

«Wie eine grosse coole Familie» – Diversitätsglättungen in der Polizei

Nathalie Pasche*

Zusammenfassung: Dieser Beitrag diskutiert Diversitätsnarrative in zwei Schweizer Polizeikorps. Polizist:innen glätten in biografisch-narrativen Interviews Diversität durch Neutralisierung, Externalisierung und Dosierung von Differenzen. Thematisierungen von eigenen Differenzen und -erfahrungen stehen aus polizeilicher Sicht im Widerspruch mit dem organisationalen Narrativ «Polizei als Familie». Letzteres trägt zu einer homogenisierende und gemeinschaftsorientierte Korpskultur bei.

Schlüsselwörter: Polizei, Diversität, Diversitätsglättung, organisationale Narrative, Schweiz

« Comme une grande famille géniale » – Égalisation de la diversité dans la police

Résumé: Cet article aborde des narrations sur la diversité au sein de deux corps de police suisse. Dans les entretiens narratifs-biographiques, les policières et les policiers égalisent la diversité en neutralisant, externalisant et en dosant des différences. L'expérience d'être différent et de parler des différences est en contradiction avec le récit organisationnel de « la police comme une famille ». Cette dernière contribue à construire une culture homogène et communautaire du corps de police.

Mots-clés: Police, diversité, égalisation de diversité, narration organisationnelle, Suisse

“Like a Big Cool Family” – Smoothing Out Diversity Within the Police

Abstract: This article discusses narratives on diversity within two Swiss police corps. In biographical-narrative interviews, police officers smooth out diversity by neutralizing, externalizing and dosing differences. The experience of being different and speaking about differences goes against the organizational narrative of the “police as a family”. The latter contributes to building a homogenized and community-oriented police corps culture.

Keywords: Police, diversity, smoothing out diversity, organizational narrative, Switzerland

1 Einleitung

Polizeiorganisationen sind historisch gesehen männlich dominiert, Frauen erhielten erst ab den 1960er Jahren schrittweise Zugang zum Polizeiberuf, z. B. zunächst als Praktikantinnen oder Polizeihostessen (vgl. Wilz 2005, 158). Für Menschen mit Migrationshintergrund ist die Chance auf eine Polizeikandidatur nach wie vor eingeschränkt: In der Schweiz verlangen viele Polizeikorps die Schweizer Staatsbürgerschaft sowie gute Sprachkompetenzen in einer der Landessprachen (teilweise auch

* Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), Hochschule für Soziale Arbeit (HSA), Institut Sozialplanung, Organisationaler Wandel und Stadtentwicklung (ISOS), CH-4132 Muttenz, nathalie.pasche@fhnw.ch

Dialekt). Polizeiarbeit ist also bereits historisch gesehen – durch Zugangshürden für Minoritäten – eine männlich, weiss und heterosexuell geprägte Tätigkeit (vgl. Loftus 2008, 762). Dies widerspiegelt sich entsprechend im «hegemonialen Männlichkeitsmodell» der «aggressiven Maskulinität» in der Polizei, welches Handlungsmuster, Berufsideale sowie auch Perspektiven auf Diversität beeinflusst (Behr 2008a, 118). In den letzten Jahrzehnten ist jedoch trotz Hürden und exkludierenden Normen das Polizeipersonal mit Blick auf Gender und Ethnizität vielfältiger geworden (vgl. Sklansky 2006 für USA; Ewijk 2012 für Europa). Zur sexuellen Orientierung fehlen häufig Daten, allerdings lässt sich zumindest auf Ebene von LGTB-Polizeivereinen eine Zunahme feststellen (vgl. Ewijk 2012, 79). Trotzdem sind Minoritäten in der Polizei im Vergleich zur vielfältigen Bevölkerung nach wie vor deutlich unterrepräsentiert (vgl. Löfstrand und Uhnoo 2014; Bjørkelo et al. 2021), in manchen Ländern ist sogar eine Stagnation feststellbar (vgl. Ewijk 2012, 82), auch trotz Diversitätsprojekten und -programmen. Gesellschaftspolitische Forderungen nach einer interkulturell offeneren und diverseren Polizei sind zudem angesichts der mittlerweile globalen Black Lives Matter-Bewegung relevanter geworden. Der politische Druck auf Polizeiorganisationen ist also in den letzten Jahren deutlich gestiegen, auch in der Schweiz. So hat sich die «Allianz gegen Racial Profiling» formiert, die u. a. aktivistische Forschung betreibt und den polizeilichen Umgang mit schwarzen Menschen und People of Color kritisiert, insbesondere im Kontext von Polizeikontrollen im öffentlichen Raum. Parallel dazu verzeichnen polizeiliche Vielfaltsvereine wie die “Pink Cops” und die «Vereinigung von Schweizer Polizistinnen» höhere Mitgliederzahlen. Wenn auch Polizeiorganisationen grundsätzlich als persistent gegenüber Wandel beschrieben werden, sind diese keineswegs statisch und unabhängig von ihrer Umwelt (vgl. Mastrofski und Willis 2010). Verschiedene Forschungen zeigen auf, dass Diversitätsdiskurse auch innerhalb der Polizeiorganisationen verhandelt und unterschiedliche Haltungen hierzu entwickelt werden (vgl. Loftus 2008; Müller 2010; Rennstam und Sullivan 2018). Es stellt sich die Frage, inwiefern Diversität aktuell im Schweizer Polizeikontext ein Thema ist und welche Rolle sie für die Organisationskultur spielt. In einem sozialkonstruktivistischen Verständnis ist Diversität als «Resultat von Differenzierungen, Differenzhandlungen» (Fuchs 2007, 17) zu verstehen und demnach nicht im Vorherein gegeben (vgl. Vertovec 2012). Entsprechend besteht eine «Vielfalt beim Reden über Vielfalt» (Ostendorp 2009, Abs. 8). Institutionen und im Besonderen staatliche Organisationen wie die Polizei können eine relevante “production sites and archives for person related categories” (Nieswand 2017, 1717) darstellen. In welcher Form Differenzen aus polizeilicher Perspektive thematisiert und als Ausdruck von Diversität aufgefasst werden, wurde empirisch rekonstruiert. Im Fokus standen Differenzen, die sich insbesondere in Form von Selbstkategorisierungen in biografischen Interviews (z. B. als erste Polizistin in einem Polizeikorps) oder Fremdkategorisierungen (z. B. beim formellen Rekrutierungskriterium Staatsbürgerschaft) äusserten. Ethnizität als konstruierte

und interaktiv hergestellte Differenz (vgl. Groenemeyer 2003; Piñeiro et al. 2021) kann z. B. als geschilderte Migrationserfahrung oder durch die Betonung einer ethnischen Zugehörigkeit erscheinen.

Anhand von Ergebnissen meines Dissertationsprojekts rekonstruiere ich ein polizeispezifisches Sprechen über Diversität am Beispiel von zwei verschiedenen Polizeikorps in der Schweiz. Mein Forschungsstil orientiert sich an der Grounded Theory (vgl. Strauss 1998; Breuer 2010), d. h. der Forschungsgegenstand und die -frage wurden iterativ im Forschungsprozess weiterentwickelt und präzisiert, verschiedene qualitative Erhebungsmethoden kamen zur Anwendung (biografisch-narrative Interviews, Expert:innen-Interviews, teilnehmende Beobachtungen) und vielfältiges Datenmaterial wurde kodiert (generierte Daten sowie Felddokumente). Insgesamt liegen 13 Expert:innen-Interviews (u. a. mit Leitungspersonen in Personalabteilungen und -Ausbildung) vor, 16 biografisch-narrative Interviews (mit Polizist:innen in unterschiedlichen Funktionen) und ca. 100 Seiten Beobachtungsprotokolle (u. a. von öffentlichen Anlässen der Polizeikorps und Feldzugang).

