

Graevskaia, Alexandra et al.

Research Report

Polizei und Migration: Jenseits von Rekrutierung und Weiterbildung

IAQ-Report, No. 2021-04

Provided in Cooperation with:

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

Suggested Citation: Graevskaia, Alexandra et al. (2021) : Polizei und Migration: Jenseits von Rekrutierung und Weiterbildung, IAQ-Report, No. 2021-04, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Duisburg, <https://doi.org/10.17185/dupublico/74229>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/301569>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation

Alexandra Graevskaia, Annelie Molapisi, Benedikt Müller, Nina Müller, Jan Thews, Rafael Behr, Martin Brussig, Antonio Vera und Anja Weiß

Polizei und Migration Jenseits von Rekrutierung und Weiterbildung

2021

04

Auf den Punkt ...

- Die Polizeibehörden bemühen sich um die Rekrutierung von Bewerber*innen mit sogenanntem Migrationshintergrund.
- Im Arbeitsalltag wird Diversität der Beschäftigten insbesondere genutzt, wenn Sprach- und Kulturkenntnisse benötigt werden. Diese Kompetenzen werden jedoch nicht honoriert.
- Risiken für diskriminierendes Handeln aufgrund von stereotypen Zuschreibungen durch die Polizei steigern sich durch Mängel in der Ressourcenausstattung und durch fehlende Angebote zur professionellen Selbstreflexion. Reformen in der Polizei zielen auf wachsende Sensibilität durch Fortbildungen sowie die Rekrutierung von Bewerber*innen mit Migrationshintergrund. Der Zusammenhang solcher Maßnahmen mit strukturellen Problemlagen bedarf vermehrter Aufmerksamkeit.
- Verfahrensregeln für Standardsituationen polizeilichen Handelns, etwa zur Hinzuziehung von Dolmetschern, können Polizeibeamt*innen Handlungssicherheit geben und gerade Polizist*innen mit Migrationshintergrund von strittigen Situationen mit Kolleg*innen entlasten.
- Grundlagenforschung zur Polizeiarbeit kann durch wissenschaftliche Distanz zu Erkenntnissen über das Innenleben der Behörde Polizei sowie die damit verbundenen institutionalisierten Werte und die Entstehung von Wissensbeständen beitragen. Sie begleitet Professionalisierungsbemühungen in der Polizei und lädt Polizeibeamt*innen dazu ein, das eigene berufliche Handeln selbstbestimmt und -bewusst zu reflektieren.



Deutsche
Hochschule der Polizei



Akademie
der
POLIZEI Hamburg

1 Einleitung

Seit 2018 fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) zahlreiche Projekte im Programm „Migration und gesellschaftlicher Wandel“.¹ Hierzu gehört auch das Projekt „Migration und Polizei – Auswirkungen der Zuwanderung auf die Organisation und Diversität der deutschen Polizei (MIGRATE)“. Im Zentrum der Forschung stehen Fragen der Organisationsgestaltung und Personalarbeit in der Polizei aufgrund einer durch Migration seit Jahrzehnten zunehmenden Vielfalt in der deutschen Gesellschaft. Das Vorhaben verbindet grundlagentheoretische organisationssoziologische und rassismuskritische Forschungsinteressen mit (kritischer) empirischer Polizeiforschung. Es ist als Verbundprojekt angelegt, an dem unter Leitung der Deutschen Hochschule der Polizei mehrere Teilprojekte durchgeführt werden, an denen die Akademie der Polizei Hamburg sowie die Universität Duisburg-Essen beteiligt sind.²

In Politik und Öffentlichkeit wird intensiv über Racial Profiling, Polizeigewalt und Rechtsradikalismus in der Polizei diskutiert. In diesem Zusammenhang wird vielfach die Erwartung geäußert, Polizeistrukturen durch Forschung weiterzuentwickeln.³ Im Projekt MIGRATE hat sich schon der Einstieg in die Feldforschung als aufschlussreich erwiesen, weil er begründete Vermutungen darüber zulässt, was von Forschung in der Polizei erwartet werden kann und was nicht. Auf diese Erfahrungen gehen wir zu Beginn dieses Reports im nächsten Abschnitt ein (Abschnitt 2). Im Forschungsprojekt liegen Befunde dazu vor, wie im Binnenverhältnis der Polizei mit der Diversität im Personal umgegangen wird (Abschnitt 3) und wie im Publikumskontakt ethnische Differenzen wahrgenommen und verarbeitet werden (Abschnitt 4). Die angestrebten Reformbemühungen müssen organisationale Restriktionen mitdenken (Abschnitt 5).

Obwohl in den verschiedenen Teilprojekten des Verbundprojektes unterschiedlichste Erhebungs- und Auswertungsverfahren zum Einsatz kommen, eint sie ihr Fokus auf qualitative bzw. rekonstruktive Methoden. Die Protokolle und Transkripte der von uns erhobenen teilnehmenden Beobachtungen, Interviews und Dokumente wurden und werden auf unterschiedliche inhalts-, diskurs- und sequenzanalytische Verfahren gestützt ausgewertet.

Das an der Universität Duisburg-Essen durchgeführte Teilprojekt „Personalpolitik und Diversity-Management in der Polizei“ geht der Frage nach, inwiefern sich in der Polizei ein Diversity-Management, also ein systematischer personalpolitischer Umgang mit migrationsbedingter Vielfalt, finden lässt. Neben dem Migrationshintergrund werden weitere Dimensionen von Vielfalt (z.B. Geschlecht, Alter, Religion) und deren Verschränkungen (Intersektionalität) berücksichtigt. Im Zentrum steht die Auswertung von bislang 23 erhobenen teil-narrativen leit-

¹ BMBF (2016): Richtlinie zur Förderung der Maßnahme "Migration und gesellschaftlicher Wandel" im Rahmen des Forschungsrahmenprogramms "Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften": Bundesanzeiger vom 15.11.2016.

² Für eine ausführliche Vorstellung des Vorhabens siehe: https://www.dhpol.de/departements/departement_I/FG_I.3/projekt_migrate.php

³ siehe dazu z.B. https://www.dhpol.de/microsite/dhpol-blog/fuerung_in_der_polizei/kritikfaehigkeit.php und die Verweise dort.

fadengestützten Interviews. Sie wurden mit unmittelbaren Vorgesetzten im Wach- und Streifen dienst und mit Personen auf Fachstellen geführt, die mit „interkulturellen“ Fragen beauftragt sind. Methodisch ist die Auswertung der Einzel- und Gruppeninterviews an der in der Grounded Theory wurzelnden Situationsanalyse nach Clarke (2012) und der Kritischen Diskursanalyse nach Jäger (2012) einerseits und der Objektiven Hermeneutik (Oevermann 2000) andererseits orientiert.

Das Teilprojekt „Interkulturalität und Organisationskultur der Polizei“ wird an der Akademie der Polizei Hamburg bearbeitet und untersucht die organisationskulturellen Wirkungen von Fremdheit in der Polizei, wobei der Schwerpunkt der Analyse in der Ausbildungsphase liegt. Auf der Grundlage eines qualitativen Forschungsdesigns wurden 26 Polizeianwärter*innen der Länderpolizeien Berlin und Hamburg vom Beginn ihrer Ausbildung bis zum Eintritt in den Polizeivollzugsdienst kontinuierlich zu ihren Erfahrungen in der Organisation, Zugehörigkeit und individuellen Integrations- bzw. Assimilationsleistungen interviewt. Zusätzlich wurden Experteninterviews in den Bereichen Einstellung, Diversity-Management und Ausbildung sowie teilnehmende Beobachtungen an verschiedenen Dienststellen durchgeführt.

