

Hanna Reiter

## Women in Policing

Die Publikation „Women in Policing“ stellt die Veröffentlichung einer an der Universität Wien verfassten Promotionsschrift (Fachrichtung: Interdisciplinary Legal Studies) dar. Der Fokus der Monografie richtet sich auf geschlechtsspezifische Erfahrungen und Einstellungen von Polizistinnen in zwei europäischen Rechtssystemen, Österreich und England und Wales.<sup>1</sup> Durch den länderübergreifenden Vergleich ist es möglich, sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede in diesen wahrgenommenen Realitäten besser zu erkennen und zu analysieren. Ziel der Untersuchung ist es, die gelebten Erfahrungen von Polizeibeamtinnen zu vergleichen und zu kontrastieren sowie die von den Betroffenen geführten Debatten über Geschlecht und (rechtliche) Gleichstellung zu analysieren.

Die Studie folgt hierzu dem Ansatz der Grounded Theory.

Aufgrund des gesetzten Ziels, persönliche Ansichten und Erfahrungen zu ergründen und einen Bezugsrahmen für das erfasste Wissen zu schaffen, erscheint der theoriebildende Ansatz der Grounded Theory geeignet. Die Grounded Theory bietet flexible methodologische Leitlinien anstelle starrer Anweisungen und erlaubt so der forschenden Person eine gewisse Flexibilität. So wird etwa die auch in dieser Studie geübte Reflexion über persönliche Vorurteile und Eindrücke als eine Verpflichtung in diesem Ansatz angesehen (Charmaz 2014). Die zirkuläre und flexible Art der Datenerhebung und -analyse eignet sich ideal für die Erforschung der vorliegenden Fragestellung, da neue Erkenntnisse und Einsichten in den laufenden Forschungsprozess einbezogen werden können, bis eine theoretische Sättigung erreicht ist. Insofern sind die objektiven Sichtweisen der Befragten von Bedeutung; das Interesse und die Zielsetzung der Forschung liegen jedoch vor allem in den zugrundeliegenden (sozialen) Phänomenen, die sichtbar gemacht werden sollen.

Die Datenerhebung erfolgte durch insgesamt 45 persönliche Interviews mit Polizistinnen; ergänzt wird dies durch 2 Interviews aus Organisationsperspektive (Stellen, die zuständig für Gleichstellung und/oder polizeiliche Professionalisierung/Aus- und Weiterbildung sind). Obwohl der Anteil der weiblichen Beamtinnen in der Polizei in England und Wales fast doppelt so hoch als in Österreich ist, sind gewisse thematische Ähnlichkeiten, die sich aus den wiedergegebenen Beobachtungen und Meinungen der Befragten ergeben, zu erkennen.

Diese Ähnlichkeiten beginnen bei der Motivation der Befragten für den Beruf, die sich in zwei zentralen Themen widerspiegeln: dem Wunsch, etwas zu bewirken, indem man Menschen hilft, sowie der wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit und Vielfalt des Berufs. Eine weitere Gemeinsamkeit ist die negative Konnotation und geschlechtsbezogene Diskussion von Teilzeit und/oder flexibler Arbeits(zeit)gestaltung innerhalb der Polizei, die (in unterschiedlichem Maße) mit Weiblichkeit assoziiert wird. Weiters scheint die berufliche Eignung männlicher Polizisten eine Selbstverständlichkeit zu sein, wohingegen ihre weiblichen Kolleginnen diese vorgeblich erst erwerben müssen (d.h. sich beweisen müssen). Aus den Erzählungen der Befragten in beiden Ländern konnte darüber hinaus festgestellt werden, dass die Polizei als

---

1 Polizeibehörden im UK sind getrennt organisiert: England und Wales, Nordirland und Schottland. In England und Wales gibt es 43 Polizeibehörden unterschiedlicher Größe.

Institution und Organisation als solche nur äußerst schwer und langsam veränderbar scheint, was den Fortschritt in jedem Bereich träge und etwas eingeschränkt macht.

Die länderübergreifenden Unterschiede liegen vor allem in der Selbstwahrnehmung und Einstellung der Polizistinnen selbst. Es zeigt sich, dass österreichische Befragte ihre Geschlechtsgenossinnen diskursiv weniger unterstützen und in ihren Argumenten gegen eine Erhöhung der Frauenquote im Polizeidienst oft einen diskursiv männlichen Standpunkt übernehmen. Ein übergeordnetes Problem stellt die Gleichstellungspolitik dar – während die meisten Befragten aus England und Wales grundsätzlich für rechtliche wie organisationale Gleichstellungsmaßnahmen plädieren, wenngleich sie das negative Rezeptionsverhalten der männlichen Kollegen erwähnen, adaptieren die österreichischen Befragten entweder eine heftige Opposition gegen diese Maßnahmen oder sind, wenn sie dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils grundsätzlich zustimmen, der Meinung, dass diese für Polizistinnen mehr negative als positive Wirkungen erzielen.

Das Buch ist im Ergebnisteil in sieben Kapitel gegliedert in derer die relevanten Themenbereiche vorgestellt und diskutiert werden; einige dieser Kapitel orientieren sich an den Fragen, die den Befragten gestellt wurden, während die Unterkapitel meist von Themenkomplexen abgeleitet sind, die sich aus der Analyse der Interviews ergaben.

