



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

EINE Polizei für alle? – Perspektiven für PolizistInnen mit Migrationshintergrund in Wien

Verfasserin

Katharina Leitner

angestrebter akademischer Grad
Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, 2010

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 307

Studienrichtung lt. Studienblatt: Kultur- und Sozialanthropologie

Betreuerin: Dr. Martina I. Steiner

KURZFASSUNG

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Themenkomplex PolizistInnen mit Migrationshintergrund und geht auf drei Ebenen der Frage nach, welche Perspektiven diese bei der Wiener Polizei haben. Dies geschieht durch eine kultur- und sozialanthropologische Herangehensweise, bei analytischem Bedarf werden auch politologische, soziologische, historische und philosophische Ansätze zu Rate gezogen.

Die Vorteile einer multikulturellen Polizei, allen voran Zusatzqualifikationen wie Sprach- und Kulturkenntnisse, liegen auf der Hand, doch scheint es nicht selbstverständlich zu sein, dass bei einem 30 prozentigen Wiener Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund ebenso viele PolizistInnen mit Migrationshintergrund ihren Dienst versehen.

Auf der ersten Ebene dieser Arbeit werden daher die „Daseinsberechtigung“ und die Rahmenbedingungen für „fremde“ PolizistInnen aus einem historisch-philosophischen Blickwinkel beleuchtet. Geht man davon aus, dass die Polizei ihre Legitimation auf Grund des Gewaltmonopols des Staates in letzter Konsequenz vom Volk erhält, so kann man daraus schließen, dass auch jede Minderheit eines Staates in dieser Institution repräsentiert sein müsse.

Historisch gesehen hatte die österreichische Polizei immer schon Repräsentations- und Vorbildfunktionen inne, weshalb sie konsequenterweise auch jetzt, in Zeiten der Globalisierung, Multikulturalität vorleben könnte. Um Aufschluss darüber zu erlangen, inwieweit die strukturellen Rahmenbedingungen der „modernen“ Polizei die Integration von Personen mit Migrationshintergrund ermöglichen oder begrenzen, ist es notwendig einen Blick auf ihre Einstellungspraktiken zu werfen. Die Aufnahme in die Polizei unterliegt strengen, teils rechtlichen Vorschriften, an denen nur schwer zu rütteln ist. Obwohl immer wieder die Abschaffung mancher Aufnahmekriterien innerhalb, als auch außerhalb der Institution Polizei diskutiert wird, wird bislang an den Leistungsstandards festgehalten, was nach Meinung mancher kritischer Stimmen zu einer Bestenauslese führt und die Aufnahme von PolizistInnen mit Migrationshintergrund strukturell benachteiligt.

Auf einer zweiten Ebene wird aus Sicht der Polizei und ihrer Mitglieder dargestellt, warum es sinnvoll ist, gezielt Menschen mit Migrationshintergrund anzuwerben. Die Idee für ein solches Unterfangen wurde bereits 2005 in einem Thesenpapier vorgebracht, 2007 wurde dies mit der Aktion „Wien braucht dich“ als spezielle Werbemaßnahme der Polizei umgesetzt. Dabei handelt es sich um eine Rekrutierungsinitiative der Stadt Wien und der Wiener Polizei,

| ABSTRACT

deren Ziel es ist, junge WienerInnen mit Migrationshintergrund für den Polizeiberuf zu motivieren. Formen der Konzeption und Durchführung der Aktion sowie Reflexionen der zuständigen InitiatorInnen sind Teil der Forschung und werden in dieser Arbeit aufgezeigt. Diese Ausführungen werden von den Aussagen der bereits jetzt bei der Wiener Polizei beschäftigten PolizistInnen mit Migrationshintergrund untermauert, wobei ich die Methode der semi-strukturierten qualitativen Interviews angewendet habe.

Die dritte Ebene beschäftigt sich schlussendlich mit der Wiener Bevölkerung und ihrem Zugang zur Polizei generell und im Speziellen zu PolizistInnen mit Migrationshintergrund. Die Beziehung zwischen BürgerInnen und der Polizei ist ohnehin nicht die einfachste – geht es um das Thema „Fremde“ bei der Polizei, fallen die Emotionen umso heftiger aus. Wie diese positiven und negativen Reaktionen im konkreten Fall ausgesehen haben und welche Argumente für und gegen PolizistInnen mit Migrationshintergrund genannt wurden, wird in dieser Arbeit anhand von Online-Recherchen sowie mit Hilfe einer Umfrage unter der Wiener Bevölkerung erörtert.

Auf allen drei Ebenen wird deutlich, dass die Wiener Polizei und große Teile der Bevölkerung die Vorteile einer verstärkten Rekrutierung von Menschen mit Migrationshintergrund für die Polizei erkannt haben – dass es an einer strukturierten Umsetzung allerdings noch mangelt. Eine solche umzusetzen und somit EINE Polizei für alle zu garantieren, wird wohl nicht auf nur einer Ebene geschehen können, sondern muss in Zusammenarbeit von Polizei, BürgerInnen, Gesellschaft und Politik geschehen.

ABSTRACT

This work deals with the complex theme of police officers from post-migration backgrounds and analyses their perspectives within the Viennese Police on three levels. Therefore an anthropological perspective was chosen, but this work integrates even a political, historical and philosophic point of view for analytical purpose.

Although it is hard to deny advantages of a multicultural police, such as language skills and knowledge of cultures, it does not seem to be self-evident, that the 30 % of Viennese population, who have migration background, are equally represented in the police.

Therefore, on a first level, this work deals with the “right to exist” and the basic conditions for “strange” police officers and tries to analyze this from an historical-philosophical point of

view. Assuming that it is the people who assign the monopoly on violence to the police, one can also assume that every minority living in a state has to be represented in this institution as well.

From an historical point of view, the Austrian police always functioned as a representative of the state and should therefore nowadays, in times of globalization, stand for multiculturalism. To see how the structure of the “modern” police allows or restricts integration of persons from post-migration background it is necessary to have a look on the recruiting-system. The criteria for getting into the police are very strict and hard to change. Although the abolishment of some criteria is discussed in, as well as outside the police, it does not seem like a change is coming soon. That leads to the argument of some critics that recruiting-standards nowadays discriminate against persons from post-migration backgrounds.

On a second level this work constitutes the perspective of the police and its members and shows why they think it is important to recruit persons from post-migration backgrounds, as they did with the recruiting campaign “Vienna needs you” in 2007. With this campaign the city of Vienna and the Viennese Police try to motivate young Austrian citizens from post-migration backgrounds to join the police. In this work the conceptional design of the recruiting initiative and its development are presented. The explanations are confirmed and reflected by statements of police officers from post-migration backgrounds, who already work for the Viennese Police, which I gained with the method of qualitative interviews.

The third level deals with the population of Vienna, its relation to the police as well as to the police officers from post-migration backgrounds. This relation, as the relation of police and citizen in general, is not an easy one, and it is even more stressed when it comes to the subject of “strangers” within the police. In this work the reactions, positive ones as well as negative ones, are presented through the method of online research and a survey of members of the Viennese population.

All three levels show that the Vienna Police, as well as main parts of the Viennese population, recognized the advantages of police officers from post-migration backgrounds. Nevertheless, recruiting of persons from post-migration backgrounds in a systematic way is not achieved yet. Efforts in a sense that there is one police for everybody will not be able until society, police, citizens and politics work together effectively.

INHALTSVERZEICHNIS

KURZFASSUNG.....	2
ABSTRACT	3
INHALTSVERZEICHNIS.....	5
1. EINLEITUNG.....	8
1.1. Die InterviewpartnerInnen.....	13
1.2. Terminus Migrationshintergrund.....	14
1.3. Definition Migrationshintergrund.....	15
EBENE I.....	17
2. GESCHICHTE DER POLIZEI.....	17
2.1. Eine Polizei für alle – der Gesellschaftsvertrag als „Daseinsberechtigung“ für PolizistInnen mit Migrationshintergrund.....	17
2.2. Polizeigeschichte Österreichs – der Polizist als Repräsentant und Vorbild	18
3. ORGANISATION DER SICHERHEITSVERWALTUNG.....	19
4. AUFGABEN DER SICHERHEITSBEHÖRDE.....	21
5. AUFNAHME IN DIE WIENER POLIZEI.....	23
5.1. Generelle Aufnahmekriterien	23
5.2. Bonuspunktesystem	25
5.3. Kritik an den Aufnahmekriterien.....	26
5.3.1. Die österreichische Staatsbürgerschaft – Notwendigkeit oder formelle Hürde?.....	26
5.3.2. Das Deutschdiktat als erste große Hürde – kulturelles Kapital als Startvorteil?.....	27
5.3.3. „Die Polizei als Spiegel der Gesellschaft“ – Floskel oder Ziel?	29
5.3.4. Positive Diskriminierung – Gleichheitsgrundsätze über Bord werfen?.....	33
5.3.5. Das „Alle-müssen-alles-können-Prinzip“ – Kritik an der Einheitslaufbahn	36
6. AUSBILDUNG.....	37
6.1. Vermittlung von kultureller Kompetenz in der Grundausbildung.....	38
6.2. Aufstiegschancen und Vermittlung in der Weiterbildung.....	42
7. POLIZEI UND MENSCHENRECHTE.....	44

EBENE II	48
8. VIELFALT INNERHALB DER WIENER POLIZEI.....	48
8.1. Aufnahme von PolizistInnen mit Migrationshintergrund – ein Thesenpapier	48
8.1.1. PolizistInnen mit Migrationshintergrund – eine Win-Win-Situation?	50
8.1.2. „business as usual“ – PolizistInnen mit Migrationshintergrund als Surplus	51
8.2. Werbemaßnahmen der Wiener Polizei	52
8.2.1. Kindheitstraum PolizistIn – Gründe für die Wahl des Polizeiberufes.....	54
8.2.2. „Mama, Papa, ich werde PolizistIn“ – Reaktion der Eltern auf die Berufswahl	55
8.3. Die Aktion „Wien braucht dich“	57
8.3.1. Kick-off – Startschuss in Ottakring	58
8.3.2. Tandem-Veranstaltungen – das Herzstück von „Wien braucht dich“	59
8.3.3. Folder – das „Du“ als Eye-catcher oder Beleidigung?	60
8.3.4. Auswirkungen – Zahlen und Fakten.....	61
9. DIE „BESONDERHEIT“ POLIZIST/IN MIT MIGRATIONS HinterGRUND... 62	62
9.1. Exotik wider Willen – oder spezielle Anerkennung?.....	62
9.2. Hierarchie – Vor- oder Nachteil?	66
9.3. Sprachqualifikationen – PolizistInnen als DolmetscherInnen?	68
9.4. Zufriedenheit der PolizistInnen mit Migrationshintergrund.....	73
9.4.1. „I darat sofort wieder unterschreiben“ – die Wiederwahl des Berufes.....	73
9.4.2. Der Sohn oder die Tochter bei der Polizei? – ein Indikator für Zufriedenheit.....	74
EBENE III	75
10. VERHÄLTNIS POLIZEI – BÜRGER/INNEN.....	75
10.1. Hierarchisch strukturierte Interaktion.....	75
10.2. Das Landsmann-Phänomen	76
11. REAKTIONEN AUF DIE AKTION „WIEN BRAUCHT DICH“	78
11.1. „Weit hamas brocht“ – Reaktionen im Internet.....	78
11.1.1. „Polizisten sind keine Feuerwehrleute“ – Verständnis für Ängste?.....	80
11.1.2. PolizistInnen mit Migrationshintergrund – eine Gewöhnungssache?	82
11.2. Umfrage	83
11.2.1. Methode.....	83
11.2.2. Ergebnisse	84

| INHALTSVERZEICHNIS

11.3. Reaktionen aus der Politik	87
12. CONCLUSIO – Braucht Wien dich?	91
12.1. Ausblick.....	94
13. QUELLENVERZEICHNIS	96
13.1. Literaturangaben	96
13.2. Onlinequellen:	103
13.3. Interviews:	105
13.4. Umfrage:.....	106
13.5. Sonstige Quellen:.....	106
14. ABBILDUNGSVERZEICHNIS	106
15. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	107
LEBENS LAUF Katharina Leitner	108

1. EINLEITUNG

Telefonläuten am Wachzimmer. Eine aufgelöste ältere Dame ist in der Leitung: „Herr Inspektor, kommen Sie schnell! Hier treibt ein als Polizist verkleideter Türke sein Unwesen!“ Polizist D¹, einer der wenigen Wiener Polizeibeamten mit türkischem Migrationshintergrund, dem der Anruf gegolten hat, grinst: „Da muss man drüber stehen“, meint er, „ich weiß, dass ich meine Arbeit gut verrichte“ (Interview 8 2010).

Und dennoch, solche Begebenheiten regen zum Nachdenken an: Dreißig Prozent der Wiener Bevölkerung weisen einen Migrationshintergrund auf und werden daher von manchen als „fremd²“ wahrgenommen. Bei der Wiener Polizei stellt diese Personengruppe lediglich ein Prozent dar – ein Missverhältnis, dessen Ursachen untersuchenswert sind. Handlungsbedarf sieht offenbar auch die Wiener Polizei selbst und versucht deshalb seit November 2007, gezielt Menschen mit Migrationshintergrund für den Exekutivdienst anzuwerben. Konkret hat sie mit der Aktion „Wien braucht dich“ eine Plattform initiiert, welche die Aufnahme entsprechender MitarbeiterInnen erleichtern soll. Da die Polizei jedoch von einer breiten Öffentlichkeit wie auch von ihren Mitgliedern selbst als konservativ eingeschätzt wird, führt dieser neue Umgang mit Vielfalt in der Organisation Polizei zu einem Spannungsverhältnis (vgl. Theriault 2009: 207). Da die Polizei zudem stets bemüht ist, den BürgerInnen ein einheitliches Bild von sich zu transportieren, ist das Verhältnis zur Vielfalt gespalten. Uniformierung ohne Namensschild und das damit verbundene äußerliche Gleichmachen der PolizistInnen trägt zu diesem einheitlichen Bild, in dem Vielfalt nicht möglich scheint, bei (vgl. Franzke 2003: 296).

International gesehen ist die Idee, Menschen mit Migrationshintergrund für die Polizei zu gewinnen, keine neue. In den Niederlanden, Großbritannien oder Belgien steht der Komplex

¹ Um die Anonymität meiner Gesprächspartner zu gewährleisten bezeichne ich im Folgenden meine GesprächspartnerInnen mit PolizistIn A-E.

² Der komplexe Begriff „fremd“ steht hier unter Anführungszeichen, da sich zwar verschiedene Disziplinen und vor allem die Kultur- und Sozialanthropologie mit dem Phänomen „Fremdheit“ auseinandersetzen, diese jedoch keine (allgemeingültige) Definition des Begriffes vornehmen, da sie sich lediglich in Zusammenhang mit den jeweils eigenen Forschungsgegenständen damit beschäftigen (vgl. Czekelius 2010: 22). Fischer/Beer bezeichnen „fremd“ als alle anderen Lebensweisen, alle Kulturen bis auf die eigene (vgl. Fischer/Beer 2003: 24). Dies stellt wohl die für die vorliegende Arbeit geeignetste Definition dar, weshalb in Anlehnung daran in diesem Beitrag der Begriff „fremd“ im Sinne der Definition von Migrationshintergrund (siehe 1.3 Definition Migrationshintergrund, Seite 13) verwendet wird.

Migration/Integration/Polizei schon länger auf der Tagesordnung, und „ethnisch Fremde“ werden hier in teilweise beachtlicher Weise in die Polizei integriert³ (vgl. Hunold 2010: 11).

Dass Österreich auf diesem Gebiet noch etwas hinterherhinkt, stellte auch die ECRI (European Commission against Racism and Intolerance) periodisch in ihren Berichten fest (vgl. ECRI 2005: 29; ECRI 2010: 51).

2010, in ihrem letzten Bericht, lobt die Kommission zwar die Aktion „Wien braucht dich“ vermerkt aber kritisch:

ECRI weist darauf hin, dass zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichtes die österreichische Polizei weitgehend monoethnisch ist. [...] ECRI fordert die österreichischen Behörden auf, die Umsetzung von Maßnahmen zur Sicherstellung einer entsprechenden Vertretung von Angehörigen von Minderheitengruppen in der Polizei fortzusetzen. (ECRI 2010: 51)

Österreich scheint also auf dem richtigen Weg zu sein, hat aber bezüglich einer „Diversifizierung“ der Polizei noch einiges vor sich. Im internationalen Vergleich lässt sich feststellen, dass bei dem Unterfangen der organisatorischen Öffnung der Polizei vor allem drei Probleme auftauchen: Zum Einen gestaltet sich die Entwicklung von Anwerbungsstrategien, mit denen in ausreichender Zahl Personen aus der Zielgruppe zu einer Bewerbung motiviert werden können, als äußerst schwierig. Zum Anderen tritt das Problem auf, dass nur eine kleine Anzahl von BewerberInnen das übliche Auswahlverfahren übersteht und somit für die Ausbildung zugelassen wird (vgl. Hunold 2010: 11). Das dritte Problem, das sich international gesehen stellt, nämlich eine überdurchschnittlich hohe Quote an Ausbildungsabbrechern/Ausbildungsabbrecherinnen und Berufsaussteigern/Berufsaussteigerinnen, ist in der Wiener Polizei nicht feststellbar, sehr wohl jedoch die ersten beiden angesprochenen Problembereiche, weshalb sich diese Arbeit in erster Linie damit auseinandersetzt.

Dazu geht sie auf drei Ebenen der Frage nach, welche Perspektiven PolizistInnen mit Migrationshintergrund in Wien haben. Dies geschieht in erster Linie mit Hilfe einer kultur- und sozialanthropologischen Herangehensweise, wobei sich die vorliegende Arbeit einerseits als Beitrag zum Diskurs um „das Fremde“ versteht, andererseits ein Beispiel dafür abgeben soll, wie mithilfe kultur- und sozialanthropologischer „Werkzeuge“ gesellschaftliche Phänomene erkannt, erhoben, analysiert und teilweise auch dekonstruiert werden können.

³ In Großbritannien waren im Jahr 2008 5,6% des gesamten Polizeipersonals migrantischen Ursprungs, in den Niederlanden 10% und in Belgien bereits 2007 12% (vgl. Klimke 2010a: 1818).

