

4. (De-)Thematisierungen von Differenzen

4.1 (De-)Thematisierung von Geschlecht

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.1 Dethematisierung als Normalisierung einer geschlechtsatypischen Berufsentscheidung

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

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

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

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

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

Die Konstruktion einer (männlichen) Normalbiografie – Fallbeispiel Fabia Rohrer

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.2 Das bürokratische De-Institutionalisierungsnarrativ in der Polizei

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dethematisierung, um ein »richtiger Polizist« zu werden

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sonja Rösler beginnt ihre Lebensgeschichte mit ausführlichen und sehr bildhaften Erzählungen einer »behüteten Kindheit« auf dem Lande, in der sie und ihre Geschwister »relativ frei und locker erzogen« wurden. Danach strukturiert sie ihre Lebensgeschichte anhand ihrer Ausbildungs- und Berufsstationen. Nach der Sekundarschule in der obligatorischen Schulzeit fällt sie durch die Aufnahmeprüfungen zum Lehrerinnenseminar. Rückblickend beurteilt sie das als »kein Problem«, da sie diese Ausbildung aus pragmatischen Gründen gewählt hatte. Danach legte sie ein Zwischenjahr¹⁴ ein. Zu diesem Zeitpunkt war die Polizeiausbildung bereits als Option präsent, da Lehrerinnen und Polizistinnen ihre Traumberufe waren. Da die Polizeiausbildung eine Grundausbildung voraussetzt, absolvierte sie eine vierjährige handwerkliche Berufsausbildung. Anschließend arbeitete sie im Verkauf und besuchte eine Weiterbildung. Kurz danach bewarb sie sich als Polizistin. 1990 begann sie mit der Polizeiausbildung. Seither arbeitet sie im »Schichtdienst« und ist »heute noch in Uniform«. Zwar überlegte sie, in eine kriminalpolizeiliche Abteilung zu wechseln, aber durch das gute Verhältnis mit ihren Kolleg*innen rückte das in den Hintergrund. Innerhalb des Polizeikorps 2 wurde ihr empfohlen, eine Leitungsfunktion zu übernehmen, weil Führungspotenzial in ihr gesehen werde. Sie absolvierte eine interne Weiterbildung und übernahm eine stellvertretende Leitungsposition, bis sie schließlich die Leitung einer Polizeiwache übernimmt. Das von ihr geführte Team beschreibt sie als »sehr harmonisch«. Intern übernimmt sie zudem verschiedene Funktionen, so leitet sie Kurse in der Polizeiausbildung.

Sonja Rösler geht im freien Erzählteil, wie die meisten anderen interviewten Polizistinnen, gar nicht auf das Thema Geschlecht ein, obwohl sie sich, ähnlich wie Ursula Amman, bereits als Kind für einen damals sehr typischen Männerberuf interessierte. Ihr Berufswunsch konnte in dieser Zeit ausschließlich ein Traumberuf sein – die formelle Öffnung erlebte Sonja Rösler wie Ursula Amman erst im Erwachsenenalter. Auf die dahinterstehenden Entscheidungsprozesse oder Überlegungen zu ihrem Traumberuf geht Sonja Rösler wenig ein. Wir erfahren später im Interview nur, dass Krimis und Detektivromane sie zum Beruf inspirierten.

Nachdem ich sie explizit fragte, weshalb sie sich für das Korps 2 und nicht ein anderes entschieden hatte, stellt sich Geschlecht als relevante Differenzkategorie heraus, die ihre Entscheidung beeinflusste. Sonja Rösler nahm an verschiedenen Infoveranstaltungen unterschiedlicher Polizeikorps teil. Je

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.3 Zwischenfazit: Dethematisierungen in den biografischen Erzählungen

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

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

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

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

4.1.4 Thematisierungen: Das Narrativ des defizitären Frauenkörpers

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

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

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

4.1.5 »Chicken patrol« – Die Frauenpatrouille

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15 Schweizerdeutsch für »tropfnass«.

16 Schweizerdeutsch für sich schwierig bzw. auffällig verhalten.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

»geschworen«. Polizist sei ein interessanter Beruf, es gäbe viel »Abwechslung« und »Flexibilität«. Von 09.00 bis 17.00 Uhr zu arbeiten sei nicht so sein Ding, erst recht nicht, seit er Polizist ist, da könne er sich solche Arbeitszeiten nicht mehr vorstellen. [...] Als Polizist sei man immer »im Fokus der Öffentlichkeit«. Er wohne auf dem Land und die Leute würden bei ihm jeweils genauer hinschauen, auch wenn er nicht im Dienst sei. Darüber müsse man sich bewusst sein. Er habe schon zwei Mal im Pyjama den Verkehr in seinem Wohnort geregelt; womöglich will er darauf hinaus, dass man immer Polizist ist. (Auszug aus Beobachtungsprotokoll zu einer Informationsveranstaltung des Polizeikorps 1)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.10 Fazit: Ambivalente (De-)Thematisierungen von Geschlecht

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

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

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

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

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

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

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

4.2 Silence management von LGBTQ+-Polizist*innen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NP: nicht thematisiert.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.4.4 Fazit

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

29 Abkürzung für kaufmännische Berufsausbildung in der Schweiz.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

zer Polizeiausbildung feststellte, bringen viele Aspirant*innen diese Vorstellungen bereits aus der Zeit vor der Ausbildung mit.

Tim Gasser setzt die Schulzeit in Kontrast mit seiner berufspraktischen Ausbildung. Erstere verbindet er mit Praxis- und Arbeitsferne. Letztere hingegen zielt auf einen Beruf und Arbeit, was für ihn sinnstiftend ist. Diese Gegenüberstellung und damit verbundene Wertungen sind in vielen biografischen Erzählungen in unterschiedlichen Weisen eingeflossen. Sie kontextualisieren zudem organisationale Zuordnungen wie die der »Studierten« (vgl. nächstes Kapitel).

4.3.3 »Hochstudierte« in einer Minderheitenposition gegenüber dem »Macher«

In aktuellen Polizeiforschungen wird die berufliche Herkunft als Diversitätsindiz selten thematisiert. Mastrofski und Willis (2010, 72) stellen dabei für die USA eine Zunahme an gut ausgebildeten Polizist*innen fest, d.h. mit einem College- oder höheren Fachabschluss. Die Polizistin Silvia Brand machte mich in einem Interview erstmals auf das Thema der »Hochstudierten« als neues Vielfaltsphänomen aufmerksam:

Was noch interessant ist, und das ist, glaube ich, gesamtschweizerisch so, eventuell auch europaweit, früher hat man bei der Polizei Leute, Männer angestellt, aus handwerklichen Berufen. Es hat Schreiner gehabt, es hat Mechaniker gehabt, Automechaniker, einfach wirklich so ein wenig schwerlastige Berufe. Und das hat man geschätzt, weil wenn etwas war, konnte man eine Tür öffnen oder etwas »mechen«³² oder so und das ist eigentlich so der normale Ablauf gewesen. Man war paar Jahre im Beruf gewesen, und dann hat man die Armee gemacht, und dann ist man zur Polizei. Und meistens relativ früh, so zwischen 23 und 26 ist man dann zur Polizei. Und heute, heute haben wir »Hochstudierte« bei uns. Das sind Junge, die gehen ins Gymnasium, die studieren, gehen noch weiter, dann arbeiten sie ein wenig, dann machen sie ein Auslandsjahr und dann sehen sie: »Doch das wäre eigentlich noch interessant, Polizei das wäre noch etwas«. Sie haben praktisch keine Berufserfahrung, also einfach das Menschliche oder, alles theoretisch, weiss man alles. Dann kommen die zu uns. Es funktioniert auch, sie machen ihre Erfahrungen hier. Aber mit ganz, ganz anderen Berufsgattungen. (Auszug aus einem

32 Schweizerdeutsch für basteln.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

33 Schweizerdeutsch für Tölpel.

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

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

4.3.5 Geschlecht überlagert die Kategorie der »Hochstudierten«

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

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

NP: Ah ja? Was denn?

