

SONDERDRUCK AUS:

Bundesministerium für Inneres,
Sicherheitsakademie (Hg.)

Auslandseinsätze der Polizei

Eine Studie des Bundesministeriums für Inneres

AutorInnen:

Berthold Hubegger
Barbara Kühhas
Mario Muigg
Erwin A. Schmidl
Stefan Sikl

LIT

IV. Österreichische Polizistinnen und Polizisten im Auslandseinsatz – eine Umfeldanalyse inkl. Genderstandpunkte

Barbara Kühhas / Mario Muigg

Zusammenfassung/Executive Summary

Österreich hat im Jahr 2007 einen „Nationalen Aktionsplan“ (NAP) zur Umsetzung der Sicherheitsratsresolution 1325 (UN SCR 1325) zu „Frauen, Frieden und Sicherheit“ (2000) erarbeitet und verabschiedet. Dadurch ist Österreich u. a. dazu verpflichtet, den eigenen Frauenanteil in internationalen Friedensmissionen zu erhöhen, wovon auch das BM.I betroffen ist.¹

Im Rahmen des vierten Kapitels zu „Österreichische Polizistinnen und Polizisten im Auslandseinsatz – eine Umfeldanalyse inkl. Genderstandpunkte“ wurde das Ziel des Forschungsauftrages folgendermaßen formuliert: *„Insbesondere soll die Studie zeigen, was geschlechtsspezifische Gründe und Motivation für Polizistinnen (bzw. Mitarbeiterinnen des BM.I) sind, sich für Auslandseinsätze zu bewerben, wie der Einsatz vor Ort erlebt wird und welche Situation sich bei der Rückkehr ergibt. Ein besonderes Augenmerk soll darauf gelegt werden, welche Gründe Polizistinnen von einer Wiederbewerbung abhalten.“*

Die sozialwissenschaftliche Vorgehensweise entsprach einem Mix aus qualitativen und quantitativen Untersuchungsmethoden, die über einen Erhebungszeitraum von rund zwei Jahren umfangreiche und teils sehr aussagekräftige Ergebnisse lieferten, aus denen wiederum wichtige Empfehlungen abgeleitet werden können.

Eine Übersicht über die wichtigsten Forschungsergebnisse und den daraus resultierenden Empfehlungen kann der vorliegenden Zusammenfassung/Executive Summary entnommen werden. Dabei spannt sich der Bogen von der ursprünglichen Motivation, Auslandseinsätze zu absolvieren, über den Zugang zu entsprechenden Informationen, diesbezügliche Karriereplanung

1 Vgl. BMeiA: Österreichischer Aktionsplan zur Umsetzung der VN-Resolution 1325 (2000), Wien 2007, S. 4.

und Image, die Einschätzung der Transparenz der Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten, eine eingehende Beschäftigung mit dem Thema des Einflusses von Familie und Dienststelle hinsichtlich einer Entscheidung, sich für einen Auslandseinsatz zu bewerben, sowie eine Untersuchung spezifischer Genderperspektiven. Die Erfahrungen der Polizistinnen und Polizisten vor Ort und die Komplexität der Rückkehr/Reintegration (u. a. Kultur- und Eigenkulturschock, Debriefing durch das B.M.I, das Einbringen von Erfahrungen nach der Rückkehr), sowie die Bereitschaft für einen neuerlichen Auslandseinsatz runden das Bild ab.

Alle Daten wurden geschlechtsspezifisch getrennt erhoben und erst in weiterer Folge miteinander verglichen, um relevante Ergebnisse zu erhalten und entsprechende Aussagen festhalten zu können. Sämtliche Details dazu sind in der vorliegenden Studie bzw. den Annexen zu finden.

Zugang zu Informationen über polizeiliche Auslandseinsätze

Im Allgemeinen fühlen sich Polizistinnen und Polizisten, die bereits einen Auslandseinsatz absolvierten, in der Lage, leicht bis sehr leicht (71,17 %) an entsprechende Informationen zu gelangen; immerhin 28,83 % geben jedoch an, dass diesbezügliche Informationen schwer bis sehr schwer zu erhalten sind. Frauen finden leichter Zugang zu Informationen (leicht bis sehr leicht: 87,50 %) als ihre männlichen Kollegen (hier geben nur 69,39 % leicht bis sehr leicht an). Der Großteil der Informationen über die Möglichkeit eines Auslandseinsatzes entspringt informellen Kontakten mit der Kollegenschaft (74,23 % ohne signifikante Abweichungen bei Männern und Frauen); gefolgt von Informationen aus dem Intranet des B.M.I und der Polizeischule.

Transparenz der Auslandsentsendungen²

Ein Großteil der Befragten kann sich mit den derzeit gültigen Kriterien identifizieren, aber immerhin jede/r Fünfte (21,29 %) empfindet die Vergabekriterien als problematisch.

Motivation für Auslandseinsätze

Aus den Erhebungen der Online-Fragebögen geht hervor, dass die wichtigsten Motivationsgründe,³ um einen Auslandseinsatz zu absolvieren, für die österreichischen Polizistinnen und Polizisten die Erfahrungen und Freude an der Arbeit in einem internationalen Arbeitsumfeld, die individuelle Persön-

2 Vgl. Abschnitt 3.2.2.

3 Abbildungen 7 bis 11 in Abschnitt 3.2.3. geben einen guten Überblick über die entsprechenden Hauptmotivationsgründe.

lichkeitsentwicklung und Horizonterweiterung sowie der Ausbruch aus der Alltagsroutine sind. Niemand (!) gab die guten Verdienstmöglichkeiten als einziges Motiv an, wenngleich 40,54 % der Männer und 25 % der Frauen Geld als sehr motivierenden Faktor nannten. Somit steht der finanzielle Aspekt bei Männern auf Platz drei und bei Frauen nur auf Platz vier; etwa einen Platz hinter dem angeführten Motivationsgrund, die Ideale der Vereinten Nationen/EU umzusetzen.

Karriereplanung und Image

Die Frage nach Karrierewünschen und -hoffnungen in Zusammenhang mit Auslandseinsätzen ergibt ein negatives Bild. Einen vorhandenen Karrierewunsch mit Auslandseinsätzen zu kombinieren scheint im Bereich der Exekutive nur schwer möglich zu sein: Generell ist das Image jener Polizistinnen und Polizisten, die Auslandseinsätze absolvieren, bei den in Österreich zurückbleibenden Beamtinnen und Beamten schlecht. Aus den zahlreichen Einzel- und Tiefeninterviews, Fokusgruppendifkussionen und den freien Antworten der Fragebögen geht klar hervor, dass Auslandsaufenthalte der Karriere nicht dienlich, sondern eher hinderlich sind. Besonders häufig wird erwähnt, dass jene, die Auslandseinsätze absolvieren, bei Bewerbungen für höhere Posten übergangen werden. Als karrierefördernd erlebt den Auslandseinsatz nur ein sehr kleiner Teil, nämlich größtenteils jene, die in eine internationale Position wechseln bzw. gewechselt sind. Der allgemeine Grundtenor lässt sich wie folgt festhalten: Man geht nicht aufgrund vorhandener Karrierechancen ins Ausland, sondern man nimmt Karriereeinbrüche in Kauf und geht trotzdem ins Ausland. Während Auslandseinsätze und Auslandserfahrungen in anderen Staaten oft wichtige Faktoren für das eigene Karrierefortkommen darstellen,⁴ wirken sie sich in Österreich eher negativ aus. Hier wäre zweifellos ein Handlungsbedarf gegeben.

Die eigene Dienststelle

Eine allgemeine Herausforderung ist die Struktur der Dienststellen, die Planposten vorsieht, aber bei jedweder Sonderverwendung (z. B. Sport, Auslandseinsatz), Zuteilung, Sonderfunktion oder auch Karenzierung, keinen Ersatz vorsieht. Häufig ist einfach die Tatsache, dass die Anzahl der Planstellen nicht mit der Anzahl der tatsächlich vorhandenen Personen übereinstimmt – womit der Dienstbetrieb manchmal nur schwer aufrechtzuerhalten ist – für eine Situation verantwortlich, die den Weg zum Auslandseinsatz erheb-

4 Vgl. Abschnitt 4.

lich erschwert: Sehr auffallend, insbesondere aus der Genderperspektive, ist es, dass 100 % (!) der Frauen die Frage „*Auslandseinsätze werden von Vorgesetzten der eigenen Dienststelle positiv bewertet*“ negativ beantworten.⁵

Dies lässt verschiedene Interpretationen zu: Am schwersten dürfte die Kombination aus Abwesenheit von der Dienststelle durch einen Auslandseinsatz und einer zusätzlich möglichen Karenzierung durch Familiengründungen sein, da derzeit kein adäquates Ersatzsystem besteht (Karenz- oder Teilzeitregelungen; Idee des Job-sharing etc.). Dies dürfte die Vorgesetzten nicht sonderlich motivieren, zusätzlich Auslandsaufenthalte von Polizistinnen zu unterstützen, denn damit müssten erneut Abwesenheiten von der Dienststelle in Kauf genommen werden.

Hier ist ein Handlungsbedarf im Sinne der Geschlechtergleichstellung gegeben, ansonsten könnte die „gläserne Decke“ für weibliche Polizeikräfte kaum zu durchbrechen sein. Häufig werden qualifizierte Polizistinnen auch mit dem Vorwurf der „Quotenfrau“ konfrontiert; wobei moderne Quotenregelungen nie unabhängig von der tatsächlichen individuellen Qualifikation greifen.⁶ Hier ist Bewusstseinsarbeit zu betreiben, zumal die Summe der hier angeführten Punkte den Zugang von Polizistinnen zu Auslandseinsätzen zweifellos erschwert.

In Bezug auf die mittlere Führungsebene wurde in den Fokusgruppendifkussionen geäußert, dass bei Frauen, die sich in der Polizei in der mittleren Führungsebene etabliert haben, massive Bedenken bestehen, sich für Auslandseinsätze zu bewerben bzw. wiederzubewerben. Dies vor allem deshalb, da es schon prinzipiell schwierig sei, als Frau eine Führungsposition zu erreichen.

Die Rolle von Familie und Partnerschaft vor, während und nach dem Auslandseinsatz: Genderperspektive

Aus den erhobenen Daten geht hervor, dass Frauen vor der Bewerbung für einen Auslandseinsatz die relevanten Fragen mit Partnern und Familie sehr genau klären und sich deren Unterstützung sichern. Erst wenn sie diese Unterstützung haben (100 % der Polizistinnen geben an, von ihrer Familie unterstützt worden zu sein, im Gegensatz zu 83,21 % der Männer) entscheiden sie sich für einen Auslandseinsatz. Sie gehen daher leichter weg, haben vor Ort weniger Probleme und kommen eher problemlos wieder zu ihren Familien zurück als dies bei ihren männlichen Kollegen der Fall ist. Analytisch

5 Vgl. Abschnitt 3.3.1.

6 Vgl. Abschnitt 2.2.

gesehen ist aufgrund des erhobenen Datenmaterials davon auszugehen, dass Frauen erst nach reiflicher Überlegung entscheiden, ob sie Auslandseinsätze absolvieren oder nicht – häufig sind es derzeit Frauen ohne familiäre Verpflichtungen (ohne Kinder, manchmal auch ohne Partner bzw. Partnerin) die sich für einen Auslandseinsatz melden.

Überraschende Genderperspektive

Männer scheinen, so die Analyse der erhobenen Daten, einem größeren Leistungsdruck durch die Trennung von ihrer Familie/Partnerschaft ausgesetzt zu sein, als dies bei Frauen der Fall ist. Ihre Beziehungen leiden auch stärker darunter: Rund ein Drittel der Männer berichtet von Trennungen und großen familiären Problemen nach ihrer Rückkehr: 26,36 % der Männer geben an, dass der Auslandseinsatz ihrer familiären Situation geschadet hat – im Gegensatz zu den Frauen, die allesamt (!) berichten, dass der Auslandseinsatz sich nicht negativ auf ihre Familiensituation ausgewirkt hätte und die Rückkehr zur Familie und in ihre Partnerschaft problemlos gewesen sei; Männer berichten dagegen zu 18,55 % von Problemen bei ihrer Rückkehr.

Die Frauenperspektive: Vereinbarkeit von Auslandseinsatz und Familie

Zunächst bleibt festzuhalten, dass es derzeit noch keine zufriedenstellende Lösung für die Karenzzeit von Polizistinnen zu geben scheint, da die Planstellen nicht nachbesetzt werden.⁷ Einen Auslandseinsatz mit einem Kleinkind (oder wenn eine pflegebedürftige Person zu betreuen ist) können sich nur wenige vorstellen. Hier liegt aufgrund der genderspezifischen Rollenstereotype in Österreich die Verantwortung für Kinder oder Altenpflege nach wie vor großteils bei der Frau. Im internationalen Vergleich ist etwa Schweden als positives Beispiel anzuführen,⁸ wo die Verantwortung für Kinder klarer bei der „Familie“ (also Mann und Frau)⁹ angesiedelt ist.

7 Daten entstammen den Fokusgruppendifkussionen und Tiefeninterviews mit den Polizistinnen.

8 Vgl. Abschnitt 4.

9 Hier könnte das 2010 eingeführte „Einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld“ einen wichtigen Anreiz bieten, um etwa durch eine Nettoersatzrate von 80 % des Letztbezuges auch mehr Väter zu motivieren, bei ihren Kindern zu Hause zu bleiben. Die konkreten Details können der Homepage des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend entnommen werden: <http://www.bmwfj.gv.at/Familie/FinanzielleUnterstuetzungen/Kinderbetreuungsgeld/Seiten/Aktuelles.aspx>, Zugriff am 23.4.2010.

Die Rolle von Familie und Partnerschaft für einen erneuten Auslandseinsatz wurde für diese Studie intensiv hinterfragt.¹⁰ Die Aussage (Frage 42 des Fragebogens): „*Ich werde mich nicht mehr bewerben, da es meine Familiensituation/Partnerschaft nicht zulässt*“ wurde von 23,07 % der Frauen und 13,80 % der Männer als zutreffend bewertet. Immerhin 76,93 % der Frauen und 86,20 % der Männer haben dies als nichtzutreffend beurteilt. Daraus lässt sich schließen, dass die allgemeine Annahme, Frauen würden aufgrund ihrer Familien nicht ins Ausland gehen wollen, so nicht haltbar ist.

Abgesehen von der Vereinbarkeit von Familie und Auslandseinsatz, gibt es in der österreichischen Polizei aber auch genügend Frauen, die sich bewusst FÜR die Karriere entschieden haben und einen Auslandseinsatz absolvieren wollen. 50 % des derzeitigen „Pools“ an weiblichen Einsatzkräften wäre jederzeit für einen Auslandseinsatz bereit und fühlt sich in keiner Weise durch ihre persönliche familiäre Situation eingeschränkt.

Erfahrungen im Auslandseinsatz: Kollegialität, Unterstützung durch das B.M.I, Rolle der Polizistin

Es war aus einem Genderblickwinkel zunächst naheliegend anzunehmen, dass Polizistinnen eventuell in den Missionen vor Ort diskriminierendem Verhalten oder sogar sexuellen Übergriffen ausgesetzt sein könnten, was sie in weiterer Folge von erneuten Bewerbungen Abstand nehmen ließe. Dieser Annahme kann gänzlich widersprochen werden! Keine einzige der interviewten Polizistinnen oder derer, die den Fragebogen beantwortet haben, hat diese Annahme bestätigt. Die Ergebnisse bezüglich der Erfahrungen vor Ort sind durchwegs erfreulich. Die Polizistinnen fühlten sich sehr gut behandelt und haben die Erfahrungen im Ausland ausschließlich sehr gut bewertet: 100 % der Frauen (und 98,78 % der Männer) beurteilten die Erfahrungen im Auslandseinsatz positiv!

Eine genderspezifisch unterschiedliche Sicht der Dinge zeigt sich bei der Frage, ob sich die Situation für Polizistinnen und Polizisten im Ausland gleich darstellen würde. Während Frauen das zu 68,75 % bejahen, sind nur 58,62 % der Männer davon überzeugt; 6,90 % der Männer sogar absolut dagegen (bei 0 % der Frauen). Diese 6,90 % dürften zumindest zum Teil einem etwas antiquierten Frauenbild nachhängen, denn ihre Einschätzungen sind interessanterweise den Ergebnissen anderer wissenschaftlicher Untersuchungen¹¹ – auch im Hinblick auf die Arbeit von Frauen in moslemischen

10 Vgl. Abschnitt 3.4.

11 Vgl. insbes. Judy Batt/Johanna Valenius: Gender Mainstreaming: Implementing UNSCR 1325 in ESDP Missions, July 2006, EU Institute for Security Studies, in: <http://www.iss>.

Ländern – diametral entgegengesetzt. Analytisch gesehen deutet dies jedenfalls darauf hin, dass ein kleiner Teil der Polizisten Frauen aufgrund ihres Geschlechtes für unterlegen und für gewisse Aufgaben ungeeignet halten.¹²

Rückkehr vom Auslandseinsatz: Kultur- und Eigenkulturschock¹³

Es ist ein altbekanntes Phänomen, dass bei Auslandsaufenthalten ein sogenannter „Kulturschock“ auftreten kann. Die Rückkehr von der fremden in die eigene Kultur mündet aber bisweilen auch in einem weniger bekannten „Eigenkulturschock“. Dieser kann sogar heftiger verlaufen als der „Kulturschock“ beim Eintritt in die fremde Kultur, da die Notwendigkeit der Reintegration in die eigene Kultur meist eine sehr unerwartete psychologische Erfahrung darstellt. Eventuell könnte angedacht werden, auf diese Phänomene schon in der Vorbereitung auf einen Auslandseinsatz hinzuweisen.

Das Einbringen von Erfahrungen nach der Rückkehr

Strukturell gesehen ist es derzeit nicht möglich, die im Ausland erworbene Expertise systematisch für Österreich zu nutzen, was zum Teil zu Frustrationen bei den Rückkehrern führt. In einigen Interviews wurde sogar festgehalten, dass Dienststellenleiter ihre Leute nicht gerne im Auslandseinsatz sehen würden, da sie nach ihrer Rückkehr eigenwilliger agieren und Befehle nicht so befolgen würden wie dies zuvor der Fall war. Es wäre für die Polizei aber zweifellos von Vorteil, die entsandten Polizistinnen und Polizisten in weiterer Folge gezielt als Spezialistinnen und Spezialisten bzw. Expertinnen und Experten zu Rate zu ziehen oder gar Österreicherinnen und Österreicher an internationalen Stellen strategisch so zu positionieren, um einen größtmöglichen Nutzen aus den Auslandsentsendungen ziehen zu können.

Die Rückkehr zur eigenen Dienststelle wird lediglich von 76,10 % als problemlos beschrieben und immerhin 23,90 % sehen Schwierigkeiten darin. Männer haben dabei durchaus größere Probleme (24,83 %) als Frauen (14,29 %). Bleibt festzuhalten, dass doppelt so viele Leute bei der Rückkehr Probleme mit der eigenen Dienststelle haben als dies mit den Kolleginnen und Kollegen der Fall ist.

europa.eu/uploads/media/analy152old.pdf, Zugriff am 15.4.2010.

12 Vgl. Abschnitt 3.5.1.

13 Vgl. Abschnitt 3.6.

Erneuter Auslandseinsatz

Eine der wichtigsten Fragen der Studie war, ob und warum von den Polizistinnen und Polizisten ein erneuter Auslandseinsatz angestrebt wird. Die Studie erfasste dabei wiederum Genderaspekte mit der äußerst erfreulichen Tatsache, dass sich etwa nur 7,69 % der Frauen (bei 15,86 % der Männer!) aufgrund der Erfahrungen „eher nicht“ mehr bewerben würden! Im Vordergrund für erneute Bewerbungen stehen bei den Beamtinnen und Beamten nicht die finanziellen Aspekte, sondern die persönliche Weiterentwicklung. Sie ist für 66,67 % der Frauen und für 43,54 % der Männer sehr motivierend – im Vergleich dazu geben nur 6,67 % der Frauen und 10,20 % der Männer die finanzielle Verbesserung ihrer Situation als sehr motivierend für einen neuerlichen Auslandseinsatz an. Hiermit kann das Vorurteil über die alleinige Bedeutung des finanziellen Aspekts entkräftet werden. Der Großteil der befragten Frauen (92,31 %) und Männer (84,14 %) wollen sich aufgrund der gemachten Erfahrungen erneut bewerben.

Die zeitliche Aufeinanderfolge von Einsätzen

Derzeit wird es so gehandhabt, dass eine Art zeitliche Sperrfrist von einem zum nächsten Einsatz eingezogen wird: Hier handelt es sich um eine interne Regelung, die sicherstellen soll, dass diejenigen, die am längsten wieder zurück in Österreich sind, auch wieder als erste einen Auslandseinsatz absolvieren dürfen. Die Dauer der Pause zwischen den Einsätzen hängt freilich von der „Umschlagshäufigkeit“ der Missionen ab, wobei derzeit eine Wartezeit von ca. vier bis fünf Jahren üblich ist. Eine derartige Pause soll eine gute Reintegration in Österreich und ein gutes Einleben im heimischen Dienstbetrieb ermöglichen. Zudem ist für internationale Organisationen das Einbringen des nationalen Polizeiwissens von großer Bedeutung und dies würde wohl sukzessive verloren gehen, wenn die Auslandsverwendungen überhandnehmen. Die derzeit übliche Wartezeit wird von den Polizistinnen und Polizisten aber generell als zu lang empfunden. 72,22 % aller befragten Beamtinnen und Beamten sprechen sich für einen Zeitraum zwischen einem und drei Jahren aus.

Empfehlungen und Anregungen

Sofort umsetzbar, mit keinen oder sehr geringen Kosten verbunden

Verbesserter Zugang zu Informationen

- Informationen zum Auslandseinsatz als Modul in der Polizeischule bzw. im Bachelor-Lehrgang einplanen, am besten mit Erfahrungsberichten von Personen, die bereits Auslandseinsätze absolvierten.
- Stärkere Darstellung im Intranet: News-Ticker, Erfahrungsberichte aus den einzelnen Missionen, konkrete Informationen über die verschiedenen Zielländer etc.
- Hinsichtlich der Erhöhung der Frauenquote könnte das schwedische Modell als Vorbild dienen: Als fördernde Maßnahme werden alle schwedischen Polizistinnen, die über die geforderten Berufsjahre verfügen, direkt per E-Mail kontaktiert und über offene Stellen in Friedensmissionen informiert. Als Konsequenz dieser Maßnahme hat sich der Frauenanteil signifikant erhöht.¹⁴

Transparenz der Auswahlkriterien

- Um Unklarheiten oder Spekulationen zu vermeiden und eine größere Transparenz zu ermöglichen, wurde mehrfach vorgeschlagen, die Bewerbungsliste im Intranet zu veröffentlichen und die Rotationen/Entsendungen namentlich bekannt zu geben.
- Verlässliche Zustellung der Ausschreibungen: Eine Anregung wäre hier, die Infomails über Ausschreibungen direkt an die Mitglieder der Bewerbungsliste zu senden, damit die Information auch in der persönlichen Mailbox ankommt und nicht im übergeordneten Postfach verloren geht.
- Nach erfolgter Bewerbung könnte ein Update über den Status quo der Bewerbung direkt an die betreffende Person rückgemeldet werden.
- Vor dem Einsatz und zur besseren Vorbereitung: konkretere Länder- und missionsspezifische Informationen bereitstellen.
- Erstellen einer Gender-Checkliste (z. B. Vorhandensein von Frauenärzten im Einsatzgebiet).

14 Vgl. Abschnitt 4.2.

Mittelfristige Maßnahmen, die mit geringen Kosten verbunden sind

Debriefing

- Im Sinne von „Organisational Learning“ (Resultatorientiertes Management) wäre es zielführend, das Debriefing durch eine Gruppe von Leuten abzuhalten, die keine direkten Entscheidungskompetenzen im Auswahlverfahren für Auslandseinsätze haben, damit die Unbefangenheit garantiert ist.
- Psychologische Debriefings in Einzelsitzungen statt in Gruppensitzungen; Aufklärung über Kultur- und Eigenkulturschock.

Relevante dienstliche Informationen bei Rückkehr

- Es wird empfohlen, es den Rückkehrern zu erleichtern sich über die Veränderungen während ihrer Abwesenheit zu informieren bzw. eine Art Einschulung anzubieten. Es wurde immer wieder erwähnt, dass während der Abwesenheiten einige Veränderungen – etwa in rechtlicher Hinsicht – erfolgen würden. Daher wäre eine kurze Einschulung über dienstliche Neuerungen und Gesetzesänderungen sehr hilfreich. Dasselbe kann für Polizistinnen und Polizisten gesagt werden, die aus der Karenzzeit bzw. einer längeren dienstlichen Abwesenheit zurückkehren.

Mittel- bis langfristige und strukturelle Veränderungen, die teilweise kostenintensiv sind und ein entsprechendes Gender Budgeting erfordern

- Um Auslandseinsätze, Karenzierungen, Sonderverwendungen etc. strukturell abdecken zu können, erscheint die Erstellung eines Pools mit „Springern“ (Modell Flexi-Pool) als eine sinnvolle und notwendige Lösung. Das würde auch den Druck von den Dienststellenleitungen nehmen, sich gegen Auslandseinsätze zu wehren bzw. ihren Beamtinnen und Beamten davon abzuraten.
- Um die Expertise der Auslandseinsätze gezielt nutzen zu können, wird empfohlen, einen Personal-Pool der österreichischen Polizei für Auslandseinsätze aufzubauen.¹⁵ Im Hinblick auf die erforderliche Geschlechtergleichstellung wird empfohlen, eine fixe Frauenquote für diesen Personal-Pool vorzusehen, um weibliche Fachkräfte für internationale Polizeiarbeit zu fördern. Das würde Österreich zu einer entsprechenden internationalen Reputation und Visibility verhelfen und

¹⁵ Vgl. das Modell des Bundesheeres, vorgestellt am Ende von Abschnitt 3.6.2.

Frauen könnten sich im Sinne der eigenen Karriereplanung leichter orientieren (Vereinbarkeit Familie und Beruf).

- Einen großen Anreiz für Frauen (und Männer) könnte eine höhere Anrechenbarkeit von Auslandseinsätzen für Pensionen darstellen, wie dies etwa in Slowenien praktiziert wird.¹⁶ Allerdings bleibt festzuhalten, dass es derzeit in Österreich keinerlei Rekrutierungsprobleme gibt.
- Es wäre begrüßenswert, die Trennungen von Familien und Partnerinnen/Partnern durch vermehrte Heimaturlaube bzw. Unterstützungen bei Flugkosten zu minimieren und Heimaturlaube fix zu verankern. Dem stehen allerdings rechtliche Hindernisse im Wege, da das KSE-BVG (Bundesverfassungsgesetz über Kooperation und Solidarität bei der Entsendung von Einheiten und Einzelpersonen in das Ausland) die heimische RGV (Reisegebührenvorschrift), die u. a. Heimaturlaube regelt, außer Kraft setzt. Darüber hinaus unterstehen die heimischen Beamten den Urlaubs- und Freizeitbestimmungen der jeweiligen missionsführenden Organisation wie etwa UNO oder EU.

1. Rahmen und Fragestellungen der Studie

1.1. Der Rahmen: Sicherheitsratsresolution 1325 der Vereinten Nationen (UN SCR 1325) und der österreichische „Nationale Aktionsplan“ (NAP) zu deren Umsetzung

Am 31. Oktober 2000 wurde die Resolution 1325 zu „Frauen, Friede und Sicherheit“ (UN SCR 1325)¹⁷ vom Sicherheitsrat der Vereinten Nationen verabschiedet. Sie gilt als ein Meilenstein im Bereich von Antidiskriminierung und Geschlechtergerechtigkeit durch die Anerkennung der aktiven Rolle von Frauen im Bereich von friedensschaffenden und friedenserhaltenden Maßnahmen. Zum ersten Mal in der Geschichte des Sicherheitsrates wurde anerkannt, dass (interne) bewaffnete Konflikte unterschiedliche Auswirkungen auf Männer und Frauen haben. Die Vereinten Nationen sowie die Mitgliedstaaten wurden damit beauftragt, Schutzmechanismen vor Gewalt aufgrund des Geschlechts zu gewähren und zu überwachen.

Die Beteiligung von Frauen in Friedensprozessen wird durch UN SCR 1325 als ein „Muss“ etabliert: Der Inhalt der Resolution erstreckt sich aber auch über die post-Konflikt- und Übergangsperiode bis hin zum Frieden und

16 Vgl. Abschnitt 4.5.

17 <http://www.peacewomen.org/un/sc/1325.html> oder http://www.un.org/events/res_1325e.pdf, Zugriff am 5.10.2009.

verlangt die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Prozessen der Übergangsjustiz („Transitional Justice“), inkl. Schritte der positiven Diskriminierung, um Wiedergutmachung und Gerechtigkeit für Frauen zu sichern. UN SCR 1325 erkennt die Schlüsselrolle von Frauen in der Prävention und der Befriedung von bewaffneten Konflikten ebenso an, wie das Recht der Teilnahme an Friedensverhandlungen, friedensschaffenden und friedenserhaltenden Maßnahmen sowie in der humanitären Hilfe und im Bereich von post-Konflikt-Wiederaufbaumaßnahmen.

Die Mitgliedstaaten und Agenturen der Vereinten Nationen sind daher beauftragt, Schritte zu unternehmen und zu dokumentieren, um die Geschlechtergleichstellung in allen Aspekten von Friedensverhandlungen, friedensschaffenden und friedenserhaltenden Maßnahmen und im Bereich der Nachkriegs-Staatenbildung umzusetzen. Dies inkludiert unter anderem den Miteinbezug von:

- Frauen in Friedensverhandlungen sowie in „Security System Reform“ (SSR), „Disarmament, Demobilization and Reintegration“ (DDR) sowie „Transitional Justice“,
- Frauen in Wiederaufbau und Nachkriegs/konflikt-Staatenbildung,
- Frauen in Friedensmissionen (militärische, polizeiliche und sonstige zivile Komponenten).