Mit dem Phänomen Fremdheit beschäftigen sich unterschiedliche wissenschaftliche Fachbereiche, doch ist es die Grundlage der Kultur- und Sozialanthropologie, wie es Nicole Czekelius in ihrem Artikel „*Das Fremde – eine Annäherung*“ treffend formuliert, sich mit dem Fremden bzw. Anderen auseinanderzusetzen (vgl. Czekelius 2010: 22). Auch der Kultur- und Sozialanthropologe Peter Karall hält fest, dass sich die Kultur- und Sozialanthropologie in ihrem Wesen immer schon ein wenig von ihren Nachbardisziplinen unterscheiden habe und führt dies darauf zurück, dass die Beschäftigung mit „dem Fremden“ nicht nur ihrer „Ahnin“ der Ethnologie, sondern auch der modernen, sozialwissenschaftlich ausgerichteten Sozialanthropologie eine faszinierende Aura der Fremdheit und Exotik verleihe (vgl. Karall 2008: 5).

Wenn in den Medien und in ExpertInnenkreisen der Polizei also über „die Fremden“ bzw. „das Fremde“ bei der Polizei diskutiert wird, so sehe ich es als Aufgabe der Kultur- und Sozialanthropologie, die Diskussion mitzugestalten und nicht nur Wege und Herangehensweisen aufzuzeigen wie „der/die/das Fremde“ in die Polizei integriert werden könnte und ihr zum Vorteil gereiche, sondern auch zu hinterfragen was „der/die/das Fremde“, von dem die Rede ist, überhaupt ist bzw. ob es dieses „Fremde“ überhaupt gibt.

Wenn es in der vorliegenden Arbeit also um „die Fremden“ bzw. „das Fremde“ in der Polizei geht, so handelt es sich dabei um ein Thema, das der Kultur- und Sozialanthropologie immanent ist. Da es theoretische Abhandlungen über das Fremde wie Sand am Meer gibt, nähert sich diese Arbeit dem Thema bewusst von der empirischen Seite und setzt sich mit einem ganz konkreten Thema auseinander, das als Beispiel für den Umgang mit dem „Fremden“ im Alltag gesehen werden soll.

Auf der ersten Ebene der vorliegenden Arbeit werden die „Daseinsberechtigung“ und die Rahmenbedingungen für „fremde“ PolizistInnen aus einem historisch-philosophischen Blickwinkel beleuchtet. Geht man davon aus, dass die Polizei ihre Legitimation auf Grund des Gewaltmonopols des Staates in letzter Konsequenz vom Volk erhält, so kann man daraus schließen, dass auch jede Minderheit eines Staates in dieser Institution repräsentiert sein müsse.

Dies hätte nicht nur den Vorteil, dass sich alle Minderheiten durch die Institution Polizei vertreten fühlen und sie als selbstverständliche Ansprechpartnerin wahrnehmen, PolizistInnen mit Migrationshintergrund bringen zusätzliche Qualifikationen wie Sprach- und Kulturkenntnisse mit und können somit bei Einsätzen mit Personen ausländischer Herkunft eine Schlüsselrolle einnehmen (vgl. Bouzek 2008: 58).

Spricht man darüber, welche Vorteile und Zusatzqualifikationen PolizistInnen mit Migrationshintergrund in den Polizeialltag einfließen lassen können, so muss man sich allerdings auch Gedanken über den Aufgabenbereich der Polizei machen, was ich im Kapitel 4 AUFGABEN DER SICHERHEITSBEHÖRDE, tue. Nur wenn man eine Vorstellung vom polizeilichen Handeln und dem dazugehörigen Aufgabengebiet hat, kann man auch beurteilen was bzw. wen die Wiener Polizei braucht.

Historisch gesehen hat die österreichische Polizei immer schon Repräsentations- und Vorbildfunktionen innegehabt, weshalb sie konsequenterweise auch jetzt, in Zeiten der Globalisierung, Multikulturalität vorleben könnte. Wie die „moderne“ Wiener Polizei Leistungsstandards definiert und wie sie auf gesellschaftliche Realitäten eingeht, lässt sich unter anderem anhand der Anforderungskriterien im Aufnahmeverfahren für den Polizeidienst ablesen. Um Aufschluss darüber zu erlangen, inwieweit strukturelle Rahmenbedingungen der Polizei die Integration von Personen mit Migrationshintergrund ermöglichen oder begrenzen, stehen die aktuellen Einstellungspraktiken im Mittelpunkt des Interesses des Kapitels 5 AUFNAHME IN DIE WIENER POLIZEI. Weil die Weichen für eine ausgeglichene Personalstruktur bereits in diesem frühen Stadium gestellt werden, ist es notwendig auszuloten, ob und falls ja, welche Mechanismen im Rahmen des Auswahlverfahrens kulturelle Vielfalt bereits an der Peripherie abweisen oder fördern.

Erfolgreiche Polizeiarbeit zu garantieren ist allerdings noch nicht damit abgetan die „richtigen“ und geeigneten Personen dafür zu rekrutieren, sondern bedarf auch der Personalentwicklung und Personalführung, weshalb im Kapitel 6 AUSBILDUNG, mein Augenmerk auf der Aus- und Fortbildung der PolizeibeamtInnen liegt.

Auf einer zweiten Ebene soll die Sicht der Institution Polizei und ihrer Mitglieder dargestellt werden. Warum hält es die Wiener Polizei für sinnvoll, gezielt Menschen mit Migrationshintergrund anzuwerben, und wie geht sie dabei vor?

Um diese Fragen zu beantworten, steht die Aktion „Wien braucht dich“ als spezielle Werbemaßnahme der Polizei im Zentrum dieses Kapitels. Dabei handelt es sich um eine 2007 gestartete Rekrutierungsinitiative der Stadt Wien und der Wiener Polizei, deren Ziel es ist, junge WienerInnen mit Migrationshintergrund für den Polizeiberuf zu motivieren. Formen der

Konzeption und Durchführung der Aktion sowie Reflexionen der zuständigen InitiatorInnen sind Teil der Forschung und werden im Folgenden aufgezeigt.

Um auch die Sicht der bereits bei der Wiener Polizei beschäftigten BeamtInnen mit Migrationshintergrund darstellen zu können, habe ich einerseits zahlreiche informelle Gespräche geführt⁴, andererseits auf die klassisch kultur- und sozialanthropologische Methode der qualitativen semi-strukturierten Interviews⁵ zurückgegriffen und stelle im Verlauf der Arbeit die Sichten und Ansichten der bereits bei der Wiener Polizei beschäftigten BeamtInnen mit Migrationshintergrund dar. Ihre im Gespräch mit mir getätigten Aussagen ziehen sich durch die ganze vorliegende Arbeit, speziell im Kapitel 8 VIELFALT INNERHALB DER WIENER POLIZEI, in dem beleuchtet wird, wie der von Seiten der Polizeiführung geäußerte Wunsch nach mehr PolizistInnen mit Migrationshintergrund umgesetzt wird, komme ich besonders häufig auf ihre Aussagen, Probleme und Erfolge zurück.

Auf dieser zweiten Ebene soll aber auch der Aufgabenbereich von sich bereits im Einsatz befindlichen PolizistInnen mit Migrationshintergrund, ihre Motivation zur Polizei zu gehen sowie ihre Zufriedenheit mit dieser Berufswahl behandelt werden.

Die dritte Ebene beschäftigt sich schlussendlich mit der Wiener Bevölkerung und ihrem Zugang zur Polizei generell und im Speziellen zu PolizistInnen mit Migrationshintergrund. Ist, wie Kapitel 10 VERHÄLTNIS POLIZEI – BÜRGER/INNEN, aufzeigt, die Beziehung zwischen BürgerInnen und Polizei ohnehin nicht die einfachste, hat die Bevölkerung teilweise umso emotionaler auf die Aktion „Wien braucht dich“ reagiert. Wie diese positiven und negativen Reaktionen im konkreten Fall ausgesehen haben und welche Argumente für und gegen PolizistInnen mit Migrationshintergrund genannt wurden, habe ich anhand von Online-Recherchen sowie mit Hilfe einer Umfrage⁶ unter der Wiener Bevölkerung erörtert.

Da die Polizei als staatliches Gewaltmonopol nicht unabhängig von Politik gedacht werden kann und auch die Meinungsbildung der Bevölkerung stark von derselben beeinflusst wird,

⁴ Informellen Gespräche sind nicht geplant und kommen zufällig zustande, etwa bei alltäglichen Aktivitäten: es sind unverbindliche Gespräche. Im Unterschied zu qualitativen Interviews ist den GesprächspartnerInnen nicht bewusst, dass es sich um solche handelt (vgl. Greil 2008: 23 f.).

⁵ Nähere Informationen zum qualitativen Interview geben beispielsweise Froscher/Luerger 2003, Halbmayer (siehe URL 23) oder Mayring 2002. Siehe auch unten: 1.1. Die InterviewpartnerInnen.

⁶ Die Umfrage wurde im Zeitraum vom 01. 03. 2009 bis zum 31. 03. 2009 mittels Fragebogen, der auf der Plattform www.onlineforschung.at ohne Einschränkung zum Ausfüllen zur Verfügung stand und via Mail in einer Art Schneeballsystem versendet wurde, durchgeführt. Von 121 ausgefüllten Fragebögen konnten 81 für diese Forschung ausgewertet werden. Näheres siehe 11.2. Umfrage, Seite 79.

wird im letzten Kapitel dieser Arbeit mit Hilfe von Stellungnahmen von PolitikerInnen versucht, das Spektrum, der in den unterschiedlichen Parteien vorhandenen Meinungen, aufzuzeigen.

1.1. Die InterviewpartnerInnen

Bevor die zentralen Ergebnisse der Arbeit dargestellt werden, soll hier ein Überblick über Geschlecht und nationale Herkunft meiner InterviewpartnerInnen gegeben werden, sowie über deren Stellung innerhalb der Polizei.

Insgesamt liegen dieser Arbeit elf Interviews zu Grunde, deren Analyse sich durch den gesamten Text zieht.

Ich habe die Methode der semi-strukturierten qualitativen Interviews gewählt, welche oft auch als „problemzentriert“ bezeichnet wird und als besonders offen gilt (vgl. Mayring 2002: 67). Diese „Offenheit“ zeigt sich darin, dass das Interview, obwohl es sich auf einen thematischen Fokus bezieht, einem offenen Gespräch nahe kommt, wobei der/die Befragte die Möglichkeit haben sollte möglichst frei, also ohne Antwortvorgaben, zu Wort zu kommen (vgl. ebd.: 68). „Semi-strukturiert“ verweist darauf, dass vom/von der InterviewerIn im Vorfeld wichtige Aspekte analysiert und in einem Interviewleitfaden zusammengefasst werden, um diese im Gesprächsverlauf besser ansprechen zu können. Diese dienen jedoch nur als Orientierung und der/die Interviewerin versucht sich selbst wenig einzubringen (vgl. ebd.).

Nach der Aufbereitung der Daten mittels schriftlicher Transkription wurden sie mithilfe der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet, deren Vorteil es ist „dass sie streng methodisch kontrolliert das Material schrittweise analysiert“ (ebd.: 114).

Unter meinen elf GesprächspartnerInnen befinden sich drei sogenannte Experten⁷, nämlich Karl Mahrer (Polizeikommandant Wien), Bernhard Bouzek (Chief Executive Office International Relations, ehemaliger Leiter der MA 17 – Integrations- und Diversitätsangelegenheiten, Initiator der Aktion „Wien braucht dich“) und Oberstleutnant Friedrich Kovar (Koordinator für Menschenrechtsangelegenheiten).

⁷ Die Unterscheidung zwischen ExpertInnen und Laien ist nicht immer eindeutig, der Kultur- und Sozialanthropologe Ernst Halbmayer geht aber davon aus, dass ExpertInnen über eine besondere Expertise und damit verbundenes Sonderwissen verfügen, welches oft an bestimmte sozial institutionalisierte Rollen (z.B. Berufe, DorfvorsteherIn) gebunden ist. Zudem wird der/die ExpertIn nicht als Einzelfall, sondern als RepräsentantIn einer Gruppe bestimmter ExpertInnen betrachtet (vgl. URL 23).

Während, um eine möglichst große Anonymität der Befragten zu gewährleisten, die Codierung der Namen meiner übrigen GesprächspartnerInnen mit Großbuchstaben erfolgt, werden diese drei Experten mit Namen genannt. Die Buchstaben der PolizistInnen wurden in alphabetischer Reihenfolge vergeben und lassen keinen Rückschluss auf die Namen der InterviewpartnerInnen zu.

Alle der zwei weiblichen und sechs männlichen befragten PolizistInnen weisen Migrationshintergrund auf. Zwei PolizistInnen stammen ursprünglich aus der Türkei, zwei aus Südafrika und je eine/r aus Nigeria, Polen, Kroatien und Rumänien.

Zum Zeitpunkt der Interviews waren drei der Befragten als PolizeibeamtInnen auf Wachzimmern eingesetzt und befanden sich fünf in Sondereinheiten.

Polizist A ist schon seit 1982 bei der Polizei, Polizistin B seit 1991, G und H seit über zehn Jahren und E, F und C seit weniger als fünf Jahren. Die meisten Befragten sind unmittelbar nach ihrem Schulabschluss zur Polizei gekommen, einige ein oder zwei Jahre später. Nur Polizist H bezeichnet sich selbst als „Spätberufenen“, da er sich erst im Alter von 28 Jahren für den Polizeiberuf entschieden hat.

Interessant ist es auch zu erwähnen, dass sieben der acht Befragten Matura haben und zwei Befragte eine Lehre abgeschlossen haben. Ein Polizist hat überdies das Studium der BWL angefangen, kürzlich allerdings aufgegeben, da es für ihn zeitlich mit dem Polizeiberuf nicht zu vereinbaren war und ein anderer absolviert derzeit nebenher das Studium der Rechtswissenschaften.

Alle der Befragten sind zweisprachig aufgewachsen. Dies ist einerseits für den Polizeidienst als Zusatzqualifikation interessant, andererseits stellt Sigel fest, dass die Zweisprachigkeitserziehung mit der ethnisch-kulturellen Identität der Eltern verbunden ist und durch das Weitergeben der eigenen Muttersprache eine Stabilisierung der mit dem Heimatland verbundenen Identität erfolgt (vgl. Sigel 2009: 8).

1.2. Terminus Migrationshintergrund

In der Diskussion um eine Integration haben sich verschiedene Termini entwickelt, um die Differenz zwischen Einheimischen und MigrantInnen zu bezeichnen: In-/AusländerInnen, ÖsterreicherInnen/Zugewanderte, Mehrheitsbevölkerung/ethnische Minorität, Autochthone/

Allochthone. Zwar können auch diese Termini nicht dem strengen Anspruch genügen die Inländer-Ausländer-Binarität aufzugeben und durch einen Kriterienkatalog zu ersetzen, doch wird ein treffender Terminus benötigt, um die in der Polizei unterrepräsentierten Bevölkerungsteile zu benennen (vgl. Hunold 2010: 11). Die Staatsbürgerschaft scheidet dabei als passendes Kriterium aus, weil für den Polizeidienst die österreichische Staatsbürgerschaft ohnehin Voraussetzung ist und somit Menschen, die zum Zeitpunkt ihrer Geburt eine andere Staatsbürgerschaft hatten oder deren Eltern bei deren Geburt keine ÖsterreicherInnen waren, gemeint sind (siehe 1.3. Definition Migrationshintergrund, Seite 15).

Auch wenn Terminologien „alles andere als unschuldig sind, weil sie eine bestimmte Sicht suggerieren“ (Habermas 1996: 154), habe ich mich für diese Arbeit entschlossen stets die Bezeichnung „mit Migrationshintergrund“ zu benutzen.

1.3. Definition Migrationshintergrund

Termini wie „Migration“ und „Migrationshintergrund“ sind oft gebrauchte, jedoch sehr schwer zu fassende Begriffe. Bernhard Perching sieht den Begriff „Migration“ sogar als ein zu komplexes Phänomen, um es mit einem einzigen Begriff adäquat fassen zu können und stellt fest, dass er als Mittel zur Beschreibung einer sozialen Realität nicht einmal die Minimalkriterien an Trennschärfe und Analysekarft besitze, die üblicherweise an einen wissenschaftlichen Begriff gestellt werden (vgl. Perching 2010: 14 f.).

Dennoch soll hier jene Definition⁸ des Kriteriums „Migrationshintergrund“ angeführt werden, welche die Wiener Polizei verwendet:

Migrationshintergrund hat,

- wer selbst im Ausland geboren ist und bei Geburt nicht österreichische/r StaatsbürgerIn war
- wer mindestens einen Elternteil hat, der im Ausland geboren ist und zu jenem Zeitpunkt nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besaß (Interview 3 2009)⁹

⁸ Diese Definition ist auch Grundlage der Polizeistatistiken und somit der im Verlauf des Textes genannten Zahlen (Interview 3 2009).

⁹ Perching verweist darauf, dass man bei derartigen Definitionen sehr vorsichtig sein sollte. Der Begriff „Internationale/r MigrantIn“ habe keine über den simplen internationalen Wohnsitzwechsel hinausgehende Aussagekraft und sei keineswegs brauchbar, um etwa Zugehörigkeit oder „Fremdheit“ zu signalisieren (vgl. Perching 2010: 14).

Ob man Daten über den Migrationshintergrund der PolizeibeamtInnen erheben soll, ist im internationalen Vergleich und in der Literatur aber äußerst strittig. Während manche in der Erhebung des Migrationshintergrundes als Datengrundlage, die den Ist- und Sollzustand im Zeitablauf wiedergibt, das einzige Mittel sehen um die Diversifizierung der Polizeiorganisation steuern zu können, berufen sich andere auf den Gleichheitsgrundsatz und betonen die Unrechtmäßigkeit, die sich ergibt, wenn man über die formalen Kriterien hinaus Informationen über manche Organisationsmitglieder sammelt und über andere nicht. Zudem werden durch die Erhebung Unterschiede zwischen PolizistInnen ohne und solchen mit Migrationshintergrund vorausgesetzt, was Vorurteile und Stereotypen zu „ethnisch fremden“ EinwandererInnen fixieren kann (vgl. Hunold 2010a: 138). Frankreich nimmt diese Argumentation besonders ernst und orientiert sich am Republikanischen Ideal, wonach alle Franzosen/Französinnen einzig als französische StaatsbürgerInnen anzusehen sind, was jegliche sozialdemografische Unterscheidung etwa nach Ethnie, sozialer Schicht oder Religion verbietet. Spezielle Rekrutierungs- oder Fördermaßnahmen zur Erhöhung des MigrantInnenanteils in der Polizei sowie eine statistische Erhebung scheiden daher in Frankreich aus (vgl. Klimke 2010a: 179).

In Österreich wird der Migrationshintergrund im Rahmen des Aufnahmeverfahrens erhoben. Angaben darüber finden allerdings auf einer freiwilligen Basis statt und müssen von den BewerberInnen nicht getätigt werden (Interview 1 2010).