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

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

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

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

4.3.6 Fazit: »Hochstudierte« mit einem Fuß draußen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.4.1 Formelle Voraussetzungen als bürokratische Hürden: Schweizer Staatsbürgerschaft und Sprachkompetenzen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Zunächst argumentiert der rekrutierende Polizist eher aus einer rechtfertigenden Logik, indem er betont, Menschen mit Migrationsbiografie nicht auszuschließen. Beim Thema ›Frauen in der Polizei‹ ging die Argumentation in einer gegenteiligen Richtung: Frauen sollen aufgrund ihres Minderheitenstatus in der Polizei im Rekrutierungsprozess keineswegs privilegiert werden. Beim Thema Migrationshintergrund steht also nicht die Privilegierung implizit als Verdacht im Raum, sondern die Diskriminierung durch Ausschluss. Interessant an diesem Ausschnitt ist jedoch, dass wir einen Einblick darüber kriegen, was für polizeiliche Personenprofile mit Migrationshintergrund in Frage kommen und ab wann sich die Aufnahmechancen verringern. Eine Einbürgerung als Integrationsbeweis genügt dabei nicht, da der Integrationsgrad von den Interessent*innen anhand eigener Kriterien nochmals überprüft wird: Die Kandidat*innen sollten mehrheitlich ins schweizerische Bildungssystem hinein sozialisiert worden sein, die kulturellen »Gepflogenheiten von der Schweiz« (aner-)kennen und sich damit identifizieren. Der Polizist beteuert, dass letztlich das Herkunftsland keine Rolle spielt, sofern die genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

Auch ein Polizist des Polizeikorps 1, welcher in der Rekrutierung sowie in der Ausbildung tätig ist, berücksichtigt vor allem, wie lange die Migrationserfahrung zurückliegt:

Man muss schauen, seit wann ist diese Person hier? Hat sie einen Namen wie Jovanovic, aber ist hier aufgewachsen und hat die Schulen hier besucht, sie wird als solche gesehen, die integriert sind, die alles hier gemacht hat. Wenn sie Jovanovic heisst und sie ist seit zwei Jahren hier in der Schweiz, dann werden wir natürlich die Sachen anders sehen. (Auszug aus einem Interview mit Vincent Schmid, Polizeiausbilder, Polizeikorps 1)

Vincent Schmid unterscheidet zwischen integrierten Personen, die den Großteil ihres Lebens »hier« verbracht haben, und solchen, die seit wenigen Jahren in der Schweiz sind. Während der erste Fall unproblematisch erscheint, gilt der zweite als problematisch. Später ergänzt der Polizist, dass bei relativ kurzem Aufenthalt auch Auslandschweizer*innen keine Chancen hätten, Polizist*in zu werden. Es entsteht der Eindruck, dass im Idealfall nur noch der Familienna-

me an die einstige Migration erinnert. Migration gehört zum familiären Hintergrund, die Person selbst ist aber von keiner eigenen Migrationserfahrung (mehr) ›belastet‹. Eine ähnliche Kategorisierung wie der Polizist übernimmt die zivile Mitarbeiterin desselben Polizeikorps:

Es kommt auch noch ein bisschen drauf an, sind es Secondos,³⁶ oder? Welche hier schon gut assimiliert sind. Oder sind es Menschen, welche sogar eine Flucht mitbekommen haben, sei es von Eltern oder Verwandten, oder sie selber als ganz klein erst hier hingekommen sind. Das ist schon noch unterschiedlich wie die eigene Geschichte – ist ja logisch – geprägt sind und mich ja auch, so wie – was wir erlebt haben, aber ich denke jetzt gerade mit Migration ist noch – ist noch was anderes dahinter. Es kommt wirklich ein wenig darauf an: Wie ist man in die Schweiz gekommen? Ja, was hat man auch für Berührungen oder sogar Berührungängste zu dem Thema, selber, obwohl man selber betroffen ist. Und je nachdem gibt es Nuancen in der Offenheit der Kommunikation zu dem Thema, oder? Und das ist manchmal auch noch so ein wenig eine hohe Kunst in der Interviewtechnik. Dass sie dort so ein wenig an den Puls herkommen, ohne jemandem zu nah treten zu wollen, was die ganze Migrationsgeschichte von der Person anbelangt. (Auszug aus einem Interview mit Gabriela Meyer, Mitarbeiterin in einer Personalabteilung, Polizeikorps 1)

Die Mitarbeiterin beschreibt, worauf sie bei Kandidat*innen mit Migrationshintergrund in den Gesprächen achtet. Ihre Fragen in den Bewerbungsgesprächen unterscheiden sich dabei je nach Kategorisierung ihres Gegenübers. Sie unterscheidet zwischen »Secondos«, die »gut assimiliert sind« und keine Fluchterfahrungen aufweisen, und denjenigen, bei denen die Migration unmittelbarer zurückliegt. Aus ihrer Sicht spielt es also eine Rolle, wie weit die Migrationsgeschichte zurückliegt, wie stark diese biografisch prägt und selbstreflexiv verarbeitet wurde. In den Gesprächen knüpft die Mitarbeiterin hier an und prüft die Berührungspunkte zur Thematik, wohlwissend, dass es zugleich eine sehr persönliche Angelegenheit ist. Es muss jedoch angemerkt werden, dass aus den Interviews deutlich wurde, dass im Rekrutierungsprozess *alle* Kandidat*innen als (noch) Außenstehende besonders skeptisch überprüft werden, auch ohne Migrationsbiografie. Das Beispiel zeigt jedoch, dass der Hintergrund einer Person im Rekrutierungsprozess sehr wohl eine

36 Kinder von Migrant*innen werden in der Schweiz auch als »Secondos« bezeichnet (vgl. Juhasz/Mey 2003).

Rolle spielt und bestimmte Selbstthematisierungsformen bevorzugt werden. Dabei spielt nicht nur die Verarbeitung und zeitliche Distanz zu einer erlebten Migrationsgeschichte eine Rolle, sondern wie stark eine Person integriert ist, dies obwohl eingebürgerte Kandidat*innen ihre Integration bereits unter Beweis stellen mussten.

