

## Kapitel 6 – Frauen bei der Polizei

*Josef Hörl*

### *Abriss der historischen Entwicklung<sup>1</sup>*

Die Androhung und gegebenenfalls Anwendung von physischen Zwangsmitteln gehört zum Kern des Sanktionsrepertoires, um die Durchsetzung des staatlichen Gewaltmonopols zu gewährleisten. Neben dem Militär und den Strafvollzugsbehörden obliegt diese Aufgabe vor allem der Polizei. Es ist kennzeichnend für die unterprivilegierte Position der Frauen in der Gesellschaft, dass ihnen diese herrschaftlichen Berufsfelder viele Jahrhunderte lang verschlossen geblieben waren. Einen beruflichen Zugang zum Polizedienst erlangten Frauen in Österreich erst zu Beginn des 20. Jahrhunderts. Dieser Zeitpunkt liegt immerhin deutlich früher als bei den anderen Földern des staatlichen Sicherheitsapparats. Beim österreichischen Bundesheer traten die ersten Soldatinnen im April 1989 ihren Dienst an und weibliche Justizwachebeamte sind (von Ausnahmen abgesehen) nach wie vor nur in den Frauenhaftanstalten zu finden.

Nachdem die Entwicklung im 20. Jahrhundert ihren Anfang genommen hatte, verlief sie in Österreich nicht kontinuierlich, sondern war von Sprüngen und auch Rückschritten gekennzeichnet. Als Vorbild diente das deutsche Beispiel, wo bereits im Jahre 1903 die erste Frau, Henriette Arendt, von der Stuttgarter Polizei als „Polizeiassistentin“ angestellt worden war. Laut Dienstvertrag gehörte es zu ihren Aufgaben, das Gefangenewesen in Hinblick auf Unterbringung und Behandlung von Frauen zu überwachen und bei polizeärztlichen Untersuchungen von Frauen zu assistieren. Während der Vorführung und des Verhörs von Frauen durch die Sittenpolizei hatte sie „auf Sitte und Anstand“ zu achten (Blum 2012, Swoboda-Riecken 2001, S. 58). In Österreich trat als erste Frau Franziska Wessely im Juli 1909 bei der Wiener Polizei ihren Dienst an. Ihr Titel lautete „Polizeiassistentin“

---

1 Dieser Abriss der historischen Entwicklung stützt sich weitgehend auf die Abhandlungen von Sabitzer (2011) bzw. Bögl und Seyrl (1992) sowie Schnabl und Seyrl (2002) und wird am Beispiel der Wiener Polizei dargestellt. Was den Bereich der (inzwischen in die Bundespolizei übergeführten) Bundesgendarmerie betrifft, so folgte sie dieser Entwicklung mit einiger Verzögerung.

für Jugendfragen“. Sie verfügte über eine pädagogische Ausbildung und ihre Tätigkeiten betrafen laut Erlass der Polizeidirektion die „einheitliche Durchführung der bezüglich jugendlichen Personen zu treffenden Fürsorgemaßnahmen“ (Sabitzer 2011, S. 6).

Es ist bemerkenswert, dass die damalige Begründung (und gleichsam Rechtfertigung) zur Aufnahme von Frauen in den Polizeidienst zum Teil bis heute vertraut klingt. Es wurde Frauen eher zugetraut, an der Schnittstelle zwischen sozialfürsorgerischen und polizeilichen Funktionen erfolgreich zu agieren, wobei vor allem die besonderen Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit standen. Diese erste Polizeiassistentin und ihre Nachfolgerinnen hatten sich mithin vor allem um jugendliche Verwahrloste, Obdachlose, Unstete, Bettler und Bettlerinnen zu kümmern. Auch gehörten haftentlassene Jugendliche oder solche, die in Besserungsanstalten eingeliefert werden sollten, zu ihrer Klientel (Malleier 2016).

Da mit der Gründung der 2. Republik im Jahre 1945 die Betreuung von und die Rehabilitationsarbeit mit diesen Randgruppen in erster Linie dem Jugend- und Sozialamt übertragen worden waren, wurde der Tätigkeitsbereich der vormaligen Polizeifürsorgerinnen in Richtung kriminalpolizeilicher Aufgaben umgeleitet. Im Jahre 1951 wurden 28 Polizeifürsorgerinnen in den Kriminaldienst übergeführt und erhielten die Bezeichnung „weibliche Kriminalbeamte“. Trotz Absolvierung eines Kriminalbeamtenkurses und einer formalen Gleichstellung mit ihren männlichen Kollegen änderte sich in der Praxis freilich wenig, weiterhin bildete die Befassung mit Kindern und Jugendlichen, insbesondere mit Mädchen unter 18 Jahren, den Schwerpunkt ihrer Amtshandlungen (Sabitzer 2011, S. 7).

Immerhin gab es mit der Bestellung der ersten Polizeioffizierin, Anna Vögel, im Juli 1955 einen nächsten Entwicklungsschritt. Sie trug den Titel „leitende weibliche Kriminalbeamte“ und wurde als Leiterin der Jugendpolizei bestellt. Die in der Folge aufgenommenen weiteren weiblichen Kriminalbeamten versahen ihren Dienst ebenso vor allem bei der Jugendpolizei und im Büro zur Bekämpfung der Geschlechtskrankheiten und des Mädchenhandels. Bis in die Achtzigerjahre hinein beschränkten sich deren Aufgaben fast ausnahmslos auf Amtshandlungen mit Frauen und Kindern, etwa in Form von Einvernahmen der Opfer von Sexual- und Misshandlungsdelikten.

Im Bereich der Sicherheitswache wurde Mitte der Sechzigerjahre auf Initiative des Wiener Polizeipräsidenten Josef Holaubek ein Ausbildungsprojekt für Frauen eingerichtet, wofür 54 Bewerberinnen ausgewählt wurden.

Ihre Grundausbildung begann im Oktober 1965 und dauerte zwei Jahre. Kritische Stimmen, die die Aufnahme von Frauen von vornherein kategorisch ablehnten, wurden nur vereinzelt laut. Vielmehr fand die Tatsache, dass nunmehr auch Frauen in der Sicherheitswache tätig sein sollten, in der Öffentlichkeit durchaus Widerhall und Sympathie. Es ist charakteristisch für das damalige – und vielleicht fortbestehende – Bild von der beruflichen Rolle der Frauen in diesem Bereich, dass zu diesem Thema in den Zeitungen ein heiter-paternalistischer Ton angeschlagen wurde (sie wurden mit Bezeichnungen wie „Holaubek-Mädchen“ oder „Holaubek-Girls“ bedacht); die modischen Aspekte ihrer Uniform – es war das Tragen von Röcken vorgeschrieben! – fanden eine ganz besondere Beachtung (ebd., S. 8). Es ist aber auch festzustellen, dass bis zum heutigen Tag jeglichen Änderungen beim Schnitt oder bei der Farbe der Uniform (sei sie männlich oder weiblich) stets große mediale Aufmerksamkeit zuteil wird.

