

Auch wenn der Einsatz weiblicher Bediensteter im Strafvollzug für männliche Inhaftierte heute nicht mehr grundsätzlich in Frage gestellt wird, scheint der paritätische Einsatz von Frauen im Allgemeinen Vollzugsdienst noch in weiter Ferne zu liegen. Vor diesem Hintergrund geht die Verfasserin der Frage nach, ob es objektive Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Arbeitsbereich gibt und untersucht, welche geschlechtsabhängigen Risiken und Belastungen im Arbeitsalltag der Allgemeinen Vollzugsbediensteten zu Tage treten.

*Eva Brinkmann* wurde 1976 in Düsseldorf geboren. Nach dem Abitur studierte sie Rechtswissenschaften an der Justus-Liebig-Universität in Gießen. Es folgte das Rechtsreferendariat in Münster. 2004 wurde sie zur Richterin ernannt und 2007 in das Lebenszeitverhältnis als Richterin am Amtsgericht berufen. Sie ist verheiratet und hat zwei Kinder.

49



Bochumer Schriften Eva Brinkmann Frauen im Allgemeinen Vollzugsdienst

Band 49

Bochumer Schriften  
zur Rechtsdogmatik  
und Kriminalpolitik

**Eva Brinkmann**

**Frauen im  
Allgemeinen Vollzugsdienst**

Erkenntnisse aus einer  
exemplarischen Untersuchung  
in der Justizvollzugsanstalt Köln

**EVA BRINKMANN**

**Frauen im Allgemeinen Vollzugsdienst**

**Bochumer Schriften**  
**zur Rechtsdogmatik und Kriminalpolitik**

Herausgegeben von  
Thomas Feltes, Rolf Dietrich Herzberg und Holm Putzke

**Band 49**

Frauen im Allgemeinen Vollzugsdienst  
Erkenntnisse aus einer exemplarischen Untersuchung  
in der Justizvollzugsanstalt Köln

Eva Brinkmann



2019

Brinkmann, Eva: Frauen im Allgemeinen Vollzugsdienst. Erkenntnisse aus einer exemplarischen Untersuchung in der Justizvollzugsanstalt Köln / von Eva Brinkmann – Holzkirchen: Felix-Verlag, 2019 (Bochumer Schriften zur Rechtsdogmatik und Kriminalpolitik; Bd.XLIX). Zugl.: Bochum, Univ., Jur. Fakultät, Diss., 2018

ISBN 978-3-86293-549-9

© 2019 Felix-Verlag GbR, Sufferloher Str. 7, D-83607 Holzkirchen/Obb.

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und sonstige Vervielfältigung, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Verlags und Quellenangabe.

Printed in Germany

**ISBN 978-3-86293-549-9**

## Vorwort

Die Arbeit wurde von der Juristischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum im Sommersemester 2018 als Dissertation angenommen.

Mein herzlicher Dank gilt meinem Doktorvater, Herrn *Prof. Dr. Thomas Feltes*, für die freundliche Betreuung und Aufnahme in die Reihe „Bochumer Schriften zur Rechtsdogmatik und Kriminologie“. Der Zweitgutachterin, Frau *Prof. Dr. Ingke Goeckenjan*, danke ich neben der Erstellung des Zweitgutachtens auch für die angenehme Prüfungsatmosphäre.

Besonderer Dank gilt den Mitarbeiter\*innen der Justizvollzugsanstalt Köln unter der Leitung von Frau *Angela Wotzlaw*, die mich durch die Teilnahme an der Umfrage ebenso wie durch die Beantwortung meiner zahlreichen Fragen zu Personaldaten und Abläufen unterstützt haben.

Meine beste Freundin, Frau *Prof. Dr. Halberstadt*, und ihr lieber Kollege, Herr *Prof. Dr. Hans-Joachim Plewig*, gaben mir den entscheidenden Impuls, die Promotion mitten im Berufsleben noch anzugehen. Beiden danke ich, dass sie mir immer wieder Mut gemacht und mir mit Rat und Tat zur Seite gestanden haben. Meiner Schwägerin, Frau *Julia Steffenfauseweh*, und meiner Freundin und Kollegin, Frau *Dr. Cordula Wördenweber*, bin ich besonders für das akribische Korrekturlesen dankbar.

Zu guter Letzt bedanke ich mich bei meinem Mann und meinen Kindern, die zuhause manche Stunde auf meine körperliche und geistige Anwesenheit verzichten mussten.

Lippstadt, im November 2018

Eva Brinkmann



## Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis .....	X
Tabellenverzeichnis.....	XII
Verzeichnis der verwendeten Abkürzungen .....	XIII
1. Einleitung .....	1
1.1 Themenstellung.....	1
1.2 Historische Entwicklung.....	2
1.3 Rechtliche Vorgaben .....	4
1.3.1 Grundgesetz.....	4
1.3.2 Gleichstellungsgesetz / Frauenförderpläne .....	5
1.3.3 § 19 Landesbeamtengesetz .....	5
1.3.4 Dienst- und Sicherheitsvorschriften für den Strafvollzug .....	6
1.3.5 § 84 StVollzG/§ 64 StVollzG NRW .....	6
2. Weibliche Vollzugsbedienstete in Literatur und Forschung.....	8
2.1 Erfahrungsberichte.....	8
2.2 Empirische Untersuchungen .....	13
2.2.1 Nationale Studien .....	13
2.2.2 Internationale Studien.....	18
2.3 Vergleichbare Forschungsbereiche.....	23
3. Problemfelder .....	24
3.1. Verhalten der Gefangenen gegenüber den (weiblichen) Bediensteten.....	25
3.1.1 Alle Gefangenengruppen .....	25
3.1.2 Besonderheiten im Umgang mit Gefangenen unterschiedlicher Ethnien .....	29
3.2 Sexuelle Beziehungen zwischen (weiblichen) Bediensteten und Gefangenen ...	33
3.3 Wechselseitige Wahrnehmung der Bediensteten .....	37
3.3.1 Arbeitsverteilung .....	37
3.3.2 Beförderungen .....	39
3.3.3 Mutterschutz/Elternzeit/Teilzeit/Paarbeziehungen .....	40



3.4 Interaktionen der Bediensteten .....	41
3.4.1 Mobbing.....	41
3.3.2 Sexuelle Belästigung .....	42
3.3.3 Sexismus/Tokenismus .....	43
4. Zusammenfassung der Forschungsfragen .....	46
5. Anlage der Studie .....	47
5.1. Einführung .....	47
5.2 Die Auswahl der Justizvollzugsanstalt Köln .....	47
5.3 Genehmigungsverfahren und Aufbau des Fragebogens .....	48
5.4 Auswertungsmethode.....	49
6. Darstellung der Ergebnisse.....	49
6.1 Rücklauf und statistische Angaben.....	49
6.2 Verhalten der Gefangenen gegenüber den (weiblichen) Bediensteten.....	53
6.2.1 Alle Gefangenengruppen.....	53
6.2.2 Besonderheiten im Umgang mit Gefangenen unterschiedlicher Ethnien ....	65
6.3 Sexuelle Beziehungen zwischen (weiblichen) Gefangenen und Bediensteten ...	72
6.4 Wechselseitige Wahrnehmung der Bediensteten.....	74
6.4.1 Arbeitsverteilung .....	74
6.4.2 Beförderungen .....	77
6.4.3 Mutterschutz/Elternzeit/Teilzeit/Partnerbeziehungen .....	79
6.5 Interaktionen der Bediensteten .....	82
6.5.1 Mobbing.....	83
6.5.2 Sexuelle Belästigung .....	84
6.5.3 Sexismus/Stereotype.....	85
6.6 Quote.....	90
6.7 Aus- und Fortbildung .....	92
6.8 Bemerkungen der Befragten .....	94
7. Zusammenfassung und Diskussion .....	95
7.1. Verhalten der Gefangenen gegenüber den Bediensteten .....	95
7.1.1 Gewalt.....	95
7.1.2 Sexuelle Belästigung .....	96
7.1.3 Einfluss des Internets.....	96

7.1.4 Umgang mit den Gefangenen unterschiedlicher Ethnien.....	96
7.2 Sexuelle Beziehungen zwischen Bediensteten und Gefangenen.....	97
7.3. Wechselseitige Wahrnehmung und Akzeptanz der Bediensteten .....	98
7.3.1 Arbeitsverteilung .....	98
7.3.2 Beförderungen .....	99
7.3.3 Mutterschutz/Elternzeit/Teilzeit.....	99
7.4 Interaktionen der Bediensteten .....	100
7.4.1 Mobbing .....	100
7.4.2 Sexuelle Belästigungen .....	100
7.4.3 Sexismus/Stereotype .....	101
7.5 Quote.....	101
7.6 Aus- und Fortbildung.....	102
8. Fazit.....	104
Literaturverzeichnis.....	10107
Anhang 1: Fragebogen Bedienstete .....	1116
Anhang 2: Fragebogen Personalverwaltung .....	1131

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung der Frauenquote im Allgemeinen Vollzugsdienst in Nordrhein-Westfalen .....	4
Abbildung 2: Anteil der Teilzeitbeschäftigten .....	49
Abbildung 3: Tätigkeitsbereiche der Befragten .....	50
Abbildung 4: Dienstalter der Befragten .....	51
Abbildung 5: Familienstand und Kinder .....	51
Abbildung 6: Berufliche Vorerfahrungen .....	52
Abbildung 7: Einschätzungen zum Umgang mit den Gefangenen im Allgemeinen ....	53
Abbildung 8: Einschätzungen zur Auswirkung des Geschlechts der Bediensteten.....	53
Abbildung 9: Einschätzungen zur Auswirkung weiterer Faktoren .....	54
Abbildung 10: Angaben zu erlebten körperlichen Angriffen insgesamt .....	55
Abbildung 11: Angaben zu sexueller Belästigung durch Gefangene .....	63
Abbildung 12: Angaben zu Kontaktaufnahmen in sozialen Netzwerken .....	64
Abbildung 13: Einschätzungen zur Auswirkung des ethnischen Hintergrunds.....	65
Abbildung 14: Angaben zu bekannt gewordenen sexuellen Beziehungen zwischen Gefangenen und Bediensteten .....	72
Abbildung 15: Einschätzungen, wer häufiger sexuelle Beziehungen mit Gefangenen eingeht .....	73
Abbildung 16: Einschätzungen zur Geschlechtsunabhängigkeit der Aufgabenverteilung .....	74
Abbildung 17: Dienstzeitregelung nach Haftbereichen .....	75
Abbildung 18: Einschätzungen zur Rücksichtnahme auf die privaten/familiären Belange der weiblichen Bediensteten .....	76
Abbildung 19: Einschätzungen zur vorrangigen Berücksichtigung von Frauen .....	77
Abbildung 20: Einschätzungen zur vorrangigen Berücksichtigung von Männern .....	78
Abbildung 21: Einschätzungen, ob Schwangerschaften zu Mehrarbeit führen .....	79
Abbildung 22: Einschätzungen, ob Elternzeiten zu Mehrarbeit führen.....	80
Abbildung 23: Einschätzungen, ob Teilzeitmodelle negative persönliche Auswirkungen haben.....	80
Abbildung 24: Einschätzungen, ob Partnerschaften die Dienstplangestaltung beeinträchtigen .....	81

Abbildung 25: Angaben zum Verhältnis der Kolleg*innen untereinander .....	82
Abbildung 26: Angaben zu schikanierendem/ausgrenzendem Verhalten von Kolleg*innen .....	83
Abbildung 27: Angaben zu unerwünschten Annäherungsversuchen von Kolleg*innen .....	84
Abbildung 28: Angaben zu sexueller Belästigung durch sonstiges unerwünschtes, sexuelles Verhalten von Kolleg*innen .....	84
Abbildung 29: Angaben zu geschlechtsbezogenen Bemerkungen von Kolleg*innen .	85
Abbildung 30: Einschätzungen, ob sich Männer in Gefahrensituationen schützend vor Kolleginnen stellen sollten.....	86
Abbildung 31: Einschätzungen, wem die Gefangenen mehr Respekt entgegenbringen .....	87
Abbildung 32: Einschätzungen, wem es in Gefahrensituationen besser gelingt zu deeskalieren.....	87
Abbildung 33: Einschätzungen, wer mehr Verständnis für die Probleme der Gefangenen zeigt.....	88
Abbildung 34: Einschätzungen, wer aggressiver auf das Fehlverhalten von Gefangenen reagiert .....	89
Abbildung 35: Einschätzungen zur idealen Frauenquote im Männervollzug.....	90
Abbildung 36: Einschätzungen zur idealen Männerquote im Frauenvollzug.....	91

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Angaben zu erlebten körperlichen Angriffen nach Häufigkeit und Haftbereichen .....	56
Tabelle 2: Angaben zu ausdrücklichen Bedrohungen.....	57
Tabelle 3: Angaben zu empfundenen Bedrohungen .....	58
Tabelle 4: Angaben zu persönlichen Beleidigungen.....	59
Tabelle 5: Angaben zu empfundenen Demütigungen .....	60
Tabelle 6: Korrelationen der Gewalterlebnisse bei den männlichen Bediensteten.....	61
Tabelle 7. Korrelationen der Gewalterlebnisse bei den weiblichen Bediensteten.....	62
Tabelle 8: Mittelwerte der Einschätzungen zu nordafrikanischen/Maghreb-Gefangenen.....	66
Tabelle 9: Mittelwerte der Einschätzungen zu türkischstämmigen Gefangenen.....	68
Tabelle 10: Mittelwerte der Einschätzungen zu russischstämmigen Gefangenen.....	69
Tabelle 11: Mittelwerte der Einschätzungen zu deutschstämmigen Gefangenen.....	71
Tabelle 12: Dienstzeitregelung der weiblichen Bediensteten.....	76
Tabelle 13: Mittelwerte der Einschätzungen zur Qualität der Ausbildung.....	92
Tabelle 14: Mittelwerte der Einschätzungen zur Qualität der Fort- und Weiterbildung.....	93

## Verzeichnis der verwendeten Abkürzungen

AV	Allgemeine Verfügung
BGH	Bundesgerichtshof
BKA	Bundeskriminalamt
BT	Bundestag
Drucks.	Drucksache
DSVollZ	Dienst- und Sicherheitsvorschriften für den Strafvollzug
GG	Grundgesetz
f.	folgende (Seiten, Randnummern)
ff.	fortfolgende (Seiten, Randnummern)
JM	Justizministerium
JMBL	Justizministerialblatt
LDG	Landesdisziplinargesetz
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
m.w.N.	mit weiteren Nachweisen
NRW/NW	Nordrhein-Westfalen
PKS	Polizeiliche Kriminalstatistik
StGB	Strafgesetzbuch
StPO	Strafprozessordnung
StVollzG	Strafvollzugsgesetz
u.a.	und andere
Vgl.	Vergleiche



## 1. Einleitung

### 1.1 Themenstellung

Der Allgemeine Vollzugsdienst ist die im Justizvollzug quantitativ dominierende Mitarbeiter\*innengruppe. Die Beamten sind rund um die Uhr für die Beaufsichtigung, Versorgung und Betreuung der Gefangenen zuständig und tragen so auch qualitativ maßgeblich zur Erreichung der Vollzugsziele bei.<sup>1</sup>

Allen Gleichstellungsbemühungen zum Trotz haben Frauen sich in diesem Berufsfeld bis heute nicht vollständig etabliert. Besonders in den zahlenmäßig bedeutsamsten Haftbereichen für männliche erwachsene Gefangene sind Frauen im Allgemeinen Vollzugsdienst – im Gegensatz zum Verwaltungsbereich und den Fachdiensten – deutlich unterrepräsentiert.<sup>2</sup> Auch wenn der Einsatz weiblicher Bediensteter im Männervollzug heute nicht mehr grundsätzlich in Frage gestellt wird, scheint der paritätische Einsatz von Frauen und Männern in diesem Bereich noch in weiter Ferne zu liegen.

Das Berufsbild ist nicht nur in der Öffentlichkeit, sondern auch intern männlich geprägt: „*Wir stehen unsere Mann*“ lautete noch im Jahr 2013 die Überschrift eines Artikels in der Zeitschrift der Gewerkschaft Strafvollzug, über den Einsatz weiblicher Allgemeiner Vollzugsbediensteter im Männervollzug.<sup>3</sup> Die männliche Prägung eines Berufsbildes muss für sich genommen noch keine Nachteile für die in diesem Bereich beschäftigten Frauen mit sich bringen. Diese können aber entstehen, wenn „[...]die Männerdominanz mit unsachlichen und diskriminierenden Beharrungstendenzen verbunden ist“.<sup>4</sup>

Auf eine gewisse Beharrungstendenz deutet der Bericht des Ombudsmannes für den Justizvollzug Nordrhein-Westfalen für die Jahre 2008 bis 2009 hin. Dort heißt es zum Allgemeinen Vollzugsdienst: „*Die ständig zunehmende Zahl weiblicher Bediensteter sehen ihre männlichen Kollegen teils mit gemischten Gefühlen*“.<sup>5</sup> Ob diese „gemischten Gefühle“ unsachlich und diskriminierend sind, ist damit jedoch nicht gesagt. Die gleichberechtigte Wahrnehmung der Kolleg\*innen lässt sich im Gegensatz zur Quote nicht verordnen. Es ist daher wichtig zu verstehen, welche Herausforderungen mit einer steigenden Frauenquote im Allgemeinen Vollzugsdienst für beide Geschlechter einhergehen.

In der vorliegenden Untersuchung geht es zunächst um eine Bestandsaufnahme, welche geschlechtsabhängigen Risiken und Belastungen im Arbeitsalltag der

---

<sup>1</sup> Vgl. *Schroven/Walkenhorst* (2013), 139, 139.

<sup>2</sup> Vgl. für Nordrhein-Westfalen: Justizministerium NRW (2018a).

<sup>3</sup> Vgl. *Ibald* (2013), 87, 87.

<sup>4</sup> *Hammerschick* (2015), 4.

<sup>5</sup> Der Ombudsmann für den Justizvollzug NRW (2009), 15.



Bediensteten tatsächlich zu Tage treten. Dabei ist zwischen den Problemen, die sich im Gefangenenkontakt ergeben, und solchen, die in der Interaktion der Kolleg\*innen entstehen, zu unterscheiden. Beide Seiten können sich wechselseitig beeinflussen und durch eine Veränderung der Geschlechterverhältnisse verschieben. Sie sind somit die „Stellschrauben“ hinsichtlich der Frage, welche Hindernisse und Grenzen dem paritätischen Einsatz von weiblichen und männlichen Bediensteten im Allgemeinen Vollzugsdienst aktuell (noch) gesetzt sind.

## 1.2 Historische Entwicklung

Die Personalstruktur im Justizvollzug hat sich im Laufe der vergangenen vier Jahrzehnte in Deutschland grundlegend gewandelt. In der Vergangenheit wurden fast sämtliche Aufgaben von männlichen Bediensteten wahrgenommen. Weibliche Beschäftigte fanden sich in der Regel nur im Frauenvollzug sowie vereinzelt im Verwaltungsbereich und den besonderen Fachdiensten im Männervollzug.<sup>6</sup>

Mit Inkrafttreten des Strafvollzugsgesetzes im Jahr 1977 wurden zur Erfüllung des gesetzlichen Resozialisierungsauftrages neue Planstellen geschaffen, und mit Psycholog\*innen und Sozialarbeiter\*innen eine Reihe von Mitarbeiter\*innen aus klassisch weiblichen Berufszweigen eingestellt.<sup>7</sup> Zugleich stieg in dieser Zeit die Zahl der Frauen im Vollzugs- und Verwaltungsdienst.<sup>8</sup> In Nordrhein-Westfalen belief sich der Anteil der weiblichen Beschäftigten im mittleren Verwaltungsdienst zu Beginn der statistischen Auswertung des Justizministeriums im Jahr 1990 bereits auf 46,5% und stieg bis zum Jahr 2016 auf 64,5%.<sup>9</sup> Ähnliche Steigerungszahlen verzeichneten der psychologische Dienst und der gehobene Sozialdienst. Im pädagogischen Dienst stieg der Frauenanteil von 19,4% im Jahr 1990 auf einen Höchststand von 58,3% im Jahr 2012, ging bis zum Jahr 2016 jedoch auf 44,5% zurück.

Im Bereich des Allgemeinen Vollzugsdienstes im Männervollzug – als Bereich mit der höchsten Personaldichte im Justizvollzug – war der Einsatz von Frauen bis zum Jahr 1994 nach den Dienst- und Sicherheitsvorschriften für den Justizvollzug (DSVollZ) nicht vorgesehen, in Ausnahmefällen aber zulässig.<sup>10</sup> In Hamburg wurde von dieser Ausnahmeregelung bereits Anfang der 80er Jahre Gebrauch gemacht.<sup>11</sup> Etwa zeitgleich öffnete sich auch die Schutzpolizei für Frauen,<sup>12</sup> und einzelne Anstaltsleiter im Bundesgebiet trafen die Richtungsent-

---

<sup>6</sup> Vgl. Schleswig-Holsteinischer Landtag Drucks.16/2186, 2; *Schöner* (1990), 224, 226.

<sup>7</sup> Vgl. *Schobert* (1987), 381, 381.

<sup>8</sup> Vgl. Schleswig-Holsteinischer Landtag Drucks. 16/2186, 2.

<sup>9</sup> Vgl. Justizministerium NRW (2018a), dort auch zum folgenden Text.

<sup>10</sup> Näheres dazu in Kapitel 1.3.3.

<sup>11</sup> Vgl. Justizbehörde Hamburg (1987), 236, 236.

<sup>12</sup> Vgl. *Wilz* (2005), 156,159.

scheidung zur Einstellung von Frauen für den Allgemeinen Vollzugsdienst im Männervollzug.<sup>13</sup>

Auch vor dem Hintergrund der seit Ende der 1980er Jahre von Bund und Ländern verabschiedeten Frauenförderungs- und Gleichstellungsgesetze begann eine intensive Diskussion, ob nicht auch der Einsatz von Frauen im Allgemeinen Vollzugsdienst im Männervollzug vertretbar sei oder gar Vorteile mit sich bringe. Noch Ende der 1980er Jahre wurden jedoch nicht in allen Ländern Frauen für den Allgemeinen Vollzugsdienst im Männervollzug eingestellt.<sup>14</sup> In einem Bericht der Schleswig-Holsteinischen Landesregierung heißt es dazu, dass Schleswig-Holstein 1989 vor vielen anderen Ländern die Entscheidung getroffen habe, Frauen für den Allgemeinen Vollzugsdienst einzustellen. In einem Tagungsbericht über ein Fortbildungsseminar im Sommer 1989 findet sich der Hinweis, dass es in manchen Bundesländern zwischenzeitlich einige, wenn auch noch zaghafte Versuche gäbe, die strikte Zuordnung von Frauen des Allgemeinen Vollzugsdienstes in die Frauenanstalten zu durchbrechen.<sup>15</sup> So seien beispielsweise in Hamburg, Hessen und Berlin Mitarbeiterinnen des Allgemeinen Vollzugsdienstes auch in Männeranstalten tätig. Hervorgehoben wird, dass sich der Einsatz hier nicht nur auf den Jugendstrafvollzug und die Jugendarrestanstalten beziehe, sondern ebenso auf die großen Erwachsenenhäuser. Da in Nordrhein-Westfalen keine Statistik geführt wird, die den Personalbestand weiblicher Bediensteter im Allgemeinen Vollzugsdienst für die einzelnen Vollzugsformen gesondert darstellt,<sup>16</sup> lässt sich nicht genau sagen, wann und in welchem Umfang hier tatsächlich erstmals weibliche Allgemeine Vollzugsbedienstete im Männervollzug eingesetzt wurden.<sup>17</sup>

---

<sup>13</sup> Vgl. Schleswig-Holsteinischer Landtag Drucks. 16/2186, 3, dort auch zum folgenden Text.

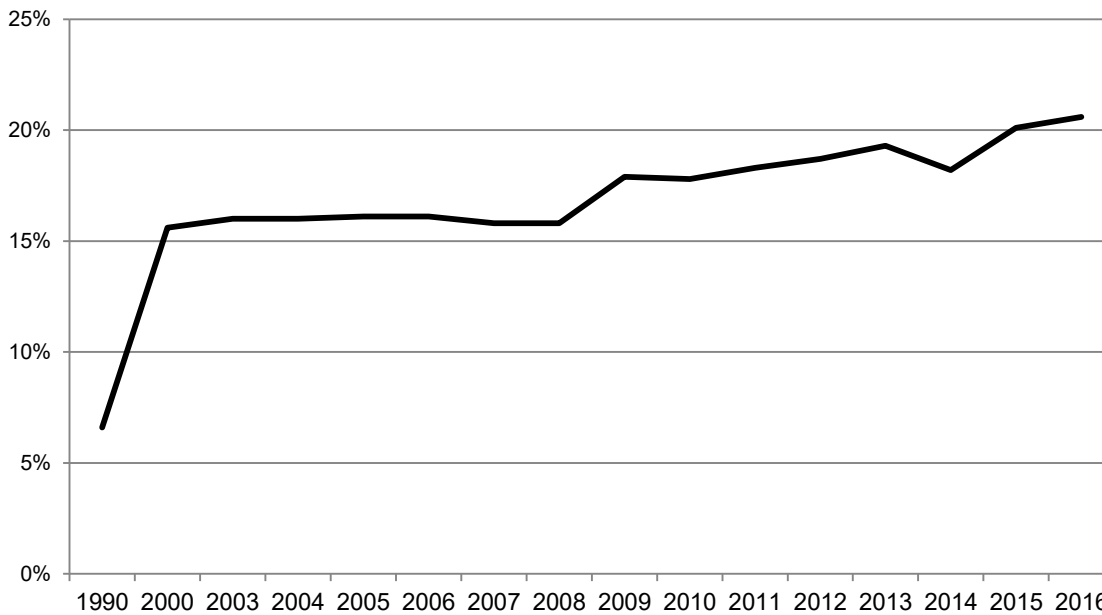
<sup>14</sup> Vgl. *Bechmann/Bousuvarous* (1996), 151, 152.

<sup>15</sup> Vgl. *Schöner* (1996), 224, 226, dort auch zum folgenden Text.

<sup>16</sup> Antwort des Justizministeriums Referat IV B 3 per Mail vom 20.04.2016 auf eine entsprechende Anfrage der Verfasserin vom 04.04.2016.

<sup>17</sup> Laut *Geiter u.a.* (1992), 41, 45 wurde der Einsatz weiblicher Bediensteter in geschlossenen Männeranstalten in Nordrhein-Westfalen durch einen nicht näher bezeichneten Erlass des Justizministers vom 15.01.1990 ausdrücklich erlaubt. Im Justizministerialblatt NRW aus dem Jahre 1990 findet sich jedoch keine entsprechende Veröffentlichung.

**Abbildung 1: Entwicklung der Frauenquote im Allgemeinen Vollzugsdienst in Nordrhein-Westfalen**



Insgesamt lag der Frauenanteil zu Beginn der statistischen Auswertung des Justizministeriums im Jahr 1990 im Allgemeinen Vollzugsdienst (einschließlich Krankenpflagedienst) in Nordrhein-Westfalen bei 6,6%,<sup>18</sup> wobei davon auszugehen ist, dass die weiblichen Bediensteten noch vorwiegend in den Frauen- und ggfs. Jugendanstalten tätig waren. Bis zum Jahr 2000 stieg die Frauenquote im Allgemeinen Vollzugsdienst auf 15,6%, steigerte sich in den Folgejahren allerdings eher zaghaft und lag bei der letzten statistischen Auswertung im Jahr 2016 bei 20,6%.<sup>19</sup>

### 1.3 Rechtliche Vorgaben

Im Folgenden werden die Gesetze und Vorschriften vorgestellt, die einen unmittelbaren geschlechtsspezifischen Einfluss auf den Einsatz weiblicher Bediensteter im Allgemeinen Vollzugsdienst haben oder hatten. Soweit es sich um landesspezifische Regelungen handelt, wurden die des Landes Nordrhein-Westfalen ausgewählt, in dem auch die empirische Untersuchung durchgeführt wurde.

#### 1.3.1 Grundgesetz

Das Grundgesetz markiert den Ausgangspunkt allen Gleichstellungstrebens und formuliert in Art 3 Abs. 2 Satz 1 GG den Grundsatz „*Männer und Frauen sind gleichberechtigt*“. 1994 wurde in Satz 2 die Staatszielbestimmung „*Der Staat fördert die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin*“ angefügt, nachdem das

<sup>18</sup> Vgl. Justizministerium NRW (2018a).

<sup>19</sup> Vgl. Justizministerium NRW (2018a).

Bundesverfassungsgericht in mehreren Entscheidungen postuliert hatte, das sich das Gleichberechtigungsgebot auch auf die Gestaltung der gesellschaftlichen Wirklichkeit erstrecken müsse.<sup>20</sup>

### 1.3.2 Gleichstellungsgesetz / Frauenförderpläne

Konkretere Gleichstellungsvorgaben enthält das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NRW, das am 09.11.1999 in Kraft trat. Gesetzesziele sind nach § 1 Abs.1 LGG die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Männern und Frauen und die Förderung von Frauen, um bestehende Nachteile abzubauen. In § 5a LGG ist festgelegt, dass jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei Jahren einen Gleichstellungsplan (Frauenförderplan) zu erstellen hat. Gegenstand der Gleichstellungspläne sind nach § 6 LGG Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. Dazu zählen konkrete Zielvorgaben für den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen. Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Männern in frauendominierten Bereichen sind demgegenüber nicht vorgesehen.

### 1.3.3 § 19 Landesbeamtengesetz

Vorgaben zur Frauenförderung bei Beförderungen enthält § 19 Abs. 6 S. 2 Landesbeamtengesetz NW (LBG), der seit dem 19.09.2017 (wieder) lautet: *„Soweit im Bereich der für die Beförderung zuständigen Behörde im jeweiligen Beförderungsamte der Ämtergruppe eines Einstiegsamtes in einer Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“* Zuvor hatte die rot-grüne Landesregierung mit dem Ziel die Karrierechancen der Frauen zu verbessern,<sup>21</sup> unter dem 01.07.2016 in § 19 Abs. 6 S. 2 LBG NW eine Regelung eingeführt, nach der Frauen bereits bei „im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt“ gefördert werden sollten. Dieses Kriterium war nach § 19 Abs. 6 S. 3 LBG NW erfüllt, *„wenn die jeweils aktuelle dienstliche Beurteilung der Bewerberin und des Mitbewerbers ein gleichwertiges Gesamturteil“* aufwies. Diese Regelung sah das OVG Münster im Rahmen mehrerer Konkurrentenklagen unterlegener, männlicher Mitbewerber wegen Verstoßes gegen das in Art. 33 Abs. 2 GG normierte Gebot der Bestenauslese als nicht mit dem Grundgesetz vereinbar an.<sup>22</sup> Noch vor einer letztinstanzlichen Entscheidung des Verfassungsgerichtshofes änderte die neue nordrhein-westfälische Landesregierung die Vorschrift entsprechend der ursprünglichen Fassung.

<sup>20</sup> Vgl. zur amtlichen Begründung: BT Drucks. 12/7109, 6; zur Rechtsprechung: BVerfGE 85,191.

<sup>21</sup> Nordrhein-Westfälischer Landtag Drucks. 16/10380, 2.

<sup>22</sup> OVG Münster, Beschluss vom 21.02.2017 – 6 B 1109/16 –, juris.

### 1.3.4 Dienst- und Sicherheitsvorschriften für den Strafvollzug

Die Dienst- und Sicherheitsvorschriften für den Strafvollzug (DSVollz) wurden von den Landesjustizverwaltungen in bundeseinheitlicher Fassung vereinbart, zusammen mit den gleichfalls bundeseinheitlichen Verwaltungsvorschriften zum Strafvollzug vom 16.03.1976, ab 1.1.1977 in Kraft gesetzt, und in Nordrhein-Westfalen durch den Erlass vom 01.07.1976,<sup>23</sup> zuletzt geändert durch AV v. 19.02.2008,<sup>24</sup> eingeführt. Zum Einsatz von männlichen und weiblichen Bediensteten hieß es in der ursprünglichen Fassung unter Nummer 14: *„(1) Die Aufgaben des Allgemeinen Vollzugsdienstes und des Pflegedienstes werden in Anstalten und Abteilungen für Männer von männlichen Bediensteten und in Anstalten und Abteilungen für Frauen von weiblichen Bediensteten versehen. Ausnahmen sind zulässig. (2) Die Aufgaben anderer Dienste können in Anstalten und Abteilungen für Männer auch von weiblichen Bediensteten, in Anstalten und Abteilungen für Frauen auch von männlichen Bediensteten wahrgenommen werden, (3) Männliche Bedienstete sollen die Hafträume weiblicher Gefangener nur in Anwesenheit einer weiblichen Bediensteten betreten“*. Im Jahre 1994 vereinbarten die Landesjustizverwaltungen die Nummer 14 zu streichen; in Nordrhein-Westfalen wurde die Änderung zum 01.09.1994 in Kraft gesetzt.<sup>25</sup> Inzwischen enthalten die DSVollz keine genderpezifischen Vorgaben für die Bediensteten mehr, sondern sehen einen geschlechtsunabhängigen Einsatz in allen Bereichen vor.

### 1.3.5 § 84 StVollzG/§ 64 StVollzG NRW

Eine Beschränkung der Einsatzbarkeit weiblicher Bediensteter im Männervollzug ergibt sich durch die gesetzlichen Vorgaben bei körperlichen Durchsuchungen. Das zum 01.01.1977 in Kraft getretene StVollzG sah zum Schutz der Intimsphäre der Gefangenen in § 84 vor, dass bei Durchsuchungen männlicher Gefangener nur Männer zugegen sein durften. *„Im Interesse breiterer vollzuglicher Einsatzbarkeit der Bediensteten“*<sup>26</sup> wurde die Vorschrift 1998 dahin novelliert, dass bei Durchsuchungen ohne Entkleidung Bedienstete des jeweils anderen Geschlechts anwesend sein dürfen. Zur Begründung wurde ausgeführt, dass § 84 StVollzG der Änderung bedürfe, da zur Wahrnehmung der Aufgaben des Allgemeinen Vollzugsdienstes weibliche Bedienstete im Männervollzug und männliche Bedienstete im Frauenvollzug unter der bis zur Novellierung geltenden Gesetzeslage nur eingeschränkt einsetzbar seien. Insbesondere der Einsatz von weiblichen Bediensteten im Männervollzug sei begrüßenswert, da die bisher in den Wohngruppenbereichen beim Einsatz weiblicher Bediensteter gemachten Erfahrungen belegten, dass Frauen das Stationsklima positiv beeinflussten und

<sup>23</sup> JMBl. 1976, 189.

<sup>24</sup> JMBl. 2008, 62.

<sup>25</sup> JMBl. NW 1994, 146.

<sup>26</sup> BT Drucks. 13/3129, 1.

deshalb in vielen Anstalten eine Erhöhung des Anteils weiblicher Bediensteter beabsichtigt sei. Insoweit dürfe nicht verkannt werden, dass sich bei einem weiteren Anstieg der Frauenquote im Allgemeinen Vollzugsdienst des geschlossenen Männervollzuges Probleme hinsichtlich der Dienstplangestaltung und der Gewährleistung der Aufrechterhaltung der Sicherheit und Ordnung gerade unter dem Aspekt der Verfügbarkeit einer genügenden Anzahl von Dienstkräften für Durchsuchungen ergeben könnten.<sup>27</sup> Nach der Föderalismusreform wurde § 84 StVollzG in Nordrhein-Westfalen durch § 64 StVollzG NRW abgelöst, der ebenso vorsieht, dass die Durchsuchung männlicher Gefangener nur von Männern durchgeführt werden darf und dass bei Entkleidungen von männlichen Gefangenen nur männliche Bedienstete zugegen sein dürfen.

Durch Beschluss vom 21.11.2001 entschied das Hanseatische Oberlandesgericht, dass die elektromagnetische Untersuchung mittels Metallsuchrahmens und Handsonden keine Durchsuchung i.S.d. §§ 28 HambVollzG, 84 StVollzG darstelle.<sup>28</sup> In Nordrhein-Westfalen erging demgegenüber am 19.12.2001 der Erlass 4434 E – IV A 18/01 des Justizministeriums, in dem weiblichen Bediensteten untersagt wurde, männliche Gefangene mit elektronischen Hilfsmitteln zu durchsuchen, da unter Durchsuchung im Sinne des § 84 Abs1. StVollzG auch das Absonden mit dem handgeführten Metallsuchgerät gemeint sei. Im Jahr 2002 plädierten die Anstaltsleiter in Nordrhein-Westfalen für den Wegfall des Erlasses. Sie wiesen auf die durch die dadurch erschwerte Dienstplangestaltung, die verringerte Akzeptanz von Frauen bei Gefangenen und ihren männlichen Kollegen sowie darauf hin, dass auch die Mitarbeiterinnen solche Einschränkungen als Zurücksetzung empfinden würden.<sup>29</sup> Der Vorstoß blieb jedoch zunächst erfolglos. Im Jahresbericht 2008/2009 des Ombudsmannes für den Justizvollzug NRW sprach sich dieser unter Hinweis darauf, dass sowohl in Krankenhäusern als auch auf dem Krankenrevier der Anstalten weibliche Bedienstete mit männlichen Patienten/Gefangenen in enge körperliche Berührung kommen, ebenfalls für den Wegfall des Erlasses aus. Inzwischen wurde der Erlass ausgesondert.<sup>30</sup>

Im Hinblick auf das Beobachten durch einen Türspion oder ein Fenster zum Haftraum hat das OLG Hamm am 27.01.2015 entschieden, dass es sich nicht um eine an § 84 StVollzG zu messende Durchsuchungsmaßnahme handelt, die auch durch weibliche Bedienstete durchgeführt werden darf. Allerdings sei, um die Intimsphäre des Gefangenen zu schonen, bei einer Beobachtung durch weibliche Bedienstete zu prüfen, ob eine vorherige Ankündigung einer solchen Sichtkon-

---

<sup>27</sup> BT Drucks. 13/3129, 5.

<sup>28</sup> Hanseatisches Oberlandesgericht Hamburg, Beschluss vom 21.11.2001 – 3 Vollz (Ws) 95/01, juris.

<sup>29</sup> Vgl. Der Ombudsmann für den Justizvollzug Nordrhein-Westfalen (2009), 15, dort auch zum folgenden Text.

<sup>30</sup> Antwort des Justizministeriums Referat IV B 3 per Mail vom 20.04.2016 auf eine entsprechende Anfrage der Verfasserin vom 04.04.2016.

trolle ohne Gefährdung des Sicherungszwecks möglich ist und ggfs. entsprechend vorzugehen.<sup>31</sup>

## 2. Weibliche Vollzugsbedienstete in Literatur und Forschung

Im Rahmen der Vollzugsforschung scheint der Blick auf das Vollzugspersonal nur eine untergeordnete Rolle zu spielen. In der „*Forschungsdokumentation 1987-2010*“<sup>32</sup> werden Vollzugspersonal, ehrenamtliche Helfer und Externe als Unterpunkt im Bereich Planung und Gestaltung zusammengefasst und füllen so gerade einmal 24 Seiten, während die Forschungsdokumentation über Gefangene 182 Seiten ausmacht.<sup>33</sup> Soweit national auf die Situation der weiblichen Vollzugsbediensteten in der Fachliteratur überhaupt eingegangen wird, handelt es sich häufig um Erfahrungsberichte. Die wenigen empirischen Untersuchungen zu weiblichen Bediensteten im Justizvollzug resultieren mitunter aus studentischen Arbeiten, beziehen sich häufig auf die besonderen Fachdienste, oder es handelt sich um Teilaspekte allgemeiner angelegter Untersuchungen.

### 2.1 Erfahrungsberichte

Um die Entwicklung in der Praxis nachverfolgen zu können, wird im Folgenden zunächst ein chronologischer Überblick über die in der Fachpresse veröffentlichten Erfahrungsberichte zum Einsatz weiblicher Bediensteter im Justizvollzug in Deutschland gegeben.

#### *Frauen ohne Macht (1978)*

Unter dieser Überschrift veröffentlichte *Ulla Schobert* 1978 in der Zeitschrift *Bewährungshilfe* den ersten Artikel zum Einsatz weiblicher Bediensteter im Strafvollzug in Deutschland.<sup>34</sup> Sie berichtete von Vorurteilen der männlichen Kollegen, die Frauen könnten die ihnen übertragenen Aufgaben im Rahmen der Familienplanung nicht dauerhaft erfüllen, seien potentielle Opfer von gewalttätigen und sexuellen Übergriffen durch Gefangene und würden so zum Sicherheitsrisiko. Die Erwartungen der Bediensteten an die Frauen seien nicht auf deren Fachlichkeit gerichtet, sondern darauf, die Bediensteten von ihren Fürsorgeaufgaben zu entlasten und für eine Erziehung der Gefangenen zu sorgen. Die Gefangenen hofften ihrerseits auf Hilfestellung bei der Bedürfnisbefriedigung und in besonderen Konflikt- und Belastungssituationen. Angesichts der mangelnden Anerkennung der weiblichen Sozialarbeiterinnen diene ihr Einsatz im Wesentlichen dazu, eine Humanisierung des Strafvollzuges zu dokumentieren, die tatsächlich nicht stattgefunden habe. Der Strafvollzug sei eine totale von Männern

---

<sup>31</sup> OLG Hamm NStZ- RR 2015, 158.

<sup>32</sup> *Sohn* (2010).

<sup>33</sup> Vgl. *Sohn* (2010), 7.

<sup>34</sup> Vgl. *Schobert* (1978), 381-385, dort auch zum folgenden Text.

geprägte Institution. Frauen, die dort arbeiteten bräuchten alle Energie, um den Dauerkonflikt zwischen Strafbedürfnis und Hilfsangeboten auszuhalten. Er eigne sich nicht als „Ort für Emanzipationsbewegungen“.<sup>35</sup>

### ***Weibliche Bedienstete im Justizvollzug (1990)***

Zwölf Jahre später berichtete *Elsava Schöner* in der Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe nach einem Fortbildungsseminar für weibliche Vollzugsbedienstete deutlich positiver über den Einsatz von Frauen im Männervollzug.<sup>36</sup> Aus der Sicht der Tagungsteilnehmerinnen könnten Frauen besondere Fähigkeiten in den Vollzug einbringen. Sie seien freundlicher und mitfühlender, legten auf Atmosphärisches mehr Wert und seien, insbesondere was den Behandlungsauftrag anbelange, motivierter und engagierter als ihre männlichen Kollegen. Die weiblichen Bediensteten versuchten, in schwierigen Situationen eher zu schlichten, könnten mit aggressiven Gefangenen beruhigender umgehen, Eskalationen erfolgreicher abfangen und wirkten insgesamt eher besänftigend. Zudem seien sie weniger macht- und karriereorientiert. In der Folge verbessere sich das Anstaltsklima, das Aggressionspotenzial der Gefangenen verringere sich und günstigere Voraussetzungen für einen behandlungsorientierteren Vollzug würden geschaffen. Obschon die Seminarteilnehmerinnen dem Einsatz von Frauen im Männervollzug also durchweg positive Wirkungen zuschrieben, sprachen sie sich für die eigene Person überwiegend gegen einen Einsatz im Männervollzug aus. Die größten Schwierigkeiten wurden in der Zusammenarbeit mit den männlichen Kollegen gesehen, von denen Skepsis und Ablehnung erwartet wurde. Ähnlich der Beschreibung bei Schobert formulierten die Tagungsteilnehmerinnen Befürchtungen der Männer, dass die Frauen zum Sicherheitsrisiko würden und die Aufgaben im Vollzug nicht erfüllen könnten. Von Seiten der männlichen Gefangenen erwarteten die Teilnehmerinnen weniger Probleme. Insoweit bestand lediglich die Befürchtung, für deren soziale Probleme zur Verfügung stehen zu müssen und sich dadurch auch persönlich belastet zu fühlen. Neben weiteren, geschlechtsunspezifischen Belastungsfaktoren bemängelten die Tagungsteilnehmerinnen, dass sie in der Öffentlichkeit kaum Anerkennung fänden und ihr Ansehen eher zwiespältig sei.

### ***Als Seelsorgerin im Männergefängnis: Eine Gratwanderung (1991)***

1991 erschien in der gleichen Fachzeitschrift ein Artikel der Pastoralassistentin *Anette Burkhart* über ihre Arbeit als Seelsorgerin im Männergefängnis.<sup>37</sup> Neben spezifisch seelsorgerischen Besonderheiten im Umgang mit den Gefangenen berichtete sie, dass ihr Verhältnis zu den männlichen Beamten im Männervollzug sehr unterschiedlich sei. Manche Männer seien froh, eine Frau wahrzunehmen, kooperativ und interessiert an ihrer Arbeit. Andere fühlten sich hingegen verun-

<sup>35</sup> Schobert (1978), 381, 385.

<sup>36</sup> Vgl. Schöner (1990), 224-228, dort auch zum folgenden Text.

<sup>37</sup> Vgl. Burkhart (1991), 209-214, dort auch zum folgenden Text.



sichert, unterlegen und durch die Beschützerrolle belastet. Viele männliche Beamte würden sich aus dem stereotypen Vorurteil, dass eine Frau nur Unruhe schaffe, die Männer verwirre und Sicherheit und Ordnung gefährde, generell gegen weibliche Mitarbeiterinnen im Vollzug wehren.

*Vollzug zwischen Männern und Frauen: Frauen im Männervollzug (1992)*

1992 erschien das Fachbuch „Bruchstücke. Strafvollzugsprobleme aus Sicht der Beteiligten“,<sup>38</sup> mit Erfahrungsberichten von *Gudrun Kröger*, einer der ersten weiblichen Bediensteten im Allgemeinen Vollzugsdienst für männliche erwachsene Gefangene in der JVA Düsseldorf, und *Michael Thewalt*, dem seinerzeitigen Leiter der JVA Köln. Eingeleitet und kommentiert werden beide Berichte von *Helmut Geiter*, der darauf hinweist, dass das Thema trotz umfänglicher Diskussionen um Quotenregelungen in anderen Bereichen in keinem Kommentar und den wenigsten Fachbüchern der Zeit Erwähnung finde. Nach *Krögers* Bericht bestand eine anfängliche Ablehnung durch Gefangene und männliche Bedienstete, die jedoch einer breiten Akzeptanz gewichen sei, nachdem die Frauen „ihren Mann gestanden“ hätten. Bei einigen männlichen Kollegen seien Skepsis und Konkurrenzangst geblieben. Im privaten Umfeld, in den Medien und in der Selbstwahrnehmung hätten sich nur positive Auswirkungen ergeben. Nach *Thewalts* Einschätzung sei der „Modellversuch“ inzwischen zur festen Einrichtung geworden, wodurch eine deutliche Verbesserung des Arbeitsklimas eingetreten sei. *Geiter* sieht beide Beiträge kritisch. *Thewalts* Bericht merke man an, dass hier der günstigen Gelegenheit halber Öffentlichkeitsarbeit geleistet worden sei. Angesichts des zu erwartenden medialen Aufschreis könne man von der Leitungsebene aus nicht über fortdauernde Vorbehalte von Kollegen gegen Frauen im Allgemeinen Vollzugsdienst von Männeranstalten berichten, obschon diese nach der geschilderten Aufgabenverteilung und Wortwahl *Thewalts* offenkundig noch bestünden. Lieber präsentiere man einen störungsfreien, funktionsfähigen Justizvollzug. Hinsichtlich der Beschreibungen *Krögers* sieht *Geiter* einerseits eine Überhöhung der Qualitäten des eigenen Geschlechts und zum anderen eine Art „Thatcher-Effekt“, wenn diese „ihren Mann stehen“ wollten. Zusammenfassend stellt er fest, dass die Frauen einen größeren Rückhalt im Strafvollzug benötigten. Dies sei erst dann gewährleistet, wenn sie bundesweit nicht mehr nur eine kleine exotische Gruppe darstellten. Momentan müsse man „*sich noch bescheiden und schon daran ergötzen, wenn Beiträge über >>Frauen im Männer(straf)vollzug<< wenigstens ihr bislang in der Überschrift üblicherweise angehängtes Fragezeichen abschütteln könnten.*“<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Vgl. *Geiter* u.a. (1992), 41-63, dort auch zum folgenden Text.

<sup>39</sup> *Geiter* u.a. (1992), 41, 62.

### *Weibliche Bedienstete im Männervollzug – Probleme und Chancen (1995)*

Nach einem 1993 veröffentlichten Bericht von *Claudia Dreyer*,<sup>40</sup> der ebenfalls in der Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe erschien, waren Vorurteile gegen weibliche Bedienstete in Haftbereichen für männliche Erwachsene im hamburgischen Strafvollzug zu Beginn der 1990er Jahre schon überwunden. Dort habe sich der Einsatz von Frauen im Allgemeinen Vollzugsdienst in allen Bereichen des geschlossenen Strafvollzuges bewährt und kaum jemand habe noch Zweifel an dessen Vorteilen. Konflikte würden zunehmend verbal gelöst, Tätlichkeiten gegenüber Bediensteten hätten nachgelassen und der Umgangston sei freundlicher geworden. Unter den männlichen Bediensteten sei allerdings eine Wahrnehmungsverschiebung zu beobachten in dem Sinne, dass sie den zahlenmäßigen Anteil der weiblichen Bediensteten am Personal und deren Beförderungschancen deutlich überschätzten. Problematisch sei zudem, dass Probleme und Fehlverhalten einzelner Frauen auf die Gesamtgruppe Frauen projiziert würden.

### *Frauen im Justizvollzugsdienst (2008)*

Im Juni 2008 stellte die FDP-Fraktion im schleswig-holsteinischen Landtag einen Berichts Antrag zu der Frage, auf welche Weise in den Justizvollzugsanstalten Schleswig-Holsteins sichergestellt sei, dass Frauen gleichberechtigt mit männlichen Kollegen im Justizvollzugsdienst beschäftigt würden.<sup>41</sup> In dem daraufhin erstellten Bericht der Landesregierung vom 19.08.2008 lautete die Antwort, dass der seinerzeitige Anteil von Frauen in den verschiedenen Laufbahnen (gesamt 23,5%/ mittlerer Dienst 19,7%) der Höhe nach angemessen sei und so auch für die Zukunft bestehen bleiben solle. Betont wurden seitens der Landesregierung in erster Linie die positiven Einflüsse der weiblichen Bediensteten. So bringe der Einsatz von Frauen Normalität in den Vollzug und sei damit wesentlicher Bestandteil eines Behandlungsvollzuges.

Die Gefangenen müssten einen angemessenen Umgang mit Frauen lernen und begegneten ihnen in aller Regel höflich und ordentlich. Die anfängliche Befürchtung, dass Frauen, insbesondere bei Ausländern Autoritätsprobleme haben könnten, habe sich nicht bestätigt. Grundsätzlich lasse sich feststellen, dass der Einsatz von Frauen die Sicherheit nicht gefährdet, sondern sogar erhöht und sich allgemein als vorteilhaft erwiesen habe. Ein durchgängig paritätischer Einsatz von Männern und Frauen sei angesichts der Besonderheiten des Justizvollzuges jedoch nicht immer möglich. Abgesehen von körperlichen Untersuchungen müssten teilweise auch Zwangsmaßnahmen angewendet werden, zu denen es einer körperlichen Stärke bedürfe, die bei Frauen nicht immer vorhanden sei.

---

<sup>40</sup> Vgl. *Dreyer* (1993), 335-336, dort auch zum folgenden Text.

<sup>41</sup> Vgl. Schleswig-Holsteinischer Landtag Drucks.16/2186, dort auch zum folgenden Text.

Frauen hätten zwar gute und wirksame Konfliktlösungsstrategien, jedoch müsse immer auch gewährleistet sein, dass eine Situation notfalls mit körperlichem Einsatz gelöst werde. Insofern müsse immer eine ausreichende Zahl männlicher Bediensteter präsent sein.<sup>42</sup>

### ***Wir stehen unseren Mann (2013)***

Die Ausführungen der Landesregierung Schleswig-Holstein wiederholen sich zum Teil wortgleich im jüngsten Erfahrungsbericht über Frauen im Männervollzug in Sachsen-Anhalt. Für den eingangs zitierten Artikel „*Wir stehen unseren Mann*“, der im März 2013 in der Zeitschrift „Der Vollzugsdienst“ erschien, interviewte *Britta Ibal*d neben weiblichen Bediensteten auch den Anstaltsleiter der Justizvollzugsanstalt Halle, nach dessen Einschätzung die Frauen mit ihren besonderen Fähigkeiten zwingend in den Vollzug gehörten.<sup>43</sup> Der Einsatz von Frauen bringe die gesellschaftliche Normalität in die Gefängnisse und sei damit wesentlicher Bestandteil des Behandlungsvollzuges. Die Gefangenen müssten einen angemessenen Umgang mit Frauen lernen und nach zwei Jahrzehnten Erfahrung könne man sagen, dass sich der Umgangston und das Klima durch den Einsatz der Frauen verbessert hätten. Ein die aktuelle Frauenquote von 30% übersteigender Einsatz von weiblichen Bediensteten im Allgemeinen Vollzugsdienst sei aus organisatorischen Gründen allerdings kaum mehr möglich. Neben der mangelnden Einsetzbarkeit der weiblichen Bediensteten bei körperlichen Durchsuchungen müsse immer auch gewährleistet sein, dass Konfliktsituationen notfalls auch mit dem Einsatz körperlicher Stärke gelöst werden könnten, die bei Frauen nicht immer vorhanden sei. Insofern müsse immer eine ausreichende Zahl von männlichen Bediensteten präsent sein. Nach Ansicht der interviewten weiblichen Bediensteten seien Frauen im Männervollzug heute die Regel und nicht mehr die Ausnahme. Die anfänglichen Vorurteile männlicher Kollegen hätten sich schnell abgebaut. Auch von den Gefangenen würden die Frauen akzeptiert, ihre Weisungen befolgt. Entscheidend sei das Auftreten, nicht das Geschlecht. Frauenspezifische Probleme gebe es kaum, die Probleme beträfen vielmehr den Vollzugsdienst im Allgemeinen.

