei Frauen und eine Person ohne Geschlechterangaben Namen, die mit ihren Handlungen in Zusammenhang stehen. So ist Axel Anti (P93) ein nicht kooperativer Umweltschützer bei einer Versammlung. Gerd Gewalt (P95) schlägt einen Mann mit einem Schlagring. Der vorbestrafte „Hallunck“ (P6) bricht in eine Wohnung ein. Und Frau/Herr Unglück (P26) ist Geschädigte/r bei einem Wohnungseinbruch.

Bei den Verwaltungsbeschäftigten gibt es keine einzige Person mit ersichtlicher Zuwanderungsgeschichte, lediglich ein Name schließt einen solchen nicht aus. In den Polizeiklausuren findet sich ein Polizist, der wegen seiner Russischkenntnisse zu einem Einsatz gezielt angefordert wird. Hier ist ein Migrationshintergrund wahrscheinlich. Bei den anderen 199 Polizeibesetzten ist dies nicht ersichtlich.

In den AVR-Klausuren treten fünf ausländische Namen auf (bei acht Personen aus dem Ausland), in den Polizei-Klausuren sind es neun Männer und zwei Frauen, die ausländische Namen haben (wobei derjenige einer Frau „angeheiratet“ ist).

In den Verwaltungsklausuren haben acht Männer ihren Wohnsitz im Ausland oder eine Zuwanderungsgeschichte: Es handelt sich um zwei Spanier, zwei Österreicher, einen Inder, einen Dänen, einen Mann aus dem „Nachbarland“ sowie einen türkeistämmigen Mann in Deutschland. Sie alle agieren aus einer beruflichen Rolle heraus. Beispielsweise möchte ein österreichischer Arzt eine Praxis in Deutschland eröffnen oder zwei Spanier wollen darauf hinwirken, dass ihre Glühlampen in Deutschland zugelassen werden. Der türkeistämmige Mann ist Angestellter in einer Shishabar, in der es eine Ruhestörung gab.

In den Polizei-Klausuren haben neun Männer und eine Frau einen ausländischen Pass oder eine Zuwanderungsgeschichte. Sechs sind Tatverdächtige, also 3,9 Prozent aller 154 Tatverdächtigen. Der Tatverdacht basiert auf den Delikten Einbruch, Raub, sexuelle Nötigung, auf der Beleidigung einer Polizistin sowie diversen Verkehrsverstößen. Ein türkeistämmiger junger Mann, der tatverdächtig ist, wird von den Eltern als vermisst gemeldet. Der Sachverhalt soll von den Studierenden sozialwissenschaftlich unter Berücksichtigung kultureller Merkmale interpretiert werden. Es ist das einzige Mal, dass in dem untersuchten Material migrationsbezogene Aspekte zum Thema gemacht werden. Angesichts eines Anteils von 31,9 Prozent ausländischen Tatverdächtigen in der PKS (Bundeskriminalamt, 2023) wird bei den in den Klausuren agierenden Personen nur selten ein Migrationshintergrund erwähnt.

Unter den in den Polizeiklausuren erwähnten Personen mit Zuwanderungsgeschichte sind weiterhin eine hilflose und geschädigte Person, die noch nicht lange in Deutschland leben. Sie befinden sich in sozial und finanziell prekären Situationen, aus denen heraus sie keine Wohnung haben oder ausgenutzt werden. Bei den Angehörigen des weiblichen Geschlechts gibt es ein Mädchen, das in einer türkeistämmigen Familie lebt und in dem Sachverhalt eine Randfigur darstellt.

Krankheit und Behinderung sind nur in jeweils einer AVR- und Polizeiklausur von Bedeutung. Eine Verwaltungsbeschäftigte klagt auf Weiterbeschäftigung als Beamtin trotz körperlicher Einschränkungen. In einer Polizeiklausur gibt es einen 92-jährigen Mann, der die für Demenz typische Verwirrung und Orientierungslosigkeit zeigt. Ansonsten kommen Krankheit und Behinderung in den Klausuren nicht vor.

Kulturelle Vielfalt spiegelt sich innerhalb der Behörden nicht wider und wird lediglich in einer einzigen Polizeiklausur genutzt, obwohl der Anteil der Menschen mit Migrationsgeschichte innerhalb der Polizei in den letzten Jahren gestiegen ist und beispielsweise in NRW bei den Neueinstellungen 15,1 Prozent beträgt (Mediendienst Integration, 2022). Für die Bundesverwaltung wird ein Anteil von 12 Prozent bei den Beschäftigten angegeben (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration; Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, 2020). Diversity Management nach innen ist in den Klausuren kein Thema.

