

5. »Polizei als Familie« – die glättende Differenzkategorie

Das Narrativ der »Polizei als Familie« war als Selbstbeschreibung in beiden Polizeikorps geradezu omnipräsent. Es handelt sich dabei um ein polizeiliches Narrativ, welches das ausgeprägte Kollegialitätsideal in der Polizei zum Ausdruck bringt. Es betont die bereits erwähnten Eigenschaften der Cop Culture, die Polizei als isolierte und solidarische Gemeinschaft beschreibt (vgl. Kapitel 2.2.7). Auch andere Studien beobachten die Familienmetapher als einen zentralen Referenzrahmen für Polizist*innen (vgl. Klimke 2010; du Pleissis et al., 2020). Obwohl die Familie sich als grundlegende organisationale Erzählung herausstellte, sollte dieses Narrativ nicht unkritisch reproduziert und mit der organisationalen Realität gleichgesetzt werden. Weissmann (2023) hält beispielsweise die von Polizist*innen beschworene Familiarität als soziologisches Konzept ungeeignet, um den »code of silence« zu erklären.

Mithilfe eines narrativ-soziologischen Zugangs (vgl. Kapitel 3.4) geht es in diesem Kapitel darum, das Narrativ der Familie kritisch zu beleuchten und Erwähnungskontexte, die polizeilichen Funktionen und ihre Auswirkungen auf (De-)Thematisierungen von Differenzen zu beschreiben. Im folgenden Kapitel rekonstruiere ich also ein narratives »doing police family while un/doing difference«. Zunächst wird auf die Eigenschaften der »Polizei als Familie« eingegangen: Was verstehen Polizist*innen darunter und wie steht die eigene Herkunftsfamilie im Verhältnis dazu? Weiter wird durch die Praxis des »Einander-Holens« aufgezeigt, wie »Polizei als Familie« reproduziert und soziale Homogenisierungsprozesse verstärkt werden.

5.1 Ein mündliches Narrativ für Interessent*innen und Polizist*innen in Ausbildung

Das Familiennarrativ prägt die polizeiliche Organisationskultur und konstruiert bzw. reproduziert die Polizeiorganisation im Sinne einer selbsterfüllenden Prophezeiung. Es ist mir ausschließlich in mündlicher Form begegnet, d.h. in informellen Gesprächen mit Polizist*innen, in den Interviews und bei öffentlichen Informationsveranstaltungen. Polizist*innen, die als persönliche Vermittler*innen des Berufs und der Organisation bei Informationsveranstaltungen erschienen, nutzten das Familiennarrativ sehr häufig in ihren leidenschaftlichen Beschreibungen des Polizeiberufs. Das Familiennarrativ war jedoch nicht formalisiert und weder auf Präsentationsfolien noch in öffentlich zugänglichen Rekrutierungsmaterialien schriftlich auffindbar. Dies interpretiere ich als Ausdruck eines Spannungsfeldes zwischen Bürokratie und Kollegialität (vgl. Kapitel 2.3), da die Familienmetapher im Widerspruch zu offiziellen Beschreibungen des Polizeiberufs, die oftmals den rechtlich-öffentlichen Aspekt betonen, steht. Würde ein Polizeikorps sich auf seiner Webseite oder gegenüber den Medien vorwiegend als Familie vorstellen, so würde die Polizei als Organisation ihre Glaubwürdigkeit aufs Spiel setzen, da sich die Frage aufdrängen würde, ob die bürokratische Rechtsstaatlichkeit unter diesen Umständen noch gewährleistet ist. Das Familiennarrativ ist also organisationsintern von großer Relevanz und kann gleichzeitig je nach Kontext legitimierungsbedürftig sowie kritikwürdig sein.

Bei Informationsveranstaltungen können Interessent*innen über das Familiennarrativ in mündlich-informeller Form adressiert werden. Es dient in beiden Korps dazu, die Beziehungsqualität unter Polizeikolleg*innen zu beschreiben:

Es sei wichtig Menschen zu mögen. Nicht nur im Umgang mit dem Bürger, sondern auch, weil sie dann als Patrouille viel zu »zweit« sein würden. »Ihr werdet wie eine Familie werden«, gerade weil sie dann eben mit den Kolleg*innen unterwegs sind. (Auszug aus Beobachtungsprotokoll zu einer Informationsveranstaltung des Polizeikorps 2)

Die rekrutierende Polizistin Beatrice Bernasconi argumentierte, dass die Polizist*innen durch ihre Tätigkeiten auf Patrouille »wie eine Familie« werden. Interessent*innen müssen aus ihrer Sicht also Menschen mögen, nicht nur im Umgang mit der Bevölkerung, sondern auch polizeiintern. Damit wird ange-

deutet, dass die Bereitschaft da sein muss, Vertrauensbeziehungen unter Kolleg*innen zu pflegen. Auch die Ausbildungsleiterin Helen Graf wiederholt später auf derselben Veranstaltung des Polizeikorps 2 das Familiennarrativ:

Am Schluss nach dem zweiten Jahr sei dann die Vereidigung. Diese sei in der Stadt X (anonymisiert) öffentlich: »Sie präsentieren die Neusten dem Volk«. Die Vereidigung ist »öffentlich zugänglich«. Sie empfiehlt, einer solchen beizuwohnen. Helen Graf zeigt nun Fotos von Vereidigungen. Auf einem Bild ist ein junger uniformierter Mann mit zwei Frauen in einer Art Trachten. Sind das PolizistInnen? Die Ausbildungsleiterin kommentiert noch die Fotos mit: »Sie sind stolz und dürfen stolz sein«. Sie verspricht: »Sie werden eine zweite Familie finden, das kann ich Ihnen garantieren«. (Auszug aus Beobachtungsprotokoll zu einer Informationsveranstaltung des Polizeikorps 2)

Die Ausbildungsleiterin erwähnt das polizeiliche Aufnahme-ritual der Vereidigung, dessen symbolischer Charakter durch die festlich anmutenden Bilder noch verstärkt wird, auch mit Bezug auf die Familie: Die Polizeiaspirant*innen sind dadurch definitiv in einen besonderen kollegialen Zirkel aufgenommen und dürfen darüber »stolz sein«. Die Leitungsperson verspricht dem Publikum sogar, dass sie in diesem auserwählten Kreis »eine zweite Familie finden« werden.

Auch im Polizeikorps 1 ist Familie eine zentrale Bezugsreferenz, um den Polizeiberuf zu beschreiben, so betont der Ausbildungsleiter gegenüber Interessent*innen:

eine »grosse coole Familie« zu sein, nicht alle Polizeikorps seien so, meint er beinahe in einem warnenden Ton. (Auszug aus Beobachtungsprotokoll zu einer Informationsveranstaltung des Polizeikorps 1)

Der rekrutierende Polizist nutzt dieses Narrativ sogar als Abgrenzungsmoment gegenüber anderen Schweizer Korps. Es dient also einerseits der spezifischen Adressierung von Menschen, die auf der Suche nach einer sozialen Gemeinschaft im beruflichen Kontext sind, und andererseits der Betonung der Einzigartigkeit des Korps.

Auch im anderen Polizeikorps betonten unterschiedliche Polizist*innen in der Rekrutierung sowie mir gegenüber die außergewöhnliche Familiarität. Die Tatsache, dass die Metapher in beiden Polizeikorps sowie in anderen Studien Erwähnung findet, zeigt auf, dass es sich um ein organisations-spezi-

fisches, ja polizeispezifisches Narrativ handelt. Der Versuch beider erforschter Polizeikorps, die einzigartige Familiarität ihrer Organisation darzustellen, weist auf das »uniqueness paradox« (Martin et al. 1983) hin. Organisationen greifen oft für die Begründung ihrer Einzigartigkeit auf bekannte Geschichten und zeigen damit das Gegenteil auf, nämlich dass sie keineswegs einzigartig sind.

Die Familienbotschaft transponiert sich ebenso in der Ausbildung, wie die biografischen Interviews mit den Polizeiaspirant*innen beider Korps verdeutlichen. Nicht alle beziehen sich auf die Familienmetapher, der enge Zusammenhalt in der Klasse nehmen allerdings viele wahr. So beschreibt die Polizeiaspirant*in Marie Pfeiffer, dass ihre Klasse als zu groß galt und deswegen folgende Forderung an sie gestellt wurde:

Wir füllen mit eurer Klasse auf, ihr müsst euch entscheiden, wer bei euch aus der Klasse hinausgeht, und wer in die neue Klasse hineingeht. (Auszug aus einem Interview mit Marie Pfeiffer, Polizeiaspirantin im 2. Ausbildungsjahr, Polizeikorps 1)

Schließlich weigerte sich ihre Klasse als Kollektiv, eine*n Klassenkamerad*in freizugeben. Es gelingt ihnen, ihr Anliegen bei der Schulleitung durchzusetzen, wobei sie sich auf Wunsch der Schulleitung mehr mit anderen Klassen mischen sollen. Das Engagement wiederum intensivierte »den Zusammenhalt in der Klasse«. Diese Erzählung steht exemplarisch für die engen Beziehungen, die sich bereits in der Ausbildung entwickeln sollen und sich sogar dem Zugriff der Schulleitung entziehen. Auch die anderen interviewten Aspirant*innen wie Boris Bianci nehmen in der Ausbildung wahr, dass es

Leute hat, die wirklich motiviert sind, am gleichen Strick ziehen und halt so der Zusammenhalt hat mir recht gefallen. (Auszug aus einem Interview mit Boris Bianci, Polizeiaspirant im 2. Ausbildungsjahr, Polizeikorps 2)

Auch einige Polizist*innen, deren Ausbildungszeit bereits länger zurückliegt, beschreiben ähnliche Eindrücke. So erinnert sich Katarina Bucher an ihre »mega gute Klasse«, die nach wie vor einen »Gruppenchat« führt und sich regelmäßig trifft. Das Zelebrieren des Klassenzusammenhalts unterstützt das Familiennarrativ und ist entsprechend organisational erwünscht. Auch wenn er nur von temporärer Dauer ist, so gilt er als eine Vorbereitung auf die Polizeiarbeit:

CA: Der Zusammenhalt in den Klassen ist sehr hoch, also die machen auch sonst privat Sachen zusammen, man merkt schon dort, sie wachsen so ein wenig zu einer Familie zusammen, und das wird zwar später wieder auseinandergerissen, kommen sie in ein neues Team hinein.

BB: Du lernst das irgendwie von der Schule an, dass du dich auf den anderen verlassen können musst. Ja und du erlebst in der Schule, das ist keine O8/15-Schule, wo du durchläufst, sondern auch da, du machst viel für den Zusammenhalt. (Auszug aus einem Interview mit Beatrice Bernasconi und Christoph Adam, Polizist*in in einer Personalabteilung, Polizeikorps 2)

Es ist anzunehmen, dass Aspirant*innen bereits im Bewerbungsprozess mit dem Familiennarrativ in Kontakt kommen und sie die organisational erwartete emotionale Loyalität gegenüber Kolleg*innen bereits in der Ausbildung erproben und verinnerlichen. Auch in Landers (2013) Studie beschreiben viele Polizeiaspirant*innen »the strong sense of community among students on the training programme, and the interviews also contain expressions of scepticism towards those individuals who do not participate in all of the various social activities that are arranged during the training programme« (2013, 56). Die geförderte Gemeinschaftsorientierung hat, wie bereits im Kapitel zu Kollegialität aufgezeigt wurde, eine disziplinierende Funktion (wie z.B. in Form gegenseitiger Kontrolle) und kann mit sozialen Zwängen einhergehen. Es stellt sich daher die Frage, wie mit den Aspirant*innen umgegangen wird, die sich den Zugehörigkeitszwängen nicht unterstellen. Umgekehrt argumentiere ich allerdings, dass diese Dynamiken dazu führen, dass sich alle Mitglieder zugehörig fühlen und ihre Kolleg*innen trotz Ungleichheitserfahrungen verteidigen. In meinem Sample identifizieren sich viele der interviewten Personen mit der Polizeifamilie, auch Minderheiten wie beispielsweise LGBTQ+- oder ethnisierte Polizist*innen. Allerdings weisen Aspekte wie ein erhöhter Leistungs- und Assimilationsdruck bei Frauen (vgl. Kapitel 4.1.2) und ethnisierten Polizist*innen (vgl. Kapitel 4.4.2) darauf hin, dass gegenüber Minderheiten hohe Anpassungsansprüche formuliert werden, um überhaupt als gleichwertiges Familienmitglied gesehen werden zu können. Weiter geht die Betonung des Gemeinschaftlichen in der Polizeiausbildung mit Homogenisierungsprozessen einher und zuungunsten von Differenzierungen oder Individualität (vgl. Lander 2013; Bjørkelo et al. 2021).