Der «iterativ-zyklische Charakter» (Breuer 2010, 55) der Grounded Theory ermöglichte im Forschungsprozess eine schrittweise Annäherung an den Forschungsgegenstand. Aus den oberflächlichen, fragmentarischen und teilweise widersprüchlichen Diversitätsindizien aus dem Feld war es auf den ersten Blick geradezu unmöglich, Diversitätsnarrative analytisch zu erfassen. Der organisationskulturelle Umgang mit dem Thema Diversität war insbesondere dort rekonstruierbar, wo sie gemäss Eigenaussage «kein Thema» war. Statt fragmentarischer und legitimatorischer Thematisierungen von Diversität, die eher an eine Polizeiimagepflege erinnern, gerieten im Forschungsprozess zunehmend diversitätsglättende Momente in der Polizei in den Fokus. Nach einer eingehenden Analyse des Materials wurde deutlich, dass die Glättung von eigenen potenziellen Differenzen ein vorherrschendes Erzählmuster von Polizist:innen darstellt und von einem homogenisierenden Polizeinarrativ verstärkt wird.

Bevor diese diversitätsglättenden «narrative[n] Praktiken» (Klatetzki 2019, 16) schrittweise aufgezeigt werden (Kapitel 4 und 5), folgt zunächst ein kurzer Aufriss des Forschungsstandes zum Thema Polizeikultur und ihrem Einfluss auf die Wahrnehmung von Diversität (Kapitel 2). Anschliessend wird der narrativ-organisationssoziologische Zugang der Arbeit erläutert (Kapitel 3). Der Artikel endet mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse (Kapitel 6).

2 Cop Culture und polizeiliche Perspektiven auf Diversität

Seit den 1960er Jahren entwickelte sich ein Forschungsstrang, der sich der Polizeikultur widmet (vgl. Reiner 2017, 236). Mittlerweile hat sich das bekannte Konzept der “cop culture” oder “police subculture” durchgesetzt, welches bestimmte

Charakteristiken der Polizeikultur in Form von Haltungen, Werten und Praktiken beschreibt (vgl. Waddington 1999, 98; Wilz 2012, 123). Diese zeichnet sich u. a. durch einen männlichen Berufshabitus (vgl. Behr 2008b) aus und durch starke Grenzziehungsprozesse zwischen dem Inneren und dem Äusseren der Polizeiorganisation, d. h. zwischen Polizeimitgliedern und dem Rest der Bevölkerung (vgl. Waddington 1999, 99).

Erstens befassen sich diverse Forschungen mit der maskulinen Kultur in der Polizei und zeigen auf, wie stark das polizeiliche Ideal mit Männlichkeitskonstruktionen verschränkt ist (Behr 2008b; Bevan und MacKenzie 2012). Entsprechend werden der männliche Körper und physische Kraft häufig als Voraussetzung für die Polizeiarbeit gesehen (vgl. Prokos und Padavic 2002; Wilz 2005; Steinþórsdóttir und Pétursdóttir 2021). Weichere Interventionsformen wie Soft- oder Community Policing, die kommunikative und präventive Aspekte in der Interaktion mit der Bevölkerung hervorheben, werden nicht als Kern der Polizeiarbeit gesehen (vgl. Innes 2005; Pichonnaz 2011 für die Schweiz). Soft Power-Kompetenzen stehen im Kontrast zum klassisch-männlichen Berufsideal, deswegen besteht im Polizeikontext die Tendenz, diese als weiblich zu kodieren und als nicht-polizeiliche Arbeit zu entwerten (vgl. Bevan und MacKenzie 2012, 511).

Zweitens äussern sich die organisationalen Grenzziehungsprozesse durch eine grundlegend skeptische Haltung gegenüber der Polizeiumwelt und Nicht-Polizisten (vgl. Reiner 2000). Letztere werden kategorisiert z. B. in kooperative und nicht-kooperative Bürger:innen (vgl. Van Maanen 1978; Reiner 2000). Auch spielen Gefahrenkonstruktionen eine zentrale Rolle, die durch eine Sicherheitsperspektive dramatisiert werden (vgl. Reiner 2000; Reichertz 2005). Dabei hängen die polizeilichen Gefahrenkonstruktionen mit der polizeilichen Autorität und der Ausübung legaler Gewalt zusammen (vgl. Reiner 2000). Auch starke Loyalität und Solidarität unter Kolleg:innen bei gleichzeitiger sozialer Isolation verstärken die Unterscheidungen zwischen dem polizeilichen «wir» und dem nicht-polizeilichen «da draussen» (vgl. Waddington 1999; Mastrofski und Willis 2010).

Die genannten polizeikulturellen Elemente bieten Erklärungen hierfür, weshalb in Polizeien organisationaler Wandel, wie die Steigerung von Diversitätsanteilen in Korps, nur schleppend vorankommt. Es ist auch einleuchtend, dass trotz unterschiedlicher Kontexte (geografisch, historisch, kulturell usw.) Gemeinsamkeiten erkennbar sind. Das polizeispezifische Mandat in demokratischen Gesellschaften ist mit bestimmten Herausforderungen verbunden, Polizist:innen entwickeln hierfür Umgangsweisen, die sich wiederum in einer Cop Culture manifestieren können (vgl. Reiner 2000). Der wissenschaftliche Blick auf die Polizeikultur ist allerdings auch mit der Gefahr einer Reifizierung verbunden, also «der Gleichzeitigkeit von Analyse und Konstitution des Gegenstands» (Diehm et al. 2010, 83). In der Kritik stehen homogenisierende Darstellungen und Perceptionen der Cop Culture in der Wissenschaft (vgl. Ewijk 2012, 84; Reiner 2017). Letztere werde häufig als statische,

von ihrer Umwelt unabhängige Einheit gefasst (vgl. Wilz 2005; Mastrofski und Willis 2010). 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. nach Reiner 2000, 239). Gerade im Kontext der Erforschung von Diversität in der Polizei kann ein einseitiger Blick auf die Polizeikultur zu einer vereinfachten Wahrnehmung führen und z. B. Minderheiten in der Polizei (wie z. B. LGTB-Personen oder Frauen) als vollständig assimiliert oder exkludiert wahrnehmen oder die Polizei als monokulturelle, ausschliesslich von weissen heterosexuellen Männer getragene Organisation darstellen (vgl. Sklansky 2006; Rennstam und Sullivan 2018). In eine ähnliche Richtung geht die Aufforderung im Kontext der Männlichkeitsforschung, verschiedene Männlichkeitskonstruktionen in der Polizei zu berücksichtigen, statt pauschal von einer “hyper masculinity” auszugehen (vgl. Bevan und McKenzie 2012; Silvestri 2012; Myrntinen et al. 2017). Verschiedene Studien zu Diversität in der Polizei versuchen mehr auf Fragmentierungen oder Konflikte innerhalb der Polizeiorganisation einzugehen und unterschiedliche Haltungen wiederzugeben. Ob es sich um polizeiliche Perspektiven zum Thema Geschlechtergleichstellung (vgl. Wilz 2005; Müller 2010), LGTB (vgl. Rennstam und 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 LGTB-Kolleg:innen, die subtil ausgegrenzt werden. Kritik äussert sich z. B. in Form von einer skeptischen Haltung gegenüber Frauenförderungsprogrammen in der Polizei. 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). Meine Forschungsperspektive schliesst hier an, ich möchte den organisationskulturellen Umgang mit Diversität in zwei verschiedenen Schweizer Polizeikorps untersuchen und unterschiedliche Haltungen und potenzielle Widersprüche rekonstruieren. Hierzu verwende ich einen narrativen Zugang, der sich angesichts der “oral tradition” (Waddington 1999, 109) der Polizei gut eignet und im folgenden Abschnitt näher ausgeführt wird.

