

„In der Polizei sind wir uns eigentlich sehr ähnlich“: Eine hermeneutische Rekonstruktion der Hoffnungen, Erwartungen und Realitäten im Kontext einer Integration von Personen mit Migrationsgeschichte in die Polizei

Rafael Behr, Annelie Molapisi

Vorbemerkung	61
1 Einleitung	62
2 Die Polizei als Spiegelbild einer ethnisch diversen Gesellschaft?	66
3 Migrantische Sonderkompetenz(en)	73
3.1 Interkulturelle Kollegialität als Rassismus-Prävention, Peers als interkulturelle Multiplikator*innen	74
3.2 Polizist*innen mit Migrationsgeschichte als Kultur-Vermittler*innen (?)	82
3.3 Sprachkompetenz als Optimierung der Polizeiarbeit	84
4 Migrantisch gelesene Polizist*innen als Token	86
5 Organisationskulturelle Veränderung: Instrumentalisierte Vielfalt	90
Literatur	92

Vorbemerkung

Das Resümee einer mehrjährigen empirischen Forschung in der Polizei kommt nicht ohne einige kontextualisierende Bemerkungen aus. Obwohl die Polizei sich seit einiger Zeit nach außen offener gegenüber Forschung zeigt, begegnete uns während unserer Arbeit eine insgesamt eher kritische und abwehrende Haltung gegenüber wissenschaftlicher Exploration. Während sowohl spezialisierte Mitarbeiter*innen auf bestimmten Stabsstellen als auch die meisten Beamt*innen mit eigener Migrationsgeschichte unsere Forschung durchaus begrüßten und sich einen Erkenntnisgewinn erhofften, begegnete man uns auf der Entscheider-Ebene oder der Ebene persönlicher Nichtbetroffenheit oftmals eher skeptisch. Teilweise blieben uns Feldzugänge sogar gänzlich verwehrt. Insbesondere Themen rund um Migration und die Rolle der Polizei schienen äußerst sensible Inhalte zu sein. So hatten wir häufig das Gefühl, dass Gesprächspartner*innen sehr

zurückhaltend und vorsichtig formulierten, und zwar nach unserem Dafürhalten nicht aus dem Grund, dass sie nicht das treffende Wort fanden, sondern um nichts Falsches bzw. politisch Unerwünschtes zu sagen und damit eine Angriffsfläche zu bieten. Erklärt wurde dies von einem Leiter einer Hamburger Polizeidienststelle damit, dass es sich um ein sensibles Themenfeld handele, in dem die Polizei täglich agiere und aufgerieben werde. Damit, so war unser Eindruck, wollte man sich nicht dem Risiko aussetzen, als jemand zu gelten, der die offiziellen, von der Amtsleitung gewünschten, Haltungen konterkariert, selbst wenn man persönlich die Haltung der Amtsleitung nicht teilte. Wir erfuhren auch aktive Verweigerungen der Beförderung des Themas, oft unter Hinweis auf Arbeitsüberlastung. Wenn das Argument der Überforderung nicht genutzt wurde, dann wurde uns gegenüber auch eine Art „Abweisung der Relevanz“ formuliert („Ihr seht da was, was es gar nicht gibt“). Ebenfalls sehr oft und an früher Stelle der Gespräche wurde geäußert: „Bei uns werden alle gleich behandelt, wir machen da keine Unterschiede“. Auch kam immer wieder zum Vorschein, dass die entscheidungsmächtigen Vertreter*innen der Behörde sehr eigene Vorstellungen davon hatten, was Forschung thematisieren soll und – vor allem – was nicht. Man begegnete uns mit einer mitunter undurchsichtigen Mischung aus Offenheit und Wohlwollen, aber auch mit Obstruktion, Skepsis und sehr eigenen Vorstellungen vom Ertrag einer solchen Untersuchung. Schwierig einzuschätzen waren für uns vor allem die Haltungen, die Offenheit vorgaben, sich dann aber doch zunehmend abwehrend zeigten. Tendenziell war die Atmosphäre in Berlin etwas offener als in Hamburg. Das mag auch daran liegen, dass die Forscherin sich in Berlin an eine für Diversität zuständige Dienststelle wenden konnte und von dort weitervermittelt wurde, was bedeutete, dass ihre Anwesenheit einen terminierten Anfang und ein konkretes Ende hatte, während wir in Hamburg als Teil einer Bildungseinrichtung immer mehr oder weniger präsent waren, mit unterschiedlichen Entscheidungsträgern kooperierten und immer wieder aufs Neue für unsere Forschung und für Zustimmung bzw. Zugang werben mussten.

1 Einleitung

In vielen Bundesländern steigt der Anteil von neueingestellten Polizist*innen aus Einwandererfamilien stetig (vgl. Mediendienst Integration 2021). In den letzten Jahren wurden in vielen Teilen des Landes, insbesondere in Großstädten, große Anstrengungen unternommen, junge Menschen mit Migrationsgeschichte für die Polizei zu gewinnen. Entsprechende Werbe-

maßnahmen verheißen: die Polizei ist offen für kulturelle Diversität in den eigenen Reihen. Mehr noch: sie setzt große Hoffnungen in die neue Zielgruppe. Neben gesellschaftlichen Überlegungen rund um Teilhabe und Repräsentanz von Minderheiten in öffentlichen Behörden erhofft sich die Polizei vor allem Spezialkompetenzen, die beim Bewältigen polizeilicher Aufgaben nützen und somit den Polizeialltag insgesamt erleichtern können. Wer als Teil einer Minderheit wahrgenommen wird, ihre Sprache spricht und sensibel ist für etwaige kulturelle Besonderheiten, der kann in bestimmten Einsatzlagen besonders gut agieren und vermitteln – so die Annahme. Aber geht diese Rechnung im Alltag wirklich auf? Und wie empfinden migrantisch gelesene Polizist*innen ihre Sonderrolle?

Dieser Frage widmet sich das Teilprojekt 5 mit dem Titel „*Interkulturalität und Organisationskultur der Polizei*“. Dieses wurde von Juni 2018 bis Mai 2021 an der Akademie der Polizei Hamburg durchgeführt. Es untersuchte die Merkmale und Auswirkungen von Bestrebungen zur Integration von Personen mit Migrationsbiographie in die Polizei, wobei der Schwerpunkt der Analyse in der Ausbildungsphase lag. Auf der Grundlage eines qualitativen Forschungsdesigns wurden 26 Anwärt*innen mit Migrationshintergrund der Landespolizeien Berlin und Hamburg in revolvierenden teilstandardisierten Interviews vom Beginn ihrer Ausbildung bis zum Eintritt in den Polizeivollzugsdienst kontinuierlich zu ihren Erfahrungen in der Organisation, Zugehörigkeit und individuellen Integrations- bzw. Assimilationsleistungen, ebenso wie zu den Integrationszumutungen und -anforderungen befragt. Zusätzlich wurden im Zuge von Expert*inneninterviews in den Bereichen Einstellung, Diversity-Management und Ausbildung in Berlin und Hamburg, die Werbe- und Einstellungsstrategien bezüglich der Anwerbung und Rekrutierung von Menschen mit Migrationsgeschichte und die dahinterstehenden Logiken und Begründungen beleuchtet. In diesem Zusammenhang fand auch eine Analyse einschlägiger Dokumente, wie z. B. von Fachkonzepten, Statistiken u.ä., statt. Ergänzend wurden teilnehmende Beobachtungen an verschiedenen Dienststellen durchgeführt, um organisationsspezifische Sichtweisen und Normalitäten zu berücksichtigen und den Dienstalltag in multikulturellen Teams zu erfassen.

Die hier vorgestellte Zusammenfassung verzichtet auf eine Unterscheidung in einzelne Analyseebenen (Mikro-Meso-Makroebene). Wir glauben erkannt zu haben, dass es eine (häufig labile) Balance gibt zwischen Normalität bzw. „unauffälliger“ Eingliederung einerseits und akzeptierter bzw. manchmal gar geforderter oder mindestens gewünschter Verschiedenheit andererseits. Diese Balance reproduziert sich in fortlaufender Interaktion, die durch – durchaus veränderliche – „Erwartungserwartungen“ und Typisierungen (Berger & Luckmann 1969, S. 56ff) gekennzeichnet ist. So ist

z. B. eine zusätzliche Sprachkompetenz von Polizist*innen mit Migrationsgeschichte auf der Ebene der Politik und der Polizeiführung erwünscht, und es wird durchaus als Mehrwert zum Thema Interkulturelle Kompetenz geschätzt, wenn Beamt*innen die Muttersprache ihrer nicht-herkunftsideutschen Klientel zur Kommunikation und Verständigung nutzen. Auf der Ebene eines Einsatzteams kann es aber durchaus zum Problem werden, wenn ein Beamter/ eine Beamtin plötzlich längere Zeit z. B. türkisch mit einem Betroffenen spricht, und dann dem Streifenpartner sagt, die Angelegenheit, um die es ging, habe sich erledigt, man habe das geklärt. Oft wurden Eigensicherungsgründe genannt, die auf der konkreten Interaktionsebene zu Vorbehalten gegen muttersprachliche Alleingänge führen. Man will als Kollege/Kollegin immer informiert und „im Bilde“ sein. In zahlreichen Variationen tauchte in den Interviews immer wieder die Figur auf, dass für mehrsprachige Beamt*innen das Changieren zwischen Muttersprache und Amtssprache durchaus riskant ist. Grund für diese Uneindeutigkeit ist einerseits das Kontroll- und Dominanzbedürfnis der Polizist*innen im Einsatzgeschehen, andererseits auch der Wunsch nach einer „ermittlungstaktischen Überlegenheit“¹.

Klärungen: Migrant:in, Migrationshintergrund, Migrationsgeschichte, Migrationsbiographie

Wir nutzen unterschiedliche Synonyme für die Bezeichnung unseres Forschungsgegenstands. Die einfachste Feststellung wäre, dass es keine „herkunftsideutschen“ (manchmal auch als „biodeutsch“ bezeichnete) Personen sind. Oft wird „Migrationshintergrund“ (MH) auch als abgeschwächte Form benutzt, um das Wort „Ausländer“ oder „Fremder“ zu vermeiden. In der abwertenden wie auch in der aufwertenden Variante ist der Begriff „Migrant“ mit Mitbedeutungen behaftet: Man verbindet mit ihm bestimmte Eigenschaften bzw. Qualitäten (Kompetenzen, Defizite, Verhaltensregelmäßigkeiten, Gefahren etc.). Diese Zuschreibungen gilt es zu benennen. Denn als Kollektiv (man kann auch sagen: als soziales Aggregat)

1 Als fester Bestandteil der Erzählkultur aus diesem Komplex wird die Geschichte kolportiert, in der von einem bilingualen Streifenteam zwei türkische Jugendliche nach einem Drogendelikt festgenommen werden und im Dienstfahrzeug auf der Rückbank in ihrer Muttersprache darüber beraten, was man der Polizei (nicht) sagen soll. Anschließend bedankt sich einer der beiden Polizisten auf türkisch über diese nützliche Information. Er spielt damit einen Vorteil aus, den die Jugendlichen nicht erkannt haben, dass er nämlich selbst türkische Wurzeln hat und der Sprache mächtig ist.

haben *Migranten keine Eigenschaft per se* (ebenso wenig wie Frauen und Männer, alte und junge, große und kleine Menschen), außer der, dass sie im Verhältnis zu der Referenzkategorie (im Falle von ethnischer Differenz zu den Einheimischen) etwas *nicht* sind². So leicht es also fällt zu bestimmen, was „Nichteinheimische“ (Fremde) *nicht* sind, so schwer fällt es andererseits auch zu bestimmen, was sie exakt sind, was ihr Fremdsein ausmacht und wie das Fremde mit dem Eigenen in Beziehung gesetzt werden kann. Die negative Definition fällt also leichter als die positive. *Migrant* ist keine eigenständige ontologische Kategorie, sondern eine sozial hergestellte und eine kulturell präformierte. Sie entzieht sich deshalb auch der individuellen Handhabung, denn obwohl es viele gutmeinende Polizist*innen gibt, muss doch jede*r migrantische Kollege/Kollegin neu gegen die vorhandenen Bilder von nicht-deutschen Verdächtigen/Straftätern/ Störern etc. angehen. Dies hat substantielle Auswirkungen auf die Identitäts- und Normalitätskonstruktionen, wenn man bedenkt, dass auch in offiziellen Verlautbarungen mit dem Migrantensbegriff bestimmte Seinsweisen bzw. Qualitäten mitgedacht werden, ohne dass diese jemals überprüft und/oder expliziert worden wären (z. B. Migranten können besser Konflikte ihrer Landsleute schlichten, sich besser in der anderen Kultur bewegen etc.). Wir befinden uns mit der Begrifflichkeit also in einem Feld, das nicht neutral zu beschreiben ist, das im Gegenteil umstritten und weltanschaulich besetzt ist.