Diese grundsätzlich freundliche Ausgangslage konnte aber nicht verhindern, dass in der Praxis des polizeilichen Alltags die Beamtinnen nur halbherzig akzeptiert wurden. Offenbar hatte man zur Eignung von Frauen für den Einsatz in den polizeilichen Kernbereichen doch kein rechtes Zutrauen. So war das Tragen einer Waffe weiterhin den männlichen Kollegen vorbehalten, die Frauen waren lediglich mit einer Trillerpfeife ausgestattet. Die Sicherheitswachebeamtinnen wurden in den Dienstplänen überwiegend zur Überwachung des „ruhenden Verkehrs“ oder im Innendienst eingeteilt.

Die daraus resultierende Empfindung, gegenüber den männlichen Kollegen zurückgesetzt und auf Tätigkeiten in kaum als spannend zu bezeichnenden Aufgabenbereichen beschränkt zu werden, wird wohl mit dafür verantwortlich gemacht werden müssen, dass in den folgenden Jahren die meisten dieser Polizistinnen bald resignierten und spätestens nach ihrer Verheiratung wieder ausschieden. Jedenfalls ist es eine Tatsache, dass nur wenige der Frauen bis zum Pensionsalter im Dienst verblieben und dieser erste Anlauf sozusagen im Sand verlief. Der gesellschaftliche Entwicklungsstand war für das Akzeptieren von Frauen als gleichwertige Berufskolleginnen einfach noch nicht reif genug.

In den Siebzigerjahren setzte ein neuer Entwicklungsschub ein, der aber nicht etwa unter den Auspizien weiblicher Emanzipationsbestrebungen vor sich ging, sondern zunächst unter dem Druck der Verhältnisse zustande kam. Die Modernisierung der Gesellschaft brachte unter anderem eine rapide Zunahme der Motorisierung mit sich und die Behörde stand vor der Situation, dass die Belastung der regulären Sicherheitswachebeamten bei der Überwachung der Einhaltung der Park- und Halteverbote überhandge-

nommen hatte. So kam es ab 1971 in Wien zur Einstellung von „weiblichen Straßenaufsichtsorganen“, die eine dreimonatige Ausbildung absolviert hatten. Sie wurden umgangssprachlich bald als „Politessen“ bezeichnet. Parallel dazu hatte sich bereits seit den späten Sechzigerjahren das Bild der Frau in der Gesellschaft insgesamt gewandelt und es wurde die Rolle der „Hausfrau und Mutter“ als anzustrebendes Ideal von Weiblichkeit immer mehr in Frage gestellt. Dieser Aufbruch in ein neues Zeitalter wurde auch durch das Erscheinen von Frauen in Uniform im Straßenbild symbolisiert. Freilich schritt die Entwicklung zunächst eher langsam vorwärts bis wiederum der Druck der Verhältnisse den Verlauf der Geschichte vorantrieb: aufgrund der Vollbeschäftigung waren die Verantwortlichen mit einer zunehmenden Personalknappheit konfrontiert und es lag für jene der Gedanke nahe, die im Polizeidienst ohnehin vorhandenen Ressourcen besser auszuschöpfen und geeignete Politessen in den Verwaltungs- und Kriminaldienst zu übernehmen. Im Dezember 1991 traten drei Dutzend bisherige Politessen nach einer Ergänzungsausbildung in Wien, Graz und Linz ihren Dienst in der Sicherheitswache an. Gleichzeitig startete ein regulärer, zweijähriger Grundausbildungslehrgang für 25 weitere Frauen (Sabitzer 2011, S. 6).

Damit war der Damm endgültig gebrochen. Der entscheidende Fortschritt im Vergleich zu den früheren Anläufen bestand darin, dass man den Absolventinnen neuen Stils nun von vornherein ohne Einschränkungen die gleiche Kompetenz wie den männlichen Kollegen zuerkannte. Seit damals nimmt man sorgfältig darauf bedacht, dass gleiche Bedingungen herrschen. Das gilt grundsätzlich hinsichtlich der Ausbildung, der Ausrüstung (z.B. bei der Bewaffnung), der Bezahlung, der Einsatzfelder (z.B. im juristischen Dienst, in den Frauen auch erst seit Anfang der Neunzigerjahre des 20. Jahrhunderts eintreten konnten) und der Aufstiegsmöglichkeiten (Schnabl und Seyrl 2002, S. 192 f.). Spätestens seit damals sollte es grundsätzlich nicht mehr der Fall sein, dass Tätigkeiten, die als weniger anspruchsvoll gelten (z.B. im Innendienst) oder nur solche, die besondere Rücksichtnahme und „Empathie“ verlangen (z.B. die Befragung von Gewaltpfern) sozusagen automatisch mit weiblicher Polizeiarbeit assoziiert werden.

Nunmehr (2021) beträgt der Frauenanteil in Österreich 22 Prozent, während er 1995 noch unter fünf Prozent lag. Die Tendenz ist weiterhin steigend, der Frauenanteil unter den Auszubildenden in den Polizeischulen beträgt inzwischen rund ein Drittel.<sup>2</sup> Allerdings ist festzustellen, dass der Anteil der Frauen in bestimmten Operativgruppen, die bei besonders ge-

---

<sup>2</sup> [www.bmi.gv.at](http://www.bmi.gv.at) (Zugegriffen: 11. Febr. 2023).

fährlichen Aktionen zum Einsatz kommen, weiterhin sehr gering ist. Später wird noch zu zeigen sein, dass es im realen Polizeialtag noch immer (oder schon wieder) in bestimmten Situationen durchaus relevant ist, in welcher geschlechterbezogenen Zusammensetzung bei den Amtshandlungen agiert wird.

