

2. Polizei im Kontext von Bürokratie und Kollegialität

Für die Rekonstruktion der Differenzglättungen spielen Bürokratie und Kollegialität als ausgeprägte Ideale in der Polizei gleichermaßen eine Rolle. So ist das polizeiliche Handeln an Gesetze und rechtliche Abläufe gebunden, gleichzeitig bildet dies nur eine Facette der Arbeit ab und verklärt die Tatsache, dass Polizist*innen über Handlungs- und Interpretationsspielräume verfügen. Weiter ist auch der sogenannte »esprit de corps« im Polizeikontext vielfach ein bekanntes Phänomen. Daher sind in der Polizeiforschung beide Ideale immer wieder identifizierbar, häufig konzentrieren sich die Studien auf einen Idealtypus in einer spezifischen Ausprägung oder setzen beide Orientierungen in Kontrast zueinander. Im Fokus der vorliegenden Forschung steht, wie sich beide Orientierungen konkret in den Differenznarrativen der erforschten Polizeiorganisationen widerspiegeln und sich gegenseitig beeinflussen. In vielen Forschungen stehen beide Idealtypen häufig in einem ambivalenten Spannungsverhältnis zueinander, im Kontext von Differenzkonstruktionen sind allerdings sich gegenseitig verstärkende Effekte beobachtbar.

Um diese komplexe Beziehung zwischen Bürokratie und Kollegialität in Polizeiorganisationen zu erfassen, ist Lazegas (2020) Definition von Organisationen aufschlussreich: »We redefine organization as a compound of both« (2020, 40). Oder umgekehrt argumentiert, konstituieren Bürokratie und Kollegialität Organisation. Wie im Empirie-Teil verdeutlicht wird, spiegeln sich diese zwei Idealtypen im Forschungsmaterial wider, strukturieren die Ergebnisse und ermöglichen eine interessante Herangehensweise für die Polizeisozio-logie. Daher schließe ich mich dieser Perspektive an und beziehe mich wie Lazega für den Idealtyp Bürokratie auf Max Weber und für den Idealtyp Kollegialität auf Malcom Waters. Dieses Kapitel ist entsprechend aufgebaut: Die Idealtypen werden zunächst ausführlich einzeln, mit unterschiedlichen theoretischen Ansätzen und mit Blick auf ihren Einfluss auf Differenzkonstruktion

nen in Organisationen beschrieben (vgl. Kapitel 2.1 und Kapitel 2.2). Weiter leite ich in beiden Unterkapiteln aus dem Forschungsstand ab, wie sich Bürokratie- und Kollegialitätsideale in der Polizei konkret äußern (vgl. Kapitel 2.1.5 und Kapitel 2.2.7).

Was den Idealtyp Bürokratie betrifft, so gelten Max Webers Schriften nach wie vor als grundlegend. Viele Forscher*innen entwickelten zudem Webers Bürokratie im produktiven Dialog mit empirischer Forschung weiter. Daher berücksichtige ich auch kritische Perspektiven und weiterführende Diskussionen zur Bürokratie.

Das Kollegialitätskonzept erscheint im Gegensatz zur Bürokratie etwas fragmentierter erforscht, da dieser Ansatz bisher weniger systematisch aufgearbeitet und rezipiert worden ist. Für die vorliegende Arbeit schließe ich zunächst an die neoweberianische Perspektive von Waters (1989; 1993) an, der aufbauend auf Webers Bürokratieverständnis den Idealtyp Kollegialität ableitet. Seine Rekonstruktion ist also in einer ähnlichen Logik aufgebaut wie die weberianische Bürokratietheorie und ermöglicht dadurch Vergleichbarkeit. Ergänzend hierzu beziehe ich mich auf Lazegas Beschreibungen zu ambivalenten kollegialen Beziehungen sowie auf Krells Konzept der Vergemeinschaftung von Organisationen (Krell 1994; 2004). Das Bürokratieideal ist stark von Webers historischen Analysen und zeitgenössischen Gegenwartsdiagnosen geprägt. Analog dazu ziehe ich das Gilde- und Zunftwesen als ersten Ansatz für ein Kollegialitätsideal hinzu, um es historisch zu verorten.

In einem weiteren Unterkapitel wird ausgeführt, was sich bereits begonnen hat, abzuzeichnen, nämlich dass beide Typen im Polizeikontext zusammenhängen. Mithilfe von Lazega wird anschließend das Beziehungsverhältnis zwischen beiden Idealtypen und daraus hervorgehende Ungleichheitsdynamiken beschrieben (vgl. Kapitel 2.3). An diesen Überlegungen anknüpfend endet das Kapitel mit der Darlegung des Forschungsinteresses (vgl. Kapitel 2.4).

2.1 Idealtyp Bürokratie nach Weber

Weber prägte unsere gegenwärtigen und alltäglichen Vorstellungen von Bürokratie maßgeblich. Wenn auch die Bürokratietheorie mittlerweile aus unterschiedlichen Perspektiven kritisiert und weiterentwickelt wurde, so gehört sie nach wie vor zu den Klassikern der Organisationstheorie. Entsprechend lässt sich eine Fülle an Sekundärliteratur zu Max Webers Bürokratiemodell auffinden. Im vorliegenden Kapitel ist deshalb keine umfassende Darstellung

das Ziel, sondern eine kurze Einordnung und Wiedergabe der idealtypischen Eigenschaften von Bürokratie, die mit Blick auf die Ergebnisse meiner Arbeit relevant sind. Angesichts unterschiedlicher Interpretationen und Kritik an Webers Ansatz möchte ich vorwegnehmen, dass Bürokratie nur *ein* Element meiner Organisationsanalyse darstellt. Sie lässt insbesondere die rekonstruierten Differenzglättungen von Polizist*innen kontextualisieren. Es geht mir also nicht darum, die Polizei als ausschließlich bürokratische Organisation einzuordnen, sondern eine mögliche Erklärung hierzu zu finden, weshalb Polizist*innen ihre Person, ihre individuellen Eigenschaften und potenziellen Differenzen in den lebensgeschichtlichen Erzählungen kurzhalten. Oder in anderen Worten helfen die folgenden Ausführungen dabei, die Differenzglättungen von Polizist*innen näher zu beschreiben, da dieser narrativen Praxis eine Beamt*innenlogik zugesprochen werden kann.

Mit dem Idealtyp Bürokratie intendierte Max Weber nicht, eine Organisationstheorie zu begründen, sondern vielmehr einen gesellschaftlichen Umbruch in Richtung Moderne zu beschreiben (vgl. Derlien/Böhme/Heindl 2011; Preisendörfer 2016, 106). Bürokratie ist für Weber nicht nur eine neue Organisationsform, welche das Aufkommen von staatlichen und privaten Betrieben antreibt, sondern darüber hinaus Ausdruck eines gesamtgesellschaftlichen Prozesses, der sich in unterschiedlichen (Lebens-)Bereichen artikuliert. Dementsprechend bedarf es einer historischen Kontextualisierung, um Verkürzungen zu vermeiden und damit Webers soziologischen Beitrag nicht zu verkennen (vgl. Scott/Davis 2007, 46; Chazel 2010). In der Tat sind Bürokratie und insbesondere staatliche Verwaltungen heutzutage nicht wegzudenken, allerdings entfaltete sich diese Staats- und Organisationsform erst Ende des 19. und Anfang des 20. Jahrhunderts (vgl. Kocka 1981, 66). Ihr Aufkommen beschäftigte dabei nicht nur Weber, sondern auch andere Wissenschaftler*innen. Weber knüpfte an die damaligen Diskussionen an und entwickelte eine Gesellschaftstheorie, welche relevante Entwicklungen¹ seiner Zeit erklären sollte (vgl. Kieser 2014, 45). Besonders die damalige preußische Verwaltung, die in Deutschland vergleichsweise avanciert war, diente Weber als Vorlage für seine Überlegungen (vgl. Kocka 1981, 67; Klatetzki/Nokielski 2010, 40). Damit ist »Webers Sicht auf die Bürokratie eine zutiefst historisch geprägte Sicht gewesen« (Derlien et al. 2011, 209).

1 Derlien et al. (2011) nennen Beispiele für diverse politische und organisationale Veränderungen, wie die Anfänge der Gewaltenteilung (2011, 208f.), auf die sich Weber bezog.

Für die Konstruktion seines Idealtyps Bürokratie bezog er sich nicht nur auf die Moderne, sondern arbeitete mit Kontrastierungen (vgl. Kocka 1981 81; Chazel 2010), die aus heutiger Sicht an die Methode des Vergleichens (vgl. Glaser/Strauss 2010 [1967], 115ff.) in der Grounded Theory erinnert. Kontrastmomente bildeten dabei insbesondere unterschiedlich zeitlich und geografisch situierte Gesellschaften² (Scott/Davis 2007, 46; Chazel 2010, 3). Webers »ungeheure historische Gelehrsamkeit« (Chazel 2010, 3) ist in der Tat beeindruckend, was einen Blick in seine Originalschriften lohnend macht. Mit seinen umfassenden Vergleichen ist ein weiterer zentraler Punkt der Weberschen Vorgehensweise bereits angedeutet, und zwar die der »idealtypische[n] Konstruktionen« (Weber 2013, 156). Es handelt sich dabei nach Weber um eine soziologische Aufgabe,

[...] ihrerseits »reine« (»Ideal«-) Typen von Gebilden jener Arten [zu] entwerfen, welche je in sich die konsequente Einheit möglichst vollständiger Sinnadäquanz zeigen, eben deshalb aber in dieser absolut idealen reinen Form vielleicht ebenso wenig je in der Realität auftreten, wie eine physikalische Reaktion, die unter Voraussetzung eines absolut leeren Raums errechnet ist. (Weber 2013, 170)

Weber weist explizit darauf hin, wie Typen sich zur Realität verhalten. In ihrer Reinform sind diese derart abstrahiert, dass sie – um in der experimentellen Physik als Analogie zu bleiben – nur in kontrollierbaren und abgeschirmten Konditionen rekonstruierbar sind. Weber wollte demnach mit seiner Rekonstruktion von Idealtypen »keine allgemein auftretenden, empirischen Regelmäßigkeiten behaupten« (Mayntz 1968, 31), sondern durch eine Überspitzung Tendenzen und Umbrüche in der Gesellschaft zu beschreiben. Webers Über-

2 Mit Blick auf Edward Saids Konzept des Orientalismus (vgl. 2010 [1978]) dürfte Max Weber maßgeblich zum eurozentristischen Wissenskanon beigetragen haben u.a. durch die Konzepte zur Moderne, Bürokratie, Rationalität und zum Kapitalismus, die eine Überlegenheit westlicher bürokratisch geprägter Gesellschaften implizieren. Auch entspricht er dem Gelehrten, der ähnlich wie der von Said erwähnte deutsche Indologe, nie nach Indien gereist war: »Ohne je nach China oder Indien gereist zu sein, ohne auch nur ein Wort der dort gesprochenen Sprachen zu beherrschen, stellte Max Weber auf eben diese Weise beispielsweise seine umfangreichen Untersuchungen der Kulturbedeutungen der Religionssysteme Chinas, Indiens und Palästinas an« (Kaesler 2002, 171).

legungen zum Idealtyp bildet noch heute eine grundlegende Basis für die Methode der Typenbildung (vgl. Kelle/Kluge 2010).

Webers Idealtyp der Bürokratie ist, wie bereits erwähnt, Teil einer makrosoziologischen Perspektive. Die Bürokratie verstand er als treibende Kraft für Rationalisierungsprozesse und zur Stabilisierung einer neuen Herrschaftsform. Fortschreitende gesellschaftliche Rationalisierungsprozesse stellte Weber auf der Ebene der Weltbilder, der Institutionen und der praktischen Lebensführung fest (vgl. Kieser 2014, 46). Stark zusammengefasst manifestiert sich die Rationalisierung³ in »nahezu allen Lebensbereichen« (vgl. Preisendörfer 2016, 106). So verliert die Religion zunehmend an Bedeutung und wird von Wissenschaft ersetzt, Institutionen lösen sich ebenso von religiösen Legitimationen und werden von der Bürokratie getragen und Menschen führen ihre privaten Haushalte wie kapitalistische Unternehmen (vgl. Preisendörfer 2016, 107). Ebenso ist »Herrschaft« einem Rationalisierungsprozess unterstellt und ihre Verwaltungsform wird zunehmend bürokratischer:

Die bürokratische Struktur ist überall spätes Entwicklungsprodukt. Je weiter wir in der Entwicklung zurückgehen, desto typischer wird für die Herrschaftsformen das Fehlen der Bürokratie und des Beamtentums überhaupt. Die Bürokratie ist »rationalen« Charakters: Regel, Zweck, Mittel, »sachliche Unpersönlichkeit« beherrschen ihr Gebaren. Ihre Entstehung und Ausbreitung hat daher überall in jenem besonderen, noch zu besprechenden Sinne »revolutionär« gewirkt, wie dies der Vormarsch des Rationalismus überhaupt auf allen Gebieten zu tun pflegt. Sie vernichtete dabei Strukturformen der Herrschaft, welche einen, in diesem speziellen Sinn, rationalen Charakter nicht hatten. (Weber 2005, 234)

Weber definiert drei verschiedene Formen der Herrschaft, die sich insbesondere über ihre Verwaltungs- und Legitimitätsformen unterscheiden (vgl. Chazel 2010, 2; Klatetzki/Nokielski 2010). Vormoderne, nicht rationale Formen – konkret die charismatische und traditionale Herrschaft – werden von der legalen Herrschaft verdrängt. Erstere stützt auf die Eigenschaften einer Person wie »magische Fähigkeiten, Offenbarungen oder Heldentum, Macht des Geistes und der Rede« (Weber 2005, 734). Zweitere bezieht ihre Autorität aufgrund traditioneller Regeln, aus dem »als heilig und unabänderbar Geltenden« (Weber 2005, 754). Beiden Herrschaftsformen fehlen rationale Elemente, die zur

3 Besonders ausführlich und ausdifferenziert durchleuchten Klatetzki und Nokielski (2010) Webers Verständnis von Rationalität.

Stabilität beitragen würden: z.B. sind beide nicht an formale Regeln gebunden, was zur Willkür der Herrschenden führt. Anders verhält es sich mit der legalen Herrschaft, die durch ihre Regelgebundenheit und Entpersönlichung von Macht Berechenbarkeit herstellt und demnach rationalen Charakters ist. Bürokratie ist »die ›reinste Form‹ und der ›Inbegriff‹ der legalen Herrschaft« (Kieser 2014, 107; vgl. Weber 2005, 726). Die bürokratische Herrschaft erscheint als unpersönlich, die Herrschenden sind im Gegensatz zu den anderen Formen nicht greifbar (vgl. Weber 2005, 635). Berechenbarkeit wird für Herrschende sowie Beherrschte hergestellt durch die Etablierung eines Rechtsstaats und die damit verbundene Schwierigkeit für Beamt*innen, sich davon zu verselbständigen (vgl. Derlien et al. 2011, 210). Zentral ist also die schriftliche Fixierung von Regelungen und Gesetzen, auf welchen die legale Herrschaft aufbaut (vgl. Chazel 2010, 3).

Damit sind schon einige »Struktureigenschaften« des Idealtyps Bürokratie angedeutet worden, die nun im nächsten Abschnitt systematisch ausgeführt werden. Die historische Dimension der Bürokratie sowie die machtbezogenen Überlegungen, die Weber ausführt, legen dar, dass Bürokratie mehr als nur eine Organisationsform darstellt.

2.1.1 Struktureigenschaften der Bürokratie

Welche Struktureigenschaften der Bürokratie gemäß Weber zentral sind, wird in der Sekundärliteratur sehr unterschiedlich interpretiert. Preisendörfer (2016) sieht dies dem Umstand geschuldet, dass Weber die konstitutiven Merkmale der Bürokratie »nirgendwo in der Form einer konsistenten Aufstellung dargelegt, vielmehr hat er das Ganze in verschiedenartigen Untergliederungen präsentiert und in die für ihn typischen Schachtelsätze verpackt« (2016, 108). Hinzu kommt, dass manche Eigenschaften aus heutiger Sicht als selbstverständlich und demnach banal erscheinen und sich von modernen Organisationsdefinitionen nicht unterscheiden lassen (vgl. Mayntz 1968, 27; Derlien et al. 2011, 207; Preisendörfer 2016, 108). Auch könnten sie als karikaturistische Darstellung von Verwaltungen missverstanden werden (vgl. Scott/Davies 2007, 46).

Für die Beschreibung des Idealtyps Bürokratie halte ich mich nahe an Webers Ausführungen zur »spezifische[n] Funktionsweise des modernen Beamtentums« (Weber 2005, 157) im Band »Wirtschaft und Gesellschaft. Herrschaft« und übernehme daher auch seine Reihenfolge und Nummerierung der folgenden Eigenschaften (inkl. Kursivsetzung):

1. »Es besteht das Prinzip der festen, durch Regeln: Gesetze oder Verwaltungsreglements, generell geordneten behördlichen *Kompetenzen*« (Weber 2005, 157). Die Kompetenzen und damit einhergehende Tätigkeiten und Pflichten sind klar definiert und verteilt. Auch die »Befehlsgewalt« sowie der Einsatz von »Zwangsmitteln« ist durch Regeln begrenzt. Es geht also um die klare Regelung von Aufgaben- und Verantwortungsbereichen und erinnert an den heutigen Begriff der Arbeitsteilung.
2. »Es besteht das Prinzip der *Amtshierarchie* [...], d.h. ein fest geordnetes System von Über- und Unterordnung der Behörden unter Beaufsichtigung der unteren durch die oberen« (Weber 2005, 157). Die »oberen« verfügen zwar über mehr Kompetenzen, die unteren können aber durch die Formalisierung und Regelungen »nach oben« appellieren«. In idealtypischer Form ist die bürokratische Organisation »*monokratisch*« (Weber 2005, 158), d.h., wenn »alle Funktionäre hierarchisch einer einheitlichen Spitze« (Weber 2005, 145) untergeordnet sind.
3. »Die moderne Amtsführung beruht auf Schriftstücken (Akten)« (Weber 2005, 158). Sie werden im »*Büro*« aufbewahrt, was eine weitere zentrale Eigenschaft der Bürokratie artikuliert, und zwar die Trennung vom »Büro von der Privatbehausung« (Weber 2005, 158). Es handelt sich dabei nicht nur um eine räumliche Trennung, sondern auch um eine Abgrenzung zwischen der »private[n] und amtliche[n] Sphäre« (Weber 2005, 158) sowie die Unterscheidung zwischen Privat- und Geschäftsvermögen (vgl. Weber 2005, 158).
4. »Die Amtstätigkeit, mindestens alle spezialisierte Amtstätigkeit – und diese ist das spezifisch Moderne –, setzt normalerweise eine eingehende Fachschulung voraus« (Weber 2005, 159). Das betrifft ebenso den kapitalistischen sowie den staatlichen Betrieb, inklusive unterschiedliche Hierarchien.
5. »Beim vollentwickelten Amt nimmt die amtliche Tätigkeit die gesamte Arbeitskraft des Beamten in Anspruch [...]« (Weber 2005, 159). Die Arbeit wird zur Vollbeschäftigung, während vorher Geschäftliches im Nebenamt erledigt wurde. Dies ist also Resultat eines langen Entwicklungsprozesses.
6. »Die Amtsführung der Beamten erfolgt nach generellen, mehr oder minder festen und mehr oder minder erschöpfenden, erlernbaren Regeln. Die Kenntnis dieser Regeln stellt daher eine besondere Kunstlehre dar [...]« (Weber 2005, 159)

Auch geht Weber anschließend konkret auf die »Stellung der Beamten« (Weber 2005, 160) ein: Nach dem Prinzip »Amt ist ›Beruf‹« sind Ausbildung und Fachprüfung als Voraussetzung erforderlich. Angestellte leisten bei Eintritt »Amtstreuepflicht« und erhalten im Gegenzug eine »gesicherte Existenz«. Im Gegensatz zu nicht rationalen Herrschaftstypen wird die Amtstreue nicht gegenüber Personen ausgesprochen, vielmehr dient sie einem »unpersönlichen sachlichen Zweck« (Weber 2005, 160). Beamte kommen in den Genuss einer »ständische[n] soziale[n] Schätzung«, die durch Gesetze oder Regelungen garantiert wird. Als Beispiel hierfür erwähnt Weber die »strafrechtliche[n] Bestimmungen für ›Beamtenbeleidigungen‹« (Weber 2005, 161). Zudem werden Beamt*innen idealtypisch durch eine »übergeordnete Instanz ernannt« (Weber 2005, 163) und kriegen eine Stellung auf »Lebenslänglichkeit« (Weber 2005, 166). Weiter beziehen Beamt*innen ein festes »Gehalt« samt »Alterssicherung durch Pension« (Weber 2005, 168), deren Höhe vom Rang bestimmt ist. Damit kommen wir zum letzten Punkt, der mit der Hierarchie zusammenhängt: Die behördliche Laufbahn orientiert sich an der hierarchischen Struktur und am Dienstalter. So ist ein »Aufrücken« in einem Amt möglich, und wenn nicht, dann zumindest eine Gehaltserhöhung nach dem Prinzip der »Anciennität« (Weber 2005, 169).

