

Kapitel 7 – Polizei und die Diversität der Lebenswelt

Josef Hörl

Das Gewaltmonopol des Staates wird durch eine Vielzahl von Agenturen repräsentiert, die Spannweite reicht vom Finanzamt über die Justiz bis zum Militär. Die Polizei nimmt jedoch unter den Institutionen mit potenziellem Zwangscharakter eine besondere Stellung ein. Erstens treten ihre Repräsentanten und Repräsentantinnen im wahrsten Sinne des Wortes öffentlich erkennbar auf, nämlich als Träger und Trägerinnen von Uniformen auf der Straße (wogegen das Militär, der Zoll oder die Justizwache üblicherweise nicht unter den Augen der Öffentlichkeit agieren); zweitens bestimmt nicht primär das Studium von Akten – wie das etwa beim Finanzamt der Fall ist – ihr Vorgehen, sondern am Anfang polizeilichen Handelns steht die Beurteilung, ob und wie in einer Situation gehandelt werden soll, mit der sie unvermittelt konfrontiert werden. Der Erstkontakt mit den betroffenen Menschen – seien sie Täter oder Täterinnen oder Opfer oder Zeugen oder Zeuginnen – erfolgt sozusagen ungefiltert. Das gilt besonders für die Beamten und Beamtinnen der Sicherheitspolizei, die als Hüter von Recht und Ordnung ja oftmals Augenblicksentscheidungen zu treffen haben, man denke nur an den Entschluss zum Einschreiten bei Gefahr im Verzug. Und wenn der Kriminalbeamte beim Verhör dem Verdächtigten von Angesicht zu Angesicht gegenüber sitzt, so treten die beiden gewissermaßen in einen Diskurs ein, obzwar es sich natürlich um ein professionell geführtes „Gespräch mit bestimmter Absicht“ handelt.

Man kann also mit Fug und Recht behaupten, dass die Polizei weit mehr als andere staatliche Institutionen direkt in die *Lebenswelt* der Menschen eingebunden ist. Das gilt für ihre Aufgaben mit Dienstleistungscharakter (zum Beispiel bei der Verkehrsregelung) ebenso wie für ihre Tätigkeit als Strafverfolgungsbehörde oder im Umgang mit Zeugen und Zeuginnen oder Verbrechenopfern.

Aus dieser Grundkonstellation heraus ist der Anspruch nur zu berechtigt, dass die einzelne Person im Polizeidienst (welchen Rang und welche Funktion sie auch immer bekleidet) nicht nur eine solide Fachausbildung, sondern auch eine möglichst hohe soziale und kulturelle Kompetenz und die Fähigkeit zur Empathie (selbstverständlich auch gegenüber straffällig

gewordenen Menschen) besitzen soll. Der Beamte und die Beamtin sollen im dienstlichen Umgang mit der Bevölkerung eine gewisse Souveränität und Durchsetzungskraft ausspielen, aber gleichzeitig den Menschen achtingsvoll entgegentreten. Sie müssen stets deutlich vermitteln, dass der gehörige Respekt vor der Rechtsordnung eine Bürgerpflicht ist, gleichzeitig aber Vertrauen ausstrahlen, zugegebenermaßen nicht selten eine schwierige Gratwanderung. Nur in autoritären Systemen kann und will die Polizei als allmächtige und furchteinflößende Instanz auftreten; das führt dann freilich in solchen Ländern – die ja nicht zufällig Polizeistaaten genannt werden – regelmäßig dazu, dass Polizist und Polizistin von weiten Kreisen der Bevölkerung als Feindfiguren wahrgenommen werden.

Aus dem Gedanken einer wünschenswerten Bürgernähe heraus wird durchaus zu Recht die Forderung aufgestellt, dass in einem wahrhaft demokratischen Gemeinwesen die Polizei ein „Spiegel der Gesellschaft“ sein solle. Das heißt nicht bloß, dass der einzelne Polizist die Gesetze, an die er gebunden ist und die er zu vollziehen hat, verinnerlicht haben sollte und sie aus Überzeugung bejaht; vielmehr ist ebenso wichtig, dass er imstande ist, sich in der Gesellschaft, wo er seinen Dienst versieht, wie ein Fisch im Wasser zu bewegen. Wenn er mit bestimmten sozio-kulturellen Äußerungsformen konfrontiert wird – beginnend mit sprachlichen Besonderheiten, man denke beispielsweise an das Rotwelsch –, so dürfen ihm diese nicht gänzlich fremd und unverständlich bleiben. Auch abweichendes und kriminelles Verhalten muss insofern verstanden werden können, indem ihr Sinngehalt grundsätzlich nachvollziehbar ist, so wird beispielsweise Geldnot wegen Schulden für einen Banküberfall ein plausibles Motiv darstellen. Die Fähigkeit zur reflektierenden Einnahme des Standpunkts anderer ist ein wichtiger Aspekt der Soziabilität im Allgemeinen, gilt aber ganz besonders für die polizeiliche Praxis.

Um sich in einer bestimmten lebensweltlichen Umgebung zurechtzufinden ist die grundsätzlichste Voraussetzung natürlich jene des wechselseitigen Sprachverständnisses. Ohne die Fähigkeit zur mündlichen Kommunikation kann es keine Polizeiarbeit geben. Die Beherrschung der Landessprache bzw. die Vertrautheit mit deren Dialektformen muss beim Polizisten und der Polizistin vorausgesetzt werden, ist aber nicht hinreichend. Es müssen auch die von den Beteiligten ausgesendeten kulturellen oder subkulturellen Codes und Chiffren möglichst treffsicher interpretiert werden können. Die Polizisten oder Polizistinnen müssen, wenn sie zu einem bestimmten Schauplatz gerufen werden, auf die Frage: „Was geht hier vor?“ sofort eine plausible Erklärung finden, an der sie ihre folgende Amtshand-

lung orientieren. Es ist dabei zu betonen, dass Missverständnisse zwar häufig aufgrund einer unzulänglich ablaufenden sprachlichen Kommunikation entstehen, es jedoch durchaus auch Missdeutungen gibt, die den unterschiedlichen Sozialisationsformen in den sozialen Schichten einer Gesellschaft geschuldet sind.

