

Die, die sollen, wollen nicht – die, die wollen, sollen nicht.

Migranten in der Polizei: Teil der Lösung oder Teil
des Problems von Integration?

Prof. Dr. Rafael Behr
Hochschule der Polizei Hamburg



Was Sie erwartet

- Projekt MORS
- Assimilation vs. Integration
- Schlagwort „Interkulturelle Kompetenz“
- Herausforderungen der Zukunft:
Polizeiwissenschaft und Polizei

Geburt und Geburtswehen von MORS

- VW-Stiftg: Migration und Integration:
- Studiengruppe aus Praktikern und Wissenschaftlern
- Erste Reaktionen – „WIR WOLLEN KEINE DISKRIMINIERUNG...“
- ... und auch keine Studiengruppen.
- Tatsächliche Kooperationen – „Wissenschaftler sucht temporären Anschluss an willigen Praktiker“ – Schwierige Arbeitsbündnisse und Partialausnutzungen (Praktikerkonferenzen)

Migranten-Begriff

- Als MH-Beamte/Beamtinnen wurden im MORS Projekt Personen aufgenommen, die sich durch eine erkennbar auf Hautfarbe, Ethnie oder Sprache gerichtete Differenz von einheimischen BeamtInnen unterscheiden und die diese Unterscheidung selbst auch treffen bzw. wahrnehmen, unabhängig von der formalen Staatsangehörigkeit.

Polizeilich relevantes Fremdheits-Kriterium

- *Relatives, berufsrelevantes Anderssein, das das Verstehen und ein erfolgreiches Arbeitsbündnis erschwert (Konstruktivistischer Fremdheitsbegriff)*
- Fremdheit besteht, wenn Kategorien wie Gender, Sozialer Status, Hautfarbe, Nationalität etc. im Interaktionsverhältnis zur handlungsrelevanten Zuschreibung (*Master-Frame*) werden.

Ausgangsfrage: Weshalb Migranten in der Polizei?

- **Polizeitaktisch:** MH-Beamte als allg. „Kultur-Scouts“ und spezielle „Milieukenner“ (Vidoq-These)
- **Personalpolitisch:** Sicherstellung des Personalbedarfs der Zukunft
- **Integrationspolitisch:** MH-BeamtInnen einstellen, weil sie Teil der Gesellschaft sind („Spiegelbild“-These)
- **Institutionstheoretisch:** Hohe kulturelle Varianz innerhalb der Inst. kann pos. Wirkung auf Problemwahrnehmung und Konfliktlösungskompetenz haben.

Beobachtungen I

- Hoher „Unauffälligkeits- und Anpassungsdruck“ und „angestrengte Normalität“ bei den MH-Beamten (so sein wie alle). Integration über Leistung erschwert „selbstverständliche Normalität“
- Keine nennenswerte Veränderung von Strukturbedingungen feststellbar.
- Migrant als Verdichtungssymbol: überfrachtet mit diffusen Erwartungen (gleich und anders)

Beobachtungen II

- „Affirmative action“ wird von allen Befragten abgelehnt.
- Konsens: Ungleiche Chancen bei MH-Bewerb. müssen **vor der Aufnahme** in die Polizei kompensiert werden.
- Dissens über die „Zuständigkeit“ bzw. Beitrag der Polizei

Beobachtungen III

- MH-Beamte und Beamtinnen fühlen sich mehrheitlich gut akzeptiert und integriert.
- Wenn Probleme berichtet werden, dann in erster Linie solche mit dem Publikum aus dem eigenen Kulturkreis und im „halbprivaten Raum“
- Fast alle interviewten MH-Beamte und –beamtinnen berichten aber über eigene Diskriminierungserfahrung vor oder während der Polizeizugehörigkeit (verstärkte Kontrolle, Schikanen, Witze etc.) Unterschiedliche Coping-Strategien

Sollen und Sein oder:

Politik vs. Praxis

- Politische Forderung von 10 % (z.B. Körting, vgl. Berliner Zeitung v. 18.8.05) MH-Beamte stößt auf Grenzen der Umsetzung
- Praxisaussagen: 1. Wir wollen Migranten, finden aber nicht die Richtigen
- 2. Ich habe nichts gegen Mig., wenn sie den Dienst so machen wie Einheimische.
- Minimierung der Differenztoleranz führt zur Einstellung **weniger, aber „passender“ Migranten. Aber steigern sie die Interkulturelle Kompetenz der Polizei?**

Steigern MH-Beamte

die „Interkulturelle Kompetenz“?