Als zentrale Voraussetzungen für die »moderne Gestaltung des Amts« (Weber 2005, 169) erwähnt Weber »die Entwicklung der Geldwirtschaft« (2005, 169), die quantitative sowie qualitative Erweiterung der Verwaltung (2005, 177ff.) sowie ihre »technische Überlegenheit« (Weber 2005, 185). Der letztgenannte Aspekt beinhaltet zentrale Überlegungen, die für die vorliegende Arbeit bedeutsam sind und im nächsten Abschnitt genauer ausgeführt werden.

2.1.2 Bürokratie als Gleichheitsmaschine? Entpersönlichung und Nivellierung von Differenzen

Weber beschreibt eine vollentwickelte Bürokratie als »Maschine«, die folgende Eigenschaften umfasst:

Präzision, Schnelligkeit, Eindeutigkeit, Aktenkundigkeit, Kontinuierlichkeit, Diskretion, Einheitlichkeit, straffe Unterordnung, Ersparnisse an Reibungen, sachlichen und persönlichen Kosten sind bei streng bürokratischer, speziell: monokratischer Verwaltung durch geschulte Einzelbeamte gegenüber allen

kollegialen oder ehren- und nebenamtlichen Formen auf das Optimum gesteigert. (Weber 2005, 185)

Der Vorteil der Bürokratie wurde bereits im Zusammenhang mit der Rationalisierung erwähnt und kommt hier wieder zur Geltung. Weber betont die Überlegenheit der Bürokratie im Kontrast zu nicht rationalen Verwaltungen, die von kollegialer Zusammenarbeit oder nebenamtlicher Beschäftigung geprägt sind (Weber 2005, 185). Die »kollegial organisierte Arbeit« wird zum Gegenmoment von bürokratischer Rationalität: »sie bedingt Reibungen und Verzögerungen, Kompromisse zwischen kollidierenden Interessen und Ansichten und verläuft dadurch unpräziser, nach oben unabhängiger, daher uneinheitlicher und langsamer« (Weber 2005, 186). Webers Perspektive auf Bürokratie werde häufig auf das Kriterium Effizienz reduziert, obwohl er diesen Begriff nicht selbst verwendete (vgl. Derlien et al. 2010, 209). Zweifellos assoziiert Weber Bürokratie mit hoher maschineller Leistungsfähigkeit, eine Eigenschaft, die durch seine Kontrastierungen jedoch in den historisch-herrschaftssoziologischen Kontext gesetzt werden muss (vgl. Chazel 2010, 8). Daher wäre es sehr einseitig, Weber als Bewunderer von Bürokratie darzustellen. Denn aus seiner Sicht lässt sich der Bürokratisierungsprozess nicht mehr rückgängig machen:

Wo die Bürokratisierung der Verwaltung einmal restlos durchgeführt ist, da ist eine praktisch so gut wie unzerbrechliche Form der Herrschaftsbeziehung geschaffen. (Weber 2005, 208)

Zu Recht stellt Preisendörfer bei Weber »eine kulturpessimistische Note« (Preisendörfer 2016, 110) fest, allerdings geht es Weber vor allem darum, Bürokratie und ihre Mechanismen zu verstehen und zu beschreiben. Vielfach wird allerdings Bürokratie in der (Sekundär-)Literatur als Karikatur überspitzt dargestellt (vgl. Scott/Davis 2007) und »is often used in a context of criticism« (Eckert 2020, 7). Weder die Zuordnung als Kritiker noch als Befürworter der Bürokratie würde Webers ausdifferenzierter Analyse gerecht werden. Chazel schlägt sogar vor, nicht Webers Verhältnis zur Bürokratie als ambivalent zu bezeichnen, sondern vielmehr die Analyse von Ambivalenz als die gewinnbringende Perspektive von Weber zu sehen, d.h.:

[...] uns der Ambivalenzen der Moderne bewusst zu werden. In einer Zeit, in der die Thematik der Moderne – und die eng damit zusammenhängende Thematik der Postmoderne – den Gegenstand mehr oder weniger oberfläch-

licher Debatten abgibt, bietet uns Weber in seiner Weigerung, die Komplexität von einem einzigen Standpunkt her zu denken, ein Beispiel, über das wir nachsinnen sollten, ja vielleicht gar ein Vorbild. (Chazel 2011, 14)

Mit der erwähnten Rationalität und Berechenbarkeit geht ein weiterer Aspekt einher, der bereits in den Herrschaftstypen angedeutet wurde, und zwar der Entpersönlichung von Macht, was Weber mit einer Leistungssteigerung und Überlegenheit verbindet. Bestärkt durch ihre Regelgebundenheit geraten damit persönliche Interessen und Beziehungen, sei es der Beamt*innen, Leitungspersonen oder Klient*innen, in den Hintergrund:

Die Bürokratie in ihrer Vollentwicklung steht in einem spezifischen Sinn auch unter dem Prinzip des ›sine ira ac studio‹. Ihre spezifische, dem Kapitalismus⁴ willkommene, Eigenart entwickelt sie umso vollkommener, je mehr sie sich ›entmenschlicht‹, je vollkommener, heisst das hier, ihr die spezifische Eigenschaft, welche ihr als Tugend nachgerühmt wird, die Ausschaltung von Liebe, Hass und allen rein persönlichen, überhaupt aller irrationalen, dem Kalkül sich entziehenden, Empfindungselementen aus der Erledigung der Amtsgeschäfte gelingt. (Weber 2005, 187)

Durch die Bürokratie können sich Emotionen, Irrationalitäten und damit verbundene Konflikte erst gar nicht entfalten: »Die Struktur ist so beschaffen, dass personalisierte Beziehungen und nichtrationale Überlegungen (Feindseligkeit, Angst, affektive Verstrickungen etc.) fast völlig ausgeschaltet sind« (Merton 1968, 266). Für die Herrschenden produziert die Entpersönlichung der bürokratischen Struktur Berechenbarkeit, aber auch der »Untergeordnete« ist dadurch vor »Willkürhandlungen seines Vorgesetzten« geschützt (Merton 1968, 266). Weber spricht in diesem Zusammenhang auch von der »Nivellierung der ständischen ›Ehre‹« (Weber 2005, 187).

Statt persönliche oder ständische Eignung ist der Nachweis einer Fachqualifikation bei der Rekrutierung von Beamt*innen zentral. Ebenso unpersönlich

4 Zum Verhältnis von Kapitalismus und Bürokratie nach Weber: Beide bedingen einander – so bildet die »Entwicklung der Geldwirtschaft« (2005, 169) eine zentrale Voraussetzung für die moderne Bürokratie, da diese Berechenbarkeit ermöglicht und damit Rationalisierungsprozesse mitträgt. Umgekehrt kommt die Bürokratie der modernen Kapitalwirtschaft entgegen. Weber beschäftigte sich auch damit, weshalb Kapitalismus sich besonders in westlichen Ländern verbreitete, und setzt dies mit dem Protestantismus in Verbindung (vgl. Weber 2017 [1904]).

sind die definierten Kompetenzen, da diese losgelöst von der Person sind. Bürokratische Organisationen führen zur »Nivellierung der ökonomischen und sozialen Unterschiede« (Weber 2005, 201) und sorgen – verglichen mit vormodernen Herrschaftstypen – für ein Gerechtigkeitsmoment:

Die »Blindheit« der bürokratischen Maschine für die besonderen personalen und sozialen Anliegen ihrer Umwelt galt Weber als Voraussetzung einer im Sinne des formalen Gleichheitsgrundsatzes unterschiedslosen und damit gerechten Anwendung der Staatsgewalt. (Klatetzki/Nokielski 2010, 244)

Diese Blindheit gilt nicht nur gegenüber der Umwelt, sondern ebenso nach innen. Beamt*innen üben ihre Tätigkeiten sachlich aus, d.h. in neutraler Weise, z.B. lassen sie sich nicht von Eigeninteressen verleiten und führen keine persönlichen Beziehungen unter Kolleg*innen.

Diese Nivellierungsdynamik durch Bürokratie hat nicht ausschließlich eine »gerechtere«, im Sinne von gleichheitsfördernde, Verwaltungsform zur Folge. Gerade am Beispiel des ambivalenten Verhältnisses von Demokratie und Bürokratie lässt sich Webers ausdifferenziertes Verständnis aufzeigen. Mit dem »Fachmenschentum« (Weber 2005, 229) erhält Bildung einen zentralen gesellschaftlichen Stellenwert. Aus demokratischer Sicht öffnet sich die Verwaltung, indem, zumindest faktisch, Amtstätigkeiten für Gruppen unterschiedlicher sozialer Herkunft zugänglich sind, was in Worten Webers Folgendes bedeutet: »Auslese« der Qualifizierten aus allen sozialen Schichten an Stelle der Honoratiorenherrschaft⁵« (Weber 2005, 229).

Andrerseits ist damit die Befürchtung verbunden, dass sich gleichzeitig eine »privilegierte »Kaste«« etabliert und die Kontrolle an sich zieht (Weber 2005, 229). Tatsächlich verstärkt sich dieser Eindruck, wenn wir uns an die obigen Beschreibungen zur beruflichen Stellung der Beamt*innen erinnern. So genießen Verwaltungsangestellte einen sozialen Status und bestimmte Privilegien, die anfangs der Moderne nicht selbstverständlich waren. Verstärkend kommt eine weitere von Weber beschriebene Eigenschaft der Bürokratie hinzu, welche ebenso in Konflikt mit demokratischen Überlegungen kommt, und zwar die der »Geheimhaltung« (Weber 2005, 215):

5 In der Honoratiorenherrschaft werden Verwaltungsfunktionen aufgrund der »sozialen Ehre« bzw. der »Ehrenpflicht« ausgeübt (Weber 2005, 142). Dabei ist in dieser Herrschaftsform der Zugang zu Funktionen von Traditionen bestimmt – so dass nur Personen ein Amt ausführen können, die über genügend soziales Prestige verfügen (Weber 2005, 142).

Bürokratische Verwaltung ist ihrer Tendenz nach stets Verwaltung mit Ausschluss der Öffentlichkeit. Die Bürokratie verbirgt ihr Wissen und Tun vor der Kritik, soweit sie irgend kann. (Weber 2005, 215).

Zusammenfassend stellt also Weber eine durch Bürokratie geförderte Gleichheit durch die Minimierung von sozialen Differenzen bei gleichzeitiger Etablierung einer privilegierten, gegenüber der Öffentlichkeit geschlossenen Gruppe fest. Damit ist Bürokratie mit Blick auf Gleichheit und Differenz hoch ambivalent, ein Aspekt der aus Sicht der Differenzforschung im Kapitel 2.1.4 noch näher ausgeführt werden wird.

2.1.3 Verschränkung von Persönlichkeit und Bürokratie – Robert K. Merton

Mit Blick auf meine Forschungsthematik möchte ich die entpersönlichen und nivellierenden Effekte der Bürokratie noch vertiefen. Folgen wir der Logik von Weber, so übt die maschinelle Bürokratie eine Sogwirkung auf Mitarbeitende aus. Die Struktureigenschaften wie Entpersönlichung von Herrschaft, Regelgebundenheit und Aktenförmigkeit erhöhen die Leistungsfähigkeit und üben somit eine disziplinierende Funktion aus. Inwiefern dieser disziplinierende Charakter sich auf die Persönlichkeit oder zumindest auf die Handlungsebene auswirkte, beschäftigte seither einige Forschende (vgl. Lazega 2020, 8). Merton (1968) formuliert hierzu relevante Überlegungen, die an Webers Bürokratieverständnis anschließen. Aus seiner Sicht fördern bürokratische Strukturen die Disziplin, was Merton als »die Regeltreue in jedweder Situation« (Merton 1968, 268) definiert. Die damit einhergehende Überkonformität entstehe dadurch, dass sich Mitarbeitende mit Regeln überidentifizierten, so dass diese nicht mehr als »Maßnahme zur Erfüllung bestimmter Zwecke gesehen, sondern [...] zu einem unmittelbaren Wert in seiner Lebensführung« wird (Merton 1968, 269). So würden bestimmte Emotionen und Werte gefördert, wie z.B. Ängstlichkeit, Konservatismus und Technizismus. Auch entstehe ein großer Zusammenhalt bzw. Korpsgeist, da sich viele Mitarbeitende als Schicksalsgemeinschaft verstünden. Dennoch sind Beziehungen innerhalb der Organisation sowie mit Außenstehenden höchst unpersönlich: »Der Persönlichkeitstyp des Bürokraten hat seinen Kern in dieser Norm der Unpersönlichkeit« (Merton 1968, 271). Die Interaktion mit der Klientel gestalte sich als konfliktär, zum einen weil Mitarbeitende nicht auf Einzelfälle eingehen könnten und nur unpersönlich-formelle Bezie-

hungen zu ihrer Klientel führen würden. Letztere wünschten sich allerdings persönlichere Beziehungen. Zum anderen Sorge die Autoritätsposition von Bürokrat*innen für eine soziale Distanz zum Gegenüber. »Beschwerden« würden sich unter den Umständen des »Esprit de Corps« für Außenstehende als chancenlos erweisen (Merton 1968, 272). Innerhalb von bürokratischen Organisationen sind persönliche Beziehungen verpönt, sind sie nämlich mit »Epitheta belegt wie Liebedienerei, Günstlingswirtschaft, Nepotismus, Schöntuerei etc. [...]« (Merton 1968, 271). Diese normativen Wertungen tragen wiederum zur Aufrechterhaltung der bürokratischen Struktur bei.

Mertons Überlegungen sind interessant, da sie anknüpfend an Weber konkret ausformulieren, wie die Bürokratie auf die Menschen in organisationalen Kontexten einwirken könnte. Aus einer Logik des Idealtyps Bürokratie lassen sich folgende Überlegungen ableiten: Die bürokratische Struktur, die sich als eine moderne gesellschaftliche Entwicklung in Organisationen wie die der Polizei zeigt, beeinflusst die darin handelnden Personen. Letztere könnten Tendenzen zur Entpersönlichung oder Nivellierung von Differenzen innerhalb der Organisationen sowie nach außen aufweisen, d.h. in Beziehungen untereinander sowie gegenüber dem nicht bürokratischen Publikum.

Da (De-)Thematisierungsnarrative in der vorliegenden Arbeit von Interesse sind, sensibilisiert dieser Ansatz den Blick für eine bürokratische Logik, die Differenzen potenziell ausgeblendet. Wie wir später sehen werden, ist diese Logik in biografischen Interviews sowie in anderen Kontexten in der Polizei ein relevantes Narrativ, was im Kapitel 6 als Differenzglättungen bezeichnet wird. Im nächsten Kapitel wird nun auf Differenz und Bürokratie eingegangen, um auch die nivellierenden und entpersönlichenden Effekte mit Blick auf die Differenz- und Professionsforschung zu diskutieren.

2.1.4 Bürokratie und Differenzen: Nivellierungseffekte und kritische Perspektiven auf Neutralität

Die nivellierende Logik von Differenzen, welche hier als Effekt der Bürokratie und damit verbundene Rationalisierungsprozesse gefasst wird, ist auch unter der Perspektive der Geschlechter-, Migrations- und Professionsforschung kritisch diskutiert worden, was zu produktiven Auseinandersetzungen und Weiterentwicklungen führte. Zum einen steht das Bürokratiekonzept direkt unter Kritik, zum anderen kritisieren Forschende klassische organisationssoziologische Perzeptionen, die Webers idealtypische Darstellung von Bürokratie mit Organisation gleichsetzen. Diese zwei Ebenen gilt es zu unterscheiden.

Eine weitere relevante Unterscheidung, um die Bürokratiekritik besser einzuordnen, liefert Ferguson (1984) mit ihrer Bürokratiedefinition der Gegenwart, die eine strukturelle sowie eine prozessuale Ebene zugleich umfasst. Als Struktur ist Bürokratie mit stabilen Arrangements verbunden, die mit definierten Rollen und Aufgaben einhergehen. Wir erinnern uns, dass Weber diese neuen Arrangements als Errungenschaften der Moderne beschreibt und sie demnach historisch situiert sind. Gleichzeitig umfasst Bürokratie als Prozess eine performative Ebene, die im Sinne eines »doing«⁶ Reproduktion und Fortbestand der Struktur gewährleistet:

The maintenance of bureaucracy is an ongoing process that must be constantly attended to; its modes of domination must be reproduced and the opposition it generates must be located and suppressed. (Ferguson 1984, 6f.)

Weber beschrieb in dieser Logik die Moderne und prägte diese gleichzeitig mit. Oder in Worten von Bologh (1990): »He represents one of the most important voices of modernity and on modernity« (1990, 1). Die Gesellschaftsdiagnose von Weber ist zweifellos noch heute von hoher Relevanz und prägte die Perspektive auf die Moderne und welche Eigenschaften damit verbunden sind. Seine Diagnose und Beschreibung eines gesellschaftlichen Umbruchs waren differenziert, gleichwohl reproduzierten sie auch blinde Flecken, die mittlerweile von verschiedenen Seiten beleuchtet wurden. Diese blinden Flecken wurden teilweise unkritisch in Organisationstheorien übertragen, die Organisationen als »rationale Organisationen« fassen. Im Folgenden werden nun einige kritische Perzeptionen erläutert, die sich mit der bürokratischen Neutralisierung und Nivellierung von Differenzen befassen.

Bürokratie und moderne Männlichkeitskonzepte

In der Geschlechterforschung steht die Konstruktion der Differenzneutralität und Entpersönlichung der Bürokratie unter Kritik, da dahinterstehende moderne Männlichkeitskonzepte verdeckt werden. In Webers Bürokratieideal artikuliert sich implizit ein modernes bürgerliches Männlichkeitsideal und präge damit moderne Geschlechterkonzepte mit, die bis heute relevant sind (Bologh 1990). Beispielhaft steht hierfür die von Weber beschriebene Trennung der

6 Siehe Publikationen, die mit ethnomethodologischen Ansätzen arbeiten und auf performative Aspekte fokussieren, wie z.B. »doing gender« (West/Zimmerman 1987), »doing social problems« (Zdun 2010) oder »doing social work« (Aghamiri et al. 2018).

privaten und öffentlichen Sphäre als Eigenschaft der Moderne. Dieser Dualismus ist mit der »symbolischen Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit eng verknüpft, da Haus und Privates an die Frau und an Weiblichkeit gebunden sind, außerhäusliche Aktivitäten und öffentliches Agieren aber dem Mann zugesprochen werden« (Klaus/Drüeke 2010, 244). Die Trennung ist also mit der Produktion von binären »Geschlechtercharakteren« (Krell 2004, 74) verbunden, die eine Hierarchisierung und Diskriminierung fördert und patriarchale Strukturen stabilisiert. Webers Beschreibung der Bürokratie und der damit verbundenen Trennung der öffentlichen von der privaten Sphäre beinhaltet also auch eine »moderne, bürgerliche Form geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung« (Sachße/Tennsted 1988, 42; vgl. Ferguson 1984, Bologh 1990). In den Eigenschaften der Bürokratie sind männlich konnotierte Werte abgebildet, die als neutral erscheinen, wie z. B. Rationalität oder der Verzicht auf Emotionen:

[...] the man who, without the crutch of religion, metaphysics or illusion, can face a loveless reality, makes rational decisions and take rational actions – by himself – and bear the consequences manfully, alone and without flinching. (Bologh 1990, 18)

Im Gegensatz dazu ist Emotionalität das störende nicht rationale Element, das der weiblich konnotierten Sphäre zugeordnet wird (vgl. Sauer 1997). Auch in den Anfängen der Managementtheorie bildeten sich diese maskulinen Werte im Idealbild des Managers ab (vgl. Kanter 1993). Nach wie vor spielt die bürokratische Männlichkeit im Organisationsalltag eine Rolle, auch im Polizeikontext, wobei dort unterschiedliche Männlichkeitsideale beobachtet werden, was sich u. a. bei sogenannten »street cops« und »management cops« zeigt (vgl. Reuss-Ianni 1993; Behr 2008a). Letztere verkörpern eine bürokratische Männlichkeit, die in Konkurrenz mit einer von »street cops« verkörperten Kriegermännlichkeit steht. Die heroische Kriegermännlichkeit ist aus weberianischer Perspektive nicht rational, da diese mit vorbürokratischen Herrschaftsformen assoziiert und langfristig verdrängt wird. Viele Forschungen konnten allerdings aufzeigen, dass aggressive Kriegermännlichkeit nach wie vor ein von der Polizei akzeptiertes Ideal darstellt (vgl. Behr 2008a; Bevan/MacKenzie 2012). Die Rekonstruktion und das Sichtbarmachen verschiedener Männlichkeiten zeigen auf, dass Weber implizit in den unterschiedlichen Herrschaftsformen auch unterschiedliche Männlichkeitsbilder beschreibt. Eine weibliche Position, die viele feministische Forscherinnen mit einer Gemeinschaftsorientierung verbinden, ist im Bürokratieideal nicht

abgebildet. Dementsprechend fordern einige Geschlechterforscher*innen ein Gegenmodell, welches sich an Idealen wie Partizipation und Verantwortungsverteilung orientiert (vgl. Bologh 1990). Es steht dem Kollegialitätsideal sehr nahe, mit dem Unterschied, dass es als weibliche Position ausgewiesen wird.