3 Narrativer Zugang zu Organisationen

Spätestens seit der narrativen Wende werden Narrative systematischer erforscht (vgl. Czarniawska 2007). In der Herstellung, Aufrechterhaltung, Sammlung und Rekonstruktion usw. von Erzählungen, geraten zunehmend Kollektivierungsprozesse und ihre gesellschaftlich-strukturellen Anteile in den Blick: “Narrative texts are packed with sociological information” (Franzosi 1998, 517). In diversen Forschungen wurde

aufgezeigt, wie gewinnbringend ein narrativer Zugang für die Organisationssoziologie sein kann. Erzählungen, welche für die “storytelling organization” (Boje 1991, 106) relevant sind, geben Einblick in die organisationale Wirklichkeit und tragen zur Konstituierung von Organisation massgeblich bei (vgl. Czarniawska 2007; Gabriel 2015). So eignen sich Fallgeschichten von Sozialarbeitenden über ihre Klientel zur Rekonstruktion organisationaler Logiken, wie z. B. der Problembearbeitung sozialer Organisationen (vgl. Klatetzki 2019). Abenteuergeschichten, die in der Polizeikantine erzählt werden, geben Einblick in den Berufsalltag und die Organisationskultur (vgl. Hulst 2013). Die Erzählungen ermöglichen z. B. Wissen abzugleichen, vermitteln organisationale Normen und unterstützen so neue Mitglieder bei der Sozialisation. Durch die Sammlung von «Geschichten in Organisationen» (vgl. Czarniawska 1997) können Wissen, Kulturen, Gruppendynamiken, Politiken usw. innerhalb von Organisationen rekonstruiert werden (vgl. Gabriel 2015, 276). Organisationen lassen sich auch als “narrative environments” (Gubrium und Holstein 2008, 122) fassen, welche Erzählungen kontextualisieren und Erzählräume festlegen. Eine Organisation kann durch die gezielte Förderung bestimmter Narrative Normen vermitteln oder Konformität herstellen. In dem Sinne haben Narrative eine disziplinierende Eigenschaft in Organisationen und reproduzieren Hegemonien (vgl. Gabriel 2015, 279 f.). In der Polizeiforschung wurde bereits vielfach das «männliche Hegemonialmodell» (vgl. Behr 2008a) als vorherrschendes Polizeinarrativ rekonstruiert, etwa am Beispiel der Polizeikultur (vgl. Behr 2008b), der -ausbildung (vgl. Prokos und Padavic 2002) oder anhand anekdotischer Erzählungen von Polizist:innen (vgl. Pasche 2021). Grundsätzlich erweist sich im Polizeikontext der soziologische Blick auf Erzählungen als besonders fruchtbar, um die Polizeikultur oder Haltungen von Polizist:innen zu rekonstruieren. Verschiedene Studien zeigen, wie alltäglich das Erzählen von Geschichten unter Polizist:innen ist, z. B. beim Warten im Streifenwagen oder in der Polizeikantine (vgl. Waddington 1999; Reichertz 2005; Hulst 2013). Viele Elemente der Cop Culture (wie z. B. Männlichkeiten, Gefahrenkonstruktionen, in- und outgroup-Differenzierungen) bilden sich darin ab (vgl. Kurtz und Upton 2018).

Der vorliegende Beitrag fokussiert auf organisationale Diversitätsnarrative innerhalb der Polizei. Darunter fasse ich jegliche Erzählungen, welche die Polizei als Organisation und ihre Mitglieder in irgendeiner Form thematisieren. Erzählungen können als Anekdoten, Metaphern, Beschreibungen, Lebensgeschichten, “little” und “big stories” (Gubrium und Holstein 2008, 173) usw. in Erscheinung treten. Dabei suche ich nach bereits zirkulierenden organisationalen Narrativen (zum Beispiel an öffentlichen Informationsanlässen zum Polizeiberuf oder in Beschreibungen auf Webseiten) und animiere gleichzeitig Polizist:innen zu einem performativen “storytelling” in den Interviewsituationen: “An interview situation can easily become a microsite for production of narratives or just an opportunity to circulate them” (Czarniawska 2007, 390). Datengrundlage des Artikels bildet das

eigene Dissertationsprojekt, bei dem ich folgender Forschungsfrage nachgehe: Gibt es ein polizeiliches Sprechen über Diversität? Im Fokus stehen Rekrutierungs- und Selbstnarrative von zwei Polizeikorps unterschiedlicher Kantone in der Schweiz. Im Forschungsprojekt gehe ich folgendermassen vor: Erstens frage ich, was für Berufsideale und Personenprofile gegenüber Polizei-Interessent:innen und der Forscherin vermittelt werden und in welcher Form sich Diversität dort manifestiert. Zweitens kontrastiere ich die *Rekrutierungsnarrative* für polizeiexterne Interessent:innen mit den *Selbstnarrativen* von Polizist:innen, die in der Organisation sozialisiert sind: Wie thematisieren Polizist:innen Diversität in ihrer eigenen Lebensgeschichte? Die ausgewählte Erhebungsmethode des biografisch-narrativen Interviews (vgl. Schütze 1983) mag auf den ersten Blick für die Rekonstruktion von kollektiven Organisationsnarrativen ungewohnt sein – wobei häufig in Vergessenheit gerät, dass Schütze diese Methodik eben gerade für eine organisationspezifische Forschungsfragestellung entwickelte (vgl. Küsters 2009, 23). Auch im Kontext der Biografieforschung sind kollektiv-gesellschaftliche und organisationale Prozesse von grossem Interesse, z. B. bezüglich «welche Formen der biographischen Thematisierung sich in bestimmten gesellschaftlichen Konstellationen oder Figurationen herausbilden» (Dausien 2013, 173). Diverse Forschungen kombinieren biografisch-narrative Interviews mit anderen Methoden und/oder Daten und identifizieren so organisationale Muster und Kontexte in Erzählungen (vgl. Carlson et al. 2017; Paul et al. 2017; Bahl und Worm 2018). Mit Bezug auf das Thema Diversität steht im Fokus der Selbstnarrative, inwiefern sich Differenzen in den biografischen Erzählungen manifestieren. Im nächsten Abschnitt folgt die Rekonstruktion einer «reflexiven Binnensicht» (Dausien 2009, 162) von Polizist:innen mit Blick auf die Thematisierung von eigenen (potenziellen) Differenzen.

4 Diversitätsglättungen in den Selbstthematisierungen von Polizist:innen

Von den 16 biografisch-narrativen Interviews kamen bei einem grossen Teil nur wenig lebensgeschichtliche Erzählungen zustande. In beiden Korps 1 und 2 wählten die meisten interviewten Polizist:innen eine steckbriefartige und faktenbasierte Erzählweise des Lebenslaufs, der entlang den beruflichen Stationen strukturiert wurde. Einige fassten ihre Anfangserzählung explizit als «beruflicher Werdegang» zusammen. Die Erzählungen erschienen dadurch sehr unpersönlich. Manche ergänzten sie am Schluss mit fragmentarischen Einschüben zur Person («Zu meiner Persönlichkeit»; «das ist so ein wenig privat») und signalisierten so, dass sie in ihren Erzählungen das Berufliche und im Besonderen das Polizeiliche vom Persönlichen trennen und letzteres kurzhalten. Im biografisch-narrativen Interview verfügen Erzählende über hohen Gestaltungsspielraum und können frei über sich erzählen (Rosenthal 2015, 163). Die erzählende Person kann ihre Vergangenheit entfalten,

ihre Erlebnisse und das, was sie als aussergewöhnliche Person ausmacht und von anderen differenziert. Reaktionen auf den Erzählimpuls in Form von Rückfragen (z. B. «so lebenslaufmässig?»), verlegenes Lachen oder ironische Kommentare (z. B. «echt jetzt?» oder «Von der Geburt an bis heute? Ah, deswegen brauchst du so lange, jesses Gott») zeigen, dass die ohnehin schon herausfordernde Erzählaufforderung im polizeilichen Kontext besonders stark auf Widerstand stösst. Hierbei zeigten sich zwischen den Polizeiaspirant:innen, erfahrenen Polizist:innen und den Polizeikorps kaum Unterschiede. Für einen Grossteil der interviewten Polizist:innen handelte es sich um ein sehr ungewohntes Setting, insbesondere als Organisationsmitglied und gleichzeitig als Individuum mit biografischen Eigenheiten adressiert zu werden. Die kargen Lebensgeschichten stehen im Kontrast zum Forschungsstand zu polizeilichen Organizational Stories, welche reichhaltige Erzählungen zu unterschiedlichen Facetten der Polizeikultur aufzeigen. Diesen Kontrast interpretiere ich nicht als Widerspruch, sondern im Gegenteil als Ausdruck polizeilicher Differenzierungsprozesse zwischen Polizeimitgliedern und ihrer Umwelt. Die Unterscheidung drückt sich konkret in unterschiedlichen Detaillierungsgraden der Narrationen aus: Geschichten über abenteuerliche Interventionen «da draussen» gehören zur organisationalen Identität und werden entsprechend erzählerisch entfaltet. Im Gegenzug sind selbstreflexive Geschichten, in denen die Polizist:innen mit ihren Hintergründen und ihren biografischen Prägungen im Zentrum stehen, organisational nicht erprobt und kanonisiert. Dies lässt sich noch an folgendem Beispiel aufzeigen: Für ein Interview empfahlen mir Gatekeepers «eine Legende, eine lebendige», ein erfahrener Polizist, der als Geschichtenerzähler bekannt war. Am Telefon erzählte mir dieser Polizist, dass er sich für das Interview vorbereiten wolle und «Akten» zu seinen Einsätzen mitnehmen möchte. Obwohl ich bereits am Telefon erklärte, dass es mir um ihn als Polizisten und seine Lebensgeschichte ginge, reagiert er schliesslich im Interview auf meine Bitte, seine Lebensgeschichte zu erzählen überrascht mit: «Wow wow wow wow, das ist ja ganz persönlich».

