

Interview mit Andrea Jug-Höhener →

Mentorin und Vorbild

Seit über einem Jahr porträtiert der VSPB Frauen in Führungspositionen bei der Polizei. Aus allen Landesteilen durften wir in den vergangenen Ausgaben bemerkenswerte Persönlichkeiten interviewen mit dem Ziel, mehr Frauen für den Polizeiberuf zu gewinnen. Es gibt viele Karrieremodelle innerhalb der Polizeilandschaft. Ihren ganz persönlichen Werdegang erzählt Andrea Jug-Höhener von der Stadtpolizei Zürich.

Interview: Alexia Hungerbühler; Fotos: Stadtpolizei Zürich



Interview

Frau Jug-Höhener, wie sind Sie zu Ihrer Position als Chefin Kriminalabteilung der Stadtpolizei Zürich gelangt?

Nach dem Jus-Studium an der Universität St. Gallen führte mich mein Weg nach Zürich, wo ich nach einem Praktikum in einer Grosskanzlei das Anwaltspatent erlangte. Nach einem kurzen Abstecher als Inhouse Counsel promovierte ich an der Universität Bern im Strafrecht. Mein Interesse am Strafrecht war schon während meines Studiums vorhanden und ich hatte bereits damals die Vorstellung, früher oder später aus der Privatwirtschaft in die Strafverfolgung zu wechseln. Nach meiner Zeit an der Universität Bern zog es mich nach New York, wo ich zuerst ein Nachdiplomstudium (LL.M.) absolvierte und anschliessend während zwei Jahren als Anwältin tätig war. Nach meiner Rückkehr in die Schweiz arbeitete ich noch zwei Jahre in einer Grosskanzlei in Zürich im Bereich Wirtschaftsstrafrecht, bevor ich den Schritt in die Strafverfolgung wagte. Ich startete als Assistenzstaatsanwältin und übernahm nach Erlangung des Wahlfähigkeitszeugnisses meine Aufgabe als Staatsanwältin bei der auf Wirtschaftskriminalität spezialisierten Staatsanwaltschaft III. Dort erlebte ich die Polizeiarbeit aufgrund der Zusammenarbeit zwischen den Behörden hautnah, die Dynamik und Aufgabengebiete der Polizei sprachen mich sehr an. Als die Stelle als Abteilungsleiterin der Ermittlungsabteilung Wirtschaftskriminalität bei der Kantonspolizei Zürich frei wurde, habe ich diese Chance ergriffen. Sechs Jahre später wechselte ich zur Stadtpolizei Zürich und übernahm die Leitung der gesamten Kriminalabteilung.

Wieso haben Sie zur Polizei gewechselt?

Mein Wunsch war, eine Stelle mit Führungsverantwortung in einem dynamischen Um-



feld mit viel Gestaltungsmöglichkeiten zu übernehmen. Die Aufgabenvielfalt bei der Polizei deckt sich mit meinem Wunsch und reicht von der Einsatzleitung über die fachliche und personelle Führung bis hin zu strategischen Herausforderungen. Zudem umfasst sie auch die Auseinandersetzung mit politischen Themen. Ich bin keine Formaljuristin: Ich mag es, Lösungen zu finden und brauche Dynamik im Alltag. Ich finde es toll zu sehen, mit welchem Herzblut meine Mitarbeitenden dabei sind, und ihre Motivation für ihren Beruf zu spüren. Das überträgt sich auf mich. Mein Alltag ist enorm spannend und lässt mich jeweils mit Freude am Morgen zur Arbeit fahren. Ich sehe die Sinnhaftigkeit in unseren Aufgaben und kann etwas bewegen.

Welches sind die momentanen Herausforderungen für Sie als Führungskraft?

Wir leben in sehr dynamischen Zeiten: Die unsichere Weltlage, unsere Ressourcenknappheit, eine stetig steigende Komplexität durch die Digitalisierung und die immer wichtiger werdende Veränderungsbereitschaft von uns allen sowie der ganzen Organisation fordern alle Beteiligten. Ich sehe es als eine meiner Aufgaben als Führungsperson, das Team fit zu machen für diese Herausforderungen und

Veränderungen. Dabei denke ich zum Beispiel an sich verändernde Arbeitsabläufe, neue Ermittlungstechniken durch die Digitalisierung oder notwendige Anpassungen der Organisation zur Optimierung des Ressourceneinsatzes. Dies alles zu meistern, die Organisation weiterzuentwickeln und trotzdem den wichtigen Fokus auf das Kerngeschäft nicht zu verlieren, ist eine Herausforderung.

Frauen unterschätzen oft die Macht des Netzwerkers.

Gibt es Herausforderungen für Sie als weibliche Führungsperson in einer Männerdomäne?

Ich habe schon immer in männerdominierten Bereichen gearbeitet. Für mich persönlich ist dies deshalb kaum ein Thema, ich fühle mich wohl in diesem Umfeld. In Bezug auf unsere Mitarbeiterinnen ist es aber wichtig, diese gezielt zu fördern. Frauen haben teilweise auf ihrem Karriereweg andere Themen zu bewältigen, die spezifisch betrachtet und gelöst werden müssen. Auch bei einer Führungslaufbahn gibt es bei Frauen und Männern Unterschiede:

Frauen kommen viel weniger natürlich mit Führung in Berührung – ich denke da zum Beispiel an das Militär – und müssen deshalb anders abgeholt werden.

Auch unterschätzen Frauen oft die Macht des Netzwerkers. Es ist wichtig, ein Netzwerk aufzubauen, zu pflegen und zu nutzen. Männer nutzen ihre Netzwerke wie Zünfte, Militär usw. ganz selbstverständlich und ohne falsche Zurückhaltung – warum nicht auch wir Frauen?