Historisch gesehen, waren in Österreich die bisher erwähnten Voraussetzungen für eine effektive Polizeiarbeit in den ersten Jahrzehnten der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg in einer mehr oder weniger unproblematischen Weise erfüllt. Dass im Familienverband, in der Schule, am Arbeitsplatz, im Alltagsleben so gut wie jedermann dieselbe Umgangssprache verwendete, war eine Selbstverständlichkeit. Die konfessionelle Prägung war relativ homogen, der politische Katholizismus der Zwischenkriegszeit jedoch verschwunden und ein nicht geringer Teil der Bevölkerung ohne religiöses Bekenntnis. Was die durch die zweifellos vorhandenen sozio-ökonomischen Ungleichheiten bedingten Auseinandersetzungen und politischen Konflikte betrifft, so liefen sie im Rahmen der Zusammenarbeit der beiden damaligen Großparteien SPÖ und ÖVP („Große Koalition“) und der institutionalisierten Sozialpartnerschaft zwischen Arbeit und Kapital weitgehend entschärft ab. Der Kampf um die politische und kulturelle Hegemonie, der das Klima der Ersten Republik so nachhaltig vergiftet hatte, war zwar nicht gänzlich zum Erliegen gekommen, wurde aber (nicht zuletzt aufgrund der bitteren Erfahrungen aus jener Zeit) keineswegs mehr mit der gleichen Feindseligkeit und Kompromisslosigkeit geführt. Namentlich im Alltagsleben begegneten einander die Menschen, hingen sie auch unterschiedlichen Weltanschauungen an, mit einer zwanglosen Selbstverständlichkeit. Begleitet wurde und wird dies von einem Wir-Gefühl als Angehörige einer österreichischen Nation und einem patriotischen Stolz, der stärker als in jedem anderen europäischen Land ausgeprägt ist (Smith und Kim 2006).

Die gesellschaftlichen Erschütterungen ab den späten Sechzigerjahren wiesen eine eindeutig globale Dimension auf und führten zweifellos zu einem Modernisierungsschub. Der Grundkonsens im Lande wurde aber noch nicht entscheidend gestört – die beiden großen Parteien (SPÖ und ÖVP) vereinten bis in die frühen Achtzigerjahre hinein mehr als neun von zehn Stimmen der Wähler und Wählerinnen auf sich.¹

1 https://www.bmi.gv.at/412/Nationalratswahlen/Historischer_Rueckblick.aspx (Zugegriffen: 13. Febr. 2023).

Diese Vorrede scheint deswegen notwendig, weil sich – beginnend in den Sechzigerjahren und sich dann beschleunigend – jene Entwicklung anbahnte, die bis heute die politische Diskussion zu einem nicht unbeträchtlichen Maß beherrscht: die Veränderung der Gesellschaftsstruktur durch die Immigration von Menschen aus dem Ausland nach Österreich. Das Zusammenleben (bzw. Nebeneinanderleben) von sog. „autochthoner“ und „allochthoner“ Bevölkerung ist ein wesentlicher Teil der Alltagsszenerie geworden, der sich niemand entziehen kann. Es würde den Rahmen dieser Ausführungen sprengen, zeichnete man Ursprung und Verlauf der verschiedenen Einwanderungswellen im Einzelnen nach. Deren Triebkräfte waren durchaus unterschiedlicher Natur: der Arbeitskräftemangel im Zuge der wirtschaftlichen Expansion erforderte die Anwerbung von „Gastarbeitern“, denen ihre Familienangehörigen nachfolgten; die Krisen- und Kriegsereignissen in der näheren und fernerer europäischen Nachbarschaft während des „Kalten Kriegs“ und später nach dem Zusammenbruch der kommunistischen Systeme führten zu einem ersten Einströmen von Flüchtlingen; seit dem Beitritt Österreichs zur Europäischen Union ließen sich aufgrund der Freizügigkeitsregelungen im Personenverkehr zahlreiche Menschen aus diesem Raum nieder. Ab 2015 brachte der Andrang von Asylsuchenden, der einen stark transkontinentalen Charakter aufweist, und zuletzt von Vertriebenen aus der Ukraine, einen Bevölkerungszuwachs im sechsstelligen Bereich (bei insgesamt rund 9 Millionen Einwohnern).

Alle diese Bewegungen führten dazu, dass in Österreich der Anteil von im Ausland geborenen Menschen auf derzeit (2021) 20,1 % angestiegen ist. Allerdings verteilen sich diese nach städtischen und ländlichen Regionen sehr unterschiedlich; beispielsweise sind in der Großstadt Wien fast zwei Fünftel der Bevölkerung im Ausland geboren. Es wird prognostiziert, dass der österreichweite Prozentsatz bis 2030 auf 22,3 und bis 2050 auf 25,9 % steigen wird. Die Zusammensetzung der im Ausland geborenen Bevölkerung ist sehr heterogen. Fast die Hälfte ist in Ländern der EU zur Welt gekommen. Mehr als die Hälfte stammt aus sog. Drittländern, davon knapp zwei Drittel aus europäischen, wie beispielsweise der Türkei, Serbien oder Bosnien und Herzegowina. Flüchtlinge, Asylwerber und Asylwerberinnen bilden nur einen kleinen Teil (Hanika 2022, S. 20).

Diese Prozentsätze sind im europäischen Vergleich überdurchschnittlich hoch. Wenn man „Menschen mit Migrationshintergrund“ einbezieht, wird der Kreis an nicht-autochthoner Bevölkerung noch erweitert, weil hier auch die sog. zweite und dritte Nachfolgeneration unter den Migrantinnen und Migranten eingeschlossen werden. Der Begriff des Migrationshin-

tergrunds ist populär geworden, wird publizistisch vielfach und inzwischen auch in der Wissenschaft verwendet; er wird aber uneinheitlich definiert, ist daher unscharf und sagt insbesondere über den Integrations- bzw. Assimilationsgrad dieser Menschen nichts aus.

Wie auch immer man die „ethnisch-kulturelle Minderheitsbevölkerung“ abgrenzt, man wird derzeit auf einen Anteil von mindestens einem Viertel an der Gesamtbevölkerung kommen. Die Altersverteilung ist dabei sehr ungleich, es gibt noch immer relativ wenige migrantische Menschen im höheren und höchsten Alter. Demographie ist aber nicht bloß Statistik, sondern zieht erhebliche soziale Konsequenzen nach sich, dramatisch ausgedrückt: Demographie ist Schicksal.² Selbst dann, wenn man berücksichtigt, dass die Minderheitsbevölkerung in sich sehr heterogen ist und eine ganze Reihe von nationalen Herkunftsn, religiösen Orientierungen, sowie unterschiedlichsten Sozialschichtzugehörigkeiten umfasst, wird man angesichts der schiereren Zahl nicht leugnen können, dass insgesamt eine „kritische Masse“ entstanden ist.