Die Beispiele aus den Informationsveranstaltungen zeigen, wie das Narrativ bestimmte Interessent*innen für eine Bewerbung mobilisieren soll, und

zwar solche, die eine Familie wollen. Dementsprechend stellt sich die Frage: Was für Menschen möchten sich auf eine Familie im Arbeitskontext einlassen und welche Rolle spielt dabei ihre Herkunftsfamilie? Was assoziieren sie mit Familie? Bevor näher auf diese Fragen eingegangen wird, folgt zunächst eine schrittweise Rekonstruktion, welchen Eigenschaften die Polizist*innen der »Polizei als Familie« zusprechen, da in den Informationsveranstaltungen das Bild der Familie diffus bleibt. An welchen Eigenschaften machen die Polizist*innen das Familiennarrativ fest?

5.2 Familiäre Beziehungen

Beim Versuch zu verstehen, was aus Sicht der interviewten Personen die Polizei als familienähnliche Organisation ausmacht, fällt auf, dass die Polizist*innen das Familiäre vorwiegend über Beschreibungen zur Beziehungsqualität näher definieren. Die kollegialen Verhältnisse unterscheiden sich aus Sicht vieler gegenüber anderen Organisationen und/oder Polizeikorps. So beschreibt der Ausbildungsleiter des Polizeikorps 1, als ich ihn bei einem Tag der offenen Tür der Ausbildung besuche, mir gegenüber sein Korps als »Familie«, was er mit der Argumentation untermauert, dass alle per du seien und sogar das Verhältnis zum Kader lockerer sei. Eine ähnliche Beschreibung ist vom Polizisten Philip Vogel vom Polizeikorps 2 zu hören:

Bis zum Kommandanten ist alles per du, und dort (Anm. NP: anderes Polizeikorps) fängt es schon beim Offizier an mit per Sie, wir haben ein kollegiales Umgangsverhältnis, wir haben ein kollegiales Ding, wir sind einfach eine spezielle Truppe. (Auszug aus einem Interview mit Philipp Vogel, Polizist im Patrouillendienst, Polizeikorps 2)

Der kollegiale Umgang untereinander ist für Philipp Vogel das entscheidende Merkmal, welches seine »Truppe« außergewöhnlich macht. Das Familiär-Kollegiale steht im Kontrast zum anderen Polizeikorps, das angeblich starre bürokratische Hierarchien pflegt. Der Vergleich mit einer Familie wirkt also auch gegen Vorstellungen von traditionellen und verstaubten Polizeibeamt*innen und setzt kollegiale Beziehungen auf Augenhöhe in den Vordergrund.

Manche der interviewten Polizist*innen gehen noch einen Schritt weiter und betonen, dass sich im Polizeikontext besonders enge Freundschaften ent-

wickeln würden. So reagiert Daniel Kauer auf meine Frage, ob er sich einen Berufswechsel vorstellen könnte, wie folgt:

Das ist so ein wenig meine Familie, Polizei ist meine Familie [...] die engsten Freunde, die ich habe, sind die aus der Polizei, ich kenne noch in [Name des Wohnorts, anonymisiert] noch ein paar gute, aber das ist bei weitem nicht so die intensive Freundschaft, in die Ferien gehen und so weiter, wie es da hier ist. Also Polizei ist meine Familie, Polizei ist mein Zuhause. Und das will ich nicht einfach aufgeben, nur weil es irgendwo vielleicht fünftausend oder zweitausend oder eintausend Franken mehr gibt oder so, ja. (Auszug aus einem Interview mit Daniel Kauer, Leiter einer Kommunikationsabteilung, Polizeikorps 2)

Interessant ist, dass Daniel Kauer die Beziehungen mit seinen Polizeikolleg*innen als einen der Hauptgründe angibt, weshalb er sich kaum vorstellen kann, das Polizeikorps zu verlassen. Vorher erwähnte er zwar noch als Grund, dass er den Verwaltungsbetrieb gut kennen würde, allerdings ist es erstaunlich, dass die emotionale Zugehörigkeit so zentral ist und seine Tätigkeiten oder Funktionen in der Polizei demgegenüber als irrelevant erscheinen. Innerhalb der Polizei konnte er so »intensive Freundschaft(en)« gewinnen, die mit den geknüpften Bekanntschaften in seiner Wohnumgebung nicht vergleichbar sind. Aufgrund dieser emotionalen Nähe zu den Polizeikolleg*innen ist für Daniel Kauer die Polizei »meine Familie« und »mein Zuhause«, ein Ort, den er deswegen keineswegs verlassen möchte. Manche der Interviewten haben in der Polizei ihre engsten Freunde gefunden. Anna Wyser erwähnte z.B. *off record* nach dem Interview, dass sie bei Freunden oft als Repräsentantin der Polizei angesprochen werde und diese beispielsweise von ihr verlangten, sich zu einer erteilten Ordnungsbusse zu positionieren. Deswegen würde sie sich lieber mit Polizeikolleg*innen treffen, da sie dann nicht zur Rechenschaft verpflichtet sei.

Die Beschreibungen enger Freundschaften und der familiäre Umgang miteinander vermittelt ein Bild der Polizei als einen geschützten Ort, der durch Alltagsroutinen der Patrouillenarbeit verstärkt wird:

Das ist wirklich wie eine Familie, weil wir zwei sind vorher zusammen Streife gefahren, ich meine, du erfährst so viel übereinander, du kochst füreinander, du legst dich hin für einen kurzen Moment, und da sind halt dann mehrere Leute in einem solchen Zimmer oder in einem Aufenthaltsraum und eben du fährst Streife mit denen, du weisst zum Teil mehr, als dein Partner viel-

leicht zuhause weiss. Da hat mir auch schon mal jemand gesagt: »Ja nicht meiner Frau erzählen, was ich dir erzähle«. Und man erfährt sehr viel über den Menschen, und das ist auch wichtig, dass man das auch macht. (Auszug aus einem Interview mit Beatrice Bernasconi, Polizistin in einer Personalabteilung, Polizeikorps 2)

Gerade im Korps 2 wurden von vielen Polizist*innen Alltagsroutinen wie füreinander kochen als Beispiel dafür erwähnt, dass sie wie eine Familie seien. Auch bei der Informationsveranstaltung erwähnte die Ausbildungsleiterin: »sie lernen bereits sehr früh, für 27 Menschen zu kochen«. Das Kochen wird zu einer Symbolhandlung, welche die »Polizei als Familie« festigt. Aus Sicht der Personalleitung entsteht im Streifendienst eine Intimität, die sich nicht einmal in einer Liebesbeziehung entwickeln kann.

Dass dieser familiäre Zusammenhalt nicht einfach eine Konsequenz der Arbeit auf Steife ist, zeigt die Omnipräsenz des Familiennarrativs. Die emotionale Nähe wird organisational erwünscht und von Anfang an in Informationsveranstaltungen heraufbeschwört. Auch in der Polizeiausbildung lernen die Polizeiaspirant*innen:

Ein Polizist ist kein Polizist, man ist immer zu zweit. (Auszug aus einem Interview mit Noemi Graf, Polizistin in einer Kommunikationsabteilung, Polizeikorps 2)

Mit dem Familiennarrativ können polizeikulturelle Normen und Berufsbilder vermittelt werden. Es bereitet Interessent*innen darauf vor, intime und vertrauensvolle Beziehungen im Berufskontext zu knüpfen. Den familiären Anteil der Polizei definieren die interviewten Polizist*innen vordergründig über die engen Freundschaften, die viele, selbst nach ihrem geleisteten Streifendienst, nach wie vor pflegen und schätzen. Dabei macht es keinen Unterschied, ob es Frauen oder Minderheiten oder »normerfüllende« Polizist*innen sind; das Narrativ wird breit rezipiert.

Mit Blick auf die vorausgehenden Ergebnisse zu den (De-)Thematisierungen von Differenzen stellt sich die Frage, inwiefern Minderheiten und Personen, die von polizeilichen Idealen abweichen, in der Polizei gleichermaßen Vertrauen und Intimität in den kollegialen Beziehungen zugesprochen wird. Tokens kommen als Andere in Organisationen nach Kanter deutlich weniger in den Genuss eines Vertrauensvorschlusses (vgl. Kapitel 2.2.6), was sich auch in dieser Studie bestätigt. Mit Blick auf LGBTQ+-Polizist*innen

wurde deutlich, dass nicht alle gleichermaßen intime Beziehungen pflegen können oder wollen. Ein Schweigen über die eigene sexuelle Orientierung oder über Liebesbeziehungen im Privatleben kann bei den Polizeikolleg*innen Misstrauen erwecken (vgl. Kapitel 4.2.1). Weiter stellt sich die Frage, was für Auswirkungen die Sexualisierung des Frauenkörpers in der Polizei auf Ebene der kollegialen Beziehungen hat. Intimität löst in diesem Kontext Grenzen auf und könnte im schlechten Fall einen diffusen Raum für sexuelle Übergriffe fördern. Zudem werden Polizistinnen durch die körperbezogenen Zuschreibungen eines schwachen Körpers nicht als richtige Polizeikörper respektiert und könnten daher nur als halbe Kolleginnen in Patrouillen degradiert werden (vgl. Kapitel 4.1.4). Für ethnisierte Polizist*innen besteht auch die Gefahr, trotz Assimilationsbemühungen nicht als gleichwertiger Kolleg*innen angesehen zu sein (vgl. Kapitel 4.4.2). Ebenso könnten »Hochstudierte« in Patrouillen durch die Zuordnung als praxisfern als unzuverlässige Partner*innen wahrgenommen werden (vgl. Kapitel 4.3.3).

5.3 Grenzen zwischen privat und öffentlich verschwimmen

Das Familiennarrativ fördert ein Verschmelzen von engen Freundschaften und Beruf, so dass im Polizeikontext die Grenzen zwischen privat/Familie und öffentlich/Arbeit fließend sind. So betonten manche Polizist*innen, dass der Streifendienst »nicht wie arbeiten«, sondern wie »im Privaten, wenn ich mich mit meinen Freunden treffe«, sei. Die familiären Beziehungen in der Polizei transformieren die beruflich-öffentliche Sphäre in eine private Domäne. Umgekehrt wird aber in dieser Logik das Privatleben vom Polizeiberuf tangiert. Dieser Aspekt wurde bei Informationsveranstaltungen betont und anhand verschiedener Beispiele gezeigt, dass im Privatbereich die Polizeirolle nicht abgelegt werden kann. So erklärte der Ausbildungsleiter des Polizeikorps 1:

Als Polizist sei man immer »im Fokus der Öffentlichkeit«. Er wohne auf dem Land und die Leute würden bei ihm jeweils genauer hinschauen, auch wenn er nicht im Dienst sei. Darüber müsse man sich bewusst sein. Er habe schon zwei Mal im Pyjama den Verkehr an seinem Wohnort geregelt. (Auszug aus Beobachtungsprotokoll zu einer Informationsveranstaltung des Polizeikorps 1)

Der Ausbildungsleiter veranschaulicht, dass er auch bei sich zuhause im privaten Kontext schon mehrmals die Polizistenrolle übernommen hätte. Das Verwischen von privat und öffentlich wird durch die Erwähnung des Pyjamas noch auf die Spitze getrieben. Statt in einer Uniform agierte er in seiner privaten Schlafbekleidung als Polizist.

