

1. Einleitung

Polizeiorganisationen sind in Bezug auf Differenz und Differenzierungen besonders interessant. Seit einigen Jahren geraten Polizeikorps im europäischen und angelsächsischen Raum hinsichtlich Racial Profiling zunehmend unter Kritik. Die Schweiz wurde Anfang 2024 vom Gerichtshof für Menschenrechte durch ein Urteil kritisiert, dem Vorwurf von Racial Profiling des Anklägers Mohamed Wa Baile in Gerichtsverhandlungen zu wenig nachgegangen zu sein. Aufgrund einer polizeilichen Identitätskontrolle am Hauptbahnhof Zürich klagte zuvor Wa Baile – ohne Erfolg – wegen diskriminierenden Handelns von Seiten der Polizei beim Zürcher Bezirksgericht sowie beim Schweizer Ober- und Bundesgericht (vgl. Heusser 2024). Die »Allianz gegen Racial Profiling«, welche an den Klagen beteiligt war, fordert nun die Initiierung von »unabhängigen sozialwissenschaftlichen Untersuchungen aller Polizeikorps mit Empfehlungen für Maßnahmen zur Prävention und Intervention von institutionellem Rassismus und Polizeigewalt« (Allianz gegen Racial Profiling 2024, o. S.). Im europäischen Kontext widmen sich Forschende vermehrt der Praxis des Racial und Ethnic Profiling (vgl. Jobard/Lévy 2011; Belina/Keitzel 2018; Plümecke/Wilopo/Naguib 2023) oder allgemein der Frage, wie Polizist*innen ethnisieren und welche Konsequenzen damit verbunden sind (vgl. Lukas/Gauthier 2011; van der Leun/van der Woude 2011; Piñeiro/Koch/Pasche 2021). Anhand der seit 1960 etablierten empirischen Polizeiforschung wird deutlich, dass Kategorisierungen konstitutiv für den Polizeialltag sind und polizeiliches Handeln beeinflussen (vgl. van Maanen 1978; Waddington 1999a; Reiner 2010). Diese Kategorisierungsprozesse können auch andere (polizeirelevante) Differenzen beinhalten und einander verstärken, wie z.B. die Kooperationsbereitschaft, das Alter und Geschlecht oder die räumlich-territoriale Zugehörigkeit (vgl. Jobard 2008; Hunold/Dangelmaier/Brauer 2021). So werden junge und als ethnisch anders kodierte Männer häufiger von Polizist*innen kontrolliert (vgl. Jobard 2008; Legewie/Fagan 2019). Nach

wie vor wird Kriminalität mit Männlichkeit verbunden, ein Zusammenhang, der lange als unhinterfragte Tatsache gesehen wurde (vgl. Messerschmidt 1993). Analog dazu ist die Kriminalitätsbekämpfung mit Männlichkeit assoziiert. Eine Vielzahl an Forschungen konstatiert einen männlichen Habitus in der Polizei (vgl. Behr 2008a; Steinþórsdóttir/Pétursdóttir 2021). Ein doing masculinity ist oft mit der Polizeiarbeit gekoppelt – in Einvernahmen¹ (bdt.: Verhör) wird über Maskulinität Beziehungsarbeit geleistet (vgl. Piñeiro et al. 2021), subkulturelle Polizeieinheiten inszenieren sich als »mächtigste Gang der Stadt« und operieren gemäß dem Zielpublikum mit Männlichkeitscodes (vgl. Hüttermann 2000, 534) und in der Ausbildung wird der Polizeiberuf als Tätigkeit vermittelt, die männliche Körperkraft erfordert (vgl. Prokos/Padavic 2002) – die Beispiele zeigen: Das Polizeiideal lässt sich kaum von Maskulinitätskonstruktionen trennen.