Ein Schwerpunkt des an der Deutschen Hochschule der Polizei (DHPOL) in Münster durchgeführten Teilprojekts „Bürger-Polizei-Beziehungen in ethnisch heterogenen Kontexten“ liegt auf der Wahrnehmung ethnischer Diversität von Seiten der Polizeibeamt*innen im Kontakt mit den in den Stadtvierteln wohnenden und arbeitenden Menschen sowie innerhalb der Polizei. Anhand von 40 Beobachtungsprotokollen der begleiteten Schichten des Wach- und Streifen dienstes und 18 problemzentrierten Interviews, sowohl mit Polizeibeamt*innen verschiedenen Alters, Geschlechts, mit und ohne sog. Migrationshintergrund, wird der Frage nachgegangen, wie und ob sich (angenommene oder tatsächliche) kulturelle Differenzen auf die Wahrnehmungen und die Interaktionen auswirken. Im Fokus des Interesses steht das Verständnis des Polizeialltags einerseits auf Grundlage miterlebter Momentaufnahmen und andererseits einer Reflexion der befragten Beamt*innen über individuelle Erfahrungen, ihr Wissen und Routinen. Durch das Abgleichen der kontextbasierten Daten in Bezug auf Kohärenz und/oder Widersprüchlichkeit zur subjektiven Reflexion wird ergründet, inwiefern explizites und implizites ins Handeln eingeschriebenes (Erfahrungs-)Wissen zu erkennen ist. So wird ein Verständnis dafür entwickelt, wie sich Wissen auf Prozesse und Dynamiken im polizeilichen Alltag auswirkt.

Schließlich wird im Rahmen des Teilprojektes „Migration und Organisationsgestaltung der Polizei“ – durchgeführt ebenfalls von der Deutschen Hochschule der Polizei (DHPOL) – zum einen untersucht, wie sich die polizeilichen Organisationsstrukturen und Arbeitsprozesse in den vergangenen Jahren als Reaktion auf die Zuwanderung verändert haben. Hierzu gehört auch, in welchem Ausmaß diese Wandelprozesse auf Widerstände gestoßen sind und wie diese überwunden wurden. Von Interesse ist, ob dieser Wandel als erfolgreich wahrgenommen wird. Zum anderen wird untersucht, welche Lernprozesse dabei angestoßen wurden und inwiefern diese dazu beigetragen haben, die Herausforderungen der Polizei unter den Rahmenbedingungen einer durch Migration geprägten Gesellschaft erfolgreich zu bewältigen. Im Fokus stehen 31 teilstrukturierte Interviews mit polizeilichen Führungskräften im höheren Dienst, die methodisch durch eine Grounded Theory-basierte Analyse ausgewertet werden.

2 Der Feldzugang als praktische Erfahrung zur Forschung in der Polizei

Das Projekt MIGRATE wurde wohl auch deshalb zur Förderung ausgewählt, weil bereits bei Antragsstellung Kooperationszusagen aus vier Landespolizeibehörden vorlagen, die als assoziierte Partner fungieren. Trotz dieser für den Zugang zu einer Organisation außerordentlich günstigen Ausgangslage variierte die tatsächliche Kooperationsbereitschaft stark. Dabei lassen sich verschiedene Konstellationen unterscheiden: Teile der Polizei sind sehr an einem professionellen Umgang mit Migration, der Anwerbung und Förderung migrantischer Beschäftigter und der Kooperation mit Migrant*innenverbänden interessiert. Häufig handelt es sich um Polizist*innen auf spezialisierten (Stabs-)Stellen, aber auch um Polizeibeamt*innen mit unterschiedlich begründeten Interessen am Thema, nicht zuletzt aufgrund eigener oder familiärer Migrationserfahrungen. Beispielsweise formuliert eine Ansprechperson, die in einer Landespolizei zu Diversity-Management arbeitet, explizit den Wunsch, dass durch das Forschungsprojekt Teile der Polizei niedrigschwellig für das Thema Diversität sensibilisiert werden könnten, die sie durch ihre Maßnahmen nicht erreichen kann. Hier äußert sich also die Erwartung, Veränderungen in der Organisation in einer bestimmten – auf Diversität hin orientierten – Richtung voranzutreiben.

Diese Hoffnung wird durch Erfahrungen in einem Teilprojekt des Verbundvorhabens bestätigt. Hier wird mit ethnografischen Methoden zu Polizei-Bürger*innen-Kontakten geforscht. Die Mehrheit der während der Feldforschung angesprochenen Polizist*innen im Wach- und Streifen dienst war bereit, sich für ein anonymisiertes Interview zur Verfügung zu stellen. Aufgrund der Corona-Pandemie musste ab März 2020 auf Telefonate als Interviewformat ausgewichen werden. Der Nachteil der fehlenden physischen Nähe und Unmittelbarkeit wurde durch die Tatsache gemildert, dass die Polizeibeamt*innen sich in ihrer Freizeit und in kompletter Anonymität, vor allem gegenüber ihrem Kollegium, für intensive und lange Gespräche mit dem Forschungsteam zur Verfügung stellten. Dies wirkte sich insgesamt eher positiv auf die Qualität des Inhalts und die Offenheit des Gesprächsverlaufs aus. Denn im Vergleich mit den Interviews, die während des meist hektischen Schichtdienstes der Beamt*innen in der „prä-Corona-Zeit“ durchgeführt wurden, war unter den veränderten Umständen deutlich mehr Raum, Zeit und Ruhe für die Auseinandersetzung mit tiefgehenden persönlichen Erfahrungen vorhanden. Auch in anderen Teilprojekten des Verbundvorhabens war die Bereitschaft vorhanden, im vertraulichen Kontakt auch über konflikthafte Inhalte zu berichten.

Im Feldzugang, d.h. bei der Kontakthanbahnung über Dienststellen verschiedener Hierarchiestufen, war das Projekt aber auch mit Hindernissen konfrontiert. Schon bei der Vorbereitung des Projekts lehnten Polizei- bzw. Aufsichtsbehörden (Innenministerien) mehrerer Bundesländer die Kooperationsanfrage der Deutschen Hochschule der Polizei in Münster ab. Selbst in der Zusammenarbeit mit den Polizeibehörden, die eine Kooperation zugesagt hatten, wurden nicht alle unsere Kontakthanfragen so bearbeitet, dass wir Zugang zu der Breite der Polizei bekommen hätten. Gerade im institutionell polizeifernen Teilprojekt an der Universität Duisburg-Essen waren Gespräche mit Stellen, die aufgrund ihrer lokalen Kenntnisse geeignete Interviewpartner*innen finden konnten, sehr hilfreich, denn sie ermöglichten einen guten Überblick

über die Gesamtorganisation. Wir stellten dann jedoch fest, dass ein unerwartet hoher Anteil der auf diese Weise vermittelten Interviewpartner*innen Erfahrung in Pressestellen der Polizei gesammelt hatte. Entsprechend war bei mehreren Interviews eine gewisse Zurückhaltung festzustellen und der Gesprächsstil ähnelte in der Tendenz Presseerklärungen.