Für unseren Zuschnitt orientieren wir uns zunächst an der folgenden Begrifflichkeit: Von einem Migrationshintergrund sprechen wir, wenn eine Person

„...selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. Im Einzelnen umfasst diese Definition zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländerinnen und Ausländer, zugewanderte und

2 In der Literatur zum Diversity-Management lesen wir häufig von den Potenzialen durch Migration, von der Bereicherung für die deutsche Kultur etc. Hierbei wird aber etwas übersprungen, denn in der unmittelbaren Erfahrung kommt vor dem Anerkennen und dem Wertschätzen der Differenz zunächst einmal die Feststellung der fraglosen Zugehörigkeit bzw. im Anwendungsfall „Migrationshintergrund“ die Feststellung, dass der andere nicht so ist wie ich selbst. Die selbstverständliche Inszenierung von Normalität gelingt eben nur den Einheimischen, wie es Alfred Schütz (1972) so treffend beschrieben hat. Für den von Schütz so genannten „Fremden“ ist das Herstellen von Normalität anstrengender.

nicht zugewanderte Eingebürgerte, (Spät-) Aussiedlerinnen und (Spät-) Aussiedler sowie die als Deutsche geborenen Nachkommen dieser Gruppen“.³

Diese genannten Kriterien lassen sich noch leidlich statistisch erfassen, wenn auch mit größerem Aufwand. Der Mikrozensus tut das regelmäßig, für die Polizei ist dies schon fast nicht mehr möglich, weil sie mit der Erfassung der Daten ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowieso sehr zurückhaltend umgeht. Das verhindert eine qualifizierte Personalentwicklungspolitik, weil man über das Personal insgesamt zu wenig weiß, um es gezielt fördern, begleiten, auswählen und einsetzen zu können (die Daten zum Nationalitätsstatus werden z. B. in Hamburg nur für die Einstellungsphase erhoben, nicht aber für das Personal im regulären Polizeivollzug).

2 Die Polizei als Spiegelbild einer ethnisch diversen Gesellschaft?

Das Schlagwort „interkulturelle Öffnung“ ist längst in aller Munde. Die personalbezogene Öffnung, insbesondere in Form einer signifikanten Erhöhung des Anteils von Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund in der Verwaltung, stellt hierbei in vielen Kommunen den Schwerpunkt der Zielsetzungen und Maßnahmen in diesem Bereich dar (Siegel 2014, S. 18). Ressortübergreifende Dachkampagnen, die gezielt auf die Anwerbung von Menschen mit Migrationsbiographie abzielen, wie „*Wir sind Hamburg. Bist du dabei?*“⁴ oder „*Berlin braucht dich!*“⁵ als integrationspolitische Leitinitiativen, gibt es in vielen Großstädten Deutschlands. Migrantischen Minderheiten soll dadurch vor allem gesellschaftliche Teilhabe und sozialer Aufstieg ermöglicht werden (Klimke 2020). Gleichzeitig sollen staatliche Institutionen die Bevölkerung abbilden und die Interessen aller Bevölkerungsgruppen berücksichtigen, um ihrem Anspruch einer bürgernahen Verwaltung gerecht werden zu können (Eckert 2014). Auch die Polizei, insbesondere das Führungspersonal, sieht sich als „Bürgerpolizei“ und bedient sich häufig der Metapher der Polizei des „*Spiegelbilds der Gesellschaft*“. Wenn gleich diese gern genutzte Metapher im Hinblick auf verschiedene Aspekte

3 Diese Beschreibung folgt der Definition des Statistischen Bundesamtes, vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Glossar/migrationshintergrund.html> (10.11.21)

4 <https://www.hamburg.de/bist-du-dabei/> (Zugriff: 26.05.2021)

5 <https://www.berlin-braucht-dich.de/> (Zugriff: 26.05.2021)

nachweislich nicht zutrifft⁶, so wurde sie auch in unseren Expert*inneninterviews als Begründung für den Anspruch genannt, als Organisation auch ethnische Minderheiten repräsentieren zu wollen. Besonders gern wird nach unseren Erfahrungen die Metapher dann benutzt, wenn es um kritizierbare Verhaltensweisen geht, die die Polizei in wenig gutem Licht erscheinen lassen, z. B. um Straftaten, Charaktermängel oder eben auch um den Alltagsrassismus in der Polizei, der oft damit relativiert wird, dass man sagt: „Wie sind eben auch nicht besser als der Rest der Gesellschaft“.

„(...) und wenn wir in gewissen Maßen auch ein Spiegelbild der Gesellschaft darstellen wollen, dann müssen wir auf jeden Fall Menschen mit Migrationshintergrund einstellen.“ (Leitender Beamter der Einstellungsstelle Polizei Hamburg, April 2019)

„Wir sind ja eine Bürgerpolizei, das heißt, wir wollen für jeden da sein und in der Not ansprechbar sein und das setzt ein Grundvertrauen voraus und ich glaube es ist leichter, bestimmte Vorurteile uns gegenüber aufzubrechen, wenn man ein Spiegelbild der Gesellschaft ist, als wenn man sich als quasi Elite- oder Sondertruppe absetzt (...).“ (Leitende Beamtin der Einstellungsstelle Polizei Berlin, März 2019)

Im letzten Zitat wird auch deutlich, dass hier unterschwellig auch eine Abwehr von Vorurteilen gegenüber Polizei beziehungsweise potenziellen Vorwürfen mitschwingt. In einem informellen Gespräch mit einem leitenden Polizisten an einer Hamburger Dienststelle wurde zum Beispiel erklärt:

„Wir wollen natürlich auch möglichst wenig Angriffsfläche für Kritik und Anschuldigungen, wie Rassismus- oder Diskriminierungsvorwürfe, bieten, da ist die Anwesenheit von Kollegen mit Migrationshintergrund natürlich von Vorteil, ganz klar!“ (Gedächtnisprotokoll, teilnehmende Beobachtung Hamburg)

Die Debatte um Rassismus und Diskriminierung in der Polizei scheint jedenfalls ein durchaus starker Motor für die interkulturelle Öffnung zu sein. Die Aussage des leitenden Polizeibeamten macht den instrumentellen Charakter von Integration deutlich. Er möchte „Kollegen mit Migrationshintergrund“ nicht einstellen, weil er von der Diversität überzeugt ist, sondern weil er hofft, dann weniger Rassismusvorwürfen ausgesetzt

6 Es sind längst nicht alle sozialen Schichten in der Polizei vertreten, so werden beispielsweise keine Menschen mit Berufsbildungsreife (Hauptschulabschluss), Menschen mit Behinderungen oder Menschen mit belastetem Leumund eingestellt.

zu sein.⁷ Auch der oben zitierte Leitende Beamte der Hamburger Einstellungsstelle macht das durch seine Formulierung deutlich: „Wenn wir ... darstellen *wollen*, dann *müssen* wir auf jeden Fall...“ Dies werden wir zu einem späteren Zeitpunkt noch ausführlicher besprechen. Diese zwei Textbeispiele zeigen exemplarisch, was wir aus sehr vielen Äußerungen herausgelesen haben: *Positiv besetzt ist das Bild einer Vielfalt zulassenden Polizei, nicht die zahlreichen Implikationen und Konsequenzen von Diversität oder gar eine „Vielfalt als Selbstzweck“*. Neben dem instrumentellen Charakter von Diversität mag es weitere Positionen geben, aber die wurden sehr viel seltener und verhaltener artikuliert. Außerdem waren sie meist verbunden mit einer sehr konkreten Person oder konkreten Situationen („Mit meinem Kollegen Stanislav komme ich super-gut aus“ oder: „wenn wir wieder mal als Rassisten beschimpft werden, geht Atalay dazwischen und sagt ‚ich bin selbst Ausländer, wir sind keine Rassisten‘“). Diversität wird artikuliert als eine notwendige Bedingung zur Herstellung oder Erhaltung des guten Ansehens (in anderer Variante auch: des Erfolgs) der Polizei. Wir haben in unserem gesamten Material so gut wie keine positive Bestimmung von Diversität ohne Abhängigkeitspfad gefunden. *Vielfalt an sich* ist also nicht das dominante Thema in der Polizei, sondern *„Vielfalt um zu...“*, z. B. *um eine gute Polizei, um erfolgreich, um ein Spiegelbild der Gesellschaft zu sein*.

Beide Länderpolizeien bemühen sich nach eigenen Angaben intensiv um Bewerber*innen aus Einwandererfamilien. Die entsprechenden Maßnahmen sind vielfältig. Um Migrant*innen explizit anzusprechen, werden insbesondere solche Protagonist*innen in Werbefilmen gezeigt, die nicht wie Herkunftsdeutsche aussehen. Damit zeigt man Offenheit und

7 Die Anmutung, dass die bloße Existenz von nichtdeutschen oder nichtweißen Personen in einer Organisationseinheit deren Rassismusanfälligkeit minimiert bzw. ganz verhindert, zeigt sich auch an einem aus der jüngsten Vergangenheit stammenden Beispiel. Das Spezialeinsatzkommando Frankfurt wurde wegen des Verdachts rassistischer Umtriebe im Juni 2021 vom Hessischen Innenminister aufgelöst (vgl. <https://innen.hessen.de/presse/pressemitteilung/sek-frankfurt-wird-aufgeloest>, Zugriff am 15.8.21). Die Beamten wehrten sich anschließend gegen diesen Vorwurf mit dem Hinweis, dass es in der Einheit einen Kollegen gebe, „...der eine dunkle Hautfarbe habe. Der Anwalt sagte im Gespräch mit der F.A.Z.: ‚Das macht es unwahrscheinlich, dass er einer rechtsextremen Gesinnung unterliegt.‘“ (F.A.Z vom 13.8.21 <https://www.faz.net/aktuell/rhein-main/frankfurter-sek-skandal-be-amte-fuehlen-sich-vorverurteilt-17484754.html>, Zugriff am 14.8.21). In solchen Vorstellungen zeigt sich eine gewisse Neigung einer „Anthropologisierung“ des Rassismusthemas: Bestimmte Menschen *sind* Rassisten, andere Menschen *können* es gar *nicht sein*.

Unvoreingenommenheit gegenüber potentiell „neuen“ Kolleg*innen. In Hamburg bietet man darüber hinaus mehrsprachige Informationsflyer, kopiert mit verschiedenen Migrant*innenorganisationen und wirbt unter anderem an allgemeinbildenden Schulen in ethnisch diversen Stadtteilen, um den Bewerber*innenpool zu erweitern (Thériault 2009). Zusätzlich bietet man hier die Möglichkeit einer intensiven Bewerber*innenbetreuung unter anderem durch fünf Mitarbeitende mit Migrationshintergrund, die zusätzliche Gespräche führen und Hinweise geben können, was es im Bewerbungsverfahren zu beachten gilt. Ein konkretes Bonussystem für migrantenspezifische Kompetenzen gibt es in Hamburg jedoch nicht.

Die Berliner Polizei setzt diesbezüglich einen etwas anderen Schwerpunkt. Hier verzichtet man aufgrund mangelnder Nachfrage seit einigen Jahren auf mehrsprachige Flyer. Nach Angaben der Einstellungsleitung mangelt es in Berlin in der Regel nicht an Bewerbungen von Menschen mit Migrationsgeschichte, man sieht sich hier als attraktiver Arbeitgeber. Problematischer sei, dass viele Interessierte es nicht durch das Auswahlverfahren, insbesondere für den gehobenen Dienst, schafften. Aus diesem Grund unterstützt die Polizei Berlin Qualifizierungsnetzwerke, wie das Berufsqualifikationsnetzwerk Berlin (BQN)⁸, das speziell für Jugendliche aus migrantischen Familien Berufsvorbereitungsmaßnahmen anbietet, oder das Bildungswerk Kreuzberg⁹, das für junge Menschen mit Migrationsgeschichte unter anderem einen achtmonatigen Intensivlehrgang anbietet, der auf eine polizeiliche Ausbildung vorbereiten soll. Zusätzlich kann man bei dem Berliner Einstellungstest durch das Beherrschen einer sogenannten „Bedarfssprache“¹⁰ Extrapunkte sammeln. Einige von uns interviewte Anwärter*innen mit solchen Sprachkenntnissen kamen aus anderen Bundesländern und gaben an, sich gezielt in Berlin beworben zu haben, da ihnen die Anforderungen dort „schaffbar“ erschienen und die Organisation insgesamt auf sie offen und tolerant wirkte.