EBENE I

2. GESCHICHTE DER POLIZEI

Im Rahmen dieser Arbeit wäre es zu umfangreich die Geschichte der Polizei, im Speziellen der Wiener Polizei, detailgetreu wiederzugeben, weshalb das Augenmerk im Folgenden zunächst auf die „Idee“ Polizei gerichtet und mithilfe der Lehren von Thomas Hobbes und John Locke aufgezeigt wird, was hinter dem „gesellschaftlichen Phänomen“ Polizei steht.

Im Kapitel 2.2. wird kurz auf die Geschichte der Polizei in Österreich eingegangen, wobei aufgezeigt wird, dass „das Fremde“ und die Polizei auch historisch gesehen schon untrennbar miteinander verbunden waren.

2.1. Eine Polizei für alle – der Gesellschaftsvertrag als „Daseinsberechtigung“ für PolizistInnen mit Migrationshintergrund

Thomas Hobbes und John Locke gehen in ihren Naturrechtslehren davon aus, dass der Wunsch nach Ordnung und Sicherheit aus Furcht vor Gewalt entsteht. Dass sich eine Gesellschaft stets in einem Zustand des „bellum omnium contra omnes“ befindet, lässt sich nur verhindern, indem man Institutionen schafft, die darüber wachen, dass die religiös bestimmten, tradierten oder durch Übereinkunft erzielten Normen eingehalten werden. Im Konfliktfall fällt diese Aufgabe den mit physischen Gewaltmitteln ausgestatteten Institutionen, wie den Gerichten oder der Polizei, zu (Glaeßner 2003: 98 f.). Nach Hobbes erhält der Souverän (der Staat) seine Legitimation erst dann, wenn ausnahmslos jede/r BürgerIn durch einen Gesellschaftsvertrag dazu bereit ist, freiwillig auf einen Teil des eigenen Rechtes zu verzichten und das Gewaltmonopol den staatlichen Institutionen einzuräumen, um Frieden zu garantieren (vgl. Hobbes 2004). Umgekehrt müsste dies bedeuten, dass jedes Mitglied dieses Gesellschaftsvertrages auch eine Repräsentation durch den Staat beanspruchen kann. Daraus lässt sich die Notwendigkeit ableiten, dass sich die Zusammensetzung der Polizei den gesellschaftlichen Realitäten des Staatsvolkes annähern sollte.

Klimke wählt einen ähnlichen Zugang, wenn sie feststellt, dass „das Funktionieren des staatlichen Gewaltmonopols wesentlich davon abhängt, dass die Polizei nicht nur den Staat repräsentiert, sondern auch wenigstens annäherungsweise die Bevölkerungsstruktur.“ (Klimke 2010: 50)

2.2. Polizeigeschichte Österreichs – der Polizist¹⁰ als Repräsentant und Vorbild

Bereits zu Beginn des 16. Jahrhunderts tauchte im deutschen Sprachraum der Begriff „Polizey“ auf, der „Gute Ordnung im Gemeinwesen“ bedeutete und der Vorläufer unseres Wortes „Polizei“ ist (vgl. Bögl/Seyerl 1993: 13).

In der zweiten Hälfte des 18. Jahrhunderts bewirkten die Reformen der aufgeklärten Monarchen Maria Theresia und Josef II. eine Verstaatlichung des Sicherheitswesens in den wichtigsten Städten der Habsburgermonarchie (vgl. Gebhardt 2006: 30). Zu dieser Zeit wurde ein besonderes Augenmerk darauf gelegt, dass die Kommissäre mehrsprachig waren und für das Jahr 1754 ist festgehalten, dass der bestellte Polizeiaufseher „vieler Sprachen kundig und weit gereist“ ist, was ihn offenbar besonders qualifizierte (vgl. Oberhummer 1937: 23). Mit der Errichtung der Polizei beseitigte der Staat die Autonomie der Städte und schwächte den Adel; mit der nach der Revolution von 1848 etablierten Gendarmerie trat er gegen das System der Grundherrschaften ein. Gleichzeitig hatten die beiden neuen staatlichen Ordnungskräfte auch eine ganz entscheidende Rolle bei der Etablierung staatlicher Strukturen. Die Gendarmen kamen in Kontakt mit allen Schichten der Bevölkerung. In den „rückständigeren“ Landstrichen der Monarchie hatten sie als sichtbare Repräsentanten der staatlichen Autorität Vorbildwirkung und galten als Vorreiter der westlichen Zivilisation (vgl. ebd.: 38 ff.).

Erst nach dem Ersten Weltkrieg bezog sich die Repräsentationsfunktion der Polizei nach einigen Reformen nicht mehr auf die kaiserliche Gewalt, sondern auf die neue Republik. Im Zweiten Weltkrieg war die Polizei nationalsozialistisch gleichgeschaltet worden, kehrte danach aber wieder zu ihrer ursprünglichen Form zurück (vgl. URL 1).

Ein erster Versuch der strukturellen Reformierung des eigenen Personals wurde 1965 mit dem Bestreben angegangen, Frauen in den Dienst der Sicherheitswache aufzunehmen. Diese „weiblichen Polizisten mit beschränktem Aufgabenbereich“ waren jedoch nicht lange auf Wiens Straßen unterwegs – weibliche Polizistinnen ohne Einschränkung der Befugnisse gegenüber ihren männlichen Kollegen gibt es erst seit 1990 (vgl. Schnabl/Seyrl 2002: 192 f.). Im Zuge dieser Entwicklung sind viele Aspekte der Integration von Frauen und deren Gleichstellung diskutiert worden. Vor allem die Arbeitsbedingungen von Frauen in der Organisation Polizei (Vereinbarkeit von Beruf und Familie), die kollegialen Beziehungen, Mobbingbefürchtungen, sexuelle Belästigung und der zumutbare Aufgabenbereich für Frauen in der Organisation, standen dabei im Mittelpunkt des Interesses (vgl. Wilz 2003: 200). Bouzek fasst die damalige Diskussion wie folgt zusammen:

¹⁰ Hier wird nur die männliche Form verwendet, da es in dem Zeitraum, um den es hier geht, ausschließlich männliche Polizisten gab.

Und was da für Argumente gekommen sind, warum das nicht geht: Ja, die wollen ja nicht, ja? Die wollen nicht, die werden auch alle schwanger und dann wollen sie überhaupt nicht mehr arbeiten und dann na ja, die können ja nicht laufen und klettern können auch nicht, und wie wollen die einen Mann verhaften, der lacht sie ja nur aus, ja? Und die fangen dann zum Weinen an, wenn sie Blut sehen und wie wollens überhaupt Klos machen und die werden ja dann auf der Wachstube was weiß ich miteinander machen, ja? Also da gabs ja die unmöglichsten Argumente, warum das alles nicht funktioniert. (Interview 3 2009)

Die Schwierigkeiten und Vorurteile, mit denen die Frauen damals zu kämpfen hatten, sind in modifizierter Form wohl auch gegenwärtig für PolizistInnen mit Migrationshintergrund zutreffend. Einen bedeutenden Unterschied hebt allerdings Behr hervor: Frauen hatten es vor allem deshalb schwer in der Polizei akzeptiert zu werden, weil man keinerlei Erfahrung mit ihnen als Kolleginnen hatte. Menschen mit Migrationshintergrund gelten bei der Polizei jedoch als „Teil der Kundschaft“ mit der man besonders schlechte Erfahrungen macht, weshalb Polizeibeamte mit Migrationshintergrund einen strukturell anderen kulturellen Ballast als die Frauen tragen und nicht nur, wie die Frauen, beweisen müssen, dass sie gute PolizistInnen sind, sondern darüber hinaus, dass sie „auf der richtigen Seite“ stehen (vgl. Behr 2010: 155).

3. ORGANISATION DER SICHERHEITSVERWALTUNG

Das, was umgangssprachlich und auch in der vorliegenden Arbeit als Polizei verstanden wird, wird im rechtlichen Sinne als Sicherheitsverwaltung bezeichnet (vgl. Hadj-Abdou 2001: 54).

Das österreichische Bundesverfassungsgesetz (B-VG) schreibt fest, dass die Gewährleistung der Inneren Sicherheit in Österreich zu den Kompetenzen des Bundes gehört, der sich ausdrücklich für die Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit, einschließlich der ersten allgemeinen Hilfeleistungspflicht, verantwortlich zeichnet. Die örtliche Sicherheitspolizei fällt jedoch in den Zuständigkeitsbereich der Gemeinden (vgl. Art 10 Abs 1 Z 7 B-VG¹¹).

Die Sicherheitsverwaltung besteht aus der Sicherheitspolizei, dem Pass- und dem Meldewesen, der Fremdenpolizei, der Überwachung des Eintrittes in das Bundesgebiet und des Austrittes aus ihm, dem Waffen-, Munitions-, Schieß- und Sprengmittelwesen sowie aus dem Pressewesen und den Vereins- und Versammlungsangelegenheiten. Sie obliegt den Sicherheitsbehörden (vgl. § 2 und § 3 SPG).

¹¹ Der vollständige Gesetzestext sämtlicher in dieser Arbeit angeführten Paragraphen ist auf www.ris.bka.gv.at nachlesbar.

Die oberste Sicherheitsbehörde ist der/die BundesministerIn für Inneres. Diesem/dieser direkt unterstellt sind die Sicherheitsdirektionen, welche die Sicherheitsverwaltung in den Bundesländern besorgen. Jedes Bundesland verfügt über eine eigene Sicherheitsdirektion in der Landeshauptstadt, die von einem/einer SicherheitsdirektorIn geleitet wird. Diesem/dieser ist bei der Besorgung der Sicherheitsverwaltung das Landespolizeikommando unmittelbar unterstellt. Der Aufgabenbereich des Landespolizeikommandos umfasst beispielsweise die Errichtung neuer Polizeiposten, die Organisation von Überwachungen, die Festlegung von Dienstzeit und die Mitarbeit an der Aus- und Weiterbildung. Das Amt des Landespolizeikommandanten in Wien bekleidet derzeit Generalmajor Karl Mahrer (vgl. Plack 2008: 28).

Den Sicherheitsdirektionen wiederum nachgeordnet sind die 14 Bundespolizeidirektionen, deren Leitung der/die PolizeidirektorIn inne hat. Diesem/dieser unmittelbar unterstellt sind die Bezirks- oder Stadtpolizeikommanden und deren Polizeiinspektionen.

In Wien ist die Bundespolizeidirektion gleichzeitig die Sicherheitsdirektion und der/die PolizeipräsidentIn somit auch SicherheitsdirektorIn¹² (vgl. URL 17).

Insgesamt gibt es derzeit in Österreich neun Landespolizeikommanden, neun Landeskriminalämter, neun Landesverkehrsabteilungen, 35 Autobahnpolizeiinspektionen, 83 Bezirkspolizeikommanden, 27 Stadtpolizeikommanden, 15 Verkehrsinspektionen, 60 Grenzpolizeiinspektionen und 903 Polizeiinspektionen, in denen insgesamt rund 20.000 PolizistInnen beschäftigt sind (vgl. URL 19).

Österreich weist weltweit¹³ gesehen eine relativ hohe Polizeidichte auf, liegt mit einem/einer PolizistIn je 297 EinwohnerInnen jedoch exakt im Europäischen Mittelwert (vgl. Walser/Stricker 2009: 2).

¹² Seit 01.01.2008 übt diese Funktion Dr. Gerhard Pürstl aus (vgl. URL 18).

¹³ Weltweit liegt die Polizeidichte bei 1: 700 EinwohnerInnen, in Westeuropa bei 1: 500. Diese Zahlen stammen jedoch aus 1998 (vgl. Hadj-Abdou 2001: 55).

4. AUFGABEN DER SICHERHEITSBEHÖRDE

Sind Leben, Gesundheit, Freiheit oder Eigentum von Menschen gegenwärtig gefährdet oder steht eine solche Gefährdung unmittelbar bevor, so sind die Sicherheitsbehörden, ungeachtet der Zuständigkeit einer anderen Behörde zur Abwehr der Gefahr, bis zum Einschreiten der jeweils zuständigen Behörde zur ersten allgemeinen Hilfeleistung zuständig. (Art 78a Abs 2 B-VG)

Im zitierten B-VG wird das Aufgabenfeld der österreichischen Polizei grob abgesteckt, eine genauere Beschreibung erfolgt im Sicherheitspolizeigesetz, das die Zuständigkeit der Sicherheitsbehörden sowie die Behördenstruktur und deren Hierarchie festlegt. Die Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes erhalten qua gesetzlicher Bestimmungen einen gesetzlichen Auftrag, der sie zum Handeln ermächtigt und verpflichtet.

Der historisch gewachsene Aufgabenbereich der Exekutive umfasst, wie im Zitat oben ersichtlich, die Abwehr von Gefahren für Leben, Gesundheit, Freiheit oder Eigentum von Menschen (Art 78a Abs 2 B-VG) genauso wie Präventivarbeit, die Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit (vgl. §3 SPG) sowie spezialisierte Einsätze (etwa im Katastrophenschutz).

Landespolizeikommandant Karl Mahrer sieht die Aufgaben der Polizei folgendermaßen:

Also das Gesetz legt fest, dass die Aufgabe der Polizei die Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit ist und das tut die Polizei in einer sehr breiten Form, wo die Repression, sprich die Festnahme von Tatverdächtigen, nur die ultima ratio ist. Sondern in Wirklichkeit geht's um Prävention, geht's um Zusammenarbeit mit dem Bürger und geht es letztlich auch darum bei Rechtsverletzungen einzuschreiten und tätig zu werden. (Interview 1 2009)

Er spricht also verstärkt die Präventionsarbeit an, einen Bereich, der in den oben zitierten Paragrafen nicht ausdrücklich angesprochen wird, jedoch sicherlich einen bedeutenden Stellenwert einnimmt.

Nicht Kriminalitätsverfolgung steht in der modernen Polizei im Vordergrund, sondern „die Herstellung eines gesellschaftlichen Konsenses über das Leben in einer guten Gesellschaft.“ (Behr 2003: 225)

Präventionsarbeit, wie zum Beispiel Kontrolle von Räumen und Situationen durch Videokameras, Verhinderung von Schadensereignissen durch Antizipation und systematische Informationsverarbeitung, nehmen stetig an Bedeutung zu, wobei diese Präventionsideologie

weitgehend ohne konkrete Adressaten auskommt: Sie bezieht sich auf Räume, Situationen oder Verhaltensweisen (vgl. ebd.).

Die „moderne“ Polizei ist auch bemüht ihr Gegenüber nicht so sehr als „den Feind“, sondern eher als „Kunde“ zu betrachten. Der frühere Slogan „Polizei – dein Freund und Helfer“, der 1995 in den derzeitigen „Polizei – Sicherheit und Hilfe“ abgewandelt wurde, vermittelte dieses Bild deutlich (vgl. Plack 2008: 86).

Der Begriff der Sicherheit, der nicht nur im Slogan der Wiener Polizei auftaucht, sondern der auch als Kernaufgabe der Polizei gilt, reduziert sich dabei nicht auf die bloße Frage der zahlenmäßig festzustellenden Kriminalitätsentwicklung, sondern ist vor allem im persönlichen Empfinden der BürgerInnen, im subjektiven Gefühl der Sicherheit zu betrachten. Die Aufgabe der Polizei besteht demnach auch darin, Vertrauen zu schaffen und ein (berechtigtes) Gefühl der Sicherheit zu erzeugen (vgl. Grundböck 2007: 19).

Aus dem Aufgabenbereich ist ersichtlich, dass zwar das repressive Handlungsprogramm der Organisation Polizei sowohl kulturell als auch theoretisch klarer entwickelt ist, dennoch beinhaltet die Aufgabenstellung an die Polizei zunehmend auch einen sozial-kommunikativen Anspruch. Der Erfolg polizeilicher Arbeit ist nicht in objektiv messbaren Zahlen zu bewerten, sondern vor allem auch darin, inwieweit es der Polizei gelingt, in der unmittelbaren Begegnung mit der Bevölkerung Vertrauen zu bilden, wofür die Polizei nicht nur eine formal-rechtliche, sondern auch eine unausgesprochene soziale Legitimierung benötigt (vgl. ebd.).

Von der Aufgabe der Polizei ist deren Funktion zu unterscheiden.

Entgegen der öffentlichen Meinung und entgegen des politisch ausnutzbaren Stereotyps ist die Polizei nicht dazu da, die Gesellschaft von Kriminalität zu befreien, sondern sie ist dazu da, der Öffentlichkeit das Vertrauen zu geben, dass sie dazu in der Lage und willens ist. (Behr 2003: 225)

Wichtigste Funktion der Polizei sei es demnach, dass sie symbolisch nutzbar gemacht werden könne, so Behr – sowohl für formelle, als auch für informelle soziale Kontrolle. Angst und Faszination seien dabei zwei immer wieder auftauchende Phänomene, was man schon daran erkennen könne, dass das Polizeispielzeugauto sowie die Plastikhandschellen aus keinem Kinderzimmer wegzudenken und nicht durch einen Servicewagen eines Wachdienstes ersetzbar seien (vgl. Behr 2003: 225).

Folgt man dieser Auffassung, so ist es umso wichtiger, dass auch MigrantInnen die Polizei als die ihre begreifen und diese Symbolik verinnerlichen. Um diese Identifikation zu ermöglichen, wird es allerdings nötig sein, dass sie sich auch durch die Polizei vertreten fühlen, was nicht nur, aber auch, durch PolizistInnen mit Migrationshintergrund erreicht werden könnte (siehe 8.1. Aufnahme von PolizistInnen mit Migrationshintergrund – ein Thesenpapier, Seite 48).

Der vielseitige Aufgabenbereich bzw. die Funktion der Polizei verlangt von den 10.000 MitarbeiterInnen und Bediensteten der Bundespolizeidirektion Wien einen umfangreichen „Kompetenzmix“ (Plack 2008: 21), zu dem etwa auch die sprachlichen oder kulturellen Kenntnisse eines/r Bewerbers/in mit Migrationshintergrund zählen. Fest steht, dass bei einer fortschreitend differenzierten Wiener Bevölkerung auch die Differenziertheit der polizeilichen Aufgaben zunimmt – welcher mit einer ebenso differenzierten Zusammensetzung des Polizeikörpers begegnet werden kann.

5. AUFNAHME IN DIE WIENER POLIZEI

Um Professionalität, nicht nur in Bezug auf die Herausforderungen, die sich aus der Diversität der Bevölkerung ergeben, sondern für den Polizeidienst im Allgemeinen, sicherzustellen, wurde ein spezialisiertes Aufnahmeverfahren entwickelt, das im Folgenden kurz dargestellt wird.