Die Erfahrungen im Feldzugang variierten stark nach Bundesland und Art der Ansprache. So konnten in einem an der Polizeihochschule angesiedelten Teilprojekt durch die Mitarbeit einer Beamtin, die vorübergehend an der Deutschen Hochschule der Polizei tätig war, direkte Kontakte für Interviews mit kontroverseren Standpunkten schneller und meist ohne Umwege hergestellt werden. In einem anderen Bundesland verzögerte sich der Zugang dagegen um ein ganzes Jahr. Als Gründe für solche Verzögerungen wurden Urlaub, Erkrankungen, wechselnde Zuständigkeiten angegeben – oder auch ein Übermaß an Anfragen aus der Forschung und die allgemeine Überlastung der Polizei.⁴ Insgesamt bleibt auf Seiten der Forschenden der Eindruck zurück, dass einige Beamt*innen in der Polizei Forschung fördern und unterstützen, während andere Stellen Polizeiforschung auch dann skeptisch gegenüberstehen, wenn diese von einem Bundesministerium gefördert wird und von einer Hochschule der Polizei ausgeht (siehe Behr 2002).

Dies entspricht verbreiteten Erfahrungen bei der Untersuchung von Organisationen im Allgemeinen und der Polizei im Besonderen. Jedoch ist unter praxiserfahrenen Wissenschaftler*innen umstritten, ob der Zugang zum Forschungsgegenstand „Polizei“ leichter oder schwerer geworden ist. Lukas und Tacke (2019, S. 422) betonen etwa: „In der Tat handelt es sich hier [d.h.: bei Organisationen] um einen Gegenstand, der für die empirische Forschung mittlerweile fast unerreichbar geworden ist. Gerade gesellschaftlich relevante Organisationen sind gegen neugierige Forscherblicke von außen inzwischen nahezu hermetisch abgeschirmt“⁵. Im Unterschied dazu stieß Thériault (2013, S. 38) im Rahmen einer Studie zu Diversität in deutschen Polizeibehörden ähnlich wie MIGRATE auf eine Vielzahl von „carriers of diversity“, die sich gegenüber der Forschung der Autorin sehr offen zeigten. Auch Jacobsen berichtet ebenso wie Bergmann (2019, S. 159) über die „überraschend unproblematische Genehmigung meines Forschungsvorhabens (...) im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit“ (Jacobsen 2005, S. 50, Fn. 46). Die naheliegende Vermutung, dass Diversität als Forschungsthema auf eine grundsätzliche Skepsis innerhalb der Polizei stößt, wird durch diese Autor*innen zunächst nicht bestätigt. Eher erscheint die Polizei selbst als eine ausdifferenzierte Organisation mit unterschiedlichen Interessen gegenüber Forschungs Kooperationen.

Auch wenn also einige Teile der Polizei aufgeschlossen für Forschung sind, lässt sich mit Bezug auf die öffentliche Diskussion über forschungsvermittelte Interventionen in der Polizei doch

⁴ Von ähnlichen Erfahrungen mit der Polizei berichtete beispielsweise früh schon Reichertz (1992, S. 11): „[O]bwohl [...] alle zuständigen Stellen ihre Zustimmung signalisiert hatten, verliefen unsere Feldbesuche im wahrsten Sinne des Wortes im Sande. Abgesprochene Termine über den konkreten Beginn und die genaue Planung der Felduntersuchung kamen aus unerfindlichen Gründen nicht zustande, alle Beteiligten versicherten uns zwar ihre Unterstützung, doch keiner tat einen Schritt. Dieses fruchtlose Bemühen zog sich über mehrere Monate hin, dann gaben wir auf – auch weil wir langsam begriffen hatten, daß dieses kooperative Hinhalten lediglich eine behördenspezifische Art und Weise ist, ‚Nein‘ zu sagen.“

⁵ Zur Polizei siehe z.B. Müller (2014, S. 40) sowie Lange und Schenck (2004, S. 94).

festhalten, dass andere Teile der Polizei aus Überlastung ausweichend auf Forschungsanfragen reagieren oder grundsätzlich skeptisch gegenüber einem Blick von außen sind. Die in der Öffentlichkeit formulierte Hoffnung, die Verfassungstreue von Polizist*innen durch eine repräsentative Studie zu überprüfen, erscheint deshalb problematisch. Dies dürfte erst recht gelten, wenn Themen berührt werden, zu denen es starke Erwartungshaltungen in der kritischen Öffentlichkeit gibt. Es ist daher nicht zu erwarten, dass die Teile der Polizei, die – ob zu Recht oder Unrecht – eine Aufdeckung ihrer Praktiken befürchten, durch ein Forschungsvorhaben mit einem kooperativen Ansatz erreicht werden können. Allerdings zeigt der Feldzugang in unserem Projekt auch, dass es gerade im Rahmen ethnographischer Feldforschung möglich ist, Vertrauen aufzubauen und dass Polizeibeamt*innen bei persönlicher Ansprache bereit sind, in Forschungsprojekten mitzuwirken. Einige betonten gar die Wichtigkeit der Forschung, womit sicherlich der Wunsch verbunden ist, ihrem Blick auf Polizeiarbeit mehr Geltung zu verschaffen. Auch begrüßten es manche, dass sich Forschende für deren Arbeit und die Umstände, Sorgen und Ursachen der Frustrationsmomente interessierten und sich dem Berufsalltag über einen längeren Zeitraum hinweg intensiv widmeten. Auch wenn es innerhalb der Polizei also sehr verschiedene Positionierungen zu den Chancen und Risiken von Polizeiforschung gibt, scheint es auf mittlere Sicht möglich, für die Erkenntnis- und Reflexionspotenziale von (Grundlagen-) Forschung zur Polizei auch in der Organisation zu werben und Interesse zu finden.

3 Wie fördert die Polizei Diversität in ihrem Personal?

Wie schon angesprochen, sind Teile der Polizei daran interessiert, die interkulturelle Kompetenz der Institution zu erhöhen (siehe z.B. auch Klimke 2020). Ein wichtiger Schritt wird darin gesehen, vermehrt Polizist*innen mit sog. Migrationshintergrund einzustellen (Hunold 2010). Dies wird auch von politischer Seite, beispielsweise vom NSU-Untersuchungsausschuss, empfohlen (Deutscher Bundestag 2013, insb. S. 862, 893, 958, 978, 1036). Im Rahmen des Forschungsvorhabens ergab die Untersuchung der Anwerbung und Aufnahme von jungen Polizeianwärter*innen und ihrer Karriereverläufe in den ersten Jahren ihrer Ausbildung und Tätigkeit sowie von Werbe- und Einstellungsstrategien der Polizei für die Länderpolizeien Berlin und Hamburg, dass hier seit einigen Jahren erhebliche Anstrengungen unternommen werden, um die Zahl von Bewerber*innen mit Migrationshintergrund durch Werbemaßnahmen zu erhöhen und auch mehr von ihnen einzustellen (siehe etwa IMK 2014, Mediendienst Integration 2019).

