

Patricia Pfeil

edition recherche



## Polizei und Geschlecht

Thematisierungen, De-Thematisierungen, Re-Thematisierungen



Barbara Budrich Publishers

Patricia Pfeil  
Polizei und Geschlecht



Patricia Pfeil

# Polizei und Geschlecht

Thematisierungen, De-Thematisierungen,  
Re-Thematisierungen

edition recherche, Opladen 2006

Imprint im  Verlag Barbara Budrich

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen  
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über  
<http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier.

Zgl. Diss. Uni Bielefeld, Fakultät für Soziologie, 2006

Alle Rechte vorbehalten.

© 2006 Verlag Barbara Budrich, Opladen

[www.budrich-verlag.de](http://www.budrich-verlag.de)

**ISBN**        **978-3-938094-88-4**  
**eISBN**       **978-3-8474-1460-5**

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Umschlaggestaltung: disegno visuelle kommunikation, Wuppertal – [www.disenjo.de](http://www.disenjo.de)

Druck: Paper&Tinta, Warschau

Printed in Europe

# Inhalt

Vorwort und Dank.....	7
1 Einleitung.....	9
2 Geschlecht und Geschlechterkonstruktionen in der Organisation Polizei: Eine Annäherung.....	17
2.1 Bezugsrahmen I: Geschlecht und Organisation .....	18
2.1.1 Theoretische Einordnung.....	19
2.1.2 Forschungsstand: Gendered Organization?.....	25
2.2 Bezugsrahmen II: Geschlecht und Polizei .....	42
2.2.1 „Der lange Marsch durch die Institutionen“ .....	44
2.2.2 Stand der Dinge: Geschlecht in der Polizeiforschung .....	54
3 Die Organisation Polizei .....	71
3.1 Die Polizei .....	71
3.1.1 Polizeiliche Aufgaben .....	73
3.1.2 Die Struktur der Polizeiorganisation .....	76
3.1.3 Ein bayerisches Großstadtpräsidium .....	78
3.1.4 Merkmale der untersuchten Polizeiorganisation .....	80
3.2 Der Kontext oder: Wie funktioniert die Polizei .....	83
3.2.1 Wege in die Polizei .....	83
3.2.2 Wege in der Polizei .....	85
3.2.3 Wege durch die Polizei.....	91
3.2.4 Bewegungen: Personalpolitik in der Polizeiorganisation.....	95

4	Geschlecht in der Polizei.....	106
4.1	Berufs- und Geschlechterkonstruktionen in der Polizei .....	107
4.1.1	Das Leitbild als formaler Ausdruck beruflicher Konstruktionen.....	107
4.1.2	Polizisten und „gute Polizisten“.....	109
4.1.3	Der gute Polizist im polizeilichen Alltag.....	113
4.2	(De-)Thematisierung von Geschlecht im Polizeialltag.....	118
4.2.1	Nebeneinander, miteinander oder ohne einander?.....	118
4.2.2	Diskursive Koppelungen .....	131
4.2.3	Thematisierung, (De-)Thematisierung, (Re-)Thematisierung .....	135
4.3	Geschlechterverhältnisse in der Polizeiorganisation .....	139
4.3.1	„Frauen stehen in der Polizei alle Türen offen“ .....	140
4.3.2	Integration durch Leistung? .....	145
4.3.3	Doing Gender, doing Polizei?.....	154
4.3.4	Wenige sind viel genug?.....	163
4.4	Die Relevanz von Geschlecht in der Polizei.....	168
5	Zum Verhältnis von Geschlecht, Organisation und Polizei .....	172
Anhang		
	Forschungsdesign und Methode.....	181
	Literatur.....	189

## Vorwort und Dank

Die Polizei als Forschungsgegenstand rief in meinem persönlichen und wissenschaftlichen Umfeld zunächst einmal Skepsis, Zweifel oder auch Heiterkeit hervor. Sich mit einer Institution zu beschäftigen, die nicht nur das staatliche Gewaltmonopol durchzusetzen hat, sondern mit Bildern von eskalierenden Demonstrationen und einer durch Mobbing in den Tod getriebenen Beamtin verbunden sind, bedurfte anfangs ausführlicher Begründung. Daneben weckte das Thema Interesse. Fragen, „wie es da wirklich zugeht“ und ob es stimmen würde, „dass alle Frauen schlecht behandelt würden“, waren keine Seltenheit. Nun, die letzte Frage lässt sich leicht mit einem klaren „Nein“ beantworten, die Frage nach dem Innenleben der Polizei ist – zumindest im Hinblick auf die Geschlechterrelevanz – Gegenstand dieses Buches.

Das vorliegende Buch ist die leicht überarbeitete und gekürzte Fassung meiner von der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld angenommenen Dissertation „Geschlecht und Polizei. Eine empirische Untersuchung“. Ich möchte allen denjenigen danken, die mich bei der Entstehung dieses Buches begleitet und unterstützt haben.

Die interessanten Einblicke in die Polizei und die Polizeiarbeit verdanke ich den Beamten und Beamtinnen, die sich bemüht haben, mir ihre Arbeit, ihre Organisation nahe zu bringen; sei es als Interviewpartner/innen, sei es während meiner Hospitation in den verschiedenen Dienststellen. Ihnen gilt mein expliziter Dank, ohne sie hätte ich diese Untersuchung nicht durchführen können. Mein Dank richtet sich auch an das bayerische Innenministerium und das untersuchte Polizeipräsidium, die mir den Zugang eröffnet und damit diese Arbeit erst möglich gemacht haben.

