

„Geschlechterkonstruktionen in der Polizei“

Beitrag zum Seminar „Diversity Management“ an der Polizei-Führungsakademie
in Münster-Hiltrup, 08/09. März 2006

Die Sache mit den Geschlechtern – egal, ob in der Polizei oder anderswo – kann man einerseits für hoch kompliziert, andererseits aber auch für ganz einfach halten. „In der heutigen Gesellschaft“, so schreiben z.B. die Bestsellerautoren Alan und Barbara Pease, „will man mit aller Macht daran glauben, dass Frauen und Männer genau die gleichen Fähigkeiten, Talente und Potentiale haben, und das ironischerweise zu einem Zeitpunkt, da Wissenschaftler die ersten unwiderlegbaren Beweise dafür gefunden haben, dass genau das Gegenteil der Fall ist. (...) Frauen und Männer sind unterschiedlich. Nicht besser oder schlechter, sondern unterschiedlich. Außer, dass sie der gleichen Spezies angehören, gibt es keine nennenswerten Gemeinsamkeiten zwischen ihnen. Sie leben in unterschiedlichen Welten, haben andere Wertvorstellungen und gehorchen anderen Gesetzmäßigkeiten. Das wissen alle, aber nur sehr wenige – vor allem Männer – sind bereit, es auch zu akzeptieren.“ (Pease/Pease 2001: 20 ff.)

Ich akzeptiere das auch nicht. Die Autoren bleiben in ihrem Buch nämlich nicht nur den ‚unwiderlegbaren Beweis‘ schuldig,¹ sie setzen zudem voraus, was eigentlich erst untersucht werden soll (ihre Haltung ist: Wir wissen, dass die Geschlechter unterschiedlich sind, also untersuchen wir, dass sie unterschiedlich sind). Auch die Rigidität und Eindeutigkeit, mit der sie ihre Erkenntnisse vorbringen, machen mich skeptisch. Vor allem aber kritisiere ich diese Position wohl, weil das, was ich Ihnen hier auf der Basis eines Forschungsprojektes über „Geschlechterkonstruktionen im Organisationswandel am Beispiel Polizei“ vorstellen möchte, dem Gesagten diametral entgegensteht: Ich möchte zeigen, dass die Bedeutung von und der Bezug auf Geschlecht varia-

¹ Bestseller wie der zitierte berufen sich nahezu ausschließlich auf nicht namentlich genannte „Wissenschaftler“. Ein Blick in verwandte, aktuelle Standardwerke der Hirnforschung (Davis 1999; Hirnforschung im 21. Jahrhundert 2004; Spitzer 2002) zeigt hingegen, dass diese die Frage nach geschlechtsspezifischen Differenzen in der Funktionsweise des Gehirns, in Lernprozessen u.a. überhaupt nicht umfassend thematisieren. Angesprochen werden z.B. das im Verhältnis zum männlichen kleinere Gehirn von Frauen (unter Betonung der geringen Relevanz dieser Tatsache) und kulturübergreifende Differenzen in der Partnerwahl. Darüber hinaus gibt es Hinweise auf vereinzelte Studien, die prinzipielle Geschlechterdifferenzen belegen. Deren Reichweite und Repräsentanz muss jedoch als sehr begrenzt angesehen werden.

bel sind, und dass Geschlechtergleichheit und -differenz gleichzeitig nebeneinander und ineinander verschränkt auftreten.