Auch unter den Bürgerinnen und Bürgern sind Personen mit Migrationshintergrund unterrepräsentiert. Während in der Bevölkerung Menschen mit Migrationshintergrund einen Anteil von 28,7 Prozent ausmachen (Statistisches Bundesamt, 2023b), haben in den Klausuren lediglich acht Bürger (6,7 %, AVR) bzw. zehn Personen (2,9 %, Polizei) eine andere Nationalität oder eine Migrationsgeschichte. Im Verwaltungs- bzw. polizeilichen Handeln der untersuchten Klausuren spielt Herkunft oder der Umgang mit Vielfalt weitgehend keine Rolle. Bei den Verwaltungsfällen ist anzumerken, dass sieben der acht männlichen Akteure im Ausland leben und international agierende Geschäftsleute sind. In den Polizeiklausuren halten sich dagegen alle Akteurinnen und Akteure in Deutschland auf. Unter ihnen sind keine Akademiker/innen sowie ein türkeistämmiges Mädchen. Teilweise entspricht das Handeln der migrantischen Personen stereotypen Vorstellungen: Zwei türkeistämmige Männer agieren frauenfeindlich, erkennen Autoritäten nicht an und meinen, dass eine Frau mit Fremden nicht zu sprechen hat. Männer aus Osteuropa begehen Einbrüche und Raubstrafaten. Die Darstellungen können zur Folge haben, dass mögliche Vorbehalte gegenüber Menschen mit Zuwanderungsgeschichte entstehen oder bestätigt werden.

Von vier in den Polizeiklausuren erwähnten Personen mit Zuwanderungsgeschichte ist bekannt oder kann angenommen werden, dass sie arbeitslos sind und in prekären Verhältnissen leben, womit teilweise die schwierige Lebenssituation von Neuzugewanderten insbesondere aus Osteuropa abgebildet wird (Dälken, 2012; Jobelius, 2015). Auch bei einigen Fällen ohne offensichtliche Zuwanderungsthematik spielen Armut-sphänomene eine Rolle, zum Beispiel im Fall der alleinerziehenden Mutter, die ihre drei Kinder vernachlässigt. Die polizeilichen Szenarien greifen einige der von Chassé (2017) thematisierten Korrelate von Armut und sozial Ausgegrenzten auf: Alkoholkonsum, Arbeitslosigkeit, prekäre Beschäftigung, Gewalt und Kriminalität.

6. Handlungsempfehlungen und weitere Forschung

Die vorliegende Studie liefert Erkenntnisse über Stereotype und Vielfaltsmerkmale in Klausuren, welche an der HSPV NRW eingesetzt werden. Es fällt auf, dass Frauen als Akteurinnen in den Organisationen, aber auch bei den Bürgerinnen und Bürgern unterrepräsentiert sind. Zudem kommen bei den Berufen und Rollen Geschlechterstereotype zum Ausdruck. Merkmale in einer hochdiversen und Migrationsgesellschaft spiegeln sich hingegen bisher kaum wider.

Es werden Empfehlungen für die Konzeption von Fallbeispielen in den Studiengängen des öffentlichen Dienstes, für die Stärkung von Gender- und Diversity-Kompetenz bei den Lehrenden sowie für die didaktische Weiterentwicklung von dualen Studiengängen des öffentlichen Dienstes abgeleitet.

Handlungsempfehlungen sind:

A Frauen und diverse Geschlechter in den Fallbeispielen sichtbarer machen

Dass Frauen in den Fallbeispielen sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den Bürgerinnen und Bürgern stark unterrepräsentiert sind und über 60-jährige Frauen in den Polizeiklausuren gar nicht vorkommen, ist aus Gleichstellungs-, Gerechtigkeits- und Vielfaltsüberlegungen nicht hinnehmbar. Frauen sollten innerhalb der Verwaltung und Polizei mindestens entsprechend ihrer tatsächlichen Repräsentanz bei den Fach- und Führungskräften vertreten sein. Für die Verwaltung ist ein Anteil von 50 Prozent, für die Polizei von mindestens 30 Prozent beim Personal anzustreben. Darüber hinaus ist auf eine gute Repräsentanz von Frauen bei den Führungskräften zu achten, damit Studentinnen Rollenvorbilder und Identifikationsfiguren erhalten. Bei den Bürgerinnen und Bürgern sollten in den Verwaltungsklausuren Angehörige des weiblichen Geschlechts ebenfalls mindestens zur Hälfte vertreten sein, in den Polizeiklausuren ist entsprechend der PKS eine Beteiligung von mindestens 25 Prozent bei den Tatverdächtigen und etwa 40 Prozent bei den Geschädigten sinnvoll.

Darüber hinaus wird angeregt, Personen, die sich nicht einem bestimmten Geschlecht zuordnen (z. B. Inter- oder ein Teil der Transpersonen), mit in die Fallbeispiele aufzunehmen. Ob sich aus diesem Umstand spezifische Handlungsanforderungen ergeben, sollte bei der Konzeption des Lehr- und Prüfungsmaterials durchdacht werden. Im Einzelfall könnten die Studierenden auf diese Weise für die Vielfalt geschlechtlicher Identitäten sensibilisiert werden und nebenbei auch für die Erkenntnis, dass jeder Einsatz anders ist und es immer wieder Abweichungen von Erwartungen, Erfahrungen und Handlungsroutinen gibt.