5.1. Generelle Aufnahmekriterien

Das Beamtendienstrechtsgesetz (BDG) legt allgemeine Ernennungserfordernisse, wie zum Beispiel die österreichische Staatsbürgerschaft, für den Eintritt in den Bundesdienst fest (vgl. BGBl. Nr. 333/1979, BDG 1979 § 4). Für den Eintritt in den Exekutivdienst darf zudem das Alter 30 Jahre nicht übersteigen, Männer müssen eine Mindestgröße von 1,68 Metern und Frauen eine Mindestgröße von 1,63 Metern aufweisen. Der Body-Mass-Index¹⁴ muss im Bereich von 18 bis 25 liegen, und Unbescholtenheit wird ebenso vorausgesetzt wie bei Männern die Ableistung des Grundwehrdienstes¹⁵ (vgl. BGBl. Nr. 333/1979, BDG Anl. 1/11).

¹⁴ BMI (Body-Mass-Index) ist Gewicht in kg durch Körpergröße in Meter zum Quadrat.

¹⁵ Der Ministerrat hat am 24.08.2010 beschlossen, dass zukünftig auch ehemalige Zivildienstler zur Polizei dürfen. Die genauen Rahmenbedingungen dafür sind allerdings noch in Diskussion (vgl. URL 21).

Zukünftige Polizeibedienstete haben zudem auf ihr Erscheinungsbild zu achten. Eine „normale Haartracht“ ist vorgeschrieben, und Auffälligkeiten wie Piercings, Ohringe oder Tattoos stellen ein Hindernis für die Aufnahme dar. Dies wird damit gerechtfertigt, dass der/die KandidatIn mit seinem/ihrer Aussehen später das Vertrauen der Bevölkerung erlangen soll und das mit einem gepflegten und „normalen“, keinem „fremden“ (im Sinne von nicht der Norm entsprechenden) Aussehen besser gelinge (vgl. Polizeibroschüre Informationen für die Aufnahme in den Exekutivdienst). Hier kommt eine weitere mögliche Bedeutung des Fremden zur Sprache, das „fremde“ Aussehen. In der von Mona Singer getroffenen Einteilung in „der Fremde als Person“, „die Fremden als Gruppe“, „die Fremde als Ort“ und „das Fremde als Qualität“ fällt dies wohl unter die Kategorie „das Fremde als Qualität“ (vgl. Singer 1997: 30).

Sind die beschriebenen Grundvoraussetzungen erfüllt, wird der/die BewerberIn zum Aufnahmeverfahren eingeladen, das aus einer schriftlichen Aufnahmeprüfung, einem Aufnahmegespräch (Exploration), einer ärztlichen Untersuchung sowie einem sportmotorischen Test besteht. Der vierstündige schriftliche Teil gliedert sich in ein Diktat, bei dem die Kenntnis der deutschen Rechtschreibung überprüft wird, einen Grammatiktest, einen Intelligenztest und einen sogenannten Persönlichkeitsfragebogen. Dabei kann man eine Höchstpunktzahl von 982 Punkten erreichen. Diejenigen, die mindestens 139,3 Punkte erreichen, werden nach Ergebnissen gereiht, wobei die jeweils Bestgereihten in die nächste Runde kommen (vgl. Polizeibroschüre Informationen für die Aufnahme in den Exekutivdienst). Vor allem dieser Teil der Aufnahme bereitet vielen BewerberInnen mit Migrationshintergrund Schwierigkeiten, und ihr Traum vom Polizeiberuf endet mit dem Deutschdiktat. Aktuellen Berichten zufolge scheitern 41% aller BewerberInnen am Deutschtest (vgl. URL 7), älteren Erhebungen zufolge schaffen 80% der BewerberInnen mit Migrationshintergrund und 40% der BewerberInnen ohne Migrationshintergrund das Deutschdiktat nicht (Interview 3 2009).

Im Jahr 2000 fand ebenfalls bereits eine Erhebung dieser Daten statt, wobei der psychologische Dienst des BMI herausfand, dass BewerberInnen mit deutscher Muttersprache zu 60% die erforderliche Punktzahl erreichten, wohingegen BewerberInnen mit anderen Muttersprachen nur zu 39% bestanden (vgl. Hadj-Abdou 2003: 171).

Die Exploration erfolgt erneut nach einem Punkteschema nach dem das BMI auswertet und die erfolgreichsten KandidatInnen zur polizeiärztlichen Untersuchung schickt, bei welcher die

prinzipielle Eignung zum Polizeidienst vom behandelnden Arzt festgestellt wird (vgl. Polizeibroschüre Informationen für die Aufnahme in den Exekutivdienst).

Den Abschluss des Auswahlverfahrens bildet der sportmotorische Test. Um zu gewährleisten, dass der/die spätere PolizistIn in der Lage ist, andere und sich selbst zu schützen und Gefahren zu begegnen, muss er/sie in vielerlei Hinsicht sportlich aktiv sein. Um dies unter Beweis zu stellen wird ein Parcours absolviert, müssen Liegestütze als Kraft-Ausdauer-Test vorgezeigt werden, wird die Laufleistung auf 3000 Meter getestet und wird ein Schwimmtest durchgeführt. Für Männer und Frauen werden hierbei unterschiedliche Ansprüche an die Leistung gestellt (vgl. Polizeibroschüre Informationen für die Aufnahme in den Exekutivdienst).

5.2. Bonuspunktesystem

Die Darstellung des Aufnahmeverfahrens zeigt bereits, dass es formal keine Rolle spielt, ob der/die BewerberIn über Migrationshintergrund verfügt oder nicht. Manche plädieren daher für ein Bonuspunktesystem, bei dem man Pluspunkte für „interkulturelle Kompetenz“ erhält, die in die gesamte Punktezahl miteingerechnet werden.

Die ExpertInnen sind sich jedoch einig, dass ein solches Punktesystem kontraproduktiv und ungerecht wäre. Gertraud Trieb, Leiterin des Psychologischen Dienstes der Sicherheitsakademie, beispielsweise argumentiert, ebenso wie Rudolf Battisti, Oberstleutnant LPK-Wien, gegen ein Bonuspunktesystem, indem sie darauf hinweist, dass bei der Exploration ohnehin die soziale Kompetenz beurteilt werde und für den Fall, dass eine BewerberIn durch den Migrationshintergrund besonders sozial kompetent ist, er/sie auf diesem Wege viele Punkte bekomme. Bonuspunkte alleine für die Tatsache des Migrationshintergrundes zu vergeben, argumentiert Trieb weiter, widerspreche ihres Erachtens der Chancengleichheit für alle, weil Personen ohne Migrationshintergrund niemals die Möglichkeit hätten, diese Punkte zu bekommen (vgl. Tunst 2009: 50).

Auch Bouzek hält es nicht für sinnvoll Bonuspunkte für einen Migrationshintergrund per se zu vergeben. Es sei ja nicht gesagt, so Bouzek, dass jemand, nur weil er Migrationshintergrund hat, keine Vorurteile habe oder nicht rassistisch oder besonders sozial oder interkulturell kompetent sei. Er plädiert vielmehr dafür, im Rahmen der Exploration bei allen BewerberInnen auf soziale und interkulturelle Kompetenz zu achten und dann je nach Qualität und Vorhandensein dieser Kompetenzen Punkte zu vergeben (vgl. ebd.).

Klimke kritisiert jedoch gerade dieses Mittel der Exploration, durch welches letztlich altgediegene PolizeipraktikerInnen durch ihr zumeist nicht begründetes Votum entscheiden würden. Die Auswahlkriterien blieben dabei weitgehend im Dunkeln, so Klimke. Durch diese Methode der Kooptation werde eine kohäsive und geschlossene Truppe sichergestellt, in der Gruppendenken dominiert und konserviert werde und sie ziele letztlich auf Kontinuität in der Organisation und Vermeidung von Störungen durch Neues ab (vgl. Klimke 2010: 33).

Auch Behr sieht im Mittel der Exploration die Gefahr verwirklicht, dass diejenigen, die der Auswahlkommission am Ähnlichsten sind, die größten Chancen hätten, zu bestehen (vgl. Behr 2010: 151).

5.3. Kritik an den Aufnahmekriterien

Auch wenn es formal gesehen keinen Unterschied macht, ob der/die BewerberIn Migrationshintergrund aufweist oder nicht, so stellt sich doch die Frage, ob das viel zitierte Motto „gleiche Chancen für alle“ auch wirklich zu tragen kommt.

Da die Benachteiligung von gesellschaftlichen Randgruppen selten explizit und intentional, sondern viel mehr implizit und kaum merklich durch die vorhandenen Strukturen und Regelungen geschieht, ist die Phase der Anwerbung, der Auswahl und der Einstellung für BewerberInnen mit Migrationshintergrund eine besonders heikle (vgl. Hunold 2010: 14). Im Folgenden werden daher die Aufnahmekriterien auf diese implizite Benachteiligung untersucht und kritisch beleuchtet:

5.3.1. Die österreichische Staatsbürgerschaft – Notwendigkeit oder formelle Hürde?

Da nicht zuletzt durch die Aktion „Wien braucht dich“ das deklarierte Ziel der Wiener Polizei, mehr MigrantInnen für den Polizeidienst anzuwerben, zum Ausdruck gekommen ist (siehe 8.3. Die Aktion „Wien braucht dich“, Seite 57), wird immer wieder die Abschaffung gewisser Richtlinien diskutiert. Vor allem soll das Kriterium der österreichischen Staatsbürgerschaft überdacht werden.¹⁶ Da diese Entscheidung jedoch einem bürokratischen Gesetzgebungsakt unterliegt, stellt sich die Frage, wie schnell auf sich verändernde gesellschaftliche Realitäten mit einer Adaption des Aufnahmeverfahrens überhaupt reagiert werden könnte. Dies obliegt letztendlich dem Gesetzgeber. Bouzek glaubt nicht, dass durch die Abschaffung dieses Kriteriums mehr PolizistInnen mit Migrationshintergrund rekrutiert werden könnten:

¹⁶ In Deutschland wurde das Staatsbürgerschaftskriterium im Jahr 1994 abgeschafft. Ob dies jedoch den gewünschten Erfolg herbeigeführt hat, ist fraglich (vgl. URL 2).

Also das Staatsbürgerschaftskriterium ist noch nie irgendwo gewesen, dass jemand gesagt hat, ich kann den Aufnahmetest bestehen, ich bin sportlich und alles, aber ich hab die Staatsbürgerschaft nicht. Also da geht uns quasi kein potenzieller oder potenzielle Polizistin durch die Lappen. (Interview 3 2009)

Der Wiener Landespolizeikommandant Karl Mahrer schließt eine Abschaffung der österreichischen Staatsbürgerschaft als wesentliches Kriterium explizit aus. Er befürchtet, dass es dadurch zu einer Zweiklassengesellschaft innerhalb der Polizei kommen könnte:

Unser Zugang ist, der Polizist sollte oder müsste und muss im moralischen, im rechtlichen im fachlichen, im sozialkommunikativen Bereich gleiche Voraussetzungen wie alle anderen Polizisten haben. (Interview 1 2009)

Die Staatsangehörigkeit soll also Gleichheit generieren, Hunold stellt fest, dass dies – zumindest auf der Wahrnehmungsebene – aber nicht möglich ist, weil Fremdwahrnehmungen und Selbstzuschreibungen unterhalb der formalen Ebene stattfinden (vgl. Hunold 2010: 68).

5.3.2. Das Deutschdiktat als erste große Hürde – kulturelles Kapital als Startvorteil?

In der Praxis hat sich gezeigt, dass manche der Aufnahmekriterien besonders Menschen mit Migrationshintergrund größere Schwierigkeiten bereiten. Bouzek weist an dieser Stelle auf die Gefahr hin, dass die Tests im Rahmen von Aufnahmeverfahren zwar auf formell objektive Kriterien abzielen, sich in Wirklichkeit aber mit dem durchschnittlichen kulturellen Kapital eines/einer Österreicher/in ohne Migrationshintergrund ein enormer Startvorteil ergebe (Interview 3 2009). Behr weist ebenso darauf hin, dass der sozioökonomische Status der BewerberInnen und implizite Akkulturationsleistungen, wie etwa die Kenntnis von regionalen Besonderheiten, Auswirkungen auf den Einstellungserfolg haben können (vgl. Behr 2006: 128). Wie oben erwähnt, stellen auch mangelnde Rechtschreib- und Grammatikkenntnisse für viele BewerberInnen eine große Hürde dar, was fast alle meine GesprächspartnerInnen bei der Polizei auf die Versäumnisse der österreichischen Bildungspolitik der letzten Jahre und Jahrzehnte zurückführen. Leichter könne man das Deutschdiktat gar nicht mehr machen, so die einhellige Meinung meiner GesprächspartnerInnen, die Polizistin C folgendermaßen auf den Punkt bringt:

Es ist eh schon ein Deppentest. Nein wirklich. Mit einer Hand und mit einem halben Fuß kommt man schon durch. Also ich glaube nicht, dass das – es ist halt das Diktat drinnen, das ist halt ein Diktat, wie mans in der Volksschule auch hat. Und wenn man das kann, dann hat man halt ein paar Aufgaben. Aber die kann man auch lösen. Also die sind wirklich lösbar. (Interview 6 2010)

Es werde außerdem, so sind sich meine GesprächspartnerInnen einig, lediglich Grundlegendes verlangt und nichts, was im Polizeialltag nicht auch von Nutzen sein könne – verwiesen sei z.B. auf die anfallende Dokumentationsarbeit.

Die Polizei bekundet also, gerne mehr PolizistInnen mit Migrationshintergrund aufnehmen zu wollen, offenbar mangelt es jedoch an genügend qualifizierten BewerberInnen. Einerseits fehlen vielen MigrantInnen offenbar ausreichende Deutschkenntnisse, andererseits scheinen sich viele qualifizierte und gut gebildete MigrantInnen nicht für den Polizeiberuf zu interessieren (vgl. Behr 2006: 125). Auch meine InterviewpartnerInnen beteuerten, immer wieder qualifizierte Personen mit Migrationshintergrund angesprochen zu haben, dass diese aber keinerlei Interesse für den Polizeiberuf gezeigt hätten:

Und, also, ich kann nur vom 16. Bezirk reden, dass die meisten das überhaupt nicht interessiert. Ich mein, die helfen zwar, aber wenn die, wenn man sagt: ‚Wollen Sie nicht bei der Polizei anfangen?‘, dann klopfen sie sich ab. (Interview 6 2010)

Um den Anteil der bestandenen Aufnahmetests bei BewerberInnen mit Migrationshintergrund zu steigern, gab es in anderen Ländern verschiedene Bemühungen. So wurden beispielsweise in Großbritannien und den USA vereinzelt Vorbereitungs- und Vortrainingskurse angeboten, Intelligenztests in die Muttersprache übersetzt, in Deutschland die Ergebnisse der Deutshtests (Diktate) bei BewerberInnen nichtdeutscher Herkunft niedriger gewichtet, schlechte Ergebnisse durch gute Zweitsprachenkenntnisse kompensiert oder Beratungsmöglichkeiten für nichtdeutsche BewerberInnen angeboten. Darüber, welche dieser Maßnahmen aktuell durchgeführt werden und insbesondere, welche von ihnen wie erfolgreich waren, gibt es allerdings keine gesicherten Erkenntnisse (vgl. Hunold 2010: 15).

Um speziell das Problem mit der „Sprache“ in den Griff zu bekommen wurde vor allem – auch in Österreich – angedacht, Vorbereitungskurse anzubieten. In den Niederlanden wurde dieses Konzept erprobt, die Erfolge hielten sich allerdings in Grenzen, da BewerberInnen auf einem sehr schlechten Sprachniveau mit Kursen auch nicht auf ein adäquates Level gebracht werden konnten. Vorbereitungskurse können nicht wettmachen, was in den Jahren davor versäumt wurde (vgl. Tunst 2009: 52). Auch Bouzek hält diesen Weg Leute zu rekrutieren für falsch. Deutschkurse anzubieten, so Bouzek, sei zwar lieb gemeint, könne jedoch auf keinen Fall fundierte Sprachkenntnis ersetzen (Interview 3 2009).

Einen anderen Weg BewerberInnen mit ausreichenden Sprachkenntnissen zu finden sieht Polizist E in „so einer Art Kadettenschule“. Bei diesem Modell sollen PflichtschulabgängerInnen eine vierjährige Ausbildung absolvieren, die, so schlägt Polizist E vor, mit Matura endet und bei der die Jugendlichen speziell auf den Polizeialltag vorbereitet werden. Auf diese Weise könnte man den späteren PolizistInnen eine gute Ausbildung garantieren und hätte nicht das Problem zu wenig qualifizierte BewerberInnen zu haben. Um das System flexibler zu gestalten, so Polizist E, könne man ja offen lassen, ob die Jugendlichen später zur Polizei, zum Bundesheer oder zur Feuerwehr gehen wollen (Interview 8 2010).

Polizist H spricht diese Kadettenschulen, allerdings als Negativbeispiel, ebenfalls an. 15-Jährige bereits für den Polizeiberuf auszubilden ist für ihn nicht auszudenken:

Du bist 15 Jahre alt und wirst dann drei Jahre quasi kaserniert. [...] Und ob du dann die Reife hast? [...] Ich bezweifle es. Die haben dann das Wissen, die Leut, aber keine Lebenserfahrung oder kein Gefühl für gewisse Situationen, denk ich einmal. Da kommst dann zu Gewalt in der Familie, weiß ich nicht, Mann schlägt Frau und die Kinder schreien und du bist als 18-Jähriger selber überfordert, weil du selber noch ein halbes Kind bist.

Wenn man wirklich auf dieses Modell zurückgreifen müsste, so Polizist H, so würde er die Ausbildungszeit auf mindestens sechs Jahre verlängern.

5.3.3. „Die Polizei als Spiegel der Gesellschaft“ – Floskel oder Ziel?

Die Polizei selbst bezeichnet sich oftmals als Spiegel der Gesellschaft¹⁷. Unter Diversität verstehe die Polizei bisher allerdings nur Frauen und seit kurzem auch Menschen mit Migrationshintergrund, wodurch diese beiden Gruppen die Hauptlast in der Verschiedenheits-Debatte zu tragen hätten, schreibt Behr (vgl. Behr 2010: 145). Andere Gruppen werden hingegen gar nicht von der Diversitäts-Debatte erfasst.¹⁸

Ein wirklicher Spiegel der Gesellschaft zu sein, ist für die Polizei schon aufgrund der oben ausgeführten Aufnahmekriterien praktisch ausgeschlossen: Es fehlen im Polizeiapparat das bildungsferne Milieu, Behinderte sowie diejenigen, die Vorstrafen oder körperliche Mängel

¹⁷ Diese Metapher wird sowohl positiv als auch negativ verwendet: Während in diesem Kapitel vor allem ein positives Verständnis, sprich, die Polizei setze sich aus allen Teilen der Gesellschaft zusammen, damit jede/r eine/n AnsprechpartnerIn bei der Polizei vorfindet, diskutiert wird, wird die Spiegelbildmetapher auch als Ausrede für fremdenfeindliches Handeln der Polizei herangezogen: Da es auch in der Gesellschaft zu fremdenfeindlich motivierten Übergriffen kommt, sei es nur „normal“, dass auch manche Polizeiangehörige fremdenfeindliche Motivationen in ihre Alltagspraxis einfließen lassen (vgl. Heuer 2009: 48).