Jedoch zeigen Befunde im Teilprojekt „Interkulturalität und Organisationskultur der Polizei“ auch, dass die aktuellen Bemühungen zur Diversifizierung der Beschäftigtenstruktur in der Polizei mit der Hoffnung verbunden sind, dass diese auch eine Gegenmaßnahme zu internem Rassismus und Vorurteilen darstellen könnten. Wenn die Verantwortung, intern gegen Vorbehalte und rassistische Ansichten argumentieren zu müssen, den einzelnen jungen Polizeibeamt*innen überlassen und damit individualisiert wird, führt dies aber nicht zwingend zu Veränderungen. In der Regel agieren die Polizeianwärter*innen diesbezüglich eher zurückhaltend und scheuen entsprechende Diskussionen im Kolleg*innenkreis:

„Ich habe im Praktikum natürlich auch mal Situationen erlebt, in denen Kollegen sich abwertend über Ausländer geäußert haben, die meinten es wahrscheinlich gar nicht so, das ist oft so ein Gequatsche aber gerade ich hätte da natürlich was sagen müssen, das habe ich mir zumindest früher immer vorgenommen, aber wie steht man dann da im Team bei den Kollegen? Als Besserwisser, als Mimose. Das kann gerade ich mir halt auch nicht leisten. Verstehst du?“ (Interview AP 5)

Auch die häufige Angabe in Interviews, beispielsweise einer migrantenspezifischen Gewerkschaft oder einer migrantenspezifischen Interessengruppe innerhalb der Polizei eher ablehnend gegenüber zu stehen, wurde damit begründet, dass man sich so nur „ins Abseits spielen“ könne. Es scheint für sie nicht erstrebenswert, sich von ihren Kolleg*innen zu unterscheiden. Vielmehr lernen sie schnell und spätestens im Berufspraktikum, beispielsweise einen „blöden Spruch“ bezogen auf ihre Herkunft wegzustecken, um nicht als zu „sensibel“ angesehen zu werden. Selbst ein diskriminierender Spitzname wurde von einem Interviewpartner hingenommen, obwohl er ihn als sehr belastend empfindet. Einige gaben auch an, sich möglichst nicht zu eng mit mehreren Kolleg*innen mit gleichem oder ähnlichem Migrationshintergrund zu zeigen, da das von anderen Kolleg*innen als Abschottung und somit eher negativ gesehen werde.

„Ich war erst voll froh, als ich in die Dienstgruppe kam und da war noch ein Türke (...), 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, kein ‚merhaba‘, kein ‚nasilsın‘. Ja, man muss da aufpassen, dass die Kollegen halt kein falsches Bild kriegen.“ (Interview AP 5)

Die interne Vermittlung von migrationsspezifischen Belangen und Diskriminierungserfahrungen ist oftmals schwierig und bedarf eines sehr großen Selbstbewusstseins einzelner meist sehr junger Anwärter*innen.

Dies könnte auch mit dem Wir-Gefühl zusammenhängen, das Polizist*innen schon sehr früh in ihrer Ausbildung entwickeln (Behr 2002, S. 23f.). Wie die Interviews zeigen, in denen Polizeianwärter*innen von Beginn bis Abschluss ihrer Ausbildung befragt wurden, ist dieses gruppendynamische Konstrukt zunächst noch relativ neu und aufgrund mangelnder Dienst Erfahrung auch noch fragil, so dass ein Hervorheben individueller und nicht alle Gruppenmitglieder verbindender Merkmale als generelles Infragestellen der Gruppenzugehörigkeit verstanden werden kann. Dies könnte auch bedeuten, dass die kulturelle Betonung der Harmonie und des Wir-Gefühls innerhalb der Polizeiorganisation besonders sensibel macht gegenüber Nichtzugehörigkeit und dass eine starke Organisationskultur interpersonale und interkulturelle Differenz letztlich einebnet. Diversität ist in diesen Polizeibehörden zwar offiziell erwünscht und wird auch angestrebt. Zugleich stehen die jungen Polizist*innen – auch vor dem Hintergrund früherer Ausgrenzungserfahrungen – vor der nicht ganz einfachen Aufgabe, Diversität und Wünsche nach selbstverständlicher Teilhabe an der Wir-Gruppe miteinander zu vermitteln.

In den Gesprächen mit jungen Polizeianwärter*innen wurde außerdem deutlich, dass organisationsinterne Integration in einer Wechselbeziehung zu gesellschaftlichen Diskursen um Migration und Inklusion steht. So können sich bestimmte Narrative (wie z.B. das zum Zeitpunkt

der Interviews medial sehr präsente Thema „Clankriminalität“, vgl. Brauer et al. 2020) als Zündstoff für ein grundsätzliches Misstrauen in der Polizei erweisen. Hier besteht die Gefahr, dass Beamt*innen mit eigener oder familiärer Migrationserfahrung zur Projektionsfläche für gesellschaftliche Konflikte werden. Ob organisatorische Vorkehrungen, wie z.B. feste und unkompliziert erreichbare Ansprechpartner*innen in der Polizei oder interne Vernetzung für diese Anwarter*innen, hilfreich sein könnten, wäre durch weitere Forschung zu prüfen.

Die Erfahrungen der Anwarter*innen setzen sich im weiteren Dienstleben fort. Im Teilprojekt „Personalpolitik und Diversity-Management“ zeigte sich, dass die Diversität der Beschäftigten in den Behörden genutzt wird, wenn Sprach- oder Kulturkenntnisse benötigt werden, aber sie wird nicht formal honoriert oder – wie andere Spezialkenntnisse – in Beurteilungen berücksichtigt, wie sich beispielsweise in diesem Zitat zeigt:

„[Mit meiner Mitarbeiterin,] mit der bin ich heute gefahren, äh, Streife, und die hat mir dann auch gesagt, eigentlich müsste ich ja mal mehr Geld kriegen, wieviel Türkisch ich hier sprechen muss.“ (Interview AP 3)

Gerade bei Sprachkenntnissen, die in der deutschen Migrationsgesellschaft wichtig sind, ist die Polizei darauf angewiesen, dass diese verfügbar sind und eingesetzt werden.

Auch die ethnografischen Daten des Teilprojekts, das Bürger-Polizei-Beziehungen beobachtet, lassen ähnliche Rückschlüsse zu. In den Augen der Polizeibeamt*innen erleichtert und beschleunigt die Nutzung zusätzlicher Sprachkenntnisse die zu leistende Arbeit vor Ort, da kein*e offizielle*r Dolmetscher*in zum Geschehen hinzugezogen werden muss und dies zudem eine kostensparende Maßnahme ihrer Vorgesetzten darstellt. Dies hinterlässt ein Gefühl der Selbstverständlichkeit und der Unsichtbarkeit von persönlichem Engagement bei Einzelnen:

„Es wird ja immer manchmal ausgerufen, "Gesucht wird ein [eine Fremdsprache] sprechender Kollege, der soll sich mal bitte da und da melden", wo ich mir denke, hä, warte mal kurz, nein, warum? [...] Ich habe jetzt gefühlt in meiner Zeit mehrere hundert Male übersetzt oder sonstiges so versucht zu übersetzen und als Sprachmittler zu fungieren. Hat es irgendeine Anerkennung gegeben, wurde ich irgendwann, irgendwann dafür gelobt? Irgendwann, wurde mir irgendwann mal gesagt, "Ey, echt klasse, dass du da bist, dass du die Sprache beherrscht" [...] Hätten die das nicht gemacht, würde ich auch sagen, so, okay, ich mache es nie wieder. [...] Das haben wir uns auf die Agenda geschrieben ganz klar, dass die Mitarbeiter oder die Polizeibeamten, die immer wieder übersetzen müssen, [...] auch mal eine Prämie bekommen sollten.“ (Interview AP 4)

Wie verschiedene Führungskräfte sowie auch betroffene Polizist*innen berichteten, führt die Nutzung zusätzlicher Sprachkenntnisse im Dienst außerdem oft zu Misstrauen seitens der Kolleg*innen insbesondere dann, wenn spontane Gespräche auf der Straße nicht kurzfristig für die Polizeikolleg*innen übersetzt werden.