B (Geschlechter-)stereotype im Lehr- und Prüfungsmaterial vermeiden

Lehr- und Prüfungsmaterial sollte keine Stereotype aufgreifen und somit bestätigen. Stattdessen sollten in der Konzeption Merkmale und Rollen weggelassen werden. Auf nicht erforderliche Details sollte verzichtet werden (Valentiner, 2018). Fallbeispiele sollten nur solche Informationen enthalten, die „entscheidungserheblich“ sind (Pabst & Slupik, 1977, S. 244). Zusätzliche Informationen, sog. „dekorative“ Merkmale, sollten nur verwendet werden, wenn sie „zusätzliche Assoziationsbrücken (...) schaffen“ (Pabst & Slupik, 1977, S. 244).

Ob Polizisten „Demmlich“ bzw. „Haurein“, eine störende Schülerin „Chantal“ oder ein Antiquitätenhändler „Ollzeuch“ heißen sollten, muss hinterfragt werden. Einerseits mögen entsprechende Etikettierungen das Verständnis für einen Sachverhalt erhöhen, andererseits lassen sie Stereotypisierung im Alltag als normal erscheinen.

Gelegentlich können Stereotype auch durchbrochen werden (s. Punkt C). In Fallbeispielen ist eine Neutralisierung anzustreben, was sich in der sprachlichen Beschreibung von Frauen und Männern widerspiegeln sollte. Allerdings könnte ggf. der Effekt der Arbeit mit Bildern „als Stilmittel der Assoziation und Motivation“ ausbleiben (Valentiner, 2019, S. 167). Die Vermeidung von Merkmalsnennungen und Neutralisierungen ist auch deshalb kein Allheilmittel, da nicht auszuschließen ist, dass Lernende die empfundenen „Leerstellen“ mit stereotypen Vorstellungen ausfüllen. Wird beispielsweise eine Pflegekraft erwähnt, ist es wahrscheinlich, dass die Mehrheit der Studierenden damit unausgesprochen eine Frau assoziiert. Mit Buchstaben abgekürzte Namen können zur Verwechslung von Personen führen.

C Geschlechterstereotype im Lehr- und Prüfungsmaterial durchbrechen

Gelegentlich sollte Lehr- und Prüfungsmaterial allseits gängige Klischees durchbrechen. Nach Valentiner (2017, S. 29) gilt es, über sog. Gender Troubles „Erwartungshaltungen der Lernenden zu irritieren und sie für Realitäten jenseits des Schulfalls zu sensibilisieren“. Dann könnte explizit von einem Gesundheits- und Krankenpfleger oder einer männlichen Pflegekraft die Rede sein. Aber auch hier besteht die Gefahr, in Fallen zu tappen: So könnten Frauen als Tatverdächtige bei schweren Delikten kriminalisiert und in ein schlechtes Licht gerückt werden. Gelernt wird an praxisnahen Fällen, nicht an Extremen, welche die Studierenden verunsichern oder in Prüfungssituationen ablenken könnten. Es wäre ein erster Schritt, Frauen über die Ausübung wenig qualifizierter beruflicher Tätigkeiten hinaus Führungs- und andere beruflich verantwortungsvolle Aufgaben zuzuordnen, insbesondere in den Polizeiklausuren. Ferner sollte in den Polizeiklausuren Alkoholkonsum häufiger bei Frauen vorkommen, denn es handelt sich, gerade bei jungen Menschen, nicht um ein auf das männliche

Geschlecht reduziertes Phänomen. Der Anteil an Frauen und Männern, die einen risikanten Alkoholkonsum aufweisen, ist mit 12,8 bzw. 12,4 Prozent nahezu identisch (Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e. V., 2021, S. 15). Nicht zuletzt sollten Männer als Opfer partnerschaftlicher Gewalt in Erscheinung treten, denn nach den offiziellen Zahlen haben sie einen Anteil von 22 Prozent bei den Geschädigten (Bundeskriminalamt, 2022).

D Mehr Vielfalt bei Geschlechterrollen, der Herkunft und anderen Merkmalen

Insgesamt sollte sich im Lehr- und Prüfungsmaterial eine größere Vielfalt bei den Geschlechterrollen, Identitäten und Lebensentwürfen wiederfinden, um gesellschaftliche Realitäten deutlich zu machen. Handlungsbedarf besteht insbesondere bei der Integration von nicht-traditionellen Lebensweisen (z. B. gleichgeschlechtliche Partnerschaften) sowie behinderten Menschen (bspw. mit Assistenzhund) in Fallbeispiele. So könnten bei einer Verkehrskontrolle Menschen mit körperlichen Einschränkungen beteiligt sein. Darüber hinaus gilt es – unter Abwägung von Neutralisierung versus Markierung – Menschen mit Zuwanderungsgeschichte explizit als Angehörige der Polizei und Verwaltung aufzunehmen. Ferner sollten sie vor allem als Antragsteller/innen der Verwaltung sowie Opfer von Straftaten häufiger genannt und damit sichtbarer gemacht werden.

Armutspänomene, die in einigen Polizeiklausuren „beiläufig“ beschrieben werden, sollten in den Prüfungen explizit aufgegriffen und die diesbezüglichen Hintergründe sollten reflektiert werden.