Während man bei der Berliner Polizei mit insgesamt 33,1% bei den Neueinstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund bereits den tatsächlichen Anteil in der Wohnbevölkerung abbildet, sind Polizeianwärter*innen aus Familien mit Migrationsgeschichte in Hamburg mit knapp 16% noch deutlich unterrepräsentiert (Mediendienst Migration 2021, S. 5–6, 8). Eine tatsächliche Angleichung wird in Hamburg nach Angaben des Leitenden Beamten der Einstellungsstelle derzeit auch nicht als notwendig

8 <https://www.bqn-berlin.de/>

9 <http://www.bwk-berlin.de/intensivlehrgang-polizei.html>

10 Diese sind: Englisch, Türkisch, Polnisch, Russisch und Arabisch.

angesehen, vielmehr strebe man einen Zielwert von 20% an. Bei dieser, in der Hamburger Dachkampagne festgelegten, behördenübergreifenden Zahl handelt es sich nach Aussagen des Interviewpartners jedoch explizit nicht um eine Quote (Quoten werden generell abgelehnt), sondern lediglich um eine Orientierung. Mit dieser angestrebten Zahl, die man aktuell noch verfehlt, sieht man in der Hamburger Einstellungsstelle die Grenzen der kulturellen Elastizität (vgl. Behr 2006, S. 174 ff.) nach eigenen Aussagen erreicht. Begründet wurde dies wie folgt:

„Ich gehe jetzt mal ein bisschen weiter zu einer Frage, die mir tatsächlich auch zum Thema Leading Diversity Management natürlich noch sehr nahe liegt: wie viel Diversität kann eine Organisation überhaupt vertragen? Wenn man sich mal die Expertenmeinungen ansieht, da wird ja auch unter anderem gesagt, dass 5% recht wenig ist, da fühlen sich diese Menschen eher unterrepräsentiert und fühlen sich als Minderheit, alles, was so zwischen 10 und 25% ist, fühlt sich für diese Menschen nicht mehr als eine Minderheit an, sondern sie fühlen sich schon eher integriert und dazugehörig, dann fallen sie eben auch bei den anderen 70% nicht mehr so sehr als Minderheit auf, dann ist das relativ normal für die gesamte Organisationseinheit. Alles, was darüber hinausgeht, das kann wieder zu anderen Problemen führen, nämlich, dass diese 25, 30, vielleicht nachher 40% Migranten dann wollen, dass das, was sie mitbringen, sei es Mentalität, Art und Weise, Persönlichkeit, dass das auf den gesamten Apparat dann umgesetzt wird. Das kann dann auch wieder zu Schwierigkeiten führen. Insofern bin ich davon überzeugt, dass wir bei 20 – 25% genau richtig liegen, wenn auch dann 33% in der Bevölkerung sind, man muss es nicht eins zu eins abbilden“ (Leitender Beamter Einstellungsstelle Polizei Hamburg, August 2019).

Das heißt: eine tatsächliche Angleichung des Dienstes an die Wohnbevölkerung wird aus organisationskulturellen Gründen und einer befürchteten Destabilisierung bzw. „Verflüssigung“ der Organisationskultur kritisch gesehen. Des Öfteren haben wir in Gesprächen erfahren, dass es organisationsintern noch immer teils große Vorbehalte gegen eine interkulturelle Öffnung gebe, weswegen man bemüht sei, „alle mitzunehmen“ und „niemanden vor den Kopf zu stoßen“ oder „der Organisation zu entfremden“¹¹. Wie man uns im Diversity Büro der Berliner Polizei erklärte, sei dies keine einfache Aufgabe, da beispielsweise Medienberichte über „die Unterwande-

11 Hierbei handelt es sich um Aussagen aus informellen Gesprächen mit Führungskräften der Hamburger Polizei.

„*ung der Berliner Polizei durch Clans*“¹² oder „*unhaltbare Zustände in den Ausbildungseinrichtungen*“¹³ immer das Potential hätten, intern für sehr viel Unruhe zu sorgen. Insbesondere Polizist*innen, die ohnehin Vorbehalte hegten, fühlten sich dadurch in vorhandenen Unsicherheits- und Entfremdungsgefühlen bestärkt. Es sei viel aktive Aufklärungsarbeit von Nöten, um die Sorgen der Beamt*innen zu entkräften. Auch, wenn die genannten Medienberichte in der Vergangenheit vorrangig die Berliner Polizei betrafen, berichtete man auch in Hamburg von schwierigen Gesprächen mit ähnlich besorgten Kolleg*innen.

„*Die Berichterstattung der Geschehnisse in Berlin bei der dortigen Einstellungsstelle, die sind natürlich auch dann bundesweit bekannt geworden, die führen hin und wieder bei mir zu Nachfragen, „Berliner Verhältnisse“ nennt man das dann hier*“ (Leitender Beamter Einstellungsstelle Polizei Hamburg).

Auf Grund dieser inneren Abwehrhaltung der Organisation wird eine schnelle und umfassende Öffnung noch immer als nicht erstrebenswert geschildert (vgl. auch Klimke 2010, S. 27 ff., die zu sehr ähnlichen Befunden kommt). Vor allem geht es bei diesem Abwehrdiskurs um das *zu schnell* und das *zu viel*.

Damit stellt sich die Frage nach dem Verhältnis von kultureller Dominanz und kultureller Elastizität (wie man Diversität für die Verwaltung übersetzen kann) in der Polizei auch in Bezug auf ethnische Differenz. Zur Frage der Veränderungsbereitschaft und zum Veränderungswiderstand der Polizei erkennen wir in der Polizei zwei verschiedene Grundpositionen:

1. Die Position der *kulturellen Dominanz* der Organisation geht von einer mächtigen und durchsetzungsstarken Organisationskultur aus, in der das gängige Sozialisationsmodell die Assimilation und das Kulturschema die Homogenität ist. Oberste Priorität der Organisation ist, alle formal gleich zu behandeln. Sie macht weder für Frauen noch für Migrant*innen, auch nicht für andere Minderheiten, eine prinzipielle Ausnahme, sondern sorgt eher dafür, dass ausreichend viele Aspiranten den Zugangserfordernissen der Organisation entsprechen. Diejenigen, die den Zugang zur Organisation geschafft haben, definieren sich durch

12 Bsp: <https://www.morgenpost.de/berlin/article216502443/Polizei-von-Clans-unter-wandert-Staatsanwaltschaft-ermittelt.html> (Zugriff: 18.05.2021)

13 Bsp: <https://www.tagesspiegel.de/berlin/freche-und-provokative-schueler-ausbil-der-klagt-ueber-zustaende-an-berliner-polizeiakademie/20529652.html> (Zugriff: 18.05.2021)

ihre prinzipielle Gleichheit (mindestens: Ähnlichkeit), d. h. sie betonen das Gemeinsame, nicht das Trennende. Zugespißt gesagt, weist eine solche Organisation an der Pforte (d. h. im Auswahlverfahren) die nicht-kompatible Vielfalt ab und lässt nur die Kandidat*innen ein, die sich zur Eingliederung eignen oder mindestens die hegemonialen Regeln nicht infrage stellen. Diese Einstellung setzt ein Überangebot an Bewerber*innen voraus. Ändert sich die Bewerber*innen-, bzw. die Personallage, gerät dieses Schema in eine Krise. Die gelebten Werte beruhen auf Einheitlichkeit: Alle fangen unten an und alle können alles werden. Auf diese Weise verengt sich das Diversitätsthema auf eine „Vielfalt der Ähnlichen“.

2. Die Position der *kulturellen Elastizität*: Diese setzt nicht bei den Individuen an, sondern an der Struktur der Organisation. Sie verändert die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit derart, dass sie für eine Vielzahl unterschiedlicher Mitglieder aufnahmebereit (und aufnahmebedürftig) ist. Die Bevölkerung soll sich hinsichtlich des Alters, Geschlechts, der Sexualität, Religion, Nationalität, Ethnie etc. in der Polizeiorganisation widerspiegeln. Dafür verändert die Organisation ihre strukturellen Standards (Ausbildungsklima, Weiterbildung des Managements, Veränderung der Rahmenbedingungen etc.), um mit Differenz in ihren Reihen umgehen zu können. Diese Haltung wird heute als „Diversität“ zusammengefasst. Die gelebten Werte beruhen auf Heterogenität.

Sowohl in Hamburg als auch in Berlin gibt es Migrant*innengruppen, die trotz Diversitätspolitik deutlich unterrepräsentiert sind. In Berlin sprach man explizit von der Gruppe vietnamesischer Eingewanderter und ihren Nachkommen, die sich kaum bei der Polizei Berlin bewerben und sich nach Angaben der Einstellungsleitung auch nur sehr schwer für den Polizeidienst begeistern ließen. Als Begründung hierfür sah man vorrangig kulturelle Aspekte bei den Berufswahlmotiven. Man gab an, dies zwar zu bedauern, sich jedoch damit abzufinden, einen Großteil dieser Bevölkerungsgruppe schlicht nicht für den Polizeidienst gewinnen zu können.

In Hamburg erklärte man, sich mehr Bewerber*innen asiatischer und afrikanischer Abstammung zu wünschen. Eine Einstellungsberaterin berichtete uns gegenüber von vielfältigen Anstrengungen auch diese Gruppen zu erreichen. Beispielsweise habe man versucht, über Migrant*innenverbände und Kirchengemeinden für sich zu werben. Die Erfolge seien jedoch „überschaubar“.

Es lässt sich somit feststellen: Die Metapher der Polizei als gesellschaftlicher Spiegel wird oft gebraucht, jedoch überstrapaziert. Die Spiegelbildthese trifft noch nicht einmal zu, wenn man sich die Polizei ohne Personal

mit Migrationsgeschichte anschaut. Schon durch die Zutrittsrestriktionen fehlen ganze Milieus (z. B. bildungsferne Milieus, Menschen, die aus gesundheitlichen Gründen für den Polizeidienst nicht geeignet erscheinen und solche mit einem belasteten Leumund). Gleichwohl scheint diese Metapher so eindrucksvoll und sinnlich fassbar zu sein, dass man sich damit gern seiner zentralen gesellschaftlichen Bedeutung versichert und gar nicht darüber nachdenkt, ob es denn überhaupt erstrebenswert ist, auf eine statistische Repräsentanz hinzuarbeiten. Letztlich geht es vor allem um die Darstellung eines positiven, bürgernahen und offenen Images. Schlagworte wie *Akzeptanz*, *Vertrauen* und *Respekt* migrantischer Bevölkerungsteile gegenüber der Institution Polizei wurden in unseren Gesprächen häufig mit der Repräsentanz von Minderheiten in Verbindung gebracht. Im Mittelpunkt der Narrative um die Leit motive stand jedoch nicht die *zweckfreie* Teilhabe (Teilhabe an sich), sondern eine vermutete Verbesserung des Bildes einer bürgernahen Polizei durch die Einstellung migrantischen Personals. Dies lässt sich auch nach innen deutlich besser vermitteln und wird auch von Kritiker*innen eher akzeptiert. Man könnte es auch so formulieren, dass es sich hier um eine *instrumentalisierte (oder strategische) Integration* handelt.

3 Migrantische Sonderkompetenz(en)

Menschen mit Migrationsgeschichte werden vor allem im polizeilichen Diskurs um die interkulturelle Öffnung der Organisation oftmals als Konglomerat aus vielen für die Polizei nützlichen Eigenschaften betrachtet. Diese sollen helfen, neue Herausforderungen zu bewältigen und polizeiliche Arbeit effektiver zu gestalten. Sie werden damit qua ethnischen Status als „Experten“ der modernen Polizeiarbeit in multiethnischen Kontexten betrachtet. Neben den oft genannten Kultur- und Sprachkenntnissen werden mit einem familiären Migrationshintergrund aber auch noch andere Qualitäten verbunden, die uns in der polizeilichen Argumentation auf allen Hierarchieebenen häufig begegnen. Ein Punkt ist bereits zuvor angeklungen: Polizist*innen mit Migrationshintergrund bieten in kritischen Einsatzlagen vermeintlich weniger Angriffsfläche für Diskriminierungs- und Rassismussvorwürfe. In Gesprächen wurde darüber hinaus sehr oft beschrieben, dass insbesondere der Einsatz von Beamt*innen mit sichtbarem Migrationshintergrund einen vertrauensbildenden Effekt hätte, der den Zugang zum sogenannten polizeilichen Gegenüber erleichtern könne. Man verspricht sich zusammenfassend von der Zusammensetzung ethnisch diverser Teams organisationsintern eine Sensibilisierung für Belange

von Minderheiten und nach außen (in die Zivilgesellschaft) gerichtet eine intensive Wirkung gegen Vorwürfe rassistischer Tendenzen in der Polizei.