### ***Zwischenergebnis***

Nach den Erfahrungsberichten zu urteilen, scheint sich hinsichtlich des Einsatzes weiblicher Bediensteter im Männervollzug etwa Anfang bis Mitte der 1990er Jahre ein Paradigmenwechsel vollzogen zu haben. Während früher die Einsetzbarkeit von Frauen im Allgemeinen Vollzugsdienst im Haftbereich für männliche Erwachsene generell bezweifelt wurde, werden seither die besonderen Fähigkeiten und positiven Einflüsse der Frauen in diesem Bereich betont. Dies lässt jedoch nicht ohne weiteres den Rückschluss zu, dass der Einsatz weiblicher Be-

---

<sup>42</sup> Schleswig-Holsteinischer Landtag Drucks. 16/2186, 4.

<sup>43</sup> Vgl. *Ibald* (2013), 87, 91, dort auch zum folgenden Text.

diensteter im Männervollzug tatsächlich zu der vielfach betonten „Normalität“ geworden ist. Vielmehr könnten *Geiters* Bedenken, dass die Erfahrungen aus Angst vor einem medialen Aufschrei und dem Wunsch nach einer funktionsfähigen Justiz geschönt werden,<sup>44</sup> nach wie vor aktuell sein. Die niedrige Frauenquote im Allgemeinen Vollzugsdienst wird mit dem Hinweis auf eine beschränkte körperliche Durchsetzungsfähigkeit der Frauen in Konfliktsituationen und die gesetzlichen Einschränkungen bei körperlichen Durchsuchungen verteidigt und in der Außendarstellung bedauert. Diese Argumentation lässt sich der Öffentlichkeit „gut verkaufen“. Ob sie zudem hilft, andere Probleme in diesem Bereich zu verschleiern, gilt es zu klären.

## 2.2 Empirische Untersuchungen

Die wenigen empirischen Untersuchungen zum Einsatz weiblicher Bediensteter im Justizvollzug stammen von Autor\*innen verschiedener Fachrichtungen, für die unterschiedliche Aspekte der gleichen Tätigkeit Relevanz haben können. Sofern die Fachrichtung der jeweiligen Autor\*innen bekannt ist, wird sie daher bei der Vorstellung der Studien mit angegeben.

### 2.2.1 Nationale Studien

Auf nationaler Ebene ist die Zahl der wissenschaftlichen Untersuchungen zum Thema so gering, dass im Folgenden auch Beiträge von Student\*innen in Abschlussarbeiten vorgestellt werden, soweit sie in der Fachliteratur Beachtung gefunden haben.

#### *Himmelein (1978)*

Die erste empirische Untersuchung zum Einsatz weiblicher Bediensteter im Männervollzug in Deutschland stellte 1978 *Gunhild Himmelein* im Rahmen ihrer Diplomarbeit im Fachbereich Pädagogik vor.<sup>45</sup> Es handelte sich um eine Studie zum Wirkungspotenzial von weiblichen hauptamtlichen Mitarbeitern (Sozialarbeiterinnen, Sozialpädagoginnen, Lehrerinnen) in Vollzugsanstalten für erwachsene männliche Gefangene. Befragt wurden 135 Gefangene der JVA Freiburg und 16 Sozialarbeiter\*innen und Sozialpädagog\*innen. Während die Inhaftierten gegenüber den weiblichen Bediensteten eher positive Vorurteile zeigten und ihnen „typisch weibliche“ Qualitäten wie Einfühlungsvermögen, Verständnisbereitschaft und menschliche Wärme unterstellten, nahmen die männlichen Kollegen eine eher ablehnende Haltung ein. *Himmelein* beschreibt, dass die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen mit unbewältigten Frauenproblemen der männlichen Kollegen konfrontiert würden und prognostizierte, dass sich die Belastung der weiblichen Bediensteten reduziere, wenn auch in Deutschland die Frau im Männerstrafvollzug zum Normalfall werde. Im Ergebnis sprach sie sich dafür aus, im

---

<sup>44</sup> Vgl. *Geiter* (1992), 41, 57ff.

<sup>45</sup> Vgl. *Himmelein* (1979), 160-165, auch zum folgenden Text.

pädagogischen- und Sozialdienst zur Verbesserung des Milieus vermehrt Frauen einzusetzen. Hinsichtlich des Allgemeinen Vollzugsdienstes war sie indes der Ansicht, dass an einen Einsatz von weiblichem Aufsichtspersonal im Strafvollzug für Männer noch lange nicht zu denken sei.

### *Niedt/Stengel (1988)*

Zehn Jahre später stellten die Psycholog\*innen Cornelia Niedt und Martin Stengel eine Untersuchung zu Belastung, Beanspruchung und Bewältigung am Arbeitsplatz Justizvollzugsanstalt vor, für die sie 20 weibliche Bedienstete des Allgemeinen Vollzugsdienstes und des Werkdienstes befragten, von denen acht im Jugendvollzug und zwölf im Frauenvollzug tätig waren.<sup>46</sup> Als Stressquellen stellten sie, neben dem 14-tägigen Wochenenddienst, Rollenkonflikte fest. Diese ergäben sich zum einen aus entgegengesetzten Erwartungen von Gefangenen und Anstaltsleitung und zum anderen aus dem Konflikt zwischen der Rolle der berufstätigen Frau und derjenigen der Hausfrau/Mutter. Daneben benannten die Autoren die Beziehungen zu Kolleg\*innen als Belastungsfaktor. So herrsche im Erwachsenenvollzug ein großer Konkurrenzkampf unter den Bediensteten. Im Ergebnis empfahlen die Autor\*innen eine bessere Betreuung des Personals und zufriedenstellendere Dienstzeiten.

### *Hermes/Schauer/Wischka (1990)*

Als bereits die ersten weiblichen Bediensteten im Allgemeinen Vollzugsdienst im Männervollzug tätig waren, stellten *Silvia Hermes*, *Roland Schauer* (später Leiter der JVA Lingen) sowie *Bernd Wischka* (später Leiter der sozialtherapeutischen Abteilung der JVA Lingen) unter dem Titel „Frauen im Männervollzug?“ die erste Studie zu bestehenden Einstellungen zum Thema vor.<sup>47</sup> Durchgeführt wurde eine Gesamtbefragung der Gefangenen und Mitarbeiter in der JVA Lingen I, in der zu diesem Zeitpunkt noch keine Frauen im Allgemeinen Vollzugsdienst tätig waren. Erhebungskategorien waren unter anderen mögliche Einsatzbereiche von Frauen, Sicherheitsprobleme, zu erwartende Beziehungskonflikte, Veränderungen der beruflichen Situation und Arbeitsatmosphäre, Auswirkung auf Konflikte innerhalb der Vollzugsanstalt und Bedingungen für die Integration von weiblichen Bediensteten. Die Ergebnisse wiesen nach der Auswertung von *Hermes/Schauer/Wischka* insgesamt auf die Bereitschaft der Befragten hin, einen verstärkten Einsatz weiblicher Bediensteter im Männervollzug zu akzeptieren. Gerade der Allgemeine Vollzugsdienst sprach sich jedoch gegen weibliche Kollegen im Stationsdienst aus. Nach ihrer überwiegenden Ansicht sollte der Anteil weiblicher Mitarbeiter am Gesamtpersonal 10% nicht übersteigen. Die Gefangenen hielten demgegenüber eine Steigerung des Frauenanteils auf 30% bis 50% in allen Bereichen, auch im Stationsdienst, für erstrebenswert. Einigkeit bestand

<sup>46</sup> Vgl. *Niedt/Stengel* (1986), 95-101, auch zum folgenden Text.

<sup>47</sup> Vgl. *Hermes/Schauer/Wischka* (1990), 24-28, dort auch zum folgenden Text.

darin, dass durch den Einsatz von Frauen eine Klimaverbesserung zu erwarten sei und eine Abnahme der gewaltsamen Konflikte unter den Gefangenen. Befürchtet wurden dagegen Sicherheitsprobleme, insbesondere in Bezug auf mögliche Geiselnahmen. Die Autor\*innen sprachen sich im Ergebnis für eine vermehrte Einstellung von Frauen in den Allgemeinen Vollzugsdienst aus, mahnten jedoch eine besondere Gründlichkeit beim Auswahlverfahren und eine zusätzliche Begleitung bei der Ausbildung an.

***Bechmann/Bousvarous (1996)***

1996 veröffentlichten die Psychologiestudentinnen *Manuela Bechmann* und *Eleni Bousvarous* eine Untersuchung mit dem Titel „Frauen des Allgemeinen Vollzugsdienstes“ für die sie zehn im Männervollzug tätige Beamtinnen dieser Berufsgruppe interviewten.<sup>48</sup> Anhand von Fragen zur Herkunftsfamilie interpretierten sie die Möglichkeit, als Vollzugsbedienstete Macht über Männer ausleben zu können, als unbewusstes Motiv der Berufswahl. Daneben weisen sie darauf hin, dass der Einsatz von Frauen im Männerstrafvollzug einen ungelösten Konflikttherd unter den Bediensteten darstelle. Anstelle der Zusammenarbeit entstehe ein unermüdlicher Konkurrenzkampf, der sowohl die Arbeitszufriedenheit als auch das Ergebnis der Arbeit insgesamt beeinträchtige. Im Umgang mit den Gefangenen bestehe die größte Belastung darin, dass sich die in der Ausbildung vermittelten Inhalte als praktisch nicht durchführbar erwiesen und dass die Bediensteten mit den Schicksalen der Häftlinge konfrontiert würden, ohne professionelle Unterstützung bei der Verarbeitung und Bewältigung zu bekommen. Als weitere Belastungen kämen die Dienstplangestaltung und eine als undurchsichtig erlebte Beförderungspraxis hinzu. Abschließend empfahlen die Autorinnen eine interne Anlauf- und Beratungsstelle sowie Supervisionsgruppen zu schaffen.

***Lehmann/Greve (2003 und 2006); Lehmann (2009)***

Im Jahr 2001 führten die Psycholog\*innen *Werner Greve* und *Alexandra Lehmann* für das kriminologische Forschungsinstitut Niedersachsen unter dem Titel „Justizvollzug als Profession“<sup>49</sup> eine Vollerhebung im niedersächsischen Justizvollzug durch, die sich an alle Mitarbeiter\*innen-Ebenen richtete. Die thematischen Schwerpunkte der schriftlichen Befragung lagen bei Gesundheitsbelastungen, Arbeitszufriedenheit, bei aktuellen und antizipierten beruflichen Herausforderungen sowie bei inhaltlichen Aspekten der Arbeit.

In einer darauf aufbauenden Auswertung der Autor\*innen aus dem Jahre 2006, die unter dem Titel „Justizvollzug als Profession: Herausforderung eines besonderen Tätigkeitsbereichs“<sup>50</sup> erschien, findet sich ein rund 1½-seitiger Exkurs mit

---

<sup>48</sup> Vgl. *Bechmann/Bousvarous* (1996), 151-170, dort auch zum folgenden Text.

<sup>49</sup> Vgl. *Lehmann/Greve* (2003), dort auch zum folgenden Text.

<sup>50</sup> *Lehmann/Greve* (2006).

der Überschrift „Frauen im Justizvollzugsdienst“<sup>51</sup>. Dieser befasst sich ausschließlich mit der Beförderungssituation der weiblichen Bediensteten im Justizvollzug und kommt zu dem Ergebnis, dass Frauen sich im Bereich der Entwicklungschancen gegenüber Männern nicht benachteiligt fühlten. Der Faktor Geschlecht sei von insgesamt wenigen Bediensteten – allerdings hier nur von Männern – als relevant und förderlich für eine Beförderung angesehen worden, und zwar in Bezug auf das weibliche Geschlecht.

In einer weiteren Auswertung der Mitautorin *Lehmann* mit dem Titel „Paid Prisoners – Bezahlte Gefangene?!“<sup>52</sup> findet sich ein knapp 3-seitiger Exkurs zum Thema „Frauen im Justizvollzugsdienst“<sup>53</sup>, in dem es um die inhaltliche Arbeit des Allgemeinen Vollzugsdienstes auf den Stationen geht. *Lehmann* stellte einen Trend zur vermehrten Einstellung von Frauen fest, die jedoch häufiger im Krankenpflegedienst und seltener im Sicherheits- und Revisionsdienst eingesetzt würden. Die allgemeine Einstellung der männlichen Beamten zu ihren Kolleginnen sei tendenziell positiv, allerdings sähen die männlichen Kollegen auch Nachteile, wie eine Bevorzugung der Frauen bei Beförderungen. Gegenüber jungen, hübschen und zugleich noch recht unerfahrenen Kolleginnen falle es den Beamten zum Teil schwer, Respekt zu zeigen. Im Allgemeinen würden aber Nachteile genannt, die sich aus den gesetzlichen Vorschriften und Rahmenbedingungen ergäben, vor allem aus Maßnahmen nach dem Gleichstellungsgesetz. So blockiere beispielsweise die Wahrnehmung von Elternzeiten zum Teil über Jahre Stellen, die nicht (neu) besetzt werden könnten.

***Muthny u.a. (2008)***

2008 veröffentlichten der Medizinspsychologe *Fritz Muthny* u.a. die Ergebnisse einer Studie zu psychosozialen Belastungen von Beamt\*innen im Allgemeinen Vollzugsdienst, für die 113 Mitarbeiter\*innen einer Justizvollzugsanstalt befragt wurden.<sup>54</sup> Die einzigen geschlechtsbezogenen Differenzen, die sie ausdrücklich feststellten, zeigten sich darin, dass Frauen den Umgang mit unberechenbaren und gewaltbereiten Gefangenen und die Bedrohung durch Gefangene signifikant höher einschätzten. Gleichwohl empfahlen sie im Ergebnis aufgrund der geschlechtsbezogenen Unterschiede in Belastungsspektrum und -höhe, spezielle Fortbildungskurse nur für weibliche Bedienstete anzubieten, da diese in der „Männerwelt Vollzug“<sup>55</sup> ihre Ängste und Belastungen nicht gerne offenbaren würden, um keine Schwäche zu zeigen.

---

<sup>51</sup> Vgl. *Lehmann/Greve* (2006), 99ff., dort auch zum folgenden Text.

<sup>52</sup> *Lehmann* (2009).

<sup>53</sup> Vgl. *Lehmann* (2009), 134-137, dort auch zum folgenden Text.

<sup>54</sup> Vgl. *Muthny u.a.* (2008), 59-70, dort auch zum folgenden Text.

<sup>55</sup> Vgl. *Muthny u.a.* (2008), 59, 69.

### ***Schollbach (2013)***

Für eine Untersuchung zu Personalentwicklung, Arbeitsqualität und betrieblicher Gesundheitsförderung im Justizvollzug in Mecklenburg-Vorpommern richtete die Juristin *Stefanie Schollbach* standardisierte Fragebögen an sämtliche Bedienstete aller Berufsgruppen der sechs Vollzugsanstalten Mecklenburg-Vorpommerns.<sup>56</sup> Im Rahmen der Auswertung stellte sie Genderaspekte als besonderen Problembereich heraus.<sup>57</sup> Zum einen sei die gesundheitliche Belastung der weiblichen Bediensteten während der Arbeit signifikant höher. Zum anderen scheine es vereinzelt Probleme in der Zusammenarbeit der weiblichen und männlichen Kolleg\*innen zu geben. Insbesondere bestünden Vorurteile gegenüber weiblichen Bediensteten. Hinsichtlich der Ursachen dieser Vorurteile könnten nur Vermutungen angestellt werden ebenso wie zu der Frage, ob hier die Einsatzmöglichkeiten der Frauen, ihr Verhalten gegenüber Gefangenen oder auch die unterschiedliche Heranziehung zu Wochenend- und Schichtdiensten eine Rolle spielen. Im Ergebnis stellte *Schollbach* fest, dass weibliche und männliche Rollenmuster zwar aufgebrochen, aber immer noch verbreitete Realität seien, die bei der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen Berücksichtigung finden müssten.

### ***Unruhe (2014)***

2014 erschien in der Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe ein Artikel der Studentin *Anna-Roxanne Unruhe* mit dem Titel „Probleme und Chancen von Frauen im Männervollzug – Untersuchungen zum Arbeitsalltag der Sozialarbeiterinnen in der JVA Rottenburg“.<sup>58</sup> Unruhe befragte im Rahmen ihrer Bachelorarbeit im Fachber

eich Soziale Arbeit Mitarbeiter\*innen und Gefangene der JVA Rottenburg, verglich ihre Erkenntnisse mit denen aus der Studie *Himmeleins* und stellte im Ergebnis fest, dass der Respekt vor Frauen im Laufe der Jahre zugenommen habe und dass diese selbst eine gleichberechtigte Behandlung wünschten. Dies stehe im Widerspruch zum Verhalten der Männer gegenüber Frauen bei sportlichen Aktivitäten, wo geschlechterstereotype Vorstellungen zum Vorschein kämen. Im Ergebnis stellte sie fest, dass Frauen im Männervollzug einige positive Auswirkungen auf die Klienten sowie das Arbeitsklima hätten und nicht primär als Sexualobjekte gesehen würden.

### ***Brinkmann/Halberstadt/Weingraber (2016)***

2016 veröffentlichte die Verfasserin gemeinsam mit der Wirtschaftswissenschaftlerin *Jantje Halberstadt* und der Sozialpädagogin *Sophie Weingraber* unter

---

<sup>56</sup> Vgl. *Schollbach* (2013).

<sup>57</sup> Vgl. *Schollbach* (2013), 215-244, dort auch zum folgenden Text.

<sup>58</sup> Vgl. *Unruhe* (2014), 58-59, dort auch zum folgenden Text.



dem Titel „Frauen im Männerknast: Justizvollzugsbeamtinnen in einem männerdominierten Arbeitsumfeld“ eine Vorstudie, für die vier weibliche Justizvollzugsbeamtinnen unterschiedlicher Dienstgruppen und eine Anstaltsleiterin befragt wurden.<sup>59</sup> Herausgearbeitet wurde, dass sich Belastungssituationen für die weiblichen Bediensteten eher aus dem Umgang mit Kollegen als aus dem Umgang mit Gefangenen ergeben. Hier wurden Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung genannt. Als besonderes Problem stellten sich die Ausfallzeiten durch Mutterschutz und Eltern(teil-)zeit dar, die die Vergabe der Dienstposten und die Schichteinteilung beeinflussen und den Frauen als Gesamtgruppe angelastet würden. Eine Geschlechter-ungerechtigkeit wurde auch bei der Vergabe von Führungspositionen und im Führungsverhalten gesehen. Abschließend betonten die Autorinnen weiteren Forschungsbedarf.

### **Zwischenergebnis**

Der Blick auf den Stand der nationalen Forschung macht deutlich, dass der Einsatz von Frauen im Allgemeinen Vollzugsdienst in Deutschland bisher nur unzureichend wissenschaftlich untersucht worden ist. Eine gezielte quantitative Erhebung zum Thema ist nicht erfolgt. Aus den vorgestellten Untersuchungen ergeben sich neben positiven Einflüssen punktuell Erkenntnisse dazu, dass der Einsatz der Frauen im (Männer-)Vollzug für beide Geschlechter belastende Seiten hat. Als maßgebliche Belastungsfaktoren für die weiblichen Bediensteten sind im Umgang mit den Gefangenen einerseits die Konfrontation mit den Schicksalen der Inhaftierten und andererseits deren Gewaltbereitschaft zu nennen. Im Umgang mit den männlichen Kollegen scheinen demgegenüber Ablehnung und Vorurteile im Vordergrund zu stehen. Die Gründe für die Ablehnung sind nach den nationalen Untersuchungen zum Thema in der Befürchtung von Sicherheitsproblemen, Konkurrenzsorgen und zusätzlichen Belastungen durch familiär bedingte Ausfallzeiten zu suchen.

### **2.2.2 Internationale Studien**

Auf internationaler Ebene gibt es eine Reihe empirischer Untersuchungen, die die Rolle weiblicher Vollzugsbediensteter beleuchten. Die Mehrheit der vorliegenden Studien bezieht sich auf die USA. *Lehmann/Greve* (2003) weisen darauf hin, dass die Arbeitsrealität in den Vereinigten Staaten sich sowohl im Hinblick auf organisatorische und rechtliche Rahmenbedingungen als auch in Bezug auf die Klientel in vielerlei Hinsicht wesentlich anders aussieht.<sup>60</sup> Dennoch lassen sich gerade für die genderspezifische Betrachtung des Anstaltspersonals interessante Aspekte aus den dortigen Untersuchungen ziehen. In den USA begann die Integration weiblicher Bediensteter in den Männervollzug bereits zu Beginn der 1970er Jahre und ist fortlaufend Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen gewesen. Auch dort ist die anfängliche Skepsis einer generellen Akzeptanz ge-

<sup>59</sup> Vgl. *Brinkmann/Halberstadt/Weingraber* (2016), 215-239.

<sup>60</sup> Vgl. *Lehmann/Greve* (2003), 7.

genüber dem Einsatz von Frauen im Männervollzug gewichen.<sup>61</sup> Indes lassen sich bis heute genderspezifische Probleme und Besonderheiten feststellen. Im Folgenden werden exemplarisch zunächst einige US-amerikanische Studien vorgestellt, die die dortige Entwicklung der Forschungsthemen nachzeichnen und sodann einige aktuellere Untersuchungen aus den USA und Europa, die den aktuellen Stand belegen.

#### ***Zimmer (USA, 1986)***

Eine breit angelegte Studie über den Einsatz weiblicher Bediensteter im Männervollzug stellte die Soziologin *Lynn E. Zimmer* 1986 unter dem Titel „Woman guarding men“ vor.<sup>62</sup> Anhand offener Interviews untersuchte sie das Verhalten der weiblichen Bediensteten, die Reaktionen auf den Einsatz der Frauen und den Einfluss auf die Institution Gefängnis. Im Hinblick auf das Verhalten der weiblichen Bediensteten unterschied sie drei Gruppen: Erstens diejenigen, die versuchten sich wie die männlichen Kollegen zu verhalten (institutional role). Zweitens diejenigen, die den Schutz der männlichen Kollegen akzeptierten und sich Nischen in Bereichen ohne Gefangenenkontakt suchten (modified role). Und drittens diejenigen, die zumeist wie die männlichen Kollegen agierten, aber gezielt ihre Weiblichkeit einsetzten (inventive role). Auf Seiten der männlichen Kollegen beobachtete sie eine ablehnende Haltung, da diese um ihre eigene und die Sicherheit der Anstalt fürchteten. Im Umgang mit den Gefangenen hätten die Frauen einen normalisierenden Effekt. Im Ergebnis stellte Zimmer fest, dass noch eine große Unsicherheit im Hinblick auf die künftige Rolle der Frauen im Vollzug herrsche. Unabhängig von der gesetzlichen Lage müsse noch viel für die Integration der Frauen im Männervollzug getan werden.

#### ***Zupan (USA, 1986)***

Zur gleichen Zeit untersuchte die Politologin *Linda L. Zupan* mittels standardisierter Fragebögen, inwieweit sich Wahrnehmung und Haltung der Frauen und Männer im Vollzugsdienst in Bezug auf die Bedürfnisse inhaftierter Personen, die Arbeitsatmosphäre und die Zusammenarbeit mit den Kolleg\*innen unterscheiden.<sup>63</sup> Die einzigen signifikanten Unterscheide, die sie trotz zahlreicher Analysen feststellen konnte, bezogen sich auf den Arbeitsdruck, den die Frauen stärker empfanden, und relativierten sich unter Berücksichtigung des Dienstalters. In Bezug auf die Bedürfnisse inhaftierter Personen zeigten sich die weiblichen Bediensteten nicht empathischer als ihre männlichen Kollegen. Als mögliche Gründe führte Zupan an, dass bereits bei der Personalauswahl nur ein bestimmter Typus Frau berücksichtigt werde. Zudem könne es sein, dass der Faktor

---

<sup>61</sup> Vgl. *Hemmens* u.a. (2002), 473, 473f; *Lambert* u.a. (2007), 16, 16f; *Twesbury/Collins* (2006), 327, 328.

<sup>62</sup> Vgl. *Zimmer* (1986), dort auch zum folgenden Text.

<sup>63</sup> Vgl. *Zupan* (1986), 349-361, dort auch zum folgenden Text.

Geschlecht im Laufe der Dienstzeit durch die Struktur und Organisation der Vollzugsanstalten neutralisiert werden könnte.

***Progrebin/Poole (USA, 1997)***

1997 stellten die Kriminologen *Marc R. Progrebin* und *Eric D. Poole* die Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung zu Sexismus und sexueller Belästigung weiblicher Vollzugsbediensteter durch männliche Kollegen vor.<sup>64</sup> Die befragten Frauen bestätigten, dass beides eine große Rolle im Alltag spiele und waren der Ansicht, dass sich dies nur ändern könne, wenn seitens der Verwaltung stärker eingegriffen werde und sich die grundsätzliche Haltung der Männer gegenüber den Frauen ändere. Noch würden die Frauen als Mitarbeitende zweiter Klasse angesehen und behandelt. Weiter wurde festgestellt, dass sich die Frauen in einem Dilemma befänden. Diejenigen, die sich besonders kompetent zeigten, lösten unter den männlichen Kollegen Konkurrenzangst aus. Diejenigen, die Fehler machten, bestätigten hingegen das Klischee der mangelnden Durchsetzungsstärke. Im Ergebnis betonten die Autoren, dass der Einsatz von Frauen im Männervollzug eine Vielzahl individueller und struktureller Konflikte hervorgerufen habe, die es im Interesse eines funktionsfähigen Strafvollzuges zu überwinden gelte.

***Hemmens u.a. (USA, 2002)***

„One step up, two steps back“ lautete der Titel einer quantitativen Untersuchung, die die Strafrechtler *Craig Hemmens*, *Mary K. Stohr*, *Macy Schoeler* und die Strafvollzugsrechtlerin *Bona Miller* im Jahr 2002 veröffentlichten.<sup>65</sup> Sie stellten fest, dass die weiblichen Bediensteten im Vollzug generell positiv wahrgenommen würden und werteten dies als großen Schritt in Richtung einer gleichberechtigten Integration. Gleichzeitig wiesen sie darauf hin, dass einige männliche Bedienstete mit traditionellen Ansichten und/oder militärischen Vorerfahrungen die Anerkennung weiblicher Bediensteter durch überkommene Sichtweisen verdürben und die Frauen als inkompetent darstellten. Solche Sichtweisen würden sich dann in Ausgrenzung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Konkurrenzkämpfen widerspiegeln. Dies wiederum könne dazu führen, dass weibliche Bedienstete dazu neigten, sich bei den Inhaftierten emotionale Unterstützung zu suchen, wodurch die Sicherheit und die Atmosphäre in den Anstalten gefährdet würden. Im Ergebnis empfahlen sie, zumindest Mitarbeiterschulungen durchzuführen, um für diese Themen zu sensibilisieren.

***Carlson/Thomas/Anson (USA, 2006)***

Im Jahr 2006 stellten die Strafrechtler *Joseph R. Carlson*, *George Thomas* und *Richard H. Anson* die Ergebnisse einer vergleichenden quantitativen Befragung von weiblichen und männlichen Bediensteten im Frauen- und Männervollzug zu

---

<sup>64</sup> Vgl. *Progrebin/Poole* (1997), 41-57, dort auch zum folgenden Text.

<sup>65</sup> Vgl. *Hemmens u.a.* (2002), 473-489, dort auch zum folgenden Text.

wechselseitigen Wahrnehmungen vor.<sup>66</sup> Sie stellten fest, dass sich die Akzeptanz gegenüber weiblichen Bediensteten im Vollzug generell verbessert habe. Von den im Männervollzug tätigen Bediensteten zeigten die Frauen gegenüber dem eigenen Geschlecht teils größere Vorbehalte als die männlichen Kollegen und schrieben den Männern höhere Kompetenzen zu. Die Männer hatten demgegenüber den Eindruck, dass die weiblichen Kolleginnen aufgrund ihres Geschlechts schneller befördert würden. Der weit überwiegende Teil der Bediensteten beider Vollzugsformen war überzeugt, dass weibliche Bedienstete auch in Gefahrensituationen über die erforderliche körperliche Durchsetzungskraft verfügten. Die Autoren schlossen aus dem Antwortverhalten im Ergebnis, dass der „Gender-Gap“ im Strafvollzug zu Beginn des neuen Jahrtausends überwunden sei.

### ***Smith (USA, 2012)***

Im Jahr 2012 setzte sich die Juristin *Brenda Smith* mit sexuellen Beziehungen weiblicher Bediensteter zu männlichen Inhaftierten auseinander.<sup>67</sup> Sie stellte fest, dass weibliche Bedienstete einen signifikanten Anteil der Fälle sexuellen Missbrauchs von Gefangenen begingen und dass diese Tatsache in der Öffentlichkeit mit Unbehagen bis hin zur Ungläubigkeit aufgenommen werde. Dies führe dazu, dass dem Thema wenig Beachtung geschenkt werde, Straftaten in diesem Bereich seltener aufgedeckt und dass die Frauen im Falle der Aufdeckung milder bestraft würden als ihre männlichen Kollegen. Nachdem man den Einsatz weiblicher Bediensteter im Strafvollzug als Erfolg gefeiert habe, sei es für die Feministinnen nun an der Zeit, sich aus ihrer „Komfortzone“ zu bewegen und die problematischen Seiten zu sehen. Frauen seien ebenso schuldig wie Männer, wenn sie sich auf sexuelle Beziehungen zu Gefangenen einließen, gleich welche Gründe sie dafür hätten. Als solche kämen neben sexuellem Verlangen auch Wünsche nach Macht und strategischen Vorteilen in Betracht. In den Vollzugsanstalten müsse umgedacht und entsprechende Aufklärungsarbeit geleistet werden. Zudem müssten sämtliche Fälle sexuellen Missbrauchs von Gefangenen unabhängig vom Geschlecht der Täter\*innen verfolgt und hart geahndet werden. Auch in der Wissenschaft müsse dem Thema mehr Beachtung geschenkt werden.

### ***Bruhn (Schweden, 2014)***

Im Jahr 2014 veröffentlichte der Kriminologe *Anders Bruhn*, eine Studie zu geschlechtsabhängigen Unterschieden bezüglich der Aufgabenverteilung zwischen weiblichen und männlichen Bediensteten im Männervollzug.<sup>68</sup> Zum Zeitpunkt der Untersuchung lag die Frauenquote im Justizvollzug in Schweden bei rund 40%, und Vorbehalte gegenüber dem Einsatz weiblicher Bediensteter galten nach vorangegangenen Untersuchungen in Schweden als überwunden. *Bruhn*

---

<sup>66</sup> Vgl. *Carlson/Thomas/Anson* (2006), 83-103, dort auch zum folgenden Text.

<sup>67</sup> Vgl. *Smith* (2012), 1692-1737, dort auch zum folgenden Text.

<sup>68</sup> Vgl. *Bruhn* (2014), 115-132, dort auch zum folgenden Text.

stellte jedoch fest, dass stereotype Sichtweisen auch dort hochgehalten würden und den Arbeitsalltag nicht mehr durch Ausgrenzung, sondern durch eine informelle geschlechtsabhängige Aufgabenverteilung beeinflussten. Während die Frauen eher in rehabilitativen Bereichen eingesetzt würden, seien die Männer für die Sicherheit zuständig. Dies beruhe darauf, dass die Frauen häufig ein größeres Interesse am Behandlungsauftrag hätten als ihre männlichen Kollegen und führe dazu, dass sie eher in Anstalten beziehungsweise auf Abteilungen mit niedrigen Sicherheitsstufen eingesetzt würden. Da der Behandlungsauftrag für den gesamten Justizvollzug gelte, müsse im Ergebnis künftig auf einen ausgewogenen Einsatz der weiblichen und männlichen Bediensteten geachtet werden.

***Wood (UK, 2015)***

Im Jahr 2015 veröffentlichte die Philosophin *Antonia Wood* eine Untersuchung zur Arbeitssituation weiblicher Vollzugsbediensteter in Großbritannien.<sup>69</sup> Für diese arbeitete sie unter anderem zwölf Monate unerkannt als Bedienstete in einem Haftbereich für weibliche erwachsene Inhaftierte, um herauszufinden, wie sich die Frauen in ihrem Arbeitsverhalten und ihren Beziehungen zu den Inhaftierten von ihren männlichen Kollegen unterscheiden. Sie erkannte bei den Frauen eine stärkere Empathie für die Bedürfnisse der Inhaftierten. Die weiblichen Bediensteten fänden auch einen besseren Zugang zu deren frauenspezifischen Problemen, die sich etwa aus der Mutterrolle oder hormonellen Dysbalancen ergeben könnten. Sie litten jedoch mehr unter dem zeitlichen Druck, der 1:1-Gespräche mit den inhaftierten Frauen kaum zulasse. Halt fänden die weiblichen Bediensteten durch den engen Austausch mit den Kolleginnen. Im Gegensatz dazu bräuchten die männlichen Kollegen ihnen gegenüber eine Geringschätzung zum Ausdruck, die sich auch in der fortwährenden Betitelung als Mädchen zeige. Im Ergebnis stellte sie fest, dass ein genderspezifischer Aus- und Fortbildungsbedarf nicht nur in Bezug auf die Bediensteten, sondern auch in Bezug auf die Inhaftierten bestehe.

***Hammerschick (Österreich, 2015)***

Im Jahr 2015 veröffentlichte der Kriminalsoziologe *Walter Hammerschick* eine Untersuchung zur Chancengleichheit von Frauen in der österreichischen Justizwache, in der die Frauenquote zu diesem Zeitpunkt bei 13% lag.<sup>70</sup> Grundlagen dieser Studie waren neben einer Online-Befragung der weiblichen Bediensteten, zahlreiche Interviews mit Justizangehörigen sowie Gespräche mit internationalen Strafvollzugsexperten. *Hammerschick* stellte fest, dass weibliche Bedienstete im Frauenvollzug über volle Anerkennung verfügten, diese im Männervollzug jedoch nur sehr langsam fänden. Die zahlreichen Gespräche zeigten ein auch international einheitliches Bild von den Vorteilen, die man der Einbeziehung von

---

<sup>69</sup> Vgl. *Wood* (2015), dort auch zum folgenden Text.

<sup>70</sup> Vgl. *Hammerschick* (2015), dort auch zum folgenden Text.

Frauen im (Männer-)Vollzug nachsage und die sich unter anderem in einer Normalisierung der Verhältnisse im Vergleich zur Außenwelt, einer Verbesserung des Anstaltsklimas und einer deeskalierenden Wirkung auf die Gefangenen zeigten. Negativ stünden dem die beschränkte Einsetzbarkeit bei körperlichen Durchsuchungen und die absehbaren, familiär bedingten Ausfallzeiten gegenüber. Unter den männlichen Kollegen entstehe oftmals der Eindruck, Mehrarbeit leisten zu müssen und benachteiligt zu werden, was sich in massiven Verstimmungsbildern niederschläge. Dies könnte wiederum zu diskriminierendem und benachteiligendem Verhalten gegenüber den weiblichen Bediensteten führen. Insbesondere von Mobbing und sexueller Belästigung seien die befragten Frauen überproportional häufig betroffen gewesen. Die meiste Akzeptanz gegenüber weiblichen Bediensteten zeige sich in den Anstalten, in denen sie in relativ großer Zahl und über einen längeren Zeitraum eingesetzt seien. Im Ergebnis sei die gesetzlich formulierte 50%-Quote mittelfristig ein zu hohes Ziel und eher ein Frauenanteil von etwa 20% anzustreben.

### ***Zwischenergebnis***

Die Untersuchungen belegen, dass die Integration weiblicher Bediensteter im Justizvollzug in den vergangenen 40 Jahren international deutliche Fortschritte gemacht hat. Weitgehende Einigkeit besteht über die positiven Einflüsse der Frauen auf das Anstaltsklima und den Umgang mit den Gefangenen. Es bestätigt sich jedoch, dass die Geschlechtermischung auch Herausforderungen und Belastungen mit sich bringen kann, auf die sich neben den unterschiedlichen Vollzugssystemen auch die jeweilige Zeitströmung und die Entwicklung der Frauenquote auswirken dürften. Gerade im Umgang mit den Kollegen scheinen sexistische und stereotype Ansichten noch immer eine Rolle zu spielen und das Arbeitsklima negativ zu beeinflussen. Neben direkten Formen der Ablehnung wie Diskriminierung und Mobbing kann sich dies auch eher indirekt in einer unterschiedlichen Verteilung der Arbeitsaufgaben oder ausgeprägtem Konkurrenzdenken äußern. Im Umgang mit den Gefangenen scheint eher das Verhältnis von Nähe und Distanz zum Problem für weibliche Bedienstete zu werden und mitunter sogar in sexuellen Beziehungen zu Gefangenen zu münden.

## **2.3 Vergleichbare Forschungsbereiche**

In Ergänzung der nationalen und internationalen Untersuchungen zum Thema erschien es sinnvoll, auch einen Blick auf strukturell vergleichbare Arbeitsumfelder wie Polizei und Militär zu werfen. Auch diese Organisationen haben sich erst in den letzten Jahrzehnten vollumfänglich für Frauen geöffnet und unterliegen seither einem Wandel in der Personalstruktur. In einem in den Jahren 2000-2004 durchgeführten Projekt der Deutschen Forschungsgesellschaft mit dem Titel „Geschlechterkonstruktionen und Organisationswandel am Beispiel Polizei“ wurden die Auswirkungen der Integration von Frauen in ein männlich dominier-

tes Feld von beruflicher Arbeit und Organisation untersucht.<sup>71</sup> Festgestellt wurde, dass trotz eines formal geschlechtsunspezifischen Einsatzes eine geschlechtsspezifische Aufteilung von Tätigkeiten stattfindet. Beide Geschlechter nahmen stereotype Rollenzuschreibungen vor und machten diese zur Grundlage, um die geschlechtsspezifische Aufgabenteilung nicht nur aufrechtzuerhalten, sondern zu legitimieren und festzuschreiben. Ein weiteres Problem sei, dass Ausfallzeiten von Frauen durch Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit einerseits gesellschaftlich erwartet würden, sich andererseits aber negativ auf die Akzeptanz im Beruf auswirkten. Als weitere forschungsrelevante Themen wurden sexuelle Belästigung und unterschiedliche Beförderungschancen herausgearbeitet.

Zum Stand der Integration von Frauen im Militär veröffentlichte *Gerhard Kümmel* im Januar 2014 unter dem Titel „Truppenbild ohne Dame?“ eine vergleichende Untersuchung zu einer im Jahr 2005 durchgeführten Studie, die noch unter dem Titel „Truppenbild mit Dame“ erschienen war.<sup>72</sup> Neben wenigen Entwicklungen, die einen Schluss auf eine Verbesserung des Integrationsklimas zuließen und sich vornehmlich auf spezifisch militärische Themen bezogen, stellten die Autoren eine Eintrübung des Integrationsklimas fest. So nahmen die männlichen Bediensteten in zunehmendem Maße an, dass die weiblichen Kolleginnen den (körperlichen) Herausforderungen des Dienstes nicht gewachsen seien und mit Blick auf die Karrierechancen besser bewertet würden. Für Vorgesetztenfunktionen wurden die Frauen vielfach als ungeeignet angesehen. Im Ganzen waren die männlichen Soldaten der Ansicht, dass sich die Bundeswehr durch die Integration der weiblichen Bediensteten zum Schlechteren entwickelt habe. Daneben wurden als neue Problembereiche neben militärischen Themen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sexuelle Belästigung durch Kollegen und eine nachlassende Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber festgestellt.

### **Zwischenergebnis**

Der Blick auf Polizei und Bundeswehr zeigt, dass dort ähnliche Hürden im Hinblick auf den paritätischen Einsatz weiblicher Bediensteter bestehen. Die Entwicklung bei der Bundeswehr macht dabei deutlich, dass der Integrationsfortschritt nicht nur eine Frage der Zeit ist, sondern dass sich mit dieser auch neue Problemfelder ergeben können.

### **3. Problemfelder**

Aus den vorgestellten Erfahrungsberichten und Untersuchungen lassen sich in Zusammenschau mit aktuellen Medienberichten und Veröffentlichungen aus dem Bereich der Justiz Problemfelder ableiten, die sich für und/oder durch die weiblichen Bediensteten im Justizvollzug ergeben können. Im Folgenden werden der

---

<sup>71</sup> Vgl. Müller/Müller-Franke/Pfeil/Wilz (2002), 24-42, dort auch zum folgenden Text.

<sup>72</sup> Vgl. Kümmel (2014), dort auch zum folgenden Text.

Umgang mit den Gefangenen und die Interaktion mit den Kolleg\*innen zunächst isoliert betrachtet, auch wenn sich durchaus Wechselwirkungen ergeben können.

### 3.1. Verhalten der Gefangenen gegenüber den (weiblichen) Bediensteten

#### 3.1.1 Alle Gefangenengruppen

Die bisherigen Untersuchungen und Erfahrungsberichte zeigen, dass Gefangene den Einsatz weiblichen Personals im Allgemeinen gut akzeptieren.<sup>73</sup> Früher als männliche Bedienstete befürworteten befragte männliche Inhaftierte den Einsatz weiblichen Personals im Allgemeinen Vollzugsdienst im Männervollzug.<sup>74</sup> Dies bedeutet jedoch nicht, dass das Verhalten der Gefangenen im Arbeitsalltag keine geschlechtsspezifischen Probleme für die (weiblichen) Bediensteten mit sich bringt.

##### 3.1.1.1 Gewalt

Gegen eine Erhöhung der Frauenquote im Allgemeinen Vollzugsdienst wird häufig eine mangelnde körperliche Durchsetzungskraft der weiblichen Bediensteten vorgebracht,<sup>75</sup> die diese insbesondere dann benötigen, wenn von Gefangenen Gewalt gegen sie ausgeht. In der öffentlichen Wahrnehmung spielt Gewalt in Gefängnissen eine große Rolle.<sup>76</sup> Das tatsächliche Ausmaß ist jedoch schwer zu bestimmen.<sup>77</sup> Wissenschaftliche Studien untersuchen zumeist aus der Perspektive der Gefangenen, inwieweit diese von Gewalt durch Mitinsassen und/oder Bedienstete betroffen sind.<sup>78</sup> Gewalt ist zudem „[...]ein äußerst diffuses und komplexes Phänomen, das sich einer exakten wissenschaftlichen Definition entzieht [...]“.<sup>79</sup> Bei dem Versuch einer Definition kommt es insbesondere auf den gewählten Blickwinkel an. In der vorliegenden Untersuchung wird Gewalt von Gefangenen gegenüber Bediensteten in Anlehnung an die Definition der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wie folgt verstanden: „Die Gewalt [...] beinhaltet in der Regel physische Gewalt sowie verbale Beleidigungen, Bedrohungen, die von [Gefangenen] gegenüber Personen bei der Arbeit ausgesprochen bzw. ausgeübt werden, wobei Gesundheit, Sicherheit oder Wohlbefinden der Beschäftigten gefährdet [werden]“.<sup>80</sup>

<sup>73</sup> Vgl. Geiter u.a. (1992), 41,49; Liebling u.a. (2011), 74; Schöner (1990), 224, 227; Zimmer (1986), 101.

<sup>74</sup> Vgl. Hermes/Schauer/Wischka (1990), 24, 26,

<sup>75</sup> Vgl. Hermes/Schauer/Wischka (1990), 24, 27; Schleswig-Holsteinischer Landtag Drucks.16/2186, 4; Stöckle-Niklas (1989), 207.

<sup>76</sup> Vgl. Lehmann (2006), 73.

<sup>77</sup> Vgl. Ernst (2008), 364.

<sup>78</sup> Vgl. Gordon u.a. (2013), 245, 246; Lahm (2009), 131, 131.

<sup>79</sup> Weltgesundheitsorganisation (2003), 5.

<sup>80</sup> Vgl. Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (2002), 1.



Aus den bisherigen Untersuchungen ergeben sich unterschiedliche Einschätzungen zum Ausmaß der von Gefangenen auf die Bediensteten ausgehenden Gewalt. Teils wurde in der Vergangenheit angenommen, dass Gewalt seltener vorkomme als in der Öffentlichkeit vermittelt werde und eher verbaler Natur sei.<sup>81</sup> Andere vermuteten, dass die Bediensteten über die Gefahr, durch Aggressionen und Übergriffe von Gefangenen verletzt zu werden, nur selten berichteten, weil sie diese alltäglich bestehenden Probleme verdrängten.<sup>82</sup>

Aus der polizeilichen Kriminalstatistik lässt sich ablesen, dass das Gewaltniveau gegenüber Bediensteten im Strafvollzug in den letzten Jahren und insbesondere im Vorjahr gestiegen ist. Deutschlandweit ist die Zahl der Körperverletzungen gegen Justizvollzugsbedienstete im gesamten Bundesgebiet von 211 registrierten Vorfällen im Jahr 2015 auf 327 Vorfälle im Jahr 2016 angestiegen. Ebenso war im Bereich der Bedrohungen ein Anstieg zu verzeichnen und zwar von 180 auf 196.<sup>83</sup> Da in der polizeilichen Kriminalstatistik nur die der Polizei bekannt gewordenen und endbearbeiteten Fälle erfasst sind, könnte das Ausmaß der Gewalt jedoch noch deutlich höher sein. *„Vollzugsbeamte stellen sich schon heute die Frage, ob nun bei ihnen eine Entwicklung ankommt, über die Polizeibeamte schon länger klagen: die zunehmende Gewaltbereitschaft und Angriffslust von Personen, die mit der Staatsgewalt in Berührung kommen“*,<sup>84</sup> berichtet Alexander Vollbach im Jahr 2016 in der Monatszeitschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform. Eine solche Tendenz dürfte sich besonders auf den Allgemeinen Vollzugsdienst auswirken, da dieser bislang bereits häufiger als die anderen Dienstgruppen von den stärkeren Formen physischer Gewalt, beispielsweise in Form von Schlägen oder Tritten bis hin zur Gefährdung des eigenen Lebens, betroffen war.<sup>85</sup>

Es ergeben sich Anhaltspunkte dafür, dass das Geschlecht der Bediensteten das Ausmaß der erlebten Gewalt beeinflusst, wobei unklar ist, in welcher Weise. So wird häufig berichtet, dass die Gefangenen eine höhere Hemmschwelle hätten, weibliche Bedienstete anzugreifen.<sup>86</sup> Dennoch schätzten in vorangegangenen Untersuchungen weibliche Bedienstete das Risiko, von Gefangenen angegriffen zu werden, höher ein als ihre männlichen Kollegen, hatten mehr diesbezügliche Ängste und gaben insgesamt höhere Belastungen im Umgang mit gewaltbereiten Gefangenen an.<sup>87</sup>

---

<sup>81</sup> Vgl. Budde (2006), 161, 165; Lehmann (2006), 73; Schollbach (2013), 170; Snacken, 306, 315f.

<sup>82</sup> Vgl. Schwarz/Stoeber (2010), 155.

<sup>83</sup> Vgl. Bundeskriminalamt (2018), Tabelle 943 Opferspezifik.

<sup>84</sup> Vollbach (2016), 158, 160.

<sup>85</sup> Vgl. Lehmann (2006), 73; Muthny u.a.(2008), 59, 63.

<sup>86</sup> Vgl. Hammerschick (2015), 55; Ibaldo (2013), 87, 91; Lehmann (2009), 135; Wood (2015), S.41.

<sup>87</sup> Vgl. Muthny u.a. (2008), 59, 66; Gordon u.a. (2012), 245, 245.

In welchem Maße Gefahrensituationen in Form von körperlichen Angriffen, Bedrohungen und Beleidigungen durch Gefangene tatsächlich zum Berufsalltag der Allgemeinen Vollzugsbediensteten gehören, wie häufig solche Vorfälle angezeigt werden und welche geschlechtsspezifischen Unterschiede zwischen den Bediensteten bestehen, ist somit nicht abschließend geklärt und daher Gegenstand der vorliegenden Untersuchung.

### **3.1.1.2 Sexuelle Belästigungen**

Sexualforscher gehen davon aus, dass die restriktiven institutionellen Bedingungen innerhalb eines Gefängnisses ebenso wie die Umstände der Inhaftierung an sich die sexuellen Interessen und Aktivitäten der Inhaftierten negativ beeinflussen.<sup>88</sup> Dies legt nahe, dass es im Vollzug häufiger als in anderen Bereichen zu sexuellen Belästigungen kommt. § 3 Abs. 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes definiert sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als „[...] unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“. Sexuelle Belästigungen durch Gefangene wurden wissenschaftlich bisher zu meist im Rahmen von Studien zu sexueller Viktimisierung unterhalb von Gefangenen betrachtet.<sup>89</sup> Mit Blick auf die Bediensteten werden sexistische Äußerungen und Flirtversuche bis hin zu sexuellen Übergriffen zwar genannt, aber kaum näher untersucht.<sup>90</sup>

*Schollbach* stellte in ihrer Untersuchung den Vollzugsbediensteten aller Dienstgruppen die Frage, ob sie bisher jemals von einem Gefangenen sexuell belästigt worden seien. Dies bejahten 5,46% der Befragten, wobei fast ausschließlich weibliche Bedienstete betroffen waren.<sup>91</sup> Dieses Antwortverhalten verwundert insofern, als aus anderen Untersuchungen bekannt ist, dass rund 60% der Frauen in Deutschland in ihrem Leben mindestens einmal sexueller Belästigung ausgesetzt waren, mehr als die Hälfte davon am Arbeitsplatz.<sup>92</sup> Möglicherweise beruht diese Divergenz darauf, dass *Schollbach* für den Begriff der sexuellen Belästigung in ihrer Befragung keine Definition angegeben hat. Ob ein bestimmtes Verhalten als sexuelle Belästigung definiert wird, hängt maßgeblich vom subjek-

---

<sup>88</sup> Vgl. *Barth* (2015), 332, 335.

<sup>89</sup> Vgl. *Doering* (2006), 315, 316f.

<sup>90</sup> Vgl. *Doering* (2006), 315, 345; *Dreyer* (1993), 335, 335; *Geiter* u.a. (1992), 41, 49.

<sup>91</sup> Vgl. *Schollbach* (2013), 170.

<sup>92</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004), 92; Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (2014), S. 3f.

tiven Erleben der Betroffenen ab. Studien deuten darauf hin, dass Frauen allgemein dazu neigen, sexuell gefärbte Verhaltensweisen dann nicht als sexuelle Belästigung zu definieren, wenn sie häufiger davon betroffen sind.<sup>93</sup> Es scheint daher denkbar, dass die befragten Frauen nur die eindeutig übergriffigen Formen sexueller Belästigung angegeben haben.

Dies könnte gleichermaßen für die männlichen Befragten gelten. Gefangene haben in Untersuchungen zur eigenen Viktimisierung angegeben, dass es Fälle des Austauschs sexueller Handlungen gegen Versprechungen männlicher Bediensteter gebe.<sup>94</sup> Zudem ist bekannt, dass manche Gefangene gegen Geld oder Naturalien sexuelle Dienstleistungen anbieten.<sup>95</sup> Es ist daher naheliegend, dass auch männlichen Bediensteten sexuelle Angebote gemacht werden, um etwa eine Bevorzugung zu erreichen.

In der vorliegenden Untersuchung soll die Frage, inwieweit männliche Bedienstete von sexueller Belästigung betroffen sind, daher ebenso geklärt werden wie die Frage, welche Rolle sexuell unerwünschtes Verhalten von Gefangenen im Arbeitsalltag der weiblichen Bediensteten spielt.

### **3.1.1.3 Einfluss des Internets**

Zwischenmenschliche Beziehungen werden in der heutigen Zeit in erheblichem Maße durch das Internet und die sozialen Medien beeinflusst. Ob dies auch für die Beziehungen zwischen Bediensteten und Gefangenen gilt, ist bisher nicht thematisiert worden. Dagegen spricht, dass Gefangene keinen freien Zugang ins Internet haben. Die Nutzung kann ihnen jedoch gestattet werden.<sup>96</sup> Faktisch wird von dieser Möglichkeit in Nordrhein-Westfalen derzeit kaum Gebrauch gemacht, da man hier auf negative Erfahrungen im Bereich der Internetnutzung zurückblickt.<sup>97</sup> Der Justizvollzugsbeauftragte NRW forderte in der Sitzung der Vollzugskommission am 24.11.2015 unter Hinweis auf positive Erfahrungen in anderen Bundesländern und die Vorgaben der Europäischen Strafvollzugsempfehlungen eine breitere Gestattung der Nutzung der neuen Medien in Nordrhein-Westfalen.<sup>98</sup> Der Arbeitskreis kritischer Strafvollzug e.V. fordert gar den freien Zugang zum Internet als Menschenrecht.<sup>99</sup> Ob diese Forderungen zu einer vermehrten Öffnung des Internets für Inhaftierte führen, ist derzeit offen. Gefangene finden jedoch auch unabhängig von Verboten auf immer neuen Wegen Zu-

---

<sup>93</sup> Vgl. Müller u.a. (2002a), 24, 31.