Herzlich bedanken möchte ich mich bei meiner Betreuerin Prof. Ursula Müller, die diese Arbeit nicht nur durch konstruktive Kritik und kreative Anregungen weiterbrachte, sondern auch stets ansprechbar war – und wenn es im Urlaub und vom Internetcafé aus war. Von Beginn an wurde diese Arbeit begleitet von unserem „Diskolloquium“, das nicht nur Diskussionsforum war, sondern auch dazu ermutigte, „dabeizubleiben“. Für diese Zeit möchte ich mich bei Larissa von Paulgerg-Muschiol, Nina von Stebut und besonders Marion Müller bedanken. Mein Dank gilt auch Waltraud Müller-Franke und Ulrike Leitner, mit denen ich in der gemeinsamen Arbeit an der Hochschule für Polizei, Fachhochschule Villingen-Schwenningen im DFG-

Projekt „Geschlechterkonstruktionen im Organisationswandel am Beispiel Polizei“ „Polizei“ erleben und diskutieren konnte. Inge Fleck danke ich für die bereitwillige Übernahme aller Transkriptionen, die zu bewältigen aufgrund diverser mundartlich bedingter „Sprachprobleme“ nicht immer einfach war! Sabine Seefried und Nicola Kummer danke ich dafür, dass sie nicht nur Korrektur gelesen haben, sondern immer daran geglaubt haben, dass diese Arbeit beendet werden würde. Mein herzlicher Dank gilt Gabriel Fehrenbach und Isolde Wengenmayer, die diese Arbeit nicht nur gelesen, sondern auch korrigiert haben – für sämtliche noch verbliebenen Fehler bin jedoch ausschließlich ich verantwortlich.

Sylvia Wilz möchte ich für ihren kritischen Blick auf diese Arbeit danken, sie hat gelesen, kommentiert und diskutiert. Ohne sie wäre manches nur Fragment geblieben, was nun Sinn macht, durch sie musste anderes weichen. Kerstin Dressel hat diese Arbeit von Beginn an begleitet und mich in allen Phasen mit ihrer Freundschaft unterstützt. Ohne ihre kritische Wissenschaftlichkeit und ihre Unterstützung wäre diese Arbeit eine andere geworden.

Andreas Awenius, Marlen Awenius und Ben Awenius haben diese Arbeit begleitet und wurden von dieser Arbeit begleitet – eine Chance, zu entkommen, hatten sie nicht. Dafür danke ich ihnen!

Gewidmet meiner Mutter und meiner Tochter

# 1 Einleitung

„Mein Name ist Stephanie Plum, und die Ergreifung flüchtiger Personen betreibe ich beruflich, genauer gesagt, ich bin Kautionsdetektivin, tätig für meinen Vetter Vincent Plum. Eigentlich kein schlechter Job, wenn es nicht in erster Linie darum ginge, jemanden festzunehmen, denn genau das lassen sich Kautionsflüchtlinge in der Regel nicht gefallen. Wen wundert's. Damit die Betroffenen auf dem Weg zum Knast nicht auf dumme Gedanken kommen, überrede ich sie, sich Fußfesseln und Handschellen anlegen zu lassen. Meistens gehen die Typen darauf ein. Wenn man es richtig anpackt, hält sich das Herumwälzen in Grenzen.“ (Evanovich, S. 7)

Zugegeben, Stephanie Plum ist eine Romanfigur und sie ist auch keine uniformierte Polizistin. Sie vermittelt jedoch ein Bild davon, was Polizeiarbeit alles sein kann: aufregend, mit viel Körpereinsatz und immer hinter jemanden her, das Leben eine ständige Verbrecherjagd und sehr gefährlich. Ein geeigneter Job für eine Frau?

Die Aufregung um Frauen in der (uniformierten) Polizei hat sich in den letzten Jahren gelegt. Während sich die polizeiinternen wie -externen Diskurse zunächst um die Eignung von Frauen für den Polizeiberuf drehten, standen in der Folge die Konsequenzen der Öffnung der Polizei für Frauen im Vordergrund – Mutterschaft und Ausfallzeiten, der Personaleinsatz innerhalb der Dienstgruppen und die Auswirkungen auf das Klima innerhalb der Dienstgruppen.<sup>1</sup> Die Öffentlichkeit hat sich im Laufe der Zeit an die weiblichen Polizeibeamtinnen gewöhnt, der hohe Frauenanteil in den Ausbildungsseminaren der Polizei ist zum Regelfall geworden und die Zusammenarbeit von Polizisten und Polizistinnen in den Dienststellen gehört immer mehr zum polizeilichen Alltag. Doch wie gestaltet sich dieser Alltag? Ist die Zusammenarbeit von Polizisten und Polizistinnen in einem, noch vor wenigen Jahren fast ausschließlich Männern zugänglichem Berufsfeld nicht nur die Re-

---

1 Nach Selbsttötungen von Polizistinnen werden Mobbing und sexuelle Gewalt innerhalb der Polizei als auch in der Öffentlichkeit rege thematisiert. So ist z. B. der Suizid der Münchner Polizistin Sylvia B. bis heute regelmäßig Gegenstand in den Medien.

gel, sondern auch „normal“ geworden? Oder ist Geschlecht eine Kategorie, die immer noch, immer wieder thematisiert werden muss?