Die eher steckbriefartigen Erzählungen und teilweise kargen Narrationen im freien Erzählteil bringen tendenziell «Strategien der Differenzminimierung» (vgl. Wetterer 2002, 139) und «Nicht-Thematisierungen»¹ (Wetterer 2002, 149) hervor. Darunter fallen verschiedene Praktiken, in denen Differenzen verkleinert, minimiert, irrelevant gemacht oder nicht thematisiert werden (vgl. Wetterer 2002; Klinger 2014). Im Folgenden wird in Anlehnung an das Konzept der «(De)thematisierung» (vgl. Klinger 2014, 11) der Begriff der Diversitätsglättung verwendet. Letztere richtet m. E. den Fokus eher auf die Entkräftung, also auf das Glätten von Unebenheiten, die sich jedoch nicht gänzlich auflösen lassen.

1 Hirschauer (2001; 2014) befasst sich ebenfalls mit Relativierungsmomenten von Geschlecht und Differenzen und weist darauf hin, dass in der Geschlechter- und Differenzforschung häufig nur auf die Differenzproduktion fokussiert werde.

Potenzielle Diversitäten in Form von Mitgliedschaften oder Zugehörigkeiten, wurden in den freien Erzählteilen häufig «ruhend» gelassen oder nicht aktiviert (vgl. Hirschauer 2014, 172). Im Extremfall entstanden dadurch grosse Kontraste zwischen dem biografisch-narrativen Erzählteil, wo eine passive Dethematisierung durch das Nicht-Erwähnen von Differenzen erfolgte und Beschreibungen aus dem Nachfrageteil (der durch explizite Fragen von Seiten der Forscherin gesteuert wurde), welche die Glättungsstrategien aufdecken. Zum Beispiel beginnt die Streifenpolizistin Ursula Amman² des Polizeikorps 1 im freien Erzählteil gleich mit einer Normalitätskonstruktion:

Was ist passiert? Ja, also ich habe eigentlich ganz ein normales Leben gehabt.
(Auszug aus Interview mit Streifenpolizistin Ursula Amman, Polizeikorps 1)

Später im Interview erwähnt Ursula Amman, dass sie schon als Kind mit dem Gedanken spielte, Polizistin zu werden – und das in einer Zeit, als Frauen in diesem Polizeikorps lediglich «Polizeihostessen»³ werden durften. Als Amman später von der vollständigen Öffnung gegenüber Frauen in der Polizei erfährt, bewirbt sie sich als Polizistin. Erst durch mehrmaliges explizites Nachfragen wird deutlich, dass Amman eine der ersten Frauen in diesem Polizeikorps war: «Das war eigentlich nicht so das Normale», ergänzt sie schliesslich und widerspricht damit ihrer eigenen kreierten Normalitätsfolie im freien Erzählteil. Aus Ammans Beschreibung ihrer Funktionen und ihrem Umgang mit Kollegen wird deutlich, dass sie intern eine diversitätsglättende Strategie wählt, sich wie Männer in der Polizei positioniert und nicht als Frau in einem Männerberuf wahrgenommen werden möchte:

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 selber gar nicht so aufgefallen. (Auszug aus Interview mit Streifenpolizistin Ursula Amman, Polizeikorps 1)

Amman glättet in ihrer Eintrittsgeschichte ihre potenziellen Differenzen gegenüber ihren männlichen Kollegen. Als eine der ersten Frauen in einer historisch männlich geprägten Organisation wäre das damit verbundene Konfliktpotenzial geradezu offensichtlich gewesen. Stattdessen betont sie, dass sie dieselbe Arbeit wie ihre Kollegen ausübte und ihr «kein Unterschied (...) aufgefallen» sei. Die aktive Neutralisierung von Geschlecht vollzieht 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. Sie wendet also im zweiten Teil des Interviews aktive Dethematisierungsstrategien an, indem sie das Geschlecht neutralisiert und als irrelevant für die Ausübung der Polizeiarbeit erklärt. Im ersten Teil des Inter-

2 Alle Namen wurden anonymisiert.

3 Polizeihostessen waren für die Regulierung des Verkehrs zuständig.

views sind hingegen passive Formen der «Nicht-Thematisierung» (Wetterer 2002, 149) sichtbar, da Amman potenzielle Differenzkategorien erst gar nicht erwähnt.

Ein ähnliches Muster lässt sich im Interview mit Boris Bianci, einem Aspiranten des Polizeikorps 2 feststellen. Zwar geht er im freien Erzählteil kurz auf seine potenziell anders wahrgenommene Herkunft ein, indem er erwähnt, dass er die ersten sechs Jahre seines Lebens in einem südosteuropäischen Land aufgewachsen und dann via Familiennachzug in die Schweiz gekommen sei. «Und wir sind alle glücklich», so beendet er den kurzen Einschub seiner Migrationsgeschichte, die er aus einer distanzierten Position stark zusammenfasst. Die Frage, ob seine Migrationserfahrung in der Organisation auch schon Erwähnung fand, muss die Forscherin mehrmals formulieren, was bereits verdeutlicht, dass die Frage für Bianci atypisch ist. Das Thema Migration bezieht Bianci 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] kannst du dich ja auch mit dem C-Visum bewerben. Weil die halt recht nah an [Nachbarland] sind und ja, sie brauchen halt auch Leute. Und ich denke, bei uns in [Ort], ich sage einfach, in ein paar Jährchen, fünf, zehn Jährchen wird es auch etwa so sein. (Auszug aus Interview mit Polizeiaspirant Boris Bianci, Polizeikorps 2).

Migrationsandere gibt es aus seiner Sicht wegen formeller Hürden (Schweizer Staatsbürgerschaft als Voraussetzung) im erforschten Polizeikorps noch nicht. Das Thema wird scheinbar von aussen an das Korps herangetragen, die Beschreibung von «wir sind (...) konfrontiert gewesen» erzeugt den Eindruck, dass sie sich als Organisation zwangsweise damit befassen mussten. Die Erwähnung der medialen Berichterstattung bestärkt den Eindruck des Aussenthemas. Indem 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 Migranten. Das Externalisieren von Differenz stärkt also zugleich seine Zugehörigkeit in der Polizei. Letztere nimmt er bereits durch ein starkes Gemeinschaftsgefühl in der Polizeiausbildung wahr. So schätzt er an der Ausbildung besonders:

Dass man einen gewissen Zusammenhalt hat miteinander. Sich ein Umfeld aufbaut. Leute hat, die wirklich motiviert sind, am gleichen Strick ziehen und dieser Zusammenhalt hat mir recht gefallen. (Auszug aus Interview mit Polizeiaspirant Boris Bianci, Polizeikorps 2)

Aus dieser Perspektive kann die Betonung von eigenen Differenzen oder jenen von Polizeikolleg:innen als Affront verstanden werden, der das verbindende Moment der Zugehörigkeit – und damit auch die Polizeiorganisation als Ganzes – in Frage stellt.

Die Diversitätsglättungen von Bianci und Amman können hier dazu dienen, sich als vollständige und nicht abweichende Mitglieder der Organisation darzustellen.