<sup>94</sup> Vgl. Barth (2015), 331, 333.

<sup>95</sup> Vgl. Doering (2006), 315, 326.

<sup>96</sup> Vgl. für Nordrhein-Westfalen: § 27 StVollzG NW.

<sup>97</sup> Vgl. Wünsch. (2013).

<sup>98</sup> Vgl. Der Justizvollzugsbeauftragte des Landes NRW (2015), S.24 ff..

<sup>99</sup> Vgl. Arbeitskreis kritischer Strafvollzug e.V. (2012), 1.

gang zum Internet.<sup>100</sup> Sie können daher über Internetplattformen oder soziale Netzwerke mit den Vollzugsbediensteten in Kontakt treten oder öffentlich zugängliche Äußerungen über diese abgeben. Entsprechend leichter ist dies für Haftentlassene, die den Bediensteten außerhalb des Netzes vermutlich kaum mehr begegnen würden, so aber plötzlich in eine kommunikative Reichweite kommen könnten. Da die Gefangenen in weiblichen Bediensteten oft eher eine Vertrauensperson oder einen Ansprechpartner sehen,<sup>101</sup> kann vermutet werden, dass Gefangene/Haftentlassene häufiger versuchen, zu ihnen private Kontakte aufzunehmen. Welchen Einfluss das Internet auf den Kontakt zwischen Bediensteten und Gefangenen/Haftentlassenen tatsächlich hat und inwieweit geschlechtsabhängige Unterschiede bestehen, ist daher Gegenstand der vorliegenden Studie.

### **3.1.2 Besonderheiten im Umgang mit Gefangenen unterschiedlicher Ethnien**

Der relativ hohe Anteil nichtdeutscher Inhaftierter stellt besondere Anforderungen an Justizverwaltung und Anstaltspersonal. Ein bedeutender Anteil der Gefangenen kommt aus Kultur- und Rechtskreisen, in denen ein anderes Normen- und Werteverständnis herrscht.<sup>102</sup> In jüngster Zeit ist der Ausländeranteil unter den Gefangenen in Nordrhein-Westfalen deutlich gestiegen (von 28,9% im Jahr 2010 auf 34,5% im Jahr 2016; im Untersuchungshaftbereich sogar auf über 50%), so dass der Justizvollzugsbeauftragte NRW bereits in seinem Tätigkeitsbericht für das Jahr 2015 davon spricht, dass sich eine offenbar zunehmend beschleunigte „Zuwanderung in den Justizvollzug“ in Nordrhein-Westfalen abzeichne und als Konsequenz u.a. fordert, in jeder Anstalt spezielle Ansprechpartner für Migrations- und Integrationsbelange einzusetzen und die interkulturelle Kompetenz der Vollzugsbediensteten durch verstärkte Fortbildungsmaßnahmen zu fördern.<sup>103</sup>

Nach vermehrten Berichten zu Verhaltensauffälligkeiten ausländischer Inhaftierter, insbesondere derjenigen aus Nordafrika, hat sich auch das Justizministerium Nordrhein-Westfalen der Problematik angenommen und in der Sitzung des Rechtsausschusses des Landtags am 29.06.2016 unter dem Titel „Gemeinsinn stärken – entschlossen gegen Radikalisierung“ ein Konzept zur Förderung der Integration der ausländischen Inhaftierten und zur Verbesserung der Sicherheit im Justizvollzug NRW beschlossen.<sup>104</sup> Darin enthalten sind Maßnahmen zur Verbesserung der sprachlichen Verständigung, die einerseits auf Sprachkurse für die Gefangenen, Dolmetscherdienste und Computer-Tablets, andererseits aber auch auf Fremdsprachenkenntnisse der Bediensteten setzen. Weiterhin vorgese-

---

<sup>100</sup> Vgl. *Wünsch* (2013).

<sup>101</sup> Vgl. *Ibald* (2013), 87, 89.

<sup>102</sup> Vgl. *Laubenthal* (2010), 34, 36.

<sup>103</sup> Vgl. Der Justizvollzugsbeauftragte des Landes Nordrhein-Westfalen (2016), 154.

<sup>104</sup> Vgl. Justizministerium NRW (2016), dort auch zum folgenden Text.

hen sind neben Maßnahmen zur Verhinderung von Radikalisierung im Vollzug und zur Förderung der Integrationschancen nach der Haftentlassung solche zur Sicherstellung eines spannungsfreien Zusammenlebens im Vollzug, die darauf ausgerichtet sind, den Gefangenen durch die Bestellung von Integrationsbeauftragten, Integrationslotsen und übersetzten Informationsangeboten Verhaltensregeln für das Zusammenleben im Vollzug zu vermitteln. Hierzu heißt es in dem Konzept: *„Die Herkunft der Gefangenen aus Kulturkreisen, die sich vom mitteleuropäischen Kulturraum oft wesentlich unterscheiden, führt im Haftalltag nicht selten zu Missverständnissen und Spannungen. Hinzu tritt, dass Einstellungen und Verhältnis ethnischer Minderheiten zu Justiz und anderen staatlichen Organisationen häufig von negativen Erfahrungen in den Herkunftsländern geprägt sind“*.<sup>105</sup>

Nicht thematisiert wird in dem Maßnahmenkonzept hingegen die Frage, inwieweit der Behandlungsauftrag und das Resozialisierungsziel des deutschen Strafvollzugs den Umgang mit den Gefangenen unterschiedlicher Ethnien erschweren. Nach § 3 StVollzG soll das Leben im Vollzug den allgemeinen Lebensverhältnissen soweit als möglich angeglichen werden. Schädlichen Folgen des Freiheitsentzuges ist entgegenzuwirken und der Vollzug ist darauf auszurichten, dass er dem Gefangenen hilft, sich in das Leben in Freiheit einzugliedern. Aus der Polizeiforschung ist bekannt, dass die im Vergleich zu vielen Herkunftsländern kontrollierte und liberale Vorgehensweise der deutschen Polizei zu Verachtung und Respektlosigkeit führen kann.<sup>106</sup> Entsprechende Auswirkungen sind auch im Vollzug denkbar, wenn Gefangene dessen Ausrichtung herkunftsbedingt nicht annehmen.

Im Hinblick auf die Bediensteten sieht das Integrationskonzept der Landesregierung abschließend auch Maßnahmen zur Optimierung der Handlungssicherheit der Bediensteten vor. Einleitend heißt es dazu: *„Bereits im Rahmen ihrer Ausbildung werden die Vollzugsbediensteten hinsichtlich der Problemlagen ausländischer Gefangener besonders geschult“*.<sup>107</sup> Nach der Auswertung von *Thes Johann Blanck* zur Ausbildung von Strafvollzugsbediensteten in Deutschland entfielen in der theoretischen Ausbildung der Justizvollzugsbediensteten in Nordrhein-Westfalen auf das Thema „Gefangene aus anderen Kulturen und Religionen“ jedoch bisher gerade einmal drei der insgesamt 1.221 Stunden. Inhalte waren die praktische Bedeutung kultureller bzw. religiöser Werte, Normen und Besonderheiten für den Umgang mit Gefangenen, z.B. anhand unterschiedlicher Rollen- und Menschenbilder.<sup>108</sup>

<sup>105</sup> Justizministerium NRW (2016b), 4. Weitergehendes zu den vermehrten Berichten über Probleme mit Gefangenen aus Nordafrika findet sich in Kapitel 3.1.2.1

<sup>106</sup> Vgl. *Willems/Eckert/Jungbauer* (1996), 28, 29.

<sup>107</sup> Justizministerium NRW (2016b), 5.

<sup>108</sup> Vgl. *Blanck* (2015), 190.

Nach dem neuen Konzept ist nun neben ergänzenden Fortbildungsangeboten zu den Themen „interkulturelle Kompetenz“, „Ausländerrecht“ und „Spracherwerb“ der Einsatz von mindestens zwei Multiplikatoren je Anstalt zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“ vorgesehen.<sup>109</sup> Obwohl in der einleitenden Begründung des Integrationskonzeptes darauf hingewiesen wird, dass sich viele der ausländischen Inhaftierten – insbesondere aus Nordafrika – nur widerwillig durch weibliche Bedienstete Anweisungen erteilen lassen,<sup>110</sup> sind genderspezifische Maßnahmen nicht vorgesehen. Es bleibt abzuwarten, inwieweit sich das Maßnahmenkonzept auf den Umgang mit den Gefangenen der unterschiedlichen Ethnien auswirkt.

Aus der hohen Zahl Inhaftierter verschiedenster ethnischer Hintergründe wurden für die vorliegende Arbeit diejenigen ausgewählt, bei denen sich aus der Fachliteratur und/oder Medienberichten konkrete Anhaltspunkte dafür ergaben, dass sie sich gegenüber Frauen im Allgemeinen Vollzugsdienst problematischer verhalten als gegenüber männlichen Bediensteten.

### ***3.1.2.1 Nordafrikanische Häftlinge aus den Maghreb-Staaten***

Die Zahl der Inhaftierten aus den nordafrikanischen/Maghreb-Staaten hat sich von Dezember 2010 bis Mai 2016 in Nordrhein-Westfalen um rund Zwei Drittel auf 355 Insassen (darunter 68 Jugendstrafgefangene) erhöht.<sup>111</sup> Festgestellt wurden in den nordrhein-westfälischen Haftanstalten nach den Angaben des Justizministeriums neben Verständigungsschwierigkeiten, forderndem Auftreten verbunden mit dem Androhen einer Selbstverletzung/eines Suizids und Nichtbefolgen von Anweisungen insbesondere auch eine Respektlosigkeit, vor allem gegenüber weiblichen Bediensteten.<sup>112</sup> Wissenschaftliche Untersuchungen zum Verhalten der nordafrikanischen Gefangenen gegenüber den Vollzugsbediensteten sind angesichts der Aktualität des Themas noch nicht erfolgt und/oder veröffentlicht. Anhaltspunkte dafür, dass das Verhalten der Gefangenen dieser Ethnie (genderspezifische) Probleme für die Bediensteten mit sich bringt, ergeben sich neben der einleitenden Begründung des Integrationskonzeptes indes auch aus zahlreichen Medienberichten. So berichtete der Kölner Stadtanzeiger im August 2016, dass nordafrikanische Häftlinge in der Justizvollzugsanstalt Köln-Ossendorf für Ärger sorgten.<sup>113</sup> Weibliche Bedienstete würden nach Angaben des stellvertretenden Anstaltsleiters bespuckt und als „Hure“ beschimpft. Viele dieser Häftlinge ließen gegenüber Frauen jeden Respekt vermissen. Ähnliche Probleme werden auch im Nachbarland Niedersachsen beklagt.<sup>114</sup> In der Neuen

---

<sup>109</sup> Vgl. Justizministerium NRW (2016b), 6.

<sup>110</sup> Vgl. Justizministerium NRW (2016b), 2.

<sup>111</sup> Nordrhein-Westfälischer Landtag Drucks. 16/12216, 2.

<sup>112</sup> Vgl. Nordrhein-Westfälischer Landtag Drucks. 16/12216, 3.

<sup>113</sup> Vgl. *Parth* (2016), dort auch zum folgenden Text.

<sup>114</sup> Vgl. *Fisser* (2016).

Osnabrücker Zeitung vom 04.07.2016 wird der Vorsitzende des Verbandes der Niedersächsischen Vollzugsbediensteten wie folgt zitiert: „*Inhaftierte aus Nordafrika zeichnen sich durch besonders wenig Respekt gegenüber Justizvollzugsbediensteten aus. Das äußert sich in Beleidigungen oder vor die Füße spucken. Körperliche Angriffe sind aber selten*“. <sup>115</sup> Insbesondere die weiblichen Bediensteten würden nicht anerkannt. Oftmals müsse ein Mann die Anordnung wiederholen, damit auch Folge geleistet werde. Demgegenüber sollen im rheinland-pfälzischen Justizvollzug nach einer Antwort der Landesregierung vom 03.01.2017 auf eine kleine Anfrage Konflikte mit Häftlingen aus den nordafrikanischen Maghreb-Staaten im Blick auf Respektlosigkeiten und dem Nichtbefolgen von Anweisungen nicht generell zugenommen haben. Die Konflikte beschränkten sich hier auf Einzelfälle. <sup>116</sup>

### **3.1.2.2 Häftlinge mit türkischem Migrationshintergrund**

Etwa ein Viertel aller Häftlinge mit Migrationshintergrund in Nordrhein-Westfalen haben türkische Wurzeln. <sup>117</sup> Sie stellen aus Sicht der Vollzugsanstalten keine Gruppe mit besonderer Schwierigkeit dar und gelten als vergleichsweise gut integriert. Indes scheinen kulturelle Hürden – die sich insbesondere auf den Umgang mit den weiblichen Bediensteten auswirken – zumindest vereinzelt noch vorhanden zu sein. So wird ein ausgeprägtes, „Macho“-Gehabe einiger männlicher Gefangener gegenüber dem weiblichen Vollzugspersonal beklagt. Der Berliner Landesvorsitzende der Gewerkschaft Strafvollzug spricht zudem von einer zunehmenden Respektlosigkeit türkischer Großfamilien gegen weibliche Bedienstete. <sup>118</sup> Auch im Rahmen der Polizeiforschung wird in Bezug auf weibliche Bedienstete das Beispiel fehlender Akzeptanz durch türkische Migranten genannt. <sup>119</sup> So würden Frauen bei „türkischen Familienstreitigkeiten“ nicht als Gesprächspartner akzeptiert, und es müsse abgewartet werden, bis ein männlicher Beamter hinzukomme.

### **3.1.2.3 Gefangene mit russischem Migrationshintergrund**

„*Nicht Muslime, sondern Russen, russisch-sprachige Personen aus den Nachfolgestaaten der Sowjetunion und Russlanddeutsche gelten aktuell im Justizvollzug in Deutschland als die am schwersten zu integrierende ethnische Gruppe, die auch für die Sicherheit das größte Problem darstellt*“. <sup>120</sup> Als Gründe dafür werden ihre althergebrachten Einstellungen, Verhaltensweisen und sozialen Einbin-

---

<sup>115</sup> Fisser (2016), dort auch zum folgenden Text.

<sup>116</sup> Vgl. Rheinland-Pfälzischer Landtag Drucks. 17/1987, 2.

<sup>117</sup> Isfen/Arslanbas/Kilicarslan-Isfen (2015), 331 ff, dort auch zum folgenden Text..

<sup>118</sup> Vgl. Bischof (2017).

<sup>119</sup> Vgl. Müller u.a. (2002a), 24, 36, dort auch zum folgenden Text.

<sup>120</sup> Reiss (2016), 203, 203f.

dungen genannt.<sup>121</sup> Zahlreiche Beiträge befassen sich mit den Subkulturen der russischstämmigen Gefangenen in deutschen Vollzugsanstalten.<sup>122</sup> Speziell unter den Russlanddeutschen findet sich eine besondere Art von Subkultur: die sogenannten „Diebe im Gesetz“, die über organisatorische Strukturen verfügt und streng hierarchisch aufgebaut ist.<sup>123</sup> Den Mitgliedern ist der interne Status in der Subkultur wichtiger, als die soziale Anerkennung von außen, etwa von der Anstaltsleitung oder den Beamt\*innen.<sup>124</sup> Positive Kontakte zum Vollzugspersonal werden durch extremes Misstrauen und eine Behandlungsunwilligkeit erschwert. Es wird berichtet, dass der erzieherisch-therapeutische Ansatz im Strafvollzug und die praktische Gleichberechtigung von Mann und Frau schwer annehmbare Erschütterungen des Menschen- und Weltbildes der Russlanddeutschen darstellen, die sie teilweise leidenschaftlich anprangern.<sup>125</sup> Da der Einsatz von Frauen im Allgemeinen Vollzugsdienst in Haftbereichen für männliche Gefangene Ausdruck der praktischen Gleichberechtigung der Geschlechter ist, ist es daher naheliegend, dass die Gefangenen mit russischem Migrationshintergrund sich schwer tun, weibliche Bedienstete im Männervollzug und deren Anordnungen zu akzeptieren. Der Berliner Landesvorsitzende der Gewerkschaft Strafvollzug bezeichnet zudem ausdrücklich auch Russen, Tschetschenen und Ukrainer, die von Jugend an Gewalt erfahren hätten, als besonders respektlos im Umgang mit weiblichen Bediensteten.<sup>126</sup>

#### **3.1.2.4. Zwischenergebnis**

Ob die Frauen im Allgemeinen Vollzugsdienst den Umgang mit den Gefangenen der genannten Ethnien tatsächlich problematischer empfinden als ihre männlichen Kollegen ist bisher nicht wissenschaftlich untersucht worden. Um dies zu klären werden die für die jeweiligen Gruppen angenommenen Problemfelder in der vorliegenden Untersuchung jeweils für alle drei Gruppen sowie für die deutschstämmigen Gefangenen als Vergleichsgruppe abgefragt und ausgewertet.

### **3.2 Sexuelle Beziehungen zwischen (weiblichen) Bediensteten und Gefangenen**

Als gerade die ersten Frauen im Allgemeinen Vollzugsdienst eingesetzt wurden, erwarteten in der Untersuchung von *Hermes/Schauer/Wischka* mehr als die Hälfte der Befragten, dass sich weibliche Bedienstete häufig auf intime Beziehungen mit Gefangenen einlassen würden.<sup>127</sup> Wie häufig intime Beziehungen zwischen Gefangenen und Bediensteten in Deutschland tatsächlich vorkommen und ob

---

<sup>121</sup> Vgl. *Laubenthal* (2010), 34, 37.

<sup>122</sup> Vgl. bspw. *Dolde* (2002), 146-151; *Zdun* (2012), 67f.; jeweils m.w.N..

<sup>123</sup> Vgl. *Laubenthal* (2010), 34, 37.

<sup>124</sup> *Dolde* (2002), 146, 149, dort auch zum folgenden Text.

<sup>125</sup> Vgl. *Asselborn/Dietrich* (2002), 156,157.

<sup>126</sup> Vgl. *Bischof* (2017).

<sup>127</sup> Vgl. *Hermes/Schauer/Wischka* (1990), 24, 27.



diese häufiger von weiblichen oder männlichen Bediensteten eingegangen werden, ist jedoch nicht bekannt. In der polizeilichen Kriminalstatistik werden die angezeigten und strafrechtlich relevanten Fälle des Missbrauchs von Gefangenen und Verwahrten gemäß § 174a StGB erfasst. Deren Zahl ist eher gering. Deutschlandweit gab es im vergangenen Jahr 41 Fälle des sexuellen Missbrauchs von Gefangenen und Verwahrten, von denen 38 aufgeklärt wurden. Von den 31 Tatverdächtigen waren 24 männlich und sieben weiblich.<sup>128</sup> Nach § 174a StGB sind sexuelle Beziehungen zwischen Justizvollzugsbediensteten jedoch nur dann strafbar, wenn sie unter „Missbrauch der Stellung“ begangen wurden. Dieses Tatbestandsmerkmal setzt keine konkret festzustellende Abhängigkeit des Gefangenen von dem/der Täter\*in voraus, sondern lässt sich nach der obergerichtlichen Rechtsprechung nur unter Berücksichtigung des Einzelfalles beurteilen.<sup>129</sup> Je ausgeprägter das Abhängigkeitsverhältnis des/r Gefangenen von dem/der Täter/in aufgrund der/r diesem/r obliegenden Aufgaben ist, je mehr Befugnisse und Weisungsrechte diesem/r zustehen, umso weniger bedarf es in der Regel des Nachweises besonderer Umstände, aus denen sich ergibt, dass der/die Täter/in seine/ihre Stellung missbraucht hat. Für den Bereich des Allgemeinen Vollzugsdienstes hat der BGH mit Beschluss vom 29.09.1998 Folgendes postuliert: *„So wird bei Angehörigen des Wachpersonals, denen die Beaufsichtigung der Gefangenen obliegt, die Feststellung genügen, dass die Amtsstellung dem Täter die Gelegenheit zur Vornahme sexueller Handlungen geboten hat. Kommt es im Rahmen einer so geprägten Beziehung zu sexuellen Handlungen, so wird ein Missbrauch der Amtsstellung nur in seltenen Ausnahmefällen zu verneinen sein“*.<sup>130</sup> Inwieweit solche Ausnahmefälle bei (weiblichen) Allgemeinen Vollzugsbediensteten in der Vergangenheit angenommen wurden, ließe sich nur durch eine Heranziehung und Analyse der Fallakten beurteilen. Auffallend ist jedoch, dass die wenigen veröffentlichten Entscheidungen zu § 174a StGB vorwiegend weibliche Bedienstete betreffen und solche Fälle, bei denen das Tatbestandsmerkmal „unter Missbrauch der Stellung“ wegen des Vorliegens einer echten Liebesbeziehung zwischen der Vollzugsbediensteten und dem Gefangenen verneint oder die Sache zur erneuten Prüfung dieses Merkmals zurückverwiesen wurde.<sup>131</sup> In einem vom BGH zurückverwiesenen Fall sagte der Gefangene hinsichtlich seiner Beziehung zu der in der Vollzugsanstalt tätigen Leiterin der Arbeitstherapiegruppe aus, dass diese „Partnerin einer Liebesbeziehung“ und nicht „übergeordnete Justizvollzugsbeamtin“ gewesen sei.<sup>132</sup> Die Sexualkontakte seien

<sup>128</sup> Vgl. Bundeskriminalamt (2018): Kriminalstatistik 2016. Grundtabelle. Schlüssel 113020.

<sup>129</sup> Vgl. OLG München, Beschluss vom 19. Dezember 2014 – OLG 15 Ss 606/14 – juris m.w.N., dort auch zum folgenden Text.

<sup>130</sup> BGH NSTZ 1999, 29, 30.

<sup>131</sup> In den Datenbanken von Juris und Beck-online finden sich insgesamt sechs Entscheidungen zum Missbrauch von Strafgefangenen, von denen fünf weibliche Bedienstete betreffen. Nur in einem Fall wurde eine Strafbarkeit angenommen.

<sup>132</sup> BGH NSTZ 1999, 349, dort auch zum folgenden Text.

für ihn von nachrangiger Bedeutung gewesen, im Vordergrund hätten die „emotionale Beziehung zur Angeklagten“ und die „menschliche Nähe“ gestanden. Die Folgerung des BGH, dass unter diesen Umständen von tatbestandsmäßigen sexuellen Handlungen unter Missbrauch der von der Angeklagten wahrgenommenen Aufsichts- und Betreuungsfunktion keine Rede sein könne, ist kritisch zu sehen. Gerade Inhaftierte berichten selten offen über erfahrene sexuelle Viktimisierung, haben Angst vor Vergeltung und Schamgefühle.<sup>133</sup> Hinzu kommt, dass sexueller Missbrauch von Männern durch weibliche Täterinnen ohnehin ein gesellschaftliches Tabuthema ist. In der öffentlichen Wahrnehmung können Frauen keine Sexualdelikte begehen beziehungsweise Männer nicht zum Opfer sexueller Übergriffe durch eine Frau werden.<sup>134</sup> Derartige Aussagen sollten daher kritisch gewürdigt und ggfs. psychologisch überprüft werden.

Unabhängig von der strafrechtlichen Relevanz sind intime Beziehungen zwischen Gefangenen und Bediensteten nicht zulässig, da die Bediensteten nach Ziff. 2.1 DSVollZ verpflichtet sind, gegenüber Gefangenen und Entlassenen die notwendige Zurückhaltung zu wahren. Sämtliche Fälle sind daher zumindest disziplinarrechtlich zu ahnden. Mögliche Disziplinarmaßnahmen nach dem Landesdisziplinalgesetz NRW (LDG) sind die Erteilung eines Verweises, die Verhängung einer Geldbuße, eine Kürzung der Dienstbezüge, eine Zurückstufung sowie als schärfste Sanktion die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis.

Im Falle einer sexuellen Beziehung zwischen einem männlichen Allgemeinen Vollzugsbediensteten und einer Gefangenen in der JVA Chemnitz wurden nicht nur Disziplinarmaßnahmen gegen den Beamten ergriffen.<sup>135</sup> Vielmehr ordnete das sächsische Justizministerium darüber hinaus an, den Großteil der männlichen Bediensteten des Allgemeinen Vollzugsdienstes aus dem Frauenvollzug abzuordnen, um die Zahl der weiblichen Bediensteten dort zu erhöhen. Die Maßnahme diene dem Zweck, einerseits die weiblichen Gefangenen vor Grenzüberschreitungen durch männliche Bedienstete, andererseits aber auch die große Mehrheit der beanstandungslos arbeitenden, männlichen Bediensteten vor unberechtigten Anschuldigungen und Verdächtigungen zu schützen. Die daraufhin im einstweiligen Rechtsschutzverfahren gestellten Anträge einiger der betroffenen männlichen Beamten auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung gegen die Abordnungsverfügungen lehnte das Sächsische Obergerverwaltungsgericht ab.<sup>136</sup> Ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 2 GG liege nicht vor, da das Anliegen, einen funktionsfähigen Strafvollzug für Frauen durch Erhöhung des Anteils von weib-

---

<sup>133</sup> Vgl. *Barth* (2015), 332, 333.

<sup>134</sup> Vgl. *List* (2014), 62; *Smith* (2012), 1692, 1719.

<sup>135</sup> Sächsischer Landtag Drucks. 5/14372, 2, dort auch zum folgenden Text.

<sup>136</sup> Sächsisches Obergerverwaltungsgericht, Beschluss vom 02. Mai 2014 – 2 B 61/14 –, juris, dort auch zum folgenden Text.

lichen Vollzugsbeamten zu schaffen, jedenfalls einen hinreichenden sachlichen Grund für eine etwaige Benachteiligung darstelle.

Die Forderung nach einer Beschränkung des Einsatzes weiblicher Bediensteter im Männervollzug unter Hinweis auf das Anliegen, so einen funktionsfähigen Strafvollzug für Männer zu schaffen, würde vermutlich auf mehr Widerstand stoßen. Entsprechende Ansinnen wurden auch nach Bekanntwerden sexueller Beziehungen zwischen weiblichen Bediensteten und männlichen Gefangenen bis hin zu Missbrauchsfällen nie gestellt. Dies legt nahe, dass das Täterpotenzial der weiblichen und männlichen Bediensteten in Deutschland selbst in Fachkreisen unterschiedlich bewertet wird. Auch in der Medienberichterstattung zeigt sich eine verzerrte Wahrnehmung: Während bei Bekanntwerden derartiger Fälle zwischen männlichen Bediensteten und weiblichen Gefangenen häufig reißerische Schlagzeilen wie: „*Sex Skandal im Knast. JVA Wärter schwängert Baby-Mörderin*“<sup>137</sup> oder „*Heißes Liebesspiel. Sex im Knast. Wärter vom Dienst suspendiert*“<sup>138</sup> die öffentliche Aufmerksamkeit erregen, heißt es bei vergleichbaren Taten weiblicher Bediensteter bisweilen beinahe mitleidig: „*Verbotene Liebe im Knast: Beamtin suspendiert*“<sup>139</sup> oder: „*Sex mit Häftling. [...] Der Umgang mit im Krafraum gestählten, männlichen Gefangenen lässt die eine oder andere Frau schwach werden*“.<sup>140</sup>

Anhaltspunkte dafür, dass sexuelle Beziehungen zwischen weiblichen Bediensteten und männlichen Gefangenen mit der steigenden Frauenquote zunehmen könnten, ergeben sich zum einen aus den Erfahrungen im deutschen Maßregelvollzug, in dem mit der steigenden Zahl weiblicher Mitarbeiterinnen eine Zunahme der Fälle emotionaler und sexueller Grenzüberschreitungen beobachtet wurde.<sup>141</sup> Zum anderen ist in den USA die Zahl der Fälle sexuellen Missbrauchs von Gefangenen durch Vollzugsbedienstete in den letzten Jahren dramatisch gestiegen,<sup>142</sup> wobei zu erwähnen, dass in den meisten Staaten jeglicher Sexualkontakt zwischen dem Personal und den Inhaftierten unter diesen Straftatbestand fällt.<sup>143</sup> Mehr als die Hälfte der Fälle wurden dabei von Frauen begangen, worunter bei 84% der Taten der Anschein entstand, dass es sich um einvernehmliche Sexualkontakte handelte (gegenüber einem Anteil von 37% bei männlichen Tätern).<sup>144</sup> Obschon sexuell übergriffige Frauen seltener als sexuell übergriffige Männer strafrechtlich verfolgt werden, ist der Anteil der weiblichen Täterinnen

---

<sup>137</sup> Endig (2013), 1.

<sup>138</sup> Berliner Kurier (2013), 1.

<sup>139</sup> Lauterbach (2017), 1.

<sup>140</sup> Richter (2014), 1.

<sup>141</sup> Vgl. Schalast (2008), 205, 205.

<sup>142</sup> Vgl. Beck/Rantala/Rexroat (2014), 1.

<sup>143</sup> Vgl. Marquart u.a. (2001), 877, 907.

<sup>144</sup> Vgl. Beck/Rantala/Rexroat (2014), 1.

in den USA damit überproportional hoch.<sup>145</sup> Untersuchungen deuten darauf hin, dass sich die sexuellen Beziehungen weiblicher und männlicher Bediensteter zu Inhaftierten unterscheiden. Bisweilen wird angenommen, dass die Männer typischerweise Sexualstraftäter seien, während die Frauen sich tatsächlich verliebten und auf einen Fortbestand der Beziehung nach der Inhaftierung hofften.<sup>146</sup> Neuere Untersuchungen vermuten jedoch auch andere Gründe dafür, dass weibliche Bedienstete intime Kontakte mit Inhaftierten eingehen.<sup>147</sup> Es könne sein, dass die Frauen aus Angst vor anderen Gefangenen und den männlichen Kollegen Schutz bei einem Gefangenen suchten. Daneben stelle der sexuelle Kontakt aber auch eine Form der Machtausübung dar. Schließlich könne auch das reine sexuelle Vergnügen der Grund sein. Abschließend geklärt ist diese Frage somit nicht.

In der vorliegenden Untersuchung geht es jedoch nicht um die Klärung dieser Frage, sondern zunächst einmal um eine Annäherung, inwieweit sexuelle Beziehungen zwischen (weiblichen) Bediensteten und Inhaftierten im Arbeitsalltag der Mitarbeiter\*innen des Allgemeinen Vollzugsdienstes hierzulande überhaupt präsent sind.

### 3.3 Wechselseitige Wahrnehmung der Bediensteten

Trotz der formalen Öffnung des Allgemeinen Vollzugsdienstes für Frauen und der grundsätzlichen Akzeptanz durch die männlichen Kollegen ergeben sich Anhaltspunkte dafür, dass eine gleichberechtigte Wahrnehmung bisher nicht erreicht wurde. Wenn vorgebracht wird, dass eine Erhöhung des Frauenanteils im Allgemeinen Vollzugsdienst nicht möglich sei,<sup>148</sup> widerspricht dies nicht nur den gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben, sondern könnte auch ein Hinweis auf eine mangelnde Akzeptanz der weiblichen Bediensteten sein.<sup>149</sup> Der Verweis auf organisatorische Gründe dient dann möglicherweise dazu, ein Abwehrverhalten zu rechtfertigen, das andere Ursachen hat, die in den folgenden Bereichen liegen könnten.

#### 3.3.1 Arbeitsverteilung

„*Gleicher Lohn für gleiche Arbeit*“ ist der wohl bekannteste Slogan, wenn es um die Gleichberechtigung von Frauen im Beruf geht. Vom Gender Pay Gap sind die Frauen im Allgemeinen Vollzugsdienst angesichts ihrer Beamtenstellung nicht betroffen. Es fragt sich jedoch, ob sie die gleiche beziehungsweise eine gleichwertige Arbeit in diesem Bereich leisten. Ein Unterschied in der Tätigkeit der weiblichen und männlichen Bediensteten ergibt sich in den verschiedenen

---

<sup>145</sup> Vgl. *Smith* (2012), 1692, 1739; *Smith/Loomis* (2013), 469, 469.

<sup>146</sup> Vgl. *Marquart* u.a. (2001), 877, 900.

<sup>147</sup> Vgl. *Smith* (2012), 1692, 1737f, dort auch zum folgenden Text.

<sup>148</sup> Vgl. *Ibald* (2013), 87, 90; Schleswig-Holsteinischer Landtag Drucks.16/2186, 5.

<sup>149</sup> Vgl. *Pfeil* (2006), 163, die den Diskurs um die ideale Geschlechterrelation in der Polizei als Indikator für die Bewertung der Geschlechterverhältnisse und die Integration von Frauen sieht.

Haftbereichen bereits aus der gesetzlichen Einschränkung bei körperlichen Durchsuchungen des jeweils anderen Geschlechts. Es bestehen zudem Anhaltspunkte, dass die Arbeit über diese Einschränkung hinaus im Justizvollzug geschlechtsabhängig unterschiedlich verteilt wird. Internationale Untersuchungen deuten auf eine informelle Aufteilung der Arbeit im Justizvollzug hin, nach der die Frauen von Sicherheitsaufgaben weitgehend ausgeschlossen und eher in rehabilitativen Bereichen eingesetzt werden.<sup>150</sup> Mancherorts heißt es sogar, dass Frauen in relativ vielen Bereichen des Männervollzugs überhaupt nicht eingeteilt würden.<sup>151</sup>

Auch aus der Polizeiforschung ist bekannt, dass dort trotz formaler Aufgabenzuweisung nach dem Zufalls- und Anwesenheitsprinzip bestehende Vorstellungen über unterschiedliche geschlechtsspezifische Fähigkeiten, Qualifikationen und Neigungen die tatsächliche Aufgabenverteilung beeinflussen.<sup>152</sup> Während Männer eher in gewaltträchtigen Bereichen eingesetzt würden, befragten Frauen häufiger Zeug\*innen und übernahmen die Opferbetreuung. In Diskussionen über „reine Frauenstreifen“ werde zwar betont, dass diese prinzipiell möglich seien, gleichzeitig werde jedoch auf die geringere Körperkraft von Frauen hingewiesen, die sie in der Konfrontation mit Gewalttätern mindestens benachteilige, wenn nicht selbst und andere gefährde und die Anwesenheit männlicher Bediensteter erforderlich mache. Dafür wirkten die weiblichen Bediensteten durch ihre kommunikativen Fähigkeiten deeskalierend. Annähernd die gleiche Argumentationsstruktur findet sich auch in Erfahrungsberichten zum Allgemeinen Vollzugsdienst. So wird ebenfalls auf die (angeblich) mangelnde körperliche Durchsetzungskraft der weiblichen Bediensteten bei gleichzeitiger Betonung der besonderen Konfliktlösungsstrategien hingewiesen, um zu begründen, dass ein paritätischer Einsatz weiblicher und männlicher Bediensteter nicht möglich sei.<sup>153</sup> Es ist naheliegend, dass sich diese Argumentation nicht nur auf den proportionalen Einsatz der weiblichen Bediensteten auswirkt, sondern auch auf die inhaltliche Aufgabenzuweisung.

Eine ungleiche Arbeitsverteilung kann sich schon dann ergeben, wenn Frauen und Männer in unterschiedliche Schichten eingeteilt werden. Es ist davon auszugehen, dass Behandlungsaufgaben im Wesentlichen im Tagdienst wahrgenommen werden, während im Nacht- und Wochenenddienst die reine Beaufsichtigung der Gefangenen im Vordergrund steht. Zwar sind die Bediensteten des Allgemeinen Vollzugsdienstes nach 12.4 DSVollz zum Wechselschichtdienst gleichmäßig heranzuziehen, der Anstaltsleiter ist jedoch befugt, Ausnahmen zu bestimmen. Im Justizvollzug in Mecklenburg-Vorpommern scheinen diese Aus-

---

<sup>150</sup> Vgl. Bruhn (2013), 115, 115; Hammerschick (2015), 38; Tait (2008), 65, 78f.

<sup>151</sup> Vgl. Hammerschick (2015), 82.

<sup>152</sup> Vgl. Müller u.a. (2002a), 24, 35ff, dort auch zum folgenden Text.

<sup>153</sup> Vgl. Ibald (2014), 87, 90; Schleswig-Holsteinischer Landtag Drucksache 16/2186, 4.

nahmen tatsächlich eher die Regel zu sein. Nach der Untersuchung von *Schollbach* arbeiteten dort zum Zeitpunkt der Untersuchung lediglich 52,5% der männlichen und sogar nur 40% der weiblichen Bediensteten des Allgemeinen Vollzugsdienstes im Schichtdienst.<sup>154</sup> Regelmäßigen Dienst am Wochenende leisten aus dieser Berufsgruppe 65,9% der Männer und 47% der Frauen. Demgegenüber gaben in der Untersuchung von *Hammerschick* 98% der befragten Frauen im österreichischen Vollzugsdienst an, im Nacht- und Wochenenddienst tätig zu sein.<sup>155</sup> Ob das Geschlecht der Bediensteten im Rahmen der Dienstplangestaltung im nordrhein-westfälischen Justizvollzug eine Rolle spielt und ob die Bediensteten darüber hinaus eine geschlechtsspezifische Ungleichverteilung der Tätigkeiten empfinden, ist daher Gegenstand der vorliegenden Untersuchung.

### 3.3.2 Beförderungen

Nach § 19 Abs. 6 Landesbeamtengesetz NW sind Frauen bei bestehender Unterrepräsentanz in den Beförderungssämtern bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern. In der Vorstudie der Verfasserin gab demgegenüber eine weibliche Expertin an, dass – solange die höheren Positionen noch überwiegend männlich besetzt seien – eher die Männer gefördert würden.<sup>156</sup> Dies relativiere sich erst dann, wenn Frauen die Leitungspositionen innehätten. Eine andere Expertin war der Ansicht, dass sich weibliche Bedienstete generell bei Beförderungen mehr behaupten müssten. In der Untersuchung von *Schollbach* zeigten sich die Befragten aller Dienstgruppen unzufrieden mit der Beförderungspraxis, gingen jedoch nicht von geschlechtsbedingten Benachteiligungen aus.<sup>157</sup> Andere Studien berichten über Männer, die den Eindruck haben, dass die weiblichen Kolleginnen aufgrund ihres Geschlechts allgemein bevorzugt, besser beurteilt und schneller befördert würden.<sup>158</sup> Als Bevorzugung der weiblichen Bediensteten wurde es dabei auch gesehen, wenn nach Elternzeiten und Teilzeitbeschäftigungen Beförderungen erfolgten, obschon die Frauen kaum aktiv im Dienst gewesen seien.<sup>159</sup> Nur in einer US-amerikanischen Untersuchung wurde diesen Aussagen konkret die tatsächliche Verteilung der Beförderungssämter gegenübergestellt, die belegte, dass es sich um eine Fehleinschätzung handelte und die Beförderungssämter proportional zum Frauenanteil vergeben waren.<sup>160</sup> Auch *Schollbach* stellte in ihrer Untersuchung keine prozentualen Unterschiede bei der Verteilung von Leitungsaufgaben innerhalb des Allgemeinen Vollzugsdienstes

---

<sup>154</sup> Vgl. *Schollbach* (2014), 129, dort auch zum folgenden Text.

<sup>155</sup> Vgl. *Hammerschick* (2015), 44.

<sup>156</sup> Vgl. *Brinkmann/Halberstadt/Weingraber* (2016), 215, 225f, dort auch zum folgenden Text.

<sup>157</sup> Vgl. *Schollbach* (2013), 224.

<sup>158</sup> Vgl. *Carlson u.a.* (2004), 83, 98; *Kümmel* (2014), 39; *Lehmann* (2009), 135f.

<sup>159</sup> Vgl. *Lehmann* (2009), 136.

<sup>160</sup> Vgl. *Carlson u.a.* (2004), 83, 98.

fest,<sup>161</sup> wobei jedoch zu berücksichtigen ist, dass die Übernahme von Leitungsaufgaben nicht zwangsläufig mit der Erreichung eines Beförderungsamtes einhergeht.

In der vorliegenden Untersuchung wird der Frage nachgegangen werden, ob die Bediensteten sich in Bezug auf Beförderungen geschlechtsbedingt benachteiligt fühlen und wie sich die Beförderungssämter demgegenüber tatsächlich verteilen.

### 3.3.3 Mutterschutz/Elternzeit/Teilzeit/Paarbeziehungen

Unabhängig von der Beförderungssituation werden Ausfallzeiten der weiblichen Bediensteten durch Mutterschutz und Elternzeiten im Justizvollzug in Experteninterviews problematisiert.<sup>162</sup> Auch Teilzeitbeschäftigungen können zu einer beschränkten Einsetzbarkeit der Bediensteten führen und so zu Belastungen für die Kolleg\*innen und das Vollzugssystem werden.<sup>163</sup> Untersuchungen bei der Polizei haben ergeben, dass familiär bedingte Ausfallzeiten in besonderem Maße registriert und kommentiert werden, während Ausfälle von Frauen und Männern durch Krankheit, Abordnung oder aus sonstigen Gründen mehr oder weniger unkommentiert toleriert werden.<sup>164</sup>

*Lehmann* führt diesbezügliche Klagen der Bediensteten darauf zurück, dass jede Wahrnehmung familiär bedingter Auszeiten die Neubesetzung von Stellen blockiere.<sup>165</sup> Dies dürfte indes nicht richtig sein. Aus dem Bereich der Polizei in Nordrhein-Westfalen ist bekannt, dass Beurlaubungen aus familiären Gründen ebenso wie Teilzeitbeschäftigungen als sog. Leerstellen im Rahmen der Personalplanung berücksichtigt werden.<sup>166</sup> Entsprechende Leerstellen dürften daher auch in den Stellenverteilungssystemen für den Justizvollzug vorgesehen sein. Ob diese in ausreichender Zahl vorhanden sind und gerade kurzfristige Ausfälle ausgleichen können, ist damit nicht gesagt.

Zu kurzfristigen Ausfällen weiblicher Beschäftigter kann es insbesondere durch Schwangerschaften kommen. Nach § 3 Abs.1 Mutterschutzgesetz (das nach § 3 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW auf die Beamtinnen anwendbar ist) dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter und Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet sind. Zudem sind nach § 2 Abs.1 des Mutterschutzgesetzes am Arbeitsplatz einer werdenden oder stillenden Mutter die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutz von Leben und Gesundheit zu treffen. In

---

<sup>161</sup> Vgl. *Schollbach* (2013), 223f.

<sup>162</sup> Vgl. *Brinkmann/Halberstadt/Weingraber* (2016), 215, 225.

<sup>163</sup> Vgl. *Hammerschick* (2015), 35.

<sup>164</sup> Vgl. *Müller u.a.* (2002b), 42, 55.

<sup>165</sup> Vgl. *Lehmann* (2009), 136.

<sup>166</sup> Vgl. Nordrhein-Westfälischer Landtag Drucks. 16/1159, 2.

der Praxis bedeutet dies, dass Schwangere in der Regel nicht mehr im Stationsdienst eingesetzt werden.<sup>167</sup>

Wie die Bediensteten die Auswirkungen familiär bedingter Ausfallzeiten der Kolleg\*innen einschätzen und wie hoch die Ausfallquote tatsächlich ist, wird daher untersucht. Daneben wird auch die Frage gestellt, ob Paarbeziehungen die Dienstplangestaltung beeinträchtigen, da diese aus der Praxis ebenfalls als Nachteil des gestiegenen Frauenanteils benannt wurden.<sup>168</sup>

### 3.4 Interaktionen der Bediensteten

Es ist naheliegend, dass eine negative Wahrnehmung und damit einhergehende mangelnde Anerkennung des anderen Geschlechts auch in der Interaktion der Kolleg\*innen zu Tage tritt und zu Konflikten führen kann. Aus interpersonellen Konflikten resultierende Belastungen führen oft zu gravierenden Verschlechterungen der gesamten Arbeitsatmosphäre und einer Einschränkung der Arbeitsleistung der beteiligten Personen.<sup>169</sup> Im Folgenden werden die Konfliktsituationen vorgestellt, die im Allgemeinen Vollzugsdienst eine besondere Rolle spielen könnten und in denen geschlechtsabhängige Unterschiede zu erwarten sind.

#### 3.4.1 Mobbing

2014 zeichnete die Focus-Online Autorin *Pia Kienel* ein problematisches Bild des Arbeitsalltages der weiblichen Vollzugsbediensteten.<sup>170</sup> Unter der Überschrift *„Hinter Gittern in Deutschland, Justizvollzugsbeamtin: Wenn sich der Kollege mit dem Häftling verbündet“* berichtete sie über massives Mobbing in den Vollzugsanstalten, unter dem besonders die Frauen litten und über das aus Angst vor Repressionen nicht gesprochen werde.

Unter Mobbing ist zu verstehen, dass *„[...] jemand am Arbeitsplatz häufig über einen längeren Zeitraum schikaniert, drangsaliert oder benachteiligt und ausgegrenzt wird“*.<sup>171</sup> Mobbing am Arbeitsplatz ist ein weit verbreitetes Phänomen, das in nahezu allen Arbeitsbereichen vorkommt und keine Besonderheit des Justizvollzuges darstellt. Nach dem sog. „Mobbing-Report“, einer Repräsentativstudie im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, waren in Deutschland im Jahre 2000 bereits 11,3% der erwerbsfähigen Bevölkerung mindestens einmal in ihrem Arbeitsleben von Mobbing betroffen. Innerhalb des Umfragejahres lag die Quote bei 5,5%.<sup>172</sup>

---

<sup>167</sup> Vgl. *Brinkmann/Halberstadt/Weingraber* (2016), 215, 225.

<sup>168</sup> Vgl. *Herr/Schroven* (2010), 207, 208.

<sup>169</sup> Vgl. *Poppelreuther/Mierke* (2008), 50f.

<sup>170</sup> Vgl. *Kienel* (2014), dort auch zum folgenden Text.

<sup>171</sup> *Meschkutat* u.a. (2001), 23.

<sup>172</sup> Vgl. *Meschkutat* u.a. (2002) 24.



Eine gezielte Untersuchung zum Mobbing am Arbeitsplatz Justizvollzugsanstalt wurde in Deutschland bislang nicht durchgeführt. Aus vorangegangenen Untersuchungen und Berichten ergeben sich jedoch Hinweise darauf, dass Mobbing hierzulande unter Vollzugsbediensteten häufiger vorkommt als in anderen Arbeitsbereichen und sogar die häufigste Fehlverhaltensweise von Justizvollzugsbediensteten sein könnte.<sup>173</sup> Geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen den Vollzugsbediensteten wurden in Deutschland in diesem Zusammenhang bisher – außer in dem eingangs zitierten Artikel – nicht thematisiert. Ebenso wenig wurde zwischen den verschiedenen Dienstgruppen unterschieden. Nach dem „Mobbing-Report“ liegt das Risiko zum Opfer von Mobbing am Arbeitsplatz zu werden für Frauen allgemein um 75% höher.<sup>174</sup> Eine britische Studie, die sich speziell auf den Vollzugsdienst bezog, ergab jedoch, dass dort 71% der männlichen gegenüber 62% der weiblichen Bediensteten von Mobbing betroffen waren.<sup>175</sup>

Mit der vorliegenden Untersuchung soll zunächst ein Eindruck zum Ausmaß erlebter Ausgrenzung und Schikane im Allgemeinen Vollzugsdienst gewonnen werden und geklärt werden, ob geschlechtsspezifische Unterschiede in der diesbezüglichen Wahrnehmung der Bediensteten bestehen.

### 3.3.2 Sexuelle Belästigung

Zum Bereich des Mobbings wird üblicherweise auch die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gezählt. In § 3 Abs.4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wird diese als „[...] unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“ definiert.

Es ist bekannt, dass es in männerdominierten Arbeitsbereichen häufiger als andernorts zu sexuellen Belästigungen von Frauen kommt.<sup>176</sup> In nationalen Untersuchungen zu weiblichen Vollzugsbediensteten haben sexuelle Belästigungen durch Kollegen bisher dennoch wenig Beachtung gefunden. In der Vorstudie „Frauen im Männerknast“ wurde diese Form der sexuellen Belästigung von einer Expertin als Problem, das insbesondere bei Dienstfeiern auftrete, benannt.<sup>177</sup> Eine quantitative Erhebung für den deutschen Strafvollzug findet sich bei Scholl-

<sup>173</sup> Vgl. Lehmann/Greve (2006), 48; Der Ombudsmann für den Justizvollzug Nordrhein-Westfalen (2009), 16; Schollbach (2013), 170; Schwarz/Stoever (2010), 153.

<sup>174</sup> Vgl. Meschkutat u. (2002), 26.

<sup>175</sup> Vgl. Brewer/Whiteside (2012), 76, 79.

<sup>176</sup> Vgl. Werdes (2003), 195, 207 m.w.N.

<sup>177</sup> Brinkmann/Halberstadt/Weingraber (2016), 215, 227.

*bach*, wonach erlebte sexuelle Belästigungen in 20% der Fälle von Kollegen ausgegangen seien.<sup>178</sup> Auf internationaler Ebene werden sexuelle Belästigungen weiblicher Vollzugsbediensteter durch männliche Kollegen hingegen häufig problematisiert, insbesondere als Faktor, der sich negativ auf die Arbeitszufriedenheit der weiblichen Bediensteten auswirkt.<sup>179</sup> Quantitative Aussagen zu selbst erlebter sexueller Belästigung finden sich seltener. In der Untersuchung von *Hammerschick* gaben 22% der befragten Frauen an, von Kollegen oder Vorgesetzten sexuell belästigt worden zu sein.<sup>180</sup> In der Studie von *Zimmer* konnte jede der Befragten mindestens eine selbst erlebte Situation nennen, die sich nach *Zimmers* Einschätzung als sexuelle Belästigung durch Kollegen oder Vorgesetzte klassifizieren ließ.<sup>181</sup> Diese Unterschiede erklären sich vor dem Hintergrund, dass Belästigungssituationen unterschiedlich wahrgenommen und die Beteiligten unterschiedliche Toleranzgrenzen im Hinblick auf sexualisierte Verhaltensweisen haben können.<sup>182</sup>

Da es in der vorliegenden Untersuchung darum geht, die geschlechtsspezifischen Belastungen der Bediensteten festzustellen, werden nicht alle sexualisierten Verhaltensweisen, sondern nur das Negativempfinden der Bediensteten im Falle unerwünschter Annäherungsversuche und sonstiger unerwünschter, sexueller Verhaltensweisen von Kolleg\*innen/Vorgesetzten untersucht.

### 3.3.3 Sexismus/Tokenismus

Von der sexuellen Belästigung zu unterscheiden sind verschiedene Formen von Sexismus. Unter diesen Begriff lassen sich Stereotype, Vorurteile und geschlechtsbezogene Diskriminierung fassen. Das Sexismuskonzept hat in den vergangenen Jahrzehnten eine deutliche Differenzierung erfahren.<sup>183</sup> Während das traditionelle Konzept des Sexismus sich im Wesentlichen durch die stereotypkonforme Betonung von Geschlechtsunterschieden, einen Glauben an die Minderwertigkeit von Frauen und die Befürwortung herkömmlicher Geschlechterrollen auszeichnete, berücksichtigt das Konzept des modernen Sexismus, dass Vorurteile gegenüber Frauen kaum noch offen geäußert werden, sondern vermehrt in subtiler oder verdeckter Weise zum Ausdruck kommen, etwa in der Befürchtung, dass Frauen besondere Vorteile eingeräumt werden, die ihnen nicht zustehen.<sup>184</sup> Die Theorie des ambivalenten Sexismus berücksichtigt, dass stereotype Merkmalszuschreibungen keineswegs durchgängig negativ getönt sind und sieht die spezifische Art der Zuneigung und Idealisierung, die in der positiven Bewertung

<sup>178</sup> Vgl. *Schollbach* (2013), 170.

<sup>179</sup> Vgl. bspw. *Kanoff* (2009); *Progrebin/Poole* (1997); *Smith/Loomis* (2013); *Zimmer* (1986).

<sup>180</sup> Vgl. *Hammerschick* (2015), 40.

<sup>181</sup> Vgl. *Zimmer* (1986), 95.

<sup>182</sup> Vgl. *Brinkmann/Halberstadt/Weingraber* (2016), 215, 227; *Müller u.a.* (2002a), 24, 31.

<sup>183</sup> Vgl. *Eckes* (2010), 171, 176.