Männer und Frauen – sowohl innerhalb der Polizei als auch außerhalb – sind nämlich nicht nur und schon gar nicht grundsätzlich und unveränderlich verschieden. Sie haben vielmehr große Gemeinsamkeiten: Sie wollen z.B. alle in angemessener Zeit befördert werden. Sie wünschen sich eine interessante Arbeit, für die sie angemessen bezahlt werden, sie wollen mit einer guten Ausstattung arbeiten, und zwar zusammen mit netten, hoch kompetenten und fairen Kollegen, sie wollen berechenbare Dienstzeiten haben und für ihre Tätigkeit anerkannt werden. Männer und Frauen sind sich aber nicht nur mit Blick auf ihre Wünsche, Werte und Normvorstellungen ähnlich. Auch in den Anforderungen, die in ihrer Arbeitstätigkeit an sie gestellt werden, und in der Art und Weise, wie sie ihren Dienst tun, finden sich, das kann man ebenso mit Fug und Recht behaupten, keine großen Unterschiede. Der spannende Punkt ist: das Gegenteil trifft aber eben auch zu. Es gibt sowohl Gleichheit als auch Unterschiedlichkeit in Wünschen, Anforderungen und Bedingungen. Das klingt banal, ist aber, wenn man genauer hinschaut, eher kompliziert (für die Wissenschaft und für die Praxis auch). Sich nicht auf *eine* Perspektive – Gleichheit *oder* Differenz – zu konzentrieren, sondern immer beides im Blick zu haben, ist aber notwendig, wenn man verstehen will, welche Bedeutung Geschlechterdifferenzen oder -gleichheiten haben, wie sie alltäglich gelebt, ‚konstruiert‘, werden und welche Folgen sie haben.

In der Polizei bestehen – auf der Basis von vergleichender Forschung kann ich sagen: noch stärker als anderswo – sowohl die Perspektive auf Gleichheit als auch die Perspektive auf Differenz. Dem ‚Gleichheitsansatz‘ der Geschlechter wird durch das Leistungsprinzip, durch formale organisatorische Regeln und Strukturen und durch die Forderung nach gleichen Anforderungen und Bewertungen Rechnung getragen. Der ‚Differenzansatz‘ ist aber mindestens ebenso präsent. In der Debatte um die Verwendung von Frauen im Polizeidienst wurde z.B. argumentiert, dass Frauen bestimmte Aufgaben nicht zugemutet werden sollten, weil zu erwarten sei, dass sie Situationen mit hohem Gefahr- oder Gewaltpotential und/oder besonders hohen körperlichen und seelischen Belastungen schlechter bewältigen könnten als Männer, oder es wurde ar-

gumentiert, dass die Akzeptanz der Polizei beim Bürger und das Bild der Polizei in der Öffentlichkeit durch die Anwesenheit von Frauen positiv beeinflusst werden könnte. Der potentielle Einsatzerfolg – und damit die Einsatzplanung und der Personaleinsatz – wurden (und werden) also durchaus (auch) in Abhängigkeit von Geschlechterdifferenzen beurteilt.

Der Punkt, den ich nun herausstellen möchte, ist die Gleichzeitigkeit, das Nebeneinander und das Ineinandergreifen von Gleichheit und Ungleichheit. Der Bezug auf Ähnlichkeiten und Unterschiedlichkeiten der Geschlechter ist nämlich variabel. Er beruht auf Zuschreibungen, auf Stereotypisierungen, die einerseits räumlich und zeitlich stabil festlegen (sollen), was typisch männlich oder weiblich ist. ‚Typische‘ Differenzen treten bekanntlich aber auch ‚untypisch‘ auf, und es gibt Situationen, in denen keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern auszumachen oder in denen sie egal sind. Der Einsatz von typisierenden Zuschreibungen variiert dementsprechend andererseits je nach Situation: Welche Bedeutung Geschlecht hat, ist abhängig davon, ob die Zuschreibung geschlechtstypischer Eigenschaften und Verhaltensweisen in der jeweiligen Situation nützlich und sinnvoll erscheint oder nicht – um bestimmte Aufgaben zu erfüllen, um Ordnung in eine Situation zu bringen, um Entscheidungen begründen zu können. Bevor ich diesen Punkt an zwei Beispielen vertiefe, möchte ich aber noch einmal ein paar wichtige Linien der Diskussion um die Gleichheit oder Unterschiedlichkeit von Männern und Frauen in der Polizei nennen.

