

4. Ergebnisdarstellung

4.1 Vorbemerkung

Am Beispiel des langen Sommers der Migration soll der Diskurskopplung (Becker 2022) zwischen polizeilicher Arbeitsbelastung und Flucht*Migration als ein zu polizierendes soziales Phänomen nachgegangen werden. Gerade mit Blick auf das Spannungsverhältnis zwischen rassifizierten und kolonialisierten Subjekten (Thompson 2018: 202ff.) auf der einen und dem*der leidenden Polizist*in auf der anderen Seite scheint das Themenfeld aus einer soziologischen, machtsensiblen Perspektive heraus besonders lohnenswert zu sein.

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Analyse des Datenmaterials vorgestellt. Ankerbeispiele aus dem Datenmaterial sollen die jeweils beschriebenen Phänomene illustrieren und die Lebenswelt der Polizist*innen, ihre Eigenlogiken und Praktiken nachvollziehbar machen. Am Ende des Kapitels werden verstärkt konzeptionelle Zusammenhänge zwischen Polizei, Flucht*Migration und Arbeitsbelastungen herausgearbeitet und dargestellt. Im Kapitel werden die manifesten, von den Polizist*innen selbst hervorgebrachten Problemkonstellationen, aber auch ihre Bedeutungszuschreibungen betrachtet. Gleichzeitig führt das Kapitel von den alltäglichen administrativen Arbeitsbelastungen im Streifen- und Einsatzdienst hin zu jenen Tätigkeiten in der untersuchten Erstaufnahmeeinrichtung für Asylsuchende¹ (EstA) als temporärer Arbeitsort für die Polizist*innen.

1 Die Erstaufnahmeeinrichtung für Asylsuchende wird hier mit dem anonymisierten Akronym EstA abgekürzt.

4.2 Die Protagonist*innen

4.2.1 Manfred Spielmann – Vorsitzender einer Polizeigewerkschaft

Herr Spielmann ist zum Zeitpunkt der Datenerhebung Landesvorsitzender einer Polizeigewerkschaft in dem Bundesland, zu dem auch das Revier Albenforde gehört.

Der Interviewte war bereits in der DDR als Polizist tätig, trat mit der Wende jedoch aus allen »Parteien [und] Organisationen« (Z. 42) aus, außer dem Sportverein. Herr Spielmann war in der 1990 gegründeten Gewerkschaft der Volkspolizei organisiert und wurde dann Mitglied in einer Polizeigewerkschaft.

Zunächst habe ihn ein bekannter Polizist aus Westberlin davon überzeugt, in die Gewerkschaft einzutreten. Im Innenministerium, in dem er zu diesem Zeitpunkt arbeitete, waren von circa 300 Beschäftigten nur circa 40 Polizist*innen, von denen wiederum nur die Hälfte gewerkschaftlich organisiert waren.

Nach der Gründung einer Kreisgruppe vor Ort sowie einer Bezirksgruppe auf Bundeslandebene wurde Herr Spielmann 1992 zum ehrenamtlichen Vorsitzenden der Kreisgruppe im Innenministerium mit circa 20 Mitgliedern ernannt und übernahm die für ihn überschaubare Aufgabe: »da fällt jetzt auch nicht so viel Arbeit an« (Z. 62). Vorgeschlagen für diese Position habe ihn ein Vorgesetzter, der aus Westdeutschland kam und im Laufe seiner Karriere zum direkten Vorgesetzten von Herrn Spielmann wurde. Später, als Herr Spielmann Landesvorsitzende der Gewerkschaft wurde, befand er sich mit seinem ehemaligen Vorgesetzten aus Westdeutschland »auf Augenhöhe« (Z. 132).

Nach internen Auseinandersetzungen in der Gewerkschaft Mitte/Ende der 1990er Jahre und daraus folgenden Umstrukturierungen, auf die Herr Spielmann nicht im Detail eingeht, wurde er zunächst in den Übergangs- und dann in den geschäftsführenden Vorstand der Gewerkschaft auf Landesebene gewählt. Dort war er als Landesschriftführer und Pressesprecher tätig.

Herr Spielmann nutzte in dieser Zeit auch Weiterbildungsmöglichkeiten; hier erwähnt er einen »Führungskräftelehrgang«, in der polizeigewerkschaftlich relevante Aspekte wie die Bedeutung von Netzwerkarbeit, der Umgang mit »Papierarbeit und Protokollen« (Z. 102), der gewerkschaftliche Kontakt in die Politik und die Kommunikation mit Mitgliedern thematisiert wurden.

Auf der Suche nach einem Nachfolger für den damaligen Landesvorsitzenden der Gewerkschaft, der »kürzer treten« (Z. 88) wollte, wurde Herr

Spielmann als »Nachwuchskader« angesprochen und 2009 zum ersten Mal und 2014 wiederholt jeweils mit über 90 Prozent der abgegebenen Stimmen zum Landesvorsitzenden gewählt. Die Tätigkeit als Landesvorsitzender bezeichnet Herr Spielmann als Führungsaufgabe.

Seinen Weg in die Gewerkschaft und zur Position des Landesvorsitzenden bezeichnet Herr Spielmann als »Treppenwitz der Geschichte« (Z. 37), da ihn ein Westdeutscher an entscheidenden Stellen ermutigte und unterstützte, sich in die Gewerkschaft einzubringen und bestimmte Posten einzunehmen, um somit schlussendlich innerhalb der Organisation aufzusteigen.

4.2.2 Matthias Rudloph – Der Leiter des Streifen- und Einsatzdienstes im Revier Albenforde

Herr Rudloph ist zum Zeitpunkt der Feldforschung Leiter des Streifen- und Einsatzdienstes im Revier Albenforde; zum Zeitpunkt des Interviews hingegen hat er bereits das Revier gewechselt und arbeitet im Revier der Landeshauptstadt des ostdeutschen Bundeslands.

Herr Rudloph wuchs in der ehemaligen DDR auf und lernte zunächst den Beruf des Landmaschinen- und Traktorenschlossers. Zur Polizei kam er 1984. Nicht zuletzt wurde das Interesse an dem Beruf durch seinen Vater geprägt, der ebenfalls Polizist war. Zunächst habe er als Verkehrspolizist gearbeitet, besuchte dann von 1987 bis 1989 die Offiziersschule, um im Anschluss an der Hochschule der Deutschen Volkspolizei in Berlin ein zweijähriges Studium zu beginnen, dass jedoch mit dem Zusammenbruch der DDR bereits nach einem Jahr ein ebenso jähes Ende fand: »Das heißt, also, man musste denn wieder von vorne anfangen, muss sich entwickeln« (Z. 98). Herr Rudlophs weiterer Qualifikationsweg führte ihn dann an die ehemalige Polizei-Führungsakademie (heute: Deutsche Hochschule der Polizei) in Münster-Hiltrup. Danach war er in unterschiedlichen Revieren, im Innenministerium sowie als Dozent an der Polizeifachhochschule des Bundeslandes tätig. Der Interviewpartner lernte somit im Zuge seiner beruflichen Laufbahn unterschiedliche Dienststellen kennen, bis er im Polizeirevier Albenforde und danach im Revier der Landeshauptstadt tätig wurde. Herr Rudloph, der sich selbst auch als Führungskraft begreift, findet diese unterschiedlichen Verwendungen »nicht unschädlich« (Z. 123); sie gehören für ihn »zu einem modernen Polizeiführungsmanagement dazu« (Z. 124f.), da unterschiedliche Dienststellen je unterschiedliche Herausforderungen und Bedingungen mit sich bringen. Als er 2015 im langen Sommer der Migration von seiner Tätigkeit als Dozent an

der Polizeifachhochschule in das Revier Albenforde wechselte, nahm er dies als »fordernde Zeit« (Z. 154) wahr. Der Arbeitsumfang für die Beamt*innen im Revier Albenforde erhöhte sich schlagartig und sehr umfassend, da die EstA, die eigentlich für ca. 800 Geflüchtete Platz bot, nun mit über 2.000 Asylsuchenden völlig überbelegt war. Daraus ergaben sich alltägliche Probleme des Zusammenlebens zwischen den Bewohner*innen der EstA, aber »auch das Alltagsgeschäft [im Revier] musste ja absolviert werden« (Z. 167f.). Für diese Zeit hätte sich der Interviewpartner in erster Linie mehr Personal gewünscht, weil »einfach auch die Belastung für den einzelnen zu groß« (Z. 252f.) war.

Seine Motivation für den Beruf ist es, »für Sicherheit und Ordnung zu sorgen« (Z. 60). Umso besorgter zeigt sich Herr Rudolph vor dem Hintergrund einer wahrgenommenen gesellschaftlichen Unordnung, deren Ursache für ihn in der Migration zu finden ist: »Es [ist] auch so ne persönliche Ergriffenheit, wo man sich [...] ernsthaft mit dieser Frage auseinandersetzt [...] wenn das so weitergeht [...] wenn die alle hierbleiben, wie wird sich das wohl in [...] deiner Heimat auch weiterentwickeln« (Z. 304ff.).

4.2.3 Die Beamt*innen im Revier Albenforde

Die Polizist*innen im untersuchten Revier Albenforde kommen zumeist aus der ländlich geprägten Region des Umlands (zur näheren Beschreibung des Reviers siehe Kapitel 4.3). Der Altersdurchschnitt des Reviers wird von Herrn Rudolph als hoch eingeschätzt. Viele Polizist*innen, mit denen ich ins Gespräch gekommen bin oder die ich im Arbeitsalltag begleitet habe, sind bereits circa 50 Jahre alt und im mittleren Polizeivollzugsdienst tätig. Die Beamt*innen im Revier sind entweder im regulären Streifen- und Einsatzdienst eingesetzt und nehmen bspw. Verkehrsunfälle auf oder Verkehrskontrollen vor, werden zu Ladendiebstählen, Ruhestörungen, Schlägereien usw. gerufen oder sie versehen ihren Dienst in der EstA als Mitglied eines festen Personalstamms, der für die Erstaufnahmeeinrichtung installiert wurde. Wenn dieser Personalstamm jedoch aufgrund von Krankheit, Urlaub o.Ä. nicht ausreicht, werden punktuell Polizist*innen aus dem laufenden Streifendienst des Reviers in die EstA geschickt, um dort ihre Schicht zu absolvieren. Schnell ist mir mit Blick auf den festen Personalstamm in der EstA ein sehr hohes Frustrationsniveau der Polizist*innen aufgefallen, das geprägt war von einer ausgewiesenen Verdrossenheit, Zynismus und Gleichgültigkeit, auf die ich im Laufe der Analyse differenzierter eingehen werde.

Einige Beamt*innen im Revier sind im gehobenen Dienst und haben ein Studium an der Polizeihochschule des Bundeslands absolviert. Sie sind im Vergleich zu den anderen Kollegen im mittleren Dienst nicht als Polizeimeister, Polizeiobermeister oder Polizeihauptmeister, sondern als Polizeikommissar, Polizeioberkommissar bzw. Polizeihauptkommissar tätig. Im Gegensatz zu manchen Bundesländern, die den Polizeiberuf vollständig akademisiert haben, treffen im Revier Albenforde sowohl diejenigen, die eine Ausbildung zum Polizeimeister auf diejenigen, die ein Bachelorstudium Polizeivollzugsdienst abgeschlossen haben. Vor allem wenn jüngere Kolleg*innen mit einem Bachelorabschluss von der Polizeifachhochschule kommen, seien diese Unterschiede, so berichten einige ältere Beamt*innen, durchaus spürbar: Sie berichten, dass jüngere Kommissar*innen nicht grüßen und sie deutlich repressiver als ihre älteren Kolleg*innen im Einsatz auftreten würden.

Durchaus kontrovers wird die Personalie eines Polizisten aus dem Revier Albenforde diskutiert, der zum Zeitpunkt der Datenerhebung für die AfD im Landtag saß. Einige Polizist*innen begrüßten seine politische Arbeit, sahen in ihm einen Ansprechpartner im Parlament und lobten seine Art zu arbeiten. Zwischen dem AfD-Abgeordneten und einigen anderen Polizist*innen im Revier sollen auch enge Freundschaften bestanden haben. Generell schien die Zustimmung innerhalb des Reviers zur AfD durchaus hoch zu sein: Ein Beamter aus der EstA sagte in einem Gespräch zu mir, dass er einen AfD-Wähler*innen-Anteil von circa 70 Prozent im Revier vermutet. Natürlich handelt es sich dabei um einen subjektiven Eindruck des Polizisten und nicht um das Ergebnis einer Umfrage o.Ä. Jedoch verdeutlicht der Eindruck in gewisser Weise dennoch, wie auch die politische Stimmung im Revier Albenforde eingeschätzt wird.

4.2.4 Die Polizistin Karoline

Die interviewte Polizistin Karoline kommt aus einem westdeutschen Bundesland und hat dort das Studium an der Polizeifachhochschule mit einem Bachelor im Jahr 2014 abgeschlossen. Ihr Berufseinstieg fiel somit in die Zeit des langen Sommers der Migration.

Karoline studierte zunächst im Ausland ein Jahr lang Lehramt an Sonderschulen und arbeitete auch nebenberuflich in einer Schule. In dieser Zeit habe sie gemerkt, dass das »Schulleben« (Z. 21) nichts für sie sei. Zur Polizei wollte Karoline eigentlich »schon immer« (Z. 22), sie habe sich aber den Bewerbungsprozess nicht zugetraut, da dieser »so schwierig« sei und »so viele [Bewerber*innen] raus« fallen (Z. 28). Ihr Vater hat sie schlussendlich noch einmal

ermutigt, sich zu bewerben. Diese Bewerbung war erfolgreich und Karoline konnte das duale Studium beginnen.

Nach dem Studium hat sie in ihrer Heimatstadt ein Jahr lang in der örtlichen, sehr kleinen Polizeidienststelle ihren Dienst versehen. Im Anschluss hat sich die Interviewpartnerin in der Polizeidienststelle einer westdeutschen Großstadt beworben, auch, weil ihr die Stadt gefallen hat. Dort hat Karoline ein Jahr lang Objektschutz geleistet. Da viele Botschaften und Konsulate in der Stadt ihren Sitz haben, ist die Tätigkeit im Objektschutz für die jungen Polizist*innen nach dem Studium obligatorisch. Für Karoline war diese Einstiegstätigkeit »nicht schlecht« (Z. 76), um in das Tagesgeschehen hineinzuwachsen. In der Bereitschaftspolizei des Landes war die Polizistin »Gott sei Dank« (Z. 85) nicht, obwohl sie die Tätigkeit in geschlossenen Einheiten reizt und sie ursprünglich auch plante, in die Bereitschaftspolizei zu gehen, denn »die Gruppendynamik, die da entsteht, weil man doch viel, viel mehr zusammengeschweißt ist als in andere Einheiten« (Z. 92f.) fand Karoline interessant. Allerdings scheint bekannt zu sein, dass die Polizist*innen in den Bereitschaftseinheiten »immer mehr verheizt wurden« (Z. 93f.) und die Arbeit dort deswegen unattraktiv sei. Sie ist dann »direkt in den Wachenwechseldienst gegangen« (Z. 94f.). In der Zeit ihres beruflichen Einstiegs im Polizeirevier des Stadtzentrums, insbesondere die Zeit ab 2015, habe sie so wahrgenommen, dass »die Leute immer [...] aggressiver werden. [...] Also die Art und Weise der Gewaltbereitschaft und der Gewalt hat sich einfach stark verlagert.« (Z. 107ff.) Im Zusammenhang mit dem langen Sommer der Migration hat Karoline ihren Berufsalltag so wahrgenommen, dass »allein schon durch die Flüchtlingsunterkünfte [...] immer mal wieder mehr Einsätze kamen, ob's jetzt irgendwelche Schlägereien untereinander waren [...] das kam halt eben dann noch oben drauf auf dieses Alltagsgeschäft« (Z. 258ff.)

Zwar ist Karoline »zur Polizei gegangen (... , um) auf der Straße zu arbeiten« (Z. 575), ihre berufliche Zukunft sieht sie aber eher in den wachdienstnahen Verwendungen, wie bspw. der Leitstelle oder anderen Führungsstellen, in der bspw. Demonstrationen oder andere Einsätze geplant werden. Karolines Partner ist auch als Polizist in derselben Stadt tätig und arbeitet ebenfalls im Wachdienst. Auch aus diesem Grund bewarb sich Karoline dort hin, um im gleichen Schichtsystem zu arbeiten und somit eine bessere Vereinbarkeit zwischen Beruf und ihrem Privatleben zu erreichen.

4.2.5 Der Polizist Tim

Tim ist in einem ostdeutschen Bundesland aufgewachsen, hat im angrenzenden westdeutschen Bundesland mit 17 Jahren sein Abitur abgelegt und sich dann bei der Landespolizei beworben. Zur Polizei zu gehen war für Tim nie ein »Traumjob von Kind an oder so« (Z. 46f.), sondern seinen Eltern haben »Druck gemacht« (Z. 47) und insistierten, dass er sich bei der Polizei bewerben solle. Auch mit Blick auf die abgelaufenen Bewerbungsfristen, um möglicherweise andere berufliche Wege einzuschlagen, blieb, so Tim, schlussendlich nur die Bewerbung bei der Polizei: »Und ich habe mich dann bei der Polizei beworben auch, weil das auch eine der einzigen Möglichkeiten auch war, was jetzt die Bewerbungsfrist und so angeht« (Z. 48f.). Tim durchlief das Einstellungs- und Auswahlverfahren und war unter den zwei Kandidat*innen von rund 30 Bewerber*innen, die angenommen wurden: »[...] und dann dachte man natürlich schon, wow jetzt habe ich das geschafft. Dann will ich auch auf jeden Fall mal ausprobieren.« (Z. 52ff.) Er studierte an der Polizeihochschule des entsprechenden Bundeslandes und begann seine berufliche Laufbahn im Streifen- und Einsatzdienst eines »gemischten Land-Stadt-Revier[s]« (Z. 69) der Landespolizei. Im Rahmen der im Polizeistudium vorgesehenen Praktika arbeitete Tim im langen Sommer der Migration in einem Polizeirevier, zu dem eine Erstaufnahmeeinrichtung für Geflüchtete gehörte. Das Revier, »eine kleine Landdienststelle« (Z. 336), war mit der vorhandenen Personalstärke und dem plötzlich erhöhtem Arbeitsaufkommen sichtlich überfordert, so der Interviewpartner: »[...] und wenn du dann auf einmal 2.000 Leute mehr betreuen musst, die auf einem Haufen, sag ich mal, zusammenleben oder in einem relativ kleinen Bereich zusammenleben, wo auch viel Konfliktpotenzial da ist, kannst du dir vielleicht vorstellen, dass man da auf einmal sehr viel mehr zu tun hat und auch vor Herausforderungen gestellt wurde, die man vorher in dem Ausmaß nicht gekannt hat« (Z. 312ff.).

Nach circa einem Jahr wechselte Tim den Dienstort. Zum einen, weil die vorherige Einsatzstelle knapp 100 Kilometer von seinem Wohnort entfernt und die Fahrtzeiten somit sehr lang war; zum anderen, weil er gezielt in einem Polizeigewahrsam arbeiten wollte: »Genau und ins Polizeigewahrsam hat's mich jetzt verschlagen, weil ich ja eigentlich eine Dienststelle [gesucht habe], wie soll ich's mal ausdrücken, die nicht so für die jungen hungrigen Kollegen [...] gedacht ist, die viel erleben wollen, sondern eher eine Dienststelle, wo genau eher ältere Kollegen halt da sind (...).« (Z. 80ff.). Tim hatte sich die Dienststelle bewusst ausgewählt, da er zum Zeitpunkt des Interviews ein weiteres Studi-

um »neben dem Polizeiberuf« (Z. 86) an einer staatlichen Universität begonnen hat und die Vereinbarkeit von Arbeit und Studium für ihn im Polizeigewahrsam eher gegeben war. Er begründet diesen Schritt in erster Linie mit den fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten und beruflichen Chancen der Selbstverwirklichung innerhalb der Behörde.

4.3 Die Last des polizeilichen Alltags im Revier Albenforde

4.3.1 *Daily Hassles*² im Revier Albenforde

Das untersuchte Revier befindet sich in der ostdeutschen Kleinstadt Albenforde³ mit circa 40 000 Einwohner*innen im ländlichen Raum. Dementsprechend ist das Revier mit seinen fünf weiteren Dienststellen für einen flächenmäßig großen Bereich zuständig und hat im Vergleich zum gesamten Bundesland eine durchschnittliche Bevölkerungsdichte. Das mehrstöckige Reviergebäude liegt relativ zentral in Albenforde an einer vielbefahrenen Straße mit einem großen Hof, der vor allem als Stellfläche für private Pkw und die Dienstfahrzeuge dient.

Die Wahl des Reviers als Ort der Datenerhebung liegt darin begründet, dass zu seinem Zuständigkeitsbereich eine Erstaufnahmeeinrichtung für Geflüchtete gehört. Diese Erstaufnahmeeinrichtung befindet sich ebenfalls in der Kleinstadt, jedoch am Stadtrand, hinter einer Einfamilienhaus-Siedlung auf einer Brachfläche (zur genaueren Beschreibung der Erstaufnahmeeinrichtung siehe Kapitel 4.4). Das Revier als Ort der Datenerhebung habe ich für besonders geeignet erachtet, da

- sich hier insofern eine verdichtete Konstellation vorfand, als mit dem langen Sommer der Migration 2015 der Arbeitsumfang für das gewählte Revier durch die seit den 1990er-Jahren bestehende Erstaufnahmeeinrichtung stieg,
- gleichzeitig die Wechselwirkung zwischen Krise (Erstaufnahme) und Routine (Revier) beobachtbar ist,

2 Das Konzept der Daily Hassles entlehne ich der Psychologie. Darunter sind alltägliche Widrigkeiten und Mikrostressoren (u. a. im Arbeitsleben) zu verstehen, die Auswirkungen auf die mentale Gesundheit haben können (Wright et al. 2018).

3 Es handelt sich ebenfalls um einen anonymisierten Namen.

- die Erstaufnahmeeinrichtung in der Analyse als ein Brennglas dient, unter dem das räumliche Zusammenfallen polizeilicher Arbeit im Zuge von Flucht*Migration mit den damit einhergehenden polizeilichen Deutungen, Handlungen und Praktiken in zu beobachtenden Situationen besonders sichtbar wird. Dementsprechend lässt sich in der Erstaufnahmeeinrichtung eine verdichtete, die Fragestellung adäquat fokussierende Situation vorfinden, die verspricht, empirische Hinweise zur Beantwortung der Fragestellung zu liefern.

Polizist*innen im Streifen- und Einsatzdienst werden als »Gesicht der Polizei« oder auch, wie vom Leiter des Einsatz- und Streifendienstes Herr Rudolph, als »Stiefelspitzen« (Z. 570) oder von der Polizistin Karoline als »Verfügungsmasse« (Z. 760) bezeichnet. Es handelt sich um diejenigen Beamt*innen, die für Bürger*innen am greifbarsten sind: Sie nehmen Verkehrsunfälle auf, sie sind rund um die Uhr verfügbar, werden bei Einbrüchen, Diebstählen, häuslicher Gewalt und anderen Straftaten als Erstes herangezogen oder zeigen sich präsent durch das Bestreifen von Stadtteilen oder anderen öffentlichen Bereichen. Dementsprechend divers ist ihr Tätigkeitsfeld und quantitativ umfangreich ihr Kontakt zur Zivilbevölkerung.

Die Arbeit des Einsatz- und Streifendienstes wird zum einen durch die (zentralen) Leitstellen organisiert, die bspw. die eingehenden Anrufe über die Notrufnummer 110 als Einsätze an die Streifenwagen weitergeben, oder die polizeiliche Arbeit ergibt sich durch das aktive Polizieren (z. B. beim Streifefahren und Kontrollieren von Auto- oder Fahrradfahrer*innen). Wie die Arbeit stattfindet, hängt davon ab, wie hoch das Arbeitsaufkommen durch die aus den Leitstellen zugewiesenen Einsätze ist. Die polizeiliche Tätigkeit ist gebunden an deren Verschriftlichung im Nachgang eines Einsatzes. Die Polizist*innen nutzen Einsatzpausen, um Einsätze zu dokumentieren, oder sie werden durch die Dienstgruppenleitung aus dem aktiven Bestreifen bzw. der Verfügbarkeit für die Leitstelle herausgenommen, um der Dokumentation nachgehen zu können. Für gewöhnlich nehmen die hereinkommenden Einsätze und ihre Dokumentation einen Großteil der polizeilichen Arbeit ein, sodass für das aktive Polizieren weniger Zeit bleibt. Durch den Wechselschichtdienst gliedert sich die Arbeit von Montagmorgen bis Freitagabend in einem Drei-Schichten-Modell (früh, spät und nachts); am Wochenende wird ein Zwei-Schichten-Modell (Tag und Nacht) angewandt mit einer längeren Schichtdauer von zwölf Stunden.

Das alltagsweltliche Verständnis polizeilicher Arbeit ist geprägt durch Extremsituationen: Verschwundene Kinder, Morde und Leichenfunde, die emo-

tionale Belastung durch das Miterleben von Leid und Gewalt zählen wohl zu gängigen Szenarien im Alltagsverständnis über den Polizeiberuf. In dem von mir untersuchten Revier scheint der berufliche Alltag der Polizist*innen jedoch in anderer Art und Weise belastend zu sein: Vor allem polizeiinterne, administrative *Daily Hassles* belasten die Beamt*innen im Streifen- und Einsatzdienst. Im folgenden Abschnitt gehe ich auf die alltäglichen Dimensionen polizeilicher Belastung ein, die Polizist*innen im Streifen- und Einsatzdienst im Laufe meiner Datenerhebung fortwährend thematisiert haben:

- messbare Polizeiarbeit, Managementstrategien und fehlende Autonomie,
- der »ungesunde« Wechselschichtdienst⁴,
- Nachtschichten und »Nachtjagden«⁵ und
- Arbeitsbelastung durch Personalmangel und Überstunden.

Dabei handelt es sich größtenteils um Belastungen, die eben nicht durch einsatzbezogene Faktoren entstehen, sondern sich vielmehr auf die routinisierte Arbeit im Revier selbst beziehen, sich aufsichten und in einem nicht unerheblichen Maß für Verdrossenheit sorgen, wie hier illustrativ vom Vorsitzenden der Gewerkschaft dargestellt:

»[...] dazu kommt meiner Ansicht nach auch ein nicht unerheblicher Frust [...], dass man also den Frust der Leute, dass sich das sozusagen auch deutlich auf den Gesundheitszustand der Organisation abbildet.« (Interview, Herr Spielmann, Z. 528ff.)⁶

Diese Verdrossenheit schlug mir insbesondere mit Blick auf die aufgeführten Belastungen entgegen und blieb vom konkreten einsatzspezifischen Themen-

4 Die Wortwahl geht hier auf den Vorsitzenden der Polizeigewerkschaft Herr Spielmann zurück, der in dem Schichtdienstmodell eine Gesundheitsgefährdung sieht: »(...) Wechselschichtdienst also hier ist sicher der auslösende Faktor, der in Anführungsstrichen ungesunde Wechselschichtdienst. Im Gegensatz zu Schichtdienst-Leistenden im Walzwerk in der Glashütte oder ähnliches, die sozusagen in einem festen Schichtrhythmus arbeiten, passiert das bei uns nicht. Wir planen sozusagen bedarfsorientiert und ähm mit unterschiedlichen ähm Start- und Endzeiten.« (Interview; Spielmann, Z. 471)

5 Der Begriff der Nachtjagden entstammt ebenfalls der Wortwahl der Polizist*innen und wird im entsprechenden Abschnitt genauer erläutert.

6 Zur besseren Lesbarkeit der Zitate wurden diese sprachlich leicht geglättet.

bereich Flucht*Migration weitestgehend unberührt. Zum Teil erfolgt sogar eine ganz klare Abgrenzung: Beamt*innen haben in ethnografischen Interviews sehr deutlich formuliert, dass die genannten Belastungen bereits vor dem langen Sommer der Migration Bestand hatten, sich aber durch eine Erhöhung des Arbeitsaufkommens ein Stück weit aktualisierten (s. hierzu Kapitel 4.4).

Im weiteren Verlauf werden die Arbeitsbelastungen und ihre Bedeutung für die Polizist*innen detailliert betrachtet. Dabei werden die Perspektive der Polizist*innen im Streifen- und Einsatzdienst des Revier Albenfordes, des Leiters des Streifen- und Einsatzdienstes Herr Rudolph, der beiden Polizist*innen aus dem Streifen- und Einsatzdienst Tim und Karoline sowie die Perspektive des Vorsitzenden der Polizeigewerkschaft Herr Spielmann berücksichtigt und ggf. kontrastiv gegenübergestellt, um zu verdeutlichen, wie die jeweiligen Faktoren unterschiedlich – je nach Position – verhandelt werden.

Die messbare Polizeiarbeit, Managementstrategien und fehlende Autonomie

Die befragten Polizist*innen rekurren häufig auf einen Wandel in der Polizeiorganisation und -arbeit, der sich in den 1990er- bzw. vor allem in den 2000er-Jahren entlang der Modernisierungsbestrebungen in den deutschen Polizeien und auch in anderen öffentlichen Bereichen vollzogen habe. Die Einführung betriebswirtschaftlicher Managementstrategien sollte dazu führen, Leistungen der öffentlichen Verwaltung und somit auch der Polizei stärker an ihrer Wirksamkeit, Kosteneffizienz und Zielgebundenheit messbar zu machen und somit die Ökonomisierung öffentlicher Institutionen voranzutreiben.

Die befragten Polizist*innen benennen diese neuen Managementstrategien zwar nicht konkret, jedoch wird erkennbar, wie sich Modernisierungs- und Rationalisierungsprozesse Bahnen brechen, den beruflichen Alltag strukturieren und ihren Vorstellungen von Polizeiarbeit ein Stück weit gegenüberstehen:

»Wichtig ist den Beamten auch, dass der Dienstag nicht vorhersehbar ist. Das gefällt ihnen zum Großteil, allerdings sind somit Schichten nicht immer genau zu takten. [...] Die [...] Einsatzplanung passt nicht zum alltäglichen [Geschehen]. Genervt fühlen sie sich auch von der ständigen Order des Vorgesetzten, der sie bspw. immer an Maßnahmen (z. B. Verkehrskontrolle) erinnert und diese sehen will. Die Beamten würden sie auch von sich aus durchführen, aber nun mal dann, wenn es sich anbieten würde, und nicht um die Zahlen hochzutreiben. [...] Die zentrale Einsatzkoordinierung über Hein-

richsberg⁷ scheint den Beamten nicht so zu gefallen, da bspw. auch Pausen nicht individuell geplant werden können. Die Einsatzstelle sieht nur auf dem Plan, dass bspw. ein Auto frei ist, und funkt dieses direkt an. Wenn ein vierstündiger Einsatz vorangegangen wäre, würde die Koordinierung dies nicht wissen.« (Beobachtungsprotokoll, Erstaufnahmeeinrichtung, Z. 145ff.)