<sup>184</sup> Vgl. *Eckes/Six-Materna* (1998), 224, 225f.

von Frauen zum Ausdruck kommt, als die andere Seite ein und derselben sexistischen Münze.<sup>185</sup> Als weitere Form von Sexismus kann es gesehen werden, wenn Männer gegenüber ihren weiblichen Kolleginnen eine Beschützerrolle einnehmen, sie von bestimmten Arbeitsbereichen abschirmen, weniger streng behandeln und mehr Verständnis für deren Fehler zeigen.<sup>186</sup>

Von einem geschlechtsneutralen Ansatz ausgehend beschreibt das Tokenismus-Konzept von *Rosabeth Moss Kanter* aus den 1970er-Jahren vergleichbare Auswirkungen für Frauen in männerdominierten Berufsfeldern.<sup>187</sup> Dieser, in der sozialwissenschaftlichen Literatur durchaus nicht unumstrittene Ansatz,<sup>188</sup> lässt sich zusammengefasst wie folgt darstellen: Nach *Kanter* kontrolliert die Mehrheitsgruppe (Dominants) den Gesamtkontext sowie die Organisationskultur und strebt über Polarisierungen danach, Abgrenzungen gegenüber den Minderheitengruppen (Tokens) aufrecht zu erhalten.<sup>189</sup> Indem Unterschiede zwischen der herrschenden Gruppe und den Tokens überbetont würden, werde Distanz und Differenz geschaffen. Bis zu einem Verhältnis von 15% aus der Gruppe der Tokens und 85% aus der Gruppe der Dominants seien die negativen Interaktionskonflikte für die minoritäre Personengruppe am schärfsten. Von einer Integration der Minderheitengruppe in die Gesamtgruppe könne nicht gesprochen werden. Bei einem Verhältnis bis zu 65% zu 35% seien die Nachteile für die Minderheitengruppe noch vorhanden, aber weniger stark ausgeprägt. Die Angehörigen der Minderheitengruppe würden eher als Individuen wahrgenommen, bildeten Koalitionen und hätten einen größeren Einfluss auf die Gruppen- bzw. Organisationskultur.

Führt man sich die Zahlen aus dem nordrhein-westfälischen Justizvollzug vor Augen zeigt sich, dass der Anteil der Frauen im Allgemeinen Vollzugsdienst mit zuletzt 19,3% – und einem unbestimmt niedrigeren Anteil im Männervollzug – nach dieser Theorie noch im kritischen Bereich liegt. Eine konkrete Untersuchung zu Sexismus und Tokenismus unter Vollzugsbediensteten ist in Deutschland bisher nicht erfolgt. Eine deutliche Betonung der Unterschiede zwischen den weiblichen und männlichen Bediensteten und stereotype Rollenzuschreibungen finden sich jedoch in nahezu allen nationalen Erfahrungsberichten und Studien. So werden den weiblichen Bediensteten mehr Einfühlsamkeit, Mitgefühl und besondere Problemlösungsstrategien nachgesagt, während den männlichen Bediensteten vornehmlich eine höhere körperliche Durchsetzungskraft zugeschrieben wird.<sup>190</sup> In der Studie zum Stand der Integration von Frauen in der

---

<sup>185</sup> Vgl. *Eckes* (2010), 171, 176f.

<sup>186</sup> Vgl. *Smith, B./Loomis M.*(2013) S. 482.

<sup>187</sup> Vgl. *Kanter* (1977).

<sup>188</sup> Vgl. *Riegraf* (2005), 134, 145 ff.

<sup>189</sup> Vgl. *Kanter* (1977), 206 ff., dort auch zum folgenden Text.

<sup>190</sup> Vgl. Kapitel 2.1 und 2.2.1.

Bundeswehr wurden ebenso wie in dem DFG Forschungsprojekt „Polizei und Gender“ Polarisierungseffekte auf der Linie des Tokenism-Konzept untersucht und eine Anpassung der weiblichen Bediensteten an die männliche Organisationskultur festgestellt.<sup>191</sup> Vergleichbare Erkenntnisse ergeben sich für den Justizvollzug aus älteren US-amerikanischen Studien.<sup>192</sup>

Ob und in welchem Maße sexistische Ansichten und stereotype Rollenbilder die Sichtweisen der Allgemeinen Vollzugsbediensteten prägen, ob insoweit genderspezifische Unterschiede bestehen und ob die männlichen Bediensteten auf eine Ausgrenzung der weiblichen Kolleg\*innen im Sinne des Tokenismus-Konzeptes hinzielen, ist daher Gegenstand der vorliegenden Untersuchung.

---

<sup>191</sup> Vgl. *Kümmel* (2014), 5 ff.; *Müller u.a.* (2002b), 42,44.

<sup>192</sup> Vgl. *Crouch* (1985), 535, 543 ff; *Zimmer* (1986), 197 ff. mit kritischen Einschränkungen.

#### 4. Zusammenfassung der Forschungsfragen

Anhand der aufgezeigten Problemfelder wird deutlich, dass das Geschlecht der Mitarbeiter\*innen des Allgemeinen Vollzugsdienstes einen Einfluss auf deren Arbeitsbedingungen und das Klima in den Vollzugsanstalten hat. Die empirische Untersuchung soll klären, in welchen Bereichen die Bediensteten dadurch im Arbeitsalltag in den verschiedenen Vollzugsformen belastet werden und wie sie selbst den Einfluss des Geschlechts bzw. der Geschlechterverteilung einschätzen.

Anhand der Erfahrungen der Allgemeinen Vollzugsbediensteten der Justizvollzugsanstalt Köln aus dem vergangenen Dienstjahr und dem Vergleich mit den überlassenen Personaldaten sollen folgende Forschungsfragen beantwortet werden:

- Welche Rolle spielen von Gefangenen ausgehende Gewalt und sexuelle Belästigungen im Arbeitsalltag der Bediensteten, und inwieweit sind die Bediensteten diesen Belastungen geschlechtsabhängig in unterschiedlichem Maße ausgesetzt?
- Versuchen Gefangene und/oder Haftentlassene mit den Bediensteten in sozialen Netzwerken in Kontakt zu treten, und sind die Bediensteten davon in Abhängigkeit von ihrem Geschlecht in unterschiedlicher Weise betroffen?
- Bestehen Besonderheiten im Umgang mit Gefangenen aus anderen Kulturkreisen, und wie unterscheiden sich die diesbezüglichen Erfahrungen der weiblichen und männlichen Bediensteten?
- Sind sexuelle Beziehungen zwischen Vollzugsbediensteten und Gefangenen ein präsenes Problem, und wie schätzen die Bediensteten insoweit den Einfluss des Geschlechts ein?
- In welchen Bereichen empfinden die Bediensteten Nachteile, die aus dem Einsatz weiblicher Bediensteter resultieren?
- Welche geschlechtsabhängigen Belastungen in Form von Mobbing, sexueller Belästigung und Sexismus/Tokenismus bestehen in der Interaktion der Kolleg\*innen?
- Wie schätzen die Bediensteten den idealen Frauenanteil im Männervollzug ein?
- Wie gut fühlen sich die Bediensteten durch ihre Ausbildung an der Justizvollzugsschule und die Fort- und Weiterbildungsangebote auf den Arbeitsalltag vorbereitet?

## 5. Anlage der Studie

### 5.1. Einführung

Es wurde ein quantitativer Ansatz mittels eines standardisierten Fragebogens gewählt. Dieser wurde zunächst daraufhin konzipiert, eine Befragung sämtlicher Mitarbeiter des Allgemeinen Vollzugsdienstes in NRW durchzuführen. Da für eine solche Befragung die Genehmigung des nordrhein-westfälischen Justizministeriums erforderlich ist, wurde frühzeitig Kontakt mit dem kriminologischen Dienst des Landes aufgenommen. Von dort wurde signalisiert, dass für eine derart umfassende Befragung aufgrund des hohen Zeit- und damit verbundenen Kostenaufwandes voraussichtlich keine Genehmigung erteilt werde. Der Leiter des kriminologischen Dienstes riet daher zu einer exemplarischen Befragung.

### 5.2 Die Auswahl der Justizvollzugsanstalt Köln

In Nordrhein-Westfalen gibt es derzeit 36 selbstständige Justizvollzugsanstalten, teils mit angeschlossenen Zweigstellen und Außenstellen. Von den rund 18.500 Haftplätzen entfallen 17.500 auf den Männervollzug. 74% der Gefangenen sind erwachsen, 15% Untersuchungsgefangene, 7,9% im Jugendstrafvollzug und 6,1% Frauen.<sup>193</sup> Nach einer Analyse der Struktur der Justizvollzugsanstalten in Nordrhein-Westfalen kristallisierte sich die Justizvollzugsanstalt Köln als diejenige mit der höchsten Repräsentativität heraus. Sie ist die größte geschlossene Haftanstalt des Landes und vereint die meisten Vollzugsformen unter einem Dach.<sup>194</sup> Von den insgesamt 1.169 Haftplätzen entfallen 814 auf den geschlossenen Männervollzug, in dem Untersuchungs- und Straftaft unterschiedlicher Dauer vollstreckt werden. Im Haftbereich für weibliche Gefangene werden erwachsene und jugendliche Straf-, Untersuchungs-, Auslieferungs-/Durchlieferungshaft sowie Zivilhaft vollstreckt. Zudem sind 37 Plätze im offenen Vollzug vorhanden. Auch wenn es in der vorliegenden Untersuchung vornehmlich um den Einsatz weiblicher Bediensteter im Männervollzug geht, erschien es sinnvoll, eine Haftanstalt zu wählen, in der verschiedene Vollzugsformen als Vergleichsgrößen vereint sind.

Der Männervollzug macht in der JVA Köln den größten Arbeitsbereich aus. Von den 354 Mitarbeiter\*innen des Allgemeinen Vollzugsdienstes arbeiteten am Stichtag (06.07.2017) 299 im Haftbereich für männliche erwachsene Gefangene.<sup>195</sup> Unter diesen befanden sich 67 (22,41%) weibliche Bedienstete. 55 Bedienstete arbeiteten im Haftbereich für weibliche Gefangene, darunter 44 (80%) weibliche Bedienstete. Innerhalb des Haftbereichs für weibliche Gefangene wa-

---

<sup>193</sup> Justizministerium NRW (2018b).

<sup>194</sup> Vgl. Justizvollzugsanstalt Köln (2018), dort auch zum folgenden Text.

<sup>195</sup> Vgl. Anlage 2, dort auch zum folgenden Text.

ren 22 Bedienstete im Haftbereich für jugendliche Gefangene tätig, darunter 16 (72,73%) weibliche.

In Elternzeit befanden sich zum Stichtag fünf weibliche und kein männlicher Bediensteter. In Teilzeit arbeiteten 25 Bedienstete, darunter 20 (80%) weibliche. Eine Schwangerschaft war gemeldet und führte zum Beschäftigungsverbot.

### **5.3 Genehmigungsverfahren und Aufbau des Fragebogens**

Der Mitarbeiterfragebogen (Anlage 1) wurde für die Untersuchung von der Verfasserin eigenständig konzipiert und ist in neun Abschnitte gegliedert. Nach der Einleitung – in die bewusst kein Hinweis auf eine genderspezifische Untersuchung aufgenommen wurde, um möglichst ergebnisoffene Antworten zu erhalten – folgen im 2. Abschnitt Fragen zu soziodemographischen Daten. Der 3. Abschnitt beinhaltet Fragen zum Umgang mit den Gefangenen im Allgemeinen. In Abschnitt 4 schließen sich explizite Fragen zur Auswirkung des Geschlechts der Bediensteten auf den Umgang mit den Gefangenen an. Der folgende Abschnitt 5 befasst sich mit Besonderheiten im Umgang mit Gefangenen verschiedener Migrationshintergründe. Abschnitt 6 des Fragebogens enthält Aussagen, die das Verhältnis der Bediensteten untereinander betreffen. Abschnitt 7 betrifft die Aus- und Weiterbildung. Im letzten Abschnitt werden offene Fragen zur idealen Geschlechterquote gestellt und ein Raum für Bemerkungen gelassen.

Zuständig für die Genehmigung der Forschungsarbeit in der Justizvollzugsanstalt Köln war die Anstaltsleiterin. Ein erster Entwurf des Mitarbeiterfragebogens, eine Darstellung der Forschungsziele und ein zusätzlicher Fragenkatalog an die Anstaltsleitung (Anlage 2) wurden im Sommer 2016 vorgelegt und nach Prüfung in einem mehrstündigen Gespräch mit der Anstaltsleiterin und den Personalvertretern diskutiert. Auf Anregung der Personalvertreter wurden die Fragen zu den soziodemographischen Angaben in Abschnitt 1 wegen einer befürchteten Identifizierungsmöglichkeit der Teilnehmer deutlich gekürzt. Einzelne Fragen in anderen Abschnitten wurden aufgrund zu geringer Praxisrelevanz gestrichen. Nach der Durchführung eines Pretest im März 2017, an dem zwölf Allgemeine Vollzugsbedienstete anderer Justizvollzugsanstalten teilnahmen, wurden keine inhaltlichen Änderungen mehr erforderlich. Jedoch wurde die Befragung zur Verbesserung der Praktikabilität auf eine Online-Variante umgestellt, was mit der gewählten Umfragesoftware EvaSys bei Erhalt des Fragebogendesigns ohne weiteres möglich war.

Am 02.05.2017 wurde der online-Fragebogen von der Anstaltsleiterin abschließend genehmigt. Am selben Tag wurde der Link zur Umfrage mit einem entsprechenden Anschreiben über die Poststelle der JVA Köln an die Dienstadressen sämtlicher Mitarbeiter des Allgemeinen Vollzugsdienstes verteilt. Am 30.05.2017 wurde die Umfrage geschlossen. Der Fragenkatalog zu den Personaldaten wurde zum Stichtag 06.07.2017 ausgefüllt.

## 5.4 Auswertungsmethode

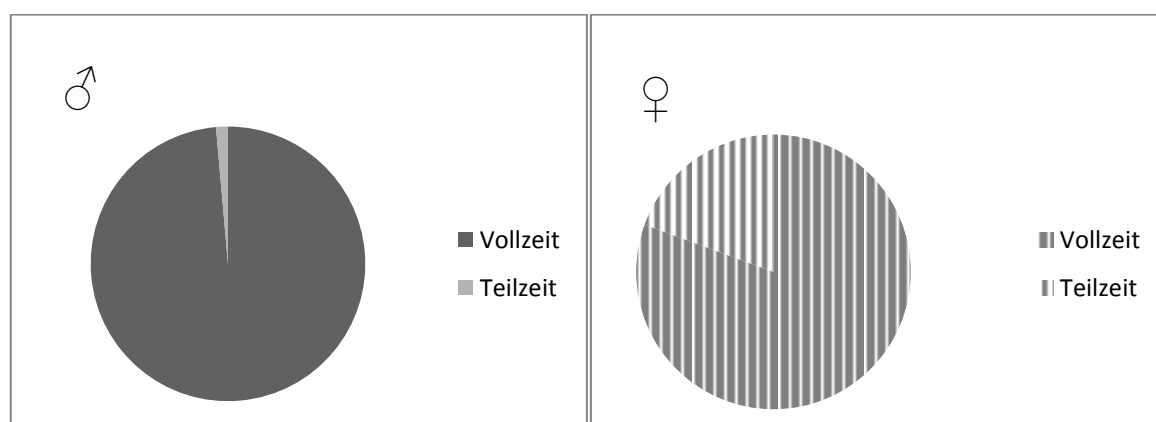
Die mittels der Evaluations- und Umfragesoftware EvaSys generierten Daten wurden in das Statistikprogramm SPSS überführt und mit diesem ausgewertet. Neben Mittelwertvergleichen der Angaben beider Geschlechtergruppen wurden zur Untersuchung vermuteter Zusammenhänge Kreuztabellierungen und Kontingenzanalysen durchgeführt. Für die Berechnung von Korrelationskoeffizienten wurde der Kendall-Tau-b Wert verwandt, da mit dieser Methode ausschließlich ordinalskalierte Variablen untersucht wurden. Werte im Minusbereich, der bis -1 reicht, zeigen einen negativen strikt monotonen Zusammenhang an, Werte im Positivbereich, der bis +1 reicht, bedeuten, dass ein positiver strikt monotoner Zusammenhang existiert.<sup>196</sup> Die Ergebnisse wurden mit dem Tabellenkalkulationsprogramm Excel und dem Textverarbeitungsprogramm Word grafisch aufbereitet. Prozentwerte wurden auf eine Stelle nach dem Komma gekürzt.

## 6. Darstellung der Ergebnisse

### 6.1 Rücklauf und statistische Angaben

An der Umfrage nahmen von den 348 aktiven<sup>197</sup> Mitarbeiter\*innen des Allgemeinen Vollzugsdienstes 101 teil, was einer zufriedenstellenden Rücklaufquote von 29% entspricht. Sämtliche Fragebögen konnten ausgewertet werden. Ausgehend von den statistischen Angaben der Befragten war die Stichprobe für die genderspezifische Untersuchung repräsentativ in Bezug auf die Grundgesamtheit der Allgemeinen Vollzugsbediensteten in der JVA Köln. 31 (30,7%) Teilnehmer\*innen waren weiblich und 70 (69,3%) männlichen Geschlechts. Dies entspricht näherungsweise der tatsächlichen Frauenquote innerhalb des AVD in der JVA Köln, die zum Stichtag unter den aktiven Bediensteten bei 33,33% lag.

**Abbildung 2: Anteil der Teilzeitbeschäftigten**



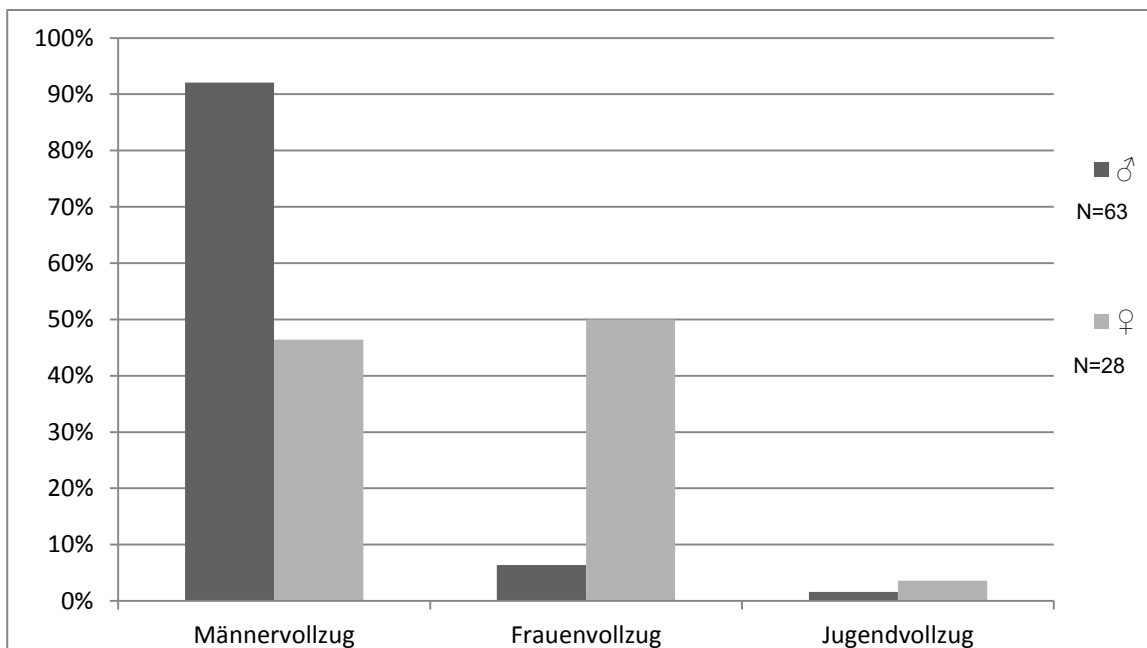
<sup>196</sup> Vgl. Akremi/Baur (2011), S. 196.

<sup>197</sup> Sechs Bedienstete des AVD befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung in Elternzeit oder im Beschäftigungsverbot.

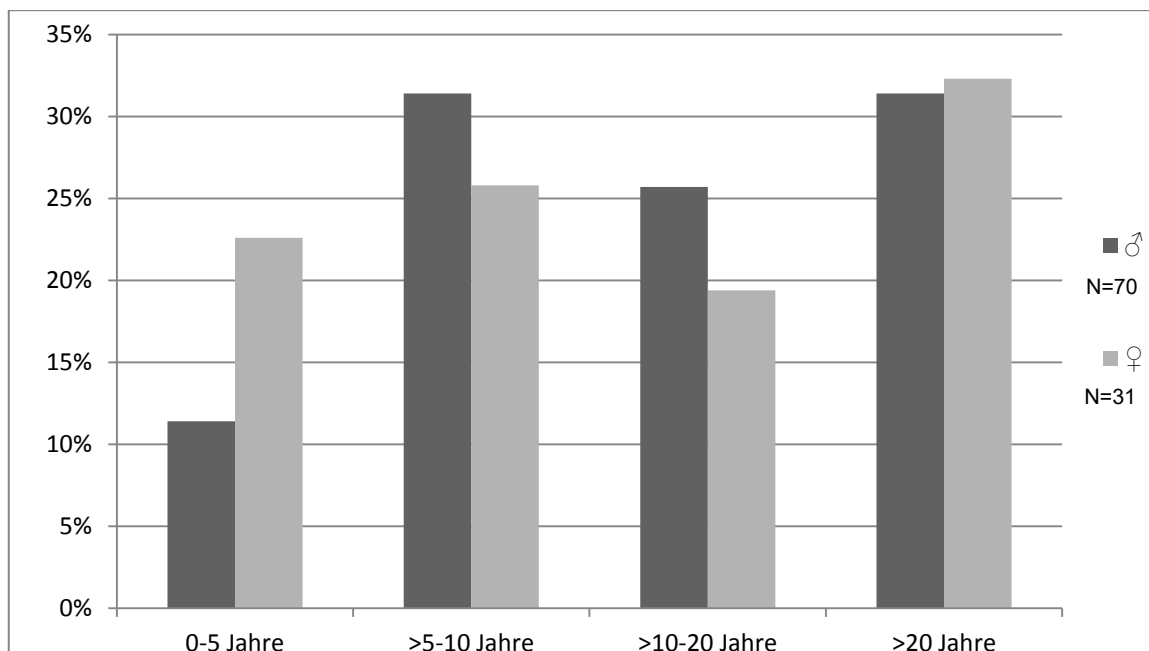


Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten lag unter den Befragten insgesamt niedrig. Von den männlichen Bediensteten war nur einer (1,4%) in Teilzeit tätig, von den weiblichen Befragten waren es sechs (19,4%). Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen im Allgemeinen Vollzugsdienst der Justizvollzugsanstalt Köln lag zum Stichtag mit 16,5% etwas niedriger, während der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer exakt bei 1,4% lag.

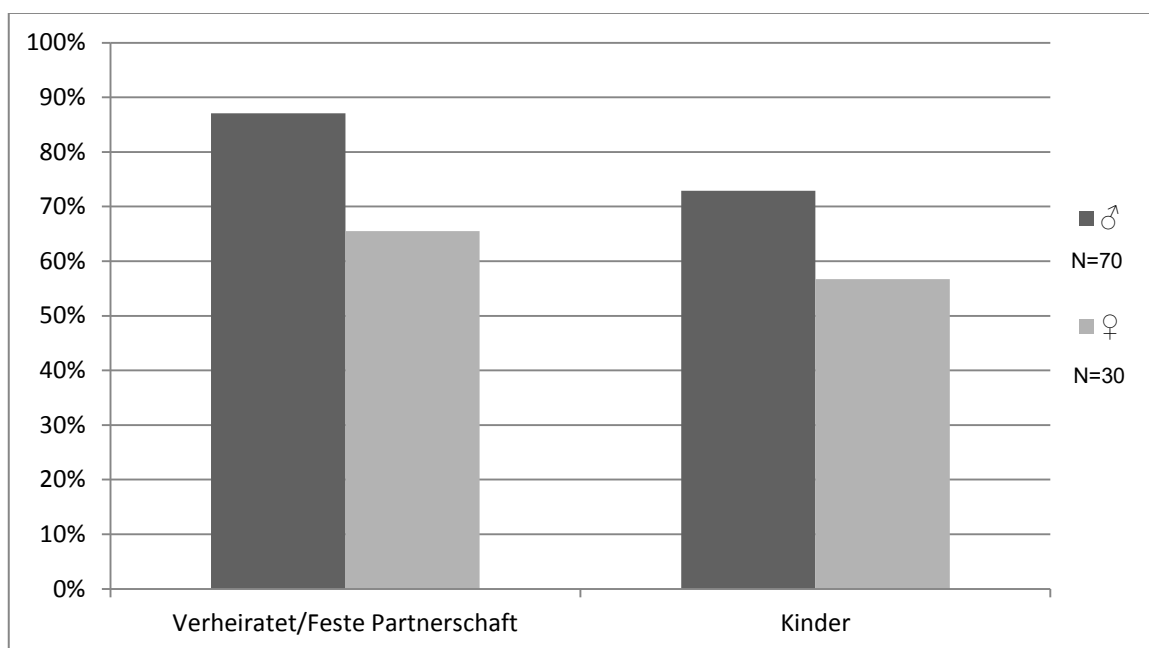
**Abbildung 3: Tätigkeitsbereiche der Befragten**



Von den männlichen Teilnehmern, die Angaben zu dieser Frage machten, waren 92,1% im Männervollzug und 5,7% im Frauenvollzug tätig. Nur ein Teilnehmer (1,4%) gab den Jugendvollzug als Tätigkeitsbereich an. Auch von den Frauen nannte nur eine (3,6%) den Jugendvollzug als Einsatzbereich. Unter den Haftbereichen für erwachsene Inhaftierte unterschied sich die Verteilung der weiblichen Bediensteten mit 46,4% im Männervollzug und 50% im Frauenvollzug deutlich von derjenigen der männlichen Kollegen.

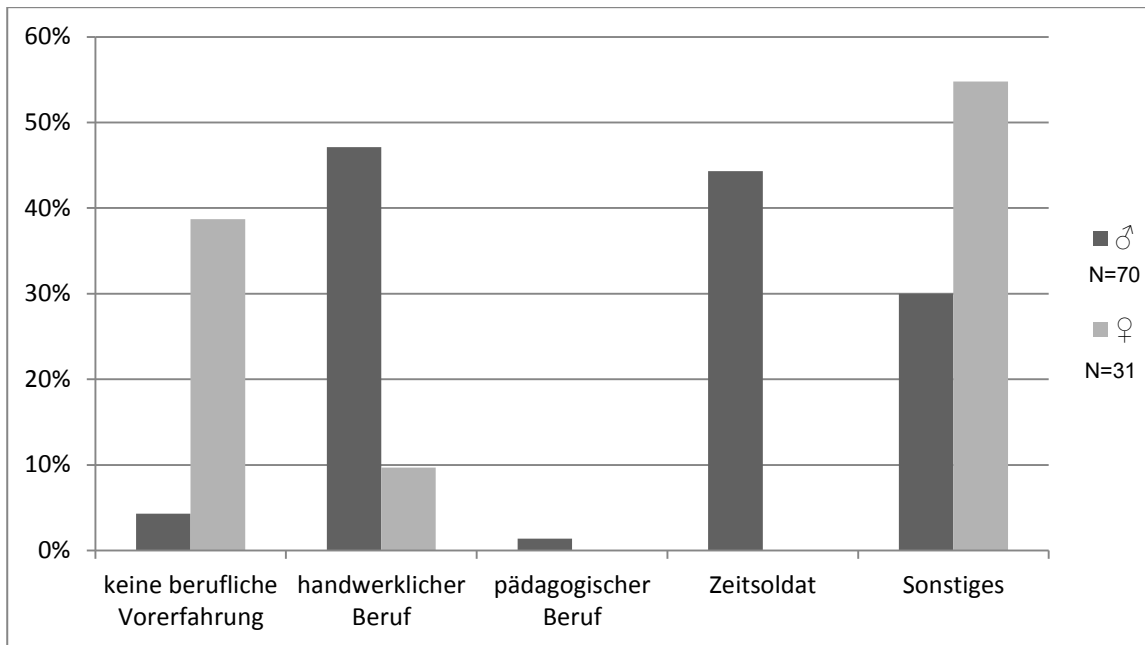
**Abbildung 4: Dienstalter der Befragten**

Teilgenommen haben Befragte aller Dienstaltersstufen, wobei unter den weiblichen Bediensteten der Anteil der dienstjüngsten (0-5 Jahre) mit 22,6% deutlich höher lag als unter den männlichen Bediensteten mit 11,4%. Tatsächlich waren in der JVA zum Stichtag (06.07.2017) sogar 31,4% der weiblichen Bediensteten weniger als fünf Jahre im Dienst und zählten damit zu den dienstjüngsten.

**Abbildung 5: Familienstand und Kinder**

Von den weiblichen Bediensteten gaben 65,5% an, verheiratet zu sein oder in einer festen Partnerschaft zu leben, während dies bei den Männern auf 87,1% zutraf. Kinder gaben 56,7% der Frauen und 72,9% der Männer an.

Abbildung 6: Berufliche Vorerfahrungen

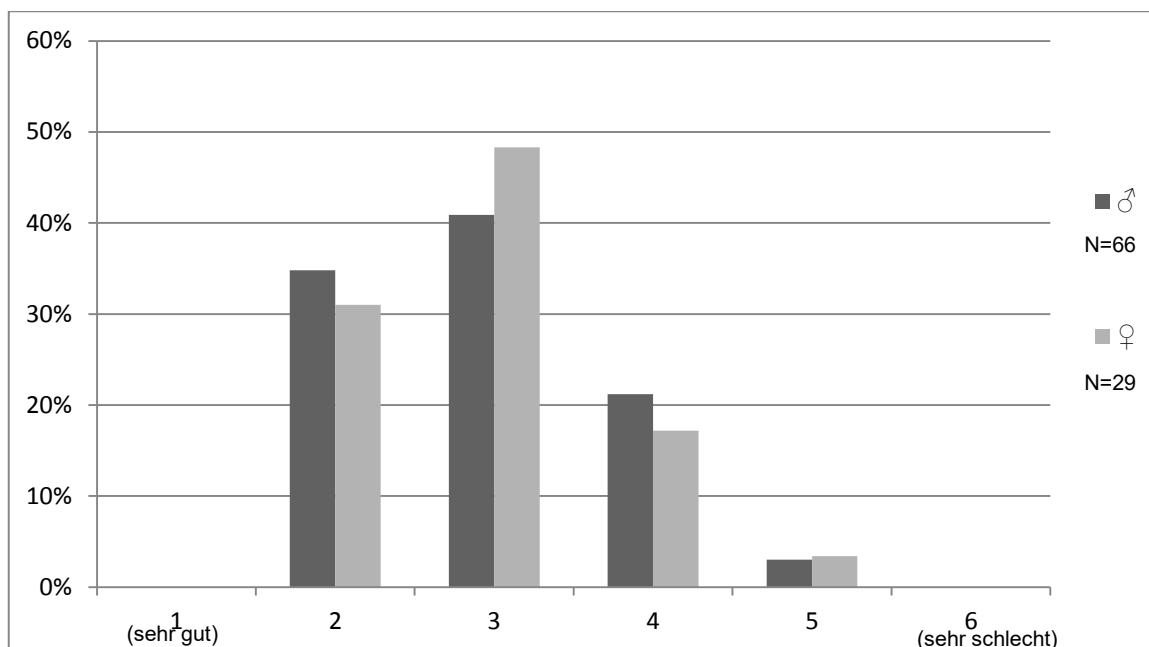


Hinsichtlich der beruflichen Vorerfahrungen der Befragten zeigten sich deutliche Geschlechtsunterschiede. So waren 96% der männlichen Bediensteten vor ihrer Tätigkeit im Justizvollzug in einem anderen Bereich beruflich tätig, während nur 61% der weiblichen Befragten über berufliche Vorerfahrungen verfügten. 44,3% der männlichen Befragten waren zuvor Zeitsoldaten, während dies auf keine der weiblichen Befragten zutraf. 47% der Männer gegenüber 10% der Frauen waren zuvor in einem handwerklichen Beruf tätig. In einem pädagogischen Beruf hatte nur ein einziger Bediensteter (1,4%) gearbeitet. 30% der männlichen und 32,3% der weiblichen Befragten waren in einem sonstigen Beruf tätig. Eine Mehrfachnennung war möglich.

## 6.2 Verhalten der Gefangenen gegenüber den (weiblichen) Bediensteten

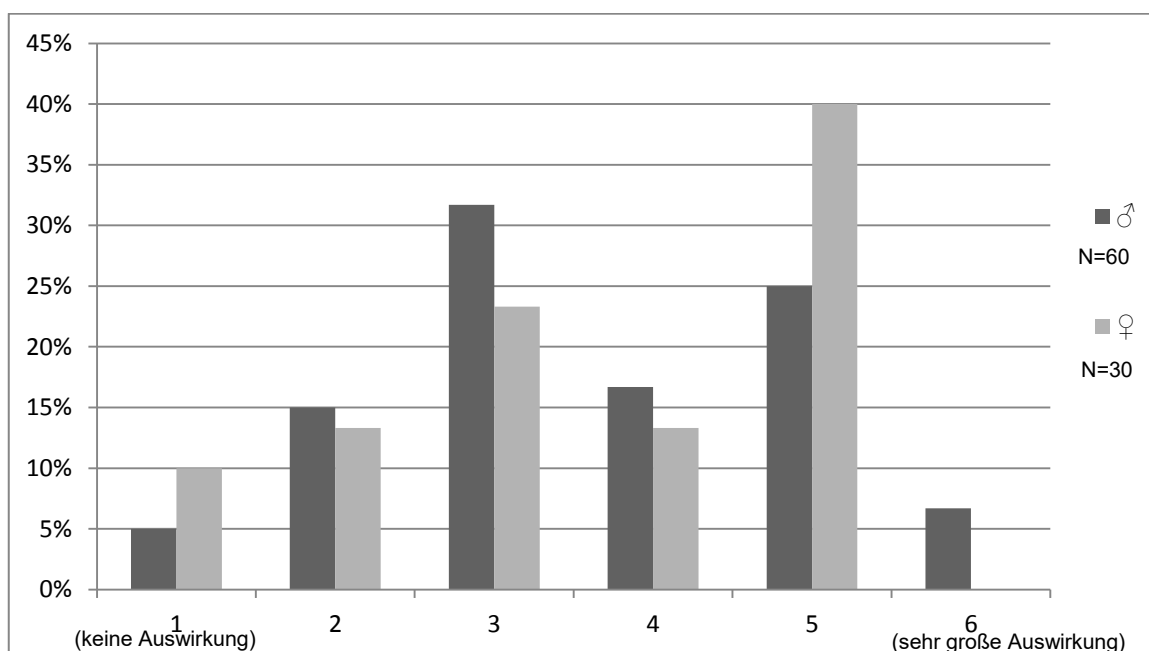
### 6.2.1 Alle Gefangenengruppen

Abbildung 7: Einschätzungen zum Umgang mit den Gefangenen im Allgemeinen



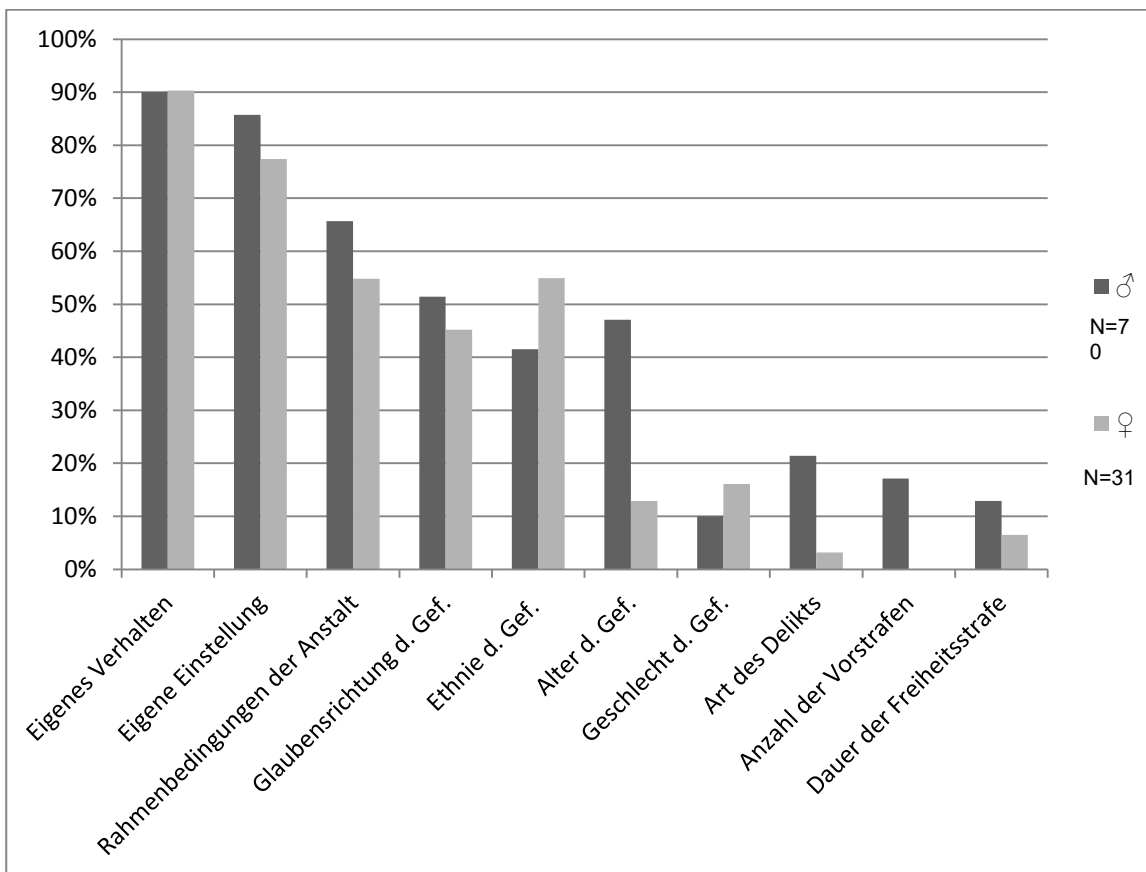
Den Umgang mit den Gefangenen im Allgemeinen bewertete der Großteil der Befragten auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht) im mittleren Bereich (Mittelwert: 2,9263). Im guten Bereich (2) sahen ihn 34,8% der Männer und 31% der Frauen. Als schlecht (5) bewerteten ihn 3% der männlichen und 3,4% der weiblichen Teilnehmer\*innen. Im mittleren Bereich neigten die Frauen zu einer leicht besseren Bewertung als ihre männlichen Kollegen.

Abbildung 8: Einschätzungen zur Auswirkung des Geschlechts der Bediensteten



Befragt nach der Auswirkung des Geschlechts der Bediensteten auf den Umgang mit den Gefangenen im Allgemeinen auf einer Skala von 1 (keine Auswirkung) bis 6 (sehr große Auswirkung) wichen die Mittelwerte mit 3,6167 bei den männlichen Befragten und 3,6000 bei den weiblichen Befragten nur geringfügig voneinander ab. Die Einzelangaben lagen indes weiter auseinander. So waren prozentual doppelt so viele weibliche wie männliche Bedienstete der Ansicht, dass das Geschlecht überhaupt keine Auswirkung habe. Eine sehr große Auswirkung schrieben dem Geschlecht hingegen ausschließlich männliche Bedienstete zu. Während unter den weiblichen Bediensteten die prozentual größte Gruppe eine große Auswirkung (5) angab, entschied sich der prozentual größte Anteil der männlichen Bediensteten für eine Bewertung im mittleren Bereich (3).

**Abbildung 9: Einschätzungen zur Auswirkung weiterer Faktoren**

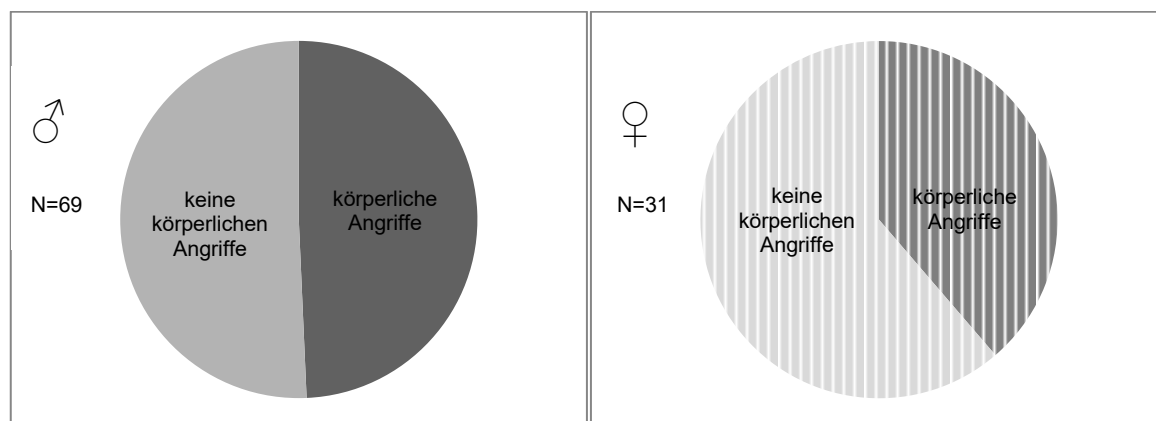


Befragt nach den weiteren Einflussfaktoren auf das Auskommen mit den Gefangenen, nannten rund 90% der Teilnehmer beider Geschlechter das eigene Verhalten. Am zweithäufigsten wurde die eigene Einstellung von 85,7% der männlichen und 77,4% der weiblichen Bediensteten genannt. Die Rahmenbedingungen der Anstalt (Freizeitangebot, Raumangebot, Klima der Anstalt etc.) sahen 65,7% der männlichen Bediensteten als beeinflussenden Faktor an und 54,8% der Frauen. Die Glaubensrichtung nannten 51,4% der männlichen und 45,2% der weiblichen Bediensteten, die Ethnie 41,4% der Männer und 54,9% der Frauen. Der größte Geschlechtsunterschied in der Einschätzung ergab sich in Bezug auf das

Alter der Gefangenen, das 47,1% der männlichen Beamten für einen Einflussfaktor hielten, während dies nur 12,9% der Frauen genauso sahen. Dem Geschlecht der Gefangenen maßen die Frauen mit 16,1% einen etwas höheren Einfluss zu als die Männer mit 10%. Demgegenüber hielten 21,4% der männlichen Bediensteten die Art des Delikts für einen beeinflussenden Faktor, während dies nur 3,2% der Frauen genauso sahen. Ähnlich auseinander gingen die Einschätzungen bei der Zahl der Vorstrafen, die 17,1% der männlichen und keine der weiblichen Befragten für einen Einflussfaktor hielten. Die Dauer der Freiheitsstrafe gaben mit 12,9% prozentual rund doppelt so viele Männer wie Frauen mit 6,5% an.

### 6.2.1.1 Angaben zu den einzelnen Formen von Gewalt

Abbildung 10: Angaben zu erlebten körperlichen Angriffen insgesamt



49,3% der männlichen Befragten gaben an, im vergangenen Dienstjahr von Gefangenen körperlich angegriffen worden zu sein. Die Zahl der weiblichen Bediensteten mit dieser Erfahrung lag mit 38,7% insgesamt niedriger.

**Tabelle 1: Angaben zu erlebten körperlichen Angriffen nach Häufigkeit und Haftbereichen**

			Sind Sie selbst im vergangenen Dienstjahr von Gefangenen körperlich angegriffen worden?			
			Ja			Nein
Geschlecht	Haftbereich	N	Einmaliger Vorfall	Mehrmaliger Vorfall	Insgesamt	
♀	Männervollzug	13	5 (38,5%)	0 (0,0%)	5 (38,5%)	8 (61,5%)
	Frauenvollzug	14	4 (28,6%)	1 (7,1%)	5 (35,7%)	9 (64,3%)
	Jugendvollzug	1	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100%)
	Keine Angabe	3	0 (0%)	2 (66,7%)	2 (66,7%)	1 (33,3%)
	Gesamt	31	9 (29%)	3 (9,7%)	12 (38,7%)	19 (61,3%)
♂	Männervollzug	57	16 (28,1%)	12 (21,1%)	28 (49,1%)	29 (50,8%)
	Frauenvollzug	4	1 (25%)	1 (25%)	2 (50%)	2 (50%)
	Jugendvollzug	1	0 (0%)	0 (0%)	0 (0,0%)	1 (100%)
	Keine Angabe	7	1 (14,3%)	3 (42,9%)	4 (57,1%)	3 (42,9%)
	Gesamt	69	18 (26,1%)	16 (23,2%)	34 (49,3%)	35 (50,7%)
Gesamt	Männervollzug	70	21 (30%)	12 (17,1%)	33 (47,1%)	37 (54,3%)
	Frauenvollzug	18	5 (27,7%)	2 (11,1%)	7 (38,9%)	11 (61,1%)
	Jugendvollzug	2	0 (0,0%)	0 (0,00%)	0 (0,0%)	2 (100%)
	Keine Angabe	10	1 (10%)	5 (50%)	6 (60%)	4 (40%)
	Gesamt	100	27 (27%)	19 (19%)	46 (46%)	54 (54%)

Bei 26,1% der Männer handelte es sich um einen einmaligen Vorfall, während 23,2% mehrmals angegriffen wurden. Unter den weiblichen Bediensteten gaben 9,7% an, dass sie mehrfach angegriffen worden seien, während 29% von einem einmaligen Vorfall sprachen. Die isolierte Betrachtung der Haftbereiche zeigt, dass körperliche Angriffe von Gefangenen auf Bedienstete im vergangenen Dienstjahr im Männervollzug häufiger vorgekommen sind als im Frauenvollzug. Aus dem Haftbereich für erwachsene männliche Gefangene berichteten 47,1% der Befragten über körperliche Angriffe, aus dem für Frauen 38,9%. Gar nicht betroffen waren die beiden Befragungsteilnehmer aus dem Jugendvollzug.

Strafanzeigen wegen körperlicher Angriffe auf Bedienstete wurden im vergangenen Dienstjahr in zehn Fällen erstattet, in denen acht der Angegriffenen männlich und zwei weiblich waren.

Tabelle 2: Angaben zu ausdrücklichen Bedrohungen

			Sind Sie selbst im vergangenen Dienstjahr konkret bedroht worden, d.h. haben Gefangene ausdrücklich mit der Begehung einer gegen Sie oder eine nahestehende Person gerichteten Straftat gedroht?			
			Ja			Nein
Geschlecht	Haftbereich	N	Einmaliger Vorfall	Mehrmaliger Vorfall	Insgesamt	
♀	Männervollzug	13	0 (0%)	2 (15,4%)	2 (15,4%)	11 (84,6%)
	Frauenvollzug	14	0 (0%)	6 (42,9%)	6 (42,9%)	8 (57,1%)
	Jugendvollzug	1	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (100%)
	Keine Angabe	2	0 (0%)	1 (50%)	1 (50%)	1 (50%)
	Gesamt	30	0 (0%)	9 (30%)	9 (30%)	21 (70%)
♂	Männervollzug	57	13 (22,8%)	25 (43,9%)	38 (66,7%)	19 (33,3%)
	Frauenvollzug	4	0 (0%)	2 (50%)	2 (50%)	2 (50%)
	Jugendvollzug	1	0 (0%)	1 (100%)	1 (100%)	0 (0%)
	Keine Angabe	7	1 (14,3%)	3 (42,9%)	4 (57,1%)	3 (42,9%)
	Gesamt	69	14 (20,3%)	31 (44,9%)	45 (65,2%)	24 (34,8%)
Gesamt	Männervollzug	70	13 (18,6%)	27 (38,6%)	40 (57%)	30 (42,9%)
	Frauenvollzug	18	0 (0%)	8 (44,4%)	8 (44,4%)	10 (55,6%)
	Jugendvollzug	2	0 (0%)	1 (50%)	1 (50%)	1 (50%)
	Keine Angabe	9	1 (11,1%)	4 (44,4%)	5 (55,6%)	4 (44,4%)
	Gesamt	99	14 (14,1%)	40 (40,4%)	54 (54,5%)	45 (45,5)

Ausdrückliche – und überwiegend sogar mehrmalige – konkrete Bedrohungen durch Gefangene gaben 65,2% der männlichen und 30% der weiblichen Bediensteten für das vergangene Dienstjahr an. Hier zeigten sich bei einer isolierten Betrachtung der Haftbereiche für erwachsene Gefangene zwei Unterschiede. Zum einen konnte auch in Bezug auf Bedrohungen im Männervollzug mit einer Gesamtquote von 57% betroffenen Bediensteten ein höheres Gewaltniveau als im Frauenvollzug mit 44,4% festgestellt werden. Zum anderen zeigten sich deutliche Geschlechtsunterschiede: Während im Männervollzug 66,7% der männlichen und 15,4% der weiblichen Befragten konkret bedroht worden waren, waren es im Frauenvollzug 50% der Männer und 42,9% der Frauen. Von den beiden Mitarbeitern im Haftbereich für Jugendliche war die weibliche Bedienstete nicht betroffen, der männliche Bedienstete hingegen gab mehrmalige Bedrohungen an.

Strafanzeigen wegen Bedrohungen von Bediensteten wurden seitens der JVA Köln in sechs Fällen erstattet, worunter sich die Bedrohungen in fünf Fällen gegen männliche Bedienstete und in einem Fall gegen eine weibliche Bedienstete richteten.



**Tabelle 3: Angaben zu empfundenen Bedrohungen**

			Haben Sie sich im vergangenen Dienstjahr auf andere Weise durch Gefangene bedroht gefühlt?			
			Ja			Nein
Geschlecht	Haftbereich	N	Einmaliger Vorfall	Mehrmaliger Vorfall	Insgesamt	
♀	Männervollzug	13	1 (7,7%)	5 (38,5%)	6 (46,2%)	7 (53,8%)
	Frauenvollzug	13	2 (15,4%)	1 (7,7%)	3 (23,1%)	10(76,9%)
	Jugendvollzug	1	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (100%)
	Keine Angabe	2	0 (0%)	1 (50%)	1 (50%)	(50%)1
	Gesamt	29	3 (10,3%)	7 (24,1%)	10 (34,5%)	19 (65,5%)
♂	Männervollzug	53	11 (20,8%)	21 (39,6%)	32 (60,4%)	21 (39,6%)
	Frauenvollzug	4	0 (0%)	2 (50%)	2 (50%)	2 (50%)
	Jugendvollzug	1	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (100%)
	Keine Angabe	7	0 (0%)	4 (57,1%)	4 (57,1%)	3 (42,9%)
	Gesamt	65	11 (16,9%)	27 (41,5%)	38 (58,5%)	27 (41,5%)
Gesamt	Männervollzug	66	12 (34,8%)	26 (39,4%)	38 (57,6%)	28 (42,4%)
	Frauenvollzug	17	2 (11,8%)	3 (17,6%)	5 (29,4%)	12 (70,6%)
	Jugendvollzug	2	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (100%)
	Keine Angabe	9	0 (0%)	5 (55,6%)	5 (55,6%)	4 (44,4%)
	Gesamt	94	14 (14,9%)	34 (36,2%)	48 (51,1%)	46 (48,9%)

Auf andere Weise Bedrohungen empfunden hatten 58,8% der befragten Männer und 34,5% der Frauen. Auch hier zeigte die isolierte Betrachtung der Haftbereiche für Erwachsene ein höheres Belastungsniveau im Männervollzug, in dem sich insgesamt 57,6% der Befragten auf andere Weise bedroht fühlten im Gegensatz zu insgesamt 29,4% der Umfrageteilnehmer im Frauenvollzug. Die Geschlechtsunterschiede in Bezug auf die verschiedenen Haftbereiche waren am deutlichsten in Bezug auf die weiblichen Bediensteten, von denen sich im Männervollzug 46,2% gegenüber 23,1% im Frauenvollzug bedroht fühlten. Bei den männlichen Bediensteten war der Unterschied mit einer Betroffenheitsquote von 60,4% im Männervollzug gegenüber 50% im Frauenvollzug weniger deutlich. Die Befragten aus dem Jugendvollzug waren abermals nicht betroffen.

**Tabelle 4: Angaben zu persönlichen Beleidigungen**

			Sind Sie selbst im vergangenen Dienstjahr von Gefangenen persönlich beleidigt worden?			
			Ja			Nein
Geschlecht	Haftbereich	N	Einmaliger Vorfall	Mehrmaliger Vorfall	Insgesamt	
♀	Männervollzug	13	0 (0%)	11 (84,6%)	11 (84,6%)	2 (15,4%)
	Frauenvollzug	14	0 (0%)	12 (85,7%)	12 (85,7%)	2 (14,3%)
	Jugendvollzug	1	0 (0%)	1 (100%)	1 (100%)	0 (0%)
	Keine Angabe	3	0 (0%)	2 (66,7%)	2 (66,7%)	1 (33,3%)
	Gesamt	31	0 (0%)	27 (87,1%)	27 (87,1%)	4 (12,9%)
♂	Männervollzug	56	5 (8,9%)	41 (73,2%)	46 (82,1%)	10 (17,9)
	Frauenvollzug	4	0 (0%)	2 (50%)	2 (50%)	2 (50%)
	Jugendvollzug	1	0 (0%)	1 (100%)	1 (100%)	0 (0%)
	Keine Angabe	7	0 (0%)	5 (71,4%)	5 (71,4%)	2 (28,6%)
	Gesamt	68	5 (7,4%)	49 (72,1%)	54 (79,4%)	14 (20,6%)
Gesamt	Männervollzug	69	5 (7,2%)	52 (75,4%)	57 (82,6%)	12 (17,4%)
	Frauenvollzug	18	0 (0%)	14 (77,8%)	14 (77,8%)	4 (22,2%)
	Jugendvollzug	2	0 (0%)	2 (100%)	2 (100%)	0 (0%)
	Keine Angabe	10	0 (0%)	7 (70%)	7 (70%)	3 (30%)
	Gesamt	99	5 (5,1%)	75 (75,8%)	80 (80,8%)	19 (19,2%)

Persönliche Beleidigungen erlebten im vergangenen Dienstjahr 79,4% der befragten Männer und 87,1% der befragten Frauen. Die isolierte Betrachtung der Haftbereiche zeigte in der Gesamtbelastung nur einen geringen Unterschied und lag im Männervollzug mit 82,6% etwas höher als im Frauenvollzug mit 77,8%. Der prozentuale Anteil der betroffenen Männer im Frauenvollzug lag mit 50% deutlich niedriger als im Männervollzug mit 82,1%, während die Frauen mit 85,7% im Frauenvollzug und 84,6% im Männervollzug in beiden Bereichen annähernd gleich häufig betroffen waren. Im Jugendvollzug waren beide Befragten und damit 100% betroffen.