In jedem Kapitel werden zunächst der Kontext der Daten, ihre Implikationen und Grenzen erörtert; anschließend werden verschiedene Probleme, die sich bei der Analyse der Daten ergeben haben, erörtert und schließlich am Ende dargelegt. Zunächst werden die von den Befragten angegebenen Gründe für den Eintritt in den Polizeidienst dargelegt, seien sie nun intrinsischer oder extrinsischer Natur, beabsichtigt oder zufällig. Anschließend wird die Rekrutierungsphase, einschließlich der Bewerbung sowie die anschließende Ausbildung thematisiert, einschließlich der Fortbildung die bei der Bewerbung für Spezialeinheiten oder Dienstgrade erfolgt. Danach wird die Polizeiarbeit im Allgemeinen erörtert; dies umfasst die Sicht der Befragten auf die tägliche Arbeit, aber auch die Polizeiarbeit als Lebensform und dessen positiven und negativen Implikationen. Die beiden darauffolgenden Kapitel befassen sich mit inner- wie außerpolizeilichen Reaktionen und Situationen, mit denen sich Polizistinnen aufgrund ihres Geschlechts auseinandersetzen müssen. Im ersten dieser Kapitel geht es um wahrgenommene Fragestellungen und Konflikte, die innerhalb der Polizei von Kolleg\*innen oder Vorgesetzten ausgehen; das zweite Kapitel thematisiert (positiv wie negativ) diskriminierendes Verhalten nicht-polizeilicher Akteure sowie wahrgenommene geschlechtsspezifische Unterschiede im Umgang damit. Das umfangreichste Unterkapitel befasst sich eingehender mit einigen der vorgenannten Probleme, erweitert deren Implikationen und stellt weitere Themenkomplexe vor, die in den Erzählungen der Polizistinnen als relevant erscheinen. Dieses Unterkapitel enthält auch die Meinung der Befragten zur Gleichstellungspolitik und zu anderen (rechtlichen) Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter in ihren jeweiligen Ländern und Polizeidiensten. Darüber hinaus befasst sich das letzte Kapitel des Ergebnisteils mit anderen Themen der Diversität und Intersektionalität, die von den Befragten eingeführt und diskutiert wurden. Die Ergebnisse jedes Kapitels werden am Ende zusammengefasst und im Folgenden zusammengeführt und diskutiert.

Während sich frühere Studien auf quantitative Auswertungen (Kofler 2011) oder männliche Erfahrungen innerhalb einer männlich dominierten Kultur (Behr 2008) konzentrieren, trägt diese Forschung zur Polizeiforschung bei, indem sie weibliche Erfahrungen und ihre subjektiven Sichtweisen der Geschlechterverhältnisse im Polizeidienst berücksichtigt und einbringt. Durch die Einbeziehung einer transnationalen vergleichenden Perspektive konnten Themen, die sonst eventuell nicht in den Vordergrund getreten oder anders interpretiert worden wären, in einem anderen Licht betrachtet werden. Rechtliche Bestimmungen, wie die jeweiligen

Gleichstellungsgesetze der Länder, sowie die Gleichstellungspolitik und relevante Maßnahmen innerhalb der Polizei können durch den qualitativen Ansatz dieser Untersuchung ebenfalls angemessen (durch die Linse der Betroffenen) eingeschätzt werden. Die Polizei ist eine Organisation, in der sich differenzierte Organisationskulturen herausbilden, durch die die von „oben“ kommenden Vorgaben, wie z. B. Gleichstellungsmaßnahmen, nicht nur angewendet, sondern auch interpretiert werden (Stölting 2009). Der aktuelle Stand der Diskussion um Gender, Gleichstellung und Diversität in der Polizei lässt sich daher am besten durch den Ansatz der Studie erfassen, Ergebnisse durch die Analyse aktueller Debatten und des berichteten Arbeitsalltags von Polizistinnen zu generieren. Auf diese Weise kann die polizeisozioologische Forschung im Bereich der vergleichenden Polizeikulturanalyse bereichert werden.

Anhand der hier kurz – im Buch ausführlicher – vorgestellten explorativen Studie wurde versucht, empirische Erkenntnisse darüber zu gewinnen, inwieweit der verfassungsrechtliche und gesetzliche Anspruch auf Gleichstellung von Männern und Frauen bereits zu gelebter Gleichstellung geführt hat. Die geschlechtsspezifischen Probleme, die in dieser Studie bei der Umsetzung von z. B. Gender Mainstreaming deutlich werden, sind jedoch nicht nur innerhalb der Polizei zu sehen, sondern auch in der Gesellschaft insgesamt und in den breiteren Diskussionen und Debatten um Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion.

Die Besonderheiten der Polizeikultur können und sollten jedoch nicht außer Acht gelassen werden, wenn Fragen der Geschlechtergleichstellung in der Polizeiarbeit erörtert werden.

Es ist festzustellen, dass die Ähnlichkeiten zwischen den Erfahrungen und Einstellungen von Polizeibeamtinnen in den beiden Ländern im Allgemeinen die Unterschiede überwiegen. Dies zeigt sich in der Analyse der Themen, die sich aus den Interviewdaten ergeben haben. Die Grenzen der Studie liegen natürlich in ihrer mangelnden Verallgemeinerbarkeit aufgrund der angewandten qualitativen Methodik – dennoch leistet die Studie einen wertvollen Beitrag zu einem besseren Verständnis des Arbeitsumfelds von Polizeibeamtinnen und vertieft das Wissen über Geschlecht und Polizeiarbeit.

Im Folgenden wird summarisch und themenbezogen auf relevante Forschungsergebnisse eingegangen, sowie anschließend ein generelles Fazit gezogen.

