

Einzelbesprechung

Polizei

Hannah Reiter, *Women in Policing: Between Assimilation and Opposition*. Baden-Baden: Nomos 2022, 229 S., br., 49,00 €

Besprochen von **Prof. Dr. Birgitt Riegraf**: Universität Paderborn, Fakultät für Kulturwissenschaften, Professorin für Allgemeine Soziologie, E-Mail: birgitt.riegraf@uni-paderborn.de

<https://doi.org/10.1515/srsr-2022-2025>

Schlüsselwörter: Female Police Officers, Masculinity, Cop Culture, Equality, Equal Opportunity Policies

Das Buch „Women in Policing. Between Assimilation and Opposition“ von *Hannah Reiter* ist 2021 im Nomos Verlag in der Schriftenreihe zur Geschlechter- und Diversitätsforschung: Arbeit, Organisation und Diversity in Wirtschaft und Gesellschaft erschienen.

Die qualitativ und ländervergleichend angelegte empirische Studie „Women in Policing. Between Assimilation and Opposition“ widmet sich den subjektiven Erfahrungen und den Einstellungen von Offizierinnen in der Polizei in den Ländern Österreich sowie England gemeinsam mit Wales. Die Studie ist ein wichtiger Beitrag zu einem in der internationalen Geschlechterforschung sehr lebendigen und mittlerweile recht ausgefeilten Forschungsfeld über die Arbeitssituationen von weiblichen Beschäftigten in als nicht-typisch geltenden Arbeitsbereichen. Neben den Untersuchungen etwa zu den Arbeitsbedingungen von Frauen im Ingenieursbereich oder dem Militär liegen inzwischen auch theoretische und empirische Studien über die Situation von Frauen in dem spezifischen Arbeitsfeld der Polizei vor. In Österreich ist diese Forschung bislang allerdings eine Leerstelle geblieben. Diese Leerstelle wird nun durch die Studie von *Hannah Reiter* aufgefüllt. Das Besondere der Studie liegt aber vor allem in der ländervergleichenden Perspektive auf die subjektiven Erfahrungen und auf die Einstellungen von Offizierinnen. Dieser Zugang erlaubt ausgesprochen aufschlussreiche Aussagen darüber, in welchem Ausmaß die von Offizierinnen in den Interviews dargestellten subjektiven Perspektiven und Erlebnisse, wie erfahrene Ausgrenzungen und alltägliche Diskriminierungen abhängig sind von den spezifischen institutionellen und politischen Rahmenbedingungen, den historischen Entwicklungen und den länderbezogenen öffentlichen Diskursen. Deutlich werden zudem Gemeinsamkeiten und Unterschiede über die in den Ländern eingeleiteten Gleichstellungsmaßnahmen.

Die Veröffentlichung basiert auf der von *Hannah Reiter* an der Universität Wien als Dissertation eingereichten qualitativen Studie. Im Aufbau zeigt sich die für solche Qualifikationsschriften übliche Gliederung: Zunächst werden eine Einführung (Kapitel 1) in die Fragestellung der Studie und ein Überblick über den Stand der Forschung zur Geschichte und gegenwärtigen Situation der Polizei gegeben. Die Arbeitssituation von Polizistinnen in den beiden Ländern wird skizziert (Kapitel 2). Dabei wird die Geschichte von Frauen in der Polizei in Österreich, England und Wales als eine Geschichte ihres Ausschlusses und der institutionellen Gegenwehr gegen ihre Integration in das Arbeitsfeld sichtbar. *Hannah Reiter* schlüsselt das Forschungsfeld sehr anschaulich auf und skizziert deutlich, in welchem Ausmaß das Bild des idealen Polizisten aus historischen Gründen eng mit traditionellen Vorstellungen von Maskulinität und mit einer maskulinen Cop Culture verbunden ist. In einem solchen Umfeld werden Weiblichkeit und weibliche Beschäftigte tendenziell als Bedrohung von Professionalität wahrgenommen.