Bei aller Anerkennung der unumkehrbaren Fortschritte in Hinblick auf die steigende Zahl und das höherwertige Aufgabenspektrum der Frauen in der Polizei ist nicht zu übersehen, dass in den oberen Führungspositionen die Männerdominanz nach wie vor überwältigend groß ist, der Frauenanteil liegt hier zwischen null und höchstens 13 Prozent (Bundeskanzleramt 2022). Diese Unterrepräsentierung wirkt sich insofern in der Praxis aus, weil weibliche Führungskräfte ein anderes, nämlich ein eher transformationales Führungsverhalten an den Tag legen, welches auf intrinsische Motivation und Emotion fokussiert und stärker auf bedingte Belohnung setzt, also auf das Versprechen guter Belohnung für gute Leistung (Fittkau und Heyna 2023).

### *Beweggründe für die Aufnahme von Frauen bei der Polizei*

Bei der Frage, ob und weshalb Frauen den Polizeiberuf ergreifen können, sollen und wollen, muss zwischen den Beweggründen der staatlichen Funktions- und Entscheidungsträger und jenen der Frauen selber unterschieden werden.

Wie schon erwähnt, stand anfangs bei der Aufnahme von Frauen in den Polizeidienst die Einsicht Pate, dass männliche Polizisten sozusagen „geschlechtsspezifisch bedingte blinde Flecken“ aufweisen und deswegen bei bestimmten Aufgaben zwangsläufig versagen müssen (Blum 2012, S. 75). Als Beispiele für polizeiliche Handlungsfelder, für welche die angeblich typisch weibliche – wenn nicht sogar „mütterliche“ – Eigenschaft des Mit-empfinden-Könnens gleichsam unersetzbare schien, wurden schon immer das einfühlsame Reden mit Zeugen und Zeuginnen und Opfern von Gewalttaten, insbesondere, wenn es sich um Frauen und Kinder handelt, weiters die Arbeit mit den „sittlich“ gefährdeten Gruppen der Gesellschaft wie Prostituierten oder verwahrlosten Kindern und andere, eher an Fürsorge und Sozialarbeit gemahnende Tätigkeiten genannt. Letztlich ging es immer um die Herstellung eines möglichst angstfreien Raums, wo Mitgefühl und mitmenschliches Verständnis eine wichtige Rolle spielen. Das erschien in manchen Fällen erfolgversprechender als die männlich konnotierten robu-

teren Vorgangsweisen, wie „harte“ Verhörmethoden oder gar der Einsatz physischer Zwangsgewalt. Gefühlsarbeit gilt vielen bis heute weitgehend als Frauensache (Szymenderski 2012).

Die gesellschaftlichen und die individuellen Beweggründe zur Eignung und zum Aufgabenbereich der Frauen im Polizeidienst waren zu Beginn des 20. Jahrhunderts durchaus kongruent. Dass die berufliche Rolle der Frau bei der Polizei auf bestimmte, sozusagen genuin „weibliche“ Bereiche zu beschränken sei, wurde durchaus auch von der bürgerlichen ersten Frauenbewegung vertreten, die zwar die eigenständige weibliche Erwerbstätigkeit anstrebte, jedoch vor allem in solchen Berufen, die der häuslichen Sphäre nahestanden (Erzieherin, Kindergärtnerin, Krankenpflegerin).<sup>3</sup> Andere Vorstellungen waren vor 120 Jahren für die meisten Frauen noch undenkbar. So sind die Bewerberinnen für die Polizeiarbeit der Frühzeit zweifellos als Pionierinnen zu betrachten, doch kam es ihnen wahrscheinlich nicht in den Sinn, eine Beschäftigung in einer polizeilichen Vollfunktion anzustreben.

Zwar wurde durch dieses Bild, nämlich zwei einander gut ergänzende, aber doch strikt getrennte Sphären, den Frauen erstmalig ein Zugang zur Polizei eröffnet. Als Nebenfolgen waren damit jedoch Begrenzungen verbunden. Das heißt, durch die ihnen zugewiesenen schmalen Sonderfunktionen war den Frauen lange Zeit der Weg zur vollen Gleichberechtigung als Mitarbeiterinnen versperrt, geschweige denn, dass sie als Vorgesetzte in Frage gekommen wären. Die üblichen Vorurteile, die jungen Frauen im Erwerbsleben im Allgemeinen entgegengebracht wurden und zum Teil noch immer werden, dass sie nämlich nach der angestrebten Heirat und der Erfüllung des Kinderwunsches den Dienst ohnehin wieder quittieren würden, waren daneben selbstverständlich ebenfalls noch für eine lange Zeitspanne schwerwiegende Hindernisse für die weibliche Emanzipation im Polizeiapparat.

Hand in Hand mit der formellen Auflösung des Sonderstatus der Frauen und ihrer Integration in alle Facetten des regulären Dienstbetriebs (einschließlich des Einsatzes in geschlossenen Bereitschaftseinheiten bei Demonstrationen oder zu ähnlichen Anlässen) mögen sich die ursprünglichen

---

3 <https://www.geschichtewiki.wien.gv.at/Frauenrechtsbewegung> (Zugegriffen: 11. Febr. 2023). Die Niederländerin Cornelia M. Beaujon (1912) verfasste im Auftrag niederländischer Frauenvereine ein auf Fragebögen und persönlichen Eindrücken von der Tätigkeit der bereits in Deutschland, Österreich und der Schweiz Dienst tuenden Polizeiassistentinnen basierendes Werk, das damals in der Fachöffentlichkeit durchaus wohlwollende Aufnahme fand.

Begründungen, wonach Frauen nur für ganz bestimmte Aspekte der Polizeiarbeit notwendig und geeignet sind, teilweise verflüchtigt haben. Freilich kann man dem Argument, dass das „weibliche Element“ für bestimmte polizeiliche Arbeitsbereiche nach wie vor unersetzbare Vorteile bietet, seine Berechtigung nicht absprechen und es ist daher weder aus dem Bewusstsein noch aus der alltäglichen Praxis verschwunden.

Spätestens seit den Zeiten der Hochkonjunktur in den Sechzigerjahren spielt jedoch die zusätzliche Überlegung der Knappheit an geeigneten Bewerbern eine wichtige Rolle. Die Voraussetzungen für die Aufnahme zur Ausbildung für Polizeidienst sind ja durchaus anspruchsvoll. Ausländische Staatsbürger, wie auch Bewerber mit mangelnder körperlicher Fitness oder mit nicht ausreichenden deutschen Sprachkenntnissen müssen von vornherein ausgeschlossen werden. So stellen die Berücksichtigung und die Förderung von Frauen als Bewerberinnen schon allein aus Gründen der Ausschöpfung der vorhandenen Arbeitskraftreserven eine Notwendigkeit dar. Das fällt umso leichter, weil der emanzipatorische Grundsatz, dass es Berufe, die nur Männern vorbehalten sind, nicht mehr geben soll und darf, inzwischen weitgehend Allgemeingut geworden ist.