Im Gegensatz zu anderen Berufsfeldern unterscheidet sich der Prozess der Öffnung der Polizei für Frauen in allen Bereichen und der daraufhin erfolgte massenhafte Eintritt von Frauen in das Berufsfeld Polizei von anderen „männlichen“ Berufsfeldern. Während die Integration von Frauen in andere so genannte Männerberufe eher langsam erfolgt und sich auf einem niedrigen Niveau einpendelte, gilt dies nicht für die Organisation Polizei. Hier erhöhte sich der Frauenanteil sprunghaft – wenngleich er sich bis heute auf einem noch relativ niedrigen Niveau von unter 15 Prozent bewegt. Der Polizeivollzugsdienst kann bis dato noch als „Männerberuf“ bezeichnet werden – zumindest solange man sich auf die Verteilung der Beschäftigten nach Geschlecht verständigt. Insbesondere „Männerberufe“ sind stark segregiert, der Frauenanteil in „Männerberufen“ ist durchschnittlich geringer als der Männeranteil in „Frauenberufen“, darüber hinaus konzentrieren sich Frauen auf weniger Berufe als Männer. Die Gründe dafür sind zahlreich, die Begründungen ebenfalls: Sie reichen von falschen Interessen und fehlenden Voraussetzungen bis hin zu strukturellen Hindernissen und sozialer Schließung – abhängig von der Theorie, die man zu Grunde legt. Die Unterscheidung von Berufen in „Männer-“ oder „Frauenberufe“ verläuft häufig entlang traditioneller, inhaltlich angelegter Zuschreibungen: Die Krankenschwester, die Erzieherin gelten als typisch weibliche, der Dachdecker oder der Polizist als typisch männliche Berufe. Unabhängig davon, ob die geschlechtliche Zuschreibung eines Berufs qua zahlenmäßiger Besetzung oder der Alltagsannahme geschieht, das Ergebnis ist dasselbe: Das Ausmaß der geschlechtsspezifischen Segregation ist hoch; Frauen tragen in der Mehrheit die Lasten der Familienarbeit, die sich in Berufsunterbrechungen, Teilzeitarbeit, unsicheren Arbeitsplätzen und fehlenden Aufstiegschancen niederschlägt, sie verfügen im Durchschnitt über ein geringeres Einkommen als Männer und haben dementsprechend geringere Renten zu erwarten, sie üben andere Berufe und Tätigkeiten als Männer aus und finden sich in anderen Berufspositionen wieder.<sup>2</sup>

Die Annahme, dass Männer und Frauen Männer und Frauen sind und als solche ungleichen Bedingungen unterliegen, ist keine neue Erkenntnis. Im Gegenteil, die unhinterfragte Gewissheit über den „Zustand Frau“ oder den „Zustand Mann“ gehört zu den Grundsicherheiten in unserem Alltag. Sie ist

---

2 Natürlich stellen die Frauen oder die Männer keine homogene Gruppe dar, die Gruppenbegriffe werden hier im sozialstatistischen Sinne verwendet. Neben dem Geschlecht gibt es zahlreiche Faktoren, die relevant für den Zugang zum und die Positionierung im Arbeitsmarkt sind, wie beispielsweise die Ethnizität, soziale und regionale Herkunft, Schichtzugehörigkeit.

die Voraussetzung dafür, dass sich die geschlechtliche Arbeitsteilung in der Gesellschaft, im Privaten und auch in Organisationen durchhalten lässt. Auch die Ungleichheit der Geschlechter im Erwerbsleben und auf dem Arbeitsmarkt sind nicht neu, Begriffe wie „glass ceiling“ und „sticky floors“ sind bekannte Größen in der Diskussion um die Bedeutung von Geschlecht im beruflichen Kontext. Die geschlechtsspezifische Segregation hat viele Facetten. Zunächst ist zwischen zwei Dimensionen geschlechtsspezifischer Segregation zu unterscheiden: Die horizontale Segregation beschreibt die (diskursive) Unterscheidung in Männer- und Frauenberufe bzw. -tätigkeiten. Mit vertikaler Segregation wird die unterschiedliche hierarchische Positionierung von Männern und Frauen innerhalb von Berufsfeldern und Tätigkeitsbereichen bezeichnet. Die analytische Trennung beider Dimensionen weist auf ein zentrales Problem hin: horizontale Segregation und vertikale Segregation gehen vielfach Hand in Hand. Dies gilt in zweifacher Hinsicht: Betrachtet man den Arbeitsmarkt, finden sich Frauen und Männer in unterschiedlichen Berufsfeldern und Arbeitsbereichen wieder, mit der eine ungleiche Bewertung dieser Bereiche einhergeht. Im Ergebnis ist die Haltbarkeit geschlechtsspezifischer Segregation auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor hoch. Die Erklärungsversuche sind vielfältig: So finden akteurszentrierte Ansätze wie die Humankapitaltheorie und die sozialisationstheoretischen Ansätze genauso Anwendung wie strukturzentrierte Erklärungen.<sup>3</sup>

Gemeinsam ist diesen Ansätzen, dass sie über eine begrenzte Aussagekraft verfügen. Während einerseits ausschließlich mikrosoziologisch argumentiert wird und die Individuen mit ihren eigenen Defiziten und Vorlieben ursächlich für die Ungleichheit verantwortlich gezeichnet und damit die Strukturen geschlechtsspezifischer Segregation vernachlässigt werden, rücken andererseits die makrostrukturellen Faktoren in den Vordergrund, während die Handlungsweisen und Motivationen der Individuen unberücksichtigt bleiben. Eine solche Trennung von Mikro- und Makroebene ist analytisch vertretbar, die Begrenzung auf einen dieser Bereiche lässt sich aber nur schwer aufrechterhalten. Individuen und Strukturen stehen in einem rekursiven Verhältnis zueinander, Strukturen werden von Individuen als handelnden Akteuren produziert und reproduziert, gleichzeitig agieren Individuen im Rahmen bestehender und sich erneuernder Strukturen (vgl. Giddens 1988), so dass eine Erklärung, die sich auf die Individuen oder die Strukturen be-

---

3 Zahlreiche Arbeiten schildern die Erscheinungsformen geschlechtsspezifischer Segregation, die daraus erwachsenen Folgen und Ungleichheiten und ziehen unterschiedlichste Erklärungsansätze heran. Einen guten Überblick bieten Heintz et al. (1997). Ihre Verortung verläuft entlang der Differenzierungslinien Mikro- und Makrosoziologie und unterscheidet nach strukturgebundenen und akteursorientierten Ansätzen.

schränkt, unbefriedigend erscheint. Völlig unberücksichtigt bleibt dabei, Aussagen über den Ort, an dem Strukturen für Individuen real werden, zu treffen. Dieser Ort jedoch, die Organisation – genauer die Organisation Polizei, ist Basis der folgenden Analyse.