Prinzipiell gelten Sicherheitsratsresolutionen unter der Charta der Vereinten Nationen als verbindliches Recht. In Artikel 25 der Charta stimmen alle Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen zu, dass sie alle Entscheidungen des Sicherheitsrates ausführen und akzeptieren, um internationalen Frieden zu gewährleisten. Nichtbefolgung kann durch Sanktionen bestraft werden, wenn die Mitgliedstaaten – vertreten durch die Mitglieder des Sicherheitsrates – diese verhängen und ihnen zustimmen.

Die Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen wurden des Weiteren dazu aufgefordert, Nationale Aktionspläne (NAP)¹⁸ zur Umsetzung der Resolution zu erarbeiten. Die österreichische Bundesregierung hat im Jahr 2007 im Rahmen einer **interministeriellen Arbeitsgruppe** einen entsprechenden NAP ausgearbeitet und beschlossen.¹⁹ Die Arbeitsgruppe steht unter der Leitung des Bundesministeriums für europäische und internationale Angelegenheiten (BMeiA) und der entsprechende Aktionsplan wurde gemeinsam mit

18 <http://www.un-instraw.org/en/gps/general/implementation-of-un-scr-1325.html>, Zugriff am 5.9.2009.

19 <http://www.bmeia.gv.at/aussenministerium/aussenpolitik/menschenrechte/frauen-frieden-sicherheit-sr-res-1325.html>, Zugriff am 10.1.2010.

den Bundesministerien für Landesverteidigung (BMLV), für Inneres (BM.I), für Justiz (BMJ), für Gesundheit, Familie und Jugend (BMGFJ), dem Bundeskanzleramt (BKA) und der Austrian Development Agency (ADA) erarbeitet. Der Nationale Aktionsplan ist Teil des aktuellen Regierungsprogrammes und eine Komponente des Beitrags Österreichs im Rahmen der internationalen Friedenseinsätze. „Eine Überarbeitung und Adaptierung des NAP ist für das Jahr 2011 vorgesehen.“²⁰

Die wichtigsten Ziele des österreichischen NAP zur Umsetzung von UN SCR 1325 (2000) umfassen wie folgt:

- Stärkung der Partizipation von betroffenen Frauen in friedensfördernden und konfliktbeilegenden Maßnahmen, insbesondere durch Förderung lokaler Friedensinitiativen von Frauen;
- Prävention von genderspezifischer Gewalt und Schutz der Bedürfnisse und Rechte von Frauen und Mädchen im Rahmen von Friedensmissionen, bei humanitären Einsätzen sowie in Lagern für Flüchtlinge und Binnenvertriebene (IDPs);
- **Erhöhung des Frauenanteils bei den österreichischen Entsendungen zu internationalen Friedensoperationen sowie in Entscheidungspositionen bei internationalen und europäischen Organisationen.**

Die durchzuführenden Maßnahmen beinhalten daher:

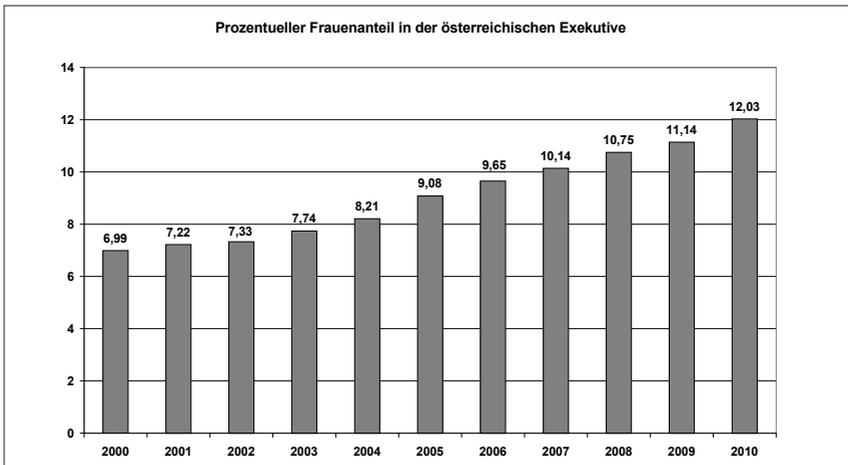
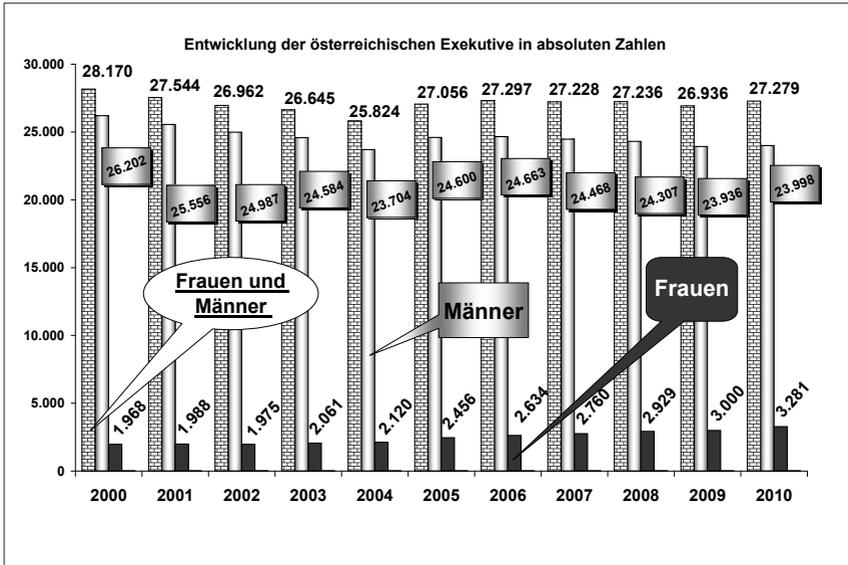
- politisches Engagement Österreichs auf internationaler und regionaler Ebene;
- konkrete Aktivitäten zur Unterstützung von Frauen und Mädchen in post-Konfliktregionen;
- **Einsatz einer spezifischen Personalpolitik, deren Ziele die Erhöhung des Anteils von Frauen an entsandtem Personal sowie die konsequente Verfolgung einer „Null-Toleranz-Politik“ betreffend sexuellen Missbrauchs und Prostitution sind.**

Als Mindestanforderung wurde folgender Handlungsbedarf samt zugehörigen Indikatoren festgelegt:

„1.2 Rekrutierungen für internationale Friedensoperationen: Die beteiligten Ressorts engagieren sich auf personalpolitischer Ebene gezielt für die Schaffung von Grundvoraussetzungen und positiven Anreizen zur Erhöhung des Frauenanteils bei österreichi-

20 Freundliche Mitteilung von Mag.^a Elisabeth Riederer, Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten, Referatsleiterin I.7.b (Internationale Frauenfragen und andere menschenrechtliche Querschnittsfragen), am 18.2.2010.

schen Beteiligungen an Friedenseinsätzen, sodass dieser mindestens dem Frauenanteil im Fachpersonal von Polizei/Bundesheer/Gerichtbarkeit/Justizverwaltung/Justizwache entspricht.⁴²¹



21 BMeiA: Österreichischer Aktionsplan zur Umsetzung von VN Resolution 1325 (2000), Wien 2007, S. 4.

Zu messen ist konkret als Indikator: „Der Anteil von Frauen bei Auslandseinsätzen von Polizei, Bundesheer, Gerichtsbarkeit, Justizverwaltung, Justizwache hat sich erhöht.“²²

Das BM.I berichtete mit Stand Juli 2007 in der jährlichen Berichterstattung an das BMeiA, dass 30 Personen – davon vier Polizistinnen (13,3 %) – zu friedenserhaltenden Einsätzen entsandt wurden.²³ Dem ersten Umsetzungsbericht zur UN SCR 1325 von Oktober 2008 ist zu entnehmen: „Mit Stand 31.7.2008 sind 29 Personen, davon drei Polizistinnen, zu friedenserhaltenden Einsätzen entsandt.“²⁴ Das entspricht einem Frauenanteil von rund 10,3 %. Der zweite Umsetzungsbericht von Dezember 2009 hielt fest: „Mit Stand 1.10.2009 sind 23 Personen, davon drei Frauen, zu friedenserhaltenden Einsätzen entsandt. Der Frauenanteil beträgt somit 11,5 %.“²⁵

Das entspricht einer **realen Senkung des Anteils von Polizistinnen bei Auslandsmissionen** um 3 % im ersten Jahr der Umsetzung des NAP von 2007 auf 2008 und einem geringfügigen prozentuellen Anstieg auf 11,5 % im Jahr 2009. Es bleibt aber festzuhalten, dass dieser Prozentsatz dem derzeitigen Anteil von Frauen in der österreichischen Exekutive von rund 12 % entspricht und sich gewisse statistische Schwankungen auch aus den Meldungstichtagen ergeben.

In den Umsetzungsberichten von 2008 und 2009 wird auf die hier vorliegende Projektarbeit des BM.I über Auslandseinsätze verwiesen, in der die UN SCR 1325 in einem eigenen Kapitel behandelt wird. „Das Ergebnis der Projektarbeit könnte mögliche weitere gezielte Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenquote bei friedensunterstützenden Einsätzen aufzeigen.“²⁶

1.2. Bedarf an Polizistinnen in ESVP- und UN-Missionen

Im Rahmen der Europäischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik (ESVP) hat sich die EU im Dezember 2008 zum „Comprehensive approach to the EU implementation of the United Nations Security Council Resolutions

22 Ebda.

23 Vgl. ebda.

24 BMeiA: Österreichischer Aktionsplan zur Umsetzung von Resolution 1325 (2000) des Sicherheitsrates der Vereinten Nationen, Erster Umsetzungsbericht, Oktober 2008, S. 1.

25 BMeiA: Österreichischer Aktionsplan zur Umsetzung von Resolution 1325 (2000) des Sicherheitsrates der Vereinten Nationen: Zweiter Umsetzungsbericht, Dezember 2009, S. 1.

26 Ebda., S. 2.

1325 and 1820 on women, peace and security“²⁷ verpflichtet, also zur kohärenten Umsetzung der UN SCR 1325 und 1820 innerhalb der ESVP. Seit dem „European Consensus on Development“²⁸ wird diese auch mit der Entwicklungszusammenarbeit (EZA) kombiniert werden. Die zunehmende Bedeutung des Bereichs „Frauen, Friede und Sicherheit“ wird durch den kürzlichen Beschluss zweier weiterer UN SCRs zum Thema unterstrichen: UN SCR 1888 und 1889.²⁹

Generell hat sich das Bild des Krieges im Laufe der letzten 100 Jahre sehr stark verändert. Waren Ende des vorigen Jahrhunderts noch 90 % der Kriegsoffer Soldaten, so sind jetzigen Schätzungen zufolge bereits 90 % der Opfer Zivilisten – darunter viele Frauen und Kinder. Sexuelle Gewalt gegen Frauen (und Kinder) ist eine Strategie der Kriegsführung zur nachhaltigen Zerstörung und Demoralisierung des „Gegners“ geworden.³⁰ UN SCR 1325 und 1820 (sowie 1888, 1889) verurteilen Vergewaltigungen als Kriegsverbrechen und fordern eine Null-Toleranz-Politik in SSR und Transitional Justice, die Beendigung der Rechtlosigkeit (Impunity) und den Ausschluss sexueller Gewalt gegen zivile Opfer während bewaffneter Auseinandersetzungen aus etwaigen Amnestieabkommen.

Das veränderte Kriegsgeschehen bedeutet auch, dass sich das Anforderungsprofil des militärischen und polizeilichen Personals, welches bei den Missionen benötigt wird, verändert hat. Es ist nicht mehr nur der physisch durchtrainierte Kämpfertypus gefragt, sondern in zunehmendem Maße werden Kapazitäten im Bereich der friedensbildenden Maßnahmen, die Fähigkeit zur Einbeziehung der lokalen Bevölkerung (insbesondere von Frauen und Frauenorganisationen), das Wissen im Bereich von Aufbau und Umstrukturierung von Polizeien im fragilen, oft durch ethnische oder religiöse Spannungen geprägten post-Konfliktumfeld benötigt. Abgesehen von der grundsätzlichen Verpflichtung der Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen und der EU zur Geschlechtergleichstellung wird deshalb regelmäßig festgestellt, dass der Bedarf an weiblichem Personal bei Militär, Polizei und

27 http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/hr/news187.pdf, Zugriff am 5. 9. 2009.

28 http://europa.eu/legislation_summaries/development/general_development_framework/r12544_en.htm, Zugriff am 5.9.2009.

29 http://www.un.org/Docs/sc/unsr_resolutions09.htm, Zugriff am 5.9.2009. Hier finden sich alle UN Security Council Resolutions aus dem Jahr 2009.

30 Vgl. IRIN humanitarian news and analyses: In-Depth: Our Bodies – Their Battle Ground: Gender-based Violence in Conflict Zones, in: <http://www.irinnews.org/InDepthMain.aspx?InDepthId=20&ReportId=62814>, Zugriff am 1.2.2010.

im zivilen Bereich sehr groß ist. Es wird betont, dass „Gender Mainstreaming“ in erster Linie dazu dient, die **operative Effektivität der Missionen zu steigern** sowie der Umsetzung von Menschenrechten von Frauen gerecht zu werden. Durch die Anwendung von „Affirmative Action“ (auch „positive Diskriminierung“ genannt), kann effektiv zur Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen beigetragen werden.

Aktuelle Studien³¹ belegen, dass die verstärkte **Beteiligung von Frauen im Polizeibereich** in erster Linie angestrebt wird, um:

- **Missionen effektiver** zu machen und
- **Polizistinnen als Rollenvorbilder** (Role Models) für den Aufbau von Polizeistrukturen in post-Konfliktländern proaktiv einzubringen (Best Practice-Beispiele für Geschlechtergleichstellung).
- **Verbessertes Außenbild der Missionen:** Studien zufolge werden Frauen zudem im militärischen und polizeilichen Bereich – auch in muslimischen Ländern – als Ansprechpartnerinnen bevorzugt (von Frauen UND Männern) – da sie allgemein als zugänglicher betrachtet werden³²; sie dienen somit dem verbesserten Außenbild der Missionen; weibliche Opfer reden meist lieber mit Frauen über das Erlebte.
- **Fälle von (sexueller) Gewalt:** Die Identifizierung und Behandlung der Fälle von (sexueller) Gewalt gegen Frauen, Kriegsgewalt und Menschenhandel ist mit Polizistinnen leichter möglich.
- **Miteinbeziehung und Konsultationen von Frauenorganisationen** ist ebenso leichter mit Frauen möglich.

Geschlechtergleichstellung als solche ist ein grundlegendes Prinzip der „Gemeinsamen Außen- und Sicherheitspolitik“ der EU (GASP) und stellt als solche eine zentrale Bedeutung im Bereich von Krisenmanagementkapazitäten dar. Gender Mainstreaming im Bereich der GASP ist nicht nur ein Ziel an sich, sondern ein wichtiges Mittel um Effektivität und Effizienz des EU-Kri-

31 Vgl. insbes. Judy Batt/Johanna Valenius: Gender Mainstreaming: Implementing UNSCR 1325 in ESDP Missions, July 2006, EU Institute for Security Studies, in: <http://www.iss.europa.eu/uploads/media/analy152old.pdf>, Zugriff am 15.4.2010.

32 Vgl. Karen Hostens: The Temporary International Presence in Hebron: A Civilian International Observer Mission, in: Louise Olsson/Inger Skjelsbaek/Elise Fredrikke Barth/Karen Hostens (Hrsg.): Gender Aspects of Conflict Interventions: Intended and Unintended Consequences, Final Report to the Norwegian Ministry of Foreign Affairs, International Peace Research Institute, Oslo. Zit. n. Judy Batt/Johanna Valenius: Gender Mainstreaming: Implementing UNSCR 1325 in ESDP Missions, July 2006, EU Institute for Security Studies, in: <http://www.iss.europa.eu/uploads/media/analy152old.pdf>, Zugriff am 15.4.2010, S. 8.

senmanagements zu verbessern. Gender Mainstreaming inkludiert beide Geschlechter und benötigt vor allem politischen Willen, Engagement und die Beteiligung von Frauen und Männern.³³

1.3. Die Fragestellung der Studie

Die Hauptfragestellung von Kapitel IV der vorliegenden Studie wurde folgendermaßen formuliert: **„Insbesondere soll die Studie zeigen, was geschlechtsspezifische Gründe und Motivation für Polizistinnen (bzw. Mitarbeiterinnen des BM.I) sind, sich für Auslandseinsätze zu bewerben, wie der Einsatz vor Ort erlebt wird und welche Situation sich bei der Rückkehr ergibt. Ein besonderes Augenmerk soll darauf gelegt werden, welche Gründe Polizistinnen von einer Wiederbewerbung abhalten.“**³⁴

Aufgrund qualitativer Datenerhebungen mit dem österreichischen Polizeikontingent bei UNMIK/EULEX im Kosovo (25./26. AUCON 2007–09) und Vorgesprächen mit einzelnen, ausgewählten Expertinnen und Experten sind einige Arbeitshypothesen erstellt worden, denen die Studie genauer auf den Grund ging. Folgende Fragenkomplexe wurden im Vorhinein als relevant für eine allfällige Nichtbewerbung von Frauen erachtet – teilweise treffen die Punkte auch auf Männer zu – und in die empirische Datenerhebung inkludiert:

- Frauen bewerben sich nur einmal und dann nicht mehr, da es vor Ort auf Missionen zu (sexuellen) Übergriffen und/oder Mobbing kommt?
- Auslandseinsätze stehen im Widerspruch zu einer erfolgreichen Polizeikarriere in Österreich?
- Frauen kommen in einem Alter zum Einsatz, wo sie einen ersten „Kariereknick“ (etwa durch einen Auslandseinsatz) verkraften, dem folgt durch eine allfällige Familienplanung ein zweiter Kariereknick – und dann wagen sie keinen Einsatz mehr?
- Die Abwesenheit von der Familie ist generell problematisch (Zusammenhang Ort/Entfernung sowie Gefährlichkeit und Verdienst)?
- Die Abwesenheit von der Familie ist – vor allem für Frauen – zu problematisch, da sie sich den Kindern widmen?
- Auslandseinsätze werden nicht entsprechend proaktiv beworben – potentielle Bewerberinnen wissen nichts davon?

33 Vgl. COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION 15782/3/08, REV 3, 3.12.2008. Implementation of UNSCR 1325 as reinforced by UNSCR 1820 in the context of ESDP, in: <http://www.auswaertiges-amt.de/diplo/de/Aussenpolitik/InternatOrgane/VereinteNationen/Schwerpunkte/Downloads/EU-Impl-Res1325.pdf>, Zugriff am 1.2.2010.

34 Auftragsbeschreibung wie im Vertrag der SIAK mit CARE Österreich (2009) festgelegt.

- Es gibt keine „Affirmative Action“ (positive Diskriminierung) bzw. Anreize für Frauen – daher steigt auch der prozentuelle Anteil der entsendeten Frauen nicht an?
- Würden Einsätze unter ein bestimmtes „Sonderkommando“ gestellt, um eine gewisse Zeit ausschließlich für Auslandseinsätze zur Verfügung zu stehen, würde es möglich sein, die Frauenquote bewusst zu steigern?
- Der Abstand von derzeit ca. fünf Jahren zwischen einzelnen Entsendungen – der keinen gesetzlichen Bestimmungen folgt, sondern einem internen „modus operandi“ entspricht – ist zu groß?
- Die im Ausland erworbene Expertise wird in Österreich nicht (systematisch) genutzt, was bei den Rückkehrerinnen zu Frustration und Demotivation führen kann?
- Rückkehr vom Auslandseinsatz und etwaiges Mobbing: Da die Abwesenheit von Polizeibeamtinnen die Arbeit der österreichischen Dienststellen erschwert, werden Auslandseinsätze nicht gerne gesehen und einer Entsendung bewusst entgegengewirkt? Zudem könnten Polizistinnen nach deren Rückkehr vom Auslandseinsatz von der eigenen Dienststelle versetzt werden?

Neben der Überprüfung dieser Hypothesen – ein zentrales Ziel der vorliegenden Studie – wurde sehr viel Raum für zusätzliche Hinweise und Anregungen durch weitere qualitative Datensammlungen geschaffen.

2. Die verwendete Methodik

Die allgemeinen Erhebungen zum Bewerbungs- und Selektionsverfahren sowie die Untersuchung geschlechtsspezifischer Motivationsgrundlagen von Polizistinnen und Polizisten bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BM.I, die einer Bewerbung für einen Auslandseinsatz zugrunde liegen, standen im Zentrum des vorliegenden Kapitels. Darüber hinaus fanden eingehende geschlechtsspezifische Untersuchungen von Erwartungen, Erfahrungen, Rahmenbedingungen und Erlebnissen eines internationalen Arbeitsumfeldes sowie der besonderen Herausforderungen einer beruflichen und privaten Reintegration nach Beendigung des Auslandseinsatzes statt. Die sozialwissenschaftliche Vorgehensweise entsprach dabei einem Mix aus qualitativen und quantitativen Untersuchungsmethoden, die über einen Erhebungszeitraum von rund zweieinhalb Jahren entsprechend fundierte Ergebnisse und Studienresultate liefern konnten.

2.1. Sozialwissenschaftliche Methoden

2.1.1. Einzelinterviews vor dem Einsatz

In enger Abstimmung zwischen dem Institut für Wissenschaft und Forschung der Sicherheitsakademie im Bundesministerium für Inneres sowie dem zuständigen BM.I-Fachreferat II/2/c (Auslandseinsätze) wurde ein Fragebogen entworfen, der für erste qualitative Einzelbefragungen von Polizistinnen und Polizisten, die unmittelbar vor einem Auslandseinsatz standen, herangezogen wurde. Insgesamt konnten im Zeitraum von Oktober bis Dezember 2007 über das gesamte österreichische Bundesgebiet verteilt 20 Einzelbefragungen (davon 17 Polizisten und drei Polizistinnen) an ihren jeweiligen Arbeitsplätzen oder gegebenenfalls in ihrem privaten Umfeld durchgeführt werden. Die Gespräche dauerten in der Regel zwischen 45 Minuten und eineinhalb Stunden und beinhalteten Fragestellungen zur Informationsbeschaffung, Motivation, Erwartung, Erfahrung bis hin zum persönlichen Familienumfeld (vgl. Fragebogen im Anhang).

2.1.2. Einzelinterviews während des Einsatzes – „Teilnehmende Beobachtung“

Im Dezember 2008 konnten 19 Einzelbefragungen im Kosovo durchgeführt werden (davon drei Polizistinnen und 16 Polizisten), die direkt am jeweiligen Einsatzort in öffentlichen Kaffeehäusern oder den Privatunterkünften der eingesetzten Polizistinnen und Polizisten stattgefunden haben. Die Gesprächsdauer variierte auch hier in der Regel zwischen 45 Minuten und eineinhalb Stunden, wobei inhaltlich wiederum Erfahrungswerte, Erwartungshaltungen, spezielle genderbezogene Sachverhalte sowie eine etwaige berufliche/private Wertschöpfung des Einsatzes und das persönliche Familienumfeld im Zentrum der Gespräche standen (vgl. Fragebogen im Anhang). Die Tatsache, dass der wissenschaftliche Studienmitarbeiter die österreichischen Polizistinnen und Polizisten im Einsatzgebiet begleiten, in ihren Unterkünften wohnen und somit eigene Eindrücke von der Situation vor Ort gewinnen konnte, machten diese Phase der „Teilnehmenden Beobachtung“ – einer qualitativen wissenschaftlichen Erhebungsform, bei der direkt in das zu untersuchende Feld eingedrungen und der jeweilige Forschungsgegenstand von innen heraus untersucht wird – besonders wertvoll.

2.1.3. Befragungen durch einen Online-Fragebogen

Die Auswertung der ersten Ergebnisse der qualitativen Befragungen vor und während des Einsatzes war eine wichtige Weichenstellung für die weitere Vorgehensweise und wirkte richtungsweisend für die weiteren Erhebungen. Im März 2009 erfolgte mit Hilfe eines Online-Fragebogens eine quantitati-

ve Erhebung über Personendaten, den Weg zum Auslandseinsatz, die eigene Dienststelle, Familie und Partnerschaft, Einsatzerfahrungen, Rückkehr und Reintegration sowie Fragen zu einer etwaigen Wiederbewerbung (vgl. Fragebogen im Anhang). Als Untersuchungsgruppe wurden alle Polizistinnen und Polizisten, die seit dem Jahr 2000 im Auslandseinsatz waren, gewählt, da dieses Datum mit dem Inkrafttreten der UN SCR 1325 zusammen fällt, und somit für die Verpflichtung Österreichs zur Erhöhung der Frauenquote in friedenserhaltenden und -schaffenden Missionen relevant ist.

Insgesamt wurden durch das Referat II/2/c (Auslandseinsätze) des BM.I 304 Kontaktdaten (= Population n) in Form der dienstlichen E-Mail-Adressen zur Verfügung gestellt. In weiterer Folge wurden alle **304 Personen (davon 20 Frauen und 284 Männer)** angeschrieben, wovon **164 Personen (das entspricht 54 %) an der Befragung teilnahmen** (davon 16 Frauen, entspricht 80 %, und 148 Männer, entspricht ca. 51 %), womit eine überaus positive Rücklaufquote erreicht werden konnte. Ein weitergehendes „Sampling“ bzw. eine tiefere Stichprobenauswahl war leider nicht möglich, da aufgrund von Datenschutzbestimmungen keine weiteren Angaben zu den personenbezogenen Daten verfügbar waren. Die hohe Anzahl der Antworten lässt jedoch höchstens eine statistische Standard-Abweichung von 5–10 % vermuten, wobei die Beantwortung des Fragebogens oder Teilnahme an der Studie auf einer rein freiwilligen Basis es möglich machen würde, dass eine spezifisch am Thema interessierte Gruppe vermehrt geantwortet und damit größeren Einfluss genommen hat. Trotzdem konnten aus den erhobenen Daten sehr aufschlussreiche Analysen erarbeitet, eindeutige Trends abgelesen und relevante Empfehlungen formuliert werden.

2.1.4. Tiefeninterviews und Fokusgruppendifkussionen

Die qualitativen, frei und sehr persönlich geführten Tiefeninterviews im April 2009 zeichneten sich durch Flexibilität anhand eines offenen Gesprächsleitfadens, einer gewissen Emotionalität durch eine entspannte Gesprächsatmosphäre außerhalb des eigenen Arbeitsumfeldes sowie einer hohen Erkenntnistiefe aus, zumal es sich bei Tiefeninterviews um eine sehr gründliche Erhebungsform handelt. Eine weitere qualitative Erhebungsform kam durch moderierte Fokusgruppendifkussionen mit einem vorher festgelegten Themenbereich (Fokus) und einem allgemeinen Gesprächsleitfaden zum Einsatz. Insgesamt wurden an zwei Tagen im Mai 2009 mit zehn Polizistinnen und Polizisten (davon acht Frauen und zwei Männer) Gespräche geführt, die sich in zwölf Stunden Tonaufzeichnungen und ca. 350 Seiten Transkriptionen niederschlugen. Damit konnten die erhobenen Fragebogenergebnisse ein weiteres Mal hinterfragt und zudem Raum für Interpretationen sowie neue Vorschläge und Ideen erarbeitet werden.

2.1.5. Best Practice-Beispiele – Internationaler Vergleich

Eine Internetstudie beleuchtete im September 2009 andere europäische Staaten, die eine Vorbildwirkung einnehmen und denen es gelungen ist, Polizistinnen in einem höheren Ausmaß in die Auslandsmissionen zu entsenden. Allerdings war die Internet-Datenlage nur schwer erfassbar, weshalb die zuständigen Sachbeauftragten in den verschiedenen Staaten via E-Mail und Telefon direkt um die Beantwortung einiger Fragen gebeten wurden. Deren Antworten flossen in die vorliegende Studie ein und ermöglichen Rückschlüsse auf zielführende Frauenförderungsmaßnahmen sowie lassen diese weitere interessante Rückschlüsse auf Österreich im internationalen Vergleich zu.

2.1.6. Einzelinterviews nach dem Einsatz

Von Oktober 2009 bis April 2010 wurden österreichweit neun weitere, in der Regel etwa einstündige Einzelbefragungen von Polizistinnen und Polizisten des 25. und 26. österreichischen Kosovo-Polizeikontingents (2007–2009 im Kosovo eingesetzt) durchgeführt, die insbesondere im Bereich Reintegration – sowohl im privaten Umfeld als auch an der eigenen Dienststelle – aufschlussreiche Ergebnisse hervorbrachten. Weitere Themenbereiche dieser abschließenden Erhebungen waren die Erfahrungen im internationalen Umfeld, die rückblickende Bewertung des Auslandsengagements oder auch die etwaige Bereitschaft zu neuerlichen Einsätzen (vgl. Fragebogen im Anhang).

Sozialwissenschaftliche Methodik

**Mix aus qualitativen und quantitativen
Erhebungsmethoden!**

- ◆ Einzelinterviews vor dem Einsatz (Okt.-Dez. 2007)
- ◆ Einzelinterviews während des Einsatzes:
„Teilnehmende Beobachtung“ (Dez. 2008)
- ◆ Befragungen durch Online-Fragebogen (März 2009)
- ◆ Tiefeninterviews/Fokusgruppendifkussionen (April 2009)
- ◆ Internetstudie – „Best Practice“ (Sept. 2009)
- ◆ Einzelinterviews nach dem Einsatz (Okt.2009-April 2010)

 **care**
© 2005, CARE BDA, All rights reserved.

SIAC 

REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIUM FÜR INNERES
SICHERHEITSAKADEMIE

2.2. Genderspezifische Begriffsdefinitionen

Gender

Unter Gender versteht man das „soziale Geschlecht“ bzw. gesellschaftlich bedingte Unterschiede zwischen Frauen und Männern, beispielsweise Rollenverhalten. Diese sind nicht „natürlich“, können sich im Laufe der Zeit ändern und unterscheiden sich sowohl innerhalb einer Kultur als auch zwischen den einzelnen Kulturen erheblich voneinander. Relevant ist die Unterscheidung zwischen „Gender“ (sozialem Geschlecht) und „Sex“ (biologischem Geschlecht) vor allem in Hinblick auf die mit den Begriffen Frau/Mann bzw. weiblich/männlich verbundenen Erwartungen und Zuschreibungen. Oft werden soziale Unterschiede zwischen den Geschlechtern nachträglich naturalisiert, das heißt, auf das biologische Geschlecht zurückgeführt.

Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist die systematische Einbeziehung der jeweiligen Lebensbedingungen und Bedürfnisse von **Frauen und Männern** in alle Bereiche der Politik. Sämtliche allgemeine Konzepte und Maßnahmen sollen sich an dem Ziel Gleichstellung orientieren und sind bei der Planung, Durchführung, Begleitung und Bewertung daraufhin zu prüfen, welche Auswirkungen sie auf Frauen und Männer und das Geschlechterverhältnis haben.

Definition der österreichischen Regierung: „Gender Mainstreaming heißt, grundsatzpolitische Prozesse so (um) zu gestalten, zu verbessern, zu entwickeln und zu evaluieren, dass die Gleichstellungsperspektive von den politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern in sämtliche politische Bereiche auf allen Ebenen und in allen Stadien eingebracht wird.“³⁵

Gender Budgeting

Gender Budgeting ist das finanzpolitische Instrument des Gender Mainstreaming. Dabei geht es vor allem um eine gendersensible Analyse und Zusammenstellung der Haushaltsansätze.

Geschlechtergleichstellung

Maßnahmen, die darauf abzielen, Frauen wie Männern gleiche Chancen zu geben, allfällige Barrieren zu beseitigen und die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern gleichermaßen zu berücksichtigen. „Geschlechtergleichstel-

35 Zit. n. <http://www.vings.de/kurse/wissensnetz/gendermainstreaming/definitionen.html>, Zugriff am 20.10.2009.

lung“ geht über die bloße Gleichbehandlung hinaus, in dem sie positive Aktionen und Maßnahmen der Frauenförderung sowie der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben einschließt. Ziel ist es, allen Menschen zu ermöglichen, ihre persönliche Fähigkeiten zu entfalten, ohne durch geschlechtsspezifische oder sonstige diskriminierende Rollenzuweisungen eingeschränkt zu werden.

„Affirmative Action“ oder „Positive Diskriminierung“

Zur „Affirmative Action“ gehören sogenannte positive Maßnahmen, die benachteiligte Gruppen bevorzugen (Nachteilsausgleich: z. B. Quotenregelungen für Frauen, Quotenregelungen für Menschen mit Behinderung, Erleichtern des Zuganges zu Universitäten für Afroamerikaner in den USA etc.). Solche als positiv bewerteten Maßnahmen gelten in der österreichischen Gesetzgebung nicht als Diskriminierung derjenigen, deren Erfolgchancen sich durch die „positiven Maßnahmen“ verringern (z. B. die damit einhergehende Schlechterstellung männlicher Bewerber, wenn eine Konkurrentin die gleiche/ähnliche Leistung erbringt).

Frauenquote

Frauenquoten sind anzuwenden, wenn in einer Besoldungs-/Verwendungs-/Entlohnungs-/Funktionsgruppe oder auf einer bestimmten Hierarchieebene weniger als 40 % Frauen beschäftigt sind. Bevorzugter Aufstieg bzw. bevorzugte Einstellung, wenn die Kandidatin nicht schlechter geeignet ist, als der bestgeeignete männliche Kandidat (relative, qualifikationsabhängige Quote).

Quoten sind nicht unabhängig von der Qualifikation.

Quotenfrau

(Abfällige) Bezeichnung für Frauen, die eine berufliche oder politische Position aufgrund von (rechtlichen) Vorrangregelungen erlangt haben; dabei wird meist ausgeblendet, dass moderne Quotenregelungen nie unabhängig von der erforderlichen Qualifikation greifen. In der Praxis wird der Begriff häufig auf erfolgreiche Frauen angewandt, unabhängig davon, ob diese tatsächlich von einer Quotenregelung profitiert haben oder nicht.

„Gläserne Decke“

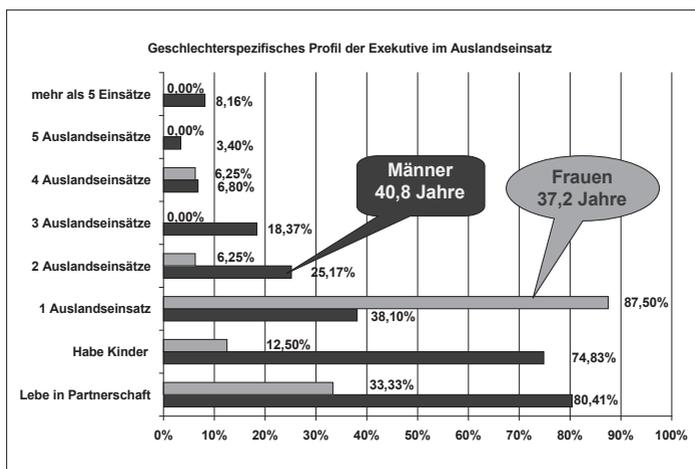
Darunter versteht man die unsichtbaren Schranken, die Frauen am Aufstieg in höhere Positionen hindern. Diese Karrierefilter bewirken, dass der berufliche Aufstieg für viele hoch qualifizierte und engagierte Frauen aufgrund ihres Geschlechts, z. B. auf der mittleren Führungsebene, endet. Auch innerhalb von Unternehmen und Organisationen, die in Sachen Gleichstellung ansonsten erfolgreich sind, erweist es sich als schwierig, diese „gläserne Decke“ zu durchstoßen.

3. Analyse der empirischen Daten

3.1. Das genderspezifische Profil der österreichischen Polizistinnen und Polizisten, die seit dem Jahr 2000 Auslandseinsätze absolvierten

Die Analyse der Antworten des Online-Fragebogens ergibt ein geschlechterspezifisch unterschiedliches Profil der österreichischen Polizistinnen und Polizisten, die seit dem Jahr 2000 ein- oder mehrmals einen Auslandseinsatz absolvierten.

Der **österreichische Polizist** im Auslandseinsatz ist durchschnittlich 40,8 Jahre alt, hat großteils mindestens zwei (18,36 % der Antwortenden immerhin auch vier bis fünf oder mehr) Einsätze³⁶ absolviert und lebt in einer Partnerschaft mit Kindern. 49,30 % der Polizisten fällt die Trennung von der Partnerin/dem Partner oder der Familie schwer. 83,21 % geben an, die Unterstützung ihrer Familien bzw. Partnerinnen/Partnern in Bezug auf Auslandseinsätze zu erhalten.



Die **österreichische Polizistin** im Auslandseinsatz ist durchschnittlich 37,2 Jahre alt, hat großteils nur einen Auslandseinsatz³⁷ absolviert und lebt alleine, ohne Kinder. Die Trennung von ihrer Familie oder vom Partner/von der

36 Davon 90,97 % UN, 30,41 % EU, 6,67 % OSZE und 16,22 % andere Einsätze. Mehrfachnennungen waren möglich, daher in Summe über 100 %.

37 Davon für die Vereinten Nationen (93,75 %) und für die EU (25 %).

Partnerin fällt den Frauen, im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen, nur zu 6,25 % schwer. Sie geben an, zu 100 % die Unterstützung ihres Partners/ihrer Partnerin und ihrer Familie zu haben, um einen Auslandseinsatz absolvieren zu können.

In den Abschnitten 3.2.5. und 3.4.1. geht die Studie auf die Frage ein, warum sich dieses geschlechtsspezifische Profil so unterschiedlich darstellt.

3.2. Der Weg zum Auslandseinsatz: Information, Motivation, Karrierechancen

Rechtlich gesehen bildet in Österreich das **KSE-BVG** (Bundesverfassungsgesetz über Kooperation und Solidarität bei der Entsendung von Einheiten und Einzelpersonen in das Ausland) die Grundlage für Entsendungen zu „Maßnahmen der Friedenssicherung einschließlich der Förderung der Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und Schutz der Menschenrechte im Rahmen einer internationalen Organisation oder der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) oder in Durchführung von Beschlüssen der EU im Rahmen der Gemeinsamen Außen- und Sicherheitspolitik.“³⁸ Die Bundesregierung ist im Einvernehmen mit dem Hauptausschuss des Nationalrates zur Entsendung berufen.³⁹

Um sich für einen Auslandseinsatz bewerben zu können, müssen die Exekutivbeamtinnen und -beamten die sogenannte „**Definitivstellung**“ erreicht haben: Diese ist im Beamtendienstrecht (BDG) – § 11 BDG – geregelt, wobei die Dauer vom Dienstesintritt bis zur Definitivstellung grundsätzlich sechs Jahre beträgt. Die Definitivstellung ist für die Bewerbung zu einem Auslandseinsatz unbedingt erforderlich und deckt automatisch die mehrjährige aktive Dienstefahrung (durchschnittlich fünf Jahre) ab, die bei internationalen Missionen vorgeschrieben wird.

Um sich erfolgreich für einen Auslandseinsatz beim BM.I bewerben zu können, sind folgende **allgemeine Voraussetzungen** nötig:⁴⁰ Polizistin oder Polizist im aktiven Exekutivdienst; disziplinäre Unbescholtenheit; fachliche, persönliche und gesundheitliche Eignung; definitives Dienstverhältnis; des Weiteren wird darauf verwiesen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Als **spezielle Voraussetzungen** werden sehr gute Fremdsprachenkenntnisse (Englisch – Auswahlprüfung) und der positive Abschluss

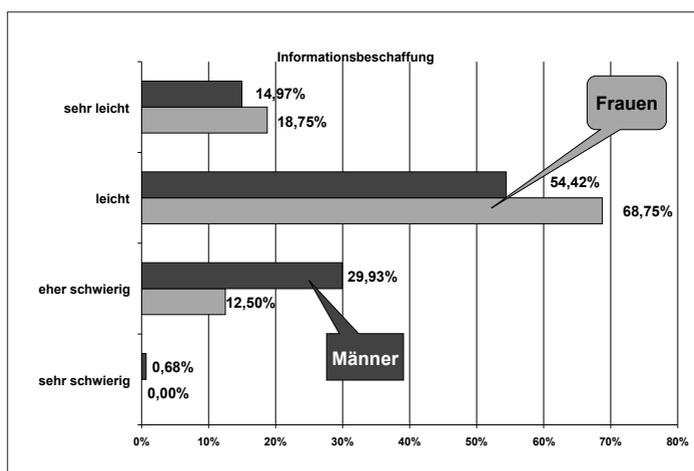
38 KSE-BVG § 1 Z 1 lit a.

39 Vgl. KSE-BVG § 2 (1).

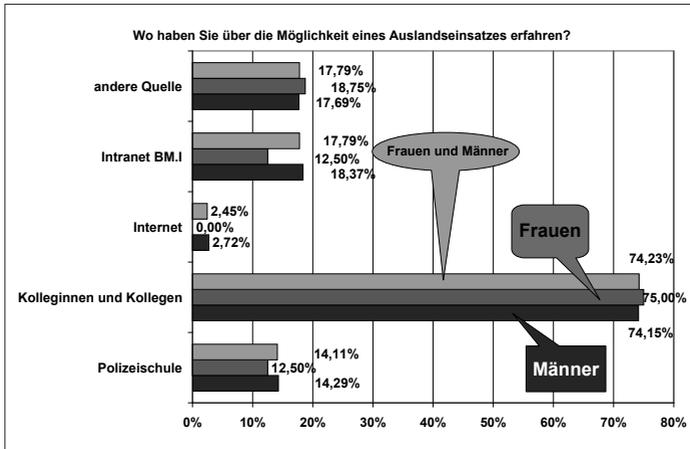
40 http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Auslandseinsatz/ausbildung/start.aspx, Zugriff am 20.10.2009.

des Vorbereitungskurses für Auslandseinsätze verlangt. Die **Ausschreibungen erfolgen** jährlich und Bewerbungen sind nur aufgrund dieser Ausschreibung möglich. Generell sind Bewerbungen im Dienstweg vorzulegen und es ist eine Stellungnahme der Zwischenvorgesetzten betreffend der fachlichen und persönlichen Eignung oder Nichteignung für Auslandseinsätze erforderlich. Diverse medizinische Untersuchungen runden die Überprüfung der nötigen Voraussetzungen ab. Vor der Entsendung zu einer Mission ist ein Ausbildungslehrgang (bei diversen Missionen eine spezielle Ausbildung in Zusammenarbeit mit dem Bundesheer, den Nachrichtendiensten, Verbindungsbeamten etc.) positiv zu absolvieren. Die Ausbildung ist in einen theoretischen und praktischen Teil gegliedert. Der Kurs wird ausschließlich in englischer Sprache abgehalten.

3.2.1. Zugang zu Informationen über polizeiliche Auslandseinsätze



Im Allgemeinen fühlen sich die Polizistinnen und Polizisten, die bereits einen Auslandseinsatz absolvierten, **größtenteils in der Lage, leicht bis sehr leicht (71,17 %) an entsprechende Informationen zu gelangen**; 28,83 % geben jedoch an, dass diesbezügliche Informationen schwer bis sehr schwer zu erhalten sind (siehe Auswertung Anhang 4). **Frauen finden im Allgemeinen leichter Zugang zu Informationen** (leicht bis sehr leicht: 87,50 %) als ihre männlichen Kollegen (nur 69,39 % geben leicht bis sehr leicht an).



Der Großteil der Informationen über die Möglichkeit zur Absolvierung eines Auslandseinsatzes entspringt informellen Kontakten mit der Kollegenschaft (74,23 % ohne signifikante Abweichungen bei Frauen und Männern); gefolgt von Informationen aus dem Intranet des BM.I und der Polizeischule. Dies lässt auf eine geringe Bekanntheit oder einen geringen offiziellen Mitteilungsbedarf hinsichtlich der Möglichkeit zur Teilnahme an Auslandseinsätzen für Polizistinnen und Polizisten schließen und könnte – falls erwünscht – durch öffentlichkeitswirksame Maßnahmen verändert werden.⁴¹

😊 Mögliche Aktionspunkte, die in den Fokusgruppendifkussionen genannt wurden:

- Informationen zum Auslandseinsatz als Modul in der Polizeischule bzw. im Bachelor-Lehrgang einplanen, am besten mit Erfahrungsberichten von Personen, die bereits Auslandseinsätze absolvierten.
- Stärkere Darstellung im Inter- bzw. Intranet: Newsticker, Erfahrungsberichte von den einzelnen Missionen, konkrete Informationen zu den einzelnen Ländern etc.⁴²

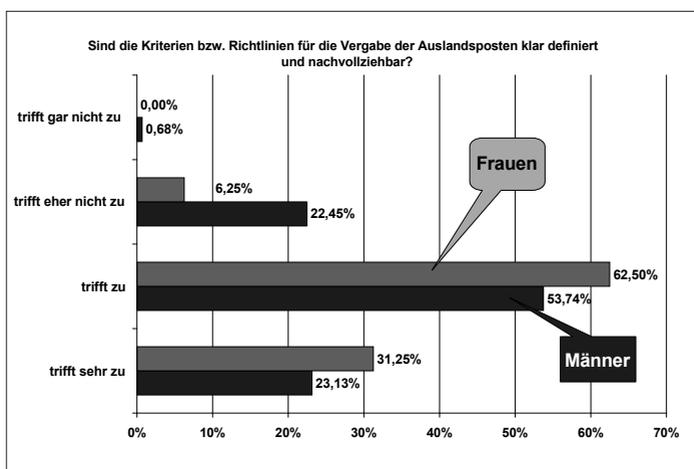
41 Vgl. beispielsweise den Internetauftritt des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport <http://www.bmlv.gv.at/ausle/auslepd/index.shtml>, Zugriff am 7.10.2009.

42 Man beachte in diesem Zusammenhang allerdings die inzwischen neu gestaltete Homepage mit vielen Informationen rund um die Auslandseinsätze der Polizei http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Auslandseinsatz/_news/BMI.aspx, Zugriff am 5.10.2010.

3.2.2. Einschätzung der Transparenz der Vergabekriterien

Das derzeitige Vergabeprozedere sieht wie folgt aus: Es werden grundsätzlich alle Polizistinnen und Polizisten, die den Vorbereitungskurs für Auslandseinsätze besucht haben, vermerkt. Weiters gibt es eine **Bewerbungsliste**, in der jene Personen, die bereits Auslandseinsätze absolviert haben, angeführt sind. Diese Bewerbungsliste wird jährlich aktualisiert und die Kandidatinnen und Kandidaten sind angehalten, ihre Verfügbarkeit zu bestätigen. Die Liste ist in **ständiger Rotation** und je nach Anzahl der vorhandenen Missionen und Entsendungen, rücken die Listenplatzinhaber ständig nach. Aus dieser Praxis ergibt sich eine ca. vier- bis fünfjährige Wartezeit für einen erneuten Auslandseinsatz. Wer länger als fünf Jahre nicht ins Ausland geht bzw. gehen kann, muss allerdings eine neuerliche Überprüfung der Englisch-Kenntnisse bestehen, die von vielen als eine der größten Hürden beschrieben wird.

Mit Hilfe des Online-Fragebogens wurde um eine Bewertung der Nachvollziehbarkeit der Kriterien bzw. Richtlinien für die Vergabe der Auslandkontingentsplätze (trifft sehr zu/trifft zu/trifft eher nicht zu/trifft gar nicht zu) gebeten. Hier sind zwar mit 78,53 % aller Antwortenden die große Mehrheit der Rückmeldungen positiv (23,93 % trifft sehr zu; 54,60 % trifft zu); aber 21,29 % (20,68 % trifft eher nicht zu; 0,61 % trifft gar nicht zu) sind mit der Vergabe nicht einverstanden. Geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt empfinden Frauen nur zu 6,25 %, Männer hingegen zu 23,13 % die Kriterien als nicht nachvollziehbar. Daraus lässt sich schließen, dass zwar ein Großteil der Antwortenden sich mit den derzeit gültigen Kriterien identifizieren kann, aber auch jede/r Fünfte (21,29 %) die Vergabekriterien als problematisch empfindet.



Die Auswertung der Ergebnisse des Fragebogens in den **Einzelinterviews und Fokusgruppendifkussionen** mit den Polizistinnen und Polizisten haben dahingehende Erkenntnisse vertieft: Polizistinnen hoben etwa hervor, dass sie, obwohl sie sich jährlich beworben und entsprechende Updates geschrieben haben, seit über sechs Jahren nicht mehr in die Auswahl gekommen sind, während sie hingegen Kollegen kennen würden, die „ständig“ (Weiblich, Zitat aus Fokusgruppe) unterwegs seien. Es wurde auch angegeben, dass Einzelne pro Jahr nur um zwei Stellen vorgerückt wären, was komisch sei. „*Wieso können manche Männer jedes zweite Jahr oder alle Jahre einmal fahren? Um das geht es. Es ist nicht so, dass wir nicht wollen, sondern es ist einfach, dass wir anscheinend die Möglichkeit nicht bekommen. Das Problem ist, dass es anscheinend zu wenige Entsendungen für Frauen gibt*“ (Weiblich, Zitat aus Fokusgruppe). Diese Aussage wurde in weiterer Folge hinterfragt und es wurde die Vermutung geäußert, dass jene Personen, die sehr oft im Einsatz sind, ein Naheverhältnis zu Entscheidungsstellen haben könnten. Demgegenüber bleibt allerdings festzuhalten, dass die Rotationsliste zwar eine Rangliste darstellt, die jedoch aufgrund verschiedener Parameter kein striktes Einhalten der Entsendereihenfolge gewährleisten kann. So beeinflussen Rückkehrdatum, fachliche Expertise – die Beamtinnen und Beamten müssen sich vermehrt für konkret ausgeschriebene Positionen bewerben,⁴³ wobei etwa die Auswahl bei EU-Einsätzen durch die Mission selbst erfolgt – und Bundesländerbelastung entscheidend die tatsächliche Reihenfolge der Entsendungen, die damit für „Außenstehende“ oft schwer nachvollziehbar wird. Um jedenfalls **Unklarheiten/Spekulationen zu vermeiden und eine größere Transparenz** zu ermöglichen, wurde von den Diskutantinnen mehrfach vorgeschlagen, die **Rotationsliste im Intranet zu veröffentlichen** und die Entsendungen namentlich bekannt zu geben; damit wäre klar nachvollziehbar, wer, in welchen Abständen, an welchen Auslandseinsätzen teilnimmt und um wie viele Plätze die anderen Interessenten tatsächlich aufrücken bzw. wie die Chancen für eine zukünftige Auslandsentsendung stehen. Diese Liste müsste regelmäßig aktualisiert werden, womit eine **einfach durchzusetzende, kostengünstige Maßnahme zur Erhöhung der Transparenz der Entscheidung** identifiziert wurde.

Ebenso wurden im Rahmen der Befragungen und Diskussionen **Tendenzen eines Stadt-Land bzw. Ost-West-Gefälles** wahrgenommen: je enger direkt mit dem BM.I zusammengearbeitet wird, desto größer erscheint die Zufriedenheit mit den Vergabekriterien; je weiter weg jemand von Wien und

43 Die notwendigen fachlichen Qualifikationen der zu besetzenden Positionen werden durch die jeweilige Arbeitsplatzbeschreibung genau definiert.

dem BM.I arbeitet, desto größer erscheint die Hinterfragung der Vergabekriterien bzw. eine tendenzielle Unzufriedenheit mit diesen. Schlagworte wie „Die Besten im Westen, die Posten im Osten“ tauchten in den Diskussionen wiederholt auf.

Einige **Herausforderungen** dürfte es auch in Bezug auf die **verlässliche Zustellung der Ausschreibungen** geben. Es wurde mehrfach angemerkt, dass Polizistinnen und Polizisten, die nicht ständig vor dem Computer sitzen würden, gewisse Informationen nicht erhalten. Das kann daran liegen, dass Info-Mails oft nicht an die persönlichen Ordner, sondern an den Fachbereichsordner oder die Organisationsordner gesendet werden. Auf diesem Weg gehen viele Informationen verloren. Von manchen wurde auch angegeben, dass Vorgesetzte Informationen über die Ausschreibung von Auslandseinsätzen „*bewusst gelöscht*“ (Weiblich, Zitat aus Fokusgruppe) hätten bzw. „*Ausschreibungen von Vorgesetzten einfach nicht weitergeleitet*“ (Männlich, Zitat aus Einzelinterview) wurden. Ein Vorschlag wäre hier, die **Info-Mails über Ausschreibungen direkt** an die Mitglieder der Bewerbungsliste zu senden, damit die Information auch in der persönlichen Mailbox ankommt und damit nicht zufällig oder absichtlich gelöscht werden kann. Auch die LPK-News wurden als mögliches Medium zur Veröffentlichung von Ausschreibungen genannt. Anzumerken ist allerdings, dass **inzwischen jede Ausschreibung auf der Homepage** des BM.I im Bereich Auslandseinsätze **vor angekündigt** wird.

Aus den Gesprächen mit den Polizistinnen und Polizisten ging weiters hervor, dass es hilfreich wäre, **vor dem Einsatz konkretere Länder- und missionsspezifische Informationen bereitzustellen**, um sich noch besser auf die Umstände vor Ort einstellen zu können. Von Frauen wurde angeregt, auch anzuführen, ob es beispielsweise im Missionsgebiet Frauenärzte gibt. Hier könnte die Erstellung einer kurzen Checkliste mit genderspezifischen Schlüsselinformationen hilfreich sein, um vor Beginn einer Mission weitere wichtige Eckdaten zu liefern.



Mögliche Aktionspunkte, die in den Fokusgruppendifkussionen genannt wurden:

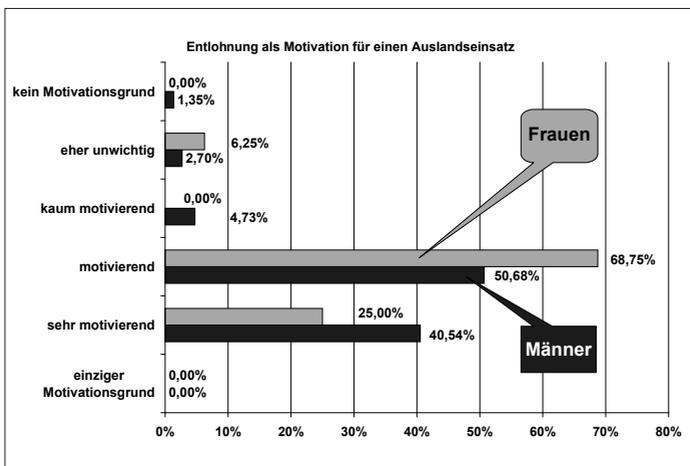
- **Um Unklarheiten zu vermeiden und eine größere Transparenz zu ermöglichen**, wurde mehrfach vorgeschlagen, die **Bewerbungsliste im Intranet zu veröffentlichen** und die Rotationen/Entsendungen namentlich bekannt zu geben.
- **Verlässliche Zustellung der Ausschreibungen**: Ein Vorschlag wäre hier, die **Info-Mails über Ausschreibungen direkt** an die Mitglieder

der Bewerbungsliste zu senden, damit die Information auch in der persönlichen Mailbox ankommt und nicht zufällig oder absichtlich gelöscht werden kann.

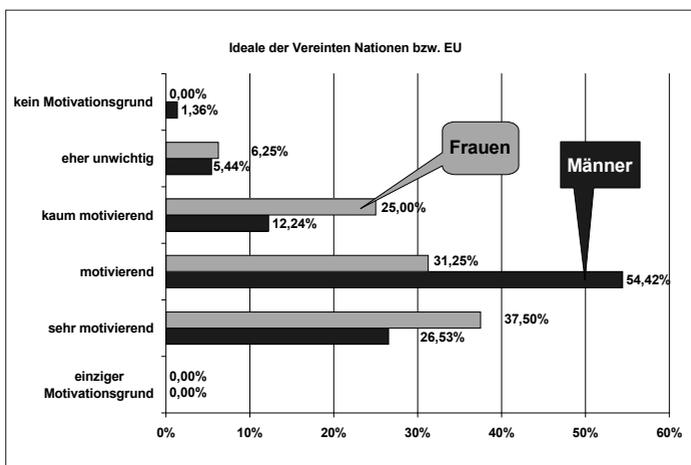
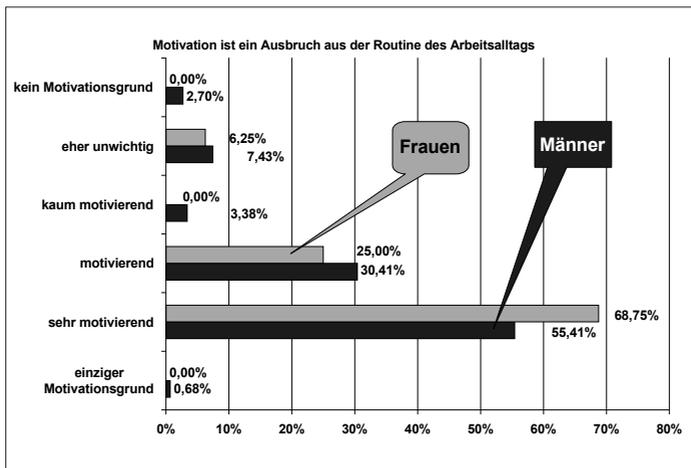
- Anregung, nach erfolgter Bewerbung, **Update über Status quo der Bewerbung** an die betreffende Person rückzumelden.
- Vor dem Einsatz und zur besseren Vorbereitung: **konkretere Länder- und missionspezifische Information bereitstellen.**
- **Erstellen einer Gender-Checkliste** (z. B. Vorhandensein von Frauenärzten im Einsatzgebiet).

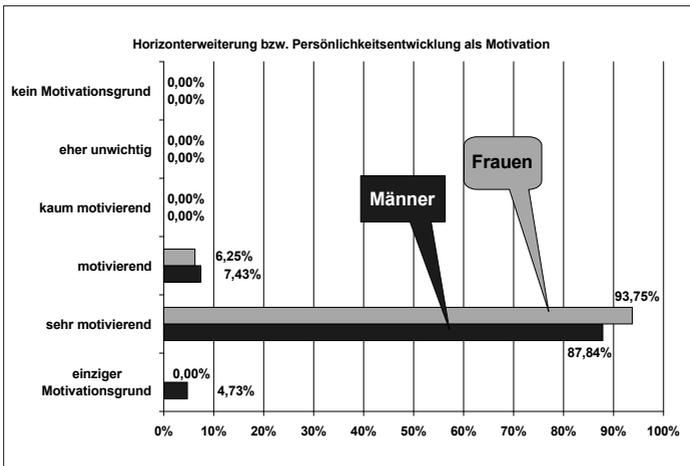
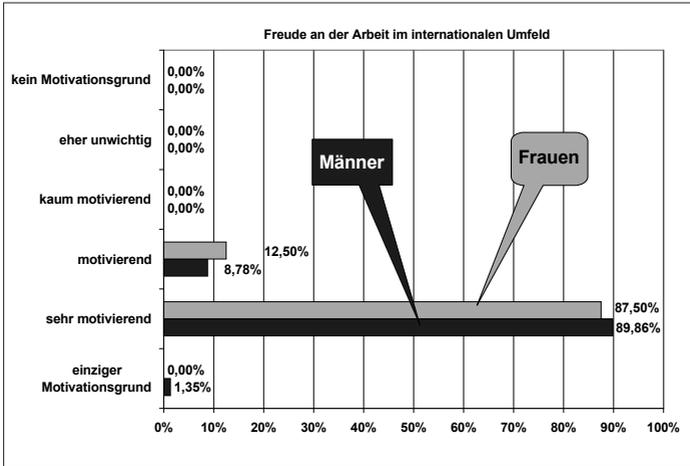
3.2.3. Unterschiedliche Motivationsfaktoren

Es war dem Forschungsteam besonders wichtig, den Aspekt der Motivation genau zu untersuchen und dahingehend aussagekräftige Daten zu erheben. So geht etwa aus der Auswertung der Online-Fragebögen klar hervor, dass für die österreichischen Polizistinnen und Polizisten – um einen Auslandseinsatz zu absolvieren – die Erfahrungen eines internationalen Arbeitsumfeldes, die individuelle Persönlichkeitsentwicklung und Horizonterweiterung sowie der Ausbruch aus der Alltagsroutine zu den wichtigsten **Motivationsgründen** zählen. **Niemand (!) gab den guten Verdienst als einziges Motiv an**, wenngleich 25 % der Frauen und 40,54 % der Männer Geld als sehr motivierenden Faktor nannten. Auch die Umsetzung der Ideale der Vereinten Nationen wird durchaus als sehr motivierend bis motivierend von 68,75 % der Frauen und 80,95 % der Männer erlebt.



