

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

Danksagung	9
1. Einleitung	11
2. Polizei im Kontext von Bürokratie und Kollegialität	19
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

Danksagung

Viele Menschen in meinem Umfeld haben mich in unterschiedlicher Weise im langatmigen Prozess meines Dissertationsprojektes unterstützt.

Zunächst möchte ich mich aufrichtig bei meinem Betreuer Prof. Dr. Stefan Kutzner für seine motivierenden und konstruktiven Rückmeldungen in allen Phasen der Arbeit bedanken. Die Doktorandenkolloquien an der Universität Siegen erlebte ich immer als wertschätzend und kollegial, so dass ich nach meiner Rückreise von Deutschland in die Schweiz jedes Mal voller Schaffensfreude an meinem Projekt weitermachen konnte. An dieser Stelle möchte ich mich auch bei Dr. Franz Erhard und Laura Friedrich bedanken, die sich nebst Stefan Kutzner mit meinen Thesen und dem Datenmaterial auseinandergesetzt haben.

Zudem möchte ich mich bei Prof. Dr. Marina Richter dafür bedanken, Zweitgutachterin meiner Arbeit gewesen zu sein.

Neben Prof. Dr. Stefan Kutzner und Prof. Dr. Marina Richter möchte ich mich auch bei den anderen Prüfungsmitgliedern, Jun.-Prof. Dr. Dörte Negnal und Prof. Dr. Christian Lahusen, bedanken. Sie alle haben durch Ihre freundliche Art und Ihre spannenden Fragen zu einer angenehmen und anregenden Verteidigungsatmosphäre beigetragen.

Mein Dank gilt auch Prof. Dr. Martina Koch und Prof. Dr. Esteban Piñeiro dafür, dass sie mich durch die Anstellung in einem Forschungsprojekt dem Forschungsfeld ›Polizei‹ nähergebracht und mich im Promotionsprozess unterstützt haben.

Bei meinen (ehemaligen) Kolleg*innen am ISOS möchte ich mich für ihre vielfältige Unterstützung bedanken, sei es durch ihre hilfreichen Rückmeldungen aus den Interpretationsgruppen, ihre motivierenden Worte oder Unternehmungen, um mich von zusätzlichen Arbeiten zu entlasten oder in Aussicht zu stellen, zum Abschluss mit mir anzustoßen. An dieser Stelle möchte

ich mich besonders bei Dr. Yann Bochsler und Simone Tappert bedanken, die sich als wichtige inhaltliche und moralische Stütze erwiesen haben.

Bei Elke Flatau möchte ich mich für ihr professionelles Lektorat bedanken und dafür, dass ich vieles über meinen Schreibstil gelernt habe.

Einen nicht zu unterschätzenden Beitrag an meiner Dissertationsarbeit haben die Mitarbeitenden rund um die Schweizerische Nationalbibliothek in Bern geleistet – durch die Gestaltung eines sympathischen und inspirierenden Arbeitsumfeldes inklusiver köstlicher Verpflegung.

Meinen lieben Freund*innen, Göttikindern und meiner (Schwieger-)Familie danke ich für die außerordentliche Geduld und das Verständnis dafür, dass ich punktuell meine Dissertation priorisieren musste.

Ich möchte mich von Herzen bei meinen Eltern, Mercédès und Bernard Pasche bedanken, dass sie mich auf meinem wissenschaftlichen Weg stets unterstützt und immer Interesse für meine Dissertation gezeigt haben. Die gemeinsamen Familienreisen nach Siegen behalte ich zudem in schöner Erinnerung.

Last but not least möchte ich mich bei meinem Partner Manuel Kohler bedanken. Deine neugierigen und unvoreingenommenen Fragen haben mich dabei unterstützt, internalisierte klassistische Schranken zu überwinden und das große Projekt ›Dissertation‹ überhaupt anzugehen.

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.

2. Polizei im Kontext von Bürokratie und Kollegialität

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

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

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

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

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

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

2.1 Idealtyp Bürokratie nach Weber

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.1.1 Struktureigenschaften der Bürokratie

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

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

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

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

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

2.1.2 Bürokratie als Gleichheitsmaschine? Entpersönlichung und Nivellierung von Differenzen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.1.3 Verschränkung von Persönlichkeit und Bürokratie – Robert K. Merton

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

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

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

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

2.1.4 Bürokratie und Differenzen: Nivellierungseffekte und kritische Perspektiven auf Neutralität

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

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

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

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

Bürokratie und moderne Männlichkeitskonzepte

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bürokratie und (Un-)Gleichheiten

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

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

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

Kritik am Konzept der rationalen Organisation

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

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

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

Der disziplinierende und performative Charakter von Bürokratie

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

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

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

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

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

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

2.1.5 Polizei und Bürokratie: nicht »bloßes Herrschaftsinstrument«

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2 Idealtyp Kollegialität

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

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

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

2.2.1 Kollegialität nach Weber

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.2 Idealtypische Eigenschaften von Kollegialität nach Malcom Waters

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.3 Persönliche und ambivalente Beziehungen – Emmanuel Lazega

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.4 Vergemeinschaftung in Organisationen – Gertraute Krell

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.5 Zunft- und Gildewesen als Anfang des Kollegialitätsprinzips

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.6 Kollegialität und Differenzen: Soziale Homogenisierung und Minderheiten

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Polizei als Berufung

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

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

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

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

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

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

Skeptizismus, Loyalität und Solidarität

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

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

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

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

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

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

Diversität, Rassismus und Diskriminierung

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

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

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

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

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

Polizeiforschung in der Schweiz

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

2.3 Koexistenz und -konstitution von Bürokratie und Kollegialität

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3.1 Abfedernde oder verstärkende Effekte zwischen Bürokratie und Kollegialität

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

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

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

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

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

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

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

2.3.2 Wirkungen der Koexistenz von Bürokratie und Kollegialität auf Differenzen

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

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

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

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

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

2.4 Forschungsinteresse: Polizeiliche Differenznarrative im Kontext von Bürokratie und Kollegialität

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

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

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

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

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

3. Methoden

Das folgende Kapitel beschreibt zum einen ausführlich meine methodische Vorgehensweise und zum anderen den methodisch-analytischen Zuschnitt, der meine Auswertung bereicherte. Die Grounded Theory prägte alle meine Forschungsphasen und beeinflusste ebenso meine Forschungsperspektive. Mittlerweile ist die Grounded Theory eine breit diskutierte Methode, die in unterschiedlichen Disziplinen eingesetzt wird und verschiedene Ausrichtungen umfasst. Daher beschreibe ich die aus meiner Sicht zentralen Eigenschaften der Grounded Theory, die ich in meiner Forschung umgesetzt habe. Weiter gehe ich auf meine analytisch-methodische Rahmung ein, die im fortschreitenden Forschungsprozess die Analyse und die Darstellung meiner Ergebnisse beeinflusste. Der narrativ-organisationssoziologische Zugang sowie die kultursoziologische Perspektive ermöglichten die Präzisierung des Forschungsgegenstands, d.h., der Fokus wurde zunehmend auf organisationale Narrative, die Differenzen (de-)thematisieren gerichtet.

3.1 Grounded Theory als Forschungsstil

Mein methodisches Vorgehen ist von der von Strauss und Glaser entwickelten Grounded Theory (vgl. Glaser/Strauss 2010 [1967]) geprägt. Diese wird auch als ein Forschungsstil bezeichnet, da sie nicht auf eine Methodik reduziert werden kann (vgl. Mey/Mruck 2007, 12; Breuer 2010, 40). Viele Autor*innen weisen auf die Schwierigkeit hin, Grounded auf Deutsch zu übersetzen. Strübing (2008) sieht folgende Beschreibung am nächsten, die allerdings aus seiner Sicht umständlich erscheint: »Forschungsstil zur Erarbeitung von in empirischen Daten gegründeten Theorien« (2008, 14). Die Grounded Theory umfasst grundsätzliche Überlegungen, die vom Anfang eines Forschungsprozesses bis hin

zur Publikation der Forschungsergebnisse leiten. Die vorliegende Arbeit wurde daher in allen Phasen weitgehend von der Grounded Theory geprägt.

Verschiedene Aspekte werden als grundlegend für diesen Forschungsstil erachtet. Eines der Herzstücke ist dabei das iterativ-zyklische Vorgehen. Dieses unterscheidet sich gegenüber Forschungsdesigns, in denen die Forschungsphasen getrennt nacheinander chronologisch ablaufen, wie z.B. der Erarbeitung der Theorie, des Forschungsstands und der Datenerhebung, Analyse und Verschriftlichung der Ergebnisse. Vielmehr »betont die Grounded Theory die zeitliche Parallelität und wechselseitige funktionale Abhängigkeit der Prozesse von Datenerhebung, -analyse und Theoriebildung« (Strübing 2008, 14). Das »zirkuläre Ablaufmuster« der Grounded Theory zeichnet sich durch einen ständigen Wechsel zwischen »Datenerhebung und Theoriebildung« (Hermanns 1992, 114) aus. Weiter soll, wie bereits die Übersetzung andeutet, die Theoriegenerierung »gegroundet« sein, also empirisch begründet. Damit ist der Forschungsprozess immer stark von der Empirie bzw. den Daten, die in der Feldforschung produziert werden, geleitet.

3.1.1 Langsames Einkreisen des Forschungsgegenstands – Von Beruf und Geschlecht zum Sprechen über Diversität zur Nicht-Thematisierung von Differenzen

In der vorliegenden Forschung war der Forschungsgegenstand und die Forschungsfrage nicht vorab definiert. In der Logik einer qualitativen Vorgehensweise wie die der Grounded Theory oder der Ethnografie, die den iterativ-zyklischen Prozess berücksichtigt, ist die Forschungsfrage zunächst offen und wird im mehrfachen Wechsel zwischen Datensammlung und -auswertung weiter präzisiert: »Der Blickwinkel wird fortschreitend zugespitzt, der Fokus zugezogen, die Selektivität gesteigert« (Breidenstein et al. 2013, 45; vgl. Breuer 2010, 54ff.).

Ursprünglich interessierte mich die Frage der Verschränkung zwischen Geschlechter- und Berufskonstruktionen in der Polizei. Nach der Auswertung der ersten zwei narrativ-biografischen Interviews entschied ich mich, den Fokus auf die Diversität und soziale Differenzen im Allgemeinen zu legen. Die Daten waren hinsichtlich der Thematisierung von Geschlecht vielversprechend, allerdings stellten sich auch andere soziale Differenzen als relevant dar. Nach einer weiteren Datenerhebungs- und Auswertungsphase, die sich auf Diversitätsnarrative in der Polizei fokussierte, wurde ein entscheidender Schritt in Richtung des definitiven und eingegrenzten Forschungsgegenstands ge-

legt. Die Diversitätsnarrative stellten sich als oberflächlich, fragmentarisch und teilweise widersprüchlich dar. Statt das Datenmaterial zu hinterfragen oder die Interviews als »gescheitert« zu betrachten (vgl. Eckert/Cichecki 2020 zum produktiven Umgang mit »gescheiterten« Interviews), interpretierte ich die karge und schweisgsame Thematisierungsart als polizeiliche Sprechart, die in beiden untersuchten Polizeikorps ein wiederkehrendes Muster darstellte. Gleichzeitig begann ich, im Material nach Kontrastthemen, -momenten und -narrativen zu suchen, in denen Differenzen nicht vorkamen. Damit gerieten die fragmentarischen und legitimatorischen Thematisierungen von Differenz, die eher an eine Polizeiimagepflege erinnern, zunehmend in den Hintergrund. Stattdessen wurde im fortschreitenden Analyseprozess deutlich, dass die Glättung von eigenen potenziellen Differenzen ein vorherrschendes Erzählmuster von Polizist*innen darstellt und von gemeinschaftsfördernden Polizeinarrativen verstärkt wird.

Für die Analyse der Glättungen waren insbesondere Ansätze aus der Geschlechterforschung und Kulturosoziologie hilfreich, um die Thematisierungen sowie Dethematisierungen methodisch-analytisch zu erfassen (vgl. Kapitel 3.4). Im weiteren Prozess wurde statt Diversität auch den Begriff der Differenz verwendet. Da in vielen Schweizer Korps Diversitätskonzepte keinen relevanten Bezug darstellen, bzw. Gleichstellung höchstens in Form von Frauenförderung thematisiert wird, erschien mir dieser Begriff zu wenig gegroundet. Der Begriff der Differenz knüpft zudem an die erwähnten methodischen Konzepte an. Zuletzt im Forschungsprozess wurde der analytisch-theoretische Rahmen zusätzlich mit den Idealtypen der Bürokratie und Kollegialität angereichert. Diese Theorien ermöglichten es, die von mir rekonstruierte Praxis der Differenzglättungen in einen organisationalen Kontext einzuordnen und mit Vergemeinschaftungsprozessen noch stärker in Relation zu setzen. Weiter ermöglichte es, die Analyseergebnisse in die Theoriedebatten einzuordnen und zu deren Weiterentwicklung beizutragen.

3.1.2 Theoretische Offenheit bis zum Schluss der Forschungsarbeit

Der klassische Aufbau einer Arbeit, also dass Ergebnisse nach der Darlegung von Theorien und Forschungsstand erfolgt, vermag den iterativen Prozess einer Grounded-Theory-orientierten Forschung kaum abzubilden und könnte den Eindruck erwecken, deduktiv vorgegangen zu sein (vgl. Turba 2018, 129). Tatsächlich kamen in unterschiedlichen Forschungsstadien verschiedene Theorien in Frage, die nicht immer weiterfolgt oder sogar verworfen

wurden. Die neoweberianische Theorie von Organisationen als bürokratische und kollegiale Gebilde zugleich entdeckte ich beispielsweise erst gegen Ende des Forschungsprozesses und erschien mir als Gewinn für die gesamte Einordnung meiner Ergebnisse.

Die Grounded Theory zeichnet sich durch ihre »theoretische Offenheit« (vgl. Breuer/Muckel/Dieris 2019, 143) aus, der Blick auf den Forschungsgegenstand sollte nämlich nicht voreilig von bereits vorhandenen Theorien verengt werden. Statt »große Theorien« zu verifizieren, die wenig empirisch basiert sind und dennoch kaum hinterfragt werden, plädieren Glaser und Strauss für theoriegenerierende Forschung, also dafür, eine Grounded Theory zu erzeugen (vgl. Glaser/Strauss 2010 [1967], 27ff.). Was dies konkret im Umgang mit der wissenschaftlichen Literatur in einem Forschungsprozess bedeutet, ist allerdings umstritten, auch weil bereits Glaser und Strauss sich diesbezüglich widersprüchlich äußerten (vgl. Breuer et al. 2019, 144). Strübing sieht das der frühen Darstellung der Grounded Theory geschuldet, die eine »tabula rasa-Position« (Strübing 2008, 52) begünstigte und so den Eindruck erweckte, in der Grounded Theory »theorielos« zu forschen. Breuer et al. (2019) schlagen einen pragmatischen Weg vor, welcher die Standards der Wissenschaftscommunity berücksichtigt, wie z.B. die Tatsache, dass bei einem Forschungsantrag oder bei einer Publikation kaum auf den Forschungsstand verzichtet werden kann. Forschende, die der Grounded Theory folgen, setzen sich in verschiedensten Etappen des Forschungsprozesses mit Literatur auseinander und das je nach Phase unterschiedlich ausgiebig und mit unterschiedlichem Fokus. Dies bleibt auch dem iterativ-zyklischen Charakter der Methodik gerecht. Reicht am Anfang eine grobe unverbindliche Skizze der bestehenden Forschungsliteratur, ist bei der Publikation diese »in angemessener Weise« (Breuer et al. 2019, 148) abzubilden:

Die eigenen Forschungsergebnisse und Theorieentwürfe müssen in Hinsicht auf ihre Anschlussfähigkeit, ihre Bedeutung, ihren Innovationscharakter etc. in Bezug auf dieses Wissens-Netz expliziert und relationiert werden. (Breuer et al. 2019, 148)

Parallel zum oben beschriebenen Prozess zum Einkreisen des Forschungsgegenstands veränderten sich auch die theoretischen Zuschnitte und der Fokus auf den Forschungsstand. Während anfänglich Ansätze aus der geschlechtersoziologischen Arbeitsforschung eine wichtige Rolle spielten, wurden

diese analog zur Erweiterung des Forschungsgegenstands auf Diversität mit anderen Forschungen zu weiteren sozialen Differenzen ergänzt.

Eine Präsentation auf einer Tagung und die daran anschließende Publikation in einem Sammelband zur *Zeitdiagnose Männlichkeiten* (hg. von Baumgarten et al. 2021; siehe Pasche 2021) bot den Anlass, mich systematischer mit dem Forschungsstand zu befassen. Zudem bestärkte mich der methodisch-thematische Zuschnitt des Artikels, noch mehr auf einen narrativ-organisationssoziologischen Zugang zu fokussieren (vgl. Kapitel 3.3). Zwar stellt nun die vorliegende Arbeit das Thema Deeskalation und Geschlecht nicht mehr ins Zentrum, die Recherchen rund herum haben jedoch zentrale Pfade für die Weiterentwicklung des Forschungsgegenstands und dessen Einordnung geliefert. Die Publikation eines weiteren Artikels im Special Issue der Schweizerischen Zeitschrift für Soziologie (hg. von Piñeiro/Wagner 2022; siehe Pasche 2022) ermöglichte nochmals eine systematische Aufarbeitung des Forschungsstands, insbesondere zur Cop Culture. Anschließend befasste ich mich für die Rekonstruktion von Dethematisierungen systematischer mit der Geschlechter- und Differenzforschung. Nach einer späteren Analysephase und einer Verschriftlichung der Ergebnisse erfolgte nochmals eine theoretische Einordnungsphase, in der ich auf die neoweberianischen Ansätze stieß. Diese theoretische Perspektive ermöglichte, die Ergebnisse und den Forschungsgegenstand nochmals einzugrenzen und zu präzisieren. Weiter lieferte sie Inspirationen für den inhaltlichen Aufbau und den roten Faden, der die vorliegende Arbeit von Anfang bis Ende durchzieht. Auch unterstützend für den iterativen Prozess waren im Sinne des Kollegialitätsideals Rückmeldungen von Forschenden in unterschiedlichen institutionellen Kontexten. Im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Doktorandenkolloquien an der Universität Siegen, in verschiedenen kollegialen Interpretationsgruppen, durch Rückmeldungen von Reviewer*innen der publizierten Artikel und im Austausch mit den Kolleg*innen an der Hochschule für Soziale Arbeit konnte die vorliegende Arbeit ebenso bezüglich der intersubjektiven Nachvollziehbarkeit verbessert werden.

Die Ausführungen zeigen somit, dass der Forschungsgegenstand und die Forschungsfrage iterativ in wiederholender Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Forschungsarbeiten, methodischen Perspektiven und Theorien, verschiedenen Auswertungs- und Verschriftlichungsphasen sowie Rückmeldungen von Forschungskolleg*innen im Laufe meines Dissertationsprojekts zunehmend präziser wurden.

3.1.3 Weiter Datenbegriff: Verschiedene Methoden und Vielfalt an Datenmaterial

In der Grounded Theory werden zwar qualitative Erhebungen und Daten präferiert, aber sie ist grundsätzlich von einer methodischen Offenheit geprägt (vgl. Stübing 2008, 18). In ihrer Publikation formulieren beispielsweise Glaser und Strauss Empfehlungen zur Auswertung quantitativer Daten, für die Darlegung ihres Auswertungskonzepts des Kodierens konzentrieren sie sich aber ausschließlich auf qualitative Daten (vgl. Glaser/Strauss 2010 [1967], 34). Für die vorliegende Arbeit wurde ein qualitatives Forschungsdesign gewählt und an den »weiten Datenbegriff« (Breuer 2010, 52) der Grounded Theory angeknüpft. Bei der Datenerhebung kamen verschiedene qualitative Methoden zur Anwendung: Expert*inneninterviews, biografisch-narrative Interviews und teilnehmende Beobachtung. Die genannten Methoden generieren Daten, die von mir als Forscherin erzeugt wurden. Ebenfalls berücksichtigt wurden »nichtreaktive Daten« (Breuer et al. 2019, 164) von den untersuchten Polizeikorps, d.h. Dokumente, die an den Informationsveranstaltungen verteilt wurden oder Beschreibungen sowie Dokumente auf Webseiten der Polizeidienste.

Die Expert*inneninterviews dienten dem Erschließen des Feldes, also wichtige Akteur*innen zu bestimmen und mögliche Sampling-Kriterien für die Fallauswahl zu entwickeln (siehe Theoretical Sampling). Zudem zielte ich darauf, durch die Interviews in Erfahrung zu bringen, welche Rolle die (De-)Thematisierungen von Differenzen im Rekrutierungsprozess und in der Ausbildung spielen. Die Identifikation von Expert*innen ist relational zum Forschungsgegenstand, daher definieren Forschende wer zur Expert*innengruppe gehört (vgl. Meuser/Nagel 2005; Littig 2008). Es wurden Expert*innen in Leitungspositionen befragt, die in der Rekrutierung des zukünftigen Polizeipersonals oder in der Polizeiausbildung involviert waren (Personalabteilungen). Für die Expert*inneninterviews wurde ein generischer Leitfaden¹ erstellt, der aufgrund der bereits erwähnten Veränderungen und der gewonnenen Expertise bezüglich des Forschungsgegenstandes mehrmals angepasst werden musste. Bei beiden Polizeikorps besuchte ich zudem jeweils

1 Im Anhang (Kapitel 8.2) ist ein Leitfaden für ein Expert*inneninterview. Dieser Leitfaden diente als Grundlage für Gespräche mit Polizeiausbilder*innen. Weitere Themenschwerpunkte bzw. Expert*innengebiete bildeten: Rekrutierung, Öffentlichkeitsarbeit und Polizeivereine.

eine öffentliche Informationsveranstaltung. Im Polizeikorps 1 nahm ich an einem Tag der offenen Tür der Ausbildung teil. Bei den genannten Anlässen orientierte ich mich an der Ethnografie, welche die teilnehmende Beobachtung bei ihrem methodischen Zugang ins Zentrum stellt (vgl. Scheffer 2002; Breidenstein et al. 2013). Die vor Ort verfassten Feldnotizen dienten dabei als Erinnerungsanker für die ausführliche Verschriftlichung in Form von Beobachtungsprotokollen (vgl. Hirschauer 2001b). Die teilnehmende Beobachtung bildet allerdings nur einen sehr kleinen Anteil meiner Methoden ab und war dennoch eine wertvolle Ergänzung.

Die biografisch-narrativen Interviews (vgl. Schütze 1983) stellten sich als zentrale Daten heraus, aus denen ich viele meiner Thesen ableiten konnte. Anfänglich war für mich noch unklar, wie fokussiert bzw. offen die Eröffnungsfrage ausfallen sollte. Narrative Interviews können auf einen bestimmten Lebensabschnitt fokussieren oder auf die Erwerbsbiografie (vgl. Hermanns 1992; Rosenthal 2011). Letztere könnte in einem organisational-beruflichen Kontext durchaus sinnvoll sein. Hermanns et al. (1984) bedauerten allerdings rückblickend ihre Entscheidung, in ihrem Forschungsprojekt zum Berufsverlauf von Ingenieuren nur auf Erwerbsbiografien fokussiert zu haben. Da es sich um einen vergleichbaren Forschungskontext handelt, habe ich mich entschieden, die gesamte Biographie in den Blick zu nehmen. Der reine Fokus auf die Erwerbsbiographie hätte nämlich »nicht selbstverständliche Zusammenhänge zwischen Beruf und sonstigem Leben« (Hermanns et al. 1984, 64) nicht sichtbar gemacht. Rosenthal (2011) argumentiert zur Offenheit der Erzählaufforderung auch die Möglichkeit einer Nicht-Thematisierung, bezogen auf das Thema Krankheit und Biografie:

So sind gerade Lebenserzählungen von chronisch Kranken, die zunächst nicht direkt auf ihre Krankheit angesprochen wurden und die diese Krankheit in ihrer Haupterzählung nicht thematisierten, von theoretischem Interesse. Dies kann u.a. Ausdruck dessen sein, dass sie ihre Krankheit nicht in die Biographie integrieren. Diese Problematik zeigte sich auch in Interviews mit chronisch Kranken, die auf das Forschungsthema »Lebensgeschichten von chronisch Kranken« hingewiesen wurden. Einige reagierten darauf mit der Frage: »Über was soll ich nun erzählen, über meine Krankheit oder Lebensgeschichte?«. (Rosenthal 2011, 160)

Die Nicht-Thematisierung von Differenzen in der erzählten Lebensgeschichte stellte auch bei der vorliegenden Arbeit einen wichtigen Forschungsgegen-

stand dar. Das genannte Beispiel bringt aber auf den Punkt, dass Erzählen- und unterschiedliche Lebensstränge miteinander verknüpfen können oder eben nicht. Die auf eine offene Erzählaufforderung folgende Erzählung gibt also wichtige Hinweise darüber, wie unterschiedliche Lebensbereiche argumentativ aufeinander bezogen werden. Mit Blick auf Differenzkategorien wie Geschlecht oder Ethnizität erschien mir die Frage, wie Polizist*innen potenzielle Differenzkategorien thematisieren und mit der Polizeiorganisation, ihrer beruflichen Rolle und Position innerhalb der Organisation verknüpfen. Angelehnt an Rosenthal (2011) wählte ich daher die »offenste Form der Aufforderung zur Erzählung der Lebensgeschichte« (2011, 62):

Ich würde dich nun gerne bitten deine Lebensgeschichte zu erzählen, all die Erlebnisse, die dir dazu in den Sinn kommen – von der Geburt an bis heute. Ich werde dich zunächst nicht unterbrechen und mir einige Notizen machen, die mir als Ankerpunkte dienen für Nachfragen.

Nach einer Auswertungsphase der ersten beiden biografisch-narrativen Interviews entschied ich, weiterhin diesen offenen Erzählimpuls anzuwenden. Dies stellte sich im Nachhinein als geeignete Methode dar, insbesondere weil dadurch auch differenzglättende Narrative rekonstruiert werden konnten. Zudem ermöglichte es beispielsweise, die enge Verschränkung vom Polizeiberuf mit der Familie und dem Bekanntenkreis sichtbar zu machen.

Die klassische Aufteilung in Spontanerzählung, tangentialen Nachfrage- und Bilanzierungsteil (vgl. Lucius-Hoene/Deppermann 2004, 295) wurde in der vorliegenden Arbeit übernommen. Im biografisch-narrativen Interview verfügt die interviewte Person über das »monologische Rederecht« (Helfferich 2011, 36). Daher ist es zentral, in einem Vorgespräch, d.h., bevor die Erzählaufforderung fällt, auch »die Erwartung an die Erzählperson« (Helfferich 2011, 58) zu formulieren. Die Einstiegsphase ist im biografisch-narrativen Interview besonders bedeutsam, da ein Vertrauensverhältnis geschaffen werden soll (vgl. Hermanns et al. 1984, 66; Küsters 2009). Dazu gehört die »Selbstpräsentation des Interviewers und seines Forschungsvorhabens. Auch muss dem Befragten das Forschungsvorhaben plausibel und sinnvoll erscheinen, er muss zur Mitwirkung motiviert sein« (Küsters 2009, 54 mit Verweis auf Riemann 2003). In einem Briefing im Sinne eines »informed consent« stellte ich mich als Forscherin sowie mein Forschungsvorhaben vor, beschrieb die Eigenheit eines biografisch-narrativen Interviews und klärte über die Anonymisierung von Angaben auf, die Rückschlüsse auf Person und Polizeikorps

erlauben können. Nach dem Interviewbriefing folgte der Erzählstimulus für die Spontanerzählung oder Stegreiferzählung. Im tangentialen Nachfrageteil stellen Interviewer*innen in der Regel Vertiefungsfragen, die direkt am freien Erzählteil anschließen. Für die vorliegende Arbeit fokussierte ich wie Kutzner (2012, 210) im Nachfrageteil auf Erläuterungen, die mit dem Forschungsgegenstand zusammenhängen (z.B. der Entscheidungsprozess zum Beruf Polizist*in, Bewerbung, Ausbildung, Wechsel in eine neue Polizeifunktion etc.). Zum Schluss des Interviews, im bilanzierenden Teil, stellte ich jeweils allgemeine Fragen zum Beruf und zur Organisation, falls diese Punkte nicht bereits erläutert wurden. Der Leitfaden ist im Anhang (vgl. Kapitel 8.1) zu finden.

Nebst den transkribierten Interviews und den gesammelten Dokumenten fertigte ich je ein Feldprotokoll für beide der erforschten Polizeikörpers an. Darin beschrieb ich sämtliche Kontaktaufnahmen (per E-Mail, Telefonate etc.) mit dem Feld, was sich für die Rekonstruktion des Feldzugangs als besonders relevant herausstellte. Auch Interviewprotokolle wurden darin verfasst. Dort beschrieb ich nebst der Kontaktaufnahme mit den Interviewpartner*innen auch Gespräche, die vor und nach dem Interview stattfanden, und machte sonstige Angaben zum Ort, zur Atmosphäre, zu schwierigen Passagen etc. (vgl. Helfferich 2011 zu Interviewprotokolle). Ebenso zu den öffentlichen Veranstaltungen, an denen ich teilnahm, verfasste ich ausgehend von meinen Feldnotizen ausführliche Beobachtungsprotokolle.

3.1.4 Fallauswahl: Eine Kombination von Theoretical Sampling und Schneeball-Verfahren

Die Fallauswahl wird in der Grounded Theory ebenso von iterativen Prinzipien geleitet und ist Teil des sogenannten Theoretischen Samplings, was Glaser/Strauss 2010 [1967] wie folgt beschreiben:

Theoretisches Sampling meint den auf die Generierung von Theorie zielenden Prozess der Datenerhebung, währenddessen der Forscher seine Daten parallel erhebt, kodiert und analysiert sowie darüber entscheidet, welche Daten als nächste erhoben werden sollen und wo sie zu finden sind. (Glaser/Strauss 2010 [1967], 61)

Die Kriterien zur Fallauswahl sowie die Konstruktion des Falls entstehe also sukzessive durch die Gleichzeitigkeit von Datenerhebung, -analyse und Theo-

riegenerierung (vgl. Merkens 2005, 297). Folgen wir dieser Logik, würde eine vorab definierte Untersuchungsgruppe und Auswahlkriterien diesem Prinzip widersprechen. In der Grounded Theory wird idealerweise immer wieder neu bestimmt, welche Gruppe oder welcher Fall als Nächstes, aufbauend auf der aktuellen Theorie, untersucht wird (vgl. Strübing 2008, 30f.). Daher ist das theoretische Sampling in der Grounded Theory stark mit dem Auswertungsprozess verwoben, also dem Kodieren sowie mit der Methode des ständigen Vergleichens (vgl. Glaser/Strauss 2010 [1967], 115ff.). Letztere ist hinsichtlich der Fallauswahl entscheidend, da es Ansätze bietet, nach welchen Kriterien die nächsten Fälle ausgewählt werden können. So kann je nach Forschungsphase eine maximale oder minimale Kontrastierung sinnvoll sein und bei der Auswahl der nächsten Fälle minimale oder maximale Unterschiede angestrebt werden (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014, 181).

In der vorliegenden Studie erfolgte die Fallauswahl nicht ausschließlich nach dem Theoretical Sampling. Letzteres kann auch mit anderen Verfahren kombiniert werden (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014, 185). Für die Auswahl der erforschten Polizeikorps spielten vorwiegend pragmatische Überlegungen eine Rolle. Da ich zu beiden Organisationen bereits über Kontakte mit Gatekeepern verfügte, bot sich mir hierüber der Zugang zum Feld an. Diese Überlegungen spielen im Kontext der Polizeiforschung eine gewichtige Rolle, da der Feldzugang dort vielfach erschwert ist (vgl. Kapitel 3.2). Die ersten biografisch-narrativen Interviews und Expert*inneninterviews in den jeweiligen Polizeikorps kamen über das Schneeballverfahren zustande. Nach den regelmäßigen Auswertungsphasen und der sukzessiven Annäherung an den Forschungsgegenstand veränderten sich die Kriterien der Fallauswahl. Anfänglich wurden mehr Polizistinnen interviewt, da das Thema ›Frauen in der Polizei‹ interessierte. Dies schlug sich im Sample nieder, da bei beiden Polizeikorps Polizistinnen im Vergleich zur Geschlechterverteilung in den Polizeikorps überproportional vertreten sind. Allerdings war für meine Forschung nicht das Ziel, ein repräsentatives Sample zu erstreben. Nach der Erweiterung des Forschungsgegenstands auf Diversität wurden die Auswahlkriterien allgemein auf soziale Differenzen und Minderheiten in der Polizei erweitert. Dabei galt es im Auswertungsprozess herauszufinden, welche Differenzen als atypisch in den Polizeiorganisationen gesehen wurden und welche Personengruppen als Minderheiten oder normabweichend galten. Hierfür gaben die regelmäßige Auswertung der Expert*inneninterviews sowie die biografisch-narrativen Interviews wichtige Inspirationen für die Fallauswahl. Teilweise fragte ich meine Interviewpartner*innen direkt nach möglichen interessanten Fällen, die mit Diver-

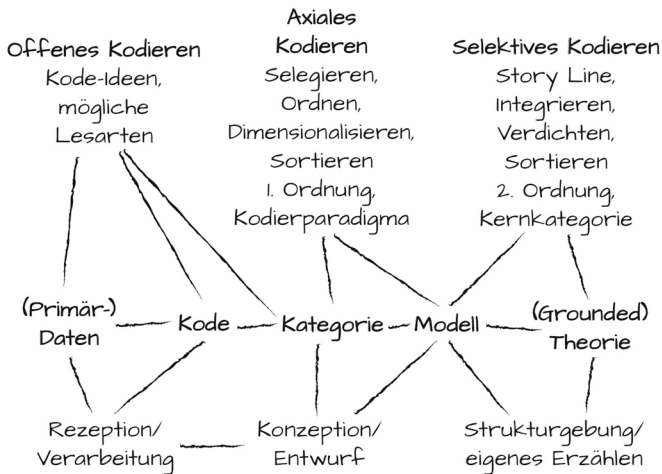
sität in der Polizei zusammenhängen. So bin auf das Thema »Hochstudierte« in der Polizei gestoßen.

Zusammenfassend kombinierte ich für die Fallauswahl die Methode des Theoretical Sampling mit dem Schneeballverfahren. Dadurch konnte ich wichtige Informationen darüber gewinnen, welche Differenzen im Polizeikontext mit einem Minderheitenstatus verbunden werden. Gleichzeitig hatte diese Vorgehensweisen ihre Grenzen, da ich im Polizeikorps 1 keine*n LGBTQ+-Polizist*in für ein Interview gewinnen konnte (vgl. Kapitel 3.2). Doch auch dieser gescheiterte Zugang ergab wichtiges Datenmaterial, das durch die Protokollierung des Feldzugangs erschlossen wurde. Die Kontrastierung der beiden Polizeiorganisationen war allerdings weniger gewinnbringend, da in den biografisch-narrativen Interviews ähnliche Sprechmuster rekonstruiert wurden. Die organisationsspezifischen Unterschiede stellten sich somit im fortschreitenden Auswertungsprozess als weniger relevant dar, so dass die Praxis der Differenzglättungen in einem polizeilichen Umfeld zentraler wurde.

3.1.5 Auswertung durch Kodieren: Von einer Vielzahl an Codes zu Differenzglättungen

Für die Analyse des Datenmaterials folgte ich dem von Strauss entwickelten »dreistufige[n] Kodierprozess« (Strübing 2008, 20). Diese Stufen sind nicht als getrennt voneinander zu betrachten, noch steckt eine »feste Sequenzialität« (Strübing 2008, 20) dahinter. Wenn wir der Systematik von Breuer et al. (2019, 57) folgen, so gibt es jedoch einen idealtypischen Verlauf:

Abbildung 1: Idealtypische Darstellung der »Kodierprozeduren«; Darstellung übernommen von Breuer/Muckel/Dieris 2019, 257.



Das offene Kodieren beinhaltet ein »Aufbrechen« des Materials (Strübing 2008, 21) mit dem Ziel, erste Kodeideen und unterschiedliche Lesarten zu entwickeln (vgl. Breuer 2019, 269). Codes bezeichnen in der Grounded Theory »(vorläufige) Abstraktions- und Benennungs-Ideen von Phänomen-Beschreibung« (Breuer et al. 2019, 253). Die Kode-Ideen sind anfänglich vielzählig und nicht statisch, »ihre Brauchbarkeit« (Strauss 1991, 101) erweist sich erst in späteren Kodierphasen.

Im offenen Kodieren wechselte ich hin und her zwischen groben und feinkörnigen Analysen des Datenmaterials. Letztere führte ich angelehnt an Sequenzanalysen, alleine sowie in Interpretationsgruppen², durch. Se-

2 An dieser Stelle möchte ich mich bei all jenen herzlich bedanken, welche sich in unterschiedlichen Interpretationsgruppen ausgiebig mit meinem Datenmaterial auseinandergesetzt haben. Im Kontext des Doktorandenkolloquiums an der Universität Siegen bedanke ich mich bei Prof. Dr. Stefan Kutzner, Dr. Franz Erhard und Laura Friedrich. Zudem danke ich meinen (ehemaligen) Kolleg*innen aus dem Mittelbau am Institut für Sozialplanung, Organisationaler Wandel und Stadtentwicklung (ISOS) an der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), Hochschule für Soziale Arbeit (HSA) namentlich, in alphabetischer Folge: Tobias Bischoff, Dr. Yann Bochsler, Urezza Cavieziel, Sandra Janett, Nadine Käser, Nora Locher, Nora Meuli, Riccarda Neff, Valentin Schnorr, Cecilia Speranza und Dr. Nicola Thomas.

quenzanalysen bieten sich in der Grounded Theory an. Durch ständiges Hinterfragen, Vergleichen und Explizieren werden verschiedene Lesarten entwickelt. Die mikroskopische Betrachtungsweise soll verhindern, keine voreiligen Schlüsse in der Interpretation zu ziehen (vgl. Stauss 2004, 169).

In Breuers Systematisierung erscheint das offene Kodieren idealtypisch für die Anfangsphase. In der vorliegenden Arbeit wurde hingegen noch gegen Ende des Forschungsprozesses in Interpretationsgruppen offen mikroskopisch kodiert. Damit überprüfte ich bis zum Ende der Analyse, ob die Interpretationen in eine ähnliche Richtung wie die rekonstruierten Differenzglättungen gehen. Dies ermögliche, die intersubjektive Nachvollziehbarkeit meiner Argumentationen zu den Differenzglättungen zu testen und so meine Grounded Theory fein zu justieren.

Während beim offenen Kodieren der Zugang zu den Daten eher breit und wenig geordnet erfolgt, findet beim axialen Kodieren eine erste Systematisierung und Relationierung von (Sub-)Kategorien statt (vgl. Strübing 2008, 21). Damit entwickelte ich erste Kategorien und Verbindungen, die sich später als Kernkategorien erwiesen. Zum Beispiel stellte sich die Kategorie »Polizei als Familie« als ein Narrativ in der Polizei heraus, welches unterschiedliche Ebenen beinhaltet: das Sprechen über die Familie, in Form von Darstellungen der Herkunftsfamilie als behüteter, intakter Ort, sowie die Übertragung auf die Polizei als intim-familiäre Gemeinschaft. Zudem beschreibt es eine polizeiliche Praxis, und zwar die implizite sowie explizite Rekrutierung von Kolleg*innen und Familienmitgliedern (vgl. Kapitel 5.6). All diese Ebenen fördern eine differenzglättende Praxis in der Polizei, erschienen in einer ersten Auswertungsphase jedoch zunächst als fragmentierte Codes.

Für die Ergebnissicherung beim axialen Kodieren, aber auch in allen Kodierprozessen und Forschungsphasen, erwies sich die Verschriftlichung von Memos als besonders zentral (vgl. Breuer et al. 2019, 282). Die Art der Memos ist je nach Forschungs- und Kodierphasen unterschiedlich, sie können beispielsweise Überlegungen zum methodischen Vorgehen enthalten, aus Geistesblitzen bestehen oder Codes und Konzepte konkret beschreiben (vgl. Strauss 1991, 151). Für das vorliegende Projekt wurden ebenso Memos in verschiedenen Forschungsphasen verfasst. So notierte ich in Memos Überlegungen zum methodischen Vorgehen, beispielsweise zur Wahl der Methoden sowie für die Fallauswahl. Bei der Lektüre von Forschungen und Theorien wurden in Memos Inspirationen für die Eingrenzung des Forschungsgegenstandes formuliert. Ebenso setzte ich Memos bei der Analyse des Datenmaterials vielfach und auf unterschiedliche Weise ein (z.B. Kode-Kategorie-

Memos oder Theorie-Memos), wie z.B. folgendes Memo, das beim Kodieren eines Feldprotokolls zu einer Informationsveranstaltung entstanden ist:

Der vortragende Polizist an der Informationsveranstaltung vermittelt »das Polizist*in sein« auf emotionaler Ebene. Was macht ein/eine Polizist*in? Dazu wird fast nichts gesagt. Viel mehr wird das Zugehörigkeitsgefühl von Polizisten (»grosse coole Familie«) vermittelt; Teil einer Gemeinschaft sein ist sehr wichtig (ich war auch mal auf der anderen Seite); entsprechend suchen viele wohl die Gemeinschaft; eine sehr geschlossene intim-familiäre Gemeinschaft. Rambo ist nicht wegen seiner Männlichkeit und Körperlichkeit verpönt; sondern vielmehr, weil er Einzelgänger ist. Der Einzelgänger wird in einer Polizei nicht erwünscht. Das Gemeinschaftsgefühl, die starke Trennung von innen und aussen. Es geht gar nicht um die Menschen oder »draussen« bei der Bevölkerung zu sein, sondern Teil einer Gemeinschaft zu sein (siehe auch biografisches Interview Anna Wyser); Abkürzungen zu kennen, unter Leute sein, die wissen, was es bedeutet, Polizist*in zu sein. (Auszug aus Memo, das bei der Analyse einer Informationsveranstaltung verfasst wurde)

In einigen Interviews betonten Polizist*innen, dass keine »Rambo-Typen« in der Polizei erwünscht seien. Durch die Analyse der Informationsveranstaltung konnte ich meine Interpretation zur Abgrenzung mancher Polizist*innen gegenüber der Rambo-Figur revidieren. So stellte ich fest, dass nicht wie zuerst angenommen die zelebrierte Männlichkeit bei Rambo aus polizeilicher Sicht problematisch ist, sondern sein Einzelgängertum. Memos können also dabei unterstützen, neue Erkenntnisse zu verfassen oder Thesen und Annahmen zu revidieren.

Vielversprechende Pfade und potenzielle »Schlüssel-« oder »Kernkategorien« werden durch ein selektives Kodieren überprüft und »ihre Bezüge zu anderen nachgeordneten Kategorien und Subkategorien nun systematisch ausgearbeitet« (Strübing 2008, 21; vgl. Strauss 1991, 106f.). Idealerweise handelt es sich um eine Schlüsselkategorie, welche das konzeptionelle Zentrum der Theorie darlegt (vgl. Breuer et al. 2019, 284). Denn nicht alle Kodes und Kategorien münden in Kernkategorien oder theoretischen Konzepte. Vielmehr soll durch eine Systematisierung und Selektion Kohärenz hergestellt werden, auch mit Blick auf die zu erzählende Geschichte (vgl. Breuer et al. 2019, 284). Konsequenterweise werden nur Kategorien selektioniert, die mit den Kernkategorien zusammenhängen. Nicht weiterverfolgte Konzepte und Kodes sind demnach nicht einfach falsch, vielmehr geht es um »eine Neujustierung der

analytischen Perspektive« (Strübing 2008, 22). Beim selektiven Kodieren werden somit wichtige Grundsteine für die »Elaboration einer Story Line, eines roten Fadens der Theoriepräsentation« (Breuer et al. 2019, 285) gelegt. In dem Sinne ermöglicht die Selektion einer oder weniger Schlüsselkategorie(n), das Forschungsnarrativ zu konstruieren.

Anhand meiner MAXQDA³-Auswertungsdatenbank lassen sich rückblickend auch unterschiedliche Forschungsphasen ablesen, da sich in den Kodes und Kategorien verschiedener Forschungsperspektiven artikulieren. Wenn auch viele Kodierungen in der vorliegenden Arbeit keine Erwähnung finden oder auf einen ersten Blick als Irrwege erscheinen könnten, so ermöglichte der mehrstufige und iterative Kodierprozess, Distanzmomente zu den Daten zu schaffen, kreative Prozesse in Gang zu bringen und schließlich zum Thema Differenzglättungen zu gelangen.

Beim Kodieren in der Grounded Theory geht es »darum, ein neuartiges Vokabular für die Rekonstruktion und das Transparentmachen eines fokussierten Problem-/Handlungsbereichs hervorzubringen« (Breuer 2019 et al., 249). Ähnlich wie bei der ethnografischen Forschung und der Beschreibung des Beobachteten liegt die Herausforderung im »Versprachlichen des Sozialen« (vgl. Hirschauer 2001b), also Nicht-»Gesagtes« sprachlich zu erfassen bzw. »soziale Tatsachen von vornherein in eigene Worte [zu] fassen« (2001b, 437). In der Grounded Theory sind Forschende beim Kodieren also ebenso mit der »Schweigsamkeit des Sozialen« (Hirschauer 2001b, 430) konfrontiert. Insofern ist das Kodieren und Entwickeln von Kategorien und eine Grounded Theory mit der sprachlich-konzeptionellen Fassung verbunden, wodurch die Begriffskonstruktion und -wahl eine zentrale Rolle spielt. Darin sehen Breuer et al. 2019 einen kreativen Prozess:

Kategorien werden erst im Laufe des Auswertungsschritts gefunden, erfunden, konstruiert und ausgearbeitet. Hier liegt das besondere Faszinosum der Vorgehensmethodik: Es handelt sich um ein zu wesentlichen Teilen kreatives Verfahren zum Generieren einer kategorialen Begrifflichkeit, die mit dem Versprechen von gegenstandstheoretischer Bedeutsamkeit verbunden ist. (Breuer et al. 2019, 252)

3 Für die Analyse wurde in der vorliegenden Arbeit mit der Software MAXQDA gearbeitet (siehe Kuckartz 2010 zur computergestützten Analyse).

Daher empfehlen Breuer et al. 2019 beim Kodieren des Materials nach »In-Vivo-Codes« Ausschau zu halten, d.h. Zitate oder Begriffe aus dem Material, die sich für Kategorien eignen (vgl. Breuer et al. 2019, 263).

Mit meinem organisationssoziologisch-narrativen Zugang waren Narrative in Form von Metaphern, Anekdoten, Aphorismen etc. besonders geeignet, um polizeiliche (De-)Thematisierungen von Differenzen zu verdeutlichen. Im Ergebnisteil sind daher viele »In-Vivo-Codes« abgebildet, beispielsweise ist »wie eine große coole Familie« ein Zitat von einem Polizisten, der an einer Informationsveranstaltung den Polizeiberuf gegenüber Interessent*innen repräsentierte. Die Familienanalogie artikuliert sich auf verschiedene Weise, explizit sowie implizit und in unterschiedlichen Datenmaterialien (u.a. in den Interviews und an den Informationsveranstaltungen), deswegen wurde dieses Zitat als Kategorie gefasst und die dazu gehörigen Subkategorien und Dimensionen rekonstruiert. Auch ist es typisch für den Forschungsstil der Grounded Theory, dass ich mit »Differenzglättungen« einen neuen Begriff konstruierte: »Die Kodierenden können eigenständig Sprachausdrücke zur Kennzeichnung eines konzeptuellen Vorstellungsinhalts er-/finden« (Breuer et al. 2019, 264). Hierfür eignen sich auch Metaphern oder/und die Substantivierung von Verben (Breuer et al. 2019, 264). Die oben genannten Herausforderungen der »Schweisamkeit des Sozialen« (Hirschauer 2001b, 430) wirkten sich besonders bei der analytischen und sprachlichen Fassung von Differenzglättungen (vgl. Kapitel 3.4) aus. Die Rekonstruktion dieser Differenzglättung erfolgt daher im Ergebnisteil schrittweise, anhand der (De-)Thematisierungen von Differenzen und des Narrativs der »Polizei als Familie«. Darstellungen von qualitativen Ergebnissen stellen häufig eine große Herausforderung dar, insbesondere die Darlegung der Interpretation oder der Generalisierung (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014, 399ff.). In der vorliegenden Arbeit versuche ich also den iterativen Charakter der Forschung zumindest partiell abzubilden, indem ich die empirischen Ergebnisse schrittweise darlege, mit dem Ziel, die Rekonstruktion der Differenzglättungen intersubjektiv nachvollziehbar zu gestalten.

3.2 Feldzugang

Die »Zugänglichkeit der Ergebnisse, Aktivitäten oder Personen, die den Gegenstand der Untersuchung bilden sollen« (Merkens 2005, 288) stellt in der qualitativen Forschung eine Herausforderung dar. So können beispielswei-

se bestimmte Personengruppen gar nicht oder nur schwer erreicht werden (vgl. Merkens 2005, 288). Die Schwierigkeiten sind dabei selten nur zufällig, sondern spiegeln Eigenheiten eines Feldes wider. Insofern ist Reflexion des Feldzugangs zentral, weil sich dadurch bereits wichtige Hinweise zu einem Forschungsfeld rekonstruieren lassen. Daher lässt sich eine Fülle an Literatur zur Reflexion des Feldzugangs finden (vgl. Wolff 2013; Pofert/Reichertz 2015; Fuchs/Gellermann/Kutzner 2018).

Die bereits beschriebene Cop Culture geht mit abgrenzenden Mechanismen gegenüber Nicht-Mitgliedern einher, so dass Wissenschaftler*innen, die im Polizeikontext forschen wollen, immer wieder auf Zugangshürden und Misstrauen stoßen (vgl. Loftus 2009, 201). Viele Polizeiforschende berichten entsprechend von unterschiedlichen Zugangshürden u.a. von »mühseligen Verhandlungen« (vgl. Reichertz 2005, 232), welche bürokratische Prozesse mit sich ziehen, wie z.B. mehrmaliges Einholen von Genehmigungen und lange Wartezeiten auf formelle Anfragen (vgl. Turba 2018, 156f.; Schmidt 2022, 62ff.). Besonders ethnografische Vorgehensweisen, die Teilnehmende Beobachtungen umfassen, können bei der Polizei aufgrund von Sicherheits- und Geheimhaltungsaspekten Bedenken auslösen (vgl. Dudek 2009; Loftus 2009; Schmidt 2022). Nicht selten berichten Forschende von Absagen auf Forschungsanfragen (vgl. Piñeiro et al. 2021; Praunsmädel/Schmidt/Thurn 2022; Diiphooorn 2023) oder entscheiden sich, auf die Teilnehmende Beobachtung zu verzichten, da die angefragte Polizei Bedenken hinsichtlich der Methode äußert (vgl. Dudek 2009, 112). Der Zugang zum Feld der Polizei ist mit einem hohen Kommunikationsaufwand verbunden und insofern prekär, da ständig Vertrauen hergestellt werden muss; eine Herausforderung, die potenziell schon bei einer ersten formellen Anfrage scheitern kann. Inzwischen gibt es aber viele Studien im europäischen Kontext, die beweisen, dass es trotz erschwerten Umständen möglich ist, unabhängige Polizeiforschung zu betreiben (vgl. Szymenderski 2012, 149; Fassin 2013, 28).

Der Feldzugang gestaltete sich bei mir zumindest anfänglich eher unkompliziert. Dabei ermöglichten bei beiden Polizeikorps bereits bestehende Kontakte zu Polizist*innen in Leitungspositionen einen ersten Einstieg. Der formell-brieflichen Zusage des Polizeikorps 1 ging bereits ein Austausch mit meiner Kontaktperson voraus. Auf Anraten meiner Kontaktperson sendete ich meine offizielle briefliche Anfrage samt einer Beschreibung meines Projekts an den Kommandanten des Polizeikorps. Nur zwei Wochen später erhielt ich eine formelle Zusage per Brief vom Stv. Kommandanten. Das Korps unterstütze

[...] generell den wissenschaftlichen Ansatz für vertiefte Studien und Projektarbeiten im weiteren Themenbereich »Sicherheit«. Letztlich muss sich aber der Aufwand für [das Polizeikorps 1] in Grenzen halten, damit die eigentlichen Kernaufgaben erledigt werden können. Die Zustimmung zu einer Arbeit bzw. zur Unterstützung machen wir daher unter anderem von der Wichtigkeit/Aktualität eines Themas sowie von der vorgestellten Methode zur Bearbeitung abhängig. Ihr Begehren erfüllt diese Bedingungen, weswegen wir zustimmen können. (Auszug aus Brief vom Stv. Kommandanten von Polizeikorps 1).

Die Zusage war also an bestimmte Bedingungen geknüpft, die meine Forschungsanfrage thematisch offenbar erfüllte. Allerdings schwang der Vorbehalt mit, dass Forschungsprojekte nicht den Polizeialltag stören und keinen zusätzlichen Aufwand generieren sollen. Eine weitere Bedingung war die Unterzeichnung einer Datenschutzvereinbarung. Am Ende des Briefes wurden zudem verschiedene Kontaktangaben zu Personen gemacht, mit denen ich weitere »Einzelheiten« besprechen könne.

Diese Kontaktpersonen waren für die Vermittlung der ersten biografisch-narrativen Interviews und Expert*inneninterviews entscheidend. Nach einer ersten Interviewphase wurden die interviewten Personen für weitere Fallauswahlkriterien befragt und vermittelten wiederum weitere potenzielle Interviewpartner*innen. Trotz meiner formellen Zusage und des ansonsten kollegialen Umgangs mit mir (z.B. Kommunikation über WhatsApp, Duzen etc.) versicherten sich viele der Polizist*innen, die ich anfragte, bei ihren Vorgesetzten über mich oder holten nochmals die Befugnis für ein Interview ein. Auch wenn ich über Kolleg*innen weitervermittelt wurde, so musste ich mein Projekt und Vorhaben immer wieder erklären, wobei die meisten sehr unmittelbar für ein Interview zusagten. Nur bei einer Person war größere Überzeugungsarbeit vonnöten, auch weil sie dachte, das Interview werde auf Kamera aufgezeichnet. Im Polizeikorps 1 gelang es mir nicht, LGBTQ+-Polizist*innen zu befragen. Eine Polizistin wurde mir als potenzielle Interviewperson angegeben, diese reagierte allerdings nicht auf meine mehrmaligen Anfragen (vgl. Kapitel 4.2.1).

Im Polizeikorps 2 erleichterte ebenfalls eine Kontaktperson den Einstieg in die Organisation. Es handelte sich um eine Kaderperson, mit der ich mein Forschungsvorhaben besprach. Meine offizielle Anfrage ging schließlich über diese Kontaktperson, die meine Anfrage ihrem Vorgesetzten, dem Abteilungsleiter, weiterreichte. Daraufhin wurde ich beim Polizeikorps 2 für ein erstes

Gespräch mit dem Abteilungsleiter eingeladen, gemeinsam mit meiner Kontaktperson. Der Abteilungsleiter wollte mehr über mein Forschungsvorhaben erfahren und zeigte großes Interesse, auch weil er sich in einer Weiterbildung mit ähnlichen Themen befasste. So erwähnte er das Buch von Behr zu »Cop Culture« und meinte, sich und seine Organisation darin zu erkennen.

Das Gespräch war sehr freundlich und angenehm, nichtsdestotrotz ging es um ein erstes Abklären meiner Vertrauenswürdigkeit. Diese wurde kollegial abgeklärt und verlief weniger formell, also nicht über den höchsten Dienstweg wie im Polizeikorps 1. Zumindest musste ich für mein Forschungsvorhaben den Kommandanten nicht direkt adressieren. Die Datenschutzvereinbarung wurde zudem nicht als Bedingung gesehen, diese wurde von mir verfasst und an das Polizeikorps 2 gesendet. Das Gespräch mit dem Abteilungsleiter war insofern ein kollegiales, aber dennoch ein offizielles Abklären, weshalb mir meine Kontaktperson später entschuldigend erklärte, dass der Chef mich kennenlernen wollte, weshalb sie ihn ins Gespräch einbezogen hätte.

Weitere Interviews wurden über meine Kontaktperson sowie über die interviewten Personen vermittelt. Bei einem Polizisten war das Interview mit einem langen Vor- und Nachgespräch verbunden. Zudem konnte ich im Rahmen einer öffentlichen Informationsveranstaltung wichtige Gatekeeper kennenlernen. Ähnlich wie beim Polizeikorps 1 waren die meisten Interviewpersonen sehr freundlich und aufgeschlossen mir gegenüber. Ähnliche Erfahrungen beschreiben auch Hunold (2015, 52) und Turba (2018, 161) hinsichtlich ihres Feldzugangs.

In beiden Polizeikorps sind beim Feldzugang sowohl kollegiale als auch bürokratische Elemente sichtbar. Die bürokratischen Elemente äußern sich darin, bei der nächsthöheren oder höchsten Stelle eine Genehmigung einzuholen. Im Polizeikorps 2 sind dabei kollegiale Schlupflöcher bzw. mehr Kollegialität sichtbar: So musste ich dort weniger bürokratische Schriftstücke produzieren, es reichten einige E-Mail-Anfragen und die Unterzeichnung einer Datenschutzbestimmung. Hingegen musste ich mich auf kollegial-informelle Weise beim Abteilungsleiter mündlich beweisen. Beim Polizeikorps 1 verleiht die anfängliche briefliche Korrespondenz einen offiziell-formellen Charakter, der an die Bürokratie erinnert. Kollegiale Momente mit den Kontaktpersonen und potenziellen Interviewpartner*innen wurden häufig formell rückversichert. Das Einhalten des bürokratischen Dienstweges und Protokolls ist beim Feldzugang zum Polizeikorps 1 allgegenwärtiger. Beide Organisationen berücksichtigen für die Bearbeitung der Forschungsanfrage die Hierarchie. Und bei vielen Interviewpartner*innen musste ich stets Vertrauen neu herstellen, was aller-

dings in Interviews grundsätzlich ein Thema ist. Die meisten Polizist*innen begegneten mir sehr kollegial, auch diejenigen, die in höheren Positionen tätig waren. Der Feldzugang ist also sowohl von bürokratischen sowie kollegialen Elementen geprägt (vgl. Kapitel 2).

3.3 Narrativer Zugang in einer Organisation mit einer »rich oral culture«

Im fortschreitenden Forschungsprozess fokussierte ich zunehmend auf die Rekonstruktion von Narrationen, welche die (De-)Thematisierungen und Differenzglättungen in der Polizei abbilden. Der narrative Zugang zu Organisationen erwies sich im vorliegenden Projekt als besonders produktiv und ermöglichte organisationskulturelle Elemente zu (De-)Thematisierungen von Differenzen zu rekonstruieren. In vielen anderen Forschungen hat sich ein narrativer Zugang bewährt und die Organisationssoziologie methodisch angereichert. Narrative manifestieren sich in Anekdoten, Metaphern, Erzählungen und können Teil von »little« oder »big stories« (Gubrium/Holstein 2009, 173) sein. Interviews bieten »a microsite for production of narratives or just an opportunity to circulate them« (Czarniawska 2007, 390). Daher eignen sich auch narrativ-biografische Interviews für die Organisationsforschung. Diverse Forschungen kombinieren biografisch-narrative Interviews mit anderen Methoden und/oder Daten und identifizieren so organisationale Muster und Kontexte in Erzählungen (vgl. Holtgrowe 2009; Carlson/Kahle/Klinge 2017; Paul et al. 2017; Bahl/Worm 2018).

Narrative sind konstituierend für Organisationen und prägen damit die organisationale Wirklichkeit maßgeblich mit (vgl. Czarniawska 2007; Gabriel 2015). »Geschichten in Organisationen« (vgl. Czarniawska 1997) erfüllen verschiedene Funktionen gleichzeitig, z. B. ermöglichen sie, Wissen abzugleichen, vermitteln organisationale Normen und unterstützen neue Mitglieder so bei der Sozialisation. Damit können am Beispiel von Erzählungen Wissen, Kulturen, Gruppendynamiken, Politiken usw. innerhalb von Organisationen rekonstruiert werden (vgl. Gabriel 2015, 276). Anhand von Fallgeschichten von Sozialarbeitenden über ihre Klientel lassen sich organisationale Handlungslogiken identifizieren wie z. B. der Problembearbeitung sozialer Organisationen oder des Umgangs mit Ermessensspielräumen (vgl. Maynard-Moody/Musheno 2000; Klatetzki 2019). Gubrium und Holstein (2009) fassen Organisationen als »narrative environments« (2008, 122), welche Erzählungen

kontextualisieren und Erzählräume festlegen. Bestimmte Narrative können sich durchsetzen und Konformität herstellen oder Ungleichheiten zementieren. In dem Sinne wirken Narrative disziplinierend und reproduzieren Hegemonien (vgl. Gabriel 2015, 279f.). Dieser Aspekt erscheint mit Blick auf die (De-)Thematisierung von Differenzen besonders relevant.

Viele Forschungen beschreiben eine »rich oral culture« in der Polizei (Fletcher 1996, 37; vgl. Waddington 2000a). Im Rahmen von Ethnografien bemerken viele Forschende durch ihre teilnehmende Beobachtung, dass der Polizeialltag von einem storytelling geprägt ist:

Wenn man sich im Feld unter Kriminalpolizisten befindet, dann sitzt man nicht nur stundenlang vergeblich in kalten Autos, oder sucht Schutz hinter einer breiten Schulter, wenn Ermittler mit ungestümer Leibeskraft eine Tür aufbrechen, sondern man hört immer wieder und fortwährend Geschichten – auch, weil oft stundenlang nichts anliegt und die Ermittler dann bei Kaffee und Zigarette zusammensitzen und reden. (Reichertz 2002, 236)

Die Begriffe »canteen talk« oder »canteen culture« weisen auf die ausgeprägte Polizeikultur des Erzählens hin (vgl. Waddington 1999b; van Hulst 2013). Die räumliche Situierung ist allerdings symbolisch zu verstehen, da verschiedene Orte und Momente im Polizeialltag Räume für Erzählungen bieten (vgl. Reichertz 2002; van Hulst 2013; Rowe/Rowe 2021). Auch im Kontext von Einzel- und Gruppeninterviews oder oral history berichten Polizeiforschende von wiederkehrenden Narrativen (vgl. Fletcher 1991; 1996; Cockcroft 2005; Pasche 2021). Barland (2023) hegte beispielsweise in seinem Forschungsprojekt anfänglich nicht die Absicht, Polizeigeschichten zu sammeln. Erst gegen Ende der Datenerhebung fiel ihm die Omnipräsenz der Geschichten in den Interviews auf, wodurch diese in den Fokus seiner Aufmerksamkeit gerieten. Polizist*innen gelten daher als begnadete Geschichtenerzähler*innen, was sich auch daran zeigt, dass narrative Kompetenzen hoch gewertet und bereits in der Ausbildung erlernt werden (vgl. Fletcher 1996; Rantatalo/Karp 2018). So konstatiert van Hulst: »being a police officer is about doing police work, but it also involves telling and listening to a lot« (2013, 638).

Ethnografische Studien weisen auf das Spannungsverhältnis zwischen den Geschichten, die erzählt werden, und dem polizeilichen Handeln, das sogar im Widerspruch dazu stehen kann, hin (vgl. Waddington 1999a; 1999b; Reiner 2017; Turner/Rowe 2017). Holdaway (1983) zeigt beispielsweise auf, dass Polizist*innen dazu tendieren, die Geschichten zu überspitzen bzw. zu

dramatisieren. Auch Staller und Koerner (2022) rekonstruieren das »polizeiliche Gefahrennarrativ« und wie wissenschaftliche Befunde, die differenziert die Gewalt thematisieren, nicht von der Polizei aufgenommen werden. Auch identifizieren viele Forschende sogenannte »war stories« (van Maanen 1973; Flechter 1991; Kutz/Upton 2018), in denen abenteuerliche heroische Geschichten erzählt werden. Diese stehen häufig im Kontrast zum Polizeialltag, der auch von Tätigkeiten, die als polizeilich nicht relevant erachtet werden, oder von langweiligen Momenten, wie einem Nichtstun, geprägt sind (vgl. van Maanen 1973; Rowe/Rowe 2021). Bereits in der Ausbildung lernen Polizeiaspirant*innen, in ihren Erzählungen »war stories« gegenüber »mundane work« zu präferieren (Rantatalo/Karp 2018, 173).

Das beschriebene Spannungsfeld ist zweifellos relevant für die Polizeiforschung, für die folgende Arbeit ist allerdings weder das Handeln noch der Wahrheitsgehalt der Geschichten von Interesse. Vielmehr geht es darum, die Geschichten zu sammeln und ihre Botschaften sowie ihre Funktionen innerhalb der Polizei zu rekonstruieren. Narrative in Polizeiorganisationen können verschiedene Funktionen erfüllen, Barland erwähnt mit Rückgriff auf Robert Smith et al. (2014) drei, die er um eine weitere ergänzt: Narrative können eine lehrende, therapeutische, soziale und politische Funktion innehaben (vgl. Barland 2023, 976). Police stories vermitteln in Sozialisationsprozessen Inhalte, die im Ausbildungskontext teilweise nicht vermittelbar sind, wie beispielsweise unterschiedliche policing styles oder polizeikulturelle Werte (vgl. van Maanen 1973; Ford 2003; Rantatalo/Karp 2018). Weiter tragen sie zur beruflichen Identität bei, so ermöglichen z.B. »war stories« die Selbstpositionierung als »crime fighters« (Turner/Rowe 2021). Ebenso unterstützen Narrative bei der Emotionsarbeit und dienen so als »coping mechanism« (Rantatalo/Karp 2018; vgl. Fletcher 1996; Waddington 1999b). Viele Forschende bemerken zudem, dass Geschichten häufig Kameradschaft, Zugehörigkeit und Loyalität vermitteln (vgl. Flechter 1996; Behr 2008a, 86; Souhami 2020). In van Maanens Untersuchung erzählten beispielsweise erfahrene Polizist*innen den Neuankömmlingen Geschichten mit der Botschaft, dass Polizeikolleg*innen einander schützen müssen (vgl. van Maanen 1973). Wie Barland (2023) anhand der norwegischen Polizei aufzeigt, setzen Polizist*innen Geschichten ein, um die öffentliche Meinung zu beeinflussen. In Norwegen war es lange Tradition und galt als Ausdruck von Bürgernähe, dass Polizist*innen unbewaffnet auf Streife waren. Eine Haltungsänderung innerhalb der Polizei führte dazu, in Geschichten die Relevanz von Waffen zu betonen, da die Polizeiarbeit mit

permanenten Unsicherheiten und Gefahren einhergehe (vgl. Barland 2023, 973ff.).

We can therefore understand these stories as part of the negotiations the police were engaged with in 2017, and as influencing public opinion and politicians about the advantages of an armed police force. (Barland 2023, 981)

Eine weitere Funktion des polizeilichen storytelling, die im Kontext der vorliegenden Arbeit von besonderer Relevanz ist und weiter oben bereits erwähnt wurde, ist die Durchsetzung bestimmter Hegemonien, was mit Ungleichheiten oder Ausschluss verbunden sein kann. In den »war stories« steht häufig eine heroische Maskulinität als Figur im Zentrum, was das hegemoniale Männlichkeitsmodell der Polizei weiter zementiert und Frauen ausschließt (vgl. Behr 2008a; Kurtz/Upton 2018). Deziert untersucht Fletcher (1996), wie Frauen in der Polizei durch ein organizational storytelling auf zweifache Weise ausgeschlossen werden. Frauen sind als storytellers in der Polizei weniger anerkannt und kommen zudem in den Abenteuer Geschichten kaum vor. Weiter stieß Fletcher auf eine fiktive Geschichte, die männliche Polizisten ständig ihren Kolleginnen erzählten. Es handelt sich um eine Begegnung einer unbewaffneten Polizistin mit einem »250lb man in the alley«. Das Beispiel sollte verdeutlichen, dass Frauen ungeeignet sind für den Polizeiberuf. Organisationale Narrative können also sozialen Wandel wie die Akzeptanz von Diversität verhindern oder erschweren (vgl. Loftus 2009; Murgia/Poggio 2009).