Ein zentrales Integrationsindiz ist der Grad der Identifikation mit der Schweiz, wobei es weniger um bestimmte Werte geht, sondern um eine emotionale Zugehörigkeit, wie es z.B. der Polizist Viktor Kälin, Leiter der Ausbildung des Polizeikorps 2, formuliert:

Also mein Vater ist auch [Nachbarland der Schweiz, anonymisiert], ich habe mich auch einbürgern lassen mit vierzehn, fünfzehn. Aber ja, ich bin auch Migrant durch meinen Vater oder, aber da gibt es natürlich solche, die seit der zweiten Generation da sind, das zählen wir ja auch dazu, aber die wirklich, und das ist wieder schwierig zu testen, die wirklich – sagen wir mal ein Schweizer Herz haben. Die das System tragen da, die für das eintreten, auch wenn sie vom Kosovo, von Brasilien, es spielt überhaupt keine Rolle, von Norwegen kommen, da drinnen müssen sie Schweizer sein [zeigt auf sein Herz]. (Auszug aus einem Interview mit Viktor Kälin, Leiter der Polizeiausbildung, Polizeikorps 2)

Der Polizist Viktor Kälin, tätig in der Ausbildung, thematisiert seinen Migrationshintergrund, den er an der Nationalität seines Vaters festmacht. Später im Interview erfahren wir, dass Viktor Kälin in der Schweiz aufgewachsen ist und dementsprechend dem Idealbild des assimilierten Polizisten mit Migrationshintergrund entspricht. Eingebürgerte Secondos erfüllen die Rekrutierungskriterien der Polizeiorganisationen, allerdings müssen sie zudem beweisen können, dass sie ein »Schweizer Herz« haben. Wieder bestätigt sich, dass eine Einbürgerung aus polizeilicher Sicht allein kein Beweis ist, dass die Kandidat*innen sich wirklich als Schweizer*innen fühlen. Aus manchen Aussagen aus den Expert*inneninterviews mit Rekrutierungs- und Ausbildungspersonal lässt sich ableiten, dass sie in den Rekrutierungsgesprächen durchaus Fragen in diese Richtung stellen, wie z.B. die zivile Mitarbeiterin des Polizeikorps 1:

Und dann kann man einhängen, ob es denn mal eine Situation gab, zu irgendeinem Thema, wo sie selber gemerkt hat, dass sie vielleicht so ein wenig in die Bredouille reinkommt: »Ich bin ja jetzt Schweizerin, habe aber andere Wurzeln. Was mache ich dort?« Ein klassisches Beispiel aus dem Sport:

Es spielen zwei Mannschaften (lacht) oder? Und dann kann man es so ein wenig herleiten und sagen: »Ja für welche Seite schlägt denn das Herz und was machen Sie da? Wie verteidigen Sie das gegenüber Ihren Brüdern?«, oder so. Ja, das ist ganz, ganz individuell. (Auszug aus einem Interview mit Gabriela Meyer, Mitarbeiterin in einer Personalabteilung, Polizeikorps 1)

Gabriela Meyer knüpft in Bewerbungsgesprächen mit Kandidat*innen mit Migrationshintergrund direkt an potenzielle Dilemmas an, die aus unterschiedlichen Zugehörigkeiten (Schweizer mit »anderen Wurzeln«) hervorgehen können. Als klassisches Beispiel nimmt sie den internationalen Mannschaftssport. Wenn auch das Beispiel nicht näher erläutert wird, könnten wir uns eine Konstellation in einem Fußballspiel vorstellen – z.B. die Schweizer Nationalmannschaft gegen ein Team, welches für das Herkunftsland der Kandidat*innen spielt. Die Fragen zielen auf eine Positionierung hin, und zwar für welche »Seite das Herz schlägt«. Nicht zufällig fällt wieder der Begriff des Herzens und zeigt, dass es um die emotionale Zugehörigkeit geht. Zwar formuliert die Expertin im Interview keine konkrete Lösungsantwort, es schwingen aber Loyalitätsfragen mit: Wie stark identifiziert sich die Person als Schweizer*in? Und kann das auch gegenüber Familienangehörigen, wie z.B. »euren Brüdern«, angemessen verteidigt werden? Das Fragebeispiel ist sehr ähnlich wie die Fragen, die Duprez und Pinet (2001) bereits für die Rekrutierung von Polizist*innen in Frankreich beschreiben (vgl. Jobard 2008). Dort stellten die Forschenden fest, dass maghrebinische Bewerber*innen als arabisch ethnisiert und mit Fragen konfrontiert werden, die sie besonders in Bedrängnis bringen, wie z.B. »Was machst du, wenn du deinen Bruder festnehmen musst?«, »Wenn dein Cousin einen deiner Kollegen bedroht, würdest du dann deine Waffe ziehen?«, »Was werden deine Freunde sagen, wenn sie dich in Uniform nach Hause kommen sehen?« (Duprez/Pinet 2001, zit. n. Jobard 2008, 264). Solche Fragen zeigen auf, dass ethnisierten Polizist*innen unterstellt wird, loyaler gegenüber ihrer Herkunftsfamilie zu sein. Das Testen und Hinterfragen der Loyalität beschränkt sich dabei nicht nur auf die Rekrutierungsphase, sondern begleitet die ethnisierten Polizist*innen auch im Polizeialltag (vgl. Peterson/Uhnoo 2012).

Noch zugespitzter äußert ein Polizist in der Polizeiausbildung einen grundsätzlichen Loyalitätsverdacht gegenüber eingebürgerten Schweizer*innen:

Es muss in einem normalen Rahmen bleiben, die Personen, die kommen, nicht nur in der Polizei, welche zu uns arbeiten kommen, für den Staat, für

eine offizielle Funktion, sie müssen das mit einer guten Einstellung machen. Ich bin hier aufgewachsen, ich fühle mich als jemand von hier, und ich werde diesen Job machen, also so geht es. Aber wenn es mein Ziel ist, ich will das infiltrieren, und wenn meine Kollegen da sind, dann schliesse ich die Augen und lasse es durch, wie eine Mafia wie man so will, das kann auch nicht so gehen. Aber dann muss man sehen, wie die Gesellschaft sich weiterentwickelt, das ist so. Und jetzt spricht man von anderen Nationalitäten, die zu uns kommen, vor ein paar Jahren war das, waren es Schweizer die sich innerhalb der Schweiz bewegten, in den 1950er, aus [zählt verschiedene Regionen in der Schweiz auf]. (Auszug aus einem Interview mit Vincent Schmid, Polizeiausbilder, Polizeikorps 1)

Die Rekrutierung von Personen mit Migrationshintergrund muss aus Sicht von Vincent Schmid begrenzt sein. Dadurch, dass er »hier aufgewachsen« ist, eignet er sich als Staatsangestellter und kann somit für die öffentlichen Interessen seines Landes stehen. Er verbalisiert jedoch den Verdacht, dass manche die Polizei »infiltrieren« wollen, mit dem Ziel, ihre Kolleg*innen bevorzugen zu können, indem sie diese nicht bestrafen. Damit würde sich eine Art »Mafia« innerhalb der Polizei herausbilden. Auch wenn diese Aussage die extremste Position beschreibt, so geht es auch hierbei um die emotionale Zugehörigkeit, die sich über Loyalität gegenüber dem Staat bzw. der Polizei versus Kolleg*innen und Familie aus dem Herkunftsland auszeichnet.

In allen Interviewausschnitten bildet sich ein stark essentialistisches und primordialistisches Verständnis von Ethnizität ab (vgl. Sökefeld 2007), bei dem davon ausgegangen wird, dass die durch Geburt festgelegten ethnischen Beziehungen andere Zugehörigkeiten verdrängen (wie z.B. eine Mitgliedschaft in einer Organisation). Es gibt keine Konzepte wie Mehrfachzugehörigkeiten oder hybride Identitäten, vielmehr werden Assimilationsansprüche sichtbar, die auch in gesellschaftspolitischen Diskursen allgegenwärtig sind (vgl. Richter 2024). Was ist mit einem eingebürgerten Schweizer, der gleichzeitig ein Schweizer und ein albanisches Herz in sich trägt? Aus den Interviews lässt sich rekonstruieren, dass ein einseitiges und ausschließliches Bekenntnis zum »Schweizertum« womöglich die Rekrutierungschancen erhöht und umgekehrt die gleichzeitige Betonung unterschiedlicher Zugehörigkeiten diese verringert. Interessant ist auch, dass es nicht um die Identifikation mit bestimmten als schweizerisch kodierten Werten geht, sondern um die emotionale Zugehörigkeit und eine damit verbundene Loyalität gegenüber dem Staat. Später wird sich die Loyalität gegenüber der »Polizei als Familie« als ein zentrales

Organisationsnarrativ herausstellen, insofern ist die Fähigkeit zur Loyalität aus polizeilicher Sicht eine wichtige Voraussetzung für den Beruf.