Auch die Ausbilderin im Polizeikorps 2 deutet an, dass die Polizeifunktion ins Private ausstrahlt:

Im privaten Umfeld, Freunde etc. haben oft das Gefühl: Sie als Polizist »wissen alles«. »Sie werde deswegen immer wieder über verschiedenes befragt«. Deswegen sei die Allgemeinbildung wichtig. Auch während der Arbeit würde man ihr Fragen stellen. Es ist gut, wenn sich die Polizist*innen regelmäßig informieren, also nicht nur das »20 Minuten« lesen. (Auszug aus Beobachtungsprotokoll zu einer Informationsveranstaltung des Polizeikorps 2)

Gegenüber den Interessent*innen wird der Anspruch formuliert, in privaten sowie öffentlichen Kreisen stets einen guten Eindruck zu hinterlassen, insbesondere was das Allgemeinwissen betrifft. Die Lektüre der Schweizer Pendlerzeitung genügt hierfür nicht, weshalb Interessent*innen unterschiedliche Medien abrufen und gut informiert sein sollten.

Bei den erwähnten Beispielen geht es darum, die Interessent*innen darüber zu informieren, dass sie auch im Privatbereich eine Verantwortung als Polizist*in tragen und sich dementsprechend verhalten müssen. Daher bereitet es dem Ausbildungsleiter des Polizeikorps 2 Sorgen, dass es bei einem Polizeiaspiranten

noch nicht »Klick« gemacht hat, dass er jetzt eigentlich Polizist ist, man muss dann ein wenig anders aufs Leben zugehen oder, auch im Privaten oder, weil jeder weiss, dass man Polizist ist und ja, ich kann mich nicht mehr gleich benehmen, also im Dorf oder im Stadtteil, wo ich bin, das sind so ein wenig solche Sachen. (Auszug aus einem Interview mit Viktor Kälin, Leiter der Polizeiausbildung, Polizeikorps 2)

Das Beispiel zeigt auf, dass an Polizeiaspirant*innen Erwartungen hergetragen werden, die bis ins Privatleben eindringen.

Das Narrativ »Polizei als Familie« deutet bereits an, dass sich das Private mit dem Beruflichen vermischt. Polizist*innen definieren das Familiäre über die engen Beziehungen zwischen den Kolleg*innen, welche die Organisation

zu einer Domäne mit privaten Zügen werden lassen. Diese Grenzüberschreitungen haben auch Kehrseiten: Das, was vor dem Eintritt in die Polizei privat war, wird nun vom Polizeiberuf geprägt und kann potenziell Öffentlichkeiten produzieren. Der Polizeiberuf wird zu einer umfassenden Rolle, die bis ins Private reicht und nicht punktuell abgeschaltet werden kann.

Damit artikuliert sich die von Krell (1994; 2004) beschriebene Forderung vergemeinschafteter Organisationen nach einer »Totalinklusion«, die institutionelle Zwänge und Entgrenzungen hervorruft, wie z.B. die Erwartung, dass sich die Kolleg*innen auch privat treffen oder sich im Wohnort vorbildlich verhalten (vgl. Kapitel 2.2.4). Auch Peterson/Uhnoo 2012 rekonstruieren in der schwedischen Polizei eine ähnlich umfassende Mitgliedschaft. In Anlehnung an Coser (1974) ordnen sie daher die Polizei als »greedy institution« ein: »The greedy institution that is police culture demands the total commitment and the exclusive loyalty of its members.« (Peterson/Uhnoo 2012, 12) Im Kapitel zu den (De-)Thematisierungen von Differenzen wurden unterschiedliche Loyalitätserwartungen gegenüber Minderheiten deutlich, so gilt es, die Loyalität ethnisierter Polizist*innen im Rekrutierungsprozess besonders zu überprüfen (vgl. Kapitel 4.4). Loyalität kann sich auch darüber äußern, dass Minderheiten in der Polizei problematische Thematisierungen von Differenzen, wie sie in den vorangegangenen Kapiteln mehrfach rekonstruiert wurden, akzeptieren, um ihre Mitgliedschaft nicht aufs Spiel zu setzen.

5.4 Beschreibungen der Herkunftsfamilie in den Lebensgeschichten

Angesichts dessen, dass beide Polizeikorps den Begriff der Familie häufig nutzen, um die Beziehungen in den Organisationen zu beschreiben, stellt sich die Frage, welche Rolle die Herkunftsfamilie für die Polizist*innen spielt. Mehr als die Hälfte der interviewten Polizist*innen beschrieben ihre Familie, während sie häufig andere private Informationen zurückhielten. Damit lässt sich die Herkunftsfamilie mit Vorstellungen über die Polizeifamilie in Beziehung setzen. Die freundschaftlich-familiäre Beziehungsqualität, welche Polizist*innen betonen, kann um zusätzliche Eigenschaften erweitert werden, die mit der Herkunftsfamilie verbunden wird. Zudem zeigt sich, dass die eigene Familie im Polizeikontext kein organisationales Tabu darstellt, sondern im Gegenteil sogar in einem halb-öffentlichen Kontext wie dem eines Interviews thematisiert wird. Dies liegt auch daran, dass die meisten Erzählungen zur Herkunftsfamilie und zur eigenen Kindheit positiv konno-

tiert sind. Die Familien-Analogie in der Rekrutierung adressiert womöglich vorwiegend Interessent*innen, die mit dem Begriff Familie positive Erfahrungen assoziieren. Aber auch diejenigen, die auf der Suche nach einer neuen Familie sind, z.B. um sich von der Herkunftsfamilie abzugrenzen, werden für den Polizeiberuf mobilisiert (vgl. Kapitel 5.7). Daher wird nun näher auf die Beschreibungen von Kindheit und Herkunftsfamilie eingegangen.

5.4.1 »Behütet aufgewachsen«: Die Familie als sicherer Hort

Viele der interviewten Polizist*innen zeichnen ein geradezu idyllisches Familienleben und beste Bedingungen des Aufwachsens, wie z.B. Sonja Rösler:

Also ich bin 1966 geboren, als Erste von vier Kindern. Wir sind relativ behütet aufgewachsen, wir haben ein schönes Zuhause gehabt. [...] Wir sind auch immer am gleichen Ort gewesen, wir haben im gleichen Ort gewohnt, in einem Einfamilienhaus-Quartier mit gleichaltrigen Kindern. Das ist natürlich lässig gewesen. Es hat einfach gestimmt. Ich komme vom Land und dort ist halt alles noch, es hat noch nicht die Probleme gegeben wie heute, sicher andere, aber es ist einfach alles anders abgelaufen vor 45 Jahren oder so. Wir sind relativ locker und frei erzogen worden. Also wir haben sehr viele Freiheiten gehabt, dort schon zu dieser Zeit in den 1960er, 1970er Jahren. (Auszug aus einem Interview mit Sonja Rösler, Leiterin einer Polizeiwache des Polizeikorps 2)

Sonja Rösler beschreibt ihre Kindheit und familiäre Umgebung als »behütet«: Sie und ihre Geschwister sind in einer ländlichen Gegend aufgewachsen und hatten viele Freiheiten, die mit dem damaligen Erziehungsstil im Einklang stand. Auch zeichnet sie eine Welt, die im Vergleich zu heute noch intakt war. Später im Interview ergänzt sie den zuvor konstruierten familiären Mikrokosmos: Die unmittelbare Umgebung ihrer Familie kontrastiert Sonja Rösler gegenüber einer gegenwärtigen, unsicheren Welt. Ihr Quartier war damals sicher, weil es wenig Heterogenität an Lebensstilen und Menschen und kaum »komische« oder »aggressive Menschen« gab, die sich kriminell verhielten. Diese sichere und heile Welt ihrer Kindheit ist ein Ideal, welches aus ihrer Sicht heute angesichts der »Probleme« gar nicht mehr möglich ist.

Auch Philip Vogels Beschreibungen seiner Kindheit sind ähnlich: Während seiner Kindheit lebte er in einem Einfamilienhaus und war bei den Pfadfinder*innen und Jungschütz*innen. Alles in allem sei er »sehr wohl

behütet aufgewachsen«. Auch Romina Friedli erwähnt, dass sie als Familie »ein megaschönes Zuhause« hatten. Als Tochter eines Landwirts ist Noemi Graf auf einem Bauernhof aufgewachsen. Die Arbeit des Vaters prägte das Familienleben, vor allem weil er den Betrieb tagtäglich aufrechterhalten musste. Dementsprechend war die Familie an den Bauernhof gebunden und die Verhältnisse bescheiden. Dennoch fehlte es ihr aus gegenwärtiger Sicht an nichts, so evaluiert Noemi Graf über diese Zeit:

Also eigentlich eine unbeschwerte Kindheit, wenn auch sehr einfach. (Auszug aus einem Interview mit Noemi Graf, Polizistin in einer Kommunikationsabteilung, Polizeikorps 2)

Für Beat Kunz sind seine Kindheitserinnerungen im Gegensatz zu den anderen interviewten Personen nicht mit dem Gefühl von Geborgenheit verbunden. Aufgrund einer Behinderung eines Familienmitglieds war das Familienleben ausschließlich ins Private verlagert, sozusagen als Konsequenz eines Stigma-Managements (vgl. Goffman 2020 [1963]):

Wir sind auch nicht so gross in der Öffentlichkeit verkehrt als Familie, weil man sich ein wenig damals in dieser Zeit halt die Behinderung versucht hat probiert zu verstecken. (Auszug aus einem Interview mit Beat Kunz, Leiter einer kriminalpolizeilichen Abteilung, Polizeikorps 1)

Auch übernahm Beat Kunz eine betreuende Funktion und hatte deshalb ein »eingeschränktes Kollegenumfeld«. Die Erläuterungen von Beat Kunz zu seiner Herkunftsfamilie deuten an, dass sie von der Umwelt stark isoliert waren, da seine Eltern eine gesellschaftliche Ächtung befürchteten. Trotzdem sieht sich Beat Kunz als »Familienmensch« und versucht, seine Vorstellung von Familie in seiner eigenen zu realisieren. Seine Beschreibungen zum Familienalltag sind sehr ähnlich wie bei den anderen Fallbeispielen.

Einige beschreiben in den Interviews wiederkehrende Familienrituale, welche die intime Familienzeit konsolidieren sollten. So erwähnt Anna Wyser, dass sie und ihre Geschwister am Wochenende keinen Vereinssport machen durften, da »Wochenende ist Familienzeit gewesen«. Auch Tim Gasser beschreibt immer wiederkehrende Tätigkeiten wie sonntägliche Besuche des Gottesdienstes, Wanderungen in der Natur oder Filmabende, die der Familie vorbehalten waren.

Ein Großteil der interviewten Polizist*innen konstruiert einen familiären Mikrokosmos, der von Harmonie, Geborgenheit und Sicherheit geprägt ist. Manche kontrastieren diese Umgebung gegenüber einer bedrohlichen Umwelt, welche das Gegenteil beinhaltet: z.B. konfliktäre Beziehungen, Kriminalität, heterogene Lebensentwürfe etc. Für viele ist Familie eine abgeschirmte und besonders schützenswerte Einheit. Darin spiegeln sich auch geschlechtskonstituierende Rollenteilungen wieder, die nun im nächsten Abschnitt näher ausgeführt werden.