Die Zuordnung von Bürokratie als männlich und Gemeinschaft als weiblich ist im historischen Kontext nachvollziehbar, sie wird allerdings der ambivalenten Gegenwart nicht gerecht. Auch in gemeinschaftlich-kollegialen Kontexten können patriarchale Strukturen wirksam sein (mehr dazu im Kapitel 2.2.6 zum Kollegialitätsideal). Hinzu kommt, wie später deutlich werden wird, dass Bürokratie und Kollegialität nicht kontrastive Gegenmodelle bilden, sondern in Organisationen zusammenwirken und sich gegenseitig beeinflussen. Weiter zeigen fortgeschrittene Debatten in der Geschlechterforschung, dass nicht mehr von Männlichkeit und Weiblichkeit als Eigenschaft und von damit verbundenen Ungleichheiten ausgegangen werden kann, sondern dass Geschlechterkonstruktionen je nach Organisationskontext variieren, ja sich als irrelevant erweisen können (vgl. Müller 1999, 57). Im Anschluss an diese Überlegungen wurden auch selbstreflexive Debatten in der Geschlechterforschung ausgelöst, welche die Omnirelevanzannahme von Geschlechterdifferenzen hinterfragen (vgl. Gildermeister 2008; Hirschauer 2014). Ethnomethodologische und sozialkonstruktive Ansätze legen den Fokus auf die performative Ebene, also auf das »doing gender« (West/Zimmerman 1987), und versuchen ebenso den unterschiedlichen (Organisations-)Kontexten gerecht zu werden (vgl. Heintz/Nadai 1998, Müller 1999, Wilz 2008). Neuere Debatten plädieren dafür, auch auf ein undoing zu fokussieren und sich nicht nur auf eine Differenz zu beschränken, um so auch Verstärkungen oder Neutralisierungen zwischen Differenzen analytisch fassen zu können (vgl. Hirschauer 2014; siehe auch Kapitel 3.4).

Wie bereits aufgezeigt, erscheint Bürokratie durch Beschreibungen wie Rationalität, Unpersönlichkeit und Emotionslosigkeit auf den ersten Blick als geschlechtsneutral, artikuliert aber moderne Männlichkeitskonzepte. Männlich positioniertes Wissen zu neutralisieren oder universalisieren, ist ein Muster, welches sich nicht nur anhand von Webers Bürokratie exemplarisch aufzeigen lässt, sondern auch in anderen Wissenschaftsbereichen (vgl. Harding 1990). (Geschlechtliche) Differenzneutralität oder unpersönliche Positionen sind aus feministischer Perspektive »eine ideologische Konstruktion, die durch eine androzentristische Selbstbeschreibung von Gesellschaften geschaffen wird« (Hirschauer 2001a, 211). (Geschlechts-)Neutralität ist vor diesem Hintergrund negativ konnotiert, löst es doch den Verdacht aus, Un-

gleichheiten zu kaschieren (vgl. Hirschauer 2001a). Ferguson sieht in der Bürokratie einen Filter für unterschiedliche Unterdrückungsformen, der dabei unterstützt, diese zu rationalisieren und aufrechtzuerhalten (Ferguson 1984, 7f.). Ebenso betont Lazega (2020) mit Verweis auf Acker (2006) und Varman/Al-Amoudi (2016), dass bürokratische Prozesse Probleme unsichtbar machen können und damit Ungleichheiten aufrechterhalten werden (Lazega 2020, 206). Dennoch wäre die Schlussfolgerung, dass Bürokratie für Frauen und Minderheiten zwingend mit Ungleichheiten verbunden ist, deutlich verkürzt.

Bürokratie und (Un-)Gleichheiten

Bürokratie als gesamtgesellschaftlicher Prozess trennt zwar öffentlich von privat und produziert ein gegendertes Wertesystem – doch auch das Private ist einem Rationalisierungsprozess unterstellt, der ambivalente Auswirkungen auf den weiblich konnotierten Bereich haben kann, wie z.B. technologische Fortschritte in der Hausarbeit, die zeitliche Ressourcen für die Erwerbsarbeit eröffnen und gleichzeitig mit einer »doppelte[n] Vergesellschaftung« (Becker-Schmidt 2008, 66) verbunden sind. Hinzu kommt, dass Bürokratie als staatliche Organisationsform insbesondere im Bereich der Sozialverwaltung Anfang des 20. Jahrhunderts einen Einstieg für bürgerliche Frauen in die öffentliche Sphäre ermöglichte (vgl. Fetzer 1984; Sachße/Tennstedt 1988; Matter 2011). Die idealtypische Bürokratie ist für Frauen und Minderheiten demnach nicht nur mit Nachteilen, sondern auch mit Vorteilen verbunden. Wie bereits im vorherigen Kapitel beschriebenen, resultiert die Nivellierungsdynamik der Bürokratie auf einem Gleichheitsanspruch, der »Bürger und Bürgerinnen vor Willkürherrschaft, vor unkontrollierten und demokratisch nicht legitimierten Handlungen des Staates schützen soll« (Riegraf 2007, 83). Oder in Worten von Krell (2004):

Denn das Beharren auf Regelbefolgung auch gegen die »innere Stimme« gilt ja nicht nur als Schwäche, sondern auch und insbesondere als Stärke der Bürokratie. Der Vorteil, sowohl für die Beschäftigten als auch für die Klientel, besteht in einer klaren Orientierung durch die für alle transparenten verbindlichen Regeln. Für die in einer Bürokratie Beschäftigten bedeutet das Sicherheit, und zwar sowohl hinsichtlich der Frage, wie sie handeln müssen, als auch hinsichtlich der Frage, wie sie behandelt werden müssen. (Krell 2004, 74)

Gleichstellungspolitiken können daher mit Bürokratie verknüpft werden. Öffentliche Gleichstellungsabteilungen für Frauen und Männer oder Menschen mit Behinderungen, Leitfaden zur gendergerechten oder einfachen Sprache von Verwaltungen oder Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgesetze spiegeln bürokratische Logiken wider, die auf Veränderungen sozialer Ordnungen in der Gesellschaft zielen (vgl. Krell 2004, 75). Die Nivellierungsdynamik der Bürokratie kann Ungleichheiten ebenso lediglich verdecken, wie Gleichstellungsmomente schaffen und ist demnach hoch ambivalent. Eine ähnliche Ambivalenz beschreibt Weber, indem er die Nivellierung von sozialen Ständen und Traditionen durch Bürokratisierung bei gleichzeitiger Herausbildung einer neuen Schicht an privilegierten Beamt*innen beobachtet.

Kritik am Konzept der rationalen Organisation

Die Struktureigenschaften der Bürokratie wurden in den Anfängen der Organisationssoziologie mit der Organisation gleichgesetzt (vgl. Mayntz 1968). Das Organisationsverständnis fußte dementsprechend auf »Webers Modell einer legalen, rational bürokratischen Organisation« (Funder 2014, 36). Insbesondere das Konzept von »gendered organizations« (Acker 1990) kritisierte solche organisationssoziologischen Konzepte, die von geschlechts- und differenzneutralen Organisationen, also »rationalen Organisationen«, ausgehen. Solche Organisationstheorien liefern ohne Absicht eine Erklärung für Geschlechterdifferenzen, da sie Maskulinitätskonzepte mit Rationalität verknüpfen und diese Perspektive als neutral bezeichnen (vgl. Funder 2014). Sie reproduzieren die blinden Flecken, welche Weber bereits in der Bürokratie übersah. Das Paradigma der »rationalen Organisation« wurde nicht nur aus feministischer Perspektive stark hinterfragt und verworfen (vgl. Scott/Davis 2007; Kieser 2014). Auch das Konzept von »street-level bureaucracy« (Lipsky 1980; vgl. Hupe 2019) kann als kritische Weiterentwicklung oder »als Vexierbild des Weber'schen Idealtypus der Bürokratie« (Turba 2018, 77) eingeordnet werden, da es auf die Nicht-Standardisierbarkeit von Professionen in öffentlichen Diensten hinweist. Entsprechend geht es in Forschungen dieser Denktradition um die Rekonstruktion von Ermessensspielräumen im Arbeitsalltag von Professionellen in der öffentlichen Verwaltung, wie Polizist*innen oder Sozialarbeitenden (vgl. Maynard-Moody/Musheno 2003; Piñeiro et al. 2021). Auch wenn im Namen des Konzepts Bürokratie explizit erwähnt wird, so beziehen sich diese Ansätze selten direkt auf Webers Bürokratieideal (vgl. Møller/Pedersen/Pors 2022). Der Begriff der Bürokratie deutet vielmehr das Handlungsfeld der öffentlichen Verwaltung und der darin eingebetteten

Professionen an. In der soziologischen Polizeiforschung sind die Ermessensspielräume im polizeilichen Handeln, insbesondere bei der Anwendung von Gewalt, schon seit den 1960er Jahren ein zentraler Forschungsgegenstand (vgl. van Maanen 1978; Bittner 1990; Waddington 1999a). Sie zeigen somit die Grenzen des Bürotratiekonzepts zu Prinzipien wie der Gleichbehandlung der »Kundschaft« oder ganz grundsätzlich zur Rationalisierbarkeit der Polizeiarbeit auf (siehe dazu auch Kapitel 2.1.5).

Auch der Ansatz der »Representative Bureaucracy« hinterfragt Webers Annahme der Neutralität in öffentlichen Verwaltungen. Ursprünglich von Kingsley (1944) konzipiert, fordert der Ansatz, dass die Vielfalt einer Bevölkerung, welcher die staatliche Verwaltung zu Diensten steht, sich innerhalb der Personalzusammenstellung der öffentlichen Verwaltung direkt abbildet (vgl. Dolan/Rosenbloom 2003; Piñeiro 2011). Die Forderung leitete Kingsley aus den Ergebnissen seiner Studien ab, die aufzeigten, dass ein Großteil der Verwaltungsmitarbeitenden aus der oberen Mittelklasse stammte und zudem männlich war (vgl. Dolan/Rosenbloom 2003). Der nivellierende Effekt der Bürokratie wurde dementsprechend von Kingsley hinterfragt und mit der Forderung nach mehr Diversität verknüpft. Mittlerweile gibt es eine Vielzahl an Studien, die soziale Homogenität bezüglich sozialer Herkunft, Geschlecht, Migrationsbiografie und anderer Differenzen in unterschiedlichen Organisationskontexten aufzeigen und wie sich das auf Ebene der Einstellungen und Handlungen von Mitarbeitenden artikuliert (vgl. Soni 2000, Wagner 2017). Auch im Polizeikontext rekonstruieren viele Studien, dass Polizeiorganisationen historisch gesehen männlich, weiß und heterosexuell sind (vgl. Kapitel 2.2.7 und Kapitel 4).

Der disziplinierende und performative Charakter von Bürokratie

Das Bürotratieideal trägt entscheidend zur Beantwortung der Frage bei, wie Organisation und Gesellschaft zusammenhängen (vgl. Mayntz 1968; Chazel 2010, Derlien et al. 2011). Weber hat insofern ein Analyseinstrument erschaffen, welches hilft, über die Abstraktionsebene »Organisation« hinauszudenken und Person, Organisation und Gesellschaft zu verknüpfen:

Genau dies, die Zusammenhänge zwischen den Ebenen »Organisation und Person« sowie »Organisation und Gesellschaft« materialreich und konkret an historischen Prozessen darzustellen und theoretisch zu durchdringen, leistet der eher indirekt auf Organisationsphänomene eingehende Theorieansatz Webers, der in dieser Hinsicht nach wie vor vorbildlich bleibt. (Klatetzki/Nokielski 2010, 26)

Wissenschaftler*innen wie Merton, Ferguson oder Kanter knüpfen an die Überlegungen an, dass Organisationen und Arbeit Personen erzeugen, also »people producer« (Kanter 1993, 3) sind: Sie beeinflussen die Werteorientierungen, Einstellungen, Handlungen etc. von Mitarbeitenden. Bürokratie wirkt als gesamtgesellschaftliche und organisationale Logik zugleich in Organisationen und verfügt über einen disziplinierenden Charakter. Organisationen und Bürokratie sind mit Differenzkonstruktionen gekoppelt, die sowohl mit Vor- als auch Nachteilen verbunden sein können. Bürokratie kann Gleichheit und Gleichbehandlung fördern sowie Differenzen unsichtbar machen und damit Ungleichheiten kaschieren. Die vorliegende Arbeit knüpft an diese Debatten an und geht nicht von Ungleichheiten aus, sondern rekonstruiert, welche Differenzen wann relevant sind. Müller (1999) betont, dass interaktionistische und mikroanalytische Ansätze die sozialstrukturelle Ebene ausblenden würden. Die Bürokratie als Struktur und Prozess bringt als analytische Fassung diese strukturelle Ebene mit, da diese nicht einfach eine organisationale Logik abbildet, sondern ein gesamtgesellschaftliches Phänomen, welches außerhalb der Polizei ebenso wirksam erscheint.

In der vorliegenden Arbeit ist von Interesse, wie Polizist*innen selbst-reflexiv auf Differenzen Bezug nehmen. Bürokratie bildet dabei, wie im empirischen Teil deutlich wird, eine zentrale Orientierung beim Sprechen oder Nicht-Sprechen über Differenzen. Die performative Ebene der Bürokratie umfasst eine disziplinierende Funktion, die sich in Differenznarrativen zeigt. Ähnlich wie Merton betont Ferguson die disziplinierende Funktion der Bürokratie:

It thus makes sense to view bureaucracy as a type of social system, one in which certain social acts are established and maintained, certain social objects are valued, certain languages are spoken, certain types of behavior are required, and certain motivations are encouraged. The norms and rules dominant in bureaucracy, as in any social system, are generally those that support the requirements of bureaucratic self-maintenance. (Ferguson 1984, 9)

Wie im nächsten Kapitel gezeigt wird, weisen verschiedene Forschungen eben auf diese disziplinierenden und performativen Aspekte der Bürokratie im Polizeialltag hin. Auch anhand des vorliegenden Materials kann beobachtet werden, dass die Praxis der Differenzglättung mit bürokratischen sowie kollegialen Idealen verbunden ist.

2.1.5 Polizei und Bürokratie: nicht »bloßes Herrschaftsinstrument«

Verankert im staatlichen Gewaltmonopol, stellt die Polizei im Sinne Webers eine besondere Form legaler Herrschaft dar (vgl. Syzenderski 2012). Sie verfügt aufgrund ihrer »Gewaltlizenz« (Herrnkind/Scheerer 2003, 11) über Eingriffsrechte und ihr ist »als einziger Organisation neben dem Militär erlaubt, ihre Aufgabe auch unter Anwendung von Gewalt als letztem legitimum Mittel zu erfüllen« (Wilz 2012, 113). Ähnlich wie in Deutschland ist auch die Schweizer Polizei föderalistisch strukturiert, d.h., die Kantone haben die Polizeihochheit inne (vgl. für Deutschland; Feltes/Marquardt/Schwarz 2013; für die Schweiz Lehmann 2007; Magnin 2017):

Die Kantone sind somit für die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung auf ihrem Territorium verantwortlich. Der zweite Hauptaufgabenbereich der kantonalen Polizeikörper ist die Wahrnehmung der kriminalpolizeilichen Aufgaben (Strafverfolgung). (Bundesamt für Polizei fedpol, 2025)

Die Kantonspolizeien teilen ihre Aufgaben mit den Stadt- und Gemeindepolizeien, wobei die Befugnisse und Kompetenzen sowie Polizeimodelle je nach Ort variieren können. Mit ihren über hundert Kantons-, Stadt und Gemeindepolizeien (vgl. Gamma 2004, 19) lässt sich die Schweizer Polizeilandschaft als »wahr[e] Flickenteppich von Formen von Polizeiorganisationen« (Scheffler 2012, 88) beschreiben.⁷

Die Polizei kann auf den ersten Blick als exemplarisches Beispiel für eine bürokratische Organisation im Weberschen Sinn herangezogen werden (vgl. Mensching 2008; Wilz 2012). Sie ist als Vertreterin des staatlichen Gewaltmonopols in die Staatsverwaltung eingebettet, Gesetze und Verwaltungsreglements definieren »Zwangsmittel« (Weber 2005, 157) und »Befehlsgewalt« (ebd.). Häufig genannte Eigenschaften sind ihre formalen Strukturen, ihre arbeitsteilige Organisation und damit verbundene interne Ausdifferenzierung bezüglich Aufgaben, Kompetenzen und Hierarchien (vgl. Schöne 2011, Wilz 2012, Piñeiro et al. 2021). So umfasst eine Polizeiorganisation verschiedene Abteilungen mit unterschiedlichen Funktionen, wie z.B. die Verkehrspolizei, patrouillierende Einheiten, Polizeinotrufzentrale, Spezialeinheiten in Zivil,

7 Zu den Eigenheiten der schweizerischen Polizeilandschaft bietet das Buch von Fink und Staubli (2024) eine gute Übersicht.

Eliteeinheiten etc. Dementsprechend besteht in dem »institutionellen Koloss« (Schöne 2011, 15) eine Vielfalt an Tätigkeiten: »körperlich dominierte Einsätze, Sachbearbeitung, Verwaltungstätigkeiten, Leitungstätigkeiten, Spezialistentätigkeiten wie EDV, Pressearbeit u.a.« (Wilz 2012, 122). Damit verbunden sind unterschiedliche Subkulturen und konkurrierende Beziehungen untereinander, die zudem durch Hierarchie, Funktion und Orientierungen geprägt sind (vgl. Behr 2008a, Mensching 2008, Silvestri 2012).

Das Bürokratische lässt sich allerdings nicht nur anhand der formalisierten Kompetenzen und der hierarchischen Strukturen festmachen. Forschungen beschreiben auch Praktiken, die Unpersönlichkeit, Neutralität und Objektivität suggerieren sollen (vgl. Szymenderski 2012; Schmidt 2022). So stellt Girtler (1980) in seiner ethnografischen Studie fest, dass polizeiliches Alltagswissen von der bürokratischen Struktur geprägt ist, was »die Auslegung von Regeln und Gehorsam ›um seiner selbst‹ willen« fördere. Szymenderski (2012) und Schmidt (2022) rekonstruieren in ihren Studien, inwiefern die Orientierung an einem neutralen bürokratischen Persönlichkeitsideal die polizeiliche Emotionsarbeit beeinflusst. Dabei stellen beide den performativen Charakter der Neutralitätsproduktion von Polizist*innen fest, was Schmidt passend als »Neutralitätsperformanzen« (Schmidt 2022, 322) beschreibt. Diese umfassen unterschiedliche Aspekte, wie z.B. die formalisierte Sprache, die sich mündlich in der Kommunikation zwischen Kolleg*innen und mit Bürger*innen bemerkbar macht, aber auch in »Schriftstücken« (Weber 2005, 158) wie in Polizeiprotokollen zu Einvernahmen (bdt. Verhör). Einen besonderen Stellenwert erhält in diesem Zusammenhang die Uniform, die nicht bloß getragen wird, sondern vielmehr den Körper diszipliniert (vgl. Schmidt 2022, 322). Die Uniform signalisiert Einheit und identifiziert die Amtstätigkeit (vgl. Schöne 2011, 97ff). Sie steht ebenso als Kontrast zu Vielfalt und Verschiedenheit (vgl. Dudek 2009, 77).

Nebst der Uniformierung ist das »korrekte Auftreten« (Feldzitat, Polizeikorps 2) in der Polizei ein zentraler Aspekt, was sich am Beispiel von Regeln und Normen zu Tattoos, Haarschnitt oder Make-Up zeigen lässt, wohinter sich eine »convention of neutrality« verbirgt (vgl. Burchill 2012, 197). Eine strikte Handhabung bezüglich des Umgangs mit Tattoos könnte zu einem ernsthaften Rekrutierungsproblem führen, wie z.B. Mc Mullen/Gibbs (2018) für die USA feststellen: Die Mehrheit der Polizeidienste verfolgen ein »no visibility« policy« und verschließt sich gegenüber potenziellen Kandidat*innen (2018, 408). Auch bei den zwei untersuchten Polizeidiensten waren Tattoos und »korrektes Auftreten« (Feldzitat, Polizeikorps 2) an den Informationsveranstaltungen

ein Thema (siehe Box). Allerdings ist zu präzisieren, dass nicht alle Polizist*innen Uniformen tragen oder gleich förmlich mit Uniform als Repräsentant*innen des Staates auftreten müssen. Die Regeln zum äußeren Erscheinen dürften bei anderen Abteilungen, in denen wenig Kontakt mit der Bevölkerung besteht, weniger streng sein. Oder in speziellen Einheiten können Polizist*innen durch einen legeren Kleidungsstil auch eine Nähe zu problematisierten Gruppen, wie z.B. Suchtmittelabhängigen, herstellen (vgl. Piñeiro et al. 2021, 84). Während meiner Forschung wurden sogar im Polizeidienst 2 die Tattooregeln gelockert.

