

Clemens Arzt  
Nathalie Hirschmann  
Daniela Hunold  
Sven Lüders  
Christoph Meißelbach  
Marschel Schöne  
Birgitta Sticher  
(Hrsg.)

# Perspektiven der Polizeiforschung

1. Nachwuchstagung Empirische Polizeiforschung  
**4./5. März 2021**

Clemens Arzt, Nathalie Hirschmann, Daniela Hunold, Sven Lüders,  
Christoph Meißelbach, Marschel Schöne, Birgitta Sticher (Hrsg.)

---

# **Perspektiven der Polizeiforschung**

## **1. Nachwuchstagung Empirische Polizeiforschung**

4./5. März 2021

---

Arbeitskreis Empirische Polizeiforschung  
Forschungsinstitut für öffentliche und private Sicherheit der HWR Berlin  
Sächsisches Institut für Polizei- und Sicherheitsforschung



Diese Publikation wird unter den Bedingungen einer Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>. Sie dürfen das Werk vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen. Dabei gelten folgende Bedingungen: Sie müssen den vollständigen Namen der Autor\*innen und der Herausgeber\*innen nennen. Das Werk darf nicht bearbeitet oder abgeändert werden. Eine kommerzielle Nutzung oder Veräußerung des Werkes wird ausgeschlossen.

Clemens Arzt, Nathalie Hirschmann, Daniela Hunold, Sven Lüders, Christoph Meißelbach, Marschel Schöne, Birgitta Sticher (Hrsg.):  
Perspektiven der Polizeiforschung: 1. Nachwuchstagung Empirische  
Polizeiforschung – 4./5. März 2021

In Zusammenarbeit mit Arbeitskreis Empirische Polizeiforschung,  
Forschungsinstitut für öffentliche und private Sicherheit der Hochschule  
für Wirtschaft und Recht Berlin (FÖPS Berlin), Sächsisches Institut für  
Polizei- und Sicherheitsforschung (SIPS).

DOI: <https://doi.org/10.4393/opushwr-3370>  
Berlin, Dezember 2021

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b>	<b>7</b>
Clemens Arzt, Nathalie Hirschmann, Daniela Hunold, Sven Lüders, Christoph Meißelbach, Marschel Schöne, Birgitta Sticher	
<b>Stress, Organisationskultur und Coping in der Polizei</b>	<b>11</b>
Daniela Gutschmidt, Antonio Vera	
<b>Polizei und Rassismus. Rassistische Wissensbestände und -praxen in der Polizei</b>	<b>31</b>
Alexander Bosch	
<b>Law in Action – Racial Profiling in der Allgemeinen Verkehrskontrolle? § 36 Abs. 5 StVO auf Rechtstatsachenebene, Driving While Black und Recht als Ursache problematischer polizeilicher Handlungspraxen</b>	<b>53</b>
Sarah Praunsmändel	
<b>Polizei, Jugendarbeit und rechte Jugendliche. Polizeiliches und sozialpädagogisches Handeln im Kontext des jugendlichen Rechtsextremismus der 1990er Jahre</b>	<b>67</b>
Christin Jänicke, Lucia Bruns	
<b>Rechtsextremismus in der Polizei ... und rechtliche Umgangsmöglichkeiten</b>	<b>77</b>
Laura Wisser	
<b>Polizeiliches Handeln im Kontext von Institution und Biographie. Zum Passungsverhältnis von biographischen Verläufen und polizeilichem Handeln im Einsatz- und Streifendienst</b>	<b>91</b>
Miriam Schäfer	

<b>Eine länderübergreifende Analyse beruflicher Erfahrungen und Einstellungen von Polizistinnen. Ausgewählte Dissertationsergebnisse</b>	<b>105</b>
Hannah Reiter	
<b>Die (Re-)Produktion der aggressiven Polizeimännlichkeit. Eine Innenansicht</b>	<b>119</b>
Kai Seidensticker	
<b>Zum Umgang mit Macht, Gewalt, Autorität und Respekt innerhalb der Polizei. Ein Workshop-Entwurf</b>	<b>133</b>
Matthias Weber	
<b>Cybercrime-Täter*innen auf der Spur: (Ermittlungs-)Wege zum Erfolg</b>	<b>147</b>
Bettina Pospisil	
<b>Unter dem Einfluss der digitalen Transformation. Wie die Technikbetroffenheit die Kriminalpolizei verändert</b>	<b>161</b>
Julia Katherina Mahnken	
<b>Die Polizei auf Twitter. Vom „Hey Sie da!“ zum „Lasst das!“ #nurdieliebezählt</b>	<b>185</b>
Caren Stegelmann	
<b>Das Twittern der Polizei Hamburg zwischen Protest Policing und diskursiver Praxis. Eine empirische Analyse der Twitter Nutzung der Polizei Hamburg im Kontext der Black-Lives-Matter Proteste am 06.06.2020.</b>	<b>201</b>
Johanna Blumbach, Ina Eberling, Fabian de Hair, Sigrid Richolt	
<b>#instacops. Strategien und Narrative digitaler Polizeiarbeit am Beispiel des Digitalen Community Policings der Polizei Niedersachsen</b>	<b>219</b>
Alexa Agoropoulos, Ben Hundertmark, Jasper Janssen, Tabea Louis	
<b>Der Begriff des Gefährders im fach- und gemeinsprachlichen Risikodiskurs</b>	<b>235</b>
Felix Tripps	

<b>Procedural In-/Justice. Die Wahrnehmung verdachtsunabhängiger Identitätsfeststellungen aus der Perspektive Betroffener</b>	<b>247</b>
Roman Thurn	
<b>KI in der Polizei: Innovative Chancen für das Recruiting</b>	<b>267</b>
Verena Thomas	
<b>Nachwuchsgewinnung der Polizeien des Bundes und der Länder. Ein theoretischer Ansatz zu der empirischen Analyse der Kommunikationsstrategien</b>	<b>281</b>
Maike Kreyenborg	
<b>Einblicke in das Projekt PluS-i. Ehrenamtliche als Akteur pluralen Polizierens</b>	<b>301</b>
Sigrid Pehle, Frauke Reichl	
<b>Sicherheitskooperationen als Chance für die Polizeiarbeit im Bahnhofsviertel. Empirische Befunde aus drei deutschen Großstädten</b>	<b>319</b>
Benjamin Coomann, Saskia Kretschmer	
<b>„Kriminelle, Randalierer, ein widerwärtiger Mob“. (Un-)Sicherheit und Raum in den sicherheitspolitischen Debatten über die Stuttgarter »Krawallnacht« im Juni 2020</b>	<b>333</b>
Ray Trautwein, Fiona Schmidt	
<b>„Sie können schon noch ein bisschen bestimmter sein!“ Die Vermittlung erfahrungsbasierten Wissens in Trainingsszenarien während der Polizeiausbildung</b>	<b>347</b>
David Czudnochowski	
<b>Formen der nicht-physischen Interaktionsgewalt im Polizeialltag. Eine ethnografische Analyse prekärer Interaktionssituationen</b>	<b>361</b>
Michaela Strickle	