Ich muss nicht führen wie ein Mann, um gut zu führen.

Ich finde es zudem wichtig, sich eine Mentorin oder einen Mentor zu suchen. Ich hatte das grosse Glück, immer wieder eine solche Person an meiner Seite zu haben, die an mich glaubte und mich mit Rat und Tat förderte.

Frauenförderung ist aber gerade bei Frauen nicht nur positiv konnotiert, was ich bis zu einem gewissen Grad nachvollziehen kann. Dennoch bedaure ich dies: Wir sind in unserer Gesellschaft immer noch in gewissen Aspekten weit von einer Gleichstellung entfernt, deshalb ist das Befassen mit frauenspezifischen Fragestellungen und das Bereitstellen von frauenspezifischen Lösungen keine ungerechtfertigte Besserstellung von Frauen und auch keine Benachteiligung von Männern.

Welche Tipps haben Sie für Ihre Kolleginnen, die eine Karriere bei der Polizei anstreben?

Zusätzlich zu dem, was ich in der vorherigen Frage zum Netzwerken und zum Mentoring gesagt habe, finde ich vor allem auch Folgendes wichtig: Lasst euch auf eurem Weg nicht beirren: Weder von anderen Meinungen noch von Hindernissen, auch wenn man dabei nicht von allen gemocht wird. Jeder zweifelt mal an sich – auch ich immer mal wieder an mir selbst – und ich bin überzeugt, das geht unseren männlichen Kollegen ebenso. Und zu guter Letzt: Bleibt authentisch und euch selbst treu – wir müssen nicht führen wie ein Mann, um gut zu führen.

Aus Arbeitgebersicht finde ich das Bewusstsein wichtig, dass es für eine Führungskarriere mehr braucht als «Dienst nach Vorschrift». Jede Führungsperson, ob Mann oder Frau, arbeitet gelegentlich in der Freizeit oder nimmt ein Telefon nach Feierabend ab. Hinterfragt deshalb, ob ihr für diese Extrameile bereit seid, und ob ihr das wirklich möchtet.

Wieso sollen Frauen den Polizeiberuf wählen?

Unser Beruf bietet so viele Möglichkeiten und unterschiedliche Funktionen. Die Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Korps sind sowohl fachlich als auch in der Führung sehr vielfältig. So gibt es Möglichkeiten, sich je nach Lebenssituation oder Laufbahnüberlegungen entsprechend zu entwickeln. Dank den Weiterbildungen «on the job»

ist es auch möglich, innerhalb des Korps eine Neuorientierung anzustreben, zum Beispiel bei einem Familien- oder Teilzeitwunsch. In der Kripo sind wir ausserdem nur schon aufgrund von Gesetzesvorschriften darauf angewiesen, Frauen im Team zu haben, zum Beispiel für die Bearbeitung von Sexualdelikten beim Umgang mit weiblichen Opfern.

Ich bin generell überzeugt, dass gemischte Teams durch unterschiedliche Herangehens- und Denkweisen besser arbeiten und beispielsweise in der Lösungsfindung kreativer sind.

Was tun Sie, um den Frauenanteil in der Polizei zu erhöhen?

Ich bin Botschafterin für Frauenthemen innerhalb der Geschäftsleitung und Ansprechperson von Ladypol (Anm. d. Red.: Ladypol ist ein Netzwerk für Mitarbeiterinnen der Stadtpolizei Zürich).

Wir haben kürzlich anlässlich eines Vernetzungsanlasses für alle Mitarbeiterinnen unseres Korps ihre Ideen und Inputs aufgenommen. In meiner Rolle unterstütze ich nun die Bearbeitung von Handlungsfeldern und die Erarbeitung von Massnahmen. So werde ich das Kernteam zum Beispiel bei der Bildung einer (gemischten) Arbeitsgruppe und deren Arbeiten begleiten. Dabei befassen wir uns mit Themen wie Fragen rund um Schichtarbeit, Kinderbetreuung oder Teilzeitarbeit. Auch Themen wie Job- und Topsharing sind in Bearbeitung. Meine Tür steht zudem immer offen für Mitarbeiterinnen mit frauenspezifischen Anliegen sowie generell natürlich für alle Mitarbeitenden, wenn sie sich austauschen möchten oder Rat suchen. ←



Andrea Jug-Höhener

Andrea Jug-Höhener ist seit September 2022 Chefin Kriminalabteilung der Stadtpolizei Zürich und Mitglied der Geschäftsleitung. In dieser Funktion führt sie fachlich

und personell rund 400 Mitarbeitende mit einem Frauenanteil von 22 Prozent. Die Kriminalabteilung ist die einzige Kriminalpolizei in der Schweiz, die in der kriminalpolizeilichen Grundversorgung in einem 24-Stunden-Betrieb arbeitet. Andrea Jug-Höhener ist in ihrer Funktion als operatives GL-Mitglied auch Gesamteinsatzleiterin bei Grossanlässen in der Stadt Zürich. Die Geschäftsleitung der Stadtpolizei Zürich setzt sich aus neun Personen zusammen, davon ab Juli 2024 drei Frauen.

Bevor sie zur Stadtpolizei wechselte, war Andrea Jug-Höhener während rund sechs Jahren bei der Kantonspolizei Zürich als Abteilungsleiterin der Ermittlungsabteilung Wirtschaftskriminalität tätig.

Ihr Jus-Studium schloss sie im Jahr 2003 an der Universität St. Gallen ab. Andrea Jug-Höhener war früher als Dozentin an der Zürcher Polizeischule tätig, unterrichtet heute an diversen Universitäten und Fachhochschulen und hat an der Universität St. Gallen einen Lehrauftrag im Strafrecht.