Die vorgenommene Skizzierung gibt die geschlechtsspezifische Grobwetterlage auf dem Arbeitsmarkt wieder, ohne jedoch Aussagen über die konkreten Bedingungen für Männer und Frauen an den Orten ihrer Berufsausübung, den Organisationen, zu machen. So zeigen sich Segregationsprozesse also abhängig von Struktur und Individuum. Der Ort, an dem sich beide begegnen, sind Organisationen. Diese können als Agentinnen von Geschlecht, Geschlechterdifferenz und (Un-)gleichheit betrachtet werden (Acker 1991, 1992; Alvesson und Billing 1992, 1997; Billing und Alvesson 2000, Mills und Tancred 1992, Savage und Witz 1992). Hier treffen Individuen auf von anderen Individuen rekursiv hergestellten Strukturen, an deren Konstruktion und Rekonstruktion sie selbst mitwirken.

Auch die Polizei ist eine solche Organisation. In ihr treffen individuelle Polizisten und Polizistinnen auf Strukturen, die ihr Handeln beeinflussen, regeln und einschränken, gleichzeitig prägen sie diese Strukturen durch ihre Handlungen mit. Sie sind beteiligt an der Aufrechterhaltung und Neugestaltung von strukturellen Bedingungen. So führt die Aufnahme von Frauen in die Polizei zumindest zu strukturellen und organisatorischen Veränderungen. Um Auskunft über die Prozesse und Mechanismen zu geben, die erklären, auf welche Art und Weise die Integration von Frauen in die Polizei erfolgt, richtet sich der Fokus dieser Arbeit auf die Schnittstelle von Polizeiberuf, Organisation und Geschlecht.

## Ziel des Buches

Mit der Öffnung der Polizei für Frauen im großen Umfang sind Geschlechtergrenzen und -konnotationen in Bewegung geraten, auch wenn dies nicht uneingeschränkt und in allen Bereichen polizeilicher Arbeit gilt. Es gilt also zu fragen, ob und vor allem wie die veränderten Geschlechterrelationen die historisch angelegte asymmetrische Geschlechterkultur (Müller 1998) der Organisation Polizei verändert, und ob und wie sich die Geschlechterkonstruktionen für Frauen und Männer in der Polizei verändern und veränderbar werden.

Diese empirische Frage nach Geschlecht und Geschlechterverhältnissen in der Polizei ist eingebettet in den theoretischen Diskurs um Geschlecht und Organisation. Der in der Literatur oftmals enge Zusammenhang von Geschlechterhierarchie und Organisationshierarchie soll in dieser Arbeit zur Diskussion gestellt werden. Dabei geht es nicht darum, das Gendering von

Organisationen als Fakt anzunehmen oder das unbeeinflusste Nebeneinander von Geschlecht und Organisation neu aufzunehmen, sondern eine Offenheit für die (De-)Thematisierung von Geschlecht in der Organisation zu bewahren. Geschlecht, so die hier formulierte Ausgangsthese, wird in der Polizei durchaus wirksam, allerdings nicht immer und vor allem nicht in gleicher Weise und in gleichem Ausmaß. Die Situationen der (De-)Thematisierung von Geschlecht zu identifizieren und dabei die Herstellungsprozesse und das Auflösen von Stereotypen selbst aufzuzeigen, ist wiederum Gegenstand der empirischen Analyse.

Der Blick richtet sich also konkret auf die Polizei und ihre Leitbilder, ihre Arbeitspraktiken und Diskurse und deren Veränderungen, die sich in und mit der Aufnahme von Frauen in die (Schutz-)polizei ergeben haben – und auf die Frage der Integration von Frauen und ihre Auswirkungen für die Geschlechterverhältnisse in der Polizei. Dabei sind Aspekte horizontaler wie vertikaler Segregation von Bedeutung, die sich im Verlauf der Integration von Frauen in die Polizei ergeben oder neutralisiert haben. Die oft formulierte Aussage „gleiches Geld für gleiche Arbeit“ der Polizisten und Polizistinnen weist auf die verschiedenen Facetten hin, die mit der Forderung nach gleichem Einsatz und gleichen Aufgaben von Männern und Frauen in der Polizei verbunden sind. Egalität und Differenz, Gleichwertigkeit und Gleichartigkeit, Gleichheit und Ungleichheit, Bevorzugung und Benachteiligung sind Konnotationen, die in dieser Forderung mitschwingen. Ein weiterer Aspekt, der für die Integration von Frauen in die Polizei und die daraus resultierende Frage nach dem Geschlechterverhältnis von Bedeutung ist, ist der Blick auf die Begründungsmodi. Wo werden strukturelle oder organisationale Probleme als geschlechtsspezifische Probleme verhandelt und wie tragen sie damit zur Thematisierung von Geschlecht und Reifizierung der Geschlechterdifferenz bei?