Die Polizist*innen betonen die Unvorhersehbarkeit einer Schicht, die für sie jedoch nicht per se negativ zu werten ist. Ganz im Gegenteil nehmen sie dies als einen positiven Aspekt war, allerdings nur unter der Bedingung, den beruflichen Alltag so selbstbestimmt wie möglich strukturieren zu können. Sie verstehen ihre Arbeit als ein dauerhaftes Verfügbarsein. Dies scheint jedoch als Anforderung an die Beamt*innen im Zuge eines Wandels der Organisation nicht mehr auszureichen: Die Beamt*innen sind dazu aufgefordert (oder nehmen dies zumindest so wahr), zumindest einen Teil ihrer Arbeit messbar zu machen. Welche Rolle messbare Leistungsparameter jedoch tatsächlich spielen, was in welchem Umfang gefordert ist – darüber herrscht keine Transparenz zwischen Vorgesetzten und den Polizist*innen im Streifen- und Einsatzdienst. Somit entsteht eine Mystifizierung der Kennzahlen, die entgegen dem Ziel von Effizienzsteigerung und Qualitätssicherung durch neue bürokratische Managementstrategien zu Intransparenz führt und sich negativ auf die Schichtgestaltung der Polizist*innen auswirkt.

Dieser Einschnitt in den Handlungsspielraum der Beamt*innen wird auch als Autonomieverlust in der Gestaltung der Arbeitszeit gedeutet (erkennbar am Beispiel des Lage- und Führungszentrums, kurz LFZ, und der Steuerung der Maßnahmen durch Vorgesetzte). Messbare Tätigkeiten werden aus Sicht der Beamt*innen überbetont, um Leistungsvergleiche vorantreiben zu können. Diese können nicht zuletzt Teil einer Beurteilung zur möglichen Beförderung sein, aber auch Konkurrenz bzw. Wettbewerb zwischen den Beamt*innen erzeugen. Hinzu kommt, dass diese Form proaktiver Polizeiarbeit (z. B. durch Bestreifen oder Verkehrskontrollen), nicht nur innerhalb der Institution sichtbar ist, sondern sich ebenso darüber hinaus bspw. in Einsatzstatistiken erkennen lässt.

7 In Heinrichsberg (ebenfalls anonymisiert), der Landeshauptstadt, befindet sich das zentrale Lage- und Führungszentrum (LFZ). Die Leitstelle organisiert das Einsatzgeschehen zentral für die jeweilige Organisationseinheit (Direktion, Inspektion o.Ä.). Dort gehen Anrufe von Personen der Zivilbevölkerung ein, die dann auf die entsprechenden Wagen verteilt werden.

Am Beispiel der Leitstelle kann aufgezeigt werden, dass die Organisation der Einsätze den Polizist*innen im Streifen- und Einsatzdienst ein stärkeres Maß an Verfügbarkeit abfordert und die Strukturierung der Schicht (also beispielsweise nach einem langen Einsatz eine Pause einzulegen) nicht ihnen obliegt bzw. nicht in Absprache mit ihrem direkten Vorgesetzten (für gewöhnlich dem Dienstgruppenleiter bzw. dem Dienstvorgesetzten der Schicht) passiert. Gleichzeitig nehmen die Beamt*innen diese Modernisierungsstrategien als wenig gewinnbringend wahr, was auch am Beispiel der zentralen Einsatzkoordination im LFZ deutlich wird:

»Eigentlich sollten Einsätze mit dem LFZ besser überblickt werden. Es führt aber dazu, dass eigentlich drei Leute arbeiten: das LFZ in Heinrichsberg, der DGL und das LFZ im Revier. Es ist nicht funktional, da Heinrichsberg der Überblick zu Entfernungen und Zusammenhängen zwischen den Einsätzen fehlt.« (Beobachtungsprotokoll, Erstaufnahmeeinrichtung, Z. 499ff.)

Die angestrebten Erleichterungen in der Einsatzkoordination (die Beamt*innen beziehen sich hier vor allem auf den Umfang des benötigten Personals) treten nicht ein oder sind zumindest für sie nicht sichtbar. Ganz im Gegenteil bündelt aus Sicht der Polizist*innen das neue Lage- und Führungszentrum noch mehr knappe Ressourcen.

Der »ungesunde« Wechselschichtdienst

Im Revier Albenforde wird ein bedarfsorientiertes Schichtplanmodell genutzt, bei dem sich die einzelnen Beamt*innen selbst in den Dienstplan eintragen. Die Schichtplankoordination (durch u. a. Herr Rudolph) übernimmt dann die finale Planung der Schichten, wobei meist nicht alle Bedürfnisse berücksichtigt werden. Welche von den Polizist*innen geplante Schicht warum und wie umgesetzt wird oder auch nicht, ist für die Beamt*innen wenig transparent: »Dem kleinen Streifenbeamten fehlt der Überblick«, so ein Polizist im Gespräch (Z. 741, Beobachtungsprotokoll).

Im Gegensatz dazu steht für die Beamt*innen im untersuchten Revier das vorherige Schichtmodell der Dienstgruppe, für dessen Umsetzung ein fester Personalstamm notwendig war, der alle Schichten zusammen absolvierte. Hier gab es eine klare Schichtfolge, die dazu führte, dass der Schichtplan absolut vorhersehbar (man hätte bis zu einem Jahr im Voraus gewusst, wann welcher Dienst anstand), aber eher unflexibel war. Denn die Dienstgruppe besteht aus einem festen Personalstamm, der dementsprechend konstant zusammenar-

beitet. Alle kennen sich und wissen, wie der*die andere ›tickt‹. Der bedarfsorientierte Schichtplan fördere, so ein Beamter in der EstA die »Einzelkämpfermentalität«. Dafür könne man aber dem Bedürfnis nach mehr Flexibilität in der Schichtdienstplanung nachkommen.

Neben der individuellen Planbarkeit der Schichten verweist der Vorsitzende der Gewerkschaft auch darauf, dass das aktuelle Modell ebenfalls auf die Spezifika des jeweiligen Arbeitsumfangs in den Schichten eingeht und gleichzeitig weniger Personal benötigt:

»[...] man bräuchte halt [...] deutlich mehr Personal, wenn man sozusagen gleichbleibend Personal einsetzen würde. Würde aus Personalsicht auch keinen Sinn machen äh wenn man Donnerstagnacht sozusagen die gleiche Besetzung fährt wie Montag früh [...] also Montag früh gibt es sozusagen äh so ne Belastungsspitze und dann natürlich äh die Wochenendbelastung [...].« (Interview, Herr Spielmann, Z. 499ff.)

Die Schichtdienstplanung muss flexibel auf jeweilige Veränderungen reagieren, die z. B. aufgrund von Krankheit und einer sich verändernden Einsatzlage entstehen können. Der interviewte Leiter des Streifen- und Einsatzdiensts Herr Rudolph kommentierte dies mit dem Reim: »Ist der Schichtplan mal gelungen, kommen schon die Änderungen!«. Für ihn stellt diese stetige Veränderung des Plans einen alltäglichen Bestandteil seines Diensts dar, für die Polizist*innen im Streifen- und Einsatzdienst bedeutet es, dass über sie verfügt wird.

Die langfristige Planungssicherheit, unter deren Bedingungen Polizist*innen angesichts eines festen Schichtrhythmus auch schon Monate vorher ihren Schichtplan kannten, wird im bedarfsorientierten Schichtplansystem eingebüßt. Gleichzeitig betont Herr Spielmann das Belastungspotenzial durch den Wechselschichtdienst:

»[...] woher kommt sozusagen die gesundheitliche Belastung [...] da gibt es aus meiner Sicht so zwei drei große Gruppen. Die erste große Gruppe ist meiner Ansicht nach die, die im Wechselschichtdienst arbeitet. Also das kann man auch belegen, weil die gesundheitliche Belastung oder die Ausfallquote in diesem Bereich am allergrößten ist [...] im Vergleich zu anderen Landespolizeien sind wir aber nicht schlechter oder besser [...] das zeigt mir, dass der Polizeiberuf per se deutlich gesundheitsgefährdender ist als alle anderen [...].« (Interview, Herr Spielmann, Z. 455ff.)

Der Wechselschichtdienst wird vom Interviewten als gesundheitlich belastend identifiziert, weil dort die Belegschaft mit dem höchsten Krankenstand zu finden ist und hier ein kausaler Zusammenhang zwischen Krankenstand und Schichtdienst hergestellt wird.

Gleichzeitig handelt es sich beim Wechselschichtdienst um eine Belastung, die unmittelbar verwoben ist mit der Tätigkeit des*der Polizist*in im Streifen- und Einsatzdienst, da der Interviewpartner für diese dezidierte Gruppe davon ausgeht, dass der »Polizeiberuf per se deutlich gesundheitsgefährdender ist als alle anderen«. Es wird jedoch nicht deutlich, welche Eigenschaften des Wechselschichtdiensts gesundheitlich belastend wirken und demnach zu Krankheit führen können. Jedoch ist im vorangegangenen empirischen Beispiel zu erkennen, dass sich die Polizist*innen in einem Kreislauf des Krankwerdens und Krankseins wiederfinden. Nicht vorhersehbare Schichtlegungen durch krankheitsbedingte Ausfälle von Kolleg*innen führen zu einer Belastung derjenigen, die im Dienst sind, z. B. durch verkürzte Erholungsphasen. Um diesen Kreislauf zu durchbrechen, wird die Aufstockung des Personals als alternativlos wahrgenommen. Kurz- und mittelfristige Ausstiegsstrategien können die Beamt*innen jedoch nur erreichen, wenn sie sich selbst krankschreiben lassen.

Gleichzeitig findet diese Schichtdienstplanung in einem hierarchischen Gefüge statt, da sowohl die Beamt*innen im Streifen- und Einsatzdienst als auch die Leitung des Streifen- und Einsatzdiensts bzw. die Schichtdienstplanung in dem vorgegebenen personellen Rahmen planen müssen:

»dass also kaum oder überhaupt keine Reserven mehr da sind, dass die äh Reviere im Personalbestand unter Soll sind und aus diesem Grund sozusagen auch die geforderten Schichten nicht besetzen können oder nicht immer 100 % besetzen können und ähm natürlich die Vorgesetzten ähm alles dafür tun, dass sie ihre Schichten doch besetzen können [...] klar hätten sie die Chance ähm, den Wagen abzumelden [...] also man scheut sich davor und versucht sozusagen, diese sechs Wagen auch immer wieder ähm vollzukriegen – mit dem Nachteil, dass diese Kollegen natürlich erheblich belastet werden, zusätzlich belastet werden und das sozusagen dann auch die Auswirkungen auf das Gesundheitsmanagement hat« (Interview, Herr Spielmann, Z. 540ff.).

Der Interviewpartner verdeutlicht, dass die Planung des Schichtdiensts geprägt ist durch den Personalmangel, gleichzeitig werden die Schicht-

dienstplanenden zu Verwalter*innen dieses identifizierten Personalmangels. Deutlich wird in dem Abschnitt, dass die Vorgesetzten der Beamt*innen im Streifen- und Einsatzdienst sich ebenfalls rechtfertigen müssen, wenn die Schichten mangels Personals nicht besetzt werden können und die vollständige Besetzung dementsprechend erklärtes Ziel ist, da dies andernfalls auf die Schichtplanung zurückfällt. Dies zeigt, wie sich der Mangel an personellen Ressourcen durch die hierarchischen Ebenen diffundiert. Erkennbar wird hier weniger eine konkrete polizeiliche Hierarchie, sondern eher eine Verwaltungs- bzw. Managementhierarchie.

Allerdings wird der erzeugte Planungsdruck durch die Personalknappheit in den hierarchischen Ebenen auch nach ›unten‹ weitergegeben – nämlich an die Streifen- und Einsatzbeamt*innen, die zusätzliche Schichten übernehmen. Aus der Perspektive von Herrn Rudloph, der für die Schichtplanung im Revier Albenforde verantwortlich ist, stellen darüber hinaus die altersbedingten Personalausfälle einen relevanten Aspekt dar:

»[...] und dass die natürlich im Alter dann auch mehr ausfallen, dass es da gelegentlich auch psychische Probleme gibt, dass der ein oder andere schlicht und ergreifend überfordert ist, die nicht mehr über die Leistungsfähigkeit ja? Stellen se sich mal vor jahrelang jahrzehntelang Wechselschichtdienst und die jetzt so äh 55 56 57 sind ne? Ja äh kommt nicht immer nur Freude auf, äh nächste Woche ist Nachtschichtwoche oder diese oder das oder jenes. Das ist einfach so, auch das muss man natürlich zur Kenntnis nehmen, ne.« (Interview, Herr Rudloph, Z. 1065ff.).

Herr Rudloph erkennt hier Aufsichtungspotenziale in der Arbeitsbelastung, die im Wechselschichtdienst kumulieren: Die hier angesprochenen Themen wie eine fehlende bzw. sinkende Leistungsfähigkeit, das hohe Durchschnittsalter sowie psychische Probleme werden über den Wechselschichtdienst angeführt. Dementsprechend stellt der Wechselschichtdienst in den Deutungen der Interviewten das Einfallstor für eine Abwärtsspirale körperlicher und psychosozialer Gesundheit dar, die nahezu zwangsläufig über die Beamt*innen hereinbricht, die in diesem Modell arbeiten. Interessant ist jedoch die sprachliche Distanz, die er durch die Formulierung etabliert, dass man die Arbeitsbelastung »zur Kenntnis nehmen«, anscheinend aber nicht darüber hinaus bearbeiten sollte.

Nachtschichten und »Nachtjagden«

Das Verhältnis zwischen Autonomie und Fremdbestimmung im Zuge der leistungsorientierten Arbeitsstrukturierung kristallisiert sich auch an den zu übernehmenden Nachtschichten heraus. Insbesondere ältere Beamt*innen äußern immer wieder, dass die Nachtschichten bzw. die Wechsel der Schichten für sie belastend und die Regenerationsphasen zu kurz seien. Dies schließt nicht zuletzt an die Einschätzung von Herrn Rudolph an. Demzufolge versuchen sie, Nachtschichten so weit wie möglich zu meiden. Hier zeigt sich ein Vermeidungsverhalten, dass zum Teil sogar zu unausgesprochenen Differenzen zwischen den Polizist*innen im Streifen- und Einsatzdienst führt, wie am Beispiel von Andrea und Maik erkennbar wird:

»Andrea [...] lästert schon wieder über Maik: Er macht keine Nachtschicht; sie fragt sich, wen er im Rücken hat, dass er keine Nachtschicht machen muss [...].« (Beobachtungsprotokoll, Erstaufnahmeeinrichtung, Z. 563ff.)

In dem untersuchten Revier scheint die Besetzung der Nachtschichten für die Polizistin Andrea undurchsichtig zu sein: Sie verweist darauf, dass ihr Kollege jemanden »im Rücken« habe, um keine Nachtschichten übernehmen zu müssen, und dementsprechend eine Bevorzugung erhält, die sich ihr keineswegs erschließt. Gleichzeitig werden im Sprechen über die Besetzung der Nachtschichten bestimmte Narrative vorangetrieben: Dort tummelten sich die Polizist*innen aus dem Streifen- und Einsatzdienst, die »einen schnellen Draht« zu den Vorgesetzten hätten und dementsprechend der Chance, eine Beförderung (s. Beförderungsstau) zu erhalten, näherkämen:

»Vom Budget her wären über 1000 Beförderungen dieses Jahr möglich gewesen; umgesetzt wurden 55. Davon wohl auch einige in den Führungsebenen (bei den »Goldfasanen«). Das erzeugt enormen Frust, weil die Auffassung darin besteht, dass nicht die Leute befördert werden, die es verdient haben, sondern die, die sich gut mit dem Chef stellen. Und das sind meistens auch die in den Nachtschichten.« (Beobachtungsprotokoll, Erstaufnahmeeinrichtung, Z. 333ff.)

Nach Auffassung der Beamt*innen wird bereits die Bereitschaft zur Übernahme unliebsamer Schichten – beispielsweise von Wochenend-Nachtschichten – aus Führungsperspektive wohlwollend bewertet. Sowohl an dieser möglichen Bevorzugung als auch an der Reaktion von Andrea auf die fehlenden

Nachtschichten von Maik lässt sich hier durchaus eine Missgunst unter den Beamt*innen erkennen, die sich im Kampf um Ressourcen und Zugeständnisse ergibt. Zum einen liegt dies sicherlich an der knappen Personaldecke, zum anderen an dem dadurch sichtbaren Einsatz der Beamt*innen für einen reibungslosen, laufenden Betrieb. Darüber hinaus fällt in den Nachtschichten am Wochenende auch eine recht leicht messbare Polizeiarbeit an, die vor allem in diesem Zeitraum umgesetzt werden kann: Denn die Nachtschichten dienen dazu, sogenannte Alkoholfahrten oder BTM-Fahrten (Betäubungsmittelfahrten), von manchen Beamt*innen auch als »Nachtjagden« bezeichnet, zu ermitteln.

Dann werden entlang bestimmter Kriterien (wie z. B. Automarke, Alter, Zustand des Wagens, Aussehen der (Bei-)Fahrer*innen etc.) Autos – manchmal sogar im Minutentakt – angehalten, bis es einen Fund gibt, der durch Urin- oder Streichtests vorläufig festgestellt wird. Im Anschluss erfolgt im Krankenhaus eine Blutentnahme. Wie lange es dauert, bis die Beamt*innen einen entsprechenden Fund machen, ist nur schwer vorhersehbar, sodass gegebenenfalls etwas Ausdauer nötig ist und auf Erfahrungsbestände und andere Wissenstransfers zurückgegriffen wird: Beispielsweise haben die Polizist*innen in Albenforde WhatsApp-Gruppen genutzt, um Kennzeichen zu sammeln, bei denen Alkohol- oder BTM-Fahrten wahrscheinlicher sind als bei anderen.

Nicht zuletzt lohnt sich ein dezidierter Blick auf die verbalisierten Hierarchien in dem Protokollausschnitt: Kritisiert wurden die Beförderungen der Beamt*innen im höheren Dienst, weil ihnen abgesprochen wird, eine entsprechende, für die Polizist*innen tatsächlich relevante Leistung erbracht zu haben – also diejenigen, die es »nicht verdient« haben. Ganz im Gegenteil handelt es sich um die Polizist*innen, die sich beim Vorgesetzten anbiedern und so zu ihrer Beförderung kommen würden. Diese Beamt*innen – auch wenn es sich dabei natürlich nicht um die Polizist*innen im höheren Dienst, sondern im mittleren oder gehobenen Dienst handelt – besetzen die Nachtschichten, um schneller eine Beförderung zu erhalten. Hier präsentiert sich eine dezidierte oben vs. unten-Metaphorik in der die Anstrengung von aufstiegsorientierten Beamt*innen als »Schleimerei« beim jeweiligen Vorgesetzten abgetan wird.

Arbeitsbelastung durch Personalmangel und Überstunden

Die Zusammenhänge zwischen Arbeitsbelastung, Personalmangel und Überstunden werden zwar sowohl durch die Polizist*innen im Streifen- und Einsatzdienst als auch durch den Leiter des Streifen- und Einsatzdiensts und den

Landevorsitzenden der Polizeigewerkschaft anerkannt, jedoch in ihrer Wirkungsweise aufgrund unterschiedlicher Situationsdefinitionen ungleich betont.

Die Polizist*innen im Streifen- und Einsatzdienst verweisen fortwährend auf die Reduktion von Personal, die im Zuge von Umstrukturierungen der Landespolizei vorangetrieben wurde, und die u. a. damit einhergehenden Überstunden, die infolge der reduzierten Personalschlüssel scheinbar zwangsläufig angehäuft werden. Für diese Personengruppe ist die Anzahl der geleisteten Überstunden nicht ausschließlich als eine Form der Mehrarbeit zu verstehen. Sie fungieren eher als eine Art Versehrtenabzeichen, das auf die Verfügbarkeit des*der Beamt*in und den Zugriff auf ihre*seine Arbeitskraft verweist und detailliert dokumentiert wird. Die Wahrnehmung der »kaputtgesparten« Polizei als Ursache für den Wirkungszusammenhang wird von Herrn Spielmann ebenfalls geteilt, wenngleich er auf die mittlere Führungsebene verweist, die den Druck, alle Dienstfahrzeuge in den Schichten vollständig zu besetzen, an die Polizist*innen im Streifen- und Einsatzdienst weitergibt. Zwar wurde dieses Problem von Herrn Rudloph oder den Dienstgruppenleiter*innen nicht formuliert. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass das Abmelden der Wagen für eine Schicht auf diejenigen negativ zurückfällt, die diese Entscheidungen treffen, und sie somit die Verantwortung dafür tragen müssen. Herr Rudloph hingegen verweist auf die für ihn präsenten organisationalen Zusammenhänge zwischen krankheits- und altersbedingten Fehlzeiten, Überstunden und Personalmangel:

»klar der ein oder andere der sich ner OP unterzieht, um das Kniegelenk oder das Schultergelenk oder was heute alles so gemacht wird. Das sind dann da auch immer längerfristige Sachen [...] geht der Krankenstand natürlich in die Höhe. Auch das gehört mit dazu also der hohe Altersdurchschnitt und die Arbeitsbelastung ist natürlich auch ein Grund ja so wobei man jetzt sagen muss, was die Überstunden anbelangt, also da guck ich schon immer sehr genau nach hin, dass es für den Einzelnen nicht zu viel wird ja [...] also das ist/da gibt's sicherlich mal so Zeiten, in der Urlaubszeit beispielsweise, wo auch kaum Personal da ist [...] aber dann wird versucht, in den einsatzarmen Monaten beziehungsweise da, wo das Personal da ist, ja auch radikal die Überstunden abzubauen, damit das dann da auch runtergefahren wird und da die Erholungsphasen da zumindest auch wieder da ist« (Interview, Herr Rudloph, Z. 1704ff.)

Markant ist hierbei die Verbindung zwischen krankheitsbedingtem Ausfall und Überstunden, die dadurch entstehen, dass altersbedingt erkrankte Beamt*innen durch ihre Kolleg*innen vertreten werden. Diese wiederum werden innerhalb der Schichtdienstplanung berücksichtigt, sodass eine Anhäufung, so Herr Rudloph, weitestgehend verhindert wird (bis auf eine Anzahl, die vertretbar zu sein scheint).

Diese vom Leiter des Einsatz- und Streifendienstes als eine Form der Fürsorge dargestellte Sicherstellung der Erholungsphasen wird aus gewerkschaftlicher Perspektive als Einschnitt ins Private, gar als Verlust der Verfügbarkeit über die eigene freie Zeit gerahmt:

»[...] und auch die Dienstvorgesetzten [...] dafür äh Sorge tragen, also tatsächlich auch Sorge tragen zu sagen: Du bleibst jetzt ne Woche zu Hause. Egal ob dir das passt oder nicht. Also das ist auch ein Teil äh des Unsinns den wir hier sozusagen betreiben ja? Naja und da sagt er: Ok bleib ich zu Hause [...] die Frau ist zwar auch nicht da und die Kinder sind im Ferienlager, aber bleib ich eben halt zu Hause [...].« (Interview, Herr Spielmann, Z. 1393ff.)

Im Interviewausschnitt mit Herrn Spielmann wird verdeutlicht, dass Erholungsphasen und Nicht-Arbeiten nicht gleichzusetzen sind: Phasen der Regeneration scheinen häufig nicht abgestimmt zu sein mit dem Privatleben der Beamt*innen, was ihnen de facto Ruhephasen ermöglicht, diese aber nicht unbedingt dem Takt ihres sozialen Umfelds angepasst sind. Überstunden, krankheitsbedingte Ausfälle und Personalmangel werden als ein Kreislauf, der je nach Position in der Organisation eine eigene Anfangsdynamik hat, dargestellt: Für den Leiter des Streifen- und Einsatzdienstes sorgt ein krankheitsbedingter Ausfall (hier am Beispiel eines längerfristigen Ausfalls durch eine Operation) für eine höhere Belastung durch anfallende Schichten bei den arbeitsfähigen Polizist*innen und somit auch für mehr Überstunden, die es auszugleichen gilt. Der Gewerkschaftsvorsitzende hingegen betrachtet diese Problemkonstellation durch den Aspekt des Personalmangels: Aus einer dünnen Personaldecke heraus werden Polizist*innen häufiger eingesetzt, sind dann belastet und in der Folge krankgeschrieben. Ein krankheitsbedingter Ausstieg aus dem Arbeitsalltag nimmt hier ganz unterschiedliche Rollen ein: Er kann Ursache oder Ergebnis von Arbeitsbelastung, Überstunden und Personalmangel sein. Demzufolge wären die Ursachen für den krankheitsbedingten Ausstieg graduell anders gelegen. Sind aus Sicht des Gewerkschafters die krankheitsbedingten Ausfälle hier eher Ergebnis systemimmanenter

Problemkonstellationen, scheinen für Herrn Rudloph eher (altersbedingte) Erkrankungen relevant zu sein. Beide kommen jedoch zu der gleichen Lösung: Mehr Personal würde diese Situation entzerren bzw. entspannen.

4.3.2 Hängenbleiben und Weiterkommen: der Beförderungstau

Die Polizei als genuin hierarchisch strukturierte Organisation zeigt sich ihren Mitgliedern gegenüber bedingt durchlässig für (Bildungs-)Aufstiege, die über Beförderungen realisiert werden. Wie der formale Ablauf von Beförderungen aus Sicht der Beamt*innen im Streifen- und Einsatzdienst wahrgenommen wird, soll mit folgendem Ausschnitt eines Beobachtungsprotokolls dargelegt werden:⁸

»Beförderungen können aufgrund eines höheren Dienstpostens, der mit einem höheren Dienstgrad einhergeht, durchgeführt werden oder dienstpostenunabhängig ablaufen und nur den Dienstgrad erhöhen; beispielsweise vom Polizeiobermeister zum Polizeihauptmeister oder vom Kommissar zum Oberkommissar. Um befördert zu werden, müssen entsprechende Beurteilungen mit einer bestimmten Punktzahl vorliegen. Die Beurteilungen bestehen aus einem mehrseitigen Fragebogen, die vom Dienstgruppenleiter ausgefüllt werden. Diese Zuarbeiten werden dann an den Leiter des Einsatzdiensts weitergeleitet und zusammengefügt. Daraus entsteht eine entsprechende Bewertung, die im Eröffnungsgespräch verkündet wird. Ist die Punktzahl für eine Beförderung ausreichend, kommt die*der Beamt*in in einen sogenannten Beförderungspool, der als eine Art Warteschlange für die Höhergruppierungen fungiert. Das Beförderungssystem krankt allerdings an mindestens zwei Stellen: Die »Beurteiler« füllen zwar die Fragebögen aus, diese dienen jedoch lediglich als Orientierung für den Leiter des Einsatzdiensts. Dieser kann somit recht selbstständig seine eigene Beurteilung einfließen lassen. Daraus resultiert für viele Beamt*innen eine nicht durchsichtige Beurteilungsfindung, die eine misstrauische Haltung gegenüber dem Beförderungsverfahren, dem Leiter des Einsatzdiensts und schlussendlich auch zwischen den Kolleg*innen heraufbeschwört und das

8 Diese Rekonstruktion des Ablaufs von Beförderungen konnte ich im Rahmen der Feldphase mit einem Beamten aus der EstA erarbeiten. Es handelt sich also um einen Ausschnitt aus einem Protokolltext, der hier die Funktionsweise klar darstellt und deswegen in diesem Umfang einfließt (Beobachtungsprotokoll, Erstaufnahmeeinrichtung, Z. 1264ff.).

Beförderungsverfahren mystifiziert. Die Vorstellung einer homogenen, solidarischen Polizei verfestigt sich hier nicht. Zweitens erfolgen Quotierungen der einzelnen Dienstgrade. Somit gibt es bspw. eine Summe x an PM, POM, PHM, PK etc., die im Dienst sein sollen und die quasi notwendig sind, um die Arbeit zu bewältigen. Auch an diesen Maßstäben orientieren sich die Beförderungen. Der sogenannte Beförderungsstau wird nicht nur polizeiintern kritisiert, sondern rechtlich möglich wären im Jahr 2016 Beförderungen im Rahmen von circa fünf Millionen Euro. Offizielle Beförderungssumme wäre allerdings circa eine Million Euro gewesen; also jenes Geld, das vom Land dafür zur Verfügung gestellt wurde. Damit hätten circa 1000 Beförderungen durchgeführt werden können (allerdings wahrscheinlich nur bei geringeren Dienstgraden). Umgesetzt wurden aber nur 55.« (Beobachtungsprotokoll, Erstaufnahmeeinrichtung, Z. 1246ff.)

Aus dem Beobachtungsprotokoll geht hervor, dass Beförderungen an eine Leistungserbringung geknüpft sind und keine quasi automatische Abfolge bei allen Polizist*innen gleichermaßen greift. Die scheinbar meritokratischen Verhältnisse, die die Leistungsträger*innen in der Behörde entlohnen, werden an eine bestimmte Form der Dokumentation bzw. Feststellung geknüpft, die jedoch viele der befragten Beamt*innen als intransparent und ungerecht wahrnehmen.

Die Perspektive aus einer Führungsebene ist jedoch eine andere: Hier werden Beförderungen eher als eine Leistungsprämie gesehen, die sich die Beamt*innen verdienen müssen und die eben nicht automatisiert mit einer bestimmten Anzahl an Dienstjahren erfolgt. Dies verdeutlicht der Leiter des Streifen- und Einsatzdiensts:

»[...] aber sie haben auch äh ein Stück weit Kolleginnen und Kollegen dabei, die auch besonders gern darüber reden, ja, dass man alles so bescheiden schön ist, ähm die eigentlich froh sein können, dass sie jeden Monat alimentiert werden. Ähm und die auch von ihrem Leistungsvermögen her kaum geeignet sind, in den Genuss einer Beförderung zu kommen. Denn die Beförderungen erfolgen nach den Grundsätzen der Eignung, Leistung und Befähigung. das ist ja keine Sache, wo man sagen kann: Ah da geben wir mal jemandem ne Gehaltserhöhung, weil er viele Jahre da war [...].« (Interview, Herr Rudolph, Z. 775ff.)

Sehr klar stellt der Interviewte heraus, dass die Beförderungen eine Form der Anerkennung sind, in dessen »Genuss« nun einmal nicht jede*r Polizist*in

kommt ohne nicht auch die dafür notwendigen Eigenschaften mitzubringen. Ganz im Gegenteil eröffnet er hier den Gegenhorizont des meritokratischen Prinzips: die Alimentierung, welche eher als eine finanzielle Unterstützung oder gar Unterhalt ohne eine spezifische Form der Leistungserbringung verstanden werden kann. Das Spannungsfeld zwischen meritokratischer Ordnung und Alimentierung wird von den Beamt*innen jedoch kaum wahrgenommen oder anerkannt:

»Es sei für ihn ›beschämend‹, wenn in den internen Traueranzeigen steht, dass ein 50- oder 55-jähriger Beamter als Polizeiobermeister verstirbt. Eigentlich müssten in dem Alter alle bereits Polizeihauptmeister sein.« (Beobachtungsprotokoll, Erstaufnahmeeinrichtung, Z. 729ff.)

Deutlich wird hier, dass die Beförderung für den Beamten keine Leistungsanerkennung darstellt, sondern eine Anerkennung des *Im-Beruf-Bleibens* und des *In-der-Tätigkeit-Bestehens*. Dementsprechend treffen hier zwei polizeiliche Perspektiven aufeinander: einmal das Spannungsfeld meritokratischer Prinzipien, dass der Alimentierung aus Sicht der Führungsebene gegenüber steht und die Perspektive der Polizist*innen im Streifen- und Einsatzdienst, die in der weniger leistungsorientierten Beförderungsstruktur eine Anerkennung des Aushaltens und Bestehens in der Institution und auf der Straße erwarten. Demzufolge lassen sich zwei unterschiedliche Erwartungshaltungen erkennen: zum einen die Vorstellung einer automatisierten Beförderungsstrategie als Anerkennungsritus für die Gefahrengemeinschaft und zum anderen die Beförderung als eine Bewährungs- und Leistungsdimension.