Zwei Fragenkomplexe scheinen für die Beantwortung der Fragen nach der Motivation besonders wichtig zu sein: diejenige nach dem **Wunsch die „Alltagsroutine“ des Jobs zu durchbrechen** sowie die Frage nach **Karriere und Auslandseinsatz**. Hier ergibt sich folgendes Bild: Der Ausbruch aus der Routine des Arbeitsalltages ist eine äußerst starke Motivation: 87,20% geben es als einen wichtigen Motivationsgrund an, wobei der Anteil der Frauen mit rund 93,75% höher ist; Männer wollen zu etwa 86,50% die Routine durchbrechen.





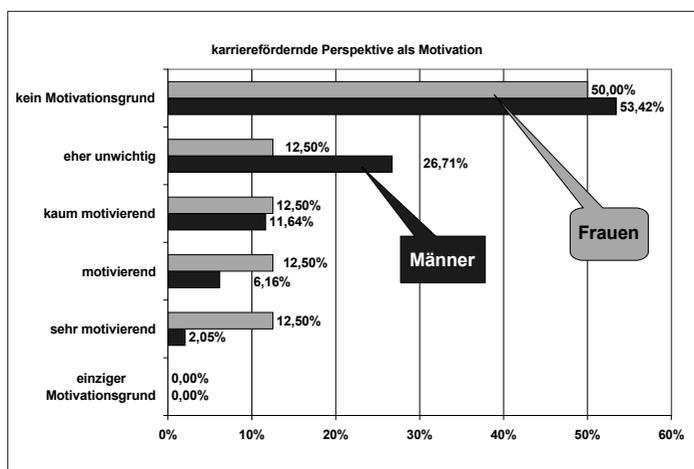
Die durchwegs sehr positiven Bewertungen der immateriellen Aspekte werden von den zu Hause verbleibenden Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten nur zu einem sehr kleinen Teil anerkannt. Den Entsandten wird offenbar pauschal nachgesagt, sie seien „Obizahrer“, die im Ausland Urlaub machen und dann mit viel Geld heimkommen würden“ (Weiblich, Zitat aus Fokusgruppe). **Generell ist das Image der Polizistinnen und Polizisten, die Auslandseinsätze absolvieren, bei den in Österreich verbleibenden Beamtinnen und Beamten schlecht.** Die Daten dazu werden im Abschnitt 3.2.4. näher beleuchtet.

Der tatsächliche finanzielle Aspekt stellt sich folgendermaßen dar: Absolvieren österreichische Polizistinnen und Polizisten einen Auslandseinsatz, so wird das heimische Grundgehalt einschließlich der im „Auslandszulagen- und -hilfeleistungsgesetz“ (AZHG) definierten Zulagen weiterbezahlt. Dazu kommen je nach Art der Mission und des Einsatzgebietes die Taggelder der UNO/EU, um die Lebenshaltungskosten abzudecken. In der Regel können die eingesetzten Beamtinnen und Beamten insgesamt mit 6.000 bis 7.000 Euro brutto pro Monat rechnen. Ein einmaliger Uniformzuschlag in der Höhe von 500 Euro pro Mission erhöht die Uniformpauschale (277,32 Euro pro Jahr). Restliche Kosten wie etwa zwischenzeitliche Heimattflüge (Urlaub etc.) müssen für die Dauer der Mission von den Polizistinnen und Polizisten selbst getragen werden. Der Hinflug am Beginn und der Rückflug nach Beendigung der Mission werden hingegen abgegolten.

3.2.4. Image und Karrierechancen

Bei der Frage nach **Karrierewünschen und -hoffnungen in Zusammenhang mit Auslandseinsätzen** erhält man ein sehr negatives Bild. **Es erscheint geradezu unvereinbar, einen vorhandenen Karrierewunsch mit Auslandseinsätzen zu kombinieren:** Die Frage, ob es eine Motivation ist, Auslandseinsätze zu absolvieren, um die eigene Karriere zu fördern, wird zu einem geringen Teil positiv beantwortet.

Aus den zahlreichen Einzelinterviews, Fokusgruppendiskussionen und den freien Antworten des Fragebogens geht sehr klar hervor, dass etwaige **Auslandsaufenthalte der Karriere nicht dienlich sind, sondern eher als**



Hindernis angesehen werden. Diese Wahrnehmung ist bei Polizisten und Polizistinnen ähnlich gelagert, wobei Frauen, die immerhin zu 25 % die Karriere­möglichkeiten als einen der entscheidenden Motivationsgründe angeben, den Männern (lediglich 8,21 % sehen Karriere­perspektiven als motivierend oder gar sehr motivierend an) in ihrem Optimismus noch relativ weit voraus sind.

Die allgemeine Situation hinsichtlich Auslandseinsätze und Karriere ist jedenfalls negativ zu beurteilen. Besonders häufig wird erwähnt, dass Beamtinnen und Beamte, die Auslandseinsätze absolvieren, bei **Bewerbungen für bessere berufliche Positionen übergangen** werden. Im Folgenden einige Meinungsäußerungen, die den beschriebenen Sachverhalt sehr anschaulich verdeutlichen:

I»» „*Demotivierend ist die Tatsache, dass ein absolvierter Auslandseinsatz nicht karrierefördernd, sondern eher das Gegenteil darstellt. Bei Dienstpostenvergaben wird man übergangen bzw. werden Planbesetzungen, wie z. B. Kommandanten oder Stellvertreter, äußerst selten mit Mehrfachverwendern (mehrfache Einsatzverwendung im Ausland) besetzt. Weiters wird diese Verwendung im Ausland bei der Kollegenschaft und auch vielen Dienstvorgesetzten als nicht kollegial angesehen. Grund dafür scheint die Tatsache, dass Auslandsbeamte in den Augen der Vorgesetzten ca. ein Jahr nicht im Inland Dienst versehen und somit nicht für die Dienststelle produktiv sind. Dieses Phänomen wird aber natürlich nur hinter verschlossenen Türen vermittelt.*“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)

I»» „*Der Auslandseinsatz ist eher ein Hindernis. Also wenn ich jetzt an meine Situation denke – ich habe mich für einen Postenkommandanten beworben – und ich habe mich eben beworben und bin dann zufällig im Ausland, ja und die entscheiden darüber: Vorteile, Nachteile, dann heißt es – ‚Nein, die ist immer im Ausland, die ist eigentlich nie da, die kann den Posten gar nicht machen oder ist eh lieber im Ausland als bei der Dienststelle.‘ Das ist sicher nicht förderlich!*“ (Weiblich, Zitat aus Fokusgruppe)

I»» „*Der Auslandseinsatz sollte zwar der Karriere förderlich sein, ist es aber in der Realität überhaupt nicht. Eher zum Nachteil, da bei Postennachbesetzungen Personen, die im Ausland sind, nicht verständigt werden. Außerdem werden nach einem Auslandseinsatz die Zeiten, wo man nicht im Büro war, bei Nachbesetzungen nicht berück-*

sichtigt (Bsp. statt fünf Jahre nur vier Jahre Erfahrungen auf dem speziellen Gebiet).“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)

1» „Auslandseinsätze zerstören die Karriere in Österreich. Benachteiligungen im Zusammenhang mit Auslandseinsätzen sind ein Faktum. Die Vorgesetzten wirken aktiv auf die Mitarbeiter ein, auf einen Auslandseinsatz zu verzichten.“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)

Als **karirierefördernd** erlebt nur eine sehr kleine Gruppe von Polizistinnen und Polizisten den Auslandseinsatz, und zwar größtenteils diejenigen, die in eine **internationale Position** wechseln wollen oder gewechselt sind. Genannt wurden etwa die Vereinten Nationen, die OSZE, EUROPOL oder die Position eines Attachés. Wenn jemand innerhalb der österreichischen Polizei verbleibt, so ist derzeit nicht gewährleistet, dass gewisse Aufgaben bzw. Expertisen, die im Rahmen einer internationalen Mission wahrgenommen bzw. erworben wurden, in weiterer Folge für die Dienstverrichtung in Österreich eine Bedeutung haben bzw. im Ausland erworbene Kenntnisse in Österreich eingebracht werden können. In der Regel wirkt sich ein Auslandseinsatz daher auch nicht wirklich positiv auf die Karriere der Beamtinnen und Beamten aus.

Der allgemeine Grundtenor lässt sich also wie folgt festhalten: Man geht nicht WEGEN der Karrierechancen ins Ausland, sondern nimmt gegebenenfalls **Kariereintritte in Kauf und geht TROTZDEM ins Ausland**. Während Auslandseinsätze und Auslandserfahrungen in anderen Staaten oft wichtige Faktoren für das eigene Karrierefortkommen darstellen,⁴⁴ wirken sie sich in Österreich eher negativ aus. Hier wäre zweifellos ein **Handlungsbedarf gegeben**.

Eine zusätzliche Schwierigkeit ist in Österreich das **vorherrschende negative Image des Polizisten oder der Polizistin in Auslandsmissionen**. Dies zeigt sich vorwiegend darin, dass die Beamtinnen und Beamten im Auslandseinsatz viel Geld für wenig Leistung verdienen würden und ihr Verhalten zusätzlich unkollegial sei, da sie die Arbeit zu Hause den anderen überlassen. Diese Vorwürfe treffen die Beamtinnen und Beamten emotional besonders stark, wie zahlreiche Aussagen belegen:

44 Vgl. Abschnitt 4.

- I»»**,,Mir wurde (von einem hohen Beamten im B.M.I) vorgehalten, dass wir im Ausland eine ‚goldene Nase‘ verdienen. Das sagt eh alles, wie die darüber denken und wie man bei Bewerbungen dann durchfällt.“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)
- I»»**,,Leider fördert ein Auslandseinsatz die Karriere bei der Polizei in keiner Weise, ganz im Gegenteil, man wird als Fahnenflüchtiger angesehen, der sich auf Kosten anderer, die während des Auslandseinsatzes zuhause Dienst machen müssen, eine ‚goldene Nase‘ verdient.“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)
- I»»**,,Auslandseinsätze in Österreich sind für die Karriere äußerst schlecht. Kollegen sind nicht beliebt, da andere ihre Arbeit während der Abwesenheit verrichten müssen. Das Ansehen ist deshalb nicht sehr hoch. Eine Würdigung der Erfahrungen, wie in anderen Ländern, findet schon gar nicht statt. Hier müsste eine ganz andere Politik gemacht werden. Mehr PR für die Beamten.“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)
- I»»**,,Im Vergleich zu anderen Ländern ist ein Auslandseinsatz KEINES-WEGS förderlich für die Karriere, eher wird der Einsatz als ‚bezahlter Urlaub‘ vom Dienst angesehen und die während des Einsatzes erworbenen Fähigkeiten (Fremdsprachen, Organisationstalent, Flexibilität in einer internationalen Umgebung) kaum genutzt bzw. gefördert.“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)
- I»»**,,Unser Einsatz wird nicht entsprechend honoriert. Die Kollegen zu Hause sehen nur das viele Geld, das wir verdienen; sie beschwerten sich, dass sie für uns arbeiten müssen während wir ‚Urlaub machen‘. Nach unserer Rückkehr sehen sie dann den Sonderurlaub, der uns auch noch zusteht. Es wird alles nur negativ gesehen. Die Gefahren, die vorherrschenden Lebensbedingungen, die Trennung von zu Hause, das alles wird nicht gesehen.“ (Männlich, Zitat aus Einzelinterview)

Die Frauenperspektive

Im Rahmen der Interviews und Fokusgruppendifkussionen wurden von den Polizistinnen einige allgemeine Karrierehindernisse und/oder Imageprobleme für Frauen bei der Polizei beschrieben:

Es dürfte für Polizistinnen u. a. deshalb schwieriger sein, bei der Polizei Karriere zu machen, da sie als Frauen **schwanger** werden können – was von einigen der Interviewpartnerinnen bezeichnenderweise als „*die neunmonatige Krankheit*“ betitelt wurde. Eine Polizistin erklärte: „[...] weil das ist so, wie mit den Schwangeren, wenn du deine Planstelle da auf der Dienststelle hast und du bist weg, bekommt der Kommandant keinen Ersatz. Er bekommt keinen. Du bist zwar nur eine Papierleiche, aber du bist da.“ (Weiblich, Zitat aus Tiefeninterview). Dies dürfte die Vorgesetzten nicht sonderlich motivieren, noch zusätzlich Auslandsaufenthalte von Polizistinnen zu unterstützen. Denn damit müssten, abgesehen von etwaigen **Karennzeiten**, weitere Abwesenheiten von der Dienststelle in Kauf genommen werden.

Zudem gäbe es, laut Aussagen von Polizistinnen, beim BM.I die allgemeine Befürchtung, dass zu viele Frauen in den Polizeidienst aufgenommen werden, die dann **Kinder** bekommen und deren Posten frei bleiben müssten (und dies ohne Karenz- oder Teilzeitregelung bzw. ohne die Idee des Job-sharing). Hier wäre ein **Handlungsbedarf im Sinne des Gender Mainstreaming** gegeben, ansonsten könnte die „gläserne Decke“ für weibliche Polizeikräfte kaum zu durchbrechen sein.

Weiters äußerten einige Polizistinnen, dass es für Frauen bei der Polizei **noch immer schwierig sei**, ein rein professionelles Arbeitsverhältnis zu pflegen und dadurch **als vollwertige Kollegin anerkannt zu werden**:

►► „Ja, bei uns, also schwierig ist es schon als Frau – entweder du bist der Kumpeltyp, der mit den Kollegen feiern geht oder du bist das Frauchen, das mit den Augen klimpert und der Kollege hilft dir halt was. Wenn du versuchst, sachlich und nüchtern und korrekt an die ganze Sache heranzugehen, hast du aber den schwersten Stand, wirklich, dann giltst du als hochnäsiger, eingebildeter und affektiert. Also egal was du machst, du kannst es selten jemandem recht machen. Am ehesten haben noch die kumpelhaften Typen den Punkt.“ (Weiblich, Zitat aus Fokusgruppe)

Zum **Vorwurf der „Quotenfrau“**: Polizistinnen, denen von ihren männlichen Kollegen vorgeworfen wird, sie wären Quotenfrauen und würden ohnehin bevorzugt behandelt werden, empfinden diesen Vorwurf naturgemäß als zutiefst beleidigend, da Frauen genau wie ihre männliche Kollegen durch ihr Können oder Engagement die Karriereleiter emporsteigen. Manche Frauen fühlen sich durch solche Äußerungen zu unrecht von den Kollegen als „*Feindbild*“ (Zitat von Frauen in Fokusgruppendifkussionen und Interviews) behandelt. Zudem kommt es vor, dass Frauen, die eine höhere Stellung errei-

chen, vorgeworfen wird, „**sich hochgeschlafen**“ und nur so ihre Stellung erreicht zu haben, womit reale fachliche Qualifikationen von Frauen auf höchst beleidigende Art und Weise einfach vom Tisch gewischt werden.

Hier ist Bewusstseinsarbeit zu betreiben, wobei der Zugang von Polizistinnen zu Auslandseinsätzen zweifellos durch die beschriebene Kombination aus Abwesenheit von der Dienststelle durch einen Auslandseinsatz und einer zusätzlich möglichen Karenzierung durch Kinderpausen die größten Schwierigkeiten hervorruft, so lange kein adäquates Ersatzsystem besteht.

3.2.5. Die mittlere Führungsebene

Generell wird die Problematik sich für Auslandseinsätze zu bewerben, vor allem für Polizistinnen und Polizisten mit **höherer Verwendungsstufe als überaus schwierig** eingeschätzt, da sie nicht so leicht „ersetzbar“ sind:

▶▶ „Fakt ist, dass man als Vorgesetzter (PI Ebene) ein schlechtes Gewissen hat, sich neuerlich zu bewerben, auch wenn man in der glücklichen Lage war, Personalersatz erhalten zu haben, da die Wertschätzung seitens des LPK bis hin zum BM.I nicht vorhanden, zu wenig transparent bzw. spürbar ist. Nachhaltigkeit – Fehlanzeige.“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)

▶▶ „Absolut NULL Anerkennung der Tätigkeit bei der Polizei in der Heimat! Teilweise wird man als ‚Faulenzer‘ und ‚Langzeiturlauber‘ hingestellt. Wenn man sich im Inland als dienstführender Beamter (nicht als Offizier!) um eine Auslandsmission bewirbt, läuft man Gefahr, die Planstelle zu verlieren und bei Bewerbungen hinten angereicht zu werden!“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)

▶▶ „Die Dienststellenleiter jammern, weil sie einen Beamten weniger für die Dienstverrichtung haben, die Kollegen sind neidisch, weil sie nur die Verdienstmöglichkeit sehen, selbst aber nicht bereit sind, die Familie alleine zu lassen und ein Jahr im Ausland zu leben. Im Grunde genommen bringt ein Auslandseinsatz für die Vorgesetzten bzw. Dienststelle keine Probleme: Jede/r ist ersetzbar. Viele Kollegen freuen sich über Überstunden und falls auf kleinen Dienststellen wirklich Personalnotstand entstehen sollte, dann wird halt jemand zugeteilt. Wenn unsere Kolleginnen in Karenz gehen, dann geht's ja auch. Außerdem werden andere ‚Alibiverwendungen‘ wie z. B. Musiker oder Fanbegleiter oder die ganzen Spitzensportler, die nur am Papier Po-

lizisten sind, auch von der ganzen Dienststelle mitgetragen.“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)

- ▶▶ *„Wenn für diverse dienstliche Tätigkeiten (wie z. B. Polizeimusik) Beamte abgestellt werden können, dann sollten auch Auslandseinsätze kein Problem darstellen.“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)*

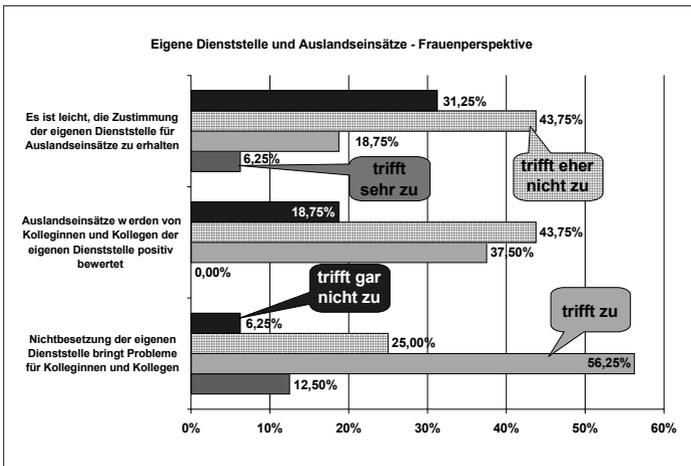
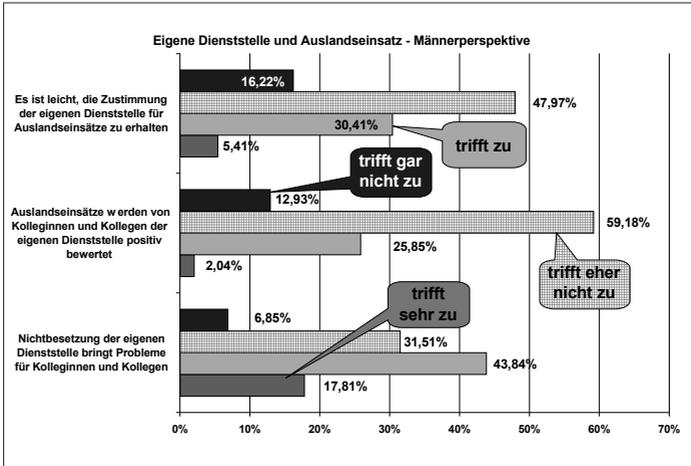
In Bezug auf die „mittlere Führungsebene“ wurde in den Fokusgruppendifkussionen geäußert, **dass Frauen, die sich in der Polizei in der mittleren Führungsebene** etabliert hätten, massive Bedenken haben, sich für Auslandseinsätze wiederzubewerben. Das wäre vor allem deshalb der Fall, da es schon prinzipiell sehr schwierig wäre, als Frau eine Führungsposition zu erreichen: *„Jetzt habe ich mich endlich da rauf gekämpft, und sitze auf dem Posten und dann wird mir da quasi die Rute ins Fenster gestellt, da würde ich es mir auch überlegen.“* (Weiblich, Zitat aus Fokusgruppe). Angesprochen wird hiermit, dass die Vorgesetzten – laut den Angaben der Interviewten – häufig äußern, dass nicht garantiert werden könne, ob eine Planstelle an der alten Dienststelle nach einem Auslandseinsatz noch vorhanden sein würde.

3.3. Die eigene Dienststelle: Vorgesetzte und Kollegenschaft, Planstellen

Sehr genau wurde die Rolle der Dienststelle beleuchtet, um herauszufinden, ob und wenn ja, welche Rolle diese in Bezug auf die Auslandseinsätze einnimmt. Generell sind Bewerbungen im Dienstweg vorzulegen, und es ist eine Stellungnahme der Zwischenvorgesetzten betreffend der fachlichen und persönlichen Eignung oder Nichteignung für Auslandseinsätze erforderlich.⁴⁵

Die Fragestellung, ob es leicht sei, die Zustimmung der Dienststelle zu einem Auslandseinsatz zu erhalten, wurde allgemein nur von 5,49 % (6,25 % Frauen und 5,41 % Männer) mit „trifft sehr zu“ bewertet; 29,27 % stimmten zu (18,75 % Frauen und immerhin 30,41 % der Männer). **Als nicht bis gar nicht zutreffend bewerten insgesamt 65,24 % die Frage, ob die Zustimmung der Dienststelle für Auslandseinsätze leicht zu erhalten wäre.**

45 Vgl. http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Auslandseinsatz/bewerbung/start.aspx, Zugriff am 14.10.2009.



3.3.1. Das Dilemma der Dienststellen: Personal vs. Planstellen

Eine allgemeine Herausforderung ist die Struktur der Dienststellen, die Planposten vorsieht, aber bei jedweder Sonderverwendung (z. B. Sport, Auslandseinsatz), Zuteilung, Sonderfunktion oder auch Karenzierung, keinen Ersatz vorsieht. „Mit dem Abschluss der [Polizei]Schule wird dir eine Planstelle verliehen und diese Planstelle bleibt dir. Du hast die volle Planstelle, ob du jetzt 50 %, 70 % oder 100 % bist, du besetzt immer die volle Planstelle.“ (Weiblich, Zitat aus Fokusgruppe). „Und das ist das Gleiche: Musik, Chor;

Sport und alle diese Sonderverwendungen, das sind alles ungeliebte Kinder“ (Weiblich, Zitat aus Fokusgruppe). Zusätzliche Wünsche nach Auslandseinsätzen verursachen damit bei Dienststellenleitungen große organisatorische Schwierigkeiten.

Das Dilemma der Dienststellen wird in der dienstrechtlichen Formulierung wie folgt ausgedrückt: *„Insofern es der Dienstbetrieb zulässt oder nichtdienstliche Gründe dagegen sprechen.“* Häufig ist einfach die Tatsache, dass die Anzahl der Planstellen nicht mit dem tatsächlich vorhandenen Personal übereinstimmt – womit der Dienstbetrieb manchmal nur schwer aufrechtzuerhalten ist – **für eine Situation verantwortlich, die den Weg zum Auslandseinsatz ganz erheblich erschwert:**

I»» *„Meistens scheitert es an dem, dass die Arbeitskraft auf der Dienststelle abgeht, und so wie es in meinem konkreten Fall ist, auch kein Ersatz kommt, weil sowieso Mangel an Arbeitskräften herrscht und [...] auch nicht so leicht Ersatz gefunden wird, weil er ja im Prinzip auf einem speziellen Gebiet Erfahrung haben sollte.“* (Weiblich, Zitat aus Fokusgruppe)

I»» *„Bei Bewerbungen für einen Auslandseinsatz wird die Zustimmung zwar erteilt, jedoch oft nur mit dem Zusatz: ‚[...] kann der Entsendung nur zugestimmt werden, wenn für diesen Beamten ein vollwertiger Ersatz zugeteilt wird.‘ Aufgrund der derzeitigen Personalsituation ist die Zuteilung eines Ersatzbeamten natürlich utopisch.“* (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)

I»» *„Auslandseinsätze werden von den Stammdienststellen nicht gerne gesehen und man versucht den/die Kollegen/in zur Absage zu nötigen. In einer modernen Welt, wo Erfahrung erwünscht ist, ist das Verhalten nicht verständlich und beruht vermutlich auf Neid.“* (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)

Es beurteilen sowohl Männer als auch Frauen die Rolle der Dienststelle als eher hinderlich und sie führen dies auf die allgemeine Situation der Personalknappheit und die Nicht-Besetzung von Planstellen während der Abwesenheiten zurück:

I»» *„Jeder Beamte, der auf einer Dienststelle fehlt (Zuteilung zur Cobra, zum BK, zu diversen anderen SOKOs, Karenz, Krankenstand, Polizeimusik, Leistungssportler, Personalvertreter u. a.), ist ein Problem für*

die Dienststelle. Aber dieses Problem muss auf andere Weise gelöst werden, es kann nicht der Beamte, der auf Auslandseinsatz ist, dafür verantwortlich gemacht werden.“ (Weiblich, offene Antwort eines Fragebogens)

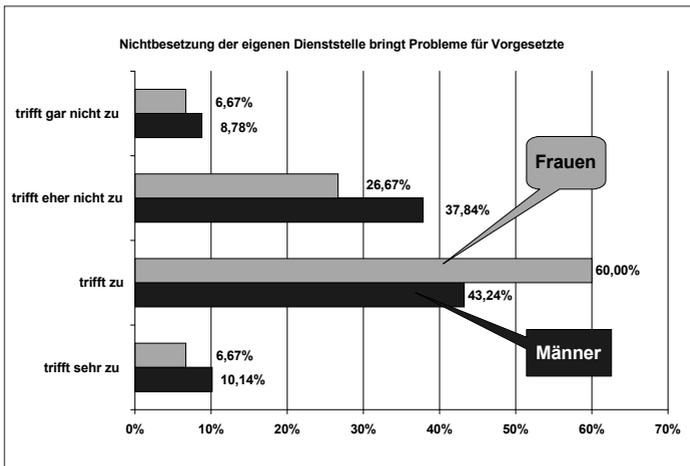
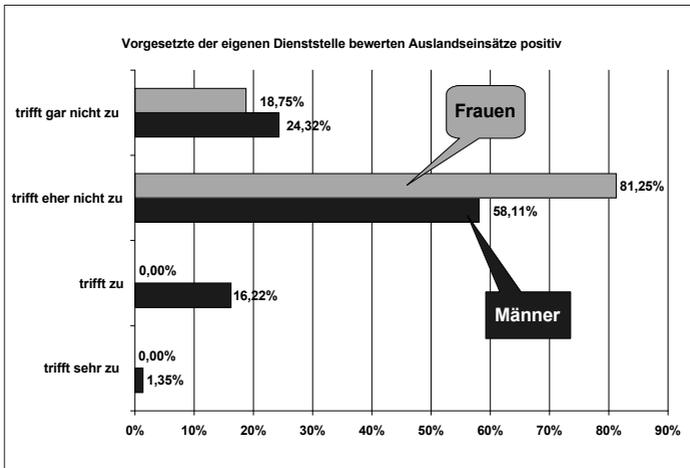
I»» *„Natürlich bringt die Abwesenheit von der Dienststelle gewisse Probleme mit sich – ein gewisser Arbeitsmehraufwand für Kollegen und Vorgesetzte stellt sich ein, dies trifft jedoch bei jedweder Abwesenheit zu und beschränkt sich nicht auf Abwesenheiten durch Auslandseinsätze.“* (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)

I»» *„Auslandseinsätze treffen leider immer wieder auf Ablehnung durch Dienststellenleiter aufgrund des Personalmangels mancher Inspektionen. Dadurch müssen gewisse ‚Nachteile‘ nach der Rückkehr in Kauf genommen werden.“* (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)

Sehr auffallend, insbesondere aus der Genderperspektive, ist es, dass 100 % der Frauen die Frage „Auslandseinsätze werden von Vorgesetzten der eigenen Dienststelle positiv bewertet“ negativ beantworten. Dies lässt verschiedene Interpretationen zu. So könnte auch hier vermutet werden, dass Frauen, aufgrund der Möglichkeit schwanger zu werden (womit sie für die Dienststelle „ausfallen“ würden), eher von Auslandseinsätzen abgehalten werden (womit sie wiederum der Dienststelle nicht zur Verfügung stehen würden) als dies bei Männern der Fall ist.