Bisher wurden aus meiner Sicht selbstreflexive Geschichten von Polizist*innen nicht systematisch gesammelt und untersucht. Im Vordergrund stehen häufig Geschichten von Polizist*innen über ihren Arbeitsalltag. In der vorliegenden Forschungsarbeit sind Polizeigeschichten von Interesse, die Differenzen innerhalb der Polizei thematisieren und sie zur Polizeiorganisation in Verhältnis setzten. Ich bin also nicht an sogenannten »war stories« interessiert, sondern an Narrativen, die mit Differenzen und Minderheiten in der Polizei zusammenhängen. Dazu gehören paradoxerweise eben auch Geschichten, die Differenzen neutralisieren, ausblenden oder glätten. Das Sprechen über Differenzen ist vielfältig, auch ein Schweigen oder Unsichtbarmachen enthält eine Positionierung, ganz im Sinne von: Auch Nicht-Kommunizieren ist eine Form von Kommunikation. Da sich im Laufe der Untersuchung eben solche Differenzglättungen im Datenmaterial zeigten, war ich mit der Herausforderung konfrontiert, diese als organisationales Nar-

rationsmuster aus dem Datenmaterial zu rekonstruieren. Auf diesen Aspekt wird im nächsten Unterkapitel eingegangen.

3.4 Analytisches Instrumentarium zum Sichtbarmachen einer Praxis des Unsichtbarmachens

Wie bereits erwähnt, wurde ich mit der Herausforderung konfrontiert, dass Polizist*innen in ihren biografisch-narrativen Interviews Differenzen kaum thematisierten, z.B. durch Schweigen oder Nicht-Thematisieren oder gar Neutralisierung. Gleichzeitig zirkulierten in den Interviews Narrative, die darauf hinwiesen, dass es mit negativen Bewertungen verbunden ist, Differenzen anzuerkennen oder zu betonen (z.B. bei Frauen der schwache Körper oder bei ethnisch anders kodierte Menschen fehlende Loyalität). Zudem lässt die starke Betonung der Zugehörigkeit in der Polizeifamilie kaum Raum fürs Sprechen über Differenzen. Mit Blick auf konstruktivistische und ethnomethodologische Ansätze wie »doing gender« (vgl. West/Zimmerman 1987) oder »doing difference« (vgl. West/Fenstermaker 1995) lassen sich Differenzen bestens rekonstruieren. Die methodologische Debatte ist dabei, wie Hirschauer (2014) feststellt, oft einseitig auf die Betonung einer Leitdifferenz fokussiert:

Die Forschung hat oft alles rekonstruiert, was ihre Leitunterscheidungen herstellt, aufbaut, verfestigt und relevant macht. Aber sie ist viel unempfindlicher (weil in ihrem jeweiligen Fokus befangen) in Bezug auf die Möglichkeit von deren Irrelevanz, da sie zu viele Investitionen in ihnen hat. (Hirschauer 2014, 180)

Nicht nur werden damit einzelne Differenzierungen betont, auch werden diese isoliert betrachtet und nicht mit anderen ins Verhältnis gesetzt. Intersektionale Ansätze versuchen zwar verschiedene Differenzkategorien miteinander zu relationieren, doch auch dort werden die Differenzierungen oft kumulativ gedacht (vgl. Hirschauer 2014, 185). Hirschauer hat daher eine wichtige Debatte in der Geschlechter- und kultursoziologischen Differenzforschung vorangetrieben, indem er auf eine zentrale Forschungslücke hingewiesen hat, und zwar die der Neutralisierung und Relationierung von Differenzen. Beide Aspekte sind für die vorliegende Arbeit zentral.

In unterschiedlichen Kontexten konnten Konstruktions- und Abgrenzungsprozesse erforscht werden, so sind im Umkehrschluss auch »Unterbre-

chungen eines Konstruktionsprozesses« (Hirschauer 2001a, 209) möglich, ein Aspekt, der allerdings nach wie vor eher vernachlässigt wird. Hirschauer spricht in diesem Zusammenhang von der »zweifache[n] Kontingenz von Kategorien« (Hirschauer 2014, 181). Differenzen können in Interaktionen relevant oder nicht relevant gemacht werden:

Die Grundvorstellungen eines praktischen Vollzugs von Unterscheidungen und Zugehörigkeiten (doing x) impliziert nun aber auch, dass sie auch nicht getan werden oder zurückgenommen werden können. Ein solches undoing x liegt etwa vor, wenn eine visuell naheliegende Unterscheidung (z.B. nach Ethnizität) normativ inhibiert oder eine interaktiv vollzogene Unterscheidung zurückgewiesen oder ignoriert wird. Eine grundlegende Kontingenz von Humandifferenzierungen liegt also in ihrer prinzipiellen Negierbarkeit: Sie können gezogen oder zurückgezogen, aufrechterhalten oder unterlaufen werden. Am Horizont solcher Formen des Ungeschehen-Machens liegt aber auch die Option, dass eine Unterscheidung schlicht gar nicht vorgenommen wird, dass sie in bestimmten Situationen, Organisationen oder Feldern überhaupt nicht stattfindet (not doing x), sondern etwas Anderes. (Hirschauer/Boll 2018, 11)

Damit rückt die Möglichkeit einer Indifferenz, der Irrelevanz oder einer Nicht-Thematisierung von Differenz ebenso in die Analyse sowie die Relevanzsetzung. Entsprechend differenziert und vielfältig sind Hirschauers Beschreibungen zu einer Irrelevanz, wie folgende Beispiele illustrieren: Differenzen oder Mitgliedschaften können unterbrochen oder kaltgestellt werden, ruhend sein oder in den Stand-by-Modus gehen (vgl. Hirschauer 2001a; 2014). Beobachtungen zu einem Stand-by-Modus, also von Momenten der Indifferenz der Differenzen, sind aus Hirschauers Sicht nicht machbar. »Beobachtbar ist nur eine Phase der Unterscheidungsnegation, des undoing, also des Ungeschehen-Machens einer Differenz« (Hirschauer 2014, 183). Damit ist dieses von Hirschauer definierte undoing stets mit einem doing verbunden, was mit dem »ambivalenten Ausdruck un/doing differences« (Hirschauer 2014, 183) nochmals deutlicher wird.

Wetterer (2002) knüpft an Hirschauers Überlegungen einer Irrelevanz von Differenzen an und unterscheidet innerhalb eines undoing oder einer Dethematisierung »zwei unterschiedliche Formen, die Ressourcen der Geschlechterdarstellung und -zuordnung nicht zu aktualisieren« (2002, 149). Erstens ein »Ruhenlassen«, was als eine »Nicht-Thematisierung von Geschlecht in der Interaktion« beschrieben werden kann (Wetterer 2002, 149).

Die zweite Form umfasst »aktive Strategien der Neutralisierung von Geschlecht, die als ›Gegenstrategien zu Sexuierungsprozessen‹ zu fassen sind« (Wetterer 2002, 149). Bei der Nicht-Thematisierung bleibt das Geschlecht implizit als Hintergrunderwartung präsent, während bei der zweiten Form zwar auch die Geschlechterzuordnung als »Normalitätserwartung« implizit mitschwingt, jedoch versucht wird, »ihr mehr oder weniger aktiv und mehr oder weniger absichtsvoll entgegenzuwirken« (Wetterer 2002, 149). Diese Unterscheidung zwischen aktiven und passiveren Formen der Dethematisierung ist für die vorliegende Arbeit interessant, da sie dabei unterstützt, einen schwer fassbaren Gegenstand zu präzisieren.

Ein Unsichtbarmachen oder Neutralisieren von Differenzen kann also mehr oder weniger aktiv oder passiv erfolgen. Mit Blick auf Hirschauers Forderung, Differenzen in ihrer Relationierung zu anderen zu berücksichtigen, können auch Differenzen von einer anderen entweder verstärkt oder umgekehrt überschrieben oder zurückgedrängt werden. Die »differenzverstärkende Kreuzung« (Hirschauer/Boll 2018, 13) ist in der intersektionalen Forschung bereits gut verdeutlicht worden, während die Möglichkeit einer gegenseitigen Neutralisierung oder Minimierung vernachlässigt wird:

Es kann zu regelrechten Verdrängungskonkurrenzen kommen, wenn eine Differenz beansprucht, andere Unterscheidungen zu übertrumpfen und sie zu subsumieren (wie eine religiöse Zugehörigkeit, die in allen Lebensbereichen Höchstrelevanz reklamiert). (Hirschauer/Boll 2018, 14)

Es kann also Differenzen geben, die durch ihre erhöhte Intensität und absorbierende Zugehörigkeit andere Differenzen in den Hintergrund drängen. Auch das ist eine Form eines undoing und für die vorliegende Arbeit von hoher Relevanz. Wie wirkt sich die Mitgliedschaft in einer Polizeiorganisation auf das Thematisieren oder Dethematisieren von Differenzen aus? Aus dem Theorieteil und aus dem Forschungsstand wird bereits deutlich, dass sich die Zugehörigkeit in einer Clan-artigen Organisation, die sich als Familie versteht, auf alle Lebensbereiche auswirkt und bestimmend sein kann (vgl. Kapitel 2.2.4). Weiter zeigt die Forschung zur Cop Culture, dass die Mitgliedschaft in der Polizei mit spezifischen Haltungen und Wertungen einhergeht, welche die Gemeinschaft und Zugehörigkeit in den Vordergrund stellen (vgl. Kapitel 2.2.7). Im empirischen Teil wird deutlich werden, dass die Polizeimitgliedschaft eine mächtige organisationale Kategorie darstellt, die in starker Konkurrenz zu anderen Differenzen steht.

Differenzen können, wie bereits verdeutlicht, nicht mobilisiert oder aktiviert werden, sie können historische Konjunkturen erleben, feldspezifisch oder situationsbedingt (un-)wirksam sein und sind demnach kontextuell (z.B. biografisch oder organisationsspezifisch) (vgl. Hirschauer/Boll 2018, 14). Daher lassen sie sich nicht im Vorhinein festschreiben, weder ihre (Ir-)Relevanz noch, falls sie thematisch sind, ihre »Intensitätsgrade der Relevanz« (Hirschauer 2001a, 217). Die dezidierte Analyse von Differenzen bzw. ihre Rekonstruktion »ist letztlich eine Forschungsaufgabe« (Hirschauer 2014, 185; vgl. Kelle 2016; Piñeiro et al. 2021, 18).

An diese methodischen Implikationen einer feldspezifischen Rekonstruktion knüpft die Arbeit an und lässt sich mit meinem Forschungsstil der Grounded Theory vereinbaren: Welche Personen innerhalb der Polizei als Minderheiten und/oder normabweichend gelten und welche potenziellen Differenzen (ir-)relevant gemacht werden, wurde in der vorliegenden Arbeit im Forschungsprozess (u.a. durch das Theoretical Sampling und dem Kodieren) rekonstruiert und nicht im Vorhinein bestimmt. So konnten neben den in der Forschung häufig thematisierten Differenzen im Polizeikontext (Polizist*innen, sexuelle und ethnische Minderheiten) auch die »Hochstudierten« berücksichtigt werden, eine Kategorie, die in der europäischen Polizeiforschung in Bezug auf Diversität bislang vernachlässigt wurde (vgl. Sklansky 2006 zu den USA). Der empirische Teil behandelt daher das Sprechen über Differenzen zunächst nacheinander und separat bezogen auf die Minderheiten, um dann in einer Synthese die gemeinsame Sprechpraxis der Differenzglättung zu rekonstruieren.

Für die Betonung von Differenzen oder Neutralisierungen im Kontext von Geschlecht habe ich mich in Anschluss an Klinger (2014) in der Analyse für die Bezeichnung »(De-)Thematisierung« entschieden, da dies »die paradoxe Gleichzeitigkeit der Thematisierung von Geschlecht und der Nicht-Thematisierung von Geschlechterdarstellung und -zuordnung« (Klinger 2014, 11) unterstreicht. Klinger knüpft an Wetterers Definition der Nicht-Thematisierung an, wobei auch in der Geschlechterforschung (vgl. Pasero 1995) und in der Forschung zur Sozialen Arbeit (vgl. Beck 2021; Baßler 2023) der Begriff Dethematisierung sich bereits etabliert hat und teilweise unterschiedlich konnotiert ist. Der deutsche Begriff Dethematisierung betont vielleicht im Gegensatz zu Hirschauers Vorschlag von un/doing difference weniger die performative Ebene der Differenzkonstruktionen und Neutralisierungen, allerdings ist diese auch in der vorliegenden Arbeit mitgedacht. Zudem wird in Anschluss an Hirschauer und Wetterers Überlegungen angenommen, dass es unterschied-

liche Formen von Dethematisierungen von Differenzen gibt, beispielsweise implizite (z.B. Schweigen) und explizite Formen (im Sinne eines undoing, Neutralisierungen) sowie mögliche Überlagerungen (z.B. Mitgliedschaften, die andere verdrängen oder unsichtbar machen).

3.5 Beschreibung des Datenmaterials

Das Sample umfasst verschiedene Datentypen, nämlich biografisch-narrative Interviews mit Polizist*innen und Expert*inneninterviews mit Polizist*innen in der Personalabteilung und Ausbildung sowie Beobachtungsprotokolle und Dokumente der Polizeikorps (z.B. Statistiken, Broschüren, Rekrutierungsformulare, Beschreibungen auf Homepages etc.). Pro Polizeikorps wurden acht biografisch-narrative Interviews durchgeführt, davon waren je die Hälfte Frauen. Damit sind die Frauen im Sample deutlich überrepräsentiert, was jedoch der anfänglichen Themenauswahl geschuldet (siehe Kapitel 3.1.4.) ist. Hinzu kommt, dass der Frauenanteil exemplarisch für Diversität und organisationalen Wandel in der Polizei steht, weshalb mir viele Polizist*innen weibliche Polizistinnen vermittelten.

Tabelle 1

Übersicht Datenmaterial	
Interviews	
biografisch-narrative Interviews	16
Expert*inneninterviews	13
Interviews insgesamt	29
Dokumente	
Feldprotokolle	ca. 100 Seiten
objektive Protokolle	ca. 50 Seiten

Zum Zeitpunkt der Interviews waren die meisten Interviewpartner*innen der biografisch-narrativen Interviews zwischen 21 und 30 Jahren alt (sieben Personen). Da absichtlich pro Korps je zwei Polizeiaspirant*innen in Ausbildung interviewt wurden, ist diese Altersgruppe leicht überrepräsentiert. Die zweitgrößte Gruppe im Sample bilden die 51- bis 60-Jährigen mit fünf Personen. Zwischen 31 und 50 Jahren alt sind insgesamt vier Personen.

Zum Zeitpunkt der Interviews befinden sich vier Polizist*innen im zweiten Ausbildungsjahr. Sechs Polizist*innen sind in der Revierpolizei tätig. Diese übernehmen Aufgaben rund um Sicherheit und Ordnung und sind uniformiert. Im Vergleich zu anderen Einheiten sind sie für die Öffentlichkeit am sichtbarsten. Vier weitere Polizist*innen arbeiten in ermittelnden Einheiten. Diese sind meistens nicht uniformiert und führen u.a. (verdeckte) Recherchen, Ermittlungen, Fahndungen und Einvernahmen (bdt. Verhöre) durch. Zwei weitere Polizist*innen arbeiten für eine PR-Abteilung der Polizei. Polizeiorganisationen investieren viel in ihr Image und verfügen entsprechend über Abteilungen, die z.B. für die sozialen Medien oder Werbefilme zuständig sind.

Die große Mehrheit der interviewten Polizist*innen hat eine kaufmännische Ausbildung absolviert: Drei Polizist*innen in den Bereichen Banken und Versicherungen, drei im Detailhandel und eine in der Verwaltung. Vier Polizist*innen verfügen über eine gestalterische Ausbildung: zwei Personen im Bereich Holz und je eine Person im Bereich Textil sowie Werbung/Marketing. Zwei Polizist*innen weisen einen Abschluss im Gesundheitsbereich auf: eine Person im Bereich Altenpflege und eine in der Zahnmedizin. Zwei weitere Polizist*innen verfügen über eine gymnasiale Maturität (bdt.: Abitur) und eine weitere Person über einen Abschluss im Bereich Forstwirtschaft.

Tabelle 2

Übersicht Sample biografisch-narrative Interviews		
Organisationen:		Geschlecht:
Polizeikorps 1	8 Personen	4 Frauen, 4 Männer
Polizeikorps 2	8 Personen	4 Frauen, 4 Männer
korpsübergreifend	16 Personen	8 Frauen, 8 Männer
Alter:		
21–30		7 Personen
31–40		2 Personen
41–50		2 Personen
51–60		5 Personen
Tätigkeiten:		
in Ausbildung		4 Personen
Revierpolizei (uniformiert)		6 Personen
ermittelnde Einheiten		4 Personen
PR-Abteilungen		2 Personen
Vorberuf:		
kaufmännische Berufe		7 Personen
gestalterische Berufe		4 Personen
Gesundheitswesen		2 Personen
gymnasiale Maturität		2 Personen
Forstwirtschaft		1 Person

Folgende Merkmale weist das Sample der Personengruppe auf, die nach der biografisch-narrativen Methode interviewt wurde:

- Fünf Personen sind mit anderen Polizist*innen in einer Beziehung, eine davon ist geschieden und eine in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft.
- Vier haben direkte Verwandte in der Polizei: zwei Väter, ein Großvater sowie ein Onkel.

- Vier Personen träumten schon als Kind davon, zur Polizei zu gehen, zwei davon sind Frauen.
- Zehn Personen wurden von Polizist*innen aus ihrem Bekanntenkreis zum Beruf inspiriert.
- Acht Personen haben keine Rekrutenschule besucht, eine davon ist männlich.
- Acht Personen haben den bewaffneten Militärdienst absolviert, eine davon ist weiblich.
- Zwei Personen sind im oberen Kader, eine Person im mittleren Kader und die restlichen haben keine Vorgesetztenfunktion.

In beiden Korps wurden Polizist*innen in Leitungsfunktionen als Expert*innen interviewt: je zwei Bildungsverantwortliche und je zwei Personalverantwortliche. Letztere sind maßgeblich im polizeilichen Rekrutierungsprozess involviert und entscheiden darüber mit, welche Kandidat*innen in die engere Auswahl für eine Ausbildung und Anstellung bei der Polizei kommen. Entsprechend wurden sie auch bezüglich der Aufnahme- und Ausschlusskriterien, der Vielfaltsförderung und polizeilichen Berufsprofile befragt. In beiden Korps wurde zudem je eine Informationsveranstaltung zum Beruf besucht. Darin wurden Voraussetzungen, Berufsbild und der ganze Bewerbungsprozess für Interessent*innen erläutert. Die Leiter*innen der Polizeiausbildungen wurden bezüglich Vielfalt sowie nach ihren Einschätzungen zu den aktuellen Polizeiaspirant*innen befragt. Im Polizeikorps 2 wurden zusätzlich eine Mitarbeiterin der PR-Abteilung sowie eine Person mit einem politischen Mandat interviewt. Zudem wurden zwei Repräsentant*innen von Polizeivereinen befragt, die für das Thema Vielfalt besonders relevant sind: die Vereinigung von Schweizer Polizistinnen (VSP) und PinkCop Schweiz.

Tabelle 3

Übersicht Sample Expert*inneninterviews	
Polizeikorps 1	
Ausbildungsleitung	2 Personen
Personalleitung	2 Personen
Korps 1 insgesamt	4 Personen
Polizeikorps 2	
Ausbildungsleitung	2 Personen
Personalleitung	2 Personen
Kampagnenleitung	1 Person
politische Repräsentation	1 Person
Korps 2 insgesamt	6 Personen
korpsübergreifend	
Polizeivereine Vielfalt	3 Personen
beobachtete Anlässe	4 Personen

4. (De-)Thematisierungen von Differenzen

4.1 (De-)Thematisierung von Geschlecht

Mit Blick auf die lange Geschichte der Frauen in der Polizei lässt sich eine Entwicklung von einem »doing gender while doing work« (Gottschall 1998, 63) bis hin zu einer formellen Gleichstellung oder De-Institutionalisierung beobachten. Erste Frauen in der Polizei wurden in westlichen Ländern ab 1900 angestellt und nahmen Funktionen ein, die mit den damaligen Weiblichkeitskonzepten korrespondierten (vgl. Roberts 1976; Geva 2019; Tambor 2022). Sie repräsentierten die »weibliche Polizei« (Cavin 1937, 6) und übernahmen im Gegensatz zu ihren männlichen Polizeikollegen vorwiegend fürsorgerische Aufgaben wie z.B. die Begleitung von kriminellen Jugendlichen und Frauen. Zwischen den ersten Polizeifürsorgerinnen bis hin zu einer formellen Gleichstellung der Geschlechter, die sich u.a. durch gleiche Ausbildung und Kompetenzen innerhalb der Polizei äußerte, lässt sich ein nicht linearer und langsamer Prozess feststellen, in dem sich die weiblichen Funktionen zunehmend den männlichen Polizeitätigkeiten annäherten (vgl. Gillen 2003; Archbold/Schulz 2012). Der Blick auf die Geschichte der Frauen in der Polizei zeigt Zugangshürden, die teilweise ebenso bei sexuellen und ethnisierten Minderheiten in der Polizei festgestellt wurden und immer noch werden. Gleichzeitig hat sich die Situation für Polizistinnen gewandelt (vgl. Cunningham/Ramshaw 2020, 34). So sind mittlerweile Frauen im europäischen und angelsächsischen Polizeibereich »formal gleichgestellt« (Wilz 2005, 169). Auch lässt sich eine Zunahme an Polizistinnen feststellen (vgl. Wilz 2005; Mastrofski/Willis 2010; Ewijk 2012). Weiter gibt es Indizien, dass die ausgeprägten aggressiven und militarisierten Männlichkeitsorientierungen für einen Teil der männlichen Polizisten an Bedeutung verlieren oder irrelevant sind (vgl. Bevan/MacKenzie 2012, 523; Pasche 2021). Daher kritisieren manchen Forschende, dass die Polizeikultur häufig zu einseitig als männlich beschrieben

oder Erosionen der hegemonialen Männlichkeiten sowie die Vielfalt von Männlichkeitskonzepten in der Polizei übersehen werden (vgl. Wilz 2005; Silvestri 2012; Myrntinen et al. 2017).

Andererseits weisen viele Studien auf Persistenzen von Geschlechterungleichheiten in der Polizei hin, beispielsweise erleben viele Polizistinnen nach wie vor sexuelle Belästigungen oder Mobbing aufgrund ihrer geschlechtlichen Zuordnung als Frauen (vgl. Steinþórsdóttir/Pétursdóttir 2018; Brown et al. 2019; Cunningham/Ramshaw 2020). Dabei verzichten viele betroffene Polizistinnen auf eine Anzeige (vgl. Steinþórsdóttir/Pétursdóttir 2018), Davis et al. (2023, 187) sehen die hierarchisch-bürokratische Struktur sowie die ausgeprägte Kollegialität als Hindernis. Viele Polizistinnen befürchteten, dass eine Beschwerde gegenüber Vorgesetzten nicht ernstgenommen werde. Zudem verzichteten sie aufgrund hoher Assimilationserwartungen häufig auf Anzeigen zugunsten eines »fit in« (Davis et al. 2023, 187). Damit geht gewissermaßen ein Schweigen über Sexismus in der Polizei einher, um so die Polizeimitgliedschaft nicht zu gefährden: »For women to fit, they must be able to ›deal with‹ the status quo, one that is clearly steeped in a specific kind of masculinity and gender hierarchy« (Sanders et al. 2022, 656). Dieses organisationale Schweigen beeinflusst ähnlich wie beim Thema LGBTQ+-Polizist*innen Feldzugang und -forschung (vgl. Kapitel 4.2.1), konkret die Bereitschaft der Polizistinnen, in Interviews darüber zu sprechen: Trotz Anonymitätsverpflichtung waren viele interviewte Polizistinnen in der Forschung von Davis et al. (2023) besorgt darüber, dass aufgrund ihrer Aussagen Rückschlüsse auf ihre Person möglich seien (vgl. Davis et al. 2023, 83). Das stark ausgeprägte Kollegialitätsideal in der Polizei trägt somit dazu bei, dass Sexismus von Seiten der männlichen Kollegen zugunsten der Gemeinschaft dethematisiert wird. Auch in der vorliegenden Arbeit äußerten sich wenige Frauen kritisch gegenüber Geschlechterdifferenzen und damit verbundenen -ungleichheiten in der Polizei.

Ähnlich wie bei LGBTQ+-Polizist*innen und bei ethnisierten Polizist*innen sind zudem Frauen nach wie vor im Vergleich zur Gesamtbevölkerung in der Polizei unterrepräsentiert, noch stärker trifft dies auf Leitungspositionen zu (vgl. Wilz 2005; Ewijk; Steinþórsdóttir/Pétursdóttir 2018). Weiter weisen viele Forschungen darauf hin, dass der historische verweiblichte Erstzugang in den Polizeiberuf Spuren hinterlassen hat, da Frauen zunächst »weibliche« Aufgaben übernahmen, die der Sozialen Arbeit statt der Polizeiarbeit zugeschrieben wurden. So sind diese geschlechtsspezifischen Zuordnungen noch heute relevant und eher hinderlich für die Karriere einer Polizistin, da sie Stereo-

typisierungen und Homogenisierungen zur Kategorie »Frau(enkörper)« fördern (vgl. Garcia 2003). So wird vielfach eine »geschlechterkonstituierende Arbeitsteilung« (Wetterer 2002, 20) und damit verbundene Selbst- und Fremdzuordnung innerhalb der Polizeiorganisationen festgestellt (vgl. Cunningham/Ramshaw 2020: 32):

In many cases during the research focusing on the specialist departments male officers were observed choosing to do ›outside‹ work concerned with ›cars, guns and horses‹ [...] while women care for the private domain of violated bodies. Women officers are given training in sexual offences, become ›gendered experts‹, and then find it classed as ›their‹ work. (Westmarland 2017, 310)

Als Resultat dieser gegenderten Spezialisierungen sehen Polizist*innen Geschlecht als ein zentrales Differenzindiz für eine spezielle Eignung in Polizeitätigkeiten. Damit einher gehen Beschreibungen von speziellen Kompetenzen, die am abweichenden weiblichen Körper festgemacht werden und Frauen auf »care-providing bodies (›soft values‹)« reduzieren (Lander 2013, 46). Der weibliche Polizeikörper wird in dieser Logik nicht nur als vulnerabel kategorisiert, sondern auch sexualisiert (vgl. Westmarland 2017; Staack/Erhard 2022; Davis et al. 2023). Umgekehrt sehen viele Polizist*innen den männlichen Körper als besonders geeignet für gewaltvolle Interventionen, bei denen physische Kraft notwendig ist (vgl. Behr 2008b; Westmarland 2017; Staack/Erhard 2022). Bereits in der Ausbildung vermitteln die Polizeiausbilder*innen, dass der Polizeiberuf ein Männerberuf ist, da sie Männlichkeit mit Körperkraft und physischer Überlegenheit verbinden (vgl. Prokos/Padavic 2002; Lander 2013). Daraus folge eine »extreme body culture« (Lander 2013, 55), was die Konkurrenz unter den Polizeiaspirant*innen verstärke und den Leistungsdruck in Richtung eines fitten und muskulösen Körpers erhöhe (vgl. Westmarland 2017 zu polizeilichen Körperkompetenzen). Ein fitter und starker Körper ist demnach zentral für kollegialen Respekt und erhöht das Vertrauen in der Gefahrengemeinschaft (vgl. Westmarland 2017; siehe auch Kapitel 2.2.7). Kollegiale Beziehungen in der Polizei sind also stark von gegenderten Körnernormen beeinflusst. Organisationale Geschichten wie »war stories« oder »the 250lb man in an alley« tragen zudem zur Aufrechterhaltung von gegenderten Berufsrollen und einer maskulinen Berufskultur bei (vgl. Fletcher 1996; Kurtz/Upton 2018; siehe auch Kapitel 3.3). Zu beachten ist allerdings, dass diese gegenderten Berufsideale und Körperzuordnungen nicht einseitig polizeikulturell vermittelt

werden, sondern Polizeiaspirant*innen diese aufgrund ihrer Geschlechtersozialisation und Berufsbiografie zum Teil selbst hineintragen (vgl. Pichonnaz 2021).

Geschlechterkonstituierende Berufskonstruktionen sind keineswegs ein alleiniges Polizeiphänomen (vgl. Wetterer 2002; Teubner 2008; Gildemeiser/Hericks 2012), deren Rekonstruktion ist im Polizeikontext durch den erwähnten Körperkult aber besonders interessant. Zudem führen die beschriebenen »Persistenzen und Wandel« (Maihofer 2019, 63) in der Polizei zu Ambivalenzen und Widersprüchlichkeiten. So stellen viele Forscher*innen fest, dass gegensätzliche Haltungen gleichzeitig über die Kompetenz von Frauen in der Polizei vorhanden sind, welche die Differenz (z.B. Schutzbedürftigkeit oder soziale Kompetenzen) oder Gleichheit (z.B. Neutralisierung oder Betonung gleicher Fähigkeiten) betonen (vgl. Wilz 2005; Dudek 2009). In diesem Kontext sind Polizist*innen mit einem komplexen »doing gender while doing work« (Gotschall 1998, 63) konfrontiert, um ihre Zugehörigkeit zur Polizei zu legitimieren und als vollständige Mitglieder in der »Brotherhood« bzw. im »Männerbund« (vgl. Kapitel 2.2.6) akzeptiert zu werden: »To negotiate fit, women engage in complex enactments of femininity and masculinity« (Sanders et al. 2022, 644).

In diesem Kapitel wird näher auf die Frage eingegangen, wie das Geschlecht innerhalb der Polizei thematisiert wird. Im Fokus stehen (De-)Thematisierungen von Weiblichkeit im Polizeikontext und nicht Männlichkeitskonstruktionen. Letztere sind zwar im Polizeikontext allgegenwärtig, da sich das Polizeiideal kaum vom männlichen Körper trennen lässt. Mit Blick auf Differenzen und Polizeikultur geht es mir jedoch um die Abweichung von der polizeikulturellen Norm und wie diese thematisiert wird. Was für Erzählungen, in denen das (abweichende) Geschlecht eine Rolle spielt, zirkulieren in den erforschten Polizeikorps? Welche selbstreflexive Geschlechternarrative sind in den biografischen Interviews rekonstruierbar? Auf den ersten Blick erscheint die (De-)Thematisierung von Geschlecht in der Polizei als fragmentarisch und widersprüchlich. Wie bereits andere Forschungen aufzeigten, existieren unterschiedliche Geschlechternarrative parallel, z.B. der defizitäre Frauenkörper bei gleichzeitiger Betonung der Gleichstellung der Geschlechter. Erschwerend kommt hinzu, dass Geschlecht – sei es auf Ebene der Rekrutierungs- oder Selbstnarrative – tendenziell nicht thematisiert wurde, auch wenn es implizit omnipräsent war. Das Thematisieren von Geschlecht im organisationalen Kontext wirkte punktuell beinahe als Tabubruch, das Schweigen darüber als stille Vereinbarung. In den Lebensgeschichten erwähnten z.B. Polizistinnen selten von sich aus das eigene Geschlecht, obwohl es sich später im Nachfra-

geteilt als organisationsrelevante Differenz herausstellte. In den Interviews musste ich oftmals das Geschlecht von mir aus erwähnen, und dies, obwohl meine Interviewpartnerinnen darüber informiert waren, dass ich mich für Diversität und organisationalen Wandel in der Polizei interessierte. Auch auf Ebene der Rekrutierungsnarrative und vermittelten Berufsideale wurde selten explizit das Geschlecht thematisiert. Punktuelle Thematisierungen wiesen jedoch wiederum auf Geschlechterdifferenzen und -ungleichheiten innerhalb der Polizei hin. Die implizite Omnipräsenz von Geschlechterkonstruktionen, die Tabuisierung der expliziten Thematisierung von Geschlecht sowie die Manifestationen von Geschlechterungleichheiten erfordern eine sorgfältige Analyse und einen Vergleich der Ebenen: In welchen Situationen und Kontexten findet eine (De-)Thematisierung statt?

Zunächst werden Dethematisierungen aufgezeigt, die sich insbesondere auf der Ebene der Selbstnarrative, d.h. in der biografischen Selbsterzählung, artikulieren. Im Anschluss dazu werden Thematisierungen rekonstruiert, in denen Differenzen vorwiegend an körperbezogenen Geschlechternormen festgemacht werden. Diese stehen im Widerspruch zu den geschlechtsneutralen Selbstthematisierungen, die den Eindruck erwecken könnten, dass die Polizistinnen in einem deinstitutionalisierten und gleichgestellten Umfeld tätig sind.

4.1.1 Dethematisierung als Normalisierung einer geschlechtsatypischen Berufsentscheidung

Im Gegensatz zu anderen sozialen Differenzen ist Geschlechterzugehörigkeit »durch eine kulturell garantierte Sichtbarkeit bestimmt« (Hirschauer 2001a, 214). Wegen der Alltäglichkeit des »doing gender« (West/Zimmerman 1987), welches durch routinisierte Handlungen wie z.B. die Auswahl eines bestimmten Kleidungsstils, der Frisur, Gesten, Stimmhöhe etc. fortwährend aktualisiert wird, könnte dagegen argumentiert werden, dass dies eine geradezu selbstverständliche, offensichtliche Differenz darstellt, die dementsprechend in einem biografisch-narrativen Interview nicht noch zusätzlich erwähnt werden muss. Meine Interviewpartnerinnen gingen womöglich davon aus, dass ich sie als weibliche Polizistinnen identifiziere. Im Anschluss meiner Forschungsfrage bin ich jedoch nicht an Geschlechteridentifikationen oder identitären Zuordnungen im Allgemeinen interessiert, sondern an selbstreflexiven Positionierungen der eigenen Differenzen im Polizeikontext. Polizistinnen übernehmen dabei nach wie vor eine minoritäre

Position innerhalb der Polizei ein (vgl. Cunningham/Ramshaw 2020). Als »Token« (Kanter 1993, 6; siehe auch Kapitel 2.2.6) fallen sie aufgrund ihres abweichenden Geschlechts auf – gegenüber ihren Kollegen aber auch außerhalb der Polizei. In diesem Zusammenhang könnte die These aufgestellt werden, dass Polizistinnen ihre geschlechtsatypische Berufswahl in den biografisch-narrativen Interviews besonders plausibilisieren. Mehrmals beklagten sich im Prozess meiner Feldforschung Polizist*innen darüber, dass sie bei privaten Anlässen wegen ihrer beruflichen Zugehörigkeit häufig Rede und Antwort stehen müssen. Dies dürfte sich durch den Minderheitenstatus von Polizistinnen akzentuieren. Eine höhere Aufmerksamkeit gegenüber Polizistinnen lässt sich auch in den letzten Jahren in den Medien nachweisen, da etliche Male Polizistinnen, insbesondere in der Ausbildung, ausgiebig porträtiert und über den zunehmenden Frauenanteil in der Polizei diskutiert wurde (vgl. Küttel 2017; Schweizer Radio und Fernsehen SRF 2023). Polizistinnen könnten daher häufig in Situationen kommen, in denen sie ihre Entscheidung, einen männlich gelabelten Beruf auszuüben, legitimieren müssen. Erwartbar wären in diesem Zusammenhang kanonisierte Argumentationen zu ihrer Berufswahl (vgl. Lucius-Hoene/Depperman 2004, 162ff. zu Argumentieren).

Wider Erwarten beschreiben die meisten interviewten Polizistinnen ihren Berufsweg in steckbriefartiger Form, d.h. als eine weitere Station im Lebenslauf, die nicht näher begründet werden muss. Der dahinterstehende Entscheidungsprozess wird häufig nicht erläutert, auch bei meinen gezielten Nachfragen bleiben viele vage und halten sich kurz. Keine der interviewten Polizistinnen gerät in den Erzählungen ihrer Lebensgeschichte in einen Rechtfertigungszwang. Die Erzählungen zur Berufswahl Polizistin sind häufig sehr kurz und wenig detailliert oder der Schritt zur Bewerbung erscheint als geradezu selbstverständlich. Werden die Berufsmotive überhaupt erwähnt, so reizt insbesondere das Versprechen, weniger Büroarbeit und mehr Abwechslung in der Polizei zu haben. Wie bei anderen Interviewpartner*innen spielen häufig Polizist*innen aus dem Umfeld als Vorbilder eine wichtige Rolle (vgl. Kapitel 5.6). Dass sie sich mit ihrer Berufswahl auch dafür entschieden, als Frau in einem männerdominierten Berufsfeld zu arbeiten, ist selten ein Thema. Vielmehr konstruieren die interviewten Polizistinnen durch die Dethematisierung von Geschlecht in ihrer Berufswahl Selbstverständlichkeit und Normalität. Sie widersetzen sich einer Differenzierung oder einem Legitimierungszwang als Frau und gehen so erst gar nicht auf das Thema Geschlecht ein. Daher musste ich im Nachfrageteil durch explizite Fragen eine Thematisierung veranlassen. In diesem Sinn könnte diese Neu-

tralisierung oder Normalisierung der beruflichen Entscheidungsprozesse als ein Indiz gedeutet werden, dass Geschlecht in der Polizei nicht relevant ist bzw. keiner Thematisierungen bedarf. Eine Dethematisierung kann Ausdruck einer egalitären Organisationskultur sein, weil Geschlecht keine Unterschiede hervorbringt und demnach keine erwähnenswerte Kategorie darstellt. Umgekehrt kann es ebenso auf Differenzblindheit hinweisen, die eine Tabuisierung von Differenzthematisierungen begünstigen.

Anhand der biografisch-narrativen Lebensgeschichte von der Polizistin Fabia Rohrer lässt sich exemplarisch aufzeigen, wie die Dethematisierung von Geschlecht in der Berufswahl Normalitätskonstruktionen und den Eindruck einer (männlichen) Normalbiografie verstärkt.

Die Konstruktion einer (männlichen) Normalbiografie – Fallbeispiel Fabia Rohrer

Im folgenden Fallbeispiel zur biografisch-narrativen Erzählung von Fabia Rohrer¹ lässt sich die Dethematisierung, die Normalisierung der Berufsentcheidung und der Lebensgeschichte exemplarisch aufzeigen. Viele Elemente sind in anderen Interviews mit Polizistinnen erkennbar, allerdings nicht in dieser verschränkten und plastischen Form wie bei Fabia Rohrer.

Zum Zeitpunkt des Interviews ist Fabia Rohrer 29 Jahre alt und seit rund zehn Jahren im Polizeikorps 1 im Patrouillendienst tätig. Sie beginnt mit der Erzählung ihrer Lebensgeschichte wie folgt:

(lacht) Also ich bin aufgewachsen in [Ort], ein mittelgrosses Dorf da in [Region]. Eigentlich dort die obligatorische Schulzeit gemacht. Ich habe einen Bruder, ein kleinerer Bruder. Ich bin aufgewachsen bei den Eltern, ziemlich 08/15 (lacht).² (Auszug aus einem Interview mit Fabia Rohrer, Polizistin im Patrouillendienst, Polizeikorps 1)

Fabia Rohrer beschreibt kurz die Umwelt ihrer Kindheit und nennt Ort, Geschwister und Eltern. Sie evaluiert ihre Kindheit als »ziemlich 08/15« und stellt

-
- 1 Alle Namen, (Arbeits-)Orte und sonstige Daten, die auf Personen oder Polizeikorps hinweisen könnten, wurden anonymisiert.
 - 2 Die Interviews wurden vom Schweizer Dialekt ins Schweizerhochdeutsch übertragen. Helvetismen sowie die häufig verwendete Zeitform Perfekt wurden, um die Authentizität zu bewahren, beibehalten. Schweizerdeutsche Begriffe sind entweder in Klammern oder in Fußnoten ins Bundeshochdeutsche übersetzt. Auf das scharfe S wird in diesen Ausschnitten verzichtet.

so Normalität in ihrer Biografie her. Dadurch, dass sie nicht weiter auf ihre Kindheit eingeht, verstärkt sich der Anschein von Normalität und Konformität: Ihre Kindheit war so normal, dass eine nähere Beschreibung nicht notwendig ist. Sie erwähnt noch den Beruf ihrer Eltern, was auf eine traditionell geschlechtliche Rollenaufteilung hinweist, denn die Mutter war als »Hausfrau« und der Vater als »Garagist« (bdt.: Kfz-Mechaniker) tätig.

Die nächsten Etappen fasst Fabia Rohrer ebenso stark zusammen wie ihre Kindheit: Sie besucht nach der obligatorischen Schulzeit das Gymnasium³, absolviert anschließend die gymnasiale Maturität und geht danach sechs Monate ins Ausland, um eine weitere Sprache zu lernen. Sie begründet den Aufenthalt damit, dass sie nicht genau wusste, was sie wollte.

Als ich zurückgekommen bin, bin ich dann in die RS, habe die Rekrutenschule gemacht als Radschützenpanzer-Besitzer in [Ort] und dort weitergemacht zum Wachtmeister. (Auszug aus einem Interview mit Fabia Rohrer, Polizistin im Patrouillendienst, Polizeikorps 1)

Nach ihrem Aufenthalt besucht sie die Rekrutenschule⁴ (RS), ihre Motive erläutert sie nicht. Dabei ist sie als Frau nicht zum Militärdienst verpflichtet und hat sich demnach freiwillig gemeldet. Dass sie den Militärdienst nach der Maturität leistet, wirkt in ihrer faktenbasierten, stark zusammengefassten Erzählung wie eine Selbstverständlichkeit. Fabia Rohrers Lebensgeschichte könnte zu diesem Zeitpunkt ebenso von einem Polizisten stammen, der seine obligatorische Dienstpflicht nach der Grundausbildung leistet und sogar noch eine militärische Weiterbildung zum »Wachtmeister« anhängt.⁵ Später im Interview erklärt Fabia Rohrer auf meine Frage zur Einheit hin, dass sie »eine Truppengattung ausgewählt« hatte, in der »damals keine Frauen« waren.

-
- 3 Das Gymnasium wird in der Regel nach dem Abschluss der obligatorischen Schule – der Sekundarstufe I – besucht. Und »nach bestandener Abschlussprüfung erhalten die Jugendlichen den eidgenössisch anerkannten Maturitätsausweis, welcher zum Besuch einer Universität oder einer Pädagogischen Hochschule berechtigt« (Eidgenössische Departement für auswärtige Angelegenheiten EDA 2024, o. S.).
 - 4 Die Grundausbildung in der Schweizer Armee wird als Rekrutenschule bezeichnet. Dienstpflichtig sind alle Schweizer Männer; für »Frauen, Auslandschweizer, Doppelbürger und Eingebürgerte gelten spezielle Regelungen« (Schweizer Armee 2023).
 - 5 In einer Interpretationsgruppe wurde der Erzählanfang von Fabia Rohrers Lebensgeschichte sequenzanalytisch interpretiert. Die Teilnehmenden waren überrascht, als sich herausstellte, dass Fabia Rohrer eine Polizistin ist.

Neben der neutralen, faktischen Benennung der Einheit soll die Hörerin auch beeindruckt sein, was Frau Rohrer als alleinige Frau in einer männerdominierten Einheit geleistet hat. Die geschlechtlichen Zuschreibungen und Kontextualisierungen ihres Einsatzes in der Truppe werden aber letztlich dem Gegenüber überlassen.

Und ich bin eigentlich dann in der RS auf die Idee gekommen, dass ich mich bewerben könnte für die Polizeischule. (Auszug aus einem Interview mit Fabia Rohrer, Polizistin im Patrouillendienst, Polizeikorps 1)

Das männlich dominierte Militärumfeld inspiriert Fabia Rohrer, sich bei der Polizei zu bewerben. Auch in vielen anderen Interviews mit männlichen Polizisten ist, nebst dem familiären Umfeld, die Militärzeit ein zentraler Referenzrahmen und trägt zum Berufswunsch bei. Ähnlich wie ihre Entscheidung, die Rekrutenschule zu besuchen, führt Fabia Rohrer auch diesen Entscheidungsprozess nicht weiter aus. Wieder erscheint die Berufswahl angesichts der freiwillig gewählten Militärlaufbahn geradezu als logische Konsequenz, ja normal. Wir erfahren anschließend, dass Fabia Rohrer sich sogar während des Militärdiensts bei der Polizei bewarb. Innerhalb ihrer elfmonatigen Dienstzeit steigt Fabia Rohrer zum Wachtmeister auf und nimmt gleichzeitig am aufwändigen Polizeirekrutierungsprozess teil.

Nur einen Monat nach ihrem Militäreinsatz besucht Fabia Rohrer die Polizeischule. In ihrer Lebensgeschichte löst sie durch die Dethematisierung ihres Geschlechts Bescheidenheit bezüglich ihrer Leistungen aus. Die Betonung ihres Geschlechts würde ihre Leistungen als außerordentlich unter Frauenbiografien erscheinen lassen. Fabia Rohrers Lebensgeschichte erweckt durch ihre sachlichen, neutralisierenden und stark zusammenfassenden Beschreibungen immer wieder den Eindruck von Normalität.

Nach der Polizeiausbildung schildert Fabia Rohrer ihre verschiedenen Stationierungen als Uniformpolizistin an unterschiedlichen Standorten. Nach zwei Jahren wechselt sie in ein städtisches Gebiet und kann mit ihrem Freund zusammenziehen, der – wie später erwähnt – ebenfalls Polizist ist. Ihre Lebensgeschichte beendet sie mit einer Bilanz:

Ich arbeite eigentlich seither in [Stadt der erforschten Polizei], immer noch mit dem gleichen Freund zusammen, mittlerweile schwanger (lacht), Hochzeit anstehend (lacht). Ja, das ist so, was mittlerweile passiert ist. Ja, viel mehr, privat immer noch alles normal, keine grossen Veränderungen. Mei-

ne Eltern sind immer noch zusammen, da ist nichts Spezielles passiert. Ja eigentlich ziemlich 08/15, ((lachend) ja) ohne grössere Ereignisse, bis jetzt, zum Glück, ist auch gut, ja. (Auszug aus einem Interview mit Fabia Rohrer, Polizistin im Patrouillendienst, Polizeikorps 1)

Sie betont die Stabilität ihrer partnerschaftlichen Beziehung sowie der Ehe ihrer Eltern. Während Fabia Rohrer Geschlechtszuschreibungen vorher im Hintergrund hielt, erwähnt sie nun ihre Schwangerschaft und ihre anstehende Hochzeit. Damit kann sie alles abhaken, was zum klassischen Lebenslauf gehört: Ausbildung, Beruf, Partnerschaft und Familie. Letztlich dient auch das einer Normalitätskonstruktion. Fabia Rohrer endet ihre Lebensgeschichte, so wie sie begonnen hat: Wieder braucht sie den Begriff »ziemlich 08/15« als Bilanz. Auch wenn sich Fabia Rohrer womöglich auf ihr Privatleben bezieht, so steht die Einordnung »08/15« aus Sicht von Außenstehenden im Kontrast zu ihrer Lebensgeschichte. Fabia Rohrer erzählt ihre Biografie so, dass sie auf den ersten Blick nicht als außergewöhnlich erscheint und sich nicht von anderen männlichen Rekruten und Polizisten unterscheidet. Gleichzeitig soll sie nicht als »unweibliche« Frau erscheinen, weshalb sie ihre erfüllte heterosexuelle Beziehung mit einem Polizisten am Schluss ihrer Lebensgeschichte betont.

Das Dethematisieren von Geschlecht ist bei Fabia Rohrer stets mit einem Anspruch verbunden, Differenzierungen differenziert zu thematisieren, was sich bei folgender Erzählung besonders gut verdeutlichen lässt:

Als ich abverdient⁶ habe als Wachtmeister, bin ich vereidigt worden. Und an dieser Vereidigung sind alle Vorgesetzten natürlich auch gekommen, die schlauerer und weniger schlauerer (lacht). Und als ich dort vereidigt wurde, sind sie dann aufgestanden und haben geklatscht. Das hat mich sehr bewegt, das bewegt mich eigentlich immer noch. Vielleicht habe ich ihnen ein wenig zeigen können: »Hey, es ist nicht einfach: grundsätzlich haben Frauen hier nichts verloren«, sondern: Auch Frauen muss man differenziert betrachten. (Auszug aus einem Interview mit Fabia Rohrer, Polizistin im Patrouillendienst, Polizeikorps 1)

Fabia Rohrer berichtet von Kameraden, die sie aufgrund ihres Geschlechts mieden, und von Vorgesetzten, die sich gegen Frauen im Militär aussprachen. Dennoch beweist sie ihren kritischen Vorgesetzten, dass auch eine Frau die

6 Bdt.: Militärdienst zur Erlangung eines Grades abgeleistet haben.

Militärzeit mit Bravour durchziehen kann. Ihre anerkennenden Gesten berühren sie noch heute. Fabia Rohrer formuliert ihr Gleichheitsideal als ein Recht auf eine differenzierte Perspektive, statt Homogenisierung der Kategorie Frau und die damit verbundene Reduktion auf ihr Geschlecht. Wenn auch die geschilderte Szene aus ihrer Militärdienstzeit stammt, so zeigt sich wiederholend im Interview, dass sie dieselben Ansprüche auch in der Polizei hat. Als ich später im Interview fragte, was sie bewog, den Militärdienst zu besuchen, antwortete Fabia Rohrer:

Warum ich in die RS ging, das fragen mich noch viele Leute. Warum ich in die RS – das, das kann ich nicht mal sagen. Es hat mich einfach gewundert, wie das ist. Ich habe eine Herausforderung gesucht. (Auszug aus einem Interview mit Fabia Rohrer, Polizistin im Patrouillendienst, Polizeikorps 1)

Ihre Antwort zeigt, dass ihre Motive zum Militärdienst häufig erfragt werden, obwohl sie keinen Legitimationsbedarf sieht. Fabia Rohrer möchte nicht als ungewöhnliche Frau betrachtet oder auf ihr Geschlecht reduziert werden. Aus ihrer Sicht sollte der von ihr geleistete Militärdienst nicht aus einer Genderperspektive thematisiert werden. Indem Fabia Rohrer in der Lebensgeschichte ihre Entscheidung gegenüber der Forscherin nicht weiter ausführt, wehrt sie sich gegen eine Begründungspflicht.

Ihre Dethematisierungen könnten als eine Strategie interpretiert werden, organisationsintern weniger auf das Geschlecht reduziert zu werden und so zu mehr Gleichheit beizutragen. Am Beispiel von Fabia Rohrer zeigt sich jedoch, dass Dethematisierungen nicht zu Gleichheit und differenzierten Perspektiven auf Differenz führen, sondern im Gegenteil, Geschlechterungleichheiten in der Polizei aufrechterhalten. So wurde mir Fabia Rohrer für ein Interview weitervermittelt, und zwar als Frau, die karrieretechnisch in der Polizei »flach bleibt« und deswegen Teilzeit arbeitet, »weil sie wissen: »ja ich will ja dann sowieso Kinder und alles« (Zitat von Gatekeeper Person, aus Beobachtungsprotokoll). Wenn auch Fabia Rohrer nach dem Mutterschaftsurlaub⁷ eine Teilzeitanstellung im Patrouillendienst anstrebt, so bleibt sie alles andere als »flach«, da sie nächste Karriereschritte antizipiert.

7 In der Schweiz wurde bisher keine Elternzeit eingeführt. Daher ist »Mutterschaftsentschädigung [...] eine Entschädigung direkt im Anschluss an die Geburt und dient damit primär dem mütterlichen Gesundheitsschutz« (Müller/Ramsden 2017, 26).

Später im Interview erzählte mir Fabia Rohrer, dass sie neben ihrer Anstellung als Polizistin an einer Universität ein sozialwissenschaftliches Fach studierte. Zum Zeitpunkt des Interviews plante sie, das Bachelorstudium in drei weiteren Semestern abzuschließen, parallel zur Polizeiarbeit und der Familiengründung. Aus Fabia Rohrers Erzählungen wird deutlich, dass sie karrieretechnisch keine Pausen einlegt und vieles gleichzeitig absolviert, wie z.B. die Militärdienstzeit und den aufwändigen Polizeirekrutierungsprozess oder das Hochschulstudium, Familiengründung und Uniformpolizeidienst. Obwohl sie erzählerisch ihr Geschlecht dethematisiert, Bescheidenheit und Normalität herstellt und Gleichheitsansprüche artikuliert, gibt es Hinweise, dass sie organisationsintern auf das Frau-Sein reduziert und ihre Leistungen nicht wahrgenommen werden. Wegen des Hochschulstudiums könnte Fabia Rohrer ebenso in die Kategorie der »Hochstudierten« (vgl. Kapitel 4.3) fallen, die Zuordnung als schwangere Frau überdeckt berufliche Ausdifferenzierungen (vgl. Kapitel 4.3.5) ebenso wie ihre außergewöhnlichen Leistungen und ihren beruflichen Ehrgeiz. Ihre biografischen Neutralisierungen führen weder zu einer Gleichstellung oder differenzierte Perspektive auf die Kategorie Frau innerhalb der Polizei, sondern stehen im Widerspruch zum Narrativ des Frauenkörpers. Bevor auf dieses Thematisierungsnarrativ eingegangen wird, folgt zunächst eine Rekonstruktion des De-Institutionalisierungsnarrativs in der Polizei und wie dieses mit den geschlechtsneutralen Selbstthematisierungen zusammenhängt.

4.1.2 Das bürokratische De-Institutionalisierungsnarrativ in der Polizei

Weshalb dethematisieren Polizistinnen Geschlecht im freien Erzählteil ihrer Lebensgeschichte? Die Tatsache, dass sie in einer nach wie vor als männlich gelabelten Organisation arbeiten, in der Frauen als Minderheit oder Token erscheinen können, wird selten von den interviewten Polizistinnen selbst angesprochen. Auch konnte aufgezeigt werden, dass sie zudem ihre geschlechtsatypische Berufswahl nicht weiter ausführen und so den Anschein von Normalität erwecken wollen. In vielen Lebensgeschichten wenden die interviewten Polizistinnen die Strategien der Differenzminimierung an, insbesondere was ihre Berufswahl und ihre Tätigkeiten in der Polizei betrifft. Nach expliziten Nachfragen von meiner Seite antworteten meine Interviewpartnerinnen vielfach, dass sie keine Unterschiede im Sinne einer Ungleichbehandlung oder Privilegierung in ihrer Polizeiorganisation bemerken. Die formelle Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Polizei wurde oft betont. Erfahrene Polizistin-

nen, welche Ende 1980er und Anfang 1990er die Polizeiausbildung besuchten, beziehen sich zudem häufig explizit auf die damals stattfindende vollständige Öffnung der Polizei gegenüber Frauen. Dabei übernehmen sie eine ähnliche These wie die der »De-Institutionalisierung der Geschlechterverhältnisse« (Heintz/Nadai 1998, 77):

Während die geschlechtliche Trennung früher zu einem großen Teil über formale Zulassungskriterien geregelt wurde – Ausschluss der Frauen aus der höheren Bildung, Aberkennung von politischen Rechten (in der Schweiz noch bis 1971), keine allgemeine Rechts- und Geschäftsfähigkeit, Berufsverbote und Sonderschutzgesetzgebungen (z.B. das in der Schweiz noch gültige Nachtarbeitsverbot für Frauen in der Industrie) – und die Exklusion entsprechend eine direkte institutionelle Basis hatte, muss sie heute vermehrt von den Handelnden aktiv hergestellt und symbolisch bekräftigt bzw. indirekt reguliert werden. (Heintz/Nadai 1998, 77)

Die Autorinnen argumentieren, dass formelle Geschlechterdifferenzen zwar an Stabilität verlieren, jedoch auf interaktionistischer Ebene umso relevanter sein können. Insofern verschwinden sie nicht, sondern verlagern sich auf die Handlungsebene, wobei sie nicht überall und immer relevant sein müssen (vgl. Kapitel 3.4).

Die interviewten Polizistinnen knüpfen an die formelle Öffnung gegenüber Frauen in der Polizei an und gehen davon aus, dass die Gleichstellung in der Polizei vollständig, also auch in der Praxis, umgesetzt ist. Sie vertreten damit ein verkürztes De-Institutionalisierungsnarrativ, um aufzuzeigen, dass jegliche Geschlechterungleichheiten in der Polizei getilgt wurden. Es handelt sich um ein bürokratisches Narrativ, da die Polizistinnen auf formelle Öffnungsprozesse und Gleichheitsideale verweisen. Die Schriftlichkeit und Gesetzlichkeit des De-Institutionalisierungsnarrativs wird als Beweis gesehen, dass der Polizeialltag von Geschlechterdifferenzierungen und -ungleichheiten befreit ist. Berufserfahrene Polizistinnen ordnen damit Geschlechterdifferenzen als vergangenes Phänomen ein, weshalb zunächst ein historischer Rückblick zu den Zugangshürden von Frauen in der Polizei erfolgt, um dann das De-Institutionalisierungsnarrativ und dessen Konsequenzen für die (De-)Thematisierung von Geschlechterdifferenzen aufzuzeigen.

Von einer »weiblichen Polizei« bis hin zur »Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen«⁸ – Die Geschichte der De-Institutionalisierung in der Polizei

Die schrittweise Aufnahme von Frauen in Schweizer Polizeikorps ist im Gegensatz zu Deutschland (vgl. Wilz 2005; Blum 2012a) oder im angelsächsischen Raum (vgl. Gillen 2003; Archbold/Schulz 2012) bisher nicht systematisch erforscht worden. Informationen lassen sich aus verschiedenen Publikationen zu historischen Rückblicken, hauptsächlich von den Polizeikorps oder -verbänden selbst herausgegeben, entnehmen. Die fragmentarischen Angaben zu den ersten Frauen in den Schweizer Polizeikorps erschweren direkte Vergleiche unter den Kantons- und Stadtpolizeien, insbesondere weil unterschiedliche Informationen im Vordergrund stehen. Je nach Publikation werden verschiedene Momente als erste Öffnung und wichtiger Meilenstein für Frauen in der Polizei interpretiert, z. B. die Anstellung einer in Zivil bekleideten erste Frau als Polizeiassistentin (vgl. Cavin 1937; Heuss 2016), die ersten Aspirantinnen in der Polizeiausbildung (vgl. Koella/Kuert/Weiss 2004; Abegg 2014) oder der erste Einsatz uniformierter Polizistinnen (vgl. Maury 2014). Dennoch ermöglichen die Publikationen eine skizzenhafte Rekonstruktion der anfänglichen Rollen der Frauen in Schweizer Korps und die Weiterentwicklungen bis hin zur formellen Gleichstellung. Aufgrund fehlender systematischer wissenschaftlicher Aufarbeitung hegt die folgende Darstellung nicht den Anspruch auf Vollständigkeit, sondern soll vielmehr Anhaltspunkte über einen Wandel bezüglich des »doing gender while doing work« (Gottschall 1998, 63) in der Polizei vermitteln.

Die ersten Frauen in den Polizeikorps wurden als sogenannte »Polizeiassistentinnen« oder »assistante de police« (vgl. Police de sûreté vaudoise 1977, 102; Heuss 2016, 403) angestellt. In dieser Funktion übernahmen sie »Fürsorge- und kriminalpolizeiliche Tätigkeit[en]« (vgl. Cavin 1937, 7) innerhalb der Polizei und waren insbesondere für Frauen, Kinder und Jugendliche zuständig. Sie führten Befragungen von Opfern, Zeug*innen oder Täter*innen durch und übernahmen Betreuungen, z. B. (potenziell) »straffälliger Frauen und verwahrloster Jugendlicher« (Kennel 1972, 77; vgl. Police de sûreté vaudoise 1977).

8 Eigene Übersetzung; Original in Französisch: »[...] réaliser l'égalité dans tous le domaines« (Maury 2014, 10).

Häufig wurde der Besuch einer sozialen Frauenschule⁹ oder Erfahrungen in sozialer Arbeit vorausgesetzt (vgl. Cavin 1937; Kennel 1972).

In Genf wurde z.B. die erste Polizeiassistentin im Jahr 1917 angestellt, wobei sie anfänglich dem Polizei- und Justizdepartement unterstellt war. Ab 1930 wurde ihre Stelle und der Dienst als »service social féminin« offiziellisiert. Ab 1937 wechselte die Abteilung, die zu diesem Zeitpunkt von zwei Polizeiassistentinnen geführt wurde, in die Polizeiorganisation und war direkt dem Polizeichef untergeordnet (vgl. Cavin 1937, 11f.). Auch die Polizeikorps der Stadt Lausanne und Bern¹⁰ sowie die Kantonspolizei Basel-Stadt stellten um 1930 Polizeiassistentinnen an (vgl. Cavin 1937; Heuss 2016), etwas später richteten die Kantonspolizeien Waadt im Jahr 1950 und Zürich im Jahr 1964 solche Posten ein (vgl. Police de sûreté vaudoise 1977, 102; Frei 2009, 22). Es ist anzunehmen, dass auch andere Schweizer Korps Polizeiassistentinnen beschäftigten und lokalspezifische Eigenheiten bestanden. Das lässt sich beispielsweise anhand der »Uniform der weiblichen Polizei« (Kantonspolizei Zürich 1979, 30) aufzeigen: So waren anfänglich die Polizeiassistentinnen mehrheitlich in Zivil tätig. In der Berner Stadtpolizei waren allerdings die Polizeiassistentinnen bereits um das Jahr 1937 mit einer Pistole bewaffnet (vgl. Cavin 1937, 25).

Die organisationale Rolle der Polizeiassistentinnen war sehr stark mit den damaligen Weiblichkeitskonstruktionen und dem dahinterstehenden Konzept der »sozialen Mütterlichkeit«¹¹ verbunden (vgl. Matter 2011, 51f.). Daher sollten sie nicht denselben Tätigkeiten wie männliche Polizisten nachgehen, sondern sich vielmehr dem »Hineintragen eines sozialen Elementes in jede zu erfüllende Aufgabe, habe sie auch rein polizeilichen Charakter«, zu widmen (vgl. Cavin 1937, 5). Den Polizeiassistentinnen wurden speziell weibliche – d.h.

-
- 9 Die sozialen Frauenschulen sind die Vorgängerinstitutionen der heutigen Hochschulen für Soziale Arbeit (siehe Matter 2011 zur Geschichte der Professionalisierung der Sozialen Arbeit in der Schweiz).
 - 10 Einige der genannten Polizeikorps wurden seither reformiert und manche Gemeindepolizeien in die Kantonspolizei integriert. Die Bezeichnungen der damaligen Polizeikorps können also von der gegenwärtigen Polizeilandschaft abweichen.
 - 11 Das von der bürgerlichen Frauenbewegung propagierte Konzept der »sozialen Mütterlichkeit« ebnete den bürgerlichen Frauen den Weg in die öffentlich-berufliche Sphäre, insbesondere im Sozial- und Erziehungswesen. Gleichzeitig trug es zur Zementierung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung bei, da es den »Aktionsradius [der Frauen] auf den Erziehungs- und Sozialbereich« einschränkte (Fetz 1984, 409; vgl. Flessner 1998; Matter 2011).

soziale und erzieherische – Fähigkeiten zugesprochen. Sie nahmen organisationale Rollen ein, die an ihre weiblichen Wesenszügen anknüpften und eine eigene »weibliche Polizei« (Kantonspolizei Zürich 1979, 30) markieren sollte:

La femme, par ses dons naturels d'intuition, ses qualités de cœur et son instinct maternel, a sa place marquée dans la police. (Police de sûreté vaudoise 1977, 102)

Es handelte sich dabei um eine Nischenfunktion innerhalb einer männerdominierten Polizei, da die Polizeiassistentinnen anteilmäßig deutlich in der Minderheit waren. In der Kantonspolizei Basel-Stadt waren im Jahr 1960 drei Polizeiassistentinnen angestellt (vgl. Heuss 2016, 404), die Waadtländer Sicherheitspolizei zählte im Jahr 1977 vier (vgl. Police de sûreté vaudoise 1977, 82).

Vergleichen wir die Funktion der ersten Polizeiassistentinnen in der Schweiz mit anderen Ländern, so sind diese derjenigen der Polizeifürsorgereinnen in Deutschland (vgl. Blum 2012a) oder der policewomen in England oder in den USA (vgl. Horne 2006) sehr ähnlich. Das Konzept der »weiblichen Polizei« wurde in westlichen Ländern ab 1900 umgesetzt und fand zunehmend Anklang, so dass spezielle Frauenabteilungen in Polizeien gegründet wurden, wie z.B. das »mothers bureau« in Los Angeles (vgl. Schulz 1992, 140) oder die »Frauenwohlfahrtspolizei« in Köln (vgl. Blum 2012b, 74). Sie übernahmen sozialarbeiterische Funktionen innerhalb der Polizei und waren für die Betreuung und Kontrolle von Kindern und Frauen zuständig (vgl. Roberts 1976; Tambor 2022). Daher wurden sie von ihren Kollegen nicht als Polizistinnen gesehen, umgekehrt grenzten sie sich ebenso von der männlichen Polizeiidentität ab (vgl. Gillen 2003; Archbold/Schulz 2012; Blum 2012a). In der Schweiz fehlt bisher eine wissenschaftliche Aufarbeitung der Geschichte der Polizeiassistentinnen, welche Übereinstimmungen und Eigenheiten im internationalen Vergleich aufzeigen könnte.

Parallel zur Funktion der Polizeiassistentin führten einige Schweizer Polizeikorps ca. ab den 1960er Jahre eine weitere Tätigkeit für Frauen ein, und zwar die sogenannten »Polizeihostessen« oder »Politessen« (Heuss 2016, 404). Diese übernahmen spezifische Aufgaben im verkehrspolizeilichen Bereich, insbesondere die Regulierung des Verkehrs in »Verkehrskanzeln« oder an Zebrastreifen sowie im Administrationsbereich (Kennel 1972, 43; vgl. Maury 2014, 9). Die Kantonspolizei Genf stellte z.B. im Jahr 1963 »des agentes de circulation«

ein, für die Kantonspolizei Basel-Stadt arbeiteten die ersten Politessen im Jahr 1968.

Im Gegensatz zu ihren Kolleginnen waren die Politessen durch die Uniform und ihre Präsenz in der Öffentlichkeit für einen breiteren Teil der Bevölkerung sichtbar. Dies könnte als erster vorsichtiger Schritt in Richtung einer Öffnung für die Arbeit von Frauen in einer Polizeipatrouille interpretiert werden. Allerdings sind wie bei den Polizeiassistentinnen Weiblichkeitskonstruktionen mit den Funktionsbeschreibungen verschränkt. Die Politessen sollten stets als Frauen erkennbar sein und den damaligen Weiblichkeitskonzepten entsprechen. Dies lässt sich am Beispiel der gut unterscheidbaren geschlechtsspezifischen Uniformierung aufzeigen: Politessen trugen im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen stark gegenderte Kleidung wie z.B. knielange Jupes, (hohe) Pumps und Handtaschen aus Leder (vgl. Kantonspolizei Zürich 1979, 30). In vielen Fällen ist unklar, ob die Frauen überhaupt bewaffnet waren. In der Kantonspolizei Genf wurden die von den Frauen getragenen weißen Helme im Rahmen einer Untersuchung kritisiert, mit der Empfehlung »de changer de coiffe et d'opter pour un accessoire plus féminin« (Maury 2014, 9). Die Uniformierung durfte also das weibliche Erscheinungsbild nicht minimieren. Die Geschichte der Polizeikleidung und -ausrüstung für Frauen zeigt symbolisch den Wandel der ursprünglich gegenderten Funktionen. Wie in den 1970er Jahren in England tätige Polizistinnen berichteten, so war diese gegenderte Kleidung hinderlich für die Polizeiarbeit (z.B. in einem Rock über einen Zaun klettern) und zudem Anlass für Diskriminierungen von Seiten der männlichen Kollegen (vgl. Cunningham/Ramshaw 2020).