4 Wahrnehmung und Umgang mit Bürger*innen, die als „ethnisch anders“ markiert werden

Im Forschungsprojekt wird auch untersucht, wie Polizeibeamt*innen Bürger*innen als ethnisch different wahrnehmen und wie sich dies in alltäglichen Verhaltensmustern nicht nur innerhalb der Polizei, sondern auch in der Interaktion mit der Bevölkerung niederschlägt. Ethnische Differenz oder die Zuschreibung der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Kultur werden innerhalb der Polizei v.a. als Unterschiedlichkeit von Sprache, von religiöser Zugehörigkeit, als fremd wahrgenommene Werte und Familienstrukturen und als mutmaßlich im Ausland liegende Herkunftsorte thematisiert. Sowohl im mündlichen wie auch im schriftlichen polizeilichen Sprachgebrauch werden sehr häufig stereotype Begriffe wie „Südländer“ verwendet, um äußere Merkmale von Verdächtigen zu beschreiben (siehe dazu auch Ervedosa 2020). Dies zeigt auch die ethnografische Beobachtung einer Zeugenbefragung nach einem Vorfall im öffentlichen Raum:

Die Zeugin solle jetzt den Täter beschreiben. Dabei hilft ihr der Polizist ein wenig: „Trug er eine Brille? Eine Sonnenbrille oder eine Sehbrille? Hatte er einen Bart, große oder kleine Hände?“ Dann fragt der Polizist für mich [als Forschende] überraschenderweise nach der „Nationalität“. „Welche Nationalität hatte der Mann? Ostblock, Türke, Südländer?“ Die Zeugin wirkt überfordert und sagt dann „Nein, er war definitiv kein Türke“. Der Polizist fragt weiter nach, dann sagt die Frau „vielleicht Italiener“, als der Polizist dies einwirft. (Beobachtungsprotokoll AP 4)

Aus Sicht der Forschung erhöhen solche Stereotype die Gefahr der Pauschalisierung und Vorverurteilung von potenziell Verdächtigen. Innerhalb der Polizei wird jedoch wenig zur Problematik von gruppenbezogenen und potenziell diskriminierenden Bezeichnungen im als selbstverständlich und somit bedenkenlos wahrgenommenen Vokabular reflektiert. Vielmehr wird Wissen generiert, ergänzt und tradiert. Insofern unterscheidet sich vermeintliches Wissen über ethnische Gruppen oftmals von anderen in der Polizei geläufigen äußeren Beschreibungspraktiken, die sich stärker auf Merkmale wie Haar- und Augenfarbe oder Größe beziehen. Dies steht im Widerspruch zum gleichzeitig vorherrschenden Interesse der Polizist*innen an Genauigkeit bei der Erfassung von Sachverhalten und Details, die bei der Anzeigenaufnahme und Bearbeitung sonst eine zentrale Rolle spielt, wie beispielsweise die Uhrzeit, die geografische Angabe des Tatorts, detaillierte Beschreibungen des Tathergangs sowie des festgestellten Schadens, beispielsweise bei einem Verkehrsunfall oder einer Sachbeschädigung.

Problematisch erscheint also, dass Begriffe wie „Südländer“ von Seiten der Polizist*innen vielfach als Erfahrungswert dargestellt und somit im internen Sprachgebrauch legitimiert, durch die Pauschalisierung letztlich aber rassistisch werden. Außerdem fehlen formalisierte und niedrigschwellige Mechanismen innerhalb der Polizei, die balancierend wirken könnten, indem sie individuelle und kollektive Vorurteile thematisieren. Dies könnte vielleicht durch die Einführung innerbetrieblicher standardisierter und die Arbeitsqualität erhaltender Angebote wie z.B. Supervision geleistet werden, die bereits seit einigen Jahren aus Reihen der Polizei gefordert werden. Eine solche Supervision könnte nicht nur die intendierte Distanzierung zum Erlebten

erleichtern, sondern sie könnte die Polizeibeamt*innen auch darin unterstützen, die Professionalität im Sinne der Gleichbehandlung des ‚polizeilichen Gegenübers‘ zu bewahren bzw. wiederherzustellen (siehe u.a. Weickert 2016).

Nahezu alle Befragten gaben an, dass die Ausbildung nicht tiefgehend auf den Umgang mit einer im Zuge von Migrationsbewegungen diverseren Bevölkerung und dabei aufkommende Probleme vorbereite. Da in den Teilprojekten, die sich mit der Organisationsgestaltung und der Personalpolitik beschäftigten, zu einem großen Teil Personen interviewt wurden, deren Ausbildung über zwei Jahrzehnte zurücklag (weil der Fokus auf Führungskräften und längerfristiger Organisationsexpertise lag), bildet dieser Befund v.a. die Nachwirkungen der früheren Ausbildung ab. Mittlerweile sind in einigen Curricula z.B. Kurse zu „interkultureller Kompetenz“ enthalten.

Zu bedenken ist jedoch, dass Fortbildungen zu „interkultureller Kompetenz“ rassistische Zuschreibungen verstärken können, wenn der Fokus der Fortbildung nicht auf der Reflexion von interkulturellem Handlungswissen liegt, sondern darauf zielt, möglichst viele scheinbar objektive Eigenschaften über Gruppen zu vermitteln, die als ethnisch anders konstruiert gelten, um (vermeintliche) Handlungssicherheit für den Arbeitsalltag herzustellen (vgl. z.B. Mor Barak und Travis 2010, S. 345; Dobbin und Kalev 2018).⁶

5 Organisationale Restriktionen

Die Förderlinie des BMBF, nach der das Projekt gefördert wird, will das Wissen dazu erhöhen, wie Wandel in Organisationen ermutigt werden kann. Dafür ist ein besseres Verständnis der Restriktionen, denen das Handeln von Polizeibeamt*innen unterliegt, relevant. Mit Blick auf migrationsbezogene Veränderungen zeigten sich Restriktionen in zwei Bereichen:

Im Teilprojekt zu den Polizei-Bürger*innen-Beziehungen zeigten Beobachtungen unmittelbarer Kontakte zwischen Polizei und Bürger*innen, die kaum Deutsch sprechen, dass den einzelnen Polizist*innen mitunter der Aufwand zu hoch scheint, eine*n Dolmetscher*in hinzuzuziehen:

„Ja, ein ganz großes Problem ist, finde ich, Kommunikation. Ganz häufig ist es halt wirklich, dass einfach kein Deutsch gesprochen wird. Sei es Opfer, sei es Geschädigte, sei es Zeuge. (...) Was für alles immer kompliziert ist. Also gut, bei einem Tatverdächtigen könnte ich jetzt letztendlich sagen, ist mir egal, ich ziehe meine Maßnahmen einfach durch. Aber das fände ich unzufriedenstellend. Ich will ihm ja auch gerne die Maßnahmen erklären, ich will auch gerne von ihm vielleicht noch was wissen. Beim Geschädigten umso mehr, ich will ja wissen, was passiert ist, auch beim Zeugen. Das ist, finde ich, ein Riesenproblem, dass man eigentlich, also ganz oft

⁶ Der Behauptung von Krott, Krott und Zeitner (2019, S. 136) „zur Förderung der Kommunikationsfähigkeit, der Reflexionsfähigkeit, der interkulturellen Kompetenz und damit auch der interkulturellen Kommunikation“ sei es geboten, „entsprechende Angebote im Rahmen von Fort- und Weiterbildung nach Beendigung des Studiums vorzuhalten und eine obligate Teilnahme an solchen Maßnahmen festzuschreiben“, muss die empirisch begründete Prognose von Dobbin und Kalev (2018, S. 52) entgegengehalten werden, dass die Verpflichtung zur Teilnahme Risiken birgt, das Lernziel zu verfehlen. Siehe auch die folgende Fußnote.