<b>Zeitproduktionen in der polizeilichen Notrufbearbeitung. Eine explorative Untersuchung</b>	<b>375</b>
Philipp Knopp	
<b>Die normative Bestimmbarkeit strafbarer Polizeigewalt. Für eine Trichotomie der rechtlichen Einordnung polizeilicher Zwangsanwendung</b>	<b>391</b>
Daniel Zühlke	
<b>Vereinheitlichungstendenz im Rahmen der deutschen Polizeipolitik. Ausmaße und Ursachen</b>	<b>405</b>
Luis Illan	
<b>Die Erforschung polizeilicher Trainingsinstitute als Vermittler der internationalen Polizeiarbeit</b>	<b>423</b>
Philipp Neubauer	
<b>Polizeiliche Erkenntnisse von Kinderpornografie Konsumenten. Eine Analyse hinsichtlich Sexualstraftaten zum Nachteil von Kindern im Rahmen der Täterprofilierung bei operativen Fallanalysen</b>	<b>443</b>
Nadine Ahlig	
<b>Antisemitismus als Dauerherausforderung für die Polizei. Das Modellprojekt Regishut - Sensibilisierung zu Antisemitismus in der Berliner Polizei</b>	<b>451</b>
Alexander Lorenz-Milord, Marc Schwietring, Alexander Steder	
<b>Programm der Nachwuchstagung Polizeiforschung 2021</b>	<b>459</b>

---

# Eine länderübergreifende Analyse beruflicher Erfahrungen und Einstellungen von Polizistinnen

*Ausgewählte Dissertationsergebnisse*

Hannah Reiter

---

Die in diesem Vortrag vorgestellten Ergebnisse stammen aus einer länderübergreifenden Studie zu geschlechtsspezifischen beruflichen Erfahrungen und Einstellungen von Polizistinnen in Österreich und England & Wales. Zwei ausgewählte Thematiken werden kurz erläutert, einerseits polizei-interne Dynamiken und ihre Entwicklung, andererseits die Rezeption von rechtlichen Gleichstellungsmaßnahmen in den jeweiligen Ländern. Basierend auf den vorgestellten Ergebnissen argumentiert der Vortrag, dass eine umfassende Inklusion aller Menschen in den Polizeidienst nicht nur auf einzelnen gesetzlichen Maßnahmen aufbauen darf, sondern auch die Frage der Polizeikultur und ihrer Vorstellungen ganzheitlich angehen muss und damit versucht, alte (Denk-)Muster aufzubrechen und nachhaltig neu zu denken.



## 1. Einleitung

Der Vortrag beschäftigt sich mit Ausschnitten aus den Ergebnissen meiner Dissertation, die sich mit den subjektiven Lebens- und Arbeitserfahrungen und Ansichten von Polizistinnen in zwei europäischen Ländern, Österreich sowie England und Wales<sup>1</sup>, befasst. Die primäre Forschungsfrage, die sich in mehrere, überlappende Bereiche einteilt ist: Inwiefern unterscheiden/ähneln sich die subjektiven Erfahrungen von Polizistinnen in England und Wales und Österreich, und wie beeinflussen damit verbundene rechtliche Gleichstellungsmaßnahmen diese Thematik?

## 2. Theoretischer Rahmen und Forschungsstand

Zum Planungsbeginn der Studie im Jahr 2016 lag der Frauenanteil in der österreichischen Polizei bei 16%, während nur 3,8% der leitenden Angestellten des Bundesministeriums für Inneres weiblich waren (BGBl. II Nr. 65/2017). Um die Zahl der Beamtinnen weiter zu erhöhen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, legt das Bundesministerium für Inneres in regelmäßigen Abständen einen Frauenförderungsplan vor. Dieser sieht unter anderem periodisch eine Erhöhung des Frauenanteils um 0,5 Prozentpunkte innerhalb eines Jahres vor (vgl. BGBl. II Nr. 346/2019). Mit Stand 2019 sind 18,7 % der Verbeamteten im Polizeidienst in Österreich weiblich (Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020, S. 113).

Am 31. März 2017 waren 29,1% der Polizist\*innen in England und Wales weiblich (Police Workforce, England and Wales, 2017), wobei die Zahlen auch hier kontinuierlich ansteigen: Am 31. März 2020 lag der Anteil der Polizeibeamtinnen bei 31% (Police Workforce, England and Wales, 2020). Im Jahr 2020 waren 29,4% der police chief officers (höchstrangige Beamte/Beamtinnen) weiblich (ebd.).

In beiden Ländern sind Polizistinnen rechtlich vor Diskriminierung am Arbeitsplatz geschützt, und der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, in Österreich die Pflicht,

---

<sup>1</sup> Das Vereinigte Königreich umfasst drei Rechtsordnungen: England und Wales, Schottland und Nordirland. Die Dissertation befasst sich mit der Polizei in England und Wales.

die Einstellung und Beförderung von Frauen über positive Maßnahmen zu fördern.<sup>2</sup>

Die erhobenen Daten sind in der Dissertation in sieben übergreifende Thematiken unterteilt, die natürlich alle miteinander verflochten sind. Im Zuge meines Vortrags werde ich auf zwei mir besonders relevant erscheinende Thematiken eingehen, nämlich polizei-interne Dynamiken und Reaktionen zu Gleichstellungsmaßnahmen. Eine (die einzige) frühere österreichische Studie zum Thema Gender und Polizei (Kofler 2011)<sup>3</sup> fokussiert quantitativ auf das Erleben männlicher sowie weiblicher Polizist\*innen in Österreich. In Deutschland sind vor allem die Forschungsarbeiten von Rafael Behr zu erwähnen, der sich mit (vorwiegend männlichen) Erfahrungen innerhalb einer männlich dominierten Kultur beschäftigt (Behr 2008, 2016, 2019). In England und Wales sieht dies etwas anders aus: Polizeiforschung mit einem Gender-Fokus ist seit den späten 90ern eigentlich gang und gebe; nicht nur zu Erlebnissen und Einstellungen von Polizistinnen und Polizisten wird hier geforscht, sondern auch über genderspezifische Praktiken und wie diese die Zukunft des Polizierens beeinflussen (älteres Beispiel: community policing). Mit meiner Forschung versuche ich deshalb einen Beitrag vor allem zur österreichischen/deutschsprachigen Forschungslandschaft zu leisten, indem weibliche Erfahrungen und ihre subjektive Sichtweise der Geschlechterverhältnisse in den Blick genommen werden. Durch die Ergänzung einer transnational vergleichenden Perspektive, können Thematiken, die sonst vielleicht übersehen oder unterschiedlich interpretiert worden wären, in einem anderen Licht betrachtet werden.