In den biografisch-narrativen Interviews glätten ein Grossteil der Polizist:innen potenzielle Differenzen durch Dethematisierung, Neutralisierung oder Externalisierung von Differenz. Die Diversitätsglättungen stellen ebenfalls Zugehörigkeit zum Polizeikorps her, z. B. indem betont wird, nicht abweichend von allen männlichen oder Schweizer Polizisten zu sein. Die Vermutung liegt nahe, dass die Erwähnung von Differenzen bezüglich sexueller Orientierung, Geschlecht, Migrationshintergrund oder beruflicher Herkunft im Polizeikontext ein heikles Unterfangen sein kann. Im nächsten Unterkapitel wird diese These weiterverfolgt am Beispiel von interviewten Polizist:innen, die Differenzen thematisieren, sie jedoch bewusst im Polizeikontext vorsichtig dosieren.

4.1 Thematisierungen von Differenzen als heikler Akt

Ein Grossteil der interviewten Polizist:innen glätten wie Amman und Bianci mögliche Differenzen in ihrer Lebensgeschichte. Es gibt jedoch in beiden untersuchten Korps vereinzelt Fälle, in denen eigene Differenzen artikuliert und in Bezug auf das Polizeikorps reflektiert werden. Differenzen artikulieren ist im Polizeikontext ein heikles Unterfangen und kann zu Spannungen führen. Am Beispiel des Themas «Theoretiker» in der Polizei lässt sich das verdeutlichen: Die organisationsinterne Zuschreibung umfasst Polizist:innen mit einer gymnasialen oder akademischen Ausbildung. «Theoretiker» seien in den letzten Jahren häufiger in der Polizei anzutreffen, so die Einschätzung mancher interviewter Polizist:innen. Entsprechend wurden «Theoretiker» als Indiz für eine diverser werdende Polizei betrachtet. In aktuellen Polizeiforschungen wird die berufliche Herkunft als Diversitätsindiz selten thematisiert. Mastrofski und Willis (2010, 72) stellen dabei für die USA eine Zunahme an gut ausgebildeten Polizisten:innen fest, d. h. mit einem College- oder höheren Fachabschluss.

Florian Ott, ein Fahnder des Polizeikorps, zählt mit seinem akademischen Master-Abschluss in Rechtswissenschaften zu dieser Gruppe. In seiner Lebensgeschichte thematisiert er mehrmals den Statusverlust, den er beim Berufswechsel erlebt. Polizist:innen beginnen nämlich in beiden erforschten Korps, unabhängig von ihrem Ausbildungshintergrund, in der gleichen Funktion. Auch hat die berufliche Vorbildung keinen Einfluss auf den Lohn. Der Eintritt in die Polizeiorganisation hat bezüglich der beruflichen Herkunft also einen nivellierenden Charakter. Auf die Frage, ob das erworbene Hochschulwissen von seinen Polizeikolleg:innen auch beansprucht werde, antwortet Florian Ott folgendes:

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 Interview mit Polizeifahnder Florian Ott, Polizeikorps 1).

Als Florian Ott in die Fahndungsabteilung wechselt, erhält er von seinem Vorgesetzten «einen sehr guten Rat», und zwar dass er sich «nie aufdrängen» soll mit seinem Rechtswissen, obwohl dies im Polizeikontext durchaus dienlich wäre. Der Vorgesetzte von Florian Ott sieht im höheren Abschluss eine potenzielle interne Ausdifferenzierung, die Privilegien erzeugen könnte und damit verbunden eine Konfliktgefahr. Entsprechend empfiehlt er seinem Mitarbeiter, seine Expertise zurückzuhalten, zu verbergen und niemandem aufzudrängen. Später im Interview wird deutlich, dass Florian Ott diesem Rat folgend sein Wissen in dosierter Form artikuliert und je nach Kontext sich bewusst hierfür entscheidet, sich zurückzuhalten. Der In-vivo-Begriff «Theoretiker» drückt aus polizeilicher Sicht nicht nur aufgrund potenzieller Ausdifferenzierung und potenzieller Privilegien eine negative Wertung aus: So wird die Polizeiorganisation nach wie vor als praxisorientiert gesehen, was sich häufig polizeikulturell in einer “very pragmatic, concrete, down-to-earth, anti-theoretical perspective” (Reiner 2000, 101) ausdrückt. Insofern könnte dies auch Florian Otts Strategie erklären, besteht nämlich auch die Gefahr, dass er organisational als anders wahrgenommen werden könnte.

Wie bereits aufgezeigt wurde, können Diversitätsglättungen auch dazu dienen, die Zugehörigkeit zum Polizeikorps zu stärken. Umgekehrt könnte argumentiert werden, dass Thematisierungen von eigenen Differenzen im polizeilichen Kontext heikel sind, weil sie dadurch die Zugehörigkeit zur Polizei implizit in Frage stellen. Sich ausdifferenzieren, z. B. durch eine akademische Ausbildung, kann zu Spannungen und Wahrnehmungen von Devianzen führen. Das thematisieren von Differenzen exponiert auch betroffene Polizist:innen, wie der Ausschnitt vom Polizist Daniel Kauer zum Thema sexuelle Orientierung verdeutlicht:

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 Interview mit Polizist Daniel Kauer, Polizeikorps 2)

Was grundsätzlich als Herausforderung politischer Differenzansprüchen gedeutet werden kann, akzentuiert sich im Polizeikontext besonders stark. Am aufgezählten Fragekatalog («wieso stellst du deine Sexualität in den Vordergrund?») illustriert

Kauer, dass die Betonung einzelner Differenzen polizeikulturell hinterfragt wird. Gleichzeitig sieht der Polizist Kauer «das manchmal in den Vordergrund bringen» (Geschlecht oder sexuelle Orientierung) als einzigen Weg, um Veränderungen innerhalb der Polizeiorganisation zu initiieren. Er plädiert für eine punktuelle und bewusst dosierte Thematisierung von Differenzen («manchmal»), die jedoch auch mit Gefahren verbunden ist und von vielen Polizist:innen gemieden wird. Sie machen sich als Organisationsmitglieder angreifbar, weil sie persönliche Eigenschaften hervorheben und in den Vordergrund stellen und sich damit gegenüber ihren Kolleg:innen differenzieren.

Die Polizisten Florian Ott und Daniel Kauer dosieren beide bewusst Thematisierungen von Differenzen. Bei beiden kann nämlich deren Artikulierung zu Spannungen führen, weshalb auch punktuell auf ein Nicht-Thematisieren zurückgegriffen wird. Diese strategische «(De)-thematisierung» (Klinger 2014, 11) von Differenz erinnert an das von Rennstam und Sullivan (2018, 190) beschriebene “silence management” über die Entscheidung, ob die eigene sexuelle Orientierung erwähnt oder darüber geschwiegen wird. Zwar liegt der Ursprung des Konzepts in Forschungen zur sexuellen Orientierung in beruflichen Organisationen, es lässt sich jedoch auf das Sprechen über Diversität ausdehnen. Die passiven Dethematisierungen von potenziellen Abweichungen (wie z. B. berufliche Herkunft oder Geschlecht) können ebenfalls als ein Silence Management beschrieben werden.

Die aufgezeigten Beispiele verdeutlichen, dass Polizist:innen in Selbstbeschreibungen vorwiegend Diversitätsglättungen vornehmen u. a. durch Neutralisierung, Externalisierung, Nicht-Thematisierung und Dosierung von Differenzen. Letztere erhält durch ein Silence Management, also durch das strategische (De)thematisieren, ebenso eine glättende Funktion. Diese Glättungen dürfen nicht voreilig ausschliesslich auf die Polizeikultur zurückgeführt werden. Verschiedene Forschungen zu Minoritäten und Diversität in unterschiedlichen Organisationskontexten zeigen, dass die Betonung von Differenzen auch mit Gefahren verbunden ist. So können als Konsequenz von diversitätsfördernden Personalpolitiken Mitarbeitende auf ihre Herkunft reduziert und in stereotypen Organisationsfunktionen haften bleiben (vgl. Piñeiro et al. 2021). In der Geschlechterforschung wurde bereits mehrfach bei Frauen in männlich dominierten Berufen ein “undoing gender” beobachtet, vorwiegend um als kompetente Kolleginnen wahrgenommen zu werden (Heintz und Nadai 1998, 85; vgl. Wetterer 2002; Riegraf 2005).

