

NATHALIE PASCHE

POLIZEI ALS FAMILIE

DIFFERENZEN GLÄTTEN
ZWISCHEN
BÜROKRATIE UND KOLLEGIALITÄT

[transcript]

Gesellschaft der Unterschiede

Nathalie Pasche
Polizei als Familie

Nathalie Pasche (Dr. phil.), geb. 1985, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Fachhochschule Nordwestschweiz. Dort forscht und lehrt sie zu organisations- und differenzsoziologischen Themen am Beispiel von Polizei und Soziale Arbeit.

Nathalie Pasche

Polizei als Familie

Differenzen glätten zwischen Bürokratie und Kollegialität

[transcript]

Das vorliegende Buch wurde im Mai 2025 an der Philosophischen Fakultät der Universität Siegen als Dissertation angenommen.

Die Open-Access-Ausgabe wird publiziert mit Unterstützung des Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <https://dnb.dnb.de/> abrufbar.



Dieses Werk ist unter der Creative-Commons-Lizenz BY-NC-ND 4.0 lizenziert. Für die ausformulierten Lizenzbedingungen besuchen Sie bitte die URL <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>.

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z.B. Schaubilder, Abbildungen, Fotos und Textauszüge erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

2026 © Nathalie Pasche

transcript Verlag | Hermannstraße 26 | D-33602 Bielefeld | live@transcript-verlag.de

Umschlaggestaltung: Maria Arndt

Druck: Elanders Waiblingen GmbH, Waiblingen

<https://doi.org/10.14361/9783839480069>

Print-ISBN: 978-3-8376-8401-8 | PDF-ISBN: 978-3-8394-8006-9 | ePUB-ISBN: 978-3-7328-0028-5

Buchreihen-ISSN: 2702-9271 | Buchreihen-eISSN: 2702-928X

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier mit chlorfrei gebleichtem Zellstoff.

Inhalt

- Danksagung9
- 1. Einleitung 11
- 2. Polizei im Kontext von Bürokratie und Kollegialität19
 - 2.1 Idealtyp Bürokratie nach Weber 20
 - 2.1.1 Struktureigenschaften der Bürokratie..... 24
 - 2.1.2 Bürokratie als Gleichheitsmaschine? Entpersönlichung und Nivellierung von Differenzen..... 26
 - 2.1.3 Verschränkung von Persönlichkeit und Bürokratie – Robert K. Merton..... 30
 - 2.1.4 Bürokratie und Differenzen: Nivellierungseffekte und kritische Perspektiven auf Neutralität..... 31
 - 2.1.5 Polizei und Bürokratie: nicht »bloßes Herrschaftsinstrument« 39
 - 2.2 Idealtyp Kollegialität 44
 - 2.2.1 Kollegialität nach Weber 45
 - 2.2.2 Idealtypische Eigenschaften von Kollegialität nach Malcom Waters 48
 - 2.2.3 Persönliche und ambivalente Beziehungen – Emmanuel Lazega 51
 - 2.2.4 Vergemeinschaftung in Organisationen – Gertraute Krell 54
 - 2.2.5 Zunft- und Gildewesen als Anfang des Kollegialitätsprinzips..... 57
 - 2.2.6 Kollegialität und Differenzen: Soziale Homogenisierung und Minderheiten .. 60
 - 2.2.7 Polizei und Kollegialität: Cop Culture als Polizei- und Forschungsnarrativ ... 64
 - 2.3 Koexistenz und -konstitution von Bürokratie und Kollegialität 71
 - 2.3.1 Abfedernde oder verstärkende Effekte zwischen Bürokratie und Kollegialität 74
 - 2.3.2 Wirkungen der Koexistenz von Bürokratie und Kollegialität auf Differenzen . 76
 - 2.4 Forschungsinteresse: Polizeiliche Differenznarrative im Kontext von Bürokratie und Kollegialität..... 78