E Stereotype und Diskriminierung in Fallbeispielen thematisieren

Fallbeispiele im Lehr- und Prüfungsmaterial sollten die in der Gesellschaft vorhandene Stereotypisierung, Diskriminierung, Ungleichbehandlung bis hin zu Sexismus, Homophobie, Antisemitismus, Rassismus und Ableismus aufgreifen, so dass sich Studierende mit diesen Phänomenen unter rechtlicher und sozialwissenschaftlicher Perspektive auseinandersetzen. Auch wenn die Themen laut Curriculum noch nicht behandelt wurden, können entsprechende Sachverhalte bzw. Anfangsverdachte aufgegriffen und beispielsweise aus einsatzrechtlicher Sicht oder unter Einsatzlehre-Aspekten analysiert werden.

F Checkliste zu Diversity-Merkmalen in Lehrinhalten und Fallbeispielen

Es sollten Empfehlungen und eine Checkliste zu Diversity-Merkmalen in Fallbeispielen entwickelt und erprobt werden, mittels derer Lehrende prüfen können, ob sie Ste-

reotype bedienen. Außerdem könnte eine solche Liste Impulse enthalten, wie Fallbeispiele mehr Vielfalt abbilden. Ein solches Werkzeug könnte beispielsweise die in Tabelle 37 enthaltenen Prüfungen enthalten.

G Weiterbildungen für Lehrende zur (klischeefreien) Gestaltung von Fallbeispielen sowie Lehr-/Prüfungsmaterial

Das Angebot hochschuldidaktischer Weiterbildungen sollte um die (klischeefreie) Gestaltung von Fallbeispielen und anderem Lehr-/Prüfungsmaterial erweitert werden. Die Konzeption fachspezifischer Fallbeispiele für den Einsatz in der Lehre ist generell eine Herausforderung. Eventuell sollten entsprechende Weiterbildungsangebote nicht auf die Vermeidung von Stereotypen fokussiert sein, sondern diese Anforderung bei der Gestaltung von Materialien als Querschnittsthema aufgreifen. So wäre sichergestellt, dass nicht nur ein kleiner Kreis sowie die ohnehin Interessierten und Reflektionsbereiten von dem Angebot profitieren, sondern auch diejenigen, die ein solches Thema nicht explizit angewählt hätten, weil sie es für überflüssig halten oder meinen, dass sie selbst und ihr Material bereits klischeefrei seien.

Tabelle 37:
Diversity-Check von Fallbeispielen

Nr.	Leitfrage
1.	Wie viele Frauen, Männer und Angehörige anderer Geschlechter werden genannt?
2.	Ist es für das Fallverständnis und die Fallbearbeitung wichtig, dass die Geschlechter bezeichnet werden oder kann/sollte ich darauf verzichten? Wenn Geschlechterangaben fehlen würden, wen stelle ich mir dann vor? (Valentiner, 2018)
3.	In welchen Rollen werden Frauen und Männer dargestellt? In welchen verwandtschaftlichen und sonstigen Beziehungen stehen Frauen und Männer zueinander? (Valentiner, 2018) Was tun die Akteurinnen und Akteure? Was tun Personen, die sich rechtskonform verhalten und solche, die dies nicht tun? (Valentiner, 2018) Werden dadurch Stereotype bestärkt? Was wäre anders, wenn die Rollen vertauscht wären?
4.	Welche sonstigen Merkmale wie Alter, Nationalität/Herkunft, Beruf, soziales Milieu/Einkommen, Hobbys, Gesundheitszustand und weitere Eigenschaften spielen in dem Fall eine Rolle? Entsprechen die Merkmalsausprägungen bestimmten, gesellschaftlich gängigen Vorstellungen?
5.	Was wäre, wenn ich die Merkmale ganz oder teilweise weglassen würde?
6.	Was wäre, wenn ich die Merkmalsausprägungen entgegen den Klischees aufbereiten würde? Beispiele: <ul style="list-style-type: none"> • Frauen in Führungspositionen und männerdominierten Berufen einführen • behinderte Menschen als handelnden Personen nennen, den Umgang mit ihnen in der jeweiligen Situation thematisieren

	<ul style="list-style-type: none"> • Migrationshintergrund bei Angehörigen des öffentlichen Dienstes (nebenbei) einfließen lassen • Fälle zu Vergehen und Verbrechen gegen Angehörige gesellschaftlich stigmatisierter Gruppen bearbeiten lassen • Geschlechterspektrum um Inter- und Transpersonen erweitern • Fallkonstellationen aus allen sozialen Milieus; Sachverhalte bzw. Kriminalitätsphänomene und Assoziationen zu bestimmten Umfeldern entkoppeln
7.	Wie können (was Frauen betrifft, über häusliche/partnerschaftliche Gewalt hinaus) die spezifischen Lebenslagen, Anliegen und Kriminalitätserscheinungen von Frauen und Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in den Fallbeispielen abgebildet werden? Zum Beispiel Strategien zum Umgang mit Kriminalität im Kontext sexistischer und rassistischer Übergriffe?
8.	Wenn die Kategorie Geschlecht und andere Vielfaltsmerkmale in den Fallbeispielen vorkommen: Spiegelt sich in den Fallbeispielen die Vielfalt der Gesellschaft wider? Werden Geschlechterverhältnisse und Ungleichheiten thematisiert? (Ebenfeld, 2017)
9.	Welche Namen haben die agierenden Personen in dem Fallbeispiel? Wie bin ich auf die Namen gekommen? (Valentiner, 2018)
10.	Verwende ich geschlechtergerechte Sprache? Siehe hierzu die Vorgaben der HSPV NRW (2020).