3.1 Interkulturelle Kollegialität als Rassismus-Prävention, Peers als interkulturelle Multiplikator*innen

Aktuelle Diskussionen über Rassismus und Rechtsextremismus in der Polizei setzen die Organisation unter großen Druck und gleichzeitig unter öffentliche Beobachtung. Die Vorwürfe rassistischer Personenkontrollen und ethnischer Diskriminierung lasten schwer auf ihr. Die Fragen drehen sich längst nicht mehr um die Existenz von Diskriminierung und Racial Profiling im Polizeialltag, sondern vor allem um organisationskulturelle Entstehungsprozesse und Funktionen von Rassismus und Diskriminierung sowie um die Folgen für die Betroffenen (vgl. Behr 2018). Teilweise wird das unter dem Terminus „struktureller Rassismus“ diskutiert, was von der Polizei aber kategorisch abgewehrt wird. Sowohl die organisationsinterne Suche nach einer adäquaten Begrifflichkeit als auch die nach effektiven Lösungsansätzen gestaltet sich schwierig. In diesem Kontext scheint die Anstellung von Menschen mit eigener familiärer Migrationsgeschichte ein naheliegendes und probates Mittel zu sein, fremdenfeindlichen Tendenzen und Denkmustern intern vorzubeugen, beziehungsweise entgegenzuwirken. Nach seiner Kritik an der vorurteilsgeleiteten Arbeit der Polizei und des Verfassungsschutzes während der Ermittlungen rund um den sogenannten „Nationalsozialistischen Untergrund“, empfahl der Untersuchungsausschuss des Deutschen Bundestags unter anderem die vermehrte Einstellung von migrantischen Polizisten und Polizistinnen, um diskriminierende Polizeiarbeit und vorurteilsgeleitete Verdachtsschöpfung zu verhindern. Durch Vielfalt solle eine „homogene Binnenstruktur“ aufgebrochen und „innovatives und flexibles Organisationshandeln“ gefördert werden (BT-Drs. 17/14600, S. 1036).

In den von uns geführten Expert*inneninterviews mit leitenden Beamt*innen im Einstellungs- und Ausbildungsbereich äußerte man ebenfalls die Hoffnung eines positiven Nebeneffektes in Form von polizeiinterner Sensibilisierung für migrationsspezifische Belange und eine Erhöhung interkultureller Kompetenzen durch die alltägliche Zusammenarbeit mit migrantischen Kolleg*innen an den verschiedenen Dienststellen. Diese Haltung lässt aber ihrerseits das Bewusstsein über die Diversität innerhalb der migrantischen Bevölkerungsgruppen und die Unterschiede in den individuellen Migrationsbiographien vermissen, worauf wir zu einem späteren Zeitpunkt eingehen werden. Diese Annahme setzt außerdem voraus,

dass eine solche interne Kommunikation wirklich geführt und angenommen wird.

Unseren Untersuchungen zufolge agieren Polizeianwärt*innen mit Migrationshintergrund bezüglich einer Argumentation gegen Ressentiments im Kolleg*innenkreis eher zurückhaltend und scheuen entsprechende Diskussionen. Die meisten Interviewten lehnten eine solche Sonderstellung generell ab. Migrantische Anwärt*innen stehen vor der Aufgabe, Diversität und Wünsche nach selbstverständlicher Teilhabe an der Wir-Gruppe miteinander zu vermitteln. In unseren Befragungen gab die überwiegende Mehrheit der Interviewten an, keine Sonderstellung innehaben zu wollen und sich als ganz normaler Polizist bzw. Polizistin zu sehen und auch so wahrgenommen werden zu wollen. Einzelne Interviewpartner*innen gaben jedoch zu Beginn der Befragungen an, sich durchaus gegen Vorurteile und Rassismus in zukünftigen Teams und an Dienststellen stark machen und Kolleg*innen diesbezüglich aufklären zu wollen. Diese Einstellung änderte sich jedoch in allen Fällen nach dem ersten Praktikum. Dies liegt unserer Einschätzung nach vorrangig an der kulturell umfassenden Wirkung eines sehr früh einsetzenden und nahezu familiär wirkenden *Wir-Gefühls*. Formulierungen, wie: „*Wir hier in der Polizei sind uns eigentlich sehr ähnlich*“ oder: „*Wir als Polizisten sollten zusammenhalten*“ in fast allen Interviews lassen darauf schließen, dass sich die Gesprächspartner*innen bereits als festen Teil eines polizeilichen Wir-Konstrukts sahen. Eine quasi familiäre Zusammengehörigkeit wurde stets betont. Hierbei handelt es sich um ein durchaus bekanntes Phänomen des Zusammengehörigkeitsgefühls innerhalb der Polizeiorganisation, das sich als Definition eines „Wir“ oft in Abgrenzung zu der Raummetapher „die da draußen“ sehr früh zu entwickeln und bereits von Neuzugängen angestrebt zu werden scheint (vgl. Dübbers & Grutzpalk 2017, S. 29–30). Dies wird unseren Erkenntnissen zufolge auch von Polizeianwärt*innen mit Migrationshintergrund auf eine durchaus polizeitypische Weise durchlaufen. Dieses Empfinden wurde durch die ersten Praktikumserfahrungen in der Regel deutlich verstärkt. Da sich alle Interviewten noch in der Ausbildung befanden, kann jedoch angenommen werden, dass es sich hierbei eher um eine Übernahme schon vorgängiger kultureller Muster und Traditionen handelt als um eine sich durch gemeinsame Praxiserfahrungen gefestigte Binnenkohäsion (vgl. Behr 2010). Eine häufige Thematisierung des Migrationshintergrundes durch Kommiliton*innen an der jeweiligen Ausbildungsstätte wurde zunächst vor allem als „nervig“ beschrieben, die Thematisierung durch Vorgesetzte und dienstältere Kolleg*innen sogar als „unangenehm“. Insgesamt nahmen wir in den Gesprächen eine große Empfindsamkeit und Vorsicht gegenüber der organisationsinternen Hervorhebung von Differenz-

merkmalen wahr. Die beschriebene Gruppenkohäsion scheint in der Ausbildungsphase noch relativ fragil und das Hervorheben individueller (und nicht alle Gruppenmitglieder verbindender) Merkmale wurde oftmals als generelles Infragestellen der Gruppenhomogenität bzw. Gruppenharmonie empfunden. Vermeintlich interessierte Nachfragen, wie „*Wie ist das denn bei Euch?*“ oder „*Warum reagieren Eure Leute immer so?*“ stellen in diesem Kontext eine spezielle Form des *Fremd-Machens* bzw. *Otherings* dar.¹⁴ Es betont die Tatsache, dass Fremdheit¹⁵ keine persönliche Eigenschaft eines Individuums ist, sondern eine Konstruktion und Teil eines sozialen Prozesses, in dem es um die (oftmals unbewusste) Betonung des Anderen in Abgrenzung zu dem (vertrauten) Eigenen geht, wodurch jedoch ein Anderssein überhaupt erst sprachlich konstituiert wird. Dieser Vorgang spielt offensichtlich bei Gruppenbildungsprozessen eine große Rolle. Aus diesem Grund könnte ein derartiges Fremd-machen bereits durch die Hervorhebung bestimmter, von einer gesetzten Gruppennorm abweichender, Merkmale (z. B. Hautfarbe) innerhalb der in-group von den davon Betroffenen als Ausgrenzung und Provokation empfunden werden. In unseren Gesprächen hinterfragten die Anwärt*innen mitunter auch die Intention des Gegenübers. So wurde immer wieder berichtet, dass harmlos wirkende Fragen als getarnte Sticheleien wahrgenommen werden. Insbesondere Gesprächspartner*innen, die bereits zuvor, beispielsweise in ihrer Schullaufbahn, Ausgrenzungserfahrungen gemacht und unter Diskriminierungen gelitten hatten, zeigten sich diesbezüglich besonders sensibel. Dies weist daraufhin, dass hier immer auch individuelle Biographien zu berücksichtigen sind.

14 Dieses Konzept hat seinen Ursprung in den postkolonialen Theorien (Said 2003, Spivak 1985).

15 Wir benutzen den Begriff „Fremdheit“ analytisch als Entgegensetzung zum „Vertrauten“, nicht als Subjekt (der/die Fremde/n). Auf diese Weise möchten wir vermeiden, das Fremde zu personalisieren, wie es etwas im Begriff *Fremdenfeindlichkeit* geschieht, der im Übrigen ja auch deshalb in der Fachdiskussion nicht mehr benutzt wird, weil er suggeriert, Menschen mit Migrationsbiographie gehörten nicht nach Deutschland. Es sind nicht der oder die Fremde/n als Personen, sondern das Befremden über die Andersartigkeit an sich und die nichtselbstverständliche Zugehörigkeit. Genau genommen wollen wir beschreiben, wie sich Fremdheit konstituiert und zeigt und auch, wie der Prozess der wechselseitigen Annäherung an das Fremde und dessen sukzessive Aneignung (Integration) in den eigenen Vertrautheitsraum geschieht. Fremdheit ist also nicht beschränkt auf ethnische/nationale Differenz, sondern bezieht sich z. B. auch auf Klasse und Milieu. So können durchaus auch herkunftsdeutsche Jugendliche aus prekären (Stadt-)Milieus als „Fremde“ gesehen werden. Diesen intersektionalen Aspekt von Fremdheit muss man bei der Debatte um Diversität und Homogenität stets mitdenken.

sichtigen sind, die möglicherweise neben der ethnischen Dimension noch weitere ausgrenzungsgeeignete Variablen beinhaltet.¹⁶

Andererseits waren viele Interviewte durchaus bereit, sich mit einzelnen Kolleg*innen auch über kulturelle oder familiäre Besonderheiten auszutauschen; hierfür war jedoch vor allem eine vertrauensvolle und freundschaftliche Ebene Voraussetzung, wohingegen solche Themen in größeren Gruppen generell eher ungerne besprochen wurden. Während einer Hospitation an einem Hamburger Polizeikommissariat konnte in einem kulturell sehr diversen Schichtverband auch beobachtet werden, dass es beim gemeinsamen Abendessen zu sehr offenen Gesprächen über Migration kam, bei denen sich die migrantisch gelesenen Polizist*innen auch mit eigenen Ansichten und Erfahrungswerten beteiligten. Der zuständige Dienstgruppenleiter erklärte auf Nachfrage, dass er solche Diskussionen sehr befürworte, weil am Ende alle Mitarbeitenden etwas davon lernen könnten, indem sie mal andere Perspektiven einnahmen. Die an der Dienststelle arbeitenden Kolleg*innen mit Migrationsgeschichte gaben an, dass es das besonders gute Klima in der Schicht sei, das zu einem offenen und fruchtbaren Austausch führe, dies hätten sie an anderen Dienststellen zuvor noch nicht erlebt. Ein weiterer sehr eindrücklicher Moment während einer teilnehmenden Beobachtung an einer anderen Hamburger Dienststelle war, als ein dienstälterer Kollege mit türkischen Wurzeln im Pausenraum von persönlichen Diskriminierungserfahrungen durch Polizeibeamte in seiner Jugend erzählte. Zwei anwesende Kollegen waren sichtlich berührt von den Schilderungen. Einer von ihnen klopfte ihm anschließend freundschaftlich auf die Schulter und sagte: „Das ist

16 Diesen Aspekt haben wir im Projektkontext vornehmlich für das Binnenklima der Polizei verfolgt. Gleiches gilt aber auch für die Außenbeziehungen zum Publikum. Nicht jede Diskriminierung ist auf ethnische Fremdheit (Migrant*innen, Flüchtlinge) gerichtet. Es sind nach wie vor diejenigen Menschen betroffen, die statusmäßig, intellektuell oder sprachlich weit vom polizeilichen Bild des „anständigen Bürgers“ entfernt sind. Sie haben dadurch den Polizist*innen nichts oder wenig entgegenzusetzen. So gehören als Migrant*innen oder ethnisch fremd gelesene Menschen dazu, aber auch bestimmte Jugendliche, Wohnungslose, Drogenabhängige etc. Insofern ist es an der Zeit, die Diskriminierungspraxen der Polizei auch in ihrer intersektionellen Dimension zu erfassen und nicht nur als auf Hautfarbe oder Nationalität gründende Diskriminierung. Auch die allgemeine Rassistendebatte blendet oftmals weitere Komponenten der Ungleichwertigkeit aus: Nach unserem Dafürhalten kann man z. B. über Rassismus und Diskriminierung nicht sprechen ohne auch Klassismus zu thematisieren. Jedoch war unser Fokus in das innere Gefüge der Polizei gerichtet, in dem intersektionale Ausgrenzung weniger deutlich zu beobachten war als im Verhältnis zum Publikum.

doch Scheiße! So sollte das auf keinen Fall laufen; dafür müssen wir echt sorgen.“ Solche Erfahrungen nähren bei den Forscher*innen durchaus den Eindruck, dass mittelfristig diese Art des Perspektivwechsels durch den persönlichen bzw. kollegialen Bezug zu Betroffenen zu einer stärkeren Sensibilisierung führen kann und sich somit langfristig positiv auf die polizeiliche Arbeit auswirkt. Dies setzt jedoch eine tatsächliche Offenheit und Bereitschaft innerhalb der Organisation zur Veränderung voraus. Und es setzt, hier ganz ähnlich zur Einstellungspraxis von Frauen in früheren Jahren, voraus, dass sich die Einstellung verstetigt und die Einstellungszahlen sich erhöhen.