Angesichts der beschriebenen Kategorisierungsprozesse und des »hegemonialen Männlichkeitsmodell[s] der Polizei« (Behr 2008b, 118; vgl. Conell 2015) stellt sich die Frage, welche Differenzen innerhalb der Polizeiorganisation relevant sind. Eine mögliche Annäherung an diese Thematik kann über die Diversitätsfrage hergestellt werden, da Frauen und Minderheiten wie LGBTQ+²-Polizist*innen oder ethnisierte Polizist*innen entweder vom männlichen Berufsbild abweichen oder potenziell in Kategorien fallen könnten, die Polizist*innen mit ihrer Zielgruppe – und damit nicht mit einer Polizeimitgliedschaft – assoziieren. Weiter wurde und wird einigen Minderheiten der Zugang zu Polizeiorganisationen verwehrt, weshalb die Geschichte des polizeilichen Umgangs mit Differenzen innerhalb und außerhalb der Organisation relevant ist:

The policing occupation, a bastion of hegemonic masculinity, is well known for its historical resistance to »difference«, whether among its own members or in society at large. (Miller/Lilley 2014, 373)

So durften Frauen in der Schweiz je nach Kanton erst Ende der 1980er/Anfang der 1990er Jahre dieselbe Tätigkeit wie männliche Polizisten ausüben (vgl.

1 Da die Arbeit sich auf die Polizei im Schweizer Kontext bezieht, werden (Fach-)Begriffe im Schweizerhochdeutsch belassen.

2 Abkürzung für Lesbian, Gay, Bisexual, Trans, Queer und für weitere geschlechtliche Identitäten und sexuelle Orientierungen, die in den vorherigen Begrifflichkeiten nicht vorkommen.

Kapitel 4.1.2). Seit 1942 fand durch eine Strafrechtsreform eine Entkriminalisierung von gleichgeschlechtlicher Liebe statt, allerdings unterstanden als »homosexuell« kategorisierte Männer in verschiedenen Städten einer polizeilichen Überwachung, z.B. wurden Treffpunkte in Park- oder Toilettenanlagen beobachtet oder Register angelegt (vgl. Greenberg 1988; Walser 2013; Ruckstuhl/Ryter 2018). Dies dürfte LGBTQ+-Polizist*innen ein Sprechen über die eigene sexuelle Identität gegenüber Polizeikolleg*innen unmöglich gemacht haben. In der Schweiz sind zudem Polizeiinteressent*innen ohne eine Schweizer Staatsbürgerschaft an vielen Polizeikorps nach wie vor nicht zugelassen. Aktuell haben nur wenige Polizeikorps ihre Zugangskriterien diesbezüglich gelockert, z.B. die Kantonspolizei Basel-Stadt, in einigen Kantonen werden zudem hitzige Debatten über die Konsequenzen einer solchen Öffnung geführt (vgl. Gerny/Aschwanden 2013). Weiter ist ein gesunder Körper eine Voraussetzung für eine Bewerbung als Polizist*in. In manchen Korps werden sogar Mindestgrößen definiert, z.B. 160 cm für Frauen und Männer (vgl. Kantonspolizei Aargau o.J.; Polizei Basel-Landschaft o.J.), oder es ist eine gewisse Sehschärfe gefordert (vgl. Kantonspolizei St. Gallen o.J.; Kantonspolizei Bern o.J.). Polizeibewerber*innen müssen weiter einen medizinischen Test bestehen, der eine ärztliche Untersuchung umfasst. Für Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen oder gesundheitlichen Problemen dürfte eine Aufnahme in die Polizeikorps eher unwahrscheinlich sein. Die genannten Beispiele zeigen, dass sich die Polizeikorps für manche Minderheiten geöffnet haben, für andere, wie Interessent*innen ohne Staatsbürgerschaft oder Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen, besteht aktuell keine Option, Polizist*in zu werden. Die erschwerten Zugänge – gegenwärtig sowie historisch bedingt – dürften Spuren in der Organisationskultur hinterlassen und einen Einfluss darauf haben, wie Minderheiten innerhalb der Polizei kategorisiert werden und wie Polizist*innen sich selbst kategorisieren.