Hintergrund für diese Betrachtungen und Analyse von Arbeitsteilung, faktischer Aufgaben- und Positionsverteilung ist die Frage nach der Konstruktion des „guten Polizisten“, der „guten Polizistin“. Organisation wie Organisationsmitglieder haben Vorstellungen darüber, wie gute Polizeiarbeit aussehen soll und wie der oder die dazugehörige ausführende Beamte/in. Stimmen diese Vorstellungen über einen „guten Polizisten“ mit organisationsseitig formulierten Leitbildern überein? Die Ansichten darüber, wie ein Polizist im Arbeitsalltag sein muss, gehen durchaus auseinander und sind nicht selten geschlechtlich konnotiert. Die Relevanz von differenten Geschlechterkonstruktionen einerseits und geschlechtsneutralen Berufskonstruktionen andererseits werfen die Frage auf, ob der „gute Polizist“ im polizeilichen Arbeitsalltag bestehen kann oder ob die Polizisten und Polizistinnen auf

andere (vergeschlechtlichte) Eigenschaften und Fähigkeiten zurückgreifen müssen.

Beide Perspektiven richten ihren Blick auf die situativ variablen Geschlechterkonstruktionen im Handlungsfeld Polizei und das Nebeneinander von Differenz und Egalität, die in Thematisierungen und De-Thematisierungen von Geschlecht zum Ausdruck kommen. Dabei können Analyse und Interpretation niemals statisch sein, sondern haben relational und kontextual zu erfolgen. Ziel ist es, durch die Identifizierung geschlechts-konnotierter Diskurse, deren Inhalte oftmals strukturelle bzw. organisationale Problemfelder umfassen, zu einer situativen Bestimmung der Geschlechterrelevanz zu kommen.

Bei dieser Betrachtungsweise geht es nicht um die Frage, ob die Polizei eine „gendered organization“ ist sondern darum, wie in einer Organisation, die durch die Integration von Frauen in großer Zahl innerhalb weniger Jahre einem großem sozialen Wandel unterlag, diese Integration vollzogen hat. Nicht die Polizei als Institution, sondern die Polizei als Organisation ist Gegenstand dieser Arbeit. Die Polizei wird verstanden als Interaktions- und Handlungszusammenhang, der die handelnden Akteure – die Polizeibeamten und Beamtinnen – in den Mittelpunkt stellt. Forschungsgegenstand sind dementsprechend die Polizeiorganisation und ihre Mitglieder, deren Einstellungen, Handlungsweisen und Diskurse ich durch Interviews, teilnehmende Hospitationen und die Analyse von organisationsinternem Material zu identifizieren versucht habe.

## Aufbau des Buches

Im folgenden Kapitel 2 werden zunächst die theoretischen Bezugspunkte um Geschlecht und Organisation (Kap. 2.1.1) knapp dargelegt, um dann auf die Gendered Organisation einzugehen (Kap. 2.1.1). Im Anschluss wird der Zusammenhang um Geschlecht und Polizei zum Thema gemacht (Kap. 2.2). Kursorisch wird der historische Verlauf der Integration von Frauen in die Polizei in Deutschland vorgestellt (Kap. 2.2.1). Anschließend wird ein kurzer Überblick über den Stand der Polizeiforschung im Hinblick auf den Geschlechterdiskurs gegeben (Kap. 2.2.2).

Kapitel 3 richtet sich explizit auf den Forschungsgegenstand, die Polizei. In diesem Kapitel wird die Organisation Polizei vorgestellt mit ihren (formalen) Aufgaben und ihrer Struktur. Letztere wird insbesondere am Beispiel der untersuchten Polizeiorganisation, einem bayerischen Polizeipräsidium, dargestellt (Kap. 3.1). Hier lässt sich zeigen, wie sich organisationaler Wandel im Hinblick auf die Integration von Frauen in die Organisation anhand von Zahlen ablesen lässt. Gleiches gilt auch für die Darstellung der Wege in die

Polizei, also die notwendigen Voraussetzungen, um den Polizeiberuf ergreifen zu können (Kap. 3.2), die Wege in der Polizei, die sich mit den Laufbahnen und Aufstiegsmöglichkeiten befassen und schließlich die Wege durch die Polizei, die Karriere und Probleme diskutieren. Mit der Frage nach den Bewegungen der Polizeiorganisation – der Personalpolitik – verbinden sich deskriptive und analytische Elemente aus der Fallstudie und werfen ein Licht auf (un-)intendierte Auswirkungen personalpolitischer Maßnahmen und Konzepte.

Kapitel 4 fasst die Ergebnisse der empirischen Untersuchung zusammen und fragt danach, ob, wie und in welcher Weise sich die Integration von Frauen in die Polizei vollzogen hat, welche Rolle die einzelnen Akteure und die Organisation spielen und welche Bedeutung dieser organisationale Wandel für die Polizisten und Polizistinnen hat. Diese Frage richtet sich in gleichem Maße auf die Geschlechterverhältnisse wie die Geschlechterkonstruktionen von Akteur/innen wie Organisation. Im ersten Abschnitt rücken die Geschlechts- und Berufskonstruktionen in der Polizei in den Blickpunkt (Kap. 4.1). Die Vorstellungen der Organisation (Kap. 4.1.1) darüber, wie ein richtiger Polizist sein muss und was Polizeiarbeit kennzeichnet, werden hier diskutiert (Kap. 4.1.2). Daran anknüpfend lässt sich die Frage stellen, ob die Berufskonstruktionen in der Polizei Hinweise auf die Geschlechterkonstruktionen von Polizist/innen geben können (Kap. 4.1.3). Im Anschluss daran wird der Blick gewendet. Nun wird vor allem danach gefragt, ob und in welcher Weise Geschlecht in der Polizeiorganisation thematisiert bzw. de-thematisiert wird, kurz: spielt Geschlecht in der Polizei – über die Frage der Integration hinausgehend – eine Rolle? Ein zentraler Aspekt dabei ist, wie Themen, die im Zusammenhang mit Geschlecht angesprochen werden, verhandelt werden (vgl. Kap. 4.2). In Kap. 4.3 geht es um die Analyse der Geschlechterverhältnisse in der Polizei. Dabei soll festgehalten werden, ob Frauen als in die Polizei integriert bezeichnet werden können und welche Kriterien die Integration in die Polizeiorganisation kennzeichnen – dass sich dies angesichts der erst kurzen Beschäftigungsdauer von Frauen in der Polizei nicht allein an der Anzahl von Frauen in Führungspositionen festmachen lässt, liegt auf der Hand (Kap. 4.3.1), interessanter erscheint die Frage nach den Möglichkeiten zum Aufstieg in der Polizeiorganisation (Kap. 4.3.2). Doch besteht auch jenseits von Karriere und Aufstieg die Frage nach Integration – wie ist die Einbindung von Frauen in die Polizeiorganisation? Arbeiten Männer und Frauen als Gleiche neben- und miteinander (Kap. 4.3.3)? Und letztendlich, sind Frauen in der Polizei erwünscht (Kap. 4.3.4)? Eine Zusammenfassung der empirischen Analyse erfolgt in Kapitel 4.4.