Gleichzeitig verdeutlicht das empirische Material, was Polizist*innen im Gegensatz zur Führungsebene unter Leistung verstehen. Begreifen sich die Polizist*innen als diejenigen, die als Vertreter*innen der Staatsgewalt sowohl angreifbar als auch verfügbar sind, Gefahren dauerhaft antizipieren und darin die Leistung ihrer Arbeit sehen, nimmt Herr Rudolph Leistung als ein besonderes, überdurchschnittliches Engagement in der Messbarmachung polizeilicher Arbeit wahr.

An dem als zumindest teilweise intransparenten Begutachtungs- und Bewertungsverfahren sind die Dienstvorgesetzten beteiligt, die eine schriftliche Beurteilung der geleisteten Arbeit des*der Beamt*in anfertigen. Gleichzeitig ist der weiterführende Entscheidungsprozess nach der Beurteilung durch die Vorgesetzten (folgend am Beispiel des Dienstgruppenleiters Markus) wiederum gegenüber ihren Vorgesetzten oft nicht nachvollziehbar:

»Ich sitz wieder mit Markus in der Leitstelle. Wir reden über den Beförderungsstau: Markus ist eine der Personen, die die Zuarbeit für die Beurteilungen vornehmen muss. Er versucht, dies so objektiv wie möglich zu machen (»Also auch wenn ich jemanden wirklich überhaupt nicht leiden kann«). Es scheidert wohl aber an Herrn Marquardt, der sich ein »Netzwerk« aufgebaut hat und dieses pflegt. Das wurde mir in der EstA auch schon gesagt.« (Beobachtungsprotokoll, Revier, Z. 1011ff.)

Polizist Markus, der im Rahmen seiner Tätigkeit als Dienstgruppenleiter selbst als Dienstvorgesetzter in der Schicht arbeitet, verdeutlicht, dass die intransparenten Beförderungen (hier könnte auch der Vorwurf eines Machtmissbrauchs herausgelesen werden) als Undurchsichtigkeiten durch die Hierarchien mändern, ohne dass er verfügbare Möglichkeiten hat, diese zu verfolgen oder sie gar aufzulösen. Dass die meritokratische Leitlinie vor allem für Aufsteiger*innen innerhalb der Behörde als leitendes Prinzip relevant ist, wird für Dienstgruppenleiter Markus ebenso brüchig.

4.3.3 »Stiefelspitzen« und »Goldfasane« – Hierarchie und Führungsqalität

Eine klare Differenzlinie zwischen den Hierarchien wurde bereits in den vorangegangenen Abschnitten deutlich: sei es in der Finalisierung der Schichtpläne durch Vorgesetzte, der Frage, wodurch Arbeitsbelastungen entstehen, der Vermessung polizeilicher Arbeit oder Anerkennungsdefizite in der täglichen Arbeit durch fehlende Beförderungen.

Diese Differenzsetzung zwischen den Statusgruppen bildet sich auch sprachlich ab. So bezeichnet Herr Rudloph Polizist*innen im Streifen- und Einsatzdienst als »Stiefelspitzen« und meint damit eine Personalmasse, die zur Verfügung steht und die je nach Einsatz-Lage verwend- und einsetzbar ist. An dieser Stelle sei auf die metaphorische Bedeutung dieser Wortwahl verwiesen: »Stiefelspitzen« erzeugen den Eindruck einer gesichts- und wortlosen Masse, die auf dem Spielfeld der jeweiligen Einsatz- und Verwendungslage hin- und hergeschoben werden können – ohne, dass ihnen dabei ein ausgewiesenes Mitspracherecht zugestanden wird – ihre Aufgabe ist es zu dienen. So banal dies zu sein scheint, so tiefgreifend umfasst sie die Tätigkeiten der Beamt*innen, die diese vermeintliche Degradierung eben nicht als solche wahrnehmen.

Der Blick auf die Stiefelspitzen muss zwangsläufig ein nach unten gerichteter Blick sein: »Das Beschämende ist, dienen zu müssen«, schrieb Neckel (1993: 257) über Scham als Emotion. Dies trifft in der Totalität der Aussage nur unter bestimmten Aspekten auf die Polizist*innen im Streifen- und Einsatzdienst zu. Beschämend für die Beamt*innen im Streifen- und Einsatzdienst ist nicht das Dienen selbst, vielmehr scheint es die Bedingungslosigkeit zu sein, mit der Rationalisierungs- und Vermarktlichungstendenzen vorangegangene polizeikulturelle Vorstellungen von Werten und Gemeinschaft verschwinden lassen. Die Aufgabe des *Polizist*in-Seins*, sich in einer Gefahrengemeinschaft zu bewegen, seine körperliche als auch mentale Unversehrtheit dem Staat zur Verfügung zu stellen, wird, aus Sicht der »Stiefelspitzen«, innerpolizeilich nicht mehr in Gänze anerkannt.

Die »Stiefelspitzen« wiederum bezeichnen ihre Vorgesetzten im höheren Dienst (nicht die Ebene der Dienstgruppenleiter*innen bzw. Dienstvorgesetzten der Schicht im gehobenen Dienst) angelehnt an die goldenen Sterne auf den Schulterstücken an der Uniform als »Goldfasane«. Auch hier sei auf die Metaphorik des Begriffs verwiesen: Der Fasan als farbenfrohes, prächtiges Tier und luxuriöses Gut kann sicherlich als Gleichnis für den mit goldenen Applikationen geschmückten Polizeirat stehen, der seine Wertigkeit durch sein Äußeres und weniger durch seine Fähigkeiten erhält. Den Fasan als Luxusgut zu begreifen, bedeutet auch, dass er nicht überlebensnotwendig ist, dass man im Zweifelsfall auf ihn verzichten könnte (die Metapher scheint keinesfalls nur im Polizeirevier Albenforde genutzt zu werden, wie die Arbeiten von Mensching [z. B. 2011] zeigen).

Diese Differenzsetzung und gegenseitige Herabwürdigung im Kleinen bedeutet jedoch keineswegs, dass die »Stiefelspitzen« die Relevanz von Führung und Hierarchie innerhalb der Polizei generell als negativ wahrnehmen, wie im folgenden Beispiel deutlich wird:

»Als einer der Beamten von einem DGL erzählt, der dort ›ausgebildet‹ wurde, brachte er ein Beispiel, weil wir vorher über Führungsqualität gesprochen haben: In der Nachtschicht gab es morgens um halb 6 (um 6 ist Schichtenende) einen Familienstreit [...]. Der DGL schickte den Wagen raus; er hätte auch kaum andere Möglichkeiten gehabt. Als sie gegen 7 oder halb 8 zurück im Revier waren und dementsprechend Überstunden gemacht haben, war der DGL noch da. Sie fragte ihn, was er noch hier mache. Er antwortete: ›Na ich hab' euch doch rausgeschickt. Da muss ich doch gucken, ob alles ok ist.« (Beobachtungsprotokoll, Erstaufnahmeeinrichtung, Z. 833ff.)

Der Streifenbeamte verdeutlicht hier seine Anforderungen an die direkten Vorgesetzten im Dienst und adressiert mit diesem Beispiel eine Gemeinschaft, die füreinander einsteht, die aber nicht frei von Führung ist – ganz im Gegenteil hat in diesem Beispiel der DGL die Entscheidung getroffen, die Beamt*innen »raus« in den Einsatz zu schicken. Eine legitime Führung übernimmt jedoch Verantwortung in der konkreten Einsatzsituation. Diese macht der Polizist daran fest, dass der Dienstgruppenleiter wartet, bis die Polizist*innen aus dem Einsatz zurückkehren, und erzeugt somit ein Gemeinschafts- und Verantwortungsgefühl der höheren Hierarchieebene gegenüber den Streifen- und Einsatzbeamt*innen. Demzufolge zählt nicht nur das gemeinsame Im-Einsatz-Sein, sondern auch das Wissen um die Bedeutung des polizeilichen Einsatzes. Aus der Perspektive des DGL bedeutet das »Rausschicken« der Streifen- und Einsatzbeamt*innen, sie einer potenziellen Gefahr auszusetzen, die allgegenwärtig mit jedem Einsatz mitschwingt. Zwar zeichnet sich die Polizei ganz grundlegend dadurch aus, hierarchisch organisiert zu sein. Allerdings bedeutet das keinesfalls, dass zwischen den hierarchischen Ebenen keine Verbindungslinien existieren. Diese werden durch die Gemeinschaft und das Wissen darum, Polizist*in zu sein, aber auch durch eine Form der Sorgearbeit von »oben« nach »unten« hergestellt. Diese Gemeinschaft scheint jedoch durch Aufstiegsbestrebungen gefährdet zu sein:

»Wir sprechen weiter über die gefühlte Differenz zwischen Führung und Basis: Die jungen Kommissare denken, dass sie was Besseres sind [...]. Er fragt sich, woher das kommt. Eltern wollen immer, dass ihre Kinder Abi machen etc., die Frage ist dann aber für ihn, ob da Wertigkeit abgesprochen wird. [...] Diese Differenz zeigt sich für ihn dann auch in den Beförderungen: »Oben« wird durchbefördert und die Basis bleibt hängen.« (Beobachtungsprotokoll, Erstaufnahmeeinrichtung, Z. 504ff.)

Es deutet sich an, dass die Gemeinschaft, die die Differenz zwischen »Stiefelspitzen« und »Goldfasanen« bisher überbrückt hat, korrodiert: (insbesondere jüngere) Polizist*innen bzw. Führungskräfte agieren aufstiegsorientiert und wechseln zügig von einer Verwendung in die andere. Diese (Aufstiegs-)Dynamik wirkt jedoch nicht bei allen – dadurch entsteht eine Gruppe von Beamt*innen in Führungspositionen, die ihren Weg durch die Organisation Polizei geht, und eine Gruppe, die auf einer bestimmten Stufe verharrt – die »Stiefelspitzen«. Sie blicken den Aufstiegsorientierten auf ihren beruflichen Pfaden hinterher, ohne sich selbst weiterentwickeln zu können oder

die nötigen Ressourcen dazu zu haben. Gleichzeitig werden ihnen Signale der Anerkennung des *im-Beruf-seins* mittels Beförderung verwehrt – sei dies berechtigt oder nicht. Eine subjektiv wahrgenommene Abwertung, hier durch die höher qualifizierten und jüngeren Kommissar*innen, sorgt für ein Verschwimmen differenzierter Grenzen zwischen den jeweiligen Dienstgraden, denn die jungen Kommissare aus dem Protokollbeispiel sind im höheren und nicht gehobenen Dienst tätig. Somit deutet sich eine dichotome Unterscheidung zwischen ›oben‹ und ›unten‹ an.

4.3.4 Krankheitsbegründete Ausstiegsstrategien aus dem polizeilichen Berufsalltag

Ich habe im vorangegangenen Abschnitt u. a. dargelegt, welche Faktoren die Polizist*innen im Streifen- und Einsatzdienst als subjektiv belastend wahrnehmen und wie sie diese rahmen.

Ausschlaggebend für die wahrgenommenen Belastungen sind fehlende Ressourcen, die sich insbesondere in einer zu hohen Anzahl von Überstunden bei zu wenig Personal äußern, fehlende Anerkennung durch Beförderungen sowie nicht zuletzt eine erodierende Praxis gelebter und akzeptierter Hierarchie. In der Gefahrengemeinschaft geschehen ›Führen‹ und ›Geführt werden‹ in einer gegenseitigen, hierarchisierten Verantwortungsübernahme und -übergabe, wie an dem Beispiel des Dienstgruppenleiters zu erkennen ist. Die hierarchisierte Gemeinschaft steht jedoch nicht im Widerspruch zur Verantwortungsübernahme, denn der direkte Zugriff auf die Arbeitskraft und damit auch auf die Verfügbarkeit der Körper der Polizist*innen und die gleichzeitige Sorge um sie symbolisiert dieses Wechselverhältnis in besonderer Weise. Allerdings scheinen Rationalisierungs- und Vermarktlichungstendenzen dieses Gefüge negativ zu beeinflussen:

- Durch die Beförderungen von Führungsebenen und den Wechsel dieser Positionen verliert sich die Verantwortungsübernahme gegenüber den Polizist*innen im Streifen- und Einsatzdienst (›Oben wird durchbefördert und die Basis bleibt hängen‹). Die Tätigkeit des Führens und der Verantwortungsübernahme ist an einen Posten gebunden und nicht mehr an eine Person bzw. eine*n Polizist*in.
- Mit Blick auf die Tätigkeit der Streifen- und Einsatzbeamt*innen geht diese Entwicklung mit einer stärkeren Leistungs- und Messbarkeitsfokussie-

rung einher, die von den »Stiefelspitzen« als Mangel an Vertrauen und als Autonomieverlust in der Gestaltung des Arbeitsalltags gedeutet wird.

- Hinzu kommen Ressourceneinschränkungen (wie Personalmangel), die die Behörde treffen, sowie Ressourcenbeschränkungen (fehlende Beförderungen durch fehlende Leistung), die durch die Behörde ausgeführt werden.
- Der Modernisierungsfokus innerhalb der Polizei wird zum Ziel der Effizienzsteigerung und Transparenz auf Leistungsorientierung sowie Messbarkeit in der polizeilichen Praxis gelegt. Erzeugt wird jedoch das Gegenteil: die Behörde und ihre Vorgänge wirken auf die »Stiefelspitzen« undurchsichtig und bevorzugend gegenüber manchen Beamt*innen, die ebenfalls Aufstiegsbestrebungen zeigen.
- Das bloße Polizist*in-Sein mit seinen Herausforderungen (wie z. B. Schichtdienst, Nacharbeit, die soziale Welt der Gefahrgemeinschaft) reicht nicht mehr aus, um in einer Behörde zu bestehen, die schon längst Teil einer managementorientierten Verwaltung geworden ist. Vorteile haben Polizist*innen, die entsprechende Aufstiegsbestrebungen zeigen. Gleichzeitig sind sie aber auch einem Risiko ausgesetzt, drohen sie doch mangels Aufstiegsmöglichkeiten an ihren eigenen Bestrebungen zu scheitern.

Diese Rationalisierungs- und Vermarktlichungstendenzen erzeugen in der Summe Widerstände und führen dazu, dass gelebte und akzeptierte Konstellationen polizeilicher Hierarchien erodieren. Für die »Goldfasane« ergeben sich Aufstiegschancen – die »Stiefelspitzen« arbeiten im selben Dienstgrad weiter. Sie sind weiterhin auf der Straße, also im polizeilichen Einsatz tätig, der wie kein anderer das *Polizist*in-Sein* ausmacht (Christe-Zeyse 2007: 64f.) und der gleichzeitig die hier dargestellten Belastungsfaktoren und ihre Wirkzusammenhänge zueinander ins Verhältnis setzt. Denn eines bleibt den Polizist*innen exklusiv vorbehalten: Ihre Tätigkeit ist eine konkurrenzlose Tätigkeit – keine andere Berufsgruppe darf rechtmäßig und staatlich legitimiert Gewalt ausüben, keiner anderen Berufsgruppe ist es qua Tätigkeit gestattet, ad hoc stärkste Eingriffe in die Grundrechte eines Individuums vorzunehmen und Grenzen körperlicher Unversehrtheit zu überschreiten.

Diese machtvolle und konkurrenzlose Organisation ist jedoch geprägt durch ihre eigene Ökonomisierung bzw. Neoliberalisierung und verwaltet ihre Ressourcen über den von ihr bisher zuverlässig wahrgenommenen Funkti-

onsmodus der Hierarchie. Daraus ergibt sich auch ein ressourcenorientiertes Spannungsverhältnis zwischen »Stiefelspitzen« und »Goldfasanen«.

An dieser Stelle entsteht eine Fragilität, die sich im Spannungsfeld zwischen staatlicher Gewalt und Arbeitsbelastungen verorten lässt: In diesem Spannungsfeld konstituiert sich eine leidende Polizei im Streifen- und Einsatzdienst, die an dem aufoktroierten Managements- und Leistungscharakter zu scheitern droht. Diese sucht zumindest nach kurz- bis mittelfristigen Ausstiegsmöglichkeiten sowie hierarchiesicheren Interaktionsstrategien.

Krankheitsbegründete Ausstiegsstrategien aus dem beruflichen Alltag, wie bspw. eine Krankschreibung oder das Nutzen von KoK-Tagen (Krank ohne Krankenschein, eine Krankmeldung ist bis zu drei Tage ohne ärztliches Attest möglich), scheinen für die Polizist*innen im Streifen- und Einsatzdienst daher ein zentrales Tool der Entlastung und der Ermächtigung zu sein: Die in diesem Kapitel skizzierten, ineinandergreifenden Arbeitsbelastungen führen dazu, dass weniger Handlungsspielraum im Berufsalltag erfahren wird. Über die Handlungsstrategie der Krankschreibung bzw. KoK-Tage wird dieser wieder ein Stück weit eröffnet:

»Die Krankschreibung ist, so sagt Maik, die einzige Stellschraube oder der einzige Schalter, den man bedienen kann, ohne sich die Finger zu verbrennen« (Beobachtungsprotokoll, Erstaufnahmeeinrichtung, Z. 480ff.).

In der Anmerkung des Polizisten Maik werden die Funktion der Krankschreibung und ihr »Nutzen« beispielhaft pointiert. Auffallend sind in diesem Zusammenhang die sprachlich manifestierten, mechanischen Vorstellungen über die Behörde. Die alleinige Möglichkeit der Justierung in einem verfestigten Konstrukt bietet die Stellschraube der Krankschreibung, die einen Eingriff in die laufende Mechanik der Organisation gestattet, ohne dass ernsthafte Konsequenzen zu erwarten sind (»ohne sich die Finger zu verbrennen«). Dieser Zugriff auf die Mechanik der Behörde ist auch für andere Mitglieder der Institution transparent:

»Oder viele sagen [...], dass die Kollegen sagen: ›Pass auf! Wenn der mich zur Schicht holt, weil Paul krank ist, meld' ich mich einfach ab und bin auch krank. Und wenn der will, dass ich einen Schein bringe, dann bin ich nicht nur zwei Tage krank, sondern zwei Wochen.« Also, das schließe ich nicht aus beziehungsweise ich weiß, dass einzelne Kolleginnen und Kollegen so unterwegs sind, und ich kann denen das auch nicht verdenken. Sicher gibt es ein

paar, die schon vorher so unterwegs waren, aber dass das auch wirklich zuge-
nommen hat, ist, glaub ich, ein offenes Geheimnis.« (Interview, Herr Spiel-
mann, Z. 556ff.)

Die Polizist*innen nutzen die Krankschreibung, um in dem von ihnen als
mechanisch wahrgenommenen System handlungsfähig zu bleiben und somit
wortlos Kritik zu äußern oder in Kommunikation über bspw. unliebsame
Schichtlegungen treten zu können. Dabei handelt es sich nicht um eine
Handlungsstrategie, die aufwendig verheimlicht wird. Ganz im Gegenteil
diese Strategie nicht nur dem interviewten Vorsitzenden der Polizeigewerk-
schaft bekannt – auch der Leiter des Einsatz- und Streifendienstes kennt die
unterschiedlichen Funktionen der Krankschreibung und differenziert zwei
Dimensionen:

»[...] ähm diese KoK-Tage sind ja geschaffen worden, um ja eine kurzfristi-
ge Unpässlichkeit mal zu überbrücken. Das ist vom Grundsatz her erst mal
sinnvoll [...] Natürlich gibt's auch Kolleginnen und Kollegen, die dieses In-
strumentarium für sich entdeckt haben (2) ja hm in dem man vielleicht sagt:
>Oh, ich hab jetzt viele Dinge vor heute und muss ja noch zum Schuster und
äh ja zum Friseur wollte ich noch und dahin (tiefes Einatmen) ach und ei-
gentlich – wenn ich so mal in mich hinein höre – föhl ich mich ja gar nicht,
ja? (1) Ähm das gibt's das Problem ist eben halt nur [...] wie können sie's fest-
stellen, dass da ein Missbrauch stattgefunden hat. Das ist das riesen große
Problem« (Interview, Herr Rudloph, Z. 957ff.)

Der Interviewpartner macht deutlich, dass aus seiner Perspektive die so-
genannten KoK-Tage als kurzfristiger Ausstieg aus dem beruflichen Alltag
dienen, um die gewonnenen zeitlichen Ressourcen privat zu nutzen – ohne
dass eine Erkrankung oder eine Dienstunfähigkeit vorliegt. Aus Perspektive
der Streifen- und Einsatzbeamt*innen bestätigt sich, dass keine Erkrankung
im engeren Sinne vorliegen muss, jedoch zumindest ein Gefühl der Erschöp-
fung, Alltagsbelastung oder Abgeschlagenheit oder ein starkes Ruhebedürfnis:

»Andrea ist, wie sie es auch ein wenig angedeutet hat (letzte Woche sagte
sie, dass sie auch mal wieder ein paar Tage Ruhe brauche, weil es ihr nicht
gut gehe), krank. Ihr Mann, der auch bei der Polizei arbeitet, ist ebenfalls
krank.« (Beobachtungsprotokoll, Erstaufnahmeeinrichtung, Z. 634ff.)

Anhand der Beobachtung kann sicherlich keine Aussage darüber getroffen werden, ob die Beamtin tatsächlich krank war (was auch immer das bedeutet), darum geht es auch gar nicht. Wohl aber kann eine Aussage darüber getroffen werden, wie die kurze berufliche Auszeit gerahmt wird. Die Krankschreibung dient hier als eine kurzfristige Möglichkeit, sich im Fall eines Gefühls des Unwohlseins eine Ruhephase zu verschaffen; bestenfalls synchron zum sozialen Umfeld (hier am Beispiel des Ehemanns). Ein weiterer Beamter verweist darauf, dass diese kurzen Auszeiten, die, so Herr Rudolph im dem vorherigen Zitat, missbraucht werden, jedoch auch über Krankschreibungen erfolgen:

»KoK-Tage [...] sollten laut Revier nicht mehr gebracht werden; besser wäre ein Krankenschein; dadurch stieg allerdings die Länge der Fehlzeit, weil die meisten Ärzte nicht so kurz krankschreiben. Für viele Ärzte scheint der Beruf Begründung genug [...] zu sein für eine Krankschreibung; O-Ton Maik: »Die fragen doch nur, wie lange. Eine, zwei oder drei Wochen?« (Beobachtungsprotokoll, Erstaufnahmeeinrichtung, Z. 325ff.).

Da einige Beamt*innen aus Sicht der Leitungsebene des Reviers KoK-Tage zu extensiv genutzt haben, sind sie nun dazu verpflichtet, bei Fehlzeiten sofort ein ärztliches Attest vorzulegen. Paradoxe Weise scheint sich dadurch eine Verlängerung der Ruhephase abzuzeichnen, obwohl das Gegenteil bewirkt werden sollte.

Die KoK-Tage, verstanden als Spielraum, um gesundheitliche Unpässlichkeiten zu überbrücken, fallen der Kontroll- und Messmaxime der Leitungsebene zum Opfer. Diese verfolgt damit eigentlich das Ziel, das Machtvakuum der Krankschreibung aufzulösen. Erreicht wird jedoch das Gegenteil. Die vermeintliche Hürde der Krankschreibung wird ohne Weiteres genommen und aus einer Abwesenheit, die nur für wenige Tage geplant war, wird mittels Krankschreibung, so Mike, eine längere Zeitspanne.

So kann die Krankschreibung als kurz- und mittelfristige Lösung verstanden werden, um sich Ruhephasen zu ermöglichen – gleichzeitig kann sie genutzt werden, um bei einer nicht gewollten Schichtlegung zu reagieren, wie Herr Rudolph berichtet:

»[...] und dann gibt's auch noch ne andere Kategorie. Die möchten an ganz bestimmten Tagen dienstfrei haben, das bekommen sie nicht und pünktlich zu Beginn, wo sie dienstfrei haben wollten, melden sie sich krank. Sogar auch mit Krankenschein [...] dann wird festgestellt- ja, fährt nach Heinrichsberg,

nimmt am Marathonlauf teil, dann brauch man noch nen Tag Erholung und dann kommt man wieder zum Dienst. Da sind wir im öffentlichen Dienst zumindest hier in dieser Behörde (2) flexibel wie ne Brechstange, weil's uns nicht gelingt, solchen Beamten (2) joa in die nähere Betrachtung zu nehmen und ein Disziplinarverfahren durchzuführen [...] also ich hab das natürlich in diesem Fall gemacht. Hab Papier beschrieben, hab gesagt-hier muss ein behördliches Ermittlungsverfahren eingeleitet werden – also ein Disziplinarverfahren – ja und dann hat man dann hier in der Behörde gesagt: »Ah Herr Rudolph, das ist/gegen die ärztliche Feststellung, gegen das ärztliche Attest. Da können wir ja eigentlich gar nichts machen.« (1) Wer sagt das? [...] Natürlich können wir was gegen machen. Also das muss mir doch einer erklären, wenn der doch nicht dienstfähig ist, seine Verpflichtung als Beamter doch aber so ist, dass er alles zu tun hat, um die Dienstfähigkeit wiederherzustellen und sich unverzüglich dann zum Dienst zu melden, also wer will mir das erklären? Ist der Marathonlauf ähm weniger anstrengend als acht Stunden Dienst oder/Problem ist, diese Mühe macht man sich hier in dieser Behörde nicht. Baut dann einen Popanz auf-so nach dem Motto: »Jaa, ob wa dann bei dem Verwaltungsgericht durchkommen.« [...]« (Interview, Herr Rudolph, Z. 971ff.)

Am angeführten Beispiel des Interviewpartners zeigt sich, dass Krankschreibungen neben der Funktion, eine subjektiv notwendige Ruhephase zu ermöglichen, auch eine andere Funktion erfüllen: Sie schaffen zunächst Freiräume für andere, private Tätigkeiten, die nicht übereingehen mit dem Dienstplan, in dem die angegebenen Dienstwünsche nicht berücksichtigt wurden. Die Krankschreibung avanciert hier zu einer widerständigen Praxis.

Dementsprechend ist der Grund für die Krankschreibung anders gelagert als im vorherigen Fall der Polizistin Andrea. Allerdings zeigt sich hier noch deutlicher die Kontroll- und Messmaxime des Leiters des Streifen- und Einsatzdiensts: Herr Rudolph will mit den Mitteln der Behörde (dem Disziplinarverfahren) gegen die Krankschreibung vorgehen und wird durch die Perspektive, dass das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht nicht Bestand hätte, ausgebremst. Das Machtvakuum, das durch die Krankschreibung und den damit verweigerten Zugriff auf die Arbeitskraft entsteht, verstetigt sich perspektivisch und der Mechanismus des krankheitsbegründeten Ausstiegs – hier als Form des Protests – manifestiert sich in der beruflichen Praxis. Der absolute Zugriff, die Verfügbarkeit über die Körper und die Gesundheit der Polizist*innen greift hier nicht mehr. Diese Protesthaltung zeigt sich nicht nur, wenn der Dienstplan konträr zu den geäußerten Dienstwünschen gestaltet ist, sondern

auch wenn im Berufsalltag von den Polizist*innen im Streifen- und Einsatzdienst Ungleichbehandlungen oder ungerechtfertigte Vorgehensweisen festgestellt werden, wie im Fall von Andrea und Maik:

»Weil Maik keine Nachtschicht macht, macht Andrea jetzt auch keine: Wenn das nicht funktioniert und sie umgesetzt wird, ist sie halt krank.« (Beobachtungsprotokoll, Erstaufnahmeeinrichtung, Z. 497ff.)

Hier zeichnet sich ab, dass Andrea die Krankschreibung in Anschlag bringt, um auf eine für sie intransparente Ungleichbehandlung zu reagieren, auf die sie sonst keinen Einfluss nehmen könnte. Gleichzeitig wird dadurch eine Form des Drohens deutlich, denn die Formulierung war nicht nur an mich als Forschende gerichtet, sondern auch an ihre Kolleg*innen im Raum. Deutlich geht aber auch hier das Protest- und Drohpotenzial des kurz- bis mittelfristigen krankheitsbegründeten Ausstiegs aus dem Arbeitsalltag hervor, das im Kolleg*innenkreis und über die Hierarchien und Organisationseinheiten hinweg bekannt ist.

4.4 Das Polizieren von Migration als Gegenstand polizeilicher Arbeit in der Erstaufnahmeeinrichtung

4.4.1 Die Strafinsel und ihre Insassen

Die am Rande von Albenforde gelegene Erstaufnahmeeinrichtung ist vollständig umzäunt. Der einzige Ein- und Ausgang aus dem Komplex ist an der Straße gelegen und wird dauerhaft von Mitarbeiter*innen einer privaten Sicherheitsfirma (»Securities«) kontrolliert. Der Zugang zum Gelände ist strikt reguliert: Zutritt erhalten ausschließlich Bewohner*innen, während fremden Personen das Betreten untersagt wird – es sei denn, sie arbeiten dort (und können dies mittels Dienstausweises belegen), bedienen die Infrastruktur des Komplexes oder sind Gäst*in einer*s Bewohner*in. In diesem Fall müssen sie aber auch offiziell angemeldet und erfasst werden. An diesem zentralen Ort des Ein- und Ausgangs befinden sich auch die Polizist*innen. Sie teilen sich u. a. mit den Sicherheitsmitarbeiter*innen das Gebäude, ein alter Flachbau mit einem langen Flur, von dem viele Zimmer abgehen: Büros, Toiletten, Lager, eine Teeküche und Umkleiden. Ganz vorn in dem Gebäude auf der rechten Seite ist der Arbeitsraum der Securities, der den Charakter einer Wache hat. Schräg gegen-

über liegt das Büro der Polizist*innen, von dem aus ein weiterer kleiner Raum abgeht, der als Aufbewahrungsort und Umkleide dient. Dem gegenüber befindet sich wiederum das Büro des Kripo-Beamten, der zum Zeitpunkt der Datenerhebung für die EstA zuständig war.

Polizist*innen in der untersuchten Erstaufnahmeeinrichtung sind ebenfalls Beamt*innen aus dem Streifen- und Einsatzdienst des Reviers Albenforde, die entweder von Zeit zu Zeit dort Schichten übernehmen oder dauerhaft in der Erstaufnahmeeinrichtung eingesetzt sind. Die Aufgabenbereiche der Polizist*innen umfassen bei der Ankunft von Geflüchteten erkennungsdienstliche Maßnahmen, das Erstellen von Anzeigen, wenn ein unerlaubter Grenzübertritt bei der Einreise nach Deutschland festgestellt wurde sowie Objektschutz und ggf. das Einschreiten bei gewaltförmigen Auseinandersetzungen. Dementsprechend ist der Arbeitsauftrag – auch räumlich – wesentlich stärker eingegrenzt als im Streifen- und Einsatzdienst.

Die Erstaufnahmeeinrichtung besteht seit den 1990er-Jahren, das Gebäude gehörte davor zu einer ehemaligen Kaserne, liegt dementsprechend etwas außerhalb der Kleinstadt hinter einer Einfamilienhaussiedlung und ist von Brachflächen umgeben. Vor dem langen Sommer der Migration waren Polizist*innen bei Bedarf allenfalls einsatzbezogen in der EstA und nicht dauerhaft vor Ort. Mit der Flucht*Migrations-Bewegung 2015 wurde dies per Erlass des Innenministeriums des Landes verändert und das zu der Erstaufnahmeeinrichtung zugehörige Revier beauftragt, dauerhaft vier Polizist*innen vor Ort einzusetzen.