Der Wunsch, den Beruf Polizistin zu ergreifen, beruht in beiden Ländern auf ähnlichen Motiven; in erster Linie auf dem Wunsch, Menschen zu helfen und einen Beitrag zur Gemeinschaft zu leisten, sowie auf der Vielseitigkeit der Tätigkeit als Polizeibeamtin. Persönliche Erfahrungen mit der Polizei spielen in den Erzählungen der Befragten aus beiden Ländern häufig eine positive Rolle. Einen Unterschied gibt es bei den formalen Qualifikationen, die die Befragten vor ihrem Eintritt in den Polizeidienst erworben haben – die Befragten aus England und Wales geben an, ein höheres formales Bildungsniveau erreicht zu haben als ihre österreichischen Kolleginnen. Unabhängig davon wurde der Polizeidienst in beiden Ländern in den Schilderungen der Befragten als vielversprechender Karriereweg konstruiert, oft nicht trotz, sondern wegen seiner Konnotation mit soziokultureller Männlichkeit bei gleichzeitiger (formaler) Gleichbehandlung und fairen Arbeitsbedingungen.

Ein Thema, das in beiden Ländern viel Interesse und Diskussionen hervorruft, ist die Frage der Einstellungs- und Ausbildungsprozesse: Sowohl geschlechtsspezifische als auch "geschlechtsblinde" Sport- und Fitness-tests werden kritisiert – hier scheint keine Option kritiklos angenommen zu werden. Die Anwendbarkeit der polizeilichen Ausbildung auf den Berufsalltag wird in beiden Ländern beteuert, wobei gleichzeitig betont wird, dass Befragte ihre tägliche Arbeit als kontinuierliches Training erleben, und von einer steilen Lernkurve – ein möglicher Hinweis auf die gelebte Männlichkeit im Polizeidienst – vor allem in den ersten Monaten des Berufslebens sprechen. Zusätzlich konnten zwei sehr unterschiedliche Prozesse verglichen werden: auf der einen Seite das Programm Police Now in England und Wales – ein gemein-

schaftsorientiertes Programm, das seine Teilnehmer\*innen aus Hochschulabsolvent\*innen rekrutiert –, auf der anderen Seite die österreichische Spezialeinheit Cobra – ein stark maskulinisiertes Berufsfeld innerhalb des Polizeidienstes mit Schwerpunkt auf Körperlichkeit. Während die Rekrutierungsprozesse für das Programm Police Now von den Befragten als sehr positiv erlebt wurden, kann die Rekrutierung und Ausbildung für Cobra als eine eher befremdliche Erfahrung beschrieben werden – dies unterstreicht den Einfluss, den diese Prozesse bei der Gewinnung und Erhaltung von Polizistinnen machen können.

Aus den Schilderungen der Befragten über ihre alltäglichen Arbeitserfahrungen lässt sich ableiten, dass sich in beiden Ländern das Verständnis von „echter“ Polizeiarbeit leicht in Richtung eines eher auf Augenhöhe geführten Ansatzes des Polizierens verschoben hat. Mit Hilfe des Konzepts der bürgernahen Polizeiarbeit („community policing“) gewinnt die „bodenständigere“, alltägliche Polizeiarbeit an Bedeutung gegenüber dem Stereotyp der harten, männlich geprägten Polizeiarbeit – diese Auswirkungen sind jedoch sehr schwach ausgeprägt. Die Befragten aus England und Wales messen der Rechenschaftspflicht der Polizei gegenüber der Öffentlichkeit einen hohen Stellenwert bei und das Peel'sche Prinzip des „policing by consent“ bleibt in den Schilderungen der Befragten ein unerschütterliches Mantra. Dem steht in Österreich eine neutralere Einstellung zu polizeilichen Idealen gegenüber, indem z. B. das Tragen von Schusswaffen als selbstverständliche Notwendigkeit angesehen wird. In den Polizeidiensten beider Länder sind Fragen der psychischen Gesundheit nach wie vor ein Tabuthema, doch sehen die Befragten in England und Wales kleine Schritte in Richtung eines besseren Umgangs mit (potenziell) bedrohlichen oder psychisch aufrüttelnden Ereignissen. Strukturelle Unterschiede innerhalb der Polizeidienste werden von den Befragten in beiden Ländern angesprochen: In England und Wales sind dies beispielsweise die unterschiedlichen Auswirkungen von Budgetkürzungen auf die einzelnen Polizeibehörden, während österreichischen Befragte die Gegensätze zwischen ländlicher und städtischer Polizeiarbeit, insbesondere in Bezug auf personelle Ressourcen, thematisieren. Auf struktureller Ebene ist in beiden Ländern ein positiver Wandel hinsichtlich der besseren Integration von Frauen in den Polizeidienst festzustellen. Die Zahl der Polizistinnen ist im Laufe der Jahre gestiegen, und obwohl die vertikale Segregation nach Geschlechtern in den Polizeien beider Länder immer noch vorherrscht, sind bei der Beförderung weiblicher Beamter einige bescheidene Fortschritte zu verzeichnen. Was die horizontale Segregation anbelangt, so gibt es in beiden Ländern immer noch Bereiche der Polizeiarbeit, die sehr stark von Männern dominiert werden – diese sind zwangsläufig in ihrem Habitus mit Zeichen hegemonialer Männlichkeit verbunden, wie etwa die Cobra (Österreich) oder authorised firearms officers (England und Wales).