Die individuellen Berufswahlmotive der Frauen selbst werden allerdings von solchen emanzipatorischen Überlegungen kaum gespeist, wie empirische Studien zeigen. Als hauptsächliche Motive werden von den Bewerberinnen angegeben, dass sie sich einen abwechslungsreichen Arbeitsalltag erwarten, gern mit Menschen arbeiten und ihnen helfend zur Seite stehen wollen. Nur eine Minderheit nennt einen quasi-feministischen Beweggrund, nämlich den Reiz und die Herausforderung, die im Ergreifen eines für Frauen bisher nicht so leicht zugänglichen Berufs liegen (Swoboda-Riecken 2001, S.130). Darüber hinaus ist der Arbeitsplatz Polizei auch deswegen anziehend, weil das Gehalt vergleichsweise attraktiv erscheint und Polizistinnen nicht von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Im öffentlichen Dienst wird eine hohe Sicherheit geboten, die es für Frauen, die in der freien Wirtschaft arbeiten, so nicht gibt. Außerdem gelten relativ großzügige Regelungen bei der Inanspruchnahme der Mutterkarenz und beim Wiedereinstieg in den Beruf, was man als eine gewisse Kompensation zu den zweifellos „familienfeindlichen“ Arbeitszeiten bei der Polizei ansehen kann.

### *Frauen als Mitglieder von polizeilichen Einsatzgruppen*

Gleichberechtigung bedeutet konsequenterweise auch gleiche Heranziehung von Frauen im alltäglichen Dienstbetrieb. Einen Brennpunkt bilden solche Einsätze, wo es zu Spannungen und möglicherweise physischen Konfrontationen kommen kann. Dies ist namentlich dann der Fall, wenn geschlossene Einheiten bei Demonstrationen oder Aktionen mit potenziell gewalttätigen Auseinandersetzungen eingesetzt werden. Die deutschen Erfahrungen zeigen, dass der Einsatz von Frauen in geschlossenen Einheiten grundsätzlich positiv beurteilt wird, aber Widersprüche auftreten. Einerseits werden die Beamtinnen von ihren männlichen Kollegen akzeptiert und die gemischt auftretenden geschlossenen Einheiten als voll verwendungsfähig bezeichnet, d.h. ihr „Einsatzwert“ bleibt erhalten. Andererseits gibt es doch Bedenken. So wird behauptet, dass Frauen aufgrund ihrer unterschiedlichen körperlichen Konstitution weniger belastbar sind, wenn es zu starken Beanspruchungen kommt, etwa beim längeren Laufen in voller Einsatzmontur; es wird ihnen auch nachgesagt, dass sie bei gewalttätig verlaufenden Demonstrationen ängstlicher sind und es ihnen an Durchsetzungsvermögen gegenüber „Widerstandshandlungen von Störern“ fehlt. Auf der anderen Seite ist es als Plus zu verbuchen, dass manchmal allein die bloße Anwesenheit von Frauen deeskalierend wirken kann. Dazu trägt möglicherweise auch bei, dass die Hemmschwelle zum Schlagstockeinsatz bei Frauen größer ist als bei ihren männlichen Kollegen (Winter 1998, S. 285). Freilich lässt sich aus solchen Einzelerkenntnissen noch keine generelle Strategie aufbauen; nicht alle Frauen verfügen über die kommunikativen Fähigkeiten bzw. die Sozialkompetenz, welche zu einer Verminderung der Wahrscheinlichkeit von Gewaltausbrüchen in latent aggressiven Menschenmassen beitragen könnten.

Insgesamt legen diese Erfahrungen – die überwiegend auch von den Beamtinnen selbst geteilt werden – den Schluss nahe, dass bei zu erwartenden gewaltsamen Auseinandersetzungen ein zu hoher Frauenanteil in den Einheiten zu vermeiden ist, weil sich insbesondere die unterlegene Körperfunktion der Frauen kontraproduktiv auswirken würde. Damit die Schlagkraft erhalten bleibt, gilt als Faustregel, dass in geschlossenen Einheiten nicht mehr als 20 bis 30 Prozent Frauen auftreten sollten (ebd., S. 286).

Für die polizeiliche Einsatzphilosophie ist jedenfalls die Erkenntnis wichtig, dass sich soziale Situationen – in diesem Fall das Verhalten von großen Menschenansammlungen und der Versuch, dieses zu kontrollieren – allein aufgrund der Zusammensetzung der Beteiligten nach der

Geschlechtszugehörigkeit ganz unterschiedlich entwickeln können. Nicht nur der Polizeikörper verändert gleichsam seinen Charakter, sondern auch sein Gegenüber, also etwa eine Protestkundgebung, ein Demonstrationszug oder die Zusammenballung von erregten Fußballfans. In der Praxis wird beides beobachtet, auf der einen Seite, dass die Hemmschwelle zur Gewaltanwendung durch Demonstranten steigt, wenn sie Frauen ansichtig werden, auf der anderen Seite, dass die Anwesenheit von Polizistinnen manchmal einen geradezu willkommenen Anlass zu betont frauenfeindlich gefärbter Aggression bietet, wozu auch gehört, dass die Beamtinnen als vermeintlich schwächstes Glied in der Kette ausgesucht und gezielt attackiert werden (ebd.).

Nicht nur beim Umgang mit der „aktuellen Masse“ einer Demonstration, sondern auch im regulären Alltagsbetrieb kann die Anwesenheit von Frauen den Ablauf einer Amtshandlung beeinflussen. So ist beim Einschreiten in Fällen häuslicher Gewalt nicht unbedingt zu erwarten, dass die Wegweisung und das Verhängen eines Betretungsverbots für einen Gefährder nach dem Gewaltschutzgesetz durch ein rein weibliches Einsatzteam unproblematisch verlaufen werden. Es ist weiters eine Tatsache, dass gerade in manchen ethnisch oder kulturell zu definierenden Bevölkerungsgruppen oder solchen mit Migrationshintergrund Frauen als Vertreterinnen der Staatsgewalt prinzipiell kaum Akzeptanz finden. Das gilt für Abmahnungen im Straßenverkehr oder auch für die Schlichtung von „türkischen Familienstreitigkeiten“, in denen Polizistinnen als Gesprächspartnerinnen abgelehnt werden. Es wird berichtet, dass dann oft abgewartet werden muss, bis ein männlicher Beamter hinzukommt (Müller et al. 2002, S. 36). Mit solchen Rücksichtnahmen wird natürlich in gewisser Weise vor der Kraft des Faktischen kapituliert.