5.4.2 »Klassisches Familienmodell« – Die Kernfamilie mit geschlechtskonstituierender Arbeitsteilung

Die meisten interviewten Polizist*innen sind ihren Ausführungen nach in einer Kernfamilie aufgewachsen, d.h. mit Vater, Mutter sowie Geschwistern. Bei manchen bestand auch enger Kontakt mit den Großeltern, allerdings wohnte niemand in einer Großfamilie mit mehr als zwei Generationen. Einige beschreiben dementsprechend ihre Familienkonstellation als »normal« (Ursula Amman), um einen Kontrast zu »anderen«, abweichenden Entwürfen zu setzen, wie z.B. Einelternfamilien oder auch Familien in konfliktären Verhältnissen, welche mit dem polizeilichen Publikum oder mit bestimmten problematisierten Quartieren in Verbindung gebracht werden:

Man hat viel mit Menschen Kontakt, man sieht verschiedene Lebenssituationen, man schätzt sein eigenes Leben, seine eigenen Familienverhältnisse viel mehr, wenn man kaputte Familienverhältnisse sieht. In [Einsatzgebiet, anonymisiert] hat es viele Familien und halt weniger so Ausgang und so als jetzt im [Einsatzgebiet, anonymisiert]. Und wir haben viele Familienstreite, häusliche Gewalt, solche Sachen. (Auszug aus einem Interview mit Katarina Bucher, Polizistin im Patrouillendienst, Polizeikorps 2)

Katarina Bucher setzt ihr »eigene[s] Familienverhältnis« in Kontrast zu »kaputte[n] Familienverhältnisse[n]«, letztere kennt sie durch ihre Arbeit als Streifenpolizistin. Zwar geht sie wenig auf ihre Familie und Kindheit ein, sie kategorisiert ihre Familie aber als normal beziehungsweise »nicht kaputt«. Auch Anna Wyser beschreibt die Familienkonstellation ihrer Kindheit als »schönes Familienkonstrukt« (Anna Wyser), welches sie als romantisierten Gegenentwurf zu ihren zwei Scheidungen und der daraus entstandenen Patchwork-Familie einordnet. Fabia Rohrer erwähnt am Ende ihrer Lebens-

geschichte: »meine Eltern sind immer noch zusammen«, und setzt so die Intaktheit der elterlichen Beziehung in den Vordergrund. Nur eine Person ist in einer Patchwork-Familie aufgewachsen, beschreibt aber ein harmonisches Zusammenleben, da sie mit ihren Halbgeschwistern so aufgewachsen ist, »als ob es meine Schwestern wären« (Romina Friedli).

Manche erwähnen das »traditionelle Familienmodell« und distanzieren sich aus heutiger Sicht von einer klaren geschlechtlichen Rollenaufteilung zwischen der Mutter, die für den Privatbereich die Hauptverantwortung trägt, und dem Vater, der in der öffentlich-beruflichen Sphäre tätig ist:

Vater Mutter ganz normal, das klassische Rollenmodell, Vater hat verdient, Mutter ist Hausfrau gewesen. (Auszug aus einem Interview mit Beat Kunz, Leiter einer kriminalpolizeilichen Abteilung, Polizeikorps 1)

Der Vater von Beat Kunz war beruflich bedingt häufig abwesend, er nahm mit seiner konservativen Einstellung allerdings viel Einfluss auf den familiären Alltag. Später im Interview grenzt sich Beat Kunz von diesem Modell ab, da seine Ehepartnerin nach der Familiengründung weiterarbeitete. In manchen Erzählungen erscheint der Vater als »Pater familias«, der als Haupternährer die Verantwortung für die Familie trägt und die Entscheidungen im Alleingang trifft:

Mein Vater ist so der Patriarch gewesen. Er hat gesagt, wie wo was, und wir alle mussten hinterher watscheln. (Auszug aus einem Interview mit Anna Wyser, stellvertretende Leitungsperson einer Kleinfahndung, Polizeikorps 1)

Anna Wyser beschreibt das damalige »Familienkonstrukt« als schön, bemerkt allerdings, dass die Familienmitglieder, d.h. die Mutter sowie die Geschwister, über wenig Handlungsspielraum verfügten. Als Patriarch war der Vater derjenige, welcher die Richtung bestimmte, um an die Weganalogie von Anna Wyser anzuknüpfen. Letztere nimmt ironische Distanz zum patriarchalen Familienmodell, was nur noch im Interview mit Beat Kunz so explizit thematisiert wurde. In anderen Interviews war der Vater als Figur präsenter als andere Familienmitglieder, wie z.B. bei Daniel Kauer, wobei der Vater in seinen Erzählungen als paternalistischer Coach erscheint und insofern seinem Sohn die Entscheidungen letztlich überlässt. Sonja Rösler kontrastierte in ihren Erzählungen den Vater als strenger gegenüber der lockeren Erziehung der Mutter. Da ihre Mutter über die Erziehungskompetenz verfügte, verließen sich die Geschwister ausschließlich auf ihre Anweisungen.

Die traditionellen Rollenaufteilungen der Eltern, mit denen viele der interviewten Polizist*innen aufgewachsen sind, bilden generationale und/oder ländliche Unterschiede und nicht ausschließlich polizeispezifische Charakteristiken ab. Sie zeigen aber, dass die meisten der interviewten Polizist*innen in einer Kernfamilie mit traditionellen Geschlechterrollen aufgewachsen sind. Auch wenn Einzelne geschlechterkonstituierende Arbeitsteilungen innerhalb der Familie kritisieren, so fällt auf, dass Familie mit einer stabilen Beziehung zwischen Mutter und Vater assoziiert wird. Darin sehe ich zweierlei: Erstens schafft dieses traditionelle Ideal der Kernfamilie eine Distanz gegenüber der polizeilichen Umwelt. Die Inszenierung der Familie als geschützter Ort mit stabilen und vertrauensvollen Beziehungen steht im Kontrast zu einer gefährlichen Außenwelt. Letztere umfasst auch konfliktäre und dysfunktionale Familienbeziehungen. Damit werden stabile und vertrauensvolle Beziehungen innerhalb der Familie zu einem zentralen Distinktionsmerkmal gegenüber der polizeilichen Außenwelt. Gleichzeitig prägt diese Abgrenzung zweitens die Vorstellungen zur Familie mit. Wie bereits aufgezeigt, definieren Polizist*innen »Polizei als Familie« über familienähnliche Beziehungen. Relationieren wir nun die Beschreibungen zur Herkunftsfamilie mit der Polizeifamilie, so zeigen sich Parallelen: Auch in der Polizeifamilie geht es um vertrauensvolle Beziehungen. Mit der Herkunftsfamilie assoziieren Polizist*innen zusätzlich stabile rollenförmige Beziehungen, was auch innerhalb der Polizei eine Rolle spielen dürfte und die Inszenierung von Familie als geschützten Ort unterstützt.

5.6 Polizeifamilien – wenn die Familie zur Polizei wird

Die Beschreibung des Samples zeigt auf, wie stark Polizei und Familie miteinander verschränkt sind (vgl. Kapitel 3.5). Dabei spielen verwandtschaftliche sowie auch (Liebes-)Beziehungen gleichermaßen eine Rolle. In den insgesamt 16 biografisch-narrativen Interviews berichteten vier Personen, dass ihr Vater, Großvater oder Onkel bereits Polizist war. Weiter führen oder führten fünf Personen eine (Ehe-)Beziehung mit einer*m Polizist*in. Das Narrativ »Polizei als Familie« ist in solchen Fällen wortwörtlich zu nehmen: Polizei *ist* Familie. Eine Polizeifamilie umfasst mehrere Polizist*innen, die in einem familiären Verhältnis miteinander verbunden sind – sei es durch direkte Verwandtschaft (z.B. Großvater, Vater und Sohn sind Polizisten) oder durch eine Liebesbeziehung (z.B. verheiratetes Polizistenpaar).

Wie eine Ehe vom Polizeialltag geprägt werden kann, wird am Beispiel von Anna Wyser besonders deutlich. Lange bevor sie Polizistin wurde, geschweige denn sich für den Beruf entschied, war die Polizei durch ihre Partner bereits ein Teil ihrer Familie:

Der zweite Partner war auch Polizist gewesen, seit ich siebzehn bin, ist das ein Teil von meinem Leben geworden, halt einfach durch Partner. Und es ist sehr speziell, das sieht man auch hier viel, wenn der Vater Polizist gewesen ist, es hat ganz viele Kinder von Polizisten, weil es wird fast ein wenig eine Familie. Es ist noch kompliziert zu erklären, aber man kommt auch als Partner in das ganze Zeug hinein, und wenn man sich trifft mit Polizeikollegen, wo es eigentlich dann meistens der Fall ist, dass man sich fast nur noch so im Polizei-Kollegenkreis bewegt. (Auszug aus einem Interview mit Anna Wyser, stellvertretende Leitungsperson einer Kleinfahndung, Polizeikorps 1)

Beide Partner waren Polizisten, wodurch Anna Wyser mit der Polizeikultur in Berührung kam. Obwohl sie eine zivile Ehepartnerin war, wurde die Polizei »Teil von meinem Leben«. Weiter im Interview erwähnt Anna Wyser, wie der Polizeialltag in das Familienleben hineinwirkte, z.B. durch den Bereitschaftsdienst und die nächtlichen Notrufe, die sie weckten, durch den auf die Polizei konzentrierten Freundeskreis (»nur noch so im Polizei-Kollegenkreis«) oder die Verwendung von polizeilichen Abkürzungen. Damit geht ein hoher Mit-identifikationsgrad einher, der sich vom Polizisten auf seine Partnerin überträgt. Schließlich beschreibt Anna Wyser die Polizei als »Teil von mir« und entscheidet sich ebenfalls für diesen Beruf: »gehe eben auch dort hin«. Anhand dieses Beispiels wird besonders deutlich, wie die Polizei im Verhältnis zum Privaten stehen kann und mit dem Familiennarrativ fluide wird. Auch Anna Wyser verwendet das Narrativ »Polizei als Familie«, was in ihrem Fall nicht nur symbolisch zu verstehen ist, sondern wortwörtlich zutrifft.

Während Anna Wyser zunächst die involvierte Partnerin eines Polizisten war und dann schließlich selbst Polizistin wurde, lernten sich die anderen entweder im Arbeitskontext oder über eine Dating-App kennen. Die Beispiele zeigen, dass auch in diesem Bereich Privates und Berufliches ineinanderfließen. Für Florian Ott hat die Tatsache, dass seine Ehepartnerin Polizistin ist, einen konsolidierenden Charakter in Form eines Bekenntnisses zur Polizeiorganisation. Da er sich tagtäglich mit seiner Frau als Polizistin konfrontiert sieht,

wird mir jeden Tag vor Augen geführt, dass es noch die Polizei gibt, ich kann es, ich kann es nicht hinter mir lassen, ich kann jetzt nicht sagen, ich mache jetzt den Schnitt und gehe jetzt an einem anderen Ort arbeiten. (Auszug aus einem Interview mit Florian Ott, Polizist in einer kriminalpolizeilichen Abteilung, Polizeikorps 1)

Hierzu ist auch die folgende Erzählung von Daniel Kauer relevant, dessen Vater Polizist war. Daniel Kauer geht erzählerisch in die Zeit zurück, als er sich beim Polizeikorps bewarb. Die Aufnahmeprozesse hatte er bereits hinter sich gebracht, erhoffte sich eine positive Rückmeldung und saß dementsprechend »auf Nadeln«. Die Bestätigung erhielt er schließlich brieflich während der Weihnachtszeit. Ein Nachbar schickte ihm die Aufnahmebestätigung per Fax, da Daniel Kauer die Festtage bei seiner Familie verbrachte.