Die Akzeptanz von Polizistinnen im Polizeidienst ist immer noch keine Selbstverständlichkeit. Befragte in beiden Ländern berichten von Problemen, die sie in ihrem Kampf um (gleichwertige) Anerkennung am Arbeitsplatz hatten. Gleichzeitig wird ihre Geschlechterperformance unter die Lupe genommen – zu weiblich (oder zu männlich) zu erscheinen, kann sich negativ auf ihr soziales Ansehen innerhalb des Polizeidienstes auswirken. Beamtinnen reagieren unterschiedlich auf diese Herausforderungen: Während viele österreichische Befragte versuchen, mit diesem „Othering“ umzugehen, indem sie sich an sozial-männliche Normen halten und versuchen, den Standpunkt ihrer männlichen Kollegen einzunehmen, sehen die britischen Befragten ein diskriminierendes Arbeitsumfeld eher als ein strukturelles Problem, welches die Polizei als Organisation gezwungen sein sollte zu beheben.

In Bezug auf die (Ideal-)Vorstellungen von Polizeiarbeit ist festzustellen, dass in den Erzählungen der Befragten beider Länder „weichere“ Formen der Polizeiarbeit (Deeskalation, Rhetorik, Empathie) mit Weiblichkeit – und damit mit Polizistinnen – assoziiert werden, während härtere, aggressivere Ansätze mit Männlichkeitsdarstellungen in Verbindung gebracht

werden. Auch hier lässt sich ein subtiler Unterschied zwischen den Ländern in Bezug auf diese diskursive Verbindung feststellen: Während die meisten britischen Befragten behaupten, dass Sensibilität und Empathie bei der Polizeiarbeit nicht geschlechtsspezifisch sein sollten, und daher nicht der Meinung sind, dass dies ausschließlich weiblichen Beamten vorbehalten sein sollte, scheinen sich die meisten österreichischen Befragten mit der Tatsache dieser vermeintlich geschlechtsspezifischen Unterschiede (mit einigen wenigen Ausnahmen) eher abzufinden und rahmen dies als positiv. Dies lässt sich auch bei der Debatte um Körperlichkeit und die angenommenen geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Körperkraft beobachten – Befragten aus beiden Ländern sehen diese Unterschiede als gegeben an, wobei britische Polizistinnen eher dazu neigen, rhetorisch darauf zurückzufallen, dass die tatsächliche Polizeiarbeit überwiegend nicht (allein) auf (den Einsatz von) Körperkraft beruht.

Ein weiterer subtiler Unterschied ist bei der Frage nach der Zusammenarbeit zwischen Kolleg\*innen festzustellen. Obwohl alle Befragten (in beiden Ländern) ihren Kolleg\*innen grundsätzlich höchst positiv gegenüber eingestellt sind, bemerkten die britischen Befragten teils einen Unterschied in der Zusammenarbeit mit einem reinen Männer- oder einem reinen Frauenteam – das reine Frauenteam wurde als sehr positiv empfunden, während von Männern dominierte Arbeitsgruppen für die weiblichen Beamten eine entfremdende Erfahrung darstellen können. Umgekehrt konzentrierten sich die österreichischen Befragten in ihren Erzählungen auf potenziell problematische (im Sinne von „für die Polizeiarbeit ungeeignete“) Personen. Interessanterweise stellen sie an ihre weiblichen Kollegen dieselben Anforderungen, an denen sie selbst gemessen werden (nämlich höhere als an ihre männlichen Kollegen), wodurch eine Art Antityp des Polizeibeamten entsteht – einer, der stark mit Bildern von Weiblichkeit verbunden ist. Diese Typisierung findet ausschließlich in Österreich statt und behindert die Herausbildung eines möglichen Idealtypus einer Polizistin.

In Bezug auf den beruflichen Aufstieg kristallisierten sich in den Schilderungen der Befragten drei Punkte heraus: Erstens die Tatsache, dass sich (Polizei-)Karriere und Familienleben nur schwer vereinbaren lassen – in beiden Ländern werden Frauen immer noch für den Großteil der Haus- und Betreuungsarbeit verantwortlich gemacht, wodurch polizeispezifische Stressfaktoren wie Überstunden, Schicht- und Nachtarbeit schwer zu bewältigen sind. Zweitens stellen die Befragten (vor allem aus dem Vereinigten Königreich) eine gewisse Voreingenommenheit bei den Beförderungsverfahren fest, da (weiße) männliche Beamte in Entscheidungspositionen bei potenziellen Bewerbern oft nach Ähnlichkeiten suchen. Und schließlich berichten die Befragten, dass männliche Verhaltensweisen wie Durchsetzungsvermögen und Konsequenz oder Strenge für Frauen (im Gegensatz zu Männern) in Führungspositionen von Kolleg\*innen oft als negativ angesehen werden.

Offen sexistisches Verhalten und Praktiken werden in beiden Ländern als rückläufig angesehen, während die Befragten in unterschiedlichem Maße persönliche Erfahrungen mit solchen Vorfällen machen. Im Großen und Ganzen wird sexistisches Verhalten in beiden Ländern meist nicht als strukturelles Problem betrachtet, sondern eher als individuelles Problem, mit dem einzelne Polizistinnen zu kämpfen haben. Dies zeigt sich darin, dass oft nur bestimmte männliche Kollegen als problematisch dargestellt werden, wodurch das Problem rhetorisch auf die individuelle Ebene verlagert wird. Subtilere Formen des Sexismus scheinen in den Berichten von Polizistinnen in beiden Ländern häufiger aufzutreten. Dies zeigt sich häufig in Form von abwertenden oder objektivierenden Praktiken wie Chauvinismus, „positivem“ Sexismus oder Sticheleien. Polizistinnen in beiden Ländern haben Schwierigkeiten, mit diesen Formen des Sexismus umzugehen, sei es, weil sie zweiseitig sind (scheinbare Vorzugsbehandlung), sei es, weil sie allgegenwärtig (und somit schwieriger zu greifen) sind. Sexuelle Belästigungen werden in den Berichten der Befragten selten oder nur sehr zögerlich erwähnt, wobei