sind so kleine [...]Sachverhalte, die eigentlich nach zehn Minuten fertig wären, wo man dann aber ewig braucht, bis man dann mal irgendwie jemand erreicht hat, der übersetzen kann. Oder dann fängt man dann mit Google-Übersetzer an herumzutickern. Das finde ich ein Riesenproblem.“ (Interview AP 4)

Gelungene Kommunikation ist ein Hauptwerkzeug polizeilichen Handelns (Schumann 2020, S. 34; Behr 2002, S. 15). Wenn die Kommunikation beeinträchtigt ist, geht dies mit weniger Transparenz einer polizeilichen Maßnahme einher. Für die Polizist*innen hat dies zur Folge, dass sie – da sie eine begonnene polizeiliche Maßnahme in jedem Fall, d.h. notfalls ohne Erklärung, durchführen müssen – in Widerspruch zur Forderung nach Transparenz geraten. Eine Interviewsequenz in diesem Teilprojekt zeigt, dass bei einem Polizisten währenddessen bzw. im Nachhinein das Gefühl entsteht, dass die Begegnung nicht korrekt, d.h. im Sinne einer transparent kommunizierten Vorgehensweise verlaufen sei:

„Ich kann mich erinnern, vorgestern hatten wir zum Beispiel einen [osteuropäischen] Bauarbeiter, der hat hier irgendwie gearbeitet, war deshalb hier, konnte aber überhaupt kein Deutsch, gar kein Englisch, gar nichts, nur [seine Muttersprache]. So, und letztendlich ging es darum, der ist Auto gefahren, hatte keinen Führerschein und war unter Drogeneinfluss. So. Und wir wollten mit ihm halt zur Gefangenenammelstelle, ihm Blut abnehmen, wollten ihm erklären, dass er nicht weiter Auto fahren darf, wollten ihm erklären, dass [...] eine Geldstrafe auf ihn zukommt und und und. Aber war halt also ja nicht möglich. Und ja, dann haben wir eben halt mit Händen und Füßen, habe ich ihm halt gezeigt, dass er die Hände auf den Rücken machen soll und die Handfessel reinkommt, hat er auch verstanden so. Dieses typische Zeichen so, dass man die Handballen aneinander macht, so nach dem Motto, die Handschellen kommen jetzt ran. Hat er dann auch verstanden. Ja, und tat mir auch für ihn irgendwie leid, weil er halt ja überhaupt nicht wusste, geht er jetzt ins Gefängnis, geht er jetzt, also er wusste ja überhaupt nicht, wie es weitergeht, er wusste nur, er kriegt jetzt Handschellen ran und setzt sich ins Polizeiauto. (Interview AP 4)

Die Polizeibeamt*innen, die hier zitiert wurden, sehen solche Erfahrungen als „Riesenproblem“ an bzw. bedauern es, dass sie eine polizeiliche Maßnahme nicht entsprechend erklären können. Wenn solche Erfahrungen wiederholt stattfinden und unbearbeitet bleiben, wirkt sich das möglicherweise auf das individuelle Verhalten in weiteren Einsätzen aus. Das Beispiel zeigt, dass sich Mängel in der Ressourcenausstattung, also etwa der leichte Zugang zu Dolmetscher*innen, nicht unbedingt durch Aus- und Fortbildungen kompensieren lassen, zumal, wie oben angesprochen, polizeiintern vermehrt Räume für die professionelle Selbstreflexion gefordert werden. Organisationaler Wandel muss daher auch strukturelle Problemlagen anerkennen und diese adressieren.

Geringe Handlungsspielräume zeigen sich außerdem bei dem Leitungspersonal, das im Teilprojekt „Personalpolitik und Diversity-Management“ vor allem auf der Ebene der Dienstgruppenleitungen, also der unmittelbaren Vorgesetzten der meisten im Wach- und Streifendienst tätigen Beamt*innen, untersucht wurde. So sind Dienstgruppenleiter*innen nur selten in der Lage, weitergehenden Einfluss auf die personelle Zusammensetzung ihres Organisationsbereichs zu nehmen, denn sie können kaum Personal auswählen, abgeben oder austauschen. Häufig sind sie für eine große Zahl von Personen verantwortlich, die zum überwiegenden Teil ihrer

Arbeitszeit außerhalb ihres Wahrnehmungsbereichs operieren. Was nicht beobachtet wird oder werden kann, kann auch nicht sanktioniert oder honoriert werden. Außerdem sehen sie sich nur sehr begrenzt in einer Position, Aufgaben konkret Personen innerhalb ihres Bereichs zuzuteilen. Vielmehr übernimmt die Selbstorganisation der Dienstgruppe diese Funktion, die von den Dienstgruppenleitungen zumeist eher moderiert als durchgreifend gesteuert wird.

Solchen Restriktionen polizeilichen Handelns, die hier nur sehr vorläufig und beispielhaft angedeutet werden konnten, stehen jedoch in Öffentlichkeit und Politik sehr dezidierte Vorstellungen dazu gegenüber, mit welchen Rezepten und Maßnahmen Veränderung gestaltet werden könnte. Mit Blick auf das Thema Migration und Polizei wird beispielsweise immer wieder empfohlen, dass vor allem unmittelbare Vorgesetzte als Zielgruppe für Fortbildungsmaßnahmen z.B. im Bereich „interkulturelle Kompetenz“ angesprochen werden sollten (vgl. z.B. Deutscher Bundestag 2013, S. 862; Müller et al. 2004, S. 111).⁷ Ob eine solche empfohlene Maßnahme wirkt, hängt (zumindest implizit) vom Handlungsspielraum bzw. Einflusspotenzial ab, was jedoch – wie unsere Ergebnisse zeigen – nicht unbedingt gegeben ist.

Veränderungen werden von Politik und Öffentlichkeit darüber hinaus vor allem durch das Hinzukommen neuen Personals (z.B. mit sog. Migrationshintergrund) erwartet (siehe erneut z.B. Deutscher Bundestag 2013; Mediendienst Integration 2019). Wie oben dargelegt, zeigen unsere Ergebnisse, dass dieses Personal eher selbst unter Druck gerät, als dass die Polizeibeamt*innen in der Lage wären, die Polizei „von innen heraus“ gezielt zu verändern.

Diese Erkenntnisse richten den Blick auf Interventionen anderer Art: Ergänzend zum Appell an einzelne, die durch Fortbildung dazu befähigt werden sollen, Veränderungsprozesse in der Polizei voranzutreiben, könnte es sich in vielen Fällen als zweckmäßig erweisen, Verfahrensregeln direkt in den Blick zu nehmen, durch die die alltägliche Arbeit in bestimmten Fällen strukturiert wird. Bei einigen der oben dargestellten Probleme würden Polizist*innen von interindividuellen Konflikten entlastet, wenn explizit geregelt wäre, wann z.B. Dolmetscher*innen hinzugezogen werden müssen, bzw. welche Polizist*innen (mit entsprechender Zusatzqualifikation und Besoldung) wann aus dienstlichen Gründen übersetzen dürfen und müssen. Auch die in der Öffentlichkeit viel diskutierte Problematik des Racial Profiling könnte so bearbeitet werden, dass Verfahrensregeln dazu, wie im Polizeialltag „Verdacht“ generiert und formuliert wird, präziser würden, damit für Polizist*innen klar ist, wie Kontrollpraktiken anders als stereotyp gestaltet werden können.