I»» *„Ich habe mich für einen Englischlehrgang beworben und ein Vorgesetzter sagte zu mir: Wozu brauchst du das denn? Sag ich: Für die Fort- und Weiterbildung. Dann sagt er: Aha, für was denn? Sag ich: Ja für die Aufnahmeprüfung für den Auslandseinsatz. Dann sagt er: Seien wir uns doch ehrlich, du verdienst einen Haufen Geld, das ist wohl eher ein Privatvergnügen. Tja, und das von einem hohen Vorgesetzten! Das war die Aussage. Und der hat mich jetzt wieder gesehen: Ah, du willst wieder weg? Sag ich: Ja. Sagt er: Ach nein, du bist jetzt grad gewesen, so quasi: Das werden wir zu verhindern wissen.“* (Weiblich, Zitat aus Fokusgruppe)

Es ist offensichtlich, dass, um diese Situation zu verändern, strukturelle Maßnahmen ergriffen werden müssten. Viele der Beamtinnen und Beamten schlugen daher **einen eigenen „Personal-Pool“ für Auslandseinsätze** vor. Hier einige dieser Vorschläge:



► „Das Polizeisystem birgt einige Problematiken. Unter anderem wäre es sinnvoller, einen eigenen Auslandspool von ca. 80 Beamten und einen Reservepool mit etwa 20 Beamten zu schaffen. Mit diesem System könnten diese Auslandsbeamten eine viel umfangreichere und dadurch qualitativ wertvollere Ausbildung erhalten. (Siehe das System der Französischen Gendarmerie).“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)

I»», „Hier müssten Zuteilungen aus den geplanten Pools für die Zeit der Auslandseinsätze erfolgen. Dann wäre das ganze Problem gelöst.“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)

I»», „In diesem Zusammenhang wäre die Bildung eines Pools, der die Nichtbesetzung der eigenen Dienststelle ausgleicht, [anzudenken]. Immer wieder werde ich vor den Einsätzen von meinen Kollegen (Vorgesetzte als auch Mitarbeiter) mit dem Vorwurf der Unkollegialität konfrontiert.“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)

Ebenfalls wurde die **Absicherung der Rückkehr** mehrfach angesprochen:

I»», „Es muss seitens des BM.I die Garantie geben, dass jeder Polizist nach einem Auslandseinsatz genau auf seinem Dienstposten wieder Dienst versehen kann wie vorher, da viele Vorgesetzte einen solchen nicht goutieren und den Beamten nach der Rückkehr versetzen. Das ist für viele E2a- oder E1-Beamte ein Problem.“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)

I»», „Ganz wichtig ist mir, dass meine Dienststelle grünes Licht für meine Rückkehr gegeben hat. Das ist mir sehr wichtig, sonst wäre ich nicht gegangen. Sonst hätte ich es so gemacht, wie [ein Bekannter von mir], dessen Kommandant gegen den Einsatz war und ihm zu verstehen gab: ‚wenn ’st weg bist, bist weg!‘ Daher hat er auch abgesagt und sich vom Auslandseinsatz zurückgezogen.“ (Männlich, Zitat aus Einzelinterview)

3.4. Die Rolle von Familie und Partnerschaft vor, während und nach dem Auslandseinsatz

Auslandseinsätze bringen es mit sich, dass die Kandidatinnen und Kandidaten – egal ob im polizeilichen, militärischen oder in anderen Bereichen – sich für längere Zeit von ihrer Familie und/oder Partnerin/Partner trennen müssen.

I»», „Es ist für jegliche Form der Partnerschaft eine große Herausforderung und kann nur funktionieren, wenn die Entscheidung nach ausführlicher Absprache/Diskussion/Abwägung zu einem gemeinsamen ‚Ja‘ kommt und nachhaltig ein Übereinkommen getroffen werden kann. Gewisse Entwicklungen/Eventualitäten kann man nicht beeinflussen bzw. können nicht kalkuliert werden und stellen immer eine gewisse Unbekannte dar.“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)

▶▶ *„Ich bin zu sehr Beziehungsmensch, daher könnte ich diese Entscheidung nicht alleine für mich treffen. Ich habe mir sämtliche Einwände [...] genau angehört und ich wäre bei begründeten Einwänden auch nicht ins Ausland gegangen! Es war eine gut überlegte Entscheidung gemeinsam mit meiner Freundin.“* (Männlich, Zitat aus Einzelinterview)

Trennungen werden individuell unterschiedlich erlebt und es wird oftmals davon ausgegangen, dass sie auch geschlechtsspezifisch unterschiedlich erlebt werden. Sehr häufig wird das Argument vorgebracht, dass Frauen aufgrund ihrer Mutterrolle ohnehin keine Auslandseinsätze absolvieren würden/können/wollen, zumal sie sich ab einem gewissen Alter ausschließlich um die Kinder zu kümmern hätten.

Dieses Argument fällt unter eine „Naturalisierung“ des Geschlechts, das heißt die Rückführung der Qualifikationen der Polizistinnen auf ihr biologisches Geschlecht und ist daher zu hinterfragen.⁴⁶

Die Elemente von Familie und Partnerschaft wurden, da dies viel diskutierte Fragestellungen im Komplex der Entsendung von Frauen und Männern in den Auslandsdienst sind, bei der empirischen Datenerhebung zu vorliegender Studie speziell hinterfragt. Folgende Ergebnisse sind dabei im Hinblick auf die oben genannte Argumentation wichtig für eine genderrelevante Analyse:

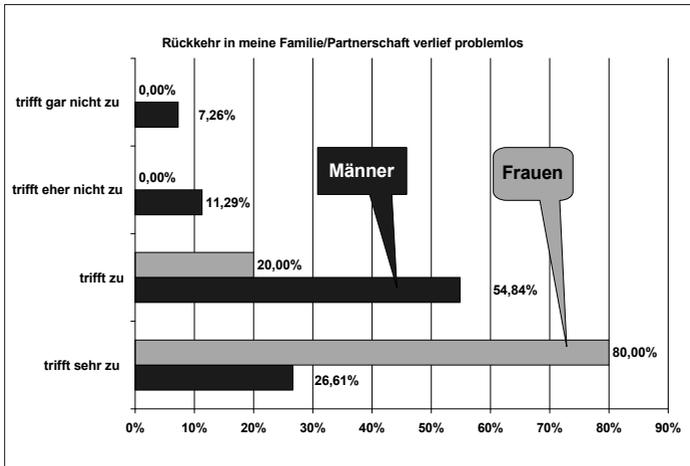
Das **Profil der Polizistinnen, die Auslandseinsätze absolvieren**: Sie leben zu einem großen Teil ohne Partnerschaft (nur 33,33 % geben an, in einer Partnerschaft zu leben) und nur 12,50 % haben Kinder. Das Durchschnittsalter der Befragten beträgt 37,2 Jahre.

▶▶ *„Es hat sich vor allem im Nachhinein als ideal erwiesen, dass ich zum Zeitpunkt der Bewerbung und meines Auslandseinsatzes in keiner Partnerschaft war. Meiner Erfahrung zufolge wirkt sich so ein Auslandseinsatz meist negativ auf eine Beziehung aus. Diese Meinung gründet sich in Beobachtungen von Kollegen.“* (Weiblich, offene Antwort eines Fragebogens)

Aus den erhobenen Daten geht zudem hervor, dass **Frauen** vor der Bewerbung für einen Auslandseinsatz viele Fragen mit Partnern und Familie abklären und sich deren Unterstützung sichern. **Sie gehen daher leichter weg, haben vor Ort weniger Probleme und kommen eher problemlos wieder zu ihren Familien zurück** als dies etwa bei Männern der Fall ist.

46 Vgl. Unterschied zwischen „Gender“ und „Sex“, Abschnitt 2.2.

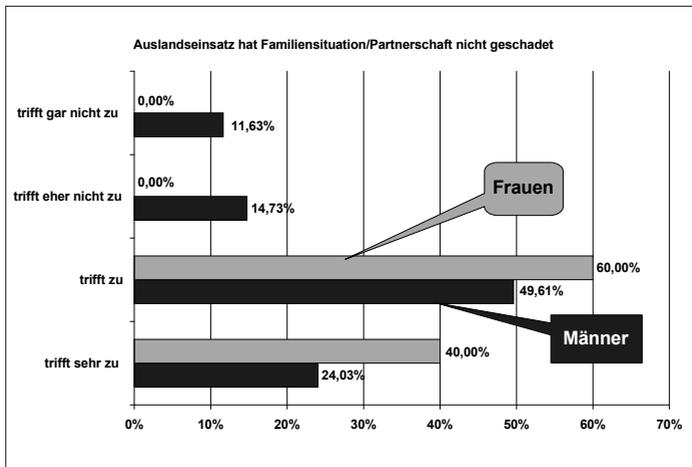
Genderstereotype: Männer scheinen, so die Analyse der erhobenen Daten, einem größeren Leidensdruck durch die Trennung von ihrer Familie/Partnerschaft ausgesetzt zu sein, als dies bei Frauen der Fall ist. Ihre Beziehungen leiden auch stärker darunter: **Knapp ein Fünftel der Männer berichtet von Trennungen und großen familiären Problemen nach ihrer Rückkehr:** „*Mein Engagement im Ausland ist sicher ein Mitgrund, warum ich keine Partnerschaft mehr habe.*“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)



26,36% der Männer geben an, dass der Auslandseinsatz ihrer familiären Situation geschadet hat – im **Gegensatz zu den Frauen, die allesamt (!) berichten, dass sich der Auslandseinsatz nicht negativ auf ihre Familiensituation ausgewirkt hätte.**

Analytisch gesehen ist aufgrund des erhobenen Datenmaterials davon auszugehen, dass Frauen sich sehr bewusst entscheiden, ob sie Auslandseinsätze absolvieren oder nicht – häufig sind es Frauen ohne familiäre Verpflichtungen (ohne Kinder, manchmal auch ohne PartnerIn) die sich für Auslandseinsätze bereit erklären.

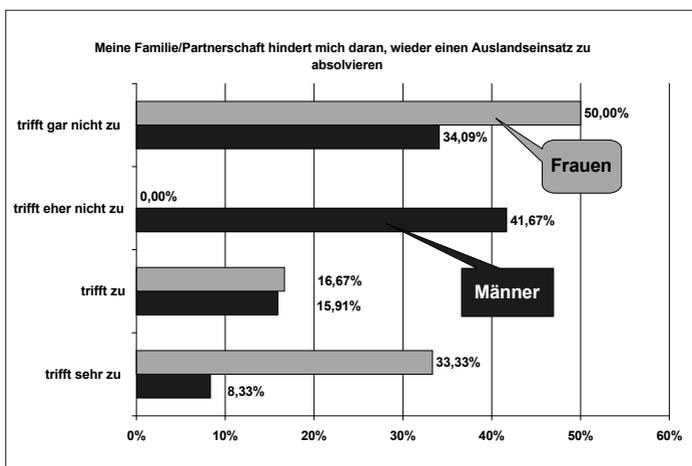
Sie versichern sich vor einer Entscheidung der Unterstützung ihrer Familie oder ihres Partners/ihrer Partnerin. Erst wenn sie diese Unterstützung haben (100% der Polizistinnen geben an, von ihrer Familie unterstützt worden zu sein, im Gegensatz zu 83,21% der Männer) entscheiden sie sich für einen Auslandseinsatz. Wie aus den Befragungen hervorgeht, wären **50% des derzeitigen „Pools“ an weiblichen Einsatzkräften jederzeit für einen**



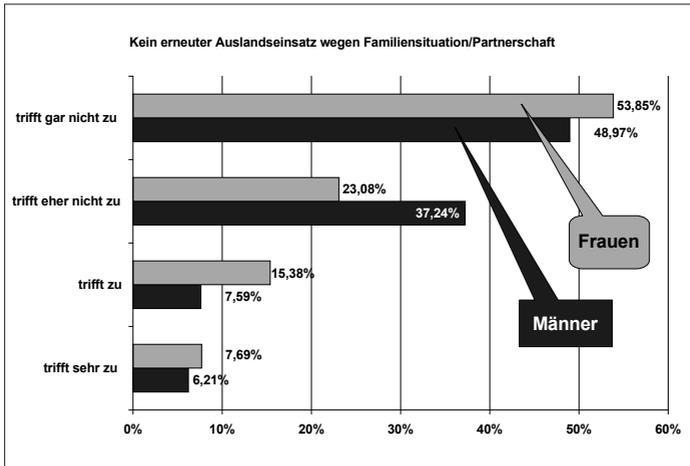
Auslandseinsatz bereit und fühlt sich in keiner Weise durch ihre persönliche familiäre Situation eingeschränkt.

Bei der Beantwortung der Frage: „*Meine Familie/Partnerschaft hindert mich daran, wieder einen Auslandseinsatz zu absolvieren*“ fühlen sich 50% der Frauen und 24,24% der Männer eingeschränkt; als eher bis gar nicht eingeschränkt sehen sich dagegen 50% der Frauen und 75,76% der Männer.

Davon beeinflussen – in Bezug auf eine neuerliche Bewerbung – lassen sich jedoch nur 23,07% der Frauen und 13,80% der Männer. Zu einer Wie-



derbewerbung, ohne sich durch die Familie oder Partnerschaft negativ beeinflussen zu lassen, würden sich 76,93 % der Frauen und 86,21 % der Männer entschließen.



- „Der Entscheidungsprozess dauerte längere Zeit und erforderte viele Diskussionen. Eine absolute Zustimmung für meinen Einsatz gibt es von Seiten meiner Frau [...] noch heute nicht. Es ist eher eine Art Duldung.“ (Männlich, Zitat aus Einzelinterview)
- „Habe erst nach Beendigung des letzten Auslandseinsatzes meine Frau kennengelernt und geheiratet. Hatte vorher keine feste Beziehung. Meine jetzige Familie wäre absolut gegen einen Auslandseinsatz! Habe sehr viele familiäre Probleme von Kollegen im Auslandseinsatz als Außenstehender mitbekommen!!!“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)
- „Glücklicherweise hatte ich bei meinen bisherigen Einsätzen immer wieder das Glück, in bestimmten und kurzen Intervallen meine Familie besuchen zu können und konnte dadurch einer Entfremdung, die ich leider bei vielen meiner Kollegen feststellen konnte, schon im Ansatz entgegenwirken. Gott sei Dank, muss ich an dieser Stelle anfügen.“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)

Oft werden die Möglichkeiten der modernen Kommunikation durch Internet oder Skype angesprochen, die es heute zweifellos erleichtern, den Kontakt mit der Familie zu halten. Allerdings ist die Verfügbarkeit dieser Einrichtungen auch vom jeweiligen Einsatzort abhängig.

Die Frauenperspektive: Vereinbarkeit von Auslandseinsatz und Familie

Wie bereits erwähnt, haben die Polizistinnen in den Fokusgruppen die Vereinbarkeit von Kindern und einem Auslandseinsatz als durchaus problematisch charakterisiert. Zunächst bleibt festzuhalten, dass es **derzeit noch keine zufriedenstellende Lösung für die Karenzzeit von Polizistinnen** gibt, da die Planstellen nicht nachbesetzt werden.

I»» „Ja, aber genau das ist das Problem. Es gibt schon lange genug Frauen bei der Polizei, da hätten sie sich ja schon viel früher Gedanken darüber machen müssen, nicht jetzt. Und die Frauenquote ist immer niedrig gehalten worden aufgrund dieses Problems, welches sie anscheinend nicht lösen können oder wollen.“ (Weiblich, Zitat aus Fokusgruppe)

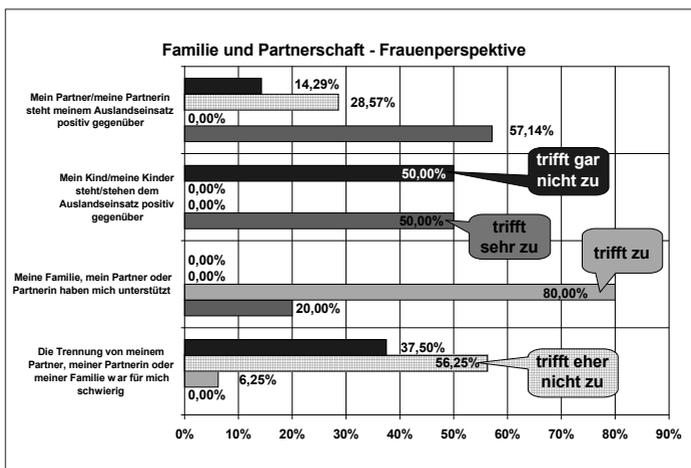
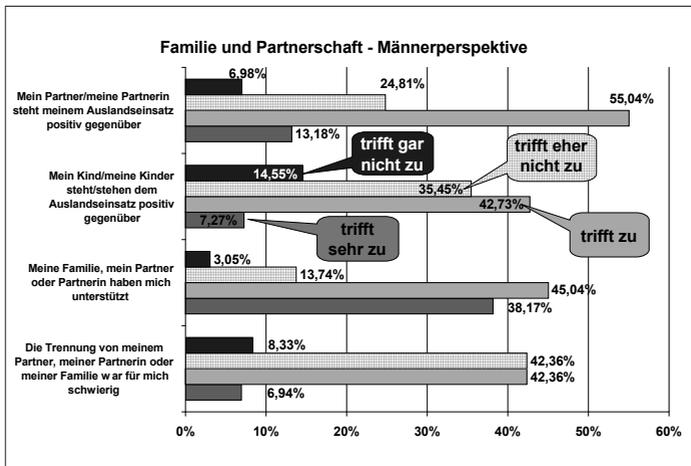
I»» „Also ich sage immer zu Kollegen, die sich aufregen, wenn eine schwanger ist oder in Karenz geht: ‚Du bist ja auch froh, wenn deine Frau in ihrem Job in Karenz gehen kann‘, aber das sehen sie dann nicht. Weil sie meinen, das ist ein Riesenarbeitsaufwand [...].“ (Weiblich, Zitat aus Fokusgruppe)

I»» „Eigentlich ab dem Jahr, indem sie Frauen aufgenommen haben, hätten sie sich schon den Kopf über die ganze Sache zerbrechen müssen; was das sein wird, auch mit der Kinderbetreuung. In Wien da ist ein Kollege, dessen Frau ist im Parlament, und dort haben sie einen Parlamentskindergarten. Ich meine, das ist toll, auch die Schulen, die es teilweise gibt. Am Land draußen ist das sicher schwieriger als in der Großstadt.“ (Weiblich, Zitat aus Fokusgruppe)

I»» „Ja, zudem glaube ich, ist das ein Problem vom Dienstgeber, dass er eigentlich schon lange hätte lösen sollen, was da passiert wenn eine Frau 50 % (Planstelle) ist, wenn sie von der Karenz zurückkommt und eh weiß, dass sie nie mehr als 50 % gehen wird. Da sollte man dann zwei 50 %ige zusammenlegen, die so fix bleiben wollen, auf eine Planstelle.“ (Weiblich, Zitat aus Fokusgruppe)

Einen **Auslandseinsatz mit einem Kleinkind** (oder wenn eine **pflegebedürftige Person** zu Hause wäre) können sich die meisten nicht vorstellen:

- I»»**, „Wie gesagt, das ist halt sehr individuell und ich denke mir, das muss jeder für sich selber entscheiden. Aber ich denke mir, dass die Männer in dieser Situation nicht so viel auf die Beziehung Rücksicht nehmen, wie die Frau – weil es einfach ein Geschlechterproblem ist, dass die Männer sowieso denken, dass die Frauen auf sie Rücksicht nehmen.“ (Weiblich, Zitat aus Fokusgruppe)
- I»»**, „Da sind wir schon wieder beim Thema der Vereinbarkeit von Familie und Auslandseinsätze. Da muss ich mich entscheiden – das oder das. Das trifft uns Frauen halt öfter als die Männer. Der muss sich nicht entscheiden, entweder Kind oder Auslandseinsatz. Für Frauen stellt sich immer die Frage, Kind bekommen oder Auslandseinsatz? Das ist halt schwierig und immer in Konkurrenz.“ (Weiblich, Zitat aus Fokusgruppe)
- I»»**, „Jeder ist in einer bestimmten Situation, wo er sich entscheidet ins Ausland zu gehen oder nicht. Auch wenn du jahrelang in einer Beziehung bist und ein bisschen Abwechslung haben möchtest. Bei den Frauen sind da meistens Kinder vorhanden, wo sie sich nicht einfach ertschließen können. Ich meine, ein Mann, der schon, der kann einfach sagen: Ok, grüß dich, wir sehen uns eh bald, aber derweil kommst du eh ohne mich zurecht.“ (Weiblich, Zitat aus Fokusgruppe)
- I»»**, „Der Entscheidungsprozess war aufgrund meiner derzeitigen Situation (ohne Partner, keine Kinder) einfach. Hätte ich einen Partner wäre ich aber wohl trotzdem gefahren, bei eigenen Kindern wäre ich aber sicher zu Hause geblieben.“ (Weiblich, Zitat aus Einzelinterview)
- I»»**, „Meine Familiensituation passt im Moment. Nicht verheiratet, keine Kinder, derzeit auch keine fixe Beziehung. Ich bin ungebunden und deshalb habe ich mir auch gesagt: Jetzt oder nie! Auch im Hinblick auf meine zukünftige Familienplanung ist jetzt ein idealer Zeitpunkt, um diese Chance noch zu nutzen.“ (Weiblich, Zitat aus Einzelinterview)



Mögliche Aktionspunkte zur Verbesserung der Situation von Polizistinnen und Polizisten:

- Um Auslandseinsätze, Karenzierungen, Sonderverwendungen etc. strukturell abdecken zu können, erscheint die **Erstellung eines Pools mit „Springern“ (Modell Flexi-Pool) als eine sinnvolle und notwendige Lösung**. Das würde auch den Druck von den Dienststellen-

leitungen nehmen, sich gegen Auslandseinsätze zu wehren bzw. ihren Beamtinnen und Beamten davon abzuraten.

- Im Hinblick auf die Analyse, dass Frauen sich vor einer Entscheidung intensiver mit der Durchführbarkeit eines Auslandseinsatzes beschäftigen, wäre es für Frauen eindeutig von Vorteil, wenn es einen **Auslandseinsatzpool gäbe, in dem sie eine gewisse Zeit (z. B. drei oder fünf Jahre) ausschließlich für Auslandseinsätze verwendet werden können**. Dies würde die Entscheidung (Kind oder Auslandseinsatz) zeitlich klar eingrenzen und ein „Ja“ für einen, der Karriere dienlichen, Auslandseinsatz sicher positiv beeinflussen.
- In Hinblick auf die derzeitigen Auslandsentsendungen der österreichischen Polizei **sollte es – aufgrund der erhobenen Daten – kein Problem darstellen, genügend weibliche Kandidatinnen zu finden**, die einen Auslandseinsatz absolvieren wollen.

Weitere mögliche Maßnahmen:

- Einen großen Anreiz für Frauen (und Männer) könnte eine **höhere Anrechenbarkeit von Auslandseinsätzen für Pensionen** darstellen (vgl. etwa die Vorgehensweise Sloweniens, dargestellt in Abschnitt 4). Allerdings bleibt festzuhalten, dass es derzeit in Österreich keinerlei Rekrutierungsprobleme gibt.
- Generell wäre es begrüßenswert, die Trennungen von Familien und Partnerinnen/Partnern durch **vermehrte Heimaturlaube** bzw. **Unterstützungen bei Flugkosten** zu minimieren und Heimaturlaube fix zu verankern. Diese Maßnahme würde sich freilich kostenmäßig – je nach Einsatzgebiet – unterschiedlich auswirken. Allerdings stehen diesem Ansinnen rechtliche Hindernisse im Wege, da das KSE-BVG (Bundesverfassungsgesetz über Kooperation und Solidarität bei der Entsendung von Einheiten und Einzelpersonen in das Ausland) die heimische RGV (Reisegebührenvorschrift), die u. a. Heimaturlaube regelt, außer Kraft setzt. Darüber hinaus unterstehen die heimischen Beamten den Urlaubs- und Freizeitbestimmungen der jeweiligen missionsführenden Organisation wie etwa UNO oder EU.

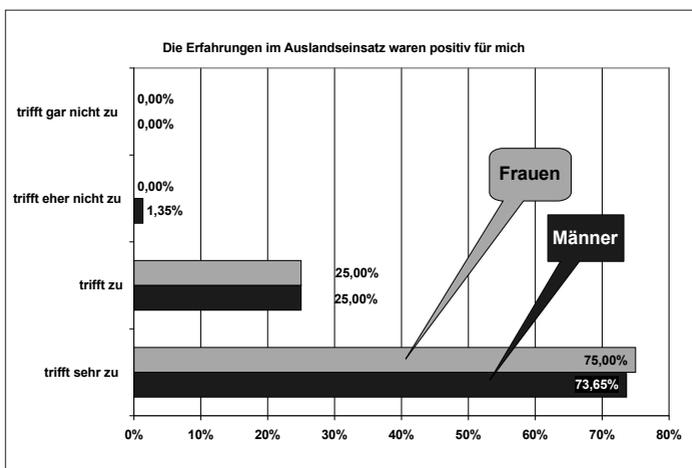
I»» „Durch regelmäßige Heimreisen sowie Kontakte (Telefon, Skype, E-Mail) stellt sich eine gute Routine ein auf die sich alle (vor allem auch die Kinder) sehr gut einstellen. Angespannt ist die Lage vor allem in der Woche VOR der Abreise (Ungewissheit – wie ist die Lage, wie oft kommt man nach Hause, funktioniert das Internet usw.).“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)

►► „Eine Trennung von PartnerIn, Familie usw. kann kein leichtes Unterfangen darstellen, aber die Erfahrung hat gezeigt, dass Menschen in fixen Beziehungen, orientierter und weit- und umsichtiger agieren und ihr Arbeitseinsatz von Kontinuität geprägt ist. Klarer Fokus – Arbeit in der Mission und anschließend Zeit mit der Familie. Wertschätzung seitens des Entsendestaates wurde bei anderen Kontingenten dadurch zum Ausdruck gebracht, dass in regelmäßigen Abständen die Reisekosten übernommen wurden – Familienzusammenführung.“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)

3.5. Erfahrungen im Auslandseinsatz

Die Studie legte großen Wert darauf, u. a. zu erheben, wie sich die Erfahrungen der österreichischen Polizistinnen und Polizisten vor Ort, also während der internationalen Einsätze, gestalten. Die Analyse, **warum sich etwa Polizistinnen nur einmal und dann kein weiteres Mal mehr bewerben** würden, war ein zentraler Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Studie. Aus einem Genderblickwinkel betrachtet, war es zunächst naheliegend anzunehmen, dass Polizistinnen in den Missionen vor Ort eventuell diskriminierendem Verhalten oder sogar **sexuellen Übergriffen** ausgesetzt wären, was sie in weiterer Folge von erneuten Bewerbungen Abstand nehmen ließe. **Diese Annahme kann gänzlich revidiert werden**, denn keine einzige der befragten Polizistinnen hat diese Annahme auch nur ansatzweise bestätigt!

In der Online-Fragebogen-Erhebung wurde danach gefragt, ob die Erfahrungen im Auslandseinsatz positiv waren. Dazu gehören etwa die Erfahrun-



gen mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort, die Unterstützung durch das B.M.I, die Qualität der Ausrüstung, der Umgang mit anderen Missionsmitgliedern in der Freizeit, eventuell belastende Erfahrungen und die generelle Einschätzung, ob sich die Situation vor Ort für männliche und weibliche Polizisten gleich darstellen würde.

Die Ergebnisse bezüglich der Erfahrungen vor Ort sind durchwegs sehr erfreulich. Die **Polizistinnen** fühlten sich sehr gut behandelt und haben die **Erfahrungen im Ausland sehr gut bewertet: 100 % der Frauen und 98,65 % der Männer beurteilen die Erfahrungen im Auslandseinsatz als positiv!**

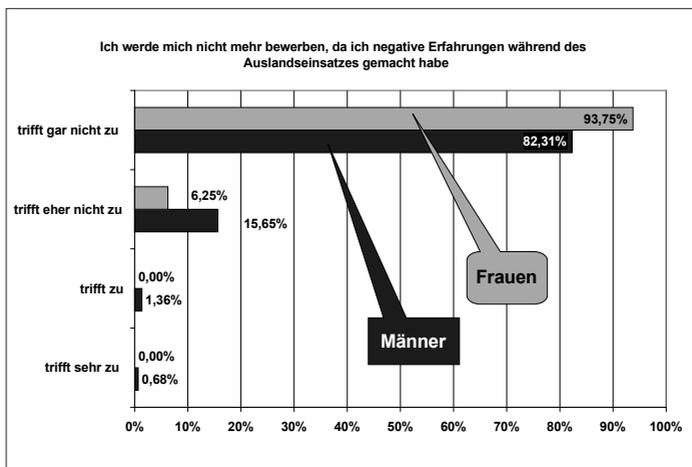
I»» „Die Erfahrungswerte während des Auslandseinsatzes waren primär positiv, die erlebten multikulturellen Erfahrungswerte sind einzigartig und könnten ansonsten nicht gewonnen werden. Die einzige negative Erfahrung – der Bürgerkrieg zwischendurch. Dadurch entstand eine gewisse Unsicherheit bei der Familie zu Hause, die jedoch sehr informativ und umfassend vom B.M.I während meiner Abwesenheit informiert wurde – großes Lob.“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)

I»» „Also der Einsatz, der hat mir sehr gefallen und ich muss auch sagen, der Zusammenhalt, der war eigentlich so, wie ich es mir von der Polizei erwarte bei solchen Einsätzen. Eine meiner schönsten Dienstzeiten in meinem Leben!“ (Weiblich, Zitat aus Fokusgruppe)

I»» „Es ist alles so, wie ich es mir vorgestellt habe. Ich habe viel gelernt, viel gesehen. Ich erweitere meinen Horizont, lerne Leute aus anderen Ländern kennen und sehe, wie sie arbeiten. Ich verdiene sehr gut und habe super Leute um mich herum. Negative Dinge fallen mir eigentlich gar nicht ein.“ (Männlich, Zitat aus Einzelinterview)

I»» „Die Erwartungen haben sich hinsichtlich der Arbeit in einem internationalen Umfeld erfüllt. Das Lernen von anderen Polizeieinheiten der Welt ist absolut gelungen, ich habe viele Kontakte geknüpft und sehr viel gelernt. Ich habe gesehen, dass die österreichische Ausbildung auf einem internationalen Level und absolut konkurrenzfähig ist. Das Know-how ist da, Österreich hat einen sehr guten Ruf.“ (Männlich, Zitat aus Einzelinterview)

Um die Antworten zu überprüfen, wurde zu einem späteren Zeitpunkt eine Probefrage zu den auf der Mission gemachten Erfahrungen gestellt, nämlich: „*Ich werde mich nicht mehr bewerben, da ich negative Erfahrungen während des Auslandseinsatzes gemacht habe*“ (Frage 44). Die Antworten bestätigten wiederum die überaus große Zufriedenheit mit den gemachten Erfahrungen vor Ort.