einige Befragte hier positive Veränderungen feststellen (z. B. Unterstützung in der weiteren Behandlung des Vorfalls), während andere eher resigniert wirken und auf eine mögliche hohe Dunkelziffer und die Schwierigkeiten der Beamtinnen hinweisen, diese Probleme ans Licht zu bringen. Beim Umgang mit Problemen und Vorfällen von Sexismus müssen Polizistinnen von Fall zu Fall entscheiden, wie sie reagieren. Denkbare erwähnte Optionen sind die Möglichkeiten, Kommentare oder Vorgehen zu unterbinden und zurechtzuweisen, diese bewusst zu ignorieren oder den Vorfall retrospektiv mit den Beteiligten zu besprechen. Österreichische Befragte tendierten in ihrem Verhalten zur ersten Option und rechtfertigten dies durch die ihrer Ansicht nach offensichtliche Notwendigkeit, in dieser Art zu reagieren, um zukünftige Vorfälle zu verhindern. Die Befragten aus England und Wales gaben häufiger an, etwaige Probleme zu einem späteren Zeitpunkt anzusprechen, meist bei Vorfällen, die sie als schwerwiegend empfanden. In diesem Zusammenhang erwähnten einige Befragte auch die als ungerecht empfundene Behandlung, der sich viele weibliche Beamte ausgesetzt sehen, die sich aufgrund sexueller Belästigung oder Missbrauch an Vorgesetzte oder andere Stellen wenden. Dies zeigt sich in Erzählungen aus beiden Ländern, in denen Polizistinnen oft mit härteren Konsequenzen konfrontiert werden als männliche Beschuldigte (z. B. Versetzung) – eine Tatsache, die durch eine Polizeikultur unterstützt und verstärkt wird, die stark auf Solidarität basiert und Whistleblower ablehnt.

In Interaktionen mit der Öffentlichkeit berichten Befragte aus beiden Rechtssystemen, dass die Auswirkungen ihres (wahrgenommenen) Geschlechts auf die Beziehungen mit der Öffentlichkeit äußerst zweischneidig sind. Abwertende oder herabsetzende Kommentare von (überwiegend) männlichen Mitgliedern der Öffentlichkeit dienen dazu, weibliche Beamte zu entprofessionalisieren, indem sie diese entweder objektivieren oder ihre beruflichen Fähigkeiten als solche in Frage stellen. Abgesehen von diesen eher konfrontativen Reaktionen berichteten Beamtinnen in beiden Ländern von einer allgemeinen stereotypen Haltung, die viele Mitmenschen im Umgang mit Beamtinnen an den Tag legen. Nach Angaben der Befragten sind diese Haltungen untrennbar mit dem fiktiven Idealtypus eines Polizeibeamten (groß, stark, männlich) verbunden, den viele Personen unterbewusst weitertragen – eine kulturell hegemoniale Männlichkeit, die sich nicht von der polizeiintern vorherrschenden unterscheidet. Wie bei polizeiinternen Fragen der geschlechtsspezifischen Ungleichbehandlung stellen die Befragten fest, dass es keine allgemeingültige Reaktion auf solche Vorfälle oder gezeigte Haltungen gibt. Hier berichten Beamtinnen, dass sie sich entscheiden müssen, ob sie ihre Autorität durchsetzen (insbesondere in dringlichen Fällen) oder sich anderweitig aus der Situation zurückziehen und/oder die betreffende(n) Person(en) an einen männlichen Kollegen übergeben.

Neben diesen negativen Auswirkungen konnten Polizistinnen aus beiden Ländern auch feststellen, dass sich ihre Anwesenheit teils positiv auf das Verhalten der Menschen auswirken oder sogar die Qualität bestimmter Interaktionen verändern kann. Dies scheint für (überwiegend) männliche Bürger in angespannten oder aggressiv aufgeladenen Situationen zu gelten: Sie scheinen im Allgemeinen positiver auf weibliche als auf männliche Beamte zu reagieren, was zur Entschärfung potenziell bedrohlicher Situationen beitragen kann. Das liegt zum einen an den (vermeintlich) besseren, nämlich deeskalierenden rhetorischen Fähigkeiten die Polizistinnen zugerechnet werden, zum anderen daran, dass ein männliches Gegenüber weibliche Beamte nicht als gleichwertig – und damit nicht als bedrohlich – wahrnehmen. Ebenso berichten die Befragten, dass sie manchmal geschlechtsspezifische Unterschiede in der Interaktion mit Opfern, insbesondere von sexuellem Missbrauch oder häuslicher Gewalt, bemerken. Auch hier wird die Anwesenheit (und Existenz) von weiblichen Beamten als äußerst positiv konstruiert, was viele als berufliche Bestätigung wahrnehmen. Ein Kritikpunkt, der von den Befragten aus England und Wales geäußert wird, ist jedoch die Tatsache, dass einige Vorgesetzte durch die

Zuweisung und Bearbeitung bestimmter Fälle (z. B. besonders vulnerable Gruppen) automatisch Polizistinnen als diesen Fällen zugewiesen typisieren – eine zusätzliche Belastung für weibliche Beamte, die zudem ihre männlichen Kollegen aus der Pflicht nimmt, in dieser Hinsicht einen Beitrag zu leisten oder sich entsprechend weiterzubilden. Zusammen mit den Schlussfolgerungen früherer Studien (Brown/King 1998, Jordan 2002) sprechen diese Ergebnisse für eine Verbesserung der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Hinblick auf besonders vulnerable (Opfer-)gruppen für Polizist\*innen unabhängig des Geschlechts.