H Best-Practice Beispiele, Diversity- oder Schmähpreis

Besonders gelungene Beispiele für klischeefreie Fallbeispiele könnten in einem Diversity-Preis ausgelobt werden. Dies würde das Bewusstsein innerhalb der Hochschule für das Thema Vielfalt schärfen. Alternativ bzw. ergänzend könnte dem an vielen Hochschulen bestehenden Lehrpreis der Bewertungsfaktor „Klischeefreiheit und Diversity“ hinzugefügt werden. Das Gewicht des Faktors sollte so hoch sein, dass nur Lehrende für den Preis in Frage kommen, die dieses Kriterium klar erfüllen. In den derzeitigen Kriterien für den Lehrpreis an der HSPV NRW ist dieser Gedanke bereits aufgegriffen. Dort heißt es: „Durch die Lehrveranstaltung werden Toleranz und Akzeptanz von Diversität gefördert und wird das aktive Eintreten für Menschenrechte und gegen Rassismus und Diskriminierung unterstützt“ (HSPV NRW, 2023).

Ob es sinnvoll wäre, stattdessen oder darüber hinaus einen Schmähpreis für besonders misslungene, also stereotype Fallbeispiele einzuführen, mag jede Hochschule selbst entscheiden.

I Vielfaltsorientierte Ausrichtung der gesamten Verwaltungs- und Polizeiausbildung

Die für das Lehr- und Prüfungsmaterial beschriebenen Ausrichtungen sollten auf die gesamte Verwaltungs- und Polizeiausbildung übertragen werden. Insbesondere im Training sozialer Kompetenzen, das in den Verwaltungs- und Polizeistudiengängen gleichermaßen durchgeführt wird, als auch im polizeilichen Einsatztraining sollten eine breite Vielfalt an Menschen und ihre Anliegen abgebildet werden. So ist beispielsweise wünschenswert, dass im Rollentraining unter anderem gleichgeschlechtlich orientierte Menschen, gesundheitlich Eingeschränkte sowie Männer als Opfer häuslicher Gewalt vorkommen.

Weitere **Forschungsbedarfe** ergeben sich zu folgenden Themen:

- Fortlaufende Analyse von eingesetztem Lehr-/Prüfungsmaterial
- Erneute Analyse von Klausuren nach Sensibilisierung und Weiterbildung der Lehrenden
- Erprobung und Evaluation von Fallbeispielen, die Vielfaltsmerkmale aufgreifen
- Weitere Erforschung des „Doing Gender“ in Interaktionen an Hochschulen

7. Literatur

Abdul-Rahman, L., Grau, H. E., Klaus, L. & Singelstein, T. (2020). Rassismus und Diskriminierungserfahrungen im Kontext polizeilicher Gewaltausübung. Zweiter Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Körperverletzung im Amt durch Polizeibeamt*innen“ (KviAPol).

https://kviapol.rub.de/images/pdf/KviAPol_Zweiter_Zwischenbericht.pdf

Aktion Mensch (2023). 11 Vorurteile über Inklusion - wir machen Schluss damit!

www.aktion-mensch.de/dafuer-stehen-wir/was-ist-inklusion/11-vorurteile-ueber-inklusion

Allport, G. W. (1971). Die Natur des Vorurteils. Kiepenheuer & Witsch.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2021). Diskriminierung in Deutschland. Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen. Vierter gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages.

www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_vierter_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=9

Bakan, D. (1966). The duality of human existence. An essay on psychology and religion. Rand McNally.

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration; Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2020). Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung. Ergebnisse der ersten gemeinsamen Beschäftigtenbefragung der Behörden und Einrichtungen im öffentlichen Dienst des Bundes.

www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Kulturelle-Diversitaet-und-Chancengleichheit-in-der-Bundesverwaltung.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Blickhäuser, A. & von Barga, H. (2006). Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Ulrike Helmer.

Bundesagentur für Arbeit (2023). Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2022.

<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf>

Bundesinstitut für Berufsbildung (2022). Rangliste 2022 der Ausbildungsberufe nach Anzahl der Neuabschlüsse. Frauen und Männer:

www.bibb.de/de/167219.php

www.bibb.de/de/167224.php

Bundeskriminalamt (2022). *Häusliche Gewalt. Bundeslagebild 2022.*

www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/HaeuslicheGewalt/HaeuslicheGewalt2022.html?nn=219004

Bundeskriminalamt (2023). PKS 2022.

www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/sicherheit/pks-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004). Gewalt gegen Männer in Deutschland. Personale Gewaltwiderfahrnisse von Männern in Deutschland.

www.bmfsfj.de/resource/blob/84590/a3184b9f324b6ccc05bdfc83ac03951e/studie-gewalt-maenner-langfassung-data.pdf

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2013). Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht.

www.bmfsfj.de/blob/93682/516981ae0ea6450bf4cef0e8685eecda/erster-gleichstellungsbericht-neue-wege-gleiche-chancen-data.pdf

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021). Allein- oder getrennterziehen – Lebenssituation, Übergänge und Herausforderungen. Monitor Familienforschung. Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik. Ausgabe 43.

www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/allein-oder-getrennterziehen-lebenssituation-uebergaenge-und-herausforderungen-184764

Chassé, K. A. (2017). Diskriminierung von Armen und sozial Ausgegrenzten. In A. Scherr, A. El-Mafaalani & G. Yüksel (Hrsg.), Handbuch Diskriminierung (S. 479-497). Springer.