Hinter dem Eingangsbereich, der durch eine große Schranke begrenzt ist, erstreckt sich das Gelände der Erstaufnahmeeinrichtung. In der Mitte befinden sich drei große Plattenbauten, die zum Teil als Behördenbüros oder Sitz der Sozialarbeiter*innen, aber zum Großteil als Wohnunterkünfte für Asylsuchende dienen. Links neben den Plattenbauten wurden im Zuge der Flucht*Migrations-Bewegung weitere Unterkünfte errichtet. Hinter den Gebäuden wurden im Peak der Flucht*Migrationsbewegungen 2015 Zelte aufgebaut, die als Unterkunft dienten. Ebenfalls befinden sich weitere Akteure wie das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), eine medizinische Versorgungseinrichtung, eine Kantine, in der morgens, mittags und abends Essen ausgegeben wird (selbstständiges Kochen ist nicht vorgesehen, wird aber von den Bewohner*innen durchaus vorgenommen) und andere soziale Träger in der EstA. Alle Bereiche des Lebens befinden sich dementsprechend auf diesem Gelände. Zwar können Asylsuchende die Erstaufnahmeeinrichtung verlassen, allerdings ist dies allein angesichts der Lage der EstA immer

mit einer Busfahrt in das Zentrum der Kleinstadt oder mit einem längeren Fußweg verbunden. Es wäre auch nicht zwingend notwendig, denn alle grundlegenden Akteure und Bedarfsstellen (Unterbringung, Essen, Soziales und Behörden) sind auf diesem Gelände gesammelt. Dementsprechend ist es nicht verwunderlich, dass die Erstaufnahmeeinrichtung Assoziationen zu Goffmans Überlegungen totaler Institutionen weckt (Goffman 2016: 15ff.).

Die Asylsuchenden haben keine Wahl, ob sie in der EstA untergebracht werden wollen oder nicht. Sie müssen sich dort aufhalten, bis sie bspw. einen Transfer in eine andere kommunale Gemeinschaftsunterkunft erhalten oder abgeschoben werden. Zum Teil erfolgt die Unterbringung der Geflüchteten in Außenstellen der EstA, wo vulnerable Gruppen wie Familien, Frauen und Eltern mit Kindern untergebracht sind. Die staatlichen Institutionen sichern sich mittels zentralisierter Unterbringungen die permanente Möglichkeit, Zugriff auf die Bewohner*innen zu haben. Asylsuchende sind Insassen der Institution, werden ihrem einstigen bürgerlichen Leben enthoben und erfahren Degradierungen ihrer Identität (ähnlich wie es Goffman 2016: 25f. beschreibt; empirische Beispiele für diese Herabwürdigungen, die klar als Rassismen bezeichnet werden können, finden sich im Laufe des Kapitels).

Nun könnte aus einer Alltagslogik heraus angenommen werden, dass sich Polizist*innen vor Ort im Gegensatz zu den Asylsuchenden aus freien Stücken in der EstA aufhalten und arbeiten – und natürlich handelt es sich hier um ganz andere Zwänge der Anwesenheit, die auf Asylsuchende in der EstA und Polizist*innen als Wärter*innen der Institution wirken. Nichtsdestotrotz scheinen nicht alle Polizist*innen dort Dienst leisten zu wollen, wird die EstA von den Beamt*innen im Revier doch als »Strafinsel« bezeichnet.

Die Arbeit auf der Strafinsel kann unterschiedliche Gründe haben: Beamt*innen können sich freiwillig oder auf Anraten ihrer Vorgesetzten dorthin versetzen lassen oder sie verrichten in der Strafinsel kurz- bis mittelfristig Dienst, bis bspw. ein Disziplinarverfahren abgeschlossen ist. Im ersten Fall sind unterschiedliche Faktoren tragend, die die Entscheidung begünstigt, auf der Strafinsel zu arbeiten:

»[...] das sind also alles Leute, die also freiwillig da sind, ja? Die haben ähm sich dafür entschieden, weil sie für sich diese Art der Arbeit und der Arbeitsdurchführung bejahen. Unter uns Gebetsschwestern sag ich mal: Das sind dann auch Kolleginnen und Kollegen, die jetzt keine sonderliche Stärke am Funkwagen äh haben, die hier und da vielleicht auch ein bisschen gehemmt sind, Probleme haben. Die also sagen ›Oh, dahin in einen Raum oder mal

da so?« Das ist ne Arbeit, also da muss ich nicht ständig wechseln zwischen jetzt muss ich nen Unfall aufnehmen, da ist ne Familienstreitigkeit, da hab ich BS – ist ein besonders schwerer Diebstahl – hier hab ich ne körperliche Auseinandersetzung, hier hab ich die Meldung, da Meldung und das [...] das überschau ich, das ist genau für mich gemacht, ja? So ja? Und die fühlen sich da wohl.« (Interview, Herr Rudolph, Z. 681ff.)

Zwar versichert der Interviewte, dass alle dauerhaft in der EstA tätigen Polizist*innen dort freiwillig arbeiten. Allerdings war diese bejahende Stimmung der Tätigkeit gegenüber, wie es Herr Rudolph hier versucht darzulegen, vor Ort weniger spürbar. Warum kann dennoch von einer Strafin sel gesprochen werden, wenn doch kein direkter Zwang im engeren Sinne ausgeübt wird?

»Das Beamtenmäntelchen ist eng, aber warm«, sagte Herr Rudolph im Laufe des Interviews zu mir und verwies dabei eigentlich auf die Besoldung der Beamt*innen, die zwar seiner Meinung nach nicht allzu hoch ist, dafür aber regelmäßig ausgezahlt wird und durch die Verbeamtung besonders gesichert ist. Sicherlich kann dieses Gleichnis nicht nur auf den monetären Aspekt bezogen werden, sondern auch im weitesten Sinne auf den Tätigkeitsbereich: Die Arbeit im Streifen- und Einsatzdienst ist zwar sehr divers und die Unvorhersehbarkeit des beruflichen Alltags macht die Tätigkeit für viele Polizist*innen erst interessant. Wenn die Arbeit im Streifen- und Einsatzdienst jedoch nicht mehr in Gänze zu bewältigen ist (Alter, Krankheit, insbesondere auch psychische Probleme, Kommunikationsschwierigkeiten), dann werden die Beamt*innen natürlich weiterbeschäftigt – hier wirkt sicherlich der besondere Schutz der Verbeamtung –, ihr Tätigkeitsbereich jedoch angepasst, wie im Zitat von Herrn Rudolph zu erkennen ist.

Dies scheint vornehmlich ältere Polizist*innen zu betreffen, aber auch der Polizist Maik (circa Ende 40) arbeitete zuvor in einem anderen Bereich und wurde in die EstA versetzt. Dadurch verschiebt sich der Arbeitsbereich weg vom polizeilichen Einsatz als Kerngeschäft der Beamt*innen im Streifen- und Einsatzdienst hin zu anderen Arbeiten, zumeist Büro Tätigkeiten. Allerdings hat der polizeiliche Einsatz einen besonderen Stellenwert, denn: »Im Einsatz zeigt sich, wer ein guter Polizist ist und wer nicht [...]. Nirgendwo sonst ist der Polizist stärker Polizist als im Einsatz [...].« (Christe-Zeyse 2007: 64)

In der Strafin sel zu arbeiten, womöglich die Endverwendungsstelle bereits erreicht zu haben, da die eigenen Fähigkeiten nicht (mehr) für den Streifen- und Einsatzdienst ausreichen und somit *als Polizist*in* eine Abwertung zu erfahren, kann mit Blick auf die eigene berufliche Identität folgenreich sein. So

kann die Strafinselfunktion als Sinnbild für die latenten Zwänge und Anforderungen der Organisation an die Polizist*innen stehen. Dabei scheint die Strafinselfunktion kein singuläres Phänomen der EstA zu sein. Auch der interviewte Polizist Tim verweist darauf, dass der Polizeigewahrsam, in dem er tätig ist, eine ähnliche Funktion aufweist:

»Also ich sag mal so, das Gewahrsam ist nicht die einzige Dienststelle, wo Leute kurzerhand hin versetzt werden, weil sie irgendwie berufliche, also im Dienst irgendwelche Probleme hatten. Das sind halt generell einfach Dienststellen, wo man mit dem Bürger draußen nicht so viel zu tun hat, sage ich mal. Also es können auch Sachbearbeiter-Stellen sein oder so was. Da kann man auch strafversetzt hin werden. Ich denke natürlich, dass, wenn man so Häufung hat von Leuten, die jetzt gerade nicht die beste Beziehung zu ihrem Beruf haben, dass das die Motivation insgesamt auf der Dienststelle nicht unbedingt fördert.« (Interview, Polizist Tim, Z. 837ff.)

Ob es sich bei der Strafinselfunktion nun um eine sogenannte Endverwendungsstelle handelt, die anhand von alters- und leistungsbedingten Faktoren anvisiert wurde, oder ob es eher um eine temporäre Verwendung aufgrund eines Disziplinarverfahrens geht, spielt kaum eine Rolle. Relevant ist der Deutungsrahmen, der durch die Arbeit in der Strafinselfunktion eröffnet wird: Die Strafinselfunktion dient als Arbeitsort für diejenigen, die nicht (mehr) können, nicht mehr wollen oder anderweitig abweichendes Verhalten gezeigt haben. Gleichzeitig ist auch den jeweiligen Kolleg*innen im Revier ebenso klar, dass diejenigen, die in der EstA tätig sind, gewissen Unzulänglichkeiten aufweisen, die dann auch als Begründungszusammenhang in Alltagskonflikten oder Unstimmigkeiten herangezogen werden:

Ich mach heute Schicht mit Dirk. Tanja ist auch da. [...] Wir fragen uns häufig gegenseitig über bestimmte Abläufe, die für uns noch nicht nachvollziehbar sind. [...] Zum Beispiel haben wir uns gefragt, worin denn der Unterschied zwischen ›Asyl beantragt‹ und ›Asyl geäußert‹ besteht. In den Journalen, die ja von unterschiedlichen Beamt*innen angefertigt werden, ist es häufig unterschiedlich festgehalten – mal steht dort das eine, mal das andere. Dirk quatscht unsere Frage direkt runter und tut so, als wäre dieser feine Unterschied, bei dem wir uns selbst noch unsicher waren, ob er eine Rolle spielt, total egal [...]. Gleichzeitig kann er uns auch keine konkrete Antwort auf die Frage geben. Wir sahen aber, dass die Begriffe nicht konsistent genutzt wur-

den. Dirk verließ den Raum und Tanja sagte: »Kein Wunder, dass die hier oben sind.« (Beobachtungsprotokoll, Erstaufnahmeeinrichtung, Z. 846ff.)

Für die Polizistin Tanja ist in diesem Fall die Unstimmigkeit zwischen uns und Dirk Beweis genug, dass Dirk aufgrund seines fehlenden Verständnisses für die begrifflichen Unterschiede, einem wenig fragenden Umgang mit Unklarheiten oder eventuell auch seiner schroffen Art, die er hier und da an den Tag legt, quasi folgenrichtig in der EstA arbeitet. Demnach zeigt sich, dass auch im Kollegium die EstA als »Strafinsel« oder Schonarbeitsplatz betrachtet wird, der zwar einen überschaubaren Tätigkeitsbereich bietet; die Arbeit mit – oder treffender formuliert – an den Geflüchteten und der Kontakt zu ihnen scheint jedoch für diverse Beamt*innen nicht zum favorisierten Arbeitsfeld zu gehören. Dies verdeutlicht sich auch an dem häufiger geäußerten Wunsch, dass der heruntergekommene Flachbau eigentlich umgebaut werden müsste und zwar in der Form, dass die ankommenden Geflüchteten durch eine Art Bearbeitungstrakt geschleust werden, in dem alle notwendigen Maßnahmen zur erkennungsdienstlichen Behandlungen möglichst ohne direkten Körperkontakt zu den Polizist*innen durchgeführt werden würden. In diesem Zusammenhang werden auch Ansteckungsgänge formuliert und die zur Verfügung stehenden Schutzmaßnahmen für die Polizist*innen kritisiert. So äußert sich Dirk beispielsweise so:

»Da soll ich bei den *N-Wort* unter's Bett krabbeln und kann mich danach nicht mal waschen?« (Beobachtungsprotokoll, Erstaufnahmeeinrichtung, Z. 604f.)

Offensichtlich ist hier natürlich die rassistische Beleidigung Schwarzer Menschen durch das N-Wort, das Dirk nutzt. Darüber hinaus wird hier jedoch auch verdeutlicht, welchen Arbeitsauftrag Dirk wahrnimmt: nämlich die nahezu vollständige Durchdringung des (sozialen) Raums geflüchteter Menschen in der EstA bis in die letzten Ecken der Privatheit, die durch das Bett symbolisiert werden. Gleichzeitig wird deutlich, dass diese Tätigkeit Dirk eigentlich vollkommen zuwider ist, er sie höchstens unter gewissen hygienischen Standards durchführen würde.

Demnach dient die EstA, etwas überspitzt formuliert, als Begegnungsort der subalternen Gruppen: auf der einen Seite die beschriebenen Polizist*innen als Subalterne der Polizei auf der anderen Seite die kolonialisierten Subjekte, die Geflüchteten.

4.4.2 *Bad Guy – Good Guy*: Kompliz*innenschaft zwischen Polizei und Securities

Im Eingangsbereich der EstA mit dem dazugehörigen Flachbau sind in erster Linie Arbeitsplätze der Polizist*innen sowie der Sicherheitsmitarbeiter*innen zu finden. Dementsprechend halten sich beide Gruppen dort auf und sind in täglicher Interaktion miteinander. Die Grenzen zwischen den beiden Berufsständen sind jedoch deutlich markiert: Sie nutzen unterschiedliche Arbeits- und Aufenthaltsräume und ihre Tätigkeiten unterscheiden sich. So sind die Polizist*innen beispielsweise für die erkennungsdienstlichen Maßnahmen und den Objektschutz verantwortlich, wohingegen die Securities das Alltagsgeschäft am Eingang der EstA übernehmen: Öffnen der Schranke für Autos, Kontrolle der Personen, die das Gelände betreten, ggf. Unterstützung im Sinne von Übersetzungen (sofern Securities mit Sprachkenntnissen gerade arbeiten), wenn Geflüchtete in der EstA ankommen und den formlosen Asylantrag ausfüllen sollen, die Ausgabe von Alltagsgegenständen für neu ankommende Geflüchtete, aber auch Kontrollrunden auf dem Gelände o.Ä.

Sowohl die Securities als auch die Polizist*innen sind für die Objektsicherheit verantwortlich, wobei das Bestreifen der Erstaufnahme für gewöhnlich von den Sicherheitsmitarbeiter*innen übernommen wird und die Polizist*innen bei Bedarf unterstützen. Im Beobachtungszeitraum wurde meistens so verfahren, dass die obligatorischen Kontrollrunden von den Securities erledigt werden, wobei die Polizist*innen nur in Ausnahmefällen, beispielsweise potenziell eskalierenden, gewalttätigen Situationen hinzugerufen wurden. Am folgenden Beispiel zeigt sich jedoch, dass diese Aufgabenverteilung nicht immer aufgeht:

Ilia, einer der Securities, kommt ins Büro und will mir unbedingt etwas im Beisein von Harald erzählen. Grade war Harald aber nicht da, als Ilia ins Büro kam, weshalb er noch warten wollte. Später kommt Ilia wieder hinein – Harald ist wieder zurück – und erzählt von einer Schlägerei, die gestern Abend um halb sechs war. Die Security hat nach der Polizei gerufen, Harald hat sich aber nicht bewegt und ist im Büro geblieben. (Beobachtungsprotokoll, Erstaufnahmeeinrichtung, Z. 269ff.)

Im Textbeispiel werden zwei Aspekte deutlich: Zum einen möchte der Security-Mitarbeiter das von ihm als Fehlverhalten oder Arbeitsverweigerung gedeutete Verhalten von Harald zumindest in der Weise sanktionieren, dass er mir

davon erzählt. Gleichzeitig wartet er darauf, dass Harald dabei ist, bevor er mir von dem Vorfall berichtet, um ihn ein Stück weit bloßzustellen oder anzuklagen und vielleicht auch zu verdeutlichen, welcher Berufsstand mehr leistet. Ersichtlich wird das Verhältnis zwischen Polizei und Security insofern, als die Funktion der Polizei als staatlich legitimer Hüter und ausführende Instanz von Gewalt nicht erfüllt wird.

Zum anderen verweist dies auf die Konstitution der Polizist*innen auf der Strafinsel, die bereits im vorangegangenen Abschnitt im Zusammenhang mit Aussagen von Herrn Rudolph thematisiert wurde: In der EstA arbeiten Polizist*innen, die mit dieser Einsatzkompetenz nicht (mehr) ausgestattet sind, diese möglicherweise auch nicht mehr zeigen wollen. Hier können sich mögliche Überforderungsgefühle von Harald andeuten (körperliche Fitness, Durchsetzungsvermögen, Angst hinsichtlich einer unübersichtlichen Situation etc.), die in der Konsequenz dazu führen, dass er sich nicht zutraut, in die Situation bzw. den potenziellen Einsatz hineinzugehen – an dieser Stelle sei ebenfalls auf ein berufliches Agreement über den Modus der Gefahrengemeinschaft (Behr 2012) verwiesen, dem Harald hier nicht nachkommt. Diese Arbeitsverweigerung von Harald verwischt in dem Arbeitsbündnis die Grenzen der Verantwortlichkeit (und verunklart die Frage, wer nun das staatliche Gewaltmonopol innehat und wer es ausführt).

Zwar hatten Geflüchtete in der Erstaufnahmeeinrichtung häufiger mehr Vertrauen in die Polizist*innen als in die Securities – hier entspringt auch der Titel dieses Abschnitts, denn ein Bewohner der EstA sagte zu mir, dass die Polizist*innen »good guys« und die Securities »bad guys« wären – und auch ich beobachtete eine mal mehr oder weniger deutliche Differenz im Umgang mit den Bewohner*innen der Erstaufnahme zwischen Polizist*innen und Securities. Allerdings zeigt sich entlang des Materials auch deutlich, dass die Zusammenarbeit (bzw. miteinander verbrachte Zeit, in der nichts zu tun ist, oder das Kommentieren der Tätigkeiten des jeweils anderen) rassistische Äußerungen und Gewaltfantasien zulässt und ggf. auch verstärkt:

»Zitat vom Security auf die Anmerkung einer der Beamten, dass die Bewohner*innen der EstA sich wegen ihrer Hautfarbe ›nicht mehr in die Sonne legen‹ müssten: ›Aber wenn man die zwei Jahre im Keller einsperren würde, wären die auch heller.« (Beobachtungsprotokoll, Erstaufnahmeeinrichtung, Z. 132ff.)

Sichtbar wird eine rassistische Äußerung der Beamt*innen und eine darauffolgende Gewaltfantasie der Securities, die in einer Dynamik zwischen den Gatekeepern der EstA entsteht. Zwar sind diese Äußerungen nicht direkt als Drohung an Asylsuchende gerichtet. Allerdings kann davon ausgegangen werden, dass hier deutlich werdende rassistische Haltungen nicht aufhören, sobald Polizist*innen und Securities auf Asylsuchende treffen. Diese rassistischen Äußerungen gegenüber Asylsuchenden bleiben folgenlos und von der betroffenen Person häufig aufgrund unterschiedlicher Sprachkenntnisse unentdeckt, dennoch wirken sie degradierend in dem Sinne, dass sich beide Berufsgruppen gegenseitig anzeigen, wie sie über die Bewohner*innen der EstA denken. Auch selbst wenn Geflüchtete die Beleidigungen verstehen, werden sie aller Wahrscheinlichkeit nach nichts dagegen unternehmen – zumindest war dies im Zuge der Feldphase für mich nicht ersichtlich. Gleichzeitig wird dadurch die machtvolle Position der Securities sowie der Polizist*innen betont, die willkürlich darüber entscheiden können, ob eine rassistische Äußerung überhaupt zu verstehen ist. Polizist*innen steigen in diese Dynamiken mit ein oder ignorieren sie – so oder so erfahren rassistische Bemerkungen dadurch eine Legitimierung⁹ oder sogar Zuspruch.

4.4.3 »Krise« als Arbeitslast? Die Rolle der Polizei im langen Sommer der Migration am Beispiel der EstA

Die Polizei als Managerin der Krise?!

Arbeitsbelastungen entstanden im Zuge der Flucht*igrations-Bewegung im Revier Albenforde auf zwei Ebenen: Arbeitsbelastungen, die von den Beamt*innen entweder mit einer quantitativen Erhöhung des Aufgabenpensums oder einer Erweiterung des Aufgabenspektrums, also einer Erhöhung der Komplexität des Polizierens beschrieben werden. Dies betraf zum einen die genuin polizeilichen Tätigkeiten, wie erkennungsdienstliche Maßnahmen, Objektschutz, Einsätze in Gemeinschaftsunterkünften für Geflüchtete etc. mit ihren jeweiligen spezifischen Herausforderungen, als auch darüber

9 Einige Jahre nach der Feldphase gelangten die EstA und ihre Sicherheitsmitarbeiter*innen mit einem Video in die überregionale Presse: Dort ist zu sehen, wie an der Seite des Flachbaus ein Security-Mitarbeiter auf einen Geflüchteten, der am Boden liegt, einschlägt und -tritt, während zwei andere Securities danebenstehen und zusehen. Die Securities wurden angezeigt.

hinausgehend Aufgabenbereiche, die nicht im genuinen polizeilichen Zuständigkeitsbereich liegen, wie am Interviewausschnitt von Herrn Rudloph deutlich wird:

»Naja, also es war natürlich eine sehr fordernde Zeit auch. Ähm denn es sind ja denn zeitnah auch äh entsprechende Stäbe eingerichtet worden, ähm denn man darf ja nicht vergessen ähm die EstA da oben (1) ähm war eingerichtet worden ähm da war auch ein äh gewisser Anteil von Asylbewerbern dabei, aber das war so eine Zahl zwischen 500 und 800 in etwa und ähm man darf ja nicht vergessen: Diese Zahl wurde ja dann durch Aufbau von Zelten äh und ähnlichen Dingen auf 2000 äh hochgepusht also ist angestiegen äh, ja? Und somit merkt man fast das Drei- bis Vierfache, ja? Und man darf nicht vergessen ähm unter den Bedingungen in Zelten wohnen zu müssen, den Lebensalltag dort absolvieren zu müssen, viele Dinge die ungeklärt waren, die auch erst mal beschafft und besorgt werden mussten – gut das war zwar nicht alles jetzt unmittelbar Sache der Polizei aber Polizei hat ja diesen Stab auch geleitet und geführt, ja? Weil der Innenminister es erstmal so festgelegt hatte also das waren ziemlich spannende Aufgaben.« (Interview, Herr Rudloph, Z. 154ff.)

Herr Rudloph verdeutlicht an dieser Stelle, dass auf Anweisung des Landes-Innenministeriums eine Aufgaben- und Verantwortungszuweisung gegenüber der Revierleitung Albenforde erfolgte. Im Rahmen der Stabstätigkeit war die Polizei mit Aufgaben betraut, die eher nicht in ihrer Zuständigkeit liegen. Besonders deutlich wird hier noch einmal das Weisungsverhältnis zwischen Polizei und Landesregierung verdeutlicht, dass auch von Herrn Spielmann eindrücklich beschrieben wird:

»So nach dem Motto: ›Wer sind sie denn? Sie sind hier der Revierleiter? Sie übernehmen die Scheiße hier.« (2) Und das, ich glaube Freitagmittag oder irgendetwas oder Donnerstagmittag.« (Interview, Herr Spielmann, Z. 1031ff.)

Herr Spielmann zeigt auf, dass die Polizei als Befehlsempfängerin in einer problematisierten politischen Situation eben jene zu bearbeiten hat – auch jenseits der regulären Arbeitszeit von Verwaltungseinheiten. Somit wurde der lange Sommer der Migration zur Krise der Polizei in dem Sinne, dass sie ihre Aufgabe der Aufrechterhaltung und Wiederherstellung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung handlungspraktisch umsetzen, dazu bspw. auch organisationsspezifisches Wissen nutzen und zumindest zeitlich begrenzt

Tätigkeiten nachgehen musste, die nicht genuin die ihren sind. Die Veränderungen im Aufgabenrepertoire treffen auch nicht alle Beamt*innen gleich: Zeichnet sich für die Führungsebene des untersuchten Reviers die Notwendigkeit ab, eine schnelle, sehr kurzfristige Koordinierung und einen hohen Organisationsaufwand für die betroffenen Dienststellen zu managen, bleibt die Arbeit der »Stiefelspitzen« konkreter: So übernahmen Polizist*innen in der EstA zu Beginn des massiven Anstiegs der Asylantragszahlen beispielsweise Tätigkeiten wie das Bedienen der Schranke im Eingangsbereich der EstA, für die es eigentlich keine Polizei bedarf und die im späteren Verlauf dann auch von den Sicherheitsmitarbeiter*innen übernommen wurden.

Sowohl Herr Rudolph als auch der Polizist Tim verweisen darauf, dass das außergewöhnlich hohe Einsatz- und Arbeitsgeschehen im Zuge des langen Sommers der Migration sich additiv zum gewöhnlichen Einsatzgeschehen verhält:

»[...] und dann kam das Flüchtlingslager dazu [...] das heißt, die Zahl der Einsätze hat sich fast verdoppelt bei gleichbleibendem Personal.« (Interview, Polizist Tim, Z. 339ff.)

Sicherlich kommt erschwerend hinzu, dass sowohl die EstA als auch der Einsatzort von Tim im ländlich geprägten Raum liegen. Dort sind die Reviere mit großer Wahrscheinlichkeit nicht so groß wie in den Ballungsgebieten oder Landeshauptstädten, verfügen wahrscheinlich über weniger Ressourcen, was die Bewältigung solcher Situationen aus polizeilicher Perspektive nicht einfacher macht. Zur Bewältigung der Doppelbelastung aus Krise und polizeilichen Dienstalltag wurde im Revier Albenforde bspw. auf einen Zweiteilungsdienst gewechselt (12 Stunden Tagschicht und 12 Stunden Nachtschicht), der sonst nur am Wochenende im Revier genutzt wird.

Die stark erhöhte Einsatzbelastung zu Beginn des langen Sommers der Migration benennt auch Herr Spielmann von der Polizeigewerkschaft. Dieser verweist jedoch explizit auf die Quantität der Einsatzbelastung: Es geht nicht um eine emotionale Betroffenheit der Polizist*innen durch den Umgang mit den Betroffenen von humanitären Katastrophen, Krieg und Armut. Es geht um den Umfang und die plötzliche Expansion des zu polizierenden Felds:

»Das ist sozusagen Einsatzbelastung also die gesundheitliche Belastung durch die Einsätze in der Flüchtlingsituation, mir ist nicht bekannt, dass Kolleginnen oder Kollegen gesundheitliche Beeinträchtigungen durch den

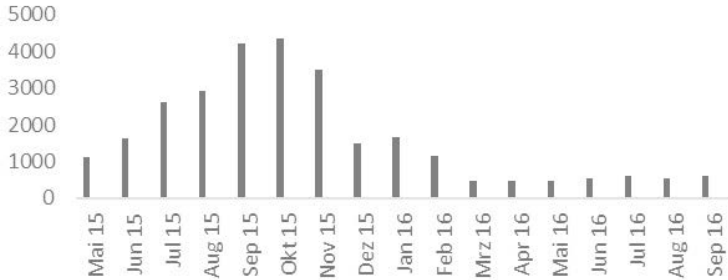
Kontakt mit Flüchtlingen äh erlitten haben, ähm mir ist auch nicht bekannt, dass es psychische äh Belastung gegeben hat, weil man jeden Tag das Elend da gesehen hat [...] ähm für die ist das ein ganz normaler/also neben der unnormalen Einsatzbelastung n normaler Einsatz gewesen ne« (Interview, Herr Spielmann, Z. 1002ff.)

Die hier von Herrn Spielmann normalisierte Ausnahmesituation wird auch an anderer Stelle im Datenmaterial wieder aufgegriffen, wenn der Einsatz im langen Sommer der Migration nicht als singuläre Krisenerfahrung verstanden wird, sondern Rückbezüge zu anderen Krisen, insbesondere am Beispiel eines Hochwassers in dem entsprechenden Bundesland, hergestellt werden. Die Vorstellung von Krisen, die ähnlich einem Naturphänomen plötzlich aufscheinen, die *alle* Polizist*innen dazu auffordern, unter Nutzung jedweder vorhandener Mittel Ordnung und Sicherheit herzustellen, um dann gleichsam wie ein Hochwasser nach einer gewissen Zeit zu verschwinden, weckt bei Herrn Spielmann sogar Assoziationen der Vergemeinschaftung:

»[...] klar ist dann die Einsatzbelastung sehr hoch, aber gerade in solchen Extremsituationen rutscht die Polizei auch deutlich zusammen. Also dann gibt es sozusagen auch 'n Prinzip. Wir müssen jetzt hier alle durch und es darf hier auch keiner zurückbleiben oder äh das funktioniert, glaub ich, immer noch in dieser Polizei.« (Interview, Herr Spielmann, Z. 1015ff.)

Herr Spielmann adressiert hier die Gemeinschaft der Polizist*innen, also eine Verbundenheit qua Berufsstand. Inwiefern eine solche bewältigte Krisenerfahrung über das dezidierte Moment hinaus jedoch eine solche Gemeinschaft trägt, bleibt mit Rückblick auf das Kapitel 4.3 doch fraglich. Denn genauso schnell, wie die sogenannte Flüchtlingskrise als akuter Arbeitsauftrag die Polizei in Albenforde ereilte, so schnell ebten die Asylantragszahlen auch wieder ab, wie anhand der Journale (online abrufbare Eingabemaske zum Erfassen einer Ereignismeldung) zu erkennen ist: In der EstA wird die Einsatzbelastung der »Stiefelspitzen« durch die bearbeiteten Ereignismeldungen (Journale) und die darin erkennbaren Arbeitspeaks messbar (s. Abbildung 1). Zwar beziehen sich die Zahlen auf das gesamte Revier – sind also nicht zu extrahieren für die spezifische Einsatzstelle der EstA oder auf flucht* migrationsspezifische Ereignisse –, dennoch wird zumindest ein Eindruck vermittelt, wie sich die Quantität des Polizierens im Zuge von Flucht* Migration erhöht, aber auch wieder zügig reduziert und auf geringem Niveau verstetigt hat.