Hier ist die soziologische These von den Diffusionsprozessen nach Mark Granovetter (1978) aufschlussreich. Deren Grundidee besagt, dass das Verhalten von Akteuren und Akteurinnen davon abhängt, ob eine gewisse Anzahl oder ein gewisser Anteil von anderen Personen diese Handlung bereits ausführt oder ausgeführt hat. Dabei ist es von Bedeutung, ob diese handelnden Personen zur eigenen Bezugsgruppe gehören oder nicht. Die Verlaufskurve ist aber nicht linear, sondern es gibt, sobald ein bestimmter Schwellenwert überschritten worden ist, eine beschleunigte Zunahme von in gleicher Weise sich verhaltenden Personen.

Unter den empirischen Nachweisen für solche Prozesse zu nennen sind etwa Studien zur steigenden Akzeptanz der Abfalltrennung in der Bevölkerung oder zur „*gentrification*“, worunter man den Zuzug von staturhöheren Schichten in einen vormals deprivierten, aber nunmehr sanierten zentrumsnahen Stadtteil und dessen Umwandlung der Bewohnerstruktur innerhalb einer relativ kurzen Zeitspanne versteht (Friedrichs und Kecskes 1996).

Die festzustellende räumliche Segregation von migrantischen Bevölkerungen muss als ein negatives Phänomen verstanden werden, weil die Lebenschancen in jenen Stadtteilen strukturell ungünstiger sind (z.B. hinsichtlich der Qualität der Wohnungen oder der Schulen) als anderswo.

2 Dieser Satz wird oft Auguste Comte zugeschrieben, jedoch gibt es in seinem Werk dafür keine wörtliche Belegstelle.

In der Folge dieser Entwicklungen erlebte der Begriff der Parallelgesellschaft eine Konjunktur, weil er deutlicher als Segregation der Beobachtung Ausdruck verleiht, dass die lebensweltliche Konzentration von Bewohnerinnen und Bewohnern in einer räumlichen Umgebung, die die gleiche ethnische Herkunft, Sprache, kulturelle Orientierung besitzen und einen diesem Umstand Rechnung tragenden Lebensstil pflegen, zu unerwünschten Folgen und Nebenfolgen führen kann. Die Integration in die Gesamtgesellschaft wird überflüssig, weil man sich in den entstandenen ethnisch-kulturellen Enklaven weitgehend selbst genügt und die Außenkontakte mit der Mehrheitsbevölkerung nur mehr in einem begrenzten Ausmaß notwendig und oft auch nicht erwünscht sind. Neuankömmlinge finden sich dort zwar rasch zurecht und sind leicht in die Parallelgesellschaft zu integrieren, verstärken aber damit nur diesen Entfremdungsprozess.

Ursprünglich von den Medien im Rahmen ihrer Berichterstattung zur Kriminalität in polemischer Absicht geprägt, hat der Begriff der Parallelgesellschaft inzwischen auch in die wissenschaftliche Analyse Eingang gefunden (Meyer 2002, Thomas und Vera 2022). Andererseits wird er in seiner Gültigkeit und Brauchbarkeit für die Untersuchung sozialer Probleme auch bestritten: „Die bis jetzt vorliegende empirische Forschung hat gezeigt, dass ‚Parallelgesellschaft‘ hinsichtlich Homogenität, räumlicher Separierung, Wertesystemen, Selbstregulierungsstrukturen und anderer Kriterien in den meisten Fällen keine belastbare Kategorie für die Analyse von Stadtteilen mit hohem Migrationsanteil ist.“ (Heesen 2019, S. 39). Ein Haupteinwand besteht darin, dass es zwar Gebiete mit einem hohen Anteil an nicht-autochthoner Bevölkerung gibt, diese jedoch in aller Regel multiethnisch strukturiert sind. Dadurch kann eine geschlossene Parallelgesellschaft auf ethnischer Grundlage gar nicht erst entstehen.

Worin besteht nun die Relevanz dieser Entwicklung eines zunehmenden Anteils von Personen mit migrantischem Hintergrund an der Bevölkerung für die Polizeiarbeit?

Wie auch andere Berufsgruppen – etwa Lehrer und Lehrerinnen, Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen oder das medizinische Personal – muss die Polizei im Zuge ihrer Aufgabenerfüllung damit rechnen, mit solchen „parallelen“ Lebenswelten konfrontiert zu werden, die je nach ihrem kulturellen Hintergrund noch dazu unterschiedliche Facetten aufweisen. Abgesehen von den praktischen Schwierigkeiten, wie der oft mühsamen sprachlichen Verständigung, besteht eine grundsätzliche Problematik darin, dass sich dort die aus der Mehrheitsgesellschaft (manchmal auch als „Residenzgesellschaft“ bezeichnet) stammenden Beamten und Beamtinnen

eben nicht mehr wie Landsleute unter ihresgleichen bewegen können, sie werden als Fremde wahrgenommen und sich wohl auch so fühlen.

Das gilt insbesondere für die besonders prekären Beziehungen zwischen der Polizei und Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen. Insbesondere männliche Jugendliche sind erfahrungsgemäß am stärksten an der Störung der öffentlichen Ordnung und bei Verhaltensweisen beteiligt, die strafbar sind oder sich am Rande der Kriminalität bewegen. Bei der Konfrontation zwischen Jugendlichen aus ethnischen Minderheiten und der Polizei kann dann schnell ein Diskriminierungsvorwurf entstehen, wie dies namentlich für die Unruhen in den französischen *banlieus* hinlänglich dokumentiert ist (Lapeyronnie 1998).

Als Repräsentantin der Residenzgesellschaft genießt die Polizei in ethnisch-kulturell bestimmten Gemeinschaften jedenfalls keinen selbstverständlichen Vertrauensvorschuss. Denn jede Parallelgesellschaft hat einerseits einen defensiven Charakter, weil ihre Entstehung auch eine Folge der Ausgrenzung durch die Mehrheitsgesellschaft ist, beruht andererseits aber auf freiwilliger Selbstabgrenzung, auf einem spezifischen Stolz und Sendungsbewusstsein, die sich in einem umfassenden Engagement und wechselseitigen Hilfestellungen niederschlagen. Das resultierende Dilemma für die Polizeiarbeit beschreibt Alfred Schön, der Leiter des Referats „Minderheitenkontakte“ der Wiener Polizei in einem Interview: „Der Vertrauensaufbau ist nicht leicht. Denn die Polizei hat in vielen Herkunftsländern nicht den besten Ruf. Korruption, Schikanen und Machtdemonstrationen gehören in manchen Polizei-Apparaten zum Tagesgeschäft. Viele Migranten trauen sich nicht zu uns.“³