---

<sup>2</sup> Die jüngste Gleichstellungsgesetzgebung im Vereinigten Königreich, der Equality Act 2010, schützt Polizistinnen vor Diskriminierung am Arbeitsplatz, und eine Bestimmung über positive Maßnahmen ermöglicht es Arbeitgebern, ähnlich wie in Österreich eine\*n Bewerber\*in (der/die gleichqualifiziert mit eine\*r anderen Bewerber\*in ist) einzustellen oder zu befördern, wenn die Person geschützte Merkmale aufweist (z. B. weibliches Geschlecht). Frauenförderungsmaßnahmen sind in öffentlichen Behörden in England und Wales zwar nicht explizit verpflichtend, jedoch hat der Arbeitgeber die Pflicht Maßnahmen zu ergreifen, die Ungleichheiten (unter anderem in Bezug auf Gender) beseitigen.

<sup>3</sup> Angelika Koflers (2011) Bericht über die Situation von Frauen in der Polizei in Österreich ergab, dass es viele Wissenslücken aber auch eine ziemlich negative Rezeption der Gleichstellungspolitik bei Polizeibeamt\*innen gibt.

### 3. Methodisches Vorgehen und Datenerhebung

Insgesamt wurden 23 Polizistinnen in Österreich und 23 Polizistinnen in England und Wales befragt, größtenteils durch ein persönliches, semi-strukturiertes Interview vor Ort, teils auch über Telefon. Zusätzlich interviewte ich den Leiter des ZOG (Zentrum für Organisationskultur und Gleichbehandlung), um mir ein Bild aus Organisationssicht (Bundesministerium für Inneres, Österreich) auf die Situation von Frauen in der Polizei zu machen. Um in England und Wales ebenfalls eine organisationale Sichtweise zu erhalten, habe ich eine Coachin für Führungsbildung (leadership development officer) bei Police Now<sup>4</sup> interviewt.

Die Interviews wurden im Zeitrahmen März bis Dezember 2018 durchgeführt, transkribiert und mithilfe der Software MAXQDA analysiert. Ich bin in meiner Analyse dem theoriebildenden Ansatz der Grounded Theory gefolgt, um die Forschungsfrage zu beantworten. Die Kodierungstechnik – oder besser gesagt, die sich daraus ergebenden Konzepte – wurde verwendet, um Antworten zu generieren.

Das generierte Sample kann als durchaus divers, sowohl in ihrer Soziodemographie (Alter, sexuelle Orientierung, Ethnizität<sup>5</sup>, Ausbildung) als auch „innerpolizeilich“ (Dienstort, Dienst Erfahrung, Dienstgrad, Abteilung) beschrieben werden.

### 4. Ergebnisse

Die Ergebnisse, die im Folgenden besprochen werden, umfassen polizei-interne Dynamiken und Akzeptanz (wobei Gender-Performance aus Zeit- und Platzgründen eher ausgeklammert wird), und vor allem die Rezeption von (rechtlichen und organisationalen) Gleichstellungsmaßnahmen.

#### 4.1. Polizei-interne Dynamiken

Die Akzeptanz von Polizistinnen in einem männerdominierten Arbeitsbereich hat sich, laut Ansicht der Befragten, im Laufe der Jahrzehnte verbessert; auch

---

<sup>4</sup> Police Now ist ein nationales Graduiertenprogramm, das einen schnelleren Einstieg in die Polizei ermöglicht.

<sup>5</sup> Wobei in Österreich kein Interview mit einer Polizistin mit Migrationshintergrund durchgeführt werden konnte.

dadurch, dass weibliche Beamtinnen unter gleichen Bedingungen eingestellt werden und die gleichen Befugnisse und Aufgaben haben wie ihre männlichen Kollegen. Indem jedoch die Gleichbehandlung von Frauen im Polizeidienst als etwas Ungewohntes/Ungewöhnliches konstruiert wird, als etwas an das sich die männlichen Beamten erst gewöhnen müssen, werden Polizistinnen selbst objektiviert und ausgegrenzt (othered). Des Weiteren wird auch die Möglichkeit ablehnenden/negativen Verhaltens von männlichen Beamten diskursiv gerechtfertigt – ein Narrativ, das bei den österreichischen Befragten stärker ausgeprägt ist als bei den britischen.

Als gleichwertig angesehen zu werden ist für Polizistinnen in beiden Ländern auch heute noch nicht selbstverständlich. Viele beschreiben die Notwendigkeit sich beweisen zu müssen, um als gleichwertig akzeptiert zu werden, während männliche Beamte in der Regel voraussetzungslos als qualifiziert angesehen werden. Dies kann auf die Konstruktion der Polizeiarbeit als männlich zurückgeführt werden (Silvestri 2003: 26ff); da es keinen Idealtypus der weiblichen Polizeiarbeit gibt (Behr 2019: 168), ist es fast selbsterklärend, dass Polizistinnen nicht per se als kompetent in ihrer Arbeit wahrgenommen werden. Sie stecken gewissermaßen fest zwischen einer Anpassung an die männliche Schablone, die die traditionelle Polizeikultur vorgibt – was ihnen potentiell Akzeptanz innerhalb einer männlich dominierten Kultur verschafft - und der Einhaltung ihrer gesellschaftlich vordefinierten Geschlechterrolle, indem sie Weiblichkeit performen - was wiederum bis zu einem gewissen Grad gesellschaftlich von ihnen erwartet wird. Die Gender Performance von Polizistinnen wird also sehr genau geprüft; als zu weiblich oder zu männlich wahrgenommen zu werden, kann zu einem Kritikpunkt von Kolleg\*innen werden (vgl. Müller 2007; Holzleithner 2017).