Abbildung 1: Angelegte Journale im Revier von Mai 2015 bis September 2016, eigene Darstellung



Neben dem punktuell hohen Arbeitspensum werden von Herrn Rudolph und auch den Beamt*innen des Streifen- und Einsatzdiensts Sprachbarrieren angebracht, die die polizeilichen Arbeitsabläufe behinderten bzw. verzögerten. Dieser Aspekt wurde aber von den Beamt*innen in der EstA nur marginal thematisiert, führen sie ihre Arbeit doch auch mit rudimentären Sprachkenntnissen aus, wie es am Beispiel des Polizisten Thorsten ersichtlich wurde. Das sehr hohe Arbeitspensum im Zuge der Flucht*Migrations-Bewegung im Sommer/Herbst 2015 wird zwar immer wieder präsent in den ethnografischen Gesprächen und Interviews, allerdings zeigt sich am Beispiel der untersuchten Erstaufnahmeeinrichtung, dass sich diese krisenhafte Arbeitsbelastung im Sinne einer Ausnahmesituation relativ zügig normalisiert hat. Natürlich ergibt die Anzahl der angefertigten Ereignismeldungen nicht allein eine adäquate Einschätzung des Arbeitsumfangs, verdeutlicht aber, wie punktuell gesellschaftlich definierte Krisen den quantitativen Umfang des Polizierens beeinflussen und dass hier neben umfangreichen organisatorischen und Führungsfähigkeiten vor allem schnell verfügbare Arbeitskraft, also »Stiefelspitzen«, erforderlich waren. Durch das Abflachen der Flucht*Migration-Bewegung Ende 2015/Anfang 2016 veränderte sich der Berufsalltag im Revier und in der EstA jedoch: Zu Beginn der Datenerhebung im Oktober 2016 war der Berufsalltag in der EstA auch durch Langeweile geprägt, da die anfallende Arbeit für das tatsächlich beschäftigte Personal nicht ausreichte. Da per Erlass vom Innenministerium 2015 jedoch entschieden wurde, dass dauerhaft vier Polizist*innen in der EstA vor Ort sein müssen, wurde diese Anzahl an Personen meist vorgehalten, wobei es durchaus auch nicht voll besetzte Dienste gab.

Auch die Nachtschichten in der EstA waren mit weniger Personal besetzt, da eine Schicht mit vier Polizist*innen schlicht überdimensioniert gewesen wäre.

Von der »Flüchtlingskrise« zum Sicherheitsrisiko »Flüchtling«

Mit dem langen Sommer der Migration strukturierte die Polizei dort, wo Gesellschaft auf einmal unstrukturiert erschien; sie versuchte normative Sicherheits- und Ordnungsvorstellungen aufrechtzuerhalten – und das in einer Zeit, die von der Dominanzgesellschaft in Tendenz eher als unsicher bzw. undurchsichtig wahrgenommen wurde (Feldes et al. 2018).

Die Anzahl eingereister Geflüchteter nahm mit dem Jahreswechsel 2015/2016 zunächst ab. Gleichzeitig verstetigte sich Flucht*Migration zum einen dadurch, dass die Bearbeitung der hohen Asylantragszahlen dazu führten, dass Asylsuchende sehr lange im Asylverfahren ›festhingen‹ und häufig weiterhin zentral untergebracht waren, zum anderen fand auch eine Verstärkung im postmigrantischen Sinne statt, da ein großer Teil der 2015 eingereisten Geflüchteten in Deutschland geblieben ist¹⁰.

Dies wird je nach Positionierung in der Institution differenzial bearbeitet: Für die »Stiefelspitzen« verstetigt sich die Krise im Arbeitsalltag je nach Dienort unterschiedlich (z. B. durch weiterhin vorhandene Sprachbarrieren im Umgang mit Geflüchteten, ortsspezifische Veränderungen von Kriminalität, Vorbereitung auf potentielle Terrorlagen), wohingegen Herr Rudolph neben der Ordnungstätigkeit auf Verwaltungsebene stärker ein übergeordnetes Gefahrenpotenzial durch Geflüchtete betont. Im Material wird dieser Transformationsprozess von der sogenannten Flüchtlingskrise zu der Betrachtung der Geflüchteten als Sicherheitsrisiko markiert, wie an folgendem Textausschnitt deutlich wird:

»[...] aber ich denke mal, da sind alle irgendwo etwas überrannt und überrascht worden und ja und von dem von dem sehr humanistischen Gedanken äh getragen, die, wie ich vorhin schon sagte, sich vielleicht sicherlich der Sicherheitsgedanke sich da zu sehr unterordnen musste oder untergeordnet

10 Naika Foroutan (2019) rief in ihrem Buch – in Anlehnung an das postmigrantische Theater – die postmigrantische Gesellschaft aus, also jene Gesellschaft, die sich in neuen Aushandlungsprozessen darüber befindet, wie mit Migration umgegangen wird, aber nicht das Ob infrage stellt. Eben jene Frage wurde jedoch im Zuge des langen Sommers der Migration (noch) massiv in den Vordergrund öffentlicher Diskussionen gestellt.

hat oder das politisch so gewollt war – wie auch immer« (Interview, Herr Rudolph, Z. 254ff.)

Der von Herrn Rudolph betonte Dualismus zwischen Humanismus und Sicherheit wird zugunsten des Sicherheitsverständnisses aufgelöst. Demnach bricht sich der humanistische Gedanke an der Realität, in der mindestens die Polizei durch den langen Sommer der Migration »überraunt und überrascht« wurde. Diese Form der sogenannten unkontrollierten Einreise von Geflüchteten problematisiert Herr Rudolph unter Bezugnahme auf den Sicherheits- bzw. Terroraspekt:

»[...] mittlerweile wissen wir auch ähm das natürlich auch äh geht jetzt grade wieder im Internet in vielen Foren findet man so ähm die Fragestellung wie viel IS-Kämpfer haben wir hier in der Bundesrepublik Deutschland – Fragezeichen. Antwort: Es weiß gar keiner so genau, ähm weil man zur damaligen Zeit das Bedürfnis äh klar zu wissen wer hier her kommt untergeordnet hat [...] ähm und heute schätzt man ja auch auf hoher politischer Ebene so ein, das war ein Fehler.« (Interview, Herr Rudolph, Z. 194ff.)

Hier artikuliert sich ein Grenzregime, das das Außen als Gefahrenraum und das Innere als Schutzraum konstituiert und beide in nationalstaatlicher Stringenz voneinander abgrenzt. Der Grenzübertritt stellt dabei eine Handlung dar, die quasi automatisch mit dezidierten Kriminalisierungstendenzen einhergeht (siehe auch 4.4.4), denn jede*r Geflüchtete*r kann der* die potentielle Gefahreträger* in sein.

Geflüchtete werden aber auch mit anderen Kriminalitätsausprägungen in Verbindung gebracht, die wiederum die angeführten Sicherheitsbedenken begründen. Das Bild des potenziell mit einem Messer bewaffneten Geflüchteten ist hier besonders virulent. Ihm werden unterschiedliche Bedeutungen zugeschrieben:

- Das Messer kann für eine unvorhersehbare Einsatzdynamik stehen, die von den bisherigen Einsatzerfahrungen abweicht, z. B. im Rahmen von Schlägereien. Der mit einem Messer bewaffnete Geflüchtete ist eine zentrale Figur im Sprechen über den polizeilichen Alltag und wird als solche von der Gefahrgemeinschaft antizipiert: »Aber dass gerade weil diese Messersachen sich im Moment bei uns häufen, geht man da dann doch

mit einem anderen Blick einfach dran (...)« (Interview, Polizistin Karoline, Z. 132f.).

- Gleichzeitig konstituiert sich mittels rassistischer Differenzsetzung eine Form der Exotisierung Geflüchteter, zu deren Konfliktbewältigung der Einsatz eines Messers zählt: »[...] weil die Flüchtlinge auch insofern ganz anders sozialisiert worden sind (‘) mitunter auch mit dem Messer ausgetragen worden sind (‘)« (Interview, Herr Rudolph, Z. 289f.).
- Das Messer kann jedoch auch für eine schwierig zu unterbindende Bewaffnung (von Geflüchteten) stehen, da die Beschaffung eines Messers deutlich niedragschwelliger umzusetzen ist als bei anderen Waffen, wie bspw. Schusswaffen, deutlich schwerer zu verhindern ist und sich somit dem polizeilichen Kontrollregime ein Stück weit entzieht, somit jedoch gleichsam ins gouvernementale Interesse rückt.

Die Polizistin Karoline stellt entlang ihres Berufsalltags in einer Großstadt fest, dass die einwanderungsbedingte Diversität ein Sicherheitsrisiko zu sein scheint, da sich beim Zusammentreffen von verschiedenen natio-ethno-kulturellen Gruppen Konflikte ergeben, die dann polizeilich bearbeitet werden müssen:

Und ganz oft kriegen sie sich halt untereinander eher in die Haare. Das ist noch viel häufiger, als dass du, als dass das da irgendwie, ja andere mit reinspielen. Weil die sich dann selber wegen irgendwas, und bei denen ist das normal sich da mehr oder weniger auf die Nase zu hauen. Und dann mischen sich aber andere Innenstadtbürger ein und dann geht das hoch. (Interview, Polizistin Karoline, Z. 290ff.)

Deutlich wird hier, dass es Karoline mit Blick auf das konfliktreiche Aufeinandertreffen vor allem um migrantische Personen geht, die sie klar von den »Altstadtbürgern« abgrenzt. Diese Gruppen sind jedoch nicht nur an Schlägereien oder Ähnlichem beteiligt, sondern fallen im Arbeitsalltag der Polizistin ebenfalls mit Taschendiebstählen auf. Hier verweist die Interviewpartnerin auf eine spezifische Ökonomie in der Bearbeitung dieses Problems. Da die Innenstadt, in der sie arbeitet, zum einen videoüberwacht ist und zum anderen zumindest zeitweise durch geschlossene Einheiten unterstützt wurde, konnte ein Rückgang von Diebstahldelikten verzeichnet werden:

»Das hat sich aber tatsächlich gebessert oder war tatsächlich auch komplett weg, als wir die geschlossenen Einheiten bei uns gekriegt haben, die Hundertschaften. Wir waren vorher ganz alleine [...] und haben jetzt aber, seit das in Großstadt 3 passiert ist Silvester, haben die uns Hundertschaften an die Seite gestellt. [...] Und seitdem ist das tatsächlich zurückgegangen, weil ganz viele einfach nicht mehr die Möglichkeiten haben, weil so viel Polizei da war, dass sie sich nicht mehr getraut haben.« (Interview, Polizistin Karoline, Z. 157ff.)

Tatsächlich kam es zu einem Backlash dieser für Karoline so positiv zu wertenden Veränderung, da die Einsatzhundertschaften für einen Großeinsatz in dem Bundesland abgezogen wurden. Es wird deutlich, dass für die Polizistin ein umfangreicher Einsatz und eine hohe Sichtbarkeit von Polizeikräften zu einer Reduktion von Kriminalität in der Innenstadt und wiederum der Wegfall dieser umfangreichen polizeilichen Präsenz zu einem Anstieg von Kriminalität führt. Sehr sicher wird Karoline mit ihrer Beobachtung recht haben, allerdings wird Kriminalität als ein durchaus komplexes soziales Phänomen stark auf diese vermeintlich aussagekräftige Gleichung (viel Polizei = wenig Kriminalität; wenig Polizei = viel Kriminalität) reduziert. Dass durchaus Wanderungsbewegungen im Kriminalitätsaufkommen üblich sind, Kriminalität also nicht beseitigt, sondern nur verlagert wird, spielt dabei keine Rolle.

Was bei Karoline jedoch noch entlang eines sehr konkreten Einsatzgeschehens abläuft, hält der Leiter des Streifen- und Einsatzdiensts deutlich allgemeiner, damit bedrohlicher und eröffnet weitere Deutungsrahmen von Flucht*Migration als Ursache terroristischer Gefahren, des Zusammenbruchs der Sozialsysteme sowie sozialer und politischer Unruhen:

»[...] und natürlich [...] auch so 'ne persönliche Ergriffenheit, wo man sich natürlich dann auch mal ernsthaft mit dieser Frage auseinandersetzt: Oh oh oh, wenn das so weitergeht, ähm dann stellt man sich natürlich auch die Frage, nicht nur des täglichen Abarbeitens sondern ähm, man geht dann schon 'n bisschen weiter und stellt sich die Frage: (1) Wenn die ähm alle hierbleiben ähm, wie wird sich das wohl in der ähm in deiner Heimat auch weiterentwickeln [...] ähm halten das die Sozialsysteme aus? Äähm kann so eine Situation auch so zu sozialen Unruhen im Land führen? [...] Und hinzu kommt ja, dass man natürlich mit Kolleginnen und Kollegen spricht äh auch im privaten Umfeld sich äh Stimmungen und Meinungen natürlich breitmachen ähm, die nicht immer nur positiv ähm dann auf diese Flüchtlingskrise äh sich dann darstellen.« (Interview, Herr Rudloph, Z. 308ff.)

Da die polizeiliche Aufgabe in der Gefahrenabwehr sowie Wiederherstellung und Aufrechterhaltung von Sicherheit und Ordnung liegt, verwundert der gewählte Duktus nicht unbedingt, denn dementsprechend sind auch polizeiliche Logiken an diesen Parametern orientiert. Auf der Grundlage der Gefahrengemeinschaft sowie polizeikultureller Prägungen werden damit Wir-vs.-die-Andere-Dichotomien aufgezeigt, die nicht nur auf Bürger*innen vs. Geflüchtete rekurren, sondern auch politische Ebenen in den Blick nehmen. Dies ist im vorangegangenen Zitat an den »Stimmungen und Meinungen« erkennbar, die der Leiter andeutet und damit sehr wahrscheinlich auf jene Stimmen verweist, die sich gegen Geflüchtete und Migrant*innen richten. Im folgenden Zitat verlagert sich dieser Fokus auf die parlamentarische Politik, die, so Herr Rudolph, in der Krise offenbar nicht so handlungssicher erschien, wie es erwartet wurde:

»[...] ich glaub, den Fehler würde man heute nicht noch mal machen. Ähm, aber das ist wahrscheinlich auch so 'n belegbares Beispiel dafür, dass eben auch in der großen Politik äh auf solche Krisen es nicht immer eine adäquate und geordnete Antwort geben kann [...].« (Interview, Herr Rudolph, Z. 258ff.)

Die Frage, wer da ist, wenn »die große Politik« (wahrscheinlich sind damit die jeweiligen Landes- und ggf. Bundesregierungen gemeint) keine Antworten mehr hat, wenn Krisen zu Sicherheitsrisiken avancieren, lässt die Polizei als exekutive Ordnungsmacht vor dem Hintergrund globaler und nationaler Undurchsichtigkeiten heller erstrahlen. Natürlich müssen die zum Zeitpunkt der Datenerhebung gängigen Diskurse miteinbezogen werden, die massiv auf eine dehumanisierende Metaphorik setzten, die Flucht*Migration als Naturgewalten begrifflich machten, auch diskursiv Grenzziehungen betonten (Niehr 2020) und Geflüchtete als Sicherheitsrisiko darstellten – z. B. für weiße Frauen und Mädchen, Opfer sexualisierter Gewalt zu werden, wie Klemm (2017: 55) entlang der Debatte um die Kölner Silvesternacht 2015/2016 verdeutlichte, oder auch in Bezug auf (Bagatel-)Delikte wie Diebstahl bis zu Terrorismusandeutungen, wobei letztere, auch in Verbindung mit der angeführten Messermetaphorik, spätestens durch den terroristischen Anschlag in Solingen im August 2024 wieder neu entfacht wurden.

(Abstrakte) Verweise auf Sicherheitsrisiken und Bedrohungslagen durch Geflüchtete lassen die Polizei dann vom Krisenmodus des Ordne-

turierens hin zum Polizieren eines sich verstetigenden Sicherheitsrisikos wechseln.

4.4.4 Formalisierte Abläufe der Kriminalisierung

Arbeitsablauf: Anzeige wegen unerlaubter Einreise

Wenn Asylsuchende in der EstA ankommen, füllen sie zunächst einen formlosen Asylantrag aus. Dabei handelt es sich um ein knappes Formular, das in der jeweils notwendigen Sprache ausgehändigt wird. In diesem Formular werden Name, Vorname und Geburtsdatum in lateinischen Buchstaben bzw. arabischen Ziffern von den Asylsuchenden eingetragen.

Währenddessen stehen Sicherheitsmitarbeiter*innen daneben und beantworten potenzielle Fragen, sofern die Mitarbeiter*innen über dezidierte Sprachkenntnisse verfügen. Weicht die Kalenderrechnung des Herkunftslands vom gregorianischen Kalender ab, rechnen die Polizist*innen den Geburtstag in eine gregorianische Kalenderangabe um. Nach dem Ausfüllen des formlosen Antrags werden durch die Polizist*innen Fingerabdrücke genommen, um zu prüfen, ob der asylsuchende Mensch bereits in einer anderen Erstaufnahmeeinrichtung innerhalb Deutschlands registriert ist. Außerdem wird geprüft, ob die geflüchtete Person bereits im Ausländerzentralregister (AZR) einliegt, bspw. offene Haftbefehle oder ein Verstoß gegen das Einreisegesetz vorliegt. Letzteres bildet den Kern der polizeilichen Arbeit in der EstA. Ein Vermerk im AZR wäre auch dann der Fall, wenn der*die Asylsuchende zwischenzeitlich abgeschoben wurde oder freiwillig ausgeweist ist und nun nach erneuter Einreise einen Folgeantrag stellt, da ältere Einträge dann zumeist noch gespeichert sind.

Ist im AZR bisher kein Hinweis auf eine unerlaubte Einreise ersichtlich und die Einreise legal, wird im polizeiinternen System eine Ereignismeldung eingetragen. Als legal gilt eine Einreise jedoch nur dann, wenn die asylsuchende Person ein Visum hat oder mit einem europäischen Pass oder einem Pass aus einem Land, das EU-Beitrittskandidat (in Abhängigkeit von Land und Abkommen) ist, einreist. Dies trifft jedoch aus diversen Gründen auf viele Asylsuchende nicht zu: So konnten Syrer*innen bspw. kein Visum beantragen, da es im Herkunftsland keine geöffnete Botschaft gab, die noch Visa ausgestellt hat.

Haben Asylsuchende entweder kein Visum bzw. keine entsprechenden Ausweisdokumente und noch keinen Eintrag im AZR wegen unerlaubter Einreise, wird die unerlaubte Einreise rechtlich verfolgt. Hierzu wird in dem

polizeilichen IT-System ein Vorgang (Journal) angelegt, ausgefüllt und ausgedruckt. Dabei handelt es sich jedoch noch nicht um eine fertiggestellte Anzeige. Das ausgefüllte Journal wird zusammen mit dem formlosen Asylantrag und weiteren Dokumenten, wie bspw. einem relevanten Auszug aus dem AZR, abgelegt. Nach circa zwei bis vier Wochen werden die Journale erneut geprüft. In diesem Zeitraum fand meistens eine erste Anhörung im BAMF mit anerkannten Dolmetscher*innen statt. Liegen die Unterlagen der Anhörung den Polizist*innen vor, werden die anfänglich festgehaltenen Identitäten mit den geprüften Angaben aus der Anhörung verglichen. Bestätigt sich die angegebene Identität, wird das Journal an den in der EstA arbeitenden Kriminalpolizisten weitergegeben, der im Büro gegenüber den Schutzpolizist*innen sitzt. Dort wird die Anzeige final erstellt. Im Zuge der Datenerhebung habe ich die Beamt*innen vor Ort gefragt, warum dieser Zwischenschritt notwendig ist und warum sie nicht selbst die Anzeige fertigstellen können. Sie berichteten, dass dieser arbeitsteilige Vorgang darin begründet ist, dass er die Stelle des Kriminalpolizisten in der EstA rechtfertigt.

Nach einiger Zeit wird das Verfahren für gewöhnlich von der verantwortlichen Staatsanwaltschaft eingestellt. Den Polizist*innen in der EstA zufolge werden diese Anzeigen sehr selten tatsächlich weiterverfolgt. Begründet wird die Notwendigkeit der Anzeige jedoch mit dem Legalitätsprinzip¹¹, dass Polizist*innen dazu verpflichtet, Straftaten anzuzeigen, sofern sie von ihnen Kenntnis erlangen. Diese beinahe schon ostentative Tätigkeit ist jedoch – abseits der Rechtfertigung von Stellenanteilen – ziellos und wird von den »Stiefelspitzen« auch so wahrgenommen: Sie sagen selbst, dass sie »für die Tonne arbeiten« (Beobachtungsprotokoll, Z. 364), so der Polizist Maik in der EstA. Nicht zuletzt erinnert dies an die von Graeber (2018) als »Bullshit Job« bezeichnete Arbeit, die weder einen Mehrwert noch Sinn hat und insgesamt unnötig ist. Dies trifft auf die Ebene der »Stiefelspitzen« gewiss zu, die mit diesem Arbeitsablauf in der EstA (noch weiter) demoralisiert werden.

Nichtsdestotrotz hat dieser Arbeitsablauf zur Folge, dass die angefertigten Journale (s. Abbildung 1) die Polizeiarbeit in der EstA sichtbar und insbesondere messbar machen. Er verdeutlicht ebenfalls einen Anstieg an erstellten

11 Den Polizist*innen in der EstA ist aber durchaus bewusst, dass an dieser Stelle bspw. auf das Legalitätsprinzip verwiesen wird, um diese eigentlich sinnentleerte Arbeit zu begründen. An anderer Stelle, wie bspw. bei Dealereien in der Erstaufnahme, bekannten »Kinderehen« oder anderen durchaus rechtlich relevanten Aspekten, wird, so die Wahrnehmung der Beamt*innen, weggeschaut.

Journalen und damit an polizeilicher Arbeit der Schutz- als auch der Kriminalpolizist*innen im Zuge des langen Sommers der Migration.

»Fingerprints!« – erkennungsdienstliche Behandlung als Form der Kriminalisierung

Zentrale polizeiliche Aufgabe in dem beschriebenen Arbeitsablauf ist die erkennungsdienstliche Behandlung der Geflüchteten, in dessen Zusammenhang von ihnen auch Fingerabdrücke genommen werden. Mit dieser Maßnahme wird geprüft, ob die Person in (polizeilichen) Datenbanken einliegt (z. B. Einreise mit anderer Identität, vorangegangene Abschiebung etc.). Sollte die Person bereits in einer anderen Erstaufnahme registriert worden und eine Anzeige wegen unerlaubter Einreise vermerkt sein, würden die Beamt*innen dies einsehen können. Sollte die Person nicht einliegen, aber auch kein Visum haben (wie bei den meisten Asylsuchenden der Fall), ist dies ein erster Hinweis darauf, dass die Polizist*innen eine Anzeige wegen unerlaubten Grenzübertritts erstellen werden. Dementsprechend handelt es sich um einen alltäglichen Arbeitsprozess der Polizist*innen, der von Beamt*in zu Beamt*in recht unterschiedlich durchgeführt wird:

»Die Abnahme der Fingerabdrücke erfolgt ziemlich schroff. Die Personen werden an den Computertisch gewinkt, der im Büro direkt neben der Tür steht. Der Vorgang wird nicht erklärt. Meistens wird nur auf die Hände gezeigt und gleichzeitig danach gegriffen. Die Fäuste werden – so sieht es zumindest für mich aus – grob geöffnet und die Finger auf das Gerät gedrückt. Es wirkt sehr hektisch und schnell, obwohl eigentlich die Zeit wäre, um zu erklären und/oder die Arbeit in Ruhe zu machen. Dabei tragen die Beamten immer Einweghandschuhe.« (Beobachtungsprotokoll, Erstaufnahmeeinrichtung, Z. 163ff.)

Hingegen führte einer der Beamten in der Stammebelegschaft dieses Prozedere im Vergleich zu seinen Kolleg*innen anders durch. Er reißt nicht an den Armen und Händen der Asylsuchenden, arbeitet wesentlich ruhiger, deutet körpersprachlich an, wie das Vorgehen ist, auch wenn er kaum englisch spricht:

»Thorsten hat eigene Gartenhandschuhe bei und nimmt keine Gummihandschuhe. Er packt die Leute nicht gleich an, sondern zeigt erst mal, wo sie sich hinstellen sollen, damit man ihnen danach nicht die Hand verdrehen muss. Dann sagt er meistens: »Fingerprints«, und die Asylsuchenden heben die Hand. Das Gerät funktioniert meistens erst, wenn der Finger mit ein

bisschen Druck aufliegt. Alle anderen halten deswegen meistens die Hand fest und drücken die Finger fest auf das Lesegerät, Thorsten macht es nur, wenn die Fingerabdrücke nicht erkannt werden.« (Beobachtungsprotokoll, Erstaufnahmeeinrichtung, Z. 197ff.)

In der Gegenüberstellung der Protokollausschnitte werden Unterschiede in der Tätigkeit des Fingerabdrücke-Nehmens deutlich: Gehen die Beamt*innen grob oder eher sanfter, wie Thorsten, vor, eher hektisch oder eher ruhig, verzichten sie weitestgehend auf Interaktion oder versuchen sie zumindest, das Nötigste zu erklären? Welche Rolle spielt für sie die in dem Moment vorhandene körperliche Nähe zu den Geflüchteten?

Besonders interessant erscheinen hier zwei Phänomene: zum einen die Tatsache, dass eine hektische bzw. sehr schnelle Vorgehensweise in den beobachteten Settings nicht notwendig war, denn es bestand keinerlei Zeitdruck – ganz im Gegenteil langweilten sich die Beamt*innen in der EstA auch häufig –; zum anderen, dass hier die auffallende Differenz zwischen Einweg- und Gartenhandschuhen zu erkennen ist, über die es sich zu stolpern lohnt: Das Verwenden von Einweghandschuhen reiht sich ein in die Anhäufung von Artefakten, wie Handdesinfektionsspender, die im gesamten Gebäude vorhanden sind und einen notwendigen Schutz der Mitarbeiter*innen vor ansteckenden Krankheiten suggerieren, denn Ansteckungsängste sind bei den Beamt*innen durchaus präsent. Dass in diesem Kontext Asylsuchende als mögliche Krankheitsüberträger und die Erstaufnahmeeinrichtung als Ort des Infektionsgeschehens betrachtet werden, deutet sich hier an. Die zunächst weniger medizinisch erscheinende Geste des Gartenhandschuhs enttarnt die Sicht der Polizist*innen (und sicherlich auch einen Teil der anderen Mitarbeiter*innen) auf das rassistische Klischee des Krankheiten übertragenden Ausländers, hinter dem sich ein anderes Motiv verbirgt: Beim Tragen der Handschuhe geht es weniger um einen konkreten Schutz vor übertragbaren Krankheiten, sondern eher um ein *Sich-nicht-berühren-Müssen*, eine Schutzschicht vor dem direkten Körperkontakt zwischen Asylsuchender*m und Polizist*in, denn im Zweifel würde ein Gartenhandschuh nicht vor einer Infektion schützen, aber schon vor direktem Körperkontakt.

Hinzu kommen der zeitliche Druck und die Hektik, die im Zuge der Maßnahme aufgebaut werden, ohne dass ein sehr schnelles Abarbeiten aufgrund eines hohen Arbeitsaufkommens notwendig wäre. Hier sind unterschiedliche Deutungen möglich: Die Beamt*innen möchten diesen Arbeitsvorgang so kurz wie möglich gestalten – es geht um Effizienz. Oder den Asylsuchen-

den soll kein Moment der Ruhe zukommen, sie sollen durch den Verwaltungsprozess getrieben werden und haben keine Zeit zur Orientierung oder Selbstermächtigung in dieser Situation. Nicht zuletzt erinnert diese künstlich erzeugte Hektik an ein Spezifikum des Lagers als soziale Welt.

Sichtbar werden im Anzeigeprozess aber auch formalisierte Abläufe, die strukturgebend auf die Identitäten der Asylsuchenden wirken: Das Prüfen und Feststellen der Identität etabliert sich auf einer Schrift-Identität, Körper-Identität und deren nationalstaatlichen Nachvollziehbarkeit in der Vergangenheit. Diese emergieren aus dem (1) Festhalten der persönlichen Daten auf dem formlosen Antrag, (2) dem Nehmen der Fingerabdrücke sowie (3) dem Abgleich mit unterschiedlichen Portalen (AZR etc.), um zu prüfen, ob der* die Asylsuchende in Deutschland schon einmal in Erscheinung getreten ist.

In den Prozess der Identitätsfeststellung ist auch eine Differenzierung eingelassen, die sich entlang der Dimensionen *kriminell*–*nicht kriminell* konstituiert. Dabei ist es den Asylsuchenden kaum möglich, als *nicht kriminell* zu gelten, da die Voraussetzungen dafür kaum zu erfüllen sind: Eine Einreise mit Visum setzt z. B. voraus, dass es eine arbeitsfähige Botschaft im Herkunfts- oder Nachbarland gibt, die dieses Dokument ausstellen kann. Es setzt zudem voraus, dass entsprechende Einreisemöglichkeiten – etwa per Flugzeug – vorhanden sind. Diese Punkte sind für Menschen aus Krisen- und Kriegsregionen zuweilen kaum zu erfüllen. Die Mobilitätsordnungen werden durch die Umsetzung des Asylrechts und mit den damit zusammenhängenden Asylantragsverfahren verfestigt: Die Polizist*innen in der EstA liefern, qua ihres Berufsstands damit beauftragt, einen Baustein in diesem umfassenden Ablauf und gestalten diesen aber auch aktiv selbst: Ob die Beamt*innen die erkenntnisdienliche Behandlung machen oder nicht steht sicherlich nicht zur Disposition, wohl aber, wie sie dabei vorgehen.

Ebenso alternativlos ist das Ergebnis dieser Arbeit, denn eigentlich geht es nicht darum festzustellen, *ob* eine geflüchtete Person als potentiell kriminell, sondern als *wie potentiell kriminell* sie gelabelt wird. Das *Wie* dieses Vorgangs reicht dann von sehr konkreten und sehr wahrscheinlichen Delikten bzw. Verdachten, wie dem oben beschriebenen illegalen Grenzübertritt über Diebstähle, die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel ohne gültigen Fahrschein bis hin zu unterstellten terroristischen Absichten.

Dieser Prozess ist machtvoll und allumfassend, gleichzeitig aber auch äußerst fragil. Man könnte auch sagen, dass er wissentlich zum Scheitern verurteilt ist, da die mehrwöchige Prozedur dieser Kriminalisierung in den meisten Fällen erfolglos ist, denn die Verfahren wegen unerlaubter Einreise wer-

den von der Staatsanwaltschaft eingestellt. Die Beamt*innen finden sich zwischen ihrer Tätigkeit des institutionell vorgegebenen rassifizierenden Strukturierungsprozesses und dessen Verlust durch die (vermeintliche) Folgenlosigkeit des Polizierens wieder. Die rassifizierenden Ordnungspraktiken scheitern im konkreten Berufsalltag der »Stiefelspitzen« – aber auch nur dort.

»Irgendwann sagt Deutschland auch mal nein«, oder? (Gescheiterte) Praktiken des Ordners

Eine Familie aus Serbien wartet auf das Verfahren, welches ihre Fingerabdrücke mit der Datenbank abgleicht und so feststellt, ob die Person bspw. zur Fahndung ausgeschrieben ist, welche Vorstrafen vorliegen etc. [...] Bei der Aufnahme der Familie in die EstA wurde festgestellt, dass die Mutter in Deutschland fünf offene Haftbefehle wegen Ladendiebstahls führt.

Nach Absprache mit DGL und Staatsanwaltschaft wurde deutlich, dass es nur die Möglichkeit gibt, die Strafe zu zahlen oder stattdessen zwei Mal 20 Tagessätze in der JVA abzusitzen. Das Ehepaar versuchte einen Verwandten, den Bruder der Frau, [...] zu erreichen, der das nötige Geld vorbeibringen sollte. Da der Betrag in diesem Aushandlungsprozess aber immer weiter stieg, weil zunächst nur ein Haftbefehl, dann ein zweiter und schließlich Bußgelder für das Nichtzahlen des Betrags offen waren, konnte die Summe von dem Verwandten nicht mehr mal eben aufgebracht werden. Er versprach aber seine Schwester am nächsten Tag in der JVA Wichen freizukaufen – die Frau musste allerdings ins Gefängnis.