Dälken, M. (2012). Grenzenlos faire Mobilität? Zur Situation von mobilen Beschäftigten aus den mittel- und osteuropäischen Staaten. Projekt Faire Mobilität des DGB-Bundesvorstands.

www.faire-mobilitaet.de/ueber-uns/++co++fa3f5ea4-0d90-11e2-bff6-00188b4dc422

Dahmen, B., Karaaslan, N. & Aye, M. (2014). Diversity-Kompetenz in der Hochschul-
lehre: Ein E-Learning-Tool für Hochschullehrende. In Neues Handbuch Hochschul-
lehre F 4.6 (S. 31-48).

www.duz-medienhaus-teilt-wissen.de/api-v1/article/!/action/getPdfOfArticle/articleID/929/productID/30/filename/article-id-929.pdf

Deaux, K. & LaFrance, M. (1998). Gender. In D. T. Gilbert; S. Fiske & G. Lindzey
(Hrsg.), The handbook of social psychology (4th Ed., 788-827). McGraw Hill.

Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e. V. (2016). Alkohol und Jugendliche.

www.aktionswoche-alkohol.de/fileadmin/user_upload/factsheets/2016-12-14-Factsheet_Alkohol_und_Jugendliche.pdf

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2022).
Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander?
Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor.

www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/CATI_Studie_Rassistische_Realit%C3%A4ten/DeZIM-Rassismusmonitor-Studie_Rassistische-Realit%C3%A4ten_Wie-setzt-sich-Deutschland-mit-Rassismus-auseinander.pdf

Dorsch (o. J.). Geschlechterrolle. <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/geschlechterrolle#search=0ddf41849cd6991064f11cc0f92cfed1&offset=0>

Eagly, A. H. (1987). Sex differences in social behavior: A social-role interpretation.
Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Eagly, A.H., Wood, W. & Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences
and similarities: A current appraisal. In T. Eckes & H. M. Trautner (eds.), The Developmental Social Psychology of Gender (pp. 123-157). Erlbaum.

Ebenfeld, M. (2017). Checkliste zur gender- und diversitätsbewussten Didaktik.
In Freie Universität Berlin. Toolbox Gender und Diversity in der Lehre.

www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/content/pdf/methodenblatt_checkliste.pdf

Eckes, T. (1997). Geschlechterstereotype: Frau und Mann in sozialpsychologischer
Sicht. Centaurus.

Eckes, T. (2010). Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen.
In R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung:
Theorie, Methoden, Empirie (S. 171-182). Springer.

El-Mafaalani, A. (2017). Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund. In A. Scherr, A. El-Mafaalani & G. Yüksel (Hrsg.), Handbuch Diskriminierung (S. 465-478). Springer.

Fischer, P., Jander, K. & Krueger, J. (2018). Sozialpsychologie für Bachelor. Springer.

Franzke, B. (2020). Neue Väter – Gibt es sie? Selbstverständnis und Bedürfnisse von Vätern im öffentlichen Dienst. LVR.

www.professor-franzke.de/pdf/Franzke_Neue_Vaeter_Gibt_es_sie_2020.pdf

Franzke, B. (2022). Homeoffice in der öffentlichen Verwaltung: Erfahrungen und Erlebensweisen von Müttern und Vätern. Forschungsbericht.

www.professor-franzke.de/pdf/Franzke_Homeoffice_in_der_oeffentlichen_Verwaltung_Vereinbarkeit_Forschungsbericht.pdf

Froehlich, L. & Schulte, I. (2019). Warmth and competence stereotypes about immigrant groups in Germany. PLoS ONE, 14(9), e0223103.

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0223103>

Genderkompetenzzentrum (o. J.). Gender Kompetenz. www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/genderkompetenz.html

Gerrig, R. J. (2018). Psychologie (21. Aufl.). Pearson Studium.

Gerrig, R. J. & Zimbardo, P. G. (2008). Psychologie. Pearson Studium.

Gildemeister, R. & Hericks, K. (2012). Geschlechtersoziologie – Theoretische Zugänge zu einer vertrackten Kategorie des Sozialen. Oldenbourg.

Goethe Universität Frankfurt (2023). Berücksichtigung von Geschlecht & Vielfalt in Wissenschaft und Forschung - 10 Punkte zur Umsetzung an der Goethe-Universität.