Und ich habe nachher dem Vater, wo er dann zuhause war, es ist der 24. gewesen, ja, wo wir uns dann trafen, habe ich seinen Polizeihut geholt, habe den angezogen und bin zu ihm gegangen und habe gesagt ›Salü Kollege‹ (Anm. NP. Schüttelt seine Hand in der Luft) und dann hat er es zuerst gar nicht verstanden, habe ihm dann den Zettel hingehalten, dass ich in die Polizeischule gehen durfte. (Auszug aus einem Interview mit Daniel Kauer, Leiter einer Kommunikationsabteilung, Polizeikorps 2)

Für Daniel Kauer ist der Zeitpunkt der Zusage des Polizeikorps 2 ein bewegender Moment. Er zelebriert den offiziellen Eintritt in die Polizei, indem er seinen Vater als Polizeikollegen adressiert. Hierfür trägt er den Polizeihut des Vaters und möchte ihm damit mitteilen, dass er nun auch zum auserwählten Polizeikreis gehört. Daniel Kauer bringt sich so auf Augenhöhe bzw. möchte so wahrgenommen werden. Ein intim-familiärer Moment wird gleichzeitig zu einem kleinen Polizeiaufnahmegeritual – eine Vereidigung in der Familie sozusagen. Die Familie wird kurzzeitig zur Polizei und umgekehrt.

Auch für Kurt Frei ist die Polizei mit seiner Familie verbunden. Inspiriert von seinem Großvater, der Polizist war, war der Polizeiberuf schon früh sein »Bubentraum« gewesen:

Meine Mutter hat diverse Fotos gehabt von ihrem Vater oder teilweise auf dem Polizei-Motorrad oder in normaler Uniform und weil man schon in der Verwandtschaft, in der Familie einen Polizisten hatte, ist automatisch das Thema Polizei immer im positiven Licht gewesen eigentlich, man hat nie irgendwie über die Polizei gelästert oder geflucht, das, was die Polizei ge-

macht hat, ist eigentlich gut gewesen und mein Vater, wenn er mal kontrolliert worden ist im Auto, normale Verkehrskontrolle, dann ist das Verhältnis zum Polizist ist immer super gewesen, also man hat das irgendwie, wie die ganze Zeit so niederschwellig einfach irgendwie positiv mitgenommen. (Auszug aus einem Interview mit Kurt Frei, Polizist in einer kriminalpolizeilichen Abteilung, Polizeikorps 2)

Auch wenn Kurt Frei seinen Großvater nie kennenlernte, so prägte dieser das Bild über Polizist*innen innerhalb seiner Familie. Der Polizeiberuf war positiv konnotiert, was er als Kind in Interaktionen zwischen seinem Vater und Polizist*innen beobachten konnte. Begegnungen mit Polizist*innen waren selbst in Kontrollsituationen respektvoll. Diese »niederschwellig(e)« Einstellung nimmt Kurt Frei aus seiner Erziehung mit, der Polizeiberuf schwebt dadurch schon seit seiner Kindheit als Option im »Hinterkopf«. Verstärkt durch die »konservative Erziehung« seiner Eltern, verspürt Kurt Frei im Gegensatz zu seinen Kolleg*innen in der Adoleszenz keinen Drang, »Unfug« zu machen, z. B. illegale Drogen auszuprobieren, es ist »so ein wenig in mir drin gewesen, dass man so Sachen nicht macht«. In seiner Lebensgeschichte konstruiert Daniel Frei eine polizeiaffine Persönlichkeit, die von seiner Familie, d. h. vom Großvater und von den Eltern, geprägt wurde. Auch in diesem Fall steht die Polizei der Familie mit Blick auf die emotionale Zugehörigkeit sehr nahe. Die Werte seiner Familie sowie diejenigen der Polizei entsprechen einander bzw. sind dieselben, wodurch der Polizeiberuf eine starke Anziehungskraft auf Kurt Frei ausübte.

Die aufgezeigten Beispiele verdeutlichen, dass die Polizei das Familienleben beeinflusst. Der hohe identifikatorische Charakter wirkt nicht nur bei den betroffenen Polizist*innen, sondern kann sich auf Familienmitglieder wie Ehepartner*innen und (Enkel-)Kinder übertragen. In den 1970er Jahre wurden sogar in der Chicagoer Polizei Ehepartnerinnen von Polizisten in die Polizei institutionell eingebunden, da eine stabile Ehe als zentral für eine gute Polizeiarbeit galt. Die Ehepartnerinnen wurden bezüglich ihrer Rolle instruiert und bekamen bei Ehekrisen Gratis-Beratungen. Zudem engagierten sich die Ehepartnerinnen für mehr Sicherheit in Patrouillen oder sammelten erfolgreich Gelder für Polizeivereine (vgl. Adams 2013). Wenn auch das Beispiel aus heutiger Sicht als anekdotisch erscheint, so zeigt es die institutionalisierte und enge Verschränkung zwischen der beruflichen und privaten Sphäre in der Polizei. Diese Verschränkung hat auch Auswirkungen auf das soziale Umfeld von Polizist*innen, indem Personen aus dem Freundeskreis und der Familie sich

mit der Polizeiorganisation identifizieren und sogar ein Interesse für den Polizeiberuf entwickeln können. Solche Erlebnisse wurden in den Interviews in gehäufte Form thematisiert, weshalb nun die Praxis des »Einander-Holens« näher beschrieben wird.

5.7 Die Praxis des »Einander-Holens«: Reproduktion (in) der »Polizei als Familie«

Die Polizeimitgliedschaft entfaltet eine hohe identifikatorische Kraft, die über die Polizeiorganisation hinausgeht. So können der Beruf und die Zugehörigkeit zur Polizeigemeinschaft im näheren Umfeld von Polizist*innen Faszination auslösen. Im vorherigen Kapitel wurde bereits aufgezeigt, wie Familienmitglieder wie eine Ehepartnerin oder ein Enkel eines Polizisten in ihrer Berufswahl beeinflusst werden können. Dabei handelte es sich keineswegs um Einzelfälle, da in vielen biografisch-narrativen Interviews das familiär-verwandtschaftliche Umfeld sowie der engere Bekanntenkreis relevant ist für den beruflichen Entscheidungsprozess. Mindestens acht Personen aus meinem Sample erwähnen Personen aus ihrer Familie oder ihrem Bekanntenkreis (Kolleg*innen von Sportvereinen oder Militär, Ehepartner der Cousine, Großvater usw.), die sie auf unterschiedlich starke Weise bei ihrer Entscheidung beeinflussten. Während die einen von Inspirationsfiguren berichten, wurden andere direkt von anderen Polizist*innen angeworben. In beiden Fällen beeinflussten die Polizist*innen in ihrem Umfeld ihre berufliche Entscheidung maßgeblich mit.

Ein Teil der interviewten Polizist*innen entwickelte also Interesse am Beruf aufgrund der Erzählungen von Polizist*innen in ihrem Umfeld. Tim Gasser z.B. befand sich an einem beruflichen Scheideweg und wollte »unbedingt wieder etwas lernen«:

Und dann ist nachher auf einmal der Gedanke gekommen: Polizei. Weil, ich hatte einen Kollegen, der in der Polizei, also nicht gehabt, der ist immer noch in der Polizei, und ist immer noch mein Kollege. Und der mir einfach ein bisschen erzählt hat, was der macht. Und das tönt¹ mega spannend. Es tönte spannend, aber das ist immer so ein bisschen: »Ja, das ist gut, das ist cool, das tönt gut«. Ich konnte mir das gar nie vorstellen. (Auszug aus einem Interview mit Tim Gasser, Polizeiaspirant im 2. Ausbildungsjahr, Polizeikorps 1)

1 Schweizerdeutsch für klingt/klang.

Über Erzählungen eines Kollegen nimmt Tim Gasser erstmals den Polizeiberuf überhaupt als Option wahr. Bis zu diesem Zeitpunkt hatte er sich nicht vorstellen können, Polizist zu werden. Auch bei Daniel Kauer führt eine Aussage eines Kollegen zur »Initialzündung«. Der Kollege besucht Daniel Kauer unmittelbar nach Antritt seiner Polizeiausbildung. An diesem entscheidenden Abend haben sie

gut gegessen, ein paar Bier getrunken und ein wenig miteinander geschwätzt, und er sagte: ›Hey, super cool, ganz schön die Ausbildung‹. Und dann ist etwas passiert, etwas Prägendes: Ich habe ihm gesagt: ›Ich habe immer Polizist werden wollen, weil mein Vater Polizist gewesen ist‹ und nachher sagt er, eigentlich recht salopp und trocken, so in der Bierlaune herein: ›Ja, wieso machst du's denn nicht?‹. Das ist für mich die Initialzündung gewesen. (Auszug aus einem Interview mit Daniel Kauer, Leiter einer Kommunikationsabteilung, Polizeikorps 2)

Für Daniel Kauer war der Polizeiberuf ein Bubentraum, verstärkt durch seinen Vater, der Polizist war. Den entscheidenden Anstoß erhält er aber durch ein Gespräch mit einem Kollegen. Dieser erinnert ihn an seinen Kindheitstraum, indem er über die Polizeiausbildung schwärmt und ihn mit der Frage konfrontiert, weshalb er selbst diesen Traum bisher nicht verfolgte. Gleich nach diesem Wochenende schickte Daniel Kauer seine Bewerbung an das Polizeikorps 2.

Auch Ursula Amman entwickelte ein erstes Interesse am Polizeiberuf, weil eine Vereinskollegin Polizeihostesse war (vgl. Kapitel 4.1.2). Wie zentral eine Inspirationsfigur sein kann, zeigt auch die Aussage von Beat Kunz:

In der Rekrutenschule ist mein Kompaniekommandant auch der Postenchef von [ländlichen Gemeinde, anonymisiert] gewesen, und das war ein absolutes Vorbild für mich, einfach rein als Mensch auch und ist es bis heute geblieben. Er ist mittlerweile pensioniert, aber damals ist er unser Kompaniekommandant gewesen, in der Einheit, wo ich dann später Unteroffizier gewesen war, und er hat mich dann auch ein wenig gluschtig² gemacht auf diesen Beruf, zusätzlich noch, ich bin dann einen Tag mal bei ihm Schnuppern gegangen, er hat mir das angeboten, bin damals einen Tag auf [ländliche Gemeinde, anonymisiert], bevor dass ich mich entschieden habe, und das hat dann schlussendlich den Ausschlag gegeben, mit meinem, mit meinem Interesse, wo sowieso schon da gewesen ist an diesem Beruf, ja zusätzlich

2 Schweizerdeutsch für neugierig machen.

dort ein wenig gut hineinzusehen, das hat mich dann dazu bewogen mich zu bewerben. (Auszug aus einem Interview mit Beat Kunz, Leiter einer kriminalpolizeilichen Abteilung, Polizeikorps 1)

Beat Kunz zeigte bereits vorher Interesse für den Polizeiberuf u.a. kam er durch sein familiäres Umfeld in Kontakt mit Personen aus dem Sicherheits- und Polizeibereich. Den entscheidende Anstoß gab allerdings ein Kompaniechef, den Beat Kunz während seiner Militärdienstzeit kennenlernte. Dieser wurde zum beruflichen wie menschlichen Vorbild von Beat Kunz. Dieser Kommandant war damals Chef einer Polizeiwache und ermöglichte Beat Kunz einen Schnuppertag auf der Wache.