Es ist nun eine Tatsache, dass sich die Bevölkerungszusammensetzung in der beschriebenen Weise ziemlich einschneidend verändert hat, wogegen der Anteil an diensttuenden Polizisten und Polizistinnen mit einer migrantischen Herkunftsgeschichte (sie müssen freilich die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen) nach wie vor verschwindend gering ist, ein bis zwei Prozent wahrscheinlich nicht überschreiten dürfte und auch bei den neu aufgenommenen Aspiranten und Aspirantinnen nicht wesentlich

3 <https://kurier.at/chronik/wien/wiener-polizei-geht-auf-migranten-zu/232.763.657> (Zugegriffen: 13. Febr. 2023). Nach einer Umfrage aus 2010 haben von den „Neuen Österreichern“ (wozu hier Angehörige der 1., 2. und 3. migrantischen Generation gezählt werden) nur 60 % „viel Vertrauen“ in die Polizei, wogegen es bei den sog. „Alten Österreichern“ immerhin 65 % sind. https://www.ethnopinion.net/wp-content/2010_Ethno_PPT_PK_FIN3.pdf (Zugegriffen: 3. März 2023).

höher liegt. Der exakte Anteil wird nicht erhoben, zugänglich sind nur inoffizielle Schätzungen (Grundböck 2007, S. 20; Leitner 2010, S. 48).⁴

Weshalb ist diese Diskrepanz problematisch? Eine wissenschaftliche Argumentation muss über eine bloße Feststellung einer unerwünschten Schieflage hinausgehen; es erscheint plausibel, sich auf die einleitend bereits ausgeführte These zu stützen, dass die Polizei einen ganz besonderen Bezug und eine Einbindung in die Lebenswelt der Menschen hat. Wenn sich aber im Polizeialltag Begegnungen mit Menschen häufen, mit denen keine oder nur eine bruchstückhafte Kommunikationsbasis herstellbar ist, so ist die Erfüllung des gesellschaftlichen Auftrags der Polizei grundsätzlich in Gefahr. (Unter den öffentlichen Institutionen ist diese Gefahr im selben Maße wohl nur noch bei der Schule gegeben, wo allerdings der Ruf nach der Anwerbung von migrantischen Lehrkräften seltener ertönt.)

Wie kann das Ziel, diese Diskrepanz zu vermindern, erreicht werden? Grundsätzlich ist die Beschreitung zweier Wege denkbar, die einander jedoch nicht ausschließen, vielmehr ergänzen könnten.

Auf der einen Seite gibt es seit langem die Forderung nach einer Stärkung der „interkulturellen Kompetenz“ der bereits im Dienst stehenden (und eben überwiegend autochthonen) Beamten und Beamtinnen in der Exekutive, um den Schwierigkeiten beim Verständnis „fremder“ Wahrnehmungs-, Orientierungs- und Handlungsmuster entgegenzuwirken. Unter den Vorschlägen für eine Verwirklichung dieser Forderung werden – nebst der Vermittlung von theoretischen Inhalten – Trainings in Form von Rollenspielen bzw. Simulationen zur interkulturellen Sensibilisierung genannt. Ein Modellvorschlag wurde von Hans-Joachim Asmus und Thomas Enke (2017) ausgearbeitet, über konkrete Implementationen ist nichts bekannt.

Im Umgang mit migrantischen Jugendlichen ist nach Müller (2019) angeblich „eine bewährte Maßnahme (...) die Schulung von Polizist*innen gemeinsam mit anderen Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes, die innerhalb eines Stadtteils arbeiten. Die unterschiedlichen Perspektiven von Lehrer*innen oder Verwaltungsbeamt*innen können dabei helfen, den spezifischen Blick von Polizist*innen auf besonders problematische Jugendliche zu relativieren.“ (S. 434).

4 In einem Zeitungsbericht wird angegeben, dass in jeder der 82 Wiener Polizeiinspektionen mittlerweile ein Beamter mit Migrationshintergrund arbeitet, Rückschlüsse über die tatsächliche Gesamtzahl erlaubt diese Mitteilung aber nicht. Der Anteil der Beamtinnen und Beamten mit sehr guten Kenntnissen in einer Fremdsprache (worunter auch Personen mit nicht-deutscher Erstsprache fallen) beträgt rund acht Prozent (Wiener Zeitung, 5. Aug. 2017, S. 14).

Es lässt sich allerdings mangels Evaluationsforschungen kaum überprüfen, in welchem Umfang entsprechende Ausbildungs- und Schulungsmaßnahmen tatsächlich durchgeführt und im Einzelnen inhaltlich gestaltet werden und – am wichtigsten – ob sie den Test in der sozialen Realität mit Erfolg bestehen können.

Auf der anderen Seite ist es nur folgerichtig, zu versuchen, den Anteil an Polizeikräften mit Migrationshintergrund (welche Definition man dafür auch immer heranzieht) zu erhöhen, weil anzunehmen ist, dass sie die interkulturelle Kompetenz – zumindest im Umgang mit ihrer eigenen ethnischen Herkunftsgruppe – gleichsam schon natürlicherweise mitbringen.

Diese Überlegungen flossen in mehrere österreichische Regierungsprogramme als Forderung und Zielvorstellung ein. In jenem der Koalition von ÖVP und SPÖ für die Jahre 2008–2012 finden sie sich unter dem Abschnitt „Erhöhung des Migrant/innen-Anteils“ bei der Exekutive.⁵ Freilich entfaltete diese programmatische Erklärung kaum eine erkennbare praktische Wirksamkeit. Im Regierungsprogramm für die Periode 2017–2022 (welches vorzeitig obsolet wurde), verfasst von ÖVP und FPÖ, also in einer anderen (eher rechtsstehenden) politischen Konstellation, verzichtete man dann auf einen solchen Passus. Im Regierungsprogramm der Koalition zwischen ÖVP und den Grünen für die Jahre 2020–2024 ist die Forderung nach Berücksichtigung des Migrationshintergrunds im Sinn einer Förderung der Diversität bei der Polizei wiederum enthalten.⁶

Die Gründe für den bisher bescheidenen Erfolg solcher Bestrebungen – durchgeführt zumeist in Form von Werbekampagnen⁷ –, wie er auch anderen Ländern wie Deutschland oder Schweden festgestellt werden musste, sind nicht einfach zu finden. Es gibt Anhaltspunkte, dass schwer fassbare, aber innerpolizeilich wirksame Widerstände gegen eine multikulturelle Öffnung der Polizei dafür verantwortlich zu machen sind. Es liegt die Vermutung nahe, dass die Vorstellung von der Polizei als einer „geschlossenen Gesellschaft“ nicht ganz überwunden sein könnte. Das war schon bei den seinerzeitigen Vorurteilen gegen die Aufnahme von Frauen in den Polizei-