Zudem wären entsprechende Ausbildungsinhalte in Erwägung zu ziehen, um Polizeianwärt*innen bereits vor Eintritt in den Regeldienst eine bessere Grundausstattung in Form von Wissen und Handlungsmöglichkeiten an die Hand zu geben, die dann im Arbeitsalltag fortlaufend praktiziert und vom Leitungspersonal und dienstälteren Kolleg*innen gestärkt werden

⁷ Die Forderung wird aber nicht nur aus Politik und Wissenschaft geäußert, sondern hat sich auch rechtlich niedergeschlagen. So heißt es etwa im Berliner „Landes-Antidiskriminierungsgesetz“ (LADG), dessen Einführung im Jahr 2020 von einer kontroversen Debatte in der Presse begleitet wurde, in § 11: „Der Erwerb von und die Weiterbildung in Diversity-Kompetenz einschließlich der antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen sollen für alle Dienstkräfte insbesondere durch Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen sichergestellt werden. Für die Dienstkräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion ist die Teilnahme an den Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen verpflichtend.“ Siehe auch die vorhergehende Fußnote.

könnten. Bisher werden angehende Polizist*innen zu wenig auf den Praxisalltag vorbereitet und kennen somit zu wenige Handlungsoptionen, die geeignet sind, die (Bürger*innen-)Rechte derjenigen, mit denen sie tagtäglich zu tun haben, durchgängig zu schützen. Der „Praxisschock“ führt dann zu inneren Spannungen und dem unbefriedigenden Gefühl, den Ansprüchen und der Polizeiarbeit nicht gerecht werden zu können, welches in Frustration münden kann.

Es kann durchaus sein, dass in der Praxis verschiedene Gesichtspunkte immer wieder neu reflektiert und – auch im Dilemma – abgewogen werden müssen. Und oft werden sich keine Lösungen finden, die in allen Situationen eindeutig richtig sind. Dilemmata zwischen den Idealen und den typischen Restriktionen des professionellen Handelns werden in vielen (Semi-)Professionen als Normalfall angesehen (Schütze 1992). Ob dies auch für die Polizei gelten sollte, ist durchaus umstritten (Behr 2006, S. 154ff). Da die Reflexion des eigenen beruflichen Handelns ein Merkmal von Professionalisierung ist, und Professionalisierung u.a. durch eine Hochschulbildung vorangetrieben wird, kann angenommen werden, dass durch die zunehmende Ausbildung von Polizeibeamt*innen an (Fach-)Hochschulen Spielräume für eine kontinuierliche (Selbst-)Reflexion der eigenen Rolle geschaffen bzw. erweitert werden (z.B. Sterbling 2011, insb. S. 39). Mindestens ebenso wichtig ist es, der (Selbst-)Reflexion in der Polizeiarbeit Raum zu geben.

Es wird oft gesagt, die Polizei sei ein Spiegel der Gesellschaft (Ellebrecht und Wisser 2020). Damit soll ausgedrückt werden, dass, wenn in der Bevölkerung rassistische Klassifikationen selbstverständlich sind, dies auch von Polizeibeamt*innen kaum anders zu erwarten sei. Aufgrund der großen Verantwortung der Polizei als Institution, die das staatliche Gewaltmonopol ausübt, und angesichts dessen, dass Polizeibeamt*innen über viele Jahre und meist an Hochschulen qualifiziert werden, kann jedoch erwartet werden, dass sie gesellschaftliche Diskurse nicht unreflektiert in ihr berufliches Handeln übernehmen, sondern dass sie die eigene Praxis regelmäßig überdenken und weiterentwickeln.

Dies würde auch den Stellenwert von Forschung zu und in der Polizei präziser definieren. Nicht nur in der Polizei, auch in anderen Bereichen der Gesellschaft stößt die Auseinandersetzung mit Diskriminierung und Rassismus auf Barrieren. Wir haben die geringe Bereitschaft von einigen Landespolizeibehörden, an einer Studie mitzuwirken, auch so interpretiert, dass die Polizei nicht erfahren darin ist, in einer Weise mit Wissenschaft zu kooperieren, dass wissenschaftliche Erkenntnis als Chance zur eigenen Organisationsentwicklung nutzbar wird. Wissenschaft ist gerade keine Kontrollinstanz, als die sie Teile der Polizei und öffentlicher Diskurs anscheinend gleichermaßen imaginieren. Hiervon ließe sich die Empfehlung ableiten, dass leitende Stellen im Grundsatz für mehr Forschung zur Polizei einstehen. Zugleich sollte deutlich sein, dass die Teilnahme an Forschung auf individueller Ebene freiwillig bleibt. Forschung kann politische und organisationale Kontrolle nicht ersetzen, sondern aufgrund der wissenschaftlichen Distanz nur zu Erkenntnis beitragen, die von einer selbstbewussten (Semi-)Profession auch selbstbestimmt für die Reflexion des eigenen Handelns genutzt werden kann.

Es besteht ein Defizit vor allem auch im Bereich der Grundlagenforschung. Während in Bezug auf andere Organisationstypen, wie z.B. Unternehmen, Schulen oder Universitäten bei Forschungsfragen in der Regel an eine Vielzahl vorangegangener Forschungsarbeiten angeschlossen werden kann, besteht im Falle der Polizei hier ein erheblicher Rückstand. Aus der Perspektive des Forschungsverbundes ergibt sich daraus der Schluss, dass eine breite Grundlagenforschung zum Organisationstyp Polizei an Universitäten und nicht nur polizeinahen (Fach-) Hochschulen bzw. Akademien und Instituten in längerer Frist Veränderungsprozesse in der Polizei informieren und begleiten könnte.