Im Polizeikontext gilt das umso mehr, wird doch der weibliche Körper als defizitär mit Blick auf die physische Auffassung von Polizeiarbeit betrachtet. Auch Polizist:innen mit Migrationshintergrund werden teilweise als abweichend, inkompetent und illoyal wahrgenommen. Zwar anerkennen Polizist:innen spezielle und konkrete interkulturelle Kompetenzen ihrer Kolleg:innen als organisationale Ressource, was gleichzeitig mit Nachteilen für die betroffenen Polizist:innen verbunden ist. So können manche in berufliche Sackgassen geraten, weil ihnen immer

dieselben Aufgaben und/oder Interventionsgebiete zugeordnet werden, wie z. B. das Patrouillieren in migrantischen und marginalisierten Agglomerationsgebieten (vgl. Boogaard und Roggeband 2010; Siebers 2017). Auch die Loyalität von ethnisierten Polizist:innen wird häufig hinterfragt, weil diese mit einer "outgroup", d. h. mit einem migrantischen und problematisierten Teil der Bevölkerung, gleichgesetzt werden (vgl. Boogaard und Roggeband 2010; Löffstrand und Uhnöo 2014). Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen könnten die Diversitätsglättungen als ein Schutz vor potenzieller Diskriminierung und beruflicher Degradierung interpretiert werden, eine Erklärung, die nicht nur im Polizeikontext relevant sein dürfte. Die Glättungen werden jedoch auch noch zusätzlich durch eine bestimmte Organizational Story gefördert und zwar durch das Narrativ «Polizei als Familie». Das organisationale Familiennarrativ hebt Werte wie Zugehörigkeit, Loyalität, Intimität und Gemeinschaft hervor und hat ebenfalls diversitätsglättende Effekte.

5 Polizei als Familie – das organisationskulturelle Narrativ

In verschiedenen Kontexten ist mir das Narrativ der Polizei als Familie immer wieder begegnet. Gegenüber Polizeiiinteressent:innen, in Expert:innen- und in biografisch-narrativen Interviews war diese Organizational Story allgegenwärtig. In den Rekrutierungsanlässen beider Polizeikorps erschien es geradezu als organisationales Mantra. So beschreibt der Polizist an der Informationsveranstaltung der Polizeiorganisation 1 dem interessierten Publikum mit grosser Begeisterung sein Korps als «grossi cooli Familie». Auch die Ausbildungsleiterin des Polizeikorps 2 verspricht ebenfalls an einem öffentlichen Anlass den Interessent:innen:

Sie werden eine zweite Familie finden, das kann ich Ihnen garantieren.
(Auszug aus Beobachtungsprotokoll zur Informationsveranstaltung
Polizeiorganisation 2)

Damit zelebrieren beide Korps eine gemeinschaftlich-familiäre Polizeikultur. Die Familienanalogie dient hier als Rekrutierungsinstrument, um potenzielle neue Familienmitglieder anzusprechen. Die rekrutierenden Polizist:innen setzten die Familiarität der Polizeiorganisation in den Vordergrund, um sich so von anderen Berufsorganisationen abzuheben. Gemeinschaftlich orientierte Personen, die bereit sind, sich dem Kollektiven unterzuordnen und emotionale Nähe zwischen Kolleg:innen aufzubauen, werden hier direkt adressiert. Wie die Polizistin aus der Personalabteilung 2 zusammenfasst:

Das ist wirklich wie eine Familie, du erfährst so viel übereinander, du kochst füreinander, du legst dich vielleicht einen kurzen Moment hin, und da sind 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 vielleicht zuhause weiss, da hat mir auch schon mal jemand gesagt (nicht meiner Frau erzählen, was ich dir erzähle) und man erfährt sehr viel über den Mensch, und das ist auch wichtig, dass man das auch macht. (Auszug aus Interview mit Polizistin aus Personalabteilung der Polizeiorganisation 2)

Die intimen Beziehungen sind aus Sicht der Polizistin nicht nur als Konsequenz vom beruflichen Polizeialltag (kochen, schlafen, auf Streife fahren) zu betrachten, sondern sogar erforderlich («wichtig, dass man das auch macht»). Die Polizistin verwendet auch hier den Familienbegriff, um die Beziehungsqualität innerhalb der Organisation zu beschreiben. Das enge Vertrauensverhältnis bietet sogar eine Art Intimität, die nicht einmal in einer Liebesbeziehung geschaffen werden kann. Durch die Betonung von Gemeinschaft, Loyalität und Intimität scheint die organisationale Kategorie Polizeimitgliedschaft einen neutralisierenden Effekt auf andere potenzielle Differenzen zu haben. Polizist:in-sein bedeutet auch Teil-sein von einer aussergewöhnlichen Gemeinschaft, die andere potenzielle Zugehörigkeiten in den Hintergrund stellt. In dieser Logik könnten Thematisierungen von Differenzen als Affront gegenüber dem Zusammenhalt verstanden werden. Sklansky (2006, 1212) beschreibt in diesem Zusammenhang, dass selbst diversitätsbejahende Polizist:innen befürchteten, dass Diversitäts-Förderprogramme den Korpsgeist gefährden würden. Das Familiennarrativ reproduziert polizeikulturelle Elemente wie die der internen Solidarität, der sozialen Isolation und der Kollegialität (Reiner 2000, 92) und begünstigt womöglich eher Erzählungen, die den Zusammenhalt und die Zugehörigkeit zur Polizei betonen.

Auch in den biografisch-narrativen Interviews beschreiben viele Polizist:innen das Polizeikorps als «meine Familie, mein Zuhause». Dass die Polizei und die Verwandtschaft bzw. die Familie durch den engen Zusammenhalt und die vertrauensvollen intimen Beziehungen zusammenfallen können, zeigt sich z. B. hier:

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 Interview mit Fahnderin Anna Wyser, Polizeikorps 1)

Bevor Anna Wyser Polizistin wurde, war sie zweimal mit Polizisten liiert. Dadurch kam sie bereits vor der Ausbildung mit der Polizeikultur stark in Berührung («in das ganze Zeug hinein»). Sie beschreibt die Polizei sogar als «Teil von meinem Leben».

Weiter im Interview erwähnt Wyser, wie die alltägliche Polizeiarbeit der Partner ihr Familienleben prägte, z. B. durch den Bereitschaftsdienst und die nächtlichen Notrufe, die sie weckten, den auf die Polizei konzentrierten Freundeskreis («nur noch so im Polizei-Kollegenkreis») oder die Verwendung von polizeilichen Abkürzungen. Ihre Erfahrungen vergleicht sie mit Polizeifamilien, in denen Kinder von ihrem «Vater» ebenfalls stark geprägt sind und sich für den Polizeiberuf entscheiden. Das Narrativ «Polizei als Familie» ist in diesem Beispiel nicht mehr nur symbolisch zu verstehen, sondern wortwörtlich. Die Polizei ist für manche Polizist:innen die Familie, was den verwandtschaftlich-gemeinschaftlichen Charakter der Organisation nochmals verstärkt. Tatsächlich sind in vielen biografisch-narrativen Interviews das familiär-verwandtschaftliche Umfeld sowie der engere Bekanntenkreis relevant für den Entscheidungsprozess, Polizist:in zu werden. Von den 16 biografischen-narrativen Interviews erwähnte die Hälfte der Polizist:innen Personen aus ihrer Familie oder ihrem Bekanntenkreis (Kolleg:innen von Sportvereinen oder Militär, Ehepartner der Cousine, Grossvater usw.), die sie in unterschiedlichen Formen für die Bewerbung als Polizist:in inspirierten. Um manche wurde direkt «geworben», andere subtiler darauf hingewiesen, im Stil von «das wäre was für dich». Ein Teil wiederum entwickelte ein Interesse am Beruf aufgrund der Erzählungen von Polizist:innen im Umfeld (z. B. «er hat mich dann auch ein wenig gluschtig gemacht auf diesen Beruf»). Es findet also auch eine Rekrutierung innerhalb der Familie statt, was auch organisational gefördert wird: Polizist:innen im nahen Umfeld können in beiden Korps als Referenzpersonen in den Bewerbungsunterlagen aufgeführt werden. Im Polizeikorps 2 erhalten Polizist:innen, die erfolgreich anwerben, sogar eine Prämie. Das «einander Holen» ermöglicht die gemeinschaftlichen und engen Vertrauensbeziehungen innerhalb der Polizeiorganisationen zu stabilisieren. In dem Sinne kommt das Werben für den Beruf im nahen Umfeld den Polizeikorps entgegen. Obwohl nur ein kleiner Teil diese Praxis anwendet, fügt sie sich bestens in das organisationskulturelle Narrativ ein und hilft dabei, die gemeinschaftliche Organisationsstruktur aufrechtzuerhalten. Das organisationale Familiennarrativ wirkt wie eine selbsterfüllende Prophezeiung, indem auch innerhalb des Bekannten- und Kollegenkreis Vertrauenspersonen rekrutiert werden.