- **Kulturspezifische Kompetenz** (erfahrungs- und wissensbasiert, auf einen Kulturzusammenhang ausgerichtet, additive Kompetenzen?)
- **Kulturübergreifende K.** (Universelle Schlüsselkompetenz: Verarbeitung von Fremdheit, reflexive Haltung ggü. Fremdheit: andere orientieren sich ebenso an eigenen kult. Formvorlagen, wie man selbst)
- **Allg. Sozialkompetenz:** Kultursensibilität als Teilmenge sozialer Interaktionen

Anwendungen

- Kommunikation unter „Gleichen“
(Völkerverständigung, kollegiale Interaktionen, z.B. bei internationalen Polizeieinsätzen)
- Polzeispezifisch: Milieuspezifische Kompetenz
(urbane Subkultur) , Lebensweltkompetenz,
Kommunikative Kompetenz (Bildung)
- IK als Kompetenz *zwischen* den Kulturen

Unterschiedliches Kulturverständnis

- Kohärenzmodell: „Kultur“ als das Einende, gemeinsamer Nenner, Erkennungsmerkmal einer menschl. Gruppe
- Differenzmodell: In allen komplexen Gesellschaften herrscht Heterogenität, Differenz, Diversität und Konflikt (Klasse, Alter, Bildung, sozio-ök. Status, Stadt-Land)
 - Eigene Kultur: Bekanntheit von Differenz
 - Fremde Kultur: Fremdheit von Differenz (der Türke an sich)

Interkulturelle Kompetenz

(S. Rathje)

- Fähigkeit, „die in interkultureller Interaktion zunächst fehlende Normalität zu stiften und damit Kohäsion (Bindung, R.B.) zu erzeugen (Rathje 2006: 14)
- Aus unbekanntem Differenzen werden bekannte Differenzen
- Voraussetzung: Kultur als **Eigenschaft und Bedingung aller Arten von Kollektiven** verstehen (nicht nur Nationalstaaten)

Ergebnisse I

- Nicht-reziproke Anpassung (Assimilation)
- Politische Ziele von Integration bzw. „struktureller Assimilation“ (Esser) werden in „individuelle Assimilation“ umgewandelt
- Polizei ist keine Integrationsmaschine (10.000:300 in NRW?)
- Prinzip der “Kooptation” als Strategie organisationaler Reproduktion.
- Auswahl von „Kontinuitätsakteuren“, nicht von „Diskontinuitätsakteuren“ (Mintzberg)

Ergebnisse II

- Migranten in der Polizei sind kein Indikator für Integrationsfähigkeit der Org., sondern eher Ausdruck individueller Anpassungs- und Karriereerfolge
- Im Vgl. zu „Gender“ ist die Kategorie „Ethnie“ weniger anpassungsfähig, weil negative Zuschreibungen im „Skript“ der Polizisten bereits vorhanden sind.
- Frauen mussten ihre Fachlichkeit unter Beweis stellen, nicht aber die „innere Haltung“ (Loyalität). Bei MH-Beamten ist es umgekehrt.

Ergebnisse III

- Migranten sind nicht Lösung, aber ein nicht zu unterschätzender Beitrag für die Frage nach der Modernisierung und der Integrationsfähigkeit der Polizei.
- Auch bei der Frage von Diversität und Homogenität der Polizei spielen sie eine wichtige, aber nicht die wichtigste Rolle.
- Migranten bringen nicht **automatisch** mehr interkulturelle Kompetenz in die Polizei

Thesen

- Staatliches Verwaltungshandeln sucht nicht den größten gemeinsamen kulturellen Nenner, sondern setzt **strukturelle Toleranzgrenzen**.
- IK im Polizeidienst ist keine „Verhandlungskompetenz“, sondern eine Vermittlungskompetenz.
- Polizei ist eine **kulturstarre**, keine **kulturelastische** Organisation (Org.Kult. dominiert Gender und Ethnie)

Folgen für Forschung

- Wir wissen noch viel zu wenig von Interkultureller Kompetenz und von Interkulturellen Konflikten vs. anderen Konflikten (z.B. zwischen Männlichkeiten, sozialen Lagen)
- Wir nutzen die vorhandenen Ressourcen nicht ausreichend, um anwendungsgeeignete Forschung zu betreiben (z.B. Leene, Jacobsen, Rathje)

Beispiel Rekrutierung

- Rekrutierungspolitik folgt der *Erfahrung der Praxis*, nicht einer *Theorie der Praxis*
- Personalauswahl keine Teilmobilmachung, sondern vom „Sein“ (z.B. jung, deutsch, Frau/Mann, gesund) zum „Haben“ (z.B. Ausbildungsabschlüsse, Sprachkenntnisse, Computerkenntnisse etc.)
- Abkehr von der (prognostischen) Generaleignung, Suche nach spezifischen Fähigkeiten/Talenten.

Beispiel PE

- Vertikale vs. horizontale Gratifikationen (Aufstieg vs. Tätigkeit)
- Spezialisten müssen Spezialwissen behalten und nutzen können (z.B. Kapitäne, Brandermittler)
- Funktions-Hopping ist teuer (multiple Berufspersönlichkeit)
- PE-Verfahren zu Beginn der Einstellung und für alle

Paradigmenwechsel

- Erst wenn das „Problem“ /die Fragestellung sich von den Akteuren zur Organisation hin verschiebt, wird es einen spürbaren Veränderungsfortschritt geben
- Die Polizei muss Auftraggeber, nicht Genehmigungsinstanz für Polizeiforschung werden, um „empirisch gesättigte“ Ergebnisse zu erzielen.

Vielen Dank ...

... für Ihre Aufmerksamkeit.

Hinweise, die uns weiterhelfen, bitte - wie immer - an jede Polizeidienststelle oder an

rafael.behr@web.de