5 Regierungsprogramm für die XXIII. Gesetzgebungsperiode, S. 135.

6 Regierungsprogramm „Aus Verantwortung für Österreich“, S. 212.

7 So wurde ab 2007 unter dem Titel „Wien braucht dich“ eine in 14 Sprachen konzipierte Werbeaktion der Stadt Wien und der Wiener Polizei begonnen, um Menschen mit Migrationshintergrund gezielt anzusprechen (Leitner 2010). Der Wiener Polizeiobers Johann Golob äußerte sich in einem Interview (Wiener Zeitung, 10. März 2017, S. 17) wie folgt: „Daher legen wir auch größten Wert darauf, dass wir auch viele Frauen, auch mit Migrationshintergrund neu aufnehmen.“

dienst so und anscheinend verhält es sich gegenüber Migranten ebenso. In einer (allerdings mehr als zwei Dezennien alten) deutschen Studie (Jaschke 1996, zit. n. Swoboda-Riecken 2001 S. 147) überwog die skeptische Haltung deutlich, 62 % der befragten Beamten lehnten die Aufnahme von Ausländern in die Polizei ab.

In Ländern, die auf eine ausgeprägte kolonialistische Vergangenheit zurückblicken können und dementsprechend auf längere Erfahrungen im Zusammenleben mit ethnischen Minderheiten, und die zudem energische Rekrutierungsprogramme haben, wie Belgien, die Niederlande oder England, ist hingegen deren Anteil bei der Polizei wesentlich höher. Er liegt in Städten wie Rotterdam oder London bei einem Zehntel und darüber (Leitner 2011, S. 19–21). Das muss freilich nicht notwendigerweise eine dauerhafte Lösung des Problems des Mangels an Diversität bedeuten, so wird in den Niederlanden über einen „Drehtüreffekt“ berichtet, d.h. Personen mit Migrationshintergrund verlassen überdurchschnittlich häufig wieder den Polizeidienst (Bovenkerk et al. 1999, zit. n. Leenen et al. 2011, S. 48).

Es wird gelegentlich behauptet, dass eine Ursache für die Tatsache ihrer krassen Unterrepräsentierung darin zu suchen ist, dass es von vornherein nur wenige Migrantinnen und Migranten gibt, die am Polizeiberuf Interesse zeigen. Diese Behauptung ist umstritten und kann mangels Vorliegens von aktuellen empirischen Daten nicht überprüft werden. Für Wien gibt es eine grobe Schätzung, wonach immerhin zehn bis fünfzehn Prozent aller Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund stammen (Grundböck 2007, S. 20), eine andere Quelle nennt österreichweit einen Anteil von 19 Prozent, wovon allerdings weniger als die Hälfte es bis zur Ausbildung schafft (Leitner 2011, S. 21 f.). Andreas Majewski (2012) begründet die mangelnden Bewerbungen von männlichen Migranten mit Informationsdefiziten und der „Diskrepanz zwischen dem Medienbild des Polizeiberufes und den objektiven Arbeitsbedingungen, die zu großen Bewerbungsbarrieren führt“ (S. 28) und bei den migrantischen Frauen unter anderem mit der Skepsis der traditionell patriarchalisch geprägten Familien für eine solche Berufswahl.

Einhellig als zutreffend beurteilt wird der Umstand, dass jene migrantischen Aspiranten und Aspirantinnen, die überhaupt zu den Aufnahmeprüfungen antreten, überdurchschnittlich häufig scheitern, wofür vor allem ihre unzureichenden Leistungen in der Beherrschung der deutschen Sprache, wie sie bei der Rechtschreib- und Grammatikprüfung zutage treten, verantwortlich gemacht werden.

Wir haben es hier offenbar mit einem negativen Rückkopplungsprozess zu tun: gerade, weil ethnische Enklaven von beträchtlicher Größe entstanden sind, ist die einwandfreie Beherrschung der deutschen Landessprache in Wort und Schrift nicht in ausreichendem Maße gegeben. Ihr Gebrauch ist nämlich in der Herkunftsgruppe nicht unbedingt notwendig und das Defizit in den Deutschkenntnissen konnte offensichtlich auch durch den Besuch der Pflichtschule nicht ausreichend behoben werden. Dieser Umstand führt wiederum zu einem Scheitern bei der entsprechenden Prüfung, wodurch das Ziel einer höheren Repräsentanz der nicht-autochthonen Bevölkerungsteile in der Polizei vereitelt wird.

Bis zum heutigen Tag ist man in Österreich nicht willens, die Aufnahmekriterien im Bereich der Sprachkompetenz aufzuweichen oder gar eine Form positiver Diskriminierung, wie etwa ein starres Quotensystem, einzuführen, zumal die diesbezüglichen Erfahrungen in den USA und den Niederlanden wegen der teils spalterischen und das Arbeitsklima belastenden Folgen nicht wirklich ermutigend ausfielen (Leitner 2010, S. 33).

Es ist in diesem Zusammenhang erwähnenswert, dass es für Menschen, die die Neigung zu einer Tätigkeit im Bereich von Kontrolle und Überwachung in sich tragen, eine alternative Berufswahl gibt, nämlich im boomenden Bereich der privaten Sicherheitsdienstleistungen (Kaufhausdetektive, Security-Personal, Türsteher usw.). Es gibt hier zwar zum Teil geregelte Ausbildungsgänge, doch sind die Anforderungen an das sprachliche Niveau und bezüglich der Kenntnis der Rechtsvorschriften gewiss weitaus niedriger als bei der Polizei. Es fehlen exakte Zahlen, doch wird in diesen Berufen der Migrantanteil jedenfalls wesentlich höher als im Polizeidienst liegen.

Worin bestünden nun aber der angenommene Nutzen und Mehrwert für die Polizei selbst und für die Gesellschaft insgesamt, wenn sich die „ethnische Struktur“ der Beamtenschaft besser an jene der allgemeinen Bevölkerung angleiche?

Hier gilt es mehrere Argumentationsebenen zu unterscheiden.