3.5.1. Die Rolle der Polizistin vor Ort

Eine genderspezifisch unterschiedliche Sicht der Dinge zeigt sich bei der Frage, ob sich die Situation für Polizistinnen und Polizisten im Ausland gleich darstellen würde? Während Frauen das zu 68,75 % bejahen, sind nur 58,62 % der Männer davon überzeugt; 6,90 % der Männer sogar absolut dagegen (bei 0 % der Frauen). Diese 6,90 % dürften zumindest zum Teil einem antiquierten Frauenbild nachhängen, denn ihre Einschätzungen sind interessanterweise den Ergebnissen einiger wissenschaftlicher Untersuchungen⁴⁷ diametral entgegengesetzt. Darüber hinaus wird des Öfteren die Meinung vertreten, dass Frauen gerade in moslemischen Ländern mit größeren Problemen zu kämpfen hätten. Hier einige exemplarische Aussagen:

47 Vgl. insbes. Judy Batt/Johanna Valenius: Gender Mainstreaming: Implementing UNSCR 1325 in ESDP Missions, July 2006, EU Institute for Security Studies, in: <http://www.iss.europa.eu/uploads/media/analy152old.pdf>, Zugriff am 15.4.2010.

- I»»** „Der Einsatz von Polizistinnen in bestimmten Ländern (z. B. in arabischen Ländern) stellt ein Problem dar.“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)
- I»»** „In moslemischen Ländern ist die Situation für weibliche Kollegen um ein Vielfaches schwieriger.“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)
- I»»** „Halte nicht viel davon, wenn Kolleginnen in ‚Krisengebiete‘ entsendet werden. Habe das selbst erlebt im Kosovo [...] bei der Identifizierung von Leichen. Kolleginnen sind auch in arabischen Ländern eher ein Hindernis.“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)
- I»»** „Für Frauen stellt eine Mission tatsächlich eine höhere Anforderung dar, da doch männlich dominiert und Einsatzbereich in verschiedenen Ländern kulturell bedingt schwierig, bis fast unmöglich, da keine Wertschätzung des Frauenbildes in deren Kulturkreis. Hier muss sehr sensibel agiert werden.“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)

Analytisch gesehen deutet das darauf hin, dass ein kleiner Teil der Polizisten Frauen aufgrund ihres Geschlechtes für unterlegen und für gewisse Aufgaben ungeeignet halten. Es könnte sich hier um Fehleinschätzungen der Geschlechter handeln, da durch andere Studien – vor allem in Hinblick auf die Arbeit in moslemischen Ländern – gegenteilige Ergebnisse berichtet wurden.⁴⁸ Eine dahingehende Aufklärungsarbeit wäre wünschenswert. Eignung oder Nicht-Eignung für spezifische Aufgaben ist meist nicht primär vom Geschlecht, sondern von der generellen Eignung für die Aufgabe abhängig.

Demgegenüber betonen andere Aussagen von befragten Polizistinnen und Polizisten die positive Rolle der Frau:

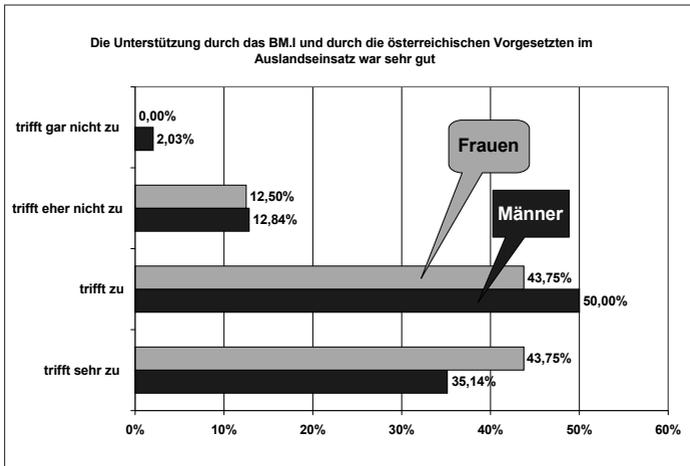
- I»»** „Ich hatte als Frau sehr gute Erfahrungen mit Kollegen anderer Nationen. Die Bevölkerung verhält sich natürlich aufgrund der patriarchalischen Struktur Frauen gegenüber reservierter, dies stellte für mich aber kein Problem dar.“ (Weiblich, offene Antwort eines Fragebogens)

48 Vgl. ebd., S. 8.

- I▶▶ „In Österreich gibt es eine leichte Bevorzugung für Frauen, denn bei gleicher Qualifikation kommen immer die Frauen zum Zug. Das ist hier nicht der Fall. Frauen arbeiten normal mit und sie werden auch von den Muslimen ziemlich normal behandelt. Aber natürlich sind Frauen etwa bei Personendurchsuchungen wichtig, aber sie haben sicher auch Vorteile bei der Einvernahme von Vergewaltigungsopfern usw. Grundsätzlich ist es sicher ein Vorteil, dass Frauen hier mit dabei sind, denn das wirkt sich positiv auf das Miteinander aus. Es ist einfach ein anderes Klima, wenn Frauen dabei sind und es wird am Tisch ganz anders geredet.“ (Männlich, Zitat aus Einzelinterview)
- I▶▶ „In meinem Einsatzbereich ist es grundsätzlich egal, ob man eine Frau oder ein Mann ist. Das macht keinen Unterschied und ich sehe prinzipiell auch keine großen Vor- oder Nachteile für Frauen oder Männer. Männer bewähren sich vielleicht besser bei Spezialeinheiten, aber im Grunde zählt jeder als Polizist und es gibt keinen Unterschied. Die Ausbildung ist für alle gleich. Generell sind nur wenige Frauen hier im Einsatz und der Umgang miteinander ist vielleicht ein anderer, wenn eine Frau dabei ist.“ (Weiblich, Zitat aus Einzelinterview)
- I▶▶ „Im Grunde genommen macht jeder seine Arbeit und erledigt seine Aufgaben. Es geht nicht um Mann oder Frau, denn es zählt die Kompetenz.“ (Weiblich, Zitat aus Einzelinterview)
- I▶▶ „Grundsätzlich haben Frauen und Männer die gleiche Berechtigung hier zu sein. Bei den Spezialeinheiten [...] würde ich sagen, dass diese gefährlichen Jobs für Männer sicher besser geeignet sind [...]. Sonst sind aber die Chancen überall gleich und das ist auch gut so!“ (Männlich, Zitat aus Einzelinterview)
- I▶▶ „Bei ‚domestic violence‘ sind Frauen sicher besser, aber nicht weil sie bessere Polizisten sind, sondern weil Frauen an sich hier einfach besser sind. [...] Aber auch die NGO’s oder andere, die mithakeln, reden lieber mit Frauen als mit Männern, das muss man berücksichtigen. Ansonsten sehe ich eigentlich keine großen Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Beide sind entweder gut oder schlecht, unabhängig vom Geschlecht. Im allgemeinen Polizeidienst gibt es für beide auch keine wirklichen Vor- oder Nachteile.“ (Männlich, Zitat aus Einzelinterview)

3.5.2. Unterstützung durch das BM.I

Die Frage, ob die Unterstützung durch das BM.I und der österreichischen Vorgesetzten im Auslandseinsatz in Ordnung war, wurde von den Befragten großteils sehr positiv beantwortet. Insgesamt 85,37% sind überaus zufrieden; nur 12,50% der Frauen und 14,87% der Männer sind von der Qualität der Unterstützung nicht überzeugt.



Inwieweit das BM.I bei verschiedenen Anlässen vor Ort in die Missionen eingreift, war nicht Teil der Untersuchungen. Allgemein wurde aber nicht nur die Zufriedenheit mit der Unterstützung von Seiten des BM.I abgefragt, sondern die Studie befasste sich insbesondere mit der Einschätzung der Beamtinnen und Beamten über die zur Verfügung gestellten Ausrüstungsgegenstände. So werden etwa Sicherheitsausrüstungen wie Schutzwesten, Helme, Gasmasken etc. sowie sonstige Ausrüstungsgegenstände (medizinische Versorgung, Rucksack, Schlafsack, Notrationen, Moskitonetz usw.) je nach Anforderungen im Einsatzgebiet dienstlich zur Verfügung gestellt. An dieser Stelle einige Details aus Interviews und Fragebögen:

►► „Die Betreuung war vor einigen Jahren absolut ausgezeichnet, jetzt wird zu viel gesparrt und ausgeschriebene Positionen werden den Beamten im Ausland nicht zur Kenntnis gebracht, daher Nachteil in der Karriere. Betreuung lässt ständig spüren, dass man froh sein muss,

in den Auslandseinsatz entsandt worden zu sein.“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)

I»» „*[Die Ausrüstung war] absolut okay! Vor allem wenn man die österreichische Ausrüstung mit anderen Ländern vergleicht, da waren wir schon sehr gut ausgerüstet.*“ (Weiblich, Zitat aus Einzelinterview)

I»» „*[Die Ausrüstung ist] absolut in Ordnung. Da sind wir [im Kosovo] auch führend! Österreich war etwa das erste Kontingent, welches die EU-Mindestanforderungen (Waffen, Schutzrüstung etc.) vollinhaltlich erfüllen konnte.*“ (Männlich, Zitat aus Einzelinterview)

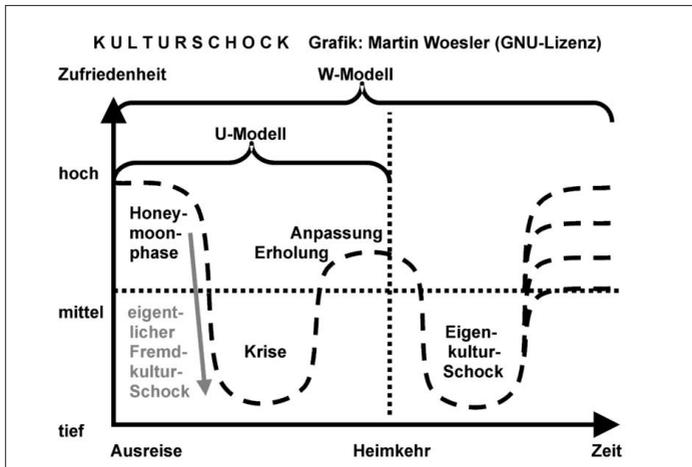
I»» „*[Die Ausrüstung war] auf alle Fälle okay und absolut ausreichend. Heute gibt es ja € 500,-- zusätzlich, um sich Dinge anzuschaffen, die man braucht, der eine mehr Hemden, der andere mehr Hosen etc. Das ist eigentlich eine tolle Sache und eine super Regelung. Früher war vieles etwas übertrieben, man hatte Moskitonetze (in Bosnien!), Bundesheerschlafsäcke, Campinggeschirr etc., die man auch behalten oder verkaufen oder verschenken konnte, das war sicher eine Verschwendung. Trotzdem waren einige gute Dinge dabei, wie etwa die graue Bundesheerdecke, die fehlte mir dieses Mal. Man könnte diese Dinge ja immer noch ausgeben, aber nicht verschenken, sondern jeder muss die Sachen nach der Mission wieder zurückgeben. Das würde auch passen.*“ (Männlich, Zitat aus Einzelinterview)

3.6. Rückkehr vom Auslandseinsatz

Es ist ein altbekanntes Phänomen, dass bei Auslandsaufenthalten ein sogenannter „**Kulturschock**“ auftreten kann. Meist tritt dieser schon nach kurzer Zeit, wenn die erste Euphorie und Faszination vorbei sind, in Erscheinung. Neben den typischen Umstellungsschwierigkeiten hinsichtlich Klima, Ernährung, andere Hygienebedingungen, verändertes Arbeitsumfeld und neue soziale Umgebung äußern sich die typischen Symptome eines Kulturschocks in Form von Heimweh, Niedergeschlagenheit, emotionale Überreaktionen bis hin zu Kulturfeindlichkeit und Zynismus.⁴⁹ Der Begriff „Kulturschock“ hat bereits Eingang in den allgemeinen Sprachgebrauch gefunden

49 Vgl. Herman Blom/Harald Meier: Interkulturelles Management. Interkulturelle Kommunikation. Internationales Personalmanagement. Diversity-Ansätze im Unternehmen (= Internationales Management), Berlin 2004, S. 174f.

und so beschreibt etwa die von der Allgemeinheit verfasste – allerdings mit gebotener Vorsicht zu konsultierende – freie Internet-Enzyklopädie Wikipedia den Kulturschock treffend als einen „schockartigen Gefühlszustand, in den Menschen verfallen können, wenn sie mit einer fremden Kultur zusammentreffen.“⁵⁰ Der Begriff an sich wurde im Jahre 1951 von Cora DuBois, einer US-Kulturanthropologin, eingeführt. Kalervo Oberg erweiterte diesen Begriff und teilte den Prozess in vier typische Phasen ein (Honey-moon-Phase, Krise, Erholung und Anpassung). Dies wurde später mit einem graphischen U-Modell und anschließend mit einem verfeinerten W-Modell beschrieben. In diesen Modellen wird nicht der punktuelle Schock, sondern ein über längere Zeit andauernder Prozess beschrieben. Dabei werden die Zeit auf der horizontalen und das Wohlbefinden auf der vertikalen Achse eingetragen.



In der **Honeymoon-Phase** befindet man sich in einer Euphorie und freut sich auf das Neue und das Unbekannte. In der **Krise** fällt einem aber auf, was in der fremden Kultur nicht so optimal läuft und häufig tritt man in „Fettnäpfchen“, die durch sprachliche Barrieren und mangelndes Wissen regelrecht anvisiert werden. In der **Phase der Erholung** entwickelt man ein Verständnis für gewisse Handlungsweisen, die von der eigenen Kultur abweichen,

50 <http://de.wikipedia.org/wiki/Kulturschock>, Zugriff am 20.10.2009.

und man lässt sich allmählich auf das neue Umfeld ein. In der **Anpassungsphase** konnte man sich in die einst fremde Kultur integrieren und übernimmt teilweise sogar Verhaltensmerkmale der anderen Kultur.

Durch das verfeinerte **W-Modell** wird das ursprüngliche **U-Modell** um eine weitere Phase erweitert, nämlich um jene der **Rückkehr** in die eigene Kultur. Da diese ähnlich verlaufen kann wie der erste Abschnitt, kommt es zu einer Aneinanderreihung von zwei U-Modellen, die in weiterer Folge ein graphisch dargestelltes W-Modell bilden. Die Rückkehr von der fremden in die eigene Kultur mündet bisweilen in einem „**Eigenkulturschock**“. Dieser kann sogar heftiger verlaufen als der „Kulturschock“ beim Eintritt in die fremde Kultur, da die Notwendigkeit der Reintegration in die eigene Kultur meist eine sehr unerwartete psychologische Erfahrung darstellt.⁵¹ Gründe für einen neuerlichen Kulturschock (Eigenkulturschock bzw. Contra-Kulturschock („reverse culture shock“; „reentry shock“) nach der Rückkehr in das Heimatland können „durch den Verlust der Verantwortung, den Wegfall des Besonderen (Auslands-Image), die Gewöhnung/Integration in die Gastlandkultur und -mentalität oder die nicht erfüllten Karriereerwartungen einer neuen Funktion bei der Rückkehr“⁵² vorliegen.

Von den österreichischen Polizistinnen und Polizisten wurde dieses Phänomen, ohne es spezifisch in den Diskussionsfragen benannt zu haben, folgendermaßen beschrieben:

I»» „Die Rückgewöhnung zu Hause dauert etwa solange wie die Eingewöhnung in die Mission.“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)

I»» „Mein Verhältnis zu meinen Arbeitskollegen war schon vor dem Auslandseinsatz sehr gut, daher wurde ich auch mit offenen Armen wieder aufgenommen. Das Einarbeiten brauchte natürlich wieder so seine Zeit, aber da wurde ich auch sehr gut von den Kollegen unterstützt. Beim B.M.I findet zwar ein Debriefing statt, aber dabei sagt grundsätzlich niemand etwas. Einerseits, weil man das nicht so vor der großen Gruppe von Kollegen offen darlegen will und außerdem auch, weil es seine Zeit braucht, bis einem bewusst wird, was man eigentlich noch zu verarbeiten hat. Obwohl man fast nur positive Erfahrungen gemacht hat und auch daheim super aufgenommen wurde, hat man

51 Vgl. ebd.

52 Herman Blom/Harald Meier: Interkulturelles Management. Interkulturelle Kommunikation. Internationales Personalmanagement. Diversity-Ansätze im Unternehmen (= Internationales Management), Berlin 2004, S. 179.

an der Rückkehr zu knabbern. Ich selbst fiel für ein paar Monate in ein tiefes Loch und erst nach ca. sechs Monaten hatte ich mich ganz daraus befreit. Man unterschätzt auch selbst die ganze Umstellung vom Ausland zurück nach Hause und will es sich nicht eingestehen, dass es einem nicht gut geht. Da man der Meinung ist, es sollte einem doch gut gehen, da ja alles in Ordnung ist. Aber da haben mir die KollegInnen sehr geholfen, mit denen ich gemeinsam im Einsatz war. Uns ging es allen gleich, sprich, uns ging es nach der Rückkehr allen schlecht bis sehr schlecht. Aber zunächst hat keine darüber gesprochen, weil wir alle dachten, wir wären die einzige, der es so schlecht geht. Mittlerweile wissen wir es besser und können auch darüber reden.“ (Weiblich, offene Antwort eines Fragebogens)

I»» *„Anfangs ergaben sich Probleme für mich persönlich [...], da ich mich wieder mit kleinbürgerlichen Problemen beschäftigen musste, während meine Gedanken bei Armut, Verwahrlosung, fehlender Infrastruktur und Gewalt/Krieg etc. waren. Erst nach mehreren Monaten gewöhnte ich mich wieder an das ‚alte‘ Leben.“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)*

I»» *„Nach meiner Rückkehr bin jetzt eigentlich ich diejenige, die irgendwie blockiert. Mir ging das alles zu schnell, alle, der gesamte Freundeskreis wollten mich gleich wieder ‚aufnehmen‘ und ich habe aber eher den Kontakt zu meinem Kontingent gesucht. Das war schon eigenartig und da habe ich auch von Freundinnen des Öfteren gehört, dass ich körperlich zwar anwesend, aber im Kopf noch nicht da sei.“ (Weiblich, Zitat aus Einzelinterview)*

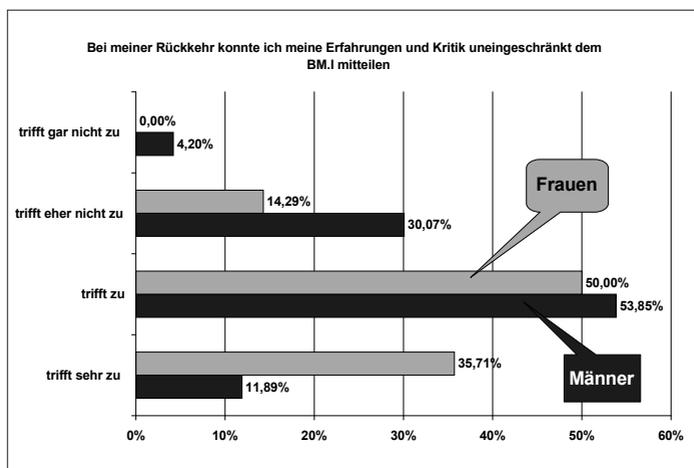


Möglicher Aktionspunkt Kultur- und Eigenkulturschock:

Es wäre hilfreich, wenn die Beamtinnen und Beamten in den **Vorbereitungskursen zu ihren Auslandseinsätzen auch auf dieses Phänomen hingewiesen** werden, damit sie einen Kulturschock und vor allem den oft unerwartet auftretenden Eigenkulturschock als normales Phänomen begreifen und sich offen dazu äußern können – ohne dabei Angst zu haben, sie wären mit ihren Erfahrungen „alleine“. Eventuell könnte angedacht werden, Erfahrungsberichte von Kolleginnen und Kollegen direkt in die Kurse miteinzubeziehen.

3.6.1. Debriefing

Sofort nach der Rückkehr vom Einsatz wird ein operatives/logistisches (Referat II/2/c) sowie ein psychologisches (.SIAK – Psychologischer Dienst) Debriefing durchgeführt. Eine medizinische Nachuntersuchung bescheinigt weiters den vorherrschenden Gesundheitszustand (auch zur Absicherung im Falle von Nacherkrankungen und etwaigen Forderungen, die daraus entstehen könnten). Um die Reintegration zu unterstützen, stehen den Missionsteilnehmerinnen und -teilnehmern im Anschluss an den Auslandseinsatz zwei Tage Sonderurlaub pro vollen Einsatzmonat zu. In der Regel wird auch noch der inzwischen angefallene „normale“ Urlaub aufgebraucht, ehe die Rückkehr an die eigentliche Dienststelle erfolgt.



In der Studie wurde erhoben, ob es möglich wäre, nach dem Auslandseinsatz allfällige Kritik dem BM.I gegenüber uneingeschränkt mitteilen zu können. 67,51 % der Befragten stimmten dem zu; eher nicht davon überzeugt waren 32,48 % der Befragten. Dabei waren die Männer mit 34,27 % den Frauen mit 14,29 % in der Auffassung, ihre Kritik und ihre Erfahrungen nicht uneingeschränkt mitteilen zu können, um einiges voraus.

►► „Das BM.I hat keinen Erfahrungsbericht über den Auslandseinsatz verlangt (weder schriftlich noch mündlich). Wenn man aber das Bedürfnis verspürt dem BM.I etwas mitteilen zu wollen, so kann man das

gerne machen (mündlich oder schriftlich). Ich habe dies auch getan.“
(Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)

I»» „Kein bis mangelhaftes Debriefing und bei unseren Kontingentsgrößen wären Einzelgespräche zielführender, als seitens des Psychologischen Dienstes eine quasi ‚Gruppenarbeit‘ abzuhalten. Erscheint als Alibihandlung. Immer wieder fällt geringe Wertschätzung der geleisteten Arbeit auf allen Ebenen ins Auge bzw. erhält man dieses Gefühl vermittelt.“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)

I»» „Wenn man von einem Auslandseinsatz zurückkehrt und wieder auf einen Auslandseinsatz gehen möchte, sollte man tunlichst keine Kritik im B.M.I anbringen.“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)

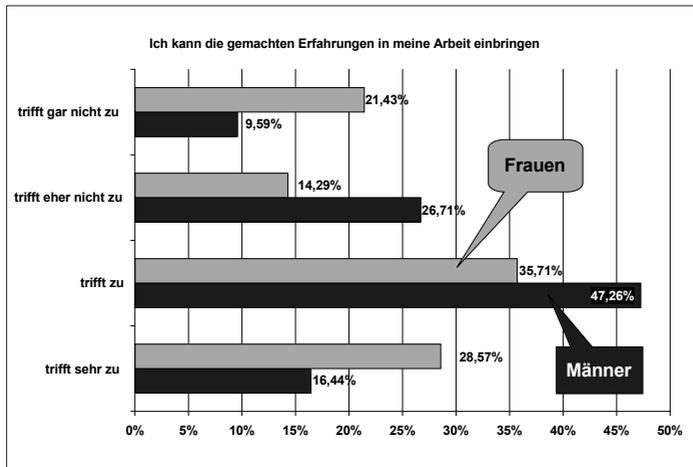


Mögliche Aktionspunkte:

- Im Sinne von „Organisational Learning“ (Resultatsorientiertes Management) wäre es zielführend, das **Debriefing** durch eine Gruppe von Leuten abzuhalten, die **keine direkten Entscheidungskompetenzen im Auswahlverfahren für Auslandseinsätze** haben, damit die Unbefangenheit garantiert ist. Es muss jedenfalls möglich sein, anonym konstruktive Kritik üben und Verbesserungen vorschlagen zu können, ohne um die berufliche Zukunft fürchten zu müssen. Hier könnten **Frauenthemen** auch gezielt beleuchtet werden – die Zusammenstellung einer spezifischen **Checkliste** könnte hilfreich sein.
- Des Weiteren wäre es sicher sinnvoll, die **psychologischen Debriefings in Einzelsitzungen** durchzuführen und hier auch auf das Phänomen des Eigenkulturschocks hinzuweisen und den Rückkehrern Unterstützung in diesem Prozess anzubieten.

3.6.2. Das Einbringen von Erfahrungen nach der Rückkehr

Ein Großteil der Antworten macht deutlich, dass die gewonnenen Auslandserfahrungen nur zu einem Teil in die Arbeit in Österreich eingebracht werden können. Frauen sind im Gegensatz zu den Männern zu einem größeren Teil davon überzeugt, die Erfahrungen auch in Österreich positiv nutzen zu können (28,57 % trifft sehr zu; bei den Männern 16,44 %). Allgemein (Frauen und Männer) sehen immerhin 63,75 % entsprechende Möglichkeiten (17,50 % trifft sehr zu bzw. 46,25 % trifft zu), die im Ausland gemachten Erfahrungen in Österreich einbringen zu können.



Strukturell gesehen ist es **derzeit nicht möglich, die im Ausland erworbene Expertise systematisch für Österreich zu nutzen**, was zum Teil zu Frustrationen bei den Rückkehrern führt. In einigen Interviews wurde sogar festgehalten, dass Dienststellenleiter ihre Leute nicht gerne im Auslandseinsatz sehen würden, da sie nach ihrer Rückkehr eigenwilliger agieren und Befehle nicht so befolgen würden wie dies zuvor der Fall war. Es wäre für die Polizei aber zweifellos von Vorteil, die entsandten Polizistinnen und Polizisten in weiterer Folge als Spezialistinnen und Spezialisten bzw. Expertinnen und Experten zu Rate zu ziehen oder gar Österreicherinnen und Österreicher an internationalen Stellen strategisch so zu positionieren, um einen größtmöglichen Nutzen aus den Auslandsentsendungen ziehen zu können. Hier einige exemplarische Antworten zum Themenbereich:

►► „Natürlich braucht man nach einem längeren Auslandseinsatz wieder etwas Zeit sich einzuarbeiten, aufgrund der Neuerungen, neue Computerprogramme und Gesetzesänderungen usw. Das ist aber nicht das Problem. Aufgrund des hervorragenden Rufes der Österreicher im Ausland, basierend auf einer wirklich guten Ausbildung und Vorbereitung für Auslandseinsätze, sowie persönlicher Eignung, besteht bei der UN wirklich die Möglichkeit sich empor zu arbeiten und sich zu entfalten und seine Fähigkeiten voll auszuschöpfen. So war es normal, dass österreichische Kollegen mit ‚niedrigem Dienstrang‘ bei der UN wirklich hohe Positionen erreichten und diese Aufgaben

mit Perfektion bewerkstelligten. Mit diesen Positionen sind Jobs wie Dienststellenleiter, Bezirksleiter und höher gemeint, durchaus gleichzusetzen mit Aufgaben von Offizieren in Österreich. So, nun ist man bei einem Auslandseinsatz Entscheidungsträger mit einer riesigen Verantwortung und wenn man später wieder auf der österreichischen Dienststelle Dienst versieht, kann man sich sinnlose Anweisungen von teilweise unfähigen Vorgesetzten anhören. Und selbst hat man z. B. 2 Monate vorher eine Dienststelle geleitet. Das Problem hier in Österreich ist, dass man seine Fähigkeiten und Kenntnisse nicht anwenden kann und darf. Weil man dann wieder ‚nur‘ der kleine Inspektor ist.“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)

I»» *„Leider kann man die gemachten Erfahrungen in der Arbeit nicht einbringen, der Dienstgeber besitzt auch teilweise keinerlei Interesse – auch wenn dieser dadurch mit Sicherheit profitieren würde. Wie bereits angesprochen, überwiegt teilweise der Neidfaktor bei der Kollegenschaft und Unverständnis bedingt durch das Dienstsysteem (Ersatzdienstleistungen über ein Jahr für abwesenden Kollegen).“ (Weiblich, offene Antwort eines Fragebogens)*

I»» *„Kommt darauf an, welche Tätigkeit man verrichtet hat, die Erfahrung aus einer Führungsposition lässt sich bei der Polizei mit ihren Strukturen fast nicht umsetzen.“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)*

I»» *„Nach der Rückkehr herrschten keine Probleme in Bezug auf die eigene Dienststelle. Die Arbeit während des Auslandseinsatzes erfolgte auf einer völlig anderen Ebene, sodass die gewonnenen Erfahrungen im Dienstbetrieb nicht eingebracht werden konnten.“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)*

I»» *„[...] Kollegen/Vorgesetzte [waren] an Erfahrungen nicht interessiert, ergo war eine Einbringung in tägliche Arbeit nicht möglich, VIELMEHR konnte ich mich durch meine gewonnenen Erfahrungen INTERNATIONAL durchsetzen und wechselte nach Beendigung meines Auslandseinsatzes (2002) in eine internationale Organisation (UN).“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)*

I»» *„Vom Auslandseinsatz erfolgte direkter Wechsel in internationale Organisation, somit keine Rückkehr zur Dienststelle.“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)*



Mögliche Aktionspunkte bzw. Empfehlungen:

Um die Expertise der Auslandseinsätze gezielt nutzen zu können, wird empfohlen, **einen Personal-Pool der österreichischen Polizei für Auslandseinsätze aufzubauen**. Hier erscheint es sinnvoll, das **Modell des Bundesheeres**, wo es parallel die Kaderpräsenzeinheiten (KPE) und die Auslandseinsatzpräsenzdienste bei formierten Einheiten (FORMEIN) gibt, näher zu betrachten und etwaige Möglichkeiten einer Adaptierung dieses Modells für das Innenressort auszuloten. „KPE sind Einheiten mit hohem Bereitschaftsgrad, die bei Bedarf im Ausland eingesetzt werden. Zur Befüllung dieser Einheiten im Rahmen der Kräfte für internationale Operationen (KIOP) sucht das Heerespersonalamt in erster Linie SoldatInnen mit Chargen-Dienstgrad, die für die Dauer von mindestens drei Jahren in einer Auslandseinsatzbereitschaft stehen. Neben diesem System bietet das Bundesheer aber auch weiterhin allen Männern und Frauen, die ihren Wehrdienst bereits abgeleistet haben, den Auslandseinsatzpräsenzdienst bei formierten Einheiten (FORMEIN) an. Die Einsatzdauer für diesen Präsenzdienst beträgt grundsätzlich sechs Monate.“⁵³

Mit der Einführung eines derartigen **Zwei-Ebenen-Systems** könnte eine sinnvolle Verwendung der gewonnenen Expertise erreicht werden. Einerseits für Österreich und andererseits, um österreichische Polizistinnen und Polizisten bei internationalen Organisationen strategisch zu positionieren. Im Hinblick auf die erforderliche Geschlechtergleichstellung wird empfohlen, eine fixe Frauenquote für diesen Personal-Pool vorzusehen, um weibliche Fachkräfte für internationale Polizeiarbeit zu fördern. Das würde Österreich zu einer entsprechenden internationalen Reputation und Visibility verhelfen und Frauen könnten sich im Sinne der eigenen Karriereplanung leichter orientieren (Vereinbarkeit Familie und Beruf).