Wenn man Geschlechterdifferenz und -ungleichheit in Organisationen analysiert, sind verschiedene Ebenen wichtig: 1. die quantitativen Anteile von Männern und Frauen, 2. ihre Verteilung auf Laufbahnen und Führungspositionen (‚vertikale Segregation‘), 3. ihre Verteilung auf Aufgabenbereiche und Tätigkeiten (‚horizontale Segregation‘), 4. die Frage nach der institutionellen Verankerung von Gleichheit oder Differenz (z.B. Regeln und Vorschriften über Zugang, Ausbildung und Verwendung; Gleichstellungsgesetzgebung u.a.), 5. die alltägliche Arbeitspraxis von Männern und Frauen, 6. ihre Deutungen, Interpretationen, Normen und Wertvorstellungen und 7. ihre Identitäten als Mann bzw. Frau und/oder als Polizeibeamter bzw. -beamtin. Einen Aspekt, den der Deutungen, der variablen Zuschreibung von Geschlechterdifferenz und -gleichheit,

möchte ich, wie gesagt, gleich vertiefen; die anderen skizziere ich zuvor noch einmal kurz.

Männer und Frauen in der Polizei

Zunächst beispielhaft ein Blick auf ein paar ausgewählte *Daten* für Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen. Damit zeige ich nur, was hinreichend bekannt ist:

1. Der Frauenanteil in der Polizei insgesamt ist gestiegen.
2. Der Frauenanteil ist, bei genauerer Betrachtung, innerhalb der Schutzpolizei gestiegen, bei der Kriminalpolizei sind die Frauenanteile seit längerer Zeit mehr oder weniger unverändert.
3. Die Verteilung von Frauen und Männern auf die Laufbahngruppen zeigt:
Frauen sind im gehobenen und im höheren Dienst unterrepräsentiert.
Das gilt insbesondere für die Schutzpolizei, in der Kriminalpolizei sind sie anteilsgemäß vertreten. Zahlenmäßig bedeutet das dennoch nach wie vor einen geringen Anteil an weiblichen Beamtinnen, insbesondere in Führungsfunktionen.

Insgesamt gesehen steht ganz klar fest: Der Frauenanteil an Führungspositionen ist nach wie vor gering. Die Befunde der Studie, aus der ich berichte, können auf einen weiteren Aspekt aufmerksam machen: Aufstieg und Beförderung sind nicht nur eine Frage des Geschlechts, sondern auch eine Frage anderer Faktoren in der Organisation ‚Polizei‘, z.B. Einstellungsjahrgang oder Bundesland,² die jeweilige Anwendung von Beurteilungsregelungen (Quotenvorgaben für Noten) u.a. Das muss aber noch genauer untersucht werden. Es gibt, auch das ist bekannt, durchaus Männer- und Frauenbereiche in der Polizei: z.B. Spezialeinheiten und Sonderdienste wie Spezialeinsatzkommandos, Technische Einsatzgruppen oder Hundeführer als ‚Männerdomänen‘, und es gibt unterschiedlich stark ‚besetzte‘ Kriminalkommissariate, wie z.B. die Bereiche Sexualdelikte oder Prävention im Vergleich zu Ermittlungen im Bereich Rauschgift-

² Das zeigt die schriftliche Befragung ausgewählter Einstellungsjahrgänge. Es gilt allerdings, den zeitlichen Verzug zu beachten: Frauen sind in höheren Laufbahngruppen noch nicht vertreten, in niedrigeren haben sie aber keine längere Verweildauer als die männlichen Kollegen.

kriminalität oder Organisierter Kriminalität. Innerhalb der einzelnen Bereiche gibt es nach unseren Erkenntnissen aber keine systematisch unterschiedlichen Aufgabenverteilungen, es sei denn, es wird ein explizit ein geschlechtsspezifischer Bezug zu Aufgaben hergestellt (z.B. Durchsuchungen; gemischte Streifen). D.h.: Es gibt Männerbereiche und es gibt gemischte Bereiche. Innerhalb dieser Bereiche können Aufgaben systematisch nach Geschlecht verteilt werden – es ist aber nicht so, dass Männer und Frauen grundsätzlich andere Tätigkeiten oder aber die gleichen Tätigkeiten anders ausübten.