Das abschließende Kapitel 5 greift schließlich die verschiedenen Diskursstränge auf, um so zu einer Beantwortung der Frage nach der Relevanz

von Geschlecht in der Polizeiorganisation zu gelangen. Zentral ist dabei das in der Polizei herrschende Nebeneinander von Differenz und Gleichheit, die situativ variablen Thematisierungen und De-Thematisierungen von Geschlecht und die daraus resultierende flexible Geschlechterkonstruktion im Handlungsfeld Polizei. Die sich daraus ableitenden Folgerungen sind ebenfalls Bestandteil dieses Kapitels.

Die Konzeption der Studie findet sich im Anhang. Die Darlegung des methodischen Vorgehens soll die Erhebung und Auswertung – die im Sinne der Grounded Theory vorgenommen wurde – transparent und nachvollziehbar machen.

## 2 Geschlecht und Geschlechterkonstruktionen in der Organisation Polizei: Eine Annäherung

Während einerseits die Integration von Frauen in die Organisation Polizei und die daraus resultierenden Auswirkungen Gegenstand dieser Arbeit sind, ist es andererseits Ziel, zu erklären, was dieser organisationale Wandel für die Geschlechterkonstruktionen innerhalb der Polizei bedeutet. Somit rücken neben der Frage nach der Wirksamkeit von Geschlecht und der Organisation Polizei auch die Frage nach der Relevanz der Organisationen in den Blick. Betrachtet man die zahlreichen Arbeiten, die sich in den letzten Jahren mit dem Thema Geschlecht und Organisation beschäftigen, ist kaum mehr von einem blinden Fleck zu sprechen, der der Organisationsforschung wie auch der Geschlechterforschung lange Zeit unisono bescheinigt worden ist. Die gegenseitige Ignoranz von Frauenforschung und Organisationsforschung führte nicht nur zu dauerhaften Sehfehlern der Organisations- wie Geschlechterforschung, die Folge war ein Verzicht auf die Chance, strukturtheoretische und subjekttheoretische Erklärungsansätze systematisch in Verbindung setzen zu können. Die Gegenüberstellung dieser Positionen – Organisationen sind strukturell geschlechtsneutral oder aber Organisationen sind grundsätzlich vergeschlechtlicht – erscheint didaktisch sinnvoll, theoretisch aber obsolet, ist doch nicht die Frage nach dem „Ob“, sondern die Fragen nach dem „Wie“ und „Warum“ bzw. „Warum nicht“ und – vor allem „in welchem Kontext“ und „unter welchen Bedingungen“ und durch „Wen“ und „Wo“, nach den Mechanismen und Akteur/innen des Genderings innerhalb von Organisationen von zentraler Bedeutung. So werden individuelle Chancen und berufliche Positionen und Verläufe nicht allein von individuellen Merkmalen – wie uns die Humankapitaltheorie glauben machen will – oder makrostrukturellen Bedingungen – wie etwa die Segmentationstheorie befindet – beeinflusst, sondern in hohem Maße auch innerhalb von Arbeitsorganisationen ausgestaltet. Nicht zuletzt aus diesem Grund ist die Hinwendung der Geschlechterforschung zur Organisation inzwischen zumindest in Ansätzen vollzogen und wurde insbesondere in den letzten Jahren explizit zum Thema gemacht (Halford et al. 1997, Savage und Witz 1992, Wilz 2002, 2004, Britton 1999, 2000, Martin und Collinson 2002, Müller 1998, Gildemeister und Wetterer 2006).

Umgekehrt erscheint die Thematisierung von Geschlecht innerhalb der Organisationsforschung ein eher marginales Anliegen zu sein. Während insgesamt die Betrachtung von Organisationen äußerst vielfältig ist, bedeutet dies nicht, dass nunmehr die Kategorie Geschlecht systematisch Eingang in die Organisationsforschung gefunden hätte – im Gegenteil: die Mehrzahl organisationssoziologischer Arbeiten geht weiter von der Geschlechtsneutralität organisationaler Strukturen und Prozesse aus.<sup>4</sup> Im besten Fall ist Geschlecht als Struktur- und Zählkategorie berücksichtigt. Der Geschlechtsblindheit der Organisationsforschung stehen zahlreiche Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung gegenüber, die ihre Sehfehler – den Blick entweder ausschließlich auf gesellschaftlich determinierte oder ausschließlich organisationsinterne Machtbeziehungen als Ursache geschlechtsspezifischer Diskriminierung zu richten, ohne aber die Prozesse selbst zu beleuchten – zunehmend beheben konnte.<sup>5</sup> Dabei geht es längst nicht mehr nur um die Frage der Herstellung von Hierarchie und Differenz, sondern auch darum, ob sich Anzeichen eines Abbaus der „asymmetrischen Geschlechterkultur“ (Müller 1998) oder De-Institutionalisierung der Geschlechterdifferenz (Heintz et al. 1997, Heintz und Nadei 1998) erkennen lassen.