Fragen im Zusammenhang mit Teilzeit-Arbeit oder flexiblen Arbeitszeitmodellen sind nach wie vor eng mit genderstereotypen Annahmen verbunden. Negative Vorurteile gegenüber Teilzeit-Arbeit sind in den Polizeidiensten beider Länder immer noch weit verbreitet und reichen von der Wahrnehmung, dass Beamte/Beamtinnen nicht „ihren Beitrag leisten“, bis hin zur Ansicht, dass sie eine Belastung für die Organisation darstellen. Eine mögliche Verbesserung der Akzeptanz flexibler Arbeit im Polizeidienst scheint mit der Tatsache zusammenzuhängen, dass die Zahl der männlichen Beamten, die um flexible Arbeit anfragen, vor allem in England und Wales, zunimmt. Eine Maskulinisierung von Teilzeit- oder flexiblen Arbeitszeitregelungen scheint nicht nur deren Existenz zu normalisieren, sondern verschiebt auch den sozialen Druck, der diese Praktiken umgibt, weg von Beam-

tinnen. Doch im Großen und Ganzen bleibt die geschlechtsspezifische Natur flexibler Arbeit und ihre überwiegend negative Rezeption innerhalb des Polizeidienstes bestehen.

Eng verbunden mit dem Thema flexible Arbeit ist das Thema Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub und Pflegearbeit. Der obligatorische Mutterschutz ist in Großbritannien deutlich kürzer als in Österreich und auch die Elternzeit unterscheidet sich in ihrer Ausgestaltung leicht. Unabhängig davon berichten Polizistinnen in beiden Ländern vom “shadow of future motherhood” (Müller 2007: 333), der auf sie geworfen wird – eine potentielle Mutterschaft als Störfaktor in der Organisation. Obwohl es in beiden Ländern geschlechtsunabhängige Optionen von Karenz/Elternzeit gibt, werden die negativen beruflichen Folgen einer Schwangerschaft (Arbeitsunfähigkeit) weiterhin ausschließlich mit Beamtinnen in Verbindung gebracht. Frühere Untersuchungen (vgl. Brown/Woolfenden 2011) haben sowohl das Thema flexible Arbeit und Teilzeit-Arbeit als auch Pflegearbeit als Schlüsselziele für zukünftige Reformen im Polizeidienst beschrieben, insbesondere im Hinblick auf Gender (Silvestri 2017).

## **4.2. Gleichstellungsmaßnahmen**

Maßnahmen zur Betreuungsarbeit oder zur besseren Organisation der Work-Life-Balance, wie z.B. Angebote zur Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten und Kinderbetreuungseinrichtungen, werden von allen Befragten grundsätzlich sehr positiv aufgenommen. Diese Maßnahmen gelten für alle Polizeibediensteten ungeachtet des Geschlechts. Untersuchungen haben gezeigt, dass Pflegearbeit für Polizeibeamtinnen tatsächlich belastender ist als für ihre männlichen Kollegen (vgl. z.B. Holdaway und Parker, 1998). Der Versuch diesen Stressfaktor für alle Polizist\*innen abzuschwächen wird als positive Maßnahme begrüßt. Jene Maßnahmen, die ausschließlich der Förderung von Polizistinnen dienen sollen, werden von den Befragten in Österreich eher kritisch gesehen. Dies liegt zum großen Teil an der defensiven Haltung, die österreichische Polizistinnen an den Tag legen, wenn sie anders behandelt werden (sollen) als ihre männlichen Kollegen.

Wie auch schon quantitativ festgestellt (Kofler 2011) findet sich in den Erläuterungen österreichischer Polizistinnen eine eher ablehnende Haltung gegenüber frauenfördernden Maßnahmen. In der Analyse der Interviewdaten lassen sich dafür vorwiegend zwei zentrale Gründe finden: Die subjektive Definition des Begriffs „Gleichstellung“ einerseits, sowie ein Mangel an Informationen und Aufklärung über das Thema Geschlechtergleichstellung andererseits, der wiederum

zu sehr negativen Konsequenzen für die Beamtinnen in diesem männlich dominierten Arbeitsumfeld führt.

Die Daten zeigen, dass „Gleichstellung“ für Polizistinnen in Österreich von größter Bedeutung ist. Für sie bedeutet Gleichheit schlicht alle Menschen gleich zu behandeln – diese vereinfachte Sichtweise berücksichtigt strukturelle Ungleichheiten nicht. Eines der wichtigsten Anliegen für Polizistinnen in Österreich ist, nicht anders behandelt zu werden als ihre männlichen Kollegen. Dass ihr Begriff von „Gleichheit“ nicht mit dem der für Gleichstellungsfragen zuständigen Behörden übereinstimmt, ist einer der Gründe, warum sie Gleichstellungspolitiken, insbesondere Quotenregelungen, als unnötig oder gar diskriminierend für Männer ansehen.

Beim Versuch, dieses Dilemma zu erklären und zu verstehen, muss man die vorherrschende (hegemoniale) Männlichkeit im Polizeidienst und seiner Kultur berücksichtigen. Wenn es keine alternative „weibliche“ Konzeption der Polizeikultur gibt (vgl. Behr 2019), ist es wenig überraschend, dass Polizistinnen versuchen (müssen), sich an die männlich dominierte Kultur anzupassen. Dabei behalten sie ihre weibliche Sichtweise, agieren aber als "Verbündeter" ihrer männlichen Kollegen, wenn es darum geht, ihr Verhalten zu verstehen und sich um eine "Feminisierung" des Polizeidienstes zu sorgen. Dies steht auch im Einklang mit den Erkenntnissen früherer Studien (Jacobs 1987), dass Polizistinnen ihre vergeschlechtlichten Handlungen am Arbeitsplatz navigieren müssen; schlussendlich läuft es darauf hinaus „one of the boys“ zu werden. Auf diese Weise können sie Zugang zum eng abgegrenzten männlich dominierten Raum erhalten, den die Polizei noch immer darstellt. Die Angst vor einer Zurückweisung (*othering*), mit ihren Geschlechtsgenossinnen in Verbindung gebracht zu werden, kann dazu führen, dass sich einige von ihnen distanzieren und ihre Leistung an der dominanten männerorientierten Polizeikultur ausrichten (Rabe-Hemp 2008a, 2008b).

Es ist für die Befragten also sehr wichtig, dass Polizistinnen in Österreich als vollwertiges und wertvolles Mitglied des Dienstes angesehen werden. Dies beinhaltet jedoch die diskursive Reduktion von Quotenregelungen als „Beihilfen“, auf die man nicht angewiesen sei. Darüber hinaus gibt es bisher noch sehr wenig Aufklärung und Klarstellung über die meisten umgesetzten Gleichstellungsbestimmungen, was oft zu einer Missinterpretation dieser Maßnahmen führt. Die Reziprozität unzureichender Informationsdissemination und Ablehnung der vermeintlichen Sonderbehandlung führt in Österreich zu einer eher negativen Aufnahme von rechtlichen Gleichstellungsmaßnahmen.