Zwischenfazit

Die Frage, ob Männer und Frauen in der Polizei ‚Gleiche‘ oder ‚Ungleiche‘ sind, lässt sich auf der Basis dieser Befunde also nicht eindeutig beantworten – einerseits werden Angleichungen zwischen den Geschlechtern deutlich, andererseits sind die Hinweise auf Unterschiede nicht zu übersehen. Egal, ob man sich nun mit den Folgen unterschiedlicher Verteilungen, der genauen Beschreibung der organisatorischen Strukturen und Prozesse oder der Möglichkeit ihrer Veränderung befassen möchte: wichtig ist zu verstehen, wie die Prozesse der Herstellung von Geschlechtergleichheit und -unterschiedlichkeit verlaufen: Wie passiert das, dass mal Gleichheit, mal Ungleichheit entsteht? Eine zentrale Rolle spielen in diesen Prozessen, wie gesagt, die Zuschreibungen und Erwartungen typischer Eigenschaften und Fähigkeiten, die einerseits institutionell verankert sein können, andererseits jederzeit auf's Neue ‚ausgehandelt‘, weitergeführt, aber auch verändert werden können.

Beispiel 1: Bevorzugung, Benachteiligung und Beförderung

Ein erstes Beispiel. Ein befragter Hauptkommissar schildert, nachdem er klar formuliert hat, dass Frauen leichter und öfter befördert werden als Männer und dass das auf rechtliche Regelungen zurückzuführen sei, die Frauen bevorzugen, folgende Situation:

„Ich hab mich mal beworben auf ‘ne Stelle, hier Dienststellen-Vertreter beim KK, (...) dann hat man mich mehr oder weniger gedrängt, mich doch dazu bewerben, weil ich ja schon so lange da bin und den Laden ziemlich gut kenne, hab ich dann natürlich

auch gemacht, und dann kam aber irgendwann auch noch eine Kollegin aus dem Quark, die also früher auch mal bei uns Dienst gemacht hat auch etliche Jahre, die mittlerweile woanders ist, und die hat wohl am letzten Tag überhaupt die Bewerbung geschrieben noch, (...) weil man ihr das wohl irgendwie gesteckt hat, ich weiß nicht, warum, wer sie da protegiert hat, und die hat aber dann (...) auch wieder ganz kurzfristig die Bewerbung zurückgezogen. Die hätte alle anderen platt gemacht, mit Sicherheit. Also da hätten Sie keine Chance gehabt.“

Und eine Polizeikommissarin sagt:

„Also, ich persönlich kann nur sagen, ich hab‘ nie Nachteile oder auch einen Vorteil gehabt als Frau, die Frauenförderung ist bei mir bisher noch nicht eingetreten, die wird vielleicht in den nächsten Monaten mal eintreten, weil wir jetzt neu beurteilt worden sind, wir sind auch beurteilt worden ganz klar nach Leistungen. Also auch unabhängig davon, ob Frau oder Mann, ganz klar nach Leistung, und ich hoffe jetzt einmal, dass ich in den nächsten Monaten befördert werde, und da wird’s wohl tatsächlich so sein, dass da die Frauenförderung zum Einklang kommt insofern, dass natürlich meine ganzen Schulkollegen, die gleich abgeschlossen haben wie ich, das Nachsehen haben, und ich vor ihnen befördert werde. Muss ich natürlich sagen, begrüß‘ ich persönlich, weil ich über vier Jahre auf ‘ne Beförderung warte, und das ist in dem Beförderungstatus von Kommissar zu Oberkommissar absolut lang, das war früher mal 3½ Jahre das Maximum der Gefühle, wir sind jetzt schon im vierten Jahr, und das ist dann echt dort, wo Sie auch langsam mal anfangen, egoistisch zu werden. (...) Aber das hat auch nichts mit Frau oder Mann zu tun, die Karrieremöglichkeiten mittlerweile sind absolut schlecht geworden.“

Der zitierte Hauptkommissar führt die mögliche Beförderung einer Kollegin also auf Frauenfördermaßnahmen und Protektion zurück; die in seiner Schilderung enthaltenen Aufstiegskriterien wie langjährige Dienst erfahrung, „den Laden kennen“ oder Verwendungsbreite gesteht er der Kollegin zu, ist aber dennoch davon überzeugt, dass ihre Beförderung nicht gerecht gewesen wäre.³ Auch die befragte Polizeikommissarin bezieht sich auf beide Aspekte – Frauenförderung und Leistung –, auch sie bewertet

³ Ich differenziere hier nicht weiter nach „Beförderung“ und „Funktionsaufstieg“. In einer vertieften Analyse ist das natürlich weiter zu beachten.