## 2.1 Bezugsrahmen I: Geschlecht und Organisation

Im Vordergrund dieses Buches steht darum die Frage, ob und in welcher Weise ein Zusammenhang zwischen Geschlecht und Organisation Polizei gegeben ist, der über die oben angesprochene Polarisierung, geschlechterneutrale Strukturen auf der einen Seite, strukturimmanentes Gendering von

---

4 Einen Überblick über die Hauptwerke bietet der von Türk (2000) herausgegebene Sammelband, eine Einführung und kritische Kommentierung der wichtigsten Theorielinien geben die Bände von Ortman, Sydow und Türk (2000) und Kieser (1999). Kritisch dazu Müller (1998), Halford et al. (1997), Riegraf (1996), Rastetter (1994).

5 In den Blick rückten organisationale Strukturen und Merkmale (Reskin 1997, Jacobs 1995, Reskin und Roos 1990, Tomaskovic-Dewey et al. 1996, Reskin und Padavic 1994, Reskin 1991, Bielby und Baron 1984, 1986), organisationale Praktiken (Mills und Tancred 1992, Alvesson 1998, Alvesson und Billing 1992, Acker 1991, 1992, Cockburn 1988), Mikropolitiken (Jüngling 2000, Riegraf 1996) und die Kontextualisierung des Genderings (Britton 1997, Heintz et al. 1997, Wilz 2002, Kuhlmann et al. 2002) genau wie geschlechtsspezifisch differenzierende Organisationskulturen (Gheradi 1995, Newman 1995, Izkin 1995, Parkin und Maddock 1995).

Organisationen auf der anderen Seite, hinausgeht. Bevor im Folgenden die Frage der Gendered Organisation diskutiert wird, soll kurz dargelegt werden, welches Verständnis von Geschlecht den weiteren Ausführungen zugrunde liegt als auch eine Bestimmung von Organisation vorgenommen werden.

### *2.1.1 Theoretische Einordnung*

Geschlecht wird aus einer sozialkonstruktivistischen Perspektive als hergestellt – so der weitgehende Konsens in der aktuellen Frauen- und Geschlechterforschung, manchmal auch als Institution (vgl. Lorber 1999) verstanden. Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass Geschlecht als prozesshafte Kategorie der ständigen (Re-)Produktion unterliegt und immer wieder aktualisiert werden muss: „Doing Gender“ (West und Zimmerman 1991) kann als umfassendes Konzept verstanden werden, wie Menschen innerhalb ihres Alltags versuchen, soziale Ordnung herzustellen und aufrechtzuerhalten. Die Frage nach der sozialen (Re-)konstruktion von Geschlecht ist gut geeignet, das Verhalten und die Interaktion der Akteure innerhalb von Organisationen zu betrachten. Eine Verweigerung der Mitwirkung an der Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit scheint kaum möglich zu sein: „Doing gender also renders the social arrangements based on sex category accountable as normal and natural, that is, legitimate ways of organizing social life. Differences between women and men that are created by this process can then be portrayed as fundamental and enduring dispositions. In this light, the institutional arrangements of a being merely an accommodation to the differences“ (West und Zimmermann 1991: 32). Durch die Mitwirkung an der Herstellung von Zweigeschlechtlichkeit produzieren und reproduzieren Männer wie Frauen deren immanente Hierarchie (vgl. Wetterer 1992, 1995b). Doing Gender geschieht nicht jenseits von Raum und Zeit, sondern auf dem Hintergrund vorhandener Vorstellungen und realer Bedingungen von Geschlecht.

Mit Geschlecht, dem eigenen wie dem anderen, sind Vorstellungen und Erwartungen verknüpft, die sich in der Interaktion mit anderen in Verhalten umsetzen. Welches Verhalten wird gezeigt? Ist dieses Verhalten konform mit den gängigen Geschlechtsstereotypen? Was geschieht, wenn dieses Verhalten nicht gezeigt wird? Was geschieht, wenn nur eine/r von beiden dieses Verhalten zeigt bzw. nicht zeigt? Wie äußern sich Unterschiede in Verhalten und Einstellungen? Welche Konsequenzen ergeben sich daraus? Für wen? Solche Fragestellungen – die vor allem nach dem „wie“ fragen (vgl. Gottschall 1998, Knapp 1995) – sollten die grundlegende Vorstellung des Doing Genders (kritisch) einbeziehen. In diesem Sinne ist die Vorstellung von Geschlecht als sozialer Konstruktion grundlegend für die vorliegende Fragestellung: Die strukturellen Bedingungen, die den Rahmen für die Interaktionen bilden,

müssen mitgedacht und in die Analyse miteinbezogen werden, um so auch zu der Frage nach dem „Warum“ zu gelangen.

Damit rücken nicht nur die Auswirkungen von Segregation, sondern auch die Prozesse der Herstellung, Aufrechterhaltung und De-Thematisierung von Geschlecht im organisationalen Kontext in den Blick. Im Spektrum zeigt sich das theoretisch-methodische Dilemma dieses Buches – und das des aktuellen Stands der Diskussion um Geschlecht und Organisation. Wird innerhalb der Organisationsforschung Geschlecht weitgehend negiert, ist die Geschlechterforschung zwar darum bemüht, die Organisation als neues Forschungsfeld zu begreifen – oftmals jedoch ohne organisationstheoretische Grundlagen aufzugreifen (vgl. Jüngling 1999, Wilz 2001a, 2002). Gleichzeitig drängt sich ein weiteres Problem auf: Während einerseits Geschlecht als soziale Konstruktion verstanden wird, die nicht unabhängig von sozialen Strukturen entstehen kann, zielt die Frage nach der Relevanz von Geschlecht in Organisationen auf eine Betrachtungsweise, die zumindest analytisch eine Differenzierung nach Geschlecht zu erfordern scheint. Sie bedingt somit die Gefahr einer neuerlichen Reifizierung bestehender Annahmen. Die folgenden Ausführungen bieten also weniger eine Lösung, denn einen Versuch, dieser Fragestellung trotz der genannten Probleme nachzugehen.