Ein weiteres Problem rund um die Annahme, dass die Einstellung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte einer Art stetigem Anti-Rassismus-Training in den kulturell diversen Einsatzteams und Dienststellen gleich zu kommen vermag, zeigte sich in unseren Gesprächen: Unsere Interviewpartner*innen berichteten nach ihren ersten Praktikumserfahrungen davon, dass sie selbst begannen, in bestimmten Kategorien zu denken. Sie erklärten, dass die praktische Arbeit ihnen erstmals ein Verständnis dafür vermittelt habe, warum bestimmte Personengruppen öfter kontrolliert würden als andere oder warum man bei migrantischen Jugendgruppen oftmals genauer hinsehe. Wenngleich sich dies nicht allein auf Ethnien, sondern auch auf andere Verdachtsschöpfungskategorien beziehe, wie z. B. Alter, Geschlecht, sozialer Status (vgl. auch Hunold 2010, zum Aspekt des sog. „Social Profiling“ auch Behr 2017). Hierfür können sie in der Regel keine objektivierbaren Kriterien angeben, sondern greifen auf Alltagserfahrungen zurück, die sie selbst gemacht haben oder von denen ihnen Kolleg*innen berichteten. Wenn an der Dienststelle alle mehr oder weniger die gleichen Erfahrungen machten, könne man schlecht sagen, dass es hierfür keine guten Gründe gäbe, so die Argumentation. Dies wecke in ihnen ein Verständnis für bestimmtes Schubladendenken und verdeutliche dessen Nützlichkeit für die Einsatzbewältigung.

Hier zeigt sich, dass selbst Menschen, die einer Minderheit angehören und angeben, in ihrer persönlichen Biographie selbst von Diskriminierungen betroffen gewesen zu sein, mitunter im dienstlichen Kontext diskriminierendes Verhalten rechtfertigen und selbst auf der Grundlage eines organisationskulturellen, überindividuellen normativen Rahmens als kollektive Praxis übernehmen (Herrnkind 2014, S. 50 ff, Behr 2018, S. 59).

Von den 16 interviewten Anwärt*innen berichteten vier Personen nach ihrem Praktikum von Kolleg*innen, die sich an Dienststellen oder im Einsatzfahrzeug wiederholt rassistisch geäußert hatten. In diesem Zusammenhang wurde der Zwiespalt, in dem die jungen Polizeianwärt*innen sich befinden, besonders deutlich. Alle Betroffenen gaben an, sich in

diesen Situationen sehr unwohl gefühlt zu haben, jedoch den jeweiligen Kolleg*innen nicht aktiv widersprochen oder anderen Kolleg*innen oder Vorgesetzten gegenüber offen Kritik darüber geäußert zu haben. Selbst Interviewpartner*innen, die in der ersten Interviewphase angaben, sich in jedem Fall polizeiintern gegen rassistische und offensichtlich abwertende Äußerungen stark machen zu wollen, rückten spätestens im ersten Praktikum von diesem Vorhaben ab. Zwei Berliner Anwärter gaben zu Beginn der Befragungen an, sich mit Kommiliton*innen an der Akademie bzw. der Hochschule mitunter hitzige Diskussionen geliefert zu haben, wenn es um rassistische Äußerungen oder Vorurteile gegenüber Migrant*innen ging. Jedoch gaben auch diese an, sich so ein Verhalten im Praktikum schlicht nicht erlauben zu können. Dies begründeten sie mit ihrem Novizenstatus und einem generellen Harmoniebedürfnis im Schichtverbund; aber auch negative Auswirkungen auf ihre Beurteilungen wurden als Gründe benannt.

Den Berichten zufolge seien Kolleg*innen, die sich zuvor rassistisch oder diskriminierend geäußert haben, jedoch im Einsatz nicht negativ aufgefallen und hätten sich sogar in teilweise schwierigen und unübersichtlichen Situationen gegenüber Migrant*innen mit schlechten Deutschkenntnissen stets fair und professionell verhalten.

„Wenn du den an der Dienststelle erlebt hast, hast du gedacht der ist komplett daneben. Ständig kamen Sprüche und rassistische Witze. Wie er so geredet hat, war voll oft einfach daneben und du musst dir vorstellen, ich war im Raum. Der hat da keinen Hehl draus gemacht. Für den war das normal und für die anderen Kollegen auch. Den kannst du halt nicht so ernst nehmen. Aber auf der Straße hast du davon gar nichts gemerkt. Der war immer korrekt zu allen auch zu Migranten, immer sachlich, immer fair. Da kann man echt nichts sagen. Keine Ahnung wie das zusammenpasst.“
(Anwärter mittlerer Dienst, Polizei Berlin, 5. Semester)

Dies verdeutlicht einerseits die Komplexität des Diskurses rund um rassistische Ansichten in der Polizei und diskriminierende Polizeiarbeit, die voneinander getrennt betrachtet werden sollten (vgl. Behr 2018), und macht andererseits deutlich, dass auch Polizeibeamt*innen mit Migrationsgeschichte interne Strukturen und Denkmuster nicht in Frage stellen, sondern übernehmen und damit fortsetzen.

Von Vorgesetzten und Kolleg*innen wurde ein „unkompliziertes Verhalten wie alle anderen“ und „problemloses Einfügen“ stets positiv hervorgehoben, wenn es um migrantisch gelesene Kolleg*innen ging (vgl. auch Klimke 2020). Eine aktive Aufklärungsarbeit in Form von Zurechtweisungen oder Problematisieren von Handlungen oder Sprache war für die

von uns Befragten Anwärt*innen zum Zeitpunkt ihres Eintritts in den Vollzugsdienst schlicht nicht denkbar. Auch Gespräche mit dienstälteren Polizist*innen mit Migrationsgeschichte an verschiedenen Dienststellen legten nahe, dass sich dies auch im Laufe der Dienstjahre kaum ändert. Während man mit einzelnen Kolleg*innen, mit denen man ein freundschaftliches Verhältnis pflegt, auch schwierige, z. B. Migration betreffende, Themen bespreche, spiele die Migrationserfahrung im Dienstalltag kaum eine Rolle. Gefordert wird in der Organisation implizit in erster Linie die Fähigkeit, sich in das Gruppengefüge *ein-* und den Organisationsgepflogenheiten *unterzuordnen*.

Bereits bei der Auswahl angehender Polizist*innen im Bewerbungsverfahren wird darauf geachtet, „dass der Mensch in die Organisation passt“ (Leitender Beamter der Hamburger Einstellungsstelle). Dabei achte man insbesondere auf die Persönlichkeit und die charakterliche Eignung. Eine unpassende Mentalität oder eine zu tiefe Verwurzelung in einer anderen Kultur bzw. deren Werte sei ausdrücklich nicht gewünscht. Zur Untermauerung nannte er Beispiele von Bewerbern, die Frauen nicht die Hand geben wollten, in Zwangsehen lebten oder die Vorstellung äußerten, im Dienst mehrmals täglich beten zu können und deshalb schließlich aus dem Bewerbungsverfahren ausschieden. Insbesondere im letzten Teil des Hamburger Einstellungsverfahrens, dem persönlichen Gespräch, bewerten besonders dafür ausgewählte Beamt*innen, ob Habitus, Kommunikation und das allgemeine Auftreten für sie „passen“.

Es könne jedoch auch sein, dass Bewerber¹⁷ erfolgreich das Verfahren durchliefen und sich erst später herausstelle, dass diese aufgrund kulturel-

17 In unseren Aufzeichnungen erschienen, wenn überhaupt, dann ausschließlich männliche Bewerber als „problematisch“ bzw. als „später Probleme bereitend“. Frauen mit Migrationsgeschichte tauchten als Problemklientel nicht auf, wohl aber einige wenige Male als „doppelt stigmatisiert“. So wurde eine Kollegin als „Äische aus dem ersten Stock“ bezeichnet, was – kontextuell gedeutet – hieß, dass eine junge türkische Kollegin es geschafft hatte, sich aus dem Schichtdienst und der Dienstgruppe in den Tagesdienst versetzen zu lassen und jetzt verwaltungsinterne oder eher Ermittlungsarbeit verrichtete, statt „richtige“ Polizeiarbeit zu machen. Ihr wurde von den in der Dienstgruppe verbliebenen Männern unterstellt, dass sie dafür sowohl ihren Migrantenstatus als auch ihre Wirkung als attraktive Frau eingesetzt hätte. Wie konventionell die Vorurteile der Kollegen ausfielen, zeigt sich auch daran, dass Männern mit Migrationshintergrund eher deviantes und delinquentes Verhalten unterstellt wurde, Frauen hingegen eher moralische Abweichungen. Ein Beamter mit polnischem Migrationshintergrund berichtete davon, dass immer, wenn im Dienstraum etwas fehlte, z. B. ein Kugelschreiber, ein Locher o.ä., der Spruch kam: „Frag mal Marek“. Auch Sprüche wie „heute gestohlen, morgen in Polen“ wurden in seiner Gegenwart gern und häufig gesagt,

ler oder charakterlicher Aspekte nicht für den Polizeidienst geeignet seien, so der o.g. Leitende Beamte der Einstellungsstelle; da habe die Organisation jedoch effektive Mechanismen zur Angleichung bzw. zum letztlichen Ausschluss. Er führt weiter aus:

„Eignungsdiagnostiker in der Personalpsychologie sind mehr oder weniger beeinflussbar durch das Testverfahren, aber nicht vorhersehbar und deswegen ist klar, dass hier natürlich auch mal Menschen durch das Einstellungsverfahren durchkommen, eingestellt werden und dann sich später zeigt, entweder im Rahmen der zweieinhalbjährigen Ausbildung, wo die Ausbilder dicht an den jungen Menschen dran sind oder aber dann im Praktikum. Wenn dort Auffälligkeiten sind, was das Verhalten angeht, was die Einstellungen (gemeint ist die charakterliche Eignung, R.B.) angeht dann gibt es entweder nochmal Gespräche und auch die Möglichkeit Potentiale zu erkennen, zu helfen, zu unterstützen, um die Dinge auf den richtigen Pfad zu bringen oder ansonsten kommt es auch zur Entlassung aufgrund der Nichtgeeignetheit. Da haben wir aber auch festgestellt, dass wenn Menschen wirklich versuchen sich zu verstellen, das kann man natürlich mal in einem Gespräch das 30 Minuten, 60 Minuten geht, beim Vorstellungsgespräch, das kann man noch schaffen, das kann man noch durchhalten, aber wenn man sich längere Zeit in einer Ausbildung befindet oder auch in einem Praktikum ist für 6 Monate, dann ist es sehr, sehr schwer, da noch etwas vorzuspielen oder eine Fassade aufrechtzuerhalten, dann zeigen sich die Menschen tatsächlich so wie sie wirklich sind und dann greift bei uns natürlich auch das enge Raster der Bewertung und Betreuung der Ausbilder.“¹⁸

Die jeweiligen Erwartungen an die neuen Organisationsmitglieder sind zum Teil in Anforderungsprofilen und Leitbildern niedergeschrieben, werden aber zu einem großen Teil auch implizit kommuniziert und erzeugen Konformitätsdruck (Behr 2008, bes. S. 206–216). Letztlich ist das Ziel so-

natürlich immer als Scherz gemeint. Frauen hingegen standen häufiger unter Verdacht, sich durch sexuelle Avancen persönliche bzw. dienstliche Vorteile zu verschaffen.

- 18 Interessanterweise wird in dieser Passage auch deutlich, dass der Leitende Beamte der Einstellungsstelle durchaus in Erwägung zieht, dass Eignungsdiagnostiker*innen und Psycholog*innen getäuscht werden können, nicht aber die polizeilichen Ausbilder*innen. Sicher spielt der Zeitfaktor auch eine Rolle. Zwischen den Zeilen ist aber bei solchen statements immer wieder herauszulesen, dass man den „eigenen Leuten“ mehr vertraut als wissenschaftlichen „Expert*innen“. Diese Tendenz zur Selbstreferentialität war nicht nur bei dieser Führungskraft zu erkennen. Vielmehr begegnete uns dieses „Grundvertrauen in die Tatsache des Polizistseins“, in unterschiedlicher Ausprägung, quasi flächendeckend.

mit nicht die tatsächliche Variabilität und Differenziertheit des Personals, sondern eine weitreichende Angepasstheit als Stabilitätsgarant für die Organisationskultur. Ethnische Vielfalt wird unter der Prämisse akzeptiert, dass eine „vollständige kulturelle Homogenität mit den deutschen Werten und Normen sowie mit der Polizeikultur sichergestellt ist“ (Klimke 2010, S. 34).