Kurz vor der Abfahrt in die JVA holte der diensthabende Beamte die Handschellen aus der Seitentasche am Gürtel und hielt sie der Frau vor das Gesicht. Er sagt zu ihrem Mann, dass sie »die hier« nicht brauchen, wenn sie sich ruhig verhalten würde. Ihr Mann versicherte, dass sie bei der Fahrt ruhig bleibe und die Frau machte deutlich, dass er die Handschellen nicht vor den Kindern zeigen sollte.

Sehr interessant war wie die Familie durch die Beamten und die Beamtin im Vergleich recht unterschiedlich behandelt wurden. Er zeigt sich als Hardliner, der »wirklich kein Mitleid« hatte – sinngemäß sagt er, dass sie ja schließlich selber schuld sei und nun mal nicht klauen dürfe (»Irgendwann sagt Deutschland auch mal nein.«) –, möglicherweise, weil er »abgestumpft« sei. [...]

Während der Szene, die wiederholt zwischen dem kleinen Büroraum und dem Gebäudeflur wechselte, saß er am Rechner, um Angelegenheiten der Familie zu bearbeiten. Durch die immer offenen Türen im vorderen Trakt schwirren dort recht viele Fliegen umher, die bereits mit einer Fliegenfalle bekämpft wurden. Eine Fliege landete direkt vor ihm auf seinem Schreib-

tisch. Er hielt die Hand über die Fliege und sagte »So Fliege, jetzt hast du noch drei Sekunden Zeit«, zählt von drei runter und erschlug sie auf dem Schreibtisch.

Die Beamtin »bewachte« die Mutter und ihre zwei Kinder während dieser Zeit. Sie wirkte ein wenig hilflos, blickte mich auch genauso an und musste sich ein Lächeln schon fast verkneifen, als die Mutter ihre beiden Kinder im Arm hielt. Allerdings zeigte auch sie kaum eine Reaktion als die Frau sich weinend von ihren Kindern verabschiedete. Vielleicht hatte sie es auch schon öfter gesehen, allerdings war auch sie nicht Stammpersonal in der EstA. Als ich mich kurz zu ihr stellte, sagt sie zu mir »ich hab immer den toten Vogel in der Tasche«, was für sie bedeutete, dass sie schwierige Fälle bzw. Einsätze quasi magisch anziehe.

Das jüngste Kind war noch sehr klein (20 Monate) und wurde noch von der Mutter gestillt. Zunächst wurde angezweifelt, dass sie ihr Kind noch stillt und dies nur tue, um der Haftstrafe zu entgehen. Dann wurde generell in Frage gestellt, ob ein Kind »so lange« gestillt werden solle und ob nicht irgendwann mal »vorbei« sei. Die aktuelle Schwangerschaft der Mutter wurde von den Beamt*innen völlig ignoriert (z. T. auch in Frage gestellt) – nur einer der Securities machte eine sehr abfällige Bemerkung – sinngemäß sagte er: »Das können sie«.

Als sich ganz zu Beginn herausstellte, dass die Familie aus Serbien kommt – ein sicheres Herkunftsland – wurde dies vom diensthabenden Beamten folgend kommentiert: »Das sind doch Wirtschaftsflüchtlinge!« und von einem weiteren älteren Kollegen aus dem Nachbarbüro mit »Nein, die sind alle politisch verfolgt – Wir schaffen das!« kommentiert. (Beobachtungsprotokoll, Erstaufnahmeeinrichtung, Z. 75ff.)

Auch wenn die in dem Protokolltext zu lesenden Beispiele der erschlagenen Fliege, des »toten Vogel[s] in der Tasche« und der schwangeren, stillenden Mutter zunächst inhaltlich weit voneinander entfernt scheinen und wenig Gemeinsamkeiten vermuten lassen, begegnen sich hier doch im Kleinen Vater Staat, verkörpert durch den Polizisten, und Mutter Natur, verkörpert durch die stillende, möglicherweise schwangere Mutter.

Es zeigt sich, wie zumindest der junge »Hardliner« dieser Kontrastierung begegnet: Entitäten, denen nicht in erster Linie über eine staatliche Logik zu begegnen ist, die – für den strafenden Staat – ein gewisses Maß an Unverfügbarkeit in sich tragen, lassen beim »Hardliner« und nur bedingt bei der ebenfalls anwesenden Polizistin normative Ordnungsvorstellungen aufscheinen: Sie zeigen sich beispielsweise im Verhältnis von Natur und Staat, wo-

bei Erstere von den Beamt*innen als ein zu beherrschender, einzudämmender, zu regulierender und zu kategorisierender Gegenstand betrachtet wird: das Unterfangen, eine Mutter-Kind-Dyade bewerten und regulieren zu wollen, eine Schwangerschaft zu ignorieren bzw. zu negieren, das Erschlagen der Fliege und die hohen Anforderungen an das eigene Emotionsmanagement, die mit der Aussage, immer »den toten Vogel in der Tasche«¹² zu haben, manifestiert werden, deuten jedoch darauf hin, dass diese Ordnungsvorstellungen oft kaum zu halten sind; sie also immer wieder drohen, an der Realität zu brechen.

Denn auf der einen Seite tritt der strafende Staat in Aktion, der, so deutet es sich beim »Hardliner« an, tendenziell zu lang bis zur Disziplinierung wartet und gutmütig ist. Er hingegen hat »kein Mitleid« und setzt die Disziplinierung ohne jegliche Zweifel durch. Er ist den anderen Staatsgewalten einen Schritt voraus, da er als Exekutive in Person ohne jegliches Zögern umsetzt, was die staatliche Ordnung verlangt oder ermöglicht. Dabei nimmt er sich als ausführende Hand des Staats war, die dann »nein« sagt und Recht umsetzt. Staat und Recht materialisieren sich im Körper des jungen Beamten und laufen in ihm zusammen. Er ist es, der dafür sorgt, dass die serbische Mutter (zumindest kurzfristig) ihrer Strafe zugeführt wird und die nächste Nacht im Gefängnis verbringen muss – markiert wird dies nicht zuletzt durch die performative Geste der gezückten Handschellen, die er ihr zeigt, um zu verdeutlichen, dass es hier und heute, aus dieser Situation kein Entrinnen zu geben scheint. Gleichzeitig ist dieser Ablauf für den jungen »Hardliner« zunächst erfolgsversprechend, da hier das Erkennen und die sofortige Begegnung der Straftat in einem Arbeitszusammenhang münden. Erst durch die Registrierung der Asylbewerberin konnte festgestellt werden, dass es offene Haftbefehle gibt und sie ihrer Strafe zugeführt werden.

Hingegen scheint seine Kollegin diese Eindringlichkeit des Staats, der »auch mal nein sagt«, eben nicht in der Situation zu erkennen – ganz im Gegenteil raunte sie mir zu, dass sie immer »den toten Vogel in der Tasche« habe.

12 In einem »fröhlichen Wörterbuch« der Polizei, das von Rainer Wendt und Heinz Wildi (1994) veröffentlicht und Begriffe des polizeilichen Berufsalltags vermeintlich humoristisch aufgreift und erklärt, wird die Metapher wie folgt beschrieben: »So wird bei der Kripo eine Anzeige bezeichnet, bei der es absolut nichts zu ermitteln gibt. Kein einziger Anhaltspunkt für Täterhinweise, keine Spuren, keine Zeugenaussagen. Dieser Vorgang wird dem »Beamten dreikampf« unterzogen (Knicken, Lochen Abheften), einige Zeit später kommt dann ein Flattermann (siehe dort) dran, und weg ist er – sowohl der Täter als auch der Vorgang« (ebd.: 82).

Unter dieser Metapher versteht sie eine nicht zielführende und somit sinnentleerte Tätigkeit. Die Vermutung liegt nahe, dass sie den Vorgang eben nicht als abgeschlossen erachtet – vielleicht, weil sie die Strafe als nicht angemessen betrachtet, vielleicht, weil sie denkt, dass dies nicht die letzte Begegnung zwischen Asylbewerberin und Polizei ist oder weil die kurzfristige Inhaftierung dahinterliegende soziale Probleme nicht beachtet oder die Haftstrafe für die Frau folgenlos zu sein scheint – dies bleibt unklar. Möglicherweise diene die Aussage mir gegenüber auch als eine implizite Distanzierung gegenüber ihrem Kollegen, der signalisierte, dass hier eine, wenn auch kleine, polizeiliche Erfolgsgeschichte des Alltags geschrieben wird. Nicht zuletzt zeigt sich dies am Ausgang der im Protokolltext angeführten Geschichte: Zwar wurde die Mutter aus Serbien von einem Streifenwagen abgeholt und musste die Nacht in der JVA verbringen – jedoch konnte sie diese am nächsten Tag verlassen, da ihr Bruder die verhängte Geldstrafe beglichen hatte. Am nächsten Tag traf ich sie wieder in der EstA.

Aus der Perspektive der Beamt*innen führt dies dazu, dass eine vollständige Umsetzung ihrer Ordnungsvorstellungen und -ansprüche¹³ nicht stattfindet – ganz im Gegenteil sehen sie sich konfrontiert mit den Ambiguitäten ihres Berufsalltags, für die sie gewöhnlicherweise nicht allzu viel Verständnis aufbringen.

Dennoch schaffen diese Kriminalisierungsprozesse für die polizeiliche Arbeit starke Ordnungsstrukturen, da sie zum einen in die Verwaltungs- und Arbeitsabläufe eingeschrieben sind und zum anderen in ihrer Ausdifferenziertheit und Intensität aktiv von den Beamt*innen (re)produziert werden. Sie sind Bestandteil polizeilicher Arbeit und gleichzeitig Schauplatz der Herstellung von Selbstwirksamkeit – oder auch nicht. Dies wird in dem angeführten Protokollausschnitt besonders deutlich.

13 Eine Vertiefung der Ansprüche und Vorstellungen normativer Ordnung erfolgt in Kapitel 4.5.

4.5 Die Bedeutung sozialer Ordnung in der Deutung von Arbeitsbelastung

4.5.1 Das praktische Erkennen der sozialen (Arbeits-)Welt

Im Laufe der Datenanalyse drängte sich mir die Frage auf, was die Last des polizeilichen Alltags und das Polizieren von Migration als Tätigkeit denn konzeptionell überhaupt miteinander zu tun haben, ob es hier überhaupt Verbindungen gibt oder ob es sich vielmehr um Phänomene handelt, die losgelöst voneinander zu betrachten sind.

Gleichzeitig begegneten mir in der Datenerhebung bzw. in meinen Beobachtungsprotokollen immer wieder Situationen, Praktiken oder Formulierungen bzw. Kommentare, deren Bedeutung zunächst unklar war. Diese waren zwar rassistisch, verachtend, zynisch, voller Gewaltfantasien, desillusionierend und dehumanisierend, aber es waren keine Beobachtungen, die mir eigentlich vorenthalten werden sollten und die ich dann trotzdem entdeckt hätte, sondern die Polizist*innen im Revier Albenforde präsentierten sie mir vielmehr. Es waren keine Äußerungen oder Handlungen, die die Polizist*innen um ihrer selbst willen hervorbrachten, sondern sie waren (auch) für mich bestimmt, ermöglichten sie mir doch einen Blick in deren subjektive Weltvorstellungen.

Hier verdeutlichten sich inkorporierte soziale Strukturen zum praktischen Erkennen der sozialen (Arbeits-)Welt (Bourdieu 1987: 730). Somit wurden diese kleinen, aber bedeutungsstarken Beobachtungen zum Gegenstand der Analyse und zwar in dem Sinne, dass diese Situationen, Praktiken, Formulierungen bzw. Kommentare als Chiffren für polizeiliche Sinnzusammenhänge stehen, die den polizeilichen Berufsalltag grundieren und somit auch für die Deutung von Arbeitsbelastungen von größter Wichtigkeit sind. Die Analyse als einen Prozess des De-Chiffrierens zu betrachten, um dahinterliegende Sinnzusammenhänge und Bedeutungen zu erkennen – natürlich konsequent unter Bezugnahme auf die Forschungsfrage –, brachte polizeiliche Vorstellungen von sozialer Ordnung hervor. Diese konstituieren sich als Ordnungsansprüche. Darunter verstehe ich »ein vermeintliches Anrecht, soziale Ordnung entlang spezifischer Faktoren als erstrebenswert und ›richtig‹ zu definieren« (Jellen 2023: 53) und demzufolge auch markieren zu können, was als abweichend oder gar deviant gilt. Sie gehen über bloße Vorstellungen von sozialer Ordnung hinaus, die als Ideen, Fantasien und Wünsche *nicht* zwangsläufig in die Praktiken der Polizist*innen übergehen.

Zwar gehen Ordnungsansprüche auch nicht ohne Weiteres in das Repertoire des Polizierens über, drücken sich nicht zwangsläufig automatisch in ihm aus – sie sedimentieren aber durchaus in den sozialen Strukturen zum praktischen Erkennen ihrer Arbeitswelt und werden, so meine Ergebnisse, aktiviert, wenn es um die Frage geht, in welcher Verbindungslinie Flucht*Migration und die polizeiliche Arbeitsbelastung liegen. Relevant werden hier Ordnungsansprüche in den drei Punkten a) Deutungshoheit und Durchsetzungscharakter, b) generalisierte Feindlichkeit sowie c) Machtkonzentration, die sich als Haltungen aus der polizeilichen Arbeit heraus entwickeln und diese vice versa gleichsam einhegen.

Mittels der identifizierten Ordnungsansprüche kann somit ein tiefergehendes Verständnis dafür entwickelt werden, worin die Bedeutung polizeilicher Arbeitslast besteht und wie sie sich stetig selbst reproduziert und (re)aktiviert. Hierzu werden folgend die drei herausgearbeiteten Ordnungsansprüche beschrieben und mit Ankerbeispielen versehen, um sie im Anschluss an dieses Unterkapitel mit den jeweils anderen Ergebnissen in Beziehung zu setzen.

Deutungshoheit und Durchsetzungscharakter

Die Polizei als Exekutive ist ein Grundpfeiler rechtsstaatlicher Gewaltenteilung in (spät-)modernen Gesellschaften. Ihre normativ-rechtliche Aufgabe besteht prinzipiell in dem Ausführen staatlicher Gewalt, wobei ein Blick in die qualitative, sozialwissenschaftliche Forschung der letzten Jahrzehnte erahnen lässt, dass die vermeintlich klar determinierten Aufgabenbereiche und ihre Ausführung in der polizeilichen Praxis deutlich mehr Handlungsspielräume bereithalten als erwartet und somit die Ausgestaltung der täglichen Arbeit von Polizist*innen selbst geleistet und priorisiert wird (z. B. Feest/Blankenburg 1972 als Pioniere dieses Befunds). Das bedeutet zunächst natürlich nicht, dass Polizist*innen losgelöst vom Rechtsstaat agieren, deutet aber an, dass die Vorstellung von Polizist*innen als Staatsdiener, die ohne eigene und spezifisch institutionelle Werte, Überzeugungen, Sozialisation und Haltungen ihren Dienst versehen, nur bedingt der Realität entspricht. Dies wird in der Ausprägung von Ordnungsansprüchen im Sinne der Deutungshoheit und des Durchsetzungscharakters sichtbar. Damit ist die selbst zugeschriebene Fähigkeit der Beamt*innen, sofort und in Gänze eine potenzielle Einsatzsituation erkennen, verstehen und bewerten zu können, gemeint. Diese Deutung der Situation vollzieht sich entlang der Frage, was als abweichend von den Polizist*innen wahrgenommen und somit zum Gegenstand des Polizierens wird:

»Wir sind nachts (circa um halb zwei) auf Streife und fahren an einem Mann vorbei, der auf dem Gehweg läuft. Er macht nichts Auffälliges, sondern läuft einfach auf dem Gehweg die Straße entlang. Toni sagt: ›Und guck mal der hier – was macht der so spät noch auf der Straße? Was haben denn die Leute so spät noch draußen zu suchen? Das ist doch schon mal gleich verdächtig.« (Beobachtungsprotokoll, Revier, Z. 1193ff.)

Dieses empirische Beispiel habe ich ebenfalls zur Illustration der Deutungshoheit und des Durchsetzungscharakters auf einer Tagung genutzt, an der auch Polizeipraktiker*innen teilnahmen, und einige Widerstände seitens der Beamt*innen geerntet. Die Beamt*innen plädierten dafür, dass der Kommentar von Toni für eine gute polizeiliche Praxis stehe, die auf professionellen Erfahrungswerten¹⁴ beruhe. Daraufhin wurde um die Situationsdefinition gerungen: auf der einen Seite die Polizist*innen, denen die beobachtete Praktik durchaus angemessen erschien und die dem Beamten ein professionelles Verhalten attestierten, und auf der anderen Seite Tagungsteilnehmer*innen aus dem wissenschaftlichen Bereich, die insgesamt auf die potenzielle Konstruktionsleistung dieser Situation und auf die »kleinbürgerliche Haltung« von Toni verwiesen. Ob die verdächtige Person vielleicht selbst nachts arbeitet, Freund*innen besucht, an der Tankstelle eine Schachtel Zigaretten kaufen will oder tatsächlich plant, delinquent zu handeln, steht für den noch jungen Beamten Toni überhaupt nicht zur Debatte: Relevant ist die selbst zuverlässig festgestellte Abweichung, die potenziell Delinquenz mit sich bringen könnte und deswegen mindestens polizeilicher Aufmerksamkeit, wenn nicht sogar einer polizeilichen Maßnahme bedarf. Eine Diversifizierung der Situationsdeutung ist nicht notwendig oder vielleicht sogar hinderlich, um zügig zu entscheiden, wie zu handeln ist.

Gleichzeitig wohnen Deutungshoheit und Durchsetzungscharakter eine gewisse Fragilität inne, denn die vermeintlich eindeutige Situationsdefinition ist in (spät-)modernen Gesellschaften mit ihren diversen Lebensstilen und Arbeitsverhältnissen kaum zu halten. Die Fähigkeit, (vermeintliche) Widersprü-

14 Mit Blick auf sogenannte verdachtsunabhängige Kontrollen und die Diskussionen zum Thema *Racial Profiling* können diese polizeilichen Erfahrungswerte kritisch betrachtet werden. Wenn Polizist*innen bspw. nur BPoCs im Bahnhofsgebiet kontrollieren, werden sie auch nur bei ihnen potenzielle Kriminalitätsmarker, wie bspw. Drogen, finden. Der weiße Student wird jedoch nicht kontrolliert, hat aber ggf. auch Betäubungsmittel dabei. Diese rassistische Praxis sorgt – gedeutet als polizeilicher Erfahrungswert – dann dafür, dass BPoCs eher unter Kriminalisierungspraktiken leiden.

che auch aushalten zu können und die Mehrdeutigkeiten sowie differenzierten Lebenswirklichkeiten und Ungleichheiten, die auf Menschen einwirken, irgendwie miteinzubeziehen, wenn es um das praktische Erkennen der eigenen Arbeitswelt geht, scheint bei Toni kaum vorhanden zu sein oder er möchte sich diese Uneindeutigkeiten in seiner Arbeit nicht anmerken lassen.

Dies trifft aber auch auf einige andere Beamt*innen zu, insbesondere wenn es um den Asylstatus der Bewohner*innen in der EstA geht. Eigentlich lädt das durchaus komplexe Asylrecht eher nicht dazu ein, bei Ankunft eines*r Asylsuchenden ohne Kenntnis über Fluchtgrund und die jeweilige Geschichte der Person Aussagen über seine Bleibeperspektive zu treffen. Das hält den Kripo-Beamten in der EstA jedoch nicht davon ab, sich entsprechend zu äußern:

»Das sind alles Schmarotzer für mich, das ist meine Meinung« (Beobachtungsprotokoll, Erstaufnahmeeinrichtung, Z. 288f.).

Auch wenn die Aussage des Kripo-Beamten keine direkten Auswirkungen auf den Status oder das Asylverfahren von Geflüchteten in der EstA hat, so symbolisiert sie dennoch das praktische Erkennen seiner Arbeitswelt und zwar in der Hinsicht, dass er den Geflüchteten ihr Recht auf Asyl abspricht. Gleichzeitig sei angemerkt, dass er dennoch in der EstA arbeiten muss: Davor schützt ihn auch seine Einschätzung nicht. Ähnlich wie Toni signalisiert er, dass sein Deutungsspielraum im Erkennen einer potenziellen Einsatzsituation äußerst gering ist und entlang einer klaren Kategorisierung mit geringer Ambiguitätstoleranz funktioniert.

Letztendlich wurde die Person in dieser Nacht von Toni nicht angehalten oder kontrolliert, dennoch verdeutlicht das aktive Polizieren von sozialem Raum, auf welchen Grundlagen es beruht: Hier steht vor allem ein dezidierter polizeilicher Wahrheitscharakter im Raum, der ausgehend von einem diffusen Verdacht Kriminalisierungsprozesse in Gang setzt und somit im Sinne einer *Self Fulfilling Prophecy* ebenjenes Endergebnis verzeichnen wird.

Generalisierte Feindlichkeit – gegenüber wem?

In den letzten Jahren wurden, nicht zuletzt durch den Tod von George Floyd, erneut Diskussionen über Rassismus in der Polizei und Polizeigewalt auch in Deutschland laut, die jenseits einer einzelfallfokussierten Argumentation die Strukturen der Polizei als Voraussetzung für (rassistische) Polizeigewalt und -arbeit in den Blick nahmen. Gleichzeitig zeigen sich Widerstände, Rassis-

mus innerhalb der Behörde beforschen zu lassen. Dabei stehen Geflüchtete, Migrant*innen, PoCs und BPoCs durchaus im Fokus rassistischer Polizeikontrollen bzw. institutionellem oder strukturell bedingtem Rassismus, der sich in den Praktiken des Polizierens ausdrücken kann.

Im Zuge der Feldphase wurden unterschiedliche rassistische Äußerungen und Abwertungen beobachtet, die als solche auch benannt werden müssen. Gleichzeitig sollen sie in einen übergeordneten Zusammenhang gebracht werden, in dem nachvollziehbar gemacht wird, welchen Zweck sie erfüllen, worauf sie verweisen und welche Bedeutungen diese rassistischen Abwertungen haben. Ersichtlich wird nämlich auch, dass nicht exklusiv das Polizieren von *Race* in den Abwertungserzählungen eine Rolle spielt, sondern auch darüber hinausgehende, generalisierte Feindlichkeiten, die durchaus – jedoch nicht ausschließlich – *Race* betreffen, diese aber auch deutlich überschreiten. Es sind, wie im folgenden Beispiel, vermeintliche Beiläufigkeiten, die von den Beamt*innen geäußert werden. Sie stehen jedoch für bestimmte Sinnzusammenhänge, die es in ihrem Bedeutungsgehalt herauszuarbeiten gilt:

»Die Landeserstaufnahmeeinrichtungen sind in Deutschland nach Ländern geclustert, in der EstA kommen bspw. viele Menschen aus Indien an, die dort untergebracht sind und ihr Asylverfahren durchlaufen. Harald kommentiert das Herkunftsland Indien häufig mit: ›Indien – Verschwindien‹.« (Beobachtungsprotokoll, Erstaufnahmeeinrichtung, Z. 207ff.)

Der knappe Kommentar von Harald erinnert an einen Kinderreim und erzeugt dadurch einen Moment der Beliebigkeit. Jedoch wird hier eine klare Machtasymmetrie zwischen den Asylsuchenden und Harald als Vertreter staatlicher Repression erkennbar, der mittels eines Reims das Ungleichgewicht zwischen der Tragweite des Asylverfahrens für die Geflüchteten und die daraus folgenden massivsten Einschnitte in ihre Lebensgestaltung und der arbeitsalltäglichen Selbstverständlichkeit von staatlicher Repression, durch z. B. Abschiebungen verdeutlicht. »Indien – Verschwindien« erinnert aber auch an die völkerrechtswidrige Praxis des Verschwindenlassens. Jedoch bleibt es seitens der Beamt*innen nicht bei verbalisierter Feindlichkeit gegenüber Asylsuchenden, denn selbst Kinder sind für die Polizisten André und André potenzielle Gefahren:

»Wir fahren an einer Schulklasse vorbei, die Kinder sind noch sehr klein, vielleicht in der ersten Klasse, und winken Richtung Polizeiauto. André sagt: ›Immer schön winken, wir sollen winken‹, während er der Klasse zurückwinkt. Der andere André sagt: ›Jaja, heute winken die und morgen schmeißen die mit Steinen.« (Beobachtungsprotokolle, Revier, Z. 1167ff.)

André verdeutlicht, dass die polizeiliche Innenwelt im Zweifel auf dichotome Schemen heruntergebrochen werden kann: Die Welt wird in Freund*in und Feind*in bzw. *Inner Circle* und ein polizeiliches Gegenüber teilt. Der Fremde als Gefahren-Metapher würde hier nicht ausreichen, um zu verdeutlichen, worum es André geht. Hier muss ganz bewusst der Rückgriff auf eine Gruppe von Schulkindern geschehen, denn das, was André zu verdeutlichen beabsichtigt, ist, dass eine potenzielle Gefahr auch dort drohe, wo vermeintlich nichts zu befürchten sei. Selbst kleine Schulkinder können demnach potenziell gefährlich werden.

Im Angesicht einer kaum vorhandenen Ambiguitätstoleranz und einer starken Deutung festigt sich die Differenz zwischen ›Wir‹ und ›die Anderen‹. Das ›Wir‹ sind die Beamt*innen, die wissen, wie die Welt ist, wie die Menschen in ihr sind, wie sie sich verhalten und welche Gefahr konstant droht. ›Die Anderen‹ – das sind diejenigen, die von diesen Gefahren nichts wissen (wollen), die eben nicht wissen, wie die Welt ist, weil ihnen die Einblicke in die gesellschaftlichen Abgründe – Einblicke in eine spezifische polizeiliche Wahrheit – fehlen. Das sind aber auch diejenigen, die qua ihrer Abweichung, Meinung, ihres Aufenthalts zur falschen Zeit am falschen Ort oder ihres Aufenthaltsstatus (potenziell) deviant oder delinquent sind: Die kleinste Abweichung ›der Anderen‹ oder manchmal auch nur ihre Anwesenheit im Hier und Jetzt ergibt potenzielle Delinquenz. Und nicht zuletzt verweist das Beispiel ebenfalls darauf, dass der vom Steinwurf Getroffene höchstwahrscheinlich ein*e Polizist*in sein wird. Seine*ihre Vulnerabilität steht hier den omnipräsenten feindlichen Zuschreibungen gegenüber.

Machtkonzentration

Ordnungsansprüche können sich auch als subjektiv wahrgenommene Begrenzungen polizeilicher Arbeit ausdrücken, die die Möglichkeiten des Polizierens und die Ausweitung polizeilicher Handlungen über die Prinzipien der Gewaltenteilung hinweg einhegen. Sie scheinen eher als ein »Wenn ich könnte, wie ich wollte ...« am Horizont polizeilicher Praxis auf oder drücken sich in kleineren Handlungsspielräumen aus, die genutzt werden. Dabei geht es in erster

Linie nicht darum, dass die begleiteten und befragten Polizist*innen in Albenforde sich generell von Gewaltenteilung und Rechtsstaatlichkeit entfernt hätten – in den Formulierungen und Kommentaren finden sich allerdings durchaus Andeutungen, die darauf schließen lassen, dass die Trennung zwischen Legislative, Exekutive und Judikative nicht unbedingt als zielführend erachtet wird. Nicht zuletzt wird dies (erneut) sichtbar an dem bereits erwähnten Reim von Harald »Indien – Verschwindien«, aber auch an folgender Situation:

»Dabei steht er [Anm. JJ Harald] leicht über den Schreibtisch gebeugt und stempelt Unterlagen. Während er den nächsten Stempel etwas härter auf das Blatt drückt, sagt er: »Zack! Abgeschoben! Das wäre mir am liebsten.« (Beobachtungsprotokoll, Erstaufnahmeeinrichtung, Z. 523ff.)

Entlang der bürokratischen, folgenlosen Handlung des Stempelns, die nicht wie von Harald gewünscht zur Abschiebung führt, wird ein Spannungsfeld deutlich: Der Ordnungsanspruch von Harald findet keine Auflösung. Der Beamte muss sich damit abfinden, dass dieser Anspruch eben keine Durchsetzung findet – zumindest nicht durch ihn und auch nicht in dieser performativen Geste des Stempelns.

Haralds Kommentar beim Stempeln der Unterlagen adressierte den Wunsch, so entscheiden zu können, wie er es für richtig hält, nämlich in diesem Fall die Person abzuschieben. Dabei verweist der Stempel darauf, dass es nicht um seine persönliche Einstellung gegenüber Asylsuchenden geht, sondern dass durchaus er als Polizist und Vertreter des Staats gesehen wird. Der Ordnungsanspruch der Machtkonzentration kann sich aber auch ex negativo, also in seiner Abwesenheit äußern, in der bewussten Nicht-Verfolgung eines potenziell delinquenten Verhaltens, wie es im Einsatz mit dem Polizeibeamten André zutage tritt:

»Es wird gemeldet, dass zwei betrunkene Schwarze Männer in der Gegend des Bahnhofs unterwegs sind und teilweise auf den Gleisen rumgelaufen sind. Wir fahren mit dem Streifenwagen hin und treffen die beiden schnell an. Sie sind stark alkoholisiert, aber haben gute Laune und stützen sich gegenseitig, in dem sie die Hand um die Schulter des jeweils anderen legen. André nutzt diese Situation aus und fängt an zu tanzen um sie dazu zu animieren. Beide fangen an zu tanzen. Er sagt, dass ich das bloß nicht aufschreiben soll. [...]« (Beobachtungsprotokoll, Revier, Z. 1217ff.)

Der Kommentar von André, dass ich »das bloß nicht aufschreiben soll«, verdeutlicht, dass er durchaus ein Bewusstsein für diese sehr eigentümliche Situation hat. Das Tanzen erinnert sowohl an den griechischen Tanz Sirtaki, aber auch an ein Zurschaustellen von Schwarzen Körpern zum Zweck der Unterhaltung, wie es bspw. in den rassistischen »Menschenzoo« und Völkerschauen, die Ende des 19. und Anfang des 20. Jahrhunderts stattfanden und zur Unterhaltung der *weißen* Bevölkerung üblich war. Nun könnte man auch anders auf die Situation blicken, denn die beiden betrunkenen Männer mussten keine Konsequenzen tragen, wie bspw. angezeigt zu werden (obwohl sie unerlaubt Gleisanlagen betreten haben). Sie erhielten lediglich eine mündliche Verwarnung, bei der auch fraglich ist, ob sie diese aufgrund der starken Alkoholisierung und in Anbetracht der Sprachbarriere verstanden haben. Sicherlich kann diese Situation auch als freundliche Geste des Polizisten André gedeutet werden, der ganz in der Manier eines Schutzmanns »über den Dingen steht, sich nicht verstricken lässt in die Spirale von Provokations- und Beleidigungsritualen« (Behr 2008: 131, Hervorhebung im Original). Vor dem Hintergrund der Möglichkeiten, die die Situation jedoch bereithielt, verdeutlicht sich auch die Abhängigkeit, in der sich Menschen automatisch befinden, wenn sie, ob begründet oder nicht, in Polizeikontakt kommen. Hätten die beiden Männer sich nicht durch den von André inszenierten Tanz als tendenziell harmlos und gefügig gezeigt, hätte die Einsatzsituation eine andere Dynamik annehmen können.