Strafanzeigen wegen Beleidigungen von Bediensteten durch Gefangene wurden in 18 Fällen erstattet, in denen elf männliche und sieben weibliche Bedienstete beleidigt worden waren.

**Tabelle 5: Angaben zu empfundenen Demütigungen**

			Haben Sie sich im vergangenen Dienstjahr auf sonstige Weise durch Gefangene gedemütigt gefühlt?			
			Ja			Nein
Geschlecht	Haftbereich	N	Einmaliger Vorfall	Mehrmaliger Vorfall	Insgesamt	
♀	Männervollzug	13	1 (7,7%)	5 (38,5%)	6 (46,2%)	7 (53,8%)
	Frauenvollzug	14	0 (0%)	2 (14,3%)	2 (14,3%)	12 (85,7%)
	Jugendvollzug	1	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (100%)
	Keine Angabe	3	0 (0%)	1 (33,3%)	1 (33,3%)	2 (66,7%)
	Gesamt	31	1 (3,2%)	8 (25,8%)	9 (29%)	22 (71%)
♂	Männervollzug	51	5 (9,8%)	12 (38,7%)	17 (33,3%)	34 (66,7%)
	Frauenvollzug	4	0 (0%)	1 (25%)	1 (25%)	3 (75%)
	Jugendvollzug	1	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (100%)
	Keine Angabe	7	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	7 (100%)
	Gesamt	63	5 (7,9%)	13 (20,6%)	18 (28,6%)	45 (71,4%)
Gesamt	Männervollzug	64	6 (9,4%)	17 (26,6%)	23 (35,9%)	41 (64,1%)
	Frauenvollzug	18	0 (0%)	3 (16,7%)	3 (16,7%)	15 (83,3%)
	Jugendvollzug	2	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (100%)
	Keine Angabe	10	0 (0%)	1 (10%)	1 (10%)	9 (90%)
	Gesamt	94	6 (6,38%)	21 (22,3%)	27 (28,7%)	67 (71,3%)

Die Frage, ob sie sich im vergangenen Dienstjahr auf sonstige Weise durch Gefangene gedemütigt gefühlt haben, bejahten 28,6% der befragten Männer und 29% der Frauen. Abermals lag die Gesamtbelastung im Männervollzug mit 35,9% höher als im Frauenvollzug. Im Übrigen zeigte die isolierte Betrachtung der Haftbereiche, dass sich die weiblichen Bediensteten im Männervollzug mit 46,2% erheblich häufiger gedemütigt gefühlt hatten als im Frauenvollzug mit 14,3%, während die Unterschiede bei den Männern mit 33,3% im Männervollzug zu 25% im Frauenvollzug weniger gravierend waren.

### 6.2.1.2 Korrelationen der Gewalterlebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Korrelationsanalysen in Bezug auf die verschiedenen Gewalterlebnisse dargestellt. Die Beleidigungen wurden wegen der geschlechtsübergreifend hohen Zahl nicht mit einbezogen.

**Tabelle 6: Korrelationen der Gewalterlebnisse bei den männlichen Bediensteten**

		Körperliche Angriffe	Konkrete Bedrohungen	empfundene Bedrohungen	empfundene Demütigungen
Körperliche Angriffe	Korrelationskoeffizient	1,000	,480**	,404**	,298**
	Sig. (2-seitig)		0,000	0,000	0,006
	N	70	70	69	69
Konkrete Bedrohungen	Korrelationskoeffizient	,480**	1,000	,350**	,357**
	Sig. (2-seitig)	0,000		0,001	0,001
	N	70	70	69	69
Empfundene Bedrohungen	Korrelationskoeffizient	,404**	,350**	1,000	,432**
	Sig. (2-seitig)	0,000	0,001		0,000
	N	69	69	69	68
	Sig. (2-seitig)	0,009	0,000	0,005	0,026
	N	69	69	68	68
Empfundene Demütigungen	Korrelationskoeffizient	,298**	,357**	,432**	1,000
	Sig. (2-seitig)	0,006	0,001	0,000	
	N	69	69	68	69
** . Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (zweiseitig).					
* . Die Korrelation ist auf dem 0,05 Niveau signifikant (zweiseitig).					

Bei den männlichen Bediensteten korrelierten die Angaben zu den erlebten körperlichen Angriffen und konkreten Bedrohungen deutlich positiv und signifikant miteinander. Zudem bestanden positive und signifikante Zusammenhänge mit den auf sonstige Art und Weise empfundenen Bedrohungen und Demütigungen. So waren von den männlichen Bediensteten, die körperliche Angriffe erlitten hatten, 91,2% auch ausdrücklich bedroht worden. 84,4% aus dieser Gruppe hatten sich auf andere Weise bedroht und 46,7% auf sonstige Weise gedemütigt gefühlt.

Hinsichtlich der soziodemographischen Angaben ließen sich bei den männlichen Bediensteten keine signifikanten Korrelationen mit dem Gewalterleben feststellen. Jedoch fiel auf, dass unter den männlichen Bediensteten 100% der Dienstjüngsten von mindestens einer der stärkeren Gewaltformen (körperliche Angriffe und/oder ausdrückliche Bedrohungen) betroffen waren. Ein linearer Zusammenhang zwischen der erlebten Gewalt und dem Dienstalter bestand indes nicht.

**Tabelle 7. Korrelationen der Gewalterlebnisse bei den weiblichen Bediensteten**

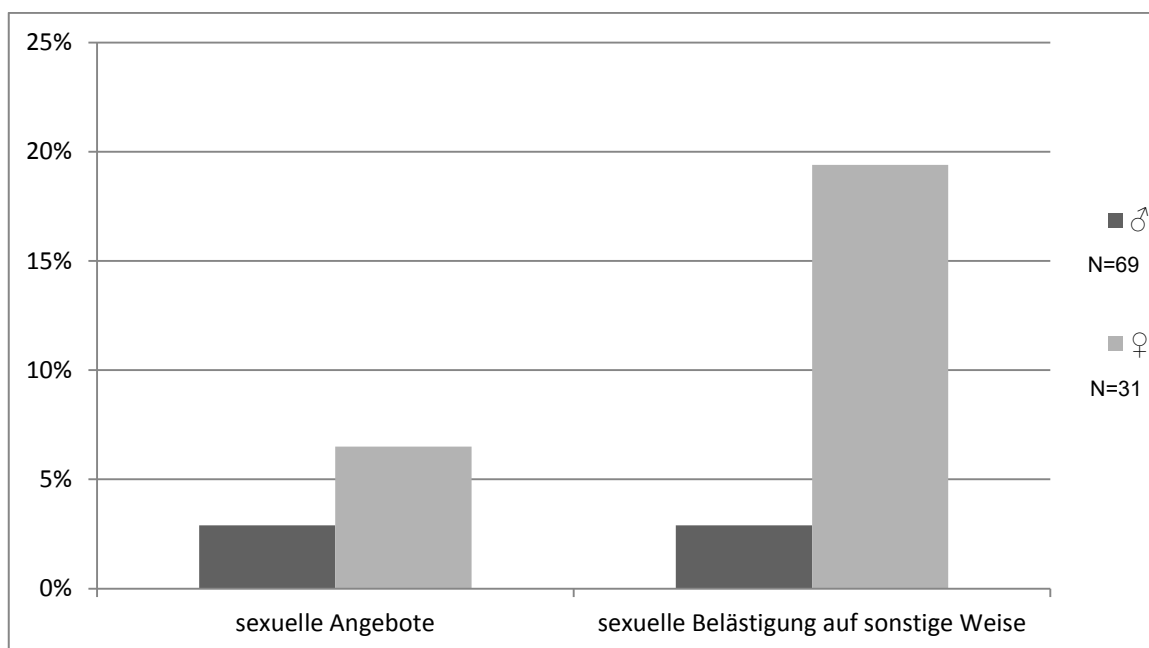
		Körperliche Angriffe	Konkrete Bedrohungen	Empfundene Bedrohungen	Empfundene Demütigung
Körperliche Angriffe	Korrelationskoeffizient	1,000	,455*	0,318	0,171
	Sig. (2-seitig)		0,010	0,069	0,335
	N	31	31	30	31
Konkrete Bedrohungen	Korrelationskoeffizient	,455*	1,000	,432*	0,024
	Sig. (2-seitig)	0,010		0,014	0,895
	N	31	31	30	31
Empfundene Bedrohungen	Korrelationskoeffizient	0,318	,432*	1,000	,363*
	Sig. (2-seitig)	0,069	0,014		0,038
	N	30	30	30	30
	Sig. (2-seitig)	0,059	0,100	0,074	0,127
	N	31	31	30	31
Empfundene Demütigung	Korrelationskoeffizient	0,171	0,024	,363*	1,000
	Sig. (2-seitig)	0,335	0,895	0,038	
	N	31	31	30	31
**. Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (zweiseitig). *. Die Korrelation ist auf dem 0,05 Niveau signifikant (zweiseitig).					

Bei den weiblichen Bediensteten waren die Korrelationen zwischen den erlebten körperlichen Angriffen und konkreten Bedrohungen ebenfalls deutlich positiv, aber weniger signifikant. Hier waren von den weiblichen Bediensteten, die körperlich angegriffen worden waren, 58,3% auch ausdrücklich bedroht worden. Hinsichtlich der empfundenen Demütigungen bestand innerhalb der Gewaltformen nur mit den empfundenen Bedrohungen ein signifikant positiver Zusammenhang. So fühlten sich 60% der Frauen, die eine Bedrohung auf andere Weise gefühlt hatten, auch auf sonstige Weise durch Gefangene gedemütigt.

Zusammenhänge zwischen dem Gewalterleben und den soziodemographischen Angaben konnten auch bei den befragten Frauen nur punktuell festgestellt werden und dies in anderen Bereichen als bei den männlichen Kollegen. So standen die empfundenen Demütigungen bei den weiblichen Bediensteten in einer signifikant negativen Korrelation mit dem Beziehungsstatus (Kendall-tau-b= -, 478\*\*). Hier lag der prozentuale Anteil derjenigen, die sich durch Gefangene gedemütigt gefühlt hatten, unter den ungebunden Frauen mit 60% erheblich höher als unter denjenigen, die in einer festen Partnerschaft lebten oder verheiratet waren und von denen 15,8% ein entsprechendes Empfinden hatten.

### 6.2.1.3 Sexuelle Belästigung

Abbildung 11: Angaben zu sexueller Belästigung durch Gefangene



Von den männlichen Bediensteten erhielten im vergangene Dienstjahr zwei (2,9%) konkrete sexuelle Angebote von Gefangenen. Diese beiden waren zugleich die einzigen männlichen Bediensteten, die sich auch durch ein sonstiges unerwünschtes, sexuelles Verhalten von Gefangenen sexuell belästigt gefühlt hatten.

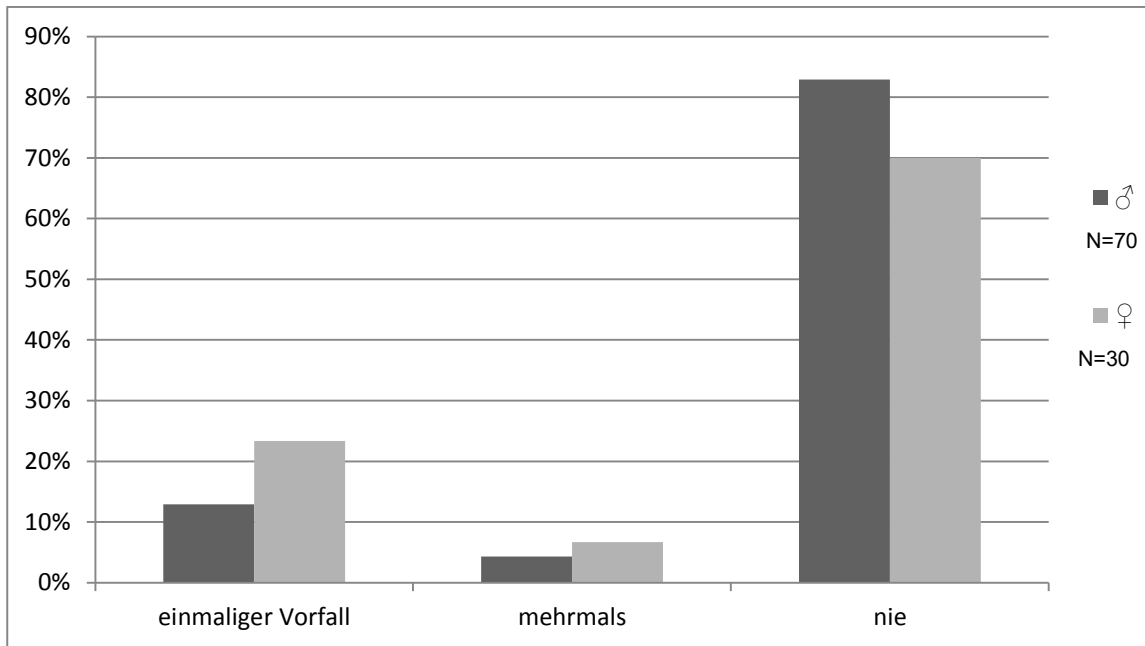
Von den weiblichen Bediensteten gaben ebenfalls zwei Umfrageteilnehmerinnen (6,5%) konkrete sexuelle Angebote von Gefangenen an. Diese beiden gehörten zu den insgesamt sechs (19,4%) weiblichen Bediensteten, die sich im vergangenen Dienstjahr auch durch ein sonstiges unerwünschtes, sexuelles Verhalten von Gefangenen sexuell belästigt gefühlt hatten. Die isolierte Betrachtung der Haftbereiche zeigte, dass der weit überwiegende Anteil (91,7%) der sexuellen Belästigungen von Mitarbeiter\*innen aus dem Männervollzug geschildert wurde. Aus dem Frauenvollzug berichtete keiner der Befragten von konkreten sexuellen Angeboten und nur eine weibliche Bedienstete, dass sie sich sexuell belästigt gefühlt habe. Aus dem Jugendvollzug war keine/r der Bediensteten betroffen.

2/3 der Frauen, die eine sexuelle Belästigung durch Gefangene schilderten, gaben auch unerwünschte Annäherungsversuche und/oder sexuelle Belästigungen von Kolleg\*innen/Vorgesetzten an. Bei den beiden betroffenen Männern gab der eine ebenfalls beide Formen sexueller Belästigung durch Kolleg\*innen/Vorgesetzte an, der andere war hingegen nicht betroffen. Der weit überwiegende Teil der weiblichen Bediensteten (83,3%), die von sexuellen Belästigungen durch Gefangene berichteten, war unverheiratet und in keiner festen Beziehung. Von den betroffenen männlichen Bediensteten war einer partnerschaftlich gebunden, der andere nicht.

Strafanzeigen gegen Gefangene wegen sexueller Belästigungen von Bediensteten wurden im vergangenen Dienstjahr nicht gestellt.

#### 6.2.1.4 Einfluss des Internets

Abbildung 12: Angaben zu Kontaktaufnahmen in sozialen Netzwerken

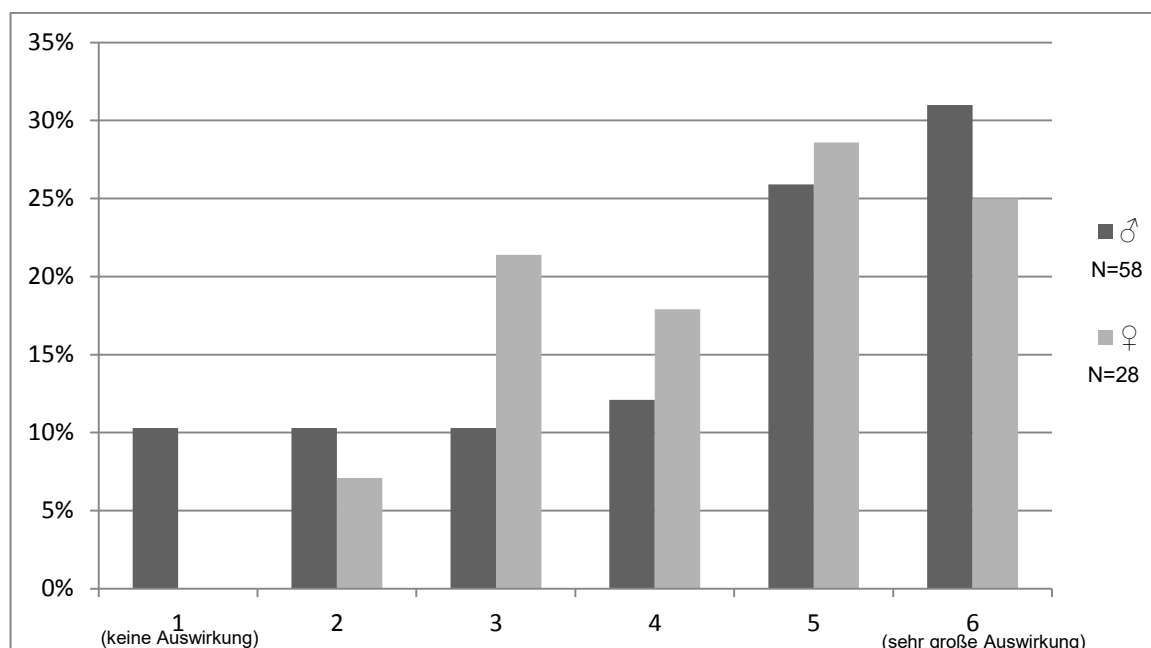


Die Frage, ob sie im vergangenen Dienstjahr von Gefangenen/Entlassenen in sozialen Netzwerken kontaktiert worden seien, bejahten insgesamt 17,1% der männlichen und 30% der weiblichen Bediensteten. Bei beiden Geschlechtern handelte es sich überwiegend um einmalige Vorfälle. So waren unter den männlichen Bediensteten nur 4,3% mehrmals betroffen und unter den Frauen 6,7%. Geschlechtsübergreifend am Häufigsten wurden die Bediensteten kontaktiert, die zwischen fünf und zehn Jahren im Dienst waren: Unter den weiblichen Bediensteten dieser Dienstaltersgruppe gaben 62,5% versuchte Kontaktaufnahmen durch Gefangene/Entlassene an; unter den Männern 36,4%. Mehr als doppelt so häufig betroffen waren diejenigen, die unverheiratet und in keiner festen Beziehung lebten, mit einem Anteil von 36,8% gegenüber einer Quote von 17,5% unter den Verheirateten oder in einer festen Beziehung Lebenden.

Auf sonstige Weise von Entlassenen außerhalb des Dienstes privat kontaktiert wurden keine der weiblichen Befragten und 7,7% der männlichen Befragten, darunter einer mehrmals.

## 6.2.2 Besonderheiten im Umgang mit Gefangenen unterschiedlicher Ethnien

Abbildung 13: Einschätzungen zur Auswirkung des ethnischen Hintergrunds



Hinsichtlich der Einschätzung, welchen Einfluss die Ethnie auf den Umgang mit den Gefangenen auf einer Skala von 1 (keine Auswirkung) bis 6 (sehr große Auswirkung) habe, lag der Mittelwert bei den weiblichen Bediensteten bei 4,4286 und unterschied sich damit nur wenig von dem der männliche Bediensteten mit 4,2586. Indes war die Standardabweichung bei den Männern mit 1,71229 deutlich höher als bei den Frauen mit 1,28894. So schrieben immerhin 10,3% der männlichen Bediensteten der Ethnie überhaupt keine Auswirkung zu, während 31% von einer sehr großen Auswirkung ausgingen. Die Angaben der weiblichen Bediensteten lagen demgegenüber näher aneinander. Keine nahm an, dass sich die Ethnie gar nicht auswirke, 7,1% sahen sehr wenig Auswirkung (2) und 25% gingen von einer sehr großen Auswirkung aus, während die übrigen Teilnehmerinnen Werte von 3 bis 5 angaben.



### 6.2.2.1 Nordafrikanische/Maghreb Gefangene

**Tabelle 8: Mittelwerte der Einschätzungen zu nordafrikanischen/Maghreb-Gefangenen**

Ge- schlecht		Vollzug Allg.* <sup>1</sup>	Thera- pie* <sup>2</sup>	Res- pekt* <sup>3</sup>	Akz. AO* <sup>4</sup>	Akz. MV* <sup>5</sup> ♀	Akz. FV* <sup>6</sup> ♂	Einga- ben* <sup>7</sup>
♀	Mittelwert	5,4286	5,3846	5,0000	4,7143	5,2000	3,4286	3,5556
	N	28	26	30	28	30	21	18
	Standardab- weichung	1,06904	1,09825	1,25945	1,11744	1,03057	1,39898	1,82216
♂	Mittelwert	5,3478	5,4328	5,1159	4,8529	5,4412	3,8438	3,5667
	N	69	67	69	68	68	32	60
	Standardab- weichung	1,40195	1,04771	1,38836	1,45853	1,09793	1,58845	1,75022
Gesamt	Mittelwert	5,3711	5,4194	5,0808	4,8125	5,3673	3,6792	3,5641
	N	97	93	99	96	98	53	78
	Standardab- weichung	1,30958	1,05627	1,34526	1,36353	1,07826	1,51624	1,75506

\*<sup>1</sup> Wie ernst nehmen die Gefangenen den deutschen Strafvollzug? Auf einer Skala von 1 (sehr ernst) bis 6 (überhaupt nicht).

\*<sup>2</sup> Wie gut lassen sich die Gefangenen auf therapeutische Ansätze ein? Auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht).

\*<sup>3</sup> Wieviel Respekt bringen die Gefangenen Ihnen persönlich entgegen? Auf einer Skala 1 (sehr respektvoll) bis 6 (respektlos).

\*<sup>4</sup> Wie gut akzeptieren die Gefangenen der folgenden Ethnien Ihre Anordnungen? Auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht).

\*<sup>5</sup> Wie gut akzeptieren die Gefangenen im Allgemeinen weibliche Bedienstete im Männervollzug? Auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht).

\*<sup>6</sup> Wie gut akzeptieren die Gefangenen im Allgemeinen männliche Bedienstete im Frauenvollzug? Auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht).

\*<sup>7</sup> Wie häufig erheben Gefangene Eingaben/Klagen gegen Allgemeine Vollzugsbedienstete? Auf einer Skala von 1 (sehr häufig) bis 6 (sehr selten).

Der Umgang mit den nordafrikanischen/Maghreb-Gefangenen wurde durch die Bediensteten beider Geschlechter fast durchweg negativ eingeschätzt. Der Mittelwert der Antworten auf die Frage, wie ernst diese Gruppe den deutschen Strafvollzug nehme, lag auf einer Skala von 1 (sehr ernst) bis 6 (überhaupt nicht) insgesamt bei 5,3711, wobei sich kaum Geschlechtsunterschiede zeigten. Die Standardabweichung lag unter den weiblichen Bediensteten mit 1,06904 etwas niedriger als unter den männlichen Bediensteten mit 1,40195 und bestand im Wesentlichen darin, dass unter den männlichen Bediensteten immerhin 5,8% eine 1 vergaben, während dies keine Frau tat. Noch mehr Einigkeit bestand unter den Befragten, dass die nordafrikanischen Gefangenen sich nicht auf therapeutische Ansätze einlassen. Hier lag der Mittelwert unter den weiblichen Bediensteten bei 5,3846 und unter den männlichen Bediensteten bei 5,4328. Zu dieser Frage hatten nur 4,5% der Männer und 7,7% der Frauen offenbar eine grundlegend andere Ansicht und vergaben eine 1 oder 2. Die Frage nach dem ihnen persönlich entgegengebrachten Respekt bewerteten die weiblichen Bediensteten auf einer Skala von 1 (sehr respektvoll) bis 6 (sehr respektlos) im Mittel mit 5,0000 leicht besser als ihre männlichen Kollegen mit 5,1159. Allerdings lag der prozentuale Anteil der männlichen Bediensteten, die eine 1 oder 2 vergaben, mit

8,7% etwas höher als unter den weiblichen Kolleginnen mit 6,7%. In Bezug auf die Akzeptanz der eigenen Anordnungen war das Urteil der Frauen mit einem Mittelwert von 4,7143 ebenfalls leicht positiver als das der Männer mit einem Wert von 4,8529. Hier vergaben 10,3% der Männer die Bestnoten gegenüber 7,1% der Frauen. Den Einsatz gegengeschlechtlicher Bediensteter akzeptieren die weiblichen Inhaftierten aus Nordafrika nach Ansicht der Befragungsteilnehmer deutlich besser als die männlichen Gefangenen. Auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht) lag der Mittelwert hinsichtlich der Akzeptanz weiblicher Bediensteter im Männervollzug geschlechtsübergreifend bei 5,3673 und im Hinblick auf die Akzeptanz männlicher Bediensteter im Frauenvollzug bei 3,6792.

Bezüglich der erhobenen Beschwerden gegen Vollzugsbedienstete fielen die nordafrikanischen/Maghreb-Gefangenen gegenüber den anderen ethnischen Gruppen nicht negativ auf. Hier lag der Mittelwert der Einschätzungen der Teilnehmer zu der Frage, wie häufig die Gefangenen dieser Ethnie Eingaben/Beschwerden gegen Bedienstete erheben, auf einer Skala von 1 (sehr häufig) bis 6 (sehr selten) insgesamt bei 3,5641. Tatsächlich stammte im vergangenen Dienstjahr auch keine der insgesamt elf Eingaben/Beschwerden von Gefangenen gegen Bedienstete von Inhaftierten dieses ethnischen Hintergrundes.

### 6.2.2.2 Gefangene mit türkischem Migrationshintergrund

**Tabelle 9: Mittelwerte der Einschätzungen zu türkischstämmigen Gefangenen**

Ge- schlecht		Vollzug Allg.* <sup>1</sup>	Thera- pie* <sup>2</sup>	Res- pekt* <sup>3</sup>	Akz. AO* <sup>4</sup>	Akz. MV* <sup>5</sup> ♀	Akz. FV* <sup>6</sup> ♂	Einga- ben* <sup>7</sup>
♀	Mittelwert	3,7037	3,4444	3,6452	3,2069	3,4333	2,7692	3,6500
	N	27	27	31	29	30	26	20
	Standardab- weichung	1,17063	1,01274	1,08162	1,20651	1,22287	1,50486	1,08942
♂	Mittelwert	3,9429	3,7647	3,3286	3,0725	3,6812	2,3824	3,5667
	N	70	68	70	69	69	34	60
	Standardab- weichung	1,20248	1,08060	1,22441	1,12875	1,30037	0,92162	1,28045
Gesamt	Mittelwert	3,8763	3,6737	3,4257	3,1122	3,6061	2,5500	3,5875
	N	97	95	101	98	99	60	80
	Standardab- weichung	1,19249	1,06633	1,18614	1,14768	1,27630	1,21327	1,22932

<sup>1</sup> Wie ernst nehmen die Gefangenen den deutschen Strafvollzug? Auf einer Skala von 1 (sehr ernst) bis 6 (überhaupt nicht).  
<sup>2</sup> Wie gut lassen sich die Gefangenen auf therapeutische Ansätze ein? Auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht).  
<sup>3</sup> Wieviel Respekt bringen die Gefangenen Ihnen persönlich entgegen? Auf einer Skala 1 (sehr respektvoll) bis 6 (respektlos).  
<sup>4</sup> Wie gut akzeptieren die Gefangenen der folgenden Ethnien Ihre Anordnungen? Auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht).  
<sup>5</sup> Wie gut akzeptieren die Gefangenen im Allgemeinen weibliche Bedienstete im Männervollzug? Auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht).  
<sup>6</sup> Wie gut akzeptieren die Gefangenen im Allgemeinen männliche Bedienstete im Frauenvollzug? Auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht).  
<sup>7</sup> Wie häufig erheben Gefangene Eingaben/Klagen gegen Allgemeine Vollzugsbedienstete? Auf einer Skala von 1 (sehr häufig) bis 6 (sehr selten).

Das Verhalten der Gefangenen mit türkischem Migrationshintergrund wurde von den Bediensteten geschlechtsübergreifend im unteren Mittelfeld eingeordnet. Im Hinblick auf die Frage, wie ernst die türkischstämmigen Gefangenen den deutschen Strafvollzug nehmen, lag der Mittelwert der Antworten der weiblichen Bediensteten auf einer Skala von 1 (sehr ernst) bis 6 (überhaupt nicht) bei 3,7037 und unter den Männern bei 3,9429. Gerade einmal 11,1% der Frauen und 10% der männlichen Befragten vergaben zu dieser Frage eine 1 oder 2. Ähnlich negativ schätzten die Bediensteten die Therapiewilligkeit dieser Gruppe ein und vergaben insoweit im Mittel einen Wert von 3,6737, wobei die weiblichen Bediensteten dies etwas positiver beurteilten. Den ihnen persönlich entgegengebrachten Respekt schätzten demgegenüber die Männer mit einem Mittelwert von 3,3286 auf einer Skala von 1 (sehr respektvoll) bis 6 (respektlos) leicht besser ein als ihre Kolleginnen. Während gerade einmal 6,5% der Frauen eine 1 oder 2 vergaben, taten dies 21,4% der Männer. Die Akzeptanz der eigenen Anordnungen durch die türkischstämmigen Gefangenen schätzten die männlichen Bediensteten mit einem Mittelwert von 3,0725 ebenfalls leicht positiver ein als die Frauen mit 3,2069. Die Bestnoten 1 und 2 vergaben jedoch 34,5% der weiblichen

Befragten gegenüber 30,4% der männlichen Kollegen. Hinsichtlich der Akzeptanz gegengeschlechtlicher Bediensteter in den verschiedenen Vollzugsformen gingen die Befragten auch in Bezug auf die türkischstämmigen Gefangenen davon aus, dass die weiblichen Inhaftierten dies besser akzeptieren als die männlichen Gefangenen. Die Akzeptanz gegenüber weiblichen Bediensteten im Männervollzug bewerteten die Befragten im Mittel mit 3,60610, die der männlichen Bediensteten im Frauenvollzug mit 2,5500. Die Häufigkeit der Beschwerden von türkischstämmigen Gefangenen schätzten die Bediensteten auf einer Skala von 1 (sehr häufig) bis 6 (sehr selten) im Mittel mit einem Wert von 3,5875 ein. Tatsächlich stammte im vergangenen Dienstjahr in der Justizvollzugsanstalt Köln nur eine einzige der insgesamt elf Eingaben/Beschwerden von Gefangenen gegen Bedienstete von einem Gefangenen mit türkischem Migrationshintergrund.

### 6.2.2.3 Gefangene mit russischem Migrationshintergrund

**Tabelle 10: Mittelwerte der Einschätzungen zu russischstämmigen Gefangenen**

Geschlecht		Vollzug Allg.* <sup>1</sup>	Therapie* <sup>2</sup>	Respekt* <sup>3</sup>	Akz. AO* <sup>4</sup>	Akz. MV* <sup>5</sup> ♀	Akz. FV* <sup>6</sup> ♂	Eingaben* <sup>7</sup>
♀	Mittelwert	4,1852	4,0741	2,8710	2,6897	2,9667	2,2692	3,8000
	N	27	27	31	29	30	26	20
	Standardabweichung	1,33119	1,17427	1,20394	1,10529	1,37674	0,66679	1,36111
♂	Mittelwert	4,3623	4,5152	3,4928	3,2353	3,4058	2,8182	4,0667
	N	69	66	69	68	69	33	60
	Standardabweichung	1,22440	1,05601	1,32424	1,36171	1,15452	1,04447	1,40056
Gesamt	Mittelwert	4,3125	4,3871	3,3000	3,0722	3,2727	2,5763	4,0000
	N	96	93	100	97	99	59	80
	Standardabweichung	1,25079	1,10367	1,31426	1,30900	1,23568	0,93225	1,38710

\*<sup>1</sup> Wie ernst nehmen die Gefangenen den deutschen Strafvollzug? Auf einer Skala von 1 (sehr ernst) bis 6 (überhaupt nicht).  
\*<sup>2</sup> Wie gut lassen sich die Gefangenen auf therapeutische Ansätze ein? Auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht).  
\*<sup>3</sup> Wieviel Respekt bringen die Gefangenen Ihnen persönlich entgegen? Auf einer Skala 1 (sehr respektvoll) bis 6 (respektlos).  
\*<sup>4</sup> Wie gut akzeptieren die Gefangenen der folgenden Ethnien Ihre Anordnungen? Auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht).  
\*<sup>5</sup> Wie gut akzeptieren die Gefangenen im Allgemeinen weibliche Bedienstete im Männervollzug? Auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht).  
\*<sup>6</sup> Wie gut akzeptieren die Gefangenen im Allgemeinen männliche Bedienstete im Frauenvollzug? Auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht).  
\*<sup>7</sup> Wie häufig erheben Gefangene Eingaben/Klagen gegen Allgemeine Vollzugsbedienstete? Auf einer Skala von 1 (sehr häufig) bis 6 (sehr selten).

Bezüglich der Gefangenen mit russischem Migrationshintergrund zeigten sich deutlichere Geschlechtsunterschiede in den Einschätzungen der Bediensteten als bei den übrigen ethnischen Gruppen. Relative Einigkeit bestand, dass die russischstämmigen Gefangenen den deutschen Strafvollzug nur wenig ernst nehmen. Hier lag der Mittelwert der Antworten der weiblichen Befragten auf einer Skala von 1 (sehr ernst) bis 6 (überhaupt nicht) bei 4,1852 und der der männli-

chen Befragten bei 4,2623. Die Therapiewilligkeit schätzten die weiblichen Bediensteten im Mittel mit 4,0741 ebenfalls etwas besser ein als ihre männlichen Kollegen mit 4,5152. Deutlichere Unterschiede zeigten sich sodann bei der Frage nach dem ihnen persönlich entgegengebrachten Respekt. Hier lag nicht nur der Mittelwert der weiblichen Bediensteten mit 2,8710 mehr als eine halbe Note höher als der der männlichen Kollegen mit 3,4928, sondern es zeigte sich auch eine erhebliche Abweichung in den Einzelangaben. So vergaben 45,2% der Frauen gegenüber 24,6% der Männer auf der Schulnoten-Skala die Bestnoten 1 oder 2. Noch deutlicher war der Unterschied in den Einzelangaben bei der Frage nach der Akzeptanz der eigenen Anordnungen. Insoweit vergaben 51,7% der Frauen für den Umgang mit den russischstämmigen Gefangenen eine 1 oder 2, während dies nur 30,4% der Männer ebenso bewerteten. Auch die Mittelwerte im Hinblick auf die Akzeptanz der eigenen Anordnungen unterschieden sich relativ deutlich und lagen unter den weiblichen Bediensteten bei 2,6897 gegenüber einem Wert von 3,2353 bei den Männern. Die Akzeptanz gegengeschlechtlicher Bediensteter in den verschiedenen Haftbereichen bewerteten die weiblichen Befragten im Mittel mit 2,9667 in Bezug auf weibliche Bedienstete im Männervollzug und 2,2692 bezüglich männlicher Bediensteter im Frauenvollzug und damit jeweils rund eine halbe Note besser als die männlichen Kollegen. Die Beschwerdebauhäufigkeit beurteilten die Befragten auf einer Skala von 1 (sehr häufig) bis 6 (sehr selten) im Mittel mit einem Wert von 4,000. Tatsächlich hatte keiner der russischstämmigen Gefangenen im vergangenen Dienstjahr eine Eingabe/Beschwerde erhoben.

### 6.2.2.4 Deutschstämmige Gefangene

**Tabelle 11: Mittelwerte der Einschätzungen zu deutschstämmigen Gefangenen**

Geschlecht		Vollzug Allg.* <sup>1</sup>	Therapie* <sup>2</sup>	Respekt* <sup>3</sup>	Akz. AO* <sup>4</sup>	Akz. MV* <sup>5</sup> ♀	Akz. FV* <sup>6</sup> ♂	Eingaben* <sup>7</sup>
♀	Mittelwert	2,9286	2,5926	2,4194	2,2414	2,1000	1,8077	2,8095
	N	28	27	31	29	30	26	21
	Standardabweichung	1,08623	1,08342	1,05749	0,83045	0,99481	0,63367	0,92839
♂	Mittelwert	2,8857	2,7941	2,5714	2,4286	2,4493	2,0286	3,2833
	N	70	68	70	70	69	35	60
	Standardabweichung	0,86045	0,78339	0,91003	0,92582	0,96309	0,56806	1,15115
Gesamt	Mittelwert	2,8980	2,7368	2,5248	2,3737	2,3434	1,9344	3,1605
	N	98	95	101	99	99	61	81
	Standardabweichung	0,92491	0,87775	0,95492	0,89882	0,98106	0,60191	1,11194

\*<sup>1</sup> Wie ernst nehmen die Gefangenen den deutschen Strafvollzug? Auf einer Skala von 1 (sehr ernst) bis 6 (überhaupt nicht).  
\*<sup>2</sup> Wie gut lassen sich die Gefangenen auf therapeutische Ansätze ein? Auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht).  
\*<sup>3</sup> Wieviel Respekt bringen die Gefangenen Ihnen persönlich entgegen? Auf einer Skala 1 (sehr respektvoll) bis 6 (respektlos).  
\*<sup>4</sup> Wie gut akzeptieren die Gefangenen der folgenden Ethnien Ihre Anordnungen? Auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht).  
\*<sup>5</sup> Wie gut akzeptieren die Gefangenen im Allgemeinen weibliche Bedienstete im Männervollzug? Auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht).  
\*<sup>6</sup> Wie gut akzeptieren die Gefangenen im Allgemeinen männliche Bedienstete im Frauenvollzug? Auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht).  
\*<sup>7</sup> Wie häufig erheben Gefangene Eingaben/Klagen gegen Allgemeine Vollzugsbedienstete? Auf einer Skala von 1 (sehr häufig) bis 6 (sehr selten).

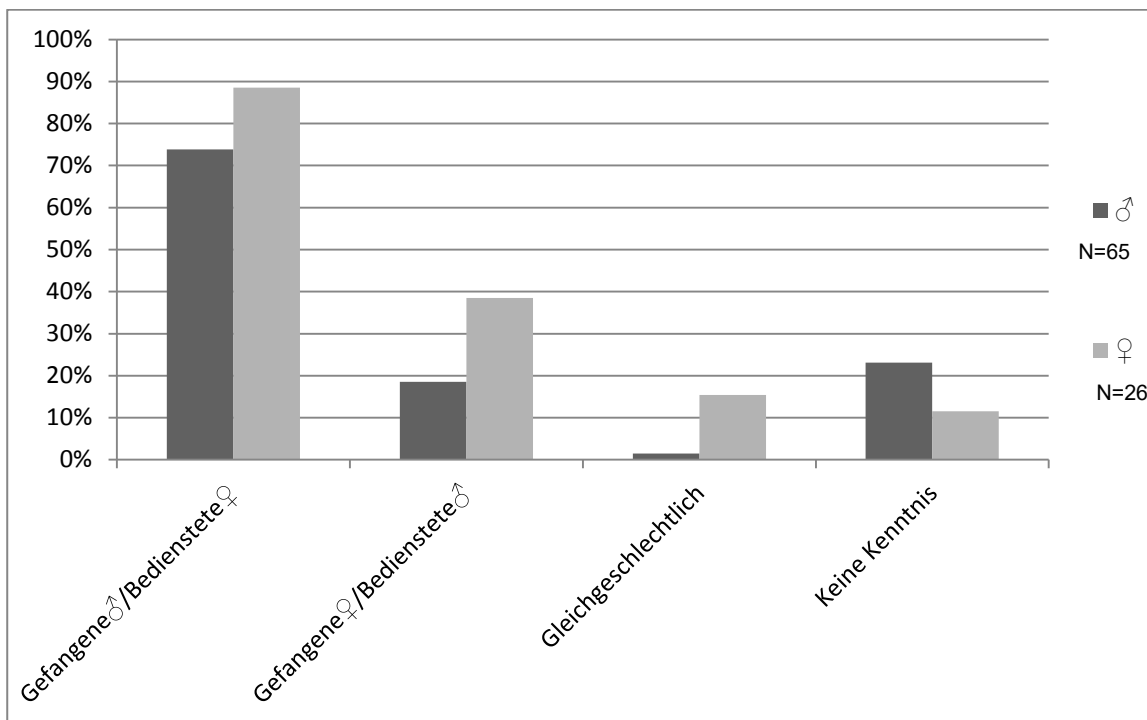
Insgesamt am Positivsten bei nur geringen Geschlechtsunterschieden beurteilten die Befragten die Vergleichsgruppe der deutschstämmigen Gefangenen. Der Mittelwert der Antworten auf die Frage, wie ernst die deutschstämmigen Gefangenen den deutschen Strafvollzug nehmen, lag auf einer Skala von 1 (sehr ernst) bis 6 (überhaupt nicht ernst) bei 2,8980. Gerade einmal 6,3% vergaben eine 5 oder 6. Die Therapiebereitschaft wurde auf einer Schulnoten-Skala mit einem Mittelwert von 2,7368 noch etwas positiver eingeschätzt. Hier vergaben sogar nur 4,2% der Befragten Noten im schlechten bis sehr schlechten Bereich. Den ihnen von den deutschstämmigen Gefangenen entgegengebrachten Respekt stufen die Befragten auf einer Skala von 1 (sehr respektvoll) bis 6 (respektlos) mit einem Mittelwert von 2,5248 ein, wobei niemand eine 6 vergab. Hinsichtlich der Akzeptanz der eigenen Anordnungen lag der Mittelwert auf einer Schulnoten-Skala mit 2,3737 sogar schon im guten Bereich. Noch positiver wurde die Akzeptanz weiblicher Bediensteter im Männervollzug mit 2,3434 und männlicher Bediensteter im Frauenvollzug mit 1,9244 bewertet. Die Zahl der Beschwerden von deutschstämmigen Gefangenen schätzten die Bediensteten im Vergleich zu

den an anderen ethnischen Gruppen auf einer Skala von 1 (sehr häufig) bis 6 (sehr selten) mit einem Mittelwert von 3,1605 vergleichsweise hoch ein.

Tatsächlich stammten in der Justizvollzugsanstalt Köln fünf der elf erhobenen Beschwerden im vergangenen Dienstjahr von deutschstämmigen Gefangenen.

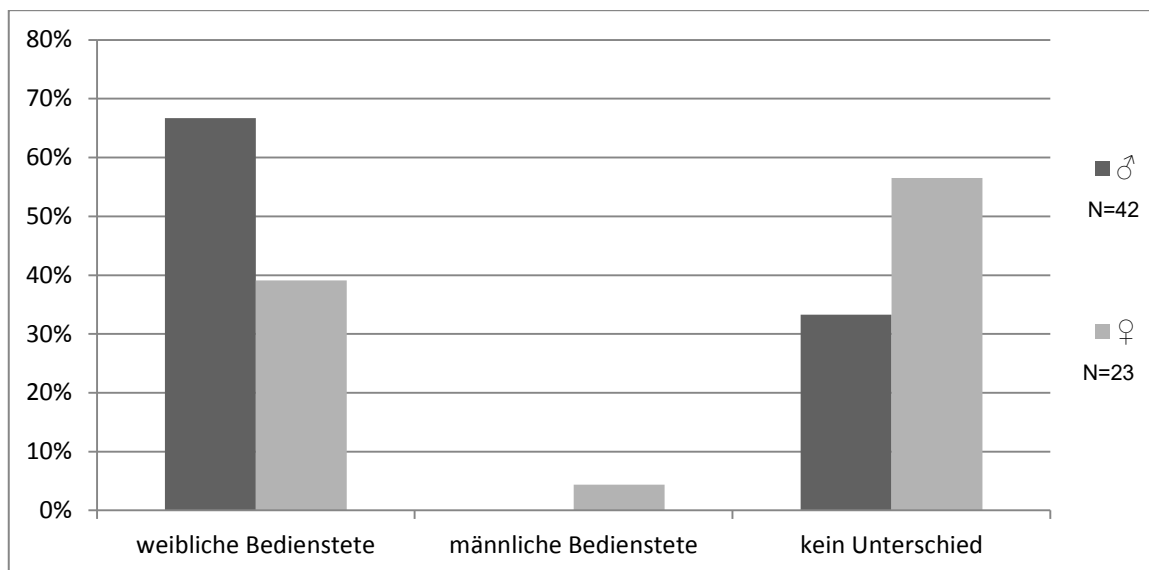
### 6.3 Sexuelle Beziehungen zwischen (weiblichen) Gefangenen und Bediensteten

**Abbildung 14: Angaben zu bekannt gewordenen sexuellen Beziehungen zwischen Gefangenen und Bediensteten**



Der überwiegenden Mehrheit der Bediensteten sind im vergangenen Dienstjahr Fälle sexueller Beziehungen zwischen Gefangenen und Bediensteten bekannt geworden. Bei möglicher Mehrfachnennung gaben 73,8% der männlichen und 88,5% der weiblichen Bediensteten an, dass ihnen im vergangenen Dienstjahr konkrete Fälle sexueller Beziehungen zwischen weiblichen Bediensteten und männlichen Gefangenen bekannt geworden seien. 18,5% der Männer und 34,6% der Frauen nannten Beziehungen zwischen weiblichen Inhaftierten und männlichen Beamten. 1,5% der männlichen und 15,4% der weiblichen Befragten gaben gleichgeschlechtliche Beziehungen an. 23,1% der Männer und 11,5% der Frauen hatten nichts dergleichen mitbekommen. Wegen einer bekannt gewordenen sexuellen Beziehung zu einem Gefangenen wurde im vergangenen Dienstjahr in der Justizvollzugsanstalt Köln nur ein einziges Verfahren eingeleitet, das sich gegen eine weibliche Bedienstete richtete.

**Abbildung 15: Einschätzungen, wer häufiger sexuelle Beziehungen mit Gefangenen eingeht**



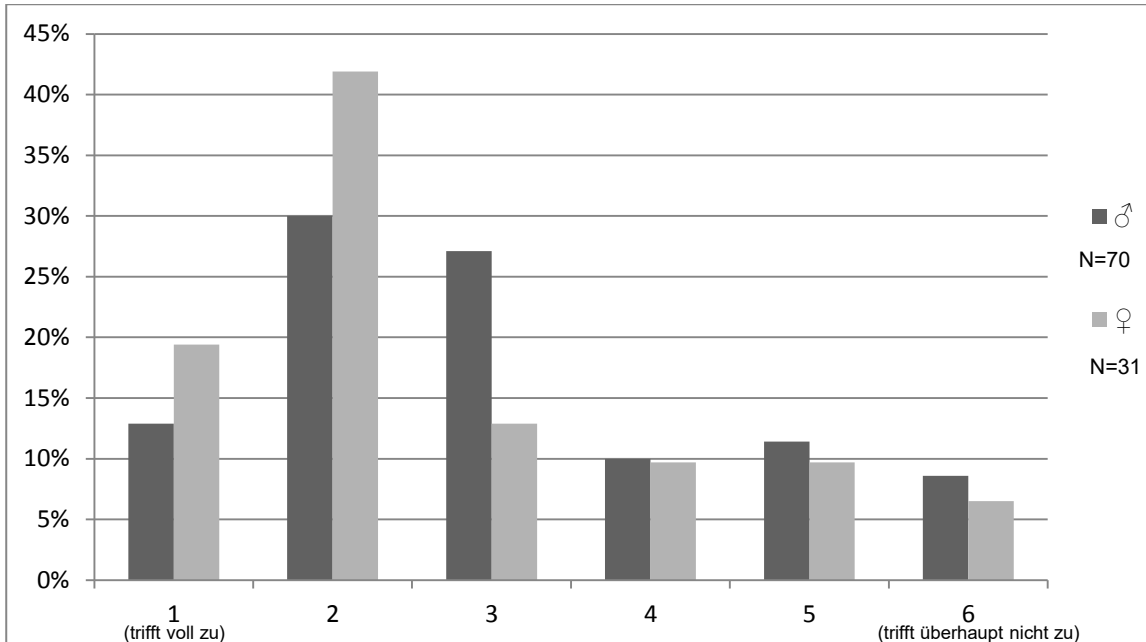
Die allgemeiner gehaltene Frage, wer häufiger sexuelle Beziehungen mit Gefangenen eingeht, beantworteten nur 42 männliche und 23 weibliche Umfrageteilnehmer. Darunter waren 66,7% der Männer und 39,1% der Frauen der Ansicht, dass weibliche Bedienstete häufiger Beziehungen mit Gefangenen eingingen. Gerade einmal 4,4% der Frauen und kein einziger Mann sahen die männlichen Bediensteten insoweit als gefährdeter an. Die Übrigen 33% der Männer und 56,5% der Frauen gaben an, dass kein Unterschied bestehe.



## 6.4 Wechselseitige Wahrnehmung der Bediensteten

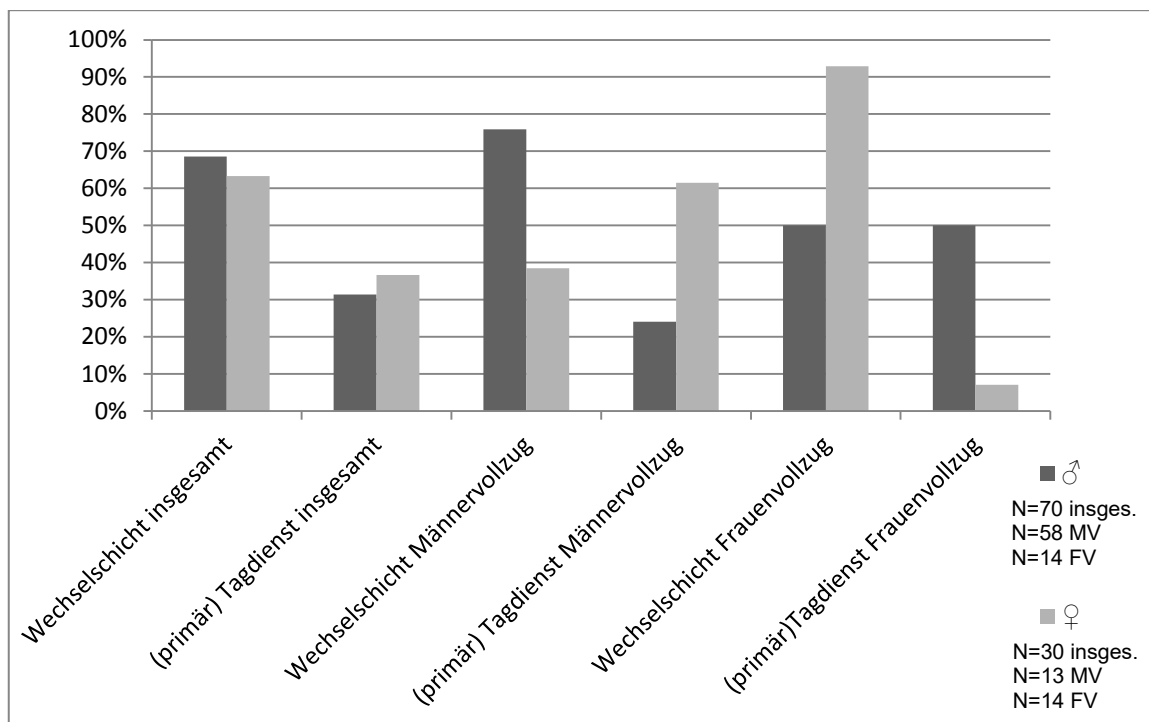
### 6.4.1 Arbeitsverteilung

Abbildung 16: Einschätzungen zur Geschlechtsunabhängigkeit der Aufgabenverteilung



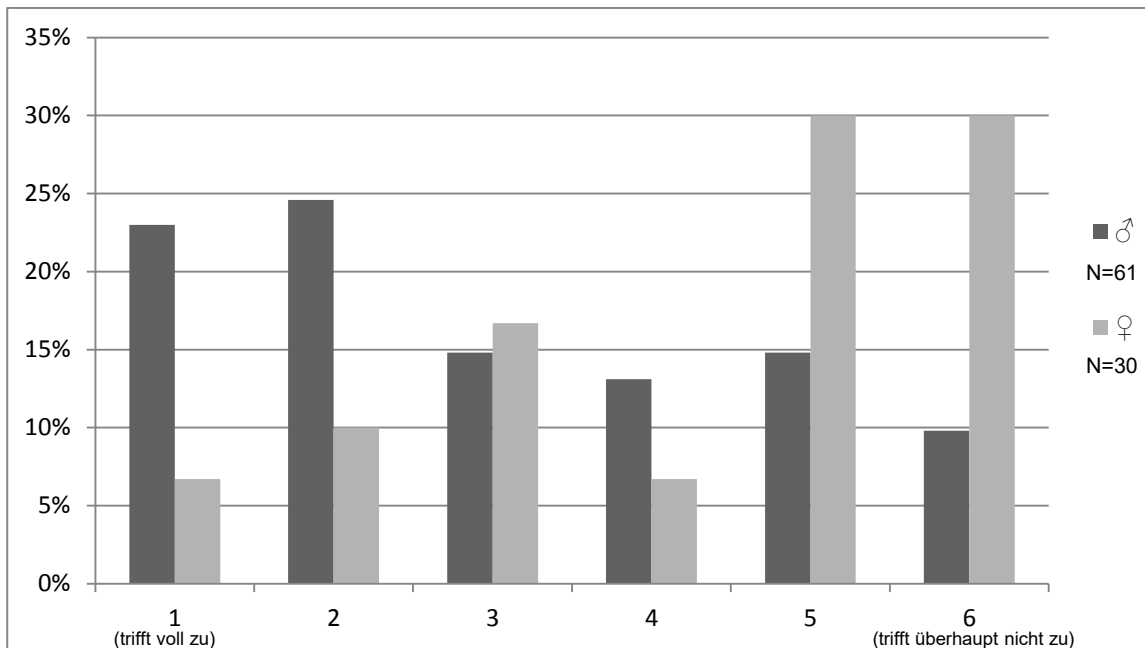
Der Aussage, dass die Aufgabenverteilung (mit Ausnahme der Personenkontrolle) geschlechtsunabhängig erfolge, stimmten auf einer Skala von 1 (trifft voll zu) bis 6 (trifft gar nicht zu) 61,3% der weiblichen und 42,9% der männlichen Befragungsteilnehmer mit einer 1 oder 2 zu. Ablehnend äußerten sich demgegenüber nur 16,2% der weiblichen und 20% der männlichen Befragten, die eine 5 oder 6 vergaben. Die isolierte Betrachtung der Haftbereiche zeigte bei den weiblichen Bediensteten deutliche Unterschiede in der Einschätzung. So stimmten 77% der im Männervollzug tätigen Frauen der Aussage zu, während dies nur 42,9% der im Frauenvollzug tätigen Kolleginnen taten. Ablehnend äußerten sich aus dem Haftbereich für männliche erwachsene Inhaftierte 7,7% der weiblichen Bediensteten und aus dem Haftbereich für Frauen 21,4%.