Hannah Reiter zeigt in ihrer empirischen Studie, dass die Maskulinisierung der Polizei dem Arbeitsfeld in den untersuchten Ländern keinesfalls äußerlich geblieben ist. Maskulinität und männliche Cop Culture sind tief in der vorherrschenden Kultur eingegraben und haben sich in den Strukturen der Polizei verfestigt. Über Kultur und Struktur werden die hegemoniale Position der Männlichkeit und geschlechtsspezifische Trennlinien im Arbeitsfeld ständig perpetuiert. Frauen müssen sich demnach männlichen Standards anpassen, wenn sie am Arbeitsfeld teilhaben und erfolgreich sein wollen und müssen sich „defeminisieren“. *Hannah Reiters* Studie belegt, dass auch in der Polizei in den von ihr untersuchten Ländern das aus anderen Studien über weibliche Beschäftigte in als nicht-typisch klassifizierten Arbeitsfeldern bekannte Muster zu finden ist: Je mehr Expertise einer Position zugeschrieben wird, umso weniger Frauen sind zu finden. Am Beispiel der österreichischen Eliteeinheit Cobra kann *Hannah Reiter* zeigen, wie diese Trennlinien über die Pflege eine hyper-masculinity, die eng mit männlichen Vorstellungen von Körperlichkeit verbunden sind, ferngehalten werden und wie die zunehmende Integration von Frauen mit einer Ausdifferenzierung nach eher männlich und eher weiblich konnotierten Arbeitsphären im Arbeitsfeld einhergeht. *Hannah Reiter* kommt zu dem Ergebnis, dass trotz aller gesellschaftlicher Anforderungen an Gleichstellung in der Polizei ein Diskurs der Abgrenzung statt eines Diskurses der Attraktion zu beobachten ist.

Bereits in den Ausführungen über den Stand der Forschung wird den Leser:innen deutlich vor Augen geführt, dass die von weiblichen Offizierinnen in den Interviews skizzierten Erfahrungen, die Erlebnisse von Ausgrenzungen und von Diskriminierung nicht allein über eine quantitative Erhöhung des Anteils von weiblichen Beschäftigten überwunden werden kann. Vielmehr betont *Hannah Reiter* überzeugend, dass in diesem männlich konnotierten Arbeitsfeld ein umfas-

sender Struktur- und Kulturwandel eingeleitet werden muss, um Gleichstellungsanforderungen verwirklichen zu können. Demnach kann lediglich über diesen Weg das Arbeitsumfeld in der Polizei diskriminierungsfrei gestaltet und für Frauen attraktiver gemacht werden.

Dissertationsschriften sind nicht selten deshalb sperrig zu lesen, weil sich die Autor:innen durch Querverweise nach allen Forschungsrichtungen immer wieder absichern wollen, was den Lesefluss erheblich stören kann. Dies trifft für diese Studie erfreulicherweise nicht zu: Mühselig zu lesen ist die Arbeit von *Hannah Reiter* keinesfalls. Der Autorin ist es gelungen, die Fülle an empirischem Material strukturiert aufzuarbeiten und ihre Forschungsergebnisse entlang von Interviewausschnitten sehr anschaulich darzustellen.

Im Anschluss an die gründliche Aufarbeitung des Standes der Forschung zur Polizei und zur Arbeitssituation von Frauen in Österreich sowie England und Wales in als nicht typischen geltenden Arbeitsfeldern (Kapitel 2) folgen sorgfältige Ausführungen über die Methodologie (Kapitel 3). Eine ausführliche Darstellung der Methode, der Vorgehensweise bei der Datenerhebung sowie -auswertung und eine Beschreibung der Erfahrungen der Forschenden im Forschungsfeld schließt sich den Überlegungen zur Methodologie an (Kapitel 4). Im Kapitel zur Methode und der Beschreibung des Untersuchungsfeldes werden die Gütekriterien für qualitative Forschung nahezu vorbildhaft umgesetzt: Der gesamte Forschungsprozess von der Konzeption bis zur Interpretation wird transparent gemacht und nachvollziehbar aufgefächert. *Hannah Reiter* lässt sich in der Erhebungs- und Auswertungsphase von der Grounded Theory leiten. Das empirische Material speist sich aus mehreren Quellen: *Hannah Reiter* führt halbstrukturierte Interviews mit Offizierinnen in den untersuchten Ländern durch. In den Interviews erhalten die Befragten mit ihren Erzählungen möglichst viel Raum. Weitere Interviews mit Beschäftigten in der Polizei, die für Gleichstellungsfragen, Personalrekrutierung, und Gleichstellung in den jeweiligen Ländern zuständig sind, flankieren die Interviews mit den Offizierinnen. In der österreichischen Polizei führt *Hannah Reiter* zudem eine kurze teilnehmende Beobachtung durch, die die Datenerhebung durch die Interviews begleiten.