3.2 Polizist*innen mit Migrationsgeschichte als Kultur-Vermittler*innen (?)

Unseren Expert*innen zufolge geht es um Vertrauen, Akzeptanz und vor allem Verständnis auf beiden Seiten. Besonders die politische Führung der Polizei sieht Polizist*innen mit Migrationsgeschichte gern unter dem Gesichtspunkt der Vermittler*innen zwischen den Kulturen. Im kollegialen Umfeld und von den direkten Vorgesetzten wird diese abstrakte Erwartung konkretisiert. Denn was bei aller Angepasstheit explizit willkommen ist, ist funktionelles Spezialwissen um einsatzrelevante Kulturspezifika sowie die Aufklärung und Sensibilisierung der Kolleg*innen in Vorbereitung auf spezielle Einsatzlagen mit migrantischen Adressat*innen. Dahinter stehen Annahmen der polizeilichen Führungsebenen, die nicht nur in unseren Interviews, sondern auch in internen Fachkonzepten und öffentlichen Statements die Migranteneigenschaft neuer Mitarbeiter*innen mit Sprach- und Kulturkenntnissen gleichsetzen, die wiederum als besonders dienlich für den Polizeidienst eingestuft und beworben werden (Behr 2009 passim).

Unsere Beobachtungen stützen diese Vorstellungen nicht. Aus den vorgegangenen Ausführungen zum homogenisierenden Wir-Gefühl wurde schon deutlich, dass diese Erwartungen für Betroffene sehr belastend sein können. Des Weiteren ist die Existenz und Verallgemeinerbarkeit dieser vermeintlich kulturellen Besonderheiten nicht unumstritten und eine zeit- und kontextunabhängige Vorhersagbarkeit von menschlichem Verhalten aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer spezifischen kulturellen Gruppe wird von Expert*innen grundsätzlich verneint (Leenen 2000). Es muss außerdem in Betracht gezogen werden, dass eine solche Verallgemeinerung gewisse Vorurteile gegenüber Minderheiten verstärken kann.

„Ja, immer frei nach dem Motto: Kennste einen, kennste alle! Ich soll halt die Türken erklären. Warum fährt ihr alle BMW? Warum seid ihr so aufbrausend? Wie soll man Türken ansprechen? Mann, keine Ahnung! Kenne ich die alle? Ist auch nicht bei jedem gleich. Klar gibt es so Sachen, die in

*der türkischen Community anders sind, aber wie soll man das erklären?“
(Polizeianwärter mittlerer Dienst, Polizei Berlin, 6. Semester)*

Hinzu kommt: „Eine eindimensionale Typisierung nach Nation, Ethnie oder Religion wird den komplexen polizeilichen Situationen nicht gerecht, die durch ein ganzes Bündel an sozialen Merkmalen, etwa Geschlechterverhalten, Sprachvermögen, Auftreten in der Öffentlichkeit, Rolle als Opfer, Täter, Zeuge etc. beeinflusst werden.“ (Jacobsen 2009, S. 93). Die erhoffte Orientierung durch Wissen um Kulturspezifika muss somit zwangsläufig enttäuscht werden.

Es gab jedoch Interviewpartner*innen, die davon berichteten, dass der Austausch über ganz allgemeine interkulturelle Aspekte mit Kolleg*innen, mit denen man sich gut verstand, als sehr positiv und fruchtbar empfunden wurde.

„Wir haben auf dem Wagen viel darüber gesprochen, wie ist das bei uns, wie ist das bei euch. Dabei ist ihm auch aufgefallen, dass die Deutschen in vielen Bereichen auch komische Macken haben. Wir konnten auch drüber lachen. Der war ein cooler Typ.“ (Polizeianwärterin mittlerer Dienst, Polizei Hamburg, 4. Semester)

Hier zeigt sich ein durchaus vielversprechender Ansatz, dass durch den interpersonellen Austausch ein interkulturelles Bewusstsein entstehen kann und Normalitäten und Selbstverständlichkeiten hinterfragt werden.

Während einerseits der Wunsch nach kulturellen „Spezialkenntnissen“ innerhalb der Polizei besteht, vermitteln Beamt*innen mit Migrationsbiographie andererseits auch in ihr privates Umfeld hinein Verständnis für die polizeiliche Arbeit. Neben dem dienstlichen Einsatz spielt damit auch die private Kommunikation eine Rolle. Viele unserer Gesprächspartner*innen berichteten davon, wie positiv ihre Berufswahl von ihrer Familie und im Freundeskreis aufgenommen wurde. Man sei stolz, dass es eine bzw. einer von ihnen geschafft habe. Das Interesse in der Community sei sehr groß und immer wieder würden sie beispielsweise bei Familienfeiern über ihren Berufsalltag befragt. Auch einzelne Maßnahmen erklärten sie bei Bedarf bereitwillig. Das Bild der Polizei habe sich bei einigen in ihrem erweiterten Bekanntenkreis dadurch deutlich verbessert. Von unangenehmen Situationen berichteten sie jedoch, wenn Bekannte von Diskriminierungserfahrungen durch die Polizei erzählten. Auch die hochkochenden politischen Diskussionen nach medialen Berichten über Rechtsextremismus, Rassismus und Diskriminierung in der Polizei führten einigen Interviewten zufolge mitunter zu Streitgesprächen im Familien- und Bekanntenkreis, bei denen sie sich zerrissen fühlten da ihnen beide Lebenswelten

vertraut seien und sie sich sehr stark sowohl als Polizist*in als auch als Angehörige*r ihrer Gemeinschaft identifizierten. Dies führe dazu, dass sie sowohl beruflich als auch privat oftmals in eine Verteidigungshaltung gerieten. Hier fiel uns auf, dass diese Dimension des Rollenkonfliktes diejenigen Polizeianwärter*innen deutlich stärker thematisierten, die selbst durch äußere Merkmale (besonders durch die Hautfarbe) als fremd gelesen wurden.

3.3 Sprachkompetenz als Optimierung der Polizeiarbeit

Im direkten Einsatzgeschehen erhofft man sich von Polizist*innen mit Migrationsgeschichte einen niedrigschwelligen Zugang zu relevanten Kompetenzen. Insbesondere Sprachkenntnisse helfen laut Aussagen verschiedener Polizist*innen bei der schnelleren Bearbeitung von Sachverhalten. Hier wird das Spannungsfeld, in dem Beamt*innen mit Migrationsgeschichte agieren, besonders deutlich. Fast die Hälfte unserer Interviewpartner*innen gab an, die Sprache ihrer Eltern nur gebrochen bis gar nicht zu sprechen. Dies wurde an Dienststellen dann oftmals mit Bedauern zur Kenntnis genommen und für die Anwärt*innen kam das Gefühl auf, die an sie gestellten Erwartungen enttäuscht zu haben. Diejenigen, die eine Herkunftssprache sehr gut sprechen, gaben an, ihre Sprachkenntnisse im Einsatz gern zur Verfügung zu stellen. Insbesondere die jungen Anwärt*innen konnten ihr Ansehen durch sprachliche Übersetzungsleistungen und die Anerkennung bei den etablierten Kolleg*innen erhöhen, wenn sie im Einsatzfall als Sprachmittler fungierten. Es gab für sie zahlreiche Gelegenheiten, sich nützlich zu machen und die Position des/der Novizen/Novizin etwas zu verbessern. Unseren Beobachtungen zufolge gilt es für alle Praktikant*innen als erstrebenswert, so früh wie möglich als vollwertige*r Kollege oder Kollegin zu gelten, und nicht von anderen Kolleg*innen als zusätzlicher Ballast im Dienst wahrgenommen zu werden. Auch bei den nicht-migrantischen Anwärt*innen funktioniert dies auffällig oft über Kommunikation über das sonst übliche Maß hinaus (z. B. mit Jugendlichen, mit Kindern, mit Senior*innen, mit Dementen, mit Menschen in psychotischen Ausnahmesituationen – hier liegt die Stärke der jungen Leute in der Geduld und Unbefangenheit, die es ihnen ermöglicht, mit größerer Empathie auf die Klientel einzugehen als die

routinierteren Kolleg*innen)¹⁹. Jedoch bergen Dolmetscherleistungen für einige auch die Gefahr, dass die Kolleg*innen misstrauisch werden, wenn man nicht direkt Satz für Satz rückkoppelt, sondern ausgiebig in der Heimatsprache kommuniziert. Nach den ersten Übersetzungserfahrungen im Praktikum zeigten sich hier schnell Ambivalenzen. So berichteten Berliner Polizeianwärter*innen, dass sie sich bei einigen solcher Einsätze unwohl gefühlt hätten und ein Misstrauen der anwesenden Kolleg*innen wahrgenommen hätten. Das Sprechen in einer fremden Sprache evoziert unter einsatztaktischen Gesichtspunkten Verhaltensunsicherheit, und wenn der Sprecher oder die Sprecherin ein*e Praktikant*in ist, dann kann schnell Sorge vor Kontrollverlust aufkommen. Gesprächspartner*innen in Hamburg und Berlin gaben an, ihre Sprachkenntnisse nur in Situationen angewendet zu haben, in denen dies unbedingt erforderlich erschien oder in denen sie speziell dazu aufgefordert wurden. Außerdem legten sie Wert auf eine *kurztaktige Übersetzung* für anwesende Kolleg*innen, um keine „unguten Gefühle“ aufkommen zu lassen. Ein Smalltalk, sei es mit Bürger*innen oder Kolleg*innen, in ihrer Muttersprache käme für viele von uns Befragte im Dienst nicht in Frage, da dies „nicht gern gesehen“ sei. Kommunikation im umfassenden Sinn oder gar Konversation ist also mit „Sprachkompetenz“ gar nicht gemeint bzw. gewünscht, sondern strikte Sprachmittlertätigkeit, und dies auch noch kostenlos. Auch die Leitung der Berliner Einstellungsstelle machte uns gegenüber deutlich:

„Unser Ziel ist es nicht und das muss man auch ganz deutlich sagen, dass Gespräche zwischen Polizei und von der Polizeimaßnahme Betroffenen stattfinden, denen andere nicht mehr folgen können. Das ist eher der Nachteil. Meistens muss im Einsatz ganz klar vorher formuliert werden in welchen Fällen wird die oder der benötigt, für welche Art der Tätigkeit, denn wir können nicht deswegen alle türkisch oder arabisch lernen nur damit wir nachvollziehen können, was die Kolleginnen und Kollegen jetzt bereden (...).“ (Leitende Beamtin der Einstellungsstelle der Polizei Berlin, 2019)

Es entstand somit der Eindruck, dass dienstliche Übersetzungen zwar gewollt sind, sich die Übersetzenden jedoch mitunter dem Misstrauen von Kolleg*innen und Vorgesetzten aussetzen, wenn sie aus der reinen Übersetzung ausbrechen und ein kultursensibles Interaktionsgeschehen entstand.

19 Dies zeigen wiederkehrende Berichte von Studierenden im Rahmen des Ethikseminars, in dem ich u.a. nach „moralisch gelungenen Interventionen“ im Praktikum frage, vgl. mit zahlreichen Beispielen Behr 2021.

„Ich mach das in Zukunft nicht mehr. Ich hab’ das im Praktikum ein paar Mal gemacht und jedes Mal entstanden da komische Situationen. Warum redest du solange mit dem? Was sagt der denn? Erzählt der dir von seiner Oma? Ich hab’ das Misstrauen im Nacken gemerkt. Das macht dich nervös. Ich muss das ja nicht machen, müssen deutsche Kollegen ja auch nicht. Dann lass ich es lieber wenn man mir eh nicht vertraut.“ (Polizeianwärter mittlerer Dienst, Polizei Berlin, 5. Semester)

Insgesamt wurde häufig davon berichtet, dass die Kommunikation in einer gemeinsamen Sprache von betroffenen Bürger*innen hingegen sehr positiv und dankend aufgenommen wurde. Einige der Anwärter*innen berichteten jedoch auch von Situationen, in denen Maßnahmenadressat*innen sie in ihrer Muttersprache als „Bruder“ bzw. „Schwester“ ansprachen und sie auch mal um einen „Gefallen“ baten und eine gewisse Loyalität von ihnen zu erwarten schienen. Nach Ablehnung solcher Gesuche wurden sie mitunter als „Verräter“ beschimpft, was sie als sehr unangenehm empfanden. Ähnliche Beobachtungen wurden bereits in anderen Untersuchungen gemacht (vgl. Zwerg 2009). Manche Interviewpartner*innen gaben an, sich bei Einsätzen, die Menschen mit ähnlichen oder gleichen ethnischen Hintergründen betrafen, absichtlich zurückgehalten zu haben und sogar Namensschilder verdeckt zu haben, um bestimmten Erwartungen zu entgehen.