Befragte in beiden Ländern beklagen auch, dass bestimmte Maßnahmen, insbesondere die Quotenregelung, von männlichen Polizeibeamten schlecht aufgenommen werden, was eine ablehnende Atmosphäre für Beamtinnen, die einen neuen Arbeitsplatz erhalten oder befördert werden, schafft. Ronald Dworkin (1977) erwähnte früh dieses Problem der Gleichstellungspolitik: Durch die (Re-)Produktion von Kategorien werden Ressentiments gegen bestimmte Gruppen ermöglicht und teilweise sogar gefördert. Die heute als klassisches „Dilemma der Differenz“ (Minow, 1990) bekannte Problematik zieht sich durch die Ergebnisse der Studie durch. Dieses Dilemma stellt im Grunde eine Paradoxie dar (Brown 2000, 422): „To have a right *as* a woman is not to be free of being designated and subordinated by gender“. Wenn das Recht an Identitätsmerkmalen anknüpft und somit die Kategorie „Frau“ anerkennt und weiter auf „frauentypische“ Bedürfnisse (Schwangerschaft, Mutterschaft, Pflegearbeit) eingeht, so werden alle Frauen als potentiell davon Betroffene erfasst. Spezielle Rechte tragen also dazu bei, dass bestimmte Gender einen bestimmten „Inhalt“ bekommen, der wiederum auf sie umgelegt wird – dies befördert Stereotype und die damit einhergehende Ungleichbehandlung bzw. Benachteiligung (Holzleithner, 2008). Gleichzeitig kann es auch keine Alternative sein, keine speziellen Rechte zu institutionalisieren, da durch formale Gleichbehandlung *de facto* Frauen (als rechtliche Kategorie gedacht) schlechter aussteigen als ihre männlichen Kollegen. Dieses Dilemma ist unter dieser Sichtweise nicht zu überwinden, da das Recht unweigerlich an bestimmte Merkmale anknüpfen muss.

Des Weiteren kann die aktuelle Situation von Polizistinnen in Österreich und teils auch in England und Wales als Paradebeispiel für das berüchtigte Wollstonecraft-Dilemma gesehen werden: nach dieser Vorstellung verhindert die Debatte um „Gleichheit“ und „Differenz“ den Fortschritt der Geschlechtergleichheit, indem es sie in einer ideologischen Diskussion gefangen hält. In Österreich vergleichen und referieren Polizistinnen ihre Wahrnehmungen und Meinungen auf jene ihrer männlichen Kollegen (*Gleichheit*). Umgekehrt öffnet die Feststellung, dass Polizistinnen Frauen sind, die spezifische Bedürfnisse und Fähigkeiten haben, die Diskussion für ein gewisses *othering*, eine *Differenz* zur männlichen Norm. In beiden Szenarien werden Männer als die Norm wahrgenommen, nach der Frauen streben oder der sie sich unterordnen müssen.

Eine Argumentationslinie, die bei einigen Befragten aus England und Wales durchscheint, ist, dass das zugrundeliegende Problem eines männerdominierten Arbeitsplatzes nur am Rande von Gleichstellungsmaßnahmen berührt wird. Die traditionelle Polizeikultur wird als Gegensatz zu dem gesehen, was man als moderne Ansätze der Polizeiarbeit bezeichnen kann, einschließlich der Einstellung

von (mehr) weiblichen (und/oder anderen sozial marginalisierten) Beamten/Beamtinnen. Folglich ist der Veränderung, die durch Gleichstellungspolitik in die Polizeikultur gebracht wird, Grenzen gesetzt.

## 5. Fazit

Auf struktureller Ebene ist in beiden Ländern ein positiver Wandel hinsichtlich der besseren Integration von Frauen in den Polizeidienst zu erkennen. Der Anteil der Beamtinnen hat sich im Laufe der Jahre erhöht, und obwohl die vertikale Segregation nach Geschlecht in den Polizeien beider Länder immer noch vorherrscht, gab es einige bescheidene Fortschritte im Bereich der Leitungsfunktionen. Was die horizontale Segregation betrifft, so gibt es in beiden Ländern immer noch Bereiche der Polizeiarbeit, die sehr stark (oder fast ausschließlich) von Männern dominiert werden – diese sind inhärent mit der Darstellung hegemonialer Männlichkeit (Behr, 2008) verbunden, wie z.B. beim Einsatzkommando COBRA (Österreich) oder den AFOs (authorised firearms officers, England und Wales).

Wenn man das Thema Gender nicht nur aus einer strukturellen, sondern auch aus einer diskursiven Perspektive betrachtet (vgl. Müller 2007), scheint es, dass sich die Diskussion über Gender in der Polizeiarbeit in den letzten Jahren nicht wirklich weiterentwickelt hat. Die Polizei ist nach wie vor eine inhärent männlich geprägte Institution, und die vorherrschende Kultur kann als “predicated on the oppression of women entering the police force” (Franklin 2007: 5) bezeichnet werden. Obwohl man im Fall England und Wales argumentieren könnte, dass der Wandel in der Polizeiarbeit (z.B. in Richtung Community Policing, evidenzbasierte Polizeiarbeit) mehr „feminine values“ fördern könnte, sind diese Anzeichen, wie auch Brown und Silvestri (2020: 471) festgestellt haben, fragil.

Ebenfalls ist eine gewisse Stagnation festzustellen, wenn es um weitere Fortschritte und das geht, was einige Befragte als „wahre Gleichstellung“ betrachten. Die Wurzel des Problems, nämlich die inhärent weiße und männliche Kultur des Polizeidienstes in beiden Ländern, kann nicht durch rein oberflächliche Änderungen wie die Rekrutierung von Frauen berührt werden.

Interne und externe Zwänge werden, aller Voraussicht nach, Fortschritte im Sinne einer „Feminisierung“ der Polizeiarbeit stoppen und diese Veränderungen eher rückgängig machen. In Österreich als auch in England und Wales, so scheint es, wirken diese verschiedenen Ansätze ähnlich gegensätzlich – Ansätze, die einem



soft policing zuträglich sind (wie z.B. durch das österreichische community policing Projekt GEMEINSAM.SICHER) werden durch gegenläufige Verfahren, etwa Aufrüstungskampagnen, konterkariert – in England und Wales könnte man hier etwa Budgetkürzungen nennen. Diese Prozesse scheinen sich in beiden Ländern zu ähneln, aber es sollte angemerkt werden, dass jegliche kulturelle Veränderung der Polizei in England und Wales in Richtung einer Integration "weiblicher" Standards tiefer verwurzelt ist als in Österreich, wo die Prozesse jünger und nicht so tiefgehend sind und die Strukturen hegemonialer Männlichkeit in der Polizei in der Kultur fester verankert bleiben.