Zusammenfassend sehen rekrutierende Personen beider Polizeikorps im besten Fall Kandidat*innen vor sich, bei denen Migration wortwörtlich in den Hintergrund tritt. Gegenüber eingebürgerten Polizeikandidat*innen artikulieren sie hohe Assimilations- und Loyalitätsansprüche, wobei letztere diffus bleiben und an einer emotionalen Zugehörigkeit anschließen. Dahinter steht ein primordialistisches und essentialistisches Verständnis, da impliziert wird, dass ethnische Zugehörigkeiten mit starken Beziehungen einhergehen, die gegenüber professionellen Beziehungen und Idealen standhalten. Besonders skeptisch sind die Rekrutierer*innen und Ausbilder*innen bei eingebürgerten Personen, die als Kind oder Jugendliche in die Schweiz migriert sind. Genannt werden u.a. Aspekte wie die Identifikation mit der Schweiz und die Verarbeitung der Fluchterfahrung. Eine biografisch relevante Migrationserfahrung kann also unter dieser Perspektive problematisch sein, trotz Einbürgerung. Kombiniert mit den bürokratisch-formalisierten Hürden (Staatsbürgerschaft und Sprachkompetenzen) zeigt sich also, dass im Rekrutierungsprozess für Kandidat*innen wenig Raum für Thematisierungen von ethnischen Differenzen vorhanden ist. Rekrutierende Polizist*innen erwarten also von Kandidat*innen, dass sie sich als umfassende Schweizer*innen bekennen. Gleichzeitig ethnisieren sie aber diese Kandidat*innen, indem sie ihre Loyalität gegenüber den Staat und der »Polizei als Familie« hinterfragen und ihre Integration überprüfen. Damit ist ein fehlendes Vertrauen gegenüber dem Schweizer Einbürgerungssystem sichtbar, da die eingebürgerten Kandidat*innen bereits Schweizer Behörden erfolgreich über ihre Integration überzeugen konnten.

4.4.3 Öffnung der Polizei gegenüber Menschen mit einer C-Bewilligung – Verweis auf die Politik ohne Positionierung

In der Schweiz ist bei einem Großteil der Polizeikorps das Schweizer Bürgerrecht nach wie vor Voraussetzung für eine Kandidatur. Bei vielen Polizeikorps ist diese Bedingung in den jeweiligen kantonsspezifischen Polizeigesetzen verankert. Nur wenige Kantone haben ihre Aufnahmekriterien gelockert und sich gegenüber Personen mit einer Niederlassungsbewilligung C geöffnet. Dabei handelt es sich um einen Aufenthaltsstatus, der aus institutionell-rechtlicher Perspektive die letzte Etappe vor der Einbürgerung darstellt. Einmal erlangt, ist die sog. C-Bewilligung an keine Bedingungen gebunden und

ermöglicht zumindest auf Ebene des wirtschaftlichen Rechts, gleichermaßen wie Schweizer Bürger*innen am Arbeitsmarkt teilzunehmen. Ausgenommen sind die politischen Rechte, da Niedergelassene weder aktives noch passives Wahlrecht besitzen (vgl. Staatssekretariat für Migration SEM 2021). Niedergelassene sind also nicht mit Schweizer*innen gleichgestellt, verfügen aber über deutlich mehr Partizipationsmöglichkeiten als Personen mit anderen Aufenthaltsbewilligungen.

In den Medien und in der Politik wird regelmäßig über eine Öffnung der Polizei gegenüber Menschen mit einer Niederlassungsbewilligung diskutiert. Dabei ist die Diskussion häufig von verschiedenen Argumentationslogiken geprägt u.a. spielen demokratie- und personalpolitische Überlegungen eine Rolle. So wird oft über die repräsentative Funktion der Polizei gesprochen, welche die vielfältige Bevölkerung nach wie vor zu wenig abbilde. Aus einer pragmatischen Perspektive sehen manche in der Rekrutierung von Ausländer*innen eine Lösung für den Personalmangel in der Polizei. Innerhalb der zwei untersuchten Polizeikorps halten sich die Polizist*innen in den Interviews mit Positionierungen gegenüber einer möglichen Öffnung stark zurück. Häufig wird die Diskussion an die Ebene der Politik delegiert, wie z.B. im Polizeikorps 1:

Nein, nein, für den Moment ist es nicht möglich. Es ist eine legale Entscheidung, die im kantonsspezifischen Recht verankert ist, die besagt, um Polizist zu sein, muss man von Schweizer Nationalität sein. Also dann, wenn das Gesetz ändert, ist es klar, dass es auch angepasst wird. Aber es ist nicht die Polizei, die dieses Gesetz verändern wird, es ist auf politischer Ebene. Und für den Moment ist es klar im Polizeigesetz verankert, man muss die Schweizer Nationalität haben, es ist wie das Mindestalter, diese unterschiedlichen Kriterien halt. Und das sind Punkte, die so sind. (Auszug aus einem Interview mit Vincent Schmid, Polizeiausbilder, Polizeikorps 1)

In der Tat ist bei vielen kantonalen Polizeikorps das Schweizer Bürgerrecht im Polizeigesetz als Grundvoraussetzung verankert. Insofern ist es aus polizeilicher Perspektive legitim, auf die politische Verantwortung hinzuweisen, wie Vincent Schmid das macht. Allerdings ist es bemerkenswert, dass er keine Stellung bezieht, sondern im Gegenteil: Er delegiert die Verantwortung an die Politik und kann sich dadurch distanzieren. Seine Meinung oder Haltung zu einer partiellen Öffnung muss er so nicht preisgeben. Aus einem anderen Interviewausschnitt erfahren wir, dass die Rekrutierung von Kandidat*innen mit Migrationshintergrund – aus seiner Sicht – »in einem normalen Rahmen«

bleiben soll. Bei Polizist*innen mit Migrationshintergrund hegt er zudem die Befürchtung, dass diese gegenüber den Verwandten loyaler sind als gegenüber dem Staat bzw. der Polizei. Dies erlaubt die Schlussfolgerung, dass Vincent Schmid sich wahrscheinlich nicht für eine Öffnung polizei-intern engagiert. Der Hinweis auf die politische Verantwortung ermöglicht ihm, eine neutral-bürokratische Position einzunehmen.