„Ich hab’ das erlebt, dass Menschen einen ganz anders sehen. Ich übersetze für sie und erkläre die Maßnahme. Kein Ding. Aber in dem Moment bist du nicht der Polizist sondern plötzlich ein Lichtblick, ein Verbündeter. Ich hab’ klar gesagt, dass hier alles korrekt läuft und ich ihm nicht helfen kann. Beim nächsten Einsatz mit Landsleuten habe ich mich aber direkt zurückgehalten, so dass gar kein falscher Eindruck entsteht.“ (Polizeianwärter, gehobener Dienst, 4. Semester, Polizei Hamburg)

4 Migrantisch gelesene Polizist*innen als Token

Das von der Soziologin Rosabeth Moss Kanther entwickelte Modell des tokenism beschreibt Auswirkungen von reinen numerischen Effekten auf die Beziehungen eines dominanten Teils einer Gruppe zu einer sehr kleinen Minderheit am Beispiel von Frauen in männerdominierten Berufen (Kanter 1993). Dieses Phänomen wurde von Daniela Hunold bereits 2008 im Zusammenhang mit Polizist*innen mit Migrationshintergrund und

ihrer Stellung in der Organisation in sogenannten „skewed groups“²⁰ beschrieben (Hunold 2008). Als solche agieren sie in einem Kontext in dem „hegemoniale Verhaltensregeln von der Mehrheit beeinflusst und verteidigt werden“ (Hunold 2008, S. 103 f.). Ihre Sichtbarkeit führt zu höherem Leistungsdruck und einer Übertragung der Einzelleistungen auf die gesamte Minderheitengruppe. In der Folge geraten individuelle Attribute in den Hintergrund, wodurch sie auch häufiger stereotypen Vorurteilen ausgesetzt sind. Auch in unserer Untersuchung konnten ähnliche Effekte beobachtet werden. Unsere Gesprächspartner*innen beschrieben, insbesondere im Praktikum, oftmals das Gefühl gehabt zu haben, unter besonderer Beobachtung zu stehen und sich weniger Fehler erlauben zu können als Praktikant*innen ohne Migrationshintergrund. Viele Gespräche mit Praktikumsanleiter*innen und Vorgesetzten machten außerdem deutlich, dass einzelne Erfahrungen mit migrantisch gelesenen Kolleg*innen sehr oft verallgemeinert wurden, wenngleich dies in den Gesprächen mit uns zumeist positiv mit Aussagen wie „die sind total fleißig“ und „das sind ganz korrekte Typen“ konnotiert war. Während unserer teilnehmenden Beobachtungen wurden außerdem immer wieder migrantische Polizist*innen herbeigerufen um in Diskussionen stellvertretend für Migrant*innen zu sprechen oder von ihren (positiven) Erfahrungen an der Dienststelle bzw. in ihrer Schicht zu sprechen. Diese Personen wurden von Vorgesetzten jedoch vor allem dadurch positiv hervorgehoben, dass sie „normale Kollegen“ seien und „keine Sonderbehandlung bräuchten“ (Feldprotokoll A.M.). Diese Ambivalenz zwischen Hervorhebung und Gleichmachung stellt für viele Betroffene eine große Belastung dar. In unseren Interviews wurde von migrantischen Polizist*innen immer wieder betont, eben kein „Quoten-Migrant“ sein zu wollen und allzu positives Hervorheben ihrer Abstammung beziehungsweise der ihrer Eltern abzulehnen, um nicht die Vermutung zu bestärken, dass sie dadurch in irgendeiner Form Vorteile genießen würden. Die Gründung eigener Gewerkschaften oder Interessengruppen lehnten 9 von 10 migrantischen Anwärter*innen in Hamburg ab. In Berlin ergab sich diesbezüglich ein etwas anderes Bild, hier gaben 8 von 16 interviewte Anwärter*innen an, sich langfristig vorstellen zu können, sich in einer speziellen Gewerkschaft oder anderen Interessengemeinschaften für die Belange von migrantischen Polizist*innen zu engagieren. Dies könnte damit zusammenhängen, dass die Zahlen neuer eingestellter Polizist*innen mit Migrationsgeschichte in Berlin zuletzt deutlich stärker gestiegen sind als in Hamburg und diese zumindest an den Ausbildungseinrichtungen

20 Dies entspricht einem Verhältnis zur Mehrheitsgruppe von maximal 15 zu 100.

schon den Status der „token“ bzw. der Minderheit überwunden haben, womit ein gesteigertes Selbstbewusstsein einhergehen könnte.

Jedoch geben Interviewte beider Länderpolizeien an, sich nicht zu eng mit anderen migrantischen Kolleg*innen zu zeigen, da dies von Kolleg*innen nicht gern gesehen sei und als Verbrüderung im Sinne einer gemeinsamen Abschottung angesehen werden könne und durch die Erhöhung der Sichtbarkeit weiteren Nährboden für Vorbehalte biete (vgl. Hunold 2008, S. 106).

„Weißt du, in der Kantine wenn da fünf Jungs mit schwarzen Haaren sitzen, siehst du einfach direkt die Blicke der anderen und hörst auf jeden Fall dumme Sprüche, darum macht das auch keiner. Du gehst nicht mit Achmet und Mohamed zusammen zum Sport, du fragst auf jeden Fall noch Paul und Ben auch wenn du einen von beiden nicht ausstehen kannst.“ (Polizeianwärter gehobener Dienst, 4. Semester, Polizei Berlin)

„Ich war erst voll froh als ich an die Dienststelle kam und da war noch ein Türke [Herkunftsangabe geändert, Anm. d. Verf.] dachte halt da hat man schon irgendwie gleich Anschluss oder so, aber gleich am ersten Tag nimmt der mich zur Seite und sagt: Pass auf, ich helf dir gern alles kein Thema, aber wir hängen hier nicht die ganze Zeit aufeinander, da kriegen die 'ne Krise und wir sprechen hier deutsch (...). Ja, man muss da aufpassen, dass die Kollegen kein falsches Bild kriegen. Also bin ich mit anderen Kollegen gefahren und hab mich auch nicht mehr groß an ihn gewandt.“ (Polizeianwärter mittlerer Dienst, 4. Semester, Polizei Hamburg)

In beiden Interviewpassagen wird mit der Hinwendung zur eigenen Sprachgemeinschaft gleichzeitig eine „Absonderung“ gegenüber der Majorität befürchtet. Da man diese schon antizipiert bzw. internalisiert hat, unterlässt man alles, was nach einer „Fraternisierung“ aussehen könnte, d. h. die Polizeianwärter haben ihr Verhalten schon dem „deutschen Blick“ angepasst. Die „Kantine“ ist eigentlich der Ort der informellen Gespräche, des Rückzugs in kollegiale Gemeinschaften. Jedenfalls ist es kein Dienstort. Trotzdem haben viele migrantische Kolleg*innen quasi die Schere im Kopf, sich auch hier nicht unkontrolliert zu lassen. Sie meiden, aus Angst vor aversiven Reaktionen aus der deutschsprachigen Umgebung, den Kontakt zu ethnisch Gleichen, und die meisten vermeiden es auch, die Muttersprache zu sprechen, auch wenn das möglich wäre. D. h. anders als für ihre herkunftsdeutschen Kolleg*innen bewegen sich Beamt*innen mit Migrationsgeschichte immer im offiziellen Kontext, für sie gibt es keine Pause. Wir nennen das „angestrengte Normalität, weil Menschen, die nicht selbstverständlich hier in der Polizei sind (z. B. weil sie nicht als

Deutsche geboren sind) stets für das, was anderen „normal“ erscheint, arbeiten, d. h. Bewusstsein aufbringen, müssen. Sie achten auf ihre Wirkung und darauf, mit ihrem Verhalten keinen Anstoß zu erregen, um nicht als „Fremde“ gelabelt zu werden. Das machen biodeutsche Kolleg*innen nicht so. Selbst Polizist*innen würde es nie einfallen, sich beim Mittagessen einen Quotenmann mit an den Tisch zu holen, um nicht als lesbisch zu gelten. Migrant*innen verzichten aber im Zweifel auf den Rückzug ins Private, weil für sie mehr auf dem Spiel steht: „Blut ist dicker als Wasser“ ist nicht nur ein geflügeltes Wort, das die migrantischen Polizist*innen darauf hin befragt, auf welcher Seite sie im *Kontakt zur Klientel* stehen, sondern eben auch, mit wem sie innerdienstlich befreundet sein wollen. Dies ist im Übrigen einer der großen Unterschiede zu der früheren Minderheit: Frauen im Polizeidienst wurden nie danach gefragt, auf welcher Seite sie stehen, sondern ausschließlich darauf überprüft, ob sie die Arbeit genauso gut wie ihre männlichen Kollegen machen können. Bei (den meist männlichen) Migrant*innen ist es umgekehrt: Ihnen wird nicht die handwerkliche Kompetenz abgesprochen, sondern Sie werden darauf hin gescannt (bzw. sie fühlen das so), auf welcher Seite sie stehen: auf der der Kollegen oder auf der ihrer Landsleute.

In diesen kleinen Szenen wird auch noch etwas über Dominanzkultur sichtbar: Wenn Minderheiten sich nicht wagen, als solche in Erscheinung zu treten und z. B. in einer Sprache zu sprechen, die die Mehrheit nicht versteht, dann hat das mit Integration sehr wenig, mit Assimilation und Hegemonie aber sehr viel zu tun. Man stelle sich vor, an der Hamburger Oper würde der Intendant verfügen, dass ab sofort nur noch deutsch gesprochen wird, auch in den Probepausen. Es würde sicher einen Aufstand geben. Hier kann jeder und jede sprechen wie und was er oder sie will, solange die künstlerische Leistung in der Aufführung stimmt. In der Polizei wird das einfach vorausgesetzt. Es ist eben nicht nur die Amtssprache deutsch, sondern die Sprache überhaupt. An sich war das nur ein kleines Beispiel. Aber es zeigt, wie das Kleine und Konkrete mit dem Großen und Ganzen zusammenhängt. Dominanzkultur wirkt sich bis in die privaten Sphären aus, und für viele Personen mit Migrationsbiographie gibt es im dienstlichen Kontext keine Möglichkeit zum Rückzug ins Private mehr, sie bewegen sich vielmehr in einer ständig permeablen Sphäre. Das ist so ähnlich, als würden sich zwei Polizisten aus Baden in Hamburg nicht trauen, badisch zu reden, wenn sie beim Mittagessen alleine sind, sondern danach trachten, dass sie noch einen Hamburger hinzubekommen, der darauf achtet, dass sie hochdeutsch sprechen. Was für uns absurd klingt, ist für viele Polizist*innen mit Migrationsbiographie durchaus Lebensrealität.

5 Organisationskulturelle Veränderung: Instrumentalisierte Vielfalt

Während die Begründungen zur Einstellung von Personen mit Migrationsgeschichte zahlreich und zumeist auch politisch höchst respektabel sind, sind die Effekte und die tatsächlichen Auswirkungen auf die Organisationskultur immer noch weitgehend aufklärungsbedürftig. Es wirken hier unterschiedliche Kräfte gleichzeitig auf die Polizei ein, so dass das Thema Interkulturelle Öffnung das Potential einer sprichwörtlichen Zerreißprobe für die Organisation hat.