Auch Behr (2008a) und Mensching (2008) zeigen, dass bürokratische Ideale in polizeiliche Berufsideale integriert sein können und bestimmte Handlungen prägen. So beschreibt Behr den »Schutzmann« (2008a, 123), eine an Bürokratie orientierte Männlichkeit, die ein Gegenmodell zum hegemonialen Männlichkeitsmodell »Krieger« darstellt. Schutz Männer in der Polizei sind häufig erfahrene Polizisten in Management-Positionen, orientieren sich nach außen, d.h. an der Öffentlichkeit und sind kommunikativ versiert. Die »Krieger-Männlichkeit« weist eine hohe Gewaltaffinität aus. Diese aggressive Männlichkeit ist im Bürokratiekontext »notwendig und gleichzeitig gefährlich, deshalb muss sie gezügelt und kontrolliert werden« (Behr 2008a, 92). Zwischen beiden Orientierungen »besteht ein zwar gespanntes, gleichwohl aber arbeitsteiliges Verhältnis« (2008a, 249), was auch aus Widersprüchen zwischen zwei unterschiedlichen Logiken resultiert:

Polizeikultur spielt eine Rolle als Idee der weitgehenden Bürokratie- und Verfahrensförmigkeit staatlicher Herrschaft. Dies würde aber nicht funktionieren (und sie würde als Idee ihren Halt verlieren, da sie andauernd mit ihrem Scheitern konfrontiert würde), wenn sie nicht durchbrochen bzw. gestützt würde durch nicht-bürokratieförmige Handlungsmuster der street-cops (insbesondere deren Männlichkeitskonstruktionen, in denen Tugenden, wie z.B. Solidarität und Tapferkeit, vorkommen, oder deren Berufsehre, die sich in den Handlungsmustern ebenfalls widerspiegeln). (Behr 2008a, 253)

Die Krieger-Männlichkeit wird in der vorliegenden Arbeit als Ausdruck des Kollegialitätsideals interpretiert und konkret im Kapitel zur »Cop Culture« näher beschrieben. Für das Bürokratieideal ist die Beobachtung zentral, dass Bürokratie nicht die einzige Orientierung in Polizeiorganisation darstellt und mit anderen Handlungsmustern im Spannungsfeld steht. Analog zu diesen zwei

unterschiedlichen Polizeikulturen rekonstruiert Mensching (2008) zwei verschiedene Handlungsmuster, die »Aktenpraxis« und »Aktionspraxis«:

Diese beiden zentralen Praktiken bezeichnen zwei differierende Erfahrungsräume: einerseits die Aktenpraxis, die im Medium der Schriftlichkeit operiert, der es um die Dokumentation des polizeilichen Handelns geht und die sich an den formalen, innerpolizeilichen Hierarchieerwartungen (Positionen, Funktionen) orientiert; andererseits die Aktionspraxis, die sich über die mündliche und damit flüchtige Handlungspraxis von PolizistInnen definiert, die jenes implizite Erfahrungswissen in den Mittelpunkt rückt, aus dem heraus sich Praktiken der hierarchischen Über- und Unterordnung ergeben, die wiederum auf konkreten Fähigkeiten und Kenntnissen der PolizistInnen im Einsatzhandeln basieren. (Mensching 2011, 203)

Auch diese zwei Orientierungen stehen im ambivalenten Verhältnis zueinander, da die schriftliche Bürokratielogik mit der Praxisorientierung in Spannung treten kann. Allerdings sind beide Orientierungen sowohl für »Aktenpraktiker« als auch für »Aktionspraktiker« relevant, da versucht wird, sie im Polizeialltag miteinander zu vereinbaren (vgl. Mensching 2008, 319). Über das Verhältnis zwischen beiden Idealen wird erst im letzten Teil des Kapitels eingegangen, aber es wird an den genannten Beispielen deutlich, dass Bürokratie nicht die einzige Eigenschaft, Orientierung oder Praxis in Polizeiorganisationen darstellt. Für die meisten der oben zitierten Autor*innen bildet Bürokratie nur eine Facette von Polizeiorganisationen ab.

Die Einordnung von Polizei als eine rein bürokratische Organisation oder »bloßes Herrschaftsinstrument« (Behr 2008b, mit Verweis auf Lehne 1992) wäre somit stark verkürzt und unterkomplex (vgl. Wilz 2012, Turba 2018). Trotz bürokratischer Regelungen ist ein »hohe[r] Grad an Autonomie in der Durchführung« bemerkbar (Wilz 2012, 122). Ein Forschungsstrang beschäftigt sich daher seit langem mit Ermessensspielräumen bei polizeilichem Handeln, insbesondere bezüglich der Anwendung von Gewalt (vgl. Kapitel 2.1.4). Im Polizeialltag können widersprüchliche Anforderungen nicht allein durch bürokratisches Handeln bewältigt werden (vgl. Gitler 1980; Behr 2008a, 63; Szymendereski 2012; Turba 2018). Wilz (2012) beschreibt die Polizei dementsprechend als bürokratische und professionelle Organisation und Turba spricht von einem »hybriden Gebilde«: »Einerseits ist sie staatlich-bürokratisch strukturiert und andererseits arbeiten in ihr Angehörige von *Professionen*« (Turba 2018, 44). An diesen Einordnungen möchte ich anschließen und Bürokratie um das Kol-

legalitätsideal erweitern, welches für die Polizei und Organisationen im Allgemeinen relevant ist. Darin sind auch professionssoziologische Überlegungen, die Turba und Wilz anstellen, abgebildet, im Zentrum der Konzepte stehen jedoch vielmehr kollegiale und vergemeinschaftende Elemente und damit verbundene Dynamiken, da diese im polizeilichen Kontext eine zentrale Rolle spielen.

»Bei den Hörnchen auf der Stirn hört es auf« – Regelungen zu Tattoos und Bodymodifications

Das körperliche Erscheinungsbild spielt für beide erforschten Polizeiorganisationen eine große Rolle, was sich u.a. über die Regelungen und Normen zu Tattoos, Body Modifications und Frisuren ableiten lässt.

An einer Informationsveranstaltung werden im Polizeikorps 2 diese Themen detailliert besprochen. Anhand eines Bildes von einer Person mit Hörner-Piercings zeigt eine Polizistin, dass bei solchen stark sichtbaren Modifications am Körper eine Bewerbung bei der Polizei chancenlos ist. Das Bild kommentierte sie mit: »Beim Mann mit den Hörnchen auf der Stirn, da hört es auf« und erläutert anschließend die damals definierten Regeln zu Tattoos:

›Wenn Sie ihre Tattoos verdecken können, ist es erlaubt. Sie müssen allerdings bedenken, dass Sie dann bei 30 Grad ein Langarm-Hemd anziehen müssen. Also wenn Sie sich ein Tattoo stechen wollen, bevor Sie sich bewerben: überlegen Sie es sich gut.« (Auszug aus Beobachtungsprotokoll zu einer Informationsveranstaltung des Polizeikorps 2)

Die Polizistin rät dem Publikum explizit von sichtbaren Tattoos ab. Zwar besteht die Möglichkeit, Tattoos mit der Kleidung abzudecken, allerdings müssen Polizist*innen ohne Rücksicht auf das Wetter ein langes Polizeihemd tragen. Mittlerweile hat dieses Korps die Regelung aufgeweicht, was mit gesellschaftlichen Veränderungen in Bezug auf die Wahrnehmung von Tattoos zusammenhängt. Da Tattoos auch im Schweizer Kontext längst in der Gesellschaft angekommen sind, würde ein rigides Verbot ebenso wie in den USA ein Rekrutierungsproblem verursachen. Daher müssen auch in vielen anderen Schweizer Polizeikorps Tattoos nun nicht mehr abgedeckt werden. Nach wie vor nicht erlaubt sind jedoch Tattoos am Gesicht, an den Händen und am Hals. Dies ist eine mittlerweile viel geteilte Forderung von Schweizer Korps.

Auch im Polizeikorps 1 ist das äußerliche Erscheinen ein wichtiges Thema, das bereits in der Ausbildung thematisiert wird und zu Interventionen von Seiten der Polizeiausbilder*innen führen kann. Als Beispiel erzählte mir ein Polizeiausbilder von einem Aspiranten mit einem enganliegenden kurzen Pferdeschwanz. Diesen »Spritzenbrunnen« wollte der Aspirant trotz Aufforderung des Ausbilders nicht wegschneiden. Als öffentlichkeitstauglicher Kompromiss schlug der Polizeiausbilder vor, die Haare nach hinten zu gelen.

In beiden Beispielen wird deutlich, dass die Polizeiorganisation mit Bewerber*innen und Polizeiaspirant*innen konfrontiert werden, die dem Weberschen Neutralitätsideal widersprechen. Allerdings sind Kompromisse möglich, etwa können nämlich die Polizist*innen ihren Körper und ihr Erscheinungsbild anpassen, indem sie auffällige Signale verdecken oder verstecken. Dies ist Ausdruck einer polizeilichen Differenzglättung, eine Dynamik, die ich in späteren Kapiteln anhand narrativer Praktiken noch genauer beschreiben werde.

2.2 Idealtyp Kollegialität

Während der Idealtyp Bürokratie analytisch von Weber rekonstruiert und von anderen Forschenden weiterentwickelt wurde, ist die Debatte zum Kollegialitätsideal deutlich weniger fortgeschritten. Kollegialität als organisationale Logik wird daher in diesem Kapitel schrittweise über verschiedene Ansätze rekonstruiert und durch eine historische Einordnung aufgezeigt, dass es ebenso Potenzial zu einem Idealtypus hat.

In diesem Abschnitt wird zunächst an Webers Ausführungen zu Kollegialität angeknüpft und verdeutlicht werden, weshalb Kollegialität bei ihm nur eine periphere Rolle spielt und andererseits dennoch einer Weiterentwicklung im Sinne einer idealtypischen Konstruktion bedarf. Anschließend folgt die Rekonstruktion des Idealtyps Kollegialität nach Waters (1989; 1993) mit der Formulierung von Struktureigenschaften. Ergänzt werden diese Ausführungen durch Überlegungen von Lazega (2020) und Krell (1994; 2004). Der anschließende Abschnitt zum Zunft- und Gildewesen zielt auf eine historische Verortung des Kollegialitätsideals. In Unterkapitel 2.2.6 werden anhand des Forschungsstands homogenisierende Effekte des Kollegialitätsideals in Organisationen aufgezeigt. Die empirische Polizeiforschung zur »Cop Culture« (vgl.

Kapitel 2.2.7) verdeutlicht zudem die Relevanz des Kollegialitätsideals in der Polizei. Danach steht mit Rückgriff auf Lazega das Verhältnis zwischen Bürokratie und Kollegialität im Fokus und welche potenziellen Auswirkungen für Minoritäten in Organisationen damit verbunden sind. Letzteres ist mit Blick auf das Thema Differenzen besonders relevant. Das Kapitel endet mit der Darlegung der Forschungsperspektive und -frage.

2.2.1 Kollegialität nach Weber

Weber widmete sich auch der Kollegialität, so nutzt er eben diesen Begriff an verschiedenen Stellen und verfasste sogar ein Kapitel mit dem Namen »Kollegialität und Gewaltenteilung« (Weber 2013, 542). Dennoch werden Webers konkrete Überlegungen wenig rezipiert, was verschiedene Gründe hat (vgl. Waters 1989, 945). Seine Ausführungen zur Kollegialität sind sehr fragmentarisch, wiederholen sich und widersprechen sich teilweise sogar (vgl. Waters 1989, 952). Kollegialität spricht Weber nur eine geringe Relevanz zu, dies hat vordergründig damit zu tun, dass er sie der Bürokratie hierarchisch unterstellt (siehe Ausführungen unten). Kollegialität bildet demnach bei Weber keinen Idealtyp und keine eigenständige Kategorie, vielmehr erscheint sie es als ein Querschnittsthema (vgl. Klatetzki/Nokielski 2010, 51). Einige Post-Weberianer sehen es angesichts der aktuellen Entwicklungen als Notwendigkeit, »the missing type« (Waters 1993, 59), also andere nicht monokratisch-hierarchische Organisationsformen und Gesellschaftslogiken jenseits von Bürokratie – die Weber vernachlässigte – zu rekonstruieren (vgl. Waters 1989; Lazega 2020).

Webers Konzept von Kollegialität lässt sich insbesondere anhand zweier Momente aufzeigen, in denen er jeweils unterschiedliche Funktionen in den Vordergrund stellt. Erstens beschreibt Weber Kollegialität als Organisationsform, welche den Übergang zur modernen Bürokratie einleitet. Ebenso erscheint Kollegialität als Kraft, die monokratische Herrschaft eindämmt. Diese zwei Kollegialitätsmomente werden im Folgenden ausgeführt.

Bei modernen Bürokratisierungsprozessen spielt die »spezialisierte Fachkenntnis« zunehmend eine Rolle (Weber 2005, 221). In Kombination mit der Ausdehnung von Verwaltungsaufgaben würden sich Herrschende mit Fachgremien umgeben, konkret mit »kollegial beratenden und beschließenden Körperschaften« (Weber 2005, 221). Auf Drängen des Herrschers ergibt sich dabei folgende Kooperationsform:

Durch das Kollegialitätsprinzip versucht der Herr ferner eine Art Synthese der Fachspezialisten zu einer kollektiven Einheit. (Weber 2005, 224)

Diese beratenden Gremien können je nach ihrer Positionierung abstimmen, wobei die Entscheidungsmacht beim Herrscher liegt, der Beschlüsse verwerfen oder sanktionieren kann (vgl. Weber 2005, 223). Durch die kollektiv getragenen Entscheidungen ist der Herrscher nicht abhängig von einer*in Expert*in (vgl. Lazega/Wattebled 2010, 483). Kollegialität wird somit zu einer Art Herrschaftsinstrument, da mithilfe der kontrollierten Einbindung von Expert*innengruppen die eigene Macht stabilisiert wird. Solche von patrimonialen Herrschern genutzten »kollegialen Instanzen« (Weber 2005, 224) identifiziert Weber als eine Art erste Form von Bürokratie, artikuliert sich darin doch die Versachlichung von Expertenwissen und die Trennung von privat und öffentlich. In diesen Beratungsgremien sieht Weber also eine erste Annäherung an die moderne Instanz der »Behörde«. »Fachkenntnis« war jedoch in diesen Kontexten von traditionellen Vorstellungen geprägt und an das Kriterium Alter geknüpft (»Rat der Alten«), was den Expertenstatus entscheidend mitprägte (Weber 2005, 224). Diese Kollegialitätsform identifiziert Weber in verschiedenen Herrschaftsformen u.a. in Patrimonial, Lehenstaat bis zum Frühbürokratismus und insbesondere im »Fürstenabsolutismus« (Weber 2005, 224). »Innerhalb des bürokratischen Staats« (2005, 226) verschwindet die »Kollegienverwaltung« (Weber 2005, 226), die aufgrund ihrer Geschlossenheit gegenüber der Öffentlichkeit unter Kritik gerät (vgl. Weber 2005, 226), insbesondere durch politische Demokratisierungsprozesse (Parlament und Erstarken der Öffentlichkeit). Laut Weber stabilisiert Kollegialität somit Ungleichheiten und hält diese aufrecht (vgl. Waters 1989, 947). Damit ist auch das Kollegialitätsprinzip gewissermaßen einem Rationalisierungsprozess unterstellt und wird mit der Zeit von der modernen Bürokratie verdrängt – dies obwohl es gleichzeitig zu diesem Wandel beiträgt. Das heißt, Kollegialität muss sich der »technischen Überlegenheit« unterordnen, da folgende bürokratische Kennzeichen der Kollegialität widersprechen:

1. die Promptheit der Entschlüsse,
2. die Einheitlichkeit der Führung,
3. die eindeutige Verantwortlichkeit des Einzelnen,
4. die Rücksichtslosigkeit nach außen und die Aufrechterhaltung der Disziplin im Innern. (Weber 2013, 559)

Umgekehrt betont Weber auch Vorteile der Kollegialität, da diese »größere Gründlichkeit« in Entscheidungsprozessen ermögliche, allerdings zuungunsten von Präzision und Schnelligkeit (Weber 2013, 555). Damit erhalten wir ein ambivalentes Bild vom Kollegialitätsprinzip nach Weber, dass zwar ein Antreiber der bürokratischen Moderne, dieser gleichzeitig aber unterlegen ist u.a. durch ihre Anbindung an vormoderne Herrschaftsformen. In diesem Kontext trägt sie zur Stabilisierung von Ungleichheiten und Herrschaft bei, da sie zu einem Herrschaftsinstrument wird.

In einer umgekehrten Logik kann das Kollegialitätsprinzip nach Weber allerdings genau das Gegenteil bewirken, und zwar monokratische Herrschaft durch Verantwortungsverteilung eindämmen. Weber beschreibt dabei diverse (historische) Konstellationen, in denen folgendes Prinzip vorherrschend ist:

Jede Art von Herrschaft kann ihres monokratischen, an eine Person gebundenen Charakters entkleidet sein durch das Kollegialitätsprinzip. (Weber 2013, 543)

Kollegialität bildet nämlich den logischen Gegensatz zur Monokratie, da sie nicht auf der Herrschaft einer einzelnen Person beruht (vgl. Weber 2013, 459). Die lange Liste lässt sich auf zwei historisch relevante Institutionsformen der Kooperation reduzieren (vgl. Waters 1989):

- a) mehrfache Besetzung des gleichen Amtes oder mehrere direkt in der Kompetenz miteinander konkurrierende Ämter nebeneinander, mit gegenseitigem Vetorecht. Es handelt sich dann um technische Gewaltenteilung zum Zweck der Minimierung von Herrschaft. (Weber 2013, 555)
- b) kollegiale Willensbildung: legitimes Zustandekommen eines Befehls durch Zusammenwirken mehrerer, entweder nach dem Einstimmigkeits- oder nach dem Mehrheitsprinzip. (Weber 2013, 556)

Wieder wird deutlich: Kollegialität kann monokratische Herrschaft eindämmen oder selbst zu einer legitimen Herrschaftsform werden, z.B. durch einen gemeinsamen Beschluss.

Auch wenn Weber der Kollegialität keinen idealtypischen Charakter zusprach, stellte er in seinen Überlegungen eine direkte Verbindung zwischen Kollegialität und Herrschaft fest. Diese Verknüpfung weist zudem auf verschiedene, teilweise ambivalente Facetten, die für die Bildung eines Idealtyps

Kollegialität und zur Bestimmung des Verhältnisses zum Idealtyp Bürokratie relevant sind. Kollegialität steht im Spannungsfeld mit Monokratie: Sie kann monokratische Herrschaftsformen stabilisieren und als ein »tool among many for bureaucratic management« (Lazega 2020, 46) dienen oder umgekehrt diese durch Machtverteilung eindämmen. Kollegialität allein kann darüber hinaus gewissermaßen eine legale Herrschaftsform begründen oder hat zumindest Potenzialität hierfür.

Aus gegenwärtiger Sicht kann gesagt werden, dass Weber Kollegialität unterschätzte bzw. das Ausmaß der Bürokratie überschätzte. Seine Analyse, dass Kollegialität allmählich verschwindet, lässt sich am politischen Kontext nachvollziehen, auf den sich Weber bezieht. So gerieten die kollegialen Instanzen in der preußischen Verwaltung in den Hintergrund. Kollegiale Administration diskutiert Weber vor allem im politischen Kontext (vgl. Waters 1989, 953). Im Fokus seiner Analyse standen insbesondere die Herrschaft monokratischer Organisationsformen und der Übergang von traditionellen zu modernen Machtstrukturen. Weber beschreibt vorwiegend Kollegialität in monokratischen Herrschaftsformen und bildet in seinen Ausführungen keine eigenständige Logik hierfür aus (vgl. Waters 1993, 63).

Kollegiale soziale Strukturen haben sich entgegen Webers Prognose als wichtiges organisationales Prinzip moderner Gesellschaften erwiesen (vgl. Waters 1989, 954). Entsprechend »lässt sich keinesfalls eine einseitige Tendenz hin zur Bürokratisierung beobachten« (Chazel 2010, 13). Durch die Verbreitung polykratischer Organisationsformen wird deutlich, dass nebst der Bürokratie die Konstruktion eines weiteren Idealtyps notwendig ist, »that is, in theory, orthogonal to bureaucracy« (Lazega 2020, 9). Denn »reine« polykratische Organisationsformen und insbesondere Kollegialität stehen, wie gleich verdeutlicht wird, im Kontrast zu monokratisch strukturierten Organisationen, auf die Weber vorwiegend fokussierte (vgl. Waters 1989, 951).

2.2.2 Idealtypische Eigenschaften von Kollegialität nach Malcom Waters

In zwei seiner Artikel formuliert Waters (1989, 1993), mit Rückgriff auf Parsons und Weber, die grundlegende Basis für Kollegialität als Idealtyp. Ein zentrales Unterscheidungskriterium zwischen bürokratischer Monokratie und Kollegialität liegt in der *singulären* bzw. *pluralen* Herrschaftsausübung. In der *Monokratie* ist Macht einheitlich und hierarchisch strukturiert. Als

polykratische Herrschaftsform⁸ zeichnet sich Kollegialität darüber aus, dass »power is divided among the members on a theoretically egalitarian basis but which is in principle capable of being aggregated in an »upward« direction« (Waters 1993, 56). Ein entscheidender Unterschied liegt also in der Verantwortungsverteilung: Durch Kollegialität wird Verantwortung ausbalanciert und verteilt, so dass der Führungsanspruch im Gegensatz zur Monokratie diffuser und als schwach ausgeprägt erscheint (vgl. Waters 1989, 73). Kollektive Entscheidungen werden nach dem Konsens-Prinzip und auf Basis einer Vielfalt von Kompetenzen, Erfahrungen und Urteilen der Mitglieder gefällt (vgl. Waters 1989, 955; Lazega 2022, 220 siehe oben »kollegiale Willensbildung«).