Auch die zivile Mitarbeiterin desselben Polizeikorps argumentiert ähnlich wie Vincent Schmid:

Im Moment ist es überhaupt kein Thema. Also ich habe mich erkundigt bei meinen Kolleginnen. Es ist immer wieder eins, ebenso, wie sie es auch lesen. Aber im Moment haben wir keine Anzeichen, dass daran gerüttelt wird. Auch sicher bedingt dadurch, dass wir bisher immer diese Anzahl Aspiranten hinbekommen haben. Ich denke, das würde sich unter Umständen schlagartig ändern, wenn plötzlich da dieser Nachwuchs nicht mehr gewährleistet werden könnte. Dann müsste man sich das anders überlegen, oder? Aber dann wird auf der politischen Ebene entschieden und verändert und nicht bei uns da intern. Also wir haben praktisch auch keinen Einfluss auf dieses Thema. (Auszug aus einem Interview mit Gabriela Meyer, Mitarbeiterin in einer Personalabteilung, Polizeikorps 1)

Die zivile Mitarbeiterin delegiert die Verantwortung für eine Öffnung des Polizeikorps ebenfalls an die Politik. Zum Zeitpunkt des Interviews ist aus ihrer Sicht eine Lockerung der Rekrutierungskriterien unwahrscheinlich. Einzig ein Nachwuchsmangel könnte diese Haltung »schlagartig ändern«. Damit wird eine potenzielle Öffnung an pragmatische und nicht an demokratische Überlegungen geknüpft. Allerdings hat das Polizeikorps 1 aus ihrer Sicht keinen Einfluss auf diese politische Entscheidung.

Auch im Polizeikorps 2 wird auf die Politik verwiesen, wobei die Polizei weniger als passiver Akteur erscheint:

C-Bewilligung ist ein Thema, also ein Thema, bei uns noch nicht, so weit ist man nicht, aber Genf und Basel hat, funktioniert. Natürlich mit den Umständen, dass es mitbringt. Also das sind wir schon am Anschauen. Und auch so ein wenig, ich weiss nicht, so ein wenig mit Migrationshintergrund, also vielleicht erste, zweite Generation da, will man, also vermehrt. Und eben mehr Frauen, das ist so ein wenig ein politisches Argument oder Vorgabe, wo wir uns ein wenig darauf fokussieren. (Auszug aus einem Interview mit Viktor Kälin, Leiter der Polizeiausbildung, Polizeikorps 2)

Der Polizeikorps befasst sich mit einer Rekrutierung von Kandidat*innen mit einer C-Bewilligung, wobei nicht weiter präzisiert wird, was »anschauen« alles beinhaltet. Zwar beteuert Viktor Kälin, noch nicht so weit zu sein wie Basel-Stadt, allerdings übernimmt die Polizei zu Beginn der Erläuterung einen eher aktiven Part. Es lässt sich zumindest ein Interesse gegenüber anderen Kantonen, welche die Öffnung schon umsetzen, identifizieren. Im zweiten Teil des Ausschnitts thematisiert Viktor Kälin aktuelle Bestrebungen für die Förderung von Vielfalt. Diese ordnet er allerdings als »politisches Argument oder Vorgabe« ein und distanziert sich damit davon. Viktor Kälin könnte seine Haltung zu diesen Rekrutierungskriterien preisgeben, was er nicht macht. Dadurch kann er sich als neutraler Gesetzesvollstrecker positionieren, ähnlich wie es der Polizist Vincent Schmid gemacht hat. Immer wieder wurde im Polizeikorps 2 auf die politischen Vorgaben zur Diversitätsförderung hingewiesen, wobei selten die eigene Meinung hierzu preisgegeben wird. Insofern lässt sich bei beiden Polizeikorps eine ähnliche Distanzierung gegenüber als politisch kodierten Themen beobachten.

Zweifellos ist die politische Ebene für beide Polizeikorps relevant, allerdings sind dennoch Positionierungen als Polizeikorps, sei es öffentlich oder gegenüber mir als Forscherin, möglich. Aus polizeilicher Sicht könnte aus demokratischen Überlegungen der aktuelle politische Status quo kritisiert werden (vgl. »Representative Bureaucracy« im Kapitel 2.1.4). Gerade im polizeilichen Kontext wird häufig auf die Polizei als Spiegel der Gesellschaft verwiesen. Dieses Narrativ blendet allerdings aus, dass die Polizei nicht so vielfältig wie die Gesellschaft ist und zudem durch ihre Rekrutierungspraxis die Personalstruktur beeinflusst. Dass die Gesellschaft vielfältiger ist als die Polizei, auch wegen der formellen Rekrutierungsbedingungen, die eine Schweizer Staatsbürgerschaft erfordern, wird kaum thematisiert, geschweige problematisiert. Im Gegenteil, bereits bei eingebürgerten Kandidat*innen ist aus Sicht der rekrutierenden Personen eine sorgfältige Überprüfung notwendig. Angesichts dieser eher skeptischen Haltung gegenüber eingebürgerten Kandidat*innen stellt sich die Frage, welche Zuschreibungen bei einer partiellen Öffnung aufrechterhalten würden und welche Chancen Kandidat*innen mit einer C-Bewilligung tatsächlich hätten.

Der kantonsspezifische formelle Ausschluss von Personen ohne Schweizer Bürgerrecht und die damit verbundenen Diskussionen erinnern an den historischen De-Institutionalisierungsprozess von Frauen in der Polizei (vgl. Kapitel 4.1.2). Auch da lässt sich eine etappenweise, nicht lineare Öffnung gegenüber Frauen feststellen, die sich von Kanton zu Kanton unterschied. Die voll-

ständige formelle Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Polizei erfolgte sehr spät – also frühestens 50 Jahre nach den ersten Polizeifürsorgerinnen – und wurde womöglich mehrheitlich von außen, unter politischem Druck, das Gleichstellungsgesetz umzusetzen, initiiert. Mit Blick auf das Thema Migrationshintergrund lässt sich eine ähnliche Entwicklung feststellen. Zumindest delegieren die rekrutierenden Polizist*innen die Verantwortung an die Politik und warten auf extern festgelegte Öffnungsschritte. Auch für die USA stellt Magan (1993) fest, dass formelle Öffnungen gegenüber ethnischen Minderheiten sich als »a political necessity and not a progressive shift in organizational culture« (Magan 1993 zit. n. Conti/Doreian 2014, 416) erwies. In den Expert*inneninterviews nehmen die Polizist*innen eine bürokratisch-neutrale Haltung ein und können so ihre eigenen Haltungen kaschieren. Keine*r der Polizist*innen positioniert sich für mehr ethnische Vielfalt in der Polizei. Womöglich ist die gegenteilige Haltung der Fall, da bereits eingebürgerte Kandidat*innen besonders intensiv bezüglich ihrer Loyalität geprüft werden. Es stellt sich die Frage, wie die Polizeikorps mit einer politisch erzwungenen Öffnung gegenüber Kandidat*innen mit einer Niederlassungsbewilligung C umgehen würden.

4.4.4 »Nicht definiert worden« – Die nicht fassbare Differenz

Im Rekrutierungsprozess werden womöglich Polizeikandidat*innen bevorzugt, die idealerweise stark assimiliert sind und möglichst wenig Migrationserfahrungen in ihrer Biografie aufweisen. Artikulierte Mehrfachzugehörigkeiten, wie z.B. »ich fühle mich sowohl als Schweizer als auch als Italiener«, könnten unter diesem Blickwinkel problematisch sein. Eine solche glättende Organisationskultur stellt grundsätzlich in Frage, inwiefern ein Migrationshintergrund überhaupt relevant werden kann. Eine Polizistin, die in einer PR-Abteilung des Polizeikorps 2 arbeitet, thematisiert die Herausforderung wie folgt:

Gerade mit dem Migrationshintergrund ist es so eine Sache, formal sind immer die anderen Kriterien, welche die Zielgruppen einschränken, wie das Alter oder man muss ein Schweizer-Pass haben, dann sagt man mit Migrationshintergrund, aber wo fängt der Migrationshintergrund an und wo hört er auf, das ist wie nicht festgelegt, und ja dann muss man halt perfekt Deutsch können, also schreiben, man muss sich in Schweizerdeutsch verständigen können, jemand, der Hochdeutsch schwätzt, ist schon mal nicht dabei, ja ist

halt so ein wenig schwierig, und dann, eben ob es einfach Migrationshintergrund ist, weil man noch eine zweite Nationalität hat, oder Zweitsprache spricht, oder ob es darüber hinaus gehen soll, das ist wie nicht definiert worden, auch nicht politisch bis jetzt. (Auszug aus einem Interview mit Lisa Schwander, Polizistin in einer Kommunikationsabteilung, Polizeikorps 2)

Unter den genannten Umständen ist es im Polizeikontext umso schwieriger zu definieren, was ein Migrationshintergrund überhaupt beinhaltet. Durch die starke Orientierung an Assimilation werden potenzielle Differenzen bereits bei der Rekrutierung geglättet. Im Polizeikorps 2 müssen die Kandidat*innen zusätzlich den Dialekt beherrschen, was die Forderungen nach einer vollständigen Assimilation nochmals unterstreicht. Der Migrationshintergrund kann sich unter diesen Umständen nur noch in sehr eingeschränkter Form zeigen, z.B. – wie die Polizistin erwähnt – formell als zweite Nationalität oder ein als ethnisch kodierter Name. Diese dürften jedoch identifikatorisch nur eine geringe Rolle spielen. Weiter kann sich auch ein Migrationshintergrund in Form einer Zweitsprache äußern. Die starke assimilationsorientierte Vorselektion der Polizeikorps hat einen dethematisierenden Effekt gegenüber der Differenzkategorie Migrationshintergrund. Dies zeigt sich anhand eines Gesprächsprotokolls mit einer Leitungsperson vom Polizeikorps 2. Roger Weber spricht über Diversity in der Polizei und kommt in diesem Zusammenhang auf das Thema »Migrationshintergrund« zu sprechen:

Bezüglich Migrationshintergrund sei es sehr schwierig. Das sei ja »nicht definiert«, was es bedeute. Das könne dritte Generation sein, sein Grossvater sei z.B. von [Nachbarland der Schweiz, anonymisiert], also hat er auch einen Migrationshintergrund. Bei manchen würde es sich beim Namen äussern, allerdings sei das auch kein Indiz. Er weigere sich Aussagen hierzu zu machen, wie viele in seinem Korps Migrationshintergrund hätten (offenbar hatte er auch schon solche Anfragen). Damit würde er was festlegen, was vielleicht gar nicht mehr so eine Rolle spiele. Er möchte auch nicht eine Kampagne mit einem »Vorzeigemigranten« lancieren, der z.B. schwarze Hautfarbe hat. (Auszug aus Beobachtungsprotokoll zu einem Gespräch mit Roger Weber, Abteilungsleiter Personal, Polizeikorps 2)

Roger Weber vertritt die These, dass ethnische Zuordnungen in der Gesellschaft seit einigen Jahren an Relevanz verloren haben. Damit knüpft er indirekt an gegenwärtige Diversity-Vorstellungen an, die von einer vielfältigen Gesellschaft ausgehen und diese normalisieren. Er positioniert sich als diver-

sitätssensibel, auch weil er sich gegen stigmatisierende oder ethnisierende Momente äußert: Er weigert sich, Statistiken zum Thema Migrationshintergrund in seinem Korps zu erfassen oder herauszugeben, und möchte keine »Vorzeigemigranten« in Kampagnen vorführen. Diese Haltung ist nachvollziehbar und ist in der Tat angesichts gegenwärtiger gesellschaftlicher Diskurse angemessen. Diese Positionierung verklärt jedoch die Tatsache, dass die Polizeikorps sehr strenge Selektionskriterien verfolgen und sie vorwiegend für diese glättenden Effekte selbst verantwortlich sind. Selbst für einen Menschen, für den der eigene Migrationshintergrund keine identifikatorische Rolle im Alltag spielt, ist es nach wie vor eine gesellschaftlich relevante Kategorie, die durch ethnisch kodierte Differenzen aktiviert werden kann, wie z.B. einen Namen, die Hautfarbe, eine Religionszugehörigkeit oder einen bestimmten Akzent. Solche Differenzierungen können nach wie vor zu Ungleichheiten führen. Die scheinbare Irrelevanz von migrationsbezogenen Differenzen innerhalb der Polizei erschwert das Sprechen über einen Migrationshintergrund und was dies konkret bedeutet. Verstärkt wird das durch normative Vorstellungen zu Integration und Loyalität. Letztere könnte auch als Grundvoraussetzung für den Polizeiberuf erachtet werden und zweifellos bei allen Kandidat*innen ein Prüfkriterium sein. Dennoch erwähnten die rekrutierenden Polizist*innen dieses Kriterium ausschließlich im Zusammenhang mit Kandidat*innen mit Migrationshintergrund.

Das Verwischen von Migrationserfahrungen durch die Betonung einer hohen Assimilation und Loyalität dürfte also eine Polizeikandidatur wahrscheinlicher machen. Insofern müsste sich dieses Polizeiideal auch in den biographischen Interviews mit Polizist*innen mit Migrationshintergrund rekonstruieren lassen. Diese These wird nun anhand eines Falles im Polizeikorps 2 aufgezeigt, welcher die eigenen potenziellen Differenzen dethematisiert und den starken Assimilationsforderungen gerecht wird. Dabei wird deutlich, dass das Thematisieren von einem Migrationshintergrund innerhalb der Polizei nicht ein grundsätzliches Tabu darstellt, jedoch selbstreflexiv in einer bestimmten und stark dosierten Form Erwähnung findet.

4.4.5 Fallbeispiel Boris Bianci: »Immer noch in der Schweiz und jetzt sind wir alle glücklich« – Migrationserfahrung als in sich abgeschlossener Einschub

Boris Bianci,³⁷ Polizeiaspirant im Polizeikorps 2, ist zum Zeitpunkt des Interviews 25 Jahre alt. Er befindet sich im zweiten Ausbildungsjahr und wurde mir von einer Polizistin aus der Ausbildung weitervermittelt. Letztere fragte ich explizit für Aspirant*innen mit Migrationshintergrund an, worauf sie mir Boris Bianci angab. Am Beispiel seiner Anfangserzählung zu seiner Lebensgeschichte lässt sich eine polizeilich kompatible Thematisierung von Differenz besonders gut aufzeigen. Boris Bianci beginnt mit dem freien Erzählteil wie folgt:

NP: Dann würde ich dich als Erstes bitten, mir deine Lebensgeschichte zu erzählen, und zwar von deiner Geburt an bis heute.