Eine mögliche Strategie zur Verbesserung der Situation durch Aufklärung und Information zum Thema Gleichstellungspolitik, 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 für eine bessere Integration von Frauen in den Polizeidienst zu leisten. Dies würde eine Verschiebung der mit Gleichstellungsfragen verbundenen Belastungen bieten und einen Teil der Last von weiblichen Beamtinnen auf ihre männlichen Kollegen abwälzen.

All diese Punkte deuten darauf hin, dass die vorherrschende Polizeikultur in beiden Ländern immer noch von Maskulinität dominiert wird und es für Frauen schwer ist, in diesen Bereich einzudringen. Inwieweit Quotenregelungen und andere gleichstellungspolitische Maßnahmen den Weg zu einem gleichberechtigteren Arbeitsumfeld für Polizistinnen ebnen können, bleibt offen – ihr Potenzial wird oft durch ihre mangelhafte Umsetzung und fehlgeschlagene Integration geschmälert. Darüber hinaus zielt Gleichstellungspolitik darauf ab, eine gleiche Teilhabe von Frauen in der Gesellschaft zu schaffen, während das patriarchale System selbst unberührt bleibt (Cordes, 2010).

Bildlich gesprochen liegt die österreichische Polizei im Rennen um die Gleichstellung der Geschlechter hinter der von England und Wales zurück, doch die eine Hürde, die beide auf dem Weg zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis nicht zu überwinden scheinen, ist die der Polizeikultur. Wie auch Behr (2016) schon festgestellt hat, sind sowohl die Polizei- als auch die Polizistenkultur stark auf Homogenität angewiesen - sie sind ausdrücklich keine Kulturen der Diversität. Dies wirkt sich auch negativ auf die Legitimität der Polizei aus (Silvestri et al 2013: 70) - die Abwesenheit bestimmter Gruppen (nicht-weiß, nicht-männlich, etc.) in der Polizeiarbeit wirft die Frage auf, inwieweit die Organisation gesellschaftliche Legitimität beanspruchen kann.

## 6. Literatur

- Behr, R. (2008) *Cop Culture – Der Alltag des Gewaltmonopols. Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur in der Polizei*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2. Auflage.
- Behr, R. (2016) *Diversität und Polizei: Eine polizeiwissenschaftliche Perspektive*. In: Genkova P., Ringeisen T. (Hrsg.) *Handbuch Diversity Kompetenz: Perspektiven und Anwendungsfelder*. Springer NachschlageWissen. Wiesbaden: Springer, S. 557-578.
- Behr, R. (2019) *“Die Polizei muss ... an Robustheit deutlich zulegen“: Zur Renaissance aggressiver Maskulinität in der Polizei*, In: Loick, D. (Hrsg.) *Kritik der Polizei*. Frankfurt/New York: Campus, S. 165-180.
- Brown, J., & Silvestri, M., (2020). *A police service in transformation: Implications for women police officers*. *Police Practice & Research*, 21(5), 459-475.
- Brown, J., & Woolfenden, S., (2011). *Implications of the Changing Gender Ratio amongst Warranted Police Officers*. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 5(4), pp. 356-364.
- Brown, W. (2002) *"Suffering the Paradoxes of Rights"*. *Left Legalism/Left Critique*, edited by Wendy Brown and Janet Halley, New York, USA: Duke University Press, 2002, pp. 420-434. <https://doi.org/10.1515/9780822383871-013>.
- Bundesgesetzblatt *BGBl. II Nr. 65/2017*. 65. Verordnung des Bundesministers für Inneres betreffend den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Inneres
- Bundesgesetzblatt *BGBl. II Nr. 346/2019* Änderung der Verordnung betreffend den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Inneres.
- Cordes, M., (2010) *Gleichstellungspolitiken: Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming*, in: *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie*. Becker, R. and Kortendiek, B. (Hrsg.) Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaften. 3., erw. und red. Ausgabe. 2010, S. 924-932.
- Flood, M., Pease, B. (2006), *Undoing Men's Privilege and Advancing Gender Equality in Public Sector Institutions*, *Policy and Society*, 24(4), 2005
- Franklin, C.A. (2007) *Male Peer Support and the Police Culture*, *Women & Criminal Justice*, 16:3, pp. 1-25, DOI: 10.1300/J012v16n03\_01.

- Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018*, Abrufbar unter: [oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen.html](http://oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen.html), abgerufen am 09.09.2019
- Holdaway, S., und Parker, S. K., *Policing women police: uniform patrol, promotion and representation in the CID*. *British Journal of Criminology*, Winter 1998, pp. 40-60. Gale Academic Onefile.
- Holzleithner, E. (2008). *Emanzipation durch Recht?* *Kritische Justiz*, 41 (3), S. 250–256.
- Holzleithner, E. (2017) *Gender Equality and Physical Requirements*, in: *European Equality Law Review* 2017/1, pp. 13-22.
- 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, Abrufbar unter: [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), abgerufen am 10.12.2015.
- Lombardo, E. (2003). *EU gender policy: Trapped in the 'Wollstonecraft dilemma'?* *European Journal of Women's Studies*, 10(2), pp. 159-180.
- Minow, Martha. (1991). *Making all the difference: Inclusion, exclusion, and American law*. Cornell University Press.
- Müller, U. (2007) *Body and Culture in German Police*. In: Lenz, I.; Ullrich, C.; Fersch, B. (Eds.) *Gender Orders Unbound? Globalisation, Restructuring and Reciprocity*. Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich Publishers, pp. 327-344.;
- Pateman, C. (1989) *The Disorder of Women*. Cambridge: Polity Press.
- Police Workforce, England and Wales, 31 March 2017 (2017). [London]: Home Office. Abrufbar unter: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/630471/hosb1017-police-workforce.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/630471/hosb1017-police-workforce.pdf), abgerufen am 14.07.2020.
- Police Workforce, England and Wales, 2020. Abrufbar unter: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/955182/police-workforce-mar20-hosb2020.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/955182/police-workforce-mar20-hosb2020.pdf), abgerufen am 22.03.2021.
- Reiner, R. (2016) *Opinion. Is Police Culture Cultural?* In: *Policing*, paw046. DOI: 10.1093/police/paw046.