4.5.2 Der polizeiliche Blick auf die Welt, wie sie wirklich ist

Die beschriebenen Phänomene der 1) Deutungshoheit und des Durchsetzungscharakters, 2) der generalisierten Feindlichkeiten sowie 3) Machtkonzentration reihen sich als einige von vielen möglichen Ausprägungen von Polizeikultur in die aktuelle Forschung ein und unterfüttern diese.

Die drei Aspekte können als Ausdruck eines polizeilichen Überlegenheitshabitus betrachtet werden (Behr 2022: 217), der ebenso anschlussfähig für eine am Beispiel der Schulklasse perpetuierten dichotomen Weltsicht ist, die in erster Linie zwischen »Wir« und »die Anderen« unterscheidet. Die Forderung nach Ambiguitätstoleranz in (spät-)modernen Gesellschaften steht der polizeilichen Gemeinschaft und ihrem subkulturellen Zusammenschluss diametral gegenüber (ebd.: 219ff.). Gleichzeitig sind die zugrundeliegenden, angestrebten Ordnungskonstellationen nicht (nur) subkulturelle, sondern insbesondere auch Normalitätskonstruktionen: »Polizisten lernen zu jeder

Zeit[, dass sie] selbst entscheiden können, wer verdächtig aussieht oder sich bewegt, wer am falschen Ort ist, die falsche Kleidung trägt, sich falsch und wer sich richtig benimmt« (ebd.: 221f.).

Polizeiarbeit ist dabei gleichzeitig ein Durchdringungshandwerk bzw. ein Durchdringungsanspruch, der über unterschiedliche polizeiliche Praktiken verfolgt wird: zum Beispiel das Bestreifen von sozialen Räumen, aber auch das Durchsuchen von Personen und deren Eigentum (ebd.: 222ff.).

Diese Betrachtungen verdeutlichen einen bestimmten polizeilichen Blick und ermöglichen zu verstehen, wie die Polizist*innen ihre (Arbeits-)Welt praktisch erkennen und wie sie aus ihrer Perspektive zu verstehen ist. Finstad¹⁵ (2000 zit.n. Yakhlef 2023: 176) geht davon aus, dass der *Police Gaze* als Konglomerat impliziter Wissensbestände zu verstehen ist, die Polizist*innen zu Beginn ihrer Berufslaufbahn erlernen, um deviantes Verhalten zu erkennen. Dahl (2019 zit.n. Yakhlef 2023: 176) bettet den *Police Gaze* wiederum in einen allgemeiner gefassten *Surveillance Gaze* ein und verweist damit auf die integrierte präventive aber auch repressiv-ahndende Absicht. Hier zeichnen sich Verweise darauf ab, dass die Einbettung der Polizei in ein komplexes gouvernementales System naheliegend ist, ohne aufgrund fehlender Übersetzungen die Originalliteratur berücksichtigen zu können (Yakhlef 2023). Interessant ist hierbei der theoretische, konzeptionelle Bezug zum Begriff des *Gaze* oder Blicks hinsichtlich seiner diversen Verwendung: In ihrem vielfach zitierten Essay »Visual Pleasure and Narrative Cinema« verdeutlicht Laura Mulvey (1975) aus einer filmtheoretischen, psychoanalytisch geprägten Perspektive, dass sich die Freudsche Dichotomie zwischen Identität und Verlangen (Aktivität vs. Passivität) auch im Film wiederfinden lässt: Demnach identifizieren wir uns eher mit den aktiven Filmrollen (meistens Männer), deren Verlangen auf ein passives Objekt (meistens Frauen) gerichtet ist. Somit gibt es keinen Raum für die aktive Identifikation (und demzufolge auch Identität) mit Frauen durch Frauen, da sie in der Passivität des Films bzw. der erzählten Geschichte verharren. Frauenkörper werden zu Objekten, die voyeuristisch beschaut werden und Lust erzeugen sollen. Diese Logik wird über Elemente, wie beispielsweise die Kameraführung, verstärkt. Auch hier ließen sich sicherlich gängige Verbindungslinien zwischen dem *Male Gaze* und dem *Police Gaze* ziehen, denn Männlichkeit persistiert als inhärenter Teil einer Polizeikultur. Insbesondere

15 Leider kann an dieser Stelle nur auf Sekundärliteratur verweisen werden, da die Referenzwerke von Finstad, Gundhus und auch Dahl lediglich in finnischer Sprache vorliegen.

werden Konzepte hegemonialer, aggressiver Männlichkeit in der herrschafts- und machtsensiblen Betrachtung der Institution rezipiert (Behr 2008, Seidensticker 2021 oder hinsichtlich der Implikationen für ethnografische Polizeiforschung auch Hunold 2018).

Eine theoretisch-konzeptionelle Verwendung von *Gaze* findet sich aber auch über filmtheoretische Überlegungen hinaus bei Foucault wieder. Er arbeitet in seinem Werk »Die Geburt der Klinik« den ärztlichen Blick (*Medical Gaze*) heraus, den er wie folgt beschreibt:

»Der Blick, der beobachtet, hütet sich vor dem Eingreifen: er ist stumm und ohne Geste. Die Beobachtung lässt alles an seinem Platz; es gibt für sie nichts Verborgenes im Gegebenen. Sind die Hindernisse, die der Vernunft aus den Theorien und den Sinnen aus der Einbildungskraft erwachsen, einmal beseitigt, dann gibt es für die Beobachtung nichts Unsichtbares mehr, es gibt nur das unmittelbar Sichtbare. [...] Der Blick vollendet sich in seiner eigenen Wahrheit und hat zur Wahrheit der Dinge Zugang, wenn er sich schweigend auf sie richtet und um das Gesehene herum alles verstummt.« (Foucault 1993: 121f.)

Doch worauf ruht der polizeiliche Blick? – zunächst einmal auf »den Anderen«, die entlang von *Class*, *Race* und *Gender* (und ihren intersektionalen Überschneidungen) sicherlich unterschiedlich wahrgenommen werden. Nichtsdestotrotz ist der polizeiliche Blick ubiquitär, trifft zunächst einmal auf (fast) alle und wartet auf das kleinste Anzeichen einer Abweichung. Ähnlich wie der *Medical Gaze* ist er der Vorbote für die Überschreitung der Körpergrenze – seine Markierung liegt in einer am Horizont aufscheinenden Auflösung des Blicks hin zu einer polizeilichen Handlung oder einem Zugriff. Ihm ist die situative Wahrheit inhärent, die durch die Beamt*innen nur noch erkannt werden muss. Wie ist das zu verstehen? Toni hat eindrücklich gezeigt, dass es beim polizeilichen Blick nicht (ausschließlich) darum geht, delinquentes Verhalten zu unterbinden und gegebenenfalls strafrechtlich zu verfolgen. Vielmehr zeigt sich, dass der Durchdringungsanspruch handlungsleitend ist und der polizeiliche Zugriff als *eine mögliche* Konsequenz dieses Anspruchs immer mitschwingt. Die Wahrheit ergibt sich dabei in dem situativen Erkennen einer Abweichung von den gängigen Normalitätskonstruktionen, die sich mit einer polizeilichen Maßnahme aber gar nicht bestätigen muss. Oder anders formuliert: Selbst, wenn Toni den Mann angehalten und kontrolliert, aber nichts polizeirelevantes gefunden hätte, bestünde die Wahrheitsfindung

nicht darin, dass die Person sich keinerlei Verfehlungen erlaubt hat und Toni somit falsch liegt – ganz im Gegenteil: Die Wahrheit im polizeilichen Blick liegt in der Durchdringung und Beschauung des sozialen Raums und der sich dort bewegenden Menschen selbst. Er kann kaum falsch liegen.

4.6 Zusammenführung der Ergebnisse

4.6.1 Vorbemerkungen

Die hier dargelegten ethnografischen Erkundungen bieten Einblicke in die soziale Welt der Polizist*innen im Revier Albenforde – für diese Welt ein Verständnis im Sinne eines soziologischen Verstehens (Bourdieu et al. 1998) zu entwickeln, ihre eigenen Logiken und Realitäten (im Sinne des Thomas-Theorems) nachzuzeichnen, ist die Grundlage dafür, polizeiliche Arbeitsbelastungen in ihren sozialen Zusammenhängen zu rekonstruieren. Sie können eben nicht losgelöst von ihrer sozialen Situiertheit im deskriptiv-nummerischen Sinne so erhoben werden, dass ihre Deutungen und ihre jeweiligen sozialen und kulturellen Gebundenheiten Berücksichtigung finden.

In diesem Sinne werden die bisherigen empirischen Ergebnisse konzeptionell zusammengefügt, miteinander in Beziehung gesetzt und dargestellt. Ausgehend von den vorangegangenen empirischen Ausarbeitungen werden somit noch einmal Schnitte durch das Material geführt, die es erlauben, wie Strauss und Corbin es formulierten, eine *Story Line*, die Geschichte des Materials zu erzählen (Strauss/Corbin 1996).

Es werden empirische Zusammenhänge dargelegt, um die zugrunde liegenden Forschungsfragen beantworten zu können:

- Inwiefern sehen sich Polizist*innen im Zuge des langen Sommers der Migration subjektiven Arbeitsbelastungen ausgesetzt? Um welche Arbeitsbelastungen handelt es sich?
- Welche Bedeutungszuschreibungen nehmen Polizist*innen mit Blick auf die aus Flucht*Migration entstehenden Arbeitsbelastungen vor?
- Welche Sinnzusammenhänge lassen sich zwischen möglichen Arbeitsbelastungen und Flucht*Migration herstellen?
- Wie gestaltet sich das Polizieren von Flucht*Migration im polizeilichen Arbeitsalltag? Welche Praktiken werden im Umgang mit Flucht*Migration deutlich und wie werden diese von den Polizist*innen gerahmt?

Somit soll das alltagsweltliche Verständnis von Flucht*Migration als Ursache polizeilicher Arbeitsbelastung empirisch aufgehehlt werden. Es stellt sich heraus, dass Flucht*Migration nicht als alleiniger Begründungszusammenhang für polizeiliche Arbeitsbelastung herangezogen werden kann, wohl aber Anlässe des Politischen eine polizeiliche Reaktion herausfordern, die die Dinge wieder ordnet und Menschen auf ihren Platz setzt (Swyngedouw 2013). Das im Zuge gesellschaftlich definierter Krisen wahrgenommene Arbeitsleid bezieht sich insbesondere auf administrative Faktoren sowie die Ökonomisierungsbestrebungen innerhalb der Polizeien, die Subjektivierungsprozesse in einer stark hierarchisierten Behörde befördern. Ganz im Gegenteil schafft das Polizieren von Flucht*Migration im Revier Albenforde Arbeitsplätze in der Erstaufnahmeeinrichtung, die für diejenigen Polizist*innen vorgesehen sind, deren Leistung im regulären Streifen- und Einsatzdienst nicht (mehr) ausreicht. Die sogenannte Krise erzeugt sekundäre Gewinne für die Organisation, die ihre Relevanz unter Beweis stellt, während sie selbst aus den Beamt*innen, die nicht mehr als Polizist*innen im Einsatz bestehen können, Wert schöpft.

4.6.2 Polizist*innen im Spannungsfeld ökonomisierter Kräfteverhältnisse

Routiniertes Leiden

Die Sphäre subjektiver Arbeitsbelastungen von Polizist*innen ist insbesondere geprägt durch administrative, aus der Organisation der Polizei emergierende Arbeitsbelastungen, die es auszuhalten gilt: Polizist*innen in Albenforde subsumieren dies unter der Aussage, dass sich »eh nichts ändern wird«. *Daily Hassles*, wie atypische Arbeitszeiten, Nachtschichten, Personalmangel und fehlende Anerkennung säumen den beruflichen Alltag der Polizist*innen im Revier. Diese haben jedoch im Zuge des langen Sommers der Migration eine Aktualisierung erfahren, denn die Polizei nahm in Zeiten gesellschaftlicher Verunsicherungen eine präzente Rolle ein.

Hier stehen für die befragten Beamt*innen vor allem die Vermessung und Rationalisierung polizeilicher Tätigkeiten im Vordergrund, die wiederum eine hierarchisierte Kontrollfunktion zwischen den »Goldfasanen« und »Stiefelspitzen« erfüllt. Zwar finden sich Polizist*innen selbstverständlich nicht in entfesselten Arbeitsbereichen des freien Markts wieder. Nichtsdestotrotz ist auch das Polizeirevier Albenforde von Prozessen der Ökonomisierung und Managerialisierung des polizeilichen Berufsalltags betroffen, die bspw. weniger im Sinne eines Outsourcings polizeilicher Aufgaben zu verstehen sind, sondern viel mehr auf die als Subjekt adressierte Belegschaft, die sowohl durch in-

direkte als auch durch hierarchisierte Modi der Steuerung angesprochen wird, wirkt. Die (vermeintlichen) Freizügigkeiten der entgrenzten, subjektivierten Berufswelt werden dadurch für sie nur bedingt erfahrbar.

Diese Mechanismen werden mit meritokratischen Prinzipien gekoppelt, über die das Weiterkommen der Polizist*innen in der Behörde (Aufstiegsmöglichkeiten bzw. Beförderungen) verhandelt wird: Es ist nicht mehr ausreichend, im Beruf zu bestehen und die alltägliche Last der Tätigkeit zu (er-)tragen. Von den Polizist*innen wird eine durchaus ökonomisch interpretierte Performance erwartet, indem bspw. ihre Arbeit quantitativ messbar gemacht wird: Der alkoholisierte Autofahrer wird nicht nur rechtlich geahndet, sondern gleichzeitig als Alkohol-/BTM-Fahrt gezählt. Dass sich in den Beamt*innen Staatsgewalt verkörpert, reicht nicht (mehr) aus, um in der Organisation zufriedenstellend zu bestehen und bspw. mittels Beförderung Anerkennung zu finden und in den institutionellen Hierarchien weiter aufzusteigen.

Gleichsam verändert sich auch die Beständigkeit in den Personalstrukturen. So werden häufige Wechsel in der Führungsebene beklagt, wobei hier Kritik an den beobachteten Aufstiegsdynamiken der häufig wechselnden Vorgesetzten geäußert wird, während die Polizist*innen an der Basis auf ihrem Dienstrang und -grad verharren. Dazwischen befinden sich die aufstiegsorientierten Polizist*innen im Streifen- und Einsatzdienst, die z. B. als Dienstgruppenleiter*innen tätig sind. Als problematisch werden dabei jedoch nicht die hierarchischen Strukturen der Polizei per se verstanden. Ganz im Gegenteil werden Hierarchien sogar als notwendig erachtet, um die Organisation der Polizei funktionsfähig und sicher für die Beamt*innen zu halten. Was jedoch seitens der Polizist*innen erlebt wird, ist ein Aufweichen der polizeilichen Gefahrengemeinschaft. Denn während die »Goldfasane« häufig die Verwendung und dementsprechend als Vorgesetzte der »Stiefelspitzen« wechseln, diese jedoch ohne Beförderungen weiter ihren Dienst versehen, also »oben durchbefördert wird und alle anderen auf der Strecke bleiben«, wie es ein Beamter aus Albenforde treffend formulierte, droht die Gefahrengemeinschaft durch die hierarchisch organisierten Ökonomisierungstendenzen konterkariert zu werden.

Die »Stiefelspitzen« finden sich dann in einem Spannungsfeld aus polizeilichen Hierarchien und Ökonomisierungstendenzen innerhalb der Behörde wieder: Vermessung und Messbarmachung polizeilicher Arbeit werden nämlich über die Vorgesetzten forciert. Ressourceneinschränkungen (von außen auferlegt, wie Personalmangel) und Ressourcenbeschränkungen (von innen

forciert, wie ausbleibende Beförderungen) lassen die Beamt*innen in einem Mangel bestehen und arbeiten, aus dem heraus sie mittels Krankschreibungen kurz- bis mittelfristig aussteigen, um entweder notwendige Phasen der Erholung herbeizuführen oder aber die Krankschreibung als Interaktionsmittel gegenüber den Vorgesetzten zu nutzen, um bspw. auf ungewollte Schichtlegungen o.Ä. zu reagieren, denn »[d]ie Krankschreibung ist die einzige Stellschraube, die man bedienen kann, ohne sich die Finger zu verbrennen«, wie der Polizist Maik es treffend formulierte (Beobachtungsprotokoll, Erstaufnahmeeinrichtung, Z. 48off.).

Werden Polizist*innen den Anforderungen des Alltags nicht gerecht, weil sie bspw. im Streifen- und Einsatzdienst durch Ängstlichkeit auffallen, Konflikte haben oder ihre Fähigkeiten im Arbeitsalltag nicht (mehr) ausreichend sind, arbeiten sie häufig in Dienststellen wie der EstA oder dem Gewahrsam. Diese von den Polizist*innen als Strafinself bezeichneten Dienstorte halten häufig sehr überschaubare, repetitive Tätigkeitsbereiche bereit, zeichnen sich aber dadurch aus, für die Arbeit vor Ort unbedingt »Stiefelspitzen« zu benötigen. Zu beobachten ist in diesem Zusammenhang, dass selbst aus denjenigen, die ihren Beruf bereits innerlich gekündigt haben (*quiet quitting*) oder die nur schwierig im polizeilichen Alltag einzusetzen sind, Wert geschöpft wird, denn sie machen die Arbeit, die niemand machen möchte, weil sie entweder nicht den Vorstellungen von Polizeiarbeit entspricht oder schlichtweg sinnentleert ist. Kratzer und Sauer (2005: 111f.) verweisen im Zuge der Entgrenzung von Arbeit auf die Etablierung von Randbelegschaften, wie Leiharbeiter oder befristet Beschäftigte, die dann als »Puffer für Auslastungsschwankungen oder Konjunkturwellen« (ebd.) genutzt werden. Durch die Verbeamtung sind diese Möglichkeiten innerhalb der Polizei nicht gegeben, aber durchaus kann an dieser Stelle zu der Einschätzung gekommen werden, dass die Organisation im hier dargelegten empirischen Fall auf ihre eigene Randbelegschaft zurückgreift, um auf den zu polizierenden gesellschaftlichen Wandel reagieren zu können.

Sekundäre Gewinne¹⁶ durch den langen Sommer der Migration?

Der polizeiliche Einsatz im Revier Albenforde während des langen Sommers der Migration war geprägt durch eine schnelle Aufgaben- und Verantwortungszuweisung des Landes-Innenministeriums. Es galt, diese Situation mit den zur Verfügung stehenden Mitteln zu bewältigen. Wurde Flucht*Migration zunächst noch im Sinne einer Krise oder Ausnahmesituation verstanden, die zum Teil sogar mit Naturkatastrophen verglichen wurde, verstetigte sich Flucht*Migration im Arbeitsalltag der Polizist*innen hin zu einem zu polizierenden sozialen Problem. Dieses galt es zu kontrollieren, zu ordnen und zu disziplinieren. Dieser polizeilichen Tätigkeit sind die Mitglieder des Reviers Albenforde mit den erkennungsdienstlichen Behandlungen, dem Objektschutz sowie der Aufrechterhaltung und Wiederherstellung normativer Ordnung in der EstA nachgekommen.

Durch die im Kapitel 4.4 beschriebenen Mechanismen werden Geflüchtete entlang der gültigen Gesetzeslage aufgrund ihrer (in den meisten Fällen) unerlaubten Einreise kriminalisiert. Diese Tätigkeit des Polizierens erfolgt seitens der Beamt*innen wohlwissend, dass keine juristischen Konsequenzen aus dieser über Wochen prozessierten Anzeige folgen werden und das Verfahren seitens der Staatsanwaltschaft eingestellt wird. Auch – aber nicht nur – durch diesen sinnentleerten, aber quantitativ hohen Arbeitsaufwand entstand eine wahrgenommene Überlastung der Beamt*innen durch das verwaltungsintensive Management der Anzeigen auf der Strafinsel, die auch in die Polizeistatistiken eingegangen sind und die Tätigkeit messbar machten.

Nicht zuletzt scheint in der vermeintlich sinnentleerten Anzeige eine Verschränkung von Repression und Wertschöpfung auf, denn eigentlich werden die Polizist*innen in der EstA produktiv gehalten, indem sie zum einen einer Tätigkeit zugeführt werden, die zwar sinnentleert ist, aber ›gemacht werden muss‹ und zum anderen einer Vermessung der polizeilichen Tätigkeit in der EstA dient, auf dessen Grundlage dann Stellen (wie bspw. die des Kriminalbeamten in der EstA) gerechtfertigt werden.

16 Den Begriff der sekundären Gewinne entlehne ich bei Goffman (2020 [1975]: 20), der sich mit Stigmatisierungsformen und deren Bearbeitung durch stigmatisierte Individuen befasst. Goffman verdeutlicht, dass stigmatisierte Individuen ihr jeweiliges Stigma als Begründungszusammenhang für unterschiedliche Fehlschläge heranziehen: »Es ist der ›Haken‹, an dem der Patient alle Unzulänglichkeiten aufgehängt hat, alle Unzufriedenheiten, allen Aufschub und alle unangenehmen Pflichten des sozialen Lebens, und er wurde von ihm abhängig, nicht nur um dem Wettbewerb angemessen zu entinnen, sondern auch um sich vor sozialer Verantwortung zu schützen« (ebd.).

Demzufolge ist der Zusammenhang zwischen polizeilicher Arbeitsbelastung und dem langen Sommer der Migration gerade innerhalb der EstA als Strafinsel besonders interessant, da dort das Polizieren von *Race* äußerst facettenreich wirkt. Zwar liegt die »besondere Bedeutung der Polizeimacht [...] in ihrer Erhaltung und ihrem Nutzen für die Maschinerie der Wertschöpfung, der Kapitalakkumulation und der Gewaltökonomien« (Singh 2022: 278). Jedoch sind die Polizist*innen in der EstA verstanden als Subjekte »zugleich Wirkung und Voraussetzung, Schauplatz, Adressat und Urheber von Machtinterventionen« (Bröckling 2012: 133). Sie sind zum einen im Zuge hierarchisch strukturierter Subjektivierungsprozesse ein Stück weit »unter die Räder« gekommen – gleichzeitig üben sie äußerst wirksame Herrschaftspraktiken gegenüber den Geflüchteten in der EstA aus, denn ein »Subjekt [...] zu werden, ist ein paradoxer Vorgang, bei dem aktive und passive Momente, Fremd- und Selbststeuerung unauflösbar ineinander verwoben sind« (ebd.: 132). Bröckling verweist ebenfalls darauf, dass diese Paradoxien sich nur schwerlich auflösen lassen und vielmehr als Probleme »prozessieren [...]. Was sich als logische Unmöglichkeit darstellt, bleibt eine praktische Aufgabe« (ebd.: 133). Übertragen auf die EstA als Strafinsel und ihre Insassen ließe sich dann festhalten, dass sich die Polizist*innen im Spannungsfeld polizeiinterner Degradierungen als Randbelegschaft auf der einen Seite und den durchgeführten formalisierten Abläufen der Kriminalisierung Geflüchteter auf der anderen Seite bewegen.

Über den konkreten Arbeitsprozess hinaus, der den Polizist*innen in der EstA obliegt, wird Flucht*Migration in den polizeilichen Deutungen durchaus als Ausgangspunkt für Kriminalität, soziale Probleme, politische Unruhen oder sogar Terror herangezogen. Zum Teil werden hier konkrete Beispiele benannt, die auf die einfache Gleichung rekurrieren, dass mehr Polizei kausal weniger Kriminalität erzeugt und vice versa. Darüber hinaus werden aber auch deutlich verallgemeinerte Aussagen zu den vermeintlichen Gefahren von Flucht*Migration formuliert, die durch ihre Diffusität bedrohlicher wirken. Dies führt nicht zuletzt dazu, dass das Kriminalitätspotenzial hochgehalten und somit Flucht*Migration zwischen Devianz (im Sinne eines sozialen Problems) und Delinquenz (im Sinne unterschiedlicher Dimensionen der Kriminalisierung) rangiert und in diesem Spannungsfeld virulent gehalten wird.

Inwiefern dies – über die Grenzen des Reviers Albenforde hinaus – erfolgreich in dem Sinne war, dass die gesellschaftliche Relevanz der Wiederherstellung einer sozialen Ordnung im Zuge von Flucht*Migration anerkannt und daraus folgend die Polizei mit einem Ressourcenzuwachs bedacht wurde, kann empirisch in der hier vorliegenden Arbeit nur insofern begründet werden, als

das beschriebene Spannungsfeld herausgearbeitet wurde. Nichtsdestotrotz ist ein Blick auf die strukturellen Veränderungen der Landespolizeien und der Bundespolizei nach 2015/2016 lohnenswert: Denn hier zeigen sich massive Stärkungen polizeilicher Strukturen, was nicht zuletzt an der Aufrüstung und Militarisierung der Polizei (Behr 2018; Busch 2018), der Stärkung des Personalschlüssels in den letzten Jahren, die auch als »Einstellungsboom« bezeichnet wird (Wendekamm/Model 2019), der Überarbeitung der Polizeiaufgabengesetze auf Bundesebene (Töpfer/Kühne 2021) sowie am 2017 verabschiedeten Gesetz zur Stärkung des Schutzes von Vollstreckungsbeamten und Rettungskräften (Deutscher Bundestag 2017) ersichtlich wird.

Diese sich vorsichtig abzeichnenden sekundären Gewinne sind jedoch paradox: Während die »Stiefelspitzen« im Zuge der Kriminalisierung Geflüchteter vor Ort und punktuell ein deutlich erhöhtes Arbeitsaufkommen haben, aber keine Anerkennung dafür bekommen, werden jenseits ihres Arbeitsalltags diese Prozesse als Begründungsstrukturen genutzt, um eine Stärkung der Organisation herbeizuführen. Zwar kann diese Stärkung indirekt an ihre Mitglieder weitergegeben werden (was z. B. im Fall eines Personalzuwachses einigermmaßen klar ist), dies passiert aber keinesfalls zwangsläufig im Sinne des Trickle-Down-Prinzips. An dieser Stelle sei an die Ressourcenbeschränkungen erinnert (bspw. rigide Anerkennungsregime durch ausbleibende Beförderungen), die von den »Goldfasanen« gelenkt und reglementiert werden.

Ökonomisierung trifft Ordnungsansprüche

Polizist*innen im Revier Albenforde weisen strukturelle Gemeinsamkeiten im praktischen Erkennen ihrer (Arbeits-)Welt auf, welche als Teil eines bestimmten Sets polizeilicher Normen und Wertebezüge verstanden werden, »die als transzendentaler Rahmen das Alltagshandeln von Polizeibeamten ermöglichen, begrenzen und anleiten« (Behr 2006: 48). Aus dem empirischen Material geht hervor, dass die Wahrnehmung subjektiver Belastungen über die jeweiligen polizeikulturellen Rahmungen (also spezifische Normen und Wertekanones) erfahrbar und gleichzeitig determiniert wird und sie somit als strukturiertes und strukturierendes Phänomen wirken.

Polizeiliche Arbeitsbelastungen bilden demnach keine neutralen Faktoren ab, die bei jedem* jeder gleich wirken und ähnliche Deutungen hervorbringen. Vielmehr handelt es sich um soziale Entitäten und das Ergebnis von Interpretationen. Sie fallen nicht nur auf ein spezifisches Bedeutungsgewebe (Geertz 1987), aus dem heraus sie interpretiert werden. Sie konstituieren sich in den jeweiligen Interpretationen – und zwar unter Bezugnahme auf inkorporier-

te soziale Strukturen zum praktischen Erkennen der sozialen (Arbeits-)Welt (Bourdieu 1987: 730). Im hier dargelegten empirischen Material spiegeln sich diese Strukturen in normativen Ordnungsansprüchen wider, die »als ein vermeintliches Anrecht, soziale Ordnung entlang spezifischer Aspekte als erstrebenswert und ›richtig‹ zu definieren, verstanden werden« (Jellen 2023: 53). Wie bereits in Kapitel 4.5 dargelegt, gehen drei Formen normativer Ordnungsansprüche aus der Analyse hervor:

- *Deutungshoheit und Durchsetzungscharakter*: selbst zugeschriebene Fähigkeit der Polizist*innen, sofort und in Gänze eine Situation verstehen und bewerten zu können und auf Grundlage dieser Bewertung polizeiliche Maßnahmen durchzusetzen;
- *Generalisierte Feindlichkeit*: kaum vorhandene Ambiguitätstoleranz in starken Deutungen bewirkt eine verfestigte Differenz zwischen ›Wir‹ und ›Anderen‹, die sich auch in rassifizierten Differenzierungen zeigt – aber nicht nur dort;
- *Machtkonzentration*: der Wunsch nach Konzentration und Übertragung von (staatlicher) Macht auf die Polizist*innen, der einen ubiquitären Eindruck vermittelt.

Diese zeichnen sich durch ihren nahezu vormodernen Charakter aus und verdeutlichen tiefgreifende, den ganzen Menschen und seinen Alltag umfassende (Vorstellungen von) sozialer Ordnung, die praktisch alle Lebensbereiche zu umfassen scheinen. Im Kapitel 4.5 habe ich versucht, mithilfe des Konzepts des polizeilichen Blicks diese allumfassende Sicht auf die praktische Arbeitswelt der Beamt*innen pointiert zu beschreiben.

Doch inwiefern hängen diese Ordnungsansprüche mit dem subjektiven Arbeitsleid der Polizist*innen zusammen? Die Ordnungsansprüche bleiben in der Tendenz eher Fantasien, Forderungen ohne ein Gegenüber oder Wünsche, die ihre Begrenzung spätestens in den rechtlichen Befugnissen der Polizei und im Prinzip der Rechtsstaatlichkeit finden. Gleichsam scheinen sie als ein »Wenn ich könnte, wie ich wollte ...« am Horizont polizeilicher Praxis auf – und verdeutlichen den Polizist*innen dementsprechend deren Handlungseinschränkungen und nicht die -möglichkeiten. Vor dem Hintergrund einer subjektiv wahrgenommenen stetigen Beschränkung polizeilicher Arbeit wächst das Gefühl mangelnder Handlungsfreiheit. Denn der polizeiliche Blick zeichnet sich durch die Durchdringung und Beschauung des sozialen Raums

und der sich dort bewegenden Menschen selbst aus und seine Einschränkung oder zumindest manageriale Reglementierung unterminiert ihn.

Nicht zuletzt brechen sich die Ordnungsansprüche demnach an einer ökonomisierten, managementorientierten Polizei, die ihre Arbeit messbar und quantifizierbar machen muss und deren disziplinierende Wirkung sich im Inneren der Organisation mal subtile und mal offensichtliche Bahnen bricht.

Ordnung als Anspruch und Aufforderung – Subjektivierung als Folge?

Die Polizist*innen im Revier Albenforde werden dazu aufgefordert, in einer hierarchisch strukturierten Organisation unternehmerisch zu handeln. Diese latenten Aufforderungen bewirken, »ein spezifisches Verhältnis zu sich selbst zu pflegen und sich in spezifischer Weise zu modellieren und zu optimieren« (Bröckling 2012: 131). Die Besonderheiten im Aufeinandertreffen von unternehmerischer Aufforderung und Hierarchie kristallisieren sich an manchen empirischen Punkten in besonderer Weise heraus: Wer sich gegenüber den unternehmerischen Anrufungen einer leistungsorientierten Performance im Berufsalltag eher widerspenstig zeigt, fällt zwar nicht aus der Organisation, denn schließlich sind Polizist*innen in besonderer Weise mittels Verbeamtung abgesichert. Ihm* ihr wird aber durchaus deutlich gemacht, wie dieses Verhalten gewertet wird, wie bspw. am Dienst auf der Strafinsel oder den versagten Beförderungen deutlich wird.