Fachliche Spezialisierung bzw. Professionalität sind ein weiteres wichtiges Unterscheidungskriterium gegenüber Bürokratie und legitimieren den Machtanspruch. Waters verweist auf Parsons, der bereits relevante Implikationen formulierte, inwiefern Expertise eine weitere Herrschaftsform abbildet (vgl. Waters 1989, 955). Waters spinnt diesen Gedanken weiter und leitet daraus ein weiteres zentrales Kriterium ab, und zwar das der Herrschaft auf Basis von Expertise (vgl. Waters 1989, 955). Auch in machtheoretischen professionssoziologischen Ansätzen ist der Zusammenhang zwischen Expertise und Macht ein zentrales Thema, wie z. B. bei Freidson (1988).

So wie Weber bei der Konstruktion des Idealtyps die preußische Verwaltung in seine Überlegungen einbezog, so ähnlich bezieht sich Parsons auf die universitären Gremien als prototypische Verdeutlichung von Expertise. Jedoch ist erst Waters derjenige, der die Expertise als Teil des Kollegialitätsideals definiert und folgende sechs Eigenschaften formuliert (vgl. Waters 1989, 956f.; Klatetzki/Nokielski 2010, 51f.):

1. Theoretisches Wissen: Kollegiale Organisationen zeichnen sich darüber aus, dass sie Wissen verwenden und anwenden. Es handelt sich um spezialisiertes Wissen, welches komplex, nicht routinisierbar und einer kontinuierlichen Kultivierung und Weiterentwicklung unterliegt. Es ermöglicht eine Ausdifferenzierung nach innen durch Spezialisierung – stets in gegenseitiger respektvoller Anerkennung. Soziale Beziehungen nach außen, d.h. zu Nichtwissenden oder Klientinnen sind bestimmten ethischen Normen unterstellt (vgl. Waters 1989, 956).

8 Weitere Typen von polykratischen Organisationsformen, welche unter diese Definition fallen, sind die direkte Demokratie und die Massendemokratie (vgl. Waters 1989).

2. Professionelle Karriere: Die Karriere von Mitgliedern kollegialer Organisationen ist mindestens in zwei Phasen strukturiert, und zwar eine lernende und eine praktizierende. Der Wechsel in die praktizierende Phase erfolgt nicht freiwillig oder nach einem bestimmten Zeitpunkt, sondern durch eine Wahl. Ist einmal die professionelle Position erreicht, dann lässt sie sich nur bei wenigen Ausnahmefällen rückgängig machen. Solche Ausnahmefälle sind beispielsweise schwere Normübertretungen. In dieser Statussicherheit sieht Waters eine Parallele zur bürokratischen Karriere (vgl. Waters 1989, 957).
3. Formale Gleichheit: Kollegiale Organisationen sind leistungsorientiert, wobei es unwahrscheinlich ist, dass alle Professionellen dasselbe leisten. Die interne Fachspezialisierung erschwert die Vergleichbarkeit untereinander, weshalb kollegiale Organisationen »formally equal systems« sind (Waters 1989, 957). Zum Beispiel sind Professor*innen untereinander formal gleichgestellt, auch dann, wenn sie Unterschiedliches leisten. Leistungsunterschiede ermöglichen Anerkennung im Sinne von Prestige, was sich beispielsweise so äußert, dass Professor*innen oder Universitäten über mehr Ressourcen verfügen oder mehr qualifiziertes Personal rekrutieren können als andere (vgl. Waters 1989, 957).
4. Formale Autonomie: Kollegiale Organisationen sind keiner externen Kontrolle unterstellt, sondern sie regulieren sich über die Selbstkontrolle. Die Autonomie kommt ebenso in der Handlungsfreiheit bei der Verfolgung von professionellen Zielen zum Ausdruck. Im Idealfall sind kollegiale Organisationen ermöglichend, unterstützend und nicht autoritär. Leistungsstandards etablieren sich nicht durch formelle Regelungen, sondern informell und in Beziehungen zueinander. Bei Normverletzungen agieren kollegiale Organisationen über Selbstregulation (vgl. Waters 1989, 958).
5. Leistungsüberprüfung: Selbstkontrolle und Gleichheit implizieren wiederum ein Höchstmaß an kollegialen Evaluationen und informeller Kontrolle. Dementsprechend bildet das »peer review« ein zentrales Instrument kollegialer Organisationen ab. Nicht-Mitglieder sind von den informellen Beratungs- und Kontrollprozessen ausgeschlossen, welche demnach der Öffentlichkeit im Allgemeinen nicht zugänglich sind. Vor allem direkt Betroffene haben oft keinen Zugang oder werden nicht inkludiert (vgl. Waters 1989, 958). Auch hierin besteht eine Parallele zur Geschlossenheit bürokratischer Organisationen gegenüber der Öffentlichkeit.
6. Kollektive Entscheidungsprozesse: Kollegiale Organisationen bringen kollektive Foren hervor, in denen Entscheidungen beschlossen werden, das

Komitee ist ein prototypisches Beispiel hierfür. Das dahinterstehende System ist dabei oft komplex, teilweise hierarchisch aufgebaut, mit dem Ziel, alle Mitglieder gleichwertig partizipieren zu lassen. Idealerweise sind diese Komitees konsensorientiert, es gibt aber auch demokratische Wahlprozesse (vgl. Waters 1989, 959).

Die genannten Charakteristiken ermöglichen, verschiedene Facetten des Idealtyps Kollegialität zu erfassen. Teilweise sind sie ideologisch gefasst und normativ aufgeladen. So verleiht die Annahme von Egalität unter den Kolleg*innen den Eindruck von Harmonie und Konfliktfreiheit, was kollektive Entscheidungsprozesse verklärt. Auch das Beispiel universitärer Kollegien erscheint mir weniger als exemplarisches Fallbeispiel geeignet, da diese auch bürokratische Anteile beinhalten und zudem viele unterschiedliche akademische Positionen und Hierarchien aufweisen. Die beschriebenen Eigenschaften treffen vorwiegend auf einen kleineren privilegierten Anteil der Professorenschaft zu. Doch auch auf dieser Ebene gibt es unterschiedliche Positionierungen und Hierarchien, wie Bourdieu in seiner Analyse zum »homo academicus« (Bourdieu 1992) feststellt. Neuere Forschungen befassen sich zudem mit den prekären Beschäftigungsverhältnissen der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (vgl. Dörre/Neis 2008; Alleman/Haviland 2017). Es wäre voreilig, dies auf eine empirische Abweichung vom reinen Idealtyp zu reduzieren. Die idealtypische Fassung von Kollegialität soll auch Machtverhältnisse differenziert behandeln, so wie es im Bürokratiekontext thematisiert wurde. Zwar erkennt Waters an, dass in Konditionen der formalen Gleichheit unterschiedliche Machtverteilungen möglich sind, indem Einzelpersonen Entscheidungsprozesse beeinflussen (vgl. Waters 1989, 959). Diesen Aspekt verfolgt Waters jedoch für seinen Idealtypus nicht weiter. Hierfür sind Lazegas Ergänzungen geeignet, der die persönlichen Beziehungen und daraus resultierende Ambivalenzen thematisiert und zudem die Brücke zur Professionssoziologie noch expliziter schlägt.

2.2.3 Persönliche und ambivalente Beziehungen – Emmanuel Lazega

Lazega sieht das theoretische Wissen als Ausdruck der nicht routinisierbaren Arbeit im Kollegialitätsideal. Während im Idealtyp Bürokratie Abläufe und Arbeitsprozesse formalisiert und hierarchisiert sind, ist die Arbeit im kollektiven Umfeld von Komplexität, Nicht-Prognostizierbarkeit von Ergebnissen, einem Streben nach Qualität und Innovation sowie einer hohen Vielfalt an Tä-

tigkeiten geprägt. Die damit verbundene Offenheit und Ungewissheit bringt Innovation und kollegiale Zusammenarbeit hervor (vgl. Lazega 2020, 9). Damit setzt Lazega das Kollegialitätsideal direkt mit professionssoziologischen Überlegungen⁹ in Verbindung. Professionssoziologische Ansätze wie die »street-level bureaucracy« (Lipsky 1980) befassen sich, wie bereits im Kapitel 2.1.5 erwähnt, eben genau mit der Nicht-Routinisierbarkeit von Professionen in der öffentlichen Verwaltung. Auch das polizeiliche Handeln ist entgegen einer bürokratischen Perspektive von großen Ermessensspielräumen geprägt, was bereits im Kontext von Gewaltinterventionen thematisiert wurde. Viele Forschungen zeigen auf, wie komplex polizeiliches Handeln und Wissen ist (vgl. Hunold 2015). Daher umfasst die Polizeiarbeit professionelle Elemente, wobei die Frage, ob die Polizei eine Profession ist, stark umstritten ist (vgl. Wilz 2012; Behr 2018).

Als Netzwerktheoretiker beschäftigt sich Lazega mit kollegialen Beziehungen in Organisationen und knüpft an Waters Idealtyp an. Persönliche Beziehungen sind aus seiner Sicht die tragenden Säulen von kooperativen Arbeitsformen. Dabei steht die Kollegialität besonders im Kontrast zur Bürokratie, welche unpersönliche und formalisierte Beziehungen unter Kolleg*innen hervorbringt und soziale Differenzen nivelliert. In sozial informell gestalteten Beziehungen verschwimmen die private und die berufliche Sphäre miteinander und die Mitglieder engagieren sich als »ganze Person«, mit ihrer fachlichen Spezialisierung sowie ihren individuellen Eigenschaften – zumindest werden Letztere nicht gezielt durch Formalisierungsprozesse ausgeblendet:

Because personal relationships are so important to collective agency, among peers, and because personal relationships often touch deep into actors' private lives, collective agency based on such relationships often depends on individual egos – especially when they are big – and their epidemic emotional reactions. (Lazega 2020, 13)

Einzelpersonen können so ihre Persönlichkeit als Ressource einsetzen. Bestimmte Kompetenzen sind hierfür erforderlich, insbesondere die Wahrnehmung und Manipulation von zwischenmenschlichen Beziehungen (vgl.

9 Eine Übersicht zur Professionssoziologie liefern Schmeiser (2006) oder Klatetzki (2012).

Lazega 2020, 11). Waters Ausführungen zur Leistungsüberprüfung implizieren dabei, dass kollegiale Beziehungen einen sozialdisziplinierenden Charakter haben, der als kollegiale Qualitätskontrolle fungieren kann (vgl. Lazega/Wattebled 2010, 483). Als Beispiel erwähnt Lazega (2020) die Laufbahn von Chirurg*innen, die von einer gegenseitigen Fehlerkontrolle beeinflusst ist, da nur diejenigen aufsteigen können, die nur wenig identifizierbare Fehler begehen (2020, 50).

Kollegiale Beziehungen sind, wie verdeutlicht wird, nicht einfach freundlich, sondern ambivalent, z.B. können sie von Rivalität beeinflusst werden. In Komitees gibt es selten eine einheitliche Zustimmung, auch können Kolleg*innen je nach Entscheidung einander diskreditieren bzw. die getroffenen Entscheidungen kritisieren (vgl. Lazega 2020, 12). Im Rekrutierungsprozess können Mitarbeitende gezielt bei ihren Kolleg*innen potenzielle Kandidat*innen mit einem positiven Ruf unterstützen oder mit einem negativen Ruf marginalisieren. Auch Dynamiken wie Gruppendenken, d.h., dass einzelne Mitglieder ihre abweichende Haltung zugunsten des Kollektivs ablegen, ist beobachtbar (vgl. Benamouzig/Lazega 2022, 222). Kollegialität ist also mit Blick auf Differenzkonstruktionen ebenso ambivalent wie Bürokratie. Sie kann inkludierende sowie exkludierende Prozesse, nach innen, also unter Kolleg*innen, sowie nach außen, gegenüber der Öffentlichkeit, gleichermaßen fördern.

Im Punkt »Leistungsüberprüfung« wurde bereits das Abgrenzungspotenzial nach außen angedeutet. Entscheidungsprozesse, die im kollegialen Kontext oft informell stattfinden, sind für die Öffentlichkeit nicht zugänglich. Während die Bürokratie ihre Prozesse schriftlich formalisiert und so ihre legale Herrschaft gewährleistet, sind diese im Kollegialitätsideal diffuser und für Außenstehende nicht nachvollziehbar:

The alternative position developed here from Weber is that substantive collegiality also inevitably has authoritarian consequences precisely by virtue of its nonprocedural operations (principally closure, nonaccountability, and nonobservability) in relation to nonmembers. (Waters 1989, 969)

Auch Weber verwies schon auf die Gefahr von Nepotismus, der durch Kollegialität begünstigt werde (vgl. Benamouzig/Lazega 2022, 222). Die Legitimität »of the commons« wurde bereits vielfach insofern kritisiert, dass vorwiegend partikulare, private Interessen verteidigt würden, statt öffentliche (vgl. Lazega 2020, 11). Krells Ansatz erklärt, weshalb Kollegialität zu Isolation oder Nepotismus führen kann. Sie beschäftigt sich mit Vergemeinschaftungsprozessen

in Organisationen und wie daraus sozialer Zusammenhalt, Intimität, Familiarität und Homogenität entstehen. Im Polizeikontext sind diese Themen als normative Konzepte allgegenwärtig und spiegeln sich im Narrativ »Polizei als Familie« (vgl. Kapitel 5) wider.

2.2.4 Vergemeinschaftung in Organisationen – Gertraute Krell

Auch Krell befasst sich wie Lazega mit unterschiedlichen Organisationsidealen u.a. mit Bürokratie sowie Gemeinschaft. Für den Gemeinschaftsbegriff lehnt sich Krell an Tönnies (2012) Unterscheidung von Gemeinschaft und Gesellschaft an, wobei er Betriebe der Gesellschaft zuspricht. Krells Forschungen zeigen allerdings in unterschiedlichen historischen und geografischen Kontexten, dass für manche beruflichen Organisationen Vergemeinschaftungsideale zentrale Orientierungen darstellen. Dementsprechend »sind Betriebe nicht nur gesellschaftliche Institutionen, sondern sie können immer zugleich auch Gemeinschaften sein« (Krell 1994, 28). Vergemeinschaftung oder Gemeinschaft können als organisationskulturelle Werte wie z.B. Treue, Fürsorge, Vertrauen und Intimität vermittelt werden und auf diese Weise als Managementinstrument dienen (Krell 1994, 30). Das »Leitbild der Familie« (Krell 1994, 30) vereint exemplarisch gemeinschaftliche Ideale und kann in der Personalpolitik strategisch verfolgt werden, z.B. indem innerhalb der Familien und dem Bekanntenkreis rekrutiert wird:

Durch die interne Besetzung freier Stellen und durch die Rekrutierung über den sogenannten erweiterten internen Arbeitsmarkt (Ausbildungs- und Arbeitsplätze werden mit Verwandten oder aus dem Freundeskreis der Belegschaft besetzt), wird die Idee von der Betriebsfamilie ein Stück weit verwirklicht. (Krell 1994, 34)

Das von der Personalpolitik verfolgte Ideal rekonstruiert Krell anhand unterschiedlicher Fallbeispiele: die »Werksgemeinschaftsbewegung im Deutschland der 1920er Jahre«; die »NS-Betriebsgemeinschaft«; eine japanische Betriebsfamilie sowie ein »Unternehmenskulturansatz« aus den USA (Krell 2004, 76). Folgende »vier Prinzipien vergemeinschaftender Personalpolitik« identifiziert Krell als verbindendes Element zwischen den unterschiedlichen Fallbeispielen (1994, 34ff.; 2004, 76):

1. Mit der Dauerbeschäftigung werden Mitarbeitende an die vergemeinschaftende Organisation gebunden. In einigen Fällen können Mitarbeitende (im-)materiell partizipieren, z.B. Aktienanteile erwerben oder sich an Entscheidungen beteiligen.
2. Grenzziehung nach »draußen«: Vergemeinschaftungsprozesse gehen mit Abgrenzungen nach außen einher. Die Sozialpsychologie befasst sich mit »group thinking« und den damit verbundenen Mechanismen. Aus der Sicht der Sozialpsychologie sind Grenzziehungen nach außen, die auch in Feindseligkeit münden können, zentrale Voraussetzungen für die Herausbildung eines Gemeinschaftsgefühls. Mit Verweis auf Weber ist es aus Sicht von Krell irrelevant, an welchen Merkmalen die Partizipations- und Ausschlussprozesse festgemacht werden.
3. Homogenisierung nach »drinnen«: Mit der Ausgrenzung nach außen ist eine Homogenisierung nach innen verbunden, die sich anhand der »categorization law« erklären lässt. Homogenität findet durch die Reduktion von Differenzen innerhalb der Gruppe und der Maximierung von Differenzen gegenüber Fremdgruppen statt. Dadurch werden Gemeinsamkeitsgefühle sowie stereotype Wahrnehmung gegenüber Fremdgruppen begünstigt (vgl. Turner 2010, 28–30). »Kulturelle Homogenität« (Krell 1994, 36) lässt sich über verschiedene Merkmale herstellen, wie z.B. über ethnische Zugehörigkeit, nationale Herkunft, soziale Klasse etc. (vgl. Krell 1994, 36; Turner 2010, 22). Diese Homogenisierungs- und Ausschlussprozesse sind mit Blick auf soziale Differenzen sehr relevant, weshalb im Kapitel 2.2.6 noch genauer darauf eingegangen wird.
4. Emotionsorientierte Führung: Im Gegensatz zum bürokratischen Ideal sind in gemeinschaftlichen Organisationen Emotionen nicht verbannt bzw. negativ konnotiert, sondern werden positiv gewertet und in Führungskontexten als Ressource gesehen.

Nebst den Prinzipien nutzt Krell den Clan-Begriff mit Rückgriff auf Ouchi (1980; 1981) um den idealtypischen Charakter von Gemeinschaft zu erfassen. Die von Durkheim beschriebene organische Solidarität sieht Ouchi (1980) als zentrale Eigenschaft des Clans:

The solidarity to which Durkheim refers contemplates the union of objectives between individuals which stems from their necessary dependence upon one another. In this sense, any occupational group which has organic solidarity may be considered a clan. (Ouchi 1980, 136)

In dem Sinne können auch berufliche Organisationen Clanstrukturen aufweisen. Solche gemeinschaftlich orientierten Organisationen weisen mit Blick auf die Belegschaft eine hohe Übereinstimmung bezüglich der Ziele der Organisationen auf (vgl. Ouchi 1980, 136). Das heißt, individuelle Ziele weichen wenig von den organisationalen Zielen ab. Verschiedene soziale Mechanismen sorgen dafür, dass die Abweichung klein bleibt und der Gemeinschaftssinn gleichzeitig steigt. Organisationale Sozialisationsprozesse sind in Gemeinschaften, die clanähnliche Strukturen aufweisen, zentral. Auch können Clans disziplinierend auf ihre Mitglieder wirken und »may in fact be more directive than other« (Ouchi 1980, 136).

Auch Krell identifiziert in vergemeinschaftenden Arbeitsorganisationen einen Zwangscharakter. In allen von ihr untersuchten Fallbeispielen ist die Mitgliedschaft in diesen Organisationen mit spezifischen Vorteilen verbunden:

Für Stammbeschäftigte bietet Gemeinschaft nicht nur Beschäftigungssicherheit und materielle Anreize, sondern auch soziale Anerkennung, Sinnstiftung und emotionale Geborgenheit. (Krell 2004, 79)

Die in der Organisation arbeitenden Menschen werden als »ganze Person und soziales Wesen« (Krell 1994, 282) gesehen. Allerdings verursacht diese gemeinschaftliche Personalpolitik eben durch ihre ganzheitliche Perspektive »Entgrenzungen« (Krell 2004, 79), welche die bürokratische Trennung von Amt und Person vollständig auflöst. Die hohen Integrationsansprüche umfassen nicht nur die beruflichen Lebensbereiche, sondern ebenso in privaten Bereichen zeigt sich ein Zwang »zum außerdienstlichen Gemeinschaftsleben« (Krell 1994, 283) zwischen Kolleg*innen.

Während die Bürokratie mit Partial-Inklusion einhergeht, zielt die Gemeinschaft auf Total-Inklusion. (Krell 2004, 79)

Die personalpolitischen Ausrichtungen bewerben die Gemeinschaftsorientierung als modern, für Krell ist es das Gegenteil, da sie in einer weberianischen Bürokratielogik argumentiert: Durch die gemeinschaftsfördernde Idealisierung von Betrieben werde eine zentrale Eigenschaft der Moderne, konkret die »Trennung des Arbeitsbereichs von anderen Lebensbereichen« (Krell 1994, 286), wieder aufgehoben. Das Kollegialitätsideal stellt diesbezüglich ein Gegenmoment zur Bürokratie dar, da die Grenzen zwischen privat und

öffentlich verschwimmen. In Anschluss an Krells Argumentation sind solche Vermischungen mit Blick auf Gilden und Zünfte keineswegs neu. Im mittelalterlichen Zunft- und Gildewesen sind diese Entgrenzungen in besonders ausgeprägter Form erkennbar. Im nächsten Abschnitt wird also den historischen Ursprüngen der Kollegialität am Beispiel von Zünften und Gilden nachgegangen.