¹⁸ Diversität, im Speziellen Diversity-Management bezieht sich auf zwei Kategorien, eine objektive und eine subjektive: Die objektive beinhaltet Geschlecht, Ethnie, Alter, Nationalität und körperliche Behinderung während die subjektive sexuelle Orientierung, Religion und Lebensstil umfasst (vgl. Behr 2010: 145).

haben. Alte Menschen, Kinder und radikale PazifistInnen fehlen ebenso wie jene, die es ablehnen, eine Schusswaffe zu benutzen (vgl. Behr 2006: 127). Auch wenn Letztere wohl kaum das Bedürfnis haben, sich für den Polizeidienst zu bewerben, wird deutlich, dass es unmöglich ist, einem Abbild der gesellschaftlichen Verhältnisse nahezukommen. Unterrepräsentiert – vor allem in höheren Positionen – sind insbesondere auch Frauen (vgl. ebd.) und Menschen mit Migrationshintergrund, die, wie eingangs erwähnt, dreißig Prozent der Wiener Bevölkerung ausmachen, im Polizeiwachdienst allerdings nur zu einem Prozent vertreten sind. Auf den Einwand, die Polizei könne kein Spiegelbild der Gesellschaft sein, angesprochen, meint Bouzek, dass die Aussagen über das Spiegelbild der Gesellschaft lediglich ein langfristiges Ziel versinnbildlichen sollen. Im Vordergrund steht die Absicht der Polizei, durch die offen gehaltenen Zugangskriterien den Eintritt in den Polizeidienst für möglichst große und diversifizierte Bevölkerungsteile zu ermöglichen. Bouzek verweist etwa darauf, dass das bildungsbezogene Kriterium (lediglich Pflichtschulabschluss) die Zusammensetzung der Polizei aus Menschen unterschiedlichster Bevölkerungssegmente gewährleistet, die somit einem Durchschnitt der Gesellschaft entspricht. Mit der Anwerbung von PolizistInnen mit Migrationshintergrund werde eine noch stärkere Abbildung der gesellschaftlichen Realität angestrebt (Interview 3 2009). Dudek verweist darauf, dass die Polizei zwar nicht die Gesellschaft an sich widerspiegeln, sehr wohl aber gesellschaftliche Verhältnisse, da sie als Inhaberin des Gewaltmonopols zumindest theoretisch nur das durchsetze, was zuvor demokratisch entschieden worden sei (vgl. Dudek 2009: 66 f.).

Franzke weist weiters darauf hin, dass die Polizei heute schon viel vielfältiger ist, als sie sich nach innen und außen darstellt. Auch wenn die oben genannten Gruppen tatsächlich unterrepräsentiert seien, so sei es doch keine Seltenheit, dass man „bunte Vögel“ oder „Exoten“ bei der Polizei antreffe. Deren Potenzial werde jedoch oftmals nicht erkannt, und gehe der Polizei verloren, entweder weil die Betroffenen selbst ihre Besonderheit aus Angst vor Benachteiligung verstecken, oder weil diese von der Institution Polizei einfach nicht gesehen werde (vgl. Franzke 2003: 297).

Wichtig scheint in diesem Zusammenhang auch noch der Hinweis von Behr, dass man die Forderung nach Repräsentanz strikt von der Forderung von adäquater und fairer Behandlung unterscheiden müsse. Die Frage, die gestellt werden müsse, laute daher: Arbeitet eine Verwaltung nur dann besser, wenn alle Bevölkerungsanteile in ihr repräsentiert sind, oder kann das Ziel von Bildungsarbeit mit dem Verwaltungspersonal auch sein, die fachlichen,

sozialen und kulturellen Kompetenzen der MitarbeiterInnen darauf auszurichten, alle KlientInnen ähnlich professionell zu behandeln (vgl. Behr 2010: 154)?

Bouzek scheint diese Frage in zweiter Hinsicht zu beantworten, wenn er sagt:

Das ist eben keine Beschäftigung, weil ich so ein lieber, netter, toller Mensch bin und ein so großes Herz habe, sondern hier geht es um effiziente Polizeiarbeit. Da gehts nicht, wie schaffe ich, also ganz hart gesprochen, wie schaffe ich es ein paar Leuten einen Job zu geben, sondern die Frage ist ja immer aus rein betriebswirtschaftlicher Sicht, wie mache ich meine eigene Organisation effizienter und besser. Weil sich eben die Rahmenbedingungen geändert haben. (Interview 1 2009)

Behr verweist weiters darauf, dass eine zahlenmäßige Erhöhung des Anteils von PolizistInnen mit Migrationshintergrund nicht automatisch einer Steigerung der kulturellen Repräsentation dieses Bevölkerungssegments bei der Polizei gleichkommt. Nach seinen Untersuchungen¹⁹ gehören die wenigen PolizeibeamtInnen mit Migrationshintergrund, was Sozialisationsleistung und „kulturelles Kapital“²⁰ angeht, ohnehin zu jenen MigrantInnen, die sich der Einwanderungsgesellschaft bereits völlig angepasst haben (vgl. Behr 2006: 127). Behr erklärt damit auch, warum die Diskriminierungswahrscheinlichkeit jener, die bei der Polizei aufgenommen werden, gering ist. Um aufgenommen zu werden, dürfe man ja kein/e „Fremde/r“ sein, sondern müsse in Sachen Akkulturation den einheimischen BewerberInnen ähnlich sein, was auch die Integration erleichtere (vgl. ebd.: 129).

Diese These Behrs ist meiner Meinung nach kritisch zu betrachten. Es ist sehr wohl möglich, in mehreren „Kulturen“²¹ „daheim“ zu sein und zwischen den verschiedenen „Identitäten“ zu wechseln. Dass Identitäten fluid sind und sich kontextuell verändern, merkt auch die Kultur- und Sozialanthropologin Martina I. Steiner an und hält fest, dass multiple Identitäten die individuelle oder/und kollektive Antwort auf Interaktionen je nach Zeit, Raum und gesellschaftlichem Rahmen sind (vgl. Steiner 2009: 273). Ebenso wie Identitäten, können auch Kulturen nicht festgeschrieben werden, sondern sie sind, so Steiner weiter, „ad hoc

¹⁹ Behr bezieht seine Aussagen auf die Personalstruktur der Polizei in Deutschland. Da die Situation aber durchaus mit der österreichischen vergleichbar ist, habe ich seine Aussagen in den vorliegenden Beitrag mit aufgenommen.

²⁰ Der Begriff „kulturelles Kapital“ wird hier im Sinne von Pierre Bourdieu (1983) verwendet.

²¹ „Kultur“ ist einerseits der wichtigste Gegenstand, andererseits ein Erklärungsversuch menschlichen Verhaltens in der Kultur- und Sozialanthropologie (vgl. Beer 2003: 60). Dass dieser Begriff dabei sehr umstritten ist und es daher in diesem Rahmen nicht möglich ist, den Begriff abschließend zu diskutieren, zeigt schon, dass im Jahr 1952 Clyde Kluckhohn und Alfred Kroeber 161 verschiedene Definitionen von Kultur ausgearbeitet haben (vgl. Eriksen 2001: 5). Für diese Arbeit scheint es mir allerdings wichtig festzuhalten, dass ich, so wie viele Kulturdefinitionen, Kultur als etwas innovatives, nicht statisches verstehe, als etwas, das sich ständig im Wandel befindet; weiters, dass Kulturen nicht isoliert sind, sondern mit anderen durch gegenseitige Beeinflussung, Beziehungen, und Überschneidungen vernetzt sind (vgl. Beer 2003: 67).

individuelle und/oder kollektive Interpretationen von subjektiven Vernetzungen und Netzwerkkonstruktionen, durch die Interessen oder Bedürfnisse befriedigt werden können.“ (ebd.: 274)

Dieses offene Kulturverständnis spricht auch Bouzek an und hält es durchaus für denkbar, dass man in Österreich aufgewachsen und sozialisiert worden ist, sich dennoch in einer anderen „Kultur“, z. B. jener der eigenen zugewanderten Familie, zu bewegen weiß, was wiederum für die Polizeiarbeit von Vorteil sein kann (Interview 3 2009).

Diese von Bouzek angesprochene Fähigkeit sich in mehreren „Kulturen“ zu bewegen, wird oft auch als interkulturelle Kompetenz bezeichnet, wobei auch dieser Begriff schwer zu fassen ist. Steiner sieht die Frage nach interkultureller Kompetenz untrennbar mit der Frage nach Kultur verknüpft und sieht diese als Manifestation einer „variablen Konstante“ mit sozialpolitischer Wirksamkeit, die einen gesellschaftspolitischen Handlungsrahmen bildet, sich in Zeit und Raum verändert und somit als ein gesellschaftliches Konstrukt bzw. Produkt verstanden werden kann (vgl. Steiner 2009: 272).

Im hier angesprochenen Kontext scheint mir auch der Kulturbegriff der Cultural Studies²² passend, deren VertreterInnen betonen, dass Kultur nur im Kontext von Macht und Politik angemessen analysiert werden kann und die Kulturen stets nur im Plural begreifen (vgl. Dobner 2010: 75). Winter sieht „Kultur als ein Feld sozialer Ungleichheit [...], auf dem um Macht gerungen wird“ (Winter 2008: 207). Holistische Konzepte von Kultur prägen die Arbeit der VertreterInnen der Cultural Studies: „Culture as a whole way of life; culture is ordinary“ (Raymond Williams zit. in Winter 2008: 206). Stuart Hall, einer der Wegbereiter der Cultural Studies, sagt über den Kulturbegriff in einem Interview:

Wir waren seit Beginn an Kultur als einer Produktion von geteilten, gemeinsamen Bedeutungen interessiert, worauf sich auch ein Aspekt von Kollektivität gründete. Es ging also immer eher um Communities, Gruppen, Subkulturen usw., nicht so sehr um subjektive Identitäten oder Identifikationen. Wenn man das Hauptaugenmerk auf das Kulturelle im Gegensatz zum bloß Sozialen legt, muß man sich zwangsläufig mit Fragen der Bedeutung befassen, d. h. wie Individuen ihrem Alltag und ihrem Platz darin Sinn geben. Gleichzeitig sind wir aber davon ausgegangen, daß diese Prozesse nicht von vornherein fixiert seien, festgeschrieben durch eine Klassenidentität oder eine nationale Zugehörigkeit. Vielmehr sind es aktive Praktiken, die kulturelle Bedeutungen erzeugen. (URL 22)

²² Die Cultural Studies sind als interdisziplinäres Projekt zu verstehen, wobei es darum geht, „kulturelle Formen, Praktiken und Prozesse gegenwärtiger Gesellschaften einer kritischen Untersuchung und Analyse“ (Winter 2008: 207) zu unterziehen. Den Cultural Studies liegen gemeinsame theoretische Prägungen, Prämissen und Prioritäten zu Grunde. Der theoretische Hintergrund erschließt sich vor allem aus Kultursoziologie, symbolischem Interaktionismus, Wissenssoziologie, französischem Strukturalismus, Poststrukturalismus, den Theorien von Marx, Saussure, Barthes und Althusser, Gramscis Hegemonietheorie und Foucaults Analytik der Macht (vgl. Dobner 2010: 71).

5.3.4. Positive Diskriminierung – Gleichheitsgrundsätze über Bord werfen?

Um Defizite hinsichtlich BewerberInnen mit Migrationshintergrund zu kompensieren, werden in anderen Ländern Gleichheitsgrundsätze bei der Einstellungsprüfung aufgegeben. In Österreich scheint man sich jedoch einig zu sein, dass „affirmative Action“²³ (positive Diskriminierung²⁴) kein adäquates Mittel zur Steigerung der MigrantInnenquote sein kann (vgl. Behr 2006: 128 f.).

Quoten oder Quotenregelungen, deren Bedeutung und Wirkung bereits aus der Frauenförderung bekannt sind und immer wieder diskutiert werden, bedeuten positive Diskriminierung. BefürworterInnen sehen in Quotenregelungen die Chance, gezielt Ungleichheiten als Ergebnisse struktureller Diskriminierung auszugleichen und die formale Voraussetzung für die Verschiebung der Machtverhältnisse, wohingegen sich die GegnerInnen einer solchen Regelung auf das Gleichberechtigungsgebot berufen und dieses durch die Bevorzugung bestimmter Personengruppen aufgrund spezifischer Merkmale gefährdet sehen. Bei begünstigten BewerberInnen könnte zudem die Befürchtung entstehen, dass ihre tatsächlichen Qualifikationen und Leistungen angezweifelt werden (vgl. Hunold 2008: 24). Tatsächlich sprechen sich die von mir befragten PolizistInnen geschlossen gegen eine Quote aus. Polizist D argumentiert folgendermaßen:

Also ich persönlich, wenn ichs rausgefunden hätt, dass wegen mir ein anderer nicht hinkommt, würde ich an mir selbst zweifeln ob ich der Richtige bin. Hab ich es geschafft aus eigener Kraft oder bin ich da hinaufgehievt worden? (Interview 7 2010)

Innerhalb der Polizei scheint man sich im Gegensatz zur Politik (siehe 11.3. Reaktionen aus der Politik, Seite 87) einig, dass Quoten nicht der richtige Weg sein können.

Bouzek lehnt eine Quotenregelung für PolizistInnen mit Migrationshintergrund strikt ab, da Erfahrungen aus den USA zeigen, dass ein Quotensystem das Arbeitsklima belastet, neue KollegInnen stigmatisiert und ein gleichberechtigtes Arbeiten ausschließt (vgl. Bouzek 2005: 5). Auch Hunold argumentiert, dass durch solch eine Regelung die Kategorie des/der „Quotenbeamten/Quotenbeamtin“ geschaffen würde und das Ansehen der betreffenden BeamtenInnen beeinträchtigen würde (vgl. Hunold 2008: 24 f.). Dies spricht auch Karl Mahrer

²³ „Affirmative Action“ ist eine aus den USA stammende Politik zur Auswahl von BewerberInnen nach Zugehörigkeit zu Minderheiten, um Chancengleichheit herzustellen (vgl. URL 5; Behr 2006: 128).

²⁴ Unter positiver Diskriminierung ist eine bewusste Bevorzugung von Mitgliedern einer Gruppe zum Ausgleich von behaupteten oder tatsächlichen Nachteilen zu verstehen. Das wohl bekannteste Beispiel stellt die Bevorzugung von Frauen, die gleiche Qualifikation wie Männer aufweisen, am Arbeitsmarkt dar (vgl. Hunold 2008: 24).

an, indem er betont gegen ein solches System zu sein, da er keinesfalls eine „Mehrklassengesellschaft“ innerhalb der Polizei möchte (Interview 1 2009).

Auch der oben zitierte Polizist D spricht, wie Mahrer, das Problem der Mehrklassenpolizei an, in dem er von sich selbst behauptet, dass er sich minderwertig fühlen würde, wenn er nur aufgrund einer Quote in den Polizeidienst aufgenommen worden wäre. Das Gefühl um seiner eigenen Fähigkeiten wegen bei der Polizei zu sein und nicht etwa aufgrund einer Quote, ist offenbar enorm wichtig um sich auch mit dem Polizeiberuf identifizieren zu können. Es besteht demnach nicht nur die Gefahr, wie Hunold argumentiert, dass das Ansehen der betreffenden BeamtenInnen in Mitleidenschaft gezogen wird (vgl. Hunold 2010: 15), sondern auch die PolizistInnen selbst würden an ihren Fähigkeiten zweifeln. Offenbar gibt das Bestehen des Aufnahmetestes aus eigener Kraft genügend Selbstbewusstsein um sich als geeignete/r PolizistIn zu fühlen. Die Tatsache, dass man sich überhaupt für den Polizeiberuf entschieden hat und sich auch bewirbt, verschafft, zumindest Polizist D, noch nicht den Glauben daran ein guter Polizist zu sein.

Klimke sieht – im Gegensatz zum herrschenden Diskurs innerhalb der Polizei – keinen Weg an einer speziellen Förderung im Rahmen einer „positive action“ vorbei, wenn Diversity-Management ernst genommen wird (vgl. Klimke 2010a: 181).

Indem man „positive action“ oder auch das „monitoring“, also die Überwachung etwa der Rekrutierung, der Personalbestände, des Aufstiegs innerhalb der Organisation sowie der Steuerungsmaßnahmen selbst, ablehnt, leugnet man jegliche, allein auf Ethnie beruhende, Unterschiedlichkeit. Die Polizei stelle sich auf den Standpunkt, so Klimke, dass weder die MigrantInnen im Inneren grundlegend anders seien, noch dass sie durch die Organisation ungleich behandelt werden. Klimke bezeichnet diese Einstellung als naive Gleichheitsvorstellung, die mit dem meritokratischen Ideal korrespondiert, nach dem jede/r seines/ihres Glückes Schmied ist und die soziale Stellung unmittelbarer Ausdruck der individuellen Leistungsbereitschaft. Bei dieser Argumentation werde aber übersehen, dass aufgrund gesellschaftlicher und polizeispezifischer Strukturen es sich für Menschen mit Migrationshintergrund eben doch schwieriger gestaltet in die Polizei aufgenommen zu werden. Mit dem meritokratischen Gerechtigkeitsideal werde die herrschende soziale Ordnung gestützt und legitimiert und die Aufgabe, in der Polizei Fuß zu fassen, vollends an die Menschen mit Migrationshintergrund selbst delegiert (vgl. Klimke 2010b: 238).

Den Grund, warum eine Quote für Menschen mit Migrationshintergrund innerhalb der Polizei strikt abgelehnt wird, sieht Klimke in der Angst, dass durch eine Bevorzugung von PolizistInnen mit Migrationshintergrund der soziale Status aller Organisationsmitglieder entwertet werden könnte. Dieser Mechanismus sei auch aus der Beschäftigung von Frauen bekannt, die ebenfalls zum „teils erheblichen Statusverlust dieser Berufe“ geführt hätte (Wetterer 2002: 79 in Klimke 2010: 34).