Viele Forschungen und Debatten zur Polizei fokussieren auf eine Differenz und/oder eine Minderheit innerhalb der Polizei, häufig auf ein Geschlecht (zu Polizistinnen vgl. Pfeil 2006; Sanders/Gouweloos/Langan 2022; zu Männlichkeiten siehe oben), ethnische Diversität (vgl. Holdaway/O'Neill 2006; Thériault 2013; Siebers 2017) oder sexuelle Orientierung (vgl. Myers/Forest/Miller 2004; Rennstam/Sullivan 2018). Nur wenige nehmen verschiedene Differenzen gleichzeitig (vgl. Dudek 2009; Boogaard/Roggeband 2010; Lander 2013) oder Haltungen zu Diversität(sprogrammen) in der Polizei (vgl. Loftus 2009; Farrell/Barao 2023) in den Blick. Gemeinsam ist den Untersuchungen, dass Frauen und Minderheiten tendenziell spezielle Kompetenzen (z.B. interkul-

turelle Kompetenzen) bei gleichzeitigen Defiziten (z.B. fehlende Loyalität) zugesprochen werden. Auch berichten Studienergebnisse von Diskriminierungserfahrungen, wobei der Eindruck entsteht, dass keine der Minderheiten vollständig exkludiert ist, sie aber auch nicht als volle Mitglieder erachtet werden. Weiter stellen viele Ambivalenzen zwischen Gleichbehandlung und Differenzen oder Thematisierung und Dethematisierung fest. Beim Versuch, Diversität quantitativ einzuordnen, wird über einen längeren Zeitraum hinaus eine Zunahme an Diversität in der Polizei sichtbar u.a. durch steigende Anteile von Polizist*innen mit Migrationsbiografie sowie einen Zulauf an Mitgliedschaften in LGBTQ+-Polizeivereine (vgl. Sklansky 2006; Ewijk 2012). Dennoch sind Frauen und Minderheiten in der Polizei im Vergleich zur Bevölkerung nach wie unterrepräsentiert (vgl. Ewijk 2012; Löfstrand/Uhnoo 2014; Bjørkelo et al. 2021). Entsprechend versuchen Polizeiforscher*innen, diesen geringen Anteilen sowie teilweise Stagnationen in den Entwicklungen auf den Grund zu gehen. Als eine der häufigsten Erklärungen wird die sogenannte Cop Culture herangezogen. Polizeiorganisationen sind durch ihre spezifischen Aufgaben in der staatlich-bürokratischen Verwaltung gewiss einzigartig, auch durch ihre spezifischen Eingriffsrechte. Als Konsequenz davon vermuten einige Forschende, dass Polizist*innen mit spezifischen Werten und Orientierungen darauf reagieren, die sie in ihrem herausfordernden Alltag unterstützen. Die Kehrseite der Medaille dieser Cop Culture ist, aus Sicht vieler Forschenden, dass diese ausschließend gegenüber Frauen und Minderheiten ist, sowohl im Umgang mit der Bevölkerung als auch mit den Polizeikolleg*innen, die als anders kategorisiert werden. Die Cop-Culture-Forschung ist allerdings in den letzten Jahren vermehrt unter Kritik gestanden, auch weil sie ein statisches und homogenes Bild der Polizei vermittelt. Mit Blick auf Differenzen besteht bei diesen Studien die Tendenz, Polizeiorganisationen als diskriminierend und ausschließend oder umgekehrt Minderheiten als vollständig assimiliert darzustellen oder sozialen Wandel (wie z.B. Veränderungen von Einstellungen zu Diversität oder bezüglich der Organisationskultur) zu überidealisieren (vgl. Kapitel 2.2.7).

Während sich im europäischen Kontext in den letzten Jahrzehnten Forschungen zu Polizei und Differenzen anhäufen, gibt es bislang in der Schweiz wenig Studien dazu. Dies ist einerseits der föderalistischen Struktur und der unterschiedlichen Sprachregionen geschuldet, so dass Studien häufig viele Herausforderungen mit sich bringen. Die Polizeiforschung ist zudem institutionell in der Schweiz sehr fragmentiert und entsprechend vielfältig (vgl. Kapitel 2.2.7). Die vorliegende Arbeit befasst sich mit Differenzierungen am Bei-