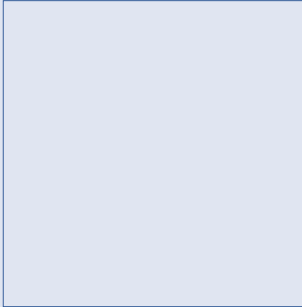
7 Literaturverzeichnis

- Behr, Rafael** 2002: Lebenswelt Polizei. Ein ethnografischer Zugang zur Berufsidentität von Polizeibeamten. In: Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 3 (1), Art. 13
- Behr, Rafael** 2006: Polizeikultur. Routinen – Rituale – Reflexionen. Bausteine zu einer Theorie der Praxis der Polizei. Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaften
- Bergmann, Jens** 2019: Polizeiliche Transparenzpraktiken und die Flexibilität einer Norm im organisatorischen Alltag. In: August, Vincent / Osrecki, Fran (Hrsg.): Der Transparenz-Imperativ. Normen – Praktiken – Strukturen. Wiesbaden: Springer VS, S. 141–169
- Brauer, Eva / Dangelmaier, Tamara / Hunold, Daniela** 2020: Die diskursive Konstruktion von Clankriminalität. In: Groß, Hermann / Schmidt, Peter (Hrsg.): Empirische Polizeiforschung XXIII. Polizei und Migration. Frankfurt a. M.: Verlag für Polizeiwissenschaft, S. 179–193
- Clarke, Adele E.** 2012: Situationsanalyse: Grounded Theory nach dem Postmodern Turn. Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaften
- Deutscher Bundestag** 2013: Beschlussempfehlung und Bericht des 2. Untersuchungsausschusses nach Artikel 44 des Grundgesetzes. Drucksache 17/14600. Online verfügbar unter: <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/17/146/1714600.pdf>
- Dobbin, Frank / Kalev, Alexandra** 2018: Why Doesn't Diversity Training Work? In: Anthropolgy Now 10 (2), S. 48–55
- Ellebrecht, Sabrina / Wisser, Laura** 2020: Spieglein, Spieglein an der Wand, wer ist Polizei in diesem Land. Eignung für den Polizeidienst in Deutschland und die Frage der Repräsentation. In: Groß, Hermann / Schmidt, Peter (Hrsg.): Polizei und Migration. Empirische Polizeiforschung XXIII. Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft, S. 292–296
- Ervedosa, Clara** 2020: The Perpetrator is a Southerner: "Südländer" as Racial Profiling in German Police Reports. In: Monatshefte (112), S. 217–246
- Hunold, Daniela** 2010: Polizisten mit Migrationshintergrund: Integration und Exklusion im Berufsalltag. In: Hunold, Daniela / Klimke, Daniela / Behr, Rafael / Lautmann, Rüdiger (Hrsg.): Fremde als Ordnungshüter? Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland. Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaften
- IMK** 2014: Polizeiliche Nachwuchsgewinnung im Lichte des demografischen Wandels. Bericht von Bundespolizei und Bundeskriminalamt, Stand 21. Mai 2014, Anlage 19 zur Tagesordnung der IMK-Sitzung vom 12.06.2014. Online verfügbar unter: http://www.innenministerkonferenz.de/IMK/DE/termine/to-beschluesse/14-06-12/anlage19.pdf?_blob=publicationFile&v=3
- Jacobsen, Astrid** 2005: Die gesellschaftliche Wirklichkeit der Polizei. Eine empirische Untersuchung zur Rationalität polizeilichen Handelns. Dissertation. Bielefeld. Online verfügbar unter: <http://bieson.ub.uni-bielefeld.de/volltexte/2005/716/>
- Jäger, Siegfried** 2012: Kritische Diskursanalyse: Eine Einführung., 6. vollständig überarbeitete Aufl. Münster: Unrast
- Klimke, Daniela** 2020: Die Polizei in der Einwanderungsgesellschaft. Online verfügbar unter: <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdosiers/303141/die-polizei-in-der-einwanderungsgesellschaft>

- Krott, Nora Rebekka / Krott, Eberhard / Zeitner, Ines** 2019: Umgang mit Fremdheit. Entwicklung im Längsschnitt der beruflichen Erstsozialisation (UMFELDER). In: Die Polizei 110 (5), S. 129–160
- Lange, Hans-Jürgen / Schenck, Jean-Claude** 2004: Polizei im kooperativen Staat. Verwaltungsreform und Neue Steuerung in der Sicherheitsverwaltung. Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaften
- Lukas, Ernst / Tacke, Veronika** 2019: Niklas Luhmanns Schriften zur Organisation (LSO). In: Endreß, Martin / Moebius, Stephan (Hrsg.): Zyklus 5. Jahrbuch für Theorie und Geschichte der Soziologie. Wiesbaden: Springer, S. 421–430
- Mediendienst Integration** 2019: Beamte mit Migrationshintergrund. Wie entwickelt sich die Vielfalt bei der Polizei? Berlin. Online verfügbar unter: http://mediendienstintegration.de/fileadmin/Dateien/Infopapier_Vielfalt_Polizei_2019.pdf
- Mor Barak, Michàlle E. / Travis, Dnika J.** 2010: Diversity and organizational performance. In: Hasenfeld, Yeheskel (Hrsg.): Human services as complex organizations. 2. Aufl. Los Angeles, London, New Dehli, Singapore, Washington DC: Sage, S. 341–378
- Müller, Frank** 2014: Halt–Stopp–Kultur. In: Polizei & Wissenschaft 15 (4), S. 37–45
- Müller, Ursula / Müller-Franke, Waltraud / Pfeil, Patricia / Wilz, Sylvia** 2004: Alles eine Frage der Zeit? Zur Situation von Frauen und Männern in der Polizei. Villingen-Schwenningen: Fachhochschule für Polizei
- Oevermann, Ulrich** 2000: Die Methode der Fallrekonstruktion in der Grundlagenforschung sowie der klinischen und pädagogischen Praxis. In: Kraimer, Klaus (Hrsg.): Die Fallrekonstruktion. Sinnverstehen in der sozialwissenschaftlichen Forschung. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 58–156
- Reichertz, Jo** 1992: "Wenn ich auftauche, verschwinden alle!". Erste Begegnungen mit dem Forschungsfeld 'Kriminalpolizei'. In: Reichertz, Jo / Schröer, Norbert (Hrsg.): Polizei vor Ort. Studien zur empirischen Polizeiforschung. Stuttgart: Enke, S. 11–23
- Schumann, Lisa** 2020: Fremdsprachenbedarfe in der Polizei (am Beispiel Sachsen-Anhalt). In: Polizei Info Report 51 (3), S. 34–37
- Schütze, Fritz** 1992: Sozialarbeit als "bescheidene" Profession. In: Dewe, Bernd / Ferchhoff, Wilfried / Radtke / Frank Olaf (Hrsg.): Erziehen als Profession: Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern. Opladen: Leske + Budrich, S. 132–170
- Sterbling, Anton** 2011: Professionalisierungsaussichten der Polizei? Voraussetzungen, Chancen, Notwendigkeiten und Grenzen. In: Groß, Hermann / Schmidt, Peter (Hrsg.): Empirische Polizeiforschung XIII: Polizei: Job, Beruf oder Profession? Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft, S. 23–44
- Thériault, Barbara** 2013: The Cop and the Sociologist. Investigating Diversity in German Police Forces. Bielefeld: Transcript
- Weickert, Katja** 2016: Supervision im Polizeiberuf als Instrument zur professionellen Selbstreflexion. Interdisziplinäre Betrachtung in der Polizei Rheinland-Pfalz. Masterarbeit an der Deutschen Hochschule der Polizei Studienjahr 2010/2012. In: Die Kriminalpolizei 3, S. 4–12

Die Autor*innen:

In alphabetischer Reihenfolge werden hier zunächst die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und dann die Leitungen der Teilprojekte genannt.



Alexandra Graevskaia
IAQ,
Universität Duisburg-Essen
alexandra.graevskaia@uni-due.de



Annelie Molapisi
Akademie der Polizei
Hamburg
annelie.molapisi@poladium.de



Benedikt Müller
IAQ,
Universität Duisburg-Essen
benedikt.peter.mueller@uni-due.de



Dr. Nina Müller
Deutsche Hochschule der
Polizei
Nina.Mueller@dhpol.de



Jan Thews
Deutsche Hochschule der
Polizei
Jan.Thews@dhpol.de



Prof. Dr. Rafael Behr
Akademie der Polizei
Hamburg
rafael.behr@poladium.de



Prof. Dr. Martin Brussig
IAQ,
Universität Duisburg-Essen
martin.brussig@uni-due.de



Prof. Dr. Dr. Antonio Vera
Deutsche Hochschule der
Polizei
Antonio.Vera@dhpol.de



Prof. Dr. Anja Weiß
Institut für Soziologie,
Universität Duisburg-Essen
anja.weiss@uni-due.de

IAQ-Report 2021-04

Redaktionsschluss: 12.03.2021

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg

Redaktion:

Claudia Braczko
claudia.braczko@uni-due.de

Martin Brussig
martin.brussig@uni-due.de

IAQ im Internet

<https://www.uni-due.de/iaq/>

IAQ-Reports:

<https://www.uni-due.de/iaq/iaq-report.php>

Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir über eine Mailingliste:
<https://www.uni-due.de/iaq/newsletter.php>

Der IAQ-Report (ISSN 1864-0486) erscheint seit 2007 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/74229

URN: urn:nbn:de:hbz:464-20210406-090948-5

Alle Rechte vorbehalten.