Der Hauptteil und der spannendste Teil des Bandes (Kapitel 5) widmet sich der Darstellung des umfangreichen empirischen Forschungsmaterials. Dieses Hauptkapitel untergliedert sich in sieben Unterkapitel, die alle für sich genommen sehr lesenswert sind. Die Schwerpunkte der Unterkapitel sind zumindest in ihrer Mehrzahl den Themen entsprungen, die die befragten Beschäftigten in den Interviews selbst 'anboten'. Im ersten Unterkapitel werden die Gründe und die Motivationen der Befragten thematisiert und analysiert, die sie zur Tätigkeit in der Polizei führten. Im dann folgenden Unterkapitel werden die Erfahrungen im Rekrutierungs-, Bewerbungs- und Ausbildungsprozess sowie in speziellen Trainings

aufgearbeitet, die sie für den Einsatz in besonderen Einheiten oder für spezielle Einsätze durchlaufen müssen. Das dritte Unterkapitel widmet sich den alltäglichen Arbeitserfahrungen der weiblichen Beschäftigten in der Polizei und den vorherrschenden Vorstellungen über die ideale Polizei und über vorbildliche Polizeiarbeit. Die sich dann anschließenden beiden Unterabschnitte befassen sich mit besonderen polizeiinternen und -externen Dynamiken, die Offizierinnen aufgrund ihres Geschlechts zu meistern haben. Eine Analyse von Geschlechterdynamiken, die in der Kultur der Polizei zu verorten sind und damit tiefer gehen als die Erlebnisse der weiblichen Beschäftigten in der alltäglichen Begegnung im Arbeitsfeld, schließt sich an. Vorherrschende Themen in diesem Unterkapitel sind die Erfahrungen und der Umgang mit Sexismus und Ausgrenzungsstrategien innerhalb der Polizei sowie die Reaktionen auf Gleichstellungspolitiken und -maßnahmen. Im abschließenden und letzten Unterkapitel dieses Hauptkapitels werden Aspekte von Diversity und Intersektionalität aufgenommen, die von den Interviewten selbst als weiterer wesentlicher Aspekt ihrer Arbeitserfahrung thematisiert wurden.

Ein wesentliches Ergebnis der Studie ist, dass es durchaus Unterschiede zwischen den untersuchten Ländern gibt, was die institutionellen und politischen Rahmenbedingungen für eine Integration von Offizierinnen angeht. Deutlich wird aber auch, dass die Beschreibung der subjektiven Erfahrungen und Erlebnisse in den Interviews mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede erkennen lassen. Eine weitere Erkenntnis der Untersuchung ist, dass zwar Gleichstellungspolitiken, -maßnahmen und -gesetze in den untersuchten Ländern vorhanden sind und die Polizei in den Ländern aufgefordert ist, für die Geschlechter gleiche Zugangs-, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu schaffen. Die Studie macht aber auch deutlich, dass die bislang eingeleiteten Maßnahmen keinesfalls ausreichen, um einen umfassend inklusiven Arbeitsort zu schaffen. Demnach ist es bislang in keinem der Länder gelungen, die Struktur und Kultur des männlich-konzipierten Arbeitsumfelds der Polizei grundlegend anders zu denken. Solange dieser Wandel in der Zugangsweise die Gleichstellungspolitiken und -maßnahmen nicht erreicht – so *Hannah Reiter* in ihrer Studie – erweisen sich diese lediglich als Symptombekämpfung anstatt das Übel an der Wurzel zu packen. Der von rechtlichen Gleichstellungsmaßnahmen angestrebte strukturelle Wandel scheint – so ein Ergebnis der Studie – folgerichtig zu stagnieren, während ein weitergehender diskursiver sowie kultureller Wandel vernachlässigt wird.

Die Studie von *Hannah Reiter* ist ein gelungener und wirklich gewinnbringender Beitrag zur Diskussion in der Geschlechter-, Diversitäts-, Arbeits- und Organisationsforschung.