spiel von zwei Schweizer Polizeikorps und möchte zu Differenzierungen von Differenz beitragen: Wie thematisieren Polizist*innen (potenzielle) Differenzen? Zur Klärung der Frage wird ein polizeiliches Sprechmuster rekonstruiert, und zwar das der Differenzglättung. Beim Versuch, das polizeiliche Sprechen über Differenzen zu rekonstruieren, stellten sich Dethematisierungsprozesse innerhalb der Polizei als besonders relevant dar. Neutralisierungen, Schweigen und Dethematisierungen fasse ich also auch als eine organisationale Form des Sprechens über Differenzen, die Minderheitsangehörige sowie Nicht-Minderheitsangehörige gleichermaßen übernehmen. Ähnlich einer Systematisierung der »Vielfalt beim Reden über Vielfalt« (Ostendorp 2009, Abs. 6) wird in der vorliegenden Arbeit die Vielfalt des Nicht-Sprechens über Differenzen und aktive Neutralisierungen im Polizeikontext anhand qualitativer Daten aufgezeigt. Dabei verfolgte ich einen organisationssoziologisch-narrativen Zugang und führte biografisch-narrative Interviews sowie Expert*inneninterviews mit Polizist*innen durch. Im Interesse der Analyse stand die Frage, wie Polizist*innen (potenzielle) Differenzen im Polizeikontext thematisieren und wie diese Differenzen zur Rolle als Polizist*in ins Verhältnis gesetzt werden. Nicht nur Polizist*innen, die unter polizeilicher Perspektive als Minderheit kategorisiert werden könnten, wurden interviewt, allerdings ließen sich die ambivalenten Dethematisierungen in den biografischen Erzählungen dort besonders gut aufzeigen. Welche Polizeiangehörigen als Minderheit³ oder als normabweichend gelten, wurde dabei nicht vorab bestimmt, sondern anhand der Interviews und Polizeidokumente rekonstruiert. Daher fokussiere ich auf Differenzierungen und damit verbundene Minderheitenpositionen entlang folgenden Kategorisierungen: Frauen, LGBTQ+, Migrationsbiografie und sogenannte »Hochstudierte«. Letztere In-vivo-Kategorie umfasst Polizist*innen mit einer gymnasialen Maturität⁴ oder einem universitären Studium.

Die Praxis der Differenzglättung wird nicht nur am Beispiel von Frauen, »Hochstudierten« und Minderheiten in der Polizei deutlich, sondern im Narrativ »Polizei als Familie«, das ein Großteil der interviewten Polizist*innen (Minderheitsangehörige wie Nicht-Minderheitsangehörige) in unterschiedlichen Sprechsituationen zirkulieren lassen. Dieses Narrativ beeinflusst den

3 In der vorliegenden Arbeit wird unter dem Begriff »Minderheit« sexuelle sowie ethnische Minderheiten gefasst.

4 Entspricht dem Abitur in Deutschland und bildet die Voraussetzung, um an einer Schweizer Universität ein Studium absolvieren zu können (vgl. Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI o.J.a).

polizeilichen Sprechraum zu Differenzen, d.h., welche Thematisierungsformen organisational (un-)erwünscht sind.

Die vorliegende Arbeit möchte polizeiliche Haltungen zu Differenzen und damit verbundene Sprechmuster nicht ausschließlich auf die Cop Culture zurückführen, sondern auf bürokratische und kollegiale Organisationsideale, die im Polizeikontext in besonders ausgeprägter Form existieren. Hierfür wird auf einen neoweberianischen Ansatz zurückgegriffen, der Organisation als Resultat einer Koexistenz von Bürokratie- und Kollegialitätsidealen definiert. Diese Ideale konstituieren Organisation und beeinflussen zudem, wie eine Organisation Differenzen verhandelt und damit verbunden zu (Un-)Gleichheiten beiträgt. Sie unterscheiden sich je nach Organisationskontext in ihrer empirischen Ausprägung und haben unterschiedliche Konsequenzen für den Blick auf Differenzen. Polizeiliche Differenzglättungen definiere ich als Ergebnis von sich gegenseitig verstärkenden bürokratischen und kollegialen Organisationsidealen, die den Raum, über Differenzen zu sprechen, in ihrer Koexistenz und starken Ausgeprägtheit reduzieren. Beide Ideale können Differenzen auf unterschiedliche Weisen reduzieren, ausblenden oder unsichtbar machen (vgl. Kapitel 3.4).