### *Die Rolle von Frauen als berufliche Minderheit bei der Polizei*

Frauen, die in typischen Männerberufen tätig sind, befinden sich in einer gewissen Ausnahmesituation. Diese Frauen sind nämlich gezwungen und streben es im eigenen Interesse auch selbst an, in der sie umgebenden „Männerwelt“ eine Vertrauensbasis herzustellen und Anerkennung für ihre beruflichen Leistungen zu erlangen. Diese Aufgabe ist insofern durchaus schwierig, weil ihnen in diesem Bemühen in ihrer unmittelbaren Umgebung naturgemäß die weiblichen Vor- und Leitbilder fehlen. Dieser Befund gilt ganz allgemein, nicht nur für die Polizei.

In Bezug auf die Situation von Angehörigen einer Minderheit in Organisationen hat Rosabeth Moss Kanter (1977) die sogenannte „Token“-These entwickelt.<sup>4</sup> Demnach muss in einer Organisation der Anteil einer Minderheit mindestens bei rund 15 Prozent liegen, damit sie groß genug ist, um gegenüber der Mehrheit ein bestimmtes Wir-Gefühl und ein gewisses Maß an solidarischem Gruppenverhalten aufbauen zu können. Und erst ab dem Erreichen eines Anteils von rund 35 Prozent an der Gesamtheit aller Mitarbeiter kann es zu einer gänzlichen Auflösung des Minderheitenstatus kommen (ebd., S. 966). Solange Frauen als Tokens wahrgenommen werden, gelten sie dieser These zufolge in ihrem beruflichen Umfeld nicht primär als *Individuen*, sondern werden als *Repräsentantinnen* ihres Geschlechts gesehen. Je nach ideologischer Grundausrichtung erscheinen sie in ihrer von Männern dominierten Umwelt als bewundernswerte Pionierinnen oder als skeptisch betrachtete Alibifrauen. Diese Außenwahrnehmung steht freilich im Widerspruch zur Selbstwahrnehmung der „Tokens“, die sich in aller Regel gegen die Etikettierung als „Quotenfrau“ zur Wehr setzen und in erster Linie, wenn nicht ausschließlich aufgrund der Leistungen in ihrer beruflichen Funktion bewertet werden wollen.

Die von Kanter postulierte prozentuale Grenze, ab welcher grundsätzlich Frauen sich als solidarische Gruppe organisieren *könnten*, wurde demnach in der österreichischen Polizei bereits überschritten, während der Status der Frauen als eindeutige Minderheit wohl noch längere Zeit bestehen bleiben wird.

In der Lebenswelt der meisten Menschen gilt „Polizist“ gewiss noch immer als männlicher Beruf. Wer nach einem Vorfall „die Polizei“ ruft, erwartet typischerweise noch immer das Erscheinen eines männlichen Beamten am Tatort. Wenn beispielsweise zur Protokollierung eines Einbruchdiebstahls eine Kriminalbeamtin auftaucht, so ergibt das immer noch einen gewissen Überraschungs- oder Aha-Effekt, mit dem diese Frauen umgehen müssen. Es mag lohnend sein, empirisch zu untersuchen, ob die Tatsache, dass Frauen als Ermittlerinnen bei Kriminalfällen in den zahlreichen Filmen und TV-Serien mit Polizeizeug zu neuerdings stark repräsentiert sind, Vorzeichen für einen Bewusstseinswandel in der Bevölkerung sind.

---

4 Mit dem Begriff „Token“ (er wird auch in der deutschsprachigen Soziologie verwendet und bedeutet eigentlich Symbol, Zeichen, auch Maskottchen) wird ausgedrückt, dass die Angehörigen einer Minderheit auffällig und sichtbar sind, und sie damit eben – sei es gewollt oder ungewollt – ein Zeichen setzen.

Polizistinnen sind spezifischen *Rollenkonflikten* ausgesetzt, die sich schärfer als in Berufsfeldern mit einem anderen Tätigkeitsprofil und/oder einer stärker ausgeglichenen Geschlechterrelation zuspitzen. Einerseits entsteht ein *Interrollenkonflikt* zwischen der Geschlechtsrolle „Frau“ und der Berufsrolle „Polizistin“<sup>5</sup>. Andererseits gibt es einen *Intrarollenkonflikt* im Sinne von Erwartungskonflikten innerhalb der Berufsrolle „Polizistin“ an sich.

Das Manifest-Werden von Rollenkonflikten schafft Stress und Verhaltensunsicherheiten, weil in Einzelsituationen eine Entscheidung getroffen werden muss, welcher Rolle gleichsam Priorität eingeräumt werden soll.

Für die „Auflösung“ des *Interrollenkonflikts* sind nun zwei Varianten denkbar, wobei die empirischen Belege für die nachstehend beschriebenen Verhaltensweisen insbesondere in amerikanischen Studien zu finden sind (Martin 1979, Seglin 1990, Sherman 1975; alle zitiert nach Swoboda-Riecken 2001, S. 162 ff.; für Deutschland siehe Müller-Franke 1996).

Die erste Lösung des Interrollenkonflikts besteht darin, dass die Polizistin ihre Weiblichkeit gleichsam widerruft. Während des Dienstes bleibt ihre Identität als Frau in Latenz, sie gleicht ihr Verhalten an jenes der Männer an („Pseudomaskulinität“). Durch die Anpassung, wenn nicht sogar die Überanpassung an die männlichen Normen wird freilich die (von der politischen Spitze offiziell durchaus erwünschte und propagierte!) Veränderung des Systems Polizei durch das weibliche Element verhindert, vielmehr werden die Frauen durch das System Polizei verändert. Für diese Frauen dominiert dann eben die Berufsrolle Polizistin. Das bedeutet unter anderem, dass sie die möglichen Risiken und Gefahren bei Einsätzen akzeptieren, dass sie eine hohe Loyalität zu ihren (männlichen) Kollegen zeigen und eine berufliche Diskriminierung der Frauen eher nicht wahrnehmen. Im Gegenteil, sie üben Kritik an jenen Kolleginnen, die sich ihrer Ansicht nach „typisch weiblich“ verhalten.