Zunächst ist die rein pragmatische Begründung zu nennen, wonach Migrantinnen und Migranten eine nicht ausgeschöpfte Personalressource darstellen. Diese Argumentation ist nicht unähnlich jener, die anfangs in Bezug auf die Aufnahme von Frauen in den Polizeidienst vorgebracht wurde. Schon gegenwärtig besteht ein ausgeprägter Personalmangel, der durch autochthone Bewerber und Bewerberinnen kaum mehr ausgeglichen werden kann und welcher zukünftig durch die demographische Entwicklung nur noch verstärkt werden wird.

Weiters kann man aus einer Haltung der gesamtgesellschaftlichen Verantwortung heraus für „Diversität“ argumentieren, also für eine adäquate Repräsentierung aller relevanten Bevölkerungsgruppen in den gesellschaftlichen Institutionen. Diversität wird gleichsam als ein Grundwert an sich betrachtet und Bestrebungen zu ihrer Förderung und Durchsetzung bedürfen eigentlich keiner weiteren Begründung. Diese Auffassung mag von einem politisch-ideologischen Standpunkt her durchaus gerechtfertigt erscheinen und sie ist auch jene, die offiziell von den Spitzen im Behördenapparat und in der Politik häufig vorgebracht wird. So heißt es beispielsweise in einer Deklaration des Europarats: „Die Rekrutierungsverfahren (des Polizeipersonals) im Anschluss an die erforderliche Prüfung der Bewerbungen müssen auf objektiven und nichtdiskriminierenden Kriterien beruhen. Dabei sollte eine Politik der Rekrutierung von Männern und Frauen angestrebt werden, welche die verschiedenen Teile der Gesellschaft, auch Gruppen ethnischer Minderheiten repräsentativ vertreten; Ziel sollte ein Polizeipersonal sein, das die Gesellschaft repräsentiert, der es dient.“⁸

Wenn die Polizei sich dem Bild vom „Spiegel der Gesellschaft“ stärker als bisher annäherte, d.h. eine stärkere Vielfalt im Sinne einer multiethnischen Färbung aufwiese, dann wäre damit ein integrationspolitischer Beitrag geleistet und ein Signal zur Befriedung der tendenziell auseinanderdriftenden Gesellschaftsteile ausgesendet. Jeder Polizist und jede Polizistin mit Migrationshintergrund würde dann sozusagen eine symbolische Integrationsbotschaft verkünden.

Schließlich kann man den Standpunkt einnehmen, dass mit Hilfe von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund die Funktionalität und die Akzeptanz der Polizei im Umgang mit den sprachlich und kulturell Fremden im Land erhöht werden. Die Reibungsverluste könnten geringer gehalten und die Effizienz der Polizeiarbeit erhöht werden, wenn man beispielsweise bei einer Amtshandlung auf die Beiziehung eines erst herbeizuholenden Dolmetschs verzichten könnte. In diesem Zusammenhang wird in Polizeikreisen jene Heiterkeit erregende Anekdote erzählt, wo Verdächtige sich gegenseitig in Anwesenheit von Polizisten beispielsweise auf Serbokroatisch oder Polnisch darüber absprechen, was sie den vernehmenden Polizisten sagen oder nicht sagen sollen. Sie wundern

8 Europäischer Kodex für die Polizeiethik, Empfehlung REC (2001)10, Punkt B.25 des Ministerkomitees des Europarates vom 19. September 2001. <https://rm.coe.int/16804d79ed> (Zugegriffen: 14. Febr. 2023).

sich dann sehr, wenn ihnen einer der Beamten plötzlich in ihrer Muttersprache für die Informationen dankt (Behr 2011, S. 148).

Es geht aber nicht nur um solche vordergründigen praktischen Nutzen-erwägungen, sondern darum, wie man grundsätzlich die Erfolgsaussichten der polizeilichen Arbeit erhöhen kann. So beobachtete Norbert Schröer (2003), dass deutsche Polizisten in der Vernehmung von türkischen Migranten weit weniger erfolgreich waren als bei deutschen Beschuldigten. Die Sprachprobleme spielten dabei keine entscheidende Rolle. Vielmehr zeigte sich die grundlegende Problematik, dass die türkischen Migranten (der zweiten und dritten Generation) sich nicht als Teil der gemeinsam geteilten öffentlichen Ordnung verstanden. Weil sie sich als unerwünschter Teil der Gesellschaft degradiert und ausgegrenzt sahen, war es ihnen unmöglich, gegenüber einem deutschen Polizeibeamten so etwas wie prinzipielle Loyalität oder implizites Vertrauen zu empfinden. Während für einen deutschen Beschuldigten trotz seines devianten Verhaltens der Polizeibeamte jene öffentliche Ordnung repräsentiert, die er kennt und der er sich letztlich doch zugehörig fühlt, ist das bei einem türkischen Migranten nicht oder nicht unbedingt der Fall. Er ist daher auch zu keiner Kooperationsverpflichtung bereit und der Versuch des Vernehmungsbeamten, eine Beziehung aufzubauen, muss scheitern.

Das Argument, dass durch migrantische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine Erhöhung der Funktionalität und Effektivität der Polizeiarbeit zu erwarten wäre, weil sie sich in den oft abgeschotteten, ihnen jedoch wohlbekannten Herkunftsmilieus und ethnischen Gemeinschaften naturgemäß sprachlich, aber auch in den Umgangsweisen besser zurechtfinden und bewegen können und damit der Aufbau von Vertrauensbeziehungen leichter fiele, mag auf den ersten Blick überzeugend wirken.

Dennoch müssen gegen eine Strategie, Menschen mit Migrationshintergrund sozusagen als Subkulturspezialisten einzusetzen, doch erhebliche Einwände erhoben werden.

Zunächst ist in Frage zu stellen, ob es überhaupt ausreichend viele potenzielle Polizisten und Polizistinnen mit Migrationshintergrund gibt, die von ihren sprachlichen und sonstigen Kompetenzen her diesen Ansprüchen genügen können. Der migrantische Beamte und die migrantische Beamtin müssen ja eine Zusatzleistung erbringen, weil sie neben den speziellen Kenntnissen und Fähigkeiten in der interkulturellen Vermittlung auch das allgemeine Repertoire in Bezug auf die Anforderungen des Polizeiberufs selbstverständlich beherrschen und in dieser Hinsicht an die hierzulande vorzufindende Polizeikultur assimiliert sein müssen. Insbesondere

darf es in Einsatzsituationen nicht zu (sprachlichen) Missverständnissen kommen. Es ist alles andere als unproblematisch, gleichsam in zwei Welten zu leben. Und dazu kommt, dass sie gleichzeitig in einer Art Beweislastumkehr zeigen müssen, dass die latenten oder auch offen ausgesprochenen Vorurteile, die „seiner“ bzw. „ihrer“ ethnischen Gemeinschaft entgegengerbracht werden, auf ihn und sie als Person und Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin jedenfalls nicht zutreffen.