Betrachtet man das Thema Gender nicht nur aus einer strukturellen, sondern auch aus einer diskursiven Perspektive (Müller 2007), so scheint es, dass die Diskussion über Gender in der Polizeiarbeit in den letzten Jahren nicht wirklich vorangekommen ist. Die Polizei ist nach wie vor eine inhärent männlich geprägte Institution. Obwohl man im Fall England und Wales argumentieren könnte, dass der Wandel in der Polizeiarbeit (d. h. hin zu community policing, evidenzbasierter Polizeiarbeit) „feminine values“ (Brown/Silvestri 2020: 471) fördern könnte, sind diese Anzeichen, wie Brown und Silvestri festgestellt haben, fragil (Brown/Silvestri 2020). Interne und externe Zwänge werden voraussichtlich Fortschritte in Bezug auf eine „Feminisierung“ der Polizeiarbeit stoppen und diese Veränderungen eher rückgängig machen. In Österreich, so scheint es, wirken diese unterschiedlichen Ansätze in ähnlicher Weise gegeneinander – jeder Versuch einer Feminisierung (wie z. B. community policing) wird durch gegenläufige Verfahren wie Budgetkürzungen konterkariert. Diese Prozesse scheinen sich in beiden Ländern zu ähneln, aber es ist anzumerken, dass ein kultureller Wandel der Polizei in England und Wales hin zu einer Integration „weiblicher“ Standards ein bereits länger andauernder Prozess und somit tiefer verwurzelt ist als in Österreich, wo die Prozesse jüngeren Datums als auch nicht so tiefgreifend sind und die Strukturen hegemonialer Männlichkeit in der Polizei weiterhin fest in der Kultur verankert sind.

Der Bericht von Kofler (2011) über die Situation von Frauen in der Polizeiarbeit in Österreich kommt zu dem Ergebnis, dass bei Polizist\*innen große Wissenslücken hinsichtlich etwaiger Gleichstellungsmaßnahmen bestehen und diese gleichzeitig eher negativ aufgenommen werden. Meine Untersuchung konzentriert sich unter anderem auf die Gründe für die offensichtliche Ablehnung der Gleichstellungspolitik durch Polizistinnen und fand zwei Hauptfaktoren: die Wahrnehmung der Thematik „Gleichstellung“ durch weibliche Polizeibeamte und einen Mangel an Informationen und Aufklärung über das Thema der Gleichstellung, was vermehrt zu negativen Reaktionen polizeilicher Kollegen und somit Konsequenzen für Polizistinnen selbst führt. Ähnlich wie die Situation der Frauen in der Polizeiarbeit im UK Ende der 1990er Jahre (Brown 1998: 238) ist die Gleichstellungspolitik in Österreich nach wie vor die am wenigsten wahrscheinliche Quelle der Unterstützung für Polizistinnen; sie sind nach wie vor stark auf sich selbst angewiesen. Einige Befragte beklagen jedoch auch die Tatsache, dass manche Maßnahmen, insbesondere die österreichischen Quotenregelungen, von (männlichen) Polizeibeamt\*innen schlecht aufgenommen werden, wodurch eine raue Umgebung für Polizistinnen geschaffen wird, die eine neue Stelle erhalten oder befördert werden. Auch Dworkin (1977) weist auf dieses Problem der Gleichstellungspolitik hin: Durch die (Re-)Produktion von Kategorien werden Ressentiments gegen bestimmte Gruppen ermöglicht und teilweise sogar gefördert.

Festzuhalten ist, dass in Österreich die Kritik an weiblichen Beamtinnen, welche sich in ihrem Verhalten dem der männlichen Kollegen anpassen, von Polizistinnen kommt, die entweder die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten innehaben oder in höheren Rängen tätig sind. Ausgehend von den Ergebnissen von O'Connor Shelley et al. (2011) zu den vier Prozessen geschlechtsspezifischer Institutionen nach Acker könnte man argumentieren, dass Polizistinnen höheren Ranges mehr organisationale Hürden überwinden mussten als ihre männlichen

Kollegen in höheren Rängen, aber auch als ihre Kolleginnen in niedrigeren Rängen. Aus diesem Grund könnten sie eine andere Sichtweise und Wahrnehmung von Maßnahmen haben, die sich positiv auf die Beförderungs- und Einstellungschancen von Beamtinnen auswirken. Eine andere Möglichkeit ist, dass diese Befragten einfach mehr Zeit und Informationen zur Verfügung hatten, um sich mit der Gleichstellungspolitik vertraut zu machen. Einige Befragte nahmen gleichermaßen an, dass durch Aufklärung über Gleichstellungsmaßnahmen etwaige negative Reaktionen hinfällig würden. Eine solche lineare Auswirkung auf die persönliche Wahrnehmung kann aufgrund der Komplexität des Themas ausgeschlossen werden, dennoch bestärken diese Ergebnisse die Möglichkeit, dass Polizist\*innen die Gleichstellungspolitik umso weniger ablehnen oder anprangern, je mehr sie über diese Themen aufgeklärt werden. Vor diesem Hintergrund ist der jüngste Versuch der zuständigen Behörden in Österreich zu begrüßen, die Ausbildung zum Thema Gender- und Gleichstellungsfragen im Polizeidienst zu fördern und zu erweitern.<sup>2</sup> Eine mögliche Strategie zur Verbesserung der Situation durch Aufklärung und Information zum Thema Gleichstellungspolitik und geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Allgemeinen ist der Versuch, die Sichtweise der Betroffenen zu ändern. Mit dem Verständnis, dass “[t]he flipside of gender discrimination [...] is the privileging of men” (Flood/Pease 2006: 119), können männliche Beamte in die Pflicht genommen werden, ihren Teil zu einer besseren Integration von Frauen in den Polizeidienst beizutragen. Dies würde eine Verschiebung der Belastungen im Zusammenhang mit Gleichstellungsfragen bedeuten und einen Teil der Last von Polizistinnen hin zu ihren männlichen Kollegen abwälzen, die dann (möglicherweise) besser in der Lage wären, sich mit strukturellen Ungleichheiten und ihrer Rolle darin auseinanderzusetzen und diese zu bearbeiten.