- Silvestri, M. (2003) *Women in Charge: Policing, Gender and Leadership*. Cullompton, Devon: Willan Publishing.
- Silvestri, M. (2017) *Police Culture and Gender: Revisiting the 'Cult of Masculinity'*. *Policing: A Journal of Policy and Practice* 11.3 (2017): pp. 289-300.
- Silvestri, M., Tong, S., & Brown, J., (2013). *Gender and Police Leadership: Time for a Paradigm Shift?* *International Journal of Police Science & Management*, 15(1), pp. 61-73.
- Spasić, D. (2011). *Police Culture And Gender Identity*. *Western Balkans Security Observer - English Edition*, (19), pp. 25-35.
- Werdes, B. (2003) *Frauen in der Polizei – Einbruch in eine Männerdomäne*. In: Lange, H. J. (Hrsg.) *Die Polizei in der Gesellschaft. Zur Soziologie der Inneren Sicherheit*. Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 195-211.

# Programm der Nachwuchstagung

## Empirische Polizeiforschung

am 4./5. März 2021

Eine Veranstaltung des AK Empirische Polizeiforschung, zusammen mit dem Forschungsinstitut für öffentliche und private Sicherheit der HWR Berlin (FÖPS) und dem Sächsischen Institut für Polizei- und Sicherheitsforschung (SIPS).

### Panel 1: Stress, Coping / Organisationskultur

---

Moderation: Birgitta Sticher

#### **Stress, Organisationskultur und Coping in der Polizei**

Daniela Gutschmidt (Deutsche Hochschule der Polizei, Münster)

#### **„Harte Schale, knallharter Kern?“ Eine Untersuchung des Medieneinflusses auf die persönliche und soziale Identität von Polizeibeamten unter besonderer Berücksichtigung von Angst und Gewalt**

Alexandra Kern, Alexandra Urban, Henning Staar (Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen)

#### **Polizeidienst in Zeiten der Corona-Pandemie. Eine Befragung zu Handlungssicherheit und persönlichen Einstellungen in der sächsischen Polizei**

Reinhold Melcher, Christoph Meißelbach (Sächsisches Institut für Polizei- und Sicherheitsforschung, Rothenburg/OL.)

#### **Herausforderungen und Lernanlässe für Nachwuchswissenschaftler\*innen in polizeipraktisch orientierten Projekten**

Mascha Körner, Theresa Lemme, Jonas Schrader (LKA Niedersachsen)

## **Panel 2: Polizei und Rassismus / Rechtsextremismus**

---

Moderation: Daniela Hunold und Marschel Schöne

### **Polizei und Rassismus – Wie verstehen deutsche Polizist\*innen Rassismus?**

Alexander Bosch (Hochschule für Wirtschaft und Recht, Berlin)

### **Law in action 2.0 – Racial Profiling bei der allgemeinen Verkehrskontrolle**

Sarah Praunsmändel (Centre for Security and Society, Universität Freiburg)

### **Polizeiliches und sozialpädagogisches Handeln im Kontext des (jugendlichen) Rechtsextremismus der ostdeutschen Transformationsgesellschaft**

Christin Jänicke (Hochschule für Wirtschaft und Recht, Berlin), Lucia Bruns (Alice-Salomon-Hochschule Berlin)

### **Disziplinarmaßnahmen gegen rechtsextreme Polizist\*innen: Rechtliche Möglichkeiten und tatsächliche Durchführung**

Laura Wisser (Centre for Security and Society, Universität Freiburg)

## **Panel 3: Lebens- und Arbeitserfahrung (Frauen / Männer in der Polizei)**

---

Moderation: Nathalie Hirschmann und Hermann Groß

### **Polizist\*in werden, Polizist\*in sein. Zur Interdependenz von Biographie und beruflichem Handeln**

Miriam Schäfer (Georg-August-Universität Göttingen)

### **Subjektive Lebens- und Arbeitserfahrungen und Ansichten von Polizistinnen in zwei europäischen Ländern, Österreich sowie England und Wales. Geschlechterverhältnis**

Hannah Silja Reiter (Universität Wien)

### **Ordnungen der Polizei: Die Konstruktion von Männlichkeit in der Alltagsorganisation**

Kai Seidensticker (Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen)

**Autorität in der Polizei: Wie lässt sich Autorität in der Polizei unterrichten?  
Konzept der neuen Autorität**

Matthias Weber (Universität Bielefeld)

**Panel 4: Cybercrime / Ermittlung**

---

Moderation: Astrid Jacobsen und Anja Mensching

**Cybercrime-Täter\*innen auf der Spur: (Ermittlungs-)Wege zum Erfolg**

Bettina Pospisil, Edith Huber (Zentrum für Infrastrukturelle Sicherheit, Donau-Universität Krems)

**Identifizierung von High- und Low-Risk Tätern in der polizeilichen Jugend-sachbearbeitung**

Barbara Bergmann (LKA Rheinland-Pfalz)

**Auswirkungen der digitalen Transformation für die Aufgaben und Ausrichtung der Kriminalpolizei. Wie die Technikbetroffenheit die Kriminalpolizei verändert. Figurations- und prozessoziologische Analyse in den Polizeiwissenschaften.**

Julia Katherina Mahnken (Absolventin des MaKrim an der Ruhr-Universität Bochum)

**Panel 5: Kommunikation und Diskurs der Polizei**

---

Moderation: Nathalie Hirschmann

**Vom „Hey Sie da!“ zum „Lasst das!“. Die deutsche Polizei auf Twitter**

Caren Stegelmann (Universität Leipzig)

**Das Twittern der Hamburger Polizei zwischen Protest Policing und diskursiver Praxis**

Johanna Blumbach, Fabian de Hair, Ina Eberling, Sigrid Richolt (Universität Hamburg)

**#Instacops – Strategien und Wirkungen digitaler Polizeiarbeit auf Instagram**

Tabea Louis, Alexa Agoropoulos, Ben Hundertmark, Jasper Janssen (Universität Hamburg)

**Der Begriff des Gefährders im fach- und gemeinsprachlichen Risikodiskurs – eine diskursanalytische Untersuchung**

Felix Tripps (Universität Siegen)

**Panel 6: Legitimität polizeilichen Handelns**

---

Moderation: Daniela Hunold und Marschel Schöne

**Polizeigewalt und Polizeivertrauen. Wie beständig ist der negative Effekt von Polizeiskandalen?**

Christof Nägel, Mark Lutter (Deutsche Hochschule der Polizei, Münster)

**Die Grenzen von Theorie und Praxis der Procedural Justice Theory im Kontext verdachtsunabhängiger Identitätsfeststellungen**

Roman Thurn (Ludwig-Maximilians-Universität München)

**Polizei, Wissen, Narrative – Rechtfertigung von Handeln**

Tamara Dangelmaier (Deutsche Hochschule der Polizei, Münster)