BB: Von der Geburt an, ja. Also ich komme ursprünglich aus [Ort in Europa, anonymisiert]. Und da habe ich auch meine ersten knapp sechs Lebensjahre verbracht. Und dann mit eben knapp sechs bin ich dann in die Schweiz gekommen, mit der Familie. Mein Papa ist schon in den 60er Jahren per Zufall einfach in die Schweiz, jobmässig einfach dahin gestossen und er ist etwa zehn Jahre da gewesen. Und dann hat er gedacht: »Ja, jetzt probiere ich, die Familie auch herzuholen«. Weil da hast du halt mehr – vor allem in den 60ern ist ja der Krieg noch gewesen, und da hast du halt schon mehr Zukunftsperspektiven, also viel, viel mehr in der Schweiz. Und dann eben hat er es probiert, dann sind wir in die Schweiz gekommen und jetzt sind wir immer noch in der Schweiz. Und wir sind alle glücklich. (Auszug aus einem Interview mit Boris Bianci, Polizeiaspirant im 2. Ausbildungsjahr, Polizeikorps 2)

Boris Bianci beginnt mit seinem Heimatort, der außerhalb der Schweiz liegt. Dort verbrachte er seine ersten sechs Lebensjahre, worauf er dann über den Familiennachzug in die Schweiz migrierte. Wir erfahren, dass er in einem Kriegskontext aufgewachsen ist, was schlussendlich den Vater dazu bewog, die »Familie auch herzuholen«. Den Aufnahmeprozess beschreibt Boris Bianci

37 Das Pseudonym »Boris Bianci« mag auf den ersten Blick als klischiert erscheinen und könnte den Verdacht erwecken, dass ich durch diese Namenswahl ethnische Stereotype bediene. Angesichts der Neutralisierungen und Glättungen von Differenzen in der Polizei steht ein Name, der als ethnisch anders kodiert werden könnte, dazu besonders im Kontrast – diesen Effekt wollte ich also bei der Anonymisierung beibehalten.

sehr knapp mit »dann eben hat er es probiert«. Das Verfahren bleibt damit unerwähnt, obwohl sicherlich ein längerer Prozess dahinter steckt. Ebenso sagt Boris Bianci nichts zum Ankommen in der Schweiz und was für Herausforderungen damit verbunden waren. Er springt gleich zeitlich zu einer Evaluation, welche den einführenden Einschub abschließen sollte: »Und wir sind alle glücklich.« Damit ist diese Migrationsgeschichte für ihn, in seiner Erzählung, abgeschlossen. Boris Bianci kommt nach diesem Erzählanfang zu seiner schulischen Laufbahn und seinem Werdegang als Polizist zu sprechen.

Boris Bianci geht meiner Erzählaufforderung trotz der komplexen und sehr persönlichen Fragestellung nach. Manche Interviewpartner*innen machten mir gegenüber auf unterschiedliche Weise geltend, dass ihnen die Frage schwerfällt. Stattdessen steigt Boris Bianci ohne zu zögern mit seiner biografischen Migrationserfahrung ein. Später im Interview verglich Boris Bianci sogar die Interviewsituation mit den Aufnahmegesprächen in der Polizei, in denen sehr persönliche Fragen an ihn gestellt wurden. Es ist wahrscheinlich, dass er in verschiedenen Kontexten – so auch in der Polizei – diese Geschichte in ähnlicher Form erzählt hat. Die Tatsache, dass Boris Bianci im Aufnahmeverfahren die rekrutierenden Polizisten überzeugen konnte, erlaubt folgende These: Diese Erzählform ist auch im Polizeikontext zufriedenstellend. Daher lohnt es sich zu untersuchen, auf welcher Weise Boris Bianci Differenzen thematisiert.

Am Beispiel von Boris Biancis Lebensgeschichte zeigt sich, wie die Differenz Migrationshintergrund sich im Polizeikontext äussern kann. Der Polizeiasspirant wurde mir nämlich explizit als ein Polizist mit Migrationshintergrund weitervermittelt. Die soziale Differenz artikuliert sich nun konkret als eine vergangene Migrationsgeschichte, die am Anfang seines Lebensabschnitts stattfand. Diese wird als kurzer, in sich abgeschlossener Einschub eingeführt. Damit kann Boris Bianci zeigen, dass er genügend Distanz zu seiner Migrationserfahrung hat und darüber sprechen kann. Ein komplettes Dethematisieren könnte nämlich ähnlich wie bei schweigenden LGBTQ+-Polizist*innen suspekt sein und auf eine fehlende selbstreflexiv-biografische Verarbeitung hinweisen. Beim Polizeikorps 1 beispielsweise erwähnte die Personalmitarbeiterin, dass sie auch die Berührungspunkte der Migrationsthematik in den Gesprächen testen würden. Gleichzeitig zeigt auch Boris Bianci, dass für ihn das Kapitel in seinem Leben abgeschlossen ist, da nun »alle glücklich« sind. Er nimmt gegenüber diesem Lebensabschnitt Distanz ein: Nun ist das für die ganze Familie kein Thema mehr, damit deutet er an, dass sie dankbar sind, in der Schweiz zu sein, und sich mit den Werten identi-

fizieren. Die Distanzierung vollzieht er auch später im Interview. Ich musste die Frage, ob seine Migrationserfahrung in der Organisation schon Erwähnung fand, mehrmals formulieren. Die Antwort von Boris Bianci bezog sich zunächst nicht auf seine Biografie und den Umgang der Kolleg*innen damit, sondern auf die Diskussion, ob Polizist*innen ohne Schweizer Bürgerschaft rekrutiert werden sollen:

Wir sind einmal ein bisschen, also konfrontiert gewesen. Es ist auch in den Medien gewesen. Ich meine, in [Ort, anonymisiert] kannst du dich ja auch mit dem C-Visum bewerben. Weil die halt recht nah an [Nachbarland, anonymisiert] sind und ja, sie brauchen halt auch Leute. Und ich denke, bei uns in [Ort, anonymisiert], ich sage einfach, in ein paar Jährchen, fünf, zehn Jährchen wird es auch etwa so sein. Weil irgendwann brauchst du halt noch mehr Polizisten. Ich meine, vor zwanzig Jahren sind weniger Polizisten unterwegs gewesen. Und ich meine, [Ort, anonymisiert] wird ja auch immer größer, die Städte werden immer größer und irgendwann brauchst du halt mehr Leute. Und ja, je nachdem, ich meine, du hast sicher auch recht motivierte Leute ohne den Schweizer Pass, die gerne zur Polizei wollen, die sicher auch die gleiche Qualität bringen würden. Und ich denke, das wird auch dann mal der Fall sein, dass man davon abweicht. Ich meine, schlussendlich bin ich auch einer mit Migrationshintergrund. Der Unterschied zu den anderen ist einfach, ich habe ein Papierchen. Und ich meine, ich bin auch als Person nicht anders als jetzt jemand, der ein C-Visum hat. Ich meine, ich bin genau gleich mit Migrationshintergrund, ich habe einfach ein Papier. Aber schlussendlich bist du genau der gleiche Mensch. Also ich denke, ich wäre auch der gleiche Polizist mit einem C-Visum, wie jetzt ein Polizist mit dem Schweizer Pass. Aber ich denke, das wird sicher mal der Fall sein, aber ich glaube noch nicht jetzt. (Ausschnitt aus einem Interview mit Polizeiaspirant Boris Bianci, Polizeikorps 2).

Im ersten Teil des Ausschnitts spricht Boris Bianci aus einer stark polizeilichen Identitätslogik heraus. So lässt er seinen Migrationshintergrund außen vor und spricht von »wir« als polizeiliche Organisationseinheit. Das Thema Migrationshintergrund beinhaltet für ihn den Status »nicht Schweizer Bürger*innen« und ist kein polizeirelevantes Thema, sondern wird scheinbar von den Medien an das Korps herangetragen (»wir sind [...] konfrontiert gewesen«). Indem Boris Bianci Differenzen externalisiert, d.h. Migration als eine extern stattfindende Differenz außerhalb der Polizei markiert, glättet er die zuvor erwähnte Differenz innerhalb derselben. Stattdessen betont er seine

Polizeimitgliedschaft und erzeugt ein polizeiliches »Uns« versus die anderen Migrant*innen. Wie die rekrutierenden und ausbildenden Polizist*innen ordnet er Migration als politisches Rekrutierungsthema ein, welches aufgrund eines Personalmangels noch relevant werden wird. Die bürokratisch-neutrale Haltung verdeckt seine eigenen Berührungspunkte zur Thematik.