---

5 Um die Diskussion nicht zu komplizieren, wird hier auf den Einbezug weiterer und durchaus wichtiger sozialer Beziehungen aus dem Rollensatz verzichtet, wobei insbesondere an die Familienrolle „Mutter“ zu denken wäre. Denn wie in anderen Erwerbsfeldern stellt sich natürlich auch bei der Polizei das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Deren Bewältigung wird noch immer primär den Frauen angesessen. Gerade bei der Polizeiarbeit mit ihren zahlreichen Überstunden und oft plötzlich eintretenden Einsatznotwendigkeiten befinden sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer besonders prekären Position, was wiederum tendenziell der Entwicklung einer familien- und frauenfreundlichen Polizeikultur hemmend entgegensteht.

Die zweite Lösung oder sozusagen ein Ausweg aus dem Interrollenkonflikt besteht darin, dass sich Frauen bei der Polizei den herkömmlichen Sozialisationsmustern der polizeilichen „Professionalisierung“ – was häufig mit dem eindeutig maskulin gefärbten Begriff der Cop Culture (Behr 2000) umschrieben wird – entziehen. Sie stellen ihre Geschlechtsrolle Frau im Sinne einer eher traditionellen Definition von „Weiblichkeit“ in den Vordergrund. Das bedeutet für ihr konkretes Verhalten, dass sie die Strafsanktionen betonende Form der Herrschaftsausübung ablehnen. Sie sind weniger kontrollfixiert und bevorzugen es, Polizeiaufgaben zu verrichten, die Dienstleistungscharakter haben. Überdies verrichten sie eher ungern Streifendienst, unter anderem auch deswegen, weil sie über ihre physischen Kräfte Zweifel hegen und befürchten, bei solchen Einsätzen verletzt zu werden. Das scheint freilich weitgehend ein vorgeschoßenes Argument zu sein, weil empirische Studien besagen, dass der Besitz physischer Kraft als eine der essentiellen Voraussetzungen für den Streifendienst in seiner Bedeutung stark überschätzt wird (Swoboda-Riecken 2001, S. 169). Gleichwohl streben diese Frauen an, von ihren männlichen Kollegen anerkannt zu werden, aber eben nicht aufgrund einer Anpassungsleistung, sondern aufgrund ihrer genuin weiblichen Qualitäten, die sich beispielsweise im sensiblen Umgang mit Opfern oder bei der Vernehmung von Zeugen und Zeuginnen manifestieren.

Es versteht sich von selbst, dass die beiden vorstehend diskutierten Fälle bzw. Lösungsformen von Interrollenkonflikten als Idealtypen zu verstehen sind und es in der Realität viele Zwischenstufen gibt.

Beim *Intrarollenkonflikt* ist die Sachlage anders geartet. Zunächst ist hier zu beachten, dass dieser Konflikt beide Geschlechter grundsätzlich in gleicher Weise betrifft. Denn jeder Polizist und jede Polizistin wird mit mehreren Bezugsgruppen konfrontiert, die jeweils unterschiedliche Erwartungen über ihr Verhalten als Träger und Trägerinnen von beruflichen Rollen hegen. So erwarten die Vorgesetzten Erfolge im jeweiligen Arbeitsgebiet (z.B. eine hohe Aufklärungsquote), die Kollegen und Kolleginnen erwarten ein kameradschaftliches Verhalten (z.B. keine Drückebergerei, aber auch keinen Übereifer), die Subjekte von Amtshandlungen erwarten, dass sie nicht streng nach Vorschrift, sondern nachsichtig behandelt werden (z.B. bei Verkehrskontrollen), die veröffentlichte Meinung fordert, dass gegen Rechtsbrecher unbarmherzig vorgegangen wird, unbescholtene Bürger und Bürgerinnen wollen bei einem Behördenbesuch keinen Schikanen ausgesetzt werden. Die Reihe von Beispielen könnte noch fortgesetzt werden,

wobei es auf der Hand liegt, dass die Erwartungen zum Teil inkompatibel und widersprüchlich sind.

Wenn ein Polizist oder eine Polizistin in der Strafverfolgung tätig wird, so steht er oder sie dabei gleichzeitig mehreren Bezugsgruppen gegenüber, die ihrerseits mehr oder weniger glaubhaft in der Lage sind, ihren Erwartungen dadurch Nachdruck zu verleihen, indem sie bestimmte Sanktionen in Aussicht stellen, seien sie positiv oder negativ. Der Polizist und die Polizistin müssen Prioritäten setzen, welchen Erwartungen er oder sie in einer bestimmten Situation entsprechen will und welchen nicht oder nur in zweiter Linie. Mit der hier um der Deutlichkeit des Arguments willen vorgenommenen Zuspitzung auf die Anpassung an die Verhaltenserwartungen der Bezugsgruppen bedeutet natürlich nicht, dass der einzelne Polizist oder die einzelne Polizistin seine bzw. ihre Individualität aufgeben und als bloße Marionette fungieren oder zum Spielball äußerer Einflüsse werden wird; vielmehr wird er oder sie dem äußeren Anpassungsdruck je nach den spezifischen Wertvorstellungen, Bedürfnissen, Interessen, Wünsche mehr oder weniger nachgeben oder ihm widerstehen.

Für die Frauen bei der Polizei ergibt sich nun jedoch eine zusätzliche Problematik, weil sich nämlich die erwähnten Erwartungshaltungen der Bezugsgruppen mehr oder weniger explizit stets vor dem Hintergrund ihrer (stereotypisiert wahrgenommenen) Frauenrolle abspielen. Erwartet der Verkehrssünder von einer Frau bei einer Kontrolle milderes oder gar strengeres Vorgehen? Wird von den männlichen Kollegen die Erwartungshaltung eines gewissen Korpsgeists auch gegenüber Frauen in gleicher Weise eingenommen? An diesen gesellschaftlich verfestigten Mustern konnte die formell verlautbarte Geschlechterneutralität in der Amtsausübung bisher nichts ändern und dies wird wohl in absehbarer Zeit auch so bleiben.

### *Gesellschaftliche Entwicklungen und ihre Spiegelung in individuellen Erfahrungen*

Das in den Gesetzesbüchern niedergeschriebene positive Recht und die sozio-kulturellen Entwicklungen verlaufen in der Regel asynchron bzw. phasenverschoben. So können gesetzliche Bestimmungen der sozialen Wirklichkeit vorausseilen oder ihr nachhinken, wodurch jeweils unterschiedliche soziale Anpassungsprobleme hervorgerufen werden. Zum Beispiel haben die gesetzlichen Diskriminierungsverbote bei Stellenanzeigen und in Ausschreibungen nicht viel daran geändert, dass es in unserer Gesellschaft

nach wie vor eine Reihe von Berufen gibt, die entweder fast ausschließlich von Männern oder fast ausschließlich von Frauen ergriffen werden bzw. deren „Image“ eindeutig geschlechtsspezifisch gefärbt ist. Als Beispiele möge man an Berufe wie Dachdecker oder Automechaniker bzw. Kosmetikerin oder Haushälterin denken.