In anderen Interviews erscheinen die Polizist*innen im Umfeld als aktive Rekrutierer und nicht nur als Inspirationsfiguren, wobei auch in dieser Hinsicht in den Erzählungen eine größere Bandbreite sichtbar wird. Einige Interviewpartner*innen wurde darauf hingewiesen, dass sie geeignet für den Polizeiberuf seien, wie z.B. in Werner Brunners Erzählung:

Ein ehemaliger Schulkollege, mit dem ich auch Handball gespielt habe, der war damals schon beim [Polizeikorps 1, anonymisiert] gewesen und der hat mir dann gesagt: ›Du hör mal, das wäre was für dich, ich würde dich dort noch sehen‹. Ja und eigentlich, mal für ein wenig komisch zu tönen³, ich habe eigentlich nie wirklich damit gerechnet, dass ich jemals Polizist werde. Ich habe aber dann gedacht: ›Du komm, pff, warum nicht, probierst es mal‹. (Auszug aus einem Interview mit Werner Brunner, Polizist im Patrouillendienst, Polizeikorps 1)

Der Kollege ist nicht nur eine Inspirationsfigur, sondern weist Werner Brunner explizit darauf hin, dass er als Polizist geeignet wäre. Für Werner Brunner war der Polizeiberuf vorher nie eine Option, die Empfehlung des Kollegen überzeugte ihn aber, sich beim Polizeikorps zu bewerben. Der Polizist Philip Vogel wurde von einem Verwandten seiner Frau direkt »abgeworben«. Auch er gibt an, dass er vorher nie über den Polizeiberuf als Option nachdachte.

Der Ausbildungsleiter des Polizeikorps 2 bestätigt, dass Kolleg*innen oder Verwandte entscheidende Motive für den Polizeiberuf bilden können:

Viele sagen auch: ›Ein Kollege hat gesagt, das wäre noch etwas‹. Das hören wir auch sehr oft, so ein wenig Mund-zu-Mund-Propaganda. Und da versu-

3 Schweizerdeutsch für klingen.

chen wir im Auswahlverfahren dann schon ein wenig das herauszusieben: »Ja ist es einfach lässig, ja ich habe eine Waffe getragen im Militär, jetzt will ich bei der Polizei sein« oder so ein wenig dieser Aspekt, oder. Warum will einer wirklich zur Polizei? Weil der Papi dort war oder ein Kollege gesagt hat: »Hey du würdest dich auch noch eignen«. Das versuchen wir im Auswahlverfahren so ein wenig, da kommt noch die Einstellung, Werthaltung ins Ganze dazu, versuchen wir dort herauszusieben. (Auszug aus einem Interview mit Viktor Kälin, Leiter der Polizeiausbildung, Polizeikorps 2)

Das geweckte Interesse am Beruf allein genügt nicht. Bewerber*innen müssen in den Bewerbungsgesprächen darüber hinaus ausdifferenzierte Berufsmotive formulieren können. In den biografischen Erzählungen sind allerdings diese ausdifferenzierten Motive nicht abgebildet, den entscheidenden Anstoß geben viel eher rekrutierende Personen oder Inspirationsfiguren im Umfeld. Reflexionen zum eigenen Berufswahlprozess sind selten – sogar bei Polizistinnen, die in einem männlich gelabelten Beruf arbeiten und sich daher in Gesprächen mehr für ihre Berufswahl legitimieren dürften (vgl. Kapitel 4.1.1).

Die Beispiele zeigen, dass Polizist*innen für potenzielle Interessent*innen eine zentrale Rolle spielen: Entweder sind sie in passiver Form Vorbilder, die durch ihre Erzählungen zum Polizeiberuf inspirieren. Oder sie rekrutieren aktiv Personen aus dem Bekannten- und Familienkreis, weil sich diese für den Polizeiberuf eignen würden. Für die meisten der interviewten Polizist*innen boten diese Personen den entscheidenden Anstoß, sich bei der Polizei zu bewerben. Mit Ausnahme von Daniel Kauer und Beat Kunz war der Polizeiberuf vorher keine antizipierte Option, was den Einfluss dieser passiven und aktiven Rekrutierer*innen aufzeigt.

Diese informelle Mobilisierung ist Ausdruck der verschwimmenden Grenzen zwischen dem Öffentlichen und dem Privaten in der »Polizei als Familie«. Sie wird organisational gefördert, da aktive Rekrutierung sogar unterschiedlich formalisiert ist. Bewerber*innen können in beiden Korps Polizist*innen aus ihrem Umfeld als Referenzpersonen in den Bewerbungsunterlagen angeben. Im Polizeikorps 2 sind sogar Prämien für Polizist*innen, die erfolgreich in ihrem Umfeld anwerben, vorgesehen:

Da haben wir Prämien, wo wir im Moment jetzt noch ausschütten, wo wenn man jemanden wirbt, dann muss der uns auch etwas über diese Person erzählen, also Referenzen erbringen, und wirklich hinter dieser Person stehen, und das ist wichtig oder, und da haben wir schon sehr viel, also dieses Mal

nicht, aber letztes Mal haben wir recht viele gehabt, wo wir angestellt haben, wo wirklich geworben worden sind, von Leuten die bei uns schon arbeiten, oder viel ist auch so der Partner schon da und holt seine Freundin noch hinein. (Auszug aus einem Interview mit Personalleitung Polizeikorps 2)

Erfolgreich anwerben heißt in diesem Fall, dass die empfohlene Person den mehrstufigen Auswahlprozess erfolgreich absolviert und als Polizeiaspirant*in aufgenommen wird. Als Beispiel nennt die Personalleitung die Rekrutierung innerhalb der Partnerschaft, was wiederum verdeutlicht, dass die Identifikation mit dem Polizeiberuf bis in die Partnerschaft gehen kann und Polizist*innen sogar aktiv Partner*innen rekrutieren. Dieses Beispiel geht einen Schritt weiter als bei Anna Wyser, die aus Eigeninitiative zum selben Beruf wie ihre Expartner wechselte. Zwar lässt die Personalleiterin anklingen, dass diese Prämien in naher Zukunft abgeschafft werden könnten, dennoch verdeutlicht das Beispiel, dass aktive Rekrutierungspraxen organisational gefördert werden, wie auch der nächste Ausschnitt zeigt:

Oder umgekehrt oder, der Bruder und der Cousin, jetzt haben wir eine Familie, der holt, glaube ich, alle//((herzhaftes Lachen von Christoph Adam))//, es ist wirklich, der fand: »Ah mein Cousin arbeitet noch da« und der wird wahrscheinlich noch mehr holen, also der wird Werbung machen, aber der passt auch, von dem her, das ist ja gut. Aber wir haben viel eben Leute, die zusammen sind, die einander holen, wo es dann manchmal nicht mehr funktioniert, manchmal funktioniert es nachher, oder Brüder, Cousins, irgendwie Verwandte, also wir haben sehr viele die gleich heissen, also die den gleichen Nachnamen haben. (Auszug aus einem Interview mit Beatrice Bernasconi, Polizistin in einer Personalabteilung, Polizeikorps 2)

Das herzhafte Lachen des befragten Kollegen bringt zum Ausdruck, dass das »Einander-Holen« einen anekdotischen Charakter hat und eine Praxis ist, die zumindest hier mit Wohlwollen beschrieben wird. Es ist anzunehmen, dass nicht alle Polizist*innen ihre Partner*innen oder die gesamte Verwandtschaft rekrutieren. Der Polizist Philip Vogel z.B. positionierte sich im Interview als einer, der explizit nicht andere anwirbt, sondern höchstens Auskunft zum Beruf erteilt. Dennoch bedient diese Rekrutierungspraxis das Narrativ »Polizei als Familie«, ja es wird sogar zu einer selbsterfüllenden Prophezeiung, da manche Polizist*innen jenseits der familiär-freundschaftlichen Beziehungen innerhalb der Organisation Mitglieder aus ihrer Familie in die Polizei holen. Polizei *wird* nicht nur zur Familie, sondern sie *ist* wortwörtlich Familie.

Im Polizeikorps 1 wurde nichts von einer Prämie erwähnt, aber es gibt ebenfalls Indizien, dass die aktive Rekrutierung im eigenen Milieu gefördert wird und ihre Früchte trägt, wie sich aus dem Interview mit der Polizei-aspirantin Marie Pfeiffer entnehmen lässt. Marie Pfeiffer befand sich zum Zeitpunkt ihrer Erzählung bereits in einer fortgeschrittenen Bewerbungsphase und tauschte sich mit einigen bereits bekannten Bewerber*innen aus. Bewerber*innen des Polizeikorps können ein Empfehlungsschreiben von einem*r Polizist*in beilegen. Marie Pfeiffer verzichtete auf diese Option, was sie im Austausch mit anderen Bewerber*innen bereit:

Das ist noch unangenehm gewesen, weil sehr viele haben gesagt: ›Ja doch, sie haben ein Empfehlungsschreiben von einem Kollegen«. Und ich war damals in dieser Runde die Einzige gewesen, die kein Empfehlungsschreiben hatte. (Auszug aus einem Interview mit Marie Pfeiffer, Polizei-aspirantin im 2. Ausbildungsjahr, Polizeikorps 1)

Marie Pfeiffer folgert daraus, »es wird langsam aussortiert«, und befürchtet, dass ihr das fehlende Empfehlungsschreiben zum Verhängnis wird. Schließlich wird sie im Polizeikorps als Aspirantin aufgenommen, was die Relevanz des Empfehlungsschreibens aufweicht. Polizist*innen im engen Umfeld zu haben, unabhängig davon, ob sie als Referenzpersonen dienen oder nicht, bietet allerdings viele Vorteile. Einige interviewte Polizist*innen berichten, dass sie von einem Polizeikollegen oder einer -kollegin Unterstützung für die Prüfungsvorbereitung bekamen. Auch das obige Beispiel von Beat Kunz zeigt, dass eine Inspirationsfigur Vorstellungen vom Berufsbild Polizist*in schärfen kann, da er durch diesen Kontakt einen Schnuppertag auf einer Wache verbringen konnte. In Bewerbungsgesprächen prüfen rekrutierende Personen, wie differenziert die Vorstellungen der Bewerber*innen vom Polizeiberuf sind u.a. was den Einsatz von Waffen oder die bürokratischen Anteile der Arbeit betrifft. Nicht nur für die Aufnahme, sondern auch für die Polizeisozialisation können Polizeibekannte hilfreich sein, wie z.B. aus Noemi Grafs Ausführungen deutlich wird:

Der hat mich ja auch im Bewerbungsprozess immer wieder quasi beraten, sage ich jetzt mal, gesagt, worauf man Wert legt und so, und hat mir dann auch gesagt: ›Weisst du, wenn du hineinkommst, überall immer allen die Hand schütteln, das macht man so bei uns, vor allem auch beim Chef«. Ich habe damals gewusst, wie man sich benimmt ((lachend) und was von mir

erwartet wird), oder, das hat es dann auch ein wenig einfacher gemacht, und vor allem auch, dass ich das akzeptiert habe, dass ich da in einen eingeschworenen Kreis hineinkomme. (Auszug aus einem Interview mit Noemi Graf, Polizistin in einer Kommunikationsabteilung, Polizeikorps 2)

Ein »guter Kollege« von Noemi Graf, der auch Polizist ist, unterstützte sie in verschiedenen sehr organisational relevanten Momenten, so im Bewerbungsprozess und bei ihrem Amtsantritt auf einer Wache. Der Kollege vermittelte polizeikulturelle Elemente, wie z.B. dass die hierarchische Struktur beim Größten befolgt werden muss. Noemi Graf wird sich dadurch bewusst, dass sie in eine geschlossene und eigenwillige Organisation eintritt, die über spezifische Verhaltenscodes verfügt. Damit kann sie sich Peinlichkeiten ersparen und sich als Neumitglied rascher Respekt verschaffen.

Aus Sicht einer Polizistin in einer PR-Abteilung übernehmen Polizist*innen innerhalb des Korps eine zentrale Funktion für die Werbung nach außen, dementsprechend müssten auch öffentliche Werbekampagnen »intern getragen« werden,

weil wir haben gemerkt, dass einer von den wichtigsten Treibern, sind einfach die Leute intern, die werben dann für uns neue Leute, das sind dann auch meistens auch die Leute, die dann auch durchkommen und nicht irgendeinmal in der ersten Stufe hinausfallen. (Auszug aus einem Interview mit Lisa Schwander, Polizistin in einer Kommunikationsabteilung, Polizeikorps 2)

Die Polizistin schätzt die interne Rekrutierung als eine erfolgreiche Methode ein, da empfohlene Bewerber*innen häufig im Bewerbungsprozess weiterkommen.