Die Tätigkeiten der Politessen erinnern stark an die noch heute existierende Funktion der »Polizeiassistenten« oder »Hilfspolizei«, die eine kürzere Ausbildung als die zur Polizistin oder zum Polizisten erfordert. Es handelte sich dabei um eine verweiblichte Version. Die geschlechtsspezifischen Funktionsbeschreibungen der Stadtpolizei Zürich aus dem Jahr 1972 sind diesbezüglich aufschlussreich. Die Tätigkeitsfelder der männlichen »Polizeigehilfen« und weiblichen »Polizeigehilfinnen« werden separat beschrieben und unterscheiden sich stark. Zwar absolvierten beide eine dreimonatige Ausbildung und wurden anschließend vereidigt; während jedoch die Polizeigehilfinnen wenige und klar definierte Aufgaben wahrnehmen, ist der Kompetenzbereich der Polizeigehilfen deutlich größer (vgl. Kennel 1972, 42f.). Die Polizeigehilfinnen waren also trotz derselben Bezeichnung hinsichtlich Funktionen und Ausbildung nicht gleichgestellt.

Die Polizeihostessen und -assistentinnen hatten spezielle weibliche Funktionen inne, was ihnen einerseits den Zugang zur Polizei ermöglichte und andererseits den beruflichen Status des Polizisten verwehrt. Dementsprechend wurden sie nicht als Polizistinnen anerkannt. So lehnte beispielsweise der Verband der Kantonspolizei Zürich 1964/65 einen Aufnahmeantrag von Polizeiasistentinnen ab, da »die Vertreterinnen des zarten Geschlechts nicht als Korp-sangehörige gelten« (Frei 2009, 23). Um den Berufsstatus einer Polizistin zu erlangen, war also der nächste Schritt – d.h. der Zugang zur Polizeiausbildung – unerlässlich. Verschiedene Polizeikorps öffneten ab den 1970er Jahre die Tore ihrer Ausbildung, wie z.B. die Kantonspolizei Thurgau (vgl. Abegg 2014, 179). Die Kantonspolizei Basel-Stadt nahm im Ausbildungsjahr 1980/81 erstmals Polizeiaspirantinnen auf und verkündet die Botschaft ein Jahr vorher wie folgt:

[...] wenn sie sich zu stellen getrauen, will man die Damen keineswegs als Bürogarnitur verblühen lassen. (Polizeibeamten-Verband Basel-Stadt 1980, zit.n. Heuss 2016, 40)

Aus den fragmentarischen Angaben der Polizeikorps lässt sich nicht entnehmen, ob die Polizistinnen nach der Ausbildung dieselben Aufgabenbereiche, Kompetenzen und Eingriffsmittel wie die Kollegen hatten oder eine »geschlechtskonstituierende Arbeitsteilung« (Wetterer 2002, 21) fortbestand (z.B. bei Vernehmungen von straffälligen Frauen). Wohl aus diesen Gründen betonten einige Polizeikorps den letzten entscheidenden Öffnungsmoment innerhalb der Polizei, die definitiv die »vollständige berufliche Gleichstellung« (Frei 2009, 24) umsetzen sollte. Zum Beispiel sind in der Kantonspolizei Zürich »Kantonspolizistin und Kantonspolizist seit 1995 in allen Belangen und Aufgaben einander gleichgestellt« (Meinrad 2004, 321). Die formalisierten weiblichen Funktionen der Polizeiassistentinnen und -hostessen wurden im Zuge der Gleichstellung abgeschafft¹² (vgl. Meinrad 2004, 321; Maury 2014, 10). Es ist anzunehmen, dass dieser Prozess nicht auf Eigeninitiative der Polizeikorps veranlasst wurde, sondern aus politisch-rechtlichem Druck heraus (vgl. Häusermann 2007, 32 für Police Vaudoise). So wurde die Kantonspolizei Genf im Jahr 1987 vom Genfer Staatsrat aufgefordert »de réaliser l'égalité

12 In der Kantonspolizei Basel-Stadt wurde die Abteilung, in der die Assistentinnen beschäftigt waren, beibehalten und heißt aktuell »Psycho-Sozialer Dienst« (Bonato 2016, 22; vgl. Heuss 2016, 405).

dans tous le domaines: travail, salaire et promotion» (Maury 2014, 10). Dies dürfte Widerstand innerhalb des männlich geprägten Polizeibereichs ausgelöst haben, was die ersten Polizistinnen in den Polizeikorps wohl zu spüren bekamen. In der Kantonspolizei Basel-Stadt wurden beispielsweise die ersten als Polizistinnen ausgebildeten Frauen intern »Flintenweiber« (Heuss 2016, 405) bezeichnet.

Der kurze historische Rückblick zeigt bereits auf, wie stark sich die institutionalisierten Rollen der Frauen innerhalb von Schweizer Polizeikorps von 1917 bis in die 1990er wandelte. Je weiter wir zeitlich voranschreiten, desto eher zeigt sich ein *undoing gender* (vgl. Hirschauer 2001a, 220) der beruflichen Funktionsbeschreibung bzw. einer De-Institutionalisierung von Geschlecht. Im internationalen Vergleich ist diese Entwicklung typisch. Diese beschreibt Schulz (1992) für die USA pointiert im Titel ihrer Dissertationsschrift: »From social worker to crimefighter«. Wobei die Entwicklung keineswegs linear verlief (vgl. Gillen 2003). Während auf offiziell-formeller Ebene eine Dethematisierung von Geschlecht in der beruflichen Funktionsbeschreibung stattfindet, zeigen viele Forschungen, dass im Polizeialltag Geschlechterdifferenzierungen nach wie vor relevant sind (siehe Kapitel 4.1). Die »geschlechtskonstituierende Arbeitsteilung« (Wetterer 2002, 21)¹³ zwischen Polizeiasistentinnen und Polizisten bzw. zwischen sozial-erzieherischen sowie sicherheits- und kriminalpolizeilichen Aufgaben wirkt als »Sedimente historischer Differenzkonstruktionen« (Müller 2010, 53), die sich noch heute in berufsideologischen Vorstellungen widerspiegeln.

Die historisch aufgezeigte Akzeptanz von Frauen als Andere und die Verschränkung von *doing gender* mit Polizeifunktionen hält bis in die Gegenwart an (vgl. Garcia 2003). Sie erklärt, weshalb weichere Interventionsformen wie Soft oder Community Policing, welche soziale und präventive Aspekte in der Interaktion mit der Bevölkerung hervorheben, nach wie vor nicht als Kern der Polizeiarbeit gesehen werden oder im Spannungsverhältnis zu einem traditionalistischen Verständnis von Polizei stehen (vgl. Innes 2005; Pichonnaz 2011; Lander 2013). Historisch sind die Soft-Power-Kompetenzen weiblich konnotiert und stehen im Kontrast zum klassisch männlichen Berufsideal, weshalb im Polizeikontext die Tendenz besteht, diese als nicht polizeiliche bzw. Soziale Arbeit zu entwerten (vgl. Bevan/MacKenzie 2012, 511; Miller/Lilley 2014, 374). Weiblichkeit kann also in dieser Logik mit einem Verlust des Status als

13 Diese geschlechtskonstituierende Arbeitsteilung ist kein polizeispezifisches Phänomen, sondern ein gesamtgesellschaftliches.

Polizist*in einhergehen oder ihn zumindest gefährden. Als Polizistin liegt es nahe, Geschlechterthematisierungen möglichst zu vermeiden und als professionell und kompetent zu erscheinen. Wie die Dethematisierung vom eigenen Geschlecht mit der Herstellung eines Professionsstatus zusammenhängt, wird im folgenden Abschnitt aufgezeigt.

Dethematisierung, um ein »richtiger Polizist« zu werden

Viele Polizistinnen formulieren einen Gleichheitsanspruch in der Polizei, was mit Dethematisierungen vom eigenen Geschlecht in berufsbiografischen Erzählungen einhergeht. Die Polizistinnen, die Ende der 1980er und Anfang der 1990er mit der Polizeiausbildung begannen, beziehen sich zudem auf den formellen Öffnungsmoment der Polizei und nennen ihn als Anlass für ihre Bewerbung. Die vorher angebotenen Spezialausbildungen und spezifischen Funktionen für Frauen innerhalb der Polizei kamen für die interviewten Polizistinnen nicht in Frage. Der Gleichheitsanspruch ist für diese Polizistinnen stark mit dem Öffnungsmoment verknüpft. Die De-Institutionalisierung von Geschlecht ermöglicht Frauen den Zugang und verspricht ihnen, ein gleichwertiges Polizeimitglied zu sein. Die De-Institutionalisierung hat einen thematisierenden Effekt auf das Verbalisieren von Geschlechterdifferenzen in Relation zur Polizei. Differenzen aufgrund von Geschlecht verorten die berufserfahrenen Polizistinnen in der Vergangenheit: War vorher eine »geschlechtskonstituierende Arbeitsteilung« (Wetterer 2002, 21) allgegenwärtig, welche frauenspezifische Funktionen bestimmten und ihnen damit verunmöglichte, den Status einer Polizistin zu erreichen, wird Geschlecht auf formeller Ebene zunehmend irrelevant. Die historische Rekonstruktion von frauenspezifischen Funktionen bis zur Gleichstellung der Geschlechter in der Polizei kontextualisiert die Dethematisierung von Geschlecht in den biografisch-narrativen Erzählungen. Die Polizistinnen übernehmen ein historisches Differenznarrativ, indem sie Geschlechterdifferenzierungen und -ungleichheiten als vergangenen Zustand deklarieren. Stattdessen führt die formelle Öffnung automatisch zu einer Gleichstellung, was wiederum eine Dethematisierung von Geschlecht zur Folge hat.

»Ein richtiger Polizist werden und nicht nur eine Hostesse« – Zusammenfassung von Ursula Ammans Lebensgeschichte

Ursula Amman ist zum Zeitpunkt des Interviews 57 Jahre alt. Seit rund 30 Jahren ist sie im Patrouillendienst im Polizeikorps 1 tätig. Ein Interviewpartner vermittelte sie mir als erfahrene Polizistin, die diverse Reformen innerhalb des Polizeikorps miterlebte. Als ich sie telefonisch für ein Interview anfragte, stellte Ursula Amman viele Nachfragen und befürchtete, dass ich unser Gespräch auf Kamera aufnehmen würde. Ich versicherte mehrmals, dass das Interview nur auf Tonband aufgenommen und anschließend anonymisiert werde. Grundsätzlich erforderte ihre eher zurückhaltende Zusage viel Vertrauensarbeit.

Ursula Amman eröffnet ihre Lebensgeschichte mit der Äußerung, ein »ganz normales Leben gehabt« zu haben. Anschließend erzählt sie ihren beruflichen Lebenslauf in chronologischer Reihenfolge. Nach ihrer kaufmännischen Ausbildung arbeitet sie zehn Jahre lang am Schalter einer Bank. Das Gefühl, in einem Büro ganztags zu festen Arbeitszeiten eingesperrt zu sein, bewog Ursula Amman schließlich, sich beruflich umzuorientieren. Der Polizeiberuf reizte sie bereits als Kind, allerdings war Frauen zu dieser Zeit die Aufnahme in die Polizei verwehrt. Im Sportverein erinnerte sie eine Kollegin, die Polizeihostesse ist, wieder an ihren Traumberuf aus der Kindheit. Allerdings stellt sie fest, dass sie »ein richtiger Polizist werden« möchte, weshalb sie die frauenspezifische Ausbildung der Polizeihostesse nach einem kurzen Abwägen zurückweist. Schließlich erfährt sie aus einem Zeitungsartikel, dass das Polizeikorps 1 auch neu Frauen in die Ausbildung aufnimmt. Sie bewirbt sich und erhält eine Zusage, worauf sie kurz mit Selbstzweifeln reagiert: »Mag ich das aushalten, als Frau?« Dennoch entscheidet sie sich, die Ausbildung anzutreten, und beginnt 1990 als Polizeiaspirantin im Polizeikorps 1. Ihre anfänglichen Unsicherheiten spielen rückblickend keine Rolle mehr, denn sie konnte in der Ausbildung sowie anschließend im Beruf »dieselbe Arbeit« ausüben.

Ursula Amman versucht im Interview eine unspektakuläre, normale Biografie zu konstruieren. Im Nachfrageteil des Interviews widerspricht sie allerdings selber ihrer eigens kreierten Normalitätsfolie und beurteilt ihre Berufswahl in einer damals ausschließlichen Männerdomäne wie folgt: »Das war eigentlich nicht so das Normale«. Ursula Amman ist die einzige interviewte Polizistin, die von sich aus ihr Geschlecht in Bezug auf die Berufswahl themati-

siert. Vor der Öffnung erscheint in ihrer Erzählung das Frau-Sein beinahe als Faktum, welches die formellen Zugangshürden legitimiert. Als eine der ersten Frauen – in der damals fast ausschließlich männerdominierten Polizei – befürchtet Ursula Amman, durch ihren weiblichen und potenziell schwächeren Körper keine richtige Polizistin sein zu können. Für die Zeit nach ihrem Eintritt ins Polizeikorps neutralisiert Ursula Amman in ihrer Erzählung ihre vorher defizitär gefärbten Weiblichkeitskonstruktionen. Sie vollzieht aktive Differenzminimierungen, indem sie betont, dass sie stets die gleiche Arbeit wie ihre Kollegen leistete und keine Unterschiede bemerkte. Auch potenzielle Konflikte oder organisationale Veränderungen, die mit einer institutionellen Öffnung zusammenhängen könnten, werden von Ursula Amman dethematisiert. Das Polizistin-Werden hat also auf Ebene der Erzählung einen glättenden Effekt, den sie zeitlich markiert: Vor der Mitgliedschaft ist Weiblichkeit defizitär, durch die Öffnung und den Eintritt in die Polizei wird Geschlecht irrelevant. Ihre vorher hergestellten Geschlechterbezüge dekonstruiert sie, indem sie sich als vollständiges Polizeimitglied positioniert.

Manche der erfahrenen interviewten Polizistinnen erlebten die Anfangszeit der formellen Gleichstellung in den Polizeikorps. Für Ursula Amman, Polizistin im Patrouillendienst, war der Polizeiberuf bereits ein Kindheitstraum, obwohl Frauen zu dieser Zeit noch nicht Polizistinnen werden konnte:

Und dann fand ich, ja, gut, das habe ich schon als Kind, als Jugendliche dachte ich, der Polizist sei einfach, ja, sei ein interessanter Beruf. Und dachte: ›Ja, ich bin ja eh eine Frau, da muss ich gar nicht daran denken.‹ Und dann im Sportverein, wo ich bin, war eine Person, die Polizei-Hostesse gelernt hat. Und da dachte ich: ›Oh, das wäre auch noch etwas.‹ Da können also Frauen das lernen. Und da fand ich: ›Nein, also, wenn ich Polizist werden will, dann will ich ein richtiger Polizist werden und nicht nur eine Hostesse.‹ Und nachher irgendeinmal nahmen sie auch Frauen bei der Polizei auf und da fand ich: ›Ja, das wäre doch noch etwas. Dann kann ich unregelmässig arbeiten (Anm. keine festen Arbeitszeiten) und bin wieder draussen.‹ Ich bin dann wirklich nicht nur immer in einem Büro. (Auszug aus einem Interview mit Ursula Amman, Polizistin im Patrouillendienst, Polizeikorps 1)

Bereits als Kind liebäugelte Ursula Amman mit dem Polizeiberuf. Diese Option blieb allerdings nur ein Wunschtraum, da ihr zu dieser Zeit der Zugang formell verwehrt war. Sie entscheidet sich gegen eine gegenderte Alternative

als Polizeihostesse, denn sie wollte ein »richtiger Polizist« werden und dieselbe Ausbildung und Tätigkeiten wie ein Mann ausüben. Ursula Amman will keine Kompromisse eingehen, lieber verzichtet sie auf eine »verweiblichte« und abgeschwächte Version des Polizeiberufs. Später im Interview erzählt Ursula Amman, dass sie schließlich durch eine Zeitungsanzeige von der vollständigen Öffnung erfuhr.

Und ja, dann habe ich die Aufnahmeprüfung gemacht und habe die bestanden und hätte eigentlich auch zur Polizei gekonnt und habe gedacht: »Soll ich jetzt? Soll ich nicht? Mag ich das verleben (bdt.: ertragen) als Frau?« Ich habe ein bisschen an mir gezweifelt, habe gedacht: »Hu, so ein Männerberuf, so viel Kraft habe ich dann nicht. Sehr wahrscheinlich kann ich das vermutlich auch nicht.« Und dann fand ich: »Doch, jetzt mache ich das einfach.« Und dann habe ich auch die Polizeischule gemacht und seither, also am ersten November 90 habe ich die Polizeischule begonnen. Und seither bin ich jetzt bei der Polizei. (Auszug aus einem Interview mit Ursula Amman, Polizistin im Patrouillendienst, Polizeikorps 1)

Ursula Amman besteht die Aufnahmeprüfungen und wird vom Polizeikorps 1 aufgenommen, was erneut Selbstzweifel bei ihr auslöst. Sie sorgt sich, körperlich nicht mit den Männern in der Polizei mithalten zu können. Schließlich legt sie ihre Unsicherheiten beiseite und entscheidet sich, die Ausbildung anzutreten. Ihre ursprünglichen Zweifel an den Fähigkeiten ihres weiblichen Körpers lösen sich auf, da in der Ausbildung sowie im Beruf sich nichts herausstellte,

[...] was ich eigentlich nicht hätte machen können. Dann wollte ich auch dasselbe machen wie die Männer. Ich wollte nicht die sein, die sagt: »Hey, ich bin eine Frau, das mache ich nicht.« Also da wäre ich gar nie zur Polizei. (Auszug aus einem Interview mit Ursula Amman, Polizistin im Patrouillendienst, Polizeikorps 1)

Mit Ursula Ammans Berufswahl geht der Anspruch einher, dasselbe wie Männer leisten zu können, ansonsten wäre sie »nie zur Polizei«. Sie betont immer wieder, dass sie dieselben Aufgaben wie Männer wahrnehmen konnte und sich somit bezüglich ihrer Leistungen nicht unterschied. Hier ist ein hoher Leistungs- und Assimilationsdruck sichtbar, möchte sie nämlich ihren männlichen Polizeikollegen gegenüber beweisen, dass sie trotz Abweichung ein »richtiger Polizist« ist – ein Phänomen, welches nicht nur bei Polizistinnen (vgl. Sanders et al. 2022), sondern auch bei anderen Minderheiten durch die

Forschung beobachtet wurde (wie z.B. LGBTQ+-Polizist*innen; siehe Kapitel 4.2):

Ich musste auch dieselbe Arbeit machen und ich bin auch von meinen Arbeitskollegen akzeptiert worden. Ja, also wir machten keinen Unterschied, mir ist das eigentlich selbst gar nicht so aufgefallen. (Auszug aus einem Interview mit Ursula Amman, Polizistin im Patrouillendienst, Polizeikorps 1)

Potenzielle Geschlechterdifferenzen, die durch ihren Eintritt in die Polizei entstehen könnten, werden von Ursula Amman dethematisiert, obwohl das Konfliktpotenzial zwischen Kollegen in einer historisch männlich geprägten Organisation offensichtlich wäre und in Forschungen vielfach beschrieben wurde (vgl. Archbold/Schulz 2012; Cunningham/Ramshaw 2020). Stattdessen betont sie, dass sie dieselbe Arbeit wie ihre Kollegen ausübte und ihr »kein Unterschied [...] aufgefallen« sei.

Die aktive Neutralisierung von Geschlecht vollzieht Ursula Amman auch gegenüber der Forscherin, indem sie, statt auf Hürden und Reibungen beim Eintritt einzugehen, beinahe objektiv und nüchtern ihre damaligen neuen Aufgaben beschreibt und mehrmals betont, dieselbe Arbeit wie die Männer gemacht zu haben. Der formelle Ausschluss von Frauen gehört damit zur Geschichte, Geschlechterdifferenzen und -ungleichheiten werden historisiert. Bei Polizistinnen wie Ursula Amman, die unmittelbar nach der vollständigen Öffnung in die Polizei eingetreten sind, lässt sich der Gleichheitsanspruch in ihren Berufsmotiven besonders aufzeigen. Die Öffnung hat aus ihrer Sicht eine Dethematisierung von Geschlecht zur Folge, da damit die Gleichstellung zwischen Polizisten und Polizistinnen erreicht ist. Geschlecht wird dadurch irrelevant, ja es muss es sogar werden.

**»Als Frau bist du noch nicht gleichwertig gewesen« –
Zusammenfassung von Sonja Röslers Lebensgeschichte**

Sonja Rösler, Leiterin einer Polizeiwache im Polizeikorps 2, ist zum Zeitpunkt des Interviews 54 Jahre alt. Sonja Rösler wurde mir von einer Interviewpartnerin als berufserfahrene und leidenschaftliche Polizistin weitervermittelt. Wir vereinbarten per E-Mail ein Interview. Als ich bei ihrer Wache ankam, bot sie mir sofort das Du an und wir kamen rasch ins Gespräch.

nach Organisation absolvierten Frauen nicht dieselbe Ausbildung und »als Frau bist du noch nicht gleichwertig gewesen«. Sie entscheidet sich schließlich für das Polizeikorps 2, da dies bezüglich der Gleichstellung der Geschlechter »fortschrittlicher« war. Doch auch in diesem Polizeikorps waren Frauen in den Polizeiwachen ein neues Phänomen, entsprechend mussten sanitäre Anlagen umgebaut werden. Trotz des damaligen organisationalen Wandels in Richtung Gleichstellung »kann ich nicht sagen, dass ich als Frau anders behandelt worden wäre«. Ähnlich wie Ursula Amman beansprucht sie, das »Gleiche leisten« zu können wie Männer oder sogar mehr.

Auch für die Polizistin Sonja Rösler war es wichtig, dieselbe Funktion wie ihre männlichen Kollegen auszuüben. Bei der Bewerbung als Polizistin entschied sie sich schließlich für das Polizeikorps 2, weil in anderen Korps Frauen »nicht gleichwertig gewesen« waren – d.h., eine andere Ausbildung absolvierten und spezielle Funktionen innerhalb der Polizei innehatten:

Also nein, das mache ich sicher nicht. Ich will dann eine gleichwertige Ausbildung, wie alle Männer dann auch haben und ich bewerbe mich beim [Polizeikorps 2]. (Auszug aus einem Interview mit Sonja Rösler, Leiterin einer Wache, Polizeikorps 2)

Sonja Rösler wollte, ähnlich wie Ursula Amman, die gleiche Ausbildung wie die Männer absolvieren, statt eine gegenderte Funktion wahrzunehmen. Die Gleichwertigkeit zwischen den Geschlechtern innerhalb der Polizeiausbildung war also ein wichtiges Kriterium für die Auswahl des Polizeikorps. Ähnlich wie Amman wurde auch Sonja Rösler Polizistin zu einer Zeit, in der die vollständige Öffnung gegenüber Frauen neu und nicht in allen Kantons- und Stadtpolizeien umgesetzt war. In ihrer Klasse waren von 25 Aspirant*innen erstmals 10 Frauen und daher quantitativ »fast gleichwertig«. Allerdings hinkte die architektonische Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter hinterher:

Die Polizisten, die draussen gewesen sind in der Wache, die sind noch nicht so gewohnt gewesen, dass Aspiranten kommen, die ein Praktikum machen, die Frauen sind. Das ist alles am Aufkommen gewesen. Man hat auch noch

14 In der Schweiz geläufiger Begriff für eine einjährige Pause zwischen Ausbildung und Studium oder Berufseinstieg, diese wird beispielsweise für Sprachaufenthalte oder für den Militärdienst genutzt.

nicht – zum Beispiel WC hat es nur Männer-WCs gegeben. Das hat in der Zeit, wo ich eigentlich angefangen habe, hat man alles, sanitäre Einrichtungen in allen Wachen machen müssen. Das hat wirklich gerade erst so ein bisschen angefangen zu fruchten. (Auszug aus einem Interview mit Sonja Rösler, Leiterin einer Wache, Polizeikorps 2)

Auch in England tätige Polizistinnen berichten von ähnlichen architektonischen Segregationserfahrungen, da bis in die 1980er Jahre keine Schlaf- oder Umkleieräume für Frauen vorhanden waren (vgl. Cunningham/Ramshaw 2020). Als Sonja Rösler im Polizeikorps mit der Ausbildung beginnt, werden auf den Wachen »sanitäre Einrichtungen« für Frauen eingerichtet. Die Umsetzung der formellen Gleichstellung erscheint aus Sicht von Sonja Rösler als pragmatisch lösbar und als letzte Spuren einer männlich dominierten Organisation. Es ist anzunehmen, dass der Übergang konfliktreicher war, allerdings spiegelt sich hier Sonja Röslers Gleichheitsanspruch wider, der einen glättenden Effekt auf die Erzählung von der Öffnung hat: Auch wenn Sonja Rösler im Gegensatz zu Amman den organisationalen Wandel thematisiert, äußert sich bei ihr ebenfalls die Vorstellung einer reibungslosen, konfliktlosen Öffnung gegenüber Frauen und eine dadurch automatisch hergestellte Gleichstellung der Geschlechter.

Aber ich persönlich kann nicht sagen, dass ich als Frau anders behandelt worden wäre als ein Mann. Weil ich einfach sage, ich habe den gleichen Lohn. Mir ist auch wichtig, dass ich so gut wie das Gleiche leisten kann. Ich habe immer versucht zu schauen, dass ich nicht das Frau-Sein ausspiele. Weißt du, mir ist es wirklich extrem wichtig gewesen, dass ich keinen Anlass gebe als Frau den Männern: Typisch Frau, die können das nicht. Das ist für mich wichtig gewesen. (Auszug aus einem Interview mit Sonja Rösler, Leiterin einer Wache, Polizeikorps 2)

Sonja Rösler fühlt sich trotz der historischen Geschlechterdifferenzen als Frau nicht anders behandelt. Dieselben Löhne, Ausbildung und Funktionen sind für sie Indizien, dass sie als Frau keine Ungleichbehandlung erfährt. Sie erlebt also aus ihrer Sicht formelle Gleichheit, hat aber ähnlich wie Amman den Anspruch an sich selbst, dasselbe wie Männer zu leisten, um nicht als Frau negativ aufzufallen. Die biografischen Dethematisierungen von Geschlecht sind mit diesem Anspruch verbunden, dasselbe wie die männlichen Kollegen zu leisten.

Gerade bei den Polizistinnen, die unmittelbar nach der Öffnung in die Polizei gekommen sind, lässt sich ein hoher Druck feststellen, als Frau dasselbe leisten zu können. Gleichzeitig werten diese Polizistinnen jene Kolleginnen ab, welche Geschlecht bzw. Weiblichkeit thematisieren. Dadurch haftet Weiblichkeit etwas Defizitäres an, da sich die Thematisierung aus Sicht dieser Polizistinnen gegen ihre Gleichheits- und Leistungsansprüche stellt. Hierin artikuliert sich eine ähnliche Strategie wie bereits Boogaard/Roggeband (2010) bei Frauen und ethnisierten Polizist*innen feststellten, und zwar die Abwertung anderer Minderheiten zugunsten der Konstruktion einer positiven Identität (2010, 63).

Auch für Noemi Graf, Polizistin in einer Kommunikationsabteilung des Polizeikorps 2, war die vollständige Öffnung entscheidend für die Korpsauswahl:

Aber als ich mich bei der [Name der erforschten Polizeiorganisation 2] beworben habe, dort war der Fall klar gewesen, es ist Streifenwagenfahrerin, es ist der gleiche Beruf, den auch die Männer machen. Das ist für mich eigentlich gar nie ein Thema gewesen, ob das jetzt etwas Spezielles ist, ob man jetzt als Frau da irgendwie einen Bonus oder Malus ((lachend) oder was auch immer). Also nein, das ist für mich – habe ich nie so irgendwie – ist gar nie ein Thema gewesen. Es hat aber auch solche gegeben, die das zum Thema gemacht haben, und die haben mich aufgeregt. Also es hat solche gehabt, die das Gefühl hatten: ›Ich bin eine Frau, ich brauche Sonderbehandlung‹. Und die haben mich mega aufgeregt, weil die haben dann wiederum denen, die vielleicht Vorbehalt hatten gegenüber den Frauen, haben denen natürlich wieder Futter gegeben. Weil es ist schon noch nicht sehr verbreitet gewesen, also seit 88 gibt's Frauen in der Uniform bei [Name der erforschten Polizeiorganisation] und ich bin in 94, also sprich sechs Jahre später, bin ich dazu gekommen. (Auszug aus einem Interview mit Noemi Graf, Polizistin in einer Kommunikationsabteilung, Polizeikorps 2)

Noemi Graf wollte ähnlich wie Ursula Amman und Sonja Rösler keine Spezialausbildung für Frauen absolvieren. Für das Polizeikorps 2 entschied sie sich also deshalb, weil sie dort denselben Beruf wie die Männer ausüben konnte. Das Thematisieren von Geschlecht geht aus ihrer Sicht Hand in Hand mit Forderungen nach einer Sonderbehandlung, was wiederum zu mehr Vorbehalten gegenüber Frauen führe. Daher kritisiert sie Kolleginnen, die ihr Geschlecht thematisieren und eine Ausdifferenzierung fordern. Das Frau-Sein in der Polizei soll weder zu einem Bonus, also zu einer Sonderbehandlung im Sinne einer positiven Diskriminierung, noch zu einem Malus, d.h. einem Nachteil, führen.

In dieser Logik erscheint die Dethematisierung von Geschlecht als vernünftiger Mittelweg, ohne in die genannten Extrempole zu geraten.

Auch jüngere Polizistinnen formulieren dieselben Gleichheitsansprüche wie die erfahrenen Polizistinnen, ohne sich jedoch auf die Geschichte zu beziehen. So nimmt Romina Friedli, Polizeiaspirantin des Polizeikorps 2, bereits in der Ausbildung eine Dethematisierung von Geschlecht im taktischen Sportunterricht wahr:

Es ist einfach, du hast deine Weste, es gibt M und L. Dann nimmst du eine M-Weste und dann ziehst du die an und dann springst du. Es ist dann nicht: Ja, Frauen oder du machst keine Liegestütze oder machst Frauenliegestütze, das kommt gar nicht zur Sprache und das ist auch richtig so. (Auszug aus einem Interview mit Romina Friedli, Polizeiaspirantin, Polizeikorps 2)

Ähnlich wie bei den anderen Polizistinnen hat für Romina Friedli das Thematisieren von Geschlecht mit einer Sonderbehandlung von Frauen zu tun, wogegen sie sich positioniert. Auch wenn sie die Polizeiausbildung teilweise als anstrengend wahrnimmt, so möchte sie nicht als weniger leistungsfähig wahrgenommen werden, sondern dieselben Leistungen erbringen wie die männlichen Kollegen.

Und ja, sonst hätte ich auch irgendwie in den Polizei-Assistenzdienst gehen können, wenn ich es etwas lockerer gewollt hätte. Aber das wollte ich auch nicht. (Auszug aus einem Interview mit Romina Friedli, Polizeiaspirantin im 2. Ausbildungsjahr, Polizeikorps 2)

Ihre Argumentation geht in eine ähnliche Richtung wie die der erfahrenen Polizistinnen. Letztere betonen stets, dass sie richtige (männliche) Polizisten werden wollten. Romina Friedli erwähnt den Polizei-Assistenzdienst als lockere und frauenfreundliche Alternative zum Polizeiberuf, eine Option, die jedoch für sie nicht in Frage kommt. Mit Blick auf die Geschichte erinnert der Polizei-Assistenzdienst stark an die Arbeit der Hilfspolizei oder Hostessen, die nicht als richtige Polizeiarbeit gilt.

Auch Katarina Bucher, Polizistin im Patrouillendienst des Polizeikorps 2, antwortet auf meine Frage, ob Frauen in der Polizei ein Thema seien, Folgendes:

Nein, eigentlich nicht gross ein Thema gewesen. Ich sage mal, man muss sich beweisen, man muss logischerweise die gleichen Anforderungen erfüllen. Jetzt nicht beim Eintrittstest, da hat man sportlich eine Anpassung. Aber nachher während der Schule: Man muss genau gleich gut schiessen, schulische Leistungen erbringen. Man ist eigentlich gleichgestellt, hier gibt's nicht gross Unterschiede. (Auszug aus einem Interview mit Katarina Bucher, Polizistin im Patrouillendienst, Polizeikorps 2)

Auch Katharina Bucher geht von einer De-Institutionalisierung von Geschlechterdifferenzen aus; zum einen, weil Frauen dieselben Leistungen erbringen müssen, zum anderen sind Polizistinnen und Polizisten gleichgestellt. Dementsprechend nimmt sie keine relevanten Unterschiede wahr. Im Gegensatz zu den erfahrenen Polizistinnen vertritt sie ein De-Institutionalisierungsnarrativ, ohne Geschlechterdifferenzen zu historisieren, sondern ausschließlich, um den gegenwärtigen Zustand in der Polizei zu beschreiben.

4.1.3 Zwischenfazit: Dethematisierungen in den biografischen Erzählungen

Die meisten Polizistinnen dethematisieren Geschlecht in ihren Lebensgeschichten, indem sie ihre geschlechtsatypische Berufswahl normalisieren. Die biografisch-narrativen Interviews erscheinen als geschlechtsneutral und entsprechen stellenweise einer (männlichen) Normalbiografie (vgl. Kapitel 4.1.1; Fallbeispiel Fabia Rohrer). Angesichts dieser Neutralisierung könnte kritisch argumentiert werden, dass die Forscherin durch ihren Fokus auf Differenzkonstruktionen Geschlecht als relevante Kategorie reifiziert und Indizien für egalitäre und geschlechtsneutrale Polizeikorps ausblendet. Dem stehen unterschiedliche Aspekte entgegen.

Aus der Geschichte der ersten Frauen in der Polizei lässt sich rekonstruieren, dass die geschlechtskonstituierende Arbeitsteilung innerhalb der Polizei den Frauen lange verunmöglichte, den Berufsstatus einer Polizistin zu erlangen. Weiblichkeitszuordnungen gingen also mit formellen Ausschlussprozessen und einer Reduktion auf ›frauenspezifische‹ Tätigkeitsfelder einher. Eine Frau in einem Polizeikorps wurde also durch ihre Nicht-Zugehörigkeit zur Polizeiorganisation bestimmt. Dieser defizitäre Blick auf das abweichende Geschlecht hinterließ bis in die Gegenwart Spuren. In diesem Kontext erlaubt die Dethematisierung von Geschlecht den interviewten Polizistinnen, sich als ›richtige‹ vollumfängliche Polizistin darzustellen, und ist mit

einem Gleichheits- und Leistungsanspruch sich selber gegenüber, als Frau in einem männerdominierten Beruf, verknüpft. Beim Eintritt in die Polizei verschreiben sich die Polizistinnen einem stillen Kodex, nicht als deviante Frau in der Polizei aufzufallen. Die Gleichstellung der Geschlechter wird durch die vollständige Öffnung geradezu als Tatsache angenommen. Auch jüngere Polizistinnen übernehmen ähnliche Gleichstellungspostulate, welche das Thematisieren vom eigenen abweichenden Geschlecht problematisieren. Viele der interviewten Polizistinnen entwerten dabei ihre Kolleginnen, die Geschlecht zum Thema machen, und stellen ihre polizeiliche Identität her, indem sie sich gegenüber Weiblichkeit abgrenzen.

Das De-Institutionalisierungsnarrativ ordnet dem bürokratischen Ideal zu. Es betont einen Bürokratisierungsprozess, den Weber bereits mit Blick auf die Nivellierung der ständischen Ehre erwähnt (vgl. Kapitel 2.1.2). Neue soziale Gruppen erhalten durch die Bürokratisierung die Möglichkeit, eine Amtstätigkeit auszuüben, wodurch eine Nivellierung von sozialen Ungleichheiten entsteht. Die Argumentationen der Polizistinnen gehen in dieselbe Richtung, dabei nehmen sie an, dass die Gleichstellung der Geschlechter durch die formelle Öffnung geradezu automatisch auf allen Ebenen erfolgt. Diesem De-Institutionalisierungsnarrativ stehen explizite und implizite Thematisierungen von Geschlechterdifferenzen gegenüber, in denen Polizistinnen als defizitär wahrgenommen werden und letztlich nicht den Status eines richtigen Polizisten erreichen. Während also die interviewten Polizistinnen auf biografisch-selbstreflexiver Ebene und auf Ebene der Selbstnarrative Geschlecht dethematisieren und sich selbst von Weiblichkeit abgrenzen, übernehmen sie gleichzeitig bei der Thematisierung von Geschlecht organisationale Narrative, in denen Weiblichkeit als defizitär erscheint. Die organisationalen Narrative sind zudem nicht nur in den biografischen Interviews und Expert*inneninterviews rekonstruierbar, sondern auch in öffentlich zugänglichen Berufsbeschreibungen auf den Homepages der Polizeikörper oder an den Informationsveranstaltungen. Nun werden die Thematisierungen anhand unterschiedlicher organisationsspezifischer Themen aufgezeigt.

4.1.4 Thematisierungen: Das Narrativ des defizitären Frauenkörpers

Den Dethematisierungsmomenten stehen Momente gegenüber, in denen Geschlecht thematisiert und das weibliche Geschlecht abweichend gegenüber der männlichen Berufsnorm verhandelt wird. Während Männlichkeit die Norm bildet und dementsprechend selten direkte Erwähnung findet,

gibt es verschiedene organisationsspezifische Themen, bei denen körpergebundene Weiblichkeitskonstruktionen als unvereinbar mit dem Polizeiideal erscheinen. Thematisierungen des Frauenkörpers sind mit einer defizitären Perspektive verknüpft, dabei sind biologische als auch sozial vermittelte Unterschiede als Argumentationen relevant. Entweder sind Frauen körperlich unterlegen und schwächer als Männer. Oder sie legen deutlich weniger Wert auf Sport und sind deswegen im Nachteil. In beiden Fällen sind Frauen in ihren Kompetenzen und Tätigkeiten als Polizistinnen eingeschränkt und können nicht dieselbe Arbeit wie ein Polizist leisten.

Das Narrativ des defizitären Frauenkörpers ist, wie bereits Fletcher (1993) bei der Analyse von organisationalen Geschichten zu Frauen feststellt, geradezu omnipräsent. Selbst manche der interviewten Polizistinnen reproduzieren dieses Narrativ, teilweise unmittelbar nachdem sie betonten, dasselbe wie ihre männlichen Kollegen leisten zu können. Andere hinterfragen dieses Narrativ kritisch, müssen sich aber auch hierfür auf das Narrativ beziehen, um sich dagegen zu positionieren. Nun wird am Beispiel von immer wiederkehrenden polizei- und organisationsspezifischen Themen das Narrativ des defizitären Frauenkörpers rekonstruiert.

4.1.5 »Chicken patrol« – Die Frauenpatrouille

Am Beispiel der Zusammenstellung einer Patrouille lässt sich die Logik des defizitären Frauenkörpers besonders gut aufzeigen. Eine Patrouille setzt sich in der Regel aus zwei Polizist*innen zusammen. Das nach außen vermittelte Ideal ist häufig eine geschlechtergemischte Patrouille und eine entsprechend beliebte Konstellation auf Bildern von Homepages der Polizeikorps. Bei rein männlichen Patrouillen ist die einseitige Verteilung von Geschlecht kein Diskussionsgegenstand. Rein weibliche Patrouillen sind – auch in anderen Polizeikorps, wie Dudek (2009, 117f.) anhand von Äußerungen zur Besetzung von Funkwagenteams feststellt – Gegenstand von typischen Differenzdiskussionen. In beiden erforschten Polizeikorps wird das, im Gegensatz zu männlichen und gemischtgeschlechtlichen Patrouillen, bereits sprachlich durch den Begriff »Frauenpatrouille« organisational relevant gemacht. Im Polizeikorps 1 fiel sogar die belustigende Bezeichnung »chicken patrol«, womit angedeutet wird, dass zwei Frauen auf Patrouille an leicht schreckhafte Hühner erinnern und sich den Gefahren der Polizeiarbeit aufgrund ihrer »naturegegebene« Ängstlichkeit erst gar nicht stellen können.

Eine eher pragmatische Argumentation ist, dass Frauenpatrouillen nicht Männer durchsuchen dürfen:

Also es ist auch nicht optimal, weil wenn man einen Mann hat und man den anschauen muss, man kann den nicht anfassen, also dann muss man schon wieder eine andere Patrouille kommen lassen. (Auszug aus einem Interview mit Anna Wyser, stellvertretende Leiterin einer Kleinfahndung, Polizeikorps 1)

Eine Frauenpatrouille ist aus dieser Logik also organisatorisch gesehen eine Verlustrechnung, da potenziell bei der Durchsuchung eines Mannes eine andere (männliche) Patrouille zusätzlich aufgeboden werden muss. Die umgekehrte Herausforderung, also die Durchsuchung einer Frau bei einer Männerpatrouille, ist hingegen in den Interviews kein Thema. Dass solche Situationen im Polizeialltag ebenso relevant sein können, zeigen die Beobachtungen von Westmarland (2017). In ihrer ethnografischen Studie beschreibt sie, wie ein Matching zwischen dem Geschlecht der Polizist*innen und der durchsuchten Personen stattfindet. Sowohl Frauen- als auch Männerpatrouillen holen also je nach Geschlecht der durchsuchten Person Verstärkung bei ihren Kolleg*innen. Polizistinnen beschwerten sich in diesem arbeitsteiligen Prozess häufig darüber, für Nichtigkeiten (wie z.B. für das Verarzten einer Schürfwunde am Knie einer Frau) für ihre männlichen Kollegen einspringen zu müssen (vgl. Westmarland 2017, 306). Dass in meiner Untersuchung nur Nachteile bezogen auf die Frauenpatrouillen und nicht auf die Männerpatrouillen thematisiert werden, zeigt, dass eine hegemoniale Männlichkeitsperspektive die Diskussion zur idealen personalen Zusammensetzung prägt und das Narrativ des schwachen Frauenkörpers bedient.

Damit kommen wir zu einer weiteren zentralen Argumentation, und zwar die der Problematisierung des schwachen Körpers. Frauen müssten aufgrund ihrer körperlichen Defizite besonders viel leisten, um dieselbe körperliche Fitness eines Mannes zu erreichen und damit für Einsätze gewappnet zu sein. Entsprechend schwach sei eine Frauenpatrouille, da die fehlende Körperkraft und (männliche) Muskeln etc. kaum oder nur mit einem konsequenten Training kompensiert werden könnten. Manche der interviewten Polizistinnen betonten an dieser Stelle, dass als Frau in der Polizei mehr geleistet werden müsse, um dasselbe Leistungsniveau wie ein Polizist zu haben. Auch Polizeitechniken (z.B. Selbstverteidigung) und -hilfsmittel seien für Polizistinnen besonders wichtig, um das Defizit zu kompensieren:

Und man ist körperlich unterlegen. Das muss einem auch bewusst sein, weil, wenn jetzt irgendwie ein Einsatz ist, der ein bisschen gefährlicher sein sollte oder wo man körperlichen Einsatz – jemand zu Boden nehmen muss, um den zu arrestieren oder so, ist logisch, dass ich nicht die Erste bin, die auf den rauf springt. (lacht) Dann habe ich vielleicht eher die Hand schneller beim Pfefferspray, als der Mann neben mir, der so ein Bär ist, der sich zutraut, das auch ohne Pfefferspray zu lösen. (Katarina Bucher, Polizistin im Patrouillendienst, Polizeikorps 2)

Im Gegensatz zu einem männlichen Kollegen nutzt Katarina Bucher nicht ihren Körper als Einsatzmittel, sondern greift eher auf Pfefferspray zurück. Dabei geht sie pauschal von einer körperlichen Unterlegenheit aus. Zu betonen ist an dieser Stelle, dass Katarina Bucher einen Absatz vorher noch von einer Gleichstellung der Geschlechter im Polizeikorps spricht und daher behauptet, keine Unterschiede bezüglich physischen Anforderungen zu merken (vgl. Kapitel 4.1.2). Im Ausschnitt werden anhand der beschriebenen Situation implizite Rollenerwartungen deutlich, die an die körperlichen Selbstzuordnungen anknüpfen. Für Katharina Bucher ist klar, dass sie in einer gefährlichen Situation nicht ihren Körper, sondern das Pfefferspray einsetzen würde. Damit stellt sich die Frage, ob Polizistinnen als vertrauenswürdige Kolleginnen in Patrouillen gelten und nicht viel eher durch die Konstruktion des schwächeren und weniger einsatzfähigen Körpers als nicht vollständige Mitglieder erachtet werden. Das Narrativ des schwachen Körpers hat zweifellos einen Einfluss auf kollegiale Beziehungen in der Polizei.

Wie Katharina Bucher sehen sich auch andere Polizistinnen aufgrund des schwachen Körpers gezwungen, auf andere (weibliche) Kompetenzen zurückzugreifen, wie z. B. die Anekdote von Noemi Graf aufzeigt, die aus ihrer Zeit als Revierpolizistin stammt. Noemi Graf und ihre Kolleginnen rückten aufgrund einer eingegangenen Meldung aus der Polizeizentrale aus. Beobachtet wurde ein aggressiver Mann, der mitten in einer Stadt bei kalten Temperaturen in einem Brunnen badete und einen Passanten bedrohte. Die Polizistin erinnert sich, wie sie mit einer Kollegin als reine Frauenpatrouille als Erstes auf den muskulös-männlichen Körper trifft:

Der ist wirklich ein ziemlich-, also man sah schon – der geht im Fitnessstudio ein und aus, und dann ist der so vor uns dagestanden, und hat dann immer gesagt: »Nicht anfassen, nicht anfassen« [Anm. NP: in einem tiefen, genervten Ton]. Ich so: »Nein, nein, nein, nein, wir fassen dich nicht an, ist schon

gut. Aber, jetzt wartest du, wir gehen trockene Kleider anziehen«, weil der ist wirklich pflotschnass¹⁵ gewesen. Und dann sind wir mit ihm gestanden, und haben auf jemanden gewartet, dass jemand kommt mit dem Kastenwagen, um den abzuholen. Und dann einmal, hat er so ein wenig ein paar Schritte gemacht, wollte so ein wenig weglaufen, und dann dachten wir: »Ja was machen wir jetzt? Anfassen dürfen wir ihn ja nicht«. Und dann hat die Kollegin einfach so mit dem Finger in die Gurtschlaufe von der Hose, ist sie hineingefahren und hat ihn dann so zurückgezogen, und dann ist er wieder zurückgekommen. Tipptopp, alles gut gewesen. Und dann fährt der Kollege heran mit dem Kastenwagen, steigt aus und wird bleich, und er: »Was, der? Den hatten wir schon vor fünf Wochen: [Anm. NP: in einem niedergeschlagenen, überaschten Ton]. Und dann ist mir in den Sinn gekommen: Ah, vor fünf Wochen ist ein Riesen-Debakel gewesen, weil sie einen in einer psychiatrischen Klinik holen mussten, weil er dort »blöd het ta«¹⁶, und sie sind irgendwie zu fünf auf ihm oben gewesen, plus noch ein Hundeführer mit dem Hund, ein Riesentheater. Und dann sagte ich: »Ja, poah, wir haben den im Griff«. (Auszug aus einem Interview mit Noemi Graf, Polizistin in einer Kommunikationsabteilung, Polizeikorps 2)

Die von der Polizistin wahrgenommene körperliche Überlegenheit des Mannes sowie seine Drohung, ihn »nicht anzufassen«, zwingen die Frauenpatrouille, nach einer anderen Interventionsart zu suchen. Obwohl seine Drohung als fehlender Respekt vor polizeilicher Autorität verstanden werden könnte, lässt Noemi Graf die Situation nicht eskalieren und beruhigt den Mann. Als er versucht wegzulaufen, kommt die Kein-Körperkontakt-Strategie kurz an ihre Grenzen. Die Kollegin findet jedoch eine elegante Lösung, indem sie den Mann an der Gürtelschlaufe zurückzieht, ohne ihn am Körper anzufassen. Auf diesen Einsatz ist Noemi Graf besonders stolz: Die Polizistin kostet in der Erzählung die Verblüffung des Kollegen aus, indem sie beinahe locker und mit mitschwingendem Stolz mitteilt, »den im Griff« gehabt zu haben. Sie zeigt damit, dass die Frauenpatrouille den Mann zu einem kooperativen Verhalten bewegen konnte, ohne »ein Riesentheater« zu verursachen. Die deeskalierende Methode, welche sie und ihre Kollegin als Frauenpatrouille gemeinsam verfolgten, verbindet sie mit weiblichen Fähigkeiten:

15 Schweizerdeutsch für »tropfnass«.

16 Schweizerdeutsch für sich schwierig bzw. auffällig verhalten.

Als Frau wusste ich genau: Ich kriege eins aufs Dach und wenn der mir sagt, »nicht anfassen«, und er ist friedlich, dann lasse ich ihn einfach, oder. Aber das musst du irgendwie nehmen können. Es gibt vielleicht Männer, die das so können, aber ich denke, einer Frau fällt das sicher einfacher, mit dem Kopf halt anstatt mit den Muskeln, die man eben nicht hat. (Auszug aus einem Interview mit Noemi Graf, Polizistin in einer Kommunikationsabteilung, Polizeikorps 2)

Die Fähigkeit, »mit dem Kopf, anstatt mit den Muskeln« zu handeln, erweist sich in der Anekdote als weibliche Stärke.

Die als weiblich kategorisierten Kompetenzen (wie hier eine softe und intelligente Intervention) könnten als organisationale Ressource gedeutet werden. In vielen Fällen münden solche Thematisierungsformen allerdings in einer beruflichen Sackgasse, da Minderheiten wegen ihren speziellen Kompetenzen das Polizeiideal nicht erfüllen können (vgl. Boogaard/Roggeband 2010; Landner 2013). So entsteht im obigen Beispiel die gewaltfreie Intervention aus einer Not heraus, und zwar der Angst, »eins auf das Dach zu kriegen«. Insofern geht es um die Kompensation einer Schwäche, womit die defizitäre Perspektive auf den weiblichen Körper aufrechterhalten wird. Die deeskalierenden Kompetenzen könnten nämlich als geschlechtsneutral verhandelt werden, da auch andere interviewte Polizisten sich an Deeskalation orientieren (vgl. Pasche 2021).

Während die meisten der interviewten Frauen eine solche Perspektive einnehmen, dekonstruiert die Polizistin Fabia Rohrer die Problematisierung von Frauenpatrouillen:

Es heisst nie: »Es sind zu viele 1.60 Grosse im Nachtdienst« (lacht). Es heisst nie: »Es sind zu viele im Nachtdienst, die nicht achtzig Kilo schwer sind«. Es heisst immer: »Es sind zu viele Frauen« (lacht) Ja, ich bin da vielleicht ein wenig (eine Feministin ((lachend))). (Auszug aus einem Interview mit Fabia Rohrer, Polizistin im Patrouillendienst, Polizeikorps 1)

Fabia Rohrer moniert, dass viele Polizist*innen männliche Patrouillen nicht differenziert betrachten, sondern vom muskulösen männlichen Körperideal ausgehen. In anderen Stellen des Interviews betont sie, dass sie aufgrund ihrer körperlichen Statur größer und stärker sei als manche ihrer männlichen Polizeikollegen. Unterschiedliche Körpergröße und -kraft werde allerdings bei Männern nicht thematisiert, was auch andere Forschungen aufzeigen konn-

ten: Es gibt keine Diskussion über Männer in der Polizei, die nicht den körperlichen Zuordnungen eines starken männlichen Körpers entsprechen (vgl. Behr 2008a; Steinþórsdóttir/Pétursdóttir 2021). Verstärkt von der bereits erwähnten »extreme body culture« (Lander 2013, 55) wird der als männlich assoziierte fitte Körper zusätzlich mit Blick auf die Polizeiarbeit überidealisiert. Wie Westmarland (2017, 305) feststellt, formt der Polizeialltag keineswegs einen starken Körper, sondern im Gegenteil: Patrouillen sind beispielsweise viel sitzend im Auto unterwegs und gerannt wird höchstens kurz bei Interventionen und die raschen Verpflegungen beschränken sich häufig auf ungesunde Mahlzeiten.

Doch nicht nur der männliche Körper wird homogenisiert und überidealisiert. Der weibliche Körper wird als schwach und damit auf defizitäre Eigenschaften reduziert, ohne individuelle Fähigkeiten zu berücksichtigen, wie beispielsweise, dass eine Polizistin durch mehrjähriges Kampfsporttraining ebenso für körperliche Interventionen geeignet wäre (vgl. Westmarland 2017, 305). Fabia Rohrer kritisiert daher, dass im Polizeikorps 1 voreilig und undifferenziert vom schwachen Frauenkörper ausgegangen werde. Fabia Rohrer positioniert sich als »ein wenig eine Feministin«. Sie würde diesbezüglich innerhalb der Organisation »nicht missionieren«, allerdings stellt sie sich aktiv gegen die Problematisierung, indem sie regelmäßig gegenüber ihren Leitungspersonen den Wunsch äußert, mit einer Kollegin auf Patrouille zu gehen. Damit widersetzt sie sich dem Narrativ des defizitären Frauenkörpers. Angesichts dessen, dass im Polizeikorps 1 versucht wird, Frauenpatrouillen in der Schichtplanung zu meiden, ist Fabia Rohrers Wunsch eine klare Positionierung. Die Bedeutung ihrer Positionierung wird anhand der Aussage von der Leitungsperson Anna Wyser, welche auch in personalen und organisatorischen Fragen involviert ist, nochmals deutlicher:

Und dort ist es wirklich jetzt bereits, wir haben überlegt, dass man jetzt sieht, die Frauen sind dann rot hinten, also dass man gleich sieht: ›Oh Moment, hier haben wir schon drei, das ist zu viel, wir können nur zwei‹. Sonst ist es eben dann zu gross. Ja es ist nicht unproblematisch allgemein, also man muss einfach dann planerisch viel besser schauen. (Auszug aus einem Interview mit Anna Wyser, stellvertretende Leiterin einer Kleinfahndung, Polizeikorps 1)

Bei der Planung und Einteilung von Patrouillen am Wochenende überlegen die leitenden Polizist*innen, die Frauen in einem alarmierenden Rot zu markieren, um nicht zu viele in einer Einheitsgruppe einzuteilen. Fabia Rohrer wider-

setzt sich dieser organisationalen Logik, indem sie regelmäßig auf Frauenpatrouille geht.

Frauenpatrouillen sind aus polizeilich-organisationaler Sicht problematisch. Hinter der Problematisierung steht die Konstruktion des defizitären weiblichen Körpers. Frauen können ihren Körper nicht auf dieselbe Weise einsetzen wie ihre männlichen Kollegen. Diese Schwäche gilt es zu kompensieren, sei es durch ein härteres Körpertraining, den gezielteren Einsatz von Eingriffsmitteln oder durch die Anwendung von deeskalierenden Techniken, die keinen Körpereinsatz erfordern. Nur eine interviewte Polizistin widersetzt sich aktiv der Homogenisierung des schwachen Frauenkörpers. Frauenpatrouillen lösen Unbehagen aus und sind aus organisatorischer Sicht zu meiden. Polizistinnen sind in dosierter und gut verteilter Form verträglicher, so die Organisationslogik. Dies beeinflusst wiederum Haltungen zur idealen Geschlechterverteilung innerhalb der Polizeikorps, was im nächsten Abschnitt ausgeführt wird.

4.1.6 »Fünfzig-fünfzig, das würde gar keinen Sinn machen« – Die ideale Geschlechterverteilung in der Polizei

Diversität ist innerhalb der Polizei selten ein Thema. Interessant sind die Positionierungen der interviewten Polizistinnen zu Frauenanteilen innerhalb der Polizei. Viele Polizistinnen argumentieren, dass nicht eine ausgewogene Verteilung innerhalb der Polizeiorganisation das Ziel sein sollte. Das omnipräsente Narrativ des defizitären Körpers beeinflusst die Haltungen zur personalen Zusammenstellung in der Polizeiorganisation. Aufgrund des schwachen und abweichenden Körpers, der sie letztlich daran hindert, richtige Polizisten zu sein, seien zu viele Frauen geradezu schädlich für eine Polizeiorganisation. Für Romina Friedli z.B. ist die Polizei

[...] immer noch eine mega männerdominierte Welt, was auch klar ist und auch richtig. Also ich sehe das jetzt nicht so, dass das jetzt fünfzig-fünfzig sein muss, überhaupt nicht, das würde gar keinen Sinn machen. (Auszug aus einem Interview mit Romina Friedli, Polizeiaspirantin im 2. Ausbildungsjahr, Polizeikorps 2)

Während einzelne reine Frauenpatrouillen problematisiert werden, so wird es hingegen als normal erachtet, dass die Polizei nach wie vor eine Männerdomäne ist. Es findet hiermit eine Normalisierung von Männlichkeiten in der

Polizei statt, die nicht verändert werden soll, sondern eine organisationale Tatsache darstellt. Die Akzeptanz und Legitimation der stark ausgeprägten Männlichkeiten in der Polizei interpretiere ich wie Sanders, Gouweloos und Langan (2022) als Ausdruck eines hohen kollegialen Assimilationsdrucks, der dazu führt, den Status quo zugunsten der Polizeimitgliedschaft zu akzeptieren.

Im Polizeikorps 1 wird die numerische Minderheit von Frauen in der Polizei ebenso auf Ebene der Personalpolitik legitimiert:

Wir sagen nicht: »Wir brauchen so viele Männer und so viele Frauen«. Wir haben das nirgends definiert. Wir haben eigentlich eine gesunde Durchmischung, der Frauenanteil ist bei ca. 18 Prozent. Es ist noch lustig, es geht eigentlich immer gerade auf, ohne dass wir jetzt da eine Quote haben. (Auszug aus einem Interview mit Yvonne Gloor, Mitarbeiterin in einer Personalabteilung, Polizeikorps 1)

Ein Frauenanteil von 18 Prozent bei der Rekrutierung könnte aus einer Diversity-Perspektive problematisiert werden. Die Personalleitung des Polizeikorps 1 strebt keine Frauenförderung an, der aktuelle Anteil ist eine »gesunde Durchmischung«. Dass Polizistinnen bei der Rekrutierung eine Minderheit darstellen, ist ein Zustand, der keiner Veränderung bedarf. Im Polizeikorps 1 findet also bis auf Ebene der Personalleitung eine Normalisierung statt.

Viele der interviewten Polizistinnen äußern sich kritisch gegen hälftige Männer- und Frauenanteile in der Polizei. Manche machten eine Ausbildung in einer Branche mit hohem Frauenanteil und grenzen sich explizit von diesen weiblich dominierten Bereichen ab:

Ich bin dann in eine Mädchenklasse gekommen, das war noch die letzte, die es in [Stadt, anonymisiert] gab. ((lachend) 27 Mädchen), und darum habe ich ein wenig eine Überdosis Frauen, und bin darum vielleicht in diesem Job gelandet. (Auszug aus einem Interview mit Anna Wyser, stellvertretende Leiterin einer Kleinfahndung, Polizeikorps 1)

Ein weiblich dominiertes Ausbildungs- oder berufliches Umfeld ist geradezu schädlich, da es zu einer »Überdosis« führen kann. Hingegen beklagen sich keine Polizist*innen über zu viel Männlichkeiten innerhalb der Polizei. Ähnlich wie von Sanders et al. (2022) beobachtet, findet innerhalb der Polizei wenig Solidarität unter Frauen statt, da Weiblichkeit negativ konnotiert ist. Die Abgren-

zung gegenüber Frauen und Frauenmehrheiten führt zu einer Entwertung von Weiblichkeit und dient, wie auch an anderen Stellen schon ausgeführt, der Bildung einer positiven Identität. Paradoxerweise reproduzieren so Polizistinnen Geschlechterungleichheiten in der Polizei, da sie andere Kolleg*innen oder Weiblichkeit allgemein degradieren (vgl. Boogaard/Roggeband 2010; Sanders et al. 2022).

Auf Ebene der Personalförderung lassen sich Unterschiede zwischen beiden untersuchten Korps feststellen. Während das Polizeikorps 1 bei der Rekrutierung keine Frauenförderung anstrebt, ist das Thema Geschlecht beim Polizeikorps 2 auf Ebene der Rekrutierung relevant. So wird zumindest deutlich, dass im Polizeikorps 2 ein Frauenförderungsnarrativ zirkuliert:

Was wir halt intern immer wieder hören, ist, dass eine Frau bevorzugt wird, aber das wird halt auch so kommuniziert, wenn sich zwei auf eine Stelle bewerben und die Frau ist gleich gut qualifiziert wie der Mann, dann nehmen sie die Frau. (Auszug aus einem Interview mit Lisa Schwander, Polizistin in einer Kommunikationsabteilung, Polizeikorps 2)

Die Betonung gleicher Qualifikationen ist angesichts der Dethematisierungen besonders relevant. Viele der interviewten Polizistinnen betonten, dass sie als Frau keine Sonderbehandlung möchten. Das Diversity fördernde Organisationsziel könnte den Verdacht erhärten, dass Frauen privilegiert werden. Entsprechend heikel ist das Thema Frauenförderung im Polizeikorps 2, was die Aussage der rekrutierenden Polizistin verdeutlicht:

Was wir sicher brauchen, sind Frauen, aber deswegen haben die nicht irgendeinen Vorteil, absolut nicht. (Auszug aus einem Interview mit Beatrice Bernasconi, Polizistin in einer Personalabteilung, Polizeikorps 2)

Die rekrutierende Polizistin identifiziert einen Frauenmangel als Problem, möchte aber nicht den Eindruck vermitteln, Frauen würden privilegiert. Darin spiegelt sich die Ambivalenz wider, welche die Thematisierung von Differenzen innerhalb einer Polizeiorganisation auslösen kann. Bereits in den biografischen Interviews zeigte sich, dass die Polizistinnen durch eine Dethematisierung von Geschlecht dem Vorwurf einer Sonderbehandlung entgegenwirken wollen. Auch andere Forschungen zeigen, dass Diversitätsprogramme oder die Anwesenheit von Minoritäten in der Polizei häufig bei

Polizist*innen den Vorwurf von Sonderbehandlung auslösen (vgl. Loftus 2009; Conti/Doreian 2014; Steinþórsdóttir/Pétursdóttir 2021).

Das Narrativ des defizitären Frauenkörpers legitimiert die männliche Dominanz innerhalb von Polizeiorganisationen. Zu viele Frauen sind in dieser Logik schädlich für die Polizei, entsprechend soll der Status quo, also die aktuell geringen Frauenanteile, erhalten bleiben. Hinsichtlich der Rekrutierung und Personalförderung findet im Polizeikorps 2 eine vorsichtige Thematisierung des Frauenmangels statt, da der Vorwurf einer Privilegierung befürchtet wird.

4.1.7 Die Sportprüfung – »für Frauen ist der Sport noch extremer«

Auf Webseiten und bei öffentlichen Informationsveranstaltungen können sich Interessent*innen über die Anforderungen der Aufnahmeprüfungen informieren. Beim Sporttest, welchen die Bewerber*innen für die Aufnahme in das Polizeikorps absolvieren müssen, finden Frauen und Männer explizite Erwähnung. Nebst Kriterien, die für beide Geschlechter gleichermaßen gelten, gibt es einzelne Vorgaben, die sich nach Geschlecht differenzieren. Auch in diesen formalisierten Aufnahmekriterien widerspiegelt sich die Konstruktion des defizitären Frauenkörpers, denn Frauen müssen bei diesen einzelnen geschlechtsspezifischen Anforderungen stets weniger Leistungen erbringen (z.B. kürzerer Lauf für Frauen oder Beugehang statt Klimmzüge).¹⁷ Die geschlechtsspezifischen Kriterien wirken willkürlich ausgewählt, da beide Korps unterschiedliche Leistungsanforderungen gendern. Diese Differenzierung signalisiert subtil gegenüber den Polizeiinteressent*innen sowie -bewerber*innen, dass Frauen in der Sportprüfung nicht dasselbe leisten müssen wie Männer. Angehende Polizist*innen werden also bereits in der Rekrutierungsphase mit der Konstruktion des defizitären Frauenkörpers konfrontiert. Ob aufgrund körperlicher Eigenschaften (schwächerer Frauenkörper) oder sozialisierter Verhaltensweisen (Frauen treiben weniger Sport), oft zirkuliert die Erzählung, dass für Bewerberinnen die Sportprüfung eine besondere Herausforderung darstellt. Im Polizeikorps 2 z.B. wird Folgendes festgestellt:

Und für die Männer, sage ich, ist es viel das Deutsch, und für die Frauen ist oftmals der Sport, also auch für immer Männer ist der Sport, aber für Frauen ist der Sport noch extremer weil, ja weil sie herausfallen zum Teil halt, weil

17 Aus Anonymitätsgründen werden die einzelnen Kriterien nicht genauer ausgeführt, da ansonsten Rückschlüsse auf die Polizeikorps möglich sind.

sie zu wenig vorbereitet sind, und bei den Männern ist es wirklich Deutsch, wo sie Angst haben zum Teil. (Auszug aus einem Interview mit Beatrice Bernasconi, Polizistin in einer Personalabteilung, Polizeikorps 2)

Die geschlechtsspezifischen Beobachtungen der rekrutierenden Polizist*innen werden offenbar auch bei den Infoveranstaltungen mitgeteilt, was auch Bewerberinnen in ihrer Prüfungsvorbereitung beeinflusst, wie z.B. Katharina Bucher schildert:

Das einzige, auf das ich mich vorbereitet habe, ist Sport, weil ich wusste, dass Frauen hauptsächlich beim Sport durchfallen und Männer eher bei Deutsch. Und da ich im Deutsch nie gross Probleme hatte, habe ich mir dort auch nie grosse Sorgen gemacht. Ich glaube, ich habe im Internet nochmals kurz die Kommeregeln angeschaut. So die Basics. Und ich habe mir so eine Klimmzugstange gekauft, um das zu üben, weil das halt etwas ist, das ich sonst nie mache. Und da kann man nicht einfach so machen, wenn du das vorher nie gemacht hast. Und einfach Ausdauer, so ein bisschen Springen und so. (Auszug aus einem Interview mit Katharina Bucher, Polizistin im Patrouillendienst, Polizeikorps 2)

Die Polizistin Katharina Bucher erfuhr auf einer Infoveranstaltung, dass Frauen häufiger am Sport- und Männer am Deutschtest scheitern würden. Aus diesem Grund fokussierte sie sich zur Vorbereitung auf die Aufnahmeprüfung auf ihre sportlichen Leistungen. Der bei der Informationsveranstaltung erteilte Tipp könnte als frauenfördernde Maßnahme interpretiert werden, da potenzielle Schwächen im Sport gezielt angegangen und damit die Erfolgschancen erhöht werden können. Gleichzeitig zementiert dieser Rat jedoch das Bild des defizitären Frauenkörpers, da impliziert wird, dass Frauen grundsätzlich weniger Sport treiben und deswegen härter trainieren müssen als Männer.

Während manche der interviewten Polizistinnen die sportliche Vorbereitung als mühselig und teilweise mithilfe von männlichen Kollegen aus der Polizei bewältigen, berichten andere über einen lockeren und einfachen Sporttest und widersetzen sich damit dem Narrativ des schwachen Frauenkörpers. Letzteres wird jedoch nicht nur in der Polizei gefördert, sondern ist Ausdruck von bereits internalisierten gesellschaftlichen Vorurteilen, die die Bewerber*innen mitbringen. Bei der Infoveranstaltung des Polizeikorps 2 seufzte beispielsweise meine Sitznachbarin laut auf, als die Polizistin aus der Personalabteilung die sportlichen Anforderungen aufzählte. Die Polizistin reagierte beschwich-

tigend darauf und meinte, es sei einfacher, als es aussehe. Dennoch zeigte sich bei den Infoveranstaltungen eine große Unsicherheit bei manchen Bewerberinnen.