Überdies zeigen empirische Forschungen, dass der Wunsch, eine solche Mittlerposition einzunehmen, offenbar keineswegs von der Mehrheit der Polizisten und Polizistinnen mit Migrationshintergrund geteilt wird. Vielmehr besteht die reale Gefahr, dass Frustration entsteht, wenn man sich auf eine Sonderrolle als Ethnospezialist reduziert und instrumentalisiert sieht. Die meisten wollen als vollwertige Kollegen und Kolleginnen akzeptiert werden und sonst nichts (Leenen et al. 2011, S. 49; Sigel 2009, S. 149). Und die Bewältigung dieser Aufgabe ist schwierig genug, denn sie werden, wie Behr (2011) feststellt, dabei allein gelassen, weil in den Augen der deutschen Kollegen und Kolleginnen „für die Herstellung von ‚Normalität‘ (‘ich habe nichts gegen Ausländer bei der Polizei, so lange sie ihren Dienst so machen wie wir‘) der MH[Migrationshintergrund]-Beamte allein verantwortlich“ (S. 121) ist. Dieser Gleichbehandlungsanspruch „macht es unwahrscheinlich, dass Minderheitenvertreter ihr sozial-kulturelles Verstehen tatsächlich in das polizeiliche Ermessen einfließen lassen (können)“ (Ellebrecht 2022, S. 687).

Und letztlich drängt sich aus einem gesamtgesellschaftlichen Blickwinkel die Befürchtung auf, dass durch eine ethnisch spezialisierte Vorgehensweise – überspitzt ausgedrückt: jeder ethnischen Gemeinschaft werden „ihre“ Polizeieinheiten zugeteilt – der Fragmentierung der Gesellschaft weiter Vorschub geleistet wird. Die Integration der Gesellschaft sollte doch in die Herstellung einer *allgemein* geteilten öffentlichen Ordnung münden, die im Staatswesen auch einheitlich durchgesetzt wird. Und die Probleme der sozialen und ethnisch-kulturellen Diskriminierung können durch Maßnahmen der Personalpolitik auch nicht gelöst werden, ebenso wenig wird man dadurch das Phänomen des sog. „racial profiling“, d.h. der verdachtsunabhängigen Kontrolle, „wenn Polizeibeamtinnen und -beamte Personenkontrollen so vornehmen, dass die Auswahl tatsächlich nicht auf objektivierbaren Kriterien beruht, sondern auf Alltagserfahrungen“ (Behr 2018, S. 60) automatisch zum Verschwinden bringen.

Die Gefahr des Aufbrechens eines Intrarollenkonflikts ist für Personen mit Migrationshintergrund in hohem Maße gegeben. Sie sind mit dem

sogenannten „Landsmann-Phänomen“ (Sigel 2009, S.139) konfrontiert. Damit ist gemeint, dass sich der migrantische Beamte im Rahmen von Amtshandlungen häufig einem Loyalitätskonflikt ausgesetzt sieht, weil von seinen Landsleuten an ihre Zusammengehörigkeit als „Brüder“ appelliert wird, um etwa mit einer Verwarnung statt einer Bestrafung davon zu kommen. Wenn er darauf nicht eingeht und auf dem Rechtsstandpunkt beharrt, folgt oft rasch der Vorwurf des Verrats an der angeblichen Verpflichtung zu einer ethnisch oder national begründeten Solidarität.

Auf der anderen Seite müssen der Polizist und die Polizistin mit Migrationshintergrund den Verhaltenserwartungen ihrer autochthonen Kollegen, Kolleginnen und Vorgesetzten entsprechen und dürfen nicht den leisesten Verdacht der Kumpanei erwecken. Sie sollen zwar den Zugang zur jeweiligen ethnischen Gemeinschaft ebnen und im Umgang mit ihren Landsleuten (sprachliche) Unterstützung leisten, jedoch nicht die Amtshandlung an sich ziehen. Behr (2011) zitiert aus einem Interview mit einem deutschen Polizisten: „Wenn dann der Kollege anfängt, mit dem [türkischen] Mann auf Türkisch zu reden und dann zu mir sagt, ‚das hat sich erledigt, ich hab‘ das mit dem geregelt‘, dann muss ich einfach sagen, das kann nicht sein. Wir regeln das nicht einfach so in Deutschland, das [Gewaltanwendung gegen die Ehefrau] ist bei uns eine Straftat und die zeigen wir an, da gibt es keine Mauschelei.“ (S. 137).

Zusammenfassend muss gesagt werden, dass die bisherigen Bemühungen, die Polizei besser an den ethnisch-kulturellen Wandel in der Gesellschaftsstruktur anzupassen, wohl nicht als von Erfolg gekrönt anzusehen sind. Das zeigt sich deutlich im Vergleich mit der Eingliederung einer anderen unterrepräsentierten Gruppe in den Polizeidienst, nämlich der Frauen. Der Prozess der Aufnahme von Frauen läuft nun schon seit Jahrzehnten, wurde anfangs ebenfalls von einer gewissen Skepsis begleitet, doch haben sich in der Zwischenzeit die Vorbehalte weitgehend verflüchtigt. Der weibliche Anteil in diesem Beruf steigt rasant an, während der migrantische auf einem niedrigen Niveau verharrt. Ein Hauptgrund liegt sicher darin, dass Frauen keine kulturellen Barrieren in der Berufsausübung überwinden müssen und ihre loyale Gesinnung gegenüber Staat und Gesellschaft über jeden Zweifel erhaben ist. Es gibt auch keinerlei Hinweise, dass Frauen im Dienstbetrieb geschlechtsspezifisch diskriminierende Verhaltensweisen an den Tag legen. Einen interessanten Gedanken äußert in diesem Zusammenhang Behr (2011), der vor allem folgende Ursache für die unterschiedlichen Integrationsfortschritte von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund ausmacht: „Anders als seinerzeit bei den Frauen,

mit denen man lediglich keine Erfahrungen als Kolleginnen hatte, hat man oftmals schlechte Erfahrungen mit diesem Teil [nämlich jenem mit Migrationshintergrund] der Kundschaft.“ (S.141). Die migrantischen Kollegen und Kolleginnen werden demnach im Sinne eines „Mitgefangen ist Mitgehungen“ schuldlose Opfer der Etikettierung von bestimmten ethnischen Gruppierungen als besonders kriminalitätsanfällig, mag dieses Vorurteil nun teilweise berechtigt sein oder nicht.