Dieser durchaus hierarchische Mechanismus mag sicherlich keine neue Entwicklung sein – eine direktive Sanktionierung von den oberen in die unteren hierarchischen Ebenen ist sicherlich seit Anbeginn der Organisationsgeschichte ersichtlich. Interessant ist jedoch, dass die Disziplinierung der Beamt*innen produktiv gewendet wird, indem diejenigen, die nicht mehr im Streifendienst tätig sind, dort arbeiten müssen, wo im Zuge gesellschaftlich definierter Krisensituationen ein normativer Ordnungsauftrag oder gar Repressionen gefragt sind, wo (relativ plötzlich) ein quantitativ hohes Arbeitsaufkommen entstanden ist und/oder eher anspruchslose Tätigkeiten, gepaart mit Langeweile zu verrichten sind. Darüber hinaus wird das Polizieren marginalisierter Gruppen (Migrant*innen, Wohnungslose etc.) von Polizist*innen nicht als präferierte Tätigkeit angesehen (Künkel 2018). Diese Ablehnung verdeutlicht sich im Datenmaterial beispielsweise in den Ansteckungsängsten der Polizist*innen in der EstA, wenn sie mit Geflüchteten Kontakt haben und lässt erahnen, welche Degradierung sich hinter diesen veränderten Einsatzorten versteckt, selbst wenn die Beamt*innen die Strafinsel mehr oder weniger

freiwillig als Arbeitsort gewählt haben. Somit treffen in der EstA Geflüchtete und Polizist*innen als Degradierte des europäischen Grenzregimes, als kolonialisiertes Subjekt, auf der einen und als Degradierte der eigenen Organisation auf der anderen Seite, als Insassen und Wärter im Sinne Goffmans (2016) aufeinander – wobei auch hier die Wärter zumindest teilweise Insassen sind, indem sie ihren Dienst auf der Strafinsel verrichten müssen. Zugleich zeigen sich mindestens einzelne Beamt*innen dort besonders »engagiert« und bestehen auf den repressiven Durchdringungscharakter ihrer Tätigkeit. Hier wechseln sich »aktive und passive Momente [ab], Fremd- und Selbststeuerung [sind] unauflösbar ineinander verwoben« (Bröckling 2012: 132)¹⁷.

Mit Blick auf die Fragestellungen deutet sich demnach eine *Story Line* an, die die Verbindungslinien zwischen dem langen Sommer der Migration und den vermeintlich daraus resultierenden Arbeitsbelastungen anders wendet. Flucht*Migration ist nicht Ursache polizeilicher Arbeitsbelastung, sondern vielmehr der Wirkungszusammenhang eines gesellschaftlich definierten Problems. Durch die Managerialisierungs- und Ökonomisierungstendenzen kann der lange Sommer der Migration als Katalysator einer sich dynamisch stabilisierenden Polizei verstanden werden: Im Modus von Flucht*Migration als definierte Krise oder soziales Problem wird den Polizist*innen zum einen ein erweitertes Arbeitsspektrum zugewiesen und sie stellen durch das Polizieren von Flucht*Migration ihre Relevanz unter Beweis. Daraus erwachsen sekundäre Gewinne, die ohne die (durchaus im wahrsten Sinne des Wortes: rechtmäßige) Kriminalisierung von Flucht*Migrations-Bewegungen nur bedingt denkbar wären.

17 Auch wenn Bröckling (2012) sich eigentlich vom arbeitssoziologischen Begriff der Subjektivierung abgrenzt, so möchte ich doch an dieser Stelle auf ihn verweisen. Zwar formuliert Bröckling ganz deutlich, dass das unternehmerische Selbst »überhaupt keine empirisch beobachtbare Entität [bezeichnet], sondern die Weise, in der Individuen als Personen adressiert werden, und zugleich die Richtung, in der sie verändert werden und sich verändern sollen« (ebd.: 46) und, dass es sich beim unternehmerischen Selbst nicht um einen Sozialfigur, einen Idealtypus oder Ähnliches handelt, sondern um eine »mikropolitische Ratio, auf welche die zeitgenössischen Technologien der Selbst- und Fremdführung zulaufen« (ebd.: 48). Gleichmaßen stellt der Autor jedoch auch klar, dass die Anforderungsprofile des Arbeitskraftunternehmers von Voß und Pongratz und die des unternehmerischen Selbst durchaus Überschneidungen aufweisen (ebd.: 48f.). Ihre jeweilige theoretische Herleitung und Verortung sind jedoch unterschiedlich gelegen.

Dabei handelt es sich nicht um eine manifeste Handlungsstrategie – ganz im Gegenteil –, sondern um latente soziale Prozesse, die riskante Chancen auf Wachstum generieren. Als riskant werden sie bezeichnet, weil sie mittels Kriminalisierung ihren Arbeitsgegenstand selbst schaffen und zumindest anfänglich aus eigener Kraft, also aus der Organisation heraus, zu bearbeiten sind. In diesem Zusammenhang stellt Flucht*Migration eine Bühne oder Plattform dar, auf der sich die Tätigkeit des ökonomisierten Polizierens – insbesondere in der EstA – jedoch ein Stück weit prekär darstellt und dadurch dynamisch stabilisiert. Wenngleich »prekär« ein verbeamtetes Arbeitsverhältnis nicht unbedingt passend attribuiert, soll hier die Alternativlosigkeit verdeutlicht werden, denen sich die »Stiefelspitzen« insofern ausgesetzt sehen, als ein Zurück in den Streifen- und Einsatzdienst kaum möglich scheint und die Auswahl der passenden alternativen Einsatzstellen – gerade im ländlichen Raum – auch begrenzt ist. Während die »Stiefelspitzen« durch ihre Arbeit eine Begründungsstruktur für den Zuwachs an Befugnissen und Personalmitteln liefern, scheinen sie die zuvorderst administrativen, aus der Organisation heraus emergierenden Leiden an der eigenen Arbeit am intensivsten wahrzunehmen. Sie entziehen sich zumindest kurz- bis mittelfristig den auszuführenden Tätigkeiten und den Zugriffen auf ihre Arbeit über krankheitsbegründete Ausstiegsstrategien und gleichzeitig stabilisieren sie mit dieser wenig unternehmerischen Arbeitshaltung übergeordnete, aufscheinende Ökonomisierungstendenzen, in dem sie sich bspw. als Randbelegschaft konstituieren.

4.7 »Viel Spaß und lass' dich nicht anschießen« – zur Reflexivität der Beobachterinnenrolle und wissenschaftlichen Güte der vorliegenden Arbeit

4.7.1 Rollen – Zuweisungen und Annahme

Nachdem ich einige Wochen in der Erstaufnahme verbrachte und dort die Beobachtungen und ethnografische Interviews mit den Polizist*innen vor Ort durchführte, wechselte ich für zwei weitere Wochen den Beobachtungsort und konnte am Berufsalltag der Beamt*innen im Revier Albenforde im regulären Streifen- und Einsatzdienst teilnehmen. Am ersten Tag im Revier lernte ich den Dienstgruppenleiter Markus kennen. Wir kamen immer wieder zwischen den Einsätzen während der Schicht ins Gespräch. Markus war vorher DGL in

einer kleineren Stadt in der Nähe von Albenforde, die ebenfalls zum Revier gehörte. Dort, so berichtete er, »lief der Laden« (Beobachtungsprotokoll Erstaufnahmeeinrichtung, Z. 1028), auch aufgrund seines Engagements. Er achtete beispielweise darauf, dass gemeinsam gefrühstückt wurde, genug Brötchen für alle da waren und man in dem Zusammenhang auch ungezwungener über den Dienst sprechen konnte. Er zeigte sich als »Kümmerer«, der die Dinge, die man ohne große Probleme zum Positiven verändern konnte, anging, um somit den Berufsalltag für die Polizist*innen zu erleichtern: Es gab zum Beispiel immer frischen Kaffee, den er auch immer wieder allen anbot, die reinkamen. Diese Arbeitsweise führte ihn, so Markus, dann auch ins Revier Albenforde, da sein ehemaliger Vorgesetzter ihn nach Albenforde versetzen lies, um dort sein »Konzept« (ebd.) anzuwenden. Nach seiner Versetzung nach Albenforde fertigte er umgehend eine Liste mit 54 Verbesserungsvorschlägen an, mit der er die Effizienz steigern und unnötige Kosten verhindern wollte. Von seiner langen Liste diverser Vorschläge wurde jedoch nur ein Punkt umgesetzt.

Ich bin mir unsicher, ob Markus mir eine Erfolgsgeschichte präsentieren wollte oder ob seine Versetzung nach Albenforde eher als eine Entledigung einer überengagierten Person zu lesen wäre (er wurde »wegbefördert«, wie dies im polizeilichen Kontext formuliert würde) – vielleicht ist auch beides der Fall. Weniger fraglich und direkt erlebbar war jedoch seine sorgende, kümmernde Art. Als der erste Einsatz im Zuge der Beobachtung reinkam, verabschiedete er mich mit den Worten »Viel Spaß und lass dich nicht anschießen!« (Z. 1049) in den Einsatz. Was als humorvolle Bemerkung gemeint war, verdeutlicht jedoch auch meine Positionierung im Forschungsfeld und einen sorgenden, paternalistischen Blick auf mich, der durch folgende Punkte markiert war:

- Zum einen bewegte ich mich als (jüngere) Frau im Forschungsfeld der Polizei, welches durch eine in die Organisation eingeschriebene Maskulinität geprägt ist. Stärke und Körperlichkeit können innerhalb der Polizei als vergeschlechtlichte Kapitalien betrachtet werden (Seidensticker 2021), in deren Besitz ich nicht war. Sicherlich unterstützte ich diese Fährte, in dem ich Auskunft darüber gab, dass meine Disziplin die Soziologie sei, welche im Rahmen des Studiums oder der Ausbildung an den Polizeifachhochschulen gerne als sogenanntes Laberfach verschrien ist. So schien es naheliegend, dass ich insgesamt als ungefährlich zu betrachten sei. Dies bestätigte sich für mich im Laufe der Feldaufenthalte, da sich Beamt*innen, trotz meiner Verortung im Feld der Wissenschaft und als externe Person, offen rassistisch äußerten oder verhielten. Manchmal wurde dies vorsich-

tig lachend mit der Bemerkung »Schreib das bloß nicht auf!« kommentiert. Es schien jedoch nicht auszureichen, um die jeweiligen Äußerungen oder Handlungen zu unterdrücken. So kritikwürdig dies auch ist, so sehr zeugt es doch von einer bestimmten Sicherheit, der sich die Beamt*innen in meiner Anwesenheit gewahr schienen.

- Gleichzeitig trat ich als Novizin im Feld auf, da ich nicht aus dem internen Polizeiapparat kam und demzufolge dort auch nicht verortet werden konnte. Durch meinen Laienstatus, der auch formal dadurch besiegelt wurde, dass ich die Verschwiegenheitsvereinbarungen für Praktikant*innen unterschrieb, galt ich als unwissend oder gar inkompetent aber akzeptabel, wie es Lofland (1979) formulierte. Das entsprach im Grunde genommen nicht ganz der Realität, denn zum Zeitpunkt der Datenerhebung habe ich mich bereits circa 5 Jahre recht intensiv mit der Polizei auseinandergesetzt und zwei Qualifikationsarbeiten im Themenbereich verfasst. Dies half mir auch in jedem Fall weiter, denn somit waren mir bestimmte grundlegende Funktionsweisen und Arbeitsabläufe der Behörde, ihre Begriffe und Abkürzungen bekannt und gaben mir eine ausreichende Grundlage, um mich im Feld zu orientieren. Nichtsdestotrotz konnte ich auf die Rolle der Novizin in dem Sinne zurückfallen, als dass sie mir die Gelegenheit bot, implizite Wissensbestände, nicht versprachlichte Handlungen und Abläufe zu erfragen und somit aus dem vorsprachlichen Bereich herauszulösen und zu verbalisieren und mit anderen Setzungen der Organisation in Verbindung zu bringen.
- Das bedeutet jedoch keinesfalls, dass ich nicht auch auf Ablehnung gestoßen wäre, denn gleich am ersten Tag (wahrscheinlich durchaus mit Bedacht gewählt) wurde ich von dem diensthabenden Polizisten in der EstA kaum eines Blickes gewürdigt. Nachdem wir zusammen im Büro saßen und meine Chancen auf ein Gespräch jeglicher Art sehr gering erschienen, setzte ich auf die Hinterbühne (Goffman 2004: 99ff.), verließ das Büro und rauchte mit den Securities eine Zigarette. Nachdem sich der Beamte, der sich zu Beginn äußerst distanziert zeigte, dann zu uns gesellte, lockerte sich die Stimmung merklich – sicherlich nicht zufällig – auf: Das Rauchen markiert die Hinterbühne, in dem die relevante »Ausdrucksmaske« (ebd.: 112) fallen gelassen und dies durch einen Wechsel des Verhaltens ersichtlich wird. Sicherlich war es auch keine große Herausforderung, mich eini-

germaßen selbstverständlich auf der Hinterbühne zu bewegen, denn diese befindet sich vor dem Gebäude¹⁸.

- Nach dem sukzessiv bekannt wurde, welche Themen mich im Zuge meiner Forschung interessieren, welche Fragen ich stellte und womit ich mich auseinandersetzte – nämlich der alltäglichen Arbeitslast im Revier – wurde ich bspw. von dem Polizisten Maik, den ich in der Erstaufnahme kennenlernte, mit der folgenden Beschreibung seinen Kolleg*innen vorgestellt: »Dafür ist Josi da! Der kannste das alles mal erzählen.« Maik meinte es gut mit mir, denn er dachte, dass er mein Interesse verstanden hatte (was auch nicht ganz falsch war), besiegelte damit aber auch meine Funktion als ›Kummerkasten‹ der eingesetzten Beamt*innen in der EstA.

Gleichzeitig wurde mir diese zuhörend-entlastende, interessierte, aber durch einen gewissen Abstand gekennzeichnete Rolle nicht immer zugestanden, wie im folgenden Beispiel deutlich wird: Im Revier gab es einen Einsatz mit einem Leichenfund. Eine ältere Frau ist in ihrer Wohnung, vor dem laufenden Fernseher im Wohnzimmerstuhl sitzend, gestorben. Die diensthabenden Beamt*innen waren vor Ort. Ein jüngerer Beamter, der ›Hardliner‹ (Kapitel 4.4), dem ich nicht allzu oft im Zuge der Datenerhebung begegnet bin, war ebenfalls am Einsatzort. Er dokumentierte mittels Fotos die Auffindsituation des Leichnams und wollte nach dem Einsatz den unliebsamen ›Schreibkram‹ in einem der Büros erledigen und sichtete im Zuge dessen die Fotos. Er fragte mich, ob ich die Bilder von der Leiche sehen wollen würde; ich verneinte. Er ignorierte mein Nein, drehte den Computerbildschirm und zeigte mir die Bilder des toten Körpers. Die verstorbene Frau hatte eine auffällig grünliche Hautfarbe, die ich bemerkte und ansprach. Prüfend fragte mich der Beamte dann, was ich denke, woran dies liegen könnte. Ich rettete mich mit der Bemerkung, dass die grünliche Hautfarbe beispielsweise durch die Einnahme von Medikamenten entstehen kann und er bejahte dies. Was zunächst als Grenzüberschreitung zu verstehen ist, verweist ebenso auf eine gewisse, für den Arbeitsalltag im Revier notwendige Härte, auf die hin ich geprüft werden sollte – und zwar

18 Die Hinterbühne ist demnach sehr gut einsehbar und kein geschützter Bereich, in den die Polizist*innen und Sicherheitsmitarbeiter*innen sich zurückziehen können oder wollen. Es bestünde die Möglichkeit einen deutlich weniger prominenten Ort als Hinterbühne zu nutzen (links neben dem Gebäude im Eingangsbereich, dort wo auch einige Zeit nach meiner Feldforschung ein Asylsuchender von zwei Sicherheitsmitarbeitern zusammengeschlagen wurde).

auf zwei Ebenen: zum einen kann seine Grenzüberschreitung vor dem Hintergrund einer männlich dominierten Organisation als eine Zurechtweisung gedeutet werden, dass (meine) Befindlichkeiten keine Berücksichtigung finden und ich dies ein Stück weit hinzunehmen habe. Zum anderen wirkte es so, als wollte der Beamte die Bilder wie einen besonders seltenen Fang oder Fund – und damit auch seine eigene innere Härte oder Abgestumpftheit – präsentieren, nicht zuletzt um mich zu schockieren. Dabei geht es nicht um eine Form der Pietätlosigkeit (auch wenn dies auf Außenstehende genau diesen Eindruck erzeugen kann): Diese vermeintliche Distanzlosigkeit zum Tod markiert auch den polizeilichen, grenzenlosen Einblick in jedwede (abweichende) Form des Sozialen. Nichts ist sicher vor dem Blick des Beamten, keine Grenze wirklich verbindlich, alles kann dem polizeilichen Blick unterliegen, durch ihn erblickt und für andere (der Organisation nahe Stehende oder Mitglieder der Organisation) verfügbar gemacht werden.

Die Formulierung »Viel Spaß und lass dich nicht anschießen!« steht ebenfalls für eine bestimmte Form der Vergemeinschaftung innerhalb der Polizei. Behr (2012) bezeichnet die Polizei als Gefahrengemeinschaft und versteht darunter den professionellen Umgang mit Gewalt im Beruf, die zum einen von den Beamt*innen ausgeht und ihnen ebenso wiederfahren kann. Im Unterschied zu anderen Berufsgruppen antizipieren Polizist*innen physische Gewalt in ihrem Dienstalltag, erlernen und entwickeln Strategien im Umgang mit ihr, um sie schlussendlich handhabbar zu machen und damit ihre polizeiliche Handlungsfähigkeit dauerhaft aufrechtzuerhalten – damit gehen sie ihrer Kernkompetenz nach (ebd.). Wenn Markus »Viel Spaß und lass dich nicht anschießen!« zu mir sagt, verdeutlicht er damit zwei Aspekte: Zum einen versucht er, die Gefahrengemeinschaft und die stetige Gefahr der Polizist*innen, angegriffen zu werden (und natürlich auch selbst anzugreifen), für mich sichtbar zu machen. Zwar ist es sehr unwahrscheinlich, dass ich tatsächlich angeschossen werden würde, es ist jedoch nicht unmöglich und schon gar nicht ausgeschlossen. Zum anderen ist die stetige Antizipation von Gewalt dabei die eigentliche Aufgabe, die mir Markus mit auf den Weg gibt bzw. für die er mir ein Gefühl geben möchte. Gleichzeitig hat seine Aussage einen paternalistischen Unterton, der wiederum meine Position in dem sozialen Gefüge des Streifen- und Einsatzdienstes verdeutlichen mag.

Für den Forschungsprozess hatten die Rollenangebote seitens der Polizist*innen jedoch weitestgehend Vorteile, denn ich konnte durch diese naivverstehende Positionierung, die sich auch je nach Beobachtungsort veränderte und zwischen Kummerkasten und Novizin rangierte, implizite, nicht

verbalisierte Wissensbestände er- oder bestimmte Praktiken hinterfragen. Aus meiner Rolle heraus war es für die meisten Polizist*innen nachvollziehbar und akzeptabel, diese Fragen zu stellen oder mir in einer zuhörenden Funktion private und dienstliche Anekdoten, Vermutungen und Haltungen mitzuteilen – nicht zuletzt, weil ich auf meine Kompetenz des Zuhörens deponiert wurde.

4.7.2 Zur wissenschaftlichen Güte und Limitation der vorliegenden Arbeit

Qualitative Sozialforschung zeichnet sich durch eine enorme methodische, methodologische und konzeptionelle Vielfalt aus. Nicht zuletzt führt diese Diversität dazu, dass immer wieder die Frage nach der inneren Kohärenz ihrer Gütekriterien aufgeworfen wird (Strübing et al. 2018: 84). Da die Ethnografie für die Vielfalt der qualitativen Forschungslandschaft aus methodisch-methodologischer Sicht besondere Herausforderungen mit sich bringt, möchte ich darlegen, welche Gütekriterien qualitativer Sozialforschung dieser Arbeit zugrunde liegen, in welchen Aspekten diese nicht in Gänze umgesetzt wurden und welche Limitationen sich daraus für die vorliegende Studie ergeben.

In Anlehnung an Strübing et al. (2018) habe ich mich an den folgenden Gütekriterien orientiert:

- a) *Gegenstandsangemessenheit*: Inwiefern ist das Passungsverhältnis zwischen der gewählten Methode, dem Forschungsgegenstand, dem theoretischen Rahmen, der (vorläufigen) Fragestellung, dem empirischen Fall und den zugrundeliegenden Datentypen gegeben? Wie wurde im laufenden Forschungsprozess eine Justierung dieses Passungsverhältnisses vorgenommen und somit der laufende Forschungsprozess reflektiert? Sind Forschende dem Forschungsgegenstand mit einer ausreichenden methodischen Strenge begegnet? Steht ein starker Empirie-Begriff im Fokus der Arbeit?
- b) *empirische Sättigung*: Hat die Studie einen ausreichenden Grad empirischer Durchdringung erreicht? Wurde das Feld umfassend erschlossen? Konnte – insbesondere relevant für die ethnografische Forschung – ein breiter und vielfältiger Datenkorpus zusammengetragen werden? Wurden die Daten extensiv erhoben und analysiert?
- c) *theoretische Durchdringung*: Wurde das Forschungsvorhaben theoriesensibel durchdacht? Wurden im Datenmaterial befindende Zusammenhänge durch Theorien sichtbar gemacht? Inwiefern geht die Forschung über die

- subjektiven Teilnehmer*innenperspektiven hinaus und überschreitet diese systematisch? Befinden sich Theorie und Empirie in einem sich gegenseitig befruchtenden Wechselverhältnis oder stehen sie sich unverbunden, womöglich unversöhnlich, gegenüber? Welche Theoriebezüge und -traditionen werden wie fruchtbar gemacht und miteinander in Beziehung gesetzt?
- d) *textuelle Performanz*: Sorgt die gewählte textuelle Darstellung der Ergebnisse dafür, dass Andere die Studie gut nachvollziehen und verstehen können? Wird die Studie der Übersetzungsleistung zwischen den Sinnwelten, also zwischen Lesenden und Untersuchungsfeld gerecht? Ist der Text – auch sprachlich – intersubjektiv nachvollziehbar und führt ein roter Faden die Lesenden durch die Argumentation?
- e) *Originalität*: Wird der aktuelle Wissensstand des jeweiligen Forschungsgebiets erweitert? Schafft die vorgelegte Studie Raum für neue Möglichkeiten der Betrachtung des Forschungsgegenstandes? Sind die Ergebnisse anschlussfähig für andere Forschende bzw. Forschungsthemen?

Hinzu kommen spezifische Gütekriterien, die Breidenstein et al. (2020) für ethnografische Arbeiten und ihre methodischen Charakteristika besonders betonen: Dabei handelt es sich um die empirische Angemessenheit der Beschreibung sowie ihre Differenz zum Teilnehmer*innenwissen. Darunter verstehen Breidenstein et al. (2020), dass den Zweifeln an der Kontrollierbarkeit ethnografischer Forschung – die aus der Vermischung sozialer Prozesse und ihrer Interpretation durch die Ethnograf*innen resultieren – weder Einhalt geboten werden kann noch soll. Ganz im Gegenteil sehen die Autor*innen darin »Chance und Anspruch der Ethnografie, das beforschte Feld aus eigener intimer Kenntnis heraus zu beschreiben [...]« (ebd.: 212). Der inhärenten Kritik einer fehlenden »disziplinären Produktkontrolle« (ebd.: 212) setzen sie eine »empirische Prozesskontrolle« (ebd.) entgegen, die den Forschungsverlauf vollständig durchzieht und somit die sich in der Analyse vollziehenden Interpretationen stärker an den Forschungsgegenstand bindet. Eine angemessene Form der Beschreibung ermöglicht es, diesen Prozess, seine Regeln und Relevanzsetzungen für die Leser*innen nachvollziehbar und transparent zu machen (ebd.: 212f.). Zum anderen gilt der Bruch mit dem Teilnehmer*innenwissen als ein disziplinäres Erfordernis der Ethnografie, da die Soziologie nun einmal Sonderperspektiven auf die Welt entwickelt, die durchaus von denen der Teilnehmer*innen abweichen, sie von ihnen sogar als falsch erachtet werden können (ebd.: 213). Diese Differenz zum Teilnehmer*innenwissen ist in

dem Sinne ein Gütekriterium ethnografischer Forschung, da sie verdeutlicht, dass Ethnograf*innen nicht dem Prozess des *going native* aufgesessen und in der Lage sind, »deren Weltsicht als gelebte Praxis zu erkennen« (ebd.: 215).

Doch inwiefern wurden diese Gütekriterien in der vorliegenden Studie aus welchen Gründen nicht umfassend berücksichtigt? Welche Limitationen weist sie demnach auf?

Zum einen kann die vorliegende Studie dahingehend kritisiert werden, als das zwar innerhalb des untersuchten Reviers Albenforde empirische Sättigung in Bezug auf die Forschungsfrage erreicht wurde. Deutlich wurde dies im Datenerhebungsprozess in den sich in den Gesprächen wiederholenden Themen der Polizist*innen in der EstA und auch im Revier. Immer wieder führten die Gespräche über die polizeiliche Arbeit zu dem gängigen Belastungserleben, dass insbesondere im Kapitel 4.3 bereits beschrieben wurde. Da ich mir nach einer gewissen Zeit im Feld nicht mehr ganz sicher war, inwiefern ich diese Erzählschleifen der Polizist*innen möglicherweise aktiv selbst herbeigeführt habe oder sie durch andere herbeigeführt wurden – wir erinnern uns an den Satz von Maik »Dafür ist Josi da! Der kannst du das alles mal erzählen.« – versuchte ich meinen Verdacht ein Stück weit zu prüfen: In den nächsten Begegnungen mit anderen Polizist*innen, die ich bisher noch nicht kannte und mit denen ich zu diesem Zeitpunkt noch nicht gesprochen hatte, stieg ich sehr offen in die Gespräche ein, fokussierte ganz bewusst nicht das Thema der Arbeitsbelastungen o.Ä. und sprach zum Teil ganz andere Themen an. Nichtsdestotrotz führten die Gespräche immer wieder auf die gleichen (Arbeits-)Belastungsmomente, Geringschätzungen, Abwertungen oder dem kurzfristig bis dauerhaften Ausstieg aus dem Berufsalltag. Diese repetitive Art der gegenseitigen Vergewisserung um die eigene Arbeitssituation verdeutlichte mir jedoch, dass ich die (besonders) belastenden Aspekte erfasst hatte und diese berücksichtigen konnte, um sie dann mit den Alltagspraktiken der Beamt*innen in Verbindung zu bringen und sie hinsichtlich ihrer Bedeutungen zu befragen. Allerdings hätte es der empirischen Sättigung auf Ebene eines kontrastiven Vergleichs mehr als gutgetan, eine weitere Feldphase in einem anderen Revier (bestenfalls mit ähnlichen Bedingungen, aber unterschiedlichen strukturellen Parametern) durchzuführen. Hierzu wurden zwar über Kontaktpersonen an den Fachhochschulen der Polizei zwei weitere Landespolizeien angefragt. Allerdings konnte aufgrund eines eingeschränkten Feldzugangs in beiden Fällen keine weitere Feldphase umgesetzt werden. Um dennoch kontrastiv andere Reviere, Dienststellen bzw. Landespolizeien berücksichtigen zu können, habe ich zwei leitfadengestützte Interviews mit den Polizist*innen Tim

und Karoline geführt, die wiederum – obwohl ich von einer durch die Fallauswahl bedingten stärkeren Kontrastierung ausgegangen bin – in den jeweils dargelegten Narrativen und Bedeutungszuweisungen eine erstaunliche Nähe zu den Erkenntnissen aus dem Revier Albenforde aufwiesen. Dennoch hätten hier ethnografische Einblicke unbedingt dabei geholfen, die Bedeutungen der Arbeitsbelastungen in der sich vollziehenden polizeilichen Praxis tiefgreifender und ihre potentiellen Ausprägungen, Dimensionierungen etc. umfassender verstehen zu können. Diese Form der empirischen Sättigung bleibt die vorliegende Arbeit den Leser*innen jedoch schuldig.

Zum anderen muss kritisch die Form der Protokollierung des Datenerhebungsmaterials hinterfragt werden, die zum einen in der (Un-)Möglichkeit der Protokollführung in Anwesenheit der Polizist*innen begründet lag, aber auch in der praktischen Umsetzung der Feldphase: Diese erstreckte sich über mehrere Wochen und bot nicht ausreichende zeitliche Ressourcen zum Ausschreiben der Feldnotizen hin zu Beobachtungsprotokollen. Dies führte nicht zuletzt dazu, dass als relevant erachtete Beobachtungssituationen zwar zügig in Beobachtungsprotokolle überführt wurden, sie in ihrem Detailreichtum zum Teil jedoch stärker hätten ausgeführt werden können und manche Beobachtungen schlicht und ergreifend nicht so berücksichtigt werden konnten, das Schreiben in diesem ethnografischen Forschungsprozess also nicht die Relevanz bekommen hat, die es eigentlich verdient hätte. Durch eine dezidierte Auswahl der Feldnotizen nach thematischer Ausrichtung, Irritationsgehalt, Neuheitswert und Kontrastierungspotenzial konnte im Verlauf der Datenerhebung im Sinne einer Sampling-Strategie auf die Ausarbeitung einzelner Notizen verzichtet werden, ohne dass die empirische Tiefe der Arbeit dadurch reduziert wurde.

Hingegen hätte eine vertiefende Auseinandersetzung mit einigen empirisch beobachteten und analysierten Phänomenen der Arbeit eine noch stärkere empirische Fundierung gegeben. Insbesondere bezogen auf die Themen der Ökonomisierung sowie des beobachteten Absentismus bzw. den kurz- bis mittelfristigen krankheitsbegründeten Ausstiegsstrategien wäre dies gewinnbringend gewesen. Zwar hatte ich zum letztgenannten Themenbereich den polizeiärztlichen Dienst des Bundeslandes kontaktiert und bereits eine Zusage für ein Interview mit der für das Gesundheitsmanagement der Polizeibehörde zuständigen Person – aber auch hier kam final leider kein Interviewtermin zustande. Auch wäre eine tiefergreifende Analyse der Implementierung von Steuerungsmodellen innerhalb der Landespolizei im ausgewählten Bundesland sehr zielführend gewesen, um bspw. über Expert*inneninterviews oder

Dokumentenanalysen den Prozess der Ökonomisierung besser kontextualisieren und die dort gewonnenen Erkenntnisse in einen kontrastiven Vergleich zu den subjektiven Wahrnehmungen der Polizist*innen bringen zu können.

Trotz dieser durchaus relevanten Kritikpunkte sollte die Arbeit dem von Breidenstein et al. (2020: 211) formuliertem Kriterium, dass Expert*innen des Felds und Insider nach der Lektüre der vorliegenden Studie sagen können »Ja, das stimmt – aber so habe ich es noch nie gesehen!« (ebd.) hoffentlich genügen.