Frauenfördermaßnahmen als ungerecht, rechtfertigt sie in ihrem persönlichen Fall aber mit der Priorität des Leistungsprinzips, das auch hier angewandt worden sei, und mit der insgesamt ungerechten Situation, lange auf einen Aufstieg warten zu müssen. Beide Befragte formulieren die Spannung zwischen Leistungsanforderungen, die als gerecht erachtet werden, und Fördermaßnahmen, die als ungerecht erachtet werden – und beide wenden diese Bezugspunkte der Legitimation variabel an: Der eine Befragte schildert eine mögliche leistungsmäßige Überlegenheit der Kollegin – ihre Beförderung wäre also legitim gewesen, die andere Befragte schildert das Greifen des Frauenförderplans – ihre Beförderung wäre also nicht legitim. Beide entkräften diese Lesart durch den Bezug auf andere legitimatorische Strategien: Die Kollegin wurde protegiert (obwohl beide ‘angesprochen’ worden waren), die Befragte ist leistungsmäßig beurteilt worden (obwohl ihre Beförderung auch von einem ‘geschenkten Jahr’ abhängen wird). Deutlich wird hier die Existenz übergeordneter Normen, die Personalentscheidungen legitimieren, aber auch die Varianz ihrer Anwendung, und der situative Bezug auf Geschlecht, dessen Bedeutung je nach Interessenlage der Person mal hervorgehoben, mal heruntergespielt wird.

Beispiel 2: Kooperation, Kommunikation und soziale Praxis

Angesprochen sind in diesem Beispiel weiter sowohl Verfahren der Beförderung als auch Kriterien der Beurteilung und Personalauswahl. Personalentscheidungen sind der Punkt, an dem organisatorisch der Zusammenhang von vertikaler und horizontaler Segregation hergestellt wird – und die Frage ist, wie sich mögliche Unterschiede oder zumindest unterschiedliche Wahrnehmungen von Männern und Frauen auf der Ebene der Arbeitspraxis auch in ungleiche Positionierung umsetzen. Eine zentrale Rolle dabei spielen dabei die Definition, die Zuschreibung und die Bewertung von Kompetenzen wie z.B. Stressresistenz, Belastbarkeit, Ruhe, Ausgeglichenheit, Durchsetzungsfähigkeit, Zielorientierung, Offenheit, Klarheit, Kollegialität, Kooperativität, Verlässlichkeit. Die Orientierung an diesen Kriterien, und zwar in der alltäglichen Arbeit als auch in Personalauswahlverfahren, sowohl selbst- als auch fremdbewertend – hat die Funktion, Verhaltensweisen und Entscheidungen zu legitimieren und Vertrauen, Erwartungssicherheit und Berechenbarkeit herzustellen (und sei es als Fiktion). Damit

werden Unsicherheit, auch Stress und Angst reduziert. Der Faktor 'Geschlecht' ist in solchen Entscheidungskriterien und Normvorstellungen, so eine weit verbreitete Position, immer schon enthalten – nämlich als Zuschreibung geschlechtstypischer Eigenschaften. Ich betone aber, dass Geschlecht in solchen Zuschreibungen enthalten sein und relevant gemacht werden *kann*, aber nicht zwingend daran gekoppelt sein muss.