Die unterschiedlichen Anforderungen im Sporttest formalisieren Differenzen beim Eintritt in die Organisation. Bewerberinnen müssen nicht dasselbe leisten wie Bewerber, was auch die Berufskonstruktion des richtigen (männlichen) Polizisten fördert. Bewerber*innen könnten nämlich damit implizieren, dass Frauen in der Rekrutierung privilegiert werden, da sie nicht dieselben Leistungen wie Männer erfüllen müssen. Eine solche Annahme schwingt z.B. bei der Aspirantin Marie Pfeiffer mit. Im Bewerbungs- und Prüfungsprozess traf sie bis zum »Ärztetest« regelmäßig einen Bekannten aus dem Nachbardorf. Nach der definitiven Bestätigung nimmt Marie Pfeiffer an der Einführungsveranstaltung für Aspirant*innen teil und stellt fest, dass der Bekannte nicht anwesend ist. Dass sie aufgenommen wurde, erstaunt sie umso mehr, denn die Entscheidung hätte ihrer Meinung nach anders ausfallen können:

Dann habe ich gedacht »Jesses Gott«, es hätte wirklich so eine Entscheidung geben können, und ich weiss halt nicht, wie es bei den Frauen ausgesehen hat, weil sie Frauen und Männer, sind ja separat voneinander bewertet worden. Und das ist halt so ein wenig, huch ja – wie ist wohl das Ganze entschieden worden? Das ist so ein wenig immer im Hinterkopf gewesen. (Auszug aus einem Interview mit Marie Pfeiffer, Polizeiaspirantin im 2. Ausbildungsjahr, Polizeikorps 2)

Bezüglich sportlicher Leistungen lässt sich zumindest nachweisen, dass Frauen und Männer nicht nach denselben Kriterien bewertet werden. Interessant ist allerdings, dass Marie Pfeiffer annimmt, dass Frauen und Männer grundsätzlich separat bewertet wurden. Dies führt wiederum zu Unsicherheiten bezüglich der Frage, inwiefern sich das Geschlecht auf den Entscheidungsprozess auswirkt. So ist ihr unklar, weshalb der Bekannte letztlich scheitert und sie hingegen, trotz ihres damaligen jungen Alters, die Ausbildung zur Polizistin antreten darf. Die – so ihre Annahme – geschlechtsspezifische Bewertung erschwert direkte Vergleiche, insbesondere mit den männlichen Kollegen. Implizit schwingt eine Unsicherheit darüber mit, ob das Frau-Sein in den Prüfungen mit Vorteilen verknüpft ist. In eine ähnliche Richtung geht die Aussage von Noemi Graf, welche knapp die Sportprüfung bei einem anderen Polizeikorps nicht bestand, aber dennoch eine Runde weiterkam:

Den ersten Schritt habe ich nicht geschafft, das ist der Sporttest gewesen, dann habe ich aber trotzdem weitermachen können, weil sie einfach fanden, sie brauchen mehr Frauen, und sind ((lachend) allgemein schlecht gewesen im Sporttest) und dann bin ich aber dann beim Psychotest, dort bin ich aber herausgeflogen, weil sie fanden, ich sei unreif. Also ich habe dort, ich weiss noch, ich habe dort irgendwie angefangen, von TV-Krimis zu erzählen und so, und im Nachhinein weiss man ja auch, das hat ja mit der Realität überhaupt nichts zu tun. (Auszug aus einem Interview mit Noemi Graf, Polizistin in einer Kommunikationsabteilung, Polizeikorps 2)

Laut Noemi Graf wurde bei einem anderen Polizeikorps im Sporttest bei Frauen ein Auge zugedrückt, insbesondere wegen eines akuten Frauenmangels und den grundsätzlich schlechten sportlichen Leistungen von Polizeikandidatinnen. Schließlich kann jedoch Noemi Graf diesen Vorteil nicht nutzen, denn sie fällt durch den psychologischen Test durch. Fünf Jahre später bewirbt sie sich beim Polizeikorps 2, wo sie wieder beim ersten Mal die Sportprüfung knapp nicht besteht. Auf Empfehlung der rekrutierenden Polizist*innen nimmt sie einen dritten Anlauf nach einem intensiven Training und absolviert erfolgreich die Prüfung. Wenn auch Noemi Graf schließlich im Polizeikorps 2 ohne eine Spezialbehandlung als Frau eintritt, so lässt sich eine moralische Botschaft entnehmen: Je nach Organisationskontext werden Frauen im Sporttest milder bewertet, dies obwohl sie ohnehin schon weniger leisten müssen.

Bereits in den freien Erzählteilen wurde deutlich, dass die Thematisierung von Frau-Sein potenziell mit Privilegien assoziiert und deshalb Geschlecht tendenziell dethematisiert wird. Die geschlechtsspezifischen Anforderungen im Sporttest nähern das Narrativ der Privilegierung von Frauen und die des defizitären Frauenkörpers. Körperliche Differenzen sind bereits von Anfang an im Rekrutierungsprozess formalisiert und widersprechen dem De-Institutionalisierungsnarrativ. Manche der interviewten Polizistinnen vermuten deswegen sogar, dass Frauen anders bzw. milder bewertet werden. Solche Annahmen tragen zu einem vermännlichten Berufsideal bei. In dieser Logik können Frauen keine richtigen Polizistinnen sein, da sie bereits bei der Rekrutierung weniger sportlich sein müssen und dementsprechend keine richtige Polizeiarbeit leisten können. Die Polizeiorganisationen vermitteln jedoch nicht als einzige das Bild eines defizitären Frauenkörpers. Viele Interessent*innen und Bewerber*innen bringen bereits Geschlechtervorurteile, darunter die des defizitären weiblichen Körpers, selbst mit.

4.1.8 »Ein Glücksgefühl für die Männer« – Männerdomänen in der Polizei

Wenn auch immer wieder betont wurde, dass Frauen in der Polizei formell gleichgestellt sind, so gibt es Abteilungen oder Tätigkeiten, die ausschließlich als Männerdomäne erscheinen. Insbesondere betrifft dies (Elite-)Sondereinheiten¹⁸, die auf den gewaltvollen Eingriff spezialisiert sind und als besonders sportlich gelten. Bilder und Filme zu solchen Einheiten bilden männliche und besonders leistungs- und angriffsfähige Körper ab und signalisieren durch die Inszenierung von Männlichkeit, dass Frauen fehl am Platz sind. Bei der Informationsveranstaltung für Berufsinteressierte des Polizeikorps 2 präsentiert eine Polizistin unterschiedliche Polizeieinheiten und Tätigkeiten in der Organisation, wobei Folgende als besonders männlich dargestellt sind:

Jetzt geht es zur nächsten Folie, und zwar zur [Sondereinheit X], was auch eine interessante Tätigkeit sei. Ein »Glücksgefühl für die Männer«,¹⁹ kommentiert sie. Um das zu illustrieren, zeigt die Polizistin einen Film dazu. Der Film ist sehr actionreich; es hat einen Helikopter und Polizisten, die sich abseilen, kleine Detonationen etc. Nach dem Film kommentiert die Leiterin: Es wirke alles sehr »spektakulär« und es sehe teilweise »einfach aus«, das sei es aber nicht – warnt sie. Sie müssten sehr viel trainieren in dieser Einheit. Sie würden anschließend noch die Gelegenheit kriegen, mit ihnen zu reden. (Auszug aus Beobachtungsprotokoll zu einer Informationsveranstaltung des Polizeikorps 2)

Die Polizistin setzt die Arbeit in der vorgestellten Sondereinheit direkt mit Männlichkeit in Verbindung. Der Film zeigt abenteuerliche Szenen zur (Alltags-)Arbeit der Einheit. Die Polizistin und ich als Beobachterin kommentieren die Tätigkeiten mit Adjektiven wie spektakulär oder actionreich, Eigenschaften die wiederum stark mit dem beruflichen Idealtyp der gewaltaffinen Männlichkeit (vgl. Behr 2008a) korrespondieren. Es bleibt unklar, ob es überhaupt Polizistinnen in dieser Einheit gibt oder ihnen der Zugang verwehrt ist. Die bildliche Vermittlung von hegemonialer Männlichkeit und

18 Die Namen der Einheiten wurden anonymisiert, da ansonsten Rückschlüsse auf die Polizeikorps möglich wären.

19 Wörtliche Zitate, die aus dem Feld entnommen wurden, sind in den Beobachtungsprotokollen in Anführungszeichen gesetzt. Einfache Anführungszeichen deuten direkte Rede an und dienen der besseren Lesbarkeit der Beobachtungsprotokolle, um so nicht ausschließlich in indirekter Rede haften zu bleiben.

das explizit erwähnte »Glücksgefühl für die Männer« signalisiert aber deutlich, dass es sich um eine Männerdomäne handelt. Durch die Betonung des anspruchsvollen Trainings lässt sich zudem erahnen, dass keine defizitären Frauenkörper eine solche Tätigkeit bewältigen können. Dieser Eindruck wird auch bei einem anschließenden Rundgang durch verschiedene Einheiten aufrechterhalten. Polizist*innen der jeweiligen Abteilungen stellen ihre Tätigkeiten und Eingriffsinstrumente an Infoständen vor und stehen für Fragen zur Verfügung. Beim Infostand dieser Eliten-Einheit steht ein ca. 24-jähriger junger Mann als Repräsentant vor einem Einsatzauto und beschreibt in einem sehr schnellen Sprechtempo seine Arbeit. Nach seiner kurzen Präsentation,

[...] fragt er in die Runde, wohl um eine häufig gestellte Frage vorwegzunehmen: »Ob Frauen auch zu uns kommen können?« Er antwortet gleich selber: Sie können, allerdings müssten sie die gleichen Voraussetzungen wie die Männer erfüllen. Bisher hat das keine Frau gemacht. Einer hebt die Hand und fragt: »Gibt es Frauen, »die sich gewagt haben«, den Test zu machen?« Der Polizist schaut ratlos zu seinen Kollegen, die seitlich stehen, hinüber. Einer erwidert, es hätte schon Bewerbungen gegeben, bisher hätte es aber keine geschafft. (Auszug aus Beobachtungsprotokoll zu einer Informationsveranstaltung des Polizeikorps 2)

Da die Einheit direkt mit Männlichkeit relationiert wird, stellt der Polizist sogar selbst die offensichtliche Frage, ob Frauen »zu uns kommen können?« Der Polizist und seine Kollegen vermitteln, dass Frauen zwar formell berechtigt sind, jedoch durch ihren defizitären Frauenkörper eigentlich kaum Zugangschancen haben. Dass dieses Bild genauso bei den Interessent*innen ankommt, spiegelt sich in der Frage aus dem Publikum. Sich als Frau bei einer solchen Einheit zu bewerben, ist bereits ein großes Wagnis, so die Annahme. Dies dürfte eine abschreckende Wirkung gegenüber Interessentinnen haben. Körperlich stark fordernde und gefährliche Polizeiarbeit können Frauen also nicht leisten. Die Problematik der Konstruktion des defizitären Frauenkörpers akzentuiert sich hierin besonders: Auch formelle Öffnungen und das De-Institutionalisierungsnarrativ können letztlich nicht davon ablenken, dass Frauen den falschen Körper haben und gewisse Polizeitätigkeiten letztlich nie werden ausüben können.

Die Männerdomänen in der Polizei erscheinen in der Logik des Narrativs vom defizitären Frauenkörper als legitim und unanfechtbar. Auch im Polizei-

korps 1 gibt es Spezialeinheiten, die ausschließlich als Männerdomänen gelten, wie Anna Wyser off record, d.h. nach der Interviewaufnahme, erzählt:

Anna Wyser schaut nach dem Interview die Beschreibung, die ich zu meiner Diss mitgebracht habe, genauer an. Sie liest »Geschlechterkonstruktionen«²⁰ laut vor und sagt mir: Sie wissen schon, dass wir zu manchen Orten keinen Zugang haben? Mit »wir« meint sie offenbar »Frauen in der Polizei«. Ich frage nach, wo. Sie erwähnt die Elite-Sondereinheit, welche unmöglich sei für Frauen. Sie bringt ein Beispiel, um das zu illustrieren: Der Kollege erzählte ihr erst kürzlich, dass er in Nahkampf-Übungen Angst hätte, den Frauen an die Brüste zu schlagen oder sie dort zu treffen. (Auszug aus Beobachtungsprotokoll zum Interview mit Anna Wyser, stellvertretende Leiterin einer Kleinfahndung, Polizeikorps 1)

Hinter dieser Argumentation steht zwar nicht die fehlende körperliche Leistung von Frauen, dennoch geht es wieder um den defizitären Körper, der im Gegensatz zum männlichen, sexualisiert wird. Anna Wyser nimmt eine männliche Perspektive ein, indem sie Argumentationen des Kollegen wiedergibt. Die Erwähnung der Brüste und die Angst, diese zu verletzen, reduziert den Körper auf weibliche (sexualisierte) Eigenschaften. Aus einer Außensicht erscheint die Problematik nicht unlösbar, denn ein spezieller Schutz könnte, wie ein Tiefschutz bei Männern, eingeführt werden. Auch Anna Wyser hinterfragt die Argumentation nicht und nimmt die Zugangshürden zu gewissen Sondereinheiten als Tatsache hin.

Die Konstruktion des defizitären Frauenkörpers legitimiert, dass trotz formeller Gleichstellung nach wie vor gewisse Polizeieinheiten nur von Männern besetzt werden. Dies betrifft insbesondere Sondereinheiten, in denen gewalttätige Männlichkeiten einen zentralen Referenzrahmen bilden. Diese Einheiten sind zwar auch für Männer schwer zugänglich, was jedoch an den Informationsveranstaltungen nicht thematisiert wird. Sie bilden nicht die polizeiliche Kernarbeit ab, lösen jedoch intern sowie bei Außenstehenden große Bewunderung aus und sind mit hohem Prestige und Anerkennung verbunden.

20 Anna Wyser war meine erste Interviewpartnerin und entsprechend ein Testinterview. Am Anfang meiner Dissertation fokussierte ich ausschließlich auf das Thema Geschlecht, entschied mich aber dann, den Forschungsgegenstand zu erweitern und auch andere Differenzen zu berücksichtigen (vgl. Kapitel 3.1.1)

4.1.9 Repräsentant*innen bei den Informationsveranstaltungen: Unterschiedliche Positionierungen zu Geschlechterdiversität

Wenn auch große Gemeinsamkeiten zwischen den Polizeikorps 1 und 2 feststellbar sind, so wurde bereits erwähnt, dass das zweite sich zumindest öffentlich hin und wieder dazu bekennt, einen Frauenmangel zu haben und diesen beheben zu wollen. Dieses Bekenntnis darf jedoch keineswegs den Eindruck einer Privilegierung von Frauen erwecken, weshalb sehr vorsichtig über die Förderung gesprochen wird. Die unterschiedlichen Rekrutierungspolitiken beider Polizeikorps äußern sich dabei auch auf Ebene von öffentlichen Informationsveranstaltungen, welche die Polizeikorps jeweils regelmäßig für Interessent*innen anbieten. Dort werden u.a. Informationen zum Polizeiberuf, zu Anforderungen, Rekrutierung und Ausbildung vermittelt. Bei beiden Veranstaltungen, an denen ich teilnahm, stellten Polizist*innen aus Personalabteilungen, aus der Ausbildung, Aspirant*innen, berufserfahrene und frischgebackene Polizist*innen den Beruf vor und repräsentierten das Korps. Welche Persönlichkeiten und Charaktere das Korps repräsentieren, ist relevant für die Einschätzung, welche Rolle Diversität dort spielt. Das Polizeikorps 1 macht einen männlich-dominierten Eindruck, in dem Polizistinnen wenig sichtbar sind. Im Polizeikorps 2 manifestieren sich hingegen Spannungsfelder, da eine Polizistin versucht, gegen das männliche Label des Polizeiberufs zu kämpfen. Im Folgenden werden nun je ein*e für die jeweilige Organisation zentrale*r Repräsentant*in und ihr*sein Auftritt bei der Infoveranstaltung nacheinander beschrieben.

Polizeikorps 1: »1.72 und 95 kg schwer«: Der leidenschaftliche Polizist und sein männlicher Körper

Die Informationsveranstaltung des Polizeikorps 1 findet in einem großen Saal statt. Die Veranstaltung ist gut besucht; es sind ca. 40 Interessent*innen. Viele sind mit ihren Kolleg*innen oder mit einem Elternteil anwesend. Ich schätze den Frauenanteil im Saal auf 45 %. Zunächst beginnt eine zivile Mitarbeiterin aus der Personalabteilung des Korps und macht eine kurze Einführung. Sie zeigt einen Werbefilm, anschließend übernimmt ein uniformierter Polizist das Wort, der sich als Vorzeige-Polizist herausstellen wird:

Er beginnt gleich mit seinem Namen und mit seinen körperlichen Maßen: Er sei 1.72 m gross und 95 kg schwer. Er sei auch mal auf unserer Seite gewesen. Ursprünglich hatte er Polymechaniker gelernt. Im Mai 1990 habe er dann

»geschworen«. Polizist sei ein interessanter Beruf, es gäbe viel »Abwechslung« und »Flexibilität«. Von 09.00 bis 17.00 Uhr zu arbeiten sei nicht so sein Ding, erst recht nicht, seit er Polizist ist, da könne er sich solche Arbeitszeiten nicht mehr vorstellen. [...] 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 in seinem Wohnort geregelt; womöglich will er darauf hinaus, dass man immer Polizist ist. (Auszug aus Beobachtungsprotokoll zu einer Informationsveranstaltung des Polizeikorps 1)

Der Polizist macht einen persönlichen berufsbiografischen Einschub und vermittelt gleichzeitig das Berufsbild des Polizisten. Er erzählt über seine Vorbildung, seine damaligen Berufsmotive und nennt den Zeitpunkt seiner Vereidigung als Polizist. Damit gibt er dem Publikum polizeirelevante Stationen und Momente preis. In der Präsentation kommt seine Leidenschaft zum Beruf besonders zum Zug, denn er bereut seine Berufswahl nicht und fällt sogar im Privatleben zwischendurch in seine Polizeirolle.²¹ Auch das ist ein implizites strategisches Moment, denn damit kann signalisiert werden, dass eine hohe Identifikation mit der Polizeiorganisation und mit dem Beruf erforderlich ist.

Irritierend ist, dass er mit Namen und Körpermaßen beginnt, ohne diese Angaben zu kontextualisieren. Für das Publikum bleibt es unklar, wie diese Zahlen einzuordnen sind. Ist er eher klein für einen männlichen Polizisten? Oder ist er genauso muskulös, wie ein Polizist sein muss? Gibt es Mindestgrößen und ein Minimal- und Maximalgewicht? Auch angesichts der Konstruktion des defizitären Frauenkörpers ist die Erwähnung der Körpermaße relevant. Es sind die Maße eines männlichen und sportlichen Körpers. Für die anwesenden Interessent*innen ist der weibliche Körper unsichtbar. Dieser Eindruck wird durch die Tatsache verstärkt, dass die präsentierende Frau nicht eine Polizistin, sondern eine zivile Mitarbeiterin der Personalabteilung ist. Später wird noch ein Aspirant des Polizeikorps kurz über seine ersten Eindrücke zum Ausbildungsanfang berichten. Er erzählt von der strengen »Vorbereitungswoche«, in der das »Sportprogramm« von einer Sondereinheit (anonymisiert) geplant wurde und entsprechend »schweißtreibend« gewesen sei. Er vergleicht es mit

21 Im Kapitel 5.3 wird ausführlich über das Verschmelzen von privat und öffentlich im Polizeikontext eingegangen.

dem »Militär«, für die, welche es vom Militär kennen, es sei ähnlich. Sein Vergleich mit der Militärzeit könnte auf Interessentinnen ohne Militärerfahrung abschreckend wirken. Wieder stehen Erfahrungen einer männlichen Normalbiografie im Vordergrund. Auf Bildern in den Präsentationen sind hingegen einige Polizistinnen abgebildet. Bei Darstellungen, in denen die Interaktion bzw. der kommunikative Anteil der Arbeit im Vordergrund steht, sind häufig Polizistinnen sichtbar. Bei Sport- und Kampfszenen hingegen, sind vorwiegend Männer zu sehen. Bis zum Ende wird Geschlecht verbal dethematisiert. Auch bei der Fragerunde stellen vorwiegend Interessenten Fragen, nur eine Interessentin stellt eine Frage, und zwar zu den genauen Prüfungsdaten.

Polizeikorps 2: »Ganz viele Männer, die da was zeigen« – Die toughen Polizistin und ihre Kritik an gewaltaffinen Männlichkeiten

Auch die Informationsveranstaltung des Polizeikorps 2 ist gut besucht, trotz eines sehr heißen und schwülen Sommertags. Nach einer längeren Einführung durch uniformierte Polizist*innen zum Beruf, folgt ein geführter Rundgang durch die verschiedenen Abteilungen, ihre konkreten Tätigkeiten und (Eingriffs-)Instrumente (Autos, Westen, Waffen etc.). Bei dieser Gelegenheit kommt auch die ausschließlich von Männern besetzte Sondereinheit zur Sprache (siehe Kapitel 4.1.8). Ein Polizist erwähnte dort, dass es bisher keine Frau in diese Einheit geschafft hätte. Auch die schwere Ausrüstung von manchen Einsatzgruppen wird von Interessent*innen mit Bewunderung und zugleich Abschreckung beachtet. Nach dem Rundgang kehren alle wieder in den Präsentationssaal zurück, wo diesmal eine uniformierte Polizistin, die für den Ausbildungsteil zuständig ist, referiert:

Sie beginnt gleich leidenschaftlich zu sprechen: Sie mag sich noch gut erinnern, vor 18 Jahren sei sie auch an einer solchen Infoveranstaltung gegangen. Nach dem Rundgang hätte sie richtig »Respekt« gehabt und sich entsprechende Fragen gestellt: »Kann ich das lernen?« »Ganz viele Männer, die da was zeigten«. Das hätte sie verunsichert. Polizistin ist ein »Frauenberuf«, es gehe »nicht nur um Kraft«, auch »Empathie« und »Kommunikation« seien wichtige Kompetenzen für den Beruf. Sie sei 12 Jahre lang Streife gefahren, sie hätte auch in Spezialeinsätzen die schwere Ausrüstung, die vorher gezeigt wurde, getragen. Sie spricht nun die anwesenden Frauen direkt an: »Für alle Frauen, lassen Sie sich nicht abschrecken«. Sie hatte sogar zwei Kinder und hat das im »Alleingang« durchgezogen. Nun ist ihr Frauenförderungsplädoyer vorbei. »Ich zeige Ihnen die zweijährige Ausbildung«. Da würden die »bes-

ten Polizisten« ausgebildet werden. (Auszug aus Beobachtungsprotokoll zu einer Informationsveranstaltung des Polizeikorps 2)

Ähnlich wie der Repräsentant des Polizeikorps 1 knüpft auch die Repräsentantin des zweiten Korps an eigene Erfahrungen an, bringt biografische Elemente hinein und vermittelt zugleich ein soziales Berufsbild. Im Gegensatz aber zur anderen, scheinbar neutralen (weil männlichen) Perspektive, adressiert die Polizistin direkt die Frauen im Saal. Sie verbalisiert das, was in der vorherigen Führung omnipräsent und teilweise sogar explizit artikuliert wurde. Die körperliche Polizeileistung wird stark am männlichen Körper relationiert bzw. fällt mit dessen Leistungsmöglichkeiten zusammen. Weiblichkeit erscheint – ähnlich wie bei der Informationsveranstaltung des Polizeikorps 1 – als eine Abweichung. Ob diese Devianz im Polizeiumfeld überhaupt Raum hat, bleibt für Außenstehende unklar und unausgesprochen. Stattdessen bricht die Polizistin das Schweigen über das Geschlecht und veräppelt ihre männlichen Kollegen, die vorher am Infostand waren. Sie muntert das weibliche Publikum dazu auf, sich nicht von den »vielen Männern« verunsichern zu lassen. Sie vermittelt, dass der Polizeiberuf auch für Frauen eine Option ist, ja sie deklariert diesen sogar als »Frauenberuf«. Sie betont dabei auch die Relevanz von soften Kompetenzen, wie Empathie und Kommunikation, die sie als weibliche Kompetenz kodiert. Gleichzeitig präsentiert sie sich als starke Frau, die als alleinerziehende Mutter die Ausbildung durchgezogen hat. Damit zeigt sie, dass der Beruf auch eine charakterliche und körperliche Stärke erfordert. Die weibliche Erfahrung und der weibliche Körper in der Polizei werden durch diesen Einschub punktuell enttabuisiert. Wie sich in anderen Gesprächen mit dieser Polizistin herausstellen wird, engagiert sie sich für das Thema »Frauen in der Polizei« und möchte explizit mehr Frauen für den Beruf motivieren. Solche Einschübe würde sie immer machen, erzählt sie mir später. Im Laufe der Präsentation hinterfragt sie zudem die Relevanz des Militärdienstes für die Polizeiausbildung:

Männer und Frauen, die nicht im Militär waren, hätten keine Nachteile. »Vieles machen wir anders als das Militär«, so sei es z.B. beinahe schwieriger, bei Schiessübungen etwas »umzulernen« als »neu zu lernen«. (Auszug aus Beobachtungsprotokoll zu einer Informationsveranstaltung des Polizeikorps 2)

In beiden Polizeikorps bildet das Militär in den biografischen Erzählungen und in den Rekrutierungskriterien eine zentrale Referenz für eine (männli-

che) Normalbiografie. In beiden Korps müssen Militärdienstpflichtige, also Männer, begründen, weshalb sie den Dienst nicht absolvierten. Die Polizistin signalisiert demgegenüber Frauen und Männern ohne Militärdienst Erfahrung, dass sie keine Nachteile in der Ausbildung befürchten müssten. Dies könnte als Kritik an hegemonialer Männlichkeit interpretiert werden.

Die Polizistin ist nicht die einzige Repräsentantin bei der Informationsveranstaltung, sie bekennt sich jedoch als einzige als eine Minoritätsangehörige und thematisiert Differenz. Ihre Haltung steht im Kontrast zu anderen Repräsentant*innen, welche Differenzen tendenziell dethematisieren oder das Narrativ des schwachen Frauenkörpers stützen. Damit werden bei der Informationsveranstaltung des Polizeikorps 2 bereits unterschiedliche konfliktäre Haltungen sichtbar, die beim anderen Korps zumindest nicht in die Öffentlichkeit durchdringen. Dennoch gelingt es der Repräsentantin nicht, die Konstruktion des defizitären Frauenkörpers zu umgehen, sondern im Gegenteil: Indem sie kommunikative Kompetenzen wie Empathie als weiblich definiert, bestätigt sie, dass Frauen trotz ihrer körperlichen Nachteile auf andere Fähigkeiten zurückgreifen können. Nichtsdestotrotz dürfte ein ›frauenspezifischer‹ Einschub aus diversitätssensibler Sicht eine positive und keine abschreckende Wirkung haben.

4.1.10 Fazit: Ambivalente (De-)Thematisierungen von Geschlecht

Die Dethematisierungstendenzen auf Ebene der Selbstnarrative stehen im Kontrast zum organisationalen Narrativ des defizitären Frauenkörpers. In den biografischen Erzählungen neutralisieren Polizistinnen Geschlecht, indem sie u.a. ihre atypische Berufswahl nicht begründen, die formelle Öffnung gegenüber Frauen in der Polizei mit der organisationalen Realität gleichsetzen, von sich behaupten, das Gleiche wie Männer leisten zu können, und historisch relevante frauenspezifische Polizeifunktionen ablehnen. Das zirkulierende Narrativ vom defizitären Frauenkörper hingegen widerspricht dem bürokratischen De-Institutionalisierungsnarrativ und den Geschlechterneutralisierungen. In Thematisierungen von Geschlechterdifferenzen wird in beiden Polizeikorps der weibliche Körper als schwach und defizitär homogenisiert. Dagegen wird der männliche Körper als physisch stark und geeignet für Gewaltinterventionen überidealisiert.

Die Thematisierung des defizitären Körpers ist in unterschiedlichen organisationalen Momenten relevant u.a. bei Diskussionen über die Frauenpatrouillen und die ideale Geschlechterverteilung in der Polizei, im Kontext

gegenderter Leistungserwartungen bei den Sportprüfungen und am Beispiel von Elite-Sondereinheiten, die nach wie vor als Männerbastion gelten und für Frauen unerreichbar erscheinen. Auch Thematisierungen von Weiblichkeit als organisationale Ressource reproduzieren das Narrativ des defizitären Frauenkörpers, da Polizistinnen auf »care-providing bodies« (Lander 2013, 46) reduziert werden und sie in dieser Logik aufgrund ihrer körperlichen Schwäche heraus gezwungen sind, andere softere Interventionsmaßnahmen anzuwenden. Daher äußern sich viele Polizist*innen gegen höhere Frauenanteile, da zu viele Polizistinnen aufgrund ihres schwachen Körpers das Kerngeschäft der Polizei (Sicherheit und Kriminalitätsbekämpfung) nicht tragen könnten.

Die gegenderten Körperzuordnungen sind hinderlich für kollegiale Beziehungen, da Frauen bei Gefahrensituationen als weniger zuverlässig gelten. Dies dürfte auch einen Einfluss auf das kollegiale Vertrauen, welches oft als Voraussetzung von Polizeiarbeit gesehen wird, ausüben. Wie auch andere Untersuchungen zeigen, sind Frauen punktuell von den ausgeprägten Kollegialitätsidealen ausgeschlossen, was zu einer prekären Mitgliedschaft führt. Hinzu kommt, dass sich die interviewten Polizistinnen gegenüber Kolleginnen abgrenzen, die Geschlecht zum Thema machen. Damit werden Kolleginnen zugunsten der Polizeimitgliedschaft abgewertet und die Kategorisierung von Weiblichkeit als Devianz aufrechterhalten. Weiter standen die interviewten Polizistinnen unter hohem Leistungsdruck, körperlich mindestens so stark wie ihre männlichen Kollegen zu sein, ein Phänomen, das auch in anderen Forschungen zu Minderheiten in Polizei- und anderen beruflichen Organisationen bereits häufig beschrieben wurde.

Das De-Institutionalisierungsnarrativ und das Narrativ des defizitären Körpers existieren trotz Ambivalenzen nebeneinander und verstärken in ihrer Koexistenz Geschlechterungleichheiten innerhalb der Polizei. Das bürokratische De-Institutionalisierungsnarrativ, d.h., dass Frau-Sein in der Polizei kein Thema und die Gleichstellung der Geschlechter durch die formelle Öffnung erreicht sei, verhindert kritische Auseinandersetzungen mit der Problematisierung von Frauenkörpern. Körpergebundene Genderkonstruktionen erscheinen so im Kontext einer unkritischen Gleichstellungsannahme als legitim – da in dieser Logik Frauen an ihrem defizitären Körper scheitern. Der Ausschluss von Frauen von Männerdomänen innerhalb der Polizei, wie z. B. von Elitesondereinheiten, ist somit kein Anlass, die Aufnahmebedingungen zu hinterfragen. Viele der interviewten Polizistinnen dethematisieren Geschlecht, um sich trotz der defizitären Weiblichkeitskonstruktionen als

richtige Polizistin zu behaupten und die Kollegialität und Harmonie nicht zu gefährden. Ein Dethematisieren des eigenen Geschlechts ist also stark mit der Betonung des beruflichen Status verbunden, was durch die historischen verweiblichten Berufsfunktionen in der Polizei zusätzlich verstärkt wird. Umgekehrt bedeutet das, dass die Thematisierung von Geschlecht auch für Polizistinnen den Berufsstatus als Polizist gefährden kann. Ihrer Minoritätsposition bewusst, versuchen die Polizistinnen, durch Dethematisierungen vom eigenen Geschlecht Professionalität und durch die Reproduktion des defizitären Frauenkörpers Kollegialität herzustellen. Auch die für diese Untersuchung interviewten Polizistinnen sind mit komplexen und ambivalenten Ansprüchen eines (un-)doing genders konfrontiert.

Zwischen beiden Korps lassen sich Unterschiede im Hinblick auf die Rekrutierungsziele feststellen. Während im Polizeikorps 1 keine Frauenförderung in der Rekrutierung angestrebt wird, erkennt der Polizeikorps 2 einen Frauenmangel, der auch problematisiert wird. Gleichzeitig wurde immer wieder betont, dass Frauen nicht privilegiert werden, wohl um potenzielle Vorwürfe aus dem Weg zu räumen. Die Frauenförderungs politik des Polizeikorps 2 kam bei einer Infoveranstaltung zum Ausdruck, als eine Polizistin direkt Interessentinnen adressierte. Doch auch im Polizeikorps 2 sind Konstruktionen des defizitären Frauenkörpers allgegenwärtig, so dass die Ambivalenzen zwischen (De-)Thematisierungen und daraus entstehenden Geschlechterungleichheiten ebenso vorhanden sind.

4.2 Silence management von LGBTQ+-Polizist*innen

Die Polizei als Organisation gilt als besonders widerständig gegenüber der Inklusion von LGBTQ+-Polizist*innen, erstens weil das Policing von Devianz – und damit auch als abweichend geltende sexuelle Orientierungen und Identitäten – historisch sowie gegenwärtig nach wie vor den Polizeialltag und den polizeilichen Blick auf Minderheiten prägt (vgl. Burke 1994; Rumens/Broomfield 2012; Miller/Lilley 2014). Hinzu kommt zweitens das bereits vielfach beschriebene hegemoniale Männlichkeitskonzept, welches eine homophobe Sicht auf LGBTQ+-Polizist*innen verstärkt und zur Folge hat, dass schwule und lesbische Polizist*innen unterschiedliche Diskriminierungserfahrungen beschreiben (vgl. Burke 1994; Miller/Lilley 2014; Gauthier/Schlagdenhauffen/Noûs 2022). Das im Kapitel 4.1.4 rekonstruierte Narrativ des defizitären und sexualisierten Frauenkörpers in der Polizei deute ich ebenso als Ausdruck des hegemonialen Männlichkeitsmodells in der Polizei, welches Konsequenzen für schwule Männer hat. Durch meine ethnografischen Forschungserfahrungen in einem vom Schweizer Nationalfonds (SNF)²² finanzierten Projekt stellte ich zudem fest, dass heterosexuelle Männlichkeiten durch Bilder von Pin-up-Girls in der Wache allgegenwärtig sind. Ein Polizist dürfte mit einem aufgehängten Bild eines nackten oder freizügig posierenden Mannes in seinem Büro zweifellos auffallen. Das wäre eine stark symbolisch aufgeladene Handlung, die eine Devianz sichtbar machen würde. Polizeikulturell wird insbesondere der weibliche Körper sexualisiert, während der männliche Körper als neutral bzw. als der richtige oder professionelle Körper erscheint. Dass dieses Konzept an Grenzen stößt, wird dabei nicht nur durch die ambivalenten (Selbst-)Zuordnungen von Polizistinnen deutlich, sondern auch am Beispiel von schwulen Polizisten, die sich der alltäglichen Sexualisierung des Frauenkörpers nicht anschließen wollen.

Viele Forschende stellen einen Wandel innerhalb der Polizei im Umgang mit LGBTQ+-Polizist*innen fest, der auf eine »érosion du monopole de la norme hétérosexuelle dans la profession policière« (Gauthier et al. 2022, 37) hindeutet. Während es bis vor einigen Jahrzehnten undenkbar war, sich offen als LGBTQ+-Polizist*in zu bekennen, berichten Forschende von positiven Erfahrungen von sexuellen Minderheiten, insbesondere bei der Offenlegung der ei-

22 SNF-Nummer: 146029. Titel: »Interkulturelle Öffnung der Institutionen«. Herkunftsbezogene Differenz in der Schweizer Street-Level Bureaucracy. Projektdauer: 01.02.2014 – 31.12.2016.

genen sexuellen Identität oder bezüglich der Integration innerhalb der Korps (vgl. Belkin/McNichol 2002; Myers et al. 2004; Rumens/Broomfield 2012; Gauthier et al. 2022). Allerdings bleiben die Ergebnisse ambivalent, da die Studien gleichzeitig Persistenzen in Form von subtilen Diskriminierungen feststellen.

Ein großes Thema in der LGBTQ+-Forschung ist die Frage, wie, wann und ob sexuelle Minderheiten ihre sexuelle Orientierung oder Identität im professionellen Kontext thematisieren, was Rennstamm und Sullivan (2018, 190) in Anschluss an Goffman (2020 [1967]) treffend als ein »silence management« (2018, 190) bezeichnen und was mit folgendem ständigen Dilemma verbunden ist:

Gay men and lesbian are in an approach-avoidance conflict between being oneself (»being out«) versus hiding their sexual identity at work (being »closed«) for fear of discrimination. (DeSouza/Wesselmann/Ispas 2017, 122; vgl. Bowen/Blackmon 2003)

Die vom Hirschauer beschriebene doppelte Kontingenz von Differenzierungen (vgl. Kapitel 3.4), also die Tatsache, dass Differenzen betont oder ruhen gelassen werden können, ist im LGBTQ+-Kontext besonders interessant, da es sich um eine unsichtbare Differenz einer Minorität handelt, die auch durch ein Schweigen unsichtbar bleiben kann (vgl. Bowen/Blackmon 2003; Bell et al. 2011). Entsprechend beschäftigen sich viele Forschungen mit dem Schweigen von LGBTQ+ im professionellen Kontext und zeigen auf, wie Organisationen eine »culture of silence« (Priola et al. 2014, 488) fördern können (vgl. Bowen/Blackmon 2003; Ward/Winstanley 2006; Rennstamm/Sullivan 2018). Schweigen wird so zu einer Aktivität, die gleichermaßen sexuelle Minderheiten sowie Nicht-Minderheiten umfasst und keineswegs mit einem Nichts-Tun zu verwechseln ist (vgl. Rennstamm/Sullivan 2018; Bowen/Blackmon 2003).

Im Kontext von silence management von LGBTQ+ in Organisationen lassen sich verschiedene (De-)Thematisierungsformen identifizieren, die komplexer als die binären Zustände »out« versus »closed« sind (siehe oben). In der Studie von Rumens und Broomfield (2012) wurden schwule Polizisten befragt, die sich selbst als geoutet im Polizeikontext bezeichneten, allerdings nicht gegenüber allen Polizeikolleg*innen (vgl. Rumens/Broomfield 2012). Bei Gauthier et al. (2022) bekannten sich die befragten LGBTQ+-Polizist*innen erst nach einer längeren Zeit, nachdem sie Vertrauensbeziehungen mit ihren Kolleg*innen aufbauen konnten (vgl. Gauthier et al. 2022). Auch besteht bei geouteten LGBTQ+-Polizist*innen die Tendenz, die sexuelle Identität zu normalisieren

(vgl. Burke 1994; Staller/Koerner/Wilkes 2023), und sie setzen sich besonders unter Druck, weil sie ihren Kolleg*innen beweisen wollen, trotz Differenzen gute Polizist*innen zu sein (vgl. Miller/Forest/Jurik 2003; Myers et al. 2004). Out-Sein im professionellen Kontext bedeutet also, nicht jederzeit von Anfang an und überall die sexuelle Identität zu thematisieren, sondern ist ebenso mit einem silence management, Normalisierungen und Dethematisierungen verbunden. Auch Closed-Sein beinhaltet verschiedene Dethematisierungsstrategien und ist nicht mit einem durchgehenden Schweigen gleichzusetzen. Beispielsweise dethematisieren manche ihre sexuelle Identität vor allem im beruflichen Kontext und trennen so die öffentliche von der privaten Sphäre: »they actively maintain their sexual life and sexual identity separate from their work life and work identity« (Priola et al. 2014, 498). Im Polizeikontext sind diese »double-lives«-Strategien besonders häufig und weisen auf eine heterosexuelle Organisationskultur hin (Burke 1994; vgl. Priola et al. 2014; Gauthier et al. 2022).

Das organisationskulturelle Schweigen in Bezug auf unsichtbare sexuelle Minderheiten ist in beiden Polizeikorps relevant, im Korps 1 allerdings besonders ausgeprägt, da ich keinen Zugang zu LGBTQ+-Polizist*innen herstellen konnte. Anhand meiner gescheiterten Versuche, Interviews mit LGBTQ+-Polizist*innen zu führen, lassen sich das Schweigen und die Dethematisierungen aufzeigen (vgl. Kapitel 4.2.1). Zwar stellt auch im Polizeikorps 2 Schweigen eine relevante Dethematisierungsform dar, dennoch gelingt es LGBTQ+-Polizist*innen, das Schweigen punktuell zu durchbrechen, was allerdings in Dilemmas mündet, die mit einem silence management zusammenhängen (vgl. Kapitel 4.2.2). Im Kontext des (punktuellen) Schweigens in beiden Organisationen trägt der Schweizer Verein PinkCop zur Sichtbarkeit und zu kollegialen Beziehungen unter Minderheiten bei. Dieser Verein konnte lange nur verdeckt agieren, bevor der Outing-Prozess im Korps so weit fortgeschritten war, dass auch der Verein sich zeigen konnte. Dies verdeutlicht, mit welchen spezifischen Dilemmas LGBTQ+-Polizist*innen konfrontiert sind (vgl. Kapitel 4.2.3).

4.2.1 Polizeikorps 1: Gescheiterter Zugang zu LGBTQ+-Polizist*innen als Indiz für organisationales Schweigen

Im Polizeikorps 1 konnte ich trotz mehrmaliger Versuche über verschiedene Mitarbeiter*innen keine LGBTQ+-Polizist*in interviewen. Diesen gescheiterten Zugang interpretiere ich als Indiz, dass im Polizeikorps weder LGBTQ+-

Polizist*innen noch ihre Kolleg*innen die potenziell abweichende sexuelle Identität thematisieren. Solche Dynamiken beschreiben Bowen und Blackmon als »spiral of silence« (2003, 1394): »arguing that employees will not use voice unless they are likely to have support from their co-workers«. Das wirkt sich auf den Feldzugang aus, da schweigende LGBTQ+-Polizist*innen für mich als externe Forscherin nicht zugänglich waren. Als ich eine Personalmitarbeiterin des Polizeikorps 1 zu Diversität befragte, beschrieb sie das Korps als

[...] sehr offen, ich sage jetzt mal auch sehr menschenfreundlich, wir haben auch Mitarbeiter mit anderer Hautfarbe, das ist absolut kein Thema bei uns, weder Frau noch Mann noch irgendwie ja die Ausrichtung, also das, religiös – in allen Aspekten oder, haben wir keine, gibts bei uns keine Tabus, also Ausrichtung meine ich jetzt natürlich nicht irgendwie Leute die sich da ja, in der Rechtsszene verkehren oder so, also nichts Politisches ja, also mich dünkt (bdt.: mir scheint), wir sind sehr offen und sehr tolerant. (Auszug aus einem Interview mit Yvonne Gloor, Mitarbeiterin in einer Personalabteilung, Polizeikorps 1)

Die Antwort der Personalleiterin erinnert an ein Diversity-Bekenntnis aus einem organisationalen Leitbild. Sie beschreibt das Korps als offen, tolerant und vielfältig und versichert, keine Tabus diesbezüglich zu erkennen. Einzig Rechtsextremismus und extreme Haltungen sind unerwünscht. Als ich konkret zu LGBTQ+-Polizist*innen zu sprechen komme, verweist sie wieder auf das Bild des offenen Polizeikorps:

YG: Ja das habe ich vorher mit gemeint eigentlich, wirklich da sind wir sehr offen, also Homosexualität ist bei uns kein Thema.

NP: Und habt ihr das Gefühl, jemand zu finden, der mit mir ein Interview macht, ist das schwierig, oder?

YG: Ich wüsste eben nicht mal wer, dass es ist, ehrlich gesagt, weil wir tun das ja nicht erfassen oder, ich könnte mir schon vorstellen, dass sie bereit wären, weil meistens sind die ja sogar sehr offen, weil sie dürfen das bei uns auch bei uns so, also sie müssen sich bei uns nicht verstecken, gut manche machen es vielleicht trotzdem, das weiss ich ja nicht, aber ich könnte mir schon vorstellen, dass die sicher auch bereit sind, aber ich glaube, ich könnte gar keine Auskunft geben, wer das jetzt wäre. (Auszug aus einem Interview mit Yvonne Gloor, Mitarbeiterin in einer Personalabteilung, Polizeikorps 1)

Ähnlich wie viele Polizistinnen in den Interviews beteuerten, dass Geschlecht in der Polizei kein Thema sei, findet die Personalleiterin sexuelle Orientierung ebenso als nicht erwähnenswert, ja irrelevant. Die Dethematisierung interpretiert die Personalleiterin als Offenheit des Korps. Sie »wüsste eben nicht mal wer« im Korps einer sexuellen Minderheit anhöre. Die Personalleiterin argumentiert, dass sie keine Statistiken zu LGBTQ+-Polizist*innen erfassen und deshalb von niemanden weiß. Diese Aussage wirft die Frage auf, worauf ihre Einschätzung, dass sich LGBTQ+-Polizist*innen sich »bei uns nicht verstecken« müssen, basiert. Die Vermutung liegt nahe, dass die beschriebene Offenheit eher eine Floskel als eine Eigenschaft des Polizeikorps 1 darstellt.

Natürlich könnte dagegen argumentiert werden, dass es berufliche Organisationen gibt, die differenzneutral sind und in denen der Hintergrund von Personen keine zentrale Rolle spielt. Damit würde die sexuelle Orientierung eine private Angelegenheit darstellen, die keiner Erwähnung bedarf. Diese Argumentation lässt sich aber durch viele Studien widerlegen, da ein nicht erwähnen von sexueller Orientierung oft Heterosexualität impliziert. Solange nicht anders bewiesen, wird also von Heterosexualität als Norm ausgegangen, was Bowen und Blackmon 2003 als »institutional heterosexuality« (2003, 1403) beschreiben. Das Nicht-Thematisieren geht mit der Verhüllung von Differenzen, hier von sexuellen Minderheiten, einher. Es wird zwar angenommen, dass es LGBTQ+-Polizistinnen im Polizeikorps gibt, ohne jedoch genau zu wissen, welche Polizist*innen dies sein könnten.

Weiter ist das Eingeständnis der Personalmitarbeiterin angesichts des Narrativs »Polizei als Familie« besonders interessant. In einer Organisation, die für sich beansprucht besonders intime Beziehungen unter Kolleg*innen zu pflegen, wäre es naheliegend von Mitarbeiter*innen zu wissen, die sich in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft befinden (vgl. Kapitel 5.2). Erschwerend kommt hier womöglich dazu, dass die Personalleiterin eine zivile Leitungsperson ist und demnach auch nicht zur Polizeifamilie zählt und deswegen in keinem engen Kontakt mit den Polizist*innen steht.

Ein weiteres Experteninterview mit Silvia Brand bestätigt die Interpretation des organisationskulturellen Schweigens über LGBTQ+-Polizist*innen. Schweigen kann allerdings in dieser Deutung nicht nur Unsichtbarkeit oder Heterosexualität als Annahme aufrechterhalten, sondern je nach Kontext in der Polizei zu einem Stigma werden:

SB: Viele, nehme ich an, das ist eben so lustig, von vielen Leuten weiss man es, aber es wird nicht, es wird nicht –

NP: nicht thematisiert.

SB: Nein. Man, man lässt diese Menschen einfach in Ruhe, und das ist doch einfach irgendwie schade, weil man ist so nahe miteinander, und es wäre doch schön mitteilen zu können – ja wenn ein Typ sagt: ›Ja ich war mit meinem Partner in den Ferien‹. Was ist schlimm dabei, oder? Ein anderer erzählt: ›Ja ich bin mit meinem Hund trainieren gegangen‹. Das geht ja auch, das ist kein Problem. Ich weiss nicht, das ist ein wenig schade. Ja und wenn man so eng zusammen ist, hat man vielleicht das Gefühl: ›der will was von mir‹, oder dieses oder jenes. Dabei, das sind nur Phantasien, die man sich selber entwickelt. Ob man da nicht in den Schulen ansetzen müsste. (Auszug aus einem Interview mit Silvia Brand, Polizistin in einer Polizeinotrufzentrale, Polizeikorps 1)

Silvia Brand thematisiert ein implizites Wissen innerhalb der Organisation über nicht geoutete Polizist*innen, welches an einem Schweigen bzw. einer Dethematisierung festgemacht wird. Diese fallen deshalb auf, weil sie sich über ihr privates (Liebes-)Leben bedeckt halten. Kollegialität in Form von intimen und engen Arbeitsbeziehungen wird im Polizeikontext durch das Familiennarrativ besonders gefördert (vgl. Kapitel 5.2). Das Schweigen über das Privatleben kann also bereits einen stigmatisierenden Effekt haben, da die schweigende Person sich entgegen dem polizeilichen Kollegialitätsideal verhält und sie keine intimen Vertrauensbeziehungen eingeht. Auch Rumens und Broomfield (2012) beschreiben, dass in einem von Skeptizismus geprägten Arbeitsumfeld wie der Polizei (vgl. Kapitel 2.2.7) ein Schweigen grundsätzlich verdächtig sein kann und sich zudem auf die kollegialen Beziehungen auswirke. Aus diesem Grund fühlten sich manche LGBTQ+-Polizist*innen geradezu gezwungen, sich zu outen:

Many participants suggested that police work, particularly that undertaken ›on the beat‹, required mutual bonds of trust between officers, which might be undermined if gay officers did not disclose early on. (Rumens/Broomfield 2012, 289)

Beziehungen, Vertrauen und Loyalität unter Kolleg*innen werden sogar angesichts des »polizeilichen Gefahrennarrativ[s]« (Staller/Koerner 2022, 245) als Voraussetzung für Sicherheit gesehen. Allerdings bleibt es für LGBTQ+-Polizist*innen ambivalent – denn auch wenn sie sich outen, berichten viele von fehlendem Vertrauen seitens der Kolleg*innen und sind daher um ihre eigene Sicherheit in Interventionen besorgt (vgl. Miller/Lilley 2014, 378).

Das Schweigen in kollegialen Beziehungen betrifft nicht nur die potenziell nicht geouteten LGBTQ+-Polizist*innen, sondern auch das kollegiale Umfeld, wie Silvia Brand beschreibt: »man lässt diese Menschen einfach in Ruhe«. Die Kolleg*innen reagieren also wiederum mit Schweigen auf das Schweigen, was bereits Silvia Brands Schwierigkeiten, das Nicht-Thematisieren zu thematisieren, verdeutlichen – weshalb ich nach mehreren Reformulierungen und einer Sprechpause im Interview interveniere und ihren Satz vervollständige. Diese Dethematisierung könnte auch darauf hinweisen, dass Heterosexualität privat sowie beruflich die akzeptierte Norm ist, während abweichende sexuelle Identitäten als privat gelten.

Nach dem Interview mit Silvia Brand fokussierte ich zunächst auf das Thema Geschlecht in der Polizei (vgl. Kapitel 3.1.1), stellte aber durch ihre Aussagen fest, dass LGBTQ+ ebenfalls ein sehr relevantes Differenzthema sein könne. Als ich schließlich meinen Forschungsfokus erweiterte und damit Differenz im Allgemeinen untersuchen wollte, kontaktierte ich die Polizistin Silvia Brand erneut, die ich aufgrund der Thematisierung von LGBTQ+ als differenzsensibel wahrnahm, weshalb ich mir über sie einen Zugang erhoffte. Auf meine telefonische Wiederkontaktaufnahme reagierte sie sehr offen, wie sich aus meinem Feldprotokoll entnehmen lässt:

Ich erreiche Silvia Brand sofort und erkläre mein Anliegen, dass ich LGBTQ+-Polizist*innen und solche mit Migrationsbiografie suche. Ich meine zu Ersten: Vielleicht hätte sie zu jemanden einen guten Draht und könnte das diskret ansprechen. Sie reagiert sehr offen und interessiert, meint zum LGBTQ+ (ohne es laut auszusprechen und in kryptischer Sprache), dass man es bei manchen wisse, es sei aber schwierig. Ich meine es sei mir bewusst und dass ich niemanden exponieren möchte, ich hätte mich deswegen bei ihr gemeldet, da sie das letzte Mal das Thema angesprochen hätte. Sie meint, ich sei richtig vorgegangen. Zum Thema Migrationsbiografie spricht sie deutlich ungehemmter: Sie erwähnt zwei Kollegen, einen davon kenne ich schon, sie meint, der habe es auch nicht immer einfach gehabt. Dann erwähnt sie einen anderen, der aus dem »Osten« käme, aus »Jugoslawien«; mit entsprechend »fremd klingenden« Namen, der es manchmal »komisch macht«. Den würde sie fragen. Am Schluss des Telefonats fasst sie nochmals meine Anfragen zusammen: »Migrationshintergrund« und »gleichgeschlechtlich« (das sagt sie nicht zu Ende und murmelt es beinahe). Ich habe den Eindruck, dass es ihr sehr schwerfällt, es überhaupt laut auszusprechen, wohl auch, weil andere Kolleg*innen zuhören. Sie ist nämlich zu diesem Zeitpunkt in der Notrufzentrale bei der Arbeit. Letztes Mal im Interview zu zweit fiel es ihr weni-

ger schwer darüber zu sprechen. Ich denke, das ist ein klarer Hinweis, dass das Thema LGBTQ+-Polizist*innen ein heisses Eisen ist. (Auszug aus Beobachtungsprotokoll zu einem Telefongespräch mit Silvia Brand, Polizistin in einer Polizeinotrufzentrale, Polizeikorps 1)

Die Polizistin Silvia Brand nimmt meine Anfrage ernst und möchte mich offensichtlich im Forschungsprozess unterstützen. Wieder weist sie darauf hin, dass das LGBTQ+-Thema heikel ist, was im Kontrast der Einschätzung der Personalleiterin steht. Die Herausforderung liegt womöglich darin, dass Silvia Brand nicht geoutete Polizist*innen aufgrund meiner Interviewanfrage ansprechen und somit das organisationale Schweigen brechen muss. Dass meine Frage sensibel ist, drückt sich auch darin aus, dass Silvia Brand Begrifflichkeiten rund um LGBTQ+ im Gegensatz zum Wort »Migrationshintergrund« deutlich leiser und abgehackter ausspricht. Während des Telefonats ist sie in der Notrufzentrale tätig, wo andere Kolleg*innen sie womöglich gut hören können. Obwohl Silvia Brand sich empathisch gegenüber ihren (potenziellen) nicht geouteten Polizeikolleg*innen äußert, scheint auch sie bei einem Thematisieren zögerlich zu sein. Eine Woche später erkundigte ich mich telefonisch wieder bei Silvia Brand nach dem Stand ihrer Anfragen:

Sie sagt mir, sie hätte eine Polizistin, die in einer gleichgeschlechtlichen Beziehung lebe, sie warte noch lediglich auf einen anderen Kollegen mit Migrationsbiografie für eine Antwort. Sie verspricht mir noch eine E-Mail zuzusenden. Ich bedanke mich bei ihr. Auch hier wieder hatte ich den Eindruck, dass das laute Aussprechen von Begriffen, die auf LGBTQ+ hinweisen, ihr schwerfällt. Sie sagt es jeweils sehr leise oder macht lange Pausen, bevor sie es ausspricht. (Auszug aus Beobachtungsprotokoll zu einem Telefongespräch mit Silvia Brand, Polizistin in einer Polizeinotrufzentrale, Polizeikorps 1)

Mein Eindruck verstärkt sich, dass ein Thematisieren oder Verbalisieren von LGBTQ+ im Polizeikorps 1 heikel ist. Womöglich deshalb schickt mir Silvia Brand kurz darauf per E-Mail die E-Mail-Adresse der lesbischen Polizistin, von der sie am Telefon sprach. Da sie mir den Namen schriftlich mitteilt, musste sie ihn nicht in Anwesenheit der Kolleg*innen laut aussprechen. Kurz darauf kontaktierte ich diese Polizistin per E-Mail mit der Anfrage für ein Interview. In meine E-Mail erwähnte ich das Thema »Diversität in der Polizei«, adressierte sie jedoch aus Stigmatisierungsgründen nicht als lesbische Polizistin. Nachdem ich mehr als einen Monat keine Antwort gekriegt hatte,

schickte ich nochmals eine Erinnerung an meine Anfrage und die Bitte, mir ihre telefonischen Kontaktdaten mitzuteilen. Auch darauf erfolgte keine Reaktion. Ich entschied mich schließlich, mein ursprüngliches Sampling-Ziel aufzugeben und meine Felderhebung im Polizeikorps 1 abzuschließen. Angesichts der großen Unsichtbarkeit von sexuellen Minderheiten im Polizeikorps 1 befürchte ich, dass ein weiteres Beharren nicht geoutete Polizist*innen zu stark exponieren könnte. Es bleibt die einzige unbeantwortete Interviewanfrage in meiner gesamten Feldforschung. Mit allen anderen Polizist*innen, die ich für meine Feldforschung kontaktierte, konnte ich ein Interview führen, nur bei wenigen musste ich zusätzliche Beziehungs- und Überzeugungsarbeit leisten. Bei vielen hatte ich sogar den Eindruck, dass die Interviews als Pflicht und Teil ihrer Rolle als Polizist*in wahrgenommen wurden. Daher interpretiere ich das Schweigen der lesbischen Polizistin als Ausdruck, dass sich LGBTQ+-Polizist*innen im Polizeikorps 1 in einer heiklen Position befinden und womöglich mit Stigmatisierungen konfrontiert werden.

Der gescheiterte Zugang zu LGBTQ+-Polizist*innen im Polizeikorps 1 weist also auf ein ausgeprägtes organisationales Schweigen hin. Verschiedene Forschungen zeigen auf, wie Organisationen ein kollektives Schweigen fördern können (vgl. Bowen/Blackmon 2003; Ward/Winstanley 2006; DeSouza et al. 2017). Die »spiral of silence« (Bowen/Blackmon 2003, 1394) erschwert den Feldzugang, da die Interviewanfrage eine Thematisierung und damit ein Durchbrechen des Schweigens über eine stille Differenz erzwingt. Das Schweigen betrifft die Polizeikolleg*innen, die ihre Vermutungen zu potenziellen LGBTQ+-Kolleg*innen anstellen, sowie die Minderheitsangehörigen gleichermaßen. Damit wird die Herausforderung, die meine Interviewanfrage auslöst, nochmals deutlicher. Meine Gatekeeperin äußert sich telefonisch in Anwesenheit von Kolleg*innen besonders vorsichtig, indem sie Begriffe, die mit LGBTQ+ in Verbindung gesetzt werden können, leise ausspricht und einen konkreten Namen nur schriftlich per E-Mail mitteilt. Die Schwierigkeit meiner Gatekeeperin, in Anwesenheit ihrer Kolleg*innen LGBTQ+ zu thematisieren, die Tatsache, dass die Personalleiterin keine einzige LGBTQ+-Polizist*in kennt, und die ausbleibende Antwort der lesbischen Polizistin auf meine mehrmaligen Anfragen weisen auf eine »spiral of silence« hin. Die Brisanz des Schweigens über das (Liebes-)Leben im Polizeikontext wird in Kapitel 5 deutlicher, da es sich hinderlich für die Entwicklung von kollegial-intimen Beziehungen auswirken kann.

4.2.2 (De-)Thematisierungen von LGBTQ+: »Manchmal in den Vordergrund stellen«

Im Polizeikorps 2 konnte ich zwei LGBTQ+-Polizist*innen interviewen. Die Dethematisierungstendenzen waren bei beiden Interviews noch stärker ausgeprägt als bei den Interviews mit Polizistinnen. In beiden Interviews wurden kaum Indizien über die eigene sexuelle Identität gegeben, geschweige denn Outing-Erfahrungen in der Polizeiorganisation in der Lebensgeschichte thematisiert. Beide interviewten Personen erwecken den Eindruck, dass ihre sexuelle Orientierung nicht erwähnenswert, ja privat ist und in keiner Weise mit ihrer Arbeit in der Polizei im Zusammenhang steht. Wie bei den biographischen Interviews mit den Polizistinnen wird auf ihren Minderheitenstatus innerhalb der Polizei nicht eingegangen. Dies ist insofern irritierend, da in beiden Korps das Narrativ des defizitären und sexualisierten Frauenkörpers allgegenwärtig ist und damit männliche Heterosexualität polizeikulturell omnipräsent ist. Gleichzeitig wird durch die vermeintliche bürokratische Trennung von privat und beruflich, also konkret die Entkoppelung der polizeilichen von der sexuellen Identität in den Erzählungen, impliziert, dass die abweichende sexuelle Orientierung für die Erzählpersonen eine private Angelegenheit darstellt. Aus dem Forschungsstand (siehe Einleitung des Kapitels) wurde zudem deutlich, dass für Polizist*innen ein Thematisieren von LGBTQ+ auf der Arbeit sowohl positive (z.B. auf Ebene der Beziehungsgestaltung mit Kolleg*innen) als auch negative (z.B. subtile Diskriminierungserfahrungen, schlechtere Karrieremöglichkeiten) Auswirkungen haben kann und demnach einschneidende Erlebnisse in der Organisation auslöst. Die interviewten LGBTQ+-Polizist*innen schweigen in ihren Erzählungen darüber und ordnen solche Erlebnisse als erzählunwürdig ein. Exemplarisch lässt sich das anhand von Daniel Kauer aufzeigen. Ursprünglich kontaktierte ich ihn als Gatekeeper für weitere potenzielle, möglichst vielfältige Interviewpartner*innen. Er selbst bot sich als Interviewpartner an und positionierte sich von vornherein wie folgt:

Ich verkörpere eine Führungshierarchie und die sex. Orientierung. (Auszug aus Beobachtungsprotokoll zu einer E-Mail-Korrespondenz mit Daniel Kauer, Leiter einer Kommunikationsabteilung, Polizeikorps 2)

Interessant ist, wie er auf meine Anfrage eingeht, ein möglichst vielfältiges Sample für Interviews zu kriegen. Ich erwähnte dabei Vielfalt auch in Bezug

auf die »sexuelle Orientierung«, eine Beschreibung, die er so übernimmt. Damit deutet er an, ein schwuler Polizist zu sein, ohne es jedoch explizit zu thematisieren.

Etwa einen Monat später trafen wir uns in einem Gebäude des Polizeikorps 2 für ein Interview. In seiner Lebensgeschichte geht Daniel Kauer nicht auf seine sexuelle Orientierung und damit verbundene Erfahrungen im Polizeikorps ein, obwohl er sich vorher positionierte und weiß, dass ich über das Thema Vielfalt in der Polizei forsche. Durch sein Engagement im Verein PinkCop ist zudem die Verbindung zwischen seiner Polizeitätigkeit und seiner sexuellen Identität geradezu offensichtlich. Als ich ihn im Nachfrageteil darauf anspreche, begründet er das Dethematisieren in seiner Biografie damit, dass er sich weniger im Verein engagiere, weil er aktuell stark in der Arbeit involviert sei. Meine Interpretation, dass Daniel Kauer seine Vereinstätigkeit und sexuelle Identität als privat sieht und von seiner beruflichen Tätigkeit trennt, wird von dieser Argumentation zusätzlich bestärkt: Das Engagement im Verein definiert er als Nicht-Arbeit.

Daniel Kauer ist im Polizeikorps 2 durch seine Vereinstätigkeit geoutet, was er »plakativ« mit einem »Bloßstellen« assoziiert. Insofern thematisiert er LGBTQ+ innerhalb der Polizeiorganisation, jedoch in einer stark dosierten und kontrollierten Form, da es immer auch einen selbstexponierenden Charakter hat:

Wenn du etwas erreichen willst, musst du das manchmal in den Vordergrund bringen, und das Thema dann so angehen [...] und da muss man sich ein wenig, wie soll ich sagen, ausziehen, sich angreifbar machen, wenn man hinstehen will und irgendein Thema erreichen will, das einem wichtig ist, da muss man es an die Hand nehmen und sich nicht davor scheuen, dass man sagt, ›Ja wieso stellst du deine Sexualität in den Vordergrund? Weshalb tust du dein Geschlecht in den Vordergrund bringen? Wieso musst du jetzt plötzlich so die Frau da hinausstreichen, oder wieso musst du sagen, dass du schwul bist?‹ Ja, weil ich genau dieses Thema anbringen will, da muss ich das machen, sonst geht es nicht. (Auszug aus einem Interview mit Daniel Kauer, Leiter einer Kommunikationsabteilung, Polizeikorps 2)

Daniel Kauer beschreibt das Dilemma, welches ein silence management mit sich bringt. Ein Thematisieren von Schwul-Sein oder Frau-Sein ist aus seiner Sicht notwendig, um Differenzen und damit verbundene Herausforderungen im Polizeikontext sichtbar zu machen. Bei einer Dethematisierung bleibt die

Differenzthematik unsichtbar oder Schweigen wird wie beim Polizeikorps 2 zu einem Stigma, ein möglicher Platzhalter für eine nicht thematisierte Abweichung. Umgekehrt hat eine Thematisierung – oder in Worten von Kauer »das manchmal in den Vordergrund bringen« – ebenso einen exponierenden und stigmatisierenden Effekt (»sich ausziehen, sich angreifbar machen«). Daniel Kauer bringt beispielhaft einige typische Fragen von Kolleg*innen, die sich auf die Thematisierung beziehen und Vorwürfe implizieren. Das In-den-Vordergrund-Stellen des abweichenden Geschlechts oder der sexuellen Orientierung wird von den Kolleg*innen kritisch hinterfragt. Die Beispiele zeigen, dass die Polizist*innen ihre LGBTQ+-Kolleg*innen bei einer Thematisierung bestärken oder umgekehrt zum Schweigen bringen können. Die beschriebenen Reaktionen sind womöglich Ausdruck der Implikation, dass die (Polizei-)Arbeit mit Blick auf Sexualität neutral ist. Diese bürokratische Neutralität verdeckt das heterosexuelle hegemoniale Männlichkeitsmodell. Damit entsteht der Eindruck, dass sexuelle Minderheiten eine sexuelle Orientierung haben und Heterosexuelle nicht, während die als abweichend definierte sexuelle Identität in dieser Logik als eine private Angelegenheit verhandelt wird (vgl. Ward/Winstanley 2006). Dass es sich auch hierbei um eine Form von Silencing handelt, zeigt folgender treffend beschriebene Widerspruch auf:

Imagine here a scenario where mentions of family life, or photographs of children and spouses on one's desk are legitimate for heterosexual workers, while at the same time suggestions are made that it is illegitimate or ›irrelevant‹ for LGB workers to bring ›private‹ lives to work. (Rennstam/Sullivan 2018, 180)

Dies könnte wiederum erklären, weshalb Kolleg*innen im Polizeikorps 1 LGBTQ+-Polizist*innen nicht auf ihr Schweigen ansprechen und weshalb Kolleg*innen im Polizeikorps 2 eine Thematisierung für irrelevant halten.

Schweigen ist in beiden Korps in unterschiedlichen Formen präsent. Während im Polizeikorps 1 eine »spiral of silence« (Bowen/Blackmon 2003, 1394) den Zugang zu LGBTQ+-Polizist*innen unmöglich macht, sind im Polizeikorps 2 punktuelle Thematisierungsmomente vorhanden, was LGBTQ+-Polizist*innen als adressierbar für Interviews macht. Punktuelle Thematisierungsmomente werden allerdings von Kolleg*innen in Frage gestellt und dadurch LGBTQ+-Polizist*innen zu einem Schweigen gedrängt. LGBTQ+-Polizist*innen befinden sich also in beiden Korps in einer dilemmatischen Situation: Egal ob eine Thematisierung und eine Dethematisierung erfolgt,

beides ist mit Stigmatisierungen verbunden und kann sich auf der Beziehungsebene zwischen den Kolleg*innen artikulieren. Ein Thematisieren kann den Vorwurf auslösen, Privates in den Vordergrund zu stellen und damit das Schweigegelübde über Abweichung zu umgehen. Bei einem Schweigen besteht die Gefahr, dass LGBTQ+-Polizist*innen auffallen und keine intimen Vertrauensbeziehungen aufbauen können.