6 Fazit

In den biografisch-narrativen Interviews werden Themen, die Polizist:innen als anders positionieren könnten wie z. B. als Akademiker:innen, erste Frau in einem Polizeikorps, Homosexuelle oder Polizist:in mit Migrationserfahrungen – wenn überhaupt – nur vorsichtig angeschnitten. Stattdessen sind in beiden Polizeikorps Diversitätsglättungen sichtbar, die unterschiedliche Dethematisierungsformen beinhalten, u. a. die Neutralisierung, die Externalisierung und die Dosierung von

Differenzen. Durch Neutralisierung des Geschlechts konnte eine Frau sich als richtige Polizistin darstellen, die alle klassischen Polizeitätigkeiten vollumfänglich – wie ein Mann – wahrnehmen kann. Ein Polizist mit Migrationshintergrund definierte das Migrationsthema als eine Differenz, die ausserhalb der Polizeiorganisation stattfindet, was ich als Externalisieren von Differenz beschreibe. In beiden Beispielen dienen die Strategien der Differenzminimierung (Wetterer 2002, 139) auch der Herstellung von Zugehörigkeit, können sie dadurch die Mitgliedschaft und nicht ihre Andersheit in den Vordergrund stellen. Eine weitere Strategie bestand zudem in der Dosierung von Differenzen, die anhand strategischer (De)thematisierungen beruflicher Herkunft und sexueller Orientierung aufgezeigt wurde. Die Thematisierung von Differenzen ist im Polizeikontext mit potenziellen Konflikten verbunden, jedoch aus Sicht differenzsensibler Polizist:innen unerlässlich. Diese dosieren Thematisierungen von Differenz, indem sie punktuell bewusst (de)thematisieren. Diese Form ist die ambivalenteste und bildet die im Forschungsstand beschriebenen internen Widersprüche und Konflikte mit Blick auf Diversität ab. Dennoch ordne ich die Dosierung von Differenz als diversitätsglättende Praxis ein, interpretiere also das punktuelle Ruhelassen als Kompromiss, um die Harmonie und den Zusammenhalt nicht zu gefährden.

Diversitätsglättungen sind auch in anderen organisationalen Kontexten beobachtbar und können als Versuch gedeutet werden, potenziellen Abweichungen und damit verbundenen Stigmatisierungen präventiv entgegenzuwirken. In den zwei untersuchten Polizeikorps spielt jedoch auch das organisationale Narrativ der «Polizei als Familie» eine wichtige Rolle und dürfte auf die diversitätsglättenden Erzählungen ebenfalls einen entscheidenden Einfluss ausüben. Das organisationale Familiennarrativ ist in der Rekrutierung, in der Ausbildung sowie in den Selbstthematisierungen allgegenwärtig. Rekrutierende Polizist:innen setzen es gezielt ein, um gemeinschaftlich orientierte Personen direkt anzusprechen. In der Polizeiausbildung ist bereits für Polizeiaspirant:innen der enge Zusammenhalt zwischen Kolleg:innen spürbar. Bei manchen interviewten Polizist:innen fällt sogar die Polizeifamilie mit der verwandtschaftlichen Familie zusammen. Persönliche Beziehungen zu Polizist:innen im Umfeld spielen bei vielen biografischen Interviews für den Entscheidungsprozess, Polizist:in zu werden, eine wichtige Rolle. Die Rekrutierung von potenziellen Polizist:innen im persönlichen Umfeld ist eine organisational akzeptierte Praxis, die zur familiären Atmosphäre und zu den internen Homogenisierungsprozessen beiträgt. Das Familiennarrativ trägt also zur Zementierung und Stabilisierung der gemeinschaftlich-familiären Organisationskultur bei. Polizeiliche Normen wie kollegialer Zusammenhalt, soziale Zugehörigkeit, Loyalität usw. können dadurch vermittelt und aufrechterhalten werden. In dieser Logik könnten Thematisierungen von Differenzen die Zugehörigkeit und den Zusammenhalt gefährden. Dementsprechend bleibt, wie bereits Bjørkelo et al. für die norwegische Polizeiausbildung feststellen, “little room for difference” (2021, 19).

Im Anschluss an die neuere kritischere Forschung zur Polizeikultur ist hier anzumerken, dass nicht alle Polizist:innen gänzlich auf Thematisierungen von Differenz verzichten oder keine Konflikte entstehen. Das Familiennarrativ zeigt allerdings auf, was für Risiken diese Polizist:innen eingehen, stellen sie nämlich die Gemeinschaft implizit in Frage. Damit schränkt das organisational zelebrierte Narrativ die Erzählräume für die Thematisierungen von Differenzen ein. Wie bereits in anderen Studien verdeutlicht wurde, erzeugt Diversität mit Blick auf die Polizeikultur (die sich hier in Form eines Familiennarrativs manifestiert) Ambivalenzen (vgl. Loftus 2008, 772; Ewijk 2012, 82). Der narrative Zugang deutet eine weitere bisher unterschätzte Problematik an: Organisationale Geschichten wie das Familiennarrativ können ein statisches und homogenisierendes Bild von Polizeikultur aufrechterhalten und damit die Persistenzen im Umgang mit Diversität erklären. Die wissenschaftliche story der Cop Culture wird zudem auch ausserhalb der Wissenschaft in vereinfachter und stereotypisierender Form rezipiert und ist in politischen Debatten und Reformen zur Polizei präsent (vgl. Reiner 2017, 239). Ebenso hat sie den Weg als “catchy expression” in die Polizei zurückgefunden (Thériault 2013, 189). Was ursprünglich als Kritik an Polizeiorganisationen formuliert wurde, könnte zugleich auch als organisationales Narrativ für Polizeiorganisationen dienen. Hier wäre dringend notwendig näher zu untersuchen, wie sich die beiden Storytellers gegenseitig beeinflussen.