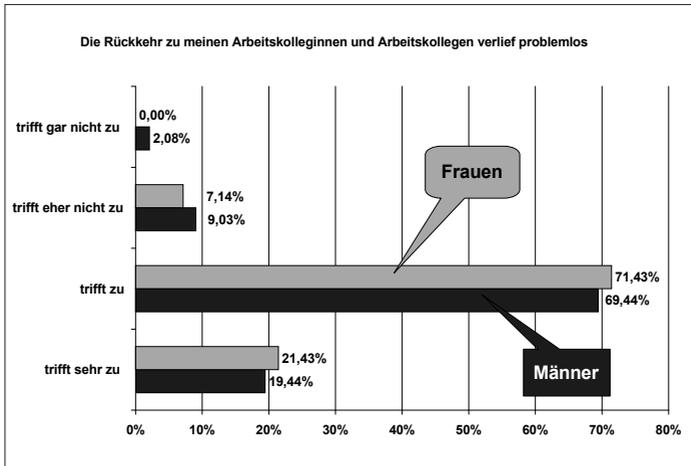
Neben dem Personal-Pool sollten, wie etwa beim System des Bundesheeres, auch die Auslandsdienste wie bisher beibehalten werden, aber sie müssten systematisch in eine Form der Karriereplanung eingearbeitet werden und dürfen für den Entsandten nicht zum Nachteil werden. Hier besteht ein großer Bedarf an einem grundsätzlichen Imagewandel hinsichtlich der Sinnhaftigkeit des Auslandseinsatzes im Allgemeinen und für die im Ausland eingesetzten Beamtinnen und Beamten im Besonderen.

53 <http://www.bmlv.gv.at/ausle/auslepd/index.shtml>, Zugriff am 15. 10. 2009.

3.6.3. Rückkehr zu Dienststelle und Kollegenschaft

Die Beamtinnen und Beamten wurden im Rahmen des Fragebogens darum gebeten, zwei Aussagen zu bewerten, nämlich „Die Rückkehr zu meiner Dienststelle verlief problemlos“ und „Die Rückkehr zu meinen Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen verlief problemlos.“ Die Kategorien waren erneut mit „trifft sehr zu“, „trifft zu“, „trifft eher nicht zu“ und „trifft gar nicht zu“ gefächert.

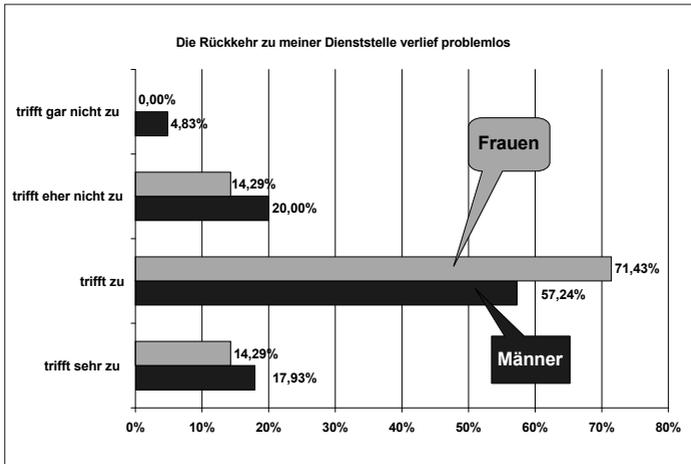
Die Beantwortung dieser beiden Fragen ist vor allem im Vergleich zueinander interessant: Sieht man sich etwa die Frage nach der Rückkehr zu den Kolleginnen und Kollegen genauer an, so beurteilen 89,24 % diese als problemlos während nur 10,76 % Schwierigkeiten darin erblicken. Bei Männern fällt die problematische Sichtweise mit 11,11 % etwas höher aus, als jene von Frauen mit 7,14 %.



Die Rückkehr zur eigenen Dienststelle wird dagegen lediglich von 76,10 % als problemlos beschrieben und immerhin 23,90 % sehen Schwierigkeiten darin. Männer haben dabei durchaus größere Probleme (24,83 %) als Frauen (14,29 %). Bleibt festzuhalten, dass doppelt so viele Bedienstete bei der Rückkehr Probleme mit der eigenen Dienststelle haben als mit den Kolleginnen und Kollegen.

Einerseits kommt hier wohl zur Geltung, dass „Vorgesetzte [...] in einem Teilnehmer an einem Auslandseinsatz jemanden [sehen], der zwölf Monate Urlaub gemacht und die Abteilung im Stich gelassen hat. In weiterer Folge

keine Chance auf Weiterbildung (bei der WEGA keine Berücksichtigung für Sonderausbildungen – als Strafe?).“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens). Andererseits kann auch der beschriebene „Eigenkulturschock“ Bedeutung haben.



Weitere Aussagen, die der Studie entnommen werden können:

I»» „Die Dienststelle nimmt nämlich keinerlei Rücksicht und man wird sofort voll eingesetzt. In der Rechtsmaterie ist man aber ein Jahr hinterher, was bei großen Amtshandlungen zu Problemen führen könnte. Sowohl für den Beamten als auch für die Behörde!!“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)

I»» „Einstieg in die Arbeitspraxis war eher schwierig. Schulung aller neuer Gesetzmaterien und Novellen wäre für alle unumgänglich nötig. Es ändert sich einfach so viel in einem Jahr Abwesenheit.“ (Männlich, offene Antwort eines Fragebogens)

I»» „Man muss sich an die Arbeit eben wieder gewöhnen, es gibt halt neue Regelungen, neue Gesetze, neue Formulare etc., aber die Reintegration an sich war kein Problem.“ (Männlich, Zitat aus Einzelinterview)

► „Es gab keine Probleme mit den Kollegen, aber es kostete schon einiges an Anstrengung, wieder in den dienstlichen Alltag auf der PI [Polizeiinspektion] hineinzufinden. Es gibt auch nach einem Jahr der Abwesenheit vieles an Neuerungen und es bleibt schon das Gefühl, dass einige Kollegen wenig Verständnis für diese Zeit des ‚Sich-wieder-zurechtfindens‘ haben.“ (Weiblich, offene Antwort eines Fragebogens)

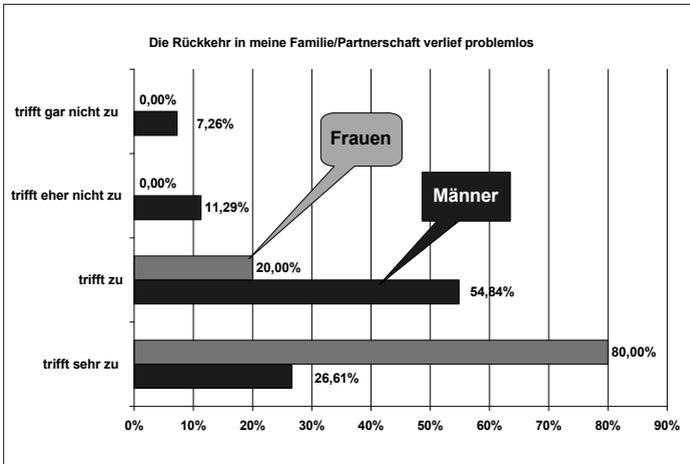


Möglicher Aktionspunkt zur Reintegration:

Es wird empfohlen, es den Rückkehrern zu erleichtern, sich über die Veränderungen während ihrer Abwesenheit zu informieren bzw. eine Art Einschulung anzubieten. Es wurde immer wieder erwähnt, dass während der Abwesenheiten einige Veränderungen – etwa in rechtlicher Hinsicht – erfolgen würden. Daher wäre eine **kurze Einschulung über dienstliche Neuerungen und Gesetzesänderungen** sehr hilfreich. Dasselbe kann für Polizistinnen und Polizisten gesagt werden, die aus der Karenzzeit bzw. einer längeren dienstlichen Abwesenheit zurückkehren.

3.6.4. Rückkehr zur Familie/Partnerschaft

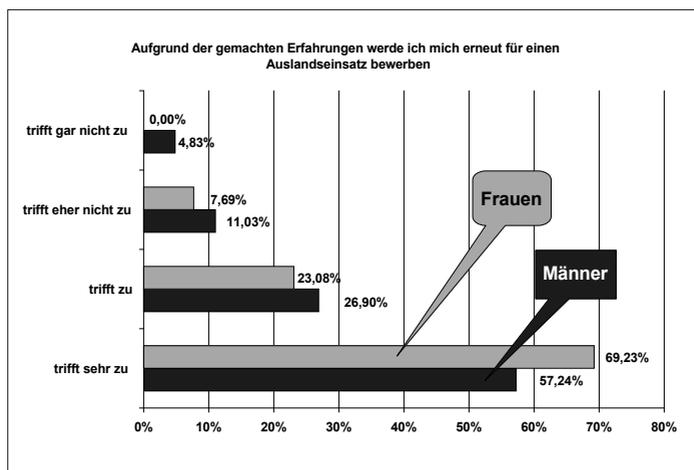
In diesem Bereich hat die Studie einen Geschlechterunterschied aufgezeigt: Während 100 % (!) der Frauen die Rückkehr zu ihrer Partnerschaft und Familie als problemlos beschreiben, berichten 18,55 % der Männer von Problemen bei ihrer Rückkehr.



Dies liegt wohl einerseits – wie bereits in der Studie dargestellt⁵⁴ – daran, dass Frauen nur dann einen Auslandseinsatz absolvieren, wenn sie sich vorher die volle Unterstützung ihrer Familie/Partnerschaft zugesichert haben; daher gehen sie entspannter, haben vor Ort kaum Probleme und meistern auch ihre Rückkehr besser.

3.7. Erneuter Auslandseinsatz

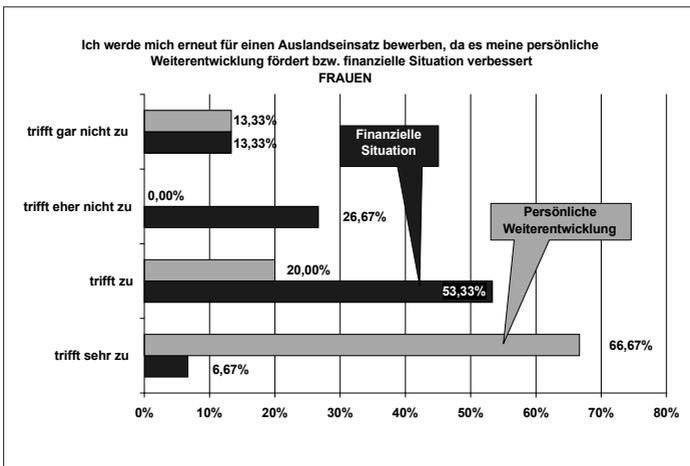
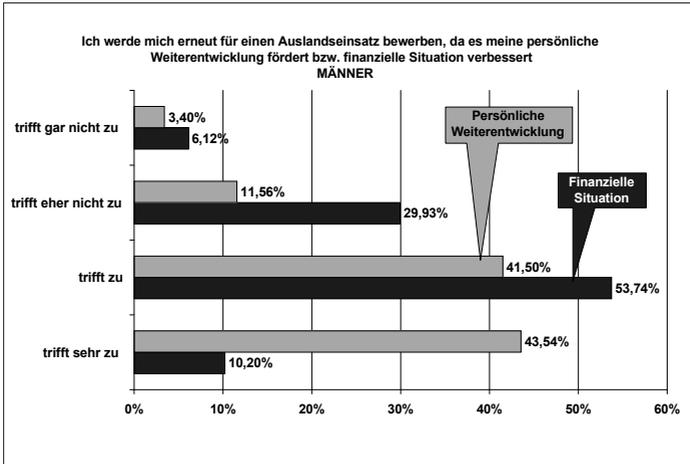
Eine der wichtigsten Fragen der Studie war, ob und warum von den Beamtinnen und Beamten ein erneuter Auslandseinsatz angestrebt wird. Die Studie erfasste dabei wiederum Genderaspekte mit der äußerst erfreulichen Tatsache, dass sich nur 7,69 % der Frauen aufgrund der Erfahrungen „eher nicht“ mehr bewerben würden (Männer: 11,03 %); keine einzige befragte Polizistin würde einen erneuten Auslandseinsatz gänzlich ausschließen – im Gegensatz zu 4,83 % der Männer.



Im Vordergrund für erneute Bewerbungen stehen bei den Polizistinnen und Polizisten nicht die finanziellen Aspekte, sondern die persönliche Weiterentwicklung, wie aus den Befragungen deutlich hervorgeht. Die Weiterentwicklung ist für 66,67 % der Frauen und für 43,54 % der Männer sehr motivierend – im Vergleich dazu geben nur 6,67 % der Frauen und 10,20 % der

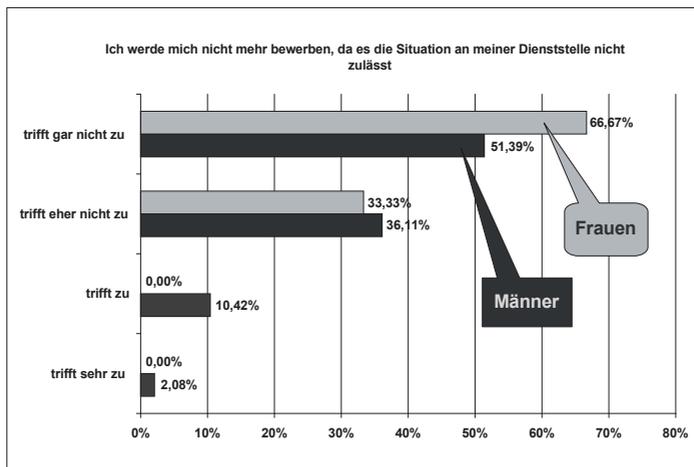
54 Vgl. Abschnitt 3.4.

Männer die finanzielle Verbesserung ihrer Situation als sehr motivierend für einen neuerlichen Auslandseinsatz an. Hiermit kann das Vorurteil über die alleinige Bedeutung des finanziellen Aspekts entkräftet werden.

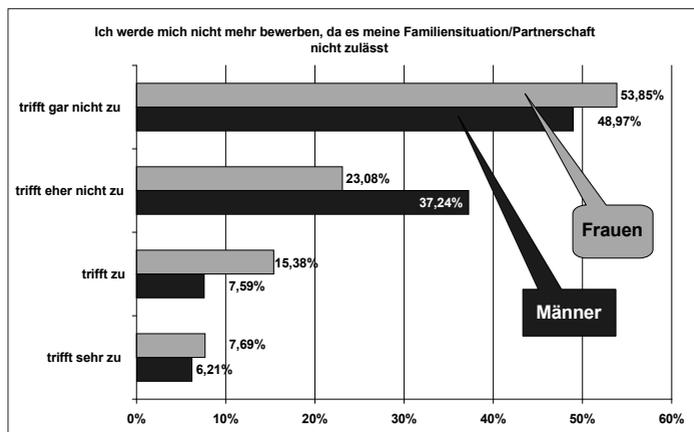


In Bezug auf negative Komponenten, die hinderlich für weitere Auslandseinsätze wären, wurde um eine Bewertung der Aussage „Ich werde mich nicht mehr bewerben, da es die Situation an meiner Dienststelle nicht zu-

lässt“ (Frage 43) gebeten. Hiervon sind 0 % (!) der Frauen im Gegensatz zu 12,50 % der Männer überzeugt.



Auch die Rolle von Familie und Partnerschaft wurde nochmals hinterfragt. Die Aussage (Frage 42): „*Ich werde mich nicht mehr bewerben, da es meine Familiensituation/Partnerschaft nicht zulässt*“ wurde von 13,80 % der Männer und 23,07 % der Frauen als zutreffend bewertet. Immerhin 76,93 % der Frauen und 86,21 % der Männer behaupten das Gegenteil.



Daraus lässt sich schließen, dass die Annahme, Frauen würden etwa aufgrund ihrer Familiensituation nicht ins Ausland gehen wollen, so nicht haltbar ist. Es gibt genügend Frauen, die sich bewusst FÜR die Karriere entschieden haben und auch einen Auslandseinsatz absolvieren wollen.

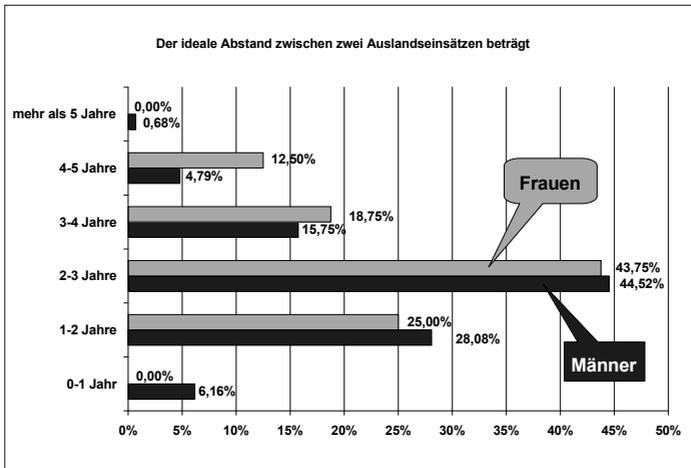
3.7.1. Die zeitliche Aufeinanderfolge von Einsätzen

Ebenfalls wurde um eine individuelle **Einschätzung betreffend eines sinnvolleren Abstands zwischen den Einsätzen** gebeten. Derzeit wird es so gehandhabt, dass eine Art zeitliche Sperrfrist von einem zum nächsten Einsatz eingezogen wird: Hier handelt es sich um eine interne Regelung, die sicherstellen soll, dass diejenigen, die am längsten wieder zurück in Österreich sind, auch wieder als erste einen Auslandseinsatz absolvieren dürfen. Die Dauer der Pause zwischen den Einsätzen hängt freilich von der „Rotationshäufigkeit“ der Missionen ab, wobei **derzeit eine Wartezeit von ca. vier bis fünf Jahren** üblich ist. Eine derartige Pause soll eine gute Reintegration in Österreich und ein gutes Einleben im heimischen Dienstbetrieb ermöglichen. Zudem ist für internationale Organisationen das Einbringen des nationalen Polizeiwissens von großer Bedeutung und dies würde wohl sukzessive verloren gehen, wenn die Auslandsverwendungen überhand nehmen. Anzumerken ist: Vergehen fünf oder mehr Jahre zwischen den Einsätzen, so ist eine neuerliche Überprüfung der Englisch-Kenntnisse vorgesehen.

Im Rahmen einer Fokusgruppendifkussion erklärte eine Polizistin in Bezug auf diese zeitlichen Abstände:

I»» „Es gibt sicher psychologische Aspekte. Die sagen du bist jetzt ein Jahr weg gewesen und brauchst die Zeit, dass du wieder Boden fasst, zu Hause. Es gibt ja nicht nur Destinationen wie Bosnien, wo man ein prima Leben führt, sondern es hat z. B. in Vergangenheit auch Ruanda gegeben. Man sagt zurückkommen, Fuß fassen, deine Umwelt wieder in den Griff bekommen, Familie und Kollegenschaft und wieder runter kommen. Da komme ich schon mit, dass ich sage, eine gewisse Zeit macht wohl Sinn. Aber die fünf Jahre entstehen halt auch dadurch, dass man die Destinationen reduziert hat. Je weniger wir rausschicken, desto mehr warten dann.“ (Weiblich, Zitat aus Fokusgruppe)

Trotzdem wird die Wartezeit von den Polizistinnen und Polizisten generell als zu lang empfunden. Wie in der Darstellung ersichtlich würden 72,22 % aller befragten Beamtinnen und Beamten einen Zeitraum zwischen einem und drei Jahren bevorzugen.



I»» „Drei Jahre [wäre der ideale Abstand]! Zwölf Monate Mission, drei Jahre Pause, zwölf Monate Mission, das wär, glaube ich, gerade richtig, denn man soll schon auch eine Zeit zu Hause sein, sich wieder einarbeiten können, den Anschluss finden und den Bezug zur Aufgabe in Österreich nicht verlieren.“ (Männlich, Zitat aus Einzelinterview)

I»» „Eineinhalb bis zwei oder drei Jahre wäre in Ordnung, aber fünf, sechs Jahre sind zu lang. Zu Hause sollte jedenfalls ein Einarbeiten möglich sein, deshalb sollte man schon gute zwei Jahre daheim sein, sonst ist man ja nicht zu gebrauchen. Man wird zu einer Art ‚Dauer-Missions-Person‘ und was mach ich mit denen zu Hause? Die sind einfach zu lange weg, da passieren zu viele Veränderungen. Als Faustregel würde für mich gelten: ‚Die doppelte Zeit des Auslandseinsatzes sollte man auf jeden Fall zu Hause verbringen!‘“ (Männlich, Zitat aus Einzelinterview)

I»» „Die vier bis sechs Jahre wie jetzt sind sicher zu lange, man baut auch sprachlich ab. Ideal wären meiner Meinung nach alle zwei bis drei Jahre ein zwölfmonatiger Einsatz. Das halbe Jahr, wie beispielsweise beim Bundesheer, ist meiner Meinung nach eine zu kurze Einsatzdauer.“ (Weiblich, Zitat aus Einzelinterview)

I»» „Ich würde sagen bei einem zwölfmonatigen Einsatz ist eine Pause von drei bis vier Jahren unbedingt nötig. Eine Dauer des Auslandsein-

setzung von sechs Monaten wäre wohl ideal, aber das ist natürlich aufgrund des Aufwandes für eine Rotation kaum möglich. Für Familien wäre ein halbes Jahr natürlich weit besser zu verkraften.“ (Männlich, Zitat aus Einzelinterview)

4. Best Practice-Beispiele – Internationaler Vergleich

4.1. Allgemeines

Obwohl sich – laut Statistiken der Vereinten Nationen – der Anteil von weiblichem Polizeipersonal in internationalen Friedenseinsätzen im Zeitraum von 2004 bis 2008 von 4 % auf 8 % verdoppelt hat, ist im Verhältnis zum entsandten Personal dennoch eine signifikante Unausgeglichenheit in Bezug auf das Geschlecht zu erkennen. Demzufolge sind über 90 % der Polizistinnen und Polizisten, die von den jeweiligen Mitgliedsländern für den Einsatz innerhalb von Friedensmissionen entsendet werden, männlich. Aus dem internationalen Vergleich geht jedoch hervor, dass es einige Staaten gibt, die den durchschnittlichen Anteil von Frauen weit übertreffen. Gemessen am Verhältnis zum Gesamtkontingent sind, allen voran, **Südafrika** (45,3 %), **Kamerun** (26,6 %), **Indien** (21,8 %) und **Nigeria** (18,8 %) diejenigen Länder, mit dem weltweit höchsten Anteil von weiblichem Polizeipersonal.⁵⁵

Europäische Länder sind in weit geringerem Ausmaß mit Polizistinnen in Friedensmissionen vertreten. Bislang haben sich neun der insgesamt 27 EU-Mitgliedstaaten zu einer Entwicklung von „Nationalen Aktionsplänen“, der Implementierung der UN SCR 1325 und – infolge dessen – der aktiven Vorantreibung von nationalen Maßnahmen hinsichtlich der Förderung von Frauen und der Erhöhung der Frauenquote für internationale Friedenseinsätze entschlossen. Neben **Österreich** haben in Europa die EU-Staaten **Dänemark, Schweden, Belgien, Finnland, Großbritannien, Portugal, Spanien, Niederlande** sowie die Nicht-EU-Staaten **Island, Norwegen und Schweiz**⁵⁶ vielversprechende Richtlinien und Rahmenbedingungen entwickelt, die eine bestmögliche und in erster Linie gendergerechte Planung und Durchführung von Friedensmissionen gewährleisten sollen. Im europaweiten Vergleich po-

55 United Nations Gender and Police Factsheet, Police Division, OROLSI, DPKO, Juli 2009. Dokument am 6.10.2009 via E-Mail von Lea Angela L. Biason (Associate Expert on Gender Affairs, United Nations Headquarters, Strategic Policy and Development Section (SPDS)) erhalten.

56 <http://www.un-instraw.org/en/gps/general/implementation-of-un-scr-1325.html>, Zugriff am 23.9.2009.

sitionieren sich Schweden, Großbritannien und Dänemark als führend bei der Implementierung von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Friedenseinsätzen. Auch **Slowenien** engagiert sich (trotz noch nicht vorhandenem Aktionsplan) stark für die Erarbeitung zielgerichteter Strategien. Darüber hinaus spielt **Estland** durch die Etablierung eines eigenen nationalen Frauennetzwerkes für den Einsatz in Friedensmissionen im europaweiten Diskurs eine besondere Rolle.

Eine eingehende Internetrecherche führte zu dem Resultat, dass keine der Regierungen, die sich zur Implementierung von UN SCR 1325 bekannt hat, Ergebnisse zu konkreten Maßnahmen im Web veröffentlicht.⁵⁷ Weder EU-Webseiten noch offizielle Regierungsseiten enthalten Informationen in Bezug auf die besondere Förderung von Frauen und Geschlechtergleichstellung im internationalen (und nationalen) Kontext. Auch nationale Polizeivertretungen machen Informationen in Bezug auf die Entsendung von Polizistinnen in Friedensmissionen nicht öffentlich zugänglich. Aufgrund dessen wurden die einzelnen Polizeivertretungen direkt kontaktiert (telefonisch und nach Bekanntgabe einer respektiven Kontaktperson in weiterer Folge auch schriftlich) um Informationen, die den Fragestellungen der vorliegenden Studie gerecht werden, zu ermitteln.

Die Fragen, die an die zuständigen Personen gerichtet wurden, orientierten sich insbesondere an Daten hinsichtlich der Anzahl entsendeter Polizistinnen, den Rekrutierungsprozess, spezielle Maßnahmen betreffend die Erhöhung des Frauenanteils, und Aktivitäten in Bezug auf die Vor- und Nachbereitung des in Auslandsmissionen involvierten Personals. Von allen kontaktierten Ländern zeigten sich Schweden, Großbritannien, Dänemark und Slowenien sehr kooperativ und bereitwillig, Zahlen und Aktivitäten offen zu legen. Die vorliegenden Daten und Informationen beruhen großteils auf schriftlichen Auskünften nationaler Polizeirepräsentantinnen und -repräsentanten.

Im Folgenden soll ein Überblick über diverse Polizeistrategien einzelner Staaten einen Eindruck über gegenwärtige Best Practice-Maßnahmen in Bezug auf die verstärkte Partizipation von Polizistinnen in Friedensmissionen vermitteln.

57 Eine Ausnahme bildet Slowenien, wo eine Powerpoint-Präsentation betreffend des Engagements zu UN SCR 1325 ins Web gestellt wurde (<http://www.gov.me/files/1224501877.ppt>).

4.2. Schweden⁵⁸

Wie in einer Stellungnahme⁵⁹ der ständigen Vertretung von Schweden bei den Vereinten Nationen bereits am 26. Oktober 2006 festgehalten wurde, konnte die schwedische Polizei aufgrund gezielter Initiativen den Anteil von Frauen in Friedensmissionen jenem der Polizistinnen auf nationaler Ebene angleichen. Im November 2009 befanden sich 108 schwedische Polizistinnen und Polizisten im Auslandseinsatz, davon 32 Frauen (29,6%). Der Prozentsatz an weiblichem Personal in UN-Missionen belief sich auf 43,9% (18 von 41 Polizistinnen und Polizisten waren Frauen), in EU-Missionen dagegen auf 22,6% (14 von 62 Polizistinnen und Polizisten waren Frauen). Einmal jährlich schreibt die „Peace Support Operations Unit“ offene Stellen für Friedenseinsätze aus, woraufhin sich alle aktiven Polizistinnen und Polizisten bewerben können, die zumindest die Minimalanforderungen für die Teilnahme an Auslandseinsätzen erfüllen. Nach Auswahl qualifizierter Kandidatinnen und Kandidaten werden diese umgehend zu speziellen Trainings herangezogen, die standardmäßig ein Gendertraining enthalten und Grundlagen der UN SCR 1325 und UN SCR 1820 thematisieren. Um den Ausbau von internen Kapazitäten zu fördern, werden **Polizeiteams** (bestehend aus jeweils einer Frau und einem Mann) **in einem zweiwöchigen Kurs speziell im Bereich Gender geschult**. Diese Teams fungieren ihrerseits wiederum als Trainerinnen und Trainer für das eigene Polizeipersonal. Die Peace Support Operation Unit „borgt“ sich sozusagen das Personal von den Bezirksbehörden aus und kommt für das gesamte Gehalt während des Einsatzes auf. Besondere Anreize für die Teilnahme an Friedensmissionen werden durch monatliche Gehaltszuschläge und Zusatzzahlungen geschaffen. Darüber hinaus wirkt sich ein Auslandsaufenthalt positiv auf die berufliche Laufbahn aus.