Schließlich ist nüchtern festzustellen, dass alle Diskussionen über Vorteile und Nachteile, mögliche Verbesserungen und Erleichterungen durch eine multikulturelle Färbung der Polizei weitgehend hypothetischen Charakter haben. Der Einsatz von genuin interkulturell kompetenten Beamtinnen und Beamten in der Exekutive wird in der Wirklichkeit der täglichen Polizeiarbeit kaum in die Waagschale geworfen werden können. Solange kaum mehr als ein Hundertstel unter den Polizisten und Polizistinnen einen Migrationshintergrund aufweist, wird deren Anwesenheit im praktischen Dienstbetrieb im Regelfall wohl unter der Sichtbarkeitsgrenze bleiben und daher nur marginale Auswirkungen haben. Die politische Forderung, die Polizei solle einen „Spiegel der Gesellschaft“ darstellen, bleibt somit bis auf weiteres hinsichtlich einer angemessenen Repräsentierung der ethnisch-kulturellen Vielfalt suspendiert und eine Aufgabe für die nächsten Jahrzehnte.

Literatur

- Asmus, Hans-Joachim, und Thomas Enke. 2017. Interkulturelle Qualifizierung von Polizeibediensteten. *SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis* 14:61–75.
- Behr, Rafael. 2011. Das Denken der Anderen. Ethnische Minderheiten in der deutschen Polizei – eine kritische Bestandsaufnahme zur Integrationsarbeit des staatlichen Gewaltmonopols. *Zeitschrift für Soziale Probleme und Soziale Kontrolle* 22:119–153.
- Behr, Rafael. 2018. Rassismus und Diskriminierung im Polizeidienst. Die Karriere zweier „Reizworte“. *SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis* 15:57–66.
- Bovenkerk, F., M. Van San und S. de Vries. 1999. Politiewerk in een multiculturele samenleving. Apeldoorn: LSOP.
- Ellebrecht, Sabrina. 2022. Organisierte (In-)Differenz. Zur Bedeutung von Diversität und Repräsentation für die Polizei. In *Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme*, Hrsg. Daniela Hunold und Tobias Singelstein, 669–692. Wiesbaden: Springer VS.
- Friedrichs, Jürgen, und Robert Kecskes. 1996. (Hrsg.). *Gentrification: Theorie und Forschungsergebnisse*. Opladen: Leske + Budrich.

- Granovetter, Mark. 1978. Threshold models of collective behavior. *American Journal of Sociology* 83:1420–1443.
- Grundböck, Karl-Heinz. 2007. Arbeitswelt – PolizistInnen mit Migrationshintergrund. In *Diversity Management im öffentlichen Dienst*, Hrsg. Bundeskanzleramt, Wien: Bundeskanzleramt.
- Hanika, Alexander. 2022. ÖROK-Regionalprognosen 2021 bis 2050: Bevölkerung. Schriftenreihe Nr. 212. Wien: Österreichische Raumordnungskonferenz.
- Heesen, Jessica. 2019. Theoretische Überlegungen und Begriffsbestimmungen – „Parallelgesellschaft“. In *Begriffe und Interpretationen. Grundlegungen für das interdisziplinäre Arbeiten im Projekt*, Hrsg. Bernhard Frevel, Working Paper Nr. 1, 39–47. Münster: Migration & Sicherheit in der Stadt.
- Jaschke, Hans-Gerd. 1996. Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit in der Polizei – Expertise im Auftrag der Polizei-Führungsakademie. In *Fremdenfeindlichkeit in der Polizei?* Hrsg. Polizei-Führungsakademie, 199–220. Münster.
- Lapeyronnie, Didier. 1998. Jugendkrawalle und Ethnizität. In *Die Krise der Städte*, Hrsg. Wilhelm Heitmeyer, Rainer Dollase und Otto Backes, 297–316. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Leenen, Rainer, Alexander Scheitza und Isabelle D. Klarenaar. 2011. Die unterschätzte Herausforderung: Implementierung interkultureller Kompetenz in der Polizei. In *Polizei & Psychologie*, Hrsg. Clemens Lorei, 31–62. Frankfurt a. M.: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Leitner, Katharina. 2010. EINE Polizei für alle? – Perspektiven für PolizistInnen mit Migrationshintergrund in Wien. Diplomarbeit. Universität Wien.
- Leitner, Katharina. 2011. Personen mit Migrationshintergrund in der Polizei: Ländervergleich Deutschland, Großbritannien, Niederlande, Österreich und Schweden. Dossier Nr. 21. Wien: Österreichischer Integrationsfonds.
- Majewski, Andreas. 2012. Warum sich qualifizierte Migranten nicht bei der Polizei bewerben. *Neue Kriminalpolitik* 24:25–29.
- Meyer, Thomas. 2002. Parallelgesellschaft und Demokratie. In *Die Bürgergesellschaft. Perspektiven für Bürgerbeteiligung und Bürgerkommunikation*, Hrsg. Thomas Meyer und Reinhard Weill, 343–372. Bonn: J. H. W. Dietz Nachf.
- Müller, Frank. 2019. Kooperation mit der Polizei – Grenzen und Möglichkeiten einer praxisorientierten Forschung. In *Angewandte Ethnologie. Perspektiven einer anwendungsorientierten Wissenschaft*, Hrsg. Sabine Klocke-Daffa, 423–440. Wiesbaden: Springer VS.
- Schröer, Norbert. 2003. Interkulturelles Patt. In *Hermeneutische Polizeiforschung*, Hrsg. Jo Reichertz und Norbert Schröer, 79–99. Opladen: Leske + Budrich.
- Sigel, Julia. 2009. Berufliche Identität von Polizisten mit Migrationshintergrund. In *Polizei und Fremde – Fremde in der Polizei*, Hrsg. Karlhans Liebl, 105–152. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Smith, Tom W., und Seokho Kim. 2006. National pride in comparative perspective: 1995/96 and 2003/04. *International Journal of Public Opinion Research* 18:127–136.

- Swoboda-Riecken, Susanna. 2001. Berufliche Sozialisation und Rollenverständnis der Geschlechter in der Gegenwart. Dargestellt am Beispiel von Frauen in der Schutzpolizei. Dissertation. Universität Kiel.
- Thomas, Verena, und Antonio Vera. 2022. Migration und organisationaler Wandel in der Polizei. In *Migration und Polizei. Auswirkungen der Zuwanderung auf die Organisation und Diversität der deutschen Polizei*, Hrsg. Antonio Vera, Rafael Behr, Martin Brussig und Anja Weiß, 139–184. Baden-Baden: Nomos.