Polizistinnen spielen in ihrem Bekanntenkreis und familiären Umfeld als aktive oder passive Rekrutierungspersonen eine entscheidende Rolle. Sie können in unterschiedlich aktiven Formen den entscheidenden Anstoß bei Interessent*innen geben, sich als Polizist*in zu bewerben. Die beschriebene Praxis des »Einander-Holen« spiegelt die Orientierung an der »Betriebsfamilie« (Krell 1994, 34) wider, indem Stellen mit Personen aus der Verwandtschaft oder dem Freundeskreis besetzt werden (vgl. Kapitel 2.2.4).

Zudem können sie die Neulinge im Sozialisationsprozess unterstützen. Dass für (potenzielle) Neumitglieder bekannte Mitglieder aus derselben Organisation als wertvolle Ressource fungieren können, mag wenig überraschend

sein. Im Polizeikontext werden diese Vorteile jedoch angesichts der familiären und stark geschlossenen Polizeikultur umso relevanter. Jemanden aus der Polizei zu kennen, ist also mit enormen Vorteilen für den Bewerbungsprozess verbunden. Auch Duprez (2010) stellt bei der Erforschung der Polizeirekrutierung in der französischen Polizei fest, dass Bewerber*innen bevorzugt werden »die bereits Berufserfahrung bei der Polizei oder die Zugang zu den Informationen haben, die notwendig sind, um das Auswahlverfahren nutzbringend vorzubereiten« (Duprez 2010, 67). Van Maanen (1973) spricht der Rekrutierung über die Familie und Freunde eine hohe Relevanz in der Polizei zu und weist darauf hin, dass mit dieser informellen Durchleuchtung nach geeigneten Personen im nahen Umfeld bereits erste Sozialisationsprozesse stattfinden, denn:

Since virtually all recruitment occurs via generational or friendship networks involving police officers and prospective recruits, the individual receives personalized encouragement and support which helps sustain his interest during the arduous screening procedure. Such links begin to attach the would-be policeman to the organization long before he actually joins. (van Maanen 1973, 409f.)

Für Minderheiten dürfte sich der Zugang über familiäre oder freundschaftliche Beziehungen ohnehin schwerer gestalten. Einerseits quantitativ argumentiert, da Minderheiten bereits numerisch untervertreten sind und demnach auch weniger über weitreichende Beziehungen zu Polizist*innen verfügen. Andererseits über die Tatsache, dass die prekäre Polizeizugehörigkeit von Minderheiten das Risiko aufwirft, nicht als gleichwertige Kolleg*innen angesehen zu werden (vgl. Kapitel 4). Aufgrund der rekonstruierten Differenzzuordnungen, die ein Minderheitenstatus mit sich bringt, ist also die Chance deutlich kleiner, von Polizist*innen explizit sowie implizit angeworben zu werden. Damit zeigen sich die von Kanter beschriebenen Homogenisierungsprozesse (vgl. Kapitel 2.2.6), die sich in der Polizei durch das ausgeprägte Kollegialitätsideal noch zusätzlich verstärken und Minderheiten ausschließen. Durch fehlende Beziehungen zu Polizist*innen kommen Interessent*innen in einer Minderheitenposition deutlich weniger in den Genuss eines Informationsvorschusses, der den Rekrutierungsprozess und Sozialisationsprozess vereinfachen würde.

5.8 Fallbeispiel Philip Vogel: Wie Differenzglättungen und das Polizeinarrativ zusammenhängen (können)

Bevor die Synthese der Ergebnisse in einem nächsten Kapitel erfolgt, wird nun auf ein letztes Fallbeispiel konkreter eingegangen, da es die Zusammenhänge zwischen (De-)Thematisierungen von Differenzen und Familiennarrativen besonders gut aufzeigt. Philip Vogel ist zum Zeitpunkt des Interviews einige Jahre vor seiner Pensionierung. Er wurde mir von einem Gatekeeper empfohlen, den ihn als »eine Legende, eine lebendige« beschreibt. Philip Vogel genießt den Ruf eines begnadeten Geschichtenerzählers. Seit gut 30 Jahren geht er auf Streife, eine Tätigkeit, die ihm behagt und mit Stolz verbunden ist, wie aus den Gesprächen und aus den Interviews deutlich wurde. Dem Interview gingen einige gemeinsame vertrauensfördernde Interaktionen voraus. Nach meiner ersten Interviewanfrage per E-Mail wollte Philip Vogel mehr über meine Fragen in Erfahrung bringen. Um Missverständnisse zu verhindern, kontaktierte ich ihn per Telefon und erklärte, dass er sich nicht vorbereiten müsse, da er schon Polizeiakten für das Interview durchgehen wollte. Tatsächlich bestätigte sich sein Ruf als Erzähler bereits am Telefon, so dass ich ihn nach einigen Minuten unterbrechen musste und ihn bat, mir das alles in unserem vereinbarten persönlichen Gespräch zu erzählen. Philip Vogel schlug ein gemeinsames Mittagessen vor dem Interview vor. Am vereinbarten Tag führte mich Philip Vogel zusätzlich auf seiner Wache herum, wobei er mich diversen Kolleg*innen und Vorgesetzten vorstellte.

Ich interpretiere das stufenweise Herantasten als ein Bedürfnis von Philip Vogel, Nähe herzustellen, um zu überprüfen, ob überhaupt eine Vertrauensbeziehung entstehen kann. Hier spielt m.E. die polizeiliche Logik mit hinein, die bereits anhand des Narrativs »Polizei als Familie« rekonstruiert werden konnte. Ein Interview erfordert ein gewisses Vertrauen, umso mehr mit einer ihm unbekannten Forscherin außerhalb der Polizeiorganisation. Damit stellt er mit mir eine familiäre Nähe her, die im Polizeikontext sozusagen zum Normalbetrieb gehört. Sehr ähnliche Feldzugangserfahrungen machte ich mit einem anderen Korps zu einem anderem Forschungsprojekt (vgl. Piñeiro et al. 2021, 71ff.). Allerdings standen da die Nähe und die verdeckte Sicherheitsproduktion im Fokus unserer Analyse. Es ist anzunehmen, dass Philip Vogel mich aus der Nähe als Person überprüft bzw. austestet, z.B. indem er auf meine Reaktionen zu seinen Witzen besonders achtet.

Wie bereits an mehreren Stellen zu den (De-)Thematisierungen verdeutlicht wurde, folgte nach meiner erzählgenerierenden Aufforderung häufig ei-

ne steckbriefartige Lebensgeschichte, die mit wenig persönlichen Elementen versehen war. Philip Vogel versuchte dabei noch mehr als andere, sich direkt aus der persönlich-intimen Ebene des biografischen Erzählens herauszuwinden und meine offene Frage in einem Satz zu erledigen. Während ich noch bei Ausführungen zu meinen Forschungsinteressen war und noch nicht mal die Regie-Anweisungen zu biografisch-narrativen Interviews, geschweige meine erzählgenerierende Frage stellen konnte, begann Philip Vogel, ohne die konkrete Frage abzuwarten, wie folgt:

Nein, also ich kann, also die erste Frage, wie bin ich dazu gekommen. Durch die Heirat von meiner Frau habe ich einen Polizisten kennengelernt in der Familie, und der hat mich dann geworben. Das ist alles, that's it, und ich habe gar nie Ambitionen gehabt, er hat mich geworben, hat gesagt »kommst«, heute bin ich übrigens gerade mit ihm Schiessen gegangen. (Auszug aus einem Interview mit Philip Vogel, Polizist im Patrouillendienst, Polizeikorps 2)

Obwohl die Erzählaufgabe noch gar nicht klar ist, bezieht sich Philip auf meine ersten Ausführungen, die er sogleich als Erzählaufforderung zu »Wie ich Polizist wurde« interpretiert. Das voreilige Beantworten erzeugt den Verdacht, dass Philip Vogel als pflichtbewusster Polizist die Erzählaufgabe erledigen möchte, ohne dabei viel von seiner Person preiszugeben. Die Heirat ist aus seiner Sicht das Initialereignis für den Eintritt in die Polizeiorganisation. Ein Verwandter seiner damaligen Ehepartnerin rekrutiert Philip Vogel, der sich selbst in dieser Version ohne Agency darstellt. Philip Vogel folgt einfach dem Befehl des Verwandten (»kommst«) und wird Polizist, auch wenn er sich vorher nicht mit diesem Beruf auseinandersetzte. Dementsprechend gibt es aus seiner Sicht nichts mehr zu erzählen, dahinterstehende Entscheidungsprozesse und Motive erübrigen sich. Die angeheiratete Familie ist jetzt auch seine, da er verbal nicht zwischen seiner und derjenigen der Frau trennt (»in der Familie«).

Wieder fällt das Familiäre mit der Polizei zusammen, was über den Rekrutierungsmoment hinausgeht, denn beide Polizisten (Philip Vogel und verwandte Person) pflegen nach wie vor Kontakt durch das gemeinsame Schießen. Letzteres wird zu einer familiären Aktivität, welche die interfamiliäre Beziehung stärkt. Freizeitliche Sachen werden nicht von der Arbeit getrennt, privat und öffentlich fallen zusammen. Philip Vogel vervollständigt das Bild eines pflichtbewussten Menschen, der die familiären Beziehungen pflegt, Pflichten und Werte wichtig findet.

Nach diesem kurzen Einstieg versuche ich die Regieanweisung nachzuliefern und schließlich den Erzählimpuls bringen, mit der Hoffnung, dennoch eine biografische Erzählung zu animieren:

NP: Gut, ich bin ja an deiner Lebensgeschichte interessiert und ich würde dich bitten deine Lebensgeschichte zu erzählen, von der Geburt an bis heute.

PV: Wow wow wow wow, ah das ist ja ganz persönlich. (Auszug aus einem Interview mit Philip Vogel, Polizist im Patrouillendienst, Polizeikorps 2)

Die Interpretation, dass Philip Vogel möglichst wenig Persönliches preisgeben möchte, bestätigt sich an dieser Stelle. Die Frage überrascht ihn offensichtlich, auch weil ich ihn als Person anspreche und damit eine Intimitäts- und Vertrauensgrenze überschreite. Dies ist insofern bemerkenswert, als sich in den vorherigen Beispielen die Person und die Rolle als Polizist vermischen. Und dennoch möchte Philip Vogel diese zwei Rollen im Interview in einem bürokratischen Sinn trennen. Dies weist auf ein fehlendes Bewusstsein darüber hin, dass Beruf und Familie zusammenfallen, vor allem wenn es die eigene Person und den eigenen Hintergrund betrifft. Auch das konnte in anderen Interviews rekonstruiert werden.

Aufgrund seiner Reaktion versuche ich die Erzählaufforderung etwas abzuschwächen, indem ich ergänze: »kannst erzählen, was du willst.« Philip Vogel fasst sich offensichtlich wieder, indem er sagt:

Ja, nein nein, das ist kein Problem, also ich, ich mache es möglichst unkompliziert, also ich bin adoptiert. (Auszug aus einem Interview mit Philip Vogel, Polizist im Uniformdienst, Polizeikorps 2)

Philip Vogel relativiert seine Überraschung und kommt der Forderung nach. Er beginnt sogleich mit der Information, adoptiert zu sein, und stellt das als erstes biografisches Ereignis in seinem Leben dar. Ähnlich wie bei der Berufswahl ist seine Agency in dieser versachlichten Beschreibung eingeschränkt. Indem er ankündigt, seine Erzählung »unkompliziert« zu machen, versucht er die Adoption als Ereignis zu normalisieren, als soziale Tatsache, die für ihn eigentlich irrelevant ist. Auch im späteren Verlauf wird sich dieses Muster wiederholen. Philip Vogel ist in seiner Erzählung stets darauf bedacht, nicht »anders« zu sein und versucht stets, potenzielle Abweichungen zu glätten.