In Bezug auf intersektionelle Themen wurden im Zuge der Interviews sowohl Aspekte betreffend BAME-Gruppen<sup>3</sup> als auch LGBTIQ-Themen am häufigsten als relevant eingestuft bzw. überhaupt genannt. Die Befragten verstehen Diversität in dieser Hinsicht in erster Linie als ein Instrument, das zur Verbesserung des Polizeidienstes eingesetzt werden kann. Der vermeintliche „Unisex“-Ansatz, den die britischen Polizeidienste in Bezug auf diese Themen verfolgen, wurde von den Befragten jedoch häufig kritisiert: Sie waren der Meinung, dass es an Unterstützung für bestimmte Einzelgruppen mangelt und die verschiedenen Probleme als ein gemeinsames Thema behandelt werden. Ein Mangel an Verständnis für bestimmte Themen wurde von den Befragten aus beiden Ländern geäußert, und eine wirkliche Beeinflussung oder Veränderung der Polizeikultur wurde als sehr selten oder sogar unmöglich beschrieben. Die Beamtinnen berichten, dass sie selbst Mitglieder oder sogar Leiterinnen verschiedener polizeilicher Netzwerke sind, die sich mit Genderfragen oder der LGBTIQ-Gemeinschaft befassen. Diskussionen über LGBTIQ-Themen sind stark mit der Darstellung hegemonialer Männlichkeit verbunden und werden als Bedrohung der männlichen heterosexuellen Norm wahrgenommen. Paradoxiertweise scheint jedoch weibliche Homosexualität als eine geringere Bedrohung für dieses männliche heteronormative System wahrgenommen zu werden als männliche Homosexualität – Gründe dafür könnten die Vorstellung sein, dass weibliche Homosexualität enger mit Männlichkeitsdarstellungen verbunden ist, oder die Tatsache, dass Polizistinnen als solchen die Teilnahme am hegemonialen Diskurs verwehrt bleibt – eine endgültige Schlussfolgerung kann jedoch nicht gezogen werden. Fragen der Diversität, insbesondere in Bezug auf Menschen aus BAME-Gruppen oder trans- und intergeschlechtliche Menschen, werden im polizeilichen Diskurs in Österreich erst langsam relevant und sind noch nicht (u. a. durch gesetzliche Maßnahmen) aufgegriffen worden.

<sup>2</sup> Laut der Auskunft des zuständigen Beamten.

<sup>3</sup> “BME/BAME – Black and Minority Ethnic or Black, Asian and Minority Ethnic is the terminology normally used in the UK to describe people of non-white descent” (irr.org.uk).



All diese Punkte deuten darauf hin, dass die Kultur des Polizeidienstes in beiden Ländern immer noch von männlichen Themen dominiert wird und es für Frauen schwierig ist, in diesem Bereich Fuß zu fassen oder erfolgreich zu sein. Diese Untersuchung kann keine Antwort auf die Frage geben, inwieweit Quotenregelungen und andere gleichstellungspolitische Maßnahmen den Weg zu einem gleichberechtigteren Arbeitsumfeld für Polizistinnen ebnen können – ihr Potenzial wird häufig durch ihre mangelhafte Umsetzung und die fehlgeschlagene Integration in den Arbeitsalltag sowie organisationale Kultur geschmälert. Nichtsdestotrotz können rechtliche Maßnahmen einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter leisten – es kann und sollte jedoch nicht der einzige Beitrag sein. Vielmehr ist das Zusammenspiel von rechtlichen Ermächtigungsmechanismen und der organisationalen Umgestaltung des Polizeidienstes notwendig, um einen grundlegenden Wandel in der Organisation zu bewirken. Die Studie macht jedoch einmal mehr deutlich, dass das Feld der Polizeiarbeit nach wie vor von männlicher Dominanz und Maskulinität geprägt ist, was die vollständige Integration von Frauen einschränkt. Die vielfältigen Fragen, die sich bei der Beschäftigung mit der Situation von Frauen in der Polizei stellen, machen weitere vertiefte Untersuchungen erforderlich. Die in der vorliegenden Untersuchung gesammelten Daten und Informationen könnten beispielsweise in der Entwicklung einer breiteren quantitativen Studie zur Gender-Thematik innerhalb der Polizei behilflich sein. Indem subjektive Antworten und Meinungen über den Polizeidienst und seine Kultur generiert wurden, konnte ein einzigartiger Zugang zu Themen gewonnen werden, die Polizeibeamtinnen und ihr Arbeitsumfeld prägen. Das Herausgreifen von Themen, die Polizistinnen laut eigener Einschätzung betreffen, bietet einen angemessenen Leitfaden für die Entwicklung eines Instruments zur Bewertung der allgemeinen Situation von Polizistinnen im UK bzw. in Österreich.