Abbildung 17: Dienstzeitregelung nach Haftbereichen



Insgesamt waren 63,3% der weiblichen und 68,6% der männlichen Befragungsteilnehmer im Wechselschichtdienst tätig, während die Übrigen (primär) Tagdienst leisteten. Deutliche geschlechtsabhängige Unterschiede zeigten sich bei der isolierten Betrachtung der Haftbereiche. So wurden im Männervollzug nur 38,5% der weiblichen gegenüber 75,9% der männlichen Bediensteten in die Wechselschicht eingeteilt, während im Frauenvollzug 92,9% der weiblichen und 50% der männlichen Bediensteten in dieses Schichtmodell eingeteilt waren und die Übrigen (primär) Tagdienst versahen.

**Abbildung 18: Einschätzungen zur Rücksichtnahme auf die privaten/familiären Belange der weiblichen Bediensteten**



Die Einschätzungen der Bediensteten zu der Aussage, dass auf die privaten/familiären Belange der weiblichen Bediensteten bei der Dienstplangestaltung mehr Rücksicht genommen werde, gingen deutlich auseinander. Während 47,5% der männlichen Bediensteten der Aussage mit einer 1 oder 2 zustimmten, waren dies unter den weiblichen Bediensteten nur 16,7%. 60% der Frauen und 24,6% der Männer lehnten die Aussage mit einer 5 oder 6 deutlich ab. Unter den im Männervollzug tätigen Bediensteten nahmen sogar 76,9% eine ablehnende Haltung ein, während nur 7,7% zustimmten.

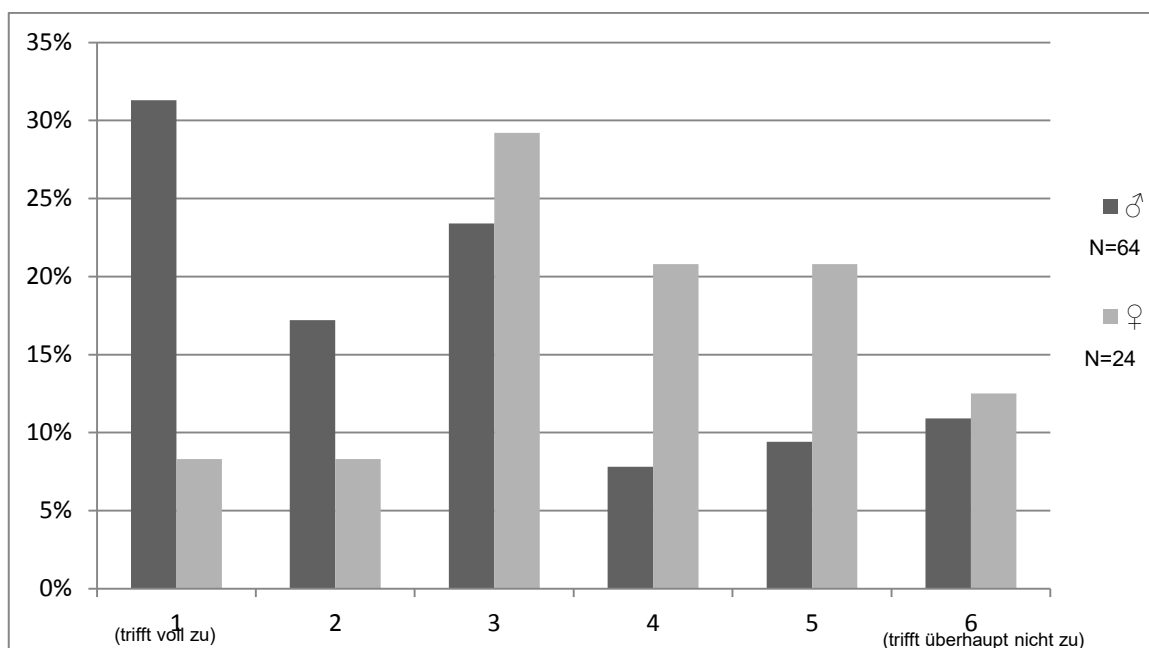
**Tabelle 12: Dienstzeitregelung der weiblichen Bediensteten**

Haftbereich	Kinder	N	Wechselschicht	(primär) Tagdienst
Männervollzug	Kinderlose	6	2 (33,3%)	4 (66,7%)
	Mütter	7	3 (42,9%)	4 (57,1%)
Frauenvollzug	Kinderlose	7	7 (100%)	0 (0%)
	Mütter	7	6 (85,7%)	1 (14,3%)
Jugendvollzug	Kinderlose	0	0 (0%)	0 (0%)
	Mütter	1	1 (100%)	0 (0%)
Keine Angabe	Kinderlose	0	0 (0%)	0 (0%)
	Mütter	1	1 (50%)	1 (50%)
Gesamt	Kinderlose	13	9 (69,2%)	4 (30,8%)
	Mütter	16	11 (68,8%)	5 (31,3%)

Von den weiblichen Bediensteten wurden Kinderlose und Mütter gleichermaßen in die Wechselschicht eingeteilt, ohne dass wesentliche Unterschiede zwischen den Haftbereichen bestanden.

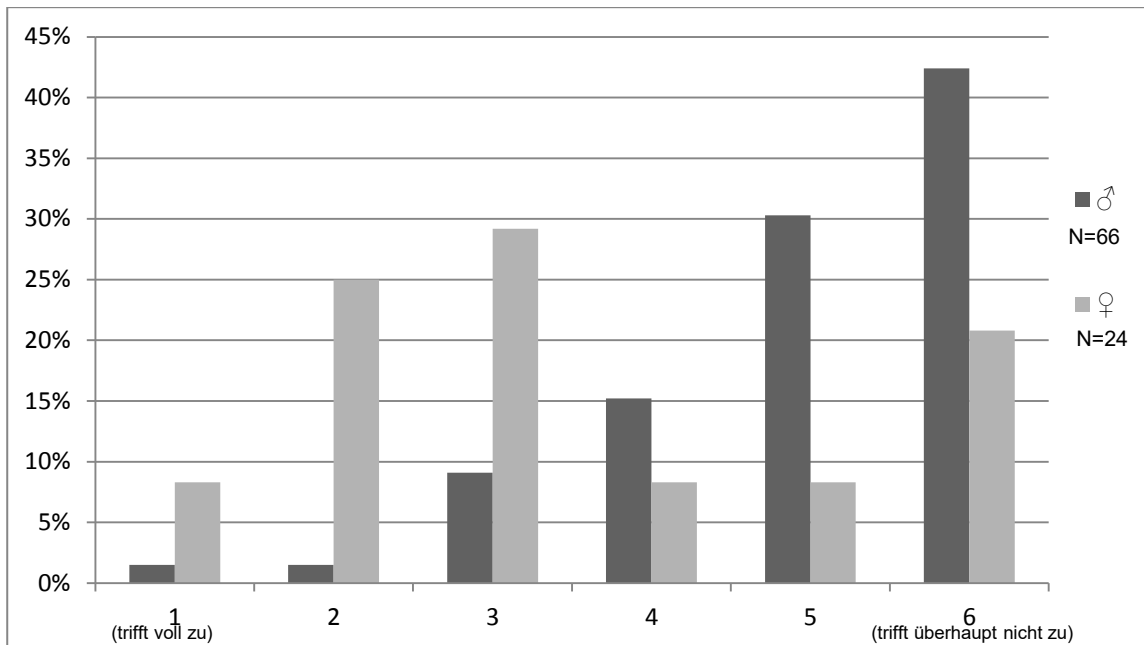
## 6.4.2 Beförderungen

Abbildung 19: Einschätzungen zur vorrangigen Berücksichtigung von Frauen



48,5% der männlichen Befragten stimmten der Aussage, dass Frauen bei der Vergabe von Dienstposten vorrangig berücksichtigt würden, auf einer Skala von 1 (trifft voll zu) bis 6 (trifft überhaupt nicht zu) mit einer 1 oder 2 deutlich zu, während dies nur 16,6% der Frauen ebenso einschätzten. Eine eindeutige Ablehnung gegenüber dieser Aussage zeigten 33,3% der weiblichen und 16,6% der männlichen Befragten mit der Vergabe einer 5 oder 6. Die isolierte Betrachtung der Haftbereiche zeigte bei den weiblichen Bediensteten leichte Unterschiede. Von den im Männervollzug tätigen Frauen stimmten 25% zu, dass weibliche Bedienstete bei der Vergabe von Dienstposten vorrangig berücksichtigt würden, während 41,6% diese Aussage ablehnten. Im Frauenvollzug stimmten demgegenüber 11,1% der dort beschäftigten weiblichen Bediensteten zu, während 22,2% die Aussage ablehnten und die Übrigen eine Einordnung im mittleren Bereich vornahmen.

**Abbildung 20: Einschätzungen zur vorrangigen Berücksichtigung von Männern**



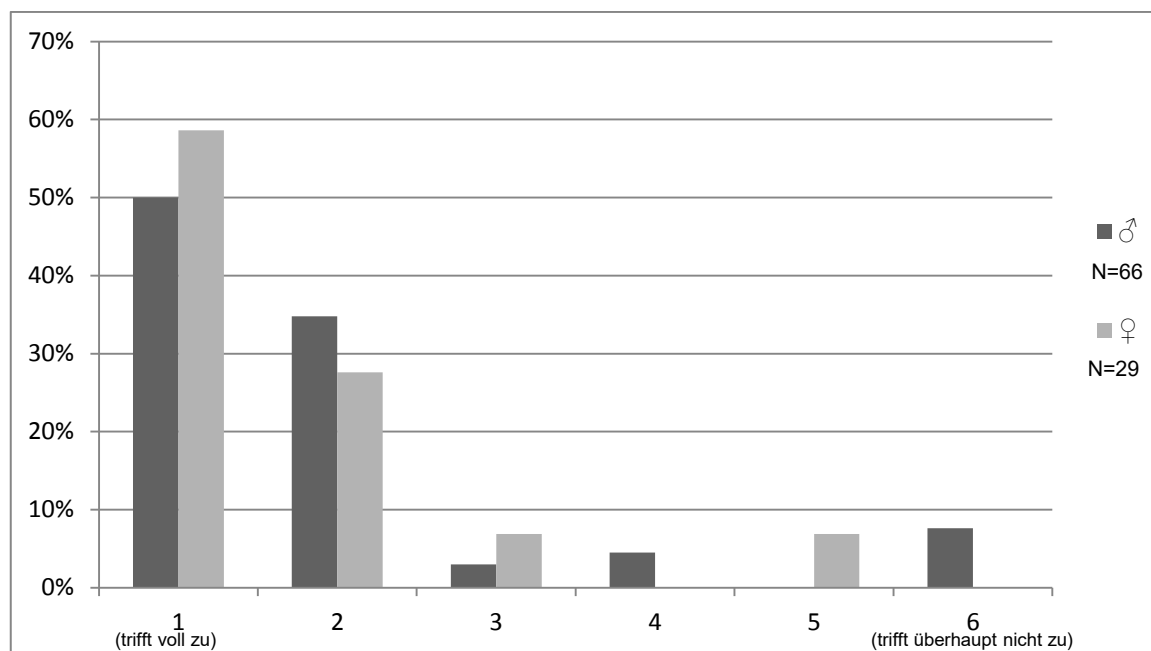
Die Einschätzungen zur vorrangigen Berücksichtigung von Männern bei der Vergabe von Dienstposten verhielten sich entgegengesetzt zu der vorangegangenen Frage. Hier stimmten auf der gleichen Skala von 1 (trifft voll zu) bis 6 (trifft überhaupt nicht zu) nur 3% der Männer der entsprechenden Aussage mit einer 1 oder 2 zu, während sie 72,7% mit einer 5 oder 6 ablehnen. Von den weiblichen Bediensteten vergaben 33,3% eine zustimmende Note und 29,1% eine ablehnende. Die isolierte Betrachtung der Haftbereiche ergab bei den weiblichen Befragten deutliche Abweichungen. Von den im Männervollzug tätigen Beamtinnen glaubten nur 16,6% an eine vorrangige Berücksichtigung der männlichen Kollegen, während 50% der in diesem Bereich tätigen Frauen die Aussage zurückwiesen. Von dem im Frauenvollzug tätigen weiblichen Befragten sahen demgegenüber 55,5% eine Bevorzugung der männlichen Kollegen bei der Vergabe von Dienstposten, während nur 11,1% diese Annahme ablehnten.

Zum Stichtag waren die beiden höchsten Leitungspositionen mit einer A10 Besoldung in der Justizvollzugsanstalt Köln männlich besetzt. Von den mit der Stufe A9 besoldeten Beförderungspositionen waren rund 19% weiblich besetzt. In der nach A8 vergüteten ersten Beförderungsstufe lag der Frauenanteil bei 28,75% und in der Eingangsbesoldungsstufe A7 bei knapp 55%. Im Frauenförderplan für die Zeit vom 01.04.2016 bis 31.03.2019 wird der Frauenanteil als hinreichend proportional zur jeweiligen Höhe der Besoldungsstufen bewertet. Eine Steigerung des Frauenanteils im Beförderungsamt A9, das auch von Männern in der Regel erst nach längerer Dienstzeit erreicht werde, wird als wünschenswert bezeichnet, auf eine entsprechende Zielvorgabe jedoch wegen des erst in den letzten Jahren gestiegenen Frauenanteils verzichtet. Hinsichtlich der beiden Leitungspositionen im Beförderungsamt A10, die bisher männlich besetzt sind, wird im Frauenförderplan davon ausgegangen, dass sich der Frauenanteil

mittelfristig signifikant erhöhen wird, da die Zahl der Bereichsleiterinnen gestiegen ist.

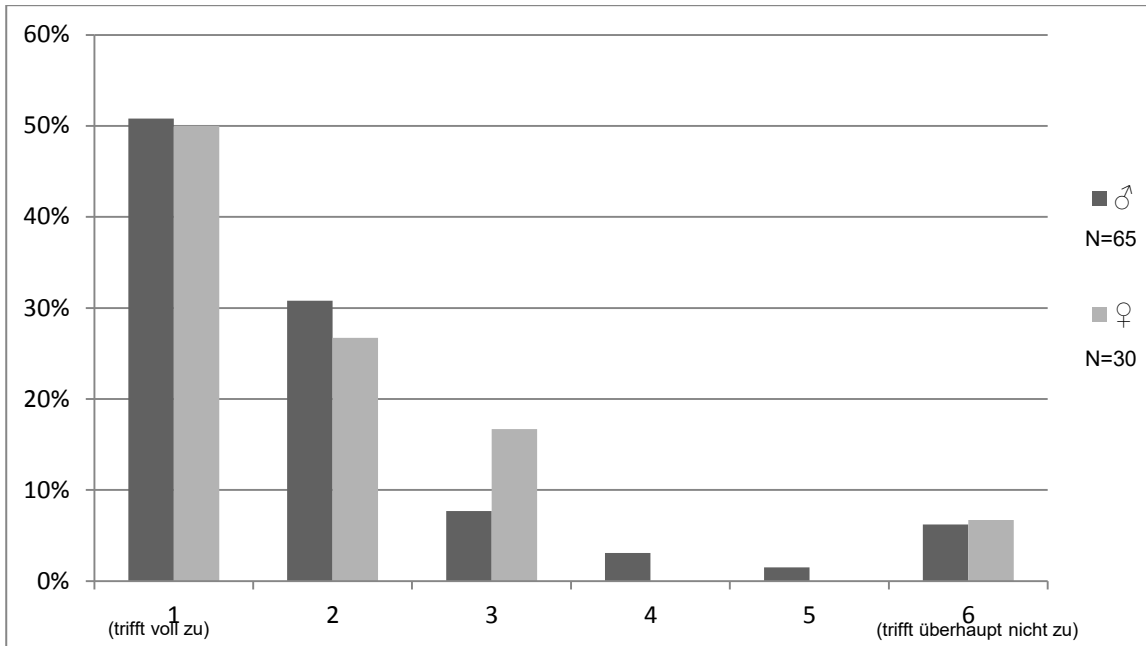
#### 6.4.3 Mutterschutz/Elternzeit/Teilzeit/Partnerbeziehungen

Abbildung 21: Einschätzungen, ob Schwangerschaften zu Mehrarbeit führen



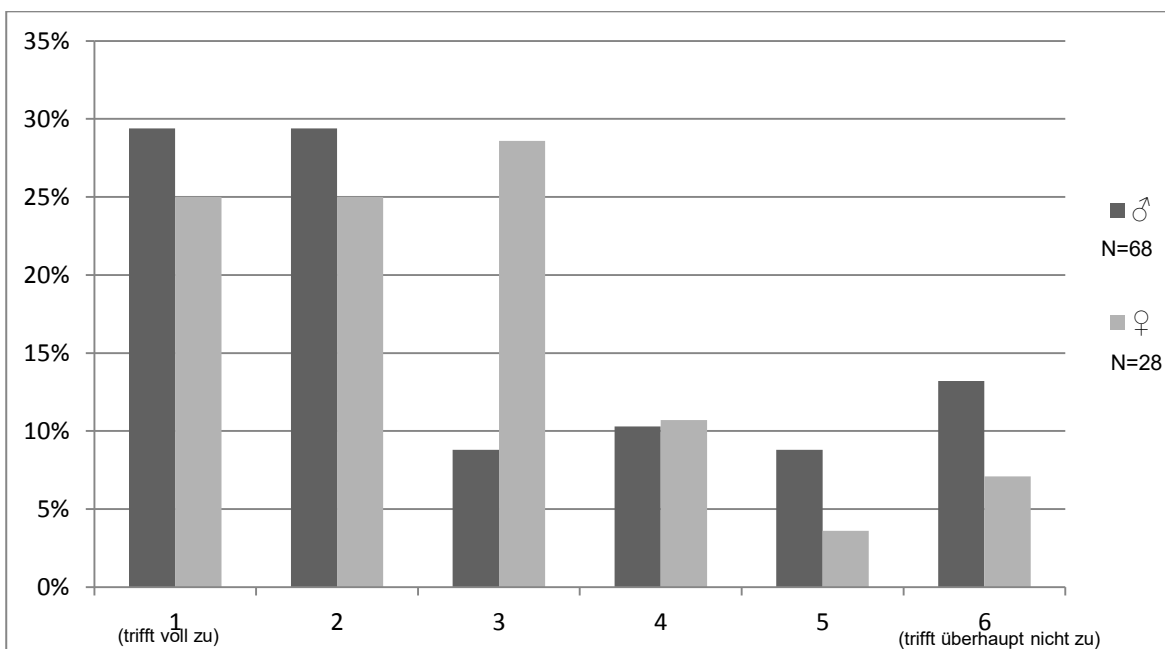
Der Aussage, dass Schwangerschaften von Kolleginnen zu Mehrarbeit führen, stimmten 84,8% der männlichen und 86,2% der weiblichen Befragungsteilnehmer\*innen auf einer Skala von 1 (trifft voll zu) bis 6 (trifft überhaupt nicht zu) mit einer 1 oder 2 zu. Gerade einmal 7,6% der Männer und 6,9% der Frauen lehnten die Aussage mit einer 5 oder 6 ab. Auch im Mittel stimmten die weiblichen Bediensteten der Aussage mit einem Wert von 1,6997 etwas deutlicher zu als die männlichen Kollegen mit 1,9242.

**Abbildung 22: Einschätzungen, ob Elternzeiten zu Mehrarbeit führen**



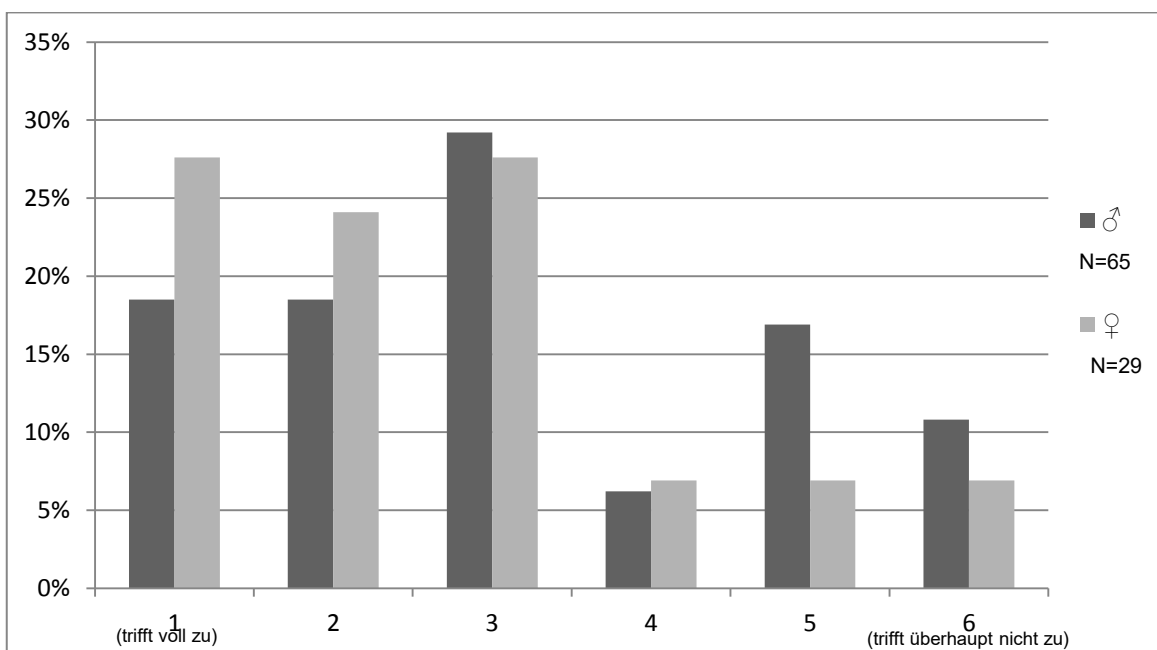
Der Aussage, dass die Inanspruchnahme von Elternzeiten zu Mehrarbeit für die Kolleg\*innen führt, stimmten die Befragten ähnlich deutlich zu, wie der vorangegangenen Aussage. Der Mittelwert der Einschätzungen der weiblichen Bediensteten stimmte mit 1,9333 annähernd mit dem der männlichen Bediensteten von 1,9231 überein. Auf einer Skala von 1 (trifft voll zu) bis 6 (trifft überhaupt nicht zu) vergaben 81,6% der Männer und 76,7% der Frauen eine 1 oder 2 und gerade einmal 7,7% der männlichen und 6,7% der weiblichen Befragten eine 5 oder 6.

**Abbildung 23: Einschätzungen, ob Teilzeitmodelle negative persönliche Auswirkungen haben**



Weniger eindeutig fielen die Einschätzungen zu der Frage aus, ob Teilzeitmodelle die Dienstplangestaltung beeinträchtigen und negative persönliche Auswirkungen haben. Hier vergaben 58,2% der männlichen und 50% der weiblichen Befragten auf einer Skala von 1 (trifft voll zu) bis 6 (trifft überhaupt nicht zu) eine zustimmende 1 oder 2. Ablehnend standen der Aussage 22% der Männer und 10,7% der Frauen gegenüber, die eine 5 oder 6 vergaben. Der Mittelwert der Einschätzungen der weiblichen Befragten lag bei 2,6428, der der männlichen Kollegen bei 2,7941.

**Abbildung 24: Einschätzungen, ob Paarbeziehungen die Dienstplangestaltung beeinträchtigen**

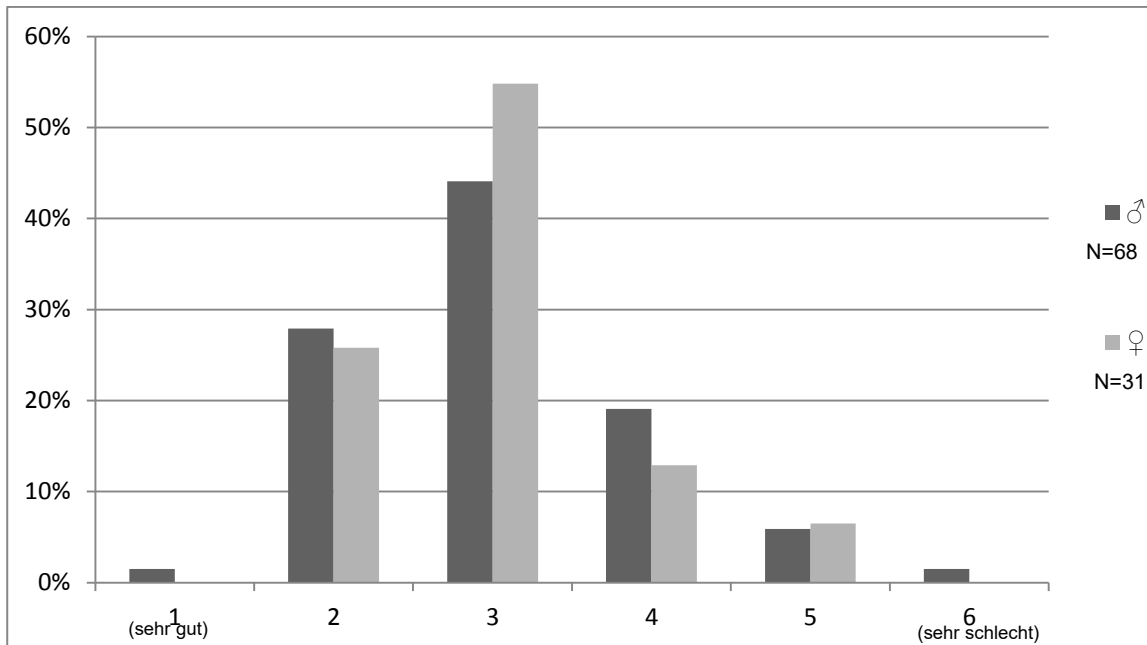


Befragt, ob Paarbeziehungen unter Kolleg\*innen die Dienstplangestaltung beeinträchtigen, gingen die Ansichten der Befragten weiter auseinander. Auf einer Skala von 1 (trifft voll zu) bis 6 (trifft überhaupt nicht zu) vergaben die weiblichen Be- diensteten im Mittel einen Wert von 2,6207 und die Männer einen etwas weniger zustimmenden Wert von 3,1692. Insgesamt 37% der männlichen und 51,7% der weiblichen Befragungsteilnehmer stimmten mit einer 1 oder 2 zu. 27,8% der Männer und 13,8% wiesen die Annahme mit einer 5 oder 6 zurück.



## 6.5 Interaktionen der Bediensteten

Abbildung 25: Angaben zum Verhältnis der Kolleg\*innen untereinander

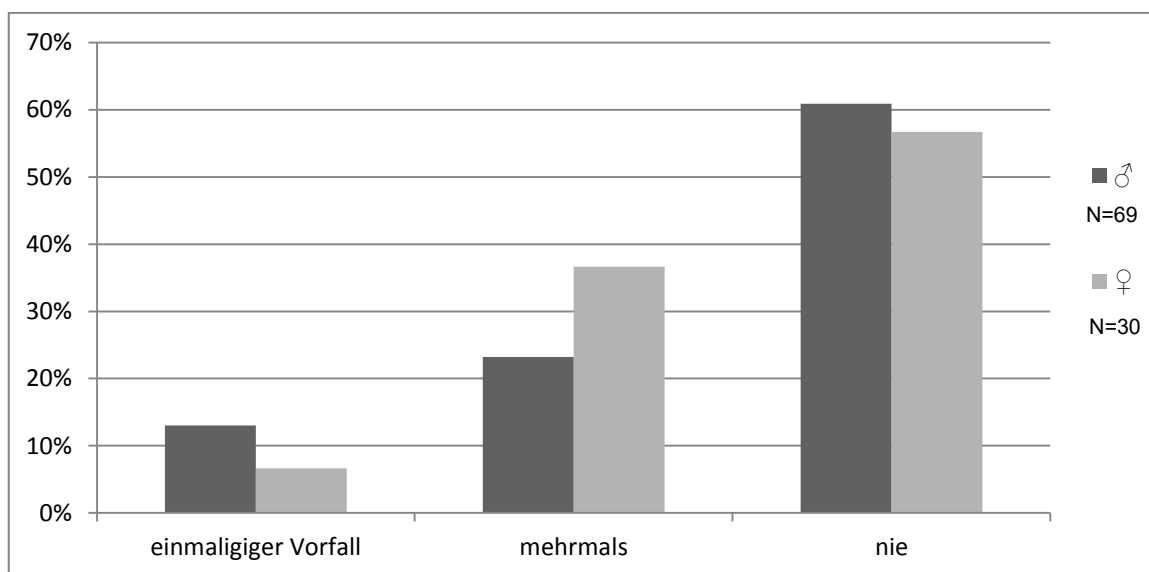


Das Verhältnis der Kolleg\*innen untereinander im Allgemeinen schätzten die Bediensteten auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht) bei einem minimalen Geschlechtsunterschied insgesamt mit einem Mittelwert von 3,0303 ein. Die Einzelangaben wichen insoweit voneinander ab, als die männlichen Bediensteten das gesamte Notenspektrum ausschöpften, während keine der weiblichen Bediensteten die Bestnote, aber auch keine die schlechteste Note vergab.

Disziplinarverfahren wegen Fehlverhaltens gegenüber Kolleg\*innen wurden im vergangenen Dienstjahr weder gegen männliche noch gegen weibliche Bedienstete eingeleitet.

### 6.5.1 Mobbing

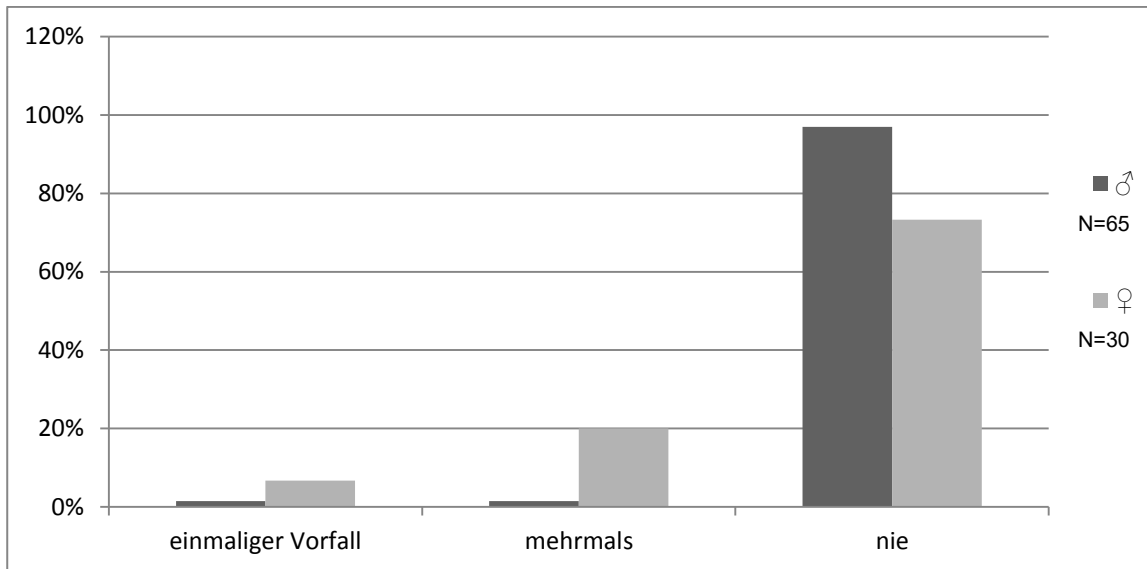
Abbildung 26: Angaben zu schikanierendem/ausgrenzendem Verhalten von Kolleg\*innen



36,6% der weiblichen und 23,2% der männlichen Bediensteten gaben an, sich im vergangenen Dienstjahr im Umgang mit Kolleg\*innen/Vorgesetzten mehrmals schikaniert oder ausgegrenzt gefühlt zu haben. Weitere 6,7% der Frauen und 13% der Männer schilderten einmalige Vorfälle. Bei einer isolierten Betrachtung der Haftbereiche des Erwachsenenvollzugs zeigte sich, dass die Belastung im Haftbereich für männliche Inhaftierte deutlich höher lag als in dem für weibliche. 53,8% der weiblichen und 39,3% der männlichen Bediensteten aus dem Männervollzug gaben an, sich im vergangenen Dienstjahr einmal oder mehrmals schikaniert und/oder ausgegrenzt gefühlt zu haben. Demgegenüber waren keiner der männlichen und 39,3% der Bediensteten aus dem Frauenvollzug betroffen. Aus dem Jugendvollzug berichtete keiner der beiden Teilnehmenden von dieser Erfahrung.

## 6.5.2 Sexuelle Belästigung

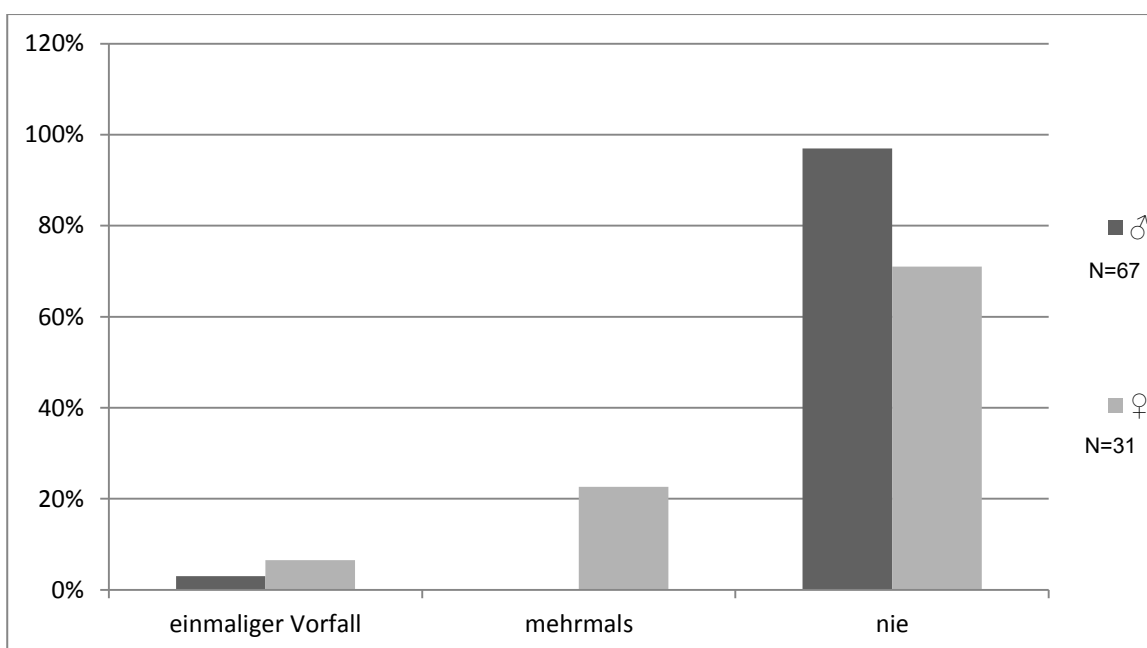
Abbildung 27: Angaben zu unerwünschten Annäherungsversuchen von Kolleg\*innen



Aufgrund von Annäherungsversuchen im Dienst unwohl gefühlt hatten sich im letzten Dienstjahr 26,7% der weiblichen und 3% der männlichen Bediensteten.

Die isolierte Betrachtung der Haftbereiche ergab eine leicht höhere Betroffenheit der Frauen im Männervollzug mit 30,8% gegenüber 21,4% im Frauenvollzug. Auch sämtliche betroffenen männlichen Bediensteten waren im Männervollzug tätig. Aus dem Jugendvollzug wurden keine Vorfälle berichtet.

Abbildung 28: Angaben zu sexueller Belästigung durch sonstiges unerwünschtes, sexuelles Verhalten von Kolleg\*innen



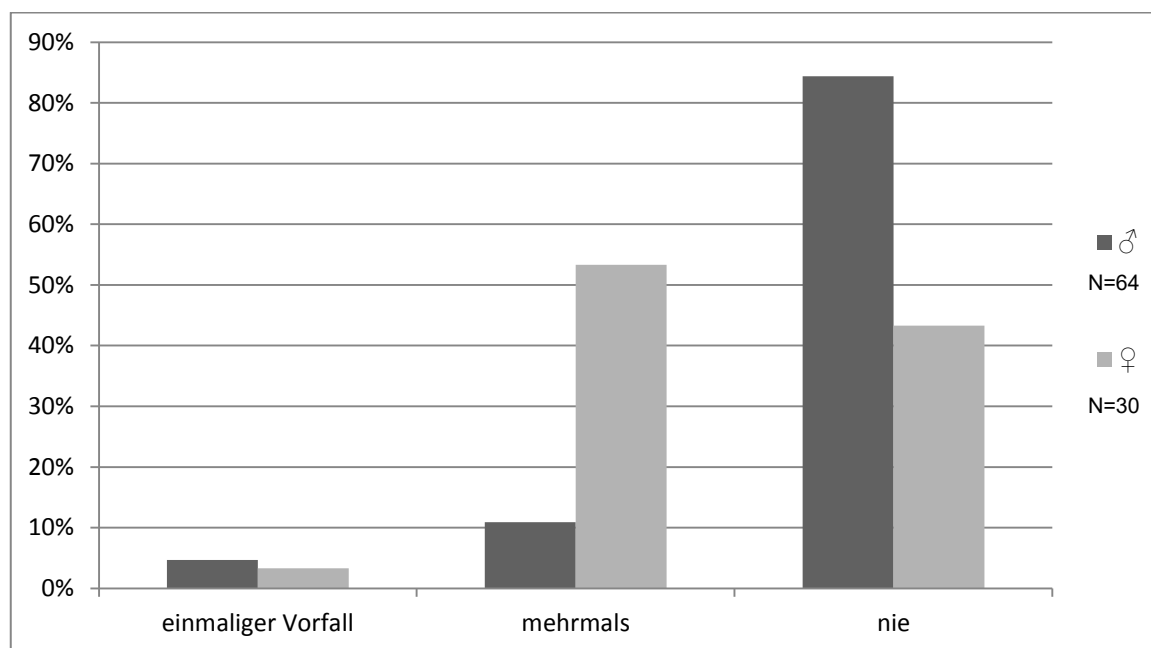
Auf sonstige Weise durch ein unerwünschtes sexuelles Verhalten von Kolleg\*innen/Vorgesetzten sexuell belästigt gefühlt hatten sich im vergangenen Dienstjahr 29,1% der weiblichen und 3% der männlichen Bediensteten.

Die isolierte Betrachtung der Haftbereiche zeigt hinsichtlich dieser Frage eine deutlich höhere Betroffenheit der Bediensteten im Männervollzug. Hier fühlten sich 38,5% der weiblichen und 3,6% der männlichen Bediensteten durch Kolleg\*innen sexuell belästigt, während dies im Frauenvollzug nur 21,4% der weiblichen Bediensteten und keiner der Männer erlebte. Aus dem Jugendvollzug gab abermals keine/r der dort beschäftigten Befragten entsprechende Erfahrungen an.

Zwischen den beiden Belästigungsformen bestand eine stark positive (Kendalltau  $b$  ,603) und auf dem Niveau von 0,01 signifikante Korrelation. So fühlten sich 63,6% derjenigen, die sich aufgrund von Annäherungsversuchen im Dienst unwohl gefühlt hatten, auch von Kolleg\*innen/Vorgesetzten sexuell belästigt. In umgekehrter Blickrichtung lag der prozentuale Anteil bei 70%. Zudem sei auf die deutliche Überschneidung mit den Angaben zu sexueller Belästigung durch Gefangene, die in Kapitel 6.1.1.2 bereits dargelegt wurde, hingewiesen.

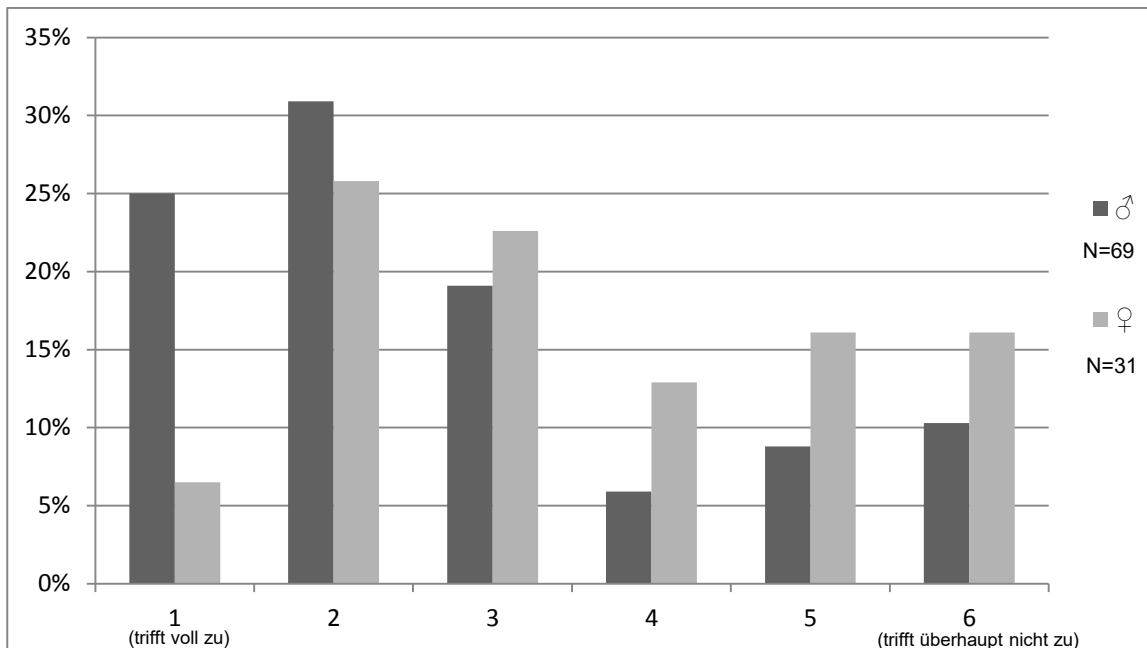
### 6.5.3 Sexismus/Stereotype

Abbildung 28: Angaben zu geschlechtsbezogenen Bemerkungen von Kolleg\*innen



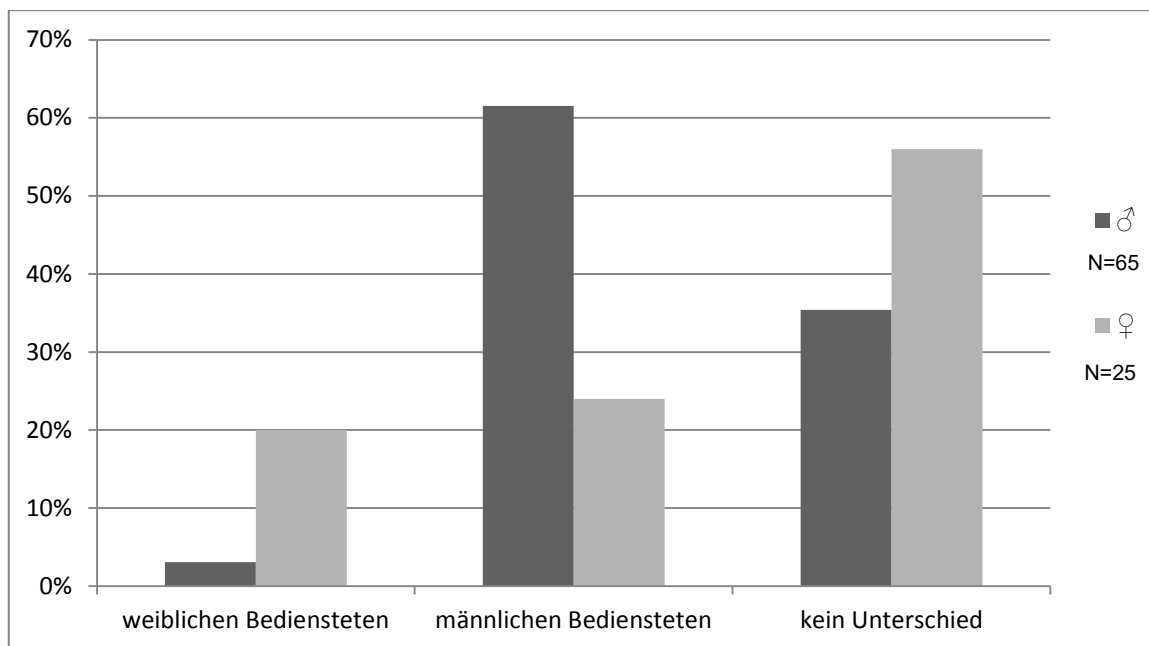
56,6% der weiblichen und 15,6% der männlichen Befragten gaben an, dass ihnen gegenüber im vergangenen Dienstjahr geschlechtsbezogene Bemerkungen gemacht wurden. Die isolierte Betrachtung der Haftbereiche zeigte, dass im Männervollzug 61,5% der weiblichen und 17% der männlichen Bediensteten betroffen waren, während im Frauenvollzug 53,8% der weiblichen und 25% der männlichen Kolleg\*innen entsprechende Erfahrungen angaben. Aus dem Jugendvollzug wurde nichts dergleichen berichtet.

**Abbildung 29: Einschätzungen, ob sich Männer in Gefahrensituationen schützend vor Kolleginnen stellen sollten**



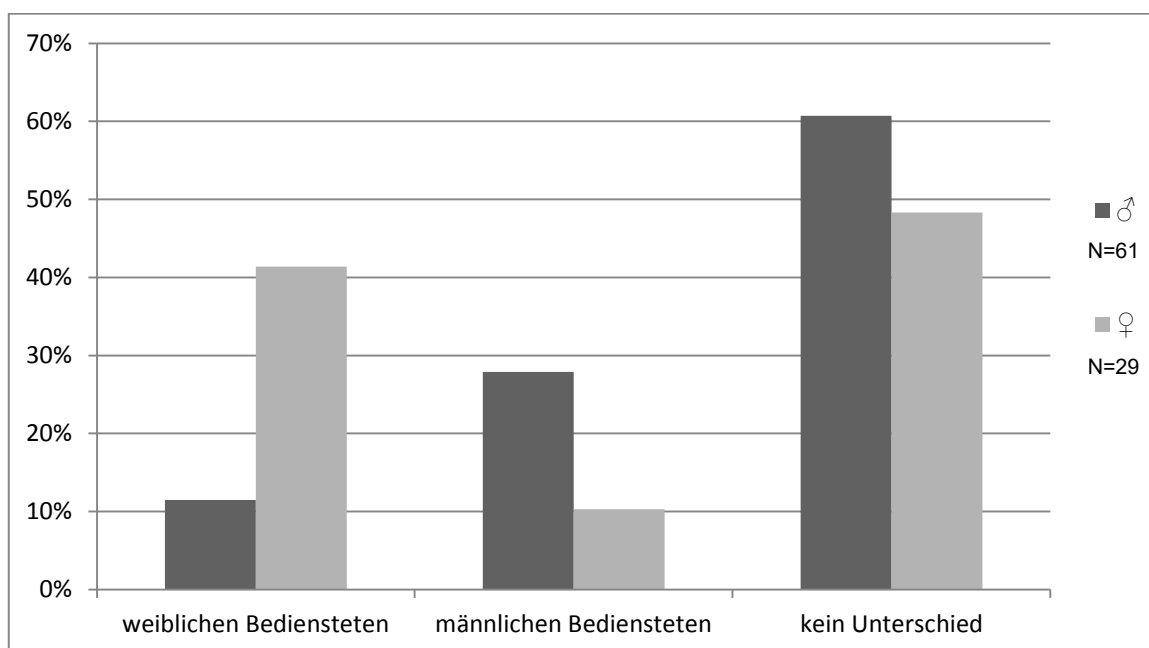
Der Aussage, dass sich die männlichen Bediensteten in gefahrgeneigten Situationen vor die Kolleginnen stellen sollten, stimmten die männlichen Befragten mit einem Mittelwert von 2,7353 auf einer Skala von 1 (trifft voll zu) bis 6 (trifft überhaupt nicht zu) deutlicher zu als ihre Kolleginnen mit einem Mittelwert von 3,5484. Mehr als die Hälfte der Männer (55,9%) stimmten mit einer 1 oder 2 zu, während dies nur 32,3% der Frauen in dieser Deutlichkeit taten. Ebenso hoch (32,3%) war der Anteil der Frauen, die diese Aussage mit einer 5 oder 6 ablehnten gegenüber 19% der männlichen Kollegen. Bei der isolierten Betrachtung der Haftbereiche zeigte sich, dass 38,8% der Bediensteten, die im Frauenvollzug tätig waren, die Aussage ablehnten und damit fast doppelt so viele wie im Männervollzug, aus dem 20,3% eine 5 oder 6 vergaben.

**Abbildung 30: Einschätzungen, wem die Gefangenen mehr Respekt entgegenbringen**



Deutlichere Geschlechtsunterschiede zeigen sich in dem Antwortverhalten auf die Frage, wem die Gefangenen mehr Respekt entgegenbringen. Hier waren 61,5% der männlichen gegenüber 24% der weiblichen Befragten der Ansicht, dass Männern mehr Respekt entgegengebracht werde, während 20% der Frauen gegenüber 3,1% der Männer meinten, dass die Gefangenen gegenüber den weiblichen Bediensteten mehr Respekt zeigten. Immerhin 56% der weiblichen und 35,4% der männlichen Befragten sahen keinen Geschlechtsunterschied.