Die nächsten Abschnitte aus der biografischen Erzählung werden nun stark zusammengefasst. Philip Vogel erwähnt kurz seine Adoptivfamilie und

seine Großeltern. Zudem fühlt er sich in dem Ort, in dem er aufgewachsen ist, »verwurzelt«. Seine Kindheit und Jugend beschreibt er im Kontext der gesellschaftlichen Bewegungen der 1970er. Später erfahren wir mehr über seine Kindheit und Adoptiveltern, auch dass er »wohl behütet aufgewachsen« ist. Nun kommt Philip Vogel kurz auf seine biologischen Eltern zu sprechen, die er nicht kennt. Dennoch weiß er, dass sie »Migranten« waren. Die kurzen Beschreibungen legen die Vermutung nahe, dass sie sogenannte »Saisonniers«⁴ waren, die für die Arbeit einen Kurzaufenthaltsstatus erhielten. Wieder versachlicht Philip Vogel seine Adoption, indem er zum Spaß anmerkt, dass die Verhütungspille erst in seinem Geburtsjahr erfunden wurde und nicht vorher. Viel später im Interview erwähnt Philip Vogel explizit, dass er sich nicht mit seiner frühen Vergangenheit bzw. mit seiner familiären Herkunft befassen möchte:

Ich habe diesen Ordner zuhause, und ich meine mit meinen Möglichkeiten, kann ich den Kollegen [aus europäischem Land, anonymisiert] sagen: ›Ich habe da einen Namen, könnt ihr mal schauen, ob die überhaupt noch leben, oder auf welchem Friedhof sie sind?‹ Ich wehre mich, ich habe noch keine Seite aus dem 100-seitigen Adoptionsding [Anm. NP. Ordner], ich habe den Pass nie angeschaut, ich habe diese Unterlagen nie angerührt. Den Ordner habe ich feinsäuberlich sortiert, alles abgelegt und der ist seit Jahr und Tag dort drin. Ich will nichts über meine Vergangenheit wissen. (Auszug aus einem Interview mit Philip Vogel, Polizist im Uniformdienst, Polizeikorps 2)

Obwohl Philip Vogel diverse Informationen zu seiner Adoption und seinen Eltern besitzt und über (polizeiliche) Ressourcen verfügen würde, die Eltern auffindig zu machen, »weigert« er sich, mehr zu erfahren. Das »Weigern« weist auf eine Protesthandlung gegenüber seinen biologischen Eltern hin, die aus einer starken Verletzung darüber, als Kind weggegeben zu werden, hervorgehen könnte. Philip Vogel will sich nicht mit seiner komplexen familiären Herkunft, die mit einer Migrationsgeschichte verwoben ist, auseinandersetzen. Durch seine Ehepartnerin ist er zu einer neuen Familie gestoßen, welche auch den Zugang zum Polizeikorps ermöglicht. Seine Zugehörigkeit zum Korps steht in

4 Das im Jahr 1931 eingeführte Schweizer »Saisonnierstatut« entstand im Kontext einer Migrationspolitik, die eine den wirtschaftlichen Bedürfnissen angepasste Flexibilität des Arbeitsmarkts sichern und gleichzeitig die »ausländische Übervölkerung« (Einwanderung) bekämpfen wollte« (Arlettaz 2012, o. S.). Das Saisonnierstatut wurde 2002 abgeschafft (vgl. Arlettaz 2002).

keiner Weise in Frage, was im Kontrast steht zu den Erfahrungen, die er mit seinen biologischen Eltern gemacht hat. Auch wenn die Kindheit und Jugend in den Erzählungen von Philip Vogel in einem positiven Licht erscheinen, so positioniert er sich innerhalb seiner Adoptionsfamilie als Außenseiter. Vielmehr war seine ebenfalls adoptierte Schwester das »Wunschkind« gewesen – eine Interpretation von Philip Vogel, die darauf hinweist, dass er sich nicht als vollständiges Familienmitglied fühlte. Zweifellos können die stark zelebrierten Familiennarrative in den Polizeikorps einen Menschen wie Philip Vogel ansprechen. In den meisten Interviews war die Herkunftsfamilie als sicherer Ort skizziert. Familiennarrative können in dem Sinne Interessent*innen ansprechen, die bereits stark familienorientiert sind bzw. Sicherheit, Intimität und Schutz mit Familie assoziieren oder in der Polizei eine Ersatzfamilie suchen.

In diesem Fallbeispiel zeigt sich nicht nur die Bedeutung des Familiennarrativs, sondern auch die (De-)Thematisierungen von Differenzen ähneln den bereits rekonstruierten Mustern. Zwar erwähnt Philipp Vogel seine Adoptionsgeschichte, aber er bleibt mit seinen Ausführungen an der Oberfläche u.a. indem er schwere Erlebnisse in einer versachlichten und distanzierten Form beschreibt und damit seine Vergangenheit normalisiert. Dieses Fallbeispiel hätte auch im Kapitel »Migrationshintergrund im Polizeikontext« diskutiert werden können. Seine Weigerung, sich mit seinen leiblichen Eltern auseinanderzusetzen, führt zu einer Distanzierung gegenüber seiner Migrationsbiografie. Sie kann als eine extreme Form von Assimilation interpretiert werden: Die migrationsbedingte Herkunft wird abgewiesen oder ignoriert und stattdessen die lokale Verwurzelung und neue Familie betont. Damit steht die Polizeifamilie im Kontrast zu seiner biologischen Familie, die von der Normalität abweicht. Die »Polizei als Familie«, der daraus hervorgehende Zusammenhalt und die intimen Beziehungen lassen die Thematisierung von Differenzen als irrelevant erscheinen. Das Sprechen über Differenzen ist nicht gänzlich tabuisiert, allerdings lassen sich bestimmte Muster rekonstruieren, die stets mit vorsichtigen Thematisierungen oder Dethematisierungen zusammenhängen. Das Sprechen über Differenzen halten die Polizist*innen sehr stark in Balance zwischen Schweigen/Dethematisierungen und vorsichtigen Thematisierungen, was ich von nun an als Differenzglättung bezeichnen werde. Bevor ich meine bisherigen Überlegungen zum Phänomen der Differenzglättungen zu einer Synthese verdichte, folgt zunächst ein Fazit des aktuellen Kapitels.

5.9 Fazit: Polizei ist Familie

Mit dem vorwiegend mündlich übertragenen Familiennarrativ können die Polizeikorps einen zentralen polizeikulturellen Wert vermitteln und gemeinschaftsorientierte Menschen gezielt ansprechen. Das Familiennarrativ leistet einen wichtigen Beitrag zur Polizeisozialisation. Viele der interviewten Polizist*innen nehmen bereits in der Ausbildung einen starken Zusammenhalt wahr, was als Vorbereitung für die Arbeit auf Streife gesehen wird. Das Familiäre machen die Polizist*innen an den intimen und vertrauensvollen Beziehungen fest, die sich geradezu automatisch durch die Arbeit und innerhalb der Organisation ergeben. Es stellt sich die Frage, ob dieser Automatismus auch bei Frauen, »Hochstudierten« und Minderheiten in der Polizei greift.

Anhand des Forschungsstands und der Rekonstruktion der ambivalenten (De-)Thematisierungen von Differenzen in beiden erforschten Polizeikorps lässt sich feststellen, dass Minderheiten in der Polizei aufgrund ihrer zugeschriebenen Devianzen keinen automatischen Vertrauensvorschuss genießen. Der Minderheitenstatus kann sich also negativ auf die kollegial-intimen Beziehungen auswirken und in einer prekären Polizeimitgliedschaft münden. Die Familienmetapher stellt zweifellos die kollegialen Beziehungen innerhalb der Polizei als überidealisiert dar, indem sie Hierarchie, Ungleichbehandlungen und Ausschluss unsichtbar macht und stattdessen von einer bedingungslosen Zugehörigkeit und Kollegialität auf Augenhöhe ausgeht. Die von Lazega beschriebene Ambivalenz von kollegialen Beziehungen (vgl. Kapitel 2.2.3) wird somit durch das Familiennarrativ dethematisiert und stattdessen das von Krell rekonstruierte Ideal der »Betriebsfamilie« reproduziert.

Die Grenzen zwischen privat und öffentlich verschwimmen in der Familienmetapher, so dass polizeiliche Rollenerwartungen bis ins Private gehen. Umgekehrt wird die Polizeiorganisation als privater Ort der Geborgenheit und Intimität dargestellt. Das kollegialitätsorientierte Narrativ steht dabei im Spannungsfeld zu einer bürokratischen Trennung der privaten und öffentlichen Sphäre. Diese Ambivalenz wird angesichts der biografischen neutralen Erzählungen, in denen die Person vom Beruf abgekoppelt und potenzielle Differenzen dethematisiert werden, umso deutlicher.

Statt einer partiellen bürokratisch artikulierten Mitgliedschaft fordern gemeinschaftsorientierte Berufsorganisationen wie die Polizei eine Totalinklusion, was sich auch in der Familienmetapher artikuliert. Frauen, »Hochstudierte« und Minderheiten werden mit zusätzlichen widersprüchlichen Erwartungen konfrontiert, die eine umfassende Zugehörigkeit in der Polizei

erschweren. Gegenüber ethnisierten Polizist*innen wird zudem eine bedingungslose Loyalität gegenüber Staat und Polizei gefordert, einen Anspruch, den nicht ethnisierte Polizist*innen selbst nicht erfüllen (müssen).

Das Familiennarrativ ist ein starkes polizeikulturelles Element, welches sich in der Analyse als allgegenwärtig erwies. An verschiedenen Beispielen wurde deutlich, dass bereits in der Rekrutierung Interessent*innen mithilfe des Familiennarrativs angesprochen werden, die mit Familie eine wohlbehütete Kindheit assoziieren oder nach einer Substitution ihrer (Herkunfts-)Familie suchen. Die Parallelen zwischen den Beschreibungen der Herkunftsfamilie und Polizeifamilie sind evident: Im Zusammenhang mit der Herkunftsfamilie assoziieren viele Werte wie Geborgenheit und Sicherheit. Die Familie wird zu einer vor der Welt geschützten Einheit. In der Polizeifamilie werden ähnliche Eigenschaften auf die Beziehungsebene zwischen den Polizist*innen projiziert: Viele berichten von vertrauensvollen, intimen und stabilen Beziehungen, die ebenfalls Geborgenheit und Sicherheit widerspiegeln.

Das Familiäre wird organisational so stark gelebt und gefördert, dass es den Effekt einer selbsterfüllenden Prophezeiung erhält. Viele Polizist*innen rekrutieren innerhalb der Familie und im Freundeskreis, so dass die Polizei nicht nur zur Familie wird, sondern auch Familie ist. Inspirationsfiguren spielen bei der Berufswahl eine zentrale Rolle und konsolidieren die »Polizei als Familie«, indem sie Freund*innen und Familienmitglieder aktiv rekrutieren. Die »Polizei als Familie« hat geradezu eine mitidentifikatorische Sogwirkung auf Familienmitglieder und nahe Bekannte von Polizist*innen. Umgekehrt kann es sich im Bewerbungsprozess als Nachteil erweisen, keine Polizist*innen im Umfeld zu haben. Beziehungen zu Polizist*innen stellen eine wichtige Ressource dar, da Interessent*innen Zugang zu Insider-Informationen bekommen, die sich im Rekrutierungs- und Sozialisationsprozess als Vorteil erweisen können. Die Praxis des »Einander-Holens« verstärkt durch Homogenisierungsprozesse zusätzlich diese Vorteile, was die Schlussfolgerung erlaubt, dass der Zugang zum Polizeiberuf für Minderheiten dadurch zusätzlich erschwert wird.