Auch der Polizeiberuf wird zweifellos nach wie vor primär als Männerberuf angesehen. Das heißt, der allgemeine kulturelle Wertewandel, der zu bestimmten Änderungen in Ausschreibungstexten und entsprechenden Aussagen in der Öffentlichkeitsarbeit der Polizei und des Innenministeriums geführt hat – nämlich das Bemühen um einen höheren Anteil an Frauen und deren Gleichberechtigung auf allen Hierarchieebenen der Polizei zu betonen – spiegelt sich keineswegs automatisch auf der individuellen Bewusstseins- und Handlungsebene wider. Umso wichtiger ist Glaubwürdigkeit beim Marketing zur Personalrekrutierung. Gerade die Polizei als öffentliche Institution sollte „vermeiden, unglaublich zu wirken, wenn Kampagnen besonders ‚hip‘, ‚cool‘, oder ‚fancy‘ sein müssen bzw. wollen ... (vielmehr) sind es echte Polizist:innen, die auf ihre eigene Art für die Polizei werben und vor allem junge Menschen ansprechen. Diese Vorbild- und Identifikationsfunktion von Influencer:innen macht sich die Polizei in konkreten Fällen zunehmend zu Nutze.“ (Terstiege und Krull 2023, S. 108 f.).

Nichtsdestoweniger wird das „Eindringen“ von weiblichen Beschäftigten in eine männlich dominierte Sphäre wegen der persistenten Vorstellungen einer maskulinen Cop Culture (Behr 2000) von vielen als Bedrohung empfunden werden, wie Hannah Reiter (2022) bei ihren Befragungen in Österreich und England und Wales festgestellt hat: „There is also evidence to suggest that the police culture and work surroundings as such are highly masculinised, and female officers are therefore seen as deviant and threatening to that system.“ (S. 22).

Bemerkenswert ist dabei, dass die Auffassung des Polizeiberufs als Männerdomäne und die Zweifel über die Eignung von Frauen von einem nicht unerheblichen Teil der Polizistinnen *selbst* geteilt werden. Auf eine entsprechende Frage in einer Befragung von 9.680 österreichischen Exekutivbediensteten antwortete immerhin ein Fünftel der Polizistinnen, dass ihre *eigene* Tätigkeit „nichts für Frauen“ sei. Der umgekehrte Fall („mein Job ist eigentlich nichts für Männer“) kommt hingegen so gut wie überhaupt nicht vor (Kofler 2011, S. 56). In eine ähnliche Richtung weist das Ergebnis einer Befragung von Polizeibeamten und -beamtinnen, wonach einem Sohn eher

zum Ergreifen des Polizeiberufs geraten würde als einer Tochter (Plack 2008, S. 121).

Bei der Frage nach der Sinnhaftigkeit einer speziellen Frauenförderung gibt es in den Einstellungen die deutlichsten Unterschiede. Männer lehnen eine solche Förderung wesentlich häufiger ab, sind aber gleichzeitig besser als die Frauen selbst darüber informiert, welche Maßnahmen es überhaupt gibt. Es ist zu vermuten, dass die Frauen darüber deswegen relativ wenig wissen, weil sie sich von diesen Fördermaßnahmen persönlich nicht angeprochen fühlen. Auf der anderen Seite dürften sich die Männer durch die Frauenförderung in ihrer Stellung latent gefährdet sehen und sich daher eher darüber informieren. Ganz besonders stark ist die Ablehnung bei der bevorzugten Besetzung von Führungspositionen durch Frauen, einem offiziell von der österreichischen Regierung angestrebten Ziel (Kofler 2011, S. 51).

Die gesamte Sachlage wird allerdings dadurch kompliziert, als diese Untersuchungsergebnisse auch belegen, dass die Unterschiede in den Einstellungen zur beruflichen Eignung und zur Förderung von Frauen besonders scharf hervortreten, wenn eine Auswertung nach Dienstjahren vorgenommen wird. Je höher das Dienstalter der Befragten desto größer ist ihre Skepsis. Für die fehlende Akzeptanz einer vollen Gleichberechtigung dürfte also bis zu einem gewissen Grad nicht die Geschlechter-, sondern die Generationenzugehörigkeit maßgeblich sein.

Die Skepsis gegenüber Frauen beruht nicht nur auf mutmaßlichen Vorurteilen und Statusängsten. Sie hat zum Teil wohl ihren Ursprung in den konkreten Erfahrungen im Beruf. Von den Befragten – und zwar beiderlei Geschlechts! – wird angegeben, dass sie mit Männern bessere Erfahrungen gemacht hätten. Frauen sind dabei ihren Geschlechtsgenossinnen eher wohlgesinnt als es die Männer gegenüber den Frauen sind. Allerdings sind die Erfahrungen der Frauen mit ihren männlichen Kollegen *noch* besser als jene mit den Kolleginnen (ebd., S. 57). Wobei, um Missverständnissen vorzubeugen, betont werden muss, dass *insgesamt* die positiven beruflichen Erfahrungen mit Kollegen beiderlei Geschlechts bei weitem gegenüber den negativen Erfahrungen überwiegen.

Bei den eigenen beruflichen Erfahrungen unterscheiden sich Männer und Frauen deutlich. So berichten Männer häufiger, dass sie schon Situationen mit Waffenanwendung und solche, wo sie selbst verletzt oder bedroht wurden, erlebt haben. Es ist allerdings zu berücksichtigen, dass die befragten Männer weitaus länger als die befragten Frauen in der Exekutive tätig waren und schon allein deswegen ihr Erfahrungsschatz größer sein musste.

Gleichzeitig wird von Frauen die persönliche Gefährdung oder Bedrohung in und durch solche Situationen stärker empfunden. Die Prozentsatzdifferenzen zwischen den Geschlechtergruppen betragen in diesen Bereichen zehn Punkte und mehr (ebd., S. 54). Es ist aber auch hier zu beachten, dass die Anzahl der Dienstjahre eine Rolle spielt: je höher das Dienstalter, desto weniger fühlt man sich durch körperliche oder verbale Aggressionen persönlich gefährdet.