2.2.5 Zunft- und Gildewesen als Anfang des Kollegialitätsprinzips

Im Mittelalter übernahmen Zünfte und Gilden eine gesellschaftsstrukturierende Funktion innerhalb der Städte. Die Begriffe Zunft und Gilde erscheinen in der historischen Forschung oftmals in Kombination, auch wenn sie unterschiedliche Wortherkünfte und Definitionen umfassen. Unter Gilde wird stark zusammengefasst die »Organisation der Kaufleute« und unter Zunft die »Organisationsform des Handwerks« (Schmied-Wieland 1985, 31) verstanden. Wenn auch diese Unterscheidung von Historiker*innen vielfach auf analytischer Ebene als sinnvoll erachtet wird, so zeigt der Blick in die Geschichte mehr Komplexität und Konfusion (vgl. Irsigler 1985, 70; Schmied-Wieland 1985, 52). So konnte z.B. ein Händler Mitglied einer Handwerkszunft und umgekehrt Handwerker in einer kaufmännischen Genossenschaft sein (vgl. Schmied-Wieland 1985, 32). Auch erfahren die Begriffe je nach geographischem Raum und Zeit unterschiedliche Verbreitung (vgl. Schmied-Wieland 1985). Erste Erwähnungen von »Gilde« lassen sich bereits in »städtische[n] Verbandsstrukturen vom 11. bis zum 13. Jahrhundert in Deutschland« finden, während »Zunft« ein jüngerer Begriff ist, der im Laufe des 12. Jahrhunderts auftauchte (Dilcher 1985, 75). Dieses Gewirr ist zweifellos mit der Tatsache verbunden, dass beide Begriffe einerseits In-vivo-Bezeichnungen (vgl. Kapitel 3.1.5) aus historischen Quellen darstellen und andererseits in der historischen Forschung als analytisch-deskriptive Kategorie weiterentwickelt wurden (vgl. Irsigler 1985). Für die vorliegende Forschungsarbeit ist dabei von Relevanz, dass beide Begriffe erste kollegiale Organisationsformen in traditionellen Gesellschaften beschreiben. Diese kollegialen Zusammenschlüsse bildeten ein »multifunktionales soziales System« (Kieser 2018, 245), welches nicht nur ökonomische Interessen verfolgte und heterogene Funktionen innehatte (vgl. von Heusinger 2010). Nebst der »Regulierung der gewerblichen Produktion und der Ausbildung« (Jullien 2017, 250) übernahmen Gilden und Zünfte diverse Aufgaben und Funktionen, welche die unterschiedlichsten Lebensbereiche umfassten:

Sie bildeten erstens berufsständische Vertretungen, übernahmen zweitens religiös-karitative Aufgaben, organisierten drittens die politische Partizipation und regelten viertens Verteidigungs- und Sicherungsaufgaben. (von Heusinger 2010, 40)

Diese vier Bereiche vermischten sich in der Praxis. So ging die Mitgliedschaft in einer gewerblichen Zunft häufig mit einer korrespondierenden Bruderschaft einher. Letztere waren an Kirchen gebunden und beinhalteten die Durchführung von religiösen Riten. Darin spiegelte sich wiederum die politische Ordnung der spezifischen Gewerbezunft wider, z.B. lieferte die Aufstellung bei Prozessionen Hinweise über das soziale Prestige einer Zunft (vgl. von Heusinger 2010, 47). Die Bruderschaft war insbesondere mit sozialfürsorgerischen Elementen verbunden, indem sie eine gemeinsame Kasse pflegte, die als eine Art Sozialversicherung fungierte (vgl. Dilcher 1985; Simon-Muscheid 2015). Zum Beispiel wurde bei Tod eines Zunftmitglieds die Beerdigung bezahlt oder die Hinterbliebenen von Zunftangehörigen sowie weibliche Zunftmitglieder nach der Geburt finanziell unterstützt (vgl. von Heusinger 2010, 45).

Entgegen früheren Annahmen in der historischen Forschung gestaltete sich die Mitgliedschaft in Zünften weniger starr als angenommen. So konnte beispielsweise gegen Entgelt auf eine Mitgliedschaft verzichtet werden (vgl. von Heusinger 2010). Auch waren Zünfte nicht ausschließlich patriarchal organisiert, da sich Frauen in Zünften engagierten, und das nicht nur als »Handwerkswitwen«, sondern ebenso als unabhängige Handwerkerinnen (vgl. Crowston 2010; González Athenas 2016; Rivièrè 2016; siehe Dubler 1982 für die Schweiz). Auch wenn die Zünfte häufig die Familie miteinbezogen, so bedeutete dies nicht, dass alle Familienmitglieder derselben Zunft angehörten. Innerhalb der Familie war es möglich, dass sich die Familienmitglieder in unterschiedlichen Zünften engagierten oder sogar einzelne in verschiedenen Zünften gleichzeitig (vgl. von Heusinger 2016; 2010). Die Zünfte dienten ebenso als ein Ort der Sozialkontrolle. So wurden »Regeln für sittliches Verhalten« (Kieser 2018, 235) definiert und streng ausgelegt und mit den damaligen Vorstellungen der Standesehre verbunden (vgl. von Heusinger 2010; Kieser 2018). Die Zunft strukturierte viele Lebensbereiche und

[...] vereinnahmte somit ihre Mitglieder zu einem weit höheren Grad, als dies moderne Organisationen tun. Die Institutionen Familie und Zunft waren außerordentlich eng miteinander verwoben; es ist im Gegensatz zu modernen

Gesellschaften nicht möglich, sie als eigenständige soziale Systeme eindeutig gegeneinander abzugrenzen. Somit ist die mittelalterliche Zunft eher eine Gesellschaft in der Gesellschaft denn eine Organisation im heutigen Sinne. (Kieser 2018, 232)

Aufgaben, die in der frühmittelalterlichen Gesellschaft häufig in die Verantwortung der Verwandtschaft fielen, übernahmen die Zünfte (vgl. Dilcher 1985, 103). Damit entstanden familienähnliche Beziehungsgeflechte, welche auch familienspezifische Angelegenheiten regelten. Dilcher setzt diese bruderschaftlichen sozialen Beziehungen zum bürokratischen Ideal in Kontrast:

Aus dem verwandtenähnlichen Verhältnis der Bruderschaft wie aus ihrem urchristlichen Verständnis ist schließlich die Pflicht zu sozialer Hilfe nicht wegzudenken. Wir fanden sie schon bei der älteren Kaufmannsgilde. Nach der Errichtung der recht- und friedewahrenden Stadtkommune, die Rache-, Fehde-, Gerichts- und Eidhilfe erübrigt, können Gilden und Zünfte sich noch stärker dem Ausbau eines »Systems der sozialen Sicherung« zuwenden, zur Sicherung der »Nahrung«, vor Krankheit und Tod. Hier zeigt sich noch stärker als unter dem kirchlich-kultischen Aspekt, daß die Bruderschaft auch Frau und Kinder der Genossen umfaßt. Deren Sicherung beim Tode des Mannes ist gerade ein wichtiger Zweck des Verbandes. Die soziale Sicherung umfaßte in der mittelalterlichen Stadt, im Gegensatz zu dem bürokratisch-staatlichen modernen Pendant, auch die psychische Umschirmung durch Ausbildung einer vertrauten, intimen, nach bekannten Regeln lebenden Gruppe. (Dilcher 1985, 106)

Gilden und Zünfte gerieten zunehmend in den Hintergrund, aufgrund der Literatur lassen sich verschiedene Gründe identifizieren u.a. übernahmen die Stadtgemeinden zunehmend diese Aufgaben und Funktionen (vgl. Dilcher 1985, 109). Kieser argumentiert, dass neuere Produktionsformen in der Industrialisierung berufliche Vereinigungen verdrängen. In der Argumentationslogik von Larson (1977) spielt das Aufkommen von Professionen eine Rolle. Hinzu kommen relevante historische Ereignisse, welche die Abschaffung der Gilden und Zünfte begünstigen.¹⁰

10 Siehe Dubler (1982) oder Simon-Muscheid (2015) für einen Überblick zur Entwicklung der Zünfte in der Schweiz oder Kieser (2018), der die Entwicklung der Zünfte stark zusammengefasst in Phasen darlegt.

Für die vorliegende Arbeit ist die gesamte historische Entwicklung der Gilde und Zunft in Europa nicht von Interesse, sondern die Rekonstruktion der Ursprünge charakteristischer Eigenschaften des Kollegialitätsideals. Wenn auch das Zunft- und Gildewesen in der Moderne nicht mehr existiert, so lässt sich aus Krells Beschreibungen entnehmen, dass damit verbundene Kollegialitätsprinzipien entgegen Webers Einschätzung nicht von der Bürokratie zurückgedrängt wurden.

Lange wurden im Zunft- und Gildewesen vorwiegend materielle Vorteile gesehen und daher auf die ökonomischen Aspekte fokussiert. Die gegenwärtige historische Forschung interpretiert mittlerweile unterschiedliche soziale Phänomene:

Längst fungiert die Zunft nicht mehr nur als Gegenstand für die Untersuchung von Markt und Gewerbe, sondern wird auch als Ausgangspunkt für die Erforschung sozialer Ungleichheit, von Inklusions- und Exklusionsmechanismen sowie Einrichtungen sozialer Sicherung herangezogen. (Jullien 2017)

Ein kurzer Blick in die historische Zunft- und Gildeforschung zeigt ein frühes berufliches Vergemeinschaftungsmoment, das sich im Kollegialitätsideal widerspiegelt. Die gegenseitige moralische Kontrolle und die Überprüfung der Qualität von Produktionsmitteln unter Peers, das verbindende Wissen über das Handwerk und die Vermischungen von beruflichen und privaten Sphären in der Betriebsfamilie umfassen zentrale Elemente des Kollegialitätsideals. Das Zunft- und Gildewesen steht also in der vorliegenden Arbeit für die Anfänge des Kollegialitätsprinzips.

2.2.6 Kollegialität und Differenzen: Soziale Homogenisierung und Minderheiten

In Anschluss an Krell berücksichtigen gemeinschaftsorientierte kollegiale Organisationen den ganzen Menschen, was zur Annahme führen könnte, dass diese besonders Diversity-freundlich sind, da soziale Differenzen als Eigenschaften, die eine Person ausmachen, gefasst werden könnten. Viele Forschungen stellen allerdings das Gegenteil fest, und zwar, dass kollegiale Organisationen Homogenisierungs- und Ausschlussprozesse fördern. In Krells Untersuchungen zum Beispiel etablierten sich in der »NS-Betriebsgemeinschaft« sogenannte »Männerbünde« (Krell 2004, 80). Auch Kreisky (1995) nutzt das Konzept der »Männerbünde«, um die geringen Frauenanteile in der

Politik zu erklären. »Männerbünde« sind Zusammenschlüsse von Männern und äußern sich in modernen Gesellschaften »auf vielfältige informelle und latente Weisen« (Kreisky 1995, 109). Sie dienen der Herrschaftssicherung männlicher Dominanz. Wenn auch dieses Konzept angesichts der aktuellen Debatten in der Geschlechterforschung als überholt erscheint (vgl. Kapitel 2.1.4) so enthalten sie interessante Überlegungen zu kollegialen Beziehungen und ihren Dynamiken. Die Beziehungen zwischen Männern in Männerbünden und die daraus resultierende Solidarität »hat nicht bloß eine rationale, sondern auch emotionale, affektive und häufig auch erotische Basis« (Kreisky 1995, 110). Sie stehen in Kontrast zu einer Bürokratie-Logik, welche sachliche und unpersönliche Beziehungen hervorbringt. Auch wenn diese Männerbünde Egalität plädieren würden, so seien diese Männerzusammenschlüsse stark hierarchisch strukturiert (vgl. Kreisky 1995, 119). Durch Rituale und Zeremonien werden Bünde gefestigt, ähnlich wie bei Gilden und Zünften. Das Konzept der »Männerbünde« kann auf andere Differenzen übertragen werden und muss demnach nicht nur auf Männlichkeiten bezogen sein. Kollegiale und intime Beziehungen in beruflichen Organisationen können in einem Zusammenschluss homogener Gruppen münden, die sich (un-)bewusst über verschiedene Merkmale oder Themen identifizieren, ihren Zusammenhalt durch Rituale fördern und gleichzeitig andere ausschließen. Hier zeigen sich wieder die bereits beschriebenen Homogenisierungs- und Ausschlussprozesse durch die Herausbildung von Gemeinschaften. Hinzu kommt, dass im Polizeikontext traditionelle Vorstellungen von Männlichkeiten nach wie vor relevant sind und sich oftmals in den Polizeiidealen widerspiegeln.

Auch Kanter (1993) beschreibt erforschte Effekte, welche die soziale Homogenität in Organisationen fördern. So werden tendenziell Personen in einer Organisation gefördert, die bereits das Vertrauen von ihren Vorgesetzten genießen. Vertrauen etabliert sich dabei über gemeinsame Erfahrungen oder soziale Hintergründe und ist bei der Personalrekrutierung und -förderung ein relevantes Kriterium:

Closed inner circles in which trust is assumed can be achieved by two kinds of homogeneity: similarity of social background and characteristics, or similarity of organizational experience. (Kanter 1993, 50)

Soziale Homogenität wird so reproduziert und stabilisiert, während Frauen und Minderheiten keinen Vertrauensvorschuss genießen. Eine Anstellung oder Förderung von Minderheiten ist entsprechend aus Sicht der Organisati-

on mit Unsicherheiten verbunden, was Ausschlussprozesse wahrscheinlicher macht (vgl. Kanter 1993). Je mehr Abweichungen vorhanden sind, desto schwieriger ist der Vertrauensaufbau:

The larger the number of dimensions of difference, the greater the problem of establishing points of commonality to produce trust. (Kanter 1993, 316)

Auch Ouchi (1981) stellt für japanische Betriebe, die eine Clan-ähnliche Struktur aufweisen, rassistische und sexistische Tendenzen fest. Dabei argumentiert er ähnlich wie Kanter, dass dem Management der Erfahrungswert mit Mitarbeitenden aus Minderheitsgruppen fehlt und damit das Vertrauen (1980, 91f.).

Für Frauen und Minderheiten in homogenen oder monokulturellen Organisationen lassen sich in verschiedenen Forschungen ähnliche Herausforderungen feststellen. Sie werden als »Token« (Kanter 1993, 6) – als Repräsentant*innen ihrer Kategorie – wahrgenommen statt als unabhängige Individuen. Die Anwesenheit von Tokens führt dabei nicht zu einem organisationalen Wandel in Richtung Partizipation oder Gleichheit, sondern im Gegenteil kann sich Widerstand entwickeln:

Tokenism – the presence of just one representative of a social category in a group – creates performance pressure, makes the dominant group more self-conscious, and does not itself change the cycle of disadvantage for the lone woman or single minority. (Kanter 1993, 315)

Die quantitative Zunahme von Frauen und Minderheiten innerhalb einer Organisation spitzt die beschriebenen Konflikte nochmals zu und kann zu »backlash, resistance, complaints of ›reverse discrimination« führen (Kanter 1993, 316). Auch in Polizeiorganisationen berichten viele Forschungen von ambivalenten und widersprüchlichen Haltungen gegenüber Diversityprogrammen und dem Anstieg von Frauen oder LGBTQ+-Personen (vgl. Wilz 2005; Loftus 2009). Als Repräsentant*innen von sozialen Gruppen riskieren Tokens häufig, dass sie als Mitarbeitende auf ihre Herkunft reduziert und in stereotypen Organisationsfunktionen haften bleiben, indem z.B. ein mehrsprachiger Sozialarbeiter »zum Türken gemacht« wird (vgl. Piñeiro et al. 2021, 46). Zudem ist, wie am Beispiel der Cop-Culture-Forschung deutlich sein wird, fehlendes Vertrauen gegenüber Frauen und Minderheiten in der Polizei angesichts des stark ausgeprägten Kollegialitätsideals besonders verheerend.

Für Minderheiten und Frauen in Organisationen erweist es sich entsprechend als rationale Strategie, die wahrgenommenen soziale Differenzen durch ihre Handlungen nicht noch zusätzlich zu verstärken oder sogar zu neutralisieren. Potenzielle Differenzen zu neutralisieren kann also auch als ein Versuch gedeutet werden, Professionalität trotz Tokenismus herzustellen. Frauen und Minderheiten können aber auch umgekehrt durch die Betonung von eigenen Differenzen spezielle Fähigkeiten in den Vordergrund stellen, wie z.B. deeskalative Fähigkeiten oder eine Nähe zu bestimmten ethnisierten Gruppen oder sexuellen Minderheiten. Demnach lassen sich für Tokens in homogenen Organisationen zwei unterschiedliche Strategien verfolgen, wie z.B. Haas, Koeszegi und Zedlacher (2016) für Frauen in den Bereich der Ingenieurwissenschaften feststellen:

[...] the women either use a similarity strategy, relying on full assimilation to the masculine norms in SET¹¹, or a difference strategy, highlighting their otherness and their struggle for equality. (Haas et al. 2016, 397)

Diese zwei unterschiedlichen Umgangsformen mit Differenzen – Betonung von Gleichheit oder Differenz – widerspiegeln sich häufig analog auf der polizeilichen Diskursebene, teilweise erscheinen sie durch ihre Gleichzeitigkeit als widersprüchlich (vgl. Wilz 2005; Pfeil 2006; Dudek 2009). Sie äußern sich in zwei verschiedenen Umgangsweisen mit Blick auf die Sprechweisen im organisationalen Kontext, eine (De-)Thematisierung, (Ir-)Relevanzsetzung oder ein (un-)doing von Differenzen (mehr dazu im Kapitel 3.4).

Differenzen zu betonen, erweist sich im kollegialen Kontext als ein heikles Unterfangen, wobei je nach Differenz unterschiedliche Ausschlussprozesse verbunden sind. Umgekehrt erfolgen Neutralisierungen je nach Differenzen unterschiedlich. Aus diesem Grund wird der Forschungsstand entlang der rekonstruierten Differenzen (Geschlecht, Ethnizität, berufliche Herkunft und LGBTQ+) im empirischen Teil vertieft behandelt (vgl. Kapitel 4).

In Polizeiorganisationen stellt sich die Cop Culture als besonders herausfordernd für Frauen und Minderheiten heraus. Die sogenannte Cop Culture ist ein organisationales Polizei- und Forschungsnarrativ, welches das Kollegialitätsideal in ausgeprägter Form zum Ausdruck bringt, weshalb im Folgenden noch näher darauf eingegangen wird.

11 Abkürzung für: Science, Engineering and Technology (SET)

2.2.7 Polizei und Kollegialität: Cop Culture als Polizei- und Forschungsnarrativ

Wie bereits erwähnt, sind in Polizeiorganisationen nicht nur bürokratische Elemente zu finden, sondern ebenso kollegiale. Anhand des Forschungsstrangs zur »Cop Culture« können diese kollegialen Anteile am Beispiel von polizeikulturellen Haltungen, Werten und Praktiken aufgezeigt werden (vgl. Waddington 1999a, 98; Wilz 2012, 123; Reiner 2017). So sind in unterschiedlichen Studien wiederkehrende Muster über verschiedene Zeiträume sowie geografische und kulturelle Kontexte zu beobachten, die sich als Eigenschaften von Cop Culture fassen lassen. Viele greifen auf Reiner (2010) zurück, der auf Basis verschiedener Forschungen »core characteristics« (Reiner 2010, 118ff.) zusammenfasst – diese gelten je nach Forschungsperspektive als klassisch und nach wie vor relevant oder als orthodox und damit veraltet (vgl. Chan 1996; Loftus 2009). Diese Einordnung erachte ich als verkürzt. Viel eher wurde seine zusammenfassende Darstellung der Cop Culture bei der Wiedergabe als zu statisch interpretiert. Für die vorliegende Arbeit werden folgende Aspekte der Cop Culture als relevant erachtet: Den Polizeiberuf sehen viele Polizist*innen als *Berufung* und ihre Perspektive auf die Umwelt ist von *Skeptizismus* geprägt. Dies fördert wiederum den Zusammenhalt nach innen, aber auch die Abgrenzung nach außen, was sich in einer starken *Isolation* und *Solidarität* äußert. Weiter wird ein polizeilicher *Konservatismus* beobachtet, der Polizist*innen politisch tendenziell auf der rechten Seite verortet. Ebenso artikuliert sich in Cop Culture häufig *Machismo* und *Rassismus*. Weiter wird eine *pragmatische*, anti-theoretische Einstellung festgestellt (vgl. Reiner 2010, 131ff.). Reiner erklärt diese Gemeinsamkeiten trotz unterschiedlicher räumlicher und historischer Kontexte damit, dass Polizist*innen bei der Ausübung ihres Berufs konstant mit Problemen konfrontiert werden, die mit ihrer Rolle und ihrem Mandat in kapitalistischen, liberalen und demokratischen Gesellschaften zu tun hat. Cop Culture ist demnach Ausdruck für den Umgang mit Herausforderungen und Spannungsfeldern, die mit der Ausübung des Gewaltmonopols verbunden sind.