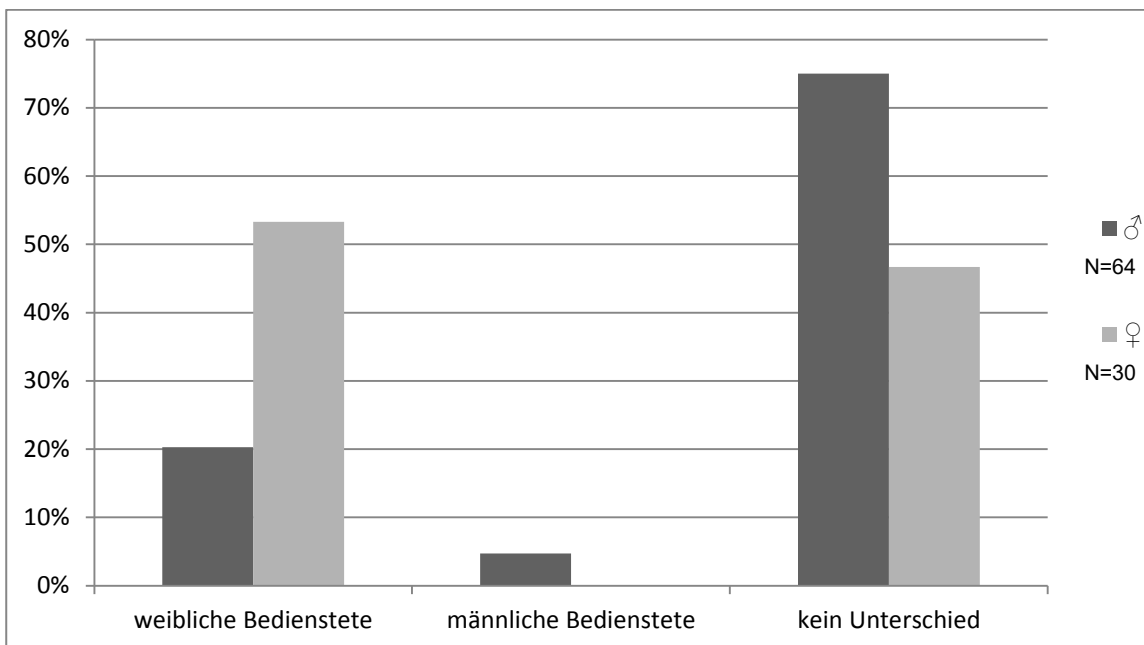
**Abbildung 31: Einschätzungen, wem es in Gefahrensituationen besser gelingt zu deeskalieren**



Hinsichtlich der Frage, wem es in Gefahrensituationen besser gelinge zu deeskalieren, sahen 60,7% der Männer und 48,3% der Frauen keine Geschlechtsunter-

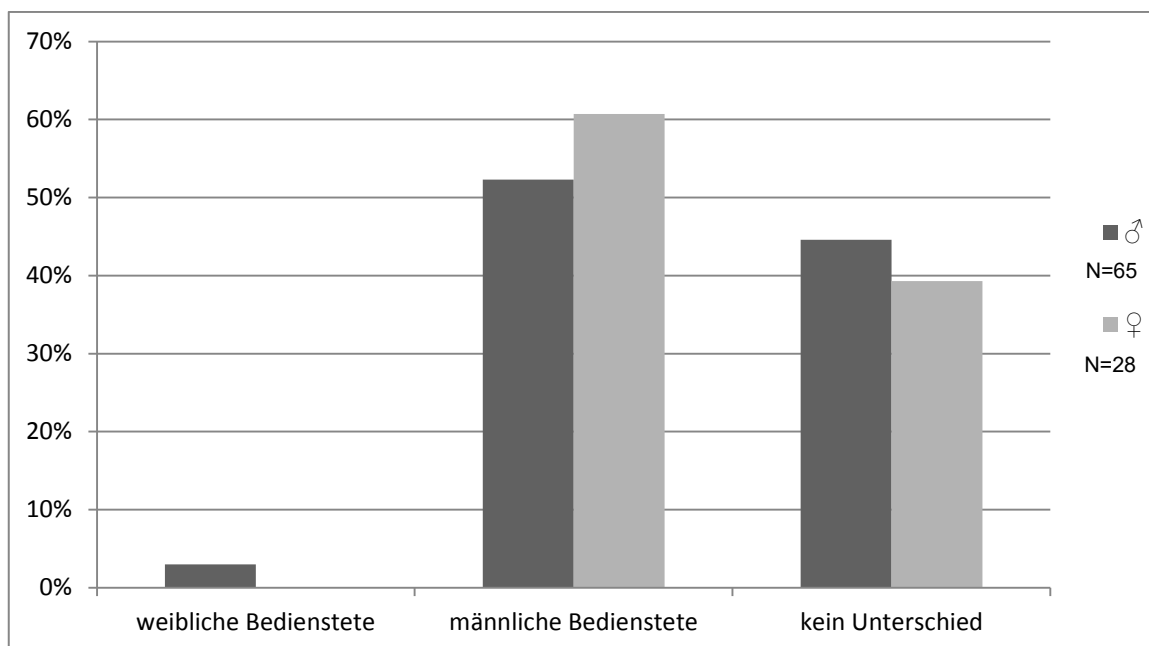
schiede. Diejenigen, die Unterschiede sahen, schätzten jeweils das eigene Geschlecht kompetenter ein, wobei diese Haltung unter den weiblichen Bediensteten deutlich ausgeprägter war. So gaben 41,4% der weiblichen Bediensteten an, dass es dem eigenen Geschlecht besser gelinge zu deeskalieren, während 10,3% dies eher den männlichen Kollegen zutrauten. Auffällig war insoweit, dass sämtliche weibliche Bedienstete, die den Männern eine höhere Deeskalationskompetenz zuschrieben, im Frauenvollzug tätig waren. Unter den männlichen Befragten waren 27,9% der Ansicht, dass es den Männern besser gelinge in Gefahrensituationen zu deeskalieren, während 11,5% annahmen, dass die Kolleginnen hier höhere Kompetenzen hätten.

**Abbildung 32: Einschätzungen, wer mehr Verständnis für die Probleme der Gefangenen zeigt**



Auch im Hinblick auf die Frage, wer mehr Verständnis für die Probleme der Gefangenen zeige, waren es eher die weiblichen Befragten, die Geschlechtsunterschiede betonten. Während 75% der Männer keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern sahen, waren 53,3% der Frauen der Ansicht, dass das eigene Geschlecht mehr Verständnis zeige. Unter den im Männervollzug tätigen weiblichen Befragten schrieben sogar 77% den Frauen die verständnisvollere Umgangsweise zu. Keine einzige weibliche Bedienstete und nur 4,7% der männlichen Bediensteten waren der Ansicht, dass männliche Bedienstete mehr Verständnis zeigen.

**Abbildung 33: Einschätzungen, wer aggressiver auf das Fehlverhalten von Gefangenen reagiert**

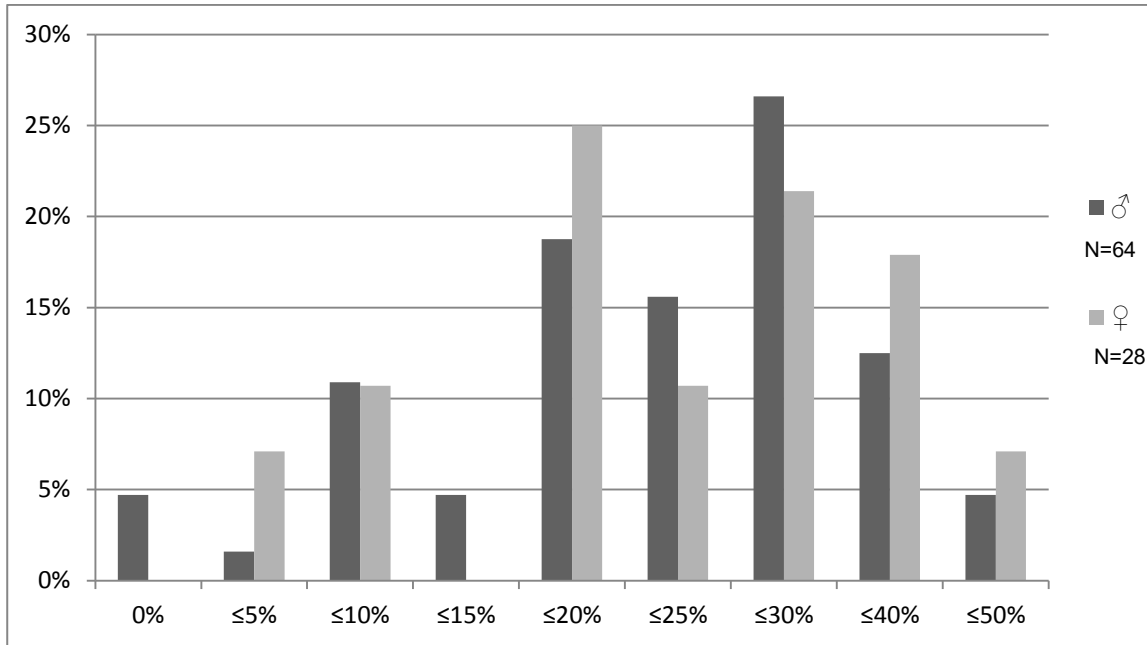


60,7% der weiblichen und 52,3% der männlichen Befragten waren der Ansicht, dass männliche Bedienstete aggressiver auf das Fehlverhalten von Gefangenen reagieren als ihre Kolleginnen. 39,3% der Frauen und 44,6% der Männer sahen demgegenüber keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern. 3,1% der männlichen Befragten schätzten die weiblichen Bediensteten aggressiver als die männlichen Kollegen ein, während dies keine der Frauen tat. Die isolierte Betrachtung der Haftbereiche zeigte deutliche Unterschiede in der Einschätzung der befragten Frauen. Während 50% der im Frauenvollzug tätigen weiblichen Bediensteten keine Unterschiede im Aggressionslevel sahen, schätzten 69,2% der im Männervollzug tätigen Kolleginnen die männlichen Beamten aggressiver ein.



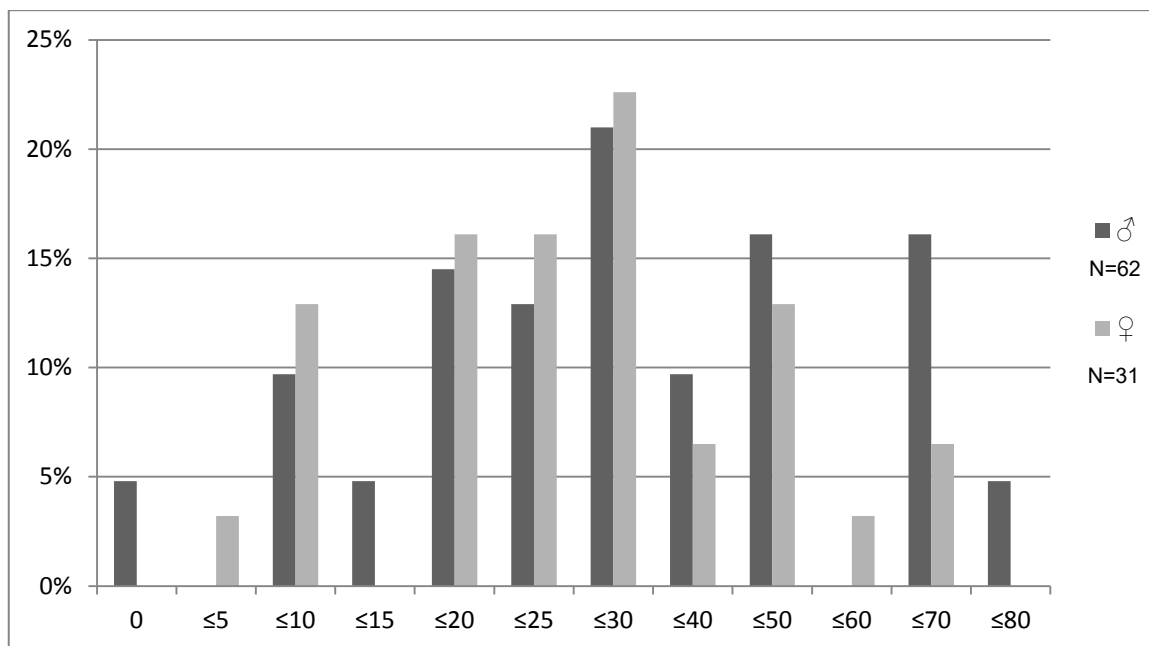
## 6.6 Quote

Abbildung 34: Einschätzungen zur idealen Frauenquote im Männervollzug



Befragt nach der idealen Frauenquote im Allgemeinen Vollzugsdienst im Männervollzug, gaben die weiblichen Befragten im Mittel einen Wert von 22,9% an. Die Männer hielten demgegenüber im Mittel einen Wert von 24,7% für ideal. 4,7% der männlichen Befragten und keine der weiblichen Befragten waren der Ansicht, dass überhaupt keine Frauen im allgemeinen Vollzugsdienst im Haftbereich für Männer tätig sein sollten. Die gesetzlich vorgesehene 50%-Quote hielten nur 4,7% der Frauen und 7,1% der Männer für ideal. Tatsächlich lag die Frauenquote im Allgemeinen Vollzugsdienst im Männervollzug der Justizvollzugsanstalt Köln zum Stichtag (06.07.2017) bei 22,41% und damit deutlich unter der Gesamtquote im Allgemeinen Vollzugsdienst von 34,18%.

**Abbildung 35: Einschätzungen zur idealen Männerquote im Frauenvollzug**



Die Einschätzungen der Bediensteten zur idealen Männerquote im Frauenvollzug gingen deutlich auseinander. Während die weiblichen Befragten im Mittel eine Quote von 31,5% für ideal hielten, sahen die männlichen Kollegen eine solche von 45,5% als ideal an. 4,8% der Männer und keine der Frauen waren der Ansicht, dass überhaupt keine Männer im Frauenvollzug tätig sein sollten. 21,9% der männlichen und 9,7% der weiblichen Befragten sprachen sich für eine Männerquote über 50% aus.

## 6.7 Aus- und Fortbildung

**Tabelle 13: Mittelwerte der Einschätzungen zur Qualität der Ausbildung**

		Umgang Gef.* <sup>1</sup>	Kommunikation Gef.* <sup>2</sup>	Nähe/Distanz* <sup>3</sup>	Fremde Kulturkreise* <sup>4</sup>	Psych. Kranke* <sup>5</sup>	Kommunikation Kolleg.* <sup>6</sup>	Kommunikation AL* <sup>7</sup>	Mobbing/sex. Belästigung* <sup>8</sup>
♀	Mittelwert	3,1852	3,2222	2,963	4,6071	4,9643	3,7778	4,8571	4,8846
	N	27	27	27	28	28	27	28	26
	Standardabweichung	1,35978	1,2195	1,25519	1,16553	1,34666	1,2195	0,97046	1,36607
♂	Mittelwert	3,6154	3,7538	3,3077	4,803	5,0758	3,6721	4,9531	4,7143
	N	65	65	65	66	66	61	64	63
	Standardabweichung	1,31924	1,29941	1,21093	1,17957	1,23177	1,20722	1,35025	1,31282
		* <sup>1</sup> Umgang mit den Gefangenen im Allgemeinen * <sup>2</sup> Kommunikation mit den Gefangenen * <sup>3</sup> Nähe/Distanz zu den Gefangenen * <sup>4</sup> Besondere Herausforderungen im Umgang mit Gefangenen aus anderen Kulturkreisen * <sup>5</sup> Besondere Herausforderungen im Umgang mit psychisch kranken Gefangenen * <sup>6</sup> Kommunikation mit den Kolleg*innen * <sup>7</sup> Kommunikation mit der Anstaltsleitung * <sup>8</sup> Mobbing/sexuelle Belästigung durch Kolleg*innen/Vorgesetzte							

Aus der vorstehenden Tabelle lassen sich die Mittelwerte ablesen, die die Be diensteten auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht) in Bezug auf die Frage, wie gut sie sich durch die Ausbildung an der Justizvollzugsschule auf den Arbeitsalltag vorbereitet fühlen, zu den verschiedenen Teilaspekten vergeben haben. Bei einer insgesamt eher negativen Bewertung der Ausbildung vergaben die Befragten beider Geschlechter im Mittel die besseren Noten zu den Themen Nähe/Distanz zu den Gefangenen, Umgang mit den Gefangenen sowie Kommunikation mit den Gefangenen und den Kolleg\*innen. In diesen Bereichen überstieg die Zahl derer, die die Vorbereitung durch die Ausbildung als gut oder sehr gut bewerteten, zumeist die Zahl derer, die eine 5 oder 6 vergaben. Zu der durch die Ausbildung erhaltenen Vorbereitung auf den Umgang mit Gefangenen aus anderen Kulturkreisen und psychisch kranken Gefangenen sowie zu den Themen Mobbing/sexuelle Belästigung und Kommunikation mit der Anstaltsleitung vergaben hingegen nur vereinzelte Umfrageteilnehmer\*innen gute oder sehr gute Noten, während jeweils über 60% die Ausbildung insoweit als mangelhaft oder ungenügend bewerteten.

In den meisten Bereichen schätzten die weiblichen Befragten die Ausbildung im Mittel etwas positiver ein als ihre männlichen Kollegen. Einzig bei den Themen

Mobbing/sexuelle Belästigung und Kommunikation mit den Kolleg\*innen vergaben sie leicht schlechtere Noten. Das Dienstalter wirkte sich nicht linear und nur in Teilbereichen auf die Bewertung der Ausbildung aus. Auffällig war, dass die dienstjüngsten (0-5 Jahre) weiblichen Befragten die Ausbildung zum Umgang mit Gefangenen aus anderen Kulturkreisen im Mittel rund eine Note besser einschätzten als die Gesamtheit der Frauen (Mittelwert: 3,600 gegenüber 4,6071 gesamt). Auch die dienstjüngsten männlichen Befragten sahen die Ausbildung in diesem Bereich mit einem Mittelwert von 4,400 etwas positiver als die Gesamtheit der männlichen Kollegen, die einen Mittelwert von 5,0758 vergab. Ebenso bewerteten die dienstjüngsten männlichen Befragten die Ausbildung zum Umgang mit psychisch kranken Gefangenen besser als die Gesamtheit (Mittelwert: 4,400 gegenüber 5,0758 gesamt), während die dienstjüngsten weiblichen Befragten insoweit nur geringfügig bessere Noten vergaben (Mittelwert 4,800 gegenüber 4,9463 gesamt).

**Tabelle 14: Mittelwerte der Einschätzungen zur Qualität der Fort- und Weiterbildung**

		Umgang Gef.* <sup>1</sup>	Kommunikation Gef.* <sup>2</sup>	Nähe/Distanz* <sup>3</sup>	Fremde Kulturkreise* <sup>4</sup>	Psych. Kranke* <sup>5</sup>	Kommunikation Kolleg.* <sup>6</sup>	Kommunikation AL* <sup>7</sup>	Mobbing/sex. Belästigung* <sup>8</sup>
♀	Mittelwert	4,5185	4,4444	4,6667	4,3571	5,3333	4,8	5,16	4,6296
	N	27	27	27	28	27	25	25	27
	Standardabweichung	1,52846	1,52753	1,38675	1,52058	1,24035	1,32288	0,98658	1,54791
♂	Mittelwert	4,0169	4,1356	4,2456	4,3115	5,1186	4,2857	5	4,717
	N	59	59	57	61	59	56	56	53
	Standardabweichung	1,42019	1,41978	1,32666	1,51152	1,13083	1,42337	1,20605	1,34989
		* <sup>1</sup> Umgang mit den Gefangenen im Allgemeinen * <sup>2</sup> Kommunikation mit den Gefangenen * <sup>3</sup> Nähe/Distanz zu den Gefangenen * <sup>4</sup> Besondere Herausforderungen im Umgang mit Gefangenen aus anderen Kulturkreisen * <sup>5</sup> Besondere Herausforderungen im Umgang mit psychisch kranken Gefangenen * <sup>6</sup> Kommunikation mit den Kolleg*innen * <sup>7</sup> Kommunikation mit der Anstaltsleitung * <sup>8</sup> Mobbing/sexuelle Belästigung durch Kolleg*innen/Vorgesetzte							

Die Fort- und Weiterbildungsangebote schnitten unter den Befragten durchgehend negativ ab. Aus der vorstehenden Tabelle lassen sich die Mittelwerte ablesen, die auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht) zu den verschiedenen Teilaspekten vergeben wurden. Auffällig war, dass die weiblichen Bediensteten die Fort- und Weiterbildungsangebote mit Ausnahme des Themas Mob-

bing/sexuelle Belästigung noch schlechter bewerteten als ihre männlichen Kollegen.

### **6.8 Bemerkungen der Befragten**

Der „Raum für Bemerkungen“ wurde von 22,6% der weiblichen und 17,1% der männlichen Befragten genutzt. Lediglich eine Bedienstete wies auf ein genderspezifisches Problem hin „Die Akzeptanz zwischen männlichen zu weiblichen Bediensteten ist leider immer noch vom Bild des schwächeren Geschlechts gekennzeichnet, was das Beweisen in besonderen Situationen für Frauen nicht möglich macht“. Vier Teilnehmer wiesen auf eine mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte hin, je drei Teilnehmer kritisierten die dauernde Personalknappheit im Justizvollzug sowie die Beförderungssituation. Zwei Teilnehmer qualifizierten die Ausbildung an der Justizvollzugsschule als wenig alltagsrelevant. Im Übrigen wurden Bemerkungen zur persönlichen Situation gemacht.

## 7. Zusammenfassung und Diskussion

### 7.1. Verhalten der Gefangenen gegenüber den Bediensteten

#### 7.1.1 Gewalt

Die Angaben der Bediensteten belegen, dass von Gefangenen ausgehende Gewalt im Arbeitsalltag der Allgemeinen Vollzugsbediensteten eine größere Rolle spielt als sich in der Anzeigenstatistik widerspiegelt und in früheren Untersuchungen für Justizvollzugsbedienstete im Allgemeinen angenommen wurde. 89% der befragten Männer und 84% der befragten Frauen gaben an, im vergangenen Dienstjahr von mindestens einer der abgefragten Gewaltformen mindestens einmal betroffen gewesen zu sein.

Dabei zeigten sich in allen Bereichen Geschlechtsunterschiede. Insbesondere von körperlichen Angriffen und ausdrücklichen Bedrohungen durch Gefangene, mit hin von den stärkeren und konkreteren Gewaltformen, waren die männlichen Bediensteten deutlich häufiger betroffen. Mindestens eine dieser beiden Gewaltformen hatten 70% der männlichen Befragten gegenüber 48% der weiblichen Befragten erlebt. Gerade diejenigen männlichen Bediensteten, die diese Gewalterfahrungen gemacht hatten, fühlten sich auch häufiger auf andere Weise bedroht. Bei den befragten Frauen korrelierte das Bedrohungs- und Demütigungsempfinden hingegen weniger mit den konkreten Gewalterfahrungen als mit dem Haftbereich, in dem sie tätig waren. Im Männervollzug lag das Gewaltniveau hinsichtlich aller abgefragten Gewaltformen höher als im Frauen- und Jugendvollzug, wobei über letzteren angesichts der geringen Zahl der in diesem Haftbereich tätigen Befragungsteilnehmer kaum Aussagen getätigt werden können.

Die Ursachen der Geschlechtsunterschiede im Hinblick auf die Gewalterfahrungen der Bediensteten lassen sich mit der vorliegenden Untersuchung nicht abschließend klären. Auch außerhalb von Justizvollzugsanstalten werden Männer häufiger Opfer von Gewalt (mit Ausnahme sexueller Gewalt).<sup>198</sup> Mit einer steigenden Frauenquote könnten die männlichen Bediensteten jedoch noch häufiger in Gefahrensituationen geraten, in denen sie angegriffen oder bedroht werden. Dafür spricht, dass die männlichen Bediensteten dazu tendieren, sich in eine Beschützerrolle zu begeben. So gab der Großteil der befragten Männer an, sich im vergangenen Dienstjahr schützend vor Kolleg\*innen gestellt zu haben. Obschon bisher nicht geklärt ist, ob sich Frauen in Gefahrensituationen nicht ebenso gut zur Wehr setzen könnten, waren sich die Bediensteten geschlechtsübergreifend einig, dass die Männer sich entsprechend der althergebrachten Rollenmuster schützend vor die Kolleginnen stellen sollten.

Die überproportional häufige Einteilung der männlichen Bediensteten in die Wechselschicht im Männervollzug scheint hingegen keinen Einfluss auf deren

---

<sup>198</sup> vgl. Bundeskriminalamt (2018) PKS 2016, Jahrbuch Band 2: Opfer.

Gewalterfahrungen zu haben. Während die im Schichtdienst tätigen weiblichen Bediensteten häufiger körperlich angegriffen und bedroht wurden als ihre im Tagdienst tätigen Kolleginnen, zeigte sich bei den Männern kein entsprechender Unterschied.

### **7.1.2 Sexuelle Belästigung**

Sexuelle Belästigungen von Allgemeinen Vollzugsbediensteten durch Gefangene gehen nach den Ergebnissen der Befragung zumeist von männlichen Inhaftierten auf weibliche Bedienstete aus. Gleichwohl fühlten sich im vergangenen Dienstjahr auch zwei männliche Bedienstete im Männervollzug und eine weibliche Bedienstete im Frauenvollzug sexuell belästigt. Bei den betroffenen Männern fiel auf, dass nur diejenigen sexuelle Belästigungen empfanden, die auch konkrete sexuelle Angebote von Gefangenen erhalten hatten. Bei den weiblichen Betroffenen bestanden demgegenüber auffällige Überschneidungen mit dem Beziehungsstatus und empfundenen sexuellen Belästigungen durch Kolleg\*innen. Beides deutete darauf hin, dass sexuelle Belästigungen von den Bediensteten geschlechtsspezifisch verschieden rezipiert werden. Ob gerade ledige/ungebundene Frauen eine erhöhte Sensibilität in Bezug auf sexualisierte Verhaltensweisen aufweisen, während männliche Kollegen diese erst wahrnehmen, wenn sie sich sehr konkret äußern, lässt sich mit der vorliegenden Untersuchung jedoch nicht abschließend klären. Insoweit besteht weiterer Forschungsbedarf.

### **7.1.3 Einfluss des Internets**

Kontaktaufnahmen via Internet kommen nach den Ergebnissen der Befragung im Alltag der Bediensteten erheblich häufiger vor, als andere Formen privater Kontaktaufnahme. Auffällig ist, dass die weiblichen Bediensteten im vergangenen Dienstjahr fast doppelt so häufig wie ihre männlichen Kollegen im Internet kontaktiert wurden, aber im Gegensatz zu den Männern kein einziges Mal auf sonstige Weise. Dies zeigt, dass die Hemmschwelle für die Haftentlassenen, mit den weiblichen Bediensteten außerhalb des Dienstes privat in Kontakt zu treten, durch das Internet herabgesetzt ist. Wie die Bediensteten mit den Kontaktaufnahmen der Gefangenen in sozialen Netzwerken umgehen und inwieweit sie sich dadurch belastet fühlen, sollte in Folgestudien ebenso berücksichtigt werden wie die Frage, ob die höhere Betroffenheit der weiblichen Bediensteten in einem konkreten Zusammenhang mit bestimmten Verhaltensweisen gegenüber den Gefangenen steht.

### **7.1.4 Umgang mit den Gefangenen unterschiedlicher Ethnien**

Die Einschätzungen der Bediensteten zum Umgang mit den Gefangenen unterschiedlicher Ethnien zeigten nur wenige Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Gerade der Umgang mit den nordafrikanischen Gefangenen wurde von den Bediensteten geschlechtsübergreifend als äußerst problematisch eingestuft. Anders als nach der öffentlichen Berichterstattung zu erwarten war, schätzten die

weiblichen Bediensteten den ihnen seitens der nordafrikanischen Gefangenen entgegengebrachten Respekt ebenso wie die Akzeptanz der eigenen Anordnungen sogar leicht positiver ein als ihre männlichen Kollegen.

Im Gegensatz zu den von Isfen u.a. befragten Anstaltsverantwortlichen,<sup>199</sup> schätzten die in der vorliegenden Untersuchung befragten Allgemeinen Vollzugsbediensteten den Umgang mit den türkischstämmigen Gefangenen insgesamt eher problematisch ein. In Bezug auf diese Gruppe bewerteten die männlichen Bediensteten den ihnen persönlich entgegengebrachten Respekt und die Akzeptanz der eigenen Anordnungen im Mittel besser als ihre Kolleginnen, wobei die Abweichungen eher gering waren.

Die deutlichsten Geschlechtsunterschiede zeigten sich in den Antworten der Bediensteten zum Umgang mit Gefangenen, die einen russischen Migrationshintergrund haben. Diese Gruppe wurde von den weiblichen Bediensteten als deutlich respektvoller und folgsamer in Bezug auf die eigenen Anordnungen eingeschätzt als von den männlichen Kollegen.

Im Ganzen machen die Angaben der Befragten deutlich, dass die Mitarbeiter\*innen des Allgemeinen Vollzugsdienstes im Umgang mit den Gefangenen der verschiedenen Ethnien vor großen und unterschiedlichen Herausforderungen stehen, die jedoch nur in geringem Maße geschlechtsspezifisch sind. Ob das Integrationskonzept der nordrhein-westfälischen Justiz greift und den Bediensteten den Umgang mit verhaltensauffälligen Gefangenen aus anderen Kulturkreisen erleichtert, bleibt abzuwarten und sollte wissenschaftlich beobachtet werden.

## **7.2 Sexuelle Beziehungen zwischen Bediensteten und Gefangenen**

Die Antworten der Bediensteten machen deutlich, dass sexuelle Beziehungen zwischen weiblichen Bediensteten und männlichen Gefangenen ein größeres Problem darzustellen scheinen, als sich aus der polizeilichen Kriminalstatistik ablesen lässt.

Zwar mag die hohe Zahl der Angaben zu bekannt gewordenen sexuellen Beziehungen zwischen weiblichen Bediensteten und männlichen Gefangenen im vergangenen Dienstjahr auch darauf zurückzuführen sein, dass den Bediensteten gerade der Fall bekannt geworden ist, in dem das Disziplinarverfahren eingeleitet wurde, allerdings dürfte dieser Einzelfall nicht zu der verallgemeinernden Einschätzung führen, dass weibliche Bedienstete häufiger sexuelle Beziehungen mit Gefangenen eingingen.

Eine Aufhellung kann in diesem Bereich nur gelingen, wenn zunächst einmal ein entsprechendes Problembewusstsein für das Täterpotenzial der weiblichen Bediensteten geschaffen und Informant\*innen- und Melder\*innenangaben konsequent nachgegangen wird. Klassische Dunkelfelduntersuchungen versprechen

---

<sup>199</sup> Vgl. Isfen u.a. (2015), 331, 334.



hingegen wenig Erfolg. Bei Täterbefragungen im Bereich der Sexualkriminalität ist wegen der sozialen Inadäquanz der Handlungen mit unzuverlässigen Ergebnissen zu rechnen; bei Opferbefragungen besteht das Problem, das erlebte Viktimisierungen bewusst oder unbewusst nicht angegeben werden.<sup>200</sup> In dem speziellen Bereich sexueller Beziehungen zwischen weiblichen Bediensteten und männlichen Gefangenen kommt erschwerend hinzu, dass Sexualkontakte nicht immer strafrechtlich relevant sind und selbst im Falle strafrechtlicher Relevanz nicht zwangsläufig viktimisierend empfunden werden. Im Falle erlebter Viktimisierung ist zu erwarten, dass die Hemmschwelle, darüber zu berichten für manch männlichen Gefangenen zu hoch ist. Nicht auszuschließen ist zudem, dass es wiederum andere Gefangene gibt, die mit tatsächlich nicht stattgehabten Sexualkontakten „prahlen“. Entscheidend für eine Aufhellung dieses Bereichs ist zudem der adäquate Umgang mit den aufgedeckten Fällen. Zur Gleichberechtigung der Geschlechter gehört auch, das Fehlverhalten der weiblichen Bediensteten in gleicher Weise zu ahnden wie das der männlichen Kollegen.

Um sexuell grenzüberschreitendem Verhalten (weiblicher) Bediensteter vorzubeugen, empfiehlt *Schalast* für den Bereich des Maßregelvollzugs, dass die Thematik Bestandteil von Fort- und Weiterbildungsangeboten sein sollte und in diesen gründlich und nicht verklausuliert, etwa als „Nähe und Distanz“, behandelt werden sollte. Wichtiger als reine Sachinformationen und mahnende Hinweise seien Unterrichtsangebote mit Selbsterfahrungselementen, in denen sich Mitarbeiter\*innen über entsprechende (Grenz-) Erfahrungen austauschen und sich individuelle Gefährdungsmomente bewusst machen könnten.<sup>201</sup> Diesen Empfehlungen kann für den Allgemeinen Vollzugsdienst gefolgt werden.

### **7.3. Wechselseitige Wahrnehmung und Akzeptanz der Bediensteten**

#### **7.3.1 Arbeitsverteilung**

Obschon die Befragten überwiegend der Ansicht waren, dass die Aufgabenverteilung (mit Ausnahme der Personenkontrolle) geschlechtsunabhängig erfolge, konnte bei der Einteilung in den Schichtdienst eine deutliche geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung festgestellt werden. So waren die weiblichen Bediensteten im Männervollzug unterproportional selten im Wechselschichtdienst tätig. Soweit dies mit der Notwendigkeit erklärt wird, auch bei einer geringen Personalstärke Personenkontrollen durchführen zu können, ist dem entgegenzuhalten, dass diese zur Nachtzeit eher die Ausnahme als die Regel sein dürften. Sofern Personenkontrollen während der Nachtschicht erforderlich werden und nicht genug gleichgeschlechtliches Personal zur Verfügung steht, könnte die Situation durch einen vorübergehenden Austausch des Personals zwischen den Stationen gewährleistet werden. Sollte dies gerade in kleineren Anstalten nicht möglich

---

<sup>200</sup> Vgl. *Ruch* (2011), 7.

<sup>201</sup> Vgl. *Schalast* (2008), 205, 210.

sein, bestünde die Möglichkeit, in Notfällen Polizei- oder Zollbeamte im Wege der Amtshilfe vorübergehend hinzuzuziehen.

Da es mithin andere Möglichkeiten der Dienstplangestaltung gibt, legt die disproportionale Einteilung nahe, dass die weiblichen Bediensteten als das schwächere Geschlecht gesehen werden, dem nicht zugetraut und/oder zugemutet werden kann, die Sicherheit im Männervollzug ohne überproportionale männliche Unterstützung zu gewährleisten. Weitergehenden Aufschluss könnte insoweit eine entsprechende qualitative Untersuchung bringen.

### **7.3.2 Beförderungen**

Im Bereich der Beförderungen hatte ein Großteil der Befragten den Eindruck, dass das jeweils andere Geschlecht bei der Neubesetzung von Dienstposten bevorzugt werde. Die tatsächliche Verteilung der Dienstposten zeigt, dass die Frauen in den höheren Beförderungsämtern noch unterrepräsentiert sind. Dabei ist zu berücksichtigen, dass rund ein Drittel der weiblichen Bediensteten erst in den letzten fünf Jahren eingestellt wurde und damit schwerlich eine Beförderung erreichen konnte, so dass auf Zielvorgaben im Frauenförderplan verzichtet wurde. Obschon die Beförderungspolitik in der Justizvollzugsanstalt Köln nach dem Frauenförderplan einen ausgewogenen Eindruck macht, scheint sie bei den Bediensteten wenig Anerkennung zu finden. Dies mag daran liegen, dass Beförderungsentscheidungen in der Justiz häufig als wenig transparent gelten. Im Mai 2013 ist ein Rahmenkonzept zur Personalentwicklung im Justizvollzug in Nordrhein-Westfalen in Kraft gesetzt worden, durch das verbindliche Standards zur Personalentwicklung gesetzt wurden und das bis Ende 2017 umgesetzt werden soll.<sup>202</sup> Vorgesehen sind u.a. Anforderungsprofile für Funktionen und Laufbahnen, die der Chancengleichheit und Transparenz bei Personalentscheidungen dienen sollen. Es bleibt abzuwarten, ob und inwiefern sich dies auf die Akzeptanz von Beförderungsentscheidungen auswirkt und zu einer gleichberechtigten Wahrnehmung unter den Geschlechtern führt.

### **7.3.3 Mutterschutz/Elternzeit/Teilzeit**

Die Angaben der Bediensteten machen deutlich, dass Ausfallzeiten durch Mutterschutz und Elternzeit sowie Teilzeitmodelle von einem Großteil der Bediensteten negativ wahrgenommen werden. Auch wenn in der Justiz durch die allgemeine Personalknappheit und begrenzte Versetzungsmöglichkeiten nicht immer (zeitnaher) Ersatz für ausgefallene oder reduzierte Stellen gewährleistet ist, lässt sich diese Wahrnehmung nicht mit den objektiven Gegebenheiten in Einklang bringen. Denn zum Zeitpunkt der Befragung befanden sich gerade einmal eine Bedienstete (0,3%) im Mutterschutz und fünf Bedienstete (1,4%) in Elternzeit. Auch die Quote der Teilzeitbeschäftigungen lag mit 7% für den öffentlichen Dienst sehr niedrig.

---

<sup>202</sup> Vgl. Justizministerium NRW (2013).

Da der Mutterschutz von vornherein nur die weiblichen Bediensteten betreffen kann und Frauen allgemein immer noch häufiger und länger Elternzeiten nehmen und/oder in Teilzeitmodelle wechseln, kann die verzerrte Wahrnehmung dieser familiär bedingten Ausfallzeiten abermals als Hinweis darauf gesehen werden, dass Frauen im Allgemeinen Vollzugsdienst nicht gleichberechtigt wahrgenommen werden und zwar weder durch die männlichen Bediensteten noch durch die Frauen selbst.

## **7.4 Interaktionen der Bediensteten**

### **7.4.1 Mobbing**

Obschon sich Mobbing anhand einer einzelnen Frage nicht abschließend belegen lässt, machen die Angaben der Bediensteten deutlich, dass schikanierendes und ausgrenzendes Verhalten unter Kolleg\*innen im Arbeitsalltag der Allgemeinen Vollzugsbediensteten eine große Rolle spielt. Dies gilt in besonderem Maße für den Männervollzug, in dem die Belastungsquote besonders hoch lag. In beiden Haftbereichen des Erwachsenenvollzugs fühlten sich die weiblichen Bediensteten häufiger von den Kolleg\*innen schikaniert und/oder ausgegrenzt als ihre männlichen Kollegen. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass sich die Angaben nur auf das vergangene Dienstjahr beziehen, sind die Zahlen besonders alarmierend und sollten Anlass geben zu weiteren Untersuchungen zum Thema Mobbing im Allgemeinen Vollzugsdienst. Deutlich angezeigt scheinen zudem vorbeugende Maßnahmen innerhalb der Justiz, da sich die Befragten beider Geschlechter durch die Ausbildung ebenso wie durch die Fort- und Weiterbildungsangebote nur unzureichend auf das Thema Mobbing vorbereitet fühlten.

### **7.4.2 Sexuelle Belästigungen**

Im Bereich der sexuellen Belästigungen durch Kolleg\*innen waren die befragten Frauen ebenfalls erheblich häufiger betroffen als die Männer. Im Vergleich zu den durchschnittlichen Belästigungsraten berufstätiger Frauen<sup>203</sup> ist das Risiko der weiblichen Allgemeinen Vollzugsbediensteten sexuell belästigt zu werden – besonders im Männervollzug – massiv erhöht. Besonders bemerkenswert ist, dass die im Männervollzug tätigen Frauen sich rund doppelt so häufig durch Kollegen wie durch Gefangene sexuell belästigt gefühlt hatten. Auffällig war zudem die hohe Schnittmenge zwischen sexuellen Belästigungen durch Kolleg\*innen und Gefangene. Inwieweit hier eine gezielte Viktimisierung erfolgt, verhaltensbedingte Gründe oder eine unterschiedliche Wahrnehmung eine Rolle spielen, kann mit der vorliegenden Untersuchung jedoch nicht beantwortet werden und könnte Gegenstand weiterer Untersuchungen sein.

---

<sup>203</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004), 92, wonach sich im Umfragejahr 21% der berufstätigen Frauen sexuell belästigt gefühlt hatten.

### 7.4.3 Sexismus/Stereotype

Dass das Geschlecht in der wechselseitigen Wahrnehmung der Bediensteten eine große Rolle spielt, zeigt sich schon anhand der hohen Zahl geschlechtsbezogener Bemerkungen, die im vergangenen Dienstjahr jede zweite Frau und jeder siebte Mann zu hören bekam. Nach den Ergebnissen der Befragung neigen jedoch gerade die weiblichen Bediensteten – besonders die im Männervollzug tätigen – dazu, sowohl dem eigenen Geschlecht als auch den männlichen Kollegen stereotype Rollen zuzuschreiben. Während die Frauen sich selbst als schutzbedürftig, verständnisvoll und deeskalierend wahrnahmen, wurden die Männer in einer Beschützerrolle gesehen. Ihnen wurde zugeschrieben, aggressiver zu reagieren und sich (dadurch) Respekt bei den Gefangenen zu verschaffen.

Auch die männlichen Bediensteten sahen sich mehrheitlich in einer Beschützerrolle, waren der Ansicht, dass dem eigenen Geschlecht mehr Respekt entgegengebracht werde und schrieben sich selbst eine aggressivere Verhaltensweise zu. Im Hinblick auf die stereotypen Rollenzuschreibungen gegenüber den weiblichen Bediensteten zeigten sie sich jedoch – mit Ausnahme der Schutzbedürftigkeit in Gefahrensituationen – deutlich zurückhaltender. Zudem gaben sie insgesamt häufiger an, dass keine Geschlechtsunterschiede bestünden.

Dass die männlichen Bediensteten der JVA Köln im Sinne der Token-Theorie Kanters als Mehrheitsgruppe (im Männervollzug) über Polarisierungen danach strebten, Abgrenzungen gegenüber den weiblichen Bediensteten als Minderheitengruppen aufrecht zu erhalten, konnte durch die Untersuchung nicht festgestellt werden. Vielmehr scheint es, dass viele weibliche Bedienstete ihren „Sonderstatus“ in dem männerdominierten Arbeitsumfeld Justizvollzug aufrechterhalten wollen und Rollenerwartungen verfestigen statt sie aufzubrechen. Dies erschwert es den Männern, sich „richtig“ zu verhalten, da es wiederum auch einige Frauen gibt, die sich durch beschützende Verhaltensweisen männlicher Kollegen bevormundet fühlen und diese ablehnen.

Positiv zu sehen ist, dass der Anteil der Bediensteten, die in diesem Fragenbereich keine Geschlechtsunterschiede sahen, bei allen Fragen recht hoch lag. Ob sich der gestiegene Frauenanteil insoweit bereits „normalisierend“ auf die Wahrnehmung der Bediensteten ausgewirkt hat, lässt sich in Ermangelung entsprechender Vergleichsuntersuchungen derzeit nicht feststellen und sollte in Folgestudien erneut aufgegriffen werden.

### 7.5 Quote

Die von den Befragten im Mittel für ideal gehaltene Frauenquote im Männervollzug entspricht annähernd der tatsächlichen Quote in der Justizvollzugsanstalt, in der sie tätig waren. Bedenkt man, dass laut *Himmelein* Ende der 1970er Jahre „an einen Einsatz von weiblichem Aufsichtspersonal im Strafvollzug für

*Männer in der Bundesrepublik noch lange nicht zu denken*“<sup>204</sup> war, und 1990 der Anteil weiblicher Bediensteter am Gesamtpersonal nach überwiegender Meinung der Bediensteten 10% nicht übersteigen sollte,<sup>205</sup> spricht dies für eine Anpassung der Einschätzungen an die Realität und einen großen Fortschritt im Hinblick auf die Akzeptanz weiblicher Bediensteter im Männervollzug. Da von den drei männlichen Bediensteten, die sich in der vorliegenden Untersuchung vollständig gegen den Einsatz weiblicher Allgemeiner Vollzugsbediensteter im Männervollzug ausgesprochen haben, zwei bereits länger als 20 Jahre im Dienst und keiner dienstjung waren, ist anzunehmen, dass diese Haltung rückläufig ist. Die geringe Befürwortung der gesetzlich vorgesehenen 50%-Quote zeigt jedoch, dass sich die Veränderung der Einstellung zum Frauenanteil im Männervollzug nur langsam vollzieht und dass die weiblichen Bediensteten bisher in diesem Punkt kaum mehr Bewegung fordern als ihre männlichen Kollegen.

## 7.6 Aus- und Fortbildung

Durch die Ausbildung an der Justizvollzugsschule und die Fort- und Weiterbildungsangebote fühlte sich der überwiegende Teil der Bediensteten eher schlecht auf den Arbeitsalltag vorbereitet. Eine große Unzufriedenheit der Allgemeinen Vollzugsbediensteten mit der Ausbildung an der Justizvollzugsschule schilderte der frühere Justizvollzugsbeauftragte des Landes Nordrhein-Westfalen Prof. Dr. Walter bereits in seinen Tätigkeitsberichten für die Jahre 2011 und 2012 und mahnte u.a. eine genaue Analyse der Tätigkeit der Bediensteten mit den dabei hervortretenden Schwierigkeiten an. Die seinerzeit anstehenden Arbeiten zur Neuordnung der Ausbildung stimmten ihn weniger optimistisch; die Zusammenstellung bezeichnete er als funktionalistisch.<sup>206</sup>

Zum 01.07.2013 trat der neue Lehr- und Stoffverteilungsplan für den Allgemeinen Vollzugsdienst und Werkdienst in Kraft. Als wesentliche Neuerung darin präsentierte der Rechtsausschuss unter Bezugnahme auf den Tätigkeitsbericht des Justizvollzugsbeauftragten umfangreiche Ausbildungsinhalte zum Umgang mit psychisch kranken Gefangenen.<sup>207</sup> Gerade dieser Punkt wurde von den Befragten der vorliegenden Untersuchung als mangelhaft bewertet. Jedoch schätzten die Dienstjüngsten die Ausbildungsinhalte zum Umgang mit psychisch auffälligen Gefangenen ebenso wie die zum Umgang mit Gefangenen aus anderen Kulturkreisen etwas positiver ein als die Beamt\*innen, deren Ausbildung länger zurücklag. Diese Entwicklung mag man als leichte Verbesserung der Ausbildung durch die Ausbildungsreform und das Integrationskonzept deuten, kann sie angesichts der insgesamt äußerst negativen Resonanz jedoch nicht als Erfolg feiern.

<sup>204</sup> *Himmelein* (1979), 160, 164.

<sup>205</sup> *Hermes/Schauer/Wischka* (1990), 24, 26.

<sup>206</sup> Vgl. Der Justizvollzugsbeauftragte des Landes NRW (2011), S. 119 ff; Der Justizvollzugsbeauftragte des Landes NRW (2012), 113ff.

<sup>207</sup> Vgl. Justizministerium NRW (2014), 4.

Im Hinblick auf die Aus- und Fortbildung der Allgemeinen Vollzugsbediensteten besteht damit noch erhebliches Verbesserungspotenzial. Geschlechtsabhängige Besonderheiten, die sich in der vorliegenden Untersuchung gezeigt haben, sollten dabei berücksichtigt werden.

## 8. Fazit

Die vorliegende Untersuchung hat gezeigt, dass der Arbeitsalltag der Allgemeinen Vollzugsbediensteten – besonders im Männervollzug – mit zahlreichen Herausforderungen und Risiken belastet ist und dass das Geschlecht der Bediensteten in vielen Bereichen einen Einfluss auf die Verteilung dieser Risiken hat.

Während Beleidigungen durch Gefangene ebenso wie Probleme im Umgang mit Gefangenen aus anderen Kulturkreisen geschlechtsübergreifend zum Arbeitsalltag der Allgemeinen Vollzugsbediensteten gehören, erleben die männlichen Kollegen im Kontakt mit den Inhaftierten häufiger Gewalt in Form von körperlichen Angriffen und Bedrohungen. Die weiblichen Bediensteten sind demgegenüber in stärkerem Maße sexuellen Belästigungen durch Gefangene und Kontaktaufnahmeversuchen in sozialen Netzwerken ausgesetzt.

Indes verteilen sich diese Belastungen mit einer Veränderung der Frauenquote im Allgemeinen Vollzugsdienst nicht neu und setzen dem paritätischen Einsatz von weiblichen und männlichen Bediensteten damit für sich genommen keine Grenzen.

Zum Hindernis für einen gleichberechtigten Einsatz beider Geschlechter in allen Haftbereichen könnten mögliche sexuelle Beziehungen zwischen Gefangenen und Bediensteten werden, die unabhängig vom Geschlecht der Akteur\*innen im Justizvollzug nicht geduldet werden können. Die Ergebnisse der Untersuchung deuten darauf hin, dass sexuelle Beziehungen zwischen weiblichen Bediensteten und Gefangenen mit der steigenden Frauenquote im Männervollzug zunehmen. Zur Gefahr für die Funktionsfähigkeit des Justizvollzuges wird diese Entwicklung jedoch in erster Linie durch das mangelnde Problembewusstsein im Hinblick auf eine mögliche Täterschaft der Frauen und die nachlässige Ahndung. Gleiches dürfte im Übrigen auch für homosexuelle Beziehungen gelten. Diese finden in Literatur und Rechtsprechung so gut wie keine Erwähnung, sind aber immerhin 5% der Befragten der vorliegenden Studie im vergangenen Dienstjahr bekannt geworden. Insofern seien Kolleg\*innen, Vorgesetzte, Strafverfolgungsbehörden und Gerichte aufgefordert, sexuell grenzüberschreitendes Verhalten aller Vollzugsbediensteten konsequent aufzudecken und zu sanktionieren. Nur so können die Gefangenen vor Grenzverletzungen durch Bedienstete geschützt werden und müssen sich diejenigen Vollzugsbediensteten, die ihre diesbezüglichen Dienstpflichten nicht verletzen, nicht gegenüber generellen Verdächtigungen behaupten.

Ebenso konsequent aufgedeckt und sanktioniert werden sollte sexuell belästigendes, schikanierendes und ausgrenzendes Verhalten in der Interaktion der Kolleg\*innen. Zu solchem kommt es nach den Ergebnissen der Untersuchung – gerade im Männervollzug – außergewöhnlich oft, und die weiblichen Bediensteten sind davon deutlich häufiger betroffen als ihre männlichen Kollegen. Erschre-

ckend ist, dass die weiblichen Bediensteten im Männervollzug fast doppelt so häufig von ihren Kollegen wie von den Gefangenen belästigt werden.

In der hohen Zahl sexueller Belästigungen durch Kolleg\*innen spiegelt sich ebenso wie in den Einschätzungen der Befragten zum eigenen Rollenverständnis wider, dass eine gleichberechtigte Wahrnehmung und Anerkennung der Geschlechter bisher nicht erreicht ist. Um eine solche zu erreichen, ist es wichtig, beide Seiten in den Blick zu nehmen. Solange der Gesetzgeber den Einsatz der Bediensteten bei körperlichen Durchsuchungen von Gefangenen geschlechtsabhängig einschränkt, verteilt sich die Arbeit unter den Allgemeinen Vollzugsbediensteten von vornherein ungleich. Wenn diese Ungleichverteilung nicht durch die Übertragung anderer Tätigkeiten kompensiert, Frauen stattdessen zu manchen Dienstzeiten kaum eingesetzt werden und in Gefahrensituationen durch die männlichen Kollegen abgeschirmt werden, verschieben sich Arbeit und Risiken – besonders im Männervollzug – einseitig zu Lasten der Männer. Dies tritt mit der steigenden Frauenquote stärker zu Tage und fällt letztlich negativ auf das Ansehen der weiblichen Bediensteten und das Arbeitsklima zurück. Um dies zu ändern, sind auch und gerade die weiblichen Bediensteten selbst gefordert, ihre Rolle neu zu definieren statt an althergebrachten Rollenerwartungen festzuhalten.

Einen Einfluss auf den Einsatz weiblicher Bediensteter im Allgemeinen Vollzugsdienst dürfte auch der Personalschlüssel haben. Dafür spricht, dass in den skandinavischen Ländern, in denen die Frauenquote mit rund 40% erheblich höher liegt und Frauen im Vollzug eine breite Akzeptanz genießen,<sup>208</sup> der Personalschlüssel fast doppelt so hoch ist. Während das Verhältnis von Gefangenen zu Bediensteten (aller Dienstgruppen) im nordrhein-westfälischen Justizvollzug bei 1,79:1 liegt,<sup>209</sup> liegt es in Norwegen bei 1,04:1 und in Schweden bei 0,89:1<sup>210</sup>. Bei einer entsprechenden Erhöhung des Personalschlüssels im nordrhein-westfälischen Justizvollzug könnte sich auch hierzulande die Akzeptanz gegenüber weiblichen Bediensteten steigern, da insbesondere die beschränkte Einsetzbarkeit bei körperlichen Durchsuchungen von Gefangenen weniger ins Gewicht fallen würde, Ausfallzeiten besser kompensiert werden könnten und die Sicherheit insgesamt erhöht würde. Die neue Landesregierung in Nordrhein-Westfalen hat sich tatsächlich zum Ziel gesetzt, den Personalschlüssel im Justizvollzug zu verbessern. Im Koalitionsvertrag heißt es: *„Wir werden zusätzliche Stellen für die Justizvollzugsanstalten in Nordrhein-Westfalen schaffen und eine Personalbedarfsberechnung bzw. -erhebung für den Justizvollzug entwickeln. Der allgemeine Vollzugsdienst und der Werkdienst sind im Hinblick auf die künftige Per-*

---

<sup>208</sup> Vgl. Ministry of Justice and public security of Norway (2018); Bruhn (2013).

<sup>209</sup> Vgl. Justizministerium NRW (2018a).

<sup>210</sup> Vgl. Kristofferson (2014), 50f.



*sonalgewinnung attraktiv auszugestalten“.*<sup>211</sup> Es bleibt abzuwarten, ob, wann und wie diese Ziele konkret umgesetzt werden. Eine Personalbedarfsberechnung ist nur dann hilfreich, wenn der errechnete Personalschlüssel auch umgesetzt wird und nicht nur auf dem Papier besteht.

Gerade die Steigerung der Attraktivität des Berufsbildes erscheint wichtig, da bereits heute ein Bewerbermangel beklagt wird.<sup>212</sup> Um genügend weibliche Anwärterinnen für den Allgemeinen Vollzugsdienst zu gewinnen, könnte eine Möglichkeit darin bestehen, künftig bei der Bundeswehr ausscheidende Zeitsoldatinnen für den Beruf zu gewinnen. Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung verfügten 44,3% der männlichen Befragten über eine berufliche Vorerfahrung als Zeitsoldat, während keine der weiblichen Bediensteten in diesem Zweig tätig war. Durch die Veränderung der Personalstruktur bei der Bundeswehr dürften dem Arbeitsmarkt alsbald jedoch auch vermehrt weibliche Bundeswehrabgängerinnen zur Verfügung stehen.

