

VSPB-Innovationspreis 2021 →

## Schon mal von «Cop Culture» gehört?

Der Gewinner des VSPB-Innovationspreises heisst Christian Münger. Der 50-jährige Polizist der Kantonspolizei Bern kann auf eine 25-jährige Laufbahn zurückblicken und ist aktuell bei der Stationierten Polizei im Osten von Bern tätig. Er gehört dem mittleren Kader an und leistet in seiner Tätigkeit als Gruppenchef immer noch Frontdienst im Tourensystem. Im Interview erzählt er über seine Diplomarbeit im Rahmen der Höheren Fachprüfung HFP zum Thema «Cop Culture».

Interview: Christoph Schwegler; Foto: Kantonspolizei Bern



### Interview

#### Kannst du den Leserinnen und Lesern einen Überblick über den Inhalt deiner Diplomarbeit geben?

Als Basis meiner Arbeit verwendete ich die aus der Literatur bekannte Definition von Rafael Behr für den Begriff «Cop Culture» (Polizisten-Kultur) welche wie folgt lautet:

«Wir Polizisten bilden eine Art Schicksalsgemeinschaft. Gemeinsam stehen wir ein für eine gute Ordnung und kämpfen gegen das Unrecht in der Gesellschaft. Wir sind dabei überzeugt, auf der richtigen Seite zu kämpfen. Wir bewegen uns im Spannungsfeld zwischen der heilen Welt und der Welt des Verbrechens. Diese Wirren und Spannungen halten wir oftmals nur aus, weil wir uns als Teil der Familie – Polizei – sehen. Der Kerngehalt der Verbundenheit dieser Familie ist die Gefahr und der Glaube an die Gerechtigkeit.» (Behr, Polizeikultur. Routinen – Rituale – Reflexionen. Bausteine zu einer Theorie der Praxis der Polizei, 2006)

Auf folgende Fragestellungen bin ich in meiner Arbeit eingegangen: Ist eine «Cop Culture» vorhanden und wie zeigt sich diese? Inwieweit spielen in diesem Zusammenhang Geschlecht, Dienstalter, Lebensalter, Einsatz-

gebiet und Diversität innerhalb der Gruppen eine Rolle? Bestehen Abgrenzungen zwischen «Cop Culture» und «Polizeikultur»?



### Christian Münger

Der Gewinner des VSPB-Innovationspreises ist aktuell bei der Stationierten Polizei im Osten von Bern tätig. Er gehört dem mittleren Kader an und leistet in seiner Tätigkeit als Gruppenchef immer noch Frontdienst im Tourensystem.

Kantonspolizei Bern



Factsheet  
Cop Culture



**Definition**  
Wir Polizisten bilden eine Art Schicksalsgemeinschaft. Gemeinsam stehen wir ein für eine gute Ordnung und kämpfen gegen das Unrecht in der Gesellschaft. Wir sind dabei überzeugt, auf der richtigen Seite zu kämpfen. Wir bewegen uns im Spannungsfeld zwischen der heilen Welt und der Welt des Verbrechens. Diese Wirren und Spannungen halten wir oftmals nur aus, weil wir uns als Teil der Familie - Polizei - sehen. Der Kerngehalt der Verbundenheit dieser Familie ist die Gefahr und der Glaube an die Gerechtigkeit. (Behr, 2006)

**Merkmale**  
Cop Culture ist geprägt von bewährtem Handeln auf der Strasse, Tradition und Praxis. Diese Kultur ermöglicht eine alltagstaugliche Routine, die Polizisten\*innen unter anderem vor Überlastung schützt. Daneben gibt es die festgeschriebene Polizeikultur. Es braucht beide Kulturen, um eine professionelle Erledigung des Auftrags in der Gesellschaft zu gewährleisten.

**Chancen**  
Cop Culture vermittelt ein 'Wir-Gefühl', das es dem Einzelnen ermöglicht, über sich hinauszuwachsen und Höchstleistungen zu erbringen. Sie vermittelt ein Gefühl von Sicherheit in einem risikoreichen Beruf.

**Risiken**  
Falsch verstandene Cop Culture kann dazu führen, dass Fehlverhalten toleriert und gedeckt wird. Ebenfalls kann es dazu führen, dass Polizisten\*innen in einen Loyalitätskonflikt geraten, wenn sie nicht bereit sind, Fehlverhalten von Kollegen\*innen zu decken.

**Fazit**  
Cop Culture ist ein soziales Schmiermittel innerhalb der Polizei. Es geht nicht ohne sie, aber auch nicht allein mit ihr. Halten wir die positiven Aspekte von Cop Culture hoch und sind uns zugleich der negativen Auswirkungen bewusst, damit wir diese vermeiden, professionell arbeiten und unsere Uniform mit Stolz tragen können.