Frauen berichten auf der anderen Seite häufiger über das Vorkommen von polizeilichen Alltagssituationen wie den folgenden: Umgang mit psychisch Kranken, Vorfälle mit Personen, die eingeschränkt zurechnungsfähig sind (z.B. wegen des Missbrauchs von Alkohol oder Drogen) oder wenn Situationen auftreten, wo es unter den Beteiligten zu verbalen Auseinandersetzungen kommt. Es ist zu vermuten, dass Männer solche Routinesituations nicht seltener erleben, sie diese aber nicht so häufig wie Frauen als des expliziten Berichtens wert empfinden.

Für die noch immer auf schwachen Füßen stehende Frauenakzeptanz ist es enthüllend, dass sowohl die männlichen als auch die weiblichen Beamten es bevorzugen, mit männlichen Kollegen zum Dienst eingeteilt zu werden. Diese Präferenz wird noch stärker geäußert, wenn Szenarien mit Gewaltpotenzial zu erwarten sind. Daher verwundert es auch nicht, dass bei den Angehörigen in den Sondereinheiten (wie in Österreich Cobra, WEGA, Einsatzgruppe gegen Straßenkriminalität, in Deutschland SEK oder MEK) die Vorliebe für einen Dienst, der nur gemeinsam mit männlichen Kollegen ausgeführt wird, besonders stark ausgeprägt ist (ebd., S. 56). In diesen Einheiten sind allerdings bis jetzt Frauen ohnedies nur sehr vereinzelt zu finden.

Insgesamt ergibt sich für die Stellung der Frauen in der Polizei ein zwiespältiges Bild. Die Befürwortung des gleichen Zugangs von Männern und Frauen und deren Gleichstellung im beruflichen Alltag des Polizeidiensts ist heute einhellig. Niemand will als rückschrittlich abgestempelt werden, zumal von der politischen Spitze in allen Parteien und den obersten Behördenvertretern die Erhöhung des Frauenanteils sogar entschieden gefordert wird. Es ist allerdings zu fragen, ob die verbalen Beteuerungen nicht oftmals als Lippenbekenntnisse im Sinne der sozialen Erwünschtheit zu verstehen sind, um dem Zeitgeist Genüge zu tun. Die konkrete Umsetzung im Berufsalltag lässt jedoch zu wünschen übrig. Diesen Zustand konnten weder die formalen Regelungen zur Gleichstellung von Mann und Frau noch die Werbeaktivitäten bis jetzt entscheidend ändern; ein Indiz ist der Umstand, dass die Frauen selbst – wohl eben aufgrund ihrer Erfahrungen

– eine deutliche Skepsis in Bezug auf ihren wahren Stellenwert im polizeilichen Berufsleben zeigen.

### Literatur

- Beaujon, Cornelia M. 1912. Die Mitarbeit der Frau bei der Polizei. Dordrecht: Springer.
- Behr, Rafael. 2000. Cop Culture: Der Alltag des Gewaltmonopols. Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur in der Polizei. Opladen: Leske + Budrich.
- Blum, Bettina. 2012. „Frauenwohlfahrtspolizei“ – „Emma Peels“ – „Winkermiezen“: Frauen in der deutschen Polizei 1903–1970. SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis 2:74–87.
- Bögl, Günther, und Harald Seyrl. 1992. Die Wiener Polizei im Spiegel der Zeiten 1547–1992. Eine Chronik in Bildern. Wien: Edition S.
- Bundeskanzleramt. 2022. 14. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2022. Wien: Bundeskanzleramt.
- Fittkau, Karl-Heinz, und Phil Heyna. 2023. Wahrgenommene Unterschiede im Führungsverhalten von weiblichen und männlichen Führungskräften in der Polizei. VM Verwaltung & Management 29:28–42.
- Kanter, Rosabeth Moss. 1977. Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. American Journal of Sociology 82:965–990.
- Kofler, Angelika. 2011. Frauen und Männer in der Polizei. Es gibt noch viel zu tun .... SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis 8:51–59.
- Malleier, Elisabeth. 2016. Die ersten Wiener Polizistinnen im Kontext von „Kinder- schutz“ und „polizeilicher Jugendfürsorge“ im frühen 20. Jahrhundert. Wiener Geschichtsblätter 71:43–62.
- Martin, Susan. 1979. Policewomen and policewomen: Occupational role dilemmas and choices of female officers. Journal of Police Science and Administration 7: 314–323.
- Müller-Franke, Waltraud. 1996. Frauen in der Polizei – Maskottchen oder Partnerinnen? 4:38–42.
- Müller, Ursula, Waltraud Müller-Franke, Patricia Pfeil und Sylvia Wilz. 2002. Polizei und Gender. IFF-Info – Zeitschrift des Interdisziplinären Frauenforschungs- Zentrums 19:24–42.
- Plack, Simone. 2008. Die Wiener Bevölkerung und ihre Polizei. Eine deskriptive Untersuchung von Beziehungsmustern und Sozialkontakten zwischen Bürgern und Polizei. Diplomarbeit. Universität Wien.
- Reiter, Hannah. 2022. Women in policing. Between assimilation and opposition. Baden-Baden: Nomos.
- Sabitzer, Werner. 2011. Frauen im Polizeidienst. Öffentliche Sicherheit 11–12:6–9.
- Schnabl, Franz, und Harald Seyrl. 2002. 133 Jahre Wiener Polizei: ein reich bebildelter Spaziergang durch die Geschichte der Sicherheitswache. Wien: Echo.
- Seglin, Vicki Lynn. 1990. Women in and of authority: An exploratory study of female officers' role and personal authority. Dissertation. Evanston. Northwestern University.

- Sherman, Lewis. 1975. An evaluation of policewomen on patrol in a suburban police department. *Journal of Police Science and Administration* 3:434–438.
- Swoboda-Riecken, Susanna. 2001. Berufliche Sozialisation und Rollenverständnis der Geschlechter in der Gegenwart. Dargestellt am Beispiel von Frauen in der Schutzpolizei. Dissertation. Universität Kiel.
- Szymenderski, Peggy. 2012. Gefühlsarbeit im Polizeidienst. Wie Polizeibeamte die emotionalen Anforderungen ihres Berufs bewältigen. Bielefeld: transcript.
- Terstiege, Meike, und Leonie Krull. 2023. Diversität als Employer-Branding-Instrument. In *Diversität in Marketing & Sales. Best Practices von Agenturen, Beratungen und Unternehmen*, Hrsg. Meike Terstiege, 101–116. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Winter, Martin. 1998. Politikum Polizei. Macht und Funktion der Polizei in der Bundesrepublik Deutschland. Münster: LIT-Verlag.