Um die Attraktivität des Berufsbildes zu steigern, die Beamt\*innen des Allgemeinen Vollzugsdienstes für die Herausforderungen im beruflichen Alltag zu wappnen und das kollegiale Miteinander zu stärken, bedarf es zudem einer guten Ausbildung und bedarfsgerechten Fort- und Weiterbildungsangeboten. Mit der Ausbildungsreform und dem Integrationskonzept sind im Land Nordrhein-Westfalen erste Schritte unternommen worden, die die Bediensteten nach den Ergebnissen der Untersuchung jedoch entweder noch nicht erreicht haben oder die nicht ausreichend sind.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass die Grenzen, die dem gleichberechtigten Einsatz von Frauen und Männern im Allgemeinen Vollzugsdienst entgegenstehen, vorwiegend in den Köpfen gezogen sind und überwindbar scheinen. Die Arbeitssituation der Allgemeinen Vollzugsbediensteten sollte weiter beobachtet werden, da diese Berufsgruppe diejenige ist, die allein durch ihre Präsenz maßgeblich zur Erreichung der Vollzugsziele beiträgt.

---

<sup>211</sup> NRW Koalition (2017), 69.

<sup>212</sup> Vgl. Müller (2017), 1, 1.

## Literaturverzeichnis

- Akremit, L./Baur, N.* (2011): Kreuztabellen und Kontingenzanalyse in: Baur, N./Franke, S. (Hrsg.): Datenanalyse mit SPSS für Fortgeschrittene. Ein Arbeitsbuch. 3. Auflage. Wiesbaden, S.169-210.
- Arbeitskreis kritischer Strafvollzug e.V. (2012): Gleiches Recht für alle! Freier Zugang zum Internet als Menschenrecht auch im Knast. Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]: <http://www.aks-ev.net/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Leben-ohne-Internet.pdf>.
- Asselborn, G./Dietrich, M.* (2002): Erfahrungsbericht über eine Gruppenarbeit mit russischen Aussiedlern in der JVA Iserlohn. Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe, 51, 3, S. 156-160.
- Barth, T.* (2015): Sexualität und partnerschaftliche Bedürfnisse inhaftierter Männer – noch immer ein Tabu im deutschen Strafvollzug? Forum Strafvollzug. Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe, 64, 2, 332-337.
- Bechmann, M./Bousvarous E.* (1996), Frauen des Allgemeinen Vollzugsdienstes. Im Gefängnis als Integrationsort menschlicher Gegensätze. In: Möller, H. (Hrsg.) Frauen legen Hand an. Tübingen, S. 151-170.
- Beck, A.J./ Rantala, R.R./Rexroat, J.* (2014): Bureau of Justice Statistics, NCJ 243904, Sexual Victimization Reported by Adult Correctional Authorities, 2009-2011. Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]: <http://www.bjs.gov/index.cfm?ty=pbdetail&iid=4882>.
- Berliner Kurier (2013): Heißes Liebesspiel im Knast. Wärter vom Dienst suspendiert. Internetveröffentlichung ohne Autorenangabe [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]: <http://www.berliner-kurier.de/news/heisses-liebesspiel-sex-im-knast--waerter-vom-dienst-suspendiert-4371514>.
- Bischof, K.* (2017): Gefängnisse in Berlin. Häftlinge attackieren häufiger Wärterinnen. Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]: <http://www.berliner-zeitung.de/berlin/gefaengnisse-in-berlin-haeftlinge-attackieren-haeufiger-waerterinnen-25686596>.
- Blanck, Th. J.* (2015): Die Ausbildung von Strafvollzugsbediensteten in Deutschland. Mönchengladbach.
- Brewer, G./Whiteside, E.* (2012): Workplace bullying and stress within the prison service. Journal of aggression, conflict and peace research, 4,2, S. 76-85.
- Brinkmann, E./Halberstadt, J./Weingraber, S.* (2016): „Frauen im Männerknast“: Justizvollzugsbeamtinnen in einem männerdominierten Arbeitsumfeld. In: Halberstadt u.a. (Hrsg): (Un)typisch Gender Studies – neue interdisziplinäre Forschungsfragen. Opladen, Berlin, Toronto. S. 215-239.

- Bruhn, A.* (2013): Gender Relations and Division of Labour among Prison Officers in Swedish Male Prisons. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, Vol. 14, No.2, p. 115-132.
- Budde, S.* (2014): Risikomanagement im Strafvollzug. *Bewährungshilfe*, 61, 2, S. 161-170.
- Bundeskriminalamt (2018): Polizeiliche Kriminalstatistik 2015, 2016, 2017. Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]: [https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/PolizeilicheKriminalstatistik/pks\\_node.html](https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/PolizeilicheKriminalstatistik/pks_node.html).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004): Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland. Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]: <https://www.bmfsfj.de/blob/84328/0c83aab6e685eeddc01712109bcb02b0/langfassung-studie-frauen-teil-eins-data.pdf>
- Bundesverband für Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (2014): Gewalt gegen Frauen eine EU-weite Erhebung. Zahlen und Fakten auf einen Blick. Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]: <https://www.frauen-gegen-gewalt.de/eu-weite-erhebung-gewalt-gegen-frauen-fra-2014.html>
- Burkhardt, A.* (1991): Als Seelsorgerin im Männergefängnis: eine Gratwanderung – Training und gute Ausrüstung vorausgesetzt. *Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe*, 40, 4, S. 209-214.
- Carlson, J./Thomas, G./Anson, R.* (2004): Cross-gender Perceptions of Corrections Officers in Gender-Segregated Prisons. *Journal of offender rehabilitation*. 39, S. 83-103.
- Crouch, B.M.* (1985): Pandora`s Box: Women guards in men`s prisons. *Journal of criminal justice*, 13, S. 535-548.
- Dreyer, C.* (1993): Weibliche Bedienstete im Männervollzug – Probleme und Chancen. Die Erfahrungen im hamburgischen Strafvollzug. *Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe*, 42, 6, S. 335-336.
- Der Justizvollzugsbeauftragte des Landes NRW (2012): Tätigkeitsbericht 2011 Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]: <http://www.justizvollzugsbeauftragter.nrw.de/infos/Infomaterial/Taetigkeitsberichte/Taetigkeitsbericht-2011.pdf>.
- Der Justizvollzugsbeauftragte des Landes NRW (2013): Tätigkeitsbericht 2012. Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]: <http://www.justizvollzugsbeauftragter.nrw.de/infos/Infomaterial/Taetigkeitsberichte/Taetigkeitsbericht-2012.pdf>.
- Der Justizvollzugsbeauftragte des Landes NRW (2015): Vorlage 16/3402, A 14/1. Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]:

<https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument?Id=MMV16/3402>.

- Der Justizvollzugsbeauftragte des Landes NRW (2016): Tätigkeitsbericht 2015. Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]: [http://www.justizvollzugsbeauftragter.nrw.de/infos/Infomaterial/Taetigkeitsberichte/TB-2015\\_ENDFASSUNG\\_-17\\_03\\_2016.pdf](http://www.justizvollzugsbeauftragter.nrw.de/infos/Infomaterial/Taetigkeitsberichte/TB-2015_ENDFASSUNG_-17_03_2016.pdf).
- Der Ombudsmann für den Justizvollzug NRW (2009): Jahresbericht 2008/2009. Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]: [http://www.justizvollzugsbeauftragter.nrw.de/infos/Infomaterial/Taetigkeitsberichte/Taetigkeitsbericht\\_2009.pdf](http://www.justizvollzugsbeauftragter.nrw.de/infos/Infomaterial/Taetigkeitsberichte/Taetigkeitsbericht_2009.pdf).
- Der Ombudsmann für den Justizvollzug NRW (2010) Jahresbericht 2009/2010. Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]: [http://www.justizvollzugsbeauftragter.nrw.de/infos/Infomaterial/Taetigkeitsberichte/Taetigkeitsbericht\\_2010.pdf](http://www.justizvollzugsbeauftragter.nrw.de/infos/Infomaterial/Taetigkeitsberichte/Taetigkeitsbericht_2010.pdf).
- Doering, N.* (2006): Sexualität im Gefängnis. Forschungsstand und -perspektiven. Zeitschrift für Sexualforschung, S. 315-350.
- Dolde, G.* (2002): Spätaussiedler - „Russlanddeutsche“ - ein Integrationsproblem. Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe, 51, 3, S. 146-151.
- Eckes, Th.* (2010): Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen in: Becker, R./Kortendieck, B. (Hrsg.): Handbuch der Frauen- und Geschlechterforschung, 3. Auflage, S. 171-182.
- Eckes, Th./Six-Materna, I.* (1998): Leugnung von Diskriminierung: eine Skala zur Erfassung des modernen Sexismus. Zeitschrift für Sozialpsychologie 29, 3, S. 224-238.
- Endig, P.* (2013): Sex Skandal im Knast. JVA Wärter schwängert Baby-Mörderin. Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]: [http://www.focus.de/panorama/sex-skandal-in-jva-chemnitz-jva-waerter-schwaengert-baby-moerderin\\_id\\_3468283.html](http://www.focus.de/panorama/sex-skandal-in-jva-chemnitz-jva-waerter-schwaengert-baby-moerderin_id_3468283.html).
- Ernst, S.* (2008): Gewalt unter erwachsenen männlichen Inhaftierten in deutschen Justizvollzugsanstalten. Hamburg.
- Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (2002): Gewalt bei der Arbeit. Facts. Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]: <https://osha.europa.eu/de/tools-and-publications/publications/factsheets/24>
- Fisser, D.* (2016): Immer mehr Gefangene aus Maghreb-Staaten in Niedersachsen. Neue Osnabrücker Zeitung. Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]: <http://www.noz.de/deutschland-welt/niedersachsen/artikel/738388/immer-mehr-gefangene-aus-maghreb-staaten-in-niedersachsen>.
- Geiter, H./Krüger, G./Thewalt, M.* (1992): Vollzug zwischen Männern und Frauen: Frauen im Männervollzug. In: Walter, M./Rotthaus, K.-P. u.a.

- (Hrsg.): Bruchstücke. Strafvollzugsprobleme aus Sicht der Beteiligten. Pfaffenweiler.
- Gordon, J./Proulx, B./Grant P.* (2012): Trepidation among the “keepers”: Gendered Perceptions of Fear and Risk of Victimization among Corrections Officers. *American Journal of Criminal Justice*, 38, S.245-265.
- Hammerschick, W.* (2015): Frauen in der Justizwache. Eine Studie zur Chancengleichheit von Frauen in der Justizwache. Institut für Rechts- und Kriminalsoziologie. Wien. Endbericht. Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]: [http://www.irks.at/assets/irks/Publikationen/Forschungsbericht/Frauen%20in%20der%20Justizwache\\_IRKS%202015.pdf](http://www.irks.at/assets/irks/Publikationen/Forschungsbericht/Frauen%20in%20der%20Justizwache_IRKS%202015.pdf).
- Hemmens, C./Stohr, M.K./Schoeler, M./Miller, B.* (2002): One step up, two steps back. The progression of perceptions of women’s work in prisons and jails. *Journal of Criminal Justice* 30, S. 473-489.
- Hermes, S.; Schauer, R.; Wischka, B.* (1990): Frauen im Männervollzug? Einstellungen von Bediensteten und Gefangenen einer Justizvollzugsanstalt. *Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe*, 39, 1, S. 24-28.
- Herr, W./Schroven, G.*(2010): Wie hat sich das Berufsbild des allgemeinen Vollzugsdienstes (AVD) in den vergangenen 30 Jahren entwickelt? *Forum Strafvollzug. Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe*, 59, 4, S. 207-208.
- Himmelein, G.* (1979): Frauen im Männerstrafvollzug. *Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe*, 28, 3, S. 160-165.
- Ibald, B.* (2013): Frauen im Justizvollzugsdienst. Wir stehen unseren Mann. *Der Vollzugsdienst* 4-5, Landesteil Sachsen-Anhalt, S. 87-91.
- Isfen, O./ Arslanbas, A./Kilicarlan-Isfen* (2015): Häftlinge mit türkischen Wurzeln in deutschen Justizvollzugsanstalten. *Neue Kriminalpolitik*, 27, 4, S. 331-338.
- Justizbehörde Hamburg (1987): Aufsichtsbeamten im Männerstrafvollzug in Hamburg. Staatliche Pressestelle. Pressemitteilung vom 27.03.1987. *Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe*, 36, 4, S. 236.
- Justizministerium NRW (2013): Rahmenkonzept zur Personalentwicklung im Justizvollzug Nordrhein-Westfalen. „Die richtige Person zur richtigen Zeit am richtigen Arbeitsplatz“.
- Justizministerium NRW (2014): Schriftlicher Bericht zu TOP 4 „Tätigkeitsbericht des Justizvollzugsbeauftragten 2012“. Vorlage 16/1962 A 14. Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]: <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMV16-1962.pdf>.
- Justizministerium NRW (2016): Gemeinsinn stärken – entschlossen gegen Radikalisierung. Konzept zur Förderung der Integration der ausländischen Inhaftierten und zur Verbesserung der Sicherheit im Justizvollzug NRW.

- Vorlage 16/4015. Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]:  
[https://www.landtag.nrw.de/Dokumentenservice/portal/WWW/dokumente\\_narchiv/Dokument/MMV16-4050.pdf;jsessionid=6AE934FD23B2A026262054E864EF4222.ifxworker](https://www.landtag.nrw.de/Dokumentenservice/portal/WWW/dokumente_narchiv/Dokument/MMV16-4050.pdf;jsessionid=6AE934FD23B2A026262054E864EF4222.ifxworker).
- Justizministerium NRW (2018a): Personalübersicht (Stellenanzahl) im Justizvollzug. Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]:  
[https://www.justiz.nrw.de/Gerichte\\_Behoerden/zahlen\\_fakten/statistiken/justizvollzug/personal/personaluebersicht.pdf](https://www.justiz.nrw.de/Gerichte_Behoerden/zahlen_fakten/statistiken/justizvollzug/personal/personaluebersicht.pdf).
- Justizministerium NRW (2018b): Statistische Daten und Grafiken aus dem Bereich des nordrhein-westfälischen Justizvollzuges. Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]:  
[https://www.justiz.nrw.de/WebPortal/Gerichte\\_Behoerden/zahlen\\_fakten/statistiken/justizvollzug/index.php](https://www.justiz.nrw.de/WebPortal/Gerichte_Behoerden/zahlen_fakten/statistiken/justizvollzug/index.php).
- Justizvollzugsanstalt Köln (2018): Behördenvorstellung. Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]: <http://www.jva-koeln.nrw.de/behoerde/behoerdenvorstellung/index.php>.
- Kanoff, K.* (2009): *Careers in Corrections: Perceptions from the Inside*. Rhode Island.
- Kanter, R. M.* (1977): *Men and women in the corporation*. New York.
- Kienel, P.* (2014): Hinter Gittern in Deutschland (2). Justizvollzugsbeamtin: Wenn sich der Kollege mit dem Häftling verbündet. Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]:  
[http://www.focus.de/politik/deutschland/hinter-gittern-in-deutschland-2-justizvollzugsbeamtin-vom-traumberuf-zum-albtraum\\_id\\_4190044.html](http://www.focus.de/politik/deutschland/hinter-gittern-in-deutschland-2-justizvollzugsbeamtin-vom-traumberuf-zum-albtraum_id_4190044.html).
- Kristofferson, Ragnar* (2014). Correctional statistics of Denmark, Finland, Iceland, Norway, Sweden 2009-2013. Correctional Service of Norway Staff Academy Oslo No. 1, Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]:  
[https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/226835/NordicStatistics2009\\_2013.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/226835/NordicStatistics2009_2013.pdf?sequence=3&isAllowed=y).
- Kümmel, G.* (2014): Truppenbild ohne Dame? Eine sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung zum aktuellen Stand der Integration von Frauen in der Bundeswehr. Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]:  
<http://www.mgfa.de/html/einsatzunterstuetzung/downloads/140124studiefrauen2014.pdf>.
- Lahm, K.F.* (2009): Inmate Assaults on Prison Staff. A Multilevel Examination of an Overlooked Form of Prison Violence. *The Prison Journal*, 89, 2, S. 131-150.
- Lambert, E.G./Paoline, E.A./Hogan, N./Baker, D.* (2007): Gender Similarities and Differences in Correctional Staff Work Attitudes and Perceptions of the Work Environment. *Western Criminology Review* 8 (1), S. 16-31.

- Laubenthal, K.* (2010): Gefangenensubkulturen. Aus Politik und Zeitgeschichte, 7/2010, S. 34-39.
- Lauterbach, J.* (2017): Liebe im Knast. Beamtin suspendiert. Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]: <http://www.maz-online.de/Lokales/Brandenburg-Havel/Verbotene-Liebe-im-Knast-Beamtin-suspendiert>.
- Lehmann, A./Greve W.* (2003): Justizvollzug als Profession. Herausforderungen eines besonderen Tätigkeitsbereiches: Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im niedersächsischen Justizvollzug. Das Forschungsprojekt und der Erhebungsbogen der standardisierten Befragung, JaP-Bericht Nr. 1 (KFN-Forschungsberichte No.90). Hannover. Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]: [http://kfn.de/wp-content/uploads/Forschungsberichte/FB\\_90.pdf](http://kfn.de/wp-content/uploads/Forschungsberichte/FB_90.pdf).
- Lehmann, A./Greve, W.* (2006): Justizvollzug als Profession: Herausforderungen eines besonderen Tätigkeitsbereiches. Interdisziplinäre Beiträge zur kriminologischen Forschung. Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen e.V. Band 31. Baden-Baden.
- Lehmann, A.* (2009): „Paid Prisoners“ – Bezahlte Gefangene?! Entwicklungschancen und -belastungen von Justizvollzugsbeamten: Erwartungen und Erwartungserfüllungen. Lingen.
- Liebling, A./Price, D./Shefer, G.* (2011): The Prison Officer. 2. Auflage. New York.
- List, Katrin* (2014): Geschlechtsspezifische Gewaltbetroffenheit von Studentinnen und Studenten. Ergebnisse einer vergleichenden Hochschulbefragung im Kontext der Frauen- und Männerforschung. Holzkirchen.
- Marquart, J.W./Barnhill, M.R./Balshaw-Biddle, K.* (2001): Fatal attraction: an analysis of employee boundary violations in a southern prison system, 1995-1998. Justice Quarterly, 18, 4, S. 877-910.
- Meschkatat, B./Stackelbeck, M./Langenhoff, G.* (2002): Der Mobbing-Report. Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund/Berlin.
- Ministry of justice and public security of Norway (2018): About the Norwegian correctional service. Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]: <http://www.kriminalomsorgen.no/information-in-english.265199.no.html>.
- Müller, U./Müller-Franke, W./Pfeil, P./Wilz, S.* (2002a): Polizei und Gender. IFT info 24/2002 S. 24-42.
- Müller/Müller-Franke, W./Pfeil, P./Wilz, S.* (2002b): Polizei und Gender – Genese, Stand und Perspektiven des DFG-Forschungsprojekts „Geschlechterkonstruktionen im Organisationswandel am Beispiel der Polizei. In:

- Frauen in der Polizei, Schriftenreihe der Polizei-Führungsakademie, 2, S. 42-72.
- Müller, Rene* (2017): Anforderungen steigen stetig: Bewerbermangel im Justizvollzug. *Der Vollzugsdienst*, 64, 3, S.1.
- Muthny, F.A./Brands, C./Meyer, R./Pomp, S./Richter, M.* (2008): Psychosoziale Belastungen von Beamten im allgemeinen Justizvollzugsdienst (AVD). Ausprägungen und Dimensionen tätigkeitspezifischer Belastungen. *Polizei & Wissenschaft* 3, 59-70.
- Niedt, C./Stengel, M.* (1988): Belastung, Beanspruchung, Bewältigung am Arbeitsplatz „Justizvollzugsanstalt“. *Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe*; 37, 2, S. 95-101.
- NRW Koalition (2017): Koalitionsvertrag für Nordrhein-Westfalen 2017-2022. Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]: [https://www.cdu-nrw.de/sites/default/files/media/docs/vertrag\\_nrw-koalition\\_2017.pdf](https://www.cdu-nrw.de/sites/default/files/media/docs/vertrag_nrw-koalition_2017.pdf)
- Parth, C.* (2016): JVA Köln Ossendorf. Nordafrikanische Häftlinge sorgen für Ärger in JVA. Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]: <http://www.ksta.de/koeln/koeln-ossendorf-nordafrikanische-haeftlinge-sorgen-fuer-aerger-in-jva--24505350>.
- Pfeil, P.* (2006): Polizei und Geschlecht. Thematisierungen, De-Thematisierungen, Re-Thematisierungen. Opladen.
- Poppelreuther, St./Mierke, K.* (2008): Psychische Belastungen am Arbeitsplatz. Ursachen – Auswirkungen – Handlungsmöglichkeiten. 3. Auflage. Berlin.
- Progrebin, M./Poole, E.* (1997): The sexualized work environment: A look at woman jail officers. *The Prison Journal*, 77, 1, S. 41-57.
- Reiss, Wolfram* (2016): Religiös-kulturelle Betreuung im Strafvollzug. Herausforderungen für Staat, Anstalt, Religionsgemeinschaften und Forschung. S. 203-218. In: Appel, K./Guanzini, I. (Hrsg.). *Europa mit und ohne Religion? II. Der Beitrag der Religion zum gegenwärtigen und künftigen Europa*. Wien.
- Richter, P.* (2014): Sex mit Häftling. Vollzugsbeamtin wegen Missbrauchs verurteilt. Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]: <http://www.augsburger-allgemeine.de/bayern/Sex-mit-Haeftling-Vollzugsbeamtin-wegen-Missbrauchs-verurteilt-id31003687.html>.
- Riegraf, B.* (2005): „Frauenbereiche“ und „Männerbereiche“: Die Konstruktion von Geschlechterdifferenzen in der Arbeits- und Berufswelt. S. 134-156. In: Ahrens, J.-R./Apelt, M./Bender, C. (Hrsg.): *Frauen im Militär. Empirische Befunde und Perspektiven zur Integration von Frauen in die Streitkräfte*. Wiesbaden.
- Ruch, A.* (2011): Dunkelfeld und Anzeigeverhalten bei Delikten gegen die sexuelle Selbstbestimmung. Eine empirische Untersuchung im Zusammenhang mit den §§ 177, 179 StGB. Holzkirchen.



- Schalast, N.* (2008): Mitarbeiterinnen im Maßregelvollzug und das Problem von Grenzüberschreitungen. *Recht & Psychologie*, 26, S. 205-211.
- Schobert, U.* (1987): Frauen ohne Macht. Zur Rolle der Sozialarbeiterinnen im Strafvollzug. *Bewährungshilfe* 34, S. 381-385.
- Schollbach, S.* (2013): Personalentwicklung, Arbeitsqualität und betriebliche Gesundheitsförderung im Justizvollzug in Mecklenburg-Vorpommern. Mönchengladbach.
- Schöner, E.* (1990): Weibliche Bedienstete im Justizvollzug – Ein Tagungsbericht. *Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe*, 39, 4, S. 224-228.
- Schwarz, K./Stöver, H.* (2010): Stress und Belastungen im geschlossenen Justizvollzug. Das Beispiel der Arbeitssituation der Justizvollzugsbediensteten in der JVA Bremen-Oslebshausen. Oldenburg.
- Smith, B.L.* (2012): Uncomfortable Places, Close Spaces. Female Correctional Workers' sexual interactions with men and boys in custody. Washington College of Law Research Paper No. 2012, 38, S. 1692-1737.
- Smith, B./Loomis, M.* (2013): After Dothard: Female Correctional Workers and the challenge to employment law, *Articles in Law Reviews & Other Academic Journals*, Paper 254, S. 469-500.
- Snacken, S.* (2006): Forms of violence and regimes in prison: report of research in Belgian prisons. S. 306-339. In: *Liebling, A./ Maruna, S.* (Hrsg) *The Effects of Imprisonment*. New York.
- Stöckle-Niklas, C.* (1989): *Das Gefängnis – Eine eingeschlechtliche Institution*. Bremen.
- Sohn, W.* (2010): *Strafvollzug, Forschungsdokumentation 1987-2010, Kriminologie und Praxis*, Band 59, Wiesbaden.
- Tait, S.* (2008): Prison officers and gender. S. 65-89. In: *Bennett, J./Crewe, B.* u.a. (Hrsg.) *Understanding Prison Staff*. New York.
- Tweksbury, R./Collins, S.C.* (2006): Aggression Levels among correctional officers. *Reassessing Sex Differences. The Prison Journal*, 86, 3, S. 327 – 343.
- Unruhe, A.-R.* (2014): Probleme und Chancen von Frauen im Männervollzug – Untersuchungen zum Arbeitsalltag der Sozialarbeiterinnen in der JVA Rottenburg. *Forum Strafvollzug. Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe*, 63, 1, S. 58-59.
- Vollbach, Alexander* (2016): Tatort Gefängnis. Gewaltviktimsierung im Justizvollzug, Bewältigung und Prävention in Theorie und Praxis. *Monatszeitschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform*, 2, S. 158-166.
- Weltgesundheitsorganisation (2003): *Weltbericht Gewalt und Gesundheit*. Zusammenfassung. Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]:

[http://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/world\\_report/en/summary\\_ge.pdf](http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/summary_ge.pdf)

*Werdes, B.* (2003): Frauen in der Polizei – Einbruch in eine Männerdomäne. S. 195-211. In: *Lange, H.J.* (Hrsg.): Die Polizei der Gesellschaft. Studien zur inneren Sicherheit. Wiesbaden.

*Willems, H./Eckert, R./Jungbauer, J.* (1996): Polizei und Fremde. Spezifische Belastungssituationen und die Genese von Feindbildern und Übergriffen. *Neue Kriminalpolitik* 4, S. 28-32.

*Wilz, S.* (2005): „Nicht genügend kann davor gewarnt werden...“ – Männer und Frauen bei der Polizei: Fakten und Diskurse. S. 156-172. In: *Ahrens, J.-R./Apelt, M./Bender, C.* (Hrsg.): Frauen im Militär. Empirische Befunde und Perspektiven zur Integration von Frauen in die Streitkräfte. Wiesbaden.

*Wood, A.* (2015): Challenging occupational Norms: An Ethnographic Study of Female Prison Officers in a Women`s Prison. Salford.

*Wünsch, S.* (2013): Kein Netz im Knast. DW Made for minds. Internetveröffentlichung [zuletzt abgerufen am 11.01.2018]: <http://www.dw.com/de/kein-netz-im-knast/a-16962568>.

*Zimmer, L. E.* (1986): Woman guarding men. Chicago.

*Zdun, Steffen* (2012): Russlanddeutsche im Jugendstrafvollzug: eine explorative Studie über ethnische Gruppenbildung, Ehre und Gewalt im Strafvollzug. *Soziale Probleme*, 23, 1, 67-96.

*Zupan, L.* (1986): Gender-related differences in Correctional Officers` Perceptions and Attitudes. *Journal of Criminal Justice*, 4, S. 349-361.

## Anhang 1: Fragebogen Bedienstete

# MUSTER

EvaSys	Fragebogen zum Dissertationsprojekt im Justizvollzug	Electric Paper UNIVERSITÄT BOCHUM
		<b>RUB</b>

Bitte so markieren:      Bitte verwenden Sie einen Kugelschreiber oder nicht zu starken Filzstift. Dieser Fragebogen wird maschinell erfasst.  
 Korrektur:      Bitte beachten Sie im Interesse einer optimalen Datenerfassung die links gegebenen Hinweise beim Ausfüllen.

### 1. Einleitung

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Allgemeinen Vollzugsdienstes,

Sie arbeiten in einem außergewöhnlichen Arbeitsumfeld, das bislang wissenschaftlich kaum untersucht worden ist. Bei Befragungen im Justizvollzug geht es zumeist um die Sicht der Gefangenen. Welchen Herausforderungen und Problemen Sie sich in der Betreuung, Aufsicht und Versorgung der Gefangenen stellen müssen, soll im Rahmen dieses Dissertationsprojektes an der Ruhr-Universität Bochum näher untersucht werden.

Die Teilnahme ist freiwillig. Für das Ausfüllen des Fragebogens benötigen sie etwa 10-15 Minuten. Sofern Sie zu einzelnen Fragen keine Angaben machen möchten oder können, kreuzen Sie bitte "keine Angabe" an.

Die Datenerhebung erfolgt anonym und unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen der Ruhr-Universität Bochum. Weder die Anstaltsleitung noch andere Justizbedienstete außer mir erhalten Einblick in die ausgefüllten Fragebögen!

Für Ihre Teilnahme bedanke ich mich schon jetzt sehr herzlich!

*Eva Brinkmann*

# MUSTER

EvaSys

Fragebogen zum Dissertationsprojekt im Justizvollzug



## 2. Statistische Angaben

2.1 Ihr Geschlecht?  weiblich  männlich  keine Angabe

2.2 Wie lange sind Sie bereits im Strafvollzug tätig?  0-5 Jahre  >5-10 Jahre  >10-20 Jahre  
 >20 Jahre  Keine Angabe

2.3 Sind Sie verheiratet oder leben Sie in einer festen Partnerschaft?  nein  ja  keine Angabe

2.4 Haben Sie Kinder?  nein  ja  keine Angabe

2.5 In welchem/n Arbeitsbereich/en arbeiten Sie derzeit?  
 Haftbereich für männliche erwachsene Gefangene  Haftbereich für weibliche erwachsene Gefangene  Haftbereich für jugendliche Gefangene  
 keine Angabe

2.6 Sind Sie voll- oder teilzeitbeschäftigt?  Vollzeit  Teilzeit  keine Angabe

2.7 Wie sieht Ihre Dienstzeitregelung aus?  
 Wechselschichtdienst  (primär) Tagdienst  keine Angabe

2.8 Arbeiten Sie im Wochenenddienst?  nein  ja, gelegentlich  ja, regelmäßig  
 keine Angabe

2.9 Haben Sie vor Ihrer Tätigkeit im Justizvollzug in einem anderen Bereich gearbeitet?  
 nein  ja, in einem handwerklichen Beruf  ja, in einem pädagogischen Beruf  
 ja, als Zeitsoldat  ja, in einem sonstigen Beruf

# MUSTER

EvaSys

Fragebogen zum Dissertationsprojekt im Justizvollzug

Electric Paper  
www.electricpaper.de

## 3. Erfahrungen im Umgang mit den Gefangenen im Allgemeinen

- keine Angabe*
- 7
↔
3
↔
5
6
- 3.1 Wie beurteilen Sie den Umgang mit den Gefangenen im Allgemeinen? Verwenden Sie hierbei bitte Schulnoten von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht).
- 
- 
- 3.2 Sind Sie selbst im vergangenen Dienstjahr von Gefangenen körperlich angegriffen worden? Dazu zählt jede – auch nur versuchte - feindselige Einwirkung auf ihren Körper von Anrempeln/Anspucken über Schläge/Tritte bis hin zu Angriffen mit Gegenständen.
- nein  ja, einmaliger Vorfall  ja, mehrmals  
 keine Angabe
- 3.3 Sind Sie selbst im vergangenen Dienstjahr von Gefangenen konkret bedroht worden, d.h haben Gefangene ausdrücklich mit der Begehung einer gegen Sie oder eine nahestehende Person gerichteten Straftat gedroht?
- nein  ja, einmaliger Vorfall  ja, mehrmals  
 keine Angabe
- 3.4 Haben Sie sich im vergangenen Dienstjahr auf andere Weise durch Gefangene bedroht gefühlt?
- nein  ja, einmaliger Vorfall  ja, mehrmals  
 keine Angabe
- 
- 3.5 Sind Sie selbst im vergangenen Dienstjahr von Gefangenen persönlich beleidigt worden?
- nein  ja, einmaliger Vorfall  ja, mehrmals  
 keine Angabe
- 
- 3.6 Haben Sie sich selbst im vergangenen Dienstjahr auf sonstige Weise durch Gefangene gedemütigt gefühlt?
- nein  ja, einmaliger Vorfall  ja, mehrmals  
 keine Angabe
- 
- 3.7 Haben Ihnen Gefangene im vergangenen Dienstjahr konkret sexuelle Handlungen angeboten, z. B. um eine Begünstigung zu erreichen?
- nein  ja, einmaliger Vorfall  ja, mehrmals  
 keine Angabe



# MUSTER

EvaSys

Fragebogen zum Dissertationsprojekt im Justizvollzug



## 3. Erfahrungen im Umgang mit den Gefangenen im Allgemeinen [Fortsetzung]

3.8 Haben Sie sich im vergangenen Dienstjahr durch ein sonstiges unerwünschtes, sexuelles Verhalten (z.B. Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhaltes, unerwünschtes Zeigen pornographischer Darstellungen) von Gefangenen sexuell belästigt gefühlt?

- nein
                                 
  ja, einmaliger Vorfall
                                 
  ja, mehrmals  
 keine Angabe

3.9 Sind Ihnen aus Ihrer JVA im vergangenen Dienstjahr konkrete Fälle sexueller Beziehungen zwischen Gefangenen und KollegInnen bekannt geworden (Mehrfachnennung möglich)?

- nein
                                 
  ja, zwischen männlichen Gefangenen und weiblichen Bediensteten
                                 
  ja, zwischen weiblichen Gefangenen und männlichen Bediensteten  
 ja, gleichgeschlechtliche Beziehungen zwischen Gefangenen und Bediensteten
                                 
  keine Angabe

3.10 Sind Sie selbst im vergangenen Dienstjahr von Gefangenen/Entlassenen in sozialen Netzwerken kontaktiert worden?

- nein
                                 
  ja, einmaliger Vorfall
                                 
  ja, mehrmals  
 keine Angabe

3.11 Sind Sie selbst im vergangenen Dienstjahr von Entlassenen auf sonstige Weise außerhalb des Dienstes privat kontaktiert worden?

- nein
                                 
  ja, einmaliger Vorfall
                                 
  ja, mehrmals  
 keine Angabe

3.12 Ihre Einschätzung ist gefragt. Ob man mit einem Gefangenen gut auskommt oder nicht, hängt von folgenden Faktoren ab (Mehrfachnennung möglich)

- Alter des/r Gefangenen
                                 
  Geschlecht des/r Gefangenen
                                 
  Ethnie des/r Gefangenen  
 Glaubensrichtung des/r Gefangenen
                                 
  Art des Deliktes
                                 
  Anzahl der Vorstrafen  
 Dauer der konkreten Freiheitsstrafe
                                 
  eigener Einstellung
                                 
  eigenem Verhalten  
 Rahmenbedingungen der Anstalt (Freizeitangebot, Raumangebot, Klima der Anstalt etc.)

# MUSTER

EvaSys

Fragebogen zum Dissertationsprojekt im Justizvollzug



## 4. Geschlechtsspezifische Erfahrungen im Umgang mit den Gefangenen

4.1 Wirkt sich das Geschlecht der Bediensteten auf den Umgang mit den Gefangenen aus? Auf einer Schulnoten-Skala von 1 (keine Auswirkung) bis 6 (sehr große Auswirkung).

1 2 3 4 5 6

keine Angabe

4.2 Wem bringen die Gefangenen mehr Respekt entgegen?

weiblichen Bediensteten       männlichen Bediensteten       kein Unterschied  
 keine Angabe

4.3 Wem gelingt es besser in Gefahrensituationen zu deeskalieren?

weiblichen Bediensteten       männlichen Bediensteten       kein Unterschied  
 keine Angabe

4.4 Wer wird häufiger von Gefangenen sexuell belästigt werden?

weibliche Bedienstete       männliche Bedienstete       kein Unterschied  
 keine Angabe

4.5 Wer geht häufiger sexuelle Beziehungen mit Gefangenen ein?

weibliche Bedienstete       männliche Bedienstete       kein Unterschied  
 keine Angabe

4.6 Wer zeigt mehr Verständnis für die Probleme der Gefangenen?

weibliche Bedienstete       männliche Bedienstete       kein Unterschied  
 keine Angabe

4.7 Wer reagiert aggressiver auf das Fehlverhalten von Gefangenen?

weibliche Bedienstete       männliche Bedienstete       kein Unterschied  
 keine Angabe

# MUSTER

EvaSys

Fragebogen zum Dissertationsprojekt im Justizvollzug



## 4. Geschlechtsspezifische Erfahrungen im Umgang mit den Gefangenen [Fortsetzung]

### 4.8 Wer wird häufiger von Gefangenen angezeigt/eines Fehlverhaltens bezichtigt?

- weibliche Bedienstete       männliche Bedienstete       kein Unterschied  
 keine Angabe



# MUSTER

EvaSys

Fragebogen zum Dissertationsprojekt im Justizvollzug

 Electric Paper  
RECHENPAPIER

## 5. Erfahrungen im Umgang mit Gefangenen verschiedener Ethnien

	1	2	3	4	5	6	keine Angabe
5.1 Wirkt sich der ethnische Hintergrund der Gefangenen auf den Umgang mit Ihnen aus? Auf einer Schulnoten-Skala von 1 (keine Auswirkung) bis 6 (sehr große Auswirkung).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie ernst nehmen die Gefangenen der folgenden Ethnien den deutschen Strafvollzug? Auf einer Schulnoten-Skala von 1 (sehr ernst) bis 6 (überhaupt nicht).

	1	2	3	4	5	6	keine Angabe
5.2 a) deutschstämmige Gefangene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.3 b) Gefangene mit türkischem Migrationshintergrund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.4 c) Gefangene mit russischem Migrationshintergrund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.5 d) Nordafrikanische/Maghreb-Gefangene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie gut lassen sich Gefangene der folgenden Ethnien auf therapeutische Ansätze ein? Auf einer Schulnoten-Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht).

	1	2	3	4	5	6	keine Angabe
5.6 a) deutschstämmige Gefangene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.7 b) Gefangene mit türkischem Migrationshintergrund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.8 c) Gefangene mit russischem Migrationshintergrund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.9 d) Nordafrikanische/Maghreb-Gefangene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# MUSTER

EvaSys

Fragebogen zum Dissertationsprojekt im Justizvollzug



## 5. Erfahrungen im Umgang mit Gefangenen verschiedener Ethnien [Fortsetzung]

Wieviel Respekt bringen die Gefangenen der folgenden Ethnien Ihnen persönlich entgegen? Auf einer Schulnoten-Skala von 1 (sehr respektvoll) bis 6 (respektlos).

	1	2	3	4	5	6	keine Angabe
5.10 a) deutschstämmige Gefangene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.11 b) Gefangene mit türkischem Migrationshintergrund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.12 c) Gefangene mit russischem Migrationshintergrund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.13 d) Nordafrikanische/Maghreb-Gefangene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie gut akzeptieren die Gefangenen der folgenden Ethnien Ihre Anordnungen? Auf einer Schulnoten-Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht).

	1	2	3	4	5	6	keine Angabe
5.14 a) deutschstämmige Gefangene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.15 c) Gefangene mit türkischem Migrationshintergrund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.16 c) Gefangene mit russischem Migrationshintergrund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.17 d) Nordafrikanische/Maghreb-Gefangene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie gut akzeptieren die Gefangenen der folgenden Ethnien im Allgemeinen weibliche Bedienstete im Männervollzug? Auf einer Schulnoten-Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht).

	1	2	3	4	5	6	keine Angabe
5.18 a) deutschstämmige Gefangene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# MUSTER

## 5. Erfahrungen im Umgang mit Gefangenen verschiedener Ethnien [Fortsetzung]

5.19 c) Gefangene mit türkischem Migrationshintergrund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.20 c) Gefangene mit russischem Migrationshintergrund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.21 d) Nordafrikanische/Maghreb-Gefangene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie gut akzeptieren die Gefangenen der folgenden Ethnien im Allgemeinen männliche Bedienstete im Frauenvollzug? Auf einer Schulnoten-Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht).

	1	2	3	4	5	6	<i>keine Angabe</i>
5.22 a) deutschstämmige Gefangene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.23 c) Gefangene mit türkischem Migrationshintergrund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.24 c) Gefangene mit russischem Migrationshintergrund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.25 d) Nordafrikanische/Maghreb-Gefangene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie häufig erheben Gefangene der folgenden Ethnien Beschwerden/Eingaben/ Klagen gegen Allgemeine Vollzugsbedienstete? Auf einer Schulnoten-Skala von 1 (sehr häufig) bis 6 (sehr selten).

	1	2	3	4	5	6	<i>keine Angabe</i>
5.26 a) deutschstämmige Gefangene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.27 c) Gefangene mit türkischem Migrationshintergrund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.28 c) Gefangene mit russischem Migrationshintergrund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.29 d) Nordafrikanische/Maghreb-Gefangene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# MUSTER

EvaSys

Fragebogen zum Dissertationsprojekt im Justizvollzug

 Electric Paper  
www.electricpaper.com

## 6. Umgang mit Kollegen/Vorgesetzten

6.1 Wie beurteilen Sie das Verhältnis der KollegInnen untereinander im Allgemeinen? Auf einer Schulnoten - Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht).

1 2 3 4 5 6

keine Angabe

6.2 Haben Sie sich im Umgang mit KollegInnen/Vorgesetzten im vergangenen Dienstjahr schikaniert/ ausgegrenzt gefühlt?

nein  ja, einmaliger Vorfall  ja, mehrmals  
 keine Angabe

6.3 Haben Sie sich im vergangenen Dienstjahr in einer Gefahrensituation schützend vor KollegInnen gestellt?

nein  ja, einmaliger Vorfall  ja, mehrmals  
 keine Angabe

6.4 Haben sich im vergangenen Dienstjahr in einer Gefahrensituation KollegInnen schützend vor Sie gestellt?

nein  ja, einmaliger Vorfall  ja, mehrmals  
 keine Angabe

6.5 Haben KollegInnen Ihnen gegenüber im vergangenen Dienstjahr geschlechtsbezogene Bemerkungen gemacht?

nein  ja, einmaliger Vorfall  ja, mehrmals  
 keine Angabe

6.6 Haben Sie sich im vergangenen Dienstjahr aufgrund von Annäherungsversuchen von KollegInnen/Vorgesetzten im Dienst unwohl gefühlt?

nein  ja, einmaliger Vorfall  ja, mehrmals  
 keine Angabe



# MUSTER

## 6. Umgang mit Kollegen/Vorgesetzten [Fortsetzung]


- 6.7 Haben Sie sich im vergangenen Dienstjahr durch ein unerwünschtes, sexuelles Verhalten (z.B. Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhaltes, unerwünschtes Zeigen pornographischer Darstellungen) von Kolleginnen/Vorgesetzten sexuell belästigt gefühlt?
- nein                                       ja, einmaliger Vorfall                                       ja, mehrmals  
 keine Angabe

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? Auf einer Skala von 1 (trifft voll zu) bis 6 (trifft gar nicht zu).

	1	2	3	4	5	6		keine Angabe
6.8 Die Aufgabenverteilung (ausgenommen Personenkontrolle) erfolgt geschlechtsunabhängig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.9 Weibliche Bedienstete müssen sich im Dienst besonders beweisen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.10 In gefahrgeneigten Situationen sollten sich die männlichen Kollegen schützend vor die Kolleginnen stellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.11 Auf die privaten/familiären Belange der weiblichen Bediensteten wird seitens der Anstaltsleitung bei der Dienstplangestaltung mehr Rücksicht genommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.12 Schwangerschaften von Kolleginnen führen zu Mehrarbeit für die Kolleginnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.13 Die Inanspruchnahme von Elternzeit führt zu Mehrarbeit für die Kolleginnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.14 Teilzeitmodelle beeinträchtigen die Dienstplangestaltung und haben negative Auswirkungen für mich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.15 Paarbeziehungen zwischen Kolleginnen und Kollegen beeinträchtigen die Dienstplangestaltung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.16 Unter den weiblichen Kolleginnen entstehen schneller Auseinandersetzungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.17 Unter den männlichen Kollegen entstehen schneller Auseinandersetzungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# MUSTER

# MUSTER

EvaSys	Fragebogen zum Dissertationsprojekt im Justizvollzug	
--------	--	---

## 6. Umgang mit Kollegen/Vorgesetzten [Fortsetzung]

6.18 Die weiblichen Bediensteten stehen untereinander in größerer Konkurrenz.

6.19 Die männlichen Bediensteten stehen untereinander in größerer Konkurrenz.

keine Angabe

1 2 3 4 5 6

6.20 Über weibliche Bedienstete werden häufiger als über die männlichen Kollegen Bemerkungen gemacht, bei denen das Geschlecht eine Rolle spielt.

6.21 Witze/Sprüche über KollegInnen haben normalerweise nichts mit dem Geschlecht zu tun.

keine Angabe

1 2 3 4 5 6

6.22 Bei der Neubesetzung von Dienstposten/Beförderungen werden Männer vorrangig berücksichtigt.

6.23 Bei der Neubesetzung von Dienstposten/Beförderungen werden Frauen vorrangig berücksichtigt.

# MUSTER

EvaSys

Fragebogen zum Dissertationsprojekt im Justizvollzug

 Electric Paper  
DRUCKPAPIER

## 7. Aus- und Weiterbildung


Wie fühlen Sie sich durch Ihre Ausbildung an der Justizvollzugsschule auf den Arbeitsalltag in folgenden Bereichen vorbereitet? In Schulnoten von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht).

	1	2	3	4	5	6	Keine Angabe
7.1 Umgang mit den Gefangenen im Allgemeinen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.2 Kommunikation mit den Gefangenen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3 Nähe/Distanz zu den Gefangenen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.4 Besondere Herausforderungen im Umgang mit Gefangenen aus anderen Kulturkreisen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.5 Besondere Herausforderungen im Umgang mit psychisch kranken Gefangenen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.6 Kommunikation mit den KollegInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.7 Kommunikation mit der Anstaltsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.8 Mobbing/sexuelle Belästigung durch KollegInnen/Vorgesetzte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie fühlen Sie sich durch angebotene Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auf den Arbeitsalltag in folgenden Bereichen vorbereitet? In Schulnoten von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht).

	1	2	3	4	5	6	Keine Angabe
7.9 Umgang mit den Gefangenen im Allgemeinen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.10 Kommunikation mit den Gefangenen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.11 Nähe/Distanz zu den Gefangenen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.12 Besondere Herausforderungen im Umgang mit Gefangenen aus anderen Kulturkreisen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.13 Besondere Herausforderungen im Umgang mit psychisch kranken Gefangenen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# MUSTER

EvaSys	Fragebogen zum Dissertationsprojekt im Justizvollzug	 Electric Paper <small>elektronische</small>
--------	--	--

## 7. Aus- und Weiterbildung [Fortsetzung]

7.14 Kommunikation mit den KollegInnen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.15 Kommunikation mit der Anstaltsleitung	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.16 Mobbing/sexuelle Belästigung durch KollegInnen/Vorgesetzte	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



# MUSTER

EvaSys

Fragebogen zum Dissertationsprojekt im Justizvollzug

 Electric Paper  
Technologies

## 8. Abschlussfragen (Skala 0-100%)

8.1 Wie hoch sollte der prozentuale Anteil weiblicher Bediensteter (AVD) im Männervollzug (bezogen auf den gesamten deutschen Strafvollzug) idealerweise sein?

8.2 Wie hoch sollte der prozentuale Anteil männlicher Bediensteter (AVD) im Frauenvollzug (bezogen auf den gesamten deutschen Strafvollzug) idealerweise sein?

## 9. Raum für Bemerkungen

9.1

*Vielen Dank für Ihre Unterstützung und der Teilnahme an dieser Umfrage!*

## Anhang 2: Fragebogen Personalverwaltung

### I. Anzahl der Bediensteten im AVD (Stichtag:06.07.2017 bitte einsetzen)

- o Insgesamt: 354
  - o davon weiblich: 121
- o im Haftbereich für männliche erwachsene Gefangene: 299
  - o davon weiblich 67
- o im Haftbereich für weibliche erwachsene Gefangene 55
  - o davon weiblich: 44
- o im Haftbereich für jugendliche weibliche Gefangene: 22<sup>1</sup>
  - o davon weiblich: 16
- o im Krankenpflagedienst: 17<sup>2</sup>
  - o davon weiblich: 14
- o in Teilzeit: 25
  - o davon weiblich: 20
- o in Elternzeit: 5
  - o davon weiblich: 5
- o gemeldete Schwangerschaften: 1

### II. Anzahl der Bediensteten des AVD in den folgenden Besoldungsstufen:

- o A7: 108
  - o davon weiblich: 43\*<sup>3</sup>
- o A8: 160
  - o davon weiblich: 46\*<sup>3</sup>
- o A9: 84
  - o davon weiblich: 16<sup>3</sup>
- o A10 und höher: 2
  - o davon weiblich: 0

### III. Dienstaltersstruktur der Bediensteten:

- o 0-5 Jahre: 89
  - o davon weiblich: 38
- o 5-10 Jahre: 50
  - o davon weiblich: 24

---

<sup>1</sup> Auf Nachfrage teilte die Personalverwaltung per Mail vom 22.08.2017 mit, dass die Zahl der Bediensteten im Haftbereich für jugendliche Gefangene in der Zahl der Bediensteten für weibliche Gefangene enthalten sei.

<sup>2</sup> In der gleichen Mail wie zuvor wurde mitgeteilt, dass die Zahl der Bediensteten im Krankenpflagedienst in der Zahl der Bediensteten im Haftbereich für männliche erwachsene Gefangene enthalten sei.

<sup>3</sup> Ebenfalls in der gleichen Mail wurde mitgeteilt, dass sich die Differenz zwischen der Gesamtzahl der weiblichen Bediensteten und der Aufteilung nach Besoldungsgruppe daraus resultiere, dass nach den Entgeltgruppen 6 bzw 4 vergütete weibliche Anwärterinnen, die eine Planstelle der Besoldungsgruppe A 7 besetzen, bei der Zählung nicht mit aufgenommen worden seien, während die männlichen Beschäftigten berücksichtigt wurden.

- o 10-20 Jahre: 84
  - o davon weiblich: 26
- o >20 Jahre: 131
  - o davon weiblich: 33

IV. Anzahl der Gefangenen im Haftbereich

- o für männliche erwachsene Gefangene: 742
- o für weibliche erwachsene Gefangene: 230
- o für weibliche jugendliche Gefangene: 65

V. Werden weibliche AVD-Bedienstete auf allen Stationen/ in allen Arbeitsbereichen eingesetzt?

Ja

Nein

Falls nein: In welchen Bereichen werden keine Frauen eingesetzt?

Im Bereich „Kammer Männer“

Begründung:

Die männlichen Inhaftierten werden in diesem Bereich einer mit Entkleidung verbundenen Durchsuchung unterzogen und mit Anstaltskleidung ausgestattet. Gem. § 64 Abs. 3 StVollzG NRW und gem. § 32 Abs. 3 UVollzG NRW darf dies bei männlichen Gefangenen nur von Männern durchgeführt werden.

VI. Werden weibliche AVD - Bedienstete in gleichem Maße wie männliche Bedienstete im Nachtdienst eingesetzt?

Ja

Nein

Begründung:

---



---



---



---

VII. Anzahl der eingeleiteten Disziplinarverfahren gegen Bedienstete des AVD im vergangenen Dienstjahr insgesamt: 2

o Anzahl der Verfahren gegen weibliche Bedienstete: 1

davon Verfahren wegen

o sexueller Beziehungen zu Gefangenen/sexuellen Fehlverhaltens gegenüber Gefangenen: 1

o sexuell unangemessenen Verhaltens gegenüber KollegInnen: 0

o sonstigen Fehlverhaltens (z.B. Mobbing; Diskriminierung) gegenüber KollegInnen: 0

o Anzahl der Verfahren gegen männliche Bedienstete: 1

davon Verfahren wegen:

o sexueller Beziehungen zu Gefangenen/sexuellen Fehlverhaltens gegenüber Gefangenen: 0

o sexuell unangemessenen Verhaltens gegenüber KollegInnen: 0

o sonstigen Fehlverhaltens (z.B. Mobbing, Diskriminierung) gegenüber KollegInnen: 0

VIII. Anzahl der Strafanzeigen gegen Gefangene im vergangenen Dienstjahr:

o wegen körperlicher Angriffe auf männliche Bedienstete: 8

- o wegen körperlicher Angriffe auf weibliche Bedienstete: 2
- o wegen Bedrohungen gegenüber männlichen Bediensteten: 5
- o wegen Bedrohungen gegenüber weiblichen Bediensteten: 1
- o wegen Beleidigungen männlicher Bediensteter 11
- o wegen Beleidigungen weiblicher Bediensteter 7
- o wegen sexueller Belästigung zu Lasten männlicher Bediensteter 0
- o wegen sexueller Belästigung zu Lasten weiblicher Bediensteter 0

IX. Anzahl der Eingaben/Beschwerden von Gefangenen gegen Bedienstete des AVD im vergangenen Dienstjahr

- o Insgesamt 11
  - o davon gegen männliche Bedienstete: 7
  - o davon gegen weibliche Bedienstete: 4
- o davon von deutschstämmigen Gefangenen: 5
- o davon von Gefangenen mit türkischem Migrationshintergrund: 1
- o davon von Gefangenen mit russischem Migrationshintergrund: 0
- o davon von nordafrikanischen/Maghreb Gefangenen: 0

X. Bitte fügen Sie den Frauenförderplan für den AVD bei