Die Cop Culture als Forschungskonzept ist in den letzten Jahren stark unter Kritik geraten. Die dargestellten Eigenschaften förderten ein Forschungsnarrativ, welches die Polizei als monolithische und starre Organisation überzeichne (vgl. Chan 1996; Mastrofski/Willis 2010; Caveney et al. 2020). Daraus entstehe der Eindruck, dass »police officers think alike; that they are paranoid, insular and intolerant; that they intransigently oppose change [...]« (Sklansky

2007, 20 zit.n. Reiner 2017, 239). Entsprechend bestehe die Tendenz, sozialen Wandel und Veränderungen innerhalb der Polizei zu übersehen und eine orthodoxe Cop Culture unkritisch zu reproduzieren (vgl. Paoline/Myers/Worden 2000; Sklansky 2006). Waddington (1999b) und Reiner (2010) bemängeln eine einseitige Fokussierung der Cop-Culture-Forschung auf das Sprechen, statt Widersprüche zwischen Narrativen und Handlungen zu identifizieren (vgl. Kapitel 3.3). Zudem ist Cop Culture als Forschungsnarrativ in der Polizei als »catchy expression« (Thériault 2013, 189) angekommen, was wiederum die Selbstwahrnehmung von Polizist*innen als Mitglieder einer geschlossenen und außergewöhnlichen Organisation verstärkt. Damit wird Cop Culture zu einem Narrativ in der Polizei, das einen reifizierenden Charakter offenbart – eine Dynamik, die bisher wenig erforscht ist (vgl. Pasche 2022).

Die Kritik am Forschungsnarrativ Cop Culture und der Hinweis auf die damit verbundenen Gefahren der Reifizierung, d.h. »der Gleichzeitigkeit von Analyse und Konstitution des Gegenstands« (Diehm et al. 2010, 83) sind berechtigt und tragen zu produktiven Auseinandersetzungen und Differenzierungen bei. Viele Forscher*innen widmen sich daher den Differenzen innerhalb der Polizei und unter den Polizist*innen und vermeiden so überspitzte Darstellungen einer Cop Culture (für Deutschland z.B. Behr 2008a und Mensching 2008). An diese Debatten möchte ich anknüpfen, indem ich die Eigenschaften der Cop Culture differenziert wiedergebe – denn im Kontext von einer soziologischen Polizeiforschung ist der Bezug auf Cop Culture unvermeidbar. Zum einen, weil es als Forschungsnarrativ erfordert, sich darauf (kritisch) zu beziehen, und zum anderen, weil es – wie in der vorliegenden Arbeit deutlich werden wird – als ein organisationales Narrativ (vgl. Kapitel 5) in der Polizei zirkuliert. Meine Forschung zielt allerdings nicht auf die Rekonstruktion einer Cop Culture. Sie zeigt vielmehr auf, wie organisationale Narrative Cop Culture reproduzieren und das Sprechen über Differenzen beeinflussen. Dies erklärt m.E. die vielfach beschriebene Persistenz der Cop Culture. Aus dem Forschungsstand wird deutlich, dass in der Polizei das Kollegialitätsideal besonders ausgeprägt ist und damit spezifische Konsequenzen für Frauen und Minderheiten verbunden sind.

Polizei als Berufung

Viele Forschungen konstatieren, dass Polizist*innen ihren Beruf nicht nur als Job, sondern als Berufung wahrnehmen, was eine Sinnstiftung und eine ausgeprägte berufliche Identität fördert (vgl. Reiner 2010). Häufig beschrieben wird zudem eine ausgeprägte Orientierung an »action and excitement« (Wad-

dington 1999b, 287), was mit Erzählungen von mit Gewalt gespickten Polizeigeschichten zelebriert werde und den Polizeialltag verzerre (vgl. Kapitel 3.3). In den letzten Dekaden lässt sich allerdings ein Wandel im Selbstverständnis der Polizei beobachten. So werden zunehmend Kompetenzen betont, die in Richtung eines Soft Policing gehen, d.h. »non-coercive aspects of police-led social control encompassing the provision of a visible presence of authority, persuasion, negotiation and community interaction« (Innes 2005, 157).

Dass Polizist*innen eine »peace keeper«-Funktion übernehmen und der Polizeialltag soziale Sensibilität erfordert, ist bereits mehrfach aufgezeigt worden (vgl. Banton 1964; Ley 1997, Turba 2014). Es sind aber mit Blick auf die vorherigen Ausführungen Divergenzen zwischen der Selbstpositionierung und dem Polizeialltag sichtbar. Versuche, ein softeres Berufsbild zu verankern, werden durch Programme wie das Community Policing oder den Ausbau von präventiven Tätigkeiten deutlich. Zudem lassen sich unterschiedliche Policing-Formen identifizieren, welche die soziale Ausrichtung betonen und auf eine stärkere Verquickung mit »sozialprofessionellen Funktionen« hinweisen (Turba 2018, 360). Für manche Polizist*innen bietet Deeskalation eine zentrale Handlungsorientierung (vgl. Pasche 2021). Manche Forschende vermuten hierin eine Konnotation mit Weiblichkeit und damit einhergehende Entwertung (vgl. Bevan/MacKenzie 2012) oder einen Zusammenhang zwischen der Öffnung gegenüber Frauen und der Vermarktung eines sozial-kommunikativen Berufsbildes (vgl. Wilz 2005; Behr 2008a; 145; Schöne 2011, 266).

Diese Orientierungen stehen im Widerspruch zu den als klassisch definierten Polizeiaufgaben, was Spannungsfelder erzeugen dürfte, wie Pichonnaz für die Polizeiausbildung in der Schweiz aufzeigt: Die Vermittlung von relationalen Kompetenzen (dazu gehört z.B. Psychologie oder Community Policing) wird zwar von Polizist*innen begrüßt, jedoch nach wie vor nicht als Kerntätigkeiten der Polizei erachtet (vgl. Pichonnaz 2017). Interessant ist, dass oftmals angenommen wird, dass diese polizeikulturellen Orientierungen vorwiegend einseitig von der Polizei durch die Sozialisation geprägt sind (vgl. Chan 1996; Loftus 2009; Oberfield 2011). Entsprechend wird in vielen Studien vernachlässigt, dass Polizeiaspirant*innen solche Einstellungen und Präferenzen für »action« bereits teilweise mitbringen und ihnen diese nicht ausschließlich von der Polizeiausbildung »indoktriniert« werden (vgl. Pichonnaz 2011; 2021; auch zu Geschlecht und beruflichen Vorprägungen).

Polizeiliche Leitbilder und Handlungsorientierungen verändern sich bezogen auf gesellschaftliche Anforderungen und neue Aufgabenbereiche (vgl.

Behr 2014; Lukas/Hunold 2010, 339). Es bleibt allerdings offen, wie stark sich Polizist*innen mit diesen sozialen Berufsidealen identifizieren oder ob diese Ideale nur für Frauen oder Minderheiten in der Polizei dienen.

Skeptizismus, Loyalität und Solidarität

Viele Forschungen weisen darauf hin, dass Polizist*innen ihre Organisation im Sinne von Krell als berufliche (Gefahren-)Gemeinschaft verstehen, sich stark nach außen abgrenzen und nach innen homogenisieren (vgl. Abschnitt 2.4.4). Entsprechend treten Polizist*innen ihrer Umwelt skeptisch gegenüber und kategorisieren Bürger*innen stark, beispielsweise in kooperative und nichtkooperative Bürger*innen (vgl. Van Maanen 1978; Reiner 2010) oder Etablierte und Außenseiter*innen (vgl. Hütterman 2000; Piñeiro et al. 2021). Diese Kategorisierungsprozesse erklären, warum Polizist*innen eher ein hard oder soft policing anwenden oder weshalb es zu einer Gewalteskalation kommt (oder nicht): Nehmen Polizist*innen eine Person als unkooperativ oder als Außenseiter*in wahr, so ist ein hard policing oder eine Eskalation wahrscheinlicher. Auch Einschätzungen darüber, wie gefährlich eine Person oder Situation ist, übt einen wichtigen Einfluss auf das Handeln aus. Hier muss allerdings präzisiert werden, dass Polizist*innen Gefahrensituationen dramatisieren und durch mündliche Erzählungen (z.B. »war stories« vgl. Kapitel 3.3) den Eindruck vermitteln, dass der Beruf besonders gefährlich ist (vgl. Reichertz 2005; Reiner 2010). Auch starke Loyalität und Solidarität unter Kolleg*innen verstärken die Unterscheidungen zwischen dem polizeilichen »wir« und dem nicht polizeilichen gefährlichen »da draußen« (vgl. Waddington 1999a; Mastrofski und Willis 2010). Kleinig beschreibt eine »blue wall of silence« (2001, 1), die auf der ungeschriebenen Loyalitätsregel basiere, nicht gegen Polizeikolleg*innen vor Gericht auszusagen. Dieses ungeschriebene Gesetz spiegle normative Vorstellungen von Freundschaft und Familie in der Polizei wider.

Viele Studien hinterfragen die Annahme einer von der Umwelt isolierten Polizei und empfehlen, die Polizei nicht als »statischen, von anderen Bereichen hermetisch abgegrenzten Teil der Staatsbürokratie zu konzipieren« (vgl. Turba 2018, 376). Sklansky (2006, 1231) sieht in der Zunahme an Minoritäten innerhalb der Polizei eine Fragmentierung der monolithischen Polizeieinkultur, was sich auch auf den Zusammenhalt auswirke. Allerdings sind nur spärliche Belege hierfür vorhanden. Andere Forschungen weisen auf konfliktäre Beziehungen unter Kolleg*innen, zwischen unterschiedlichen Hierarchien oder auf verschiedene miteinander konkurrierende Subkulturen hin (vgl. Reuss-Ianni

1983; Behr 2008a, Mensching 2008; Caveney et al. 2020). Entsprechend ist der sogenannte Korpsgeist nicht einfach vorauszusetzen und Fragmentierungen ein besonderes Augenmerk zu schenken (vgl. Mastrofski/Willis 2010; Caveney et al. 2020). Weissman (2023) verfolgt z.B. einen interessanten Ansatz, indem er vorschlägt, die Polizei nicht als »Gefahrengemeinschaft«, sondern als »Versicherungsgemeinschaft« zu verstehen (2023, 340). Erstere sieht die bedrohte physische Unversehrtheit als Grund dafür, weshalb Polizist*innen untereinander starke Solidarität entwickeln. Allerdings hinterfragen manche Forschende die Annahme, dass der Polizeiberuf hohe physische Gefahren mit sich bringt und vermuten, dass das Gefahrennarrativ zur Organisationskultur gehört. Für Weissman (2023) sind daher die physischen Risiken des Polizeiberufs nicht entscheidend, sondern viel eher zweite: Die Gefahr einer Rechtsübertretung bei der Arbeit. Die Loyalität und der damit verbundene »code of silence« entstehe demnach nicht über Solidarität und Familiarität, sondern resultiere auf einem gegenseitigen Versicherungsschutz:

Polizisten schweigen und lügen zugunsten ihrer Kollegen nicht in erster Linie aufgrund ihrer Identifikation mit einem ideologisch bzw. normativ integrierten »Polizeikorps«, sondern, weil sie ihrerseits auf das Schweigen und Lügen ihrer Kollegen angewiesen sind, um eine Anklage wegen Straftaten wie Körperverletzung oder Strafvereitelung im Amt zu vermeiden. (Weissmann 2023, 313)

Die »polizeiliche Berufsgruppensolidarität« lässt sich eher auf das Konzept einer »Versicherungsgemeinschaft« als einer »Gefahrengemeinschaft« zurückführen, daher eigne sich die soziologische Rahmung »Polizei als Familie« oder Bruderschaft nicht (vgl. Weissmann 2023, 315).

Die Versuchung ist groß, Selbstdarstellungen von Polizist*innen unhinterfragt zu übernehmen und als polizeispezifische Eigenschaften auszuweisen – auch weil die Polizei die Tendenz hat, sich nach außen als homogene, uniforme, harmonische Organisation darzustellen (vgl. Schöne 2011, 14).

Diversität, Rassismus und Diskriminierung

Aufgrund der demografischen Entwicklung wird auch das Polizeipersonal im europäischen und angelsächsischen Raum immer diverser; so lässt sich eine Zunahme an Frauen, Personen mit Migrationsbiografie, LGBTQ+-Polizist*innen sowie Personen mit höherer Bildung feststellen (vgl. Ewijk 2012 für Europa; Sklansky 2006 für USA). Wenn auch diese Zunahme als unter-

schiedlich fortschrittlich interpretiert wird, so räumen viele Forscher*innen ein, dass die Anteile dieser Personengruppen innerhalb der Polizei im Vergleich zur Normalbevölkerung hinterherhinken und der Zuwachs langsam vorankommt (vgl. Sklansky 2006). Zudem sind Minderheiten in polizeilichen Leitungsfunktionen stark unterrepräsentiert (vgl. Sklansky 2006; Steinþórsdóttir/Pétursdóttir 2021). Als Erklärung für diese langsame Entwicklung ziehen viele Forscher*innen die Cop Culture als Grund heran, da diese Rassismus und Machismo begünstige (vgl. Reiner 2010; Ewijk 2012). So weisen viele Studien auf einen ausgeprägten maskulinen Berufshabitus hin, sei es in der Polizeiausbildung (vgl. Prokos/Padavic 2002), auf Streife (vgl. Hütterman 2000; Lukas/Gauthier 2011) oder in Einvernahmen (bdt.: Verhöre) (vgl. Piñeiro et al. 2021). Auch zeigen neuere Studien auf, dass Minderheiten in der Polizei trotz zunehmender Vielfalt nach wie vor Diskriminierung und Rassismus erfahren (vgl. Steinþórsdóttir/Pétursdóttir 2018; Brown et al. 2019; Caveney et al. 2020). Entsprechend beschäftigen sich viele Forschungen mit sozialen (Un-)Gleichheiten in der Polizei, wobei aufgrund eines essentialistischen Verständnisses von Cop Culture die Gefahr besteht, Frauen und Minderheiten (wie z. B. LGBTQ+-Personen) als vollständig assimiliert oder exkludiert wahrzunehmen oder die Polizei als monokulturelle, ausschließlich von weißen heterosexuellen Männern getragene Organisation darzustellen (vgl. Sklansky 2006; Loftus 2009; Rennstam/Sullivan 2018). Ähnlich wird die Männlichkeitsforschung gefordert, verschiedene Männlichkeitskonstruktionen in der Polizei zu berücksichtigen, statt pauschal von einer »hyper masculinity« auszugehen (vgl. Bevan/McKanzie 2012; Silvestri 2012; Myrntinen/Khattab/Naujoks 2017). Verschiedene Studien zu Diversität in der Polizei versuchen mehr auf Fragmentierungen, wie unterschiedliche Haltungen oder Konflikte innerhalb der Polizeiorganisation, einzugehen. Ob es sich um polizeiliche Perspektiven zum Thema Geschlechtergleichstellung (vgl. Wilz 2005; Müller 2010), LGBTQ+ (vgl. Rennstam/Sullivan 2018) oder Diversität (vgl. Loftus 2008; Dudek 2009) handelt, so sind die Ergebnisse dieser Forschungsausrichtung sehr ähnlich: Sie skizzieren widersprüchliche Haltungen von Polizist*innen, die sich als Anerkennung von und Kritik an Diversität zusammenfassen lassen, z. B. Anerkennung in Form von Unterstützung von LGBTQ+-Kolleg*innen, die subtil ausgegrenzt werden. Kritik äußert sich z. B. in Form von einer skeptischen Haltung gegenüber Frauenförderungsprogrammen in der Polizei. Die Ambivalenzen manifestieren sich sowohl als unterschiedliche konfliktäre Positionen zwischen Kolleg*innen innerhalb eines Polizeikorps, als auch in Form verinnerlichter Dilemmas durch widersprüchliche Aussagen von Ein-

zelpersonen. Die Ergebnisse weisen auf die Gleichzeitigkeit von »Wandel und Persistenz« (Maihofer 2019, 63) in der Polizei hin und zeigen auf, dass Diversität »has modified the interior culture of the organization in some important, and contradictory, ways« (Loftus 2008, 772). Zur Diskussion steht dabei, inwiefern sich diese Diversität und der soziale Wandel auf die Cop Culture auswirken. Loftus (2009) stellt diesbezüglich zwei unterschiedliche Forschungsperspektiven fest: Polizeikulturen reagieren innovativ auf sozialen Wandel, dazu gehören das diverser werdende Polizeipersonal sowie Änderungen im Policing. Der zweite Ansatz – von Loftus als »search for difference« (2009, 188) zusammengefasst – hinterfragt die vielfach angenommene Homogenität und Universalität der Cop Culture. Beide Ansätze weisen darauf hin, dass orthodoxe Konzeptionen von Police Culture nicht mehr aktuell sind und sich ein umfassender Wandel deutlich abzeichnet. Loftus befürchtet, dass zu viel Gewicht auf die neuen Aspekte gelegt werde, so dass Persistenzen und Kontinuitäten der orthodoxen Police Culture übersehen werden:

In particular, I would question the extent to which police culture has changed in light of developments in policing. By emphasizing the novel aspects, I think that they lose sight of the remarkable continuities and inertia within police values and practices. In contradistinction with current scholarship, I think there are good reasons to retain the orthodox view of police culture. While there have been important breaks with the past, the manifest continuities with older patterns should not be overlooked. (Loftus 2009, 188)

Für die Erforschung von Differenzen in der Polizei ist die Police-Culture-Forschung unabdingbar. Sie gibt Hinweise darauf, dass Polizeiorganisationen viele kollegiale Elemente beinhalten, die sich in Orientierungen und Handlungen widerspiegeln. Weiter bietet sich die Cop Culture als Erklärung für die stagnierende oder nur langsame Zunahme von Minderheiten in der Polizei an. Referenzen auf Cop Culture bergen allerdings die Gefahr, Polizeiorganisationen als homogen zu fassen, Männlichkeiten zu überspitzen und Differenzen und Ambivalenzen zu übersehen. Wie Loftus und andere Forschende aufzeigen, ist es im Kontext der Cop-Culture-Forschung eine heikle Gratwanderung zwischen »pathologizing the police« (Waddington 1999a, 120), indem orthodoxe Eigenschaften voreilig reifiziert werden, gegenüber einer Überbewertung neuer Entwicklungen, welche Persistenzen und Kontinuitäten der Cop Culture ignorieren.

Polizeiforschung in der Schweiz

Die soziologische Polizeiforschung ist in der Schweiz thematisch und methodisch vielfältig. Erwähnenswert sind in diesem Zusammenhang folgende Untersuchungen: David Pichonnaz (2011; 2017) forschte zu der Polizeiausbildung in der Westschweiz. Michael Meyer (2013) befasste sich aus der Perspektive der visuellen Soziologie mit dem Verhältnis der Polizei zu den Medien. Auch quantitative Ansätze werden verfolgt, z.B. beschreibt Baier (2019) die Entwicklung von Jugendgewalt und Staubli (2016; 2017) das Vertrauen in die Polizei. Weiter gibt es ethnografische Forschungen zu verzeichnen, die das polizeiliche Handeln in den Fokus setzen, z.B. mit Blick auf (un-)doing ethnicity (vgl. Piñeiro et al. 2021), häusliche Gewalt (vgl. Khazaei 2019), »practices of deportation« (vgl. Borrelli/Walters 2024) oder den Umgang mit psychisch belasteten Personen (vgl. Linder/Meyer/Krzysztof 2016; Piñeiro et al. 2024). Trotz dieser Vielfalt bleibt die soziologische Polizeiforschung in der Schweiz aktuell eine Nische.

2.3 Koexistenz und -konstitution von Bürokratie und Kollegialität

Aus dem Forschungsstand wurde deutlich, dass im Polizeikontext die Idealtypen Bürokratie und Kollegialität stark ausgeprägt und mit Partizipations- und Ausschlussprozessen verbunden sind. Nun stellt sich die Frage, in welchem Verhältnis beide Ideale stehen. In der dargelegten Forschungsliteratur erscheinen diese zwei organisationalen Logiken häufig als zwei Extrempole, die nicht gleichzeitig in einer Organisation wirksam sein können. Mit dieser Entweder-oder-Implikation kann eine Organisation nur von einem Idealtyp durchdrungen sein. In Anschluss an Krell ist unklar, wie kollegiale Organisationen, die sich am Konzept der Familie orientieren, zum Idealtyp Bürokratie stehen und ob es Mischformen gibt. Mit Blick auf Ferguson und Bologh ist Bürokratie mit einer männlich konnotierten Rationalisierung und mit geschlechtlicher Arbeitsteilung verbunden, während weiblich konnotierte Konzepte Gleichstellung und soziale Partizipation hervorbringen. Auch Abrahamssons (1977) Buchtitel »Bureaucracy or Participation« suggeriert dieselbe binäre Logik, die impliziert, dass Bürokratie Gleichstellungsprozessen feindlich gegenübersteht.