Diesen Punkt möchte ich abschließend kurz auszuführen mit Blick auf häufig thematisierte Eigenschaften, die den eben genannten Kriterien eher entgegengesetzt werden: Körperlichkeit, vor allem Körperkraft, und Emotionalität. Ich illustriere das am Beispiel der Körperlichkeit: Auf der einen Seite wird immer wieder mit der geringeren Körperkraft von Frauen argumentiert, die sie in der Konfrontation mit einem potentiell gewalttätigen polizeilichen Gegenüber mindestens benachteiligt, wenn sie nicht sich selbst und andere gefährdet. So sagt ein Beamter auf die Frage, ob es einen Unterschied mache, wenn er mit einem Mann oder einer Frau zusammenarbeitet: „Ich stelle da keinen Unterschied fest. Natürlich, wenn ich irgendeinen hochkarätigen Schläger festnehmen gehe, fahr' ich lieber mit 'nem kräftigen Kollegen hin als mit 'ner zierlichen Kollegin, das ist ganz klar.“ Auf der anderen Seite weiß aber auch jede/r der Befragten eine Situation zu berichten, in der entweder auch Männer ohne Unterstützung von Kollegen nicht auskommen konnten oder aber Frauen auf die eine oder andere Art und Weise gefahren- oder gewaltträchtige Situationen selbstverständlich bewältigten. Die ganze Ambivalenz wird in der Schilderung einer Widerstandshandlung deutlich, die eine Polizeiobermeisterin berichtet. Auf die Frage nach Unterschieden in der Zusammenarbeit sagt sie:

„Ja, ich hab' sowohl mit einem Mann erlebt, dass er bei einem Widerstand dagestanden hat und hat nichts gemacht (...), das hab' ich aber auch bei 'ner Frau erlebt, (...) von daher kann man nie sagen (...), das ist ganz unterschiedlich. (...) Vor einem Monat hab' ich einen Dienstunfall gehabt, da bin ich mit drei Frauen zusammen gefahren, (...) und da hatte ich von jemandem halt eine auf die Zwölf bekommen mit der Faust, und da hab' ich wirklich nachher gesagt, die haben super mitgearbeitet, super. Das hätte kein Mann verhindern können, da wird kein Mann es anders, besser gemacht haben. (...) Da hab' ich dann nur noch da gestanden, und dann hat meine andere Kol-

legin, hat dann Pfefferspray eingesetzt, ist halt mittlerweile sein sehr effektives Einsatzmittel, und so haben wir ihn dann nachher auch zu dritt zu Boden gekriegt, haben ihn dann fixiert, haben dann Unterstützung gerufen, und dann ich mir einen Krankenwagen gerufen, und, ja, so war die Situation. Und, man ist natürlich, das ist ganz normal, wenn jetzt jemand mit mir fährt, der jetzt vielleicht auch lieber 'nen Mann dabei hätte, hätte man 'ne Schlägerei, kann ich das verstehen. Ist natürlich, man kann sich natürlich eher drauf verlassen, weil der Mann andere körperliche Voraussetzungen mitbringt. Und man kann nur immer sagen, man versucht seinem Partner oder seinem Kollegen zu helfen, dann aber alles, was natürlich über diese körperliche Sache hinausgeht, da muss man sich nichts vormachen, da kann ich noch so viel Bodybuilding machen, ich hab halt so 'n Gewicht, und in der Regel sind die Leute halt schwerer als ich.“

Zunächst verweist die Beamtin also auf die Egalität der Geschlechter: Es kommt sowohl bei Männern als auch bei Frauen vor, dass sie mit Widerstandshandlungen nicht zurecht kommen; unterschiedliches Verhalten hat nichts mit geschlechtstypischem, sondern mit individuell unterschiedlichem Verhalten zu tun. Um dieses Gleichheitsargument (implizit: gegen die unterstellte Erwartung, man nehme an, Männer seien in körperlich konfrontativen Situationen bevorteilt) zu stützen, erläutert sie dann am eigenen Beispiel, dass Frauen mit Technik, Kollegialität und beherztem Eingreifen auch schwierige Situationen bewältigen und körperliche Unterlegenheit (Größe, Gewicht) ausgleichen können. Mit ihrem abschließend geäußerten Verständnis für Kollegen, die einen männlichen Kollegen als Begleitung in schwierigen Situationen bevorzugen, konterkariert die Befragte ihre eigene Erfolgsgeschichte jedoch wieder: Letztlich ist es doch die körperliche Überlegenheit von Männern, die Zuverlässigkeit und Unterstützung garantiert – und damit gewinnt der ‚Differenzansatz‘ wieder die Überhand.