Die wenigen Personen mit Migrationshintergrund, die derzeit die Tests bestehen und eingestellt werden, würden einer migrantischen Elite entstammen, so Klimke, wodurch sie sich stolz fühlen können und zugleich „das hehre Bild der Polizei als Elitetruppe abstützen.“ (Klimke 2010: 34)

Indem man an einer unveränderten „Bestenauslese“ festhält, dient man nicht nur der Qualitätssicherung in der Polizei, sondern hält auch den sozialen Status der PolizistInnen sowie ihre Selbstdefinition als „die Guten“ hoch.

Dass für niemanden, weder von offizieller Seite, noch von Seiten der PolizistInnen mit Migrationshintergrund eine Quotenregelung oder aber auch das Bonuspunktesystem (siehe 5.2. Bonuspunktesystem, Seite 25) in Frage kommt, ist bezeichnend. Beide Seiten nehmen den Gleichbehandlungsgrundsatz ernst – er bedeutet für beide Seiten Statussicherheit. Nicht auf abweichenden Wegen in die Polizei kommen zu können, wird durch das hohe Sozialprestige des Berufes „PolizistIn“ garantiert. Durch die Beibehaltung des Systems bleiben die einen unter den Besten und werden die anderen Teil der Besten (vgl. Klimke 2010: 34).

Dass daher auch der oben zitierte Polizist D ablehnen würde „raufgehievt“ zu werden, ist kaum verwunderlich. Nicht als Mensch mit Migrationshintergrund aufgrund irgendeiner Quote oder eines Bonuspunktesystems aufgenommen worden zu sein, sondern gleichbehandelt – nur dies sorgt für den gleichen Rang innerhalb der Polizei und bereitet keinerlei Schwierigkeiten mit den KollegInnen (vgl. ebd.).

Hält man also an den strengen Aufnahmekriterien, an der „Bestenauslese“, fest, so garantiert man auch, dass die wenigen PolizistInnen mit Migrationshintergrund als vollwertige Mitglieder in die Polizei aufgenommen werden. Klimke sieht darin aber auch einen Weg, dass AnwärterInnen mit Migrationshintergrund ihr Fremdsein ablegen, denn „das Dogma der Gleichbehandlung bereitet die Grundlage, noch gleicher zu werden.“ (ebd.)

Dass man innerhalb der Polizei positive Diskriminierung strikt ablehnt, begründet Sigel damit, dass von der Polizei erwartet wird, dass der/die PolizistIn mit Migrationshintergrund ein/e „normale/r“²⁵ PolizistIn sein soll, ohne dass auf seinen/ihren besonderen Wert für die Polizei verzichtet werden muss (vgl. Sigel 2009: 149). Wie sich aus meinen Interviews ergeben hat, glauben PolizistInnen mit Migrationshintergrund nicht, dass von ihnen mehr verlangt wird als von ihren KollegInnen: Jede/r PolizeibeamtIn hätte irgendwo seine/ihre Stärken; der/die eine bringe mehr körperliche Fitness mit, der/die andere handwerkliche Fähigkeiten und sie selbst eben sprachliche und kulturelle Kompetenzen. Da dies aber kein Kriterium beim Aufnahmetest ist, sind die Voraussetzungen für alle gleich, und wenn jemand zusätzliche Fähigkeiten mitbringt, ist es toll und erwünscht und im Polizeialltag hilfreich, jedoch keinesfalls Voraussetzung (Interviews 5,6,7,8 2010).

5.3.5. Das „Alle-müssen-alles-können-Prinzip“ – Kritik an der Einheitslaufbahn

Zum Abschluss des Kapitels „Kritik an den Aufnahmekriterien“, sei noch eine generelle Kritik am Verfahren erwähnt: Behr stellt fest, dass es deshalb so schwer falle, „die Richtigen“ für den Polizeiberuf zu finden und aufzunehmen, weil es an einer übergreifenden und theoretisch fundierten Polizeitheorie bzw. Funktionsbeschreibung fehle (vgl. Behr 2010: 150). Alle BewerberInnen werden dem gleichen Einstellungstest unterzogen, wobei keine Unterscheidung in etwa eher technische oder eher kaufmännische, in administrative oder manageriale Karrieren getroffen wird. „Alle fangen unten an, und alle können prinzipiell alles werden.“ (ebd.) Man kann sich beispielsweise nicht für eine Sparte (Schutzpolizei, Kriminalpolizei, etc.) bewerben, sondern die Polizei hält daran fest, dass alle, alles können müssen und zumindest theoretisch jede Position in der Organisation erreichen können (vgl. ebd.: 150 f.).

Dies spricht auch Polizist D an, wenn er über den Vorteil seiner türkischen Sprachkenntnisse spricht, indem er beteuert, dass diese eben nur für gewisse Bereiche innerhalb der Polizei ihre Vorteile hätten, für andere Bereiche hingegen nicht einsetzbar seien:

Und da zum Beispiel nutzt dir die Sprache überhaupt nichts. Also wenn ich jetzt zur Cobra will, die lachen mich aus, weil ich leider nicht die körperlichen Voraussetzungen hab. Die Cobra sagt ja auch nicht, da ist eine Mauer und da kommst nicht drüber, aber hey, du kannst Türkisch, super, bist dabei. Was nutzt mir das beim Einsatz? Soll ich mit der Mauer türkisch reden, damit sie niedriger wird? (Interview 7 2010)

²⁵ Als „normale/r“ PolizistIn wird hier ein/e Polizeibeamter/Polizeibeamtin ohne Migrationshintergrund gesehen, der keine Fähigkeiten mitbringt, die nicht ohnehin Voraussetzung für den Polizeidienst sind.

Im weiteren Verlauf des Gesprächs erzählt Polizist D auch von einem Freund, der sich für die Cobra interessiert hätte, dafür auch die körperlichen Voraussetzungen mitgebracht hätte, allerdings nicht zwei Jahre als „normaler“ Polizist arbeiten wollte, was aber Voraussetzung ist, um in die Cobra zu wechseln. Dieser Freund habe in weiterer Folge seine Karriere als Polizist beendet, erzählt D (Interview 7 2010).

An diesem Beispiel wird deutlich, dass eben nicht jeder, der aber durchaus für Teilgebiete geeignet wäre, alles machen möchte und es daher erstrebenswert wäre, das System der Einheitslaufbahn zu überdenken.

Das Aufnahmeverfahren gänzlich abzuändern, das System der Einheitslaufbahn aufzugeben, und schon frühzeitig Unterscheidungen in einzelne Sparten vorzunehmen, würde es meines Erachtens ermöglichen, konkrete Funktionsbeschreibungen aufzustellen und dementsprechend „die Richtigen“ für die jeweilige Tätigkeit zu finden.

6. AUSBILDUNG

Nach erfolgreichem Bestehen des Aufnahmeverfahrens wird der/die BewerberIn zur Ausbildung zum Exekutivorgan zugelassen. Diese findet in den Bildungszentren der Sicherheitsexekutive, den Sicherheitsakademien (SIAK) statt. Der/die Auszubildende hat den Status des/der Vertragsbediensteten mit Sondervertrag für die 24-monatige Ausbildung. Er/sie verpflichtet sich 40 Wochenstunden im Ausbildungszentrum zu verbringen.

Die Grundausbildung der SIAK gliedert sich in:

- 12 Monate Präsenzausbildung, die im Schulbetrieb abgehalten wird
- 2 Monate Praktikum in einer Polizeidienststelle im Wechsel- oder Schichtdienst
- 7 Monate Präsenzausbildung (Schulbetrieb)
- 3 Monate Praktikum (Polizeidienststelle)

Während dieser Grundausbildung steht dem/der PolizeischülerIn ein Gehalt in der Höhe von 1457,87 Euro brutto zu (vgl. Polizeibroschüre Informationen für die Aufnahme in den Exekutivdienst).

6.1. Vermittlung von kultureller Kompetenz in der Grundausbildung

Aufgrund des vielfältigen Aufgabenbereiches der Polizei (siehe 4. AUFGABEN DER SICHERHEITSBEBÖRDE, Seite 21) können PolizeibeamtInnen und MigrantInnen bzw. Menschen mit Migrationshintergrund in unterschiedlichsten Situationen aufeinandertreffen. Da Sprachbarrieren die Kommunikation erschweren, Vorurteile, Rassismus oder Rassismuskorwürfe die Interaktion belasten, gestalten sich diese Situationen häufig als konfliktanfällig. Um die polizeiliche Arbeit dennoch erfolgreich erfüllen zu können, benötigen die PolizeibeamtInnen entsprechende Qualifikationen. Dabei scheinen sich alle einig zu sein, dass „interkulturelle Kompetenz“ eine dieser unerlässlichen Qualifikationen ist (Interviews 2009/2010).

Doch was kann man sich unter diesem Terminus vorstellen und wie ist diese „interkulturelle Kompetenz“ vermittelbar?

Ahmari/Kersten halten es für das Verstehen des „Anders-Sein“ von „Fremden“ vor allem für wichtig, dass PolizistInnen sich der eigenen kulturellen Verortung, ihrer „mentalen Software“ (Geert Hofstede) bewusst werden. Da die Berufstätigkeit der PolizeibeamtInnen eine alltägliche Stereotypenbildung bedingt, ist es umso wichtiger, die Einbeziehung der eigenen Person und ihres kulturellen Selbstverständnisses zu fördern und eine bewusste Auseinandersetzung mit der Bedeutung von Typisierungen/Stereotypen in sozialen Handlungsfeldern, die Kenntnis alltagsbezogener Kulturmuster von Menschen aus anderen Kulturen sowie die Konfrontation eigener kultureller Muster mit denen traditionalistischer Kulturen, anzuregen.

Ahmari/Kersten betonen, dass in diesem Sinne interkulturell kompetentes Handeln nicht als eine Geheimwissenschaft anzusehen ist, sondern als eine Bereicherung des professionellen und persönlichen Instrumentariums. Durch Kenntnis von Wahrnehmungs-, Orientierungs- und Reaktionsmuster des Gegenübers kann das polizeiliche Vorgehen erleichtert und können die eigenen Interessen besser deutlich gemacht werden, wodurch Konflikte überschaubarer und somit regelbarer werden. Zuletzt ermögliche interkulturelle Kompetenz, so Ahmari/Kersten, dass man als PolizistIn für „eine positive Überraschung“ gut sein kann, die das Fortkommen in der Kommunikation mit Anderen erleichtert (vgl. Ahmari/Kersten 2009: 242).

Dieser Diskurs über interkulturelle Kompetenz ist auch der Kultur- und Sozialanthropologie immanent und, wie oben erwähnt, untrennbar mit der Definition von „Kultur“ verknüpft.

Steiner bezeichnet Kompetenz als „[...] das Wissen um die Entwicklung des Konzeptes von Kultur und dessen Anwendung in zwischenmenschlicher und politischer Hinsicht in Form von

respektvoller Kommunikation und den menschlichen Bedürfnissen adäquater Entwicklung.“
(Steiner 2009: 279)

Die Aus- und Fortbildung von PolizistInnen ist eine Möglichkeit um den BeamtInnen Kenntnisse über Schwierigkeiten und Lösungsmöglichkeiten für Amtshandlungen mit „Fremden“ anzubieten (vgl. Sauerbaum 2009: 78). Eine andere Möglichkeit ist die Einstellung von PolizistInnen mit Migrationshintergrund, die die erforderlichen Qualifikationen bereits mitbringen. Doch selbst wenn gewisse soziale und interkulturelle Kompetenzen aufgrund des Migrationshintergrundes vorhanden sind, stellt sich die Frage, was die Ausbildung zur Gewinnung bzw. zum Ausbau dieser Fähigkeiten beitragen kann.

Polizistin C meint dazu:

Learning by doing. [...] da [Anm.: gemeint ist der Polizeialltag] kann dich nichts darauf vorbereiten. Geschweige denn, das mit der Kultur. Wir haben in der Schule schon dieses Ethik, glaub ich, gehabt. Wir haben darüber geredet. Uns ist eingetrichtert worden, dass rechtsextrem schlecht ist und dass es linksextrem nicht gibt. Das ist uns eingetrichtert worden. Und die Kultur? Wie soll man sich darauf vorbereiten? (Interview 6 2010)

Dieses Zitat der Polizistin C bringt auf den Punkt, was alle meine anderen GesprächspartnerInnen auch geäußert haben. Das PolizistInnendasein ist nicht etwas, das man in der Schule lernen kann. Natürlich gibt es gewisse Fakten und Gesetze, die jedem/jeder Beamten/Beamtin geläufig sein müssen – wie man sich jedoch in konkreten Situationen verhalten soll, vor allem im interkulturellen Kontext, ist schwer zu erlernen.

Im Rahmen der Grundausbildung müssen verpflichtend verschiedene Seminare zum Thema Migration und soziale und interkulturelle Kompetenz besucht werden (Interview 3 2009). Untermauert werden diese unter anderem durch Besuche in einer Moschee oder einem Tempel, wodurch versucht wird den künftigen PolizistInnen unterschiedlichste Kulturen näher zu bringen. Dass die PolizeischülerInnen diese Seminare für eher schwach oder gar sinnlos halten, klingt bereits im oben angeführten Zitat der Polizistin C an, indem sie resummiert, dass im Seminar Ethik vermittelt worden sei, dass rechtsextrem schlecht ist und es linksextrem nicht gebe. Sie lässt also durchblicken, dass die gelehrt Positionen nicht sehr differenziert oder reflektiert vermittelt werden.

Auch Polizist E hält diese Methode, interkulturelle Kompetenz zu erlernen, nicht für sinnvoll:

Jetzt schick ich dir 25 Polizeibeamte zu einer Moschee, um was zu erreichen? Dass sie wissen, dass sie, wenns in eine Moschee gehen, dass sie sich die Schuach ausziehen müssen und dass die da drinnen alle beten. Ja??? Wie soll ich sagen, das ist wieder so eine Augenauswischereigeschichte. Die stehen da halt alle dort, dann schauns a bissl, dann gehens halt wieder und dann sinds aufgeklärt. (Interview 8 2010)

Bernhard Bouzek räumt ein, dass für PolizeianwärterInnen, die sich noch nie mit dem Thema Migration, Integration oder Interkulturalität beschäftigt hätten, diese Seminare und Exkursionen sehr wohl Sinn machen würden, gibt aber zu, dass die Polizei in vielen Bereichen von Kompetenzen lebt, die niemals unterrichtet worden sind (Interview 3 2009).

Dem stimmt auch Polizist H zu, der beteuert, diese Seminare sehr wohl für sinnvoll zu halten. Das Problem liege seines Erachtens eher darin, dass viele der PolizeischülerInnen diesen Themen gegenüber nicht aufgeschlossen wären:

Wir hatten natürlich auch zu meiner Zeit, was ich nicht schlecht fand, Seminare zum Beispiel über Vorurteile oder Rassismus. Ich hab leider das Problem gehabt – ich war in einer „besonders wiffen“ Klasse, unter Anführungszeichen, die waren nicht sehr aufgeschlossen, die Leut. Und das Seminar war wirklich, also selbst für mich, wo ich mit Migrationshintergrund eher Verständnis hab für die Leut, die auch aus anderen Ländern kommen, lehrreich und interessant. Und die meisten habens einfach abgelehnt und gesagt, das wissen wir eh schon. Da kennen wir uns eh schon aus. (Interview 11 2010)

Auf diese ablehnende Haltung mancher PolizeischülerInnen angesprochen, meint Polizistin B, die selbst in der Polizeischule unterrichtet:

Ich glaube an das Gute im Menschen und ich glaube schon, wenn einer dasitzt, dass vorwiegend der Gedanke da ist, dass man helfen will und dass man mit der Tätigkeit der Bevölkerung oder Gesellschaft einen guten Dienst leisten will. Aus diesem Grund bin ich hier und ich glaube an die Leute, die in der Grundausbildung sitzen, dass auch sie aus diesem Grund in der Klasse sitzen. Ja, weil sonst würde irgendwas mit unserem Aufnahmesystem nicht passen. (Interview 5 2010)

Polizistin B setzt demnach viel Vertrauen in das Aufnahmesystem und erwartet von ihren SchülerInnen, dass sie das nötige Interesse mitbringen und die Grundausbildung ernst nehmen. Sie hebt keine „besonders wiffen“ SchülerInnen, so wie das Polizist H macht, hervor, sondern geht davon aus, dass die künftigen PolizistInnen „edle“ Motive (der Bevölkerung und Gesellschaft einen guten Dienst leisten) mitbringen und angespornt davon die Grundausbildung absolvieren.

Polizist H glaubt nicht daran, dass in der Polizeischule allzuviel an sozialer und kultureller Kompetenz vermittelt werden kann:

Kulturelle Kompetenz? Das ist glaub ich eher ein gesellschaftliches Problem. Aber es ist so eine Einstellungssache, die kannst den Leuten nicht mit Gewalt hinein – das ist so eine gesellschaftliche Sache. Das hat mit dem Elternhaus zu tun, das hat mit der Schulausbildung zu tun, das hat mit der Einstellung einer Gesellschaft zu tun, weißt was ich mein? Wie gesagt, man kann Seminare anbieten, man kann sie auch vielleicht beeinflussen, den einen oder anderen, aber erzwingen kann mans nicht. Aber die Angebote sind da. (Interview 11 2010)

Dass interkulturelle Kompetenz, wie jede andere soziale Kompetenz auch, weder über Frontalunterricht noch in ein bis zwei Tagen vermittelt werden kann, steht wohl außer Frage. Jacobsen hält es aber durchaus für möglich ein Bewusstsein für interkulturell relevante Situationen zu wecken und ihre Gestaltung auszuprobieren. Interkulturelle Kompetenz, so Jacobsen, könne man trainieren wie etwa den Aufschlag beim Tennis oder den Salto beim Trampolinspringen – immer wieder, mit kleinen Variationen und unterschiedlichen Ergebnissen. Dabei hält er es für wichtig, dass jede/r PolizistIn ihre/seine Arbeit unter Rückgriff auf die eigenen individuellen Fähigkeiten gestaltet und die persönlichen Potenziale entwickelt werden (vgl. Jacobsen 2009: 96).

Davon, dass dies in der Grundausbildung ausreichend geübt wird, ist Polizist H nicht überzeugt, er vermutet zwar, dass die Ausbildung zum jetzigen Zeitpunkt realitätsnäher und effektiver abläuft als vor zehn Jahren, als er die Grundausbildung absolviert hat, gibt aber gleichzeitig zu bedenken, dass man eine gewisse Lebenserfahrung und Reife braucht um dem Polizeiberuf gerecht zu werden (Interview 11 2010). Aus diesem Grund hält er auch das Eintrittsalter von 18 Jahren für zu gering und wäre für eine Anhebung des Mindestalters.