Bildlich gesprochen hinkt die österreichische Polizei in ihrem Streben nach Geschlechtergleichstellung hinter England und Wales her; die eine Hürde, die beide jedoch nicht zu überwinden scheinen, ist die der Polizeikultur. Wie Behr feststellt, sind sowohl Polizei- als auch Polizistenkultur stark auf Homogenität angewiesen – sie sind ausdrücklich keine Kulturen der Vielfalt (Behr 2016). Dies spiegelt sich auch in den für dieses Forschungsprojekt erhobenen Daten wider. Trotz leichter Veränderungen und Verschiebungen hin zu einer offeneren Polizeikultur scheint es bestimmte inhärente Barrieren innerhalb der Organisationskultur zu geben, die der vollständigen Integration weiblicher (sowie nicht-weißer, nicht-heterosexueller) Polizeibeamter entgegenwirken. Gleichberechtigung ist oft gleichbedeutend mit Konformität mit dem vorgegebenen männlichen Ideal. Dies wirkt sich auch negativ auf die polizeiliche Legitimität aus (Silvestri et al. 2013: 70) – die Abwesenheit bestimmter Gruppen (nicht-weiß, nicht-männlich usw.) in der Polizeiarbeit wirft die Frage auf, inwieweit die Organisation soziale Legitimität beanspruchen kann.

Die Polizei als Arbeitsfeld ist in beiden Ländern immer noch stark, wenn auch in unterschiedlichem Maße, männlich konnotiert, und Polizistinnen haben oft nur einen begrenzten Spielraum, ihre Rolle innerhalb des Systems anzupassen. Die Schlussfolgerung, die aus diesen Ergebnissen gezogen werden kann, ist, dass sich die Polizei als Organisation aus stark verfestigten, nur schwer aufbrechbaren, Strukturen, die geschlechtsspezifische Trennlinien und die hegemoniale Position der Männlichkeit perpetuieren, speist. Die Arbeit argumentiert, dass, um einen umfassend inklusiven Arbeitsort zu schaffen, die Struktur der Polizei anders gedacht/konzipiert werden muss, anstatt schlicht mehr Frauen in ein System einzubinden, das nicht für sie oder auch nur mit Rücksicht auf sie entwickelt wurde. Dieser Umstand wird durch die Einschätzung verstärkt, dass Gleichstellungsmaßnahmen lediglich als Symptombekämpfung wirken, anstatt Ursachen zu adressieren. Es wird angenommen, dass rechtliche Maßnahmen

einen diskursiven sowie kulturellen Wandel vernachlässigen, während der von ihnen bestärkte strukturelle Wandel stagniert.

### *Literatur*

- Behr, R. (2008) Cop Culture – Der Alltag des Gewaltmonopols. Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur in der Polizei, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2.Auflage.
- Brown, J. and Heidensohn F. (2000) Gender and policing: comparative perspectives. Basingstoke: Basingstoke: Macmillan.
- Brown, J., and King, J. (1998). Gender differences in police officers attitudes towards rape; Results of an exploratory study. *Psychology, Crime & Law*, 4(4), 265-279.
- Charmaz, K. (2014). *Constructing grounded theory* (2.nd ed., *Introducing qualitative methods*). London: SAGE Publ
- Definitions, Institute of Race Relations, irr.org.uk.
- Dworkin, R. (1977) *Taking Rights Seriously*. 16. Print. ed. Cambridge, Mass.: Harvard U Pr., 1997.
- Flood, M., and Pease, B. (2006) Undoing Men's Privilege and Advancing Gender Equality in Public Sector Institutions, *Policy and Society*, 24(4), 2005.
- Jordan, J. (2002) Will any woman do? Police, gender and rape victims. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 25(2), 319-344.
- Kofler, A. (2011) Frauen und Männer in der Polizei 2011. Es gibt noch viel zu tun... *SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis* (4), 51-59, Available at: [http://www.bmi.gv.at/cms/BMI\\_SIAK/4/2/1/2011/ausgabe\\_4/files/Kofler\\_4\\_2011.pdf](http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_SIAK/4/2/1/2011/ausgabe_4/files/Kofler_4_2011.pdf), Accessed on 10.12.2015.
- Müller, U. (2007) Body and Culture in German Police. In: Lenz, I.; Ullrich, C.; Fersch, B. (eds) *Gender Orders Unbound? Globalisation, Restructuring and Reciprocity*. Barbara Budrich Publishers, Opladen & Farmington Hills 2007. 327-344.
- O'Connor Shelley, T., Schaefer, M., Tobin-Gurley, M. and Tobin-Gurley, J. (2011) Gendered institutions and gender roles: understanding the experience of women in policing, *Criminal Justice Studies*, 24:4, 351-367, DOI: 10.1080/1478601X.2011.625698.
- Silvestri, M., Tong, S. and Brown, J. (2013) Gender and Police Leadership: Time for a Paradigm Shift? *International Journal of Police Science & Management*, 15(1), 61-73.
- Stölting, E. (2009) Geleitwort zur Soziologie der Polizei. In: Grutzpalk, J.; Bruhn, A.; Fatianova, J; Harnisch, F.; Mochan, C.; Schülzke, B.; Zischke, T. (eds), *Beiträge zu einer vergleichenden Soziologie der Polizei*. Universitätsverlag Potsdam 2009. 7-12.