Diese ideologische Gegenüberstellung wurde allerdings im Forschungsstand relativiert, da beide Idealtypen Gleichstellungs- sowie Ungleichheitsmomente stärken und abschwächen können. Ähnlich verhält es sich nach Lazega mit Bürokratie und Professionalität, da in der soziologischen Professionsforschung der 1960er Jahre beide Konzepte als konkurrierend und unvereinbar miteinander erfasst wurden. Während bürokratische Manager*innen stets als Akteur*innen erscheinen, die für die Interessen der Organisation einstehen, symbolisieren Professionelle Autonomie und vertreten Interessen einer professionellen Fachgemeinschaft jenseits der Organisation, auch weil ihre berufliche Sozialisation außerhalb erfolgte. Unter diesem Blickwinkel erscheinen Konflikte zwischen bürokratische Manager*innen und Professionellen als geradezu unvermeidbar (vgl. Lazega 2020, 43ff.; Lazega/Wattlebled 2010, 481). Mit Verweis auf Studien von Benson (1973) und Davies (1983) erwähnen Lazega und Wattlebled (2010), dass Bürokratie und Professionalität sich vereinbaren lassen und sich beispielsweise komplementär zueinander verhalten könnten (vgl. Lazega/Wattlebled 2010, 482). In einer ähnlichen Richtung argumentieren Nadai und Sommerfeld (2005), welche Organisation und Profession am Beispiel der Sozialverwaltung als produktives Spannungsfeld erfassen und das Zusammenspiel genauer beschreiben. So können Sozialarbeitende trotz bürokratischer Zwänge professionell handeln, indem sie unterschiedliche Logiken ausbalancieren. Für Lazega ist das Spannungsfeld bürokratische Manager*innen versus Professionalität letztlich Ausdruck der zwei beschriebenen Idealtypen und erfordert eine neue Definition, die mehr die Interaktionen der beiden berücksichtigt und deren Beziehung zueinander (er-)fasst, statt die Typen vorweg zu kontrastieren (vgl. Lazega 2020, 46; Lazega/Wattlebled 2010, 482). Ähnlich argumentieren Klatetzki und Nokielski (2010), indem sie soziale personenbezogene Dienstleistungen als eine Kombination beider Idealtypen fassen (2010, 56). Allerdings stellen sie seit den 1970er Jahren einen kontinuierlichen Abbau vom »bürokratisch-professionelle(n) Organisationsmodell« (2010, 56) fest, was jenseits der Idealtypen neue Kontrollformen hervorbringt (2010, 56f.).

Dass sich die Konzepte Bürokratie und Kollegialität nicht gegenseitig ausschließen, lässt sich am Beispiel der empirischen Polizeiforschung bestens verdeutlichen. Die bürokratischen Ideale werden durch »Neutralitätsperformanzen« (Schmidt 2022) sichtbar, wie etwa durch bestimmte Emotionsregulierungen oder neutrales Auftreten. Zudem ist der Polizeialltag durch Schriftlichkeit und formalisierte Arbeitsteilung und Funktionsbestimmungen geprägt. Die Polizei steht mit dem Gewaltmonopol stellvertretend als

die symbolische Figur der staatlichen Bürokratie in der Moderne. Gleichzeitig sind Kollegialitätsideale im Polizeikontext besonders ausgeprägt, was die Cop-Culture-Forschung verdeutlicht: Identifiziert wird eine hohe Loyalität gegenüber den Kolleg*innen, die mit Isolation und Abgrenzung gegenüber der sozialen Umwelt einhergeht. Die Polizei versteht sich häufig als Gefahrengemeinschaft und kann so den kollegialen Zusammenhalt und die Loyalität, die teilweise im Kontext von »police misconduct« stark unter Kritik stehen, legitimieren.

Die Relevanz beider organisationalen Elemente ist also mit Blick auf den dargelegten Forschungsstand unbestritten, allerdings stehen häufig einseitig Bürokratie *oder* Kollegialität als Forschungsgegenstand im Zentrum. Nur wenige Studien beschäftigen sich mit beiden Idealtypen und inwiefern diese im Verhältnis zueinanderstehen. Insbesondere Behr und Mensching zeigen durch ihre idealtypischen Konstruktionen, dass Bürokratie und Kollegialität gleichzeitig in der Polizei wirksam sind. Während bei Behr (2008a) die kollegiale Cop Culture mit der bürokratischen Polizeikultur in einem konkurrierenden Spannungsverhältnis steht, identifiziert Mensching durch die Aktions- und Aktenpraktiker*innen eine Gleichzeitigkeit beider Elemente, da Polizist*innen versuchen, beide Orientierungen im Polizeialltag zu vereinbaren (vgl. Mensching 2008).

Für Lazega sind Bürokratie- sowie Kollegialitätsideale Eigenschaften moderner Organisationen, weshalb er folgende neue Definition von Organisation ableitet:

In a simplified way, bureaucracy can be ideal-typically defined as a form of organization based on routine tasks, hierarchy and impersonal interactions between members. Collegiality can be ideal-typically defined as a form of endogenous organization based on exploratory and innovative tasks, carried out by peers who seek various forms of agreement to coordinate and use personalized relationships to do so. We redefine organization as a compound of both; at any given point in time, each concrete organization is located between these extremes, as all organizations actually mix routine and non routine tasks carried out collectively, with all uncertainties that come attached. (Lazega 2020, 40)

Beide Idealtypen durchdringen also Organisationen gleichzeitig, ja das spannungsvolle Verhältnis bildet ein Kontinuum ab, welches konstitutiv für Organisationen ist. Damit setzt Lazega beide Idealtypen als grundlegende

Bausteine fest, die Organisationen als Ganzes konstruieren und prägen. Die empirische Rekonstruktion eines Idealtyps in einer Ausformung würde damit nur eine Facette einer Organisation abbilden. Allerdings impliziert die Lokalisierung zwischen beiden Extremen, dass die Konzepte »orthogonal« zueinander stehen (vgl. Lazega 2020, 9). Diese Fassung erscheint aus meiner Sicht als nicht kohärent, es können nämlich beide Idealtypen in einer stark ausgeprägten Form in der Empirie erscheinen, was beispielsweise im Polizeikontext der Fall ist.

Auch der im Zitat erwähnte »Mix« könnte zu einem Missverständnis führen. Denn beide »Handlungsmodelle« vermischen sich aus Lazegas Sicht nicht, vielmehr koexistieren und -konstituieren sie sich gegenseitig (vgl. Benamouzig/Lazega 2022, 225). Diese Unterscheidung ist insofern zentral, als dass sie sich von anderen neoweberianischen Ansätzen abgrenzt, welche den Idealtyp Bürokratie mit kollegialen Konzepten kombinieren. Dabei handelt sich vorwiegend um den Versuch, Öffnungsprozesse und demokratische Prinzipien mit dem Idealtyp Bürokratie zu vereinen, wie z.B. Ansprüche einer repräsentativen oder partizipativen Bürokratie (vgl. Benamouzig/Lazega 2022, 224; vgl. Kapitel 2.1.4)

Kollegialität und Bürokratie sind also in Organisationen gleichzeitig in unterschiedlicher Ausprägung koexistent und vermischen sich nicht. Beide Idealtypen können sich jedoch aus Sicht von Lazega gegenseitig brechen oder abfedern (siehe auch Kapitel 3.4). In dem Sinne können sie Effekte verstärken (kumulieren) oder neutralisieren (vgl. Benamouzig/Lazega 2022, 225). Die jeweiligen Ausformungen der Idealtypen und ihre gegenseitige Beeinflussung variieren je nach organisationalem Kontext. Zudem können sie in Bezug auf Differenzierungen bestimmte Dynamiken entfalten. Nun wird näher auf diese zwei Aspekte eingegangen.

2.3.1 Abfedernde oder verstärkende Effekte zwischen Bürokratie und Kollegialität

Interessant an Lazegas Forschungsergebnissen ist die Möglichkeit, dass sich ein Idealtyp abfedernd auf den anderen Idealtyp auswirken kann. Wie im Kapitel 3.4 ausführlicher anhand der kultursoziologischen Forschung aufgezeigt wird, können sich Differenzierungen nicht nur gegenseitig verstärken, sondern auch einander brechen. Einen solchen Effekt beschreibt Lazega anhand eines eigenen Forschungsprojektes zu einer römisch-katholischen Diözese in Frankreich. Mittels einer Netzwerkanalyse rekonstruierte er zwei verschiede-

ne Formen von Kollegialität, welche die Diözese als Organisation maßgeblich beeinflussen. Zunächst erscheint die »top-down collegiality« (Lazega 2020, 69) am offensichtlichsten, da die Diözese stark hierarchisch und ritualisiert ist: Der Bischof steht an der Spitze einer Diözese, wo er in einer klar definierten Hierarchiestruktur und Befehlskette von oben nach unten eine entscheidende Rolle einnimmt. Das weist auf eine stark bürokratisierte Zusammenarbeit hin. Eine große Herausforderung stellt die interne religiöse Vielfalt dar, welche mit der Gefahr eines Schismas verbunden ist (vgl. Lazega 2020, 71). Hinzu kommen große Unsicherheiten im Arbeitsalltag der Priester, die in der Beziehung zur sozialen Umwelt und der katholischen Kirche bestehen, konkret zur Frage »how to adapt the Church to establish a positive interaction with society« (Lazega 2020, 73). Der nicht routinisierbare Arbeitsalltag sowie der Umgang mit sozialem Wandel, der auch durch die Vielfalt und die Weiterentwicklung von religiösen Gruppierungen geprägt wird, machen zusätzliche Formen der Zusammenarbeit relevant.

Daher identifiziert Lazega eine weitere Zusammenarbeitsform, und zwar die der »bottom-up collegiality« (Lazega 2020, 72). Diese verfügt über einen integrativen Charakter und fördert den Zusammenhalt, insbesondere durch ihre kollegialen Elemente. Angesichts der religiösen Vielfalt manifestiert sich diese Kollegialitätslogik innerhalb der Diözese dadurch, dass sie zur Ausbalancierung von Macht beiträgt, indem Repräsentant*innen der unterschiedlichen religiösen Orientierungen auserkoren werden und in Entscheidungsgremien über Mitbestimmungsrechte verfügen. Im Gegenzug verpflichten sich die unterschiedlichen religiösen Gruppierungen, keine öffentlichen Konfrontationen auszutragen (vgl. Lazega 2020, 74). Die Herausforderung des Bischofs besteht dabei in der Wahl von Repräsentant*innen, die auch entscheidend für die Harmonie ist. Damit tragen zwei entscheidende Logiken zur Stabilität der katholischen Diözesen bei und sind miteinander verflochten: Das hierarchisch-bürokratische wird um ein kollegiales Element ergänzt bzw. das Kollegiale wird in das bürokratische Hierarchiesystem integriert und fördert soziale Partizipation (vgl. Lazega 2020, 78).

Ein weiteres interessantes Beispiel einer bestimmten Konstellation bringen Benamouzig und Lazega (2022) zu einer Anwaltskanzlei, in der die Kollegialität als Organisationsform dominiert. Ein kleines Komitee sorgt in der Kanzlei für ein Rotationsprinzip, in welchem Mitarbeitende und Partner*innen stets neu zusammengewürfelt werden. Dadurch sollen sich keine persönlichen Beziehungen entfalten können und opportunistische Partner*innen daran gehindert werden, mit auserwählten Mitarbeitenden und

lukrativen Kund*innen von der Kanzlei abzuziehen. Dieses Rotationsprinzip ordnen die Autoren als bürokratisches Element ein, da es mit seinem neutralisierenden Effekt für einen Machtausgleich sorgt (2022, 225).

Es sind aber ebenso gegenteilige Effekte denkbar, und zwar dass die Koproduktion nicht Teilhabe oder Machtausgleich fördert, sondern sozialen Ausschluss und Ungleichheiten. Zudem sind kumulierende Effekte möglich, so dass beide Idealtypen einander verstärken. Hierzu bringt Lazega allerdings keine Beispiele aus seinen Forschungen.

Verstärkende Effekte zwischen Bürokratie und Kollegialität sind mit Blick auf Differenzenkonstruktionen für die vorliegende Arbeit besonders relevant. Wie bereits in den vorherigen Kapiteln deutlich wurde, können beide Idealtypen (Un-)Gleichheiten verstärken. Lazega entwickelt dabei einen Ansatz, welcher die Koexistenz beider Idealtypen mit Gleichheits- und Ungleichheitsdynamiken in Verbindung setzt. Auf diesen Zusammenhang wird nun im nächsten Abschnitt eingegangen.

2.3.2 Wirkungen der Koexistenz von Bürokratie und Kollegialität auf Differenzen

Während bei beiden beschriebenen Beispielen von Lazega durch das Zusammenwirken der Logiken ein interner Machtausgleich stattfindet, sind auch Verstärkungen in die umgekehrte Richtung möglich. Dazu gehören Phänomene wie die der Exklusion, führten nämlich bestimmte Ausformungen von Kollegialität und Bürokratie zu »discrete but systematic exclusions« (Lazega 2020, 34), auch mit Blick auf Frauen und Minderheiten. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage des organisationalen und sozialen Wandels ganz besonders, was Lazega als Komplex im Kontinuum von Kollegialität und Bürokratie fasst (2020, 100). In einer umgekehrten Schlussfolgerung lassen sich Erkenntnisse darüber gewinnen, welche Konstellationen einen Wandel, wie z.B. im Umgang mit sozialen Differenzen oder neuen Technologien, zulassen (2020, 103f). Nach einem neoinstitutionellen Verständnis übt dabei die Umwelt Druck auf die Organisation aus:

Organizational bureaucracy and collegiality are each challenged from the outside. As a consequence, organizations attempt to change their environment and manage these constraints and perturbations, either to steer change or to resist it. (Lazega 2020, 141)

Es handelt sich aber nicht um ein einseitiges Verhältnis – auch Organisationen versuchen, ihre Umwelt zu kontrollieren, und (re-)produzieren Ungleichheiten (vgl. Lazega 2020, 205). Lazega beschreibt in seiner Studie verschiedene Herausforderungen (2020, 103ff.); u.a. Technologie, Professionen, Märkte und Industrien drängen Organisationen in mehr Bürokratisierungsprozesse. Bezüglich des komplexen Zusammenspiels, das beim Wandel zwischen beiden Idealtypen stattfindet, gäbe es hohen Forschungsbedarf.

Für die vorliegende Arbeit ist vor allem von Interesse, wie die Polizei mit Diversitätsansprüchen umgeht bzw. wie sich diese in einer polizeilichen Logik artikulieren. Diversity Management oder Gender Mainstreaming sind Teil von Umwelterwartungen, die Druck auf Polizeikorps ausüben (vgl. Müller 1999). Auch die soziale Bewegung Black-Live-Matters stellt Differenzansprüche und hinterfragt Polizeiorganisationen als Ganzes. Für das vorliegende Kapitel ist zunächst relevant, dass Umwelten Druck auf Organisationen ausüben können: Organisationen reagieren stets im Kontinuum zwischen Bürokratie und Kollegialität darauf, so dass auch hier die spezifische Konstellation beider Typen entscheidend darüber ist, wie mit den Erwartungen umgegangen wird. Gegenüber Umwelterwartungen wie Diversity Management können Organisationen Widerstand leisten. Auch bestimmte Konstellationen von Kollegialität und Bürokratie können gesellschaftlichen Wandel, wie die Öffnung von Organisationen, behindern und Exklusion von Minderheiten fördern. Hierzu bringt Lazega keine Beispiele aus eigenen Forschungen, weist aber darauf hin, dass Bürokratie sowie Kollegialität gleichermaßen segregierende Elemente umfassen können, die sich wiederum gegenseitig verstärken können. Dass beide Idealtypen einzeln betrachtet gleichermaßen (Un-)Gleichheiten in Organisationen verstärken oder vermindern können, wurde bereits in Kapitel 2.1.4 und 2.2.6 diskutiert.

In Anschluss an Lazegas These sind beide Idealtypen in ihrer Koexistenz und ihrem Zusammenwirken auf Differenzkonstruktionen und (Un-)Gleichheiten besonders aufschlussreich. Lazegas neue Perspektive auf Organisationen im Kontinuum von Bürokratie und Kollegialität »helps revisit the role of organizations in generating social inequalities and stratification« (2020, 207). Diese Sichtweise bietet damit produktive Anknüpfungspunkte zur Differenzforschung und ermöglicht eine differenzierte Betrachtung von Ungleichheitsdynamiken in Organisationen. Wie sich im empirischen Teil verdeutlichen wird, ist der Blick auf dieses Zusammenspiel im Polizeikontext erhellend.

2.4 Forschungsinteresse: Polizeiliche Differenznarrative im Kontext von Bürokratie und Kollegialität

Lazegas Definition von Organisation als Zusammenspiel von Bürokratie und Kollegialität eignet sich besonders für die Polizei- und Differenzforschung, ja sie ermöglicht sogar eine theoretische Verknüpfung der beiden. Bürokratie und Kollegialität wirken unterschiedlich auf Differenzkonstruktionen in Organisationen und können je nach Kontext Differenzen verstärken oder umgekehrt Gleichheitsmomente fördern. Beide Idealtypen können Differenzen auf unterschiedliche Weisen unsichtbar machen, dethematisieren oder neutralisieren.

Bürokratie kann als Gleichheitsmaschine nivellierende Effekte auf Differenzen entfalten und dadurch ebenso Gleichheit sowie Ungleichheit fördern. Kollegialität ermöglicht soziale Partizipation, allerdings besteht die Gefahr, dass Minderheiten durch Homogenisierungsprozesse keinen Zugang zu kollegialen Organisationen kriegen. Beide Idealtypen bleiben also in ihrem Verhältnis zu sozialen Differenzen und (Un-)Gleichheiten äußerst ambivalent. Aus der empirischen Polizeiforschung wird dabei deutlich, dass in Polizeiorganisationen beide Idealtypen gleichermaßen präsent und stark ausgeprägt sind. Allerdings fokussieren nur wenige Studien gleichzeitig auf die Wirkung *beider* Idealtypen in der Polizei. Auch inwiefern die Koexistenz dieser Idealtypen sich empirisch manifestiert und welche Auswirkung diese auf Differenzen hat, ist eine unerforschte Perspektive. Es gibt zwar mittlerweile eine Vielzahl an Forschungen zu Differenzierungen im organisationalen und spezifisch polizeilichen Kontext, allerdings werden Differenzhandlungen bisher nicht systematisch mit Bürokratie und Kollegialität verknüpft.

An dieser Lücke knüpft die vorliegende Arbeit an. Das In-Verhältnis-Setzen von empirischen Ausformungen von Bürokratie, Kollegialität und Differenzen wird als sehr aufschlussreich und produktiv erachtet. Es ermöglicht, ambivalente Thematisierungen von Differenzen im Polizeikontext besser nachzuvollziehen. Daher wird in der vorliegenden Arbeit die Polizei als Organisation im Kontext von Bürokratie und Kollegialität gefasst. Organisationale Haltungen zu Differenzen werden also als Resultat der Koexistenz von zwei sehr ausgeprägten Organisationsmodellen gesehen. Differenzen erfasse ich empirisch über das (Nicht-)Sprechen über Differenzen und verfolge dementsprechend einen narrativen Zugang. Dazu gehört, angesichts der Tendenzen beider Idealtypen, Differenzen zu nivellieren oder zu homogenisieren, auch das Schweigen über Differenzen oder Neutralisieren von Differenzen.

Es geht mir dabei nicht um die Frage, wie Polizist*innen ihr Publikum kategorisieren, sondern wie Polizist*innen in Selbstthematisierungen über Differenzen sprechen und wie sie diese Thematisierungen zur Polizei als Organisation oder Beruf relationieren. Es handelt sich also um eine Binnenperspektive auf die Polizei: Gibt es ein polizeispezifisches Sprechen über Differenzen? Unter der Annahme, dass das Sprechen oder das Schweigen über Differenzen von bürokratischen und kollegialen Organisationsidealen beeinflusst wird, möchte ich in der Arbeit polizeiliche »narrative Praktiken« (Klatetzki 2019) aufzeigen.

Wie in den vorherigen Kapiteln deutlich wurde, haben die Organisationsideale einen performativen und disziplinierenden Charakter und müssen demnach von Polizist*innen hergestellt werden. Bürokratische Elemente treten beispielsweise in Form von »Neutralitätsperformanzen«, Emotionsregulierungen, Regeln zum Auftreten, schriftlichen Protokollen und Hierarchien auf. Kollegiale Elemente machen sich durch polizeilich-kulturelle Werte wie Loyalität oder Solidarität bemerkbar, die sich in bestimmten Haltungen und Perspektiven auf die Polizei und ihre Umwelt widerspiegeln. Beides beeinflusst, wie innerhalb der Polizei über Differenzen gesprochen wird. In der vorliegenden Arbeit wird auf die narrative Praktik fokussiert. Das Reden über Differenzen wird als wichtiger Indikator für Handlungsorientierungen und organisationskulturelle Werte gesehen. Zudem wird durch Sprechen und Erzählungen Organisation hergestellt. Anhand unterschiedlicher Daten (biografische Interviews, Expert*inneninterviews, Organisationsdokumente, Informationsveranstaltungen) wurden Differenz- sowie Neutralisierungsnarrative rekonstruiert. Organisationale Narrative konstituieren nicht nur Organisation, sondern können auch Partizipation und Ausschluss von Frauen und Minderheiten fördern und in dem Sinne Hegemonien reproduzieren. Der performative Charakter der Bürokratie und der Kollegialität und wie sich diese Idealtypen auf Differenzkonstruktionen auswirken, wird also über die Sprechpraxis rekonstruiert. Wie diese organisational-narrative Praktik der Differenzglättung erfasst wurde, ist Gegenstand des methodischen Kapitels.