Lebenserfahrung und Einfühlungsvermögen, das entsteht dann mit der Zeit. Es gibt sicher auch Ausnahmen [...], aber wie gesagt, normalerweise ist es so bei älteren Leuten, dass ein reiferes Verhalten an den Tag gelegt wird, vor allem in der verantwortungsvollen Aufgabe des Polizisten, würd ich sagen. Zu meiner Zeit [...] waren in meiner Klasse relativ viel unreife Leut dabei und die haben mir schon viel Kopfzerbrechen gemacht. Da hab ich mir schon gedacht, wenn die dann rausgehen zu den Leuten! Es spielt sich dann natürlich ein, mit der Zeit – du kommst mit Leuten zam und du merkst, ok, so auf die Art, wie ich agiere, wirts nicht gehen. Aber ich glaube diese Einlaufzeit muss nicht sein, weil die geht dann auf Kosten der Bevölkerung. (Interview 11 2010)

Polizist H bemerkt weiter, dass durch die vor einigen Jahren erfolgte Senkung des Einstiegsgehaltes möglicherweise die Zielgruppe der 25 bis 30-Jährigen nicht mehr so sehr angesprochen wird, wie die der 18 bis 25-Jährigen, was wiederum dazu führt, dass sich eher

unreifere PolizistInnen, deren soziale Kompetenz noch nicht so hoch ausgeprägt ist, im Polizeidienst befinden (Interview 11 2010).

Mehr soziale und interkulturelle Kompetenz in der Ausbildungszeit zu vermitteln, wäre natürlich immer gut, so Bouzek, er plädiert aber gleichzeitig dafür, dass man auf solche Kompetenzen, weil sie eben nur schwer zu vermitteln sind, bereits verstärkt bei der Aufnahme, etwa im Rahmen der Exploration, achten müsse (Interview 3 2009):

Man muss schon bei der Auswahl darauf schauen, wer hat denn Sozialkompetenz. Also nicht: wer rennt am Schnellsten, der ist der beste Polizist, sondern was bringen die Leute für andere Kompetenzen mit, die ich wirklich in der Polizei brauche. Ja? Also da beginnts eigentlich schon bei der Auswahl – und da sind wir wieder bei unserem Thema: Polizisten mit Migrationshintergrund und wie wichtig das ist. (Interview 3 2009)

Wichtig scheint mir jedoch in diesem Zusammenhang noch ein Zitat von Jacobsen anzuführen, das besagt:

Interkulturelle Kompetenz kann keine interkulturellen Konflikte verhindern. Es wird weiterhin Missverständnis, Unverständnis und persönliche Verletzungen in polizeilichen Situationen geben. Aber die interkulturelle Kompetenz kann interkulturelle Konflikte gestaltbar machen. Diese Gestaltungsspielräume bringen Souveränität mit sich, sie verringern die Belastung der Polizisten und Polizistinnen und erhöhen die Qualität der polizeilichen Arbeit. (Jacobsen 2009: 102)

6.2. Aufstiegschancen und Vermittlung in der Weiterbildung

Nach vollendeter Grundausbildung kann der/die PolizistIn in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis treten und wird einem Stadtpolizeikommando und einer Polizeiinspektion zugewiesen. In der Regel erfolgt nach sechs Jahren die sogenannte Definitivstellung, was zur Folge hat, dass der/die BeamteIn pragmatisiert ist und nur mehr unter ganz bestimmten Umständen aus dem Dienst entlassen werden kann. Nach frühestens einem Jahr „gewöhnlichem Streifendienst“ kann der/die ExekutivbeamteIn in eine Sondereinheit der Polizei wechseln.

Entscheidet er/sie sich für die reguläre Schiene der polizeilichen Laufbahn, so stehen folgende Möglichkeiten zur Weiterbildung offen:

- Dienstführender Polizeibedienstete/r: Hierzu ist eine Weiterbildung von vier bis sechs Monaten erforderlich, die mit einer Abschlussprüfung beendet wird.
- Leitender Polizeibedienstete/r: „Offizier“ wird man seit 2006 indem man einen Bachelorstudiengang an der FH Wiener Neustadt absolviert, der mit dem Titel

„Bachelor of Arts „Polizeiliche Führung“ abschließt (vgl. Polizeibroschüre Informationen zur Aufnahme in den Exekutivdienst).

Während in der deutschen Literatur oft beklagt wird, dass PolizistInnen mit Migrationshintergrund selten in höheren Positionen zu finden sind und ihnen der Aufstieg aufgrund ihres Migrationshintergrundes schwerer fällt (vgl. Hunold 2010: 16), erwähnen einige PolizistInnen mit Migrationshintergrund mir gegenüber, dass sie es gerade auf Grund ihres Migrationshintergrundes und den damit verbundenen Qualifikationen (Sprache und kulturelle Kompetenz) um einiges leichter gehabt hätten die Karriereleiter hochzuklettern:

[Anm.: durch den Migrationshintergrund] hab ich natürlich die Möglichkeit gehabt, dass ich in dienstliche Bereiche hineinschnuppern durfte, wo wieder der andere Kollege oder Kollegin keine Chance gehabt haben. Ich bin ziemlich schnell in Sonderabteilungen hineingekommen, wo man sonst nicht so schnell hineinkommt, durch meine speziellen Kenntnisse. (Interview 5 2010)

Im Rahmen der Weiterbildung werden innerhalb der Polizei immer wieder Seminare für alle PolizistInnen angeboten. So werden interessierte PolizistInnen in ganz Österreich dazu angehalten, ein dreitägiges Seminar zur Beseitigung von vor allem ethnisch motivierten Vorurteilen zu besuchen. Österreich hat gegenüber der ECRI bekannt gegeben, dass bis Ende 2008 etwa 4500 Beamte/Beamtinnen der Polizeidienste, das sind etwas mehr als ein Fünftel des Personalbestandes, an einem derartigen Seminar teilgenommen haben. Dazu gibt es noch die Möglichkeit weiterer Praktika und freiwilliger Fortbildungsmaßnahmen für im Beruf stehende PolizistInnen, wie etwa das Programm „Polizeiliches Handeln in einer multiethnischen Gesellschaft“ (vgl. ECRI 2010: 18). Dass die angebotenen Seminare allerdings nicht immer von der Belegschaft angenommen werden, beweist ein Seminar zum Thema Menschenrechte, das von der FPÖ-nahen Personalvertretung negativ beworben wurde (siehe 447. POLIZEI UND MENSCHENRECHTE, Seite 44).

Die ECRI empfiehlt in ihrem Bericht von 2009 ausdrücklich, dass diese Fortbildungsmaßnahmen verpflichtend sein sollten, um Rassismus in der Polizei entgegenzusteuern (vgl. ECRI 2010: 51).

7. POLIZEI UND MENSCHENRECHTE

Die Gewährleistung der Menschen- und Bürgerrechte erfordert eine öffentliche Gewalt. Diese Gewalt ist also zum Vorteil aller eingesetzt und nicht für den besonderen Nutzen derer, denen sie anvertraut ist. (Art. 12 der Französischen Erklärung der Rechte des Menschen und des Bürgers 1789)

Die Spannungen, die sich zwischen Menschen mit Migrationshintergrund und der Polizei immer wieder ergeben, tangieren häufig auch die Problematik der Menschenrechtsverletzungen.

Seit Ende der 80er-Jahre sind Vorwürfe gegen die (Wiener) Polizei bezüglich der Verletzung von Menschenrechten verstärkt ins Blickfeld der Öffentlichkeit gerückt. Maßgeblich daran beteiligt war unter anderem der Umstand, dass *Amnesty International* Misshandlungsvorwürfe aufgegriffen und in ihren Berichten publiziert hatte. Auch das vom Europarat gegründete „Comitee for the Prevention of Torture and Inhuman Degrading Treatment or Punishment“ (CPT) verortete einen eher schlechten Umgang mit Menschenrechten in Österreich. Aus diesem Grund initiierte die Rechtsabteilung des Innenministeriums, zusammen mit der Sicherheitsakademie, 1996 ein Ausbildungsprogramm zum Thema Menschenrechte für PolizistInnen (vgl. Glaninger 2000: 145).

Der jüngste Anlassfall, der die Diskussion über Polizei und Menschenrechte weiter angeheizt hat, war ein Vorfall in einer Wiener U-Bahnstation, bei dem ein schwarzer Sportlehrer wegen einer Verwechslung mit einem schwarzen Drogendealer von der Polizei unsanft überwältigt wurde (vgl. URL 13). Die Auseinandersetzung mit diesem Thema wurde, quer durch alle Medien, sehr emotional geführt und ließ immer wieder durchblicken, dass es die Hauptaufgabe der Polizei sei, die Menschenrechte nicht zu verletzen. Vor allem wird der Polizei auch immer wieder vorgeworfen, sie verletze die Menschenrechte von Menschen mit Migrationshintergrund häufiger als jene der ÖsterreicherInnen: Ein/e ÖsterreicherIn wäre nicht mit einem/einer DrogendealerIn verwechselt worden, so die Anschuldigungen. In diesem Zusammenhang kann man auch argumentieren, dass eine verstärkte Aufnahme von Personen mit Migrationshintergrund in die Polizei dieses Problem entschärfen würde. Menschen, die selbst Migrationshintergrund aufweisen, stehen weniger im Verdacht die Menschenrechte anderer auf Grund deren Migrationshintergrundes zu verletzen. Auf Grund dieser Argumentationskette hat das Thema „Polizei und Menschenrechte“ in die vorliegende Arbeit Eingang gefunden.

Aufgabe der Polizei ist es, Leben, Gesundheit, körperliche Integrität, Freiheit und Eigentum aller BürgerInnen zu schützen (siehe 4. AUFGABEN DER SICHERHEITSBEHÖRDE, Seite 21). Diese Werte sind allesamt auch menschenrechtliche Werte und die Polizei sorgt täglich dafür, sie aktiv zu schützen. Daher kann man sagen: Die primäre Aufgabe der Polizei besteht im Schutz der Menschenrechte (vgl. Suntinger 2005: 20). Damit stimmt auch Friedrich Kovar, Menschenrechtsbeauftragter der Wiener Polizei, überein (Interview 2 2009).

Andererseits greift die Polizei, der Natur ihrer Tätigkeit entsprechend, immer wieder in Menschenrechte ein und verletzt diese, wenn der Eingriff unverhältnismäßig ist: Die Polizei ist demnach auch eine Institution, die „legal“ regelmäßig in die Menschenrechte eingreift. Die Judikatur des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte stützt ein derartiges umfassendes Verständnis des Verhältnisses von Menschenrechten und Polizei – die Polizei dient einerseits dem Schutz der Menschenrechte, stellt gleichzeitig aber auch eine Bedrohung für sie dar (vgl. Suntinger 2005: 20).

In Österreich gehört diese Sicht der Dinge, wie Suntinger ausführt, aber keineswegs zum allgemeinen Verständnis – weder in der Öffentlichkeit, noch innerhalb der Polizei selbst. Häufig wird die Polizei, wie oben erwähnt, einseitig nur als potenzielle direkte Verletzerin der Menschenrechte gesehen. Dagegen gelten die Aufgaben, die im Sinn der obigen Ausführungen als Menschenrechtsaktivitäten anzusehen sind, gemeinhin lediglich als Verbrechensbekämpfung, bzw. als Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit (Art. 10 B-VG, vgl. Suntinger 2005: 20).

Kovar hingegen sieht das differenzierter: Innerhalb der Polizei wüsste man sehr wohl, dass man hauptsächlich zum Schutz der Menschenrechte eingesetzt wird, weil dieses Verständnis, vor allem in den letzten Jahren, auch gezielt durch Schulungen und Weiterbildungen innerhalb der Polizei vermittelt worden sei. Das Bewusstsein, dass man die „größte Menschenrechtsorganisation überhaupt“ sei, ist bereits, wenn auch erst seit kurzem, in den Köpfen der BeamtInnen verankert und wird auch gelebt (Interview 2 2009).

Als die oben erwähnten Ausbildungsprogramme zum Thema Menschenrechte 1996 anliefen, waren die vorhandenen Strukturen und Einstellungen bei der Polizei allerdings noch nicht so fortschrittlich wie sie Kovar jetzt beschreibt: Für Exekutivbeamte/Exekutivbeamtinnen angebotene Seminare im Rahmen der Aktion „Woche der Menschenrechte“ wurden beispielsweise von der FPÖ-nahen Personalvertretung AUF (Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher) mittels Flugzettel schlecht gemacht und es wurde mit

|

Sprüchen wie „Sind wir Folterer?“ versucht, die KollegInnen vom Besuch solcher Seminare abzuhalten (vgl. Glaninger 2000:149).

Auch die TeilnehmerInnen der angebotenen Schulungen legten irrationale Ängste an den Tag, die zu defensiven Haltungen führten. Die Frage: „Und wer schützt meine Rechte als Exekutivbeamter?“ oder die Seminarleitung als „Nestbeschmutzer“ zu denunzieren, waren keine Seltenheit (vgl. ebd.: 152).

Diese Erfahrung machte auch Bornewasser, der in Deutschland ähnliche Seminare zum Thema Menschenrechte und Polizei abhielt. Er stieß vor allem auf zwei Haltungen der TeilnehmerInnen: Einerseits „Wir Polizisten sind nicht fremdenfeindlich“ und andererseits „Ich persönlich bin zwar hier hingeschickt worden, aber ich bin ganz und gar nicht fremdenfeindlich und bei mir ist es auch noch nie zu einem Übergriff gekommen.“ (Bornewasser 2009: 14)

Der einzige Kompromiss, der sich im Rahmen des Workshops finden ließ, so Bornewasser, war folgender: „Wir Polizisten sind nicht systematisch fremdenfeindlich, aber wir stehen im Alltag unter einem erheblichen Druck, der es durchaus möglich macht, dass es in Einzelfällen schon mal zu einer Übertretung kommen kann. Einzelne Vorkommnisse dieser Art sind nicht auszuschließen, keinem von uns ist es allerdings bisher passiert.“ (ebd.)

Es wird also deutlich, dass das Thema Polizei und Menschenrechte ein sehr sensibles ist. Ob die Polizei ein Problem mit der Verletzung der Menschenrechte hat und vor allem ob damit Fremdenfeindlichkeit einhergeht, ist nicht Thema dieser Arbeit und kann auch in diesem Rahmen nicht erörtert werden.

Die Frage, die hier aufgeworfen werden soll ist, ob die Polizei das unterstellte Fremdenproblem bewältigen kann, indem sie PolizistInnen mit Migrationshintergrund einstellt.

Bornewasser sieht dies skeptisch: Da PolizistInnen mit Migrationshintergrund nur in sehr geringem Ausmaße bei der Polizei vorhanden und auch zurecht nicht für spezielle Aufgabengebiete zuständig sind, ist die Wahrscheinlichkeit, dass PolizistInnen mit Migrationshintergrund in Situationen mit potenzieller Menschenrechtsverletzungsgefahr gelangen, sehr gering. Zudem stellt das Kriterium „Migrationshintergrund“ alleine noch keine Garantie für korrektes Verhalten dar und es kann durchaus sein, dass Kategorien wie Geschlecht, Alter oder soziale Stellung dieses Kriterium überlagern (vgl. Bornewasser 2009: 38 ff.).

Auch das Argument, dass sich die subjektive Einschätzung der Bevölkerung, vor allem jene der migrantischen, durch stärkere Präsenz von PolizistInnen mit Migrationshintergrund zu einem positiveren Bild der Polizei hin entwickeln soll, kann, so wie es Kovar macht, entkräftet werden:

Sobald die MigrantInnen betroffen sind, von einer Amtshandlung, und das als ungerecht empfinden, ist es ihnen vollkommen schnurz ob das jetzt jemand ist mit Migrationshintergrund, mit gleicher Hautfarbe oder nicht mit gleicher Hautfarbe, ja? Es wird keinen Unterschied machen, weil die subjektive Wahrnehmung sagt: ‚Ich bin ungerecht behandelt worden und ich bin ungerecht angehalten worden, ich bin ungerecht kontrolliert worden.‘ (Interview 2 2009)

Es bleibt also abschließend zum Thema Menschenrechte und Polizei festzuhalten, dass eine Auseinandersetzung mit dem Thema für jede/n einzelne/n PolizistIn in gleichem Maße nötig ist und nicht an die PolizistInnen mit Migrationshintergrund delegiert werden kann. Nur so kann die Polizei ihrer primären Aufgabe – dem Schutz der Menschenrechte – gerecht werden.

EBENE II

8. VIELFALT INNERHALB DER WIENER POLIZEI

Im Grunde genommen hat die Chance schon immer bestanden, dass, wenn man die Voraussetzungen für die Polizei hat, zur Polizei gehen kann. Nur war das anscheinend in den Köpfen der jungen Leute noch nicht so wirklich verankert, weil sie oft geglaubt haben, nur weil sie Migrationshintergrund haben, können sie nicht Polizist werden. (Interview 4 2009)

Menschen mit Migrationshintergrund hatten, sofern sie die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, immer schon die Möglichkeit zur Polizei zu gehen. Diese Möglichkeit wurde in sehr geringem Ausmaße auch wahrgenommen, weshalb derzeit etwa ein Prozent der PolizistInnen in Wien Migrationshintergrund aufweist. Viele Menschen mit Migrationshintergrund scheinen aber kein Interesse am Polizeiberuf zu haben, oder wurden durch falsche Vorstellungen davon abgehalten, sich zu bewerben. Die Wiener Polizei hat es sich nun zur Aufgabe gemacht den Polizeiberuf auch für die Zielgruppe der Menschen mit Migrationshintergrund aktiv zu bewerben und mit etwaigen Fehlvorstellungen aufzuräumen. Hintergrund dafür sind die Zusatzqualifikationen von BeamtInnen mit Migrationshintergrund, auf die die Polizei nicht mehr verzichten möchte bzw. kann.

8.1. Aufnahme von PolizistInnen mit Migrationshintergrund – ein Thesenpapier

Bereits im August 2005 erarbeitete Mag. Bernhard Bouzek ein Thesenpapier zum Thema „Aufnahme von Polizistinnen und Polizisten mit Migrationshintergrund bei der Bundespolizeidirektion Wien“, in dem er vor allem die Vorteile einer verstärkten Aufnahme von PolizistInnen mit Migrationshintergrund betonte. Dieses Thesenpapier war schlussendlich auch Grundlage für die Aktion „Wien braucht dich“.