Erst im zweiten Teil des Auszugs positioniert sich Boris Bianci als Person mit Migrationshintergrund, mit dem kleinen, aber relevanten Unterschied der erlangten Schweizer Staatsbürgerschaft. Diese Formalität relativiert Boris Bianci, indem er aussagt, dass er ohne »Papier« der gleiche Polizist wäre. Damit positioniert sich Boris Bianci im zweiten Teil dezidiert für eine Öffnung gegenüber Polizeiinteressent*innen mit einem »C-Visum«. Allerdings wird auch der diversitätsglättende Effekt der formellen Voraussetzungen für den Einstieg in die Polizeikorps deutlich: Selbst Boris Bianci identifiziert sich trotz gelebter Migrationserfahrung zunächst nicht als Polizist mit Migrationshintergrund, da er einen Schweizer Pass besitzt. Seine Haltung und sprachliche Identifikation mit dem Korps, die sich mit einer Differenzpositionierung beißen würde, entspricht eben genau der polizeilichen Anforderung, die vom rekrutierenden Polizeipersonal formuliert wurde. Boris Bianci thematisiert zwar seine Differenzenerfahrung als Kind mit Migrationshintergrund, setzt diese in die Vergangenheit aber als abgeschlossene Passage ein. Damit kann er seine Assimilation in der Schweiz und im Polizeikorps umso mehr betonen. Als Schweizer Bürger versteht er sich als vollständiges Polizeimitglied. Das Externalisieren und Historisieren von Differenz stärken zugleich seine Zugehörigkeit zur Polizei. Letztere nimmt er bereits durch ein starkes Gemeinschaftsgefühl in der Polizeiausbildung wahr (vgl. Kapitel 5.1). Angesichts dieser Erfahrung lassen sich die Dethematisierungen von Differenzen zusätzlich erklären. Auch Bjørkelo et al. (2021) beschrieben, dass in der Polizeiausbildung zugunsten des Teamgeists »little room for differences« und »no room for disagreement or different viewpoints« (2021, 12) bestehe.

Die Lebensgeschichte von Boris Bianci verdeutlicht, wie die formellen Voraussetzungen einer Schweizer Staatsbürgerschaft und die damit verbundenen Assimilationsanforderungen sich in der biografischen Selbstthematisierung äußern können. Aus polizeilicher Sicht kann Boris Bianci als Vorzeigebispiel gelten, da er Differenzen zwar thematisiert, sie jedoch in einer dosierten Form einbringt – und zwar als Vergangenheitserfahrung, die für ihn abgeschlossen ist. Stattdessen steht die polizeiliche Zugehörigkeit im Zentrum, die wiederum einen homogenisierenden Effekt erzeugt. In der Polizeiausbildung scheint sein Migrationshintergrund keine Rolle zu spielen. Dies wird verstärkt durch

die Tatsache, dass Boris Bianci sich selbst auch nicht als Polizist mit Migrationshintergrund identifiziert.

4.4.6 Fazit

Durch bürokratische Selektionskriterien wird der Rekrutierungspool von Menschen mit Migrationshintergrund sehr klein gehalten, da nur eingebürgerte Schweizer*innen sich bei den Polizeikorps bewerben können. Politisch, medial und in den Polizeikorps stehen erste Öffnungsschritte zur Diskussion, konkret der Zugang für Interessent*innen, die über einen Niederlassungsausweis in der Schweiz verfügen. In manchen Polizeikorps, wie in Basel-Stadt, wurden die Aufnahmebedingungen für diese Ausländer*innenkategorie gelockert. Zum Zeitpunkt meiner Feldforschung in beiden Polizeikorps steht eine solche Öffnung nicht zur Diskussion. Rekrutierende Polizist*innen, die in den Personalabteilungen oder Ausbildungen tätig sind, verweisen auf die politische Verantwortung für einen solchen Schritt, positionieren sich kaum, nicht mal mir gegenüber, und geben sich als neutrale Gesetzesvollstrecker*innen; und dies, obwohl in beiden Korps die Polizei häufig als Repräsentant der Bevölkerung bezeichnet wurde. Dass ein repräsentatives Abbild der Gesellschaft in der Polizei aktuell durch den Ausschluss der Migrationsbevölkerung faktisch nicht möglich ist, wurde kaum thematisiert, geschweige problematisiert.

Nebst den formellen Hürden für Menschen mit Migrationshintergrund lässt sich eine ausschließende Rekrutierungspraxis gegenüber eingebürgerten Kandidat*innen feststellen. Da ihre Schweizer Staatsbürgerschaft nicht durch Geburt bestimmt ist, sondern Resultat eines Einbürgerungsprozesses ist, ist diese Gruppe auf ihr »Schweizer Herz« zu prüfen. Eingebürgerte Kandidat*innen stehen ähnlich wie bei anderen europäischen Studien in Verdacht, nicht loyal gegenüber dem Schweizer Staat zu sein. Ein Bekenntnis zum Schweizer Staat und die Bereitschaft, die Polizeifamilie gegenüber der Herkunftsfamilie zu priorisieren, dürfte allerdings für alle Kandidat*innen relevant sein. Rekrutierende Polizist*innen verfolgen ein primordialistisches Verständnis von Ethnizität: Durch den Migrationshintergrund steht der Verdacht im Raum, dass ihre ethnischen Beziehungen zu Familie und Freunden eine bedingungslose Loyalität gegenüber Staat und Polizei verunmöglichen. Kandidat*innen sollen ein Schweizer Herz haben, Mehrfachzugehörigkeiten wurden als Option oder Alternative nicht thematisiert, stattdessen wird von einseitigen und umfassenden Assimilations- und Loyalitätskonzepten ausgegangen. Dies steht besonders im Widerspruch zur Tatsache, dass re-

krutierende und auszubildende Polizist*innen durch ihre Skepsis gegenüber eingebürgerten Schweizer*innen ebenso eine Skepsis gegenüber dem Schweizer Staat und Einbürgerungsprozessen der Schweizer Verwaltung bekunden. Damit fordern sie gewissermaßen eine umfassende Loyalität gegenüber dem Staat, die sie selbst nicht einhalten.

Diese Konzepte und Vorstellungen beeinflussen die Selbstthematisierungen von Polizist*innen mit Migrationshintergrund. Insbesondere dürften Kandidat*innen, die sich als loyale Schweizer*innen bekennen und ihre Migrationsgeschichte auch im übertragenen Sinne in den Hintergrund stellen, eine erhöhte Chance haben, Polizist*in zu werden. Die Lebensgeschichte vom Polizeiaspiranten Boris Bianci bestätigt diese These. Er thematisiert seine Migrationserfahrung als Kind in einer polizeilich akzeptierten Form. Indem er potenzielle Differenzen biografisch historisiert, also in einen abgeschlossenen Lebensabschnitt einordnet, oder Differenzen externalisiert, d.h. einen Migrationshintergrund mit den bisher formell nicht zugelassenen Personen ohne Staatsbürgerschaft assoziiert. Damit zeigt sich die Problematik der gegenwärtigen ausschließenden Vorselektion in der Polizeirekrutierung: Die Thematisierung von Migrationshintergrund und damit verbundene potenzielle Differenzierungen werden geradezu obsolet, da bereits vorher glättende Prozesse diese Kategorie unsichtbar machen.