Als Mitglied der „Gender Force Sweden“⁶⁰ hat sich die schwedische Polizei intensiv mit der Erhöhung des Frauenanteils im Zuge von Auslandseinsätzen sowie mit den zugrundeliegenden Herausforderungen auseinandergesetzt. Als fördernde Maßnahme werden seither alle schwedischen Polizistinnen, die über die geforderten Berufsjahre⁶¹ verfügen, direkt per E-Mail kontaktiert und über offene Stellen in Friedensmissionen informiert. Als Konsequenz dieser Maßnahme hat sich der Frauenanteil signifikant erhöht.

58 Die Ausführungen basieren auf schriftlichen Auskünften der schwedischen Rikskriminalpolizei vom 15.9.2009.

59 http://www.peacewomen.org/un/6thAnniversary/Open_Debate/Sweden.pdf, Zugriff am 9.9.2009.

60 http://www.genderforce.se/About_Genderforce.htm, Zugriff am 22.10.2009.

61 Zu den Anforderungen für Auslandseinsätze zählt u. a. eine sieben- bis achtjährige Berufserfahrung als Polizistin bzw. Polizist.

4.3. Großbritannien⁶²

Mit Stand Oktober 2009 dienten drei Polizistinnen und 46 Polizisten des Vereinigten Königreiches in Friedensmissionen. Dieses unausgeglichene Verhältnis gab Anlass dazu, im Zuge der Konferenz „International Women in Policing“ gezielte Maßnahmen für die Erhöhung des Frauenanteils zu diskutieren. Demzufolge wird seitens der „International Police Assistance Group“ (IPAG) daran gearbeitet, den Polizistinnen und Polizisten sowie deren Vorgesetzten, die Vorteile von Auslandseinsätzen näherzubringen und insbesondere Polizistinnen zu ermutigen, sich zu bewerben. Eine zentrale Kontaktstelle dient dazu, das Bewusstsein und das Interesse der Polizistinnen und Polizisten für Einsätze dieser Art zu erhöhen. Während der Auslandseinsätze werden zusätzlich zum regelmäßigen Gehalt weitere Zahlungen geleistet, die, je nach Einsatz und Verantwortungsbereich, unterschiedlich hoch ausfallen können. Erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten im Zuge von Friedensmissionen werden grundlegend als sehr positiv und karrierefördernd bewertet. Insbesondere die „interkulturelle Kompetenz“ wird innerhalb der nationalen Polizei als wesentlich betrachtet. Höhere Polizeioffiziere werden daher angehalten, besonders geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zur Bewerbung zu ermutigen. Vor der Entsendung werden die Polizistinnen und Polizisten in Bezug auf Gender und Umgang mit sexueller Gewalt (UN SCR 1820) geschult.

4.4. Dänemark⁶³

Insgesamt absolvierten nach einer Erhebung im Oktober 2009 57 dänische Polizistinnen und Polizisten ihren Auslandseinsatz. Im Jahr 2008 entsendete Dänemark sechs Polizistinnen, 2009 waren es bereits sieben, was einem Frauenanteil von 12,3 % entspricht. Unabhängig vom Geschlecht erhalten dänische Polizistinnen und Polizisten neben ihrem regelmäßigen Gehalt zusätzlich DKK 21.000,-- (entspricht etwa EUR 2.800,--) pro Monat und darüber hinaus, je nach Mission, tägliche Zuschüsse. Alle drei Monate können außerdem bezahlte Heimreisen in Anspruch genommen werden. Bewusstseinsbildung in Bezug auf den Mehrwert von Auslandseinsätzen für die berufliche Karriere wird aktiv betrieben. Neben den allgemeinen Vorgaben seitens der EU und der UN in Bezug auf Gendertraining vor den Einsätzen in Friedensmissionen, sieht die dänische Polizei zusätzliche Trainings hinsichtlich Bewusstseinsbildung (Gender), sexuelle Gewalt und die UN SCR 1325 vor. Dies geschieht

62 Die Ausführungen basieren auf schriftlichen Auskünften der britischen International Police Assistance Group vom 14.10.2009.

63 Die Ausführungen basieren auf schriftlichen Auskünften der Danish National Police, International Deployment, vom 5.9.2009 und 20.10.2009.

in **Zusammenarbeit mit der „Folke Bernadotte Academy“⁶⁴ in Schweden.** Um Frauen verstärkt für eine Bewerbung zu Auslandseinsätzen zu motivieren, entwickelt die dänische Polizei in Zusammenarbeit mit einer **eigenen Beraterin** in Sachen **Geschlechtergleichstellung** speziell zugeschnittene Informationen für Polizistinnen. Weiters werden Informationen und Beratung während der Treffen des **„Danish Female Police Officers Network“** bereitgestellt.

4.5. Slowenien⁶⁵

Laut einer Präsentation des slowenischen Innenministeriums (Stand 2008)⁶⁶ sind Frauen seit 1973 als Polizeibeamtinnen zugelassen. Zu Einsätzen bei internationalen Missionen entsendet Slowenien seit 1997 Polizistinnen und Polizisten, wobei bisher drei Frauen in der Kosovo-Mission eingesetzt wurden.

Laut aktuellen Informationen von der nationalen Polizeistelle unternimmt Slowenien adäquate Maßnahmen zur aktiven Förderung von Frauen in internationalen Polizeieinsätzen. Mittels der Einrichtung einer speziellen Initiative („Office for Equal Opportunities“ – Tanja Salecl, Majda Pučnik Rudl) wird versucht, die slowenische Politik stärker an die Implementierung der UN SCR 1325 zu binden. Die Anstrengungen zielen in erster Linie darauf ab, eine strategische Zusammenarbeit aufzubauen sowie einen Aktionsplan zu erstellen, der genau definieren soll, wie Slowenien die Rolle von Frauen in Entwicklungsländern stärkt. Dies soll vor allem durch die Förderung einer ausgeglichenen Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen in Politik, Militär, Polizei und Friedensmissionen erfolgen. Darüber hinaus wird eine angemessene Ausbildung in Bezug auf genderspezifische Bedürfnisse und Gleichberechtigung von Frauen und Männern für das jeweils involvierte Personal forciert. Förderungsmechanismen für die Gewinnung von Polizistinnen und Polizisten für Auslandseinsätze werden in Form von zusätzlichen Gehältern gesetzt. Darüber hinaus werden **zusätzliche Pensionsversicherungsjahre** zugesichert. Dies bedeutet konkret, dass für **ein Jahr Auslandseinsatz, zwei Jahre an Versicherungszeit** angerechnet werden.

Geht es um die Erlangung eines **höheren Dienstgrades** wirkt sich ein absolvierter **Auslandseinsatz begünstigend** aus. Maßnahmen zur Förderung der Beteiligung von Frauen an internationalen Einsätzen werden in erster Linie durch die bestehende Quotenregelung gesetzt.

64 <http://www.folkebernadotteacademy.se/>, Zugriff am 9.9.2009.

65 Die Ausführungen basieren auf schriftlichen Auskünften des slowenischen Innenministeriums, Public Relations Division – Police, vom 23.9.2009.

66 <http://www.gov.me/files/1224501877.ppt>, Zugriff am 9.9.2009.

Anhang 1: Fragebogen Einzelinterviews vor dem Einsatz

Name: Geschlecht: 0 männlich

0 weiblich

Alter: Dienststellung:

Anzahl der Auslandseinsätze:

- Woher weiß man von der Möglichkeit eines Auslandseinsatzes?
- Inwieweit passiert ein Austausch zwischen den Kollegen im Vorfeld der Entscheidung?
- Weiß man über die potentiell in Frage kommenden Einsatzgebiete Bescheid oder steht das Prinzip „Auslandseinsatz“ an sich im Vordergrund, egal wohin es geht?
- Familienumfeld: Kinder? verheiratet?
- Wenn ja, ist dies eine besondere Herausforderung? Gab es längere Diskussionen darüber? Entscheidungsprozess in der Familie?

I. MOTIVATION

- **Warum** gehe ich ins Ausland? Was bewegt mich dazu?
- **Zweiteilung**: beruflich – privat?
- **Bewertung**: Wie könnte eine Reihung der genannten Punkte aussehen? Ist es möglich eine gewisse Wertigkeit festzulegen?

II. ERWARTUNG

- Wie sehen die Erwartungen aus, die man vom bevorstehenden Auslandseinsatz hat?
- **Zweiteilung**: beruflich – privat?
- Gibt es Kontakte zum Einsatzgebiet? Wenn ja, welche?
- Wie nimmt man die mediale Berichterstattung über das eigene Einsatzgebiet wahr?
- Wie wird die eigene Erwartungshaltung davon geprägt?

III. ERFAHRUNGEN [für Personen, die schon im Auslandseinsatz waren]

- Inwieweit hat sich die Motivation zum ersten Einsatz geändert?
- Inwieweit beeinflusst die bereits gemachte Erfahrung die neue Motivation?
- Gab es bei einem anderen Auslandseinsatz negative Erfahrungen?
- Wenn ja, welche?
- Gibt es noch Kontakte zum ehem. Einsatzgebiet?
- Welche Kontakte hat man geknüpft? (Einheimische? Internationales Personal?)
- Wie waren die Eindrücke?

Anhang 2: Fragebogen Einzelinterviews während des Einsatzes

Datum: _____ Name: _____
 Ort: _____
 Dauer: _____

ERFAHRUNGEN – ERWARTUNGEN (AUSBILDUNG – BETREUUNG)

- Wie sind die Erfahrungen bisher? Wurden die Erwartungen erfüllt?
 - positive Erfahrungen generell – Was ist reizvoll an dem Einsatz?
 - negative Erfahrungen generell – Was ist weniger reizvoll an dem Einsatz?
- Gab es Überraschungen? (Oder war alles so, wie man es sich erwartet hatte?)
- Fühlen Sie sich gut auf den Einsatz vorbereitet?
 - Schwachpunkte?
 - Stärken?
 - Internationaler Vergleich?
- Wie sind Sie mit der Betreuung im Einsatzgebiet zufrieden? Fühlt man sich gut eingebettet in eine funktionierende Organisationsstruktur oder fühlt man sich des Öfteren auch „alleine gelassen“?
- Wie sieht die Wertschätzung der eigenen Arbeit und Leistung (im Gegensatz zu Österreich) aus?
- Ist das Aufgabenspektrum bzw. der Verantwortungsbereich weiter gefasst?

WERTSCHÖPFUNG

- Wenn ja: Wie könnte man das offensichtlich vorhandene Potential in Österreich besser nutzen? (Wo liegt die „gläserne Decke“? Hierarchie zu stark? Organisation?)
- Bringt der Einsatz Ihrer Meinung nach für die Polizei an sich etwas?
- Was bringt der Einsatz für Sie persönlich?
 - beruflich?
 - privat?

PRIVAT

- Wie gestalten sich die Kontakte zu Einheimischen? (schwierige Kontaktaufnahme? Skepsis? Berührungängste?)
- Wie gestalten sich die Kontakte zu (internationalen) KollegInnen? (Arbeitsklima?)

- Familienumfeld: Stellt der Auslandseinsatz eine große Belastung für Ihre Familie bzw. Ihr privates Umfeld dar? (Urlaubsregelungen etc. okay? Verbesserungsmöglichkeiten?)

GENDER

- Welche Vorteile sehen Sie beim derzeitigen Einsatz für entsandte Polizistinnen und entsandte Polizisten?
- Haben Sie vor dem Einsatz und/oder vor Ort ein Gendertraining erhalten?
- Ist Prostitution oder Menschenhandel ein Thema in Ihrem Einsatzgebiet?
- Freizeitverhalten: Gibt es Möglichkeiten, sich zu vergnügen (Sport, Kultur, Bars etc.)?

Anhang 3: Fragebogen Einzelinterviews nach dem Einsatz

Datum: _____ Name: _____

Ort: _____

Dauer: _____

ERFAHRUNGEN

- Wie waren die Erfahrungen mit den internationalen KollegInnen? Internationales Arbeitsumfeld?
- Wie waren die Erfahrungen mit den nationalen KollegInnen? Zusammenhalt? Gibt es noch Kontakt über den Einsatz hinaus?
- Stellt sich der Auslandseinsatz für Polizistinnen und Polizisten gleichermaßen dar? Geschlechtsspezifische Unterschiede?
- Gab es belastende Momente während des Auslandseinsatzes?
- Wie war die Unterstützung durch das BM.I bzw. durch österreichische Vertreter während des Auslandseinsatzes?
- Wie war die Ausrüstung?

RÜCKKEHR VOM AUSLANDSEINSATZ

- Verließ die Rückkehr an die eigene Dienststelle problemlos? ArbeitskollegInnen?
- Kann man die gemachten Auslandserfahrungen in die eigene Arbeit einbringen?

PRIVAT

- War die Trennung vom Partner/von der Familie schwierig?
- Wie verlief die Rückkehr zum Partner/Familie? Schwierige Reintegration?

ERNEUTER AUSLANDSEINSATZ

- Könnten Sie sich prinzipiell vorstellen, erneut einen Auslandseinsatz in Angriff zu nehmen?
- Wenn ja, warum? Welche Motivation?
- Wenn nein, warum nicht?
- Welcher Abstand zwischen zwei Auslandseinsätzen wäre Ihrer Meinung nach ideal?

Sonstige Anmerkungen?**Anhang 4: Grundausswertung Online-Befragung****A. Personendaten****1. Geschlecht**

Männlich	148 (90,24 %)
Weiblich	16 (9,76 %)

2. Anzahl der Auslandseinsätze

	Männlich	Weiblich	Allgemein
1	38,10 %	87,50 %	42,94 %
2	25,17 %	6,25 %	23,31 %
3	18,37 %	0,00 %	16,56 %
4	6,80 %	6,25 %	6,75 %
5	3,40 %	0,00 %	3,07 %
mehr als 5	8,16 %	0,00 %	7,36 %

3. Leben Sie in einer Partnerschaft?

	Männlich	Weiblich	Allgemein
ja	80,41 %	33,33 %	76,07 %
nein	19,59 %	66,67 %	23,93 %

4. Haben Sie Kinder?

	Männlich	Weiblich	Allgemein
ja	74,83 %	12,50 %	68,71 %
nein	25,17 %	87,50 %	31,29 %

5. Ich war im Auslandseinsatz für (mehrfache Auswahl möglich):

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Vereinte Nationen	145 (90,97 %)	15 (93,75 %)	160 (97,56 %)
EU	45 (30,41 %)	4 (25,00 %)	49 (29,88 %)
OSZE	10 (6,67 %)	0 (0 %)	10 (6,10 %)
andere	24 (16,22 %)	0 (0 %)	24 (14,63 %)

B. Der Weg zum Auslandseinsatz**6. Wo haben Sie über die Möglichkeit eines Auslandseinsatzes erfahren? (mehrfache Antwortmöglichkeit)**

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Polizeischule	14,29 %	12,50 %	14,11 %
KollegInnen	74,15 %	75,00 %	74,23 %
Internet	2,72 %	0,00 %	2,45 %
Intranet BM.I	18,37 %	12,50 %	17,79 %
Andere Quelle	17,69 %	18,75 %	17,79 %

7. Ist es leicht, sich genaue Informationen über die Möglichkeit eines Auslandseinsatzes zu beschaffen?

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Sehr leicht	14,97 %	18,75 %	15,34 %
Leicht	54,42 %	68,75 %	55,83 %
Eher schwierig	29,93 %	12,50 %	28,22 %
Sehr schwierig	0,68 %	0,00 %	0,61 %

8. Sind die Kriterien bzw. Richtlinien für die Vergabe der Auslandsposten klar definiert und nachvollziehbar?

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	23,13 %	31,25 %	23,93 %
Trifft zu	53,74 %	62,50 %	54,60 %
Trifft eher nicht zu	22,45 %	6,25 %	20,68 %
Trifft gar nicht zu	0,68 %	0,00 %	0,61 %

9. Die Motivation, einen Auslandseinsatz zu absolvieren, ist in erster Linie die Entlohnung

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Einzigster Motivationsgrund	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Sehr motivierend	40,54 %	25,00 %	39,02 %
Motivierend	50,68 %	68,75 %	52,44 %
Kaum motivierend	4,73 %	0,00 %	4,27 %
Eher unwichtig	2,70 %	6,25 %	3,05 %
Kein Motivationsgrund	1,35 %	0,00 %	1,22 %

10. Die Motivation, einen Auslandseinsatz zu absolvieren, ist in erster Linie der Ausbruch aus der Routine des Arbeitsalltags

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Einzigster Motivationsgrund	0,68 %	0,00 %	0,61 %
Sehr motivierend	55,41 %	68,75 %	56,71 %
Motivierend	30,41 %	25,00 %	29,88 %
Kaum motivierend	3,38 %	0,00 %	3,05 %
Eher unwichtig	7,43 %	6,25 %	7,32 %
Kein Motivationsgrund	2,70 %	0,00 %	2,44 %

11. Die Motivation, einen Auslandseinsatz zu absolvieren, ist in erster Linie die Ideale der Vereinten Nationen bzw. EU umzusetzen (Menschenrechte, Good Governance etc.)

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Einzigster Motivationsgrund	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Sehr motivierend	26,53 %	37,50 %	27,61 %
Motivierend	54,42 %	31,25 %	52,15 %
Kaum motivierend	12,24 %	25,00 %	13,50 %
Eher unwichtig	5,44 %	6,25 %	5,52 %
Kein Motivationsgrund	1,36 %	0,00 %	1,23 %

12. Die Motivation, einen Auslandseinsatz zu absolvieren, ist in erster Linie die Freude an der Arbeit im internationalen Umfeld

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Einzigster Motivationsgrund	1,35 %	0,00 %	1,22 %
Sehr motivierend	89,86 %	87,50 %	89,63 %
Motivierend	8,78 %	12,50 %	9,15 %
Kaum motivierend	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Eher unwichtig	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Kein Motivationsgrund	0,00 %	0,00 %	0,00 %

13. Die Motivation, einen Auslandseinsatz zu absolvieren, ist in erster Linie die Horzonterweiterung bzw. Persönlichkeitsentwicklung

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Einzigster Motivationsgrund	4,73 %	0,00 %	4,27 %
Sehr motivierend	87,84 %	93,75 %	88,41 %
Motivierend	7,43 %	6,25 %	7,32 %
Kaum motivierend	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Eher unwichtig	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Kein Motivationsgrund	0,00 %	0,00 %	0,00 %

14. Die Motivation, einen Auslandseinsatz zu absolvieren, ist in erster Linie weil es der Karriere förderlich ist

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Einzigster Motivationsgrund	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Sehr motivierend	2,05 %	12,50 %	3,09 %
Motivierend	6,16 %	12,50 %	6,79 %
Kaum motivierend	11,64 %	12,50 %	11,73 %
Eher unwichtig	26,71 %	12,50 %	25,31 %
Kein Motivationsgrund	53,42 %	50,00 %	53,09 %

C. Eigene Dienststelle

15. Es ist leicht, die Zustimmung der eigenen Dienststelle für Auslandseinsätze zu erhalten

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	5,41 %	6,25 %	5,49 %
Trifft zu	30,41 %	18,75 %	29,27 %
Trifft eher nicht zu	47,97 %	43,75 %	47,56 %
Trifft gar nicht zu	16,22 %	31,25 %	17,68 %

16. Auslandseinsätze werden von KollegInnen der eigenen Dienststelle positiv bewertet

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	2,04 %	0,00 %	1,84 %
Trifft zu	25,85 %	37,50 %	26,99 %
Trifft eher nicht zu	59,18 %	43,75 %	57,67 %
Trifft gar nicht zu	12,93 %	18,75 %	13,50 %

17. Auslandseinsätze werden von den Vorgesetzten der eigenen Dienststelle positiv bewertet

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	1,35 %	0,00 %	1,22 %
Trifft zu	16,22 %	0,00 %	14,63 %
Trifft eher nicht zu	58,11 %	81,25 %	60,37 %
Trifft gar nicht zu	24,32 %	18,75 %	23,78 %

18. Die Nichtbesetzung der eigenen Dienststelle bringt Probleme für KollegInnen

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	17,81 %	12,50 %	17,28 %
Trifft zu	43,84 %	56,25 %	45,06 %
Trifft eher nicht zu	31,51 %	25,00 %	30,86 %
Trifft gar nicht zu	6,85 %	6,25 %	6,79 %

19. Die Nichtbesetzung der eigenen Dienststelle bringt Probleme für Vorgesetzte

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	10,14 %	6,67 %	9,82 %
Trifft zu	43,24 %	60,00 %	44,79 %
Trifft eher nicht zu	37,84 %	26,67 %	36,81 %
Trifft gar nicht zu	8,78 %	6,67 %	8,59 %

D. Familie und Partnerschaft

20. Mein Partner/meine Partnerin steht meinem Auslandseinsatz positiv gegenüber

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	13,18 %	57,14 %	15,44 %
Trifft zu	55,04 %	0,00 %	52,21 %
Trifft eher nicht zu	24,81 %	28,57 %	25,00 %
Trifft gar nicht zu	6,98 %	14,29 %	7,35 %

21. Mein Kind/meine Kinder steht/stehen dem Auslandseinsatz positiv gegenüber

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	7,27 %	50,00 %	8,04 %
Trifft zu	42,73 %	0,00 %	41,96 %
Trifft eher nicht zu	35,45 %	0,00 %	34,82 %
Trifft gar nicht zu	14,55 %	50,00 %	15,18 %

22. Mein Auslandseinsatz hat der Familiensituation/Partnerschaft nicht geschadet

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	24,03 %	40,00 %	24,63 %
Trifft zu	49,61 %	60,00 %	50,00 %
Trifft eher nicht zu	14,73 %	0,00 %	14,18 %
Trifft gar nicht zu	11,63 %	0,00 %	11,19 %

23. Meine Familie/Partnerschaft hat mich unterstützt

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	38,17 %	20,00 %	37,50 %
Trifft zu	45,04 %	80,00 %	46,32 %
Trifft eher nicht zu	13,74 %	0,00 %	13,24 %
Trifft gar nicht zu	3,05 %	0,00 %	2,94 %

24. Meine Familie/Partnerschaft hindert mich daran, wieder einen Auslandseinsatz zu absolvieren

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	8,33 %	33,33 %	9,42 %
Trifft zu	15,91 %	16,67 %	15,94 %
Trifft eher nicht zu	41,67 %	0,00 %	39,86 %
Trifft gar nicht zu	34,09 %	50,00 %	34,78 %

E. Erfahrungen im Auslandseinsatz

25. Die Erfahrungen im Auslandseinsatz waren positiv für mich

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	73,65 %	75,00 %	73,78 %
Trifft zu	25,00 %	25,00 %	25,00 %
Trifft eher nicht zu	1,35 %	0,00 %	1,22 %
Trifft gar nicht zu	0,00 %	0,00 %	0,00 %

26. Die Erfahrungen der Arbeit mit internationalen KollegInnen waren für mich positiv

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	70,27 %	75,00 %	70,73 %
Trifft zu	28,38 %	25,00 %	28,05 %
Trifft eher nicht zu	1,35 %	0,00 %	1,22 %
Trifft gar nicht zu	0,00 %	0,00 %	0,00 %

27. Die Unterstützung durch das B.M.I und durch die österreichischen Vorgesetzten im Auslandseinsatz war sehr gut

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	35,14 %	43,75 %	35,98 %
Trifft zu	50,00 %	43,75 %	49,39 %
Trifft eher nicht zu	12,84 %	12,50 %	12,80 %
Trifft gar nicht zu	2,03 %	0,00 %	1,83 %

28. Die Ausrüstung für den Auslandseinsatz war ausreichend und gut

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	42,57 %	37,50 %	42,07 %
Trifft zu	51,35 %	43,75 %	50,61 %
Trifft eher nicht zu	6,08 %	18,75 %	7,32 %
Trifft gar nicht zu	0,00 %	0,00 %	0,00 %

29. Die Erfahrungen während der Freizeit mit anderen Missionsmitgliedern waren gut

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	46,94 %	50,00 %	47,24 %
Trifft zu	51,02 %	50,00 %	50,92 %
Trifft eher nicht zu	2,04 %	0,00 %	1,84 %
Trifft gar nicht zu	0,00 %	0,00 %	0,00 %

30. Die Erfahrungen im Einsatz waren für mich belastend

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	1,36 %	0,00 %	1,23 %
Trifft zu	15,65 %	0,00 %	14,11 %
Trifft eher nicht zu	55,10 %	62,50 %	55,83 %
Trifft gar nicht zu	27,89 %	37,50 %	28,83 %

31. Die Situation im Auslandseinsatz stellt sich für Polizistinnen und Polizisten gleich dar

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	11,03 %	25,00 %	12,42 %
Trifft zu	47,59 %	43,75 %	47,20 %
Trifft eher nicht zu	34,48 %	31,25 %	34,16 %
Trifft gar nicht zu	6,90 %	0,00 %	6,21 %

32. Die Trennung von meinem Partner, meiner Partnerin oder meiner Familie war für mich schwierig

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	6,94 %	0,00 %	6,25 %
Trifft zu	42,36 %	6,25 %	38,75 %
Trifft eher nicht zu	42,36 %	56,25 %	43,75 %
Trifft gar nicht zu	8,33 %	37,50 %	11,25 %

F. Rückkehr vom Auslandseinsatz**33. Bei meiner Rückkehr konnte ich meine Erfahrungen und Kritik uneingeschränkt dem B.M.I mitteilen**

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	11,89 %	35,71 %	14,01 %
Trifft zu	53,85 %	50,00 %	53,50 %
Trifft eher nicht zu	30,07 %	14,29 %	28,66 %
Trifft gar nicht zu	4,20 %	0,00 %	3,82 %

34. Die Rückkehr zu meiner Dienststelle verlief problemlos

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	17,93 %	14,29 %	17,61 %
Trifft zu	57,24 %	71,43 %	58,49 %
Trifft eher nicht zu	20,00 %	14,29 %	19,50 %
Trifft gar nicht zu	4,83 %	0,00 %	4,40 %

35. Ich kann die gemachten Erfahrungen in meine Arbeit einbringen

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	16,44 %	28,57 %	17,50 %
Trifft zu	47,26 %	35,71 %	46,25 %
Trifft eher nicht zu	26,71 %	14,29 %	25,62 %
Trifft gar nicht zu	9,59 %	21,43 %	10,63 %

36. Die Rückkehr in meine Familie/Partnerschaft verlief problemlos

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	26,61 %	80,00 %	28,68 %
Trifft zu	54,84 %	20,00 %	53,49 %
Trifft eher nicht zu	11,29 %	0,00 %	10,85 %
Trifft gar nicht zu	7,26 %	0,00 %	6,98 %

37. Die Rückkehr zu meinen Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen verlief problemlos

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	19,44 %	21,43 %	19,62 %
Trifft zu	69,44 %	71,43 %	69,62 %
Trifft eher nicht zu	9,03 %	7,14 %	8,86 %
Trifft gar nicht zu	2,08 %	0,00 %	1,90 %

G. Erneuter Auslandseinsatz**38. Aufgrund der gemachten Erfahrungen werde ich mich erneut für einen Auslandseinsatz bewerben**

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	57,24 %	69,23 %	58,23 %
Trifft zu	26,90 %	23,08 %	26,58 %
Trifft eher nicht zu	11,03 %	7,69 %	10,76 %
Trifft gar nicht zu	4,83 %	0,00 %	4,43 %

39. Ich werde mich erneut für einen Auslandseinsatz bewerben, da er meiner Karriere förderlich ist

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	0,68 %	12,50 %	1,85 %
Trifft zu	2,74 %	6,25 %	3,09 %
Trifft eher nicht zu	28,77 %	31,25 %	29,01 %
Trifft gar nicht zu	67,81 %	50,00 %	66,05 %

40. Ich werde mich erneut für einen Auslandseinsatz bewerben, da es meine persönliche Weiterentwicklung fördert

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	43,54 %	66,67 %	45,68 %
Trifft zu	41,50 %	20,00 %	39,51 %
Trifft eher nicht zu	11,56 %	0,00 %	10,49 %
Trifft gar nicht zu	3,40 %	13,33 %	4,32 %

41. Ich werde mich erneut für einen Auslandseinsatz bewerben, um meine finanzielle Situation zu verbessern

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	10,20 %	6,67 %	9,88 %
Trifft zu	53,74 %	53,33 %	53,70 %
Trifft eher nicht zu	29,93 %	26,67 %	29,63 %
Trifft gar nicht zu	6,12 %	13,33 %	6,79 %

42. Ich werde mich nicht mehr bewerben, da es meine Familiensituation/Partnerschaft nicht zulässt

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	6,21 %	7,69 %	6,33 %
Trifft zu	7,59 %	15,38 %	8,23 %
Trifft eher nicht zu	37,24 %	23,08 %	36,08 %
Trifft gar nicht zu	48,97 %	53,85 %	49,37 %

43. Ich werde mich nicht mehr bewerben, da es die Situation an meiner Dienststelle nicht zulässt

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	2,08 %	0,00 %	1,89 %
Trifft zu	10,42 %	0,00 %	9,43 %
Trifft eher nicht zu	36,11 %	33,33 %	35,85 %
Trifft gar nicht zu	51,39 %	66,67 %	52,83 %

44. Ich werde mich nicht mehr bewerben, da ich negative Erfahrungen während des Auslandseinsatzes gemacht habe

	Männlich	Weiblich	Allgemein
Trifft sehr zu	0,68 %	0,00 %	0,61 %
Trifft zu	1,36 %	0,00 %	1,23 %
Trifft eher nicht zu	15,65 %	6,25 %	14,72 %
Trifft gar nicht zu	82,31 %	93,75 %	83,44 %

45. Der ideale Abstand zwischen zwei Auslandseinsätzen beträgt meiner Meinung nach

	männlich	weiblich	Allgemein
0–1 Jahr	6,16 %	0,00 %	5,56 %
1–2 Jahre	28,08 %	25,00 %	27,78 %
2–3 Jahre	44,52 %	43,75 %	44,44 %
3–4 Jahre	15,75 %	18,75 %	16,05 %
4–5 Jahre	4,79 %	12,50 %	5,56 %
Mehr als 5 Jahre	0,68 %	0,00 %	0,62 %