Fazit

Beide Beispiele, die ich angeführt habe, zeigen das Neben- und Ineinander von Gleichheit und Differenz, und sie illustrieren ein allgemeines Phänomen: Wir sind alle gewohnt, im alltäglichen Handeln und Entscheiden auf Klassifizierungen, Stereotypi-

sierungen, und dabei auch auf geschlechertypisierende Zuschreibungen und Erwartungen zurückzugreifen (das geht auch gar nicht anders). In Personalentscheidungen und in allen anderen Aspekten des Dienstalltags kann Geschlecht entsprechend zum Thema gemacht werden. Es muss aber nicht: Kriterien können so oder so ausgedeutet werden, Aufgaben können unterschiedlich definiert werden, Verhalten kann als typisch männlich, typisch weiblich oder als typisch für die jeweilige Person, als typisch für den Streifendienst, die Sitte oder die von der Leitstelle, als typisch für die aus x- oder y-Stadt interpretiert werden. Geschlecht kann, so die Schlussfolgerung, je nach Situation und Kontext *anders* bedeutsam gemacht werden. Das geschieht auf verschiedenen Ebenen: auf der Ebene von Organisationsstrukturen (z.B. durch Anforderungen an zeitliche und räumliche Flexibilität oder an körperliche Eignung), auf der Ebene von Entscheidungen (z.B. über die Personalauswahl), auf der Ebene von Arbeitshandeln (z.B. in der Arbeitsverteilung und Zusammenarbeit) und auf der Ebene von Deutungen und Erwartungen – von sich selbst und anderen.

Diese letztgenannte Ebene habe ich hier betont. Zum einen, weil sie seltener im Mittelpunkt der Diskussion steht als bspw. der Blick auf Vereinbarkeitsregelungen. Zum anderen habe ich sie herausgegriffen, weil ich sie gerade in der Polizei für besonders wichtig halte. Der Transport von Deutungen, von Annahmen über sich und andere, von Zuschreibungen und Erwartungen geschieht hier durch Erzählungen, durch Berichte und Geschichten aus dem Dienstalltag. Diese Erzählungen vermitteln Normen und Vorstellungen von der richtigen Haltung und dem richtigen Vorgehen, sie vermitteln Erfahrungswissen – und sie beinhalten eben auch Annahmen über typisches Geschlechterverhalten. Auf diese Weise werden Geschlechterdifferenzierungen weitergegeben, auf diese Weise können sie aber auch verändert werden. Diese Veränderungsperspektive verschließt man sich, und damit wäre ich wieder am Anfang, wenn man den Blick nur auf Gleichheit oder Differenz richtet. Wenn man den Blick *nicht* in einer Perspektive von Gleichheit *oder* Differenz, von Bevorzugung *oder* Benachteiligung, von Problem *oder* Problemlosigkeit ausrichtet, sondern sieht, dass jeweils beides in- und nebeneinander existiert, und das auch noch ziemlich flexibel, dann werden die Dinge zwar komplizierter. Aber man ist damit erheblich näher an der Realität.

Literatur

Achatz, Juliane, Stefan Fuchs, Nina von Stebut, Christine Wimbauer (2002): Geschlechterungleichheit in Organisationen. Zur Beschäftigungslage hochqualifizierter Frauen. In: Allmendinger, Jutta, Thomas Hinz (Hg.) (2002): Organisationssoziologie. Wiesbaden: Westdeutscher Verl., S. 284-318

Allmendinger, Jutta, Astrid Podsiadlowski (2001): Segregation in Organisationen und in Arbeitsgruppen. In: Heintz, Bettina (Hg.) (2001), a.a.O., S. 276-307

Britton, Dana (2003): At work in the iron cage. The prison as gendered organization. New York: New York Univ. Press

Davis, Joel (1999): Faszination Gehirn. Heidelberg: Umschau/Braus Verl.