11

**Wie bist du bei deiner Arbeit vorgegangen?**

Ziel der Arbeit ist es, innerhalb des Korps ein Bewusstsein für «Cop Culture» zu schaffen und dieses Phänomen zum Thema zu machen. Um die Fragestellungen zu beantworten, habe ich bei den Mitarbeitenden eine repräsentative Umfrage durchgeführt. Neben dieser quantitativen Umfrage wurden drei Interviews mit Mitgliedern des höheren Kaders geführt. Die Recherche in der Fachliteratur rundete die angewandten Methoden ab.

**Was hast du bei dieser Arbeit herausgefunden?**

Die Ergebnisse zeigen, dass der Begriff «Cop Culture» innerhalb der Kapo Bern nur wenig bekannt ist. Die Umfrageergebnisse ergaben

*Diese positiven Seiten sind das «soziale Schmiermittel» innerhalb der Polizei.*

in Bezug auf die Thematik «Cop Culture» kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern, den unterschiedlichen Stationierungs-orten oder Abteilungen. Ein eigentliches Problem mit den negativen

Seiten von «Cop Culture» besteht meines Erachtens indes nicht. Ein breiteres Verständnis für das Vorhandensein dieses Phänomens wäre aber durchaus wünschenswert. So wäre

es sinnvoll, insbesondere die positiven Seiten der «Cop Culture» hervorzuheben und gezielt zu stärken. Diese positiven Seiten sind das «soziale Schmiermittel» innerhalb der Polizei.

Wünschenswert ist auch, dass es möglichst wenig Unterschiede zwischen der «Polizeikultur» und der «Cop Culture» gibt. Meine Arbeit schliesse ich mit verschiedenen Emp-

fehlungen ab. Darunter fällt, dass das Thema «Cop Culture» innerhalb des Korps unbedingt thematisiert werden sollte.

Insbesondere ältere Kader und Mitarbeitende sollten mit dieser Thematik vertraut gemacht werden. Weitere Empfehlungen betreffen Massnahmen, wie Unterschiede zwischen «Polizeikultur» und «Cop Culture» reduziert werden können. Um das Thema aufzugreifen, können sowohl bestehende als auch neue Gefässe genutzt werden. Die Vorbildfunktion der Vorgesetzten spielt hierbei eine zentrale Rolle. Diesbezüglich

sind unter anderem Führen durch Vorbild sowie eine gute Feedback- und Fehlerkultur von zentraler Bedeutung.

**Familie, Arbeit und die persönliche Alltagsagenda. Und dann noch eine Weiterbildung. Wie hast du dies alles unter einen Hut gebracht?**

Besonders meine persönliche Fitness hat unter der Arbeit gelitten. Daneben hoffe ich, meinen Verpflichtungen einigermaßen gerecht geworden zu sein. Aber vermutlich würde mein Umfeld das etwas anders sehen! Das Verfassen der Arbeit war ein Prozess mit Höhen und Tiefen. Jeder erreichte Meilenstein motivierte mich, weiterzumachen und dran-zubleiben. Das Thema war aber bereits über all die Jahre von so zentraler Bedeutung für mich, dass mich die Faszination dafür nie verlassen hat.

**Was war deine Motivation für die Absolvierung der Höheren Fachprüfung?**

Meine Kinder mussten im Rahmen ihrer schulischen und beruflichen Ausbildung immer wieder schriftliche Arbeiten verfassen. Ich wurde dann jeweils um Ideen, Inputs und Formulierungen angefragt und zu guter Letzt für die Korrekturlesung engagiert. Nun wollte ich mich selbst wieder einmal der Herausforderung stellen, eine solche Arbeit zu verfassen. Es war in erster Linie die intellektuelle Herausforderung, die mich dazu bewogen hat, die Höhere Fachprüfung zu absolvieren.

**Gilt jemandem ein besonderer Dank?**

Mein besonderer Dank gilt Sonja Wyss. Sie hat sich nicht nur als Interviewpartnerin zur Verfügung gestellt, sondern mich auch immer wieder unterstützt, wenn ich in meiner Arbeit nicht weiterkam. Ihr gilt mein besonderer Dank, neben all den anderen, die mich bei dieser Arbeit unterstützt haben. ←

*Die Antworten zu den Interviewfragen repräsentieren die Meinung des Interviewten und widerspiegeln unter Umständen nicht die Meinung des VSPB.*



Der Gewinner des Innovationspreises Christian Mürger mit Stefan Aegerter, Direktor des SPI.