Die Beantwortung der Forschungsfrage »Wie thematisieren Polizist*innen (potenzielle) Differenzen im Polizeikontext?« war mit der Herausforderung verbunden, Dethematisierungsprozesse sichtbar zu machen. Der Forschungsstil der Grounded Theory ermöglichte durch den iterativ-zyklischen Zugang, mich prozessual dem Gegenstand der Dethematisierung und Glättung anzunähern (vgl. Kapitel 3.1). Der Theorieteil, Forschungsstand und Schluss beschäftigen sich deshalb auch mit der Frage, wodurch Neutralisierungen, Schweigen, Dethematisierungen in organisationalen Kontexten entstehen und bestärkt werden können, welche Konsequenzen damit verbunden sind und wie sich diese methodisch erfassen lassen. Diese Fragen sind auch außerhalb des Polizeikontexts von hoher Relevanz und leiten die Struktur der vorliegenden Arbeit.

Die Arbeit ist in vier Teile gegliedert: Im *ersten Teil* widme ich mich der Theorie und dem Forschungsstand. Die Polizei verstehe ich als Organisation im Kontext von Bürokratie und Kollegialität, beides Elemente, die den Umgang und die Thematisierung von Differenz beeinflussen. Deshalb werden zunächst diese in idealtypischer Form einzeln dargelegt. Während die Bürokratie durch Weber breite Rezeption und Weiterentwicklung erfahren hat, ist die idealtypische Kollegialität als organisationales Element wenig verbreitet und aktuell fragmentiert erforscht. Beide Idealtypen werden anschließend in ihrem

Verhältnis zu Differenzen beschrieben. Die Forschung zu Polizei, Differenzen und Minderheiten wird entlang der Idealtypen dargestellt und zeigt, wie unterschiedlich die Idealtypen sich empirisch äußern und Differenzen auf unterschiedliche Weisen neutralisieren können (u.a. durch die bürokratische Nivellierung und die kollegiale Homogenisierung). Nach der separaten Darstellung der Typen folgt ein Kapitel zur Koexistenz der beiden und setzt sie in Relation zueinander, da gerade das Zusammenspiel der Idealtypen Kräfte entfalten kann. Der erste Teil endet mit einer Darlegung der Forschungsperspektive und des Forschungsinteresses.

Im *zweiten Teil* beschreibe ich meine methodische Vorgehensweise, die weitgehend vom Forschungsstil der Grounded Theory geprägt ist. Dort beschreibe ich auch, wie sich die prozessual-iterative Vorgehensweise durch die schrittweise Annäherung an den Forschungsgegenstand konkret in der vorliegenden Arbeit manifestierte. Dabei zeige ich auf, wie die von mir verwendeten Theorien und rekonstruierten Ergebnisse einen langen Vorlauf hatten und nicht von Anfang bestimmt wurden. Weiter beschreibe ich den narrativen Zugang, der die Erzählungen und Narrative in einem organisationalen Kontext aufspürt. Der zweite Teil endet mit einer Rahmung für die Analyse, die relevante methodische Überlegungen für die Rekonstruktion von Dethematisierungen von Differenzen beinhaltet.

Der *dritte Teil* legt die empirischen Ergebnisse dar. Entlang der Differenzierungen Geschlecht, LGBTQ+, Migrationsbiografie und berufliche Herkunft werden polizeiliche (De-)Thematisierungsräume rekonstruiert und Ambivalenzen aufgezeigt. Statt auf nur einer Differenz zu fokussieren, ermöglicht die Berücksichtigung verschiedener Differenzen eine Abstraktion der narrativen Praxis der Differenzglättung als organisationales Muster. So glätten Frauen, »Hochstudierte« und Minderheiten potenzielle Differenzen in ihren biografischen Erzählungen auf unterschiedliche Weisen. Die Dethematisierungen werden durch die Rekonstruktion von »Polizei als Familie« erklärbar. Das Narrativ der Familie vermittelt eine umfassende Polizeimitgliedschaft, die andere potenzielle Kategorisierungen zurückdrängt oder absorbiert. Dieses Polizeinarrativ, welches Kollegialität in hohem Maße zelebriert, wirkt sich auf die (De-)Thematisierungsformen von Differenzen aus.

Im *vierten Teil* werden die Ergebnisse zusammengefasst und das theoretische Konzept der Differenzglättungen systematisch dargestellt. Verschiedene narrative Dethematisierungsmuster werden abstrahiert und Implikationen für die Polizei- und Organisationsforschung formuliert.