Bouzek sieht im migrantischen Anteil Wiens ein großes MitarbeiterInnenpotenzial für die Wiener Polizei. Vor allem sogenannte MigrantInnen der zweiten Generation verfügen oftmals über interkulturelle Kenntnisse und sind mehrsprachig aufgewachsen. Diese vielfältigen Sprach- und Kulturkenntnisse potenzieller neuer PolizistInnen könnten der Polizei Kosten- und Zeitersparnis bringen. Ressourcen wären dann in der Polizeiinspektion vor Ort verfügbar und könnten ohne Zeitverlust und Kostenaufwand eingesetzt werden. Dies würde nicht nur dazu führen, dass bisher schwer zugängliche Zielgruppen erreichbar werden, sondern brächte auch eine Effizienzsteigerung, sowohl in der Präventions- als auch in der Repressionsarbeit, mit sich (vgl. Bouzek 2005: 4).

Durch die Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund erwartet sich Bouzek außerdem eine verbesserte BürgerInnenbeziehung. Die Wiener Polizei sei keine „ethnische“ Polizei, die vorwiegend für „einheimische“ WienerInnen da ist, sondern solle der gesamten Bevölkerung ausnahmslos zur Verfügung stehen. Um dies zu gewährleisten, wären PolizistInnen mit Migrationshintergrund unumgänglich, wobei es ein langfristiges Ziel dieser Diversitätspolitik sei, die Personalstruktur als Abbild der gesellschaftlichen Realität zu konstruieren (vgl. ebd.: 3 ff.). Ziel müsse es außerdem sein, dass sich ZuwanderInnen ganz selbstverständlich an die Polizei wenden und diese als „ihre“ Polizei begreifen.

Klimke stellt fest, dass das Vertrauen der migrantischen Bevölkerung in die Organisation der Polizei konkret auf der Ebene der Kompetenz erhöht werden könne, indem sich MigrantInnen darauf verlassen können, dass PolizistInnen interkulturelle Kenntnisse haben, denn „[...] Polizisten sind, wo immer sie auftreten, Repräsentanten einer Organisation mit Gewaltlizenz, und dass sie als solche über zureichende Urteilskraft verfügen – das ist eben von Seiten des mit ihnen konfrontierten Bürgers Vertrauenssache“ (Reemtsma 2003: 16). Hierfür wäre interkulturell geschultes Polizeipersonal zwar ausreichend, glaubhafter könnte diese Kompetenz freilich aber mit PolizistInnen mit Migrationshintergrund demonstriert werden (vgl. Klimke 2010: 50).

Umgekehrt, so heißt es im Thesenpapier, müssen aber auch die ExekutivbeamtInnen ihren Arbeitsauftrag gegenüber der Migrationsbevölkerung annehmen (Bouzek 2005: 5). Damit spricht Bouzek an, dass PolizistInnen durch das Zusammenarbeiten mit KollegInnen mit Migrationshintergrund Vorurteile überwinden und auf diese Weise nicht nur mit straffällig werdenden Personen mit Migrationshintergrund in Kontakt kommen, sondern auch im Arbeitsumfeld Erfahrungen sammeln. Auch Polizist D sieht darin einen großen Vorteil:

Und wenn ein Polizist, der kaum Kontakt zu einer ethnischen Gruppe hat, aus privaten Gründen, weil er halt in einer Gegend aufwächst, wo keine gibt, also in seiner Ortschaft – ich war letztens unten in einer Ortschaft mit 15 Häusern und der einzige Türke ist im Nachbarhaus ein Greißler. Und wenn er keinen Kontakt zu denen hat, dann kann er auch die positiven Sachen nicht sehen, weil er in Wien ist, bei der Arbeit und da nur negative Sachen erlebt. Und da ist es nicht schlecht, dass es Kollegen gibt, die das Bild, das einige Kollegen haben, doch ein bisschen verändern oder den Kollegen dazu anregen nachzudenken. (Interview 7 2010)

Im Thesenpapier wird auch ganz klar dazu Stellung genommen, was mit der Rekrutierung von Menschen mit Migrationshintergrund für die Wiener Polizei nicht erreicht werden soll: Keinesfalls soll damit eine Ethnisierung der Polizei in sprachliche oder kulturelle Herkunftsgruppen forciert werden. Um einer Gruppenbildung vorzubeugen, ist auch nicht

vorgesehen, dass BeamtInnen für die Arbeit mit „ihrer“ ethnischen Gruppe angeworben werden oder ausschließlich auf einem gewissen Gebiet ihren Dienst verrichten. Die verstärkte Aufnahme von PolizistInnen mit Migrationshintergrund ist kein verstecktes Sozialprogramm und soll auch nicht als solches wahrgenommen werden (vgl. Bouzek 2005: 5).

8.1.1. PolizistInnen mit Migrationshintergrund – eine Win-Win-Situation?

Tatsächlich wird, so wie im eben vorgestellten Thesenpapier, die gezielte Anwerbung von PolizistInnen mit Migrationshintergrund oft mit ihrem Nutzen für die Organisation begründet: Ein Verständnis von Vielfalt als polizeiliche Ressource und die Betonung der MittlerInnenfunktion von PolizistInnen mit Migrationshintergrund stehen dabei im Vordergrund.

Unabhängig von diesen Motiven und den politischen Zielsetzungen sind aber auch die Wirkungen zu betrachten, die sich, beabsichtigt oder nicht, einstellen können (vgl. Hunold 2010: 20). Die Argumentationsweise, die die Vielfalt der PolizistInnen mit Migrationshintergrund als reine Win-Win-Situation präsentiert, muss kritisch betrachtet werden: Sie kann dazu führen, dass Personen auf ein bestimmtes Merkmal reduziert werden. Im Polizeidienst hat dies möglicherweise zur Folge, dass PolizistInnen mit Migrationshintergrund in Einsatzfelder gedrängt werden, in denen sie viel Kontakt mit der Migrationsbevölkerung haben (vgl. Dudek 2009: 263).

Auch den im Thesenpapier angesprochenen Vorteil, dass PolizistInnen mit Migrationshintergrund ihre KollegInnen dabei unterstützen können, ihre Fremdenfeindlichkeit abzubauen, sieht Klimke kritisch. Durch die Eingliederung „fremder“ KollegInnen werden ihrer Meinung nach keinerlei Vorurteile abgebaut. Fremde werden weiterhin als Sicherheitsrisiko wahrgenommen, der/die migrantische KollegIn wird lediglich als Einzelfall aus dieser Kategorie entfernt. „Er steht nicht stellvertretend für ethnische Minderheiten, sondern wird zur rühmlichen Ausnahme von den ansonsten unberührten Vorurteilen gegen Fremdheit herausgetrennt.“ (Klimke 2010: 37) Dass aber sehr wohl auch der beabsichtigte Effekt, nämlich das Abbauen von Vorurteilen der KollegInnen, eintreten kann, zeigt die weiter unten zitierte Aussage von Polizist D (siehe 11.2.2. Ergebnisse, Seite 84).

8.1.2. „business as usual“ – PolizistInnen mit Migrationshintergrund als Surplus

Mit der polizeistrategischen Öffnung gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund werden, so kritisiert Klimke, lediglich die ethnisch-kulturellen Fähigkeiten funktionalisiert und nicht Fremdheit in die eigenen Reihen aufgenommen. „Nicht Diversität wird angestrebt, sondern Kompetenztransfer.“ (Hunold 2010: 20) Die Fremdheit der KollegInnen wird nur hingenommen, weil dafür etwas Produktives für die Polizeiarbeit herauskommt – sie gilt aber nach wie vor als Stabilitätsrisiko, das die ansonsten homogene Polizeitruppe stört. Ethnische Vielfalt innerhalb der Polizei werde von der Institution Polizei nur im Sinne eines Surplus für die Organisationsarbeit akzeptiert, die Aufnahmekriterien stellen aber sicher, dass eine vollständige kulturelle Homogenität mit den eigenen Werten und Normen, sowie mit der Polizei, vorliegt (vgl. Klimke 2010: 34).

Die Integration der KollegInnen funktioniere, so Klimke weiter, jedoch nur solange sie auf Einzelne beschränkt bleibe. Die Polizei halte am „business as usual“ fest, nur eben jetzt mit einigen migrantischen Ausnahmepersönlichkeiten an der Seite. Die interkulturelle Öffnung bleibt in Augen der Polizei weiterhin unnötig bis gefährlich, auch wenn sie in den einzelnen Fällen durch die Organisationsmitglieder mühelos vollzogen wird. Laut Klimke werde nicht Fremdheit in die Polizei integriert, sondern nach ihren Forschungen wird dieses „Makel“ des Fremdseins vollständig aus der Wahrnehmung der KollegInnen gelöscht, so dass der/die Kollege/Kollegin mit Migrationshintergrund so behandelt wird, als wäre er/sie ein/e „einheimische/r“ PolizistIn mit Zusatzqualifikationen. Klimke beobachtete zum Beispiel, dass PolizistInnen ohne Migrationshintergrund in Anwesenheit eines/einer Kollegen/Kollegin mit Migrationshintergrund abfällige Bemerkungen über dessen Ethnie machen, ohne jedoch auf die Idee zu kommen, dass sich diese/r davon angesprochen fühlen könnte (vgl. ebd.: 36 f.).

Eine weitere Gefahr sieht Klimke darin verwirklicht, dass PolizistInnen mit Migrationshintergrund als „Kulturscouts“ angesehen werden und ihnen „ethnische Insider-Kenntnisse“ zugeschrieben werden. Dabei mache man sich nicht einmal die Mühe, genauer hinzusehen, worin die spezifischen kulturellen Fähigkeiten und Kenntnisse liegen könnten, sondern der/die Beamte/Beamtin wird zum/zur Spezialisten/Spezialistin für alles „Fremde“ (vgl. ebd.: 41).

Auch Behr hält fest, dass der Verweis auf den positiven Effekt des gemeinsamen kulturellen Backgrounds zwischen PolizistInnen mit Migrationshintergrund und einem Teil der Wohnbevölkerung nicht vollständig befriedigt, da dies nicht die binnenkulturellen

Unterschiede eines gesellschaftlichen Aggregats berücksichtigt. Die MigrantInnenpopulation wird als eine Gesamtkategorie verstanden und man verleiht dem Kriterium „Migrationshintergrund“ einen „Master-Status“, wodurch man auf ein Diskriminierungsniveau zurückfällt, das eigentlich keiner haben will. Die Fixierung auf ethnisch-kulturelle Gemeinsamkeiten überlagere die Ungleichheitskriterien wie Einkommen, Alter, Geschlecht, Bildung, Lebensstil und Weltanschauung (vgl. Behr 2010: 153).

8.2. Werbemaßnahmen der Wiener Polizei

Um die ethnische Zusammensetzung der Polizei nachhaltig zu verändern, sehen viele ExpertInnen die Notwendigkeit eine ausreichende Anzahl an Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund zu erzielen. Hierbei stellt sich die Frage, wie gut dieses Ziel derzeit realisiert wird und von welchen Faktoren ein diesbezüglicher Erfolg abhängt (vgl. Hunold 2010: 14). Obwohl die Tendenz der BewerberInnen mit Migrationshintergrund steigend ist (siehe 8.3.4 Auswirkungen – Zahlen und Fakten, Seite 61), liegt ihr Anteil weit unter ihrem Anteil an der Bevölkerung.

Die Wiener Polizei bedient sich, so wie andere Organisationen auch, verschiedenster Werbemaßnahmen um potenzielle BewerberInnen anzusprechen. Konkret ist dafür die Abteilung für Personal- und Stabsangelegenheiten (APS) des LPKs-Wiens zuständig, die, mithilfe eines Fragebogens in den Bewerbungsformularen, auch regelmäßig erhebt, wodurch die BewerberInnen auf den Polizeiberuf aufmerksam geworden sind. Die Auswertung für das Jahr 2008 hat ergeben, dass die meisten BewerberInnen durch eine/n PolizistIn in ihrem Verwandten- oder Bekanntenkreis auf den Polizeiberuf aufmerksam geworden sind. Dicht dahinter liegt die Zahl jener, die angaben, dass sie immer schon PolizistIn werden wollten und daher keine spezielle Werbemaßnahme nötig war. Immer noch ein beträchtlicher Anteil gab an, durch das Internet auf den Polizeiberuf aufmerksam geworden zu sein. Werbungen durch übrige Medien wie TV, Radio, Tageszeitungen und diverse Informationsveranstaltungen sprachen nur einen geringen Teil der BewerberInnen an (vgl. Tunst 2009: 31).

Für die Personalbeschaffung ist es wichtig eine Attraktivität als ArbeitgeberIn aufzubauen und sich potenziellen KandidatInnen positiv zu präsentieren. Dies kann vor allem dadurch erreicht werden, dass zufriedene MitarbeiterInnen die positive Stimmung nach außen tragen (vgl. ebd.).

Dass Personalmarketing wichtig ist, ist der Polizei aber noch nicht allzu lange bewusst, wie Bouzek kritisiert. Werbung für den Polizeiberuf zu machen ist ein eher neueres Konzept, das aber unbedingt notwendig sei.

Jetzt schauen wir gerade, dass diese Leute sich bewerben und bis zur Aufnahme geführt werden. Eine erfolgreiche Firma kann auch nicht warten bis sich irgendwer bewirbt. [...] Die warten nicht, dass im Postkastl irgendwann irgendwelche Bewerbungen landen. Die machen aktive Personalsuche, die machen Headhunting, ja? Die haben Kriterien, Wettbewerbe, die suchen sich die besten aus. Kein Mensch kann sich leisten, dass er sagt: ‚Na ja, wird schon irgendwann eine Bewerbung ins Haus flattern.‘ Das ist unrealistisch. So werden Sie nie die geeigneten Leute finden. Die öffentliche Verwaltung hinkt da grundsätzlich ziemlich hinten nach (Interview 3 2009).

Nur durch gezielte Werbung, die zu einer Steigerung der Bewerbungsrate führt, kann man aus einem großen Pool von BewerberInnen schöpfen und die besten für den Polizeiberuf gewinnen, meint Bouzek²⁶.

Klimke bezeichnet diese Herangehensweise als konservativ, da sie von der schon bald nicht mehr zutreffenden Annahme ausgehe, es gäbe ausreichend geeignete BewerberInnen. Man messe den Erfolg der Einstellungsverantwortlichen sowie der Bestätigung der Organisationsattraktivität an der Menge der Bewerbungen, nicht an deren Qualität (vgl. Klimke 2010: 32).

Klimke kritisiert weiter, dass die Polizei durch ihre Werbemethoden interessierten KandidatInnen mit „geradezu romantischen Versprechungen vom Polizistenalltag der Mund auf den Beruf wässrig macht.“ (ebd.). Werbefilme der Polizei würden von „action“ nur so strotzen. Dazu analysiert sie einen Werbespot der Bremer Polizei, bei dem sich PolizistInnen von Brücken abseilen und rasante Fahrten mit dem Schlauchboot ebenso wie ein Hubschrauber-Tiefflug und spektakuläre Festnahmen zu sehen sind. Im Werbespot treffe außerdem eine freundliche Fußstreife auf äußerst aufgeschlossene BürgerInnen, so Klimke. Obwohl man in der Polizei wisse, dass der Polizeialltag anders aussieht und durch solche Werbefilme falsche Vorstellungen geweckt werden, hält man an derartigem Anschauungsmaterial fest. Damit wolle man, so Klimke, nicht nur Begeisterung erzeugen, sondern dieses Image des Polizeiberufes gehöre wohl grundlegend zum Wunschbild des eigenen Berufsstandes dazu (vgl. ebd.: 32 f.).

²⁶ Diese Strategie scheint derzeit erfolgreich zu sein: Im Jahr 2010 startete die Wiener Polizei eine großflächig angelegte Werbekampagne, wodurch sich die monatliche Zahl der BewerberInnen von durchschnittlichen 45-50 BewerberInnen pro Woche auf 102 in der ersten Woche der Werbekampagne verdoppelt hat (vgl. URL 20).

Auch die österreichische Polizei betitelt ihre Werbematerialien gerne mit „Powerjob Polizei“ und zeigt sich abseilende PolizistInnen, schnelle Motorräder und wilde Verfolgungsjagden (vgl. Polizeibroschüre „Powerjob Polizei“, Werbespot „Die Polizei – Mehr als ein Beruf“ URL 11 und „Polizeivideo“ URL 12).

Um festzustellen ob und wie diese Werbemaßnahmen wirken, ist es notwendig auch kurz einen Blick auf die Gründe, warum Menschen sich für den Polizeiberuf entscheiden, zu werfen:

8.2.1. Kindheitstraum PolizistIn – Gründe für die Wahl des Polizeiberufes

Sigel stellt vier Kategorien von Gründen fest, warum Menschen zur Polizei gehen:

- der Wunsch zu helfen, zu verbessern, zu verändern: Die Polizei wird hier als die Institution gesehen, in der dieses Bestreben am Besten verwirklicht werden kann.
- Abwechslung, Spannung, Action: Der Polizeiberuf gilt gemeinhin als abwechslungs- und actionreich. Dass er allerdings auch seine langweiligen Facetten haben kann, ist den meisten bei der Berufswahl nicht bewusst.
- Erfüllung eines Kindheitstraumes
- diverse andere Beweggründe: Hierunter subsumiert Sigel eine gewisse Orientierungslosigkeit nach der Schule, die im Polizeiberuf mündet, aber auch die wirtschaftliche und soziale Sicherheit, die der Polizeiberuf bietet und wohl als Pullfaktor anzusehen ist (vgl. Sigel 2009: 11).

Die Gründe meiner InterviewpartnerInnen lassen sich in diese Kategorien einordnen. Drei der acht PolizistInnen gaben an, dass sie schon immer, seit sie denken konnten, PolizistInnen werden wollten und sich mit der Ergreifung dieses Berufes ein Kindheitstraum erfüllt habe. Auch der von Sigel angesprochene Wunsch, helfen und verbessern zu können, fand sich in einer Begründung wieder:

Weil ich mir gedacht hab, warum nicht zur Polizei? Weils mir alle auf den Nerv gehen, die telefonieren und Autofahren: Na, aber a bissl, also wie sagt man da, wenn man a bissl ein Rechtsbewusstsein hat, dann will man das schon. (Interview 6 2010)

Auffallend ist jedoch, dass drei meiner InterviewpartnerInnen einen Grund genannt haben, der bei Sigel nicht vorkommt – nämlich die Entscheidung auf Empfehlung von Familie oder FreundInnen hin gefällt zu haben. Polizist E beispielsweise gab an, deshalb zur Polizei

gegangen zu sein, weil sein Vater ebenfalls Polizist war. Polizist F hatte einige Freunde bei der Polizei und hat daher den Polizeiberuf ergriffen und Polizist D hat sich überhaupt nur beworben, weil sich ein Freund bewerben wollte, der dies jedoch nicht alleine machen wollte. Der Einfluss von Familie und FreundInnen ist demnach nicht zu unterschätzen. Dies zeigen auch die Erhebungen des