<https://aktuelles.uni-frankfurt.de/forschung/goethe-universitaet-will-die-beruecksichtigung-von-geschlecht-und-vielfalt-in-forschungsthemen-staerken/>

Hannover, B. & Wolter, I. (2019). Geschlechtsstereotype: wie sie entstehen und sich auswirken. In B. Kortendiek, B. Riegraf & K. Sabisch (Hrsg.), Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung (S. 201-210). Springer.

Haß, J. (2020). Stereotype im interkulturellen Training. Springer VS.

Hausmann, A.C. & Kleinert, C. (2014). Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Männer- und Frauendomänen kaum verändert. IAB-Kurzbericht 9/2014: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. <https://doku.iab.de/kurzber/2014/kb0914.pdf>

Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW (2020). Gendergerechte Sprache an der HSPV NRW.

www.hspv.nrw.de/dateien_organisation/interessenvertretungen/gleichstellung/2020_11_18_FlyerGendergerechteSprache.pdf

Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW (2022). Kriterien für die Vergabe des Lehrpreises, Studienjahr 2023/2024. Internes Dokument.

Hochschule Harz (Hrsg.) (2022). Empfehlung für Gender- & Diversity-Sensibilität in der Didaktik.

www.hs-harz.de/dokumente/extern/Gleichstellung/Fotos/Kurzversion_Uber-sicht.pdf

Hurtado, S., Alvarez, C. L., Guillermo-Wann, C., Cuellar, M. & Arellano, L. (2012). A Model for Diverse Learning Environments. The Scholarship on Creating and Assessing Conditions for Student Success. In J. C. Smart & M. B. Paulsen (eds.), Higher Education: Handbook of Theory and Research, 27, 41-122.

Jobelius, M. (2015). Zwischen Integration und Ausbeutung. Rumänen und Bulgaren in Deutschland: Bilanz nach einem Jahr Arbeitnehmerfreizügigkeit. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/id-moe/11176.pdf>

Kanbiçak, D., Belzund, L. & Barbarino, M.-L. (2020). Gender-/Diversitätsreflexivität in der digitalen Lehre: Grundlage für eine gender- und diversitätsreflektierende(digitale) Lehre. <https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/blog/reflexion-digitale-lehre>

Kite, M. E. Deaux, K. & Haines, E. L. (2008). Gender stereotypes. In F. L. Denmark & M. A. Paludi (eds.), Psychology of women: A handbook of issues and theories (2nd ed., pp. 205–236). Westport, CT: Greenwood Press.

Krings, F. & Kluge, A. (2020). Altersvorurteile. In L.-E. Petersen & I. Six, Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen (S. 153-161). Beltz.

Linde, F. & Auferkorte-Michaelis, N. (2014). Diversitätsgerecht Lehren und Lernen. In K. Hansen (Hrsg.), CSR und Diversity Management (S. 137-175). Springer.

Marsden, N., Link, J. & Büllesfeld, E. (2015). Geschlechterstereotype in Persona-Beschreibungen. In S. Diefenbach, N. Henze & M. Pielot (Hrsg.), Mensch und Computer (S. 113-122). Oldenbourg.

Martiny, S. E. & Froehlich, L. (2020). Erratum zu: Ein theoretischer und empirischer Überblick über die Entwicklung von Stereotypen und ihre Konsequenzen im Schulkontext. In S. Glock & H. Kleen (Hrsg.), Stereotype in der Schule (S. 1-32). Springer.

Mediendienst Integration (2022). Mehr Polizist*innen mit Migrationshintergrund. <https://mediendienst-integration.de/artikel/mehr-polizistinnen-mit-migrationshintergrund.html>

Merx, A. (2021). Arbeitsverwaltung. In A. Merx, A. Lewicki, N. Schlenzka & K. Vogel (Hrsg.), Diskriminierungsrisiken und Handlungspotenziale im Umgang mit kultureller, sozioökonomischer und religiöser Diversität (S. 59-67). www.stiftung-mercator.de/content/uploads/2021/07/Gutachten_Diversita%CC%88t.pdf

Pabst, F. & Slupik, V. (1977). Das Frauenbild im zivilrechtlichen Schulfall. Kritische Justiz, 3/1977, 242-256.

Petersen, L.-E. & Six-Marterna, I. (2006). Stereotype. In D. Frey & W. Bierhoff (Hrsg.), Handbuch der Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie (S. 430-436). Hogrefe

Petersen, L.-E. & Six, I. (2020). Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen. Beltz.

Polizei NRW Münster (2023). Frauenpower bei der Polizei. Der Frauenanteil in der Polizei wächst. <https://muenster.polizei.nrw/artikel/frauenpower-bei-der-polizei>

Rummel, C., Lehner, B. & Kepp, J. (2021). Daten, Zahlen und Fakten. In Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e. V. (Hrsg.), DHS Jahrbuch Sucht 2021 (S. 9-34). Lengerich: Pabst Science Publishers.

Scherr, A. (2017). Soziologische Diskriminierungsforschung. In A. Scherr, A. El-Mafaalani & G. Yüksel (Hrsg.), Handbuch Diskriminierung (S. 39-58). Springer.