Während (punktueller) Schweigen in beiden Korps auf eine Dethematisierung von LGBTQ+ hinweist, nimmt der Schweizer Verein PinkCop eine proaktive Rolle ein, indem er sexuelle Minderheiten innerhalb sowie außerhalb der Polizei thematisiert. Im Folgenden wird nun auf die Geschichte und die Tätigkeiten des Polizeivereins PinkCop eingegangen, um zu zeigen, wie herausfordernd für Polizeiorganisationen der Umgang mit Differenzierung (hier sexuelle Minderheit) ist. Der Prozess, das Schweigen zu durchbrechen und ein Sprechen über Differenzen zu entwickeln, kann als organisationales Outing verstanden werden.

4.2.3 »Und da haben wir uns intern outen müssen.« Vom versteckten zum geouteten Verein PinkCop

PinkCop ist ein bekannter Schweizer Verein, der öffentlich für die LGBTQ+-Thematik einsteht. Auf der Webseite der PinkCop lässt sich folgende Beschreibung entnehmen:

PinkCop ist ein unabhängiger und schweizweiter Verein für LGBTQIA+-Angehörige bei der Polizei und bei Strafverfolgungsbehörden. Gemeinsam mit anderen Vereinen setzen wir uns für die Anliegen der LGBTQIA+-Community ein. (Auszug aus der Homepage von PinkCop o.J.)²³

PinkCop ist mit Blick auf Diversität besonders relevant, da der Verein im Polizeikontext Differenzen öffentlich thematisiert und Polizist*innen eine Differenzierung ermöglicht. Anhand der Vereinsgeschichte, die aus einem Interview mit einem Gründungsmitglied rekonstruiert wurde, zeigt sich, dass der Verein selbst einen Outingprozess durchlief, da er nicht von Anfang an öffentlich bekannt war.

23 Zugriff auf <http://pinkcop.ch/> [Zugriffsdatum: 17.01.2023]

Die Idee einer Vereinsgründung entstand bereits im Sommer 2007, als sich einige LGBTQ+-Polizeikolleg*innen eines Polizeikorps,²⁴ zum Abendessen trafen:

Und irgendwie haben wir dort bei Heiterkeit gesagt, das ist eigentlich eine lustige Gruppe, komm, wir benennen die. (Auszug aus einem Interview mit Gründungsmitglied PinkCop)

Angelehnt an Pink Cross²⁵ überlegten sie sich die Bezeichnungen rosa Polizist*innen und PinkCop. Der ursprüngliche »Scherz« wurde im Herbst desselben Jahres von zweien der Gruppe wiederaufgenommen. Diese beschlossen bei einem Bier, einen Verein zu gründen, verfassten Statuten und ermunterten ihre bekannten LGBTQ+-Polizeikolleg*innen zur Teilnahme. Anfang 2008 fand die erste Generalversammlung »mit 21 Personen« statt. Im Jahr 2009 folgte schließlich »das grosse Coming-Out«, vorher hielten sie sich »ein Jahr versteckt« bzw. gegenüber der Öffentlichkeit und innerhalb der Polizei verborgen, pflegten erste vorsichtige Kontakte mit anderen Personen aus Vereinigungen der LGBTQ+-Community sowie Leitungspersonen aus der Polizei.

Mehrere Akteure drängten den Verein PinkCop geradezu zu einer Veröffentlichung. Mitglieder der PinkCop wollten sich bei der 2009 stattfindenden EuroPride²⁶ engagieren, z. B. an der Bar aushelfen. Ein Mitglied des Organisationskomitees der EuroPride schlug die zivile Mitarbeit der Vereinsmitglieder aus und formulierte stattdessen den Wunsch,

[...] dass die Polizei was macht, mit euch zusammen. Wenn es euch schon gibt, jetzt macht ihr das. Und dann haben wir uns intern outen müssen. (Auszug aus einem Interview mit Gründungsmitglied von PinkCop)

PinkCop plante daraufhin mit der Unterstützung von Leitungspersonen eine »nationale Polizeikonferenz« zum Thema LGBTQ+. Die damalige vorgesetzte Person des interviewten Gründungsmitglieds stellte allerdings die Bedingung,

24 Anfänglich von Mitgliedern eines Polizeikorps gegründet, ist PinkCop mittlerweile ein schweizweiter Verein.

25 Pink Cross »ist die Dachorganisation der schwulen und bisexuellen Männer in der Schweiz« (Pink Cross o.J.).

26 EuroPride ist eine europäische Assoziation, die jährlich in einer anderen Stadt eine »Pride parade« für die LGBTQ+-community organisiert (vgl. Europride o.J.).

»dass wir uns outen, dass wir uns intern öffnen, wie aber auch extern«. Eine Publikation innerhalb einer internen Polizeizeitschrift war geplant. Bevor das interne Outing in der Polizei erfolgen konnte, sickerte die Information wegen einer »kleinen Indiskretion« bis zu den Medien durch. Eine Person von der Tageszeitung »20 Minuten« setzte den Verein unter Druck, indem sie drohte, unabhängig von ihrer Interviewzusage über PinkCop zu berichten. Deswegen beschloss das Gründungsmitglied ein Statement zu machen, obwohl der Verein innerhalb der Polizei noch nicht geoutet war.

Schlussendlich haben wir uns damals im Frühling 2009 offiziell geoutet, als Verein, als Organisation und das ist halt dann nicht nur intern gewesen, sondern halt auch gerade im »20-Minuten«. (Auszug aus einem Interview mit Gründungsmitglied PinkCop)

Auch wenn das Outing nicht nach Plan verlief, so förderte die Veröffentlichung in der Zeitung die schweizweite Bekanntheit des Vereins und sorgte für »Mitgliederzulauf«, auch von LGBTQ+-Polizist*innen aus anderen Polizeikorps.

Die Geschichte der PinkCop verdeutlicht den Prozess von einer Dethe-matisierung bzw. einem Schweigen bis hin zu einem Thematisieren. Beim ersten Treffen hatte die Gruppe noch keinen Namen, mit den ersten Bezeich-nungsversuchen als pinke Polizist*innen und PinkCop wird das Schweigen durchbrochen und ein identitäres und differenzierendes Moment geschaffen. Unklar ist in der Erzählung, wie die gleichgesinnten Kolleg*innen im Kontext des Schweigens zueinandergefunden haben. Ähnlich wie beim Polizeikorps 1 könnten LGBTQ+-Polizist*innen dadurch aufgefallen sein, dass sie ihr Privat-leben trotz kollegialer Beziehungskultur wenig ausführten. Dies würde darauf hinweisen, dass ein Silence nicht zu einer vollständigen Unsichtbarkeit von sexuellen Minderheiten führt.

Nach der Gründung des Vereins finden die Aktivitäten der Mitglieder im Verborgenen statt. Sie nehmen vorsichtig Kontakt mit anderen LGBTQ+-Vereinen und mit einzelnen Leitungspersonen ihrer Polizeieinheit auf. Damit kommt ein Outingprozess ins Rollen, der – zumindest in der Erzählung des Gründungsmitglieds – von verschiedenen Akteuren forciert wird. Mitglieder von PinkCop werden als Polizist*innen und nicht – wie manche vielleicht bevorzugt hätten – als zivile LGBTQ+-Privatperson adressiert. Aus Sicht der LGBTQ+-Community ist es allerdings wichtig, dass PinkCop auch symbolisch als Repräsentant*innen der Polizei auftreten. Mit Blick auf die Geschichte der Polizei und ihren Umgang mit sexueller Devianz ist diese Forderung

nachvollziehbar. Aufgrund des noch heute spannungsvollen Verhältnisses zwischen Polizeiorganisationen und LGBTQ+-Communities (vgl. Cherney 1999; Girardi 2022; Giwa et al. 2022) sollen die Vereinsmitglieder als LGBTQ+-Polizist*innen eine repräsentative Funktion übernehmen. Analog dazu legt eine Leitungsperson in der Polizei nahe, dass die PinkCop sich auch intern als Repräsentant*innen der Community positionieren. Zusätzlich sollen die Mitglieder durch ein Interview in der Zeitung der Öffentlichkeit gegenüber auftreten.

Damit standen die Mitglieder dreifach unter Druck: von Seiten der LGBTQ+-Community, der Polizei und der öffentlichen Medien. Das Sichtbarmachen der PinkCop wurde laut dieser Erzählung vorwiegend von extern gesteuert, ja sogar aufgezwungen. Es bleibt unklar, ob die Mitglieder zu diesem Zeitpunkt im Arbeitskontext und in ihrem Bekanntenkreis überhaupt geoutet waren. Damit lassen sich die Brisanz und Dilemmas des dreifachen Outings nur erahnen.

Der Verein nimmt mittlerweile hinsichtlich des Schweigens eine wichtige Thematisierungs- und Schwellenfunktion in der Schweizer Polizeilandschaft wahr. Auf ihrer Webseite geben die PinkCop an, sich für die Anliegen der LGBTQ+-Community einzusetzen. Insofern positionieren sie sich politisch für eine Minderheit der zivilen Bevölkerung. Das ist angesichts der vielfach beschriebenen »sozialen Isolation« von Polizist*innen gegenüber der Umwelt bemerkenswert (vgl. Kapitel 2.2.7). Das Selbstverständnis der Polizei kreiert klare Trennlinien zwischen Innen und Außen. PinkCop bricht diese statischen Grenzen auf, indem der Verein Diversität und sexuelle Minderheiten als gesellschaftliche und zugleich polizeilich relevante Themen beschreibt.

Obwohl auf der Webseite nicht viel davon sichtbar ist, so ist der interne Teil des »Vereinswesens« ebenso zentral, wie das Gründungsmitglied betont:

Wir wollten eine Plattform haben für Schwul-, Lesbisch- und Trans-Polizistinnen und Polizisten. (Auszug aus einem Interview mit Gründungsmitglied PinkCop)

Angesichts des (punktuellen) Schweigens über und von LGBTQ+-Polizist*innen in den zwei erforschten Polizeikörpers ist das Outing des Vereins sehr relevant. Das Nicht-Thematisieren von LGBTQ+ scheint sich dabei im Polizeikontext noch stärker zuzuspitzen. Insofern ist die Geschichte der PinkCop sehr lehrreich, denn der Verein durchlebte selbst einen längeren Thematisierungsprozess. Die Gründungsgeschichte der PinkCop bringt zum Ausdruck, dass

Thematisierungen von LGBTQ+ im Polizeikontext ein heikles Terrain ist, das mit Dilemmas verbunden ist. PinkCop trägt zur Thematisierung von sexuellen Minderheiten innerhalb und außerhalb von Polizeikorps bei. Dadurch, dass der Verein nun öffentlich und zugänglich ist, sind die PinkCop kollegiale Berater*innen für nicht geoutete schwule und lesbische Polizist*innen. Dies verdeutlicht ein anonymes Statement eines Mitglieds auf der Webseite:

Von den PinkCops hörte ich 2009 zufälligerweise. Damals war ich schon seit fünf Jahren Polizist. Bei der Polizei wusste niemand davon, dass ich schwul bin. Ich hatte den Wunsch, mich mit Gleichgesinnten auszutauschen. Fragen zu stellen, mit denen ich als schwuler Polizist konfrontiert war. Wie gehen andere Schwule mit gewissen Situationen um? Ich kam nicht umhin, mich zu fragen, wo die weiteren schwulen Polizisten sind. Ich konnte doch nicht der Einzige sein. Im August 2009 nahm ich zum ersten Mal am monatlich stattfindenden PinkCop-Höck teil. Ein prägendes Erlebnis. Ich fand andere schwule Polizisten. Ich fand lesbische Polizistinnen. Vor allem aber fand ich wunderbare Freundschaften und – damit verbunden – unzählige, gemeinsame Erlebnisse. Ich bin glücklich und ich bin dankbar, ein Mitglied der PinkCop-Familie sein zu dürfen. (Auszug aus anonymem Statement auf der Homepage der PinkCop)²⁷

Der schwule Polizist war zumindest vor seiner Mitgliedschaft in seinem Arbeitsumfeld nicht geoutet und LGBTQ+-Kolleg*innen waren für ihn unsichtbar. Seine Beschreibungen erinnern an das organisationale Schweigen im Polizeikorps 1. Als Mitglied einer unsichtbaren Minderheit in einer heterosexuellen Organisationskultur fühlen sich nicht geoutete LGBTQ+-Mitarbeitende oft einsam und isoliert (vgl. Ward/Winstanley 2006, 213). Daher spielen Vereine wie PinkCop eine wichtige Rolle, indem sie polizeiliche Kollegialität unter Minderheiten herstellen, die sich nicht als vollständige Familienmitglieder fühlen oder nicht als solche wahrgenommen werden. Bei einem anderen anonymen Statement wird deutlich, dass PinkCop eine beratende Funktion im Coming-Out-Prozess übernahm:

Als ich meine Polizeilaufbahn startete, sagte ich niemandem, dass ich lesbisch bin. Ich war mir zu unsicher. Wie meine Arbeitskolleg:innen darauf reagieren würden, dass ich als Frau Frauen liebe, wusste ich nicht. Ich hörte

27 Zugriff auf <http://pinkcop.ch/stories/> [Zugriffsdatum: 17.01.2023]

vom Verein PinkCop und fand es eine tolle Sache. Ich tauschte mich mit anderen PinkCop-Mitgliedern aus und erhielt die Motivation und Zuversicht, mich im Polizeikorps zu outen. Für meine Sexualität einzustehen. Meinen Arbeitskolleg:innen die Chance zu geben, eine weitere Facette von mir kennenzulernen. Ich fand den für mich richtigen Weg für meine berufliche Laufbahn bei der Polizei. Für den Rückhalt, den mir die PinkCop-Mitglieder gaben, bin ich unglaublich dankbar. (Auszug aus anonymem Statement auf der Homepage der PinkCop)²⁸

Auch diese lesbische Polizistin outete sich anfänglich nicht in ihrer Polizeiorganisation. Mit der Unterstützung der PinkCop konnte sie schließlich ihre sexuelle Orientierung gegenüber ihren Kolleg*innen thematisieren. PinkCop fördert somit nicht nur Kollegialität und Solidarität unter Gleichgesinnten, sondern unterstützt bei der Sichtbarkeit und Beziehungsarbeit in den jeweiligen Korps. Insofern ist der Verein dem polizeilichen Kollegialitätsideal verpflichtet und handelt so auch im Sinne von polizeilichen Interessen.

4.4.4 Fazit

Für LGBTQ+-Personen stellt es eine große Herausforderung dar und ist mit Dilemmas verbunden, im Berufsumfeld die eigene von der Norm abweichende sexuelle Orientierung oder Identität zu thematisieren (vgl. Rumens/Kerfoot 2009). In beiden erforschten Polizeikorps akzentuiert sich das *silence management* in Richtung Schweigen. Schweigen als Aktivität betrifft nicht nur LGBTQ+-Polizist*innen, sondern ebenso Nicht-Minderheitsangehörige. Im Polizeikorps 1 offenbart der gescheiterte Zugang zu LGBTQ+ eine »spiral of silence«, so dass ich letztlich nur stille Daten sammeln konnte. Die Rekonstruktion des Feldzugangs aus Feldprotokollen und Interviewauszügen mit den Gatekeepern weisen auf ein doppeltes, sich verstärkendes Schweigen hin: von LGBTQ+-Polizist*innen sowie von Polizist*innen, die trotz Vermutungen über die Differenzthematik schweigen.

Auch im Polizeikorps 2 ist ein punktuelles Schweigen allgegenwärtig. So schweigen die zwei interviewten Polizist*innen in ihren biografischen Erzählungen über ihre sexuelle Orientierung. Auf ihre Erfahrungen als LGBTQ+-Polizist*innen gehen sie in ihren biografischen Erzählungen kaum ein. Die sexuelle Identität wird von der Polizeiidentität getrennt und erzählerisch

28 Zugriff auf <http://pinkcop.ch/stories/> [Zugriffsdatum: 17.01.2023]

nicht in Zusammenhang gebracht. Damit reproduzieren sie ein bürokratisches Narrativ, welches die sexuelle Neutralität der Polizeitätigkeit impliziert. Angesichts der hegemonialen Männlichkeiten verdeckt die Neutralität Heterosexualität und verlagert damit die als abweichend verhandelte Sexualität ins Private. Solche bürokratischen Trennungen beeinflussen somit, welche Differenzierungen als erzähl(un)würdig gesehen werden und wie diese in Relation zur eigenen Geschichte vom polizeilichen Werdegang gesetzt werden.

Im Polizeikorps 2 sind hingegen Thematisierungsmomente relevant, wodurch LGBTQ+-Polizist*innen sichtbar sind. Für einen LGBTQ+-Polizisten werden Thematisierungen seiner sexuellen Orientierungen von manchen Kolleg*innen nicht bestärkt, sondern im Gegenteil: Der schwule Polizist wird mit dem Vorwurf konfrontiert, sich mit den Thematisierungen abzugrenzen oder hervorheben. Solche Haltungen könnten geoutete Polizist*innen dazu drängen, ihre sexuelle Identität nur vorsichtig zu thematisieren. Für LGBTQ+-Polizist*innen im Polizeikorps 2 ist eine Thematisierung mit einer Abweichung verbunden, was stigmatisierende Effekte haben kann. Aber auch ein Dethematisieren und Schweigen kann zu Stigmatisierungen führen, wie im Polizeikorps 1 deutlich wird. Ein Schweigen über das private (Liebes-)Leben kann bei Kolleg*innen Skepsis hervorrufen und hinderlich für kollegiale Beziehungen sein. (De-)Thematisierungen von LGBTQ+ sind also immer mit potenziellen Dilemmas auf Beziehungsebene verbunden und gefährden die polizeiliche Kollegialität.

Angesichts des Schweigens übernimmt der Verein PinkCop eine zentrale Funktion, indem er zur Sichtbarkeit von sexuellen Minderheiten beiträgt – für die Polizeikorps sowie für LGBTQ+-Polizist*innen, die sich aufgrund eines organisationalen Schweigens nicht finden und sich isoliert fühlen können. Damit ist PinkCop keine bürokratische Gleichheitsmaschine, sondern im Gegenteil, ermöglichen die Vereinstätigkeiten eine Thematisierung der Differenz im kollegialen Kontext. Damit korrigiert und kontrastiert der Verein das bürokratische Narrativ der Neutralität, welches Heterosexualität voraussetzt und damit Abweichungen erst sichtbar macht.

4.3 »Bei null anfangen«: Organisationale Nivellierung der beruflichen Herkunft

Die Polizei wird in der Forschung mitunter kritisch bezüglich ihres Beitrags zur Reproduktion von Ungleichheiten diskutiert, beispielsweise durch ein »policing of class« (Waddington 1999a, 48; Harring/Ray 1999) oder die Kriminalisierung von Armut (vgl. Cremer-Schäfer 2002; Belina 2016). Deutlich weniger zur Diskussion steht die Frage, inwiefern soziale Differenzen innerhalb der Polizei eine Rolle spielen. Unterschiedliche Haltungen von Polizist*innen werden vordergründig über die Divergenz zwischen street cops und management cops festgestellt, so dass Hierarchie innerhalb der Polizei als eine gewichtige soziale Differenzkategorie erscheint und sich in unterschiedlichen Dienstgraden äußert (vgl. Kapitel 2.1.5). Aber auch verschiedene Tätigkeitsfelder innerhalb der Polizei führen zu Spannungen und Differenzierungen (vgl. Jaschke 1997; Behr 2008, Wilz 2012). Schöne beschreibt in Anschluss an Bourdieu die Schutz- und die Kriminalpolizei als »Klassenfraktionen«, »die stellvertretend für eine komplexe Ausdifferenzierung des Feldes Polizei« stehen (Schöne 2011, 385). Im vorliegenden Forschungsprojekt stellte sich auch die berufliche Herkunft als relevante Differenz heraus. Wie bereits im Kapitel 2.2.7 erläutert wurde, besteht in der Polizeiforschung die Tendenz, sozialisatorische Einflüsse auszublenden, die bereits vor einer Polizeisozialisation stattfinden. Für die Schweiz stellt Pichonnaz (2021) fest, dass die primäre Sozialisation sowie die soziale Mobilität berufliche Haltungen von Polizeiaspirantinnen prägen. Daher stellt sich die Frage, wie relevant die soziale und berufliche Herkunft im Polizeikontext ist und wie diese (de-)thematisiert wird.

Im Schweizer Kontext ist der Blick auf die berufliche Vorlaufbahn von Polizist*innen interessant, da diese potenzielle Ausdifferenzierungen verursachen kann. Formelle Voraussetzung für eine Bewerbung als Polizist*in ist eine Grundausbildung, darunter zählt eine abgeschlossene Berufslehre, die gymnasiale Maturität oder eine tertiäre Ausbildung (wie z.B. Fachhochschule oder Universität). Aus berufsbiografischer Perspektive sind Polizist*innen in der Schweiz also Quereinsteiger*innen, da kein direkter Weg in die Polizeiausbildung führt. Das heißt, Polizist*innen wurden vor ihrer Mitgliedschaft mindestens in einem anderen Beruf oder an einer Hochschule sozialisiert. Sie bringen daher bestimmte Perspektiven, Wertungen, Haltungen etc. von anderen Berufen oder (tertiären) Ausbildungen mit. Eine weitere Konsequenz

davon ist, dass verschiedene berufliche Herkunftskontexte in der Polizei zusammenkommen.

Mit Blick auf diese mögliche berufliche Vielfalt und unterschiedlichen Prägungen stellt sich die Frage, wie die berufliche Herkunft von Polizist*innen thematisiert werden kann. Die zwei erforschten Korps führen keine Statistiken über die berufliche Vorbildung der Aspirant*innen. Insofern können keine Aussagen zur Verteilung oder zu den Affinitäten von bestimmten Berufsgruppen für den Polizeiberuf gemacht werden. Auf die Frage der Forscherin, ob es einen beruflichen Königsweg für den Polizeiberuf gibt, antwortet die Mitarbeiterin der Personalabteilung der Polizeiorganisation 1:

Nein, [...] es gibt keinen Königsweg, es gibt alles, es gibt Lehrer, Doktoren, es gibt Piloten, es gibt Handwerker. Die mit einer KV²⁹ haben vielleicht manchmal den Vorteil vom Schreiben, das merkt man manchmal schon, aber man könnte jetzt auch nicht in jedem Fall sagen, einer der das KV hat, der schreibt jetzt sicher besser als jetzt der Bodenleger. (Auszug aus einem Interview mit Yvonne Gloor, Mitarbeiterin in einer Personalabteilung, Polizeikorps 1).

Yvonne Gloor betont die berufliche Diversität innerhalb der Polizei. Sie vermittelt den Eindruck, dass grundsätzlich alle Herkunftsberufe, ob handwerklicher Lehrabschluss oder akademischer Hintergrund, einen Eintritt in die Polizei ermöglichen, wobei sie feststellt, dass eine kaufmännische Grundausbildung bei den sprachlichen Anforderungen von Vorteil sein kann. Der Stellenwert der beruflichen Vorbildung und Herkunft bleibt trotz unterschiedlicher Prägungen allerdings in beiden Polizeikorps hoch ambivalent. Eine berufliche Vorbildung ist zwar eine zentrale formelle Voraussetzung für eine Bewerbung als Polizist*in, sie wird allerdings durch die umfassende Polizeimitgliedschaft zurückgedrängt. Von Neumitgliedern wird gefordert, ihre alte berufliche Identität abzulegen und sich vollständig auf die Polizeiausbildung und -sozialisation einzulassen. Da es in der Schweiz keinen direkten Eintritt in die Polizei gibt, wird die Vorbildung zum Mittel zum Zweck und muss durch die neue Zugehörigkeit sozusagen abgestreift werden. Rekrutierende Polizist*innen versprechen den Interessent*innen Gleichheit und fordern gleichzeitig eine Nivellierung der beruflichen Herkunft (vgl. Kapitel 4.3.1). Diese erwerbsbiografische Neutralisierung fällt insbesondere den »Hochstudierten« (vgl. Kapitel 4.3.3) schwer, eine Gruppe, die durch polizeikulturelle Wertungen wie die der

29 Abkürzung für kaufmännische Berufsausbildung in der Schweiz.

Praxisorientierung (vgl. Kapitel 4.3.2) als problematisch gilt. Diese (De-)Thematisierungen der beruflichen Herkunft in der Polizei sind Gegenstand des Kapitels.

4.3.1 (De-)Thematisierungen der beruflichen Herkunft in der Rekrutierung: »Bei null anfangen«

Die berufliche Vorbildung spielt formell bei der Rekrutierung eine große Rolle. Gleichzeitig vermitteln Polizist*innen bei Rekrutierungsveranstaltungen ein berufliches Homogenisierungsmoment bei Eintritt in die Polizei. Mit bestimmten Ausbildungshintergründen sollen keine Privilegien einhergehen, wie der Personalleiter des Korps 2, Christoph Adam, erläutert:

Viele, die studiert haben zum Beispiel, die stellen vielfach Fragen, oder auch im Militär, ich sage jetzt mal Offizier gemacht, kommen dazu und sagen: »Kann ich denn quasi wie eine andere Polizeischule machen, komme ich dann grad automatisch in einer anderen Funktion hinein?« Und dort müssen wir allen Leuten sagen: »Schaut, auch wenn ihr jetzt was studiert habt, vom Polizeiwissen fangen alle bei null an«. (Auszug aus einem Interview mit Christoph Adam, Polizist in einer Personalabteilung, Polizeikorps 2).

Christoph Adam erzählt von Interessent*innen, die sich aufgrund eines Studiums oder einer militärischen Karriere Vorteile erhoffen, z.B. eine verkürzte Ausbildung oder eine vereinfachte Karrierelaufbahn. Der formulierte Anspruch vermittelt das Bild einer bürokratischen Gleichheitsmaschine, in der alle beim Eintritt von vorne starten. Das Polizeiwissen überschreibt die berufliche Vorbildung im Sinne einer Neuprogrammierung. Eine ähnliche Antwort bekommt ein Interessent bei einer Infoveranstaltung des Polizeikorps 1, der sich in der Fragerunde darüber erkundigt, ob seine Erfahrungen aus der Armee in der Ausbildung angerechnet werden:

Der Polizist verneint sogleich und antwortet etwas trocken: »Wir bilden Sie gleich aus und so, wie wir es wollen«. (Auszug aus Beobachtungsprotokoll zu einer Informationsveranstaltung des Polizeikorps 1)

Unabhängig ihres Ausbildungshintergrunds, ihrer beruflichen und militärischen Erfahrungen werden die Polizeiaspirant*innen alle gleich ausgebildet und müssen dieselben Stationen durchlaufen (z.B. Einstieg im Patrouillen-

dienst, Verleihung der Grade etc.). Der Polizist signalisiert mit »so wie wir es wollen« den Anspruch einer einseitigen, für alle Mitglieder identischen organisationalen Prägung. In beiden Interviewzitatzen vermitteln die Polizisten, dass individuelle Unterschiede (in Form von Berufserfahrungen und Wissen) getilgt werden und vollständig durch neues Polizeiwissen ersetzt werden. Berufserfahrene Personen, welche sich Anknüpfungspunkte zwischen ihrer vorpolizeilichen Bildung und dem Polizeiberuf erhoffen, könnten durch solche Aussagen abgeschreckt werden.

Das Lohnsystem beider Polizeiorganisationen sowie die Tatsache, dass alle die gesamte Polizeiausbildung absolvieren müssen und sich keine Leistungen anrechnen lassen können (wie z.B. im Bologna-System), dämpft potenzielle sozial-berufliche Unterschiede ab. Die rekrutierenden Polizist*innen betonen, dass die Vorbildung zwar formelle Voraussetzung für den Eintritt in die Polizei, sie danach aber irrelevant sei. Sie wirkt sich weder auf die Ausbildung noch auf die Karriere oder das Lohnsystem aus. Die vermittelte Botschaft lautet: Die Polizeiorganisation hat auf beruflicher Ebene einen glättenden Effekt. Die Polizeimitgliedschaft verdrängt, ja überschreibt sogar den sozialberuflichen Hintergrund.

Eine Polizistin von der Polizeiorganisation 1 beschrieb mit großer Bewunderung eine Leitungsperson, die den Polizeiberuf »von der Pike auf« erlernt hätte. In beiden Organisationen wird das Ideal vom stufenweisen Aufstieg entlang der Hierarchiestufen gepflegt. Alle Polizist*innen beginnen zunächst als Streifen- oder Verkehrspolizist*innen, prestigeträchtigere Positionen wie die der Fahnderin oder des Fahnders kommen erst nach einigen Jahren Arbeits Erfahrungen überhaupt in Frage – so zumindest die vermittelte Botschaft. In diesem vorgegebenen Ausbildungs- und Karriereweg spiegelt sich ein bürokratisches Ideal wider, nach dem ökonomische und soziale Unterschiede abgeschafft und Aufstieg vom Anciennitätsprinzip bestimmt werden. Ob diese (Chancen-)Gleichheit mehr als ein Ideal ist, ist zu hinterfragen. So ist es naheliegend, dass die berufliche Herkunft sehr wohl Einfluss auf die Karriereperspektiven hat und zu internen Differenzierungen führen kann:

The mobility prospects of policemen appear good, though only a few can reach high rank. The police force is unique in that the élite is generated internally, compared to other organisations which have qualification barriers at various levels. All policemen begin with the same formal chances of promotion. In practice, people with some characteristics are more likely to succeed than others. Those with police backgrounds, better educational quali-

cations, cadet entry, or previous non-manual jobs, are more likely to become specialists and/or supervisors. (Reiner 1978, 171)

Das bürokratische (Chancen-)Gleichheitsnarrativ ist somit kritisch zu hinterfragen, da Polizist*innen mit einer höher qualifizierten Ausbildung Vorteile für eine Leitungsfunktion oder für eine Spezialisierung (wie z. B. als Kriminalbeamt*innen) haben.

Polizist*innen, die Aspirant*innen rekrutieren, suchen nach Personen, welche die nach außen vermittelte berufliche Neuprogrammierung akzeptieren können. Dass dies Interessent*innen, die besonders prestigeträchtige Ausbildungen und große Berufserfahrungen vorweisen, schwerfallen könnte, ist wenig überraschend. Zwei Polizist*innen in der Personalabteilung erinnern sich z. B. in einem Expert*inneninterview an eine frühere Bewerberin, die sie ironisch »Frau Doktor« nennen:

Wir haben eine Person gehabt, weisst du, Frau Doktor (Anm. NP: an die anwesende Kollegin Beatrice Bernasconi wendend). Die ist super intelligent, die hat immens viele Ausbildungen, die ist überall gewesen, zum Teil in der Geschäftsleitung, hat studiert, hat Referenzen angegeben vom Bund. Also wirklich, die hat so viele Sachen gehabt auf dieser Liste wie wir alle hier nicht, wirklich abartig, was die da hier hatte. Und da war sie hier im Sporttest gewesen und die Kollegin fragt bei einer Disziplin: ›Und ist gut gegangen, wie viele Punkte haben Sie gemacht?‹ ›Das Maximum natürlich‹ – also Entschuldigung, selbstverständlich oder. (Auszug aus einem Interview mit Christoph Adam, Polizist in einer Personalabteilung, Polizeikorps 2)

Christoph Adam verleiht einer Kandidatin, die auf Papier perfekt, ja sogar überqualifiziert für den Polizeiberuf sei, den Namen »Frau Doktor«, um ihre Intelligenz, ihre »viele(n) Ausbildungen« und hervorragenden Kontakte (Referenzen vom Bund) geltend zu machen, und belustigt sich zugleich über sie. Denn als seine Kollegin die »Frau Doktor« nach ihrer erreichten Punktzahl im Sporttest befragt, folgt eine überhebliche Antwort. Die Kandidatin bricht damit ein polizeiliches Tabu, indem sie ihre hervorragenden Leistungen als selbstverständlich erachtet und sich als Person gegenüber anderen hervorhebt, sich ausdifferenziert. Die Betonung der eigenen Leistungen als Differenz hat verheerende Folgen. Die »Frau Doktor« scheitert schließlich in der zweiten Rekrutierungsphase, konkret bei den Gesprächen. Nicht ihre außergewöhnlichen Leistungen sind problematisch, sondern vielmehr das

Thematisieren und Prahlen darüber, was bei den rekrutierenden Polizist*innen große Empörung auslöst. Sie befürchten, dass die Kandidatin sich nicht in der Polizeihierarchie einfügen und das »Polizeiwissen« von erfahrenen Polizist*innen nicht respektieren würde. Es zeigt sich eine weitere zentrale Logik, die innerhalb der Polizeiorganisation gesammelte Erfahrungen besonders hoch wertet. Hierarchische Differenzierungen sind also stark von einem Anciennitätsprinzip beeinflusst, was nicht mit berufsbiografischen Differenzierungen in Konkurrenz stehen darf.

Der zumindest organisationskulturell vermittelte Eindruck der beruflichen Nivellierung durch eine Polizeimitgliedschaft ist mit einem Gleichheitsversprechen verbunden. Gerade für Interessent*innen mit einem hohen Leistungsnachweis kann es insofern problematisch werden, weil die Glättung ihrer Berufsbiografie zu viele Kompromisse erfordern könnte. Umgekehrt kann für Interessent*innen mit unsicheren Berufsperspektiven der Polizeiberuf höchst attraktiv erscheinen und je nach beruflichem Hintergrund sogar einem Aufstieg gleichkommen. Viele Korps werben mit der ökonomischen Sicherheit und den langfristig stabilen Berufsaussichten, in deren Genuss kantonale oder städtische Mitarbeitende kommen. Das vermittelte bürokratische Ideal, dass sich alle beruflichen Grundausbildungen für den Polizeiberuf eignen und dieselbe Karrierelaufbahn ermöglichen, machen den Beruf zusätzlich attraktiv. Während also für manche eine Polizeimitgliedschaft einen sozialen Aufstieg ermöglicht, kann sie für andere mit einem Abstieg verbunden sein (vgl. Kapitel 4.3.4).

In beiden Polizeiorganisationen pflegen rekrutierende Polizist*innen sowie öffentliches Rekrutierungsmaterial das Narrativ, dass der Polizeiberuf ausschließlich von der Pike auf gelernt werden kann. »Studierte« wie die »Frau Doktor«, die sich für den Polizeiberuf interessieren, sind also verdächtig, da manche von ihnen potenziell Privilegien oder Ungleichbehandlung fordern, über ihre außerordentlichen Leistungen prahlen oder interne Hierarchien nicht anerkennen. Um die Frage zu beantworten, ob die sogenannten »Studierten« als Minderheit in der Polizei gelten, muss zunächst die Gegenfigur, die des »Machers«, aufgezeigt werden. Letztere stellte sich als zentrales Identifikationsmoment vieler Polizist*innen in den biografisch-narrativen Interviews heraus.

4.3.2 »Ich bin eher der Macher«: Biografische Selbstpositionierung als Praktiker*in

Während die interviewten Polizist*innen soziale Differenzen wie Geschlecht, sexuelle Orientierung und Migrationsbiografie in ihren Erzählungen zu ihrer Lebensgeschichte kurz halten oder gar nicht erwähnen, so verhält es sich anders bezüglich der eigenen beruflichen Herkunft. Viele der interviewten Polizist*innen beschreiben ihre Schulzeit und ihre Berufslaufbahn. Angesichts dessen, dass sie ihre Berufsbiografie auch bei der Bewerbung als Polizist*in darlegen müssen, ist dies nicht weiter überraschend. Es ist aber auffallend, dass viele nicht gerne Schüler*innen waren, wie z.B. Werner Brunner:

Ja Schulzeit – dort möchte ich nicht speziell darauf eingehen. Ja, klassischer Realschüler, eigentlich nie gerne in die Schule gegangen, eigentlich habe ich es kaum erwarten können, dass es mal in neun Jahren durch ist (lacht). (Auszug aus einem Interview mit Werner Brunner, Polizist im Patrouillendienst, Polizeikorps 1)

Wie der Großteil der Befragten ging Werner Brunner auf eine Realschule³⁰ und sieht das als hinreichende Begründung, warum er nicht gerne zur Schule ging. Er möchte deshalb nicht näher auf diese Zeit eingehen. Dass er sogar als erwachsener Mensch nach wie vor ungern darüber spricht, unterstreicht nochmals seine Aussage, die Schulzeit nicht gemocht zu haben. Bei manchen fehlte auch die Motivation zum Lernen:

Ich war nie ein guter Schüler. Schon von früh auf. Oder respektive ein fauler Schüler. (Auszug aus einem Interview mit Tim Gasser, Polizeiaspirant im 2. Ausbildungsjahr, Polizeikorps 1)

30 In der Schweiz ist die Realschule Teil der obligatorischen Schulbildung – der Sekundarstufe I. Je nach Kanton fallen darunter unterschiedliche Stufenmodelle, Kinder wechseln häufig mit 12 Jahren von der Primar- zur Sekundarstufe I. Die Realschule entspricht dabei den Schulen mit Grundansprüchen, während die Sekundarschule derjenigen der erweiterten Ansprüche entsprechen würde (vgl. Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung SKBF 2023, 2). Das beschrittene Anforderungsniveau in der Sekundarstufe I, welches auch von sozioökonomischen Faktoren abhängt, ist entscheidend für den weiteren Bildungsweg (z.B. ob eine Berufsausbildung oder eine gymnasiale Ausbildung absolviert wird) (vgl. SKBF 2023, 153).

Der Polizeiaspirant Tim Gasser wechselte schließlich in die Realschule, da er »nicht so schulfreudig war«. Der Polizistin Katarina Bucher fiel zwar das Lernen leicht, da sie mehrheitlich gute Noten hatte, dennoch:

die Schulbank ist für mich eigentlich Horror gewesen. (Auszug aus einem Interview mit Katarina Bucher, Polizistin im Patrouillendienst, Polizeikorps 2)

Für diejenigen, welche die Schulzeit vorwiegend mit schlechten Erfahrungen assoziieren, erscheint die Berufslehre³¹ als einzig richtige Option.

Ich hatte immer im Kopf: Ich mache eine Lehre. Ich will arbeiten und mein Geld verdienen. Ein Studium oder so wäre für mich nie in Frage gekommen. (Auszug aus einem Interview mit Katarina Bucher, Polizistin im Patrouillendienst, Polizeikorps 2).

Dennoch wurde Katarina Bucher von ihrem Lehrer dazu »gepusht«, die Prüfung für die Aufnahme ins Gymnasium zu absolvieren. Sie bereitete sich nicht auf diese Prüfung vor, »weil ich das kaum machen wollte«. Die Prüfung bestand sie schließlich knapp nicht, was sie erleichterte,

weil ich nicht so der Schulmensch bin. Ich bin eher der Schaffer, also der Macher. (Auszug aus einem Interview mit Katarina Bucher, Polizistin im Patrouillendienst, Polizeikorps 2)

Ihre Macher-Persönlichkeit ist für eine schulische Ausbildung ungeeignet, so Katarina Buchers Argumentation.

Doch nicht nur negative Erfahrungen in der Schule prägen die Wahl einer Berufslehre. Von den 16 Personen, die ich interviewt habe, haben fast alle, mit Ausnahme von zwei Personen, eine Berufslehre abgeschlossen. Die berufliche Grundbildung (bdt.: Berufsausbildung) wird von vielen als einzig richtiger Berufsweg einer gymnasialen Ausbildung vorgezogen, die zu einem Studium führen könnte:

31 In der Schweiz zielt eine berufliche Grundbildung auf »die zur Ausübung eines Berufes notwendigen Fertigkeiten, Kenntnisse und Haltungen. Sie erfolgt in einer zweijährigen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest oder einer drei- oder vierjährigen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis« (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI o.J.b). Die Lehrausbildung kann in einem Betrieb oder an einer Schule erfolgen (vgl. Berufsberatung o.J.).

Für mich ist eine Lehre in Frage gekommen und nicht irgendwie das Gymnasium oder die Maturität zu machen. Ich habe gesagt: ›Ich will zuerst etwas machen‹. (Auszug aus einem Interview mit Kurt Frei, Polizist in einer kriminalpolizeilichen Abteilung, Polizeikorps 2)

Eine Lehre assoziiert ein Großteil der interviewten Polizist*innen mit dem pragmatischen »etwas machen«, während eine gymnasiale Ausbildung mit Nichtstun verbunden ist. Ein weiteres Motiv bildet die finanzielle Selbständigkeit, wie bereits das obige Zitat von Katarina Bucher verdeutlicht. Ähnliche Vorstellungen spiegeln sich in der folgenden Aussage wider:

Also bei mir ist immer klar gewesen dass, ja doch arbeiten, ja eigentlich auch gegeben durch die Eltern, also insbesondere der Vater, der lange ein eigenes Geschäft hatte, hat man das gekannt, eben das Arbeiten. Das Gleiche war auch beim Sackgeld (bdt.: Taschengeld), das hat es nicht einfach so gegeben. (Auszug aus einem Interview mit Werner Brunner, Polizist im Patrouillendienst, Polizeikorps 1)

Auch für Werner Brunner war selbstverständlich, dass er eine berufliche Grundbildung absolviert. Dabei steht für ihn »das Arbeiten« allgemein im Vordergrund seiner Argumentation. Selbständiges Arbeiten und der existenzsichernde Lohn gehören zu einem erfüllten oder gelungenen Leben. Seine Lebensgeschichte beendet Brunner dementsprechend mit:

Und jetzt bin ich hier seit fünf Jahre hier in [Stadt, anonymisiert] das Brötchen am verdienen. (Auszug aus einem Interview mit Werner Brunner, Polizist im Patrouillendienst, Polizeikorps 1)

Eine gymnasiale Ausbildung oder ein Studium verbinden viele interviewte Polizist*innen mit finanzieller Abhängigkeit von den Eltern, was die Loslösung vom Elternhaus und die erstrebte Autonomie stark verzögert. Gleichzeitig spielen in den Erzählungen die Eltern für den eingeschlagenen Berufsweg eine wichtige Rolle. Einige argumentieren in diesem Zusammenhang, dass auch schon die Eltern kein Studium absolviert hätten. Noemi Graf wäre eigentlich gerne ins Gymnasium gegangen, aber

meine Eltern sagten ›Nein‹, ich müsse einen Beruf lernen. (Auszug aus einem Interview mit Noemi Graf, Polizistin in einer Kommunikationsabteilung, Polizeikorps 2)

Noemi Graf beschreibt in ihrer Lebensgeschichte, dass sie in einfachen Verhältnissen aufgewachsen ist. Ihre Eltern, die einen landwirtschaftlichen Betrieb führen, erlauben ihr nicht, ein Gymnasium zu besuchen. Schließlich absolvierte Noemi Graf eine kaufmännische Lehre und

im Nachhinein muss ich sagen, das ist die beste Ausbildung, die ich machen konnte, das ist wirklich eine Grundlage für alles. (Auszug aus einem Interview mit Noemi Graf, Polizistin in einer Kommunikationsabteilung, Polizeikorps 2)

Dass die Eltern aktiv auf ihr Berufsleben Einfluss ausüben und ihren Ausbildungswunsch abschlagen, findet sie also nicht problematisch, sondern im Gegenteil: Aus gegenwärtiger Perspektive stellte es sich als richtiger Berufsweg heraus.

Zusammenfassend begründet die Mehrheit der interviewten Polizist*innen ihre Entscheidung, eine berufliche Grundbildung zu wählen, häufig damit, dass sie einer ›richtigen Arbeit‹ nachgehen und möglichst schnell ein regelmäßiges Einkommen erhalten wollten. Einige erlebten ihre Schulzeit als schwierig, wobei sie nicht das Schulsystem kritisieren, sondern sich selbst problematisieren: Fehlende Motivation oder Schulfreude wurden beispielsweise genannt. Die interviewten Polizist*innen stellten ihre Persönlichkeit als unvereinbar mit der Schule oder einer gymnasialen Ausbildung dar, wie z.B. Boris Bianci, der schließlich deswegen das Gymnasium abbrach:

dann bin ich an die Kanti, also Gymnasium, aber nur bis zur Hälfte, weil ich habe so zur Halbzeit, also so nach drei Jahren, gesehen, das ist doch nicht meins, studieren. (Auszug aus einem Interview mit Boris Bianci, Polizeiaspirant im 2. Ausbildungsjahr, Polizeikorps 2)

Der Großteil der interviewten Polizist*innen betont also, dass eine akademische bzw. praxisferne Laufbahn für ihre Macher-Persönlichkeit nicht in Frage kam. Entsprechend grenzen sich manche explizit gegenüber »Akademikern« ab:

also ich bin ja der einzige Nicht-Akademiker in meiner Familie, alle diejenigen, die mich umgeben, sind alles Akademiker, Mathematiker, Lehrer, äh Studierende und ich bin der Einzige, der einen Hammer in der Hand nehmen kann und ihn nachher einschlagen kann. (Auszug aus einem Interview mit Philip Vogel, Polizist im Patrouillendienst, Polizeikorps 2)

Philipp Vogel beschreibt stolz seine Außenseiterposition in der Familie, indem er sich über die fehlenden handwerklichen Fähigkeiten ihrer Mitglieder belustigt. In Abgrenzung zu seinen studierten Verwandten kann er sich als Macher darstellen. In eine ähnliche Richtung geht folgende Aussage:

Eben, weil vielfach, wenn wir hier in der Schule von einem Geissfuss (Breach-eisen) reden, sind hier viele vom Gymnasium oder aus einer ganz anderen Berufsrichtung: Was ist ein Geissfuss? (Auszug aus einem Interview mit Tim Gasser, Polizeiaspirant im 2. Ausbildungsjahr, Polizeikorps 1)

Als gelernter Schreiner grenzt sich auch Tim Gasser über das Wissen und die Handhabung von manuellen Werkzeugen gegenüber anderen Aspirant*innen ab. Auch er bedient das bereits vielfach verwendete Macher-Narrativ. Später im Interview erzählt er, dass er Fenster aufbrechen und Türen knacken kann und daher wisse, dass es »nicht immer einfach ist«.

In meinem Sample sind vorwiegend Polizist*innen mit einer beruflichen Grundausbildung vertreten, auch diejenigen, die zum Zeitpunkt des Interviews eine Leitungsposition innehaben. Diese sind womöglich nicht im Sample überrepräsentiert, sondern »Studierte« stellen in beiden Polizeikorps eine Minderheit dar.

Aus den Interviewausschnitten wurde zudem deutlich, dass sich ein Großteil der interviewten Polizist*innen in ihren biografischen Erzählungen explizit gegenüber einer gymnasialen und/oder Hochschullaufbahn abgrenzt und sich als »Macher« positioniert. In den biografischen Erzählungen bilden sich die vielfach erforschten internen Ausdifferenzierungen nach Hierarchien und Funktionen nicht ab, es findet also eine Dethematisierung statt. Durch die Selbstidentifikation als Macher werden interne Differenzierungen ausgeblendet, stattdessen Differenzen gegenüber Polizist*innen mit einem akademischen Hintergrund verstärkt. Eine theoretische Ausbildung verbinden die Polizistin*innen mit finanzieller Abhängigkeit von den Eltern, Nichtstun und Praxisferne. Solche Motive spiegeln auch organisationale Haltungen gegenüber den sogenannten »Hochstudierten« wider, die als praxisfern und unbrauchbar für den (Berufs-)Alltag gelten. Ausgehend von dieser Überlegung, wird nun auf die »Studierten« eingegangen und danach gefragt, ob diese als Minderheit in der Polizei betrachtet werden können.

Fallbeispiel eines Machers Tim Gasser: »Ich war ein schlechter respektive ein fauler Schüler«

Die biografische Erzählung von Tim Gasser zu seinem beruflichen Werdegang illustriert anschaulich die weit verbreitete Praxis- und Berufsorientierung. Da sich Tim Gasser zum Zeitpunkt des Interviews in der Polizeiausbildung befindet, lässt sich eine berufliche Selbstselektion (vgl. siehe z.B. Denzler/Wolter 2008 für die Schweizer Lehrerbildung) feststellen. Für den Macher-Typ ist der Polizeiberuf attraktiv, da viele der interviewten Personen darin einen Kontrast zu einem klassischen Bürojob mit festen Arbeitszeiten und -orten sehen. Gleichzeitig konnte anhand der Rekrutierungspraxis aufgezeigt werden, dass die Polizeikorps ihren Bestand weitgehend selbständig steuern und Aspirant*innen gezielt auswählen. Insofern entspricht der Macher-Typ womöglich der idealen »Polizeipersönlichkeit«. Das Interview mit Tim Gasser vermittelte mir ein in der Ausbildung tätiger Polizist, der Tim Gassers hervorragende Leistungen in den Sportfächern mit Stolz betonte.

Tim Gasser ist zum Zeitpunkt des Interviews 30 Jahre alt und im zweiten Ausbildungsjahr. Seine Lebensgeschichte beginnt er mit Beschreibungen des Dorfes, in dem er aufgewachsen ist. Anschließend beschreibt Tim Gasser seinen Familienalltag, der von einer »religiöse[n] Erziehung« und vielen Aktivitäten draußen »in der Natur« geprägt war. Er beschreibt sich als »schlechter respektive ein fauler Schüler«. In seiner Freizeit wurden sportliche Aktivitäten wie Berg- und Klettertouren zunehmend wichtig, wobei »Religion ist bis dann immer noch ein Thema gewesen«. Tim Gasser beginnt nach der obligatorischen Schulzeit mit einer Berufslehre als Schreiner. Von da an »ging mir ein bisschen der Knopf auf«. Die Ausbildung zum Schreiner motiviert ihn und seine Noten werden besser als in der Schule. Rückblickend bewertet Tim Gasser diesen Lebensabschnitt als »gute Zeit«, er konnte »ein bisschen arbeiten oder einfach in das ganze Berufsleben reinkommen«. Aus dem schlechten Schüler wurde ein ehrgeiziger und motivierter Berufsschüler. Auch als Polizeiaspirant betont Tim Gasser seine Freude an der Ausbildung. Dabei gefällt ihm »natürlich das Praktische«, das beinhaltet insbesondere Trainingseinheiten, welche die »persönliche Sicherheit« behandeln. Die theoretischen Anteile der Ausbildung werden von den Aspirant*innen häufig als mühselig empfunden. Damit gehen Vorstellungen von richtiger Polizeiarbeit einher, die mit Tätigkeiten wie Gefahrenabwehr verbunden sind. Wie Pichonnaz (2011) für eine Schwei-

Interview mit Silvia Brand, Polizistin in einer Polizeinotrufzentrale, Polizeikorps 1)

Silvia Brand stellt wegen der Zunahme der »Hochstudierten« einen sozialen Wandel innerhalb der Polizei fest. Diese prototypisch beschriebene Gruppe definiert sie als junge Menschen, die entweder eine gymnasiale Maturität oder daran anknüpfend ein Hochschulstudium absolvieren. Diese nimmt sie als defizitär für die Organisation wahr: Sie bringen keine Berufserfahrung mit und ihr theoretisches Wissen ist nicht anwendbar. Im Gegensatz dazu sind andere »Männer aus handwerklichen Berufen« aus ihrer Sicht ein Gewinn für die Organisation. Berufsbiografisch gesehen bringen sie nebst einer beruflich soliden Grundausbildung mehrjährige Berufserfahrungen mit. Sie können selbst Hand anlegen, z.B. bei einem Notfall eine Türe öffnen. Auch in anderen Interviews betonten einige Polizist*innen, dass sie über Skills verfügen, die sie im Polizeialltag einsetzen können. Der oder die Macher*in hat idealerweise einen handwerklichen Berufsabschluss, was eine Kontrastierung zu den Hochstudierten zusätzlich verstärkt. Dabei wurde in den Interviews häufig außer Acht gelassen, dass viele Polizist*innen auch eine kaufmännische Berufsausbildung absolvierten oder im Dienstleistungssektor tätig waren. Auch in meinem Sample ist diese Gruppe übervertreten, jedoch nie mit Praxisferne in Verbindung gebracht worden.

Die zwei prototypischen Berufsgruppen »Hochstudierte« und »Macher« erscheinen in den Beschreibungen der Polizistin Silvia Brand geschlechtlich konnotiert. Die Polizistin assoziiert Praktiker mit einem männlichen und starken Körper. Werden Hochstudierte umgekehrt als weiblich oder unmännlich kategorisiert? Dafür gab es keine Indizien in meiner Forschung. Die Kategorie der »Hochstudierten« kann allerdings von Geschlechterdifferenzierungen verdrängt werden. Aufgrund ihrer Schwangerschaft findet bei einer Polizistin eine Thematisierung ihres beruflichen Hintergrunds als Hochstudierte erst gar nicht statt (vgl. Kapitel 4.3.5).

Auch wenn sich diese Kategorie als weniger stark erweist als die Kategorie Geschlechterdifferenzierungen, so weichen die »Hochstudierten« wie die »Frauen« vom Ideal eines »richtigen Polizisten«, d.h. des männlichen Machers ab. Damit artikuliert sich eine in der Forschung bereits vielfach festgestellte »very pragmatic, concrete, down-to-earth, anti-theoretical perspective« (Reiner 2010, 131). Im Schweizer Kontext wird dieses Polizeinarrativ zusätzlich verstärkt, da die Polizeiausbildung anders als in Deutschland nicht in (Fach-)Hochschulen eingebettet ist.

Viele der interviewten Polizist*innen grenzten sich von einer theoretischen Ausbildung oder »Studierten« ab und positionierten sich als Macher*in. Eine akademische Ausbildung hingegen wurde mit finanzieller Abhängigkeit, Untätigkeit, Praxisferne etc. assoziiert. »Hochstudierte« haben im Gegensatz zur Mehrheit keinen konkreten Beruf und keine Berufserfahrungen. Dass sie durch ihre gewonnenen Ausbildungstitel potenziell Privilegien fordern könnte, wird polizeikulturell als problematisch erachtet. Daher lässt sich schlussfolgern, dass »Hochstudierte« im Polizeikontext wie Frauen oder LGBTQ+-Polizist*innen von der Polizeinorm abweichen. Entsprechend sind bei einem interviewten »hochstudierten« Polizisten ähnliche Dethematisierungsformen wie bei Polizistinnen und LGBTQ+-Polizisten beobachtbar. Im Folgenden wird nun konkreter auf dieses Fallbeispiel eingegangen.

4.3.4 Fallbeispiel Polizeikorps 1 – Florian Ott: »Eine Verschandelung von Kapazitäten«

Ein Abteilungsleiter vermittelte mir Florian Ott aufgrund meiner expliziten Anfrage für ein Interview mit einer studierten Person. Seine Lebensgeschichte weicht insofern von den anderen ab, als er zunächst keine Berufsausbildung anstrebte. Im Gegensatz zu den anderen interviewten Polizist*innen besuchte er ein Gymnasium und:

Für mich ist immer klar gewesen, dass ich dann studieren gehe. (Auszug aus einem Interview mit Florian Ott, Polizist in einer kriminalpolizeilichen Abteilung, Polizeikorps 1)

Nach der gymnasialen Maturität beginnt Florian Ott ein Studium an der Universität. Es stellt sich heraus, dass es »nicht so meins gewesen« ist. Florian Ott möchte finanziell unabhängig werden und »von zuhause ausziehen«. Er erfährt, dass er sich »als Student und ohne das Militär« bei der Polizei bewerben kann. Da bereits Polizeiaspirant*innen einen existenzsichernden Lohn erhalten, erscheint ihm diese Option besonders attraktiv. Was anfänglich »eher so ein Jux« war, wird mit fortschreitendem Rekrutierungsprozess immer mehr zu einem konkreten Berufsziel. Florian Ott wird schließlich im Polizeikorps aufgenommen, worauf er sein Studium nach drei Semestern abbricht und die Polizeiausbildung antritt. Die ersten vier Jahre arbeitet er als uniformierter Polizist, danach wechselt er in eine Fahndungsabteilung.

Auch wenn Floria Ott zunächst den akademischen Weg geht, so argumentiert er schließlich bei seiner Berufswahl zum Polizisten ähnlich wie seine Kolleg*innen. Das Studium interpretiert er im Nachhinein als Irrweg:

Ich wäre eher der gewesen, der vielleicht was Praktisches hätte machen müssen und dann an eine Fachhochschule gehen. (Auszug aus einem Interview mit Florian Ott, Polizist in einer kriminalpolizeilichen Abteilung, Polizeikorps 1)

Dabei positioniert er sich wie alle anderen interviewten Polizist*innen als Praktiker-Persönlichkeit, die nicht für ein Hochschulstudium geeignet ist. Sein Berufsmotiv, finanziell unabhängig zu sein, ist ebenfalls sehr ähnlich. Damit könnte argumentiert werden, dass Florian Ott sich als »Studierter« an die praxisorientierte Polizeikultur anpasst und seine akademische Zeit als einen vergangenen Teil in seiner Biografie ablegt. Später im Interview erzählt Florian Ott allerdings, dass er während seiner Arbeit als Ermittler ein Bachelorstudium aufgenommen hat und mittlerweile kurz vor seinem Masterabschluss ist. Zwar wusste ich bereits vor dem Interview, dass er kürzlich eine Masterarbeit an einer Universität eingereicht hatte, dennoch ist die Nicht-Thematisierung dieser neuen beruflichen Passage in der biografischen Erzählung erstaunlich. Während er in dem freien Erzählteil sein abgebrochenes Studium als Irrweg darstellt, den er abbricht, um stattdessen seiner Berufung zum Polizisten nachzugehen und »was Praktisches« machen zu können, klammert er den aktuell eingeschlagenen akademischen Weg aus seiner Erzählung aus. Dass er diese zwei Berufswege getrennt denkt, zeigt auch folgende Antwort, als ich ihn frage, ob er sich als »Studierter« wahrnehme:

In der Schule bin ich immer wieder aufgezo-gen worden als der Student, aber mehr im witzigen Sinn. Und jetzt beim Arbeiten nehme ich mich nicht als Studierter wahr, nein. Es ist für mich wirklich – ich bin noch privat in einer Studentenverbindung und da fühle ich mich voll als Student. Und hier fühle ich mich voll als Polizist. Und ich wechsele noch ganz gerne zwischen den Rollen. (Auszug aus einem Interview mit Florian Ott, Polizist in einer kriminalpolizeilichen Abteilung, Polizeikorps 1)

Obwohl Florian Ott von seinem Profil her ein »Hochstudierter« ist, identifiziert er sich nicht als solcher. Zwar wechselt Florian Ott gerne zwischen den Rollen, allerdings zeigt seine Aussage, dass er im Polizeialltag nicht beides vereinbaren

kann. Das vorher abgebrochene Studium sowie die spätere Wiederaufnahme könnte ihm in seiner Tätigkeit als Polizist behilflich sein. Ähnlich wie beispielsweise ein Handwerker Kenntnisse darüber hat, wie eine Türe aufgebrochen werden kann, bringt auch Florian Ott Wissen mit, das für die Ermittlungsarbeit von Nutzen sein kann. Dieses Wissen stellt er jedoch gegenüber seinen Kolleg*innen punktuell in den Hintergrund:

Mein Chef hat mir ganz am Anfang einen sehr guten Rat gegeben und gesagt, gell, ich soll mich nie aufdrängen damit. Das ist psychologisch ein ganz ganz guter Rat gewesen, weil das in den falschen Hals kommen kann, auch wenn es gut gemeint ist. (Auszug aus einem Interview mit Florian Ott, Polizist in einer kriminalpolizeilichen Abteilung, Polizeikorps 1)

Als Florian Ott von der uniformierten Patrouillenarbeit in eine ermittelnde Abteilung wechselt, rät ihm sein neuer Vorgesetzter dazu, sein Wissen »nie auf[zu]drängen«, auch wenn es Anknüpfungspunkte zwischen seinem Studium und der Ermittlungsarbeit gäbe. Der Vorgesetzte befürchtet, dass seine berufliche Herkunft einen Wissensvorteil zur Schau stellen könnte und deswegen ein Konfliktpotenzial birgt. Später im Interview wird deutlich, dass Florian Ott bewusst seine Expertise zurückhält und in dosierter Form in Anwesenheit seiner Kolleg*innen einbringt. Diese Dethematisierung von theoretischem Wissen steht im Kontrast zu den Macher-Polizist*innen, die ihre praxisorientierten Kompetenzen jederzeit einsetzen können und auf Anerkennung stoßen.

Die Dethematisierung des wiederaufgenommenen Studiums ist Ausdruck, dass das Polizist-Sein mit einem akademischen Werdegang polizeikulturell im Widerspruch steht. Es stellt sich die Frage, wie transparent Florian Ott gegenüber seinen Kolleg*innen bezüglich seiner akademischen Weiterbildung ist. Zudem ist das Motiv eines Hochschulabschlusses auf Masterstufe im Polizeikontext nicht nachvollziehbar, insbesondere wenn er dieses Wissen nur vorsichtig einbringen kann. Später im Nachfrageteil des Interviews beschreibt Florian Ott ein bestimmtes Ereignis, welches ihn dazu animierte, das abgebrochene Studium wieder aufzunehmen:

Irgendwo im Winter 2010/2011 haben wir ein Klassentreffen vom Gymnasium gehabt und dort ist auch ein Lehrer gekommen. Und dann haben alle erzählt, was sie machen, habe gesagt, ich sei jetzt Polizist, ((lachend) bin ganz stolz gewesen,) dass ich jetzt Polizist bin. Und der hat mich so ganz abschät-

zig behandelt. Und er hat gesagt, das sei eine Verschandelung von Kapazitäten, wenn jemand mit meiner Intelligenz jetzt so was macht. Und ich habe diesen Beruf verteidigt und so, der wollte einfach nicht hören, und ich habe dann für mich entschlossen, das ist ein ganz dummer »Löli«³³ dieser Lehrer. ((lachend) Aber gleichzeitig hat es irgendetwas in mir ausgelöst) (Auszug aus einem Interview mit Florian Ott, Polizist in einer kriminalpolizeilichen Abteilung, Polizeikorps 1)

Florian Ott befindet sich gegenüber seinem ehemaligen Lehrer in einem Rechtfertigungszwang. Einerseits schmeichelt ihm den Lehrer damit, dass er ihn als intelligent kategorisiert, andererseits entwertet er seine Berufswahl als Polizist als Verschwendung seiner Kompetenzen. Florian Ott erhält nicht die soziale Anerkennung für einen Beruf, der ihn bis zu diesem Zeitpunkt mit Stolz erfüllte. Dieses Ereignis hinterlässt Spuren, so dass sich Florian Ott schließlich über ein Studium informiert und sich entschließt, sein Bachelorstudium an einer Universität fortzuführen. Das Beispiel zeigt, dass »Hochstudierte« in der Polizei mit Statuseinbußen zu kämpfen haben: Innerhalb der Polizei, indem sie ihr kulturelles Kapital verdecken müssen, und außerhalb der Polizei, weil der Beruf in gewissen Kreisen nicht als würdig gesehen wird. Der parallel eingeschlagene akademische Weg verstärkt die ohnehin schon konkurrenzierenden Rollen des Polizisten und des Akademikers. Florian Ott hofft, dass es für ihn

weiterhin einen Weg gibt, Polizist zu sein, und nicht, nicht einfach das alles hinter mir lassen müssen (Auszug aus einem Interview mit Florian Ott, Polizist in Fahndungsabteilung, Polizeikorps 1).

Damit ist er sich bewusst, dass seine langfristigen Karriereperspektiven in der Polizei eingeschränkt sind, und antizipiert die Kündigung einer Polizeimitgliedschaft, auch wenn er beteuert, »mega gerne Polizist« zu sein.

Für »Hochstudierte« in der Polizei besteht die Gefahr, dass sie wegen interner beruflicher Egalisierungsprozesse mit inneren Statusdilemmas konfrontiert werden. Von Hochstudierten wird erwartet, dass sie die berufliche Herkunft und theoretischen Kompetenzen dethematisieren. Diese theoretische Wissensform gilt zudem polizeikulturell als weniger nützlich als

33 Schweizerdeutsch für Tölpel.

praxisnahe berufliche Kompetenzen. Eine Thematisierung oder die Vereinbarkeit mit dem Polizeiberuf erweist sich im Falle von Florian Ott als geradezu unmöglich, so dass er einen Ausstieg aus der Polizeiorganisation in Erwägung zieht.

Die Kategorisierung der Hochstudierten kann durch Weiblichkeitszuordnungen ganz in den Hintergrund rücken und erweist sich in dem Sinne als weniger mächtig als Geschlechterdifferenzierungen in der Polizei. Auf eine mögliche Verdrängung von Differenzierungen als Hochstudierte*r durch Geschlechterzuordnungen wird im nächsten Kapitel eingegangen.

4.3.5 Geschlecht überlagert die Kategorie der »Hochstudierten«

Florian Ott und Fabia Rohrer sind die einzigen Polizist*innen in meinem Sample, die zur Kategorie der »Hochstudierten« gehören, jedoch unterschiedliche Kategorisierungen erfahren. Während Florian Ott mir als ein Beispiel für einen Hochstudierten vermittelt wurde, stand Fabia Rohrer für eine Frau, die »flach bleibt« und aufgrund ihrer Schwangerschaft aktuell keine beruflichen Ambitionen hegt. Erst im Laufe des Interviews stellte sich heraus, dass Fabia Rohrer auch zur Kategorie der »Hochstudierten« zugeordnet werden kann. Ähnlich wie Florian Ott erwähnt sie in ihrer Lebensgeschichte nicht, dass sie kürzlich ein Bachelorstudium aufgenommen hat. Erst später im Interview erwähnt sie, dass sie aktuell studiert – eine Aussage, die mich offensichtlich überraschte:

FR: Damals bin ich eigentlich eben trotz dem Gymnasium gar nicht motiviert gewesen um ((lachend) um studieren zu gehen)). Obwohl jetzt mittlerweile studiere ich eben auch nebenbei.

NP: Ah ja? Was denn?

FR: Ja, es hat mich doch noch gepackt (lacht), ich studiere jetzt noch [Fach, anonymisiert] nebenbei. (Auszug aus einem Interview mit Fabia Rohrer, Polizistin im Patrouillendienst, Polizeikorps 1).

Das vorherige passive Dethematisieren in der Lebensgeschichte weist darauf hin, dass sie das Studium nicht als erzählwürdig sieht – auch im Kontext ihres Berufswegs zur Polizistin. Ähnlich wie bei Florian Ott könnte es sein, dass Fabia Rohrer sich bezüglich ihrer Ambitionen bedeckt hält. Entsprechend lässt sie die Information eher nebenbei ins Interview einfließen. Bereits im Fallbeispiel Kapitel 4.1.1 wurde aufgezeigt, dass Fabia Rohrer sehr wohl berufliche Ambitionen aufweist. Es ist anzunehmen, dass ihre Schwangerschaft intern

als stilles Statement gedeutet wird, da sie nach der Elternzeit Teilzeit als Polizistin arbeiten möchte. Teilzeitarbeit wurde in den Interviews immer wieder als organisationale Herausforderung gesehen und als Zeichen dafür, dass sich die Polizistinnen karrieretechnisch zurückhalten.

Auch Fabia Rohrer schätzt die Verknüpfung von ihrem Bachelor-Studium mit der Polizeiarbeit als schwieriges Unterfangen ein. Daher bleibt sie offen bezüglich der Frage, ob sie in Zukunft in der Polizei bleiben wird. Hinzu kommt bei Fabia Rohrer eine große Divergenz zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung. Intern wird sie nicht als »Hochstudierte« wahrgenommen, da der defizitäre schwangere Körper im Vordergrund steht. Kombiniert mit den passiven Dethematisierungen von Leistungen, wie ein Bachelorstudium oder auch ihre Militärkarriere, gerät Fabia Rohrer organisational unter den Radar. Das Polizeikorps 1 kann Fabia Rohrer offensichtlich keine langfristigen Perspektiven anbieten, weshalb sie bereits jetzt einen Berufswechsel gedanklich antizipiert. Das Beispiel zeigt ebenfalls, das Frau-Sein in der Polizei eine wirkmächtige Kategorie darstellt, die andere potenzielle Kategorisierungen wie Hochstudierte verdrängt.

4.3.6 Fazit: »Hochstudierte« mit einem Fuß draußen

In beiden Polizeikorps ist die berufliche Herkunft zunächst formell relevant, da eine berufliche Grundbildung, gymnasiale Maturität oder ein Hochschulabschluss Voraussetzung für eine Bewerbung als Polizist*in sind. Bei einer Polizeimitgliedschaft wird allerdings die berufliche Herkunft irrelevant. Stattdessen gelten das Anciennitätsprinzip und die Vorstellung, dass der Polizeiberuf von der Pike auf gelernt werden muss, unabhängig von den vorherigen Ausbildungen und Berufserfahrungen. Diese berufliche Neuprogrammierung bietet für diejenigen, die vorher in einem Beruf mit wenig Perspektiven tätig waren oder sich selbst als wenig schulfreudig positionieren, eine attraktive Option. Sie kann je nachdem sogar mit einem beruflichen Aufstieg verbunden sein. Zudem sind auch innerhalb der Polizei unterschiedliche Berufslaufbahnen und Aufstiegsmöglichkeiten vorhanden, unabhängig von der vorherigen Ausbildung. Insofern ermöglichen das Anciennitätsprinzip und die berufliche Nivellierung eine gewisse Chancengleichheit.

Für »Hochstudierte« wiederum bildet dieses System Nachteile. Im Gegensatz zu ihren Polizeikolleg*innen, die ihr Praxiswissen im Berufsalltag einbringen können, sind die »Hochstudierten« diesbezüglich vorsichtiger. Sie möchten den Vorwurf eines akademischen Dünkels vermeiden und setzen ihr

theoretisches Wissen nur dosiert ein. Polizeikulturell wird ihnen gegenüber eine skeptische Haltung eingenommen: erstens, weil sie von der vielfach zelebrierten Selbstpositionierung des Machers abweichen, und zweitens, weil sie potenziell unter Verdacht stehen, Privilegien einfordern zu wollen. Daher halten sich die »Hochstudierten« bezüglich ihrer Ausbildungen bedeckt, was sich auch in den Interviews äußerte. In den Lebensgeschichten bauten beide der interviewten »Hochstudierten« ihr Studium nicht mit ein. Sie erwähnten erst später, dass sie nebenbei studieren. Diese passive Dethematisierungsform zeigt, dass diese Polizist*innen ihre akademische Weiterbildung nur schwer mit ihrer Polizeitätigkeit vereinbaren können. Das Studium ist ein paralleler Vorgang, der beinahe vom Polizeialltag entkoppelt ist. Beide Polizist*innen antizipieren ein anderes Berufsfeld oder setzen sich zumindest mit beruflichen Alternativen auseinander. Sie befürchten, dass die Polizei ihnen langfristig keine beruflichen Perspektiven bieten kann, und stehen in dem Sinne mit einem Fuß draußen.

4.4 Eingebürgerte Polizist*innen – Der nicht definierbare Unterschied, der einen Unterschied macht

Die Polizei ist nicht nur mit Blick auf ein policing class und sexuality kritisiert worden, sondern auch bezogen auf race³⁴ oder Ethnisierungen. So lässt sich eine »complicated history of race relations in policing« (Conti/Doreian 2014 für die USA) feststellen, die bis heute relevant bleibt. Viele Forschungen weisen darauf hin, dass Rassismus in der Polizei organisationskulturell (vgl. Kapitel 2.2.7) oder institutionell (vgl. Jobard 2008; Body-Gendrot 2010; Souhami 2014) verankert ist. Zum einen können ethnisierende oder rassifizierende Zuschreibungen in Polizeikontrollen von oder Gewalthandlungen gegenüber Personen mit Migrationsbiografie und Schwarzen Menschen münden (vgl. Espín Grau/Klaus 2022; Hunold 2022), wobei es im europäischen Kontext Unterschiede gibt (vgl. Lukas/Gauthier 2011 zum Vergleich zwischen Deutschland und Frankreich; Bonnet/Caillault 2015 zu unterschiedlichen Polizeisprechnormen über ethnische Minoritäten in Italien, Frankreich und der Niederlande). Ethnische Minderheiten sind zum anderen in der Polizei nach wie vor stark unterrepräsentiert (vgl. Duprez 2010), auch trotz Bemühungen zur Förderung ethnischer Diversität (vgl. Ewijk 2012; Löfstrand/Uhnoo 2014; Björkelo et al. 2021). Ethnische Minoritäten in der Polizei, wie Schwarze Polizist*innen oder ethnisierte Frauen, berichten von wiederkehrenden Rassismus- und Ausgrenzungserfahrungen, wie z. B. verminderte Aufstiegschancen oder diskriminierende Sprache (vgl. Bolton 2003; Siebers 2017; Gibbs 2019; Hasan 2021). Ähnlich wie bei LGBTQ+-Polizist*innen steht auch ihre Kollegialität unter Verdacht, allerdings nicht wegen eines Schweigens oder einer als abweichend geltenden Sexualität, sondern wegen der Zuordnung als potenzielle Außenstehende der Organisation (vgl. Loftus 2009). Die prekäre Mitgliedschaft von ethnisierten und rassifizierten Polizist*innen äußert sich beispielsweise dadurch, dass ihre Loyalität hinterfragt wird (vgl. Boogaard/Roggeband 2010; Peterson/Uhnoo 2012; Löfstrand/Uhnoo 2014) oder sie häufiger in den Fokus von internen Disziplinarverfahren geraten (vgl. Conti/Doreian 2014; Hasan 2021). Daher schlussfolgert Hasan (2021), dass bürokratische Instrumente wie die der

34 Im deutschsprachigen Forschungskontext wird »Rasse« wenig verwendet, »haftet dem Begriff [doch] weiterhin ein enger Bezug zum biologisch-genetischen Rassebegriff an« (Schmiz 2022, 5). Im folgenden Kapitel wird der englische Begriff daher in Anführungszeichen gesetzt und bezieht sich auf angelsächsische, US-amerikanische Forschungen, die mit den Konzepten arbeiten.

internen Anzeige- und Disziplinarverfahren dazu dienen, die berufliche Weiterentwicklung ethnischer Minderheiten innerhalb der Polizei auszubremsen. Es mag fraglich sein, wie bewusst Polizist*innen diese bürokratischen Prozesse nutzen, das Beispiel zeigt jedoch, dass ethnisierte Polizist*innen häufiger unter Verdacht stehen und dass Bürokratie Differenzierungen und soziale Ungleichheiten verstärken kann (vgl. auch Kapitel 2.1.4). Allerdings schreibt Hassan der Polizei eine bürokratische Organisationskultur zu, was angesichts kollegialer Ausschlussprozesse und dem Zusammenwirken von Kollegialität und Bürokratie als verkürzt erscheint (vgl. Kapitel 6.4).

Eine Vielzahl an europäischen Forschungen zeigen auf, dass ethnischen Minderheiten in der Polizei spezielle Kompetenzen zu- sowie abgesprochen werden und mit der Wahrnehmung spezifischer bzw. ethnisierter Polizeifunktionen zusammenhängen können. Ethnisierten Polizist*innen wird beispielsweise unterstellt, dass sie besser mit ethnisierten Bevölkerungsgruppen kommunizieren können, und sie werden deshalb häufiger in ethnisierten Gebieten eingesetzt (vgl. Dudek 2009; Conti/Doreian 2014; Löfstrand/Uhnoo 2014). Solche Zuordnungen, die manche ethnisierten Polizist*innen selbst übernehmen, können sich als berufliche Sackgasse erweisen (vgl. Boogaard/Roggeband 2010), ähnlich wie bei Frauen in der Polizei, die soziale Funktionen übernehmen sollen (vgl. Kapitel 4.1.2). Eine Spezialisierung kann Weiterentwicklungen der Karriere oder die Wahrnehmung anderer Polizeiaufgaben erschweren. Zudem werden ethnisierte Polizist*innen noch mehr zu Außenstehenden, indem sie zusammen mit der Migrationsbevölkerung kategorisiert werden (vgl. Löfstrand/Uhnoo 2014). Ein solches »organizational diversity matching« (Löfstrand/Uhnoo 2014, 84) ist allerdings nicht nur im Polizeikontext relevant, sondern beispielsweise auch in der Sozialen Arbeit (vgl. Koch/Piñeiro/Pasche 2018).

Differenzmarkierungen als ethnische Polizist*innen gehen also mit der Gefahr einher, als außenstehend und illoyal zu gelten. Manche Polizist*innen sind sich dabei ihrer prekären Zugehörigkeit bewusst, ein Phänomen, das Siebers (2017) als »ethnicised precarity« beschreibt. Polizeikolleg*innen und Vorgesetzte interpretieren die Unsicherheiten, die eine prekäre Zugehörigkeit auslöst, als ethnisches Persönlichkeitsmerkmal: Ihren ethnisierten Polizeikolleg*innen schreiben sie mangelnde Durchsetzungsfähigkeit zu, was Siebers als Grund dafür sieht, weshalb ethnische Minderheiten in der Polizei weniger befördert werden und in Leitungspositionen untervertreten sind (vgl. Siebers 2017).

Ethnizität als »imaginierte Zugehörigkeit« (Hirschauer 2014, 171) deutet an, dass ethnisierende Selbst- und Fremdzuordnungen an unterschiedlichen Kriterien festgemacht werden können, beispielsweise Geburtsort, Name, Sprache, äußerliche Merkmale oder Wesenszüge (vgl. Hirschauer 2014; Piñeiro et al. 2021). Eigenschaften, die symbolisch für Ethnisierungs- und damit verbundene Grenzziehungsprozesse stehen, sind historisch wandelbar, komplex und können nicht auf äußerlich sichtbare Merkmale reduziert werden (vgl. Song 2020). Dennoch wird in Forschungen die Sichtbarkeit von ethnischen Minderheiten geradezu angenommen, was Song (2020) wegen folgender These problematisiert:

I specifically question this link in relation to a major demographic transition in many Western multiethnic societies – the growing numbers of ›hidden‹ racially mixed people with more distant non-White ancestors, who may look either racially ambiguous or White to others, and who defy the neat binary of White and non-White. (Song 2020, 3)

Angeichts solcher Entwicklungen werden ethnische Zuordnungen brüchiger und schwammiger, Bezeichnungen wie ›Migrationshintergrund‹ schwer fassbar. Durch die sprachlich-regionale Vielfalt in der Schweiz kann zudem ein italienisch klingender Name auf den Schweizer Kanton Tessin oder auf die Migrationswelle der 1960er Jahre zurückgeführt werden. Letztere bringt bereits eine dritte oder vierte Generation von Kindern hervor, die mittlerweile in der Gesellschaft nicht als ethnisch fremd wahrgenommen werden dürften.

Fremdheitszuschreibungen erfolgen zudem graduell, d.h., die Kategorie Ethnizität ist weniger binär als Geschlecht, sondern enthält auch verschiedene Zuordnungen von Fremdheitsgraden (z.B. durch ein Kategoriensystem in der Migrationsregulierung; siehe M'charek/Schramm/Skinner 2014). Insofern haben ethnisierende Zuschreibungen nicht dieselbe omnipräsente Sichtbarkeit der Kategorie Geschlecht und sind deutlich häufiger inkongruent hinsichtlich Selbst- und Fremdzuordnungen. Weiter gibt es hybride Identitäten, also können sich Menschen zu verschiedenen ethnischen Gruppen gleichzeitig zugehörig fühlen (vgl. Song 2020; Mecheril 2011). Damit ist Ethnizität eine verschwommene Kategorie, wobei sie nicht dieselbe Unsichtbarkeit wie LGBTQ+-Polizist*innen hervorruft (vgl. Kapitel 4.2).

Die bereits komplexe und ohnehin schwer fassbare Kategorie »ethnische Zugehörigkeit« wird in den zwei erforschten Polizeikörpern noch verschwommener. Erstens durch die rigiden bürokratischen Aufnahmekriterien, die einzig

eine Schweizer Staatsbürgerschaft anerkennen (vgl. Kapitel 4.4.1). Zweitens durch korpsspezifische Erwartungen gegenüber eingebürgerten Kandidat*innen, die Dethematisierungsprozesse in den Polizeikorps verstärken (vgl. Kapitel 4.4.2). Angesichts dieser vorselektiven organisationalen Glättungen sind Spuren ethnisierender Differenzierungsprozesse auf den ersten Blick schwierig auffindbar. Sie zeigen sich insbesondere über Erzählungen von eingebürgerten Schweizer*innen. Diese Kategorie impliziert, dass die Schweizer Nationalität in der biografischen Vergangenheit nicht immer gegeben war, was diese Gruppe aus polizeilicher Sicht suspekt macht. Im vorliegenden Kapitel werden Ethnisierungsprozesse durch die Begriffe »eingebürgerte Schweizer*innen« und »Polizist*innen mit Migrationshintergrund« angedeutet. Beide Bezeichnungen geben eine polizeiliche Logik wieder, in der Migration in den Hintergrund treten soll oder sich in einer Schweizer Staatsbürgerschaft auflöst.

Im Polizeikorps 1 ergaben sich keine Interviews mit einer*m Polizist*in mit Migrationsbiografie. Allerdings ähneln sich die organisationalen Anforderungen und Vorstellungen beider Polizeikorps sehr stark. In einem ersten Schritt werden also zunächst die formellen sowie die normativen Anforderungen gegenüber als anders ethnisierten Polizist*innen rekonstruiert und anschließend eine biografische (De-)Thematisierung einer Migrationserfahrung aufgezeigt. Anhand des Fallbeispiels eines Polizisten »mit Migrationshintergrund« wird verdeutlicht, wie die organisationale Rahmung sich auch auf Ebene der Thematisierungsform in biografischen Interviews auswirkt. Wenn auch das Interview aus dem Polizeikorps 2 stammt, so wird angenommen, dass durch dieselben organisationskulturellen Rekrutierungsvorstellungen ähnliche Biografien und Selbstthematisierungsformen im Polizeikorps 1 ebenfalls gefördert werden.

4.4.1 Formelle Voraussetzungen als bürokratische Hürden: Schweizer Staatsbürgerschaft und Sprachkompetenzen

Im Polizeikontext wurde häufig das Wort »Migrationshintergrund« gebraucht, um als anders ethnisierte Polizist*innen zu markieren. Der Begriff erinnert an die Behördensprache, da er in der Statistik verwendet wird. Gemäß Bundesamt für Statistik Schweiz umfasst die Bevölkerung mit Migrationshintergrund

ausländische Staatsangehörige und eingebürgerte Schweizerinnen und Schweizer – für diese beiden Gruppen mit Ausnahme der in der Schweiz Geborenen, deren Eltern beide in der Schweiz geboren wurden – sowie gebürtige Schweizerinnen und Schweizer, deren Eltern beide im Ausland geboren wurden. (Bundesamt für Statistik BFS 2022, 6)

In der Kategorie fallen also eingebürgerte Schweizer*innen und Migrant*innen von der ersten und folgenden Generationen, die entweder in der Schweiz oder im Ausland geboren sind.

Im Schweizer Polizeikontext ist diese Kategorie deutlich enger gefasst, da beim Großteil der Korps die Schweizer Staatsbürgerschaft eine Voraussetzung für die Bewerbung als Polizist*in darstellt. Auch in beiden untersuchten Polizeikorps sind Polizist*innen mit »Migrationshintergrund« ausschließlich eingebürgerte Schweizer*innen. Damit ist es für Interessent*innen ohne Schweizer Staatsbürgerschaft unmöglich, sich als Polizist*in zu bewerben. Zu beachten ist, dass die Schweiz eine »eine restriktive Einbürgerungspolitik« (Richter 2020, 139) anwendet und keine Verfahren zur automatischen Einbürgerung kennt. Der Erwerb einer Schweizer Staatsbürgerschaft³⁵ ist an verschiedene Voraussetzungen gebunden und ist ein langwieriger und mit Kosten verbundener Prozess (vgl. BFS 2022, 17). Dahinter steht das Konzept, dass Einbürgerung eine Belohnung darstellt und nicht eine Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe bildet (vgl. Richter 2020). Kandidat*innen müssen für eine Einbürgerung nachweisen, dass sie bereits integriert sind. Woran Integration festgemacht wird, kann zudem von Gemeinde zu Gemeinde abweichen und erlaubt Ermessensspielräume (vgl. Kristol 2019; ausführlicher zum Prozess siehe Kristol/Dahinden/Ragusa 2022). Angst und Naguib (2007) stellen bei Einbürgerungsverfahren fest, dass »es zu diskriminierenden, gar rassistischen Ablehnungen der Gesuche kommen« (2007, 4) könne.

35 Die Schweizer Staatsbürgerschaft kann entweder über eine ordentliche oder eine erleichterte Einbürgerung erlangt werden: »Die ordentliche Einbürgerung gilt zurzeit für alle Ausländer*innen, die über eine Niederlassungsbewilligung C verfügen und seit zehn Jahren in der Schweiz wohnhaft sind. Die erleichterte Einbürgerung ist auf Ehepartner*innen und Kinder von Schweizern und Schweizerinnen sowie Migrant*innen der dritten Generation – d.h. Ausländer*innen, von denen mindestens ein Großeltern teil in der Schweiz ein Aufenthaltsrecht erworben hat – begrenzt« (Kristol 2019, o. S.; siehe auch Bürgerrechtsgesetz BÜG auf https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2016/404/de#tit_2/chap_1/sec_1 [Zugriffsdatum: 26.07.2024]).

Da ethnisierten Polizist*innen häufig sprachliche und interkulturelle Kompetenzen zugeschrieben werden, stellt sich die Frage, ob sich eine entsprechende Differenzierung in den Selektionskriterien äußert. So könnte Sprachenvielfalt als Vorteil thematisiert werden. Die beiden Korps erscheinen allerdings als monolinguale Organisationen, sprachliche Vielfalt ist demnach kein Rekrutierungskriterium, im Gegenteil: Die Korps setzen auf deutsche Sprachkenntnisse, dabei wird auf die schriftlichen Kompetenzen besonders viel Wert gelegt. Das geht einher mit dem bürokratischen Ideal der Schriftlichkeit. Allerdings habe die Schreibaarbeit in den letzten Jahrzehnten stark zugenommen, wie einem Ausschnitt aus einem Beobachtungsprotokoll zu entnehmen ist:

Früher arbeitete man 70 % im Feld und 30 % vor dem Bildschirm. Heutzutage sei es fast umgekehrt (er scheint diese Entwicklung nicht zu begrüßen). Entsprechend gäbe es heute viel »Schreibaarbeit« und »Deutsch prüfen wir stark«. Es sei zum Beispiel wichtig, dass die Berichte, die zur Justiz kommen, auch gut verständlich seien. (Auszug aus Beobachtungsprotokoll zu einer Informationsveranstaltung des Polizeikorps 1)

Die schriftlichen Deutschkompetenzen werden mit der steigenden Bürokratisierung des Polizeiberufs begründet und als zentral betont. Auch in Korps 2 gelten »gute Deutschkenntnisse« als sehr wichtig, da die Polizist*innen »viel schreiben« müssten. Zudem war zum Zeitpunkt der Forschung die Voraussetzung, den Schweizer Dialekt sprechen und verstehen zu können, formuliert.

In vielen Interviews mit Polizist*innen in der Rekrutierung und Ausbildung betonten die Expert*innen die Herausforderung, dass die Polizei-aspirant*innen unterschiedliche schriftliche Sprachkompetenzen aufweisen. Defizite in Deutsch werden jedoch polizeiintern nicht als ethnisches Differenzmoment markiert, sondern als Konsequenz unterschiedlicher Ausbildungshintergründe gesehen (vgl. Kapitel 4.3). So stellt die Personalleiterin im Polizeikorps 1 Unterschiede in »Deutsch aufgrund der Vorbildung« fest, »dass manche ja ein wenig mehr Mühe haben«. In der Polizeiorganisation 2 sind Deutschdefizite sogar noch während der Ausbildung ein Thema, so dass einige Polizei-aspirant*innen individuell begleitet werden. Differenzen in Bezug auf Schreibkompetenz resultieren also aus polizeilicher Sicht aus sozialberuflichen und nicht aus ethnischen Unterschieden. Allerdings könnten diese offiziell vermittelten sprachlichen Anforderungen für ethnische Minoritäten abschreckend wirken.

Formell findet also bereits eine harte Selektion statt, so dass nur bestimmte Menschen mit Migrationsbiografie als Kandidat*innen für den Polizeiberuf in Frage kommen. Sie müssen durch ein Einbürgerungsverfahren ihre erfolgreiche Integration unter Beweis gestellt haben und sprachlich versiert sein. Die rigiden Aufnahmekriterien und der damit verbundene Ausschluss gegenüber Nicht-Schweizer*innen in der Polizei könnte auf dem ersten Blick als unbürokratisch interpretiert werden, da laut Weber mit der Bürokratisierung eine Öffnung bzw. Nivellierung sozialer Differenzen einhergeht (vgl. Kapitel 2.1.2). Allerdings könnten diese strengen Rekrutierungskriterien ebenso als Ausdruck des staatlich-bürokratischen Gewaltmonopols gedeutet werden, der neue Ausschlussmomente gegenüber Personen produziert, die als nicht zugehörig zur staatlich-öffentlichen ethnisierten Verwaltung gesehen werden. Bürokratische Verwaltungsprozesse können, wie bereits oben erwähnt, Ausschlüsse legitimieren, hier werden formelle Hürden für ethnische Minderheiten durch strenge Selektionskriterien, konkret in Bezug auf Staatsbürgerschaft und sprachliche Anforderungen sichtbar. Verstärkend kommt hinzu, dass eingebürgerte Schweizer*innen durch ihre als ethnisch interpretierte Vergangenheit in der Rekrutierung nach spezifischen Kriterien geprüft werden.

4.4.2 »Im Herz müssen sie Schweizer sein« – hohe Assimilationsanforderungen und primordialistisches Verständnis von Ethnizität

Immer wieder formulierten die Polizist*innen in der Rekrutierung und Ausbildung beider Polizeikorps hohe Assimilationserwartungen, wie z.B. im folgenden Ausschnitt:

Wir sagen auch bei Migrationshintergrund ›wollen wir nicht‹. Das ist überhaupt nicht – wir haben wirklich sehr viel, sehr Gute wo dort, es hat auch den Vorteil, dass sie auch verschiedene Sprachen sprechen, aber sie müssen natürlich mit diesen Gegebenheiten – darum ist auch die Schulbildung in der Schweiz uns wichtig, dass sie da so ein wenig aufgewachsen sind, in dem drin. Dass sie die Gepflogenheiten von der Schweiz kennen, das ist eigentlich, ja, dass es da hineinpasst. Aber egal jetzt von woher die kommen, und das funktioniert auch gut eigentlich auf den Wachen. [...] Und da ist auch nicht irgendwie, jemand, der kommt jetzt von Griechenland, sage ich jetzt mal, das ist kein Problem, egal von wo wer ist, sofern man einfach merkt, er

ist mit der Kultur, die wir haben, dem gefällt es auch, der lebt das, der will das auch. (Auszug aus einem Interview mit Christoph Adam, Polizist in einer Personalabteilung, Polizeikorps 2)

Zunächst argumentiert der rekrutierende Polizist eher aus einer rechtfertigenden Logik, indem er betont, Menschen mit Migrationsbiografie nicht auszuschließen. Beim Thema ›Frauen in der Polizei‹ ging die Argumentation in einer gegenteiligen Richtung: Frauen sollen aufgrund ihres Minderheitenstatus in der Polizei im Rekrutierungsprozess keineswegs privilegiert werden. Beim Thema Migrationshintergrund steht also nicht die Privilegierung implizit als Verdacht im Raum, sondern die Diskriminierung durch Ausschluss. Interessant an diesem Ausschnitt ist jedoch, dass wir einen Einblick darüber kriegen, was für polizeiliche Personenprofile mit Migrationshintergrund in Frage kommen und ab wann sich die Aufnahmechancen verringern. Eine Einbürgerung als Integrationsbeweis genügt dabei nicht, da der Integrationsgrad von den Interessent*innen anhand eigener Kriterien nochmals überprüft wird: Die Kandidat*innen sollten mehrheitlich ins schweizerische Bildungssystem hinein sozialisiert worden sein, die kulturellen »Gepflogenheiten von der Schweiz« (aner-)kennen und sich damit identifizieren. Der Polizist beteuert, dass letztlich das Herkunftsland keine Rolle spielt, sofern die genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

Auch ein Polizist des Polizeikorps 1, welcher in der Rekrutierung sowie in der Ausbildung tätig ist, berücksichtigt vor allem, wie lange die Migrationserfahrung zurückliegt:

Man muss schauen, seit wann ist diese Person hier? Hat sie einen Namen wie Jovanovic, aber ist hier aufgewachsen und hat die Schulen hier besucht, sie wird als solche gesehen, die integriert sind, die alles hier gemacht hat. Wenn sie Jovanovic heisst und sie ist seit zwei Jahren hier in der Schweiz, dann werden wir natürlich die Sachen anders sehen. (Auszug aus einem Interview mit Vincent Schmid, Polizeiausbilder, Polizeikorps 1)

Vincent Schmid unterscheidet zwischen integrierten Personen, die den Großteil ihres Lebens »hier« verbracht haben, und solchen, die seit wenigen Jahren in der Schweiz sind. Während der erste Fall unproblematisch erscheint, gilt der zweite als problematisch. Später ergänzt der Polizist, dass bei relativ kurzem Aufenthalt auch Auslandschweizer*innen keine Chancen hätten, Polizist*in zu werden. Es entsteht der Eindruck, dass im Idealfall nur noch der Familienna-

me an die einstige Migration erinnert. Migration gehört zum familiären Hintergrund, die Person selbst ist aber von keiner eigenen Migrationserfahrung (mehr) ›belastet‹. Eine ähnliche Kategorisierung wie der Polizist übernimmt die zivile Mitarbeiterin desselben Polizeikorps:

Es kommt auch noch ein bisschen drauf an, sind es Secondos,³⁶ oder? Welche hier schon gut assimiliert sind. Oder sind es Menschen, welche sogar eine Flucht mitbekommen haben, sei es von Eltern oder Verwandten, oder sie selber als ganz klein erst hier hingekommen sind. Das ist schon noch unterschiedlich wie die eigene Geschichte – ist ja logisch – geprägt sind und mich ja auch, so wie – was wir erlebt haben, aber ich denke jetzt gerade mit Migration ist noch – ist noch was anderes dahinter. Es kommt wirklich ein wenig darauf an: Wie ist man in die Schweiz gekommen? Ja, was hat man auch für Berührungen oder sogar Berührungängste zu dem Thema, selber, obwohl man selber betroffen ist. Und je nachdem gibt es Nuancen in der Offenheit der Kommunikation zu dem Thema, oder? Und das ist manchmal auch noch so ein wenig eine hohe Kunst in der Interviewtechnik. Dass sie dort so ein wenig an den Puls herkommen, ohne jemandem zu nah treten zu wollen, was die ganze Migrationsgeschichte von der Person anbelangt. (Auszug aus einem Interview mit Gabriela Meyer, Mitarbeiterin in einer Personalabteilung, Polizeikorps 1)

Die Mitarbeiterin beschreibt, worauf sie bei Kandidat*innen mit Migrationshintergrund in den Gesprächen achtet. Ihre Fragen in den Bewerbungsgesprächen unterscheiden sich dabei je nach Kategorisierung ihres Gegenübers. Sie unterscheidet zwischen »Secondos«, die »gut assimiliert sind« und keine Fluchterfahrungen aufweisen, und denjenigen, bei denen die Migration unmittelbarer zurückliegt. Aus ihrer Sicht spielt es also eine Rolle, wie weit die Migrationsgeschichte zurückliegt, wie stark diese biografisch prägt und selbstreflexiv verarbeitet wurde. In den Gesprächen knüpft die Mitarbeiterin hier an und prüft die Berührungspunkte zur Thematik, wohlwissend, dass es zugleich eine sehr persönliche Angelegenheit ist. Es muss jedoch angemerkt werden, dass aus den Interviews deutlich wurde, dass im Rekrutierungsprozess *alle* Kandidat*innen als (noch) Außenstehende besonders skeptisch überprüft werden, auch ohne Migrationsbiografie. Das Beispiel zeigt jedoch, dass der Hintergrund einer Person im Rekrutierungsprozess sehr wohl eine

36 Kinder von Migrant*innen werden in der Schweiz auch als »Secondos« bezeichnet (vgl. Juhasz/Mey 2003).

Rolle spielt und bestimmte Selbstthematisierungsformen bevorzugt werden. Dabei spielt nicht nur die Verarbeitung und zeitliche Distanz zu einer erlebten Migrationsgeschichte eine Rolle, sondern wie stark eine Person integriert ist, dies obwohl eingebürgerte Kandidat*innen ihre Integration bereits unter Beweis stellen mussten.

Ein zentrales Integrationsindiz ist der Grad der Identifikation mit der Schweiz, wobei es weniger um bestimmte Werte geht, sondern um eine emotionale Zugehörigkeit, wie es z.B. der Polizist Viktor Kälin, Leiter der Ausbildung des Polizeikorps 2, formuliert:

Also mein Vater ist auch [Nachbarland der Schweiz, anonymisiert], ich habe mich auch einbürgern lassen mit vierzehn, fünfzehn. Aber ja, ich bin auch Migrant durch meinen Vater oder, aber da gibt es natürlich solche, die seit der zweiten Generation da sind, das zählen wir ja auch dazu, aber die wirklich, und das ist wieder schwierig zu testen, die wirklich – sagen wir mal ein Schweizer Herz haben. Die das System tragen da, die für das eintreten, auch wenn sie vom Kosovo, von Brasilien, es spielt überhaupt keine Rolle, von Norwegen kommen, da drinnen müssen sie Schweizer sein [zeigt auf sein Herz]. (Auszug aus einem Interview mit Viktor Kälin, Leiter der Polizeiausbildung, Polizeikorps 2)

Der Polizist Viktor Kälin, tätig in der Ausbildung, thematisiert seinen Migrationshintergrund, den er an der Nationalität seines Vaters festmacht. Später im Interview erfahren wir, dass Viktor Kälin in der Schweiz aufgewachsen ist und dementsprechend dem Idealbild des assimilierten Polizisten mit Migrationshintergrund entspricht. Eingebürgerte Secondos erfüllen die Rekrutierungskriterien der Polizeiorganisationen, allerdings müssen sie zudem beweisen können, dass sie ein »Schweizer Herz« haben. Wieder bestätigt sich, dass eine Einbürgerung aus polizeilicher Sicht allein kein Beweis ist, dass die Kandidat*innen sich wirklich als Schweizer*innen fühlen. Aus manchen Aussagen aus den Expert*inneninterviews mit Rekrutierungs- und Ausbildungspersonal lässt sich ableiten, dass sie in den Rekrutierungsgesprächen durchaus Fragen in diese Richtung stellen, wie z.B. die zivile Mitarbeiterin des Polizeikorps 1:

Und dann kann man einhängen, ob es denn mal eine Situation gab, zu irgendeinem Thema, wo sie selber gemerkt hat, dass sie vielleicht so ein wenig in die Bredouille reinkommt: »Ich bin ja jetzt Schweizerin, habe aber andere Wurzeln. Was mache ich dort?« Ein klassisches Beispiel aus dem Sport:

Es spielen zwei Mannschaften (lacht) oder? Und dann kann man es so ein wenig herleiten und sagen: »Ja für welche Seite schlägt denn das Herz und was machen Sie da? Wie verteidigen Sie das gegenüber Ihren Brüdern?«, oder so. Ja, das ist ganz, ganz individuell. (Auszug aus einem Interview mit Gabriela Meyer, Mitarbeiterin in einer Personalabteilung, Polizeikorps 1)

Gabriela Meyer knüpft in Bewerbungsgesprächen mit Kandidat*innen mit Migrationshintergrund direkt an potenzielle Dilemmas an, die aus unterschiedlichen Zugehörigkeiten (Schweizer mit »anderen Wurzeln«) hervorgehen können. Als klassisches Beispiel nimmt sie den internationalen Mannschaftssport. Wenn auch das Beispiel nicht näher erläutert wird, könnten wir uns eine Konstellation in einem Fußballspiel vorstellen – z.B. die Schweizer Nationalmannschaft gegen ein Team, welches für das Herkunftsland der Kandidat*innen spielt. Die Fragen zielen auf eine Positionierung hin, und zwar für welche »Seite das Herz schlägt«. Nicht zufällig fällt wieder der Begriff des Herzens und zeigt, dass es um die emotionale Zugehörigkeit geht. Zwar formuliert die Expertin im Interview keine konkrete Lösungsantwort, es schwingen aber Loyalitätsfragen mit: Wie stark identifiziert sich die Person als Schweizer*in? Und kann das auch gegenüber Familienangehörigen, wie z.B. »euren Brüdern«, angemessen verteidigt werden? Das Fragebeispiel ist sehr ähnlich wie die Fragen, die Duprez und Pinet (2001) bereits für die Rekrutierung von Polizist*innen in Frankreich beschreiben (vgl. Jobard 2008). Dort stellten die Forschenden fest, dass maghrebinische Bewerber*innen als arabisch ethnisiert und mit Fragen konfrontiert werden, die sie besonders in Bedrängnis bringen, wie z.B. »Was machst du, wenn du deinen Bruder festnehmen musst?«, »Wenn dein Cousin einen deiner Kollegen bedroht, würdest du dann deine Waffe ziehen?«, »Was werden deine Freunde sagen, wenn sie dich in Uniform nach Hause kommen sehen?« (Duprez/Pinet 2001, zit. n. Jobard 2008, 264). Solche Fragen zeigen auf, dass ethnisierten Polizist*innen unterstellt wird, loyaler gegenüber ihrer Herkunftsfamilie zu sein. Das Testen und Hinterfragen der Loyalität beschränkt sich dabei nicht nur auf die Rekrutierungsphase, sondern begleitet die ethnisierten Polizist*innen auch im Polizeialltag (vgl. Peterson/Uhnoo 2012).

Noch zugespitzter äußert ein Polizist in der Polizeiausbildung einen grundsätzlichen Loyalitätsverdacht gegenüber eingebürgerten Schweizer*innen:

Es muss in einem normalen Rahmen bleiben, die Personen, die kommen, nicht nur in der Polizei, welche zu uns arbeiten kommen, für den Staat, für

eine offizielle Funktion, sie müssen das mit einer guten Einstellung machen. Ich bin hier aufgewachsen, ich fühle mich als jemand von hier, und ich werde diesen Job machen, also so geht es. Aber wenn es mein Ziel ist, ich will das infiltrieren, und wenn meine Kollegen da sind, dann schliesse ich die Augen und lasse es durch, wie eine Mafia wie man so will, das kann auch nicht so gehen. Aber dann muss man sehen, wie die Gesellschaft sich weiterentwickelt, das ist so. Und jetzt spricht man von anderen Nationalitäten, die zu uns kommen, vor ein paar Jahren war das, waren es Schweizer die sich innerhalb der Schweiz bewegten, in den 1950er, aus [zählt verschiedene Regionen in der Schweiz auf]. (Auszug aus einem Interview mit Vincent Schmid, Polizeiausbilder, Polizeikorps 1)

Die Rekrutierung von Personen mit Migrationshintergrund muss aus Sicht von Vincent Schmid begrenzt sein. Dadurch, dass er »hier aufgewachsen« ist, eignet er sich als Staatsangestellter und kann somit für die öffentlichen Interessen seines Landes stehen. Er verbalisiert jedoch den Verdacht, dass manche die Polizei »infiltrieren« wollen, mit dem Ziel, ihre Kolleg*innen bevorzugen zu können, indem sie diese nicht bestrafen. Damit würde sich eine Art »Mafia« innerhalb der Polizei herausbilden. Auch wenn diese Aussage die extremste Position beschreibt, so geht es auch hierbei um die emotionale Zugehörigkeit, die sich über Loyalität gegenüber dem Staat bzw. der Polizei versus Kolleg*innen und Familie aus dem Herkunftsland auszeichnet.

In allen Interviewausschnitten bildet sich ein stark essentialistisches und primordialistisches Verständnis von Ethnizität ab (vgl. Sökefeld 2007), bei dem davon ausgegangen wird, dass die durch Geburt festgelegten ethnischen Beziehungen andere Zugehörigkeiten verdrängen (wie z.B. eine Mitgliedschaft in einer Organisation). Es gibt keine Konzepte wie Mehrfachzugehörigkeiten oder hybride Identitäten, vielmehr werden Assimilationsansprüche sichtbar, die auch in gesellschaftspolitischen Diskursen allgegenwärtig sind (vgl. Richter 2024). Was ist mit einem eingebürgerten Schweizer, der gleichzeitig ein Schweizer und ein albanisches Herz in sich trägt? Aus den Interviews lässt sich rekonstruieren, dass ein einseitiges und ausschließliches Bekenntnis zum »Schweizertum« womöglich die Rekrutierungschancen erhöht und umgekehrt die gleichzeitige Betonung unterschiedlicher Zugehörigkeiten diese verringert. Interessant ist auch, dass es nicht um die Identifikation mit bestimmten als schweizerisch kodierten Werten geht, sondern um die emotionale Zugehörigkeit und eine damit verbundene Loyalität gegenüber dem Staat. Später wird sich die Loyalität gegenüber der »Polizei als Familie« als ein zentrales

Organisationsnarrativ herausstellen, insofern ist die Fähigkeit zur Loyalität aus polizeilicher Sicht eine wichtige Voraussetzung für den Beruf.

Zusammenfassend sehen rekrutierende Personen beider Polizeikorps im besten Fall Kandidat*innen vor sich, bei denen Migration wortwörtlich in den Hintergrund tritt. Gegenüber eingebürgerten Polizeikandidat*innen artikulieren sie hohe Assimilations- und Loyalitätsansprüche, wobei letztere diffus bleiben und an einer emotionalen Zugehörigkeit anschließen. Dahinter steht ein primordialistisches und essentialistisches Verständnis, da impliziert wird, dass ethnische Zugehörigkeiten mit starken Beziehungen einhergehen, die gegenüber professionellen Beziehungen und Idealen standhalten. Besonders skeptisch sind die Rekrutierer*innen und Ausbilder*innen bei eingebürgerten Personen, die als Kind oder Jugendliche in die Schweiz migriert sind. Genannt werden u.a. Aspekte wie die Identifikation mit der Schweiz und die Verarbeitung der Fluchterfahrung. Eine biografisch relevante Migrationserfahrung kann also unter dieser Perspektive problematisch sein, trotz Einbürgerung. Kombiniert mit den bürokratisch-formalisierten Hürden (Staatsbürgerschaft und Sprachkompetenzen) zeigt sich also, dass im Rekrutierungsprozess für Kandidat*innen wenig Raum für Thematisierungen von ethnischen Differenzen vorhanden ist. Rekrutierende Polizist*innen erwarten also von Kandidat*innen, dass sie sich als umfassende Schweizer*innen bekennen. Gleichzeitig ethnisieren sie aber diese Kandidat*innen, indem sie ihre Loyalität gegenüber den Staat und der »Polizei als Familie« hinterfragen und ihre Integration überprüfen. Damit ist ein fehlendes Vertrauen gegenüber dem Schweizer Einbürgerungssystem sichtbar, da die eingebürgerten Kandidat*innen bereits Schweizer Behörden erfolgreich über ihre Integration überzeugen konnten.

4.4.3 Öffnung der Polizei gegenüber Menschen mit einer C-Bewilligung – Verweis auf die Politik ohne Positionierung

In der Schweiz ist bei einem Großteil der Polizeikorps das Schweizer Bürgerrecht nach wie vor Voraussetzung für eine Kandidatur. Bei vielen Polizeikorps ist diese Bedingung in den jeweiligen kantonsspezifischen Polizeigesetzen verankert. Nur wenige Kantone haben ihre Aufnahmekriterien gelockert und sich gegenüber Personen mit einer Niederlassungsbewilligung C geöffnet. Dabei handelt es sich um einen Aufenthaltsstatus, der aus institutionell-rechtlicher Perspektive die letzte Etappe vor der Einbürgerung darstellt. Einmal erlangt, ist die sog. C-Bewilligung an keine Bedingungen gebunden und

ermöglicht zumindest auf Ebene des wirtschaftlichen Rechts, gleichermaßen wie Schweizer Bürger*innen am Arbeitsmarkt teilzunehmen. Ausgenommen sind die politischen Rechte, da Niedergelassene weder aktives noch passives Wahlrecht besitzen (vgl. Staatssekretariat für Migration SEM 2021). Niedergelassene sind also nicht mit Schweizer*innen gleichgestellt, verfügen aber über deutlich mehr Partizipationsmöglichkeiten als Personen mit anderen Aufenthaltsbewilligungen.

In den Medien und in der Politik wird regelmäßig über eine Öffnung der Polizei gegenüber Menschen mit einer Niederlassungsbewilligung diskutiert. Dabei ist die Diskussion häufig von verschiedenen Argumentationslogiken geprägt u.a. spielen demokratie- und personalpolitische Überlegungen eine Rolle. So wird oft über die repräsentative Funktion der Polizei gesprochen, welche die vielfältige Bevölkerung nach wie vor zu wenig abbilde. Aus einer pragmatischen Perspektive sehen manche in der Rekrutierung von Ausländer*innen eine Lösung für den Personalmangel in der Polizei. Innerhalb der zwei untersuchten Polizeikorps halten sich die Polizist*innen in den Interviews mit Positionierungen gegenüber einer möglichen Öffnung stark zurück. Häufig wird die Diskussion an die Ebene der Politik delegiert, wie z.B. im Polizeikorps 1:

Nein, nein, für den Moment ist es nicht möglich. Es ist eine legale Entscheidung, die im kantonsspezifischen Recht verankert ist, die besagt, um Polizist zu sein, muss man von Schweizer Nationalität sein. Also dann, wenn das Gesetz ändert, ist es klar, dass es auch angepasst wird. Aber es ist nicht die Polizei, die dieses Gesetz verändern wird, es ist auf politischer Ebene. Und für den Moment ist es klar im Polizeigesetz verankert, man muss die Schweizer Nationalität haben, es ist wie das Mindestalter, diese unterschiedlichen Kriterien halt. Und das sind Punkte, die so sind. (Auszug aus einem Interview mit Vincent Schmid, Polizeiausbilder, Polizeikorps 1)

In der Tat ist bei vielen kantonalen Polizeikorps das Schweizer Bürgerrecht im Polizeigesetz als Grundvoraussetzung verankert. Insofern ist es aus polizeilicher Perspektive legitim, auf die politische Verantwortung hinzuweisen, wie Vincent Schmid das macht. Allerdings ist es bemerkenswert, dass er keine Stellung bezieht, sondern im Gegenteil: Er delegiert die Verantwortung an die Politik und kann sich dadurch distanzieren. Seine Meinung oder Haltung zu einer partiellen Öffnung muss er so nicht preisgeben. Aus einem anderen Interviewausschnitt erfahren wir, dass die Rekrutierung von Kandidat*innen mit Migrationshintergrund – aus seiner Sicht – »in einem normalen Rahmen«

bleiben soll. Bei Polizist*innen mit Migrationshintergrund hegt er zudem die Befürchtung, dass diese gegenüber den Verwandten loyaler sind als gegenüber dem Staat bzw. der Polizei. Dies erlaubt die Schlussfolgerung, dass Vincent Schmid sich wahrscheinlich nicht für eine Öffnung polizei-intern engagiert. Der Hinweis auf die politische Verantwortung ermöglicht ihm, eine neutral-bürokratische Position einzunehmen.

Auch die zivile Mitarbeiterin desselben Polizeikorps argumentiert ähnlich wie Vincent Schmid:

Im Moment ist es überhaupt kein Thema. Also ich habe mich erkundigt bei meinen Kolleginnen. Es ist immer wieder eins, ebenso, wie sie es auch lesen. Aber im Moment haben wir keine Anzeichen, dass daran gerüttelt wird. Auch sicher bedingt dadurch, dass wir bisher immer diese Anzahl Aspiranten hinbekommen haben. Ich denke, das würde sich unter Umständen schlagartig ändern, wenn plötzlich da dieser Nachwuchs nicht mehr gewährleistet werden könnte. Dann müsste man sich das anders überlegen, oder? Aber dann wird auf der politischen Ebene entschieden und verändert und nicht bei uns da intern. Also wir haben praktisch auch keinen Einfluss auf dieses Thema. (Auszug aus einem Interview mit Gabriela Meyer, Mitarbeiterin in einer Personalabteilung, Polizeikorps 1)

Die zivile Mitarbeiterin delegiert die Verantwortung für eine Öffnung des Polizeikorps ebenfalls an die Politik. Zum Zeitpunkt des Interviews ist aus ihrer Sicht eine Lockerung der Rekrutierungskriterien unwahrscheinlich. Einzig ein Nachwuchsmangel könnte diese Haltung »schlagartig ändern«. Damit wird eine potenzielle Öffnung an pragmatische und nicht an demokratische Überlegungen geknüpft. Allerdings hat das Polizeikorps 1 aus ihrer Sicht keinen Einfluss auf diese politische Entscheidung.

Auch im Polizeikorps 2 wird auf die Politik verwiesen, wobei die Polizei weniger als passiver Akteur erscheint:

C-Bewilligung ist ein Thema, also ein Thema, bei uns noch nicht, so weit ist man nicht, aber Genf und Basel hat, funktioniert. Natürlich mit den Umständen, dass es mitbringt. Also das sind wir schon am Anschauen. Und auch so ein wenig, ich weiss nicht, so ein wenig mit Migrationshintergrund, also vielleicht erste, zweite Generation da, will man, also vermehrt. Und eben mehr Frauen, das ist so ein wenig ein politisches Argument oder Vorgabe, wo wir uns ein wenig darauf fokussieren. (Auszug aus einem Interview mit Viktor Kälin, Leiter der Polizeiausbildung, Polizeikorps 2)

Der Polizeikorps befasst sich mit einer Rekrutierung von Kandidat*innen mit einer C-Bewilligung, wobei nicht weiter präzisiert wird, was »anschauen« alles beinhaltet. Zwar beteuert Viktor Kälin, noch nicht so weit zu sein wie Basel-Stadt, allerdings übernimmt die Polizei zu Beginn der Erläuterung einen eher aktiven Part. Es lässt sich zumindest ein Interesse gegenüber anderen Kantonen, welche die Öffnung schon umsetzen, identifizieren. Im zweiten Teil des Ausschnitts thematisiert Viktor Kälin aktuelle Bestrebungen für die Förderung von Vielfalt. Diese ordnet er allerdings als »politisches Argument oder Vorgabe« ein und distanziert sich damit davon. Viktor Kälin könnte seine Haltung zu diesen Rekrutierungskriterien preisgeben, was er nicht macht. Dadurch kann er sich als neutraler Gesetzesvollstrecker positionieren, ähnlich wie es der Polizist Vincent Schmid gemacht hat. Immer wieder wurde im Polizeikorps 2 auf die politischen Vorgaben zur Diversitätsförderung hingewiesen, wobei selten die eigene Meinung hierzu preisgegeben wird. Insofern lässt sich bei beiden Polizeikorps eine ähnliche Distanzierung gegenüber als politisch kodierten Themen beobachten.

Zweifellos ist die politische Ebene für beide Polizeikorps relevant, allerdings sind dennoch Positionierungen als Polizeikorps, sei es öffentlich oder gegenüber mir als Forscherin, möglich. Aus polizeilicher Sicht könnte aus demokratischen Überlegungen der aktuelle politische Status quo kritisiert werden (vgl. »Representative Bureaucracy« im Kapitel 2.1.4). Gerade im polizeilichen Kontext wird häufig auf die Polizei als Spiegel der Gesellschaft verwiesen. Dieses Narrativ blendet allerdings aus, dass die Polizei nicht so vielfältig wie die Gesellschaft ist und zudem durch ihre Rekrutierungspraxis die Personalstruktur beeinflusst. Dass die Gesellschaft vielfältiger ist als die Polizei, auch wegen der formellen Rekrutierungsbedingungen, die eine Schweizer Staatsbürgerschaft erfordern, wird kaum thematisiert, geschweige problematisiert. Im Gegenteil, bereits bei eingebürgerten Kandidat*innen ist aus Sicht der rekrutierenden Personen eine sorgfältige Überprüfung notwendig. Angesichts dieser eher skeptischen Haltung gegenüber eingebürgerten Kandidat*innen stellt sich die Frage, welche Zuschreibungen bei einer partiellen Öffnung aufrechterhalten würden und welche Chancen Kandidat*innen mit einer C-Bewilligung tatsächlich hätten.

Der kantonsspezifische formelle Ausschluss von Personen ohne Schweizer Bürgerrecht und die damit verbundenen Diskussionen erinnern an den historischen De-Institutionalisierungsprozess von Frauen in der Polizei (vgl. Kapitel 4.1.2). Auch da lässt sich eine etappenweise, nicht lineare Öffnung gegenüber Frauen feststellen, die sich von Kanton zu Kanton unterschied. Die voll-

ständige formelle Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Polizei erfolgte sehr spät – also frühestens 50 Jahre nach den ersten Polizeifürsorgerinnen – und wurde womöglich mehrheitlich von außen, unter politischem Druck, das Gleichstellungsgesetz umzusetzen, initiiert. Mit Blick auf das Thema Migrationshintergrund lässt sich eine ähnliche Entwicklung feststellen. Zumindest delegieren die rekrutierenden Polizist*innen die Verantwortung an die Politik und warten auf extern festgelegte Öffnungsschritte. Auch für die USA stellt Magan (1993) fest, dass formelle Öffnungen gegenüber ethnischen Minderheiten sich als »a political necessity and not a progressive shift in organizational culture« (Magan 1993 zit. n. Conti/Doreian 2014, 416) erwies. In den Expert*inneninterviews nehmen die Polizist*innen eine bürokratisch-neutrale Haltung ein und können so ihre eigenen Haltungen kaschieren. Keine*r der Polizist*innen positioniert sich für mehr ethnische Vielfalt in der Polizei. Womöglich ist die gegenteilige Haltung der Fall, da bereits eingebürgerte Kandidat*innen besonders intensiv bezüglich ihrer Loyalität geprüft werden. Es stellt sich die Frage, wie die Polizeikorps mit einer politisch erzwungenen Öffnung gegenüber Kandidat*innen mit einer Niederlassungsbewilligung C umgehen würden.

4.4.4 »Nicht definiert worden« – Die nicht fassbare Differenz

Im Rekrutierungsprozess werden womöglich Polizeikandidat*innen bevorzugt, die idealerweise stark assimiliert sind und möglichst wenig Migrationserfahrungen in ihrer Biografie aufweisen. Artikulierte Mehrfachzugehörigkeiten, wie z.B. »ich fühle mich sowohl als Schweizer als auch als Italiener«, könnten unter diesem Blickwinkel problematisch sein. Eine solche glättende Organisationskultur stellt grundsätzlich in Frage, inwiefern ein Migrationshintergrund überhaupt relevant werden kann. Eine Polizistin, die in einer PR-Abteilung des Polizeikorps 2 arbeitet, thematisiert die Herausforderung wie folgt:

Gerade mit dem Migrationshintergrund ist es so eine Sache, formal sind immer die anderen Kriterien, welche die Zielgruppen einschränken, wie das Alter oder man muss ein Schweizer-Pass haben, dann sagt man mit Migrationshintergrund, aber wo fängt der Migrationshintergrund an und wo hört er auf, das ist wie nicht festgelegt, und ja dann muss man halt perfekt Deutsch können, also schreiben, man muss sich in Schweizerdeutsch verständigen können, jemand, der Hochdeutsch schwätzt, ist schon mal nicht dabei, ja ist

halt so ein wenig schwierig, und dann, eben ob es einfach Migrationshintergrund ist, weil man noch eine zweite Nationalität hat, oder Zweitsprache spricht, oder ob es darüber hinaus gehen soll, das ist wie nicht definiert worden, auch nicht politisch bis jetzt. (Auszug aus einem Interview mit Lisa Schwander, Polizistin in einer Kommunikationsabteilung, Polizeikorps 2)

Unter den genannten Umständen ist es im Polizeikontext umso schwieriger zu definieren, was ein Migrationshintergrund überhaupt beinhaltet. Durch die starke Orientierung an Assimilation werden potenzielle Differenzen bereits bei der Rekrutierung geglättet. Im Polizeikorps 2 müssen die Kandidat*innen zusätzlich den Dialekt beherrschen, was die Forderungen nach einer vollständigen Assimilation nochmals unterstreicht. Der Migrationshintergrund kann sich unter diesen Umständen nur noch in sehr eingeschränkter Form zeigen, z.B. – wie die Polizistin erwähnt – formell als zweite Nationalität oder ein als ethnisch kodierter Name. Diese dürften jedoch identifikatorisch nur eine geringe Rolle spielen. Weiter kann sich auch ein Migrationshintergrund in Form einer Zweitsprache äußern. Die starke assimilationsorientierte Vorselektion der Polizeikorps hat einen dethematisierenden Effekt gegenüber der Differenzkategorie Migrationshintergrund. Dies zeigt sich anhand eines Gesprächsprotokolls mit einer Leitungsperson vom Polizeikorps 2. Roger Weber spricht über Diversity in der Polizei und kommt in diesem Zusammenhang auf das Thema »Migrationshintergrund« zu sprechen:

Bezüglich Migrationshintergrund sei es sehr schwierig. Das sei ja »nicht definiert«, was es bedeute. Das könne dritte Generation sein, sein Grossvater sei z.B. von [Nachbarland der Schweiz, anonymisiert], also hat er auch einen Migrationshintergrund. Bei manchen würde es sich beim Namen äussern, allerdings sei das auch kein Indiz. Er weigere sich Aussagen hierzu zu machen, wie viele in seinem Korps Migrationshintergrund hätten (offenbar hatte er auch schon solche Anfragen). Damit würde er was festlegen, was vielleicht gar nicht mehr so eine Rolle spiele. Er möchte auch nicht eine Kampagne mit einem »Vorzeigemigranten« lancieren, der z.B. schwarze Hautfarbe hat. (Auszug aus Beobachtungsprotokoll zu einem Gespräch mit Roger Weber, Abteilungsleiter Personal, Polizeikorps 2)

Roger Weber vertritt die These, dass ethnische Zuordnungen in der Gesellschaft seit einigen Jahren an Relevanz verloren haben. Damit knüpft er indirekt an gegenwärtige Diversity-Vorstellungen an, die von einer vielfältigen Gesellschaft ausgehen und diese normalisieren. Er positioniert sich als diver-

sitätssensibel, auch weil er sich gegen stigmatisierende oder ethnisierende Momente äußert: Er weigert sich, Statistiken zum Thema Migrationshintergrund in seinem Korps zu erfassen oder herauszugeben, und möchte keine »Vorzeigemigranten« in Kampagnen vorführen. Diese Haltung ist nachvollziehbar und ist in der Tat angesichts gegenwärtiger gesellschaftlicher Diskurse angemessen. Diese Positionierung verklärt jedoch die Tatsache, dass die Polizeikorps sehr strenge Selektionskriterien verfolgen und sie vorwiegend für diese glättenden Effekte selbst verantwortlich sind. Selbst für einen Menschen, für den der eigene Migrationshintergrund keine identifikatorische Rolle im Alltag spielt, ist es nach wie vor eine gesellschaftlich relevante Kategorie, die durch ethnisch kodierte Differenzen aktiviert werden kann, wie z.B. einen Namen, die Hautfarbe, eine Religionszugehörigkeit oder einen bestimmten Akzent. Solche Differenzierungen können nach wie vor zu Ungleichheiten führen. Die scheinbare Irrelevanz von migrationsbezogenen Differenzen innerhalb der Polizei erschwert das Sprechen über einen Migrationshintergrund und was dies konkret bedeutet. Verstärkt wird das durch normative Vorstellungen zu Integration und Loyalität. Letztere könnte auch als Grundvoraussetzung für den Polizeiberuf erachtet werden und zweifellos bei allen Kandidat*innen ein Prüfkriterium sein. Dennoch erwähnten die rekrutierenden Polizist*innen dieses Kriterium ausschließlich im Zusammenhang mit Kandidat*innen mit Migrationshintergrund.

Das Verwischen von Migrationserfahrungen durch die Betonung einer hohen Assimilation und Loyalität dürfte also eine Polizeikandidatur wahrscheinlicher machen. Insofern müsste sich dieses Polizeiideal auch in den biographischen Interviews mit Polizist*innen mit Migrationshintergrund rekonstruieren lassen. Diese These wird nun anhand eines Falles im Polizeikorps 2 aufgezeigt, welcher die eigenen potenziellen Differenzen dethematisiert und den starken Assimilationsforderungen gerecht wird. Dabei wird deutlich, dass das Thematisieren von einem Migrationshintergrund innerhalb der Polizei nicht ein grundsätzliches Tabu darstellt, jedoch selbstreflexiv in einer bestimmten und stark dosierten Form Erwähnung findet.

4.4.5 Fallbeispiel Boris Bianci: »Immer noch in der Schweiz und jetzt sind wir alle glücklich« – Migrationserfahrung als in sich abgeschlossener Einschub

Boris Bianci,³⁷ Polizeiaspirant im Polizeikorps 2, ist zum Zeitpunkt des Interviews 25 Jahre alt. Er befindet sich im zweiten Ausbildungsjahr und wurde mir von einer Polizistin aus der Ausbildung weitervermittelt. Letztere fragte ich explizit für Aspirant*innen mit Migrationshintergrund an, worauf sie mir Boris Bianci angab. Am Beispiel seiner Anfangserzählung zu seiner Lebensgeschichte lässt sich eine polizeilich kompatible Thematisierung von Differenz besonders gut aufzeigen. Boris Bianci beginnt mit dem freien Erzählteil wie folgt:

NP: Dann würde ich dich als Erstes bitten, mir deine Lebensgeschichte zu erzählen, und zwar von deiner Geburt an bis heute.

BB: Von der Geburt an, ja. Also ich komme ursprünglich aus [Ort in Europa, anonymisiert]. Und da habe ich auch meine ersten knapp sechs Lebensjahre verbracht. Und dann mit eben knapp sechs bin ich dann in die Schweiz gekommen, mit der Familie. Mein Papa ist schon in den 60er Jahren per Zufall einfach in die Schweiz, jobmässig einfach dahin gestossen und er ist etwa zehn Jahre da gewesen. Und dann hat er gedacht: »Ja, jetzt probiere ich, die Familie auch herzuholen«. Weil da hast du halt mehr – vor allem in den 60ern ist ja der Krieg noch gewesen, und da hast du halt schon mehr Zukunftsperspektiven, also viel, viel mehr in der Schweiz. Und dann eben hat er es probiert, dann sind wir in die Schweiz gekommen und jetzt sind wir immer noch in der Schweiz. Und wir sind alle glücklich. (Auszug aus einem Interview mit Boris Bianci, Polizeiaspirant im 2. Ausbildungsjahr, Polizeikorps 2)

Boris Bianci beginnt mit seinem Heimatort, der außerhalb der Schweiz liegt. Dort verbrachte er seine ersten sechs Lebensjahre, worauf er dann über den Familiennachzug in die Schweiz migrierte. Wir erfahren, dass er in einem Kriegskontext aufgewachsen ist, was schlussendlich den Vater dazu bewog, die »Familie auch herzuholen«. Den Aufnahmeprozess beschreibt Boris Bianci

37 Das Pseudonym »Boris Bianci« mag auf den ersten Blick als klischiert erscheinen und könnte den Verdacht erwecken, dass ich durch diese Namenswahl ethnische Stereotype bediene. Angesichts der Neutralisierungen und Glättungen von Differenzen in der Polizei steht ein Name, der als ethnisch anders kodiert werden könnte, dazu besonders im Kontrast – diesen Effekt wollte ich also bei der Anonymisierung beibehalten.

sehr knapp mit »dann eben hat er es probiert«. Das Verfahren bleibt damit unerwähnt, obwohl sicherlich ein längerer Prozess dahinter steckt. Ebenso sagt Boris Bianci nichts zum Ankommen in der Schweiz und was für Herausforderungen damit verbunden waren. Er springt gleich zeitlich zu einer Evaluation, welche den einführenden Einschub abschließen sollte: »Und wir sind alle glücklich.« Damit ist diese Migrationsgeschichte für ihn, in seiner Erzählung, abgeschlossen. Boris Bianci kommt nach diesem Erzählanfang zu seiner schulischen Laufbahn und seinem Werdegang als Polizist zu sprechen.

Boris Bianci geht meiner Erzählaufforderung trotz der komplexen und sehr persönlichen Fragestellung nach. Manche Interviewpartner*innen machten mir gegenüber auf unterschiedliche Weise geltend, dass ihnen die Frage schwerfällt. Stattdessen steigt Boris Bianci ohne zu zögern mit seiner biografischen Migrationserfahrung ein. Später im Interview verglich Boris Bianci sogar die Interviewsituation mit den Aufnahmegesprächen in der Polizei, in denen sehr persönliche Fragen an ihn gestellt wurden. Es ist wahrscheinlich, dass er in verschiedenen Kontexten – so auch in der Polizei – diese Geschichte in ähnlicher Form erzählt hat. Die Tatsache, dass Boris Bianci im Aufnahmeverfahren die rekrutierenden Polizisten überzeugen konnte, erlaubt folgende These: Diese Erzählform ist auch im Polizeikontext zufriedenstellend. Daher lohnt es sich zu untersuchen, auf welcher Weise Boris Bianci Differenzen thematisiert.

Am Beispiel von Boris Biancis Lebensgeschichte zeigt sich, wie die Differenz Migrationshintergrund sich im Polizeikontext äussern kann. Der Polizeiaspirant wurde mir nämlich explizit als ein Polizist mit Migrationshintergrund weitervermittelt. Die soziale Differenz artikuliert sich nun konkret als eine vergangene Migrationsgeschichte, die am Anfang seines Lebensabschnitts stattfand. Diese wird als kurzer, in sich abgeschlossener Einschub eingeführt. Damit kann Boris Bianci zeigen, dass er genügend Distanz zu seiner Migrationserfahrung hat und darüber sprechen kann. Ein komplettes Dethematisieren könnte nämlich ähnlich wie bei schweigenden LGBTQ+-Polizist*innen suspekt sein und auf eine fehlende selbstreflexiv-biografische Verarbeitung hinweisen. Beim Polizeikorps 1 beispielsweise erwähnte die Personalmitarbeiterin, dass sie auch die Berührungspunkte der Migrationsthematik in den Gesprächen testen würden. Gleichzeitig zeigt auch Boris Bianci, dass für ihn das Kapitel in seinem Leben abgeschlossen ist, da nun »alle glücklich« sind. Er nimmt gegenüber diesem Lebensabschnitt Distanz ein: Nun ist das für die ganze Familie kein Thema mehr, damit deutet er an, dass sie dankbar sind, in der Schweiz zu sein, und sich mit den Werten identi-

fizieren. Die Distanzierung vollzieht er auch später im Interview. Ich musste die Frage, ob seine Migrationserfahrung in der Organisation schon Erwähnung fand, mehrmals formulieren. Die Antwort von Boris Bianci bezog sich zunächst nicht auf seine Biografie und den Umgang der Kolleg*innen damit, sondern auf die Diskussion, ob Polizist*innen ohne Schweizer Bürgerschaft rekrutiert werden sollen:

Wir sind einmal ein bisschen, also konfrontiert gewesen. Es ist auch in den Medien gewesen. Ich meine, in [Ort, anonymisiert] kannst du dich ja auch mit dem C-Visum bewerben. Weil die halt recht nah an [Nachbarland, anonymisiert] sind und ja, sie brauchen halt auch Leute. Und ich denke, bei uns in [Ort, anonymisiert], ich sage einfach, in ein paar Jährchen, fünf, zehn Jährchen wird es auch etwa so sein. Weil irgendwann brauchst du halt noch mehr Polizisten. Ich meine, vor zwanzig Jahren sind weniger Polizisten unterwegs gewesen. Und ich meine, [Ort, anonymisiert] wird ja auch immer größer, die Städte werden immer größer und irgendwann brauchst du halt mehr Leute. Und ja, je nachdem, ich meine, du hast sicher auch recht motivierte Leute ohne den Schweizer Pass, die gerne zur Polizei wollen, die sicher auch die gleiche Qualität bringen würden. Und ich denke, das wird auch dann mal der Fall sein, dass man davon abweicht. Ich meine, schlussendlich bin ich auch einer mit Migrationshintergrund. Der Unterschied zu den anderen ist einfach, ich habe ein Papierchen. Und ich meine, ich bin auch als Person nicht anders als jetzt jemand, der ein C-Visum hat. Ich meine, ich bin genau gleich mit Migrationshintergrund, ich habe einfach ein Papier. Aber schlussendlich bist du genau der gleiche Mensch. Also ich denke, ich wäre auch der gleiche Polizist mit einem C-Visum, wie jetzt ein Polizist mit dem Schweizer Pass. Aber ich denke, das wird sicher mal der Fall sein, aber ich glaube noch nicht jetzt. (Ausschnitt aus einem Interview mit Polizeiaspirant Boris Bianci, Polizeikorps 2).

Im ersten Teil des Ausschnitts spricht Boris Bianci aus einer stark polizeilichen Identitätslogik heraus. So lässt er seinen Migrationshintergrund außen vor und spricht von »wir« als polizeiliche Organisationseinheit. Das Thema Migrationshintergrund beinhaltet für ihn den Status »nicht Schweizer Bürger*innen« und ist kein polizeirelevantes Thema, sondern wird scheinbar von den Medien an das Korps herangetragen (»wir sind [...] konfrontiert gewesen«). Indem Boris Bianci Differenzen externalisiert, d.h. Migration als eine extern stattfindende Differenz außerhalb der Polizei markiert, glättet er die zuvor erwähnte Differenz innerhalb derselben. Stattdessen betont er seine

Polizeimitgliedschaft und erzeugt ein polizeiliches »Uns« versus die anderen Migrant*innen. Wie die rekrutierenden und ausbildenden Polizist*innen ordnet er Migration als politisches Rekrutierungsthema ein, welches aufgrund eines Personalmangels noch relevant werden wird. Die bürokratisch-neutrale Haltung verdeckt seine eigenen Berührungspunkte zur Thematik.

Erst im zweiten Teil des Auszugs positioniert sich Boris Bianci als Person mit Migrationshintergrund, mit dem kleinen, aber relevanten Unterschied der erlangten Schweizer Staatsbürgerschaft. Diese Formalität relativiert Boris Bianci, indem er aussagt, dass er ohne »Papier« der gleiche Polizist wäre. Damit positioniert sich Boris Bianci im zweiten Teil dezidiert für eine Öffnung gegenüber Polizeiinteressent*innen mit einem »C-Visum«. Allerdings wird auch der diversitätsglättende Effekt der formellen Voraussetzungen für den Einstieg in die Polizeikorps deutlich: Selbst Boris Bianci identifiziert sich trotz gelebter Migrationserfahrung zunächst nicht als Polizist mit Migrationshintergrund, da er einen Schweizer Pass besitzt. Seine Haltung und sprachliche Identifikation mit dem Korps, die sich mit einer Differenzpositionierung beißen würde, entspricht eben genau der polizeilichen Anforderung, die vom rekrutierenden Polizeipersonal formuliert wurde. Boris Bianci thematisiert zwar seine Differenzenerfahrung als Kind mit Migrationshintergrund, setzt diese in die Vergangenheit aber als abgeschlossene Passage ein. Damit kann er seine Assimilation in der Schweiz und im Polizeikorps umso mehr betonen. Als Schweizer Bürger versteht er sich als vollständiges Polizeimitglied. Das Externalisieren und Historisieren von Differenz stärken zugleich seine Zugehörigkeit zur Polizei. Letztere nimmt er bereits durch ein starkes Gemeinschaftsgefühl in der Polizeiausbildung wahr (vgl. Kapitel 5.1). Angesichts dieser Erfahrung lassen sich die Dethematisierungen von Differenzen zusätzlich erklären. Auch Bjørkelo et al. (2021) beschrieben, dass in der Polizeiausbildung zugunsten des Teamgeists »little room for differences« und »no room for disagreement or different viewpoints« (2021, 12) bestehe.

Die Lebensgeschichte von Boris Bianci verdeutlicht, wie die formellen Voraussetzungen einer Schweizer Staatsbürgerschaft und die damit verbundenen Assimilationsanforderungen sich in der biografischen Selbstthematisierung äußern können. Aus polizeilicher Sicht kann Boris Bianci als Vorzeigebispiel gelten, da er Differenzen zwar thematisiert, sie jedoch in einer dosierten Form einbringt – und zwar als Vergangenheitserfahrung, die für ihn abgeschlossen ist. Stattdessen steht die polizeiliche Zugehörigkeit im Zentrum, die wiederum einen homogenisierenden Effekt erzeugt. In der Polizeiausbildung scheint sein Migrationshintergrund keine Rolle zu spielen. Dies wird verstärkt durch

die Tatsache, dass Boris Bianci sich selbst auch nicht als Polizist mit Migrationshintergrund identifiziert.

4.4.6 Fazit

Durch bürokratische Selektionskriterien wird der Rekrutierungspool von Menschen mit Migrationshintergrund sehr klein gehalten, da nur eingebürgerte Schweizer*innen sich bei den Polizeikorps bewerben können. Politisch, medial und in den Polizeikorps stehen erste Öffnungsschritte zur Diskussion, konkret der Zugang für Interessent*innen, die über einen Niederlassungsausweis in der Schweiz verfügen. In manchen Polizeikorps, wie in Basel-Stadt, wurden die Aufnahmebedingungen für diese Ausländer*innenkategorie gelockert. Zum Zeitpunkt meiner Feldforschung in beiden Polizeikorps steht eine solche Öffnung nicht zur Diskussion. Rekrutierende Polizist*innen, die in den Personalabteilungen oder Ausbildungen tätig sind, verweisen auf die politische Verantwortung für einen solchen Schritt, positionieren sich kaum, nicht mal mir gegenüber, und geben sich als neutrale Gesetzesvollstrecker*innen; und dies, obwohl in beiden Korps die Polizei häufig als Repräsentant der Bevölkerung bezeichnet wurde. Dass ein repräsentatives Abbild der Gesellschaft in der Polizei aktuell durch den Ausschluss der Migrationsbevölkerung faktisch nicht möglich ist, wurde kaum thematisiert, geschweige problematisiert.

Nebst den formellen Hürden für Menschen mit Migrationshintergrund lässt sich eine ausschließende Rekrutierungspraxis gegenüber eingebürgerten Kandidat*innen feststellen. Da ihre Schweizer Staatsbürgerschaft nicht durch Geburt bestimmt ist, sondern Resultat eines Einbürgerungsprozesses ist, ist diese Gruppe auf ihr »Schweizer Herz« zu prüfen. Eingebürgerte Kandidat*innen stehen ähnlich wie bei anderen europäischen Studien in Verdacht, nicht loyal gegenüber dem Schweizer Staat zu sein. Ein Bekenntnis zum Schweizer Staat und die Bereitschaft, die Polizeifamilie gegenüber der Herkunftsfamilie zu priorisieren, dürfte allerdings für alle Kandidat*innen relevant sein. Rekrutierende Polizist*innen verfolgen ein primordialistisches Verständnis von Ethnizität: Durch den Migrationshintergrund steht der Verdacht im Raum, dass ihre ethnischen Beziehungen zu Familie und Freunden eine bedingungslose Loyalität gegenüber Staat und Polizei verunmöglichen. Kandidat*innen sollen ein Schweizer Herz haben, Mehrfachzugehörigkeiten wurden als Option oder Alternative nicht thematisiert, stattdessen wird von einseitigen und umfassenden Assimilations- und Loyalitätskonzepten ausgegangen. Dies steht besonders im Widerspruch zur Tatsache, dass re-

krutierende und auszubildende Polizist*innen durch ihre Skepsis gegenüber eingebürgerten Schweizer*innen ebenso eine Skepsis gegenüber dem Schweizer Staat und Einbürgerungsprozessen der Schweizer Verwaltung bekunden. Damit fordern sie gewissermaßen eine umfassende Loyalität gegenüber dem Staat, die sie selbst nicht einhalten.

Diese Konzepte und Vorstellungen beeinflussen die Selbstthematisierungen von Polizist*innen mit Migrationshintergrund. Insbesondere dürften Kandidat*innen, die sich als loyale Schweizer*innen bekennen und ihre Migrationsgeschichte auch im übertragenen Sinne in den Hintergrund stellen, eine erhöhte Chance haben, Polizist*in zu werden. Die Lebensgeschichte vom Polizeiaspiranten Boris Bianci bestätigt diese These. Er thematisiert seine Migrationserfahrung als Kind in einer polizeilich akzeptierten Form. Indem er potenzielle Differenzen biografisch historisiert, also in einen abgeschlossenen Lebensabschnitt einordnet, oder Differenzen externalisiert, d.h. einen Migrationshintergrund mit den bisher formell nicht zugelassenen Personen ohne Staatsbürgerschaft assoziiert. Damit zeigt sich die Problematik der gegenwärtigen ausschließenden Vorselektion in der Polizeirekrutierung: Die Thematisierung von Migrationshintergrund und damit verbundene potenzielle Differenzierungen werden geradezu obsolet, da bereits vorher glättende Prozesse diese Kategorie unsichtbar machen.

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-spez-

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 setzten.

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 Postenschef 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 herz hafte 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 Grüßen 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 Informationsvorschlusses, 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 Verhütungsspielle erste 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.

6. Differenzglättungen in der Polizei

In diesem Kapitel wird nun auf das Konzept der Differenzglättungen eingegangen. Es handelt sich um ein eigens entwickeltes theoretisches Konzept (vgl. Kapitel 3.1.5), welches die empirischen Ergebnisse zu den (De-)Thematisierungen von Differenzen und dem Narrativ »Polizei als Familie« abstrahiert und miteinander verknüpft.

Der Begriff der Glättung deutet bereits an, dass es sich um eine Aktivität handelt, also ein Tun im Sinne eines (un-)doing. Für die vorliegende Arbeit wurde die Glättung anhand von einem Sprechen oder eben Nicht-Sprechen über Differenzen und damit verbundene organisationale Narrative rekonstruiert. Differenzglättungen beschreiben eine narrative Praktik (vgl. Klatetzki 2019), die ein großes Repertoire an Formen der (De-)Thematisierungen umfasst und darauf zielt, Differenzen möglichst klein zu halten. Zunächst wird im folgenden Kapitel auf diese unterschiedlichen Sprechmuster eingegangen. Danach wird ausgeführt, wie die stark ausgeprägten Bürokratie- und Kollegialitätsideale in der Polizei Differenzglättungen begünstigen und sich die glättenden Effekte durch die Koexistenz der beiden verstärken.

6.1 Thematisierung von Differenzen als heikler Akt – die narrativen Praktiken der Differenzglättungen

Die meisten expliziten Differenzthematizierungen sind von meinen Fragen initiiert worden. Damit vermitteln meine Interviewpartner*innen mir gegenüber, dass sie Differenzen keine Relevanz zusprechen wollen, und das unabhängig von meinem Forschungsinteresse. Explizite Fragen beantworteten die Interviewpartner*innen häufig vorsichtig, d.h. stets mit einer hohen Loyalität gegenüber ihrem Polizeikorps. Im Gegensatz zu anderen Forschungen, die von wiederkehrenden Diskriminierungs-, Stigmatisierungs- und

Rassismuserfahrungen berichten, sprechen die interviewten Polizist*innen wenig bis gar nicht über Ungleichheiten oder -behandlungen aufgrund von Differenzen. Die Thematisierungsmomente weisen jedoch eindeutig darauf hin, dass Frauen, Minderheiten und »Hochstudierte« mit Blick auf polizeiliche Kompetenzen bestimmte Defizite zugesprochen werden. So wird aufgrund gegenderter Körperzuordnungen häufig davon ausgegangen, dass Frauenkörper für polizeiliche Gewaltinterventionen weniger geeignet sind. Die Loyalität gegenüber der »Polizei als Familie« und dem Staat steht bei ethnisierten Polizist*innen aufgrund einer unterstellten Nähe zur Herkunftsfamilie besonders unter Verdacht. Ebenso als verdächtig können LGBTQ+-Polizist*innen erscheinen, die über ihr privates (Liebes-)Leben schweigen und sich damit gegen die Erwartungen widersetzen, intime Polizeifreundschaften zu knüpfen. Akademiker*innen gelten aufgrund ihrer theoretischen Ausbildung als praxisfern und könnten sich der beruflichen Nivellierung widersetzen. Die genannten Beispiele weisen darauf hin, dass die Polizeimitgliedschaft von Frauen, »Hochstudierten« und Minderheiten prekär bleibt. Differenzzuschreibungen können sich also auch negativ auf die viel beschworenen kollegialen Beziehungen und auf bürokratische Berufsideale innerhalb der Polizei auswirken.

Hinzu ist anzunehmen, dass die (historischen) Zugangsbarrieren von Frauen und Minderheiten in der Polizei zweifellos ihre Spuren im Berufsbild hinterlassen haben. Bei den interviewten Polizistinnen spielte die Geschichte der gegenderten Polizeifunktionen eine zentrale Rolle für die Herstellung des eigenen professionellen Polizeistatus. Eigene Differenzen zu thematisieren, erhöht die Gefahr, innerhalb der Polizei in spezifischen (historischen) Funktionen haften zu bleiben, die als nicht polizeilich kategorisiert werden. Zum Beispiel die fürsorgliche Polizistin, die besonders empathisch gegenüber Opfern ist, oder der ethnisierte Polizist, der einen besonders guten Draht zu den ethnisierten Jugendlichen hat. Die spezifischen Kompetenzen münden oft in einer Stigmatisierung und gehen mit einem Kompetenzverlust einher.

Das Thematisieren von Differenzen ist im Polizeikontext also aus verschiedenen Gründen stets eine heikle Angelegenheit. Entsprechend vorsichtig sind diese Differenzthemen zu umkreisen. Im Folgenden werden nun unterschiedliche Thematisierungsformen zusammengefasst, die ich ebenso als Differenzglättung einordne, geht es nämlich stets darum, Differenzen innerhalb der Polizeikörpers minimal zu halten.

6.1.1 Dosieren von Differenzen

Das Dosieren von Differenzen äußert sich in meinem Forschungsmaterial auf verschiedene Weisen. In den biografischen Interviews erwähnten einige differenzsensible Polizist*innen, dass sie auch punktuell Differenzen im Polizeikorps thematisieren. Zum Beispiel positioniert sich eine Polizistin in impliziter Form als Feministin, indem sie regelmäßig die Forderung stellt, mit einer Kollegin auf Patrouille zu gehen – dies obwohl Frauenpatrouillen organisational umstritten sind. Oder ein schwuler Polizist meint, dass er seine sexuelle Orientierung im Polizeikorps punktuell in den Vordergrund stellen würde. Auch formuliert eine Ausbildungsleiterin jeweils an den Informationsanlässen ein Frauenförderungs-Plädoyer, als Kontrast zum männlich erscheinenden Betrieb. Ein Hochstudierter wiederum hält punktuell sein Wissen, je nach Kontext, zurück. Die Beispiele zeigen, dass differenzsensible Polizist*innen ein *silence management* anwenden, d.h. in manchen Momenten bewusst Differenzen (de-)thematisieren. Thematisierungen setzten sie dabei in einer stark dosierten Form ein, d.h. punktuell und kontrolliert. Thematisierungen bergen das Risiko, das bürokratische Ideal der neutralen Persönlichkeit als auch die vielfach beschworene kollegiale Nähe zu hinterfragen. Damit besteht die Gefahr, als unprofessionell kategorisiert zu werden und das kollegiale Vertrauen zu verlieren. Dementsprechend versuchen diese Polizist*innen, ihre Ansprüche an der Organisation in dosierter Form anzubringen.

Diese kontrollierten Thematisierungen vermögen jedoch nicht die Organisationskultur zu verändern, da sie in individueller Form erscheinen und somit als unsichtbare Einzelkämpfer*innen tätig sind. Es handelt sich um eine Anpassung an eine konformitätsfördernde Polizeikultur, die keine internen Konflikte auslösen und nicht die Harmonie gefährden soll. Die Kehrseite dieser Medaille ist dabei, wie wir bereits aus dem Forschungsstand zu LGBTQ+-Polizist*innen entnehmen konnten, dass hinter einem punktuellen Thematisieren ebenso ein strategisches Schweigen vorhanden ist. Es handelt sich deshalb aus meiner Sicht um eine weitere Form, Diversität zu glätten, und zwar indem Differenzen in einer verpackten und dosierten Form in die Organisation hineingetragen und in anderen Momenten strategisch geschwiegen wird.

Als weitere Form wurde die organisationale Eindämmung von Differenzen rekonstruiert. Während differenzsensible Polizist*innen Diversität als positiv bewerten, ist bei dieser Logik das Gegenteil der Fall. Differenzen müssen deshalb dosiert werden, da zu viel Vielfalt der Polizei schadet. Zum Beispiel sprechen sich viele gegen das Gleichstellungsziel, gleich viele Frauen und Männer

in der Polizei zu rekrutieren. Aus Sicht einiger Polizist*innen bringen zwar Polizistinnen wichtige (soziale) Kompetenzen, durch ihren defizitären Körper sind diese jedoch nur in einem dosierten Anteil erwünscht. Hier lassen sich auch korpspezifische Unterschiede feststellen: Während der Polizeikorps 2 sich vorsichtig als Ziel setzt, die Frauenanteile zu erhöhen (auch um interne Konflikte zu vermeiden), sind solche Ziele auf Ebene der Personalförderung im Korps 1 unsichtbar.

Ähnliche Argumente fallen im Zusammenhang mit Hochstudierten. Ihnen wird eine Praxisferne zugesprochen, die auch in zu hoher Quantität als schädlich für eine Macher-Organisation gesehen wird. Auch gegenüber eingebürgerten Kandidat*innen ist aus Sicht von rekrutierenden Polizist*innen besonders Vorsicht geboten. Die Fragen der rekrutierenden Polizist*innen erinnern an einen Einbürgerungsprozess, dies obwohl die Polizeikandidat*innen bereits bei Schweizer Behörden ihre Integration unter Beweis stellen mussten. Die Beispiele zeigen, dass viele Polizist*innen Abweichungen von polizeikulturellen Idealen, wie die des männlichen Schweizer Praktikers, nicht als Mehrwert für die Polizei sehen. Vielmehr ist es eine Konsequenz der sich verändernden Bevölkerung, welche die Polizei als Organisation zumindest in minimaler Form mittragen und in homöopathischen Kleinstdosierungen einnehmen muss.

In der vorliegenden Arbeit konnten anhand empirischen Materials (De-)Thematisierungen von Geschlecht, sexueller Orientierung, Ethnisierung und beruflicher Herkunft rekonstruiert werden. Zu erforschen wäre im Kontext von Minderheiten auch noch der »Körper«, und zwar nicht nur bezogen auf Genderkonstruktionen, sondern bezüglich (un-)gesunden Körpern. Während meiner Forschung bin ich dem Thema mehrmals begegnet, allerdings reichte das Material nicht aus für eine vertiefte Rekonstruktion. Durch den bereits beschriebenen Körperkult in der Polizei stellt sich die Frage, wie mit »kranken« oder »behinderten« Körper umgegangen wird. Zwar wird in der Rekrutierung bereits streng vorselektiert (u.a. durch Konsultation von einem Arzt sowie körperliche Anforderungen wie Körpermaße oder sportliche Leistungen), dennoch ist anzunehmen, dass manche Polizist*innen in ihrer Karrierelaufbahn krank werden können oder durch einen Unfall eine körperliche oder psychische Behinderung erleben. Am Beispiel von verletzten, krank gewordenen Polizist*innen oder Polizist*innen mit einer Behinderung wäre (De-)thematisierungen von Differenzen genauer nachzugehen. Die Vermutung liegt nahe, dass auch hier differenzglättende Strategien angewendet werden.

6.1.2 Externalisieren von Differenzen

Das Externalisieren von Differenzen könnte ebenso als Othering (vgl. Said 2010 [1978]; Spivak 1985) oder als Konsequenz von Ingroup-Prozessen (vgl. Tajfel 1982; Turner 2010) beschrieben werden. Auch ist sie Ergebnis der Cop Culture, die eine Isolation gegenüber der Umwelt und einen starken Zusammenhalt fördert. Demnach ist diese Glättungsdynamik aus unterschiedlichen Perspektiven und Disziplinen bereits vielfach beschrieben worden. Es hat den Effekt, Differenzen nach innen zu glätten und gleichzeitig Differenzen nach außen zu verlagern. Dadurch sind Differenzen ein Thema, dass sich vorwiegend außerhalb der Polizeikorps verorten lässt und mit der Bevölkerung zu tun hat. Polizist*innen verbinden damit Konflikte und Spannungen, denen sie in ihrem Arbeitsalltag begegnen. Sie zeichnen eine Polizeiumwelt, die von Differenzen und Konflikten geprägt ist, und idealisieren zugleich die familiäre Polizeiorganisation als homogene und heile Welt.

Auch andere Forschungen zeigen, wie Polizist*innen ihre Umwelt kategorisieren und Differenzen einseitig nach außen verlagern. Urbane Quartiere mit hohen Migrationsanteilen gelten aus polizeilicher Sicht als problematisch, so wurde auch das Phänomen der Ethnisierung des Raumes beobachtet (vgl. Belina/Wehrheim 2011; Hunold et al. 2021). Das Externalisieren von Differenzen hat insbesondere für Polizist*innen mit Migrationsbiografie Konsequenzen, werden diese von ihren Kolleg*innen teilweise auch als Außenseiter*innen gesehen. Manche erfüllen die Funktion der interkulturellen Übersetzung und stehen so zwischen Polizeikorps und als problematisch erachteter Migrationsbevölkerung.

Das Externalisieren von Differenzen bei gleichzeitiger Glättung nach innen konnte insbesondere bei einem Polizeiaspiranten mit Migrationsgeschichte aufgezeigt werden. Dieser identifiziert sich aufgrund seiner Einbürgerung zunächst nicht als Polizist mit Migrationsbiografie und betont den Zusammenhalt in der Polizeiausbildung. Es ist anzunehmen, dass vorwiegend migrationspezifische Differenzen externalisiert werden, da rekrutierende Polizist*innen dort einen hohen Assimilationsanspruch formulieren. Im Idealfall soll sich der »Migrationshintergrund« höchstens in Form eines ausländisch klingenden Namens oder einer längst vergangenen Migrationsgeschichte der (Groß-)Eltern äußern.

Polizist*innen, die ich als Expert*innen interviewte, weisen zur Frage, ob auch Polizeibewerber*innen ohne eine Schweizer Staatsbürgerschaft neu rekrutiert werden sollen, auf die lokale Regierung hin. Eine Positionierung mei-

den die Polizist*innen, indem sie die Verantwortung auf die Politik übertragen und so eine vermeintlich neutral-bürokratische Haltung einnehmen. Die formelle Öffnung von Polizeikorps gegenüber Frauen wurde in vielen Fällen auch politisch von außen erzwungen. Es ist denkbar, dass bezüglich der Frage nach der Schweizer Staatsbürgerschaft sich ähnliche Entwicklungen anbahnen. Diese Delegationsform wird ebenfalls für die vorliegende Arbeit als Externalisierung von Differenzen interpretiert.

Im Zusammenhang mit Beschreibungen zur Herkunftsfamilie besteht bei vielen der interviewten Polizist*innen die Tendenz, familiäre Konflikte als Problem der diversen Bevölkerung zu konstruieren. Auch damit konnten sie die Sicherheit, Nähe und das Vertrauen in ihrer Herkunftsfamilie und ihre Intaktheit betonen. Deviante Familien wurden auch da teilweise mit dem ethnisch vielfältigeren Bevölkerungsanteil assoziiert.

6.1.3 Historisieren von Differenzen

Vor allem zur Geschlechterthematik wurde das Historisieren von Differenzen beobachtet. Geschlechterdifferenzen und die Ungleichbehandlung von Polizistinnen deklarieren viele Polizist*innen als vergangenes Phänomen. Sie verorten dies in der Zeit, bevor die formelle Gleichstellung der Geschlechter in den Polizeikorps umgesetzt wurde. Je nach Polizeikorps erfolgte dies in unterschiedlichen Zeitpunkten und Etappen. Für die interviewten Polizist*innen, welche sich Ende der 1980er und Anfang der 1990er für den Polizeiberuf bewarben, war Folgendes entscheidend: Für sie kam nur eine vollständige Ausbildung als Polizistin in Frage, sie wollten keine frauenspezifischen Funktionen innerhalb der Polizei ausüben. Daher wählten sie Polizeikorps aus, welche für Frauen dieselbe Ausbildung angeboten haben, oder warteten auf die formelle Öffnung ihres präferierten Polizeikorps. Ungleichbehandlung gehört fortan aus ihrer Sicht der Geschichte an, als ›richtige Polizisten‹ sehen diese Interviewpartnerinnen keine Nachteile als Frau – weder von Seiten des Polizeikorps noch von ihren Leistungen her. Obwohl diese Interviewpartnerinnen die Anfänge der Öffnung erlebten und Konflikte in einer vorher männlich dominierten Domäne geradezu unvermeidlich sind, beschreiben die älteren Interviewpartnerinnen einen geradezu reibungslosen, harmonischen Verlauf in Richtung Gleichstellung der Geschlechter in der Polizei. Aus ihren Erzählungen entsteht der Eindruck, dass die formelle Gleichstellung auf Papier nahtlos in den Arbeitsalltag überführte.

Darin artikuliert sich die Glättungspraxis, welche auch durch das Familiennarrativ gefördert wird, soll nämlich nicht der Zusammenhalt innerhalb der Organisation wegen Thematisierungen von Differenzen gefährdet werden. Indem diese Polizistinnen das De-Institutionalisierungsnarrativ übernehmen, tabuisieren sie die Thematisierung von Geschlechterdifferenzen innerhalb der Polizei. Auch interviewte Polizistinnen, die bereits der jüngeren Generation angehören (20–30-jährig), vertraten die These der Gleichbehandlung der Polizei, ohne Differenzen zu historisieren. Teilweise erschienen ihre Aussagen widersprüchlich, da sie gleichzeitig auf den defizitären Frauenkörper hinwiesen. Auch hier artikuliert sich die Individualisierung von Differenzen, werden die Frauenkörper problematisiert und gleichzeitig Egalität in der Polizeiorganisation propagiert. Thematisierungen von Geschlecht werden so zu einer heiklen Angelegenheit, weil damit eine Frau der Kritik entgegengesetzt werden könnte, ihre körperliche Unterlegenheit nicht zu akzeptieren.

Beim Historisieren von Differenzen idealisieren die Polizist*innen die Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter als reibungs- und konfliktlos und zeichnen eine organisationale Gegenwart, die von Differenzen befreit ist. Sie übernehmen damit ein Narrativ, welches in von Polizeikorps und -vereinen herausgegebenen historischen Rückblicken propagiert wird. Eine ähnliche Dynamik ist auch mit Blick auf LGBTQ+-Polizist*innen denkbar, da »Homosexualität« punktuell in der Geschichte der Polizei als kriminell galt. Dies spiegelte sich zwar nicht im Material wider, die teilweise formelle Gleichstellung und Entkriminalisierung könnte ebenso als Legitimation dienen, Differenzen zur sexuellen Orientierung und Identitäten nicht thematisieren zu müssen bzw. diese als irrelevant zu sehen.

Eine weitere Form von Historisieren von Differenzen wurde auch bei einem Polizisten mit Migrationsbiografie beobachtet. Indem er seine Migrationsgeschichte als längst vergangene biografische Passage erzählt, kann er eine emotionale Distanzierung gegenüber dem Geburts- und Kindheitsort vermitteln. Seine und die von seiner Familie erlebte Immigration stellt sich als wichtig jedoch gleichzeitig als abgeschlossene Passage in der Geschichte dar. Damit gelingt es dem Polizisten, eine polizeikulturell akzeptierte Balance zwischen Thematisierung und Dethematisierung von ethnischer Herkunft herzustellen.

6.2 Biografische Glättungen als bürokratische Sprechpraktik

Die biografischen Lebensgeschichten fallen durchgehend bei den meisten Polizist*innen, unabhängig von der Position und Herkunft, als sehr unpersönlich auf. Die dahinterstehende Person wird wenig ausgeschmückt, viele der Erzählungen beginnen mit kurzen Ausführungen zur Herkunftsfamilie und werden anschließend entlang der beruflichen Stationen bis hin zur Polizei strukturiert. Im freien Erzählteil konstruieren die Polizist*innen stark versachlichte und steckbriefartige Geschichten.

Prägende Differenz-Erlebnisse, welche im Polizeikontext eine hohe Relevanz haben dürften, thematisieren die interviewten Personen selten von sich aus. Die Agency der Erzähler*innen tritt stark in den Hintergrund, was sich am eindrucklichsten anhand von Ausführungen zum Polizist*in-Werden aufzeigen lässt. Entscheidungsprozesse verbalisieren Polizist*innen wenig, auch bei gezielten Nachfragen. Oftmals werden pragmatische Aussagen gemacht, wie z.B. das Bedürfnis nach mehr Abwechslung oder zwischendurch draußen arbeiten zu können. Inspirationsfiguren und/oder aktive Rekrutierer*innen im Umfeld der interviewten Polizist*innen spielen eine zentrale Rolle für die berufliche Entscheidung. Im Extremfall delegieren die Erzähler*innen ihre Entscheidung an rekrutierenden Polizist*innen und verzichten in dieser Darstellung geradezu auf ihre Agency. Auch Polizist*innen, die ich interviewte, die einer Minderheit angehören oder wegen bestimmter Differenzeigenschaften von der Norm abweichen, wenden dieselben narrativen Strategien an, auch wenn ihre Berufsentscheidung gesellschaftlich legitimierungsbedürftig erscheint.

Weshalb sich beispielsweise eine Frau für ein nach wie vor sehr stark von Männern dominiertes Berufsumfeld entscheidet oder ein Polizist mit Migrationsbiografie sich mit einer Organisation identifiziert, die gesellschaftspolitisch wegen ihres Umgangs mit Migrant*innen in den Fokus gerät, ist erzählunwürdig. Prägende Differenz-Erlebnisse, wie z.B. ein Coming-Out im Polizeikorps, bleiben unerwähnt. Das Studium, das »Hochstudierte« nebenbei absolvieren, wird als paralleler Strang eingeführt, der den Polizeialltag nicht berührt, ja sich sogar nicht vereinbaren lässt. Differenzerlebnisse, die auf Diskriminierungen hinweisen könnten, werden kaum erwähnt. Auch wenn ein Großteil¹ meiner Interviewpartner*innen über mein Interesse an Vielfalt und

1 Je nach Forschungsphase erwähnte ich meinen Interviewpartner*innen gegenüber unterschiedliche Forschungsinteressen (mehr dazu in Kapitel 3.1.2).

gesellschaftlichem Wandel in der Polizei informiert waren, so verzichteten sie in ihren Erzählungen vorwiegend auf Differenzkategorien und Selbstpositionierungen, die individuelle oder soziale Eigenschaften hervorheben würden. Die meisten expliziten Thematisierungen von Differenzen innerhalb der Polizei wurden von meinen Fragen im Nachfrageteil ausgelöst.

Die interviewten Polizist*innen erzählen ihre Lebensgeschichte aus einer bürokratischen Logik heraus, indem sie ihre Person samt potenziellen Differenzen von der Polizeirolle entkoppeln und eine rational-versachlichte Erzählung hervorbringen. Die Lebensgeschichten gestalten die Polizist*innen nach der »Norm der Unpersönlichkeit« (Merton 1968, 271). Dazu gehören auch Neutralisierungsversuche durch die Herstellung von Normalität bzw. eines normalen Lebens, was teilweise auch explizit durch Adjektive wie »normal« oder »08/15« unterstrichen wird. Auch betonten viele ihre intakten und stabilen Familienverhältnisse, in denen sie aufgewachsen sind. Dadurch wird nicht nur Normalität konstruiert, sondern auch ein Distinktionsmerkmal gegenüber der (anormalen) Bevölkerung.

Dass es sich um eine organisationsspezifische Glättungspraxis handelt, wird insbesondere dadurch sichtbar, dass manchen das Glätten von Ecken und Kanten in ihrer Biografie nicht gelingt. Ihre Normalitätsbemühungen erscheinen so als widersprüchlich gegenüber ihren biografischen Erlebnissen, wie z.B. einer Adoption oder eine der ersten Polizistinnen im Polizeikorps zu sein. Entsprechend konnten bei Minderheitsangehörigen diese bürokratischen Neutralisierungsstrategien aufgrund der biografischen Abweichungen, die sich im Nachfrageteil verdeutlichten, besonders gut aufgezeigt werden. Es handelt sich jedoch um eine organisationsspezifische Praxis, die nicht nur Minderheiten in der Polizei anwenden. Das heißt, alle der interviewten Polizist*innen verdecken und glätten potenzielle Differenzen, allerdings konnte diese Praxis bei Minderheiten und Personen, die von dem Polizeideal abweichen, aus den genannten Gründen besser aufgezeigt werden. Die Glättungen in den biografischen Erzählungen erinnern daher an das von Goffman (2020 [1963]) beschriebene Stigma-Management. Dieses vollziehen im Verständnis von Goffman eigentlich alle, bei symbolisch sichtbarem Stigma lässt sich dieses Management besonders gut aufzeigen.

Die vorliegende Untersuchung bestätigt auch für die Schweiz, was aktuelle Forschungen in anderen europäischen und angelsächsischen Ländern feststellen: Ein Minderheitenstatus in der Polizei mündet nach wie vor in Stigmatisierungen (vgl. Loftus 2009; Boogaard/Roggeband 2010; Miller/Lilley 2014; Gauthier et al. 2022). Die biografischen Neutralisierungen können so

auch als Versuch gedeutet werden, sich potenziellen Ausdifferenzierungen und damit verbundenen Stigmatisierungen in der Polizei entgegenzustellen und sich durch »Neutralitätsperformanzen« (Schmidt 2022) anzupassen. Auch diverse Forschungen zeigen auf, wie organisationale Kontexte sich auf die biografischen Erzählformen auswirken können (vgl. Carlson et al. 2017; Paul et al. 2018). Biografische Differenzglättungen interpretiere ich anhand des vorliegenden Materials als Resultat eines polizeilichen Umfelds, wobei Polizist*innen nicht einseitig geprägt werden. Durch die Rekrutierungspraxis sprechen rekrutierende Polizist*innen gezielt Interessent*innen an, die Differenzen zugunsten der Zugehörigkeit in einer Gemeinschaft dethematisieren bzw. dosieren.

Angesichts der Tatsache, dass die interviewten Polizist*innen ihre Lebensgeschichte in einer bürokratisch-kompatiblen Weise beschreiben, stellen sich methodische Fragen. So führte ich die Interviews mit einer Ausnahme in den Polizeiwachen durch. Ich vermute, dass dadurch die bürokratische Trennung von Beruf und Privatleben am Arbeitsort noch zusätzlich verstärkt wurde. Für Forschende, die mehr über persönliche Aspekte und Differenzthemen in Erfahrung bringen wollen, würde ich eine ethnografische Untersuchung empfehlen, um Vertrauensbeziehungen aufzubauen, die mit der Loyalität und dem bürokratischen Ideal standhalten können. Oder auch Gruppendiskussionen unter Frauen, Minderheiten und »Hochstudierte« könnten interessant sein und ein kollegiales Setting fördern, das Thematisierungen von Diskriminierungen erlaubt (siehe unten). Für die vorliegende Studie war jedoch genau der ambivalente Kontrast zwischen den bürokratisch erzählten Lebensgeschichten und dem gleichzeitig zelebrierten Narrativ der »Polizei als Familie« aufschlussreich. Damit konnte die Koexistenz des Bürokratie- und Kollegialitätsideals in der Polizei auch aufgezeigt werden.

6.3 Glättungen als kollegialer Dethematisierungspakt

Die Glättung von Differenzen durch Kollegialität ist eine organisational geförderte Praxis, die sich bereits vor der offiziellen Polizeimitgliedschaft manifestiert. Bei den Informationsanlässen vermitteln Polizist*innen gegenüber Interessent*innen, dass Polizist*in-Sein mit einer stark ausgeprägten Zugehörigkeit zu einer familiären Organisation einhergeht. In der »Polizei als Familie« vermengt sich die öffentliche Polizeierolle mit dem Privatleben, was an verschiedenen Beispielen verdeutlicht wird. Die Mitgliedschaft in einem Po-

lizeikorps trägt, so das Signal, mit sich eine hohe Bürde in Form einer Verantwortung, die auch ins Privatleben hineinwirkt. Folglich zeichnet sich das Ideal einer Polizeipersonlichkeit ab, die bereits als Privatperson mit den polizeikulturellen Elementen im Einklang steht. Die Bereitschaft für Loyalität erscheint als besonders zentral – Interessent*innen sollen empfänglich für familiär-intime Beziehungen sein. Ein*e Polizist*in ist immer eingebettet in eine familiäre Gemeinschaft und handelt nie im Alleingang, so das Narrativ. Eine hohe Gemeinschaftsorientierung ist daher aus Sicht von rekrutierenden Polizist*innen unabdingbar.

Das ausgeprägte Kollegialitätsideal in der Polizei vermittelt den Eindruck von Harmonie und Gleichheit unter Kolleg*innen. Diversität oder das Thematisieren von Differenzen ist damit nicht von vornherein ausgeschlossen. Es könnte auch sein, dass eine Familie sich bezüglich ihrer Vielfalt zelebriert (z.B. Pluralisierung von Lebensformen) und diese als Identitätsmoment definiert (z.B. als Patchwork-Familie) (vgl. Kutzner 2020 zu Veränderungen von Familiennormen). In den zwei untersuchten Polizeikorps ist jedoch das Gegenteil der Fall. Die interviewten Polizist*innen orientieren sich vorwiegend an traditionellen Rollenaufteilungen innerhalb der Familie. Dabei stehen die intim-familiären Beziehungen im Vordergrund, so dass der Eindruck entsteht, das Individuelle einer Person würde in der polizeilichen Kollektivität neutralisiert oder irrelevant werden.

Differenzen zu thematisieren ist in einer polizeilichen Logik bedrohlich für die Kollegialität. Frauen erscheinen wegen ihrer defizitären Körper als weniger geeignet für potenziell gefährliche Einsätze. LGTBQ+-Polizist*innen fallen durch das Schweigen über das private (Liebes-)Leben auf und sind suspekt, da sie sich den intim-familiären Beziehungen entziehen. Bei eingebürgerten Polizisten*innen wird befürchtet, dass ihre Loyalität gegenüber der Herkunftsfamilie stärker ist als gegenüber der »Polizei als Familie«. Hochstudierte könnten wiederum aufgrund ihrer akademischen Qualifikationen Privilegien anfordern und hierarchische Strukturen übergehen. Am Beispiel von Frauen, Minderheiten und »Hochstudierten« konnte aufgezeigt werden, dass Differenzzuordnungen das kollegiale Vertrauen vermindern können.

Vertrauen ist – wie Kanter (1993) feststellt – in beruflichen Organisationen für eine Anstellung oder einen Karriereaufstieg grundsätzlich wichtig, im Polizeikontext jedoch umso relevanter. Da sich Polizist*innen als kollegiale Mitglieder einer Gefahrengemeinschaft sehen, ist fehlendes Vertrauen verheerend für die eigene Sicherheit in Interventionen. Daher vermeiden oder dosieren Frauen, Minderheiten und »Hochstudierte« Thematisierungen von

Differenzen, um die zelebrierte Kollegialität nicht zu gefährden. Dadurch geraten sie allerdings in Dilemmas, da einerseits von ihnen erwartet wird, sich zu assimilieren und nicht auszudifferenzieren. Andererseits sind Frauen, Minderheiten und »Hochstudierte« durch ihre Normabweichungen potenziell Träger*innen von Stigmata. Durch die kollegialen Glättungen finden keine produktiven (Differenz-)Konflikte statt, was (potenzielle) Ungleichheiten zementiert. Minderheiten und andere abweichende soziale Gruppen schließen sozusagen durch die Polizeimitgliedschaft einen Dethematisierungspakt und akzeptieren zugunsten der Kollegialität den Status quo. Sie bekennen sich auch deshalb gleichermaßen wie ihre Kolleg*innen in den Interviews zur »Polizei als Familie«.

Als Kontrast zur großen differenzglättenden Gemeinschaft »große Familie« stehen kleinere kollegiale Suborganisationen, die Differenzen thematisieren oder als Ausgangspunkt ihrer Vereinstätigkeit machen. Der Schweizer Polizeiverein PinkCop versucht beispielsweise das Thema LGBTQ+ kollegial anzugehen und trägt gleichzeitig zur Thematisierung von Differenzen bei. Auch diverse Polizistinnenvereine organisieren sich auf kantonaler und nationaler Ebene und beraten sich kollegial mit Blick auf das Thema »Frauen in der Polizei«. Allerdings ist anzunehmen, dass die verhandelten Themen nicht umfassend in der Polizei verankert sind und womöglich eher parallele und informelle kollegiale Zirkel darstellen, die nur beschränkt einen organisationalen Wandel anstoßen können. Diese ermöglichen aber normabweichenden Polizist*innen, in einer vertrauensvollen kollegialen Umgebung über Differenzen zu sprechen. In solchen Vereinen oder informellen Zirkeln würden sich Gruppendiskussionen anbieten und könnten trotz des ausgeprägten Kollegialitätsideals Ungleichheiten in der Polizei zum Thema gemacht werden.

Durch die Rekrutierungspraxis werden Homogenisierungsprozesse aufrechterhalten und Polizei für Minoritäten schwerer zugänglich. Polizist*innen, die in ihrem Umfeld passiv oder aktiv rekrutieren, halten Ausschau nach Gleichgesinnten. Personen, die so angeworben werden, genießen Vorteile im Rekrutierungsprozess, beispielsweise durch Referenzpersonen, aber auch durch interne Tipps (wie z.B. zu kulturellen Codes wie Händeschütteln). Umgekehrt konnte in der vorliegenden Studie aufgezeigt werden, dass Minoritäten wie Personen mit Migrationsbiografie oder Hochstudierten mit besonderer Skepsis begegnet wird, was sich auch im Bewerbungsprozess artikulieren dürfte. Es ist anzunehmen, dass Minoritäten in der Polizei weniger passiv oder aktiv rekrutiert werden. Überhaupt müsste der polizeiliche Rekrutierungsprozess (inklusive des informellen »Einander Holens«) mit Blick

auf Differenzen genauer untersucht werden. Dies ist aus meiner Sicht noch zu wenig systematisch erforscht worden. Hierfür würde sich eine umfassende Netzwerkanalyse besonders gut eignen, um das Ausmaß der kollegial-familiären Beziehungen im Polizeikontext besser nachvollziehen zu können. Die Rekrutierung im Familien- und Freundeskreis ist auch in anderen beruflichen Organisationen von Relevanz und keineswegs ein ausschließlich polizeiliches Phänomen. Die glättenden Selektionskriterien und -praktiken sind jedoch angesichts der Forderungen nach einer ›repräsentativen‹ Polizei in einer pluralen Gesellschaft kritisch zu hinterfragen.

Im Schweizer Kontext wäre es zudem hilfreich, mittels quantitativer Erhebungen den Anteil an Frauen, Minderheiten und »Hochstudierten« schweizweit zu eruieren. Auch wenn solche statistischen (Selbst-)Zuordnungen Differenzen zementieren und reifizieren können, so würde eine solche Erhebung ermöglichen, die Schweiz im europäischen Kontext zu vergleichen – wobei auch die Datenlage zu quantitativen Beschreibungen zu diversem Polizeipersonal in europäischen Ländern nach wie vor dürftig ist (vgl. Duprez 2010; Bjørkelo et al. 2021). Zudem könnte dadurch besser eingeschätzt werden, ob politische Maßnahmen notwendig sind. Letzteres ist umso wichtiger, da viele Polizist*innen in dieser Studie die Verantwortung an die Politik delegieren. Aufgrund der Ergebnisse dieser Studie erhält die Frage, inwiefern die Polizei die Bevölkerung repräsentieren sollte, zusätzliche Brisanz. Die Polizei und ihr Rekrutierungsverfahren müssten daher aus gesellschaftspolitischen Gründen näher erforscht und diskutiert werden.

Die beschriebenen Homogenisierungsprozesse nach innen sind in der Forschung keineswegs neu. Die vorliegende Arbeit bringt allerdings neue Erkenntnisse darüber ein, wie solche Gruppenprozesse im Polizeikontext durch organisationale Narrative aufrechterhalten werden. Die vielfach festgestellte Persistenz der Cop Culture und der dadurch erschwerte soziale Wandel (auch gegenüber Minderheiten innerhalb der Polizei) wird dadurch besser nachvollziehbar. Das organisationale Narrativ der »Polizei als Familie« entfaltet eine machtvolle Wirkung. Es ermöglicht die Mobilisierung von Gleichgesinnten, indem familienaffine Menschen direkt angesprochen werden und im eigenen Umfeld rekrutiert wird. Es fördert intim-freundschaftliche Beziehungen oder sogar Liebesbeziehungen innerhalb einer Organisation, die sich gegen außen als bürokratisch und staatlich (und demnach neutral) positioniert. Das Narrativ »Polizei als Familie« wird so zu einer selbsterfüllenden Prophezeiung und transponiert ein familiäres Kollegialitätsideal weiter: Polizei wird, ist und

bleibt Familie. Die Bedeutung der Familie in der Polizei bringt eine weitere Facette zur sozialen Isolation und deren Reproduktion ein.

6.4 Differenzglättungen als narrative Praktik im Umgang mit Bürokratie- und Kollegialitätsidealen

Die rekonstruierte narrative Praktik der Differenzglättungen lässt sich weder als ausschließlich bürokratisch noch kollegial zuordnen. Vielmehr wird sie als Resultat von stark ausgeprägten Bürokratie- und Kollegialitätsidealen in der Polizei gesehen. In der vorliegenden Arbeit wurde deutlich, dass die beiden Organisationsideale mit Differenzglättungen verschränkt sind und sich in unterschiedlichen organisationalen Narrativen manifestieren. Wie verhalten sich die Ideale zueinander und welche Folgen sind damit bezüglich der (De-)Thematisierungen von Differenzen verbunden? Beide Ideale sind im Polizeikontext besonders stark ausgeprägt und stehen in einem produktiven Spannungsfeld zueinander, welches zu Differenzglättungen führt.

Die bürokratischen Ideale der Gleichbehandlung und Gleichstellung implizieren eine Trennung von persönlichen Eigenschaften von der Amtstätigkeit bzw. der Polizeiarbeit. Darunter fallen Vorstellungen zu einem neutralen und differenzbefreiten Polizeiideal. Thematisierungen von Differenzen gefährden in dieser Logik die Professionalität. Das Kollegialitätsideal vermittelt das Gegenteil: Polizei ist ein intim-familiärer Ort, an dem sich die privaten und beruflichen Sphären vermischen. Damit verbunden stellen Polizist*innen bereits bei den Informationsveranstaltungen erhöhte Loyalitäts- und Harmonieansprüche gegenüber den Polizeiinteressent*innen. Polizist*in-Sein wird in solchen narrativen Kontexten über eine emotionale Zugehörigkeit vermittelt, die andere soziale Differenzen in den Schatten stellt. Verstärkt durch den Rekrutierungsprozess fördert das Kollegialitätsideal Homogenisierungsprozesse und absorbiert andere potenzielle Zugehörigkeiten.

Die Koexistenz von Bürokratie und Kollegialität steht also in einem widersprüchlichen Spannungsverhältnis: Zwar vermitteln dahinterstehende organisationale Narrative gegenteilige Botschaften, beide fördern jedoch gleichermaßen eine narrative Glättungspraxis. Diese Verdoppelung verstärkt die Differenzglättung als organisational geförderte disziplinierende Logik, die unhinterfragt durch Narrative reproduziert wird. Thematisierungen von Differenzen sind in einem solchen Kontext zwar nicht unmöglich, allerdings wird angesichts dieser Arbeit deutlich, dass diese mit Konsequenzen ver-

bunden sind. Fremdzuordnungen als Außenseiter*innen oder Different-Sein dürften angesichts des ausgeprägten Kollegialitäts- und Bürokratieideals mit großen Herausforderungen verbunden sein, da es gleich zweierlei hinterfragt: erstens den vielfach zelebrierten kollegialen Zusammenhalt und die Loyalität, die sich auch mit Blick auf schweigende LGBTQ+-Polizist*innen als übertrieben darstellen dürften; und zweitens die bürokratische De-Institutionalisierungsthese der Gleichheit, die sich wegen Persistenzen und Ungleichbehandlungen als idealisiert erweisen dürfte. Diversitätsansprüche und Thematisierungen von Ungleichheiten werden zu einem polizeikulturellen Tabubruch, den manche meiner interviewten Polizist*innen deshalb in aller Vorsicht zur Sprache bringen. Dass die Strategie der Differenzglättung nicht fruchtet, beweist die Tatsache, dass Frauen, Minderheiten und »Hochstudierte« nur partiell in den Genuss von kollegialem Vertrauen kommen und zugleich ihre Normabweichung als negativ für das Polizeikorps bewertet wird. Der Dethematisierungspakt ist damit ein Vertrag, der vor allem »andere« Polizist*innen mit einseitigen Pflichten belastet.

Auch wenn Polizist*innen in dieser Forschung keine Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen erwähnen, so bedeutet dies keineswegs, dass keine Ungleichheiten aufgrund von Differenzierungen in den untersuchten Polizeiorganisationen bestehen. Ja sogar das Gegenteil ist der Fall: Das Konzept der Differenzglättungen bietet einen plausiblen Erklärungsansatz dafür, weshalb es Polizist*innen schwerfällt, Kritik an Kolleg*innen oder Vorgesetzten zu üben – sei es als direkt Betroffene oder als Außenstehende bei internen Situationen oder Interventionen bei der Bevölkerung (wie z.B. bei einem Verdacht auf Racial Profiling). Die vorliegende Forschung zeigt, wie Bürokratie- und Kollegialitätsideale sich gegenseitig in ihren Effekten verstärken und erklärt dadurch auch die Persistenz von Ungleichheiten innerhalb der Polizei. Diese starken Verdoppelungseffekte müssten in künftigen Forschungen vermehrt berücksichtigt werden und bedürfen spezifischer methodischer Überlegungen (wie z.B. bezüglich der Erhebungsmethoden). Diese Studie geht also einen Schritt zurück, indem sie nicht z.B. Rassismus- und Sexismuserfahrungen als Gegenstand hat, sondern danach fragt, weshalb diese nicht in der Polizei thematisiert, geschweige denn angeprangert werden.

Die bisherigen Schlussfolgerungen bezogen sich auf die Polizeiorganisationen und sind damit der empirisch soziologischen Polizeiforschung dienlich. Bürokratie- und Kollegialitätsideale sind darüber hinaus in anderen Organisationen wirksam, auch wenn im Polizeikontext beide in besonders ausgeprägter Form vorhanden sind. Dennoch ist anzunehmen, dass die rekon-

struierten Differenzglättungen auch in anderen Organisationen stattfinden. Diverse Forschungen weisen auf ähnliche Dynamiken der Dethematisierung von Differenzen in organisationalen Kontexten hin. Sie weisen auf die ambivalente Postmoderne hin, dass Differenzen und Differenzkategorien in unserer Gesellschaft nicht mehr einen umfassenden und bestimmenden Charakter haben und in ihrer Bedeutung und Relevanz kontextuell variieren können. Durch Gleichstellungsgesetze sind viele formelle Ungleichheiten reduziert worden, in vielen Organisationen sind Positionierungen zur Gleichheit geradezu selbstverständlich. Durch das Historisieren von Differenzen wird der empirischen Realität eine rechtlich-normative Ebene übergestülpt und so Differenzen und damit einhergehende Ungleichbehandlungen ignoriert. Dies könnte als der bürokratischen Differenzfilter von Ferguson beschrieben werden. Indem die Ungleichbehandlung von Frauen, ethnisierten Menschen und LGBTQ+-Personen kategorisch als historische Passage betrachtet wird, werden potenzielle Thematisierungen von Differenzen tabuisiert. Die Vermischung einer rechtlich-normativen Ebene mit einer Alltagsebene führt zu einer Überidealisierung einer polizeilichen sowie gesellschaftlichen Realität und legitimiert Dethematisierungen von Differenzen. Auf eine ähnliche Ambivalenz weist auch Song (2020; in Anlehnung an Gutman 1996) hin: »adopting color blind policies would be unfair in a society that does not actually operate in a color blind fashion« (Song 2020, 13).

Die Thematisierung von Differenzen wird in beruflich-organisationalen Kontexten vor zusätzliche Herausforderungen gestellt. Organisationale Ideale wirken auf die Erzähl- und Thematisierungsräume zu Differenzen. Nicht nur im Polizeikontext, sondern auch in anderen beruflichen Organisationen sind bürokratische Orientierungen wie Neutralität, Distanz, Gleichheit und Emotionslosigkeit mit Vorstellungen zu Professionalität verknüpft. Eine professionelle Person wird nicht vorwiegend über ihre Persönlichkeit oder ihren biografischen Hintergrund (mit Ausnahme ihrer Erwerbsbiografie) wahrgenommen, sondern über ihr Handeln und ihre berufsethischen Orientierungen. Dahinter steht ein bürokratisches Ideal, das die Person von ihrer beruflichen Tätigkeit trennt und nach wie vor in vielen Vorstellungen präsent ist. Hinzu kommt, dass in Organisationen Gruppen- und Homogenisierungsprozesse wirksam werden, die Organisationsgrenzen konstruieren und Differenzen tendenziell nach außen verlagern. Damit stehen die Thematisierungen von Differenzen nach außen im Kontrast zum Inneren der Organisation: Professionelle der Sozialen Arbeit berücksichtigen Differenzen ihrer Klient*innen durch eine differenzierte Fallperspektive, Polizist*innen

kategorisieren ihr Publikum mit Blick auf Kooperationsbereitschaft und Problematisierungsgrade, Lehrer*innen beschäftigen sich mit der Heterogenität in der Gesellschaft und ihren Schüler*innen. Differenzen zu thematisieren wird dadurch tendenziell mit Klient*innen assoziiert, während Differenzen von Organisationsmitgliedern durch professionelle Orientierungen tendenziell geglättet werden. Die Verschränkung zwischen Profession, Kollegialität und Bürokratie müsste in der Differenzforschung weiterverfolgt werden.

Zweifellos ist die Polizei für ihre bürokratischen Prozesse und ihren Korpsgeist bekannt, allerdings sind Differenzglättungen auch in anderen Kontexten relevant, da beide Organisationsideale in unterschiedlichen Organisationstypen sichtbar sind. Mit Blick auf Kollegialitätsideale können sich persönliche und vertrauensvolle Beziehungen entwickeln, die sich zu gemeinschaftsähnlichen Einheiten formen können. Durch eine Organisationsmitgliedschaft verpflichten sich Professionelle gegenüber differenzneutralen Berufs- und Organisationsidealen, dazu gehören auch spezifische (De-)Thematisierungsformen von Differenzen. Beide Ideale verstärken in ihrer Koexistenz Differenzglättungen.

Auch andere Forscher*innen beschreiben Dethematisierungen von Differenzen in Organisationen und Gesellschaft als zunehmende Tendenz (vgl. Pasero 1995; Heintz/Nadai 1998; Paulitz/Wagner 2023). McRobbie (2010) stellt beispielsweise in Bezug auf den Feminismus eine »Desartikulation« in der Gesellschaft fest. Ambivalente postfeministische Positionen erkennen zwar die Errungenschaften des Feminismus an, sehen ihn aber gleichzeitig als ausgedient, da die Ziele erreicht seien. Durch das Konzept der »Desartikulation« wird jegliches Mobilisierungspotenzial und Solidarität zwischen sozialen Gruppen in der Gesellschaft getilgt. Auch die Kritik an der »political correctness« hängt aus Sicht der Autorin mit »Desartikulation« zusammen, da sie feministische und sonstige gesellschaftspolitische Ansprüche als extremistisch und übertrieben darstellen würden. In Anschluss an McRobbie (2010), welche von einem modernen Geschlechtervertrag spricht, kann von einem modernen Dethematisierungsvertrag oder -pakt bezüglich Differenzen gesprochen werden. Die selbstreflexive (De-)Thematisierung von Differenzen in beruflichen und professionellen Organisationen bleibt angesichts der Koexistenz von Bürokratie- und Kollegialitätsidealen höchst ambivalent. Die vorliegende Arbeit zeigt, dass es sich lohnt, die Dynamiken von Differenzglättungen genauer aufzudröseln und die Konsequenzen auf organisationaler und gesellschaftlicher Ebene aufzuzeigen.

7. Literatur

- Abegg, Ernst E. 2014. *Geschichte der Kantonspolizei Thurgau: 550 Jahre thurgauische Ordnungskräfte*. Herausgegeben von Kantonspolizei Thurgau. Frauenfeld: Huber.
- Abrahamsson, Bengt. 1977. *Bureaucracy or participation: the logic of organization*. Beverly Hills: Sage.
- Acker, Joan. 1990. »Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations«. *Gender & Society* 4 (2): 139–58. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>.
- Adams, Megan. 2013. »The Feminine Arm of the Law«: Police Wives, Policewomen, and Gender Politics in the Chicago Police Department, 1950–1984«. *Labor: Studies in Working-Class History of the Americas* 10 (2): 77–103. <https://doi.org/10.1215/15476715-2071706>.
- Aghamiri, Kathrin, Anja Reinecke-Terner, Rebekka Streck und Ursula Unterkofler, Hg. 2018. *Doing Social Work – Ethnografische Forschung als Theoriebildung*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Alleman, Nathan F. und Don Haviland. 2017. »I expect to be engaged as an equal: collegiality expectations of full-time, non-tenure-track faculty members«. *Higher Education* 74 (3): 527–42.
- Allianz gegen Racial Profiling. 2024. »Medienmitteilung, 20. Februar 2024«. https://www.stop-racial-profiling.ch/site/assets/files/1228/medienmitteilung_wa_baile_20_2_24_def.pdf (26.03.2024).
- Angst, Doris und Tarek Naguib. 2007. »Diskriminierung bei der Einbürgerung. Stellungnahme der EKR zur aktuellen Situation«. Bern: Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR).
- Archbold, Carol A. und Dorothy Moses Schulz. 2012. »Research on Women in Policing: A Look at the Past, Present and Future«. *Sociology compass* 6 (9): 694–706. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2012.00501.x>.

- Arlettaz, Silvia. 2012. »Saisonniers«. In *Historisches Lexikon der Schweiz (HLS)*. <https://hls-dhs-dss.ch/de/articles/025738/2012-10-04/> (02.08.2024).
- Bahl, Eva und Arne Worm. 2018. »Biographische und ethnographische Zugänge zu Wir-Bildern, Sie-Bildern und Handlungspraktiken in einer Organisation. Die spanische Polizeieinheit Guardia Civil in Ceuta und Melilla«. *Zeitschrift für qualitative Forschung (ZQF)* 19 (1–2): 233–51.
- Baier, Dirk. 2019. »Jugendkriminalität in der Schweiz. Entwicklung und Einflussfaktoren«. *Zeitschrift für Jugendkriminalrecht und Jugendhilfen* 30 (3): 214–23.
- Banton, Michael. 1964. *The Policeman in the Community*. London: Tavistock Publications.
- Barland, Bjorn. 2023. »We need to use the entire toolbox« storytelling in the unarmed Norwegian police«. *Policing and Society* 33 (8): 970–84. <https://doi.org/10.1080/10439463.2023.2218527>.
- Baßler, Bianca. 2023. *(De-)Thematisierung von Macht und Ungleichheit. Eine ethnografische Studie in der Kinder- und Jugendhilfe*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Baumgarten, Diana, Matthias Luterbach, Martina Peitz, Sarah Rabhi-Sidler, Steve Stiehler, Tobias Studer, Anika Thym und Isabelle Zinn, Hg. 2021. *Zeitdiagnose Männlichkeiten Schweiz*. Zürich: Seismo.
- Beck, Carina. 2021. *Soziale Arbeit und Antiziganismus. Dethematisierung und De-problematierung gesellschaftlicher Machtverhältnisse*. Wiesbaden: Springer VS.
- Becker-Schmidt, Regina. 2008. »Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben«. In *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie*, herausgegeben von Ruth Becker und Beate Kortendiek, 65–74. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91972-0_8.
- Behr, Rafael. 2008a. *Cop Culture – Der Alltag des Gewaltmonopols – Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur in der Polizei*. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Behr, Rafael. 2008b. »Polizeiarbeit — immer noch Männersache? Tradition, Hegemonie und die Folgen der Geschlechterdebatte in der Polizei«. In *Polizei und Politische Bildung*, herausgegeben von Peter Leßmann-Faust, 117–47. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Behr, Rafael. 2014. »Gewalt« und »Zwang« – Überlegungen zum Diskurs über Polizei«. In *Die Sinnprovinz der Kriminalität. Zur Dynamik eines sozialen Feldes*,

- herausgegeben von Henning Schmidt-Semisch und Henner Hess, 203–18. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Behr, Rafael. 2018. »Ich bin seit dreißig Jahren dabei«. Relevanzebenen beruflicher Identität in einer Polizei auf dem Weg zur Profession«. In *Professionskulturen – Charakteristika unterschiedlicher professioneller Praxen*, herausgegeben von Silke Müller-Hermann, Roland Becker-Lenz, Stefan Nüsse und Gudrun Ehlert, 31–61. Wiesbaden: Springer VS.
- Belina, Bernd. 2017. »Vorbild New York« und »Broken Windows«: Ideologien zur Legitimation der Kriminalisierung der Armen im Namen der Sicherheit in der unternehmerischen Stadt«. In *Sicherheit und Kriminalprävention in urbanen Räumen: Aktuelle Tendenzen und Entwicklungen*, herausgegeben von Joachim Häfele, Fritz Sack, Volker Eick und Hergen Hillen, 29–46. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-16315-0_3.
- Belina, Bernd und Svenja Keitzel. 2018. »Racial Profiling«. *Kriminologisches Journal* 50 (1): 18–24.
- Belina, Bernd und Jan Wehrheim. 2011. »Gefahrengebiete«: durch die Abstraktion vom Sozialen zur Reproduktion gesellschaftlicher Strukturen«. *Soziale Probleme* 23 (2): 207–29.
- Belkin, Aaron und Jason McNichol. 2002. »Pink and Blue: Outcomes Associated With the Integration of Open Gay and Lesbian Personnel in the San Diego Police Department«. *Police Quarterly* 5 (1): 63–95. <https://doi.org/10.1177/109861102129198020>.
- Bell, Myrtle P., Mustafa F. Özbilgin, T. Alexandra Beauregard und Olca Sürgevil. 2011. »Voice, silence, and diversity in 21st century organizations: Strategies for inclusion of gay, lesbian, bisexual, and transgender employees«. *Human Resource Management* 50 (1): 131–46. <https://doi.org/10.1002/hrm.20401>.
- Benamouzig, Daniel und Emmanuel Lazega. 2022. »Routines bureaucratiques et innovations collégiales«. In *La société des organisations*, herausgegeben von Olivier Borraz. Académique, 215–228. Paris: Presses de Sciences Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.borra.2022.01.0215>.
- Berufsberatung. o.J. »Lehre und Lehrstellen«. <https://www.berufsberatung.c/h/dyn/show/2958> (10.03.2026).
- Bevan, Marianne und Megan H. MacKenzie. 2012. »Cowboy« Policing versus »the Softer Stuff«. *International Feminist Journal of Politics* 14 (4): 508–28. <https://doi.org/10.1080/14616742.2012.726095>.

- Bittner, Egon. 1990. *Aspects of Police Work*. Boston: Northeastern University Press.
- Bjørkelo, Brita, Hege H Bye, Mariann S Leirvik, Marit Egge und Jaishankar Ganapathy. 2021. »Diversity in Education and Organization: From Political Aims to Practice in the Norwegian Police Service«. *Police quarterly* 24 (1): 74–103. <https://doi.org/10.1177/1098611120976024>.
- Blum, Bettina. 2012a. *Polizistinnen im geteilten Deutschland. Geschlechterdifferenz im staatlichen Gewaltmonopol vom Kriegsende bis in die siebziger Jahre*. Essen: Klartext.
- Blum, Bettina. 2012b. »Frauenwohlfahrtspolizei« – »Emma Peels« – »Winkermiezen«. *Frauen in der deutschen Polizei 1903–1970*. *SIK-Journal: Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis*, Nr. 2, 74–87.
- Body-Gendrot, Sophie. 2010. »Police marginality, racial logics and discrimination in the banlieues of France«. *Ethnic and Racial Studies* 33 (4): 656–74. <https://doi.org/10.1080/01419870903348646>.
- Bologh, Roslyn W. 1990. *Love or greatness. Max Weber and Masculine Thinking. A feminist Inquiry*. Cambridge: University Press.
- Bolton, Kenneth. 2003. »Shared perceptions: black officers discuss continuing barriers in policing«. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management* 26 (3): 386–99. <https://doi.org/10.1108/13639510310489458>.
- Bonato, Massimo. 2016. »Die Psycho-Sozialen Dienste der Kantonspolizei Basel-Stadt«. *SozialAktuell*, Nr. 7/8, 22–23.
- Bonnet, Francois und Clotilde Caillault. 2015. »The invader, the enemy within and they-who-must-not-be-named: how police talk about minorities in Italy, the Netherlands and France«. *Ethnic and Racial Studies* 38 (7): 1185–1201. <https://doi.org/10.1108/13639510310489458>.
- Boogaard, Brendy und Conny Roggeband. 2010. »Paradoxes of Intersectionality: Theorizing Inequality in the Dutch Police Force through Structure and Agency«. *Organization* 17 (1): 53–75. <https://doi.org/10.1177/1350508409350042>.
- Borrelli, Lisa Marie und William Walters. 2024. »Blood, sweat and tears: On the corporeality of deportation«. *Environment and Planning C: Politics and Space* 42(8): 1387–1404. <https://doi.org/10.1177/23996544241232325>.
- Bourdieu, Pierre. 1992. *Homo academicus*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Bowen, Frances und Kate Blackmon. 2003. »Spirals of Silence: The Dynamic Effects of Diversity on Organizational Voice«. *Journal of Management Studies* 40 (6): 1393–1417. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00385>.

- Breidenstein, Georg, Stefan Hirschauer, Herbert Kalthoff und Boris Nieswand. 2013. *Ethnografie: die Praxis der Feldforschung*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Breuer, Franz. 2010. *Reflexive Grounded Theory. Eine Einführung für die Forschungspraxis*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Breuer, Franz, Petra Muckel und Barbara Dieris. 2019. *Reflexive Grounded Theory. Eine Einführung für die Forschungspraxis*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Brown, Jennifer, Jenny Fleming, Marisa Silvestri, Kenisha Linton und Ioanna Gouseti. 2019. »Implications of police occupational culture in discriminatory experiences of senior women in police forces in England and Wales«. *Policing and Society* 29 (2): 121–36. <https://doi.org/10.1080/10439463.2018.1540618>.
- Bundesamt für Polizei fedpol. 2025. »Nationale Zusammenarbeit«. <https://www.fedpol.admin.ch/de/nationale-zusammenarbeit-2> (10.03.2026).
- Bundesamt für Statistik BFS. 2022. »Migration und Integration. Migrationsbewegungen und Bevölkerung mit Migrationshintergrund«. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Burchill, John. 2012. »Tattoos and Police Dress Regulations«. *Manitoba Law Journal* 36 (1): 193.
- Burke, Marc. 1994. »Homosexuality as Deviance: The Case of the Gay Police Officer«. *The British Journal of Criminology* 34 (2): 192–203. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.bjc.a048402>.
- Carlson, Sören, Lena Kahle und Denise Klinge. 2017. »Wenn Narrationen nicht zustande kommen... Wie hochreflexive Berufsfelder dazu beitragen, dass argumentativ-evaluative Darstellungsweisen im narrativen Interview dominant werden«. *Zeitschrift für qualitative Forschung (ZQF)* 18 (2).
- Caveney, Nick, Peter Scott, Steve Williams und Liza Howe-Walsh. 2020. »Police reform, austerity and ›cop culture‹: time to change the record?« *Policing and Society* 30 (10): 1210–25. <https://doi.org/10.1080/10439463.2019.1691549>.
- Cavin, Ruth. 1937. *Organisation und Aufgabengebiete der weiblichen Polizei in der Schweiz*. Zürich: Diplomarbeit Soziale Frauenschule Zürich.
- Chan, Janet. 1996. »Changing Police Culture«. *The British Journal of Criminology* 36 (1): 109–34.
- Chazel, Francois. 2010. »Webers Bürokratiebegriff – neu betrachtet«. *Trivium. Deutsch-französische Zeitschrift für Geistes- und Sozialwissenschaften* 7:1–19.
- Cherney, Adrian. 1999. »Gay and Lesbian Issues in Policing«. *Current Issues in Criminal Justice* 11 (1): 35–52. <https://doi.org/10.1080/10345329.1999.12036146>.

- Cockcroft, Tom. 2005. »Using oral history to investigate police culture«. *Qualitative Research* 5 (3): 365–84. <https://doi.org/10.1177/1468794105054460>.
- Connell, Raewyn. 2015. *Der Gemachte Mann: Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*. 4. durchgesehene und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-19973-3>.
- Conti, Norman und Patrick Doreian. 2014. »From Here On Out, We're All Blue: Interaction Order, Social Infrastructure, and Race in Police Socialization«. *Police Quarterly* 17 (4): 414–47. <https://doi.org/10.1177/1098611114552726>.
- Coser, Lewis A. 1974. *Greedy institutions: patterns of undivided commitment*. 2nd printing. New York: The Free Press.
- Cremer-Schäfer, Helga. 2002. »Formen sozialer Ausschliessung. Über den Zusammenhang von ›Armut‹ und ›Kriminalisierung‹«. In *Kritische Kriminologie und Soziale Arbeit. Impulse für professionelles Selbstverständnis und kritisch-reflexive Handlungskompetenz*, herausgegeben von Roland Anhorn und Frank Bettinger, 125–46. Weinheim: Juventa.
- Crowston, Clare. 2008. »Women, Gender, and Guilds in Early Modern Europe: An Overview of Recent Research«. *International Review of Social History* 53: 19–44.
- Cunningham, Emma und Pauline Ramshaw. 2020. »Twenty-three women of-ficers' experiences of policing in England: The same old story or a different story?«. *International Journal of Police Science & Management* 22 (1): 26–37. <https://doi.org/10.1177/1461355719868490>.
- Czarniawska, Barbara. 1997. *Narrating the Organisation. Dramas of Institutional Identity*. Chicago: University of Chicago Press.
- Czarniawska, Barbara. 2007. »Narrative Inquiry in and About Organizations«. In *Handbook of Narrative Inquiry: Mapping a Methodology*, 383–404. Thousand Oaks: SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452226552>.
- Davis, Hannah, Sophie Lawrence, Emily Wilson, Fay Sweeting und Annabel Poate-Joyner. 2023. »No one likes a grass« Female police officers' experience of workplace sexual harassment: A qualitative study«. *International Journal of Police Science & Management* 25 (2): 183–95. <https://doi.org/10.1177/14613557231157185>.
- Derlien, Hans-Ulrich, Doris Böhme und Markus Heindl. 2011. *Bürokratietheorie: Einführung in eine Theorie der Verwaltung*. Lehrbuch. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- DeSouza, Eros R., Eric D. Wesselmann und Dan Ispas. 2017. »Workplace Discrimination against Sexual Minorities: Subtle and not-so-subtle«. *Can-*

- dian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration 34 (2): 121–32. <https://doi.org/10.1002/cjas.1438>.
- Diehm, Isabell, Melanie Kuhn und Claudia Machold. 2010. »Die Schwierigkeit, ethnische Differenz durch Forschung nicht zu reifizieren – Ethnographie im Kindergarten«. In *Qualitative Bildungsforschung im Elementar- und Primarbereich. Bedingungen und Kontexte kindlicher Lern- und Entwicklungsprozesse*, herausgegeben von Friederike Heinzel und Argyro Panagiotopoulou, 78–92. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Dilcher, Gerhard. 1985. »Die genossenschaftliche Struktur von Gilden und Zünften«. In *Gilden und Zünfte. Kaufmännische und gewerbliche Genossenschaften im frühen und hohen Mittelalter*, herausgegeben von Berent Schwineköper, 71–111. Sigmaringen: Thorbecke.
- Diphooorn, Tessa. 2023. »Access denied: Navigating access during ethnographic fieldwork on police reform in Kenya«. In *Routledge International Handbook of Police Ethnography*, herausgegeben von Jenny Fleming und Sarah Charman, 266–81. New York: Routledge.
- Dolan, Julie und David H. Rosenbloom, Hg. 2003. *Representative Bureaucracy. Classic Readings and Continuing Controversies*. New York: Routledge.
- Dörre, Klaus und Matthias Neis. 2008. »Forschendes Prekariat? Mögliche Beiträge der Prekarisierungsforschung zur Analyse atypischer Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft«. In *Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs*, herausgegeben von Stephan Klecha und Wolfgang Krumbein, 127–42. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90974-5_4.
- Dubler, Anne-Marie. 1982. *Handwerk, Gewerbe und Zunft in Stadt und Landschaft Luzern*. Luzern: Rex-Verlag.
- Dudek, Sonja. 2009. *Diversity in Uniform? – Geschlecht und Migrationshintergrund*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Duprez, Dominique. 2010. »Die Polizei als Abbild der Gesellschaft? Prozesse der Diskriminierung bei der Rekrutierung von Frauen und ethnischen Minderheiten für die französische Polizei«. *Soziale Probleme* 21 (1): 42–71.
- Eckert, Judith und Diana Cichecki. 2020. *Mit »gescheiterten« Interviews arbeiten: Impulse für eine reflexiv-interaktionistische Interviewforschung*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Eckert, Julia M. 2020. »The Office. Ethos and Ethics in Migration Bureaucracies«. In *The Bureaucratic Production of Difference. Ethos and Ethics in Migration Administrations*, herausgegeben von Julia M. Eckert, 7–26. Bielefeld: transcript Verlag.

- Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA). 2024. »Allgemeinbildende Schulen«. About Switzerland. <https://www.aboutswitzerland.eda.admin.ch/de/allgemeinbildende-schulen> (08.08.2025).
- Espín Grau, Hannah und Luise Klaus. 2022. »Rassistische Diskriminierung im Kontext polizeilicher Gewaltanwendung«. In *Rassismus in der Polizei: Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme*, herausgegeben von Daniela Hunold und Tobias Singelstein, 359–83. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37133-3_17.
- EuroPride. o.J. »What is EuroPride?«. <https://epoa.eu/europride/about-europride/> (16.07.2024).
- Ewijk, Anne R. van. 2012. »Diversity within Police Forces in Europe: A Case for the Comprehensive View«. *Policing: A Journal of Policy and Practice* 6 (1): 76–92.
- Farrell, Chelsea und Lisa Barao. 2023. »Police officer perceptions of diversity efforts: a disconnect between the goals and the methods«. *Police Practice and Research* 24 (2): 216–31. <https://doi.org/10.1080/15614263.2022.2098127>.
- Fassin, Didier. 2013. *Enforcing order: an ethnography of urban policing*. Cambridge: Polity.
- Feltes, Thomas, Uwe Marquardt und Stefan Schwarz. 2013. »Policing in Germany: Developments in the Last 20 Years«. In *Handbook on Policing in Central and Eastern Europe*, herausgegeben von Gorazd Meško, Charles B. Fields, Branko Lobnikar und Andrej Sotlar, 93–113. New York: Springer New York. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-6720-5_7.
- Ferguson, Kathy E. 1984. *The Feminist Case Against Bureaucracy*. Philadelphia: Temple University Press.
- Fetz, Anita. 1984. »Ein Schritt in die Öffentlichkeit. Sozialarbeit der bürgerlichen Frauenbewegung in der deutschsprachigen Schweiz um die Jahrhundertwende«. *Schweizerische Zeitschrift für Geschichte* 34 (3): 398–409.
- Fink, Daniel und Silvia Staubli. 2024. *Polizei in der Schweiz*. Ennenda: Somedia Buchverlag/Edition Rüegger.
- Flessner, Heike. 1995. *Mütterlichkeit als Beruf: historischer Befund oder aktuelles Strukturmerkmal sozialer Arbeit*. Oldenburger Universitätsreden Nr. 68. Oldenburg: Bibliotheks- und Informationssystem der Universität.
- Fletcher, Connie. 1991. »The police war story and the narrative of inequality«. *Discourse & Society* 2 (3): 297–311.
- Fletcher, Connie. 1996. »The 250lb man in an alley: police storytelling«. *Journal of Organizational Change Management* 9 (5): 36–42. <https://doi.org/10.1108/09534819610128788>.

- Ford, Robert E. 2003. »Saying One Thing, Meaning Another: The Role Of Parables In Police Training«. *Police Quarterly* 6 (1): 84–110. <https://doi.org/10.1177/1098611102250903>.
- Frei, Beat. 2009. *100 Jahre Verband der Kantonspolizei Zürich: 1909–2009*. Zürich: Verband der Kantonspolizei Zürich.
- Freidson, Eliot. 1988. *Professional Powers. A Study of the Institutionalization of Formal Knowledge*. Chicago und London: The University of Chicago Press.
- Fuchs, Philipp, Jan F. C. Gellermann und Stefan Kutzner. 2018. »Connecting with the Disconnected«. *Zur Bewältigung forschungspraktischer Herausforderungen in qualitativen Untersuchungen zu Menschen in prekären Lebenslagen, Sozialer Sinn*, 19 (1): 105–42. <https://doi.org/10.1515/sosi-2018-0005>.
- Funder, Maria. 2014. »Die Mainstream-Organisationsforschung – Reflexionen aus einer Genderperspektive«. In *Gender Cage – Revisited. Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung*, herausgegeben von Maria Funder, 29–57. Baden-Baden: Nomos.
- Gabriel, Yiannis. 2015. »Narratives and Stories in Organizational Life«. In *The Handbook of Narrative Analysis*, herausgegeben von Anna De Fina und Alexandra Georgakopoulou, 275–92. Chichester: John Wiley & Sons.
- Gamma, Marco. 2004. »Aufgabenverteilung zwischen verschiedenen Polizeidiensten«. *Schweizerische Zeitschrift für Kriminologie*, Nr. 2: 19–23.
- Garcia, Venessa. 2003. »Difference« in the Police Department: Women, Policing, and »Doing Gender«. *Journal of Contemporary Criminal Justice* 19 (3): 330–44. <https://doi.org/10.1177/1043986203254530>.
- Gauthier, Jérémie, Régis Schlagdenhauffen und Camille Noûs. 2022. »Faire face à l'hétéronormativité en contexte policier«. *Gouvernement et action publique* 11 (1): 37–60. <https://doi.org/10.3917/gap.221.0037>.
- Gerny, Andy und Erich Aschwanden. 2013. »Polizisten ohne Schweizer Pass gesucht«. *Neue Zürcher Zeitung*, 13. November 2013.
- Geva, Sharon. 2019. »Case Closed: Women in the Israel Police, 1948–1958«. *Israel Studies* 24 (1): 100–125. <https://doi.org/10.2979/israelstudies.24.1.05>.
- Gibbs, Jennifer C. 2019. »Diversifying the police applicant pool: motivations of women and minority candidates seeking police employment«. *Criminal Justice Studies* 32 (3): 207–21. <https://doi.org/10.1080/1478601X.2019.1579717>.
- Gildemeister, Regine. 2008. »Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung«. In *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*, herausgegeben von Beate Kortendiek und Ruth Becker, 2., erweiterte und aktualisierte Auflage, 137–45. Geschlecht und Gesellschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Gildemeister, Regine und Katja Hericks. 2012. *Geschlechtersoziologie. Theoretische Zugänge zu einer vertrackten Kategorie des Sozialen*. München: Oldenburg Verlag.
- Gillen, Alexandra. 2003. »Equality and Difference in the Evolution of Women's Police Role«. Ph.D. dissertation, Faculty of the Division of the Social Sciences, The University of Chicago, United States.
- Girardi, Rachele. 2022. »It's easy to mistrust police when they keep on killing us«: A queer exploration of police violence and LGBTQ+ Victimization«. *Journal of Gender Studies* 31 (7): 852–62. <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1979481>.
- Girtler, Roland. 1980. »Bürokratische Struktur und polizeiliches Handeln«. In *Polizei-Alltag: Strategien, Ziele und Strukturen polizeilichen Handelns*. Opladen: Westdeutscher Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-663-14337-6_4.
- Giwa, Sulaimon, Roddrick A. Colvin, Rosemary Ricciardelli und Amanda P. Warren. 2022. »Workplace Experiences of Lesbian and Bisexual Female Police Officers in the Royal Newfoundland Constabulary«. *Women & Criminal Justice* 32 (1–2): 93–110. <https://doi.org/10.1080/08974454.2021.1962480>.
- Glaser, Barney G. und Anselm L. Strauss. 2010. *Grounded Theory: Strategien qualitativer Forschung*. 3., unveränderte Auflage. Bern: Huber.
- Goffman, Erving. 2020. *Stigma: über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität*. 25. Auflage. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- González Athenas, Muriel. 2016. »Handlungsspielräume von Kölner Zunft-handwerkerinnen in der frühen Neuzeit«. In *Craftsmen and Guilds in the Medieval and Early Modern Period*, herausgegeben von Eva Jullien und Michel Pauly, 125–40. Stuttgart: Franz Steiner Verlag.
- Gotschall, Karin. 1998. »Doing Gender While Doing Work? Erkenntnispotenziale konstruktivistischer Perspektiven für eine Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsmarkt, Beruf und Geschlecht.« In *FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung*, herausgegeben von Birgit Geissler, Friederike Maier und Birgit Pfau-Effinger, 63–94. Berlin: Edition Sigma.
- Greenberg, David F. 1988. *The construction of homosexuality*. Chicago: University of Chicago Press.
- Gubrium, Jaber und James Holstein. 2009. *Analyzing Narrative Reality*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452234854>.
- Haas, Marita, Sabine T. Koeszegi und Eva Zedlacher. 2016. »Breaking Patterns? How Female Scientists Negotiate their Token Role in their Life Stories«.

- Gender, Work & Organization* 23 (4): 397–413. <https://doi.org/10.1111/gwao.12124>.
- Harding, Sandra. 1990. *Feministische Wissenschaftstheorie: zum Verhältnis von Wissenschaft und sozialem Geschlecht*. Hamburg: Argument.
- Harring, Sidney L. und Gerda W. Ray. 1999. »Policing a Class Society: New York City in the 1990s«. *Social Justice* 26 (2 (76)): 63–81.
- Hasan, Marina. 2021. »Racist bullying of BAME (Black and Asian Minority Ethnic) women within police services in England: Race, gender and police culture«. *International Journal of Police Science & Management* 23 (2): 182–95. <https://doi.org/10.1177/14613557211004619>.
- Häusermann, Jean-Pierre. 2007. *Le visage féminin des forces de l'ordre: le cas particulier de la Gendarmerie vaudoise*. Neuchâtel: Institut de Police Neuchâtel.
- Heintz, Bettina und Eva Nadai. 1998. »Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung.« *Zeitschrift für Soziologie* 27 (2): 75–93.
- Helfferich, Cornelia. 2011. *Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. 4. Auflage. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Hermanns, Harry. 1992. »Die Auswertung narrativer Interviews. Ein Beispiel für qualitative Verfahren«. In *Analyse verbaler Daten: Über den Umgang mit qualitativen Daten*, herausgegeben von Jürgen H. P. Hoffmeyer-Zlotnik, 110–41. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-322-90092-0_5.
- Hermanns, Harry, Christian Tkocz und Helmut Winkler. 1984. *Berufsverlauf von Ingenieuren. Biografie-analytische Auswertung narrativer Interviews*. Frankfurt, Main: Campus Forschung.
- Herrnkind, Martin und Sebastian Scheerer, Hg. 2003. *Die Polizei als Organisation mit Gewaltlizenz. Möglichkeiten und Grenzen der Kontrolle*. Münster: LIT Verlag.
- Heusinger, Sabine von. 2010. »Von ›Antwerk‹ bis ›Zunft‹: Methodische Überlegungen zu den Zünften im Mittelalter«. *Zeitschrift für Historische Forschung* 37 (1): 37–71.
- Heuss, Robert. 2016. *Basler Polizei 1816–2016*. Herausgegeben von Kantonspolizei Basel-Stadt. Basel: Schwabe.
- Heusser, Isabel. 2024. »Gerichtshof für Menschenrechte rügt die Schweiz wegen Polizeikontrolle«. *Neue Zürcher Zeitung*, 21. Februar 2024.
- Hirschauer, Stefan. 2001a. »Das Vergessen des Geschlechts. Zur Praxeologie einer Kategorie sozialer Ordnung.« Herausgegeben von Bettina Heintz.

- Geschlechtersoziologie*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, (Sonderheft 41): 208–35.
- Hirschauer, Stefan. 2001b. »Ethnografisches Schreiben und die Schweigsamkeit des Sozialen. Zu einer Methodologie der Beschreibung«, *Zeitschrift für Soziologie*, 30 (6): 429–51. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2001-0602>.
- Hirschauer, Stefan. 2014. »Un/doing Differences. Die Kontingenz sozialer Zugehörigkeiten«. *Zeitschrift für Soziologie* 43 (3): 179–91.
- Hirschauer, Stefan und Tobias Boll. 2018. »Un/doing Differences. Zur Theorie und Empirie eines Forschungsprogramms«. In *Un/doing differences*, herausgegeben von Stefan Hirschauer, 7–26. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.
- Holdaway, Simon. 1983. *Inside the British Police*. Oxford: Basil Blackwell.
- Holdaway, Simon und Megan O'Neill. 2006. »Ethnicity and culture: thinking about police ethnicity«. *The British journal of sociology* 57 (3): 483–502. <https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2006.00121.x>.
- Holtgrewe, Ursula. 2009. »Narratives Interview«. In *Handbuch Methoden der Organisationsforschung: Quantitative und Qualitative Methoden*, herausgegeben von Stefan Kühl, Petra Strodtholz und Andreas Taffertshofer, 57–77. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91570-8_4.
- Horne, Peter. 2006. »Policewomen: Their First Century and the New Era«. *Police Chief* 73 (9): 56–61.
- Hulst, Merlijn van. 2013. »Storytelling at the Police Station: The Canteen Culture Revisited«. *The British Journal of Criminology* 53 (4): 624–42. <https://doi.org/10.1093/bjc/azt014>.
- Hunold, Daniela. 2015. *Polizei im Revier: polizeiliche Handlungspraxis gegenüber Jugendlichen in der multiethnischen Stadt*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Hunold, Daniela. 2022. »Rassistische Praktiken bei der Schutz- und Kriminalpolizei – Die Bedeutung der polizeilichen Felder für die Konstruktion von Tatverdächtigen«. In *Rassismus in der Polizei: Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme*, herausgegeben von Daniela Hunold und Tobias Singelstein, 269–91. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37133-3_13.
- Hunold, Daniela, Tamara Dangelmaier und Eva Brauer. 2021. »Soziale Ordnung und Raum – Aspekte polizeilicher Raumkonstruktion«. *Soziale Probleme* 32 (1): 19–44. <https://doi.org/10.1007/s41059-020-00070-1>.
- Hupe, Peter. 2019. *Research handbook on street-level bureaucracy: the ground floor of government in context*. Handbooks of Research on Public Policy. Northampton: Edward Elgar Pub.

- Hüttermann, Jörg. 2000. »Polizeiliche Alltagspraxis im Spannungsfeld von Etablierten und Außenseitern.« In *Bedrohte Stadtgesellschaft: Soziale Desintegrationsprozesse und ethnisch-kulturelle Konfliktkonstellationen*, herausgegeben von Wilhelm Heitmeyer und Reimund Anhut. Weinheim/München: Juventa.
- Innes, Martin. 2005. »Why ›soft‹ policing is hard: on the curious development of reassurance policing, how it became neighbourhood policing and what this signifies about the politics of police reform«. *Journal of Community & Applied Social Psychology* 15 (3): 156–69. <https://doi.org/10.1002/casp.818>.
- Irsigler, Franz. 1985. »Zur Problematik der Gilde- und Zunftterminologie«. In *Gilden und Zünfte. Kaufmännische und gewerbliche Genossenschaften im frühen und hohen Mittelalter*, herausgegeben von Berent Schwineköper, 53–70. Sigmaringen: Thorbecke.
- Jaschke, Hans-Gerd. 1997. *Öffentliche Sicherheit im Kulturkonflikt: zur Entwicklung der städtischen Schutzpolizei in der multikulturellen Gesellschaft*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Jobard, Fabien. 2008. »Ethnizität und Rassismus in der gesellschaftlichen Konstruktion der gefährlichen Gruppen. Polizeikultur und -praxis in den französischen Vororten«. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 34 (2): 261–80.
- Jobard, Fabien und René Lévy. 2011. »Racial Profiling: The Parisian Police Experience«. *Canadian Journal of Criminology and Criminal Justice* 53 (1): 87–93.
- Juhász, Anne und Eva Mey. 2003. *Die zweite Generation: Etablierte oder Außenseiter? Biographien von Jugendlichen ausländischer Herkunft*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Jullien, Eva. 2017. *Die Handwerker und Zünfte der Stadt Luxemburg im Spätmittelalter*. Köln/Weimar/Wien: Böhlau.
- Kaesler, Dirk. 2002. »Sammelrezension: Empirischer Sozialforscher und Kulturwissenschaftler: Die Ein-Mann-Wissenschaftsmaschine Max Weber«. *Politische Vierteljahresschrift* 43 (1): 170–81.
- Kanter, Rosabeth Moss. 1993. *Men and Women of the Corporation*. Oxford: Basic Books.
- Kantonspolizei Aargau. o.J. »Der Weg zu uns. Auswahlverfahren und Polizeischule«. <https://www.ag.ch/de/verwaltung/dvi/kantonspolizei/der-polizeiberuf-1/der-weg-zu-uns?jumpTo=MzkxMjc5NC8wMmUxMjI3ZCoyNDMlLTQxNjMtYjQoYi1mOWU3YTlkYjBkZjA> (27.03.2024).
- Kantonspolizei Bern. o.J. »Anforderungen«. <https://www.police.be.ch/de/star/t/karriere/polizei/polizeiausbildung/anforderungen.html> (10.03.2026).

- Kantonspolizei St. Gallen. o.J. Attest über die Sehkraft. <https://da-wenns-draufankommt.ch/wp-content/uploads/2025/10/Attest-ueber-die-Sehkraft.pdf> (10.03.2026).
- Kantonspolizei Zürich. 1979. *175 Jahre Kantonspolizei Zürich*. Zürich: Kantonspolizei Zürich.
- Kelle, Helga. 2016. »Herausforderungen ethnographischer Forschung zu Pädagogik und Geschlecht«. In *Ethnographie – Pädagogik – Geschlecht: Projekte und Perspektiven aus der Kindheits- und Jugendforschung*, herausgegeben von Ulrike Graff, Katja Kolodzig und Nikolas Johann, 3–16. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-07280-3_1.
- Kelle, Udo und Susann Kluge. 2010. *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kennel, Moritz. 1972. *Moderne Stadt, moderne Polizei*. Herausgegeben von Stadtpolizei Zürich. Zürich: Aschmann & Scheller.
- Khazaei, Faten. 2022. »Fabrique de la différence: la réponse institutionnelle policière aux « violences domestiques« . *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 48 (3): 531. <https://doi.org/10.2478/sjs-2022-0026>.
- Kieser, Alfred. 2014. »Max Webers Analyse der Bürokratie«. In *Organisationstheorien*, herausgegeben von Alfred Kieser und Mark Ebers, 43–72. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.
- Kieser, Alfred. 2018. »Zur Vorgeschichte der Organisationstheorie: Einige Anmerkungen zur Interpretation historischer Institutionen am Beispiel der Zunft«. In *Ideengeschichte der BWL: ABWL, Organisation, Personal, Rechnungswesen und Steuern*, herausgegeben von Wenzel Matiaske und Wolfgang Weber, 231–53. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-15403-5_14.
- Kingsley, Donald J. 1944. *Representative Bureaucracy*. Yellow Springs: The Antioch Press.
- Klatetzki, Thomas. 2012. »Professionelle Organisationen«. In *Handbuch Organisationstypen*, herausgegeben von Maja Apelt und Veronika Tacke, 165–83. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-93312-2_9.
- Klatetzki, Thomas. 2019. *Narrative Praktiken. Die Bearbeitung sozialer Probleme in den Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Klatetzki, Thomas und Hans Nokielski. 2010. »Soziale personenbezogene Dienstleistungsorganisationen als bürokratisch-professionelle Hand-

- lungszusammenhänge: Weber und die Folgen«. In *Soziale personenbezogene Dienstleistungsorganisationen. Soziologische Perspektiven*, herausgegeben von Thomas Klatetzki, 25–60. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Klaus, Elisabeth und Ricarda Drüeke. 2010. »Öffentlichkeit und Privatheit«. In *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie*, herausgegeben von Ruth Becker und Beate Kortendiek, 244–51. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92041-2_28.
- Kleinig, John. 2001. »The Blue Wall of Silence«. *International Journal of Applied Philosophy* 15 (1): 1–23.
- Klimke, Daniela. 2010. »Die Polizeiorganisation und ihre Migranten«. In *Fremde als Ordnungshüter? Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland*, herausgegeben von Daniela Hunold, Daniela Klimke, Rafael Behr und Rüdiger Lautmann, 27–59. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92282-9_2.
- Klinger, Sabine. 2014. *(De-)Thematisierung von Geschlecht: Rekonstruktionen bei Studierenden der Erziehungs- und Bildungswissenschaften*. Opladen/Berlin/Toronto: Budrich UniPress.
- Koch, Martina, Esteban Piñeiro und Nathalie Pasche. 2018. »Ambivalentes Differenzieren. Ein ethnografischer Blick auf organisationales (Un)Doing ethnicity in einem Schweizer Jugendamt«. In *Doing Social Work – Ethnografische Forschung als Theoriebildung*, herausgegeben von Kathrin Aghamiri, Anja Reinecke-Terner, Rebekka Streck und Ursula Unterkofler. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Kocka, Jürgen. 1981. »Otto Hintze, Max Weber und das Problem der Bürokratie«. *Historische Zeitschrift* 233 (1): 65–105.
- Koella, Roland, Alfred Kuert und Rolf Weiss. 2004. *200 Jahre Kantonspolizei Bern*. Bern: Kantonspolizei Bern.
- Kreisky, Eva. 1995. »Der Stoff, aus dem die Staaten sind. Zur männerbündischen Fundierung politischer Ordnung«. In *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*, herausgegeben von Regina Becker-Schmidt und Gudrun-Axeli Knapp, 85–124. Campus.
- Reissl, Reinhard. 1991. »Polizeiforschung«. In *Handbuch qualitative Sozialforschung: Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen*, herausgegeben von Uwe Flick, Ernst von Kardoff, Heiner Keupp, Lutz von Rosenstiel und Stephan Wolff, 375–78. München: Beltz.

- Krell, Gertraude. 1994. *Vergemeinschaftliche Personalpolitik. Normative Personallehren, Werksgemeinschaft, NS-Betriebsgemeinschaft, Betriebliche Partnerschaft, Japan, Unternehmenskultur*. München und Mering: Hampp.
- Krell, Gertraude. 2004. »Gefühl und Geschlecht in Bürokratie, Gemeinschaft und ICH-AG«. In *Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender*, herausgegeben von Ursula Pasero und Birger P. Priddat, 65–92. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kristol, Anne. 2019. »Ist die Umsetzung des Einbürgerungsverfahrens diskriminierend?« kurz und bündig #14. Neuchâtel: National Center of Competence in Research – The Migration-Mobility Nexus. https://nccr-onthemove.ch/wp_live14/wp-content/uploads/2019/12/Policy-Brief-nccr-on-the-move-14-Kristol-DE-Web.pdf (25.08.2024).
- Kristol, Anne, Janine Dahinden und Francesco Ragusa. 2022. *Naturalisation: immersion dans la fabrique des Suisse-sse-s*. Zürich: Seismo.
- Kuckartz, Udo. 2010. *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten*. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kurtz, Don L. und Lindsey L. Upton. 2018. »The Gender in Stories: How War Stories and Police Narratives Shape Masculine Police Culture«. *Women & Criminal Justice* 28 (4): 282–300. <https://doi.org/10.1080/08974454.2017.1294132>.
- Küsters, Ivonne. 2009. *Narrative Interviews: Grundlagen und Anwendungen*. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91440-4>.
- Küttel, Killian. 2017. »Die Polizei – deine Freundin und deine Helferin«. *Neue Zürcher Zeitung*, 2017.
- Kutzner, Stefan. 2012. »Arbeit, Beruf und Habitus. Fallrekonstruktionen von Erwerbsbiografien mit der Objektiven Hermeneutik.« In *Qualitative Bildungs- und Arbeitsmarktforschung: Grundlagen, Perspektiven, Methoden*, herausgegeben von Karin Schittenhelm, 203–39. Springer VS.
- Kutzner, Stefan. 2020. »Familie und Staat: Zur Entwicklung des Familienleitbildes in Deutschland im Familienrecht«. In *Rekonstruktive Paar- und Familienforschung*, herausgegeben von Dorett Funcke, 315–55. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-30668-7_10.
- Lander, Ingrid. 2013. »Obstacles for Changes within the (Swedish) Police Force: Professional Motivations, Homosociality, and Ordering Practices«. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention* 14 (1): 43–61. <https://doi.org/10.1080/14043858.2013.773691>.

- Larson, Magali Sarfatti. 1977. *The Rise of Professionalism. A Sociological Analysis*. Berkeley und Los Angeles: University of California Press.
- Lazega, Emmanuel. 2020. *Bureaucracy, collegiality and social change: redefining organizations and multilevel relational infrastructures*. Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Lazega, Emmanuel und Olivier Wattebled. 2010. »Deux définitions de la collègialité et leur articulation: le cas d'un diocèse catholique«. *Sociologie du Travail* 52 (4): 480–502.
- Legewie, Joscha und Jeffrey Fagan. 2019. »Aggressive Policing and the Educational Performance of Minority Youth«. *American Sociological Review* 84 (2): 220–47. <https://doi.org/10.1177/0003122419826020>.
- Lehmann, Fritz. 2007. *Der Polizeikompass. Eine kleine Orientierungshilfe in der föderalistischen Polizeilandschaft Schweiz*. Neuchâtel: ISP, Institut Suisse de Police.
- Lehne, Werner. 1992. »Die Polizei — Dienstleistungsbetrieb oder Institution staatlicher Herrschaftssicherung?« *Kriminologisches Journal*, Nr. 4, 34–45.
- Leun, Joanne P. van der und Maartje A.H. van der Woude. 2011. »Ethnic profiling in the Netherlands? A reflection on expanding preventive powers, ethnic profiling and a changing social and political context«. *Policing and Society* 21 (4): 444–55. <https://doi.org/10.1080/10439463.2011.610194>.
- Ley, Thomas. 1997. »Die sozialarbeiterische Dimension polizeilichen Handelns«. In *Kriminologie für Soziale Arbeit*, herausgegeben von Helmut Jansen und Friedhelm Peters, 266–83. Münster: Votum.
- Linder, Audrey, Michael Meyer und Krzysztof Skuza. 2016. *Police et psychiatrie: polyphonie des postures professionnelles face à la crise psychique*. Chêne-Bourg: Georg.
- Lipsky, Michael. 1980. *Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services*. New York: Russell Sage Foundation.
- Littig, Beate. 2008. »Interviews with the Elite and with Experts. Are There Any Differences?« *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research* 9 (3). <https://doi.org/10.17169/fqs-9.3.1000>.
- Löfstrand, Cecilia Hansen und Sara Uhnöo. 2014. »Diversity Policing—Policing Diversity: Performing Ethnicity in Police and Private-Security Work in Sweden«. *Social Inclusion* 2 (3): 75–87.
- Loftus, Bethan. 2008. »Dominant culture interrupted: Recognition, Resentment and the Politics of Change in an English Police Force«. *The British Journal of Criminology* 48 (6): 756–77.

- Loftus, Bethan. 2009. *Police Culture in a Changing World*. New York: Oxford University Press.
- Lucius-Hoene, Gabriele und Arnulf Deppermann. 2004. *Rekonstruktion Narrativer Identität: Ein Arbeitsbuch Zur Analyse Narrativer Interviews*. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Lukas, Tim und Jérémie Gauthier. 2011. »Warum kontrolliert die Polizei (nicht)? Unterschiede im Handlungsrepertoire deutscher und französischer Polizisten«. *Soziale Probleme* 23 (2): 175–205.
- Lukas, Tim und Daniela Hunold. 2010. »Polizei und Soziale Arbeit. Der Bezirksdienstbeamte in Analogie zum Streetworker?« *Recht der Jugend und des Bildungswesens* 58 (3): 339–52.
- Magnin, Josianne. 2017. *Die Polizei: Aufgaben, rechtsstaatliche Grenzen und Haftung*. Zürich: Schulthess.
- Maihofer, Andrea. 2019. »Wandel und Persistenz hegemonialer Männlichkeit und die Grenzen des Konzepts von Caring Masculinities«. In *Caring masculinities? Männlichkeiten in der Transformation kapitalistischer Wachstumsgesellschaften*, herausgegeben von Sylka Scholz und Andreas Heilmann, 63–77. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Martin, Joanne, Martha S. Feldman, Mary Jo Hatch und Sim B. Sitkin. 1983. »The Uniqueness Paradox in Organizational Stories«. *Administrative Science Quarterly* 28 (3): 438–53. <https://doi.org/10.2307/2392251>.
- Mastroski, Stephen D. und James J Willis. 2010. »Police Organization Continuity and Change: Into the Twenty-first Century«. *Crime and Justice* 39 (1): 55–144.
- Matter, Sonja. 2011. *Der Armut auf den Leib rücken: die Professionalisierung der Sozialen Arbeit in der Schweiz (1900–1960)*. Zürich: Chronos.
- Maury, Gérard. 2014. *200 ans: bicentenaire de la Police genevoise, 1814–2014*. Genève: Police cantonale de Genève.
- Maynard-Moody, Steven und Michael Musheno. 2000. »State Agent or Citizen Agent: Two Narratives of Discretion«. *Journal of public administration research and theory* 10 (2): 329–58. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024272>.
- Maynard-Moody, Steven und Michael Musheno. 2003. *Cops, Teachers, Counselors. Stories from the Front Lines of Public Service*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Mayntz, Renate. 1968. »Max Webers Idealtypus der Bürokratie und die Organisationssoziologie«. In *Bürokratische Organisationen*, herausgegeben von Renate Mayntz, 27–35. Köln/Berlin: Kiepenheuer & Witsch.

- M'charek, Amade, Katharina Schramm und David Skinner. 2014. »Topologies of Race: Doing territory, population and identity in Europe«. *Science, Technology, & Human Values* 39 (4): 468–87.
- McMullen Sara M. und Gibbs Jennifer. 2019. »Tattoos in policing: a survey of state police policies«. *Policing: An International Journal* 42 (3): 408–20. <https://doi.org/10.1108/PIJP-SM-05-2018-0067>.
- McRobbie, Angela. 2016. *Top Girls. Feminismus und der Aufstieg des neoliberalen Geschlechterregimes*. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.
- Mecheril, Paul. 2011. »Hybridität, kulturelle Differenz und Zugehörigkeiten als pädagogische Herausforderung«. In *Zwischenräume der Migration. Über die Entgrenzung von Kulturen und Identitäten*, herausgegeben von Gertraud Marinelli-König und Alexander Preisinger, 37–53. Bielefeld: transcript Verlag.
- Meinrad, Suter. 2008. »Die Kommandanten der Kantonspolizei Zürich, 1804–2008. Oberst Peter Grütter gewidmet zum Abschied von seinen Offizieren Zürich, im Dezember 2008.« Zürich: Kantonspolizei Zürich.
- Mensching, Anja. 2008. *Gelebte Hierarchien. Mikropolitische Arrangements und organisationskulturelle Praktiken am Beispiel der Polizei*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mensching, Anja. 2011. »Von ›Goldfasanen‹ und ›Kollegen vom höheren Dienst‹. Polizeiliche Hierarchiepraktiken und ihre Beharrlichkeit gegenüber Reformbemühungen«. In *Organisation und Führung: Beiträge der Kommission Organisationspädagogik*, herausgegeben von Michael Göhlich, Susanne Maria Weber, Christiane Schiersmann und Andreas Schröer, 199–209. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-93298-9_17.
- Merkens, Hans. 2005. »Auswahlverfahren, Sampling, Fallkonstruktion«. In *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*, herausgegeben von Uwe Flick, Ernst von Kardoff und Ines Steinke, 4. Auflage, 286–99. Rowohlt.
- Merton, Robert K. 1968. »Bürokratische Struktur und Persönlichkeit«. In *Bürokratische Organisationen*, herausgegeben von Renate Mayntz. Köln/Berlin: Kiepenheuer & Witsch.
- Messerschmidt, James W. 1993. *Masculinities and Crime: Critique and Reconceptualization of Theory*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Meuser, Michael und Ulrike Nagel. 2008. »ExpertInneninterview: Zur Rekonstruktion spezialisierten Sonderwissens«. In *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie*, herausgegeben von Ruth Becker und Beate Kortendiek, 368–71. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91972-0_43.

- Mey, Günter und Katja Mruck. 2007. »Grounded-Theory-Methodologie: Entwicklung, Stand, Perspektiven«. In *Grounded Theory Reader*, herausgegeben von Günter Mey und Katja Mruck, 11–48. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-93318-4_1.
- Meyer, Michaël. 2013. »Policer l'image. Nouvelles trajectoires professionnelles et risques médiatiques dans la communication policière en Suisse«. *Politiques de communication* 1 (1): 59–94. <https://doi.org/10.3917/pdc.001.0059>.
- Miller, Susan L., Kay B. Forest und Nancy C. Jurik. 2003. »Diversity in Blue: Lesbian and Gay Police Officers in a Masculine Occupation«. *Men and Masculinities* 5 (4): 355–85. <https://doi.org/10.1177/0095399702250841>.
- Miller, Susan L. und Terry G. Lilley. 2014. »Proving Themselves: The Status of LGBQ Police Officers«. *Sociology Compass* 8 (4): 373–83. <https://doi.org/10.1111/soc4.12149>.
- Møller, Anne Mette, Kirstine Zinck Pedersen und Anja Svejgaard Pors. 2022. »The Bureaucratic Ethos in Street-Level Work: Revitalizing Weber's Ethics of Office«. *Perspectives on Public Management and Governance* 5 (2): 151–63. <https://doi.org/10.1093/ppmgov/gvac001>.
- Müller, Franziska und Alma Ramsden. 2017. »Evidenzbasierte Erkenntnisse zu Wirkungen von Elternzeit sowie Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub. Literaturanalyse zuhanden der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF)«. Luzern: Interface Politikstudien Forschung Beratung.
- Müller, Ursula. 1999. »Geschlecht und Organisation Traditionsreiche Debatten — aktuelle Tendenzen«. In *Transformation — Unternehmensreorganisation — Geschlechterforschung*, herausgegeben von Hildegard Maria Nickel, Susanne Völker und Hasko Hüning, 53–75. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-663-11652-3_3.
- Müller, Ursula. 2010. »Organisation und Geschlecht aus neoinstitutionalistischer Sicht. Betrachtungen am Beispiel von Entwicklungen in der Polizei«. *Feministische Studien*, 28 (1): 40–55.
- Murgia, Annalisa und Barbara Poggio. 2009. »Challenging Hegemonic Masculinities: Men's Stories on Gender Culture in Organizations«. *Organization* 16 (3): 407–23. <https://doi.org/10.1177/1350508409102303>.
- Myers, Kristen A., Kay B. Forest und Susan L. Miller. 2004. »Officer Friendly and the Tough Cop«. *Journal of Homosexuality* 47 (1): 17–37. https://doi.org/10.1300/J082v47n01_02.

- Myrntinen, Henri, Lana Khattab und Jana Naujoks. 2017. »Re-thinking hegemonic masculinities in conflict-affected contexts«. *Critical Military Studies* 3 (2): 103–19. <https://doi.org/10.1080/23337486.2016.1262658>.
- Nadai, Eva und Peter Sommerfeld. 2005. »Professionelles Handeln in Organisationen – Inszenierungen der Sozialen Arbeit«. In *Professionelles Handeln*, herausgegeben von Michaela Pfadenauer, 181–205. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Oberfield, Zachary W. 2011. »Socialization and Self-Selection: How Police Officers Develop Their Views About Using Force«. *Administration & Society* 44 (6): 702–30. <https://doi.org/10.1177/0095399711420545>.
- Ohlemacher, Thomas. 2003. »Empirische Polizeiforschung: Auf dem Weg zum Pluralismus der Perspektiven, Disziplinen und Methoden«. In *Die Polizei der Gesellschaft. Zur Soziologie der Inneren Sicherheit*, herausgegeben von Hans-Jürgen Lange, 377–97. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Ostendorp, Anja. 2009. »Konsistenz und Variabilität beim Reden über ›Diversity‹: Eine empirische Untersuchung diskursiver Spielräume in Schweizer Großunternehmen«. *Forum Qualitative Sozialforschung* 10 (2).
- Ouchi, William G. 1980. »Markets, Bureaucracies, and Clans«. *Administrative Science Quarterly*, Nr. 25, 129–41.
- Paoline, Eugene A., Stephanie M. Myers und Robert E. Worden. 2000. »Police culture, individualism, and community policing: Evidence from two police departments«. *Justice Quarterly* 17 (3): 575–605. <https://doi.org/10.1080/07418820000094671>.
- Pasche, Nathalie. 2021. »Mit dem Kopf anstatt mit Muskeln« – Orientierung an Deeskalation als weiche Kritik an gewaltaffinen Männlichkeiten in der Polizei«. In *Zeitdiagnose Männlichkeiten Schweiz*, herausgegeben von Diana Baumgarten, Matthias Luterbach, Martina Peitz, Sarah Rabhi-Sidler, Steve Stiehler, Tobias Studer, Anika Thym und Isabelle Zinn, 129–50. Zürich: Seismo.
- Pasche, Nathalie. 2022. »Wie eine grosse coole Familie« – Diversitätsglättungen in der Polizei«. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 48 (3): 509–29.
- Pasero, Ursula. 1995. »Dethematisierung von Geschlecht«. In *Konstruktion von Geschlecht*, herausgegeben von Ursula Pasero und Friederike Braun, 50–66. Pfaffenweiler: Centarus-Verlagsgesellschaft.
- Paul, Kathleen, Andreas Hanses, Katrin Heuer und Lisa Janotta. 2017. »Biographie im Kontext des Sterbens. Der Einfluss institutioneller Kontexte auf biographische Erzählformate«. *Zeitschrift für qualitative Forschung (ZQF)* 18 (2): 223–37.

- Paulitz, Tanja und Leonie Wagner. 2023. »Mit Geschlecht hat das aber nichts zu tun«. Über die Schwierigkeiten von Professorinnen, über Geschlecht (nicht) zu sprechen«. *GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* (2): 117–31.
- Peterson, Abby und Sara Uhnnoo. 2012. »Trials of loyalty: Ethnic minority police officers as ›outsiders‹ within a greedy institution«. *European Journal of Criminology* 9 (4): 354–69. <https://doi.org/10.1177/1477370812447266>.
- Pfeil, Patricia. 2006. *Polizei und Geschlecht: Thematisierungen, De-Thematisierungen, Re-Thematisierungen*. Opladen: Edition Recherche.
- Pichonnaz, David. 2011. »Réformer les pratiques policières par la formation? Les obstacles à la transformation des relations entre les policiers et leurs publics«. *Déviance et Société* 35 (3): 335–59. <https://doi.org/10.3917/ds.353.0335>.
- Pichonnaz, David. 2017. *Devenirs policiers. Une socialisation professionnelle en contrastes*. Lausanne: Antipodes.
- Pichonnaz, David. 2021. »Connecting Work To Workers' Social Past: A Dispositional Analysis of Police Work«. *The British Journal of Criminology* 61 (1): 123–42. <https://doi.org/10.1093/bjc/azaa052>.
- Piñeiro, Esteban. 2011. »Irritationen der Vielfalt. Fachliche Implikationen einer transkulturellen Öffnung der Verwaltung«. *Schweizerische Zeitschrift für Soziale Arbeit*, Nr. 10, 32–53.
- Piñeiro, Esteban, Martina Koch und Nathalie Pasche. 2021. *Un/doing Ethnicity im öffentlichen Dienst. Ethnografien zum ethnischen Differenzieren am Beispiel von Jugendamt und Polizei*. Zürich: Seismo.
- Piñeiro, Esteban, Krzysztof Michał Skuza, Mira Ducommun und Michael Meyer. 2024. »Polizeiarbeit mit psychisch belasteten Personen«. *Soziale Passagen* 16(2): 445–49. <https://doi.org/10.1007/s12592-024-00514-7>.
- Piñeiro, Esteban und Constantin Wagner. 2022. »Ethnicity and Public Service. How the State Deals with Ethnic Differences.« *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie, Special Issue*, Bd. 48 (3). <https://doi.org/10.2478/sjs-2022-0022>.
- Pink Cross.o.J. »Pink Cross«. <https://www.pinkcross.ch/de> (16.07.2024).
- Plessis, Carol du, Sonya Winterbotham, Erich C Fein, Charlotte Brownlow, Jan de Preez, Peter Chen, Bernard McKenna, Nathan Beel und Graham du Plessis. 2020. »I'm still in the Blue Family: Gender and Professional Identity Construction in Police Officers«. *Journal of Police and Criminal Psychology* 36 (3): 386–96.

- Plümecke, Tino, Claudia S. Wilopo und Tarek Naguib. 2023. »Effects of racial profiling: the subjectivation of discriminatory police practices«. *Ethnic and Racial Studies* 46 (5): 811–31. <https://doi.org/10.1080/01419870.2022.2077124>.
- Poferl, Angelika und Jo Reichertz, Hg. 2015. Wege ins Feld. Methodologische Aspekte des Feldzugangs. Beiträge der 4. Fuldaer Feldarbeitstage 5./6. Juli 2013. Essen: Oldib Verlag.
- Police de sûreté vaudoise, Hg. 1977. La police de sûreté vaudoise, 1877–1977: un siècle au service du pays. Lausanne.
- Polizei Basel-Landschaft. o.J. Polizist/in. <https://www.baselland.ch/politik-und-behorden/direktionen/sicherheitsdirektion/polizei/karriere/polizist-in> (10.03.2026).
- Praunsmädel, Sara, Stephanie Schmidt und Roman Thurn. 2022. »Zugang verweigert! Externe Polizeiforschung und Wissenschaftsfreiheit«. *Kritische Justiz*, Nr. 3, 303–21.
- Preistendörfer, Peter. 2016. *Organisationssoziologie. Grundlagen, Theorien und Problemstellungen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Priola, Vincenzo, Diego Lasio, Silvia De Simone und Francesco Serri. 2014. »The Sound of Silence. Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Discrimination in »Inclusive Organizations««. *British Journal of Management* 25 (3): 488–502. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12043>.
- Prokos, Anastasia und Irene Padavic. 2002. »»There Oughtta Be a Law Against Bitches«: Masculinity Lessons in Police Academy Training«. *Gender, Work & Organization* 9 (4): 439–59. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00168>.
- Przyborski, Aglaja und Monika Wohlrab-Sahr. 2014. *Qualitative Sozialforschung: ein Arbeitsbuch*. 4., erweiterte Auflage. München: Oldenbourg Verlag.
- Rantatalo, Oscar und Staffan Karp. 2018. »Stories of Policing: The Role of Storytelling in Police Students' Sensemaking of Early Work-Based Experiences«. *Vocations and Learning* 11 (1): 161–77. <https://doi.org/10.1007/s12186-017-9184-9>.
- Reichert, Jo. 2005. »Prämissen einer hermeneutisch wissenssoziologischen Polizeiforschung«. *Historical Social Research/Historische Sozialforschung* 1 (30): 227–56.
- Reiner, Robert. 1978. »The Police in the Class Structure«. *British Journal of Law and Society* 5 (2): 166–84. <https://doi.org/10.2307/1409625>.
- Reiner, Robert. 2010. *The Politics of the Police*. Fourth Edition. New York: Oxford University Press.

- Reiner, Robert. 2017. »Is Police Culture Cultural?« *Policing: A Journal of Policy and Practice* 11 (3): 236–41. <https://doi.org/10.1093/police/paw046>.
- Rennstam, Jens und Katie Rose Sullivan. 2018. »Peripheral Inclusion Through Informal Silencing and Voice — A Study of LGB Officers in the Swedish Police«. *Gender, Work & Organization* 25 (2): 177–94. <https://doi.org/10.1111/gwao.12194>.
- Reuss-Ianni, Elizabeth. 1993. *Two cultures of policing: Street cops and management cops*. New Brunswick: Transaction.
- Richter, Marina. 2020. »Migration«. In *Wörterbuch der Schweizer Sozialpolitik*, herausgegeben von Jean-Michel Bonvin, Valérie Hugentobler, Carlo Knöpfel, Pascal Maeder und Ueli Tecklenburg, 138–40. Zürich: Seismo.
- Richter, Marina. 2024. »Migrationsforschung als Grundlage von Sozialer Arbeit«. In *Soziale Arbeit und Integrationspolitik in der Schweiz. Professionelle Positionsbestimmungen*, herausgegeben von Esteban Piñeiro, Stefanie Kurt, Eva Mey und Peter Streckenisen, 73–83. Zürich: Seismo.
- Riegraf, Birgit. 2007. »Der Staat auf dem Weg zum kundenorientierten Dienstleistungsunternehmen? New Public Management geschlechtsspezifisch analysiert.« In *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog*, herausgegeben von Brigitte Aulenbacher, Maria Funder und Susanne Völker, 78–94. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Rivière, François. 2016. »Women in Craft Organisations in Rouen (14th–15th century)«. in *Craftsmen and Guilds in the Medieval and Early Modern Period*, herausgegeben von Eva Jullien und Michel Pauly, 93–124. Stuttgart: Franz Steiner Verlag.
- Roberts, Albert R. 1976. »Police social workers: a history«. *Social Work* 21 (4): 294–99.
- Rosenthal, Gabriele. 2011. *Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung*. 3., aktualisierte und ergänzte Auflage. Weinheim/München: Juventa Verlag.
- Rowe, Mike und Michael Rowe. 2021. »Understanding the Quiet Times: The Role of Periods of »Nothing Much Happening« in Police Work«. *Journal of Contemporary Ethnography* 50 (6): 751–74. <https://doi.org/10.1177/08912416211017277>.
- Ruckstuhl, Brigitte und Elisabeth Ryter. 2018. *Zwischen Verbot, Befreiung und Optimierung: Sexualität und Reproduktion in der Schweiz seit 1750*. Freiburg: Lambertus Verlag.

- Rumens, Nick und John Broomfield. 2012. »Gay men in the police: identity disclosure and management issues«. *Human Resource Management Journal* 22 (3): 283–98. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2011.00179.x>.
- Rumens, Nick und Deborah Kerfoot. 2009. »Gay men at work: (Re)constructing the self as professional«. *Human Relations* 62 (5): 763–86. <https://doi.org/10.1177/0018726709103457>.
- Sachße, Christoph und Florian Tennstedt. 1988. *Geschichte der Armenfürsorge in Deutschland. Band 2. Fürsorge und Wohlfahrtspflege 1871–1929*. Stuttgart: W. Kohlhammer.
- Said, Edward W. 2010. *Orientalismus*. 2. Auflage. Frankfurt a.M.: S. Fischer Wissenschaft.
- Sanders, Carrie B., Julie Gouweloos und Debra Langan. 2022. »Gender, Police Culture, and Structured Ambivalence: Navigating »Fit« with the Brotherhood, Boys' Club, and Sisterhood«. *Feminist Criminology* 17 (5): 641–60. <https://doi.org/10.1177/15570851221098040>.
- Sauer, Birgit. 1997. »Geschlecht, Emotion und Politik«. Forschungsbericht. Wien: Institut für Höhere Studien.
- Scheffer, Thomas. 2002. »Das Beobachten als sozialwissenschaftliche Methode – von den Grenzen der Beobachtbarkeit und ihrer methodischen Bearbeitung«. In *Handbuch Gesundheitswissenschaften*, herausgegeben von Doris Schaeffe und Gabriele Müller-Mundt, 351–74. Bern: Huber.
- Scheffler, Jan. 2012. »Einheitspolizei: Wegweisendes Modell oder falscher Reformeifer?« *Sicherheit & Recht* 5 (2): 87–100.
- Schmeiser, Martin. 2006. »Soziologische Ansätze der Analyse von Professionen, der Professionalisierung und des professionellen Handelns«. *Soziale Welt* 57 (3): 295–318.
- Schmidt, Stephanie. 2022. *Affekt und Polizei. Eine Ethnografie der Wut in der exekutiven Gewaltarbeit*. Bielefeld: transcript Verlag. <https://doi.org/10.1515/9783839462416>.
- Schmid-Wieland, Ruth. 1985. »Die Bezeichnungen Zunft und Gilde in ihrem historischen und wortgeographischen Zusammenhang«. In *Gilden und Zünfte. Kaufmännische und gewerbliche Genossenschaften im frühen und hohen Mittelalter*, herausgegeben von Berent Schwineköper, 31–52. Sigmaringen: Thorbecke.
- Schmiz, Antonie. 2022. »Ethnizität«. In *Inventar der Migrationsbegriffe*, herausgegeben von Inken Bartels, Isabella Löhr, Christina Reinecke, Philipp Schäfer und Laura Stielike. www.migrationsbegriffe.de/ethnizitaet (25.08.2024).

- Schöne, Marcel. 2011. *Pierre Bourdieu und das Feld Polizei. Ein besonderer Fall des Möglichen*. Frankfurt: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Schulz, Dorothy Moses. 1992. *From Social Worker to Crimefighter: A History of Women in United States Policing*. Ph.D., New York University, United States – New York.
- Schütze, Fritz. 1983. »Biographieforschung und narratives Interview«. *Neue Praxis*, 13 (3): 283–93.
- Schweizer Armee. 2023. »Dienstpflicht: Wer kann, wer muss?« <https://www.armee.ch/de/rekrutierung-dienstpflicht> (05.05.2024).
- Schweizer Radio und Fernsehen (SRF). 2023. »DOK. Die Polizeischule«. <https://www.srf.ch/play/tv/dok/video/die-polizeischule?urn=urn:srf:video:4d1428co-f721-4615-9db6-b94abo271bf2> (01.05.2024).
- Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung SKBF. 2023. *Bildungsbericht Schweiz 2023*. Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.
- Scott, W. Richard und Gerald F. Davis. 2007. *Organizations and organizing. Rational, Natural and Open System Perspective*. London/New York: Routledge.
- Siebers, Hans. 2017. »What Turns Migrants into Ethnic Minorities at Work? Factors Erecting Ethnic Boundaries among Dutch Police Officers«. *Sociology* 51 (3): 608–25.
- Silvestri, Marisa. 2012. »Managerial masculinity: an insight into the twenty-first century police leader«. In *A History of Police and Masculinities, 1700–2010*, herausgegeben von David G. Barrie und Susan Broomhall, 235–54. Abingdon, U.K.: Routledge.
- Simon-Muscheid, Katharina. 2015. »Zünfte«. In *Historisches Lexikon der Schweiz (HLS)*. <https://hls-dhs-dss.ch/de/articles/013729/2015-02-03/> (10.03.2026).
- Sklansky, David Allan. 2006. »Not Your Father's Police Department: Making Sense of the New Demographics of Law Enforcement«. *Journal of Criminal Law and Criminology* 96 (3): 1209–43.
- Sökefeld, Martin. 2007. »Problematische Begriffe: ›Ethnizität‹, ›Rasse‹, ›Kultur‹, ›Minderheit‹. In *Ethnizität und Migration. Einführung in Wissenschaft und Arbeitsfelder*, herausgegeben von Brigitta Schmidt-Lauber, 31–50. Berlin: Reimer.
- Song, Miri. 2020. »Rethinking minority status and ›visibility‹. *Comparative Migration Studies* 8 (5). <https://doi.org/10.1186/s40878-019-0162-2>.
- Soni, Vidu. 2000. »A Twenty-First-Century Reception for Diversity in the Public Sector: A Case Study«. *Public Administration Review* 60 (5): 395–408.

- Souhami, Anna. 2014. »Institutional racism and police reform: an empirical critique«. *Policing and Society* 24 (1): 1–21. <https://doi.org/10.1080/10439463.2012.703198>.
- Souhami, Anna. 2020. »Constructing tales of the field: uncovering the culture of fieldwork in police ethnography«. *Policing and Society* 30 (2): 206–23. <https://doi.org/10.1080/10439463.2019.1628230>.
- Spivak, Gayatri Chakravorty. 1985. »The Rani of Sirmur: An Essay in Reading the Archives«. *History and Theory* 24(3): 247–72.
- Staack, Michael und Franz Erhard. 2022. »Polizei«. In *Handbuch Körpersoziologie* 2, herausgegeben von Robert Gugutzer, Gabriele Klein und Michael Meuser, 315–28. Wiesbaden: Springer VS.
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI. o.J.a. »Gymnasiale Maturität«. <https://www.sbf.admin.ch/de/gymnasiale-maturitaet> (10.03.2026).
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI. o.J.b. »Berufliche Grundbildung«. <https://www.sbf.admin.ch/de/berufliche-grundbildung/#%C3%9Cbersicht> (10.03.2026).
- Staatssekretariat für Migration SEM. 2021. »Ausweis C EU/EFTA (Niederlassungsbewilligung)«. 2021. https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/the-men/aufenthalt/eu_efta/ausweis_c_eu_efta.html (29.07.2024).
- Staller, Mario S. und Swen Koerner. 2022. »Auf den Krieg vorbereiten, wenn du Frieden willst« – eine Analyse des polizeilichen Gefahrennarrativs«. *Forensische Psychiatrie, Psychologie, Kriminologie* 16 (3): 245–58. <https://doi.org/10.1007/s11757-022-00728-6>.
- Staller, Mario S., Swen Koerner und Rachel Wilkes. 2023. »The (in-)visibility of difference: gay and lesbian identities and the German police«. *SN Social Sciences* 3 (9): 144. <https://doi.org/10.1007/s43545-023-00730-7>.
- Staubli, Silvia. 2016. »Vertrauen in die Schweizer Polizei. Zur Rolle institutioneller Anerkennung, prozeduraler Gerechtigkeit und sozialem Vertrauen«. *Soziale Probleme* 27 (1): 49–74.
- Staubli, Silvia. 2017. Trusting the police: comparisons across Eastern and Western Europe. transcript, Bielefeld.
- Steinþórsdóttir, Finnborg S. und Gyða M. Pétursdóttir. 2018. »Preserving Masculine Dominance in the Police Force with Gendered Bullying and Sexual Harassment«. *Policing: A Journal of Policy and Practice* 12 (2): 165–76. <https://doi.org/10.1093/policing/pax009>.
- Steinþórsdóttir, Finnborg S. und Gyða M. Pétursdóttir. 2021. »To protect and serve while protecting privileges and serving male interests: hegemonic

- masculinity and the sense of entitlement within the Icelandic police force«. *Policing and Society*, Mai, 1–15. <https://doi.org/10.1080/10439463.2021.1922407>.
- Strauss, Anselm L. 1991. *Grundlagen qualitativer Sozialforschung: Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung*. München: Fink.
- Strauss, Anselm L. 2004. »Analysis through Microscopic Examination«. *Sozialer Sinn*, Nr. 2, 169–76.
- Strübing, Jörg. 2008. *Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung*. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.
- Szymenderski, Peggy. 2012. *Gefühlsarbeit im Polizeidienst. Wie Polizeibedienstete die emotionalen Anforderungen ihres Berufs bewältigen*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Tajfel, Henri. 1982. *Gruppenkonflikt und Vorurteil: Entstehung und Funktion sozialer Stereotypen*. Bern: Hans Huber.
- Tambor, Molly. 2022. »The origins of the Polizia Femminile, 1948–1961«. *Journal of modern Italian studies* 27 (2): 178–99. <https://doi.org/10.1080/1354571X.2021.2009221>.
- Teubner, Ulrike. 2008. »Beruf: Vom Frauenberuf zur Geschlechterkonstruktion im Berufssystem«. In *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*, herausgegeben von Ruth Becker und Beate Kortendiek, 2., erweiterte und aktualisierte Auflage, 491–98. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Thériault, Barbara. 2013. *The Cop and the Sociologist. Investigating Diversity in German Police Forces*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Tönnies, Ferdinand. 2012. *Studien zu Gemeinschaft und Gesellschaft*. Herausgegeben von Klaus Lichtblau. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Turba, Hannu. 2014. »Soziale Sensibilität in der Berufswelt von Polizeibeamten zwischen programmatischem Anspruch und Alltagsrelevanz«. In *Habitussensibilität: Eine neue Anforderung an professionelles Handeln*, herausgegeben von Tobias Sander, 281–302. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-06887-5_12.
- Turba, Hannu. 2018. *Die Polizei im Kinderschutz. Zur Verarbeitung institutioneller Komplexität in hybriden Berufswelten*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Turner, Elizabeth R. und Mike Rowe. 2017. »Police culture, talk and action: narratives in ethnographic data«. *European Journal of Policing Studies*, Nr. 5, 52–68.

- Turner, John C. 2010. »Towards a cognitive redefinition of social group«. In *Social identity and intergroup relations*, herausgegeben von Henri Tajfel, 15–40. Cambridge: Cambridge University Press.
- Van Maanen, John. 1973. »Observations on the Making of Policemen«. *Human Organization* 32 (4): 407–18.
- Van Maanen, John. 1978. »The Asshole«. In *Policing: A View from the Street*, herausgegeben von Peter K. Manning und John van Maanen, 221–37. Santa Monica: Goodyear Publishing.
- Varman, Rohit und Ismael Al-Amoudi. 2016. »Accumulation through derealization: how corporate violence remains unchecked«. *Journal Human Relations* 69 (10): 1909–35.
- Waddington, P. A. J. 1999a. *Policing citizens: authority and rights*. London: UCL Press. <https://doi.org/10.4324/9780203501634>.
- Waddington, P. A. J. 1999b. »Police (canteen) Sub-Culture: An Appreciation«. *The British Journal of Criminology* 39 (2): 287–309.
- Wagner, Constantin. 2017. *Öffentliche Institutionen als weiße Räume? Rassismus-reproduktion durch ethnisierende Kategorisierungen in einem schweizerischen Sozialamt*. Bielefeld: transcript Verlag. <https://doi.org/10.14361/9783839439500>.
- Walser, Erasmus. 2013. »Homosexualität«. In *Historisches Lexikon der Schweiz (HLS)*. <https://hls-dhs-dss.ch/de/articles/016560/2013-12-04/> (10.03.2026).
- Ward, James und Diana Winstanley. 2006. »Watching the Watch: The UK Fire Service and its Impact on Sexual Minorities in the Workplace«. *Gender, Work & Organization* 13 (2): 193–219. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00304.x>.
- Waters, Malcom. 1989. »Collegiality, Bureaucratization, and Professionalization: A Weberian Analysis«. *American Journal of Sociology* 94 (5): 945–72.
- Waters, Malcom. 1993. »Alternative organizational formations: a neo Weberian typology of polycratic administrative systems«. *The Sociological Review* 41 (1): 54–81.
- Weber, Max. 2005. *Max Weber. Wirtschaft und Gesellschaft. Die Wirtschaft und die gesellschaftlichen Ordnungen und Mächte. Nachlass*. Herausgegeben von Edith Hanke. Teilband 4: Herrschaft. Max Weber Gesamtausgabe. Tübingen: J. C. B. Mohr.
- Weber, Max. 2013. *Max Weber. Wirtschaft und Gesellschaft. Soziologie. Unvollendet. 1919–1920*. Herausgegeben von Knut Borchardt und Edith Hanke. Bd. 23. Max Weber Gesamtausgabe. Tübingen: J. C. B. Mohr.

- Weber, Max. 2017. *Die protestantische Ethik und der »Geist« des Kapitalismus*. Stuttgart: Reclam.
- Weißmann, Martin. 2023. *Organisiertes Misstrauen und ausdifferenzierte Kontrolle. Zur Soziologie der Polizei*. Wiesbaden: Springer VS.
- West, Candace und Sarah Fenstermaker. 1995. »Doing Difference«. *Gender & Society* 9 (1): 8–37.
- West, Candace und Don H. Zimmerman. 1987. »Doing Gender«. *Gender and Society* 1 (2): 125–51.
- Westmarland, Louise. 2017. »Putting their bodies on the line: Police culture and gendered physicality«. *Policing: a journal of policy and practice* 11 (3): 301–17. <https://doi.org/10.1093/police/pax019>.
- Wetterer, Angelika. 2002. *Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. »Gender at Work« in theoretischer und historischer Perspektive*. Konstanz: UVK.
- Wilz, Sylvia Marlene. 2005. »Nicht genügend kann davor gewarnt werden« – Männer und Frauen bei der Polizei: Fakten und Diskurse«. In *Frauen im Militär. Empirische Befunde und Perspektiven zur Integration von Frauen in die Streitkräfte*, herausgegeben von Jens-Rainer Ahrens, Maja Apelt, und Christiane Bender, 156–72. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wilz, Sylvia Marlene. 2008. »Organisation: Die Debatte um »Gendered Organizations««. In *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*, herausgegeben von Ruth Becker und Beate Kortendiek, 2., erweiterte und aktualisierte Auflage, 505–11. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wilz, Sylvia Marlene. 2012. »Die Polizei als Organisation«. In *Handbuch Organisationstypen*, herausgegeben von Maja Apelt und Veronika Tacke, 113–31. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wolff, Stephan. 2013. »Wege ins Feld und ihre Varianten«. In *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*, herausgegeben von Uwe Flick, Ernst von Kardoff, und Ines Steinke, 334–49. Reinbek: Rowohlt.
- Zdun, Steffen. 2010. »Doing Social Problems der Polizei im Straßenkulturmilieu«. In *Doing Social Problems: Mikroanalysen der Konstruktion sozialer Probleme und sozialer Kontrolle in institutionellen Kontexten*, herausgegeben von Axel Groenemeyer, 246–71. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92310-9_10.

8. Anhang

8.1 Interviewleitfaden biografisch-narratives Interview

Erzählgenerierende Eröffnungsfrage (1. Teil)

Ich würde dich nun gerne bitten deine Lebensgeschichte zu erzählen, all die Erlebnisse, die dir dazu in den Sinn kommen – von der Geburt an bis heute. Ich werde dich zunächst nicht unterbrechen und mir einige Notizen machen, die mir als Ankerpunkte dienen für Nachfragen.

Tangentialer Nachfrageteil (2. Teil)

Wie du gesehen hast, habe ich mir Notizen gemacht, zu denen ich noch einige Fragen habe. Ich werde die Reihenfolge, die du vorgegeben hast, übernehmen und gleich mit meiner ersten Notiz beginnen. Ich habe mir aufgeschrieben, dass du ... erwähnt hast. Könntest du etwas mehr dazu erzählen?

- Kannst du mir über diese Zeit (Prozess der Berufsentscheidung, Bewerbung bei der Polizei, Ausbildung, Berufseinstieg/Einstieg in einer bestimmten Organisation, Karriereverlauf innerhalb der Polizei; Abteilungswechsel, Geschlecht etc.) noch mehr erzählen?
- Du erwähntest vorhin die Situation x, kannst du mir diese noch einmal genauer beschreiben?

Bilanzierender Nachfrageteil (3. Teil)

- Kannst du von deiner frühesten Erinnerung erzählen, wo du ein Interesse für den Beruf Polizist/in verspürt hast?

- Was ist genau deine Funktion und was sind deine Aufgaben hier bei der Polizei?
- Welche Kompetenzen muss deiner Einschätzung nach ein Polizist vorweisen können?
- Der Frauenanteil (oder andere Differenzkategorie/Diversität) in den Schweizer Polizeikorps hat in den letzten Jahren stetig zugenommen. Äußert sich das in deinem Berufsalltag in irgendeiner Weise?
- Kannst du mir noch deinen genauen beruflichen Werdegang in der Polizei sagen? In welchen Abteilungen warst du und welche Aufgaben hast du dort jeweils ausgeübt?
- Blick in die Zukunft: Wo siehst du dich in 10 Jahren? Ist deine Zukunft in der Polizei oder kannst du dir vorstellen, dass es dich woanders hinzieht?

Allgemeine Nachfragetechniken

- Wie kam es dazu, dass...?
- Kannst du mir das genauer erklären?
- Kannst du das an einem Beispiel erklären?
- Kannst du ein konkretes Beispiel machen?
- Wie meinst du das?
- Kannst du die Bezeichnung ... weiter ausführen?
- Und wie ging es dann weiter?

Geschlossene Fragen

- Geburtsjahr
- Geburtsort
- Orte des Aufwachsens
- Beruf, Geburtsjahr und -ort der Eltern
- Beruf und Alter der Großeltern
- Anzahl Geschwister
- Beruflicher Werdegang (inkl. Eckdaten, Schul- und Berufsbildung, Auflistung verschiedener Phasen)
- Ehe/Partnerschaft/Kinder

8.2 Interviewleitfaden Expert*inneninterview, Schwerpunkt Ausbildung

Fragen zur Ausbildung

- Was genau ist Ihre Funktion und was sind Ihre Aufgaben bei der Polizei?
- Was lernen die Aspirant*innen in der Polizeiausbildung? Was gehört alles dazu?
- Können Sie kurz Ihren Ausbildungsweg beschreiben?
- Was fällt Ihrer Einschätzung nach den Aspirant*innen während der Ausbildungszeit schwer und umgekehrt, was fällt ihnen leicht?
- Spielt der Hintergrund Ihrer Aspirant*innen in der Ausbildung in irgendeiner Form eine Rolle und wenn ja, bezüglich was? (z.B. Geschlecht; Migrationshintergrund, städtisch, ländlich, Alter, Vorbildung etc.)
- Können Sie Ihre momentane Klasse in Bezug auf der personellen Zusammenstellung beschreiben? Gibt es eine ideale Zusammenstellung?
- In der Polizeiausbildung ist in den letzten Jahren sehr viel passiert (Regionalisierung und Zentralisierung): Wie haben Sie das erlebt?
- Sind Sie in den Rekrutierungsprozess involviert und wenn ja, inwiefern?

Allgemeine Fragen

- Was bewegt Ihrer Meinung nach aktuell Polizeiaspirant*innen, den Beruf Polizist*in zu wählen?
- Was sind die klassischen Bildungswege, die zur Polizei führen? Gibt es einen »Königsweg« und umgekehrt »atypische Wege«?
- Die Kompetenzen und Anforderungen für den Polizeiberuf sind sehr breit (von körperlicher Fitness zu sozialen Kompetenzen); was bedeutet dies für die Ausbildung? Ist es möglich, gewisse Defizite in manchen Fächern zu haben?
- Sind die heutigen Polizist*innen noch die gleichen wie vor 20 Jahren? (z.B. in Bezug auf Vorbildung, Kompetenzen, gesellschaftliche Erwartungen etc.)
- Hat sich die Polizei als Organisation (z.B. hinsichtlich ihrer Kultur) Ihrer Meinung nach verändert?
- Hat sich der Beruf (Berufsbilder, aber auch Anforderungen) verändert?
- In letzter Zeit steigen Frauenanteile und Personen mit Migrationshintergrund in der Polizeiausbildung. Wie erklären Sie sich das?

Fragen zu Dokumenten

- Haben Sie Dokumente zu Kompetenzprofilen bzw. Lernzielen in der Ausbildung?
- Haben Sie Dokumente zum Thema Vielfalt/eigene Herkunft/Förderung von Vielfalt in der Ausbildung?
- Welche Personen würden Sie an meiner Stelle interviewen?