Unsere Befunde lassen den Schluss zu, dass die aktuellen Bemühungen zur Diversifizierung der Beschäftigtenstruktur in der Polizei als Gegenmaßnahme zu internem Rassismus und Vorurteilen nicht ausreichen werden. Denn die Verantwortung, intern gegen Rassismus und Ressentiments argumentieren zu müssen, wird den jungen Polizeibeamt*innen überlassen und damit individualisiert. Die vom NSU-Ausschuss des Bundestages geäußerte Hoffnung des Aufbrechens einer homogenen Binnenstruktur in der Polizei durch vermehrte Einstellung von Polizist*innen mit Migrationsgeschichte kann bisher noch nicht beobachtet werden. Vielmehr scheint eine *starke Organisationskultur und ein damit verbundenes starkes Wir-Gefühl interpersonale und interkulturelle Differenz eher einzuebnen*. Frühere Annahmen zu Konformitätserwartungen und Homogenität werden dadurch bestätigt (vgl. Behr 2006, 2008). Die äußere Erwartungshaltung von herkunftsdeutschen Kolleg*innen und Vorgesetzten, aber auch von Mitgliedern ihrer eigenen Community wirkt sich auf migrantische Polizist*innen als eine latente Aufforderung zur Verhaltensannäherung aus. Viele unserer Interviewpartner*innen lehnen eine funktionale Sonderstellung ab. Nicht zuletzt liegt dies auch in der Organisationskultur selbst begründet, die einer wie auch immer gearteten Andersartigkeit ihrer Mitglieder eher skeptisch und misstrauisch gegenübersteht. Dies schließt jedoch nicht aus, dass eben diese Homogenität auch von den migrantischen Anwärt*innen bei Organisationseintritt gesucht und somit auch intrinsisch angestrebt wird. So sein zu wollen wie alle, ist für diejenigen, die biographische und/oder physische Fremdheitsmerkmale mitbringen, ein wichtigeres Kriterium als für jene, die „Dazugehörigkeitsattribute“ von Geburt an in sich tragen.

Der eigentliche Grund hinter den Anstrengungen zur Erhöhung der Einstellungszahlen von Menschen mit Migrationsgeschichte scheint uns, neben praktischen Überlegungen zu demographischem Wandel und Nachwuchsmangel, jedoch das funktionale Interesse am *Mehrwert* von Polizeibeamt*innen mit zusätzlicher kultureller Qualifikation zu sein. So werden sie tatsächlich des Öfteren spontan zu Übersetzungstätigkeiten

angefordert. Jedoch werden Dolmetscher- oder Kulturvermittlungstätigkeiten weder finanziell honoriert noch werden die Ambivalenzen, mit denen Betroffene konfrontiert sind, thematisiert. Vereinzelt zeigen sich aber auch bereits Änderungstendenzen der Organisationskultur beziehungsweise Dienststellenkultur. So haben wir in teilnehmenden Beobachtungen einzelne Schichtverbände erlebt, in denen sich migrantisch gelesene Polizist*innen nach eigenen Angaben sehr wohl fühlten und offen über ihre Belange sprechen konnten. In Gruppendiskussionen äußerten sie, dass sie und ihre Kolleg*innen in ihrer kulturellen und menschlichen Vielfalt einen großen Vorteil sehen, da unterschiedliche Ansichten und Herangehensweisen die Vorgehensweise im Team bereicherten. Regelmäßig tausche man sich in privaten Gesprächen über Migrationsthemen aus und diskutiere auch aktuelle politische Debatten. Doch sind diese Aussagen in deutlicher Minderheit im Vergleich zu den allgemeinen Assimilations-schilderungen.

Bei allen Forderungen und Bemühungen um die Öffnung der staatlichen Verwaltung sollte man jedoch nüchtern bilanzieren, dass die Polizei seit jeher eine *exkludierende Organisation* ist. Alle Bewerber*innen für die Polizei werden dem gleichen Einstellungstest unterzogen. Das Berufsbild des/ der Polizeibeamt*in und die traditionelle Laufbahnpolitik (Einheitslaufbahn) verringern die personelle Varianz in der Startphase erheblich. Es gibt keine Unterscheidung in eher technische und eher kaufmännische Berufszweige, in administrative oder manageriale Karrieren. Der nach wie vor gültige Modus der *Einheitslaufbahn*²¹ legt nahe, dass jede/r Bewerber*in prinzipiell alle Positionen in der Organisation erreichen kann. In der Realität der Organisation ist das natürlich unmöglich, aber die Orientierung

21 Die sog. Einheitslaufbahn nimmt ihre Begründung aus dem Spruch, dass *jeder seinen Marschallsstab im Tornister* trage. Dieser Satz stammt aus dem Militär, das in dieser Hinsicht seinen Mitgliedern, insbesondere in früheren Zeiten, ein von anderen Professionen unterschiedenes Karrieremodell angeboten hat. Der Soldat, der sich im Feld (in der Regel über die Technik des Tötens) bewährte, konnte (mehr oder minder) ungeachtet seiner Herkunft und seiner Bildung, bis in höchste Position befördert werden oder es zumindest zur respektierten Persönlichkeit bringen. In der Polizei gilt dieser Grundsatz nur eingeschränkt. Vor allem die *internen Bildungsprozesse* entscheiden darüber, in welche Positionen man gelangen kann. Darüber hinaus ist Praxisbewährung wichtig als *Verwendungsbreite*, d.h. man will sehen, dass der Bewerber/die Bewerberin für Management-Aufgaben vor seiner/ihrer endgültigen Beförderung mit möglichst vielen Aufgabenbereichen in Berührung kommt und sich darin bewährt.

der Aufstiegschancen an *Leistung, Eignung und Befähigung*²² suggeriert, dass es vom Einzelnen abhängt, was er erreichen kann, und nicht etwa die Leitungsebene vorgibt, *wen sie wo* haben will.

Momentan zeigt sich die kulturelle Elastizität der Polizei im Alltag noch eher begrenzt. Wie es langfristig um die Heterogenität bestellt ist, wird sich zeigen, wenn die stetig steigenden Einstellungszahlen ihre Wirkung entfalten und ethnische Diversität auch in die Führungsebenen vordringt oder eigene Forderungen (z. B. nach Gebetsräumen, nach diversifizierten Feiertagsregelungen etc.) erhoben werden. Gerade in Führungsfunktionen herrscht bislang ziemlich stringent das Prinzip der „homosozialen Kooptation“ (vgl. Behr 2011, S. 142), obwohl auch dort die ersten Führungspersonen mit Migrationsgeschichte angekommen sind. Sie verändern aber bislang weder das Prinzip noch die Atmosphäre einer Polizei, die sich am liebsten aus sich selbst heraus denkt, bewertet und reproduziert.

Literatur

Behr, R. (2006), *Polizeikultur*, Wiesbaden.

Behr, R. (2008), *Cop Culture. Der Alltag des Gewaltmonopols* (2. Aufl.), Wiesbaden.

Behr, R. (2009), „Türkisch reden und Deutsch denken“ – und manche wollen es auch umgekehrt: „Ethnische Minderheiten“ in der Polizei – eine Untersuchung zur Integrationsleistung des staatlichen Gewaltmonopols¹, in: Liebl, K. (Hrsg.): *Polizei und Fremde – Fremde in der Polizei*, Wiesbaden, S. 317–322.

Behr, R. (2010), Licht und Schatten: ‚Diversität‘ für die Polizei, in: Hunold, D., Klimke, D., Behr, R. & Lautmann, R. (Hrsg.): *Fremde als Ordnungshüter? Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland*, Wiesbaden, S. 145–156.

Behr, R. (2011), Das Denken der Anderen: ethnische Minderheiten in der deutschen Polizei- eine kritische Bestandsaufnahme zur Integrationsarbeit des staatlichen Gewaltmonopols, in *Soziale Probleme* 22. Jg., Heft 2, S. 119–153.

Behr, R. (2016), *Diversität und Polizei: eine polizeiwissenschaftliche Perspektive*, in: Genkova, P. & Ringeisen, T. (Hrsg.), *Handbuch Diversity Kompetenz*, Band 1: *Perspektiven und Anwendungsfelder*, Wiesbaden.

22 § 3, Abs. 1 der *Verordnung über die Laufbahn des Hessischen Polizeivollzugsdienstes* vom 2.6.1980 besagt: „Polizeivollzugsbeamten steht nach ihrer Eignung, Befähigung und Leistung der Aufstieg in alle Ämter des Polizeivollzugsdienstes offen“.

- Behr, R. (2017), „Racial“ oder „Social“ Profiling in der Polizeiarbeit? Eine organisationskulturelle Perspektive auf Diskriminierungsvorwürfe an die Polizei, in: Kopke, C. & Kühnel, W. (2017) (Hrsg.), *Demokratie, Freiheit und Sicherheit*, Festschrift zum 65. Geburtstag von Hans-Gerd Jaschke, Baden-Baden, S. 255–271.
- Behr, R. (2018), Rassismus und Diskriminierung im Polizeidienst. Die Karriere zweier „Reizworte“, in: *SIAK-Journal* 2/2018, S. 57–75.
- Behr, R. (2021), „Dem Guten verpflichtet, vom Bösen bedroht“. Was man erkennt, wenn Polizist*innen von ihren Werten sprechen. Eine explorative Skizze aus der verstehenden Polizeiforschung, in: Ruch, A./T. Singelstein (Hrsg.) (2021), *Auf neuen Wegen. Kriminologie, Kriminalpolitik und Polizeiwissenschaft aus interdisziplinärer Perspektive*. Festschrift für Thomas Feltes zum 70. Geburtstag, Berlin: Duncker & Humblot, S. 333–343
- Berger, P. L./T. Luckmann (1969), *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit*, Frankfurt/M.
- Deutscher Bundestag (2013), *Beschlussempfehlung und Bericht des 2. Untersuchungsausschusses nach Artikel 44 des Grundgesetzes*, Drucksache 17/14600.
- Dübbers, C. & Grutzpalk, J. (2017), „Wenn nicht wir, wer dann?“. Das polizeiliche Wir bei den Anfängern im PVD-Studiengang, in: *Polizei und Wissenschaft*, S. 29–37.
- Eckert, M. (2014), Von der Theorie zur Praxis: Interkulturelle Öffnung von Kommunen und öffentlicher Verwaltung, in: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), *Weltoffen, bürgernah und kompetent! Kommunen als Spiegel einer vielfältigen Gesellschaft*, Gütersloh.
- Herrnkind, M. (2014): „Filzen Sie die üblichen Verdächtigen“ oder: Racial Profiling in Deutschland, in: *Polizei&Wissenschaft* 3/2014, S. 35–58
- Hunold, D. (2008), *Migranten in der Polizei. Zwischen politischer Programmatik und Organisationswirklichkeit*, Wiesbaden.
- Hunold, D. (2010), Polizisten mit Migrationshintergrund: Integration und Exklusion im Berufsalltag, in: Hunold, D., Klimke, D., Behr, R. & Lautmann, R. (Hrsg.): *Fremde als Ordnungshüter. Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland*, Wiesbaden, S. 61–96.
- Jacobsen, A. (2009), „Was mach ich denn, wenn so’n Türke vor mir steht?“ Zur interkulturellen Qualifizierung der Polizei, in: Liebl, K. (Hrsg.): *Polizei und Fremde – Fremde in der Polizei*, Wiesbaden, S. 91–103.
- Kanter, R. M. (1993), *Men and Women of the Corporation*, New York.
- Klimke, D. (2010), Die Polizeiorganisation und ihre Migranten, in: Hunold, D., Klimke, D., Behr, R. & Lautmann, R. (Hrsg.): *Fremde als Ordnungshüter?* Wiesbaden, S 27–59.
- Klimke, D. (2020), *Die Polizei in der Einwanderungsgesellschaft*, Bundeszentrale für Politische Bildung.
- Leenen, W. R. (2000), Interkulturelle Kompetenz: Theoretische Grundlagen, in: Leenen, W. R., Grosch, H. & Groß, A. (Hrsg.), *Bausteine zur interkulturellen Qualifizierung der Polizei*, Münster, S. 63–110.

- Mediendienst Integration (2021), Interkulturelle Öffnung. Polizist*innen mit Migrationshintergrund.
- Said, E.W. (2003[1978]), *Orientalism*, London.
- Schütz, A. (1972), *Der Fremde. Ein sozialpsychologischer Versuch*, in: ders.: *Gesammelte Aufsätze*, Band. 2, S. 53–69
- Siegel, J. (2014), *Interkulturelle Öffnung der kommunalen Verwaltung- Bestandsaufnahme*, in: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): *Weltoffen, bürgernah und kompetent! Kommunen als Spiegel einer vielfältigen Gesellschaft*, Gütersloh.
- Spivak, G.Ch. (1985), *The Rani of Sirmur: An Essay in Reading the Archives*, in: *History and Theory*, 24 (3), S. 247–272.
- Thériault, B. (2009), *Die (V)ermittler: Anwerben von Polizisten mit Migrationshintergrund in Deutschland*, in: Liebl, K. (Hrsg.), *Polizei und Fremde – Fremde in der Polizei*, Wiesbaden, S. 203–225.
- Zwerg, S. (2009), *Migranten in der Polizei: Integrationsbedingungen und Umgang mit Rollenkonflikten*, in: Kuratorium der Deutschen Hochschule der Polizei (Hrsg.), *Ausgewählte Aspekte des Personalmanagements in der Polizei* (Schriftenreihe der Deutschen Hochschule der Polizei 2009 1/2), Dresden, S. 153–210.