**Panel 7: Bewerbung, Beurteilung**

---

Moderation: Hermann Groß und Peter Schmidt

**KI in der Polizei: Innovative Chancen für das Recruiting**

Verena Thomas (Deutsche Hochschule der Polizei, Münster)

**Nachwuchsgewinnung der Polizeien des Bundes und der Länder – Eine empirische Analyse der Kommunikationsstrategien**

Maike Kreyenborg (Deutsche Hochschule der Polizei, Münster)

**Wieso wird ein Rechtsanwalt vor der Bewerbung bei der Polizei nur zur Beantwortung der Frage bezahlt, ob man eingestellt werden könnte? Rechtsprobleme bei der Bewerberprüfung aus der Sicht der Bewerbenden**

Marco Mohr (Technische Universität München)

**Die dienstliche Beurteilung in Polizeiorganisationen**

Leo Fenster (Universität Bielefeld)



## **Panel 8: Polizieren im urbanen Raum**

---

Moderation: Daniela Hunold und Nathalie Hirschmann

### **Einblicke in das Projekt PluS-i – Plurales Polizieren in der Praxis am Beispiel einer deutschen Großstadt**

Sigrid Pehle, Frauke Reichl (Westfälische Wilhelms-Universität Münster)

### **Sicherheitskooperationen im Bahnhofsviertel Sicherheitskooperationen als Chance für die Polizeiarbeit – empirische Befunde aus drei deutschen Großstädten**

Saskia Kretschmer, Benjamin Coomann (Bergische Universität Wuppertal)

### **Das Reviergebiet als nähräumlicher Orient: Die Konstitution städtischen Raumes als soziale Praxis der Polizei**

Eva Brauer (Hochschule Fulda - University of Applied Sciences)

### **„Kriminelle, Randalierer, ein widerwärtiger Mob“ – (Un-)Sicherheit und Raum in den sicherheitspolitischen Debatten über die Stuttgarter »Krawallnacht« im Juni 2020**

Fiona Schmidt (Humboldt-Universität zu Berlin), Ray Trautwein (Universität Potsdam)

## **Panel 9: Alltagspraxen der Polizei**

---

Moderation: Astrid Jacobsen und Hartmut Aden

### **Zwischenergebnisse einer Ethnographie zur Vermittlung impliziten Wissens in polizeilichen Einsatztrainings während der Ausbildung**

David Czudnochowski (Centre for Security and Society, Universität Freiburg)

### **Interaktionsdynamiken im Polizeialltag: Eine ethnographische Analyse von Interaktionssituationen**

Michaela Strickle (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg)

### **Zeiten des Polizierens. Notrufprozesse im Gefüge polizeilicher Zeitpraktiken (Österreich)**

Philipp Knopp (Universität Wien)

## **Panel 10: Polizeigewalt**

---

Moderation: Annika Dießner und Clemens Arzt

### **Körperverletzung im Amt durch Polizeibeamt\*innen – strafrechtlich (un)kontrollierbar?**

Viktoria Rappold (Forschungsinstitut für öffentliche und private Sicherheit Berlin)

### **Die normative Bestimmbarkeit strafbarer Polizeigewalt**

Daniel Zühlke (Goethe-Universität Frankfurt am Main)

### **Rechtswidrige Polizeigewalt und Restorative Justice**

Ronja Eisner (Legato Bremen)

## **Panel 11: Polizei aus politikwissenschaftlicher Perspektive**

---

Moderation: Hartmut Aden

### **Vereinheitlichungstendenzen im Rahmen der deutschen Polizeipolitik: Ausmaße und Ursachen**

Luis Illan (Universität Regensburg)

### **Was für einen Unterschied macht eine Protestveranstaltung? Die Analyse der Einführung der polizeilichen Identifizierung als unbeabsichtigte Folge der NoG20-Proteste in Hamburg**

Dorte Fischer (University of Trento)

### **Die Erforschung von polizeilichen Trainingsinstituten als „Broker“ der internationalen Polizeiarbeit**

Philipp Neubauer (Institut für Friedensforschung und Sicherheitspolitik, Universität Hamburg)

*Mitschnitte zahlreicher Vorträge der Tagung sind abrufbar unter: <https://www.foeps-berlin.org/veranstaltungen/nachwuchstagung-empirische-polizeiforschung-2021/>.*

## **Beiträge zur Postersession**

---

### **Polizeiliche Erkenntnisse von Kinderpornografiekonsumenten**

Nadine Ahlig (Freie Universität Berlin)

### **Antisemitismus – kein Thema für die Polizeiausbildung in Berlin**

Alexander Steder (Verein für Demokratische Kultur in Berlin e.V.)

### **Demografischer Wandel und Pensionierungswelle in der Landespolizei MV – eine Prozess-modellierung**

Anne Melzer (Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege, Güstrow)

### **„Silvester 2016/2017 in Köln – rechtmäßige Personenkontrollen aufgrund eines taharrush dschamā'i im Vorjahr?“**

Tim Janotta (Polizei Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf)

### **Die polizeiliche Bearbeitung des Phänomens Alterskriminalität: Zwischen stereotypischen Irrglauben und gerontologischer Wirklichkeit**

Frank-Holger Acker (Zentraler Kriminaldienst Hannover)

### **Wie kriminell sind (angehende) Polizeikommissarinnen und -kommissare?**

Frank-Holger Acker (Zentraler Kriminaldienst Hannover)

### **“Cultures of Rejection“ in der Polizei – In welchen Situationen kommt eine Ablehnungskultur zum Tragen und welche Funktion hat sie? (Polizei Österreich)**

Florian Zeller (Universität Wien)

### **Räumliche Analyse von Kriminalität in Mikrosegmenten**

Fabian Dudda (Bergische Universität Wuppertal)

### **Interne Wirkungsevaluation der Maßnahmen zur Imageförderung 2020 der Polizei Berlin (WiWePol)**

Caroline Schnelle (Hochschule für Wirtschaft und Recht, Berlin)



Clemens Arzt, Nathalie Hirschmann, Daniela Hunold, Sven Lüders, Christoph Meißelbach, Marschel Schöne, Birgitta Sticher (Hrsg.):

Perspektiven der Polizeiforschung: 1.  
Nachwuchstagung Empirische Polizeiforschung  
- 4./5. März 2021. In Zusammenarbeit mit  
Arbeitskreis Empirische Polizeiforschung,  
Forschungsinstitut für öffentliche und private  
Sicherheit der Hochschule für Wirtschaft und  
Recht Berlin (FÖPS Berlin), Sächsisches Institut  
für Polizei- und Sicherheitsforschung (SIPS).

Berlin, Dezember 2021

DOI: <https://doi.org/10.4393/opushwr-3370>