3. Methoden	81
3.1 Grounded Theory als Forschungsstil	81
3.1.1 Langsames Einkreisen des Forschungsgegenstands – Von Beruf und Geschlecht zum Sprechen über Diversität zur Nicht-Thematisierung von Differenzen	82
3.1.2 Theoretische Offenheit bis zum Schluss der Forschungsarbeit	83
3.1.3 Weiter Datenbegriff: Verschiedene Methoden und Vielfalt an Datenmaterial	86
3.1.4 Fallauswahl: Eine Kombination von Theoretical Sampling und Schneeball-Verfahren	89
3.1.5 Auswertung durch Kodieren: Von einer Vielzahl an Kodes zu Differenzglättungen	91
3.2 Feldzugang	96
3.3 Narrativer Zugang in einer Organisation mit einer »rich oral culture«	100
3.4 Analytisches Instrumentarium zum Sichtbarmachen einer Praxis des Unsichtbarmachens	104
3.5 Beschreibung des Datenmaterials	108
 4. (De-)Thematisierungen von Differenzen	 113
4.1 (De-)Thematisierung von Geschlecht	113
4.1.1 Dethematisierung als Normalisierung einer geschlechtsatypischen Berufsentscheidung	117
4.1.2 Das bürokratische De-Institutionalisierungsnarrativ in der Polizei	124
4.1.3 Zwischenfazit: Dethematisierungen in den biografischen Erzählungen	142
4.1.4 Thematisierungen: Das Narrativ des defizitären Frauenkörpers	143
4.1.5 »Chicken patrol« – Die Frauenpatrouille	144
4.1.6 »Fünfzig-fünfzig, das würde gar keinen Sinn machen« – Die ideale Geschlechterverteilung in der Polizei	150
4.1.7 Die Sportprüfung – »für Frauen ist der Sport noch extremer«	153
4.1.8 »Ein Glücksgefühl für die Männer« – Männerdomänen in der Polizei	157
4.1.9 Repräsentant*innen bei den Informationsveranstaltungen: Unterschiedliche Positionierungen zu Geschlechterdiversität	160
4.1.10 Fazit: Ambivalente (De-)Thematisierungen von Geschlecht	164
4.2 Silence management von LGBTQ+-Polizist*innen	167
4.2.1 Polizeikorps 1: Gescheiterter Zugang zu LGBTQ+-Polizist*innen als Indiz für organisationales Schweigen	169
4.2.2 (De-)Thematisierungen von LGBTQ+: »Manchmal in den Vordergrund stellen«	176

4.2.3	»Und da haben wir uns intern outen müssen.« Vom versteckten zum geouteten Verein PinkCop	179
4.4.4	Fazit	184
4.3	»Bei null anfangen«: Organisationale Nivellierung der beruflichen Herkunft	186
4.3.1	(De-)Thematisierungen der beruflichen Herkunft in der Rekrutierung: »Bei null anfangen«	188
4.3.2	»Ich bin eher der Macher«: Biografische Selbstpositionierung als Praktiker*in	192
4.3.3	»Hochstudierte« in einer Minderheitenposition gegenüber dem »Macher«	198
4.3.4	Fallbeispiel Polizeikorps 1 – Florian Ott: »Eine Verschandelung von Kapazitäten«	200
4.3.5	Geschlecht überlagert die Kategorie der »Hochstudierten«	204
4.3.6	Fazit: »Hochstudierte« mit einem Fuß draußen	205
4.4	Eingebürgerte Polizist*innen – Der nicht definierbare Unterschied, der einen Unterschied macht	207
4.4.1	Formelle Voraussetzungen als bürokratische Hürden: Schweizer Staatsbürgerschaft und Sprachkompetenzen	210
4.4.2	»Im Herz müssen sie Schweizer sein« – hohe Assimilationsanforderungen und primordialistisches Verständnis von Ethnizität	213
4.4.3	Öffnung der Polizei gegenüber Menschen mit einer C-Bewilligung – Verweis auf die Politik ohne Positionierung	219
4.4.4	»Nicht definiert worden« – Die nicht fassbare Differenz	223
4.4.5	Fallbeispiel Boris Bianci: »Immer noch in der Schweiz und jetzt sind wir alle glücklich« – Migrationserfahrung als in sich abgeschlossener Einschub ...	226
4.4.6	Fazit	230
5.	»Polizei als Familie« – die glättende Differenzkategorie	233
5.1	Ein mündliches Narrativ für Interessent*innen und Polizist*innen in Ausbildung ..	234
5.2	Familiäre Beziehungen	238
5.3	Grenzen zwischen privat und öffentlich verschwimmen	241
5.4	Beschreibungen der Herkunftsfamilie in den Lebensgeschichten	243
5.4.1	»Behütet aufgewachsen«: Die Familie als sicherer Hort	244
5.4.2	»Klassisches Familienmodell« – Die Kernfamilie mit geschlechtskonstituierender Arbeitsteilung	246
5.6	Polizeifamilien – wenn die Familie zur Polizei wird	248
5.7	Die Praxis des »Einander-Holens«: Reproduktion (in) der »Polizei als Familie« ...	252

5.8 Fallbeispiel Philip Vogel: Wie Differenzglättungen und das Polizeinarrativ zusammenhängen (können)	260
5.9 Fazit: Polizei ist Familie	265
6. Differenzglättungen in der Polizei	267
6.1 Thematisierung von Differenzen als heikler Akt – die narrativen Praktiken der Differenzglättungen	267
6.1.1 Dosieren von Differenzen	269
6.1.2 Externalisieren von Differenzen	271
6.1.3 Historisieren von Differenzen	272
6.2 Biografische Glättungen als bürokratische Sprechpraktik	274
6.3 Glättungen als kollegialer Dethematisierungspakt	276
6.4 Differenzglättungen als narrative Praktik im Umgang mit Bürokratie- und Kollegialitätsidealen	280
7. Literatur	285
8. Anhang	315
8.1 Interviewleitfaden biografisch-narratives Interview	315
8.2 Interviewleitfaden Expert*inneninterview, Schwerpunkt Ausbildung	317