7 Literatur

- 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): 233–251.
- Behr, Rafael. 2008a. Polizeiarbeit – immer noch Männersache? Tradition, Hegemonie und die Folgen der Geschlechterdebatte in der Polizei. S. 117–147 in *Polizei und Politische Bildung*, hrsg. von Peter Lessmann-Faust. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Behr, Rafael. 2008b. *Cop Culture – Der Alltag des Gewaltmonopols – Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur in der Polizei*. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bevan, Marianne und Megan H. MacKenzie. 2012. “Cowboy” Policing Versus “the Softer Stuff”. *International Feminist Journal of Politics* 14(4): 508–528.
- Björkelo, 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.
- Boje, David M. 1991. The Storytelling Organization: A Study of Story Performance in an Office-Supply Firm. *Administrative Science Quarterly* 36(1): 106–126.
- 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.
- Breuer, Franz. 2010. *Reflexive Grounded Theory. Eine Einführung für die Forschungspraxis*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Carlson, Sören, Lena Kahle und Denise Klinge. 2017. Wenn Narrationen nicht zustande komme ... Wie hochreflexive Berufsfelder dazu beitragen, dass argumentativ-evaluative Darstellungsweisen im narrativen Interview dominant werden. *Zeitschrift für qualitative Forschung (ZQF)* 18(2): 239–262.
- Czarniawska, Barbara. 1997. *Narrating the Organization: Dramas of Institutional Identity*. Chicago/London: The University of Chicago Press.
- Czarniawska, Barbara. 2007. Narrative Inquiry In and About Organizations. S. 383–404 in *Handbook of narrative inquiry: Mapping a methodology*, hrsg. von D. Jean Clandinin. Thousand Oaks: SAGE Publications
- Dausien, Bettina. 2009. Differenz und Selbst-Verortung – Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Biographien als Forschungskonzept. S. 157–177 in *Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs*, hrsg. von Brigitte Aulenbacher und Birgit Riegraf. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Diehm, Isabell, Melanie Kuhn und Claudia Machold. 2010. Die Schwierigkeit, ethnische Differenz durch Forschung nicht zu reifizieren – Ethnographie im Kindergarten. S. 78–92 in *Qualitative Bildungsforschung im Elementar- und Primarbereich. Bedingungen und Kontexte kindlicher Lern- und Entwicklungsprozesse*, hrsg. von Friederike Heinzel und Argyro Panagiotopoulou. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Dudek, Sonja. 2009. *Diversity in Uniform? Geschlecht und Migrationshintergrund*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- 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.
- Franzosi, Roberto. 1998. Narrative Analysis – Or Why (and How) Sociologists Should be Interested in Narrative. *Annual Review of Sociology* 24(1): 517–554.
- Fuchs, Martin. 2007. Diversity und Differenz – Konzeptionelle Überlegungen. S. 17–34 in *Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze*, hrsg. von Gertraude Krell, Barbara Riedmüller, Barbara Sieben und Dagmar Vinz. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Gabriel, Yiannis. 2015. Narratives and Stories in Organizational Life. S. 275–292 in *The Handbook of Narrative Analysis*, hrsg. von Anna De Fina und Alexandra Georgakopoulou. Chichester: John Wiley & Sons.
- Groenemeyer, Axel. 2003. Kulturelle Differenz, ethnische Identität und die Ethnisierung von Alltagskonflikten. S. 11–46 in *Die Ethnisierung von Alltagskonflikten*, hrsg. von Axel Groenemeyer und Jürgen Mansel. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gubrium, Jaber F. und James Holstein. 2008. *Analyzing Narrative Reality*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Heintz, Bettina und Eva Nadai. 1998. Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. *Zeitschrift für Soziologie* 27(2): 75–93.
- Hirschauer, Stefan. 2001. Das Vergessen des Geschlechts. Zur Praxeologie einer Kategorie sozialer Ordnung. S. 208–35 in *Geschlechtersoziologie*. Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, hrsg. von Bettina Heintz. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Hirschauer, Stefan. 2014. Un/doing Differences. Die Kontingenz sozialer Zugehörigkeiten. *Zeitschrift für Soziologie* 43(3): 179–191.
- Hulst, Merlijn, van. 2013. Storytelling at the Police Station. The Canteen Culture Revisited. *The British Journal of Criminology* 53(4): 624–642.
- 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): 156–169.
- Klatetzki, Thomas. 2019. Narrative Praktiken. *Die Bearbeitung sozialer Probleme in den Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

- Klinger, Sabine. 2014. *(De-)Thematisierung von Geschlecht: Rekonstruktionen bei Studierenden der Erziehungs- und Bildungswissenschaften*. Opladen/Berlin/Toronto: Budrich UniPress.
- 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.
- Küsters, Yvonne. 2009. *Narrative Interviews. Grundlagen und Anwendungen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Löfstrand, Cecilia Hansen und Sara Uhnoo. 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): 756–777.
- Maihofer, Andrea. 2019. Wandel und Persistenz hegemonialer Männlichkeit und die Grenzen des Konzepts von Caring Masculinities. S. 63–77 in *Caring Masculinities? Männlichkeiten in der Transformation kapitalistischer Wachstumsgesellschaften*, hrsg. von Sylka Scholz und Andreas Heilmann. München: oekom.
- Mastrofski, Stephen D. und James J. Willis. 2010. Police Organization Continuity and Change: Into the Twenty-first Century. *Crime and Justice* 39(1): 55–144.
- Müller, Ursula. 2010. Organisation und Geschlecht aus neoinstitutionalistischer Sicht. Betrachtungen am Beispiel von Entwicklungen in der Polizei. *Feministische Studien* 28(1): 40–55.
- Myrntinen, Henri, Lana Khattab und Jana Naujoks. 2017. Re-Thinking Hegemonic Masculinities in Conflict-Affected Contexts. *Critical Military Studies* 3(2): 103–119.
- Nieswand, Boris. 2017. Towards a Theorisation of Diversity. Configurations of Person-Related Differences in the Context of Youth Welfare Practices. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 43(10): 1714–1730.
- Ostendorp, Anja. 2009. Konsistenz und Variabilität beim Reden über “Diversity”: Eine empirische Untersuchung diskursiver Spielräume in Schweizer Grossunternehmen. *Forum Qualitative Sozialforschung* 10(2).
- Pasche, Nathalie. 2021. «Mit dem Kopf anstatt mit Muskeln» – Orientierung an Deeskalation als weiche Kritik an gewaltaffinen Männlichkeiten in der Polizei. S. 129–150 in *Zeitdiagnose Männlichkeiten Schweiz*, hrsg. von Diana Baumgarten, Matthias Luterbach, Martina Peitz, Sarah Rabhi-Sidler, Steve Stiehler, Tobias Studer, Anika Thym und Isabelle Zinn. Zürich: Seismo Verlag.
- 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): 223–237.
- 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): 335–359.
- Piñeiro, Esteban, Martina Koch und Nathalie Pasche. 2021. *Undoing Ethnicity im öffentlichen Dienst. Ethnografien zum ethnisieren am Beispiel von Jugendamt und Polizei*. Zürich: Seismo.
- Prokos, Anastasia und Irene Padavic. 2002. “There Oughtta Be a Law Against Bitches”: Masculinity Lessons in Police Academy Training. *Gender, Work & Organization* 9(4): 439–459.
- Reichertz, Jo. 2005. Prämissen einer hermeneutisch wissenssoziologischen Polizeiforschung. *Historical Social Research/Historische Sozialforschung* 1(30): 227–256.
- Reiner, Robert. 2000. *The Politics of the Police*. Third Edition. New York: Oxford University Press.
- Reiner, Robert. 2017. Is Police Culture Cultural? *Policing: A Journal of Policy and Practice* 11(3): 236–241.
- 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): 177–194.
- Riegraf, Birgit. 2005. «Frauenbereiche» und «Männerbereiche»: Die Konstruktion von Geschlechterdifferenzen in der Arbeits- und Berufswelt. S. 134–155 in *Frauen im Militär. Empirische Befunde*

- und Perspektiven zur Integration von Frauen in die Streitkräfte*, hrsg. von Jens-Reiner Ahrens, Maja Apelt und Christiane Bender. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Rosenthal, Gabriele. 2015. *Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung*. 5. Auflage. Weinheim/Basel: Beltz Verlag.
- Schütze, Fritz. 1983. Biographieforschung und narratives Interview. *Neue Praxis* 13(3): 283–293.
- Siebers, Hans. 2017. What Turns Migrants into Ethnic Minorities at Work? Factors Erecting Ethnic Boundaries among Dutch Police Officers. *Sociology* 51(3): 608–625.
- Silvestri, Marisa. 2012. Managerial Masculinity: An Insight Into the Twenty-First Century Police Leader. S. 235–254 in *A History of Police and Masculinities. 1700–2010*, hrsg. von David G. Barrie und Susan Broomhall. Abingdon: Routledge.
- 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): 1209–1243.
- 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* 1–15.
- Strauss, Anselm. 1998. *Grundlagen qualitativer Sozialforschung: Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung*. 2. Auflage. Stuttgart: UTB.
- Thériault, Barbara. 2013. *The Cop and the Sociologist. Investigating Diversity in German Police Forces*. Bielefeld: transcript.
- Van Maanen, John. 1978. The Asshole. S. 221–238 in *Policing: A view from the street*, hrsg. von Peter K. Manning und John Van Maanen. Chicago: Goodyear Publishing Company.
- Vertovec, Steven. 2012. "Diversity" and the Social Imaginary. *European Journal of Sociology* 53(3): 287–312.
- Waddington, P. A. J. 1999. *Policing Citizens: Authority and Rights*. London: UCL Press.
- 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. S. 156–172 in *Frauen im Militär. Empirische Befunde und Perspektiven zur Integration von Frauen in die Streitkräfte*, hrsg. von Jens-Rainer Ahrens, Maja Apelt und Christiane Bender. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wilz, Sylvia Marlene. 2012. Die Polizei als Organisation. S. 113–131 in *Handbuch Organisationstypen*, hrsg. von Maja Apelt und Veronika Tacke. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.