Gildemeister, Regine, Kai-Olaf Maiwald, Claudia Scheid, Elisabeth Seyfarth-Konau (2003): Geschlechterdifferenzierungen im Berufsfeld Familienrecht: Empirische Befunde und geschlechtertheoretische Reflexionen. In: Zeitschrift für Soziologie, 32, 2003, 5, S. 396-417

Halford, Susan, Mike Savage, Anne Witz (1997): Gender, careers and organisations. Basingstoke: Macmillan

Heintz, Bettina, Eva Nadai, Regula Fischer, Hannes Ummel (1997): Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt am Main: Campus Verl.

Heintz, Bettina, Martina Merz, Christina Schumacher (2004): Wissenschaft, die Grenzen schafft. Bielefeld: transcript Verl.

Hirnforschung im 21. Jahrhundert. In: Gehirn & Geist 2004/6, S. 20-37

Holtgrewe, Ursula (2003): Geschlechtergrenzen in der Dienstleistungsarbeit – aufgelöst und neu gezogen. Das Beispiel Callcenter. In: Kuhlmann, Ellen, Sigrid Betzelt (Hg.) (2003), a.a.O., S. 147-160

Kuhlmann, Ellen, Edelgard Kutzner, Ursula Müller, Birgit Riegraf, Sylvia Wilz (2002): „Organisationen und Professionen als Produktionsstätten der Geschlechter(a)symmetrie.“ In: Schäfer, Eva et al. (Hg.): Geschlechterverhältnisse im sozialen Wandel. Opladen: Leske + Budrich, S. 221-249

Kuhlmann, Ellen, Sigrid Betzelt (Hg.) (2003): Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor. Baden-Baden: Nomos Verl.-Ges.

Kutzner, Edelgard (2003): Die Un-Ordnung der Geschlechter. Industrielle Produktion, Gruppenarbeit und Geschlechterpolitik in partizipativen Arbeitsformen. München: Hampp

Müller, Ursula, Waltraud Müller-Franke, Patricia Pfeil, Sylvia Wilz (2004): Alles eine Frage der Zeit? Zur Situation von Frauen und Männern in der Polizei. Villingen-Schwenningen: Fachhochschule für Polizei

Müller, Ursula, Waltraud Müller-Franke, Patricia Pfeil, Sylvia Marlene Wilz: „Integration unter Vorbehalt. Geschlechterkonstruktionen im Organisationswandel am Beispiel Polizei. (In Vorbereitung)

Pease, Allan, Barbara Pease (2001): Warum Männer nicht zuhören und Frauen schlecht einparken. 12. Aufl. München: Ullstein Taschenbuch-Verl.

Spitzer, Manfred (2002): Lernen. Heidelberg: Spektrum Akad. Verl.

Spitzer, Manfred (2004): Selbstbestimmen. Heidelberg: Spektrum Akad. Verl.

Westmarland, Louise (2001): Gender and policing. Sex, power and police culture. Cullompton: Willan Publ.

Wilz, Sylvia M. (2002): Organisation und Geschlecht: strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen. Opladen: Leske + Budrich

Wilz, Sylvia M. (2005a): „Nicht genügend kann davor gewarnt werden ...‘ – Männer und Frauen bei der Polizei: Fakten und Diskurse.“ In: Ahrens, Jens-Rainer, Maja Apelt, Christiane Bender (Hg.): Frauen im Militär. Empirische Befunde und Perspektiven zur Integration von Frauen in die Streitkräfte. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften, S. 156-172

Wilz, Sylvia M. (2005b): „Wissen, Kompetenz und Geschlechterdifferenz: aktuelle Befunde aus Polizei und Versicherungswirtschaft.“ In: Funder, Maria et al. (Hg.): Jenseits der Geschlechterdifferenz. Geschlechterverhältnisse in der Informations- und Wissensgesellschaft. Wiesbaden: Hampp, S. 199-218

Jun.-Prof. Dr. Sylvia Marlene Wilz, Juniorprofessur „Soziologie organisationaler Entscheidungen“, FernUniversität in Hagen, Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften, Institut für Soziologie. sylvia.wilz@fernuni-hagen.de