Nach diesem kursorischen Überblick über die Einordnung des Forschungsgegenstands in die Geschlechterforschung soll nun ein ebenso kurzer Blick auf relevante Aspekte der Organisationsforschung geworfen werden. Sind es einerseits die Ausführungen von Weber zur Bürokratie und der nach wie vor wichtigen Kategorie der Rationalität, die von Interesse für die Analyse der Polizeiorganisation erscheinen, geht es andererseits darum Wandel einzufangen. Dazu ist eine prozesshaft angelegte Theorie wie die Sozialtheorie von Giddens, die einen zentralen Fokus auf Praktiken und Akteure richtet, besonders geeignet, der Frage nach Geschlecht und Polizei nachzugehen.

Die Polizeiorganisation scheint auf den ersten Blick geradezu idealtypisch dem Bild einer bürokratischen Organisation zu entsprechen (vgl. auch Behr 2000: 58f.). Regelgebundenheit und Neutralität, Rationalität und sachgebundenes Handeln gelten als Grundlage der Arbeit der Polizeiorganisation. Allerdings, und dies zeigen auch die Analysen von Behr (2000) oder Reichertz (1991, 1994, 1996) geschieht effektives polizeiliches Handeln entgegen den Kriterien von Nachprüfbarkeit und Regelmäßigkeit. Flexibilität und Kreativität im Handeln schließen bestimmte geordnete Vorgehensweisen aus. Im polizeilichen Alltag scheinen sich also zwei widerläufige Prinzipien gegenüberzustehen. Einerseits basiert jegliches Handeln auf der Grundlage des Gesetzes und der Vorgaben der Organisation. Jeder Vorgang wird diesem Prozedere angepasst, um dann – dem arbeitsteiligen Prinzip folgend – an die nächste bearbeitende Behörde regelgerecht abgegeben werden zu können.

Andererseits wird gerade die Paradoxie des Handelns gefordert. Während für die Beamten einerseits gilt, „jeder Bürger ist gleich“, heißt es – im Vorgriff auf die empirische Auswertung – für die polizeilichen Akteure, die Polizeibeamt/innen andererseits, sich dem Bürger anzupassen. Explizite Differenzierung als Bewältigungsstrategie beispielsweise läuft damit zwangsläufig der Vorstellung des polizeilichen Gegenübers als neutraler Person entgegen. Die Organisation Polizei zeigt sich also durchaus als bürokratische Organisation, bricht aber selbst mit deren Prinzipien. Denn gerade die Eigenschaften, die eine Bürokratie in dieser Perspektive so effizient machen, sind zugleich ihre Schwäche: die Fach- und Sachkenntnis der Mitarbeiter/innen, die sich der organisationalen Steuerung entziehen können. Es ist also gerade die Rationalität der bürokratisch angelegten Polizeiorganisation, die die Abkehr vom Rationalitätsparadigma nötig macht bzw. machen kann. Darüber hinaus ist zu fragen, ob das Rationalitätsprinzip bürokratischer Organisationen geeignet ist, die Bedeutung und Zusammenhänge von Geschlecht in Organisationsprozessen der Polizei zu erklären. Folgt man Kieser (1999: 61) in Anschluss an Ulrich (1986: 341ff.), ist sie es nicht. Die idealtypische Formulierung von Geschlechterneutralität wie sie in der bürokratischen Organisation als gesetzt gelten kann, bedeutet nicht, dass in empirisch vorfindbaren Bürokratien Geschlecht oder andere „irrationale“ Aspekte keine Rolle spielen. Sie gibt aber einen deutlichen Hinweis auf die Vorstellung einer funktionierenden Bürokratie, innerhalb der das Subjekt keine wesentliche Rolle spielt, die Struktur, die Bürokratie selbst, sich durchaus verändern kann, indem sie eine Art Eigendynamik entwickelt und ihren ursprünglichen Zweck ausweitet oder verändert.

Natürlich bezieht die moderne Organisationstheorie die informelle Kehrseite der rationalen Organisationsstruktur mit ein, diese folgt gerade nicht (oder auf eine andere Weise) dem Rationalitätsprinzip, ist aber untrennbar mit der formalen Organisationsstruktur verbunden. Dies bedeutet jedoch nicht, dass das Rationalitätsprinzip als grundlegendes Prinzip von Organisationen obsolet geworden wäre: Nach wie vor ist rationales Handeln Realität von Organisationen und darf einer Analyse nicht vorenthalten werden.

Die Konzeption von Bürokratie als „stahlhartes Gehäuse“, die sowohl ihre Mitglieder als auch Außenstehende reglementiert, wie Kieser dies in Anlehnung an Weber formuliert (Kieser 1999: 52), lässt keinen Raum, Geschlecht anders als askriptives und im Hinblick auf die bürokratische Organisation irrelevantes Merkmal vorzustellen. Auch scheint es unmöglich, die Reproduktion des Geschlechterverhältnisses in die Bürokratie zu verlegen. Sämtliche Vorstellungen eines allein auf Merkmalsausprägungen bedingten Über- und Unterordnungsverhältnisses oder einer auf spezifischen Merkmalen beruhenden Arbeitsteilung würde das Bild der unpersönlichen, versach-