Scherr, A., El-Mafaalani, A. & Yüksel, G. (Hrsg.) (2017). Handbuch Diskriminierung. Springer.

Schultz, U. (2003). Konstruktion von Weiblichkeit in juristischen Lehrmaterialien – die staubwischende Hausfrau oder Diamonds are a Girl's Best Friends. In Frauen und Recht. Reader für die Aktionswochen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten 2003 (S. 113-115). Im Auftrag des Ministeriums für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie NRW.

Schweigler, D. (2014). Das Frauenbild in der bayrischen Justizausbildung. Deutsche Richterzeitung, 02/2014, 52-55.

Solga, H. & Pfahl, L. (2009). Doing Gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

<https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2009/i09-502.pdf>

Statistisches Bundesamt (2015). Zeitverwendungserhebung - Aktivitäten in Stunden und Minuten für ausgewählte Personengruppen - 2012/2013.

www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/Publikationen/Downloads-Zeitverwendung/zeitverwendung-5639102139004.pdf?__blob=publicationFile

Statistisches Bundesamt (2020). Zahl der Polizeianwärterinnen und -anwärter seit 2010 mehr als verdoppelt. Pressemitteilung Nr. N 057 vom 18. September 2020.

www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/09/PD20_N057_742.html#:~:text=Frauenanteil%20seit%202000%20von%2020,von%20333%20600%20Besch%C3%A4ftigten%20weiblich.

Statistisches Bundesamt (2022a). Studierende: Deutschland, Semester, Nationalität, Geschlecht, Studienfach.

www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=previous&levelindex=1&step=1&titel=Ergebnis&levelid=1676803111602&acceptscookies=false#ab-readcrumb

Statistisches Bundesamt (2022b). Bevölkerung nach Nationalität und Geschlecht 2022.

www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/liste-zensus-geschlecht-staatsangehoerigkeit.html#616584

Statistisches Bundesamt (2023a). Migrationshintergrund.

www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Glossar/migrationshintergrund.html#:~:text=Eine%20Person%20hat%20einen%20Migrationshintergrund,mit%20deutscher%20Staatsangeh%C3%B6rigkeit%20geboren%20wurde.

Statistisches Bundesamt (2023b). Mikrozensus - Bevölkerung nach Migrationshintergrund. Erstergebnisse 2022.

www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/statistischer-bericht-migrationshintergrund-erst-2010220227005.xlsx? blob=publicationFile

Steffens, M. C. & Ebert, I. D. (2016). Frauen - Männer - Karrieren: Eine sozialpsychologische Perspektive auf Frauen in männlich geprägten Arbeitskontexten. Springer.

Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“ (2019). INQA-Check „Vielfaltskompetente Verwaltung“. www.inqa-check-vielfalt-verwaltung.de/check-vielfalt-verwaltung/daten/mittelstand/pdf/Check_Vielfaltskompetente_Verwaltung.pdf

Universität Freiburg (2017a). Diversity in der Lehre – Tipps für Lehrende. www.vielfalt.uni-freiburg.de/Lehre/LernenLehren/tipps-fur-lehrende-web.pdf

Universität Freiburg (2017b). Checklisten für eine Diversity-sensible Lehre. www.diversity.uni-freiburg.de/Lehre/checklisten-diversity-sensible-lehre-web.pdf

Valentiner, D.-S. (2017). (Geschlechter)rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen. Eine hamburgische Studie. Universität Hamburg: Gleichstellungsreferat. www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/studie-rollenstereotypen-geschlechterforschung-1.pdf

Valentiner, D.-S. (2018). Checkliste gender- und diversitätsbewusste Fallgestaltung in der rechtswissenschaftlichen Lehre. In Freie Universität Berlin. Toolbox Gender und Diversity in der Lehre. www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/_content/pdf/Valentiner-2018.pdf

Valentiner, D.-S. (2019). Gendersensibilität als Perspektive für die rechtswissenschaftliche Fachdidaktik. In H. Astleitner, I. Deibl, O. Lagodny, P. Wartho & J. Zumbach (Hrsg.), Rechtsdidaktik zwischen Theorie und Praxis. 2. Fachtagung Rechtsdidaktik in Österreich (S. 154-168). Nomos.

Villa, P.-I. (2019). Sex – Gender: „Ko-Konstitution statt Entgegensetzung“. In B. Kortendiek, B. Riegraf & K. Sabisch (Hrsg.), Handbuch interdisziplinäre Geschlechterforschung (S. 23-33). Springer.

Widmann, P. (2006). Vorurteile gegen sozial Schwache und Behinderte. Bundeszentrale für Politische Bildung.

www.bpb.de/shop/zeitschriften/izpb/vorurteile-271/9729/vorurteile-gegen-sozial-schwache-und-behinderte/

Wilson, P. (2022). Diversity in Fallbeispielen während des Polizei- und Verwaltungstudiums. Wie werden Menschen in einer vielfältigen Gesellschaft dargestellt? Unveröffentlichte Bachelorarbeit an der HSPV NRW.

Wolter, I. (2020). Wie entstehen Geschlechterstereotype und wie wirken sie sich aus? BPJMAktuell, 2/2020, 4-9.