

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 Differenzthematisierungen 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 Familienarrativ 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 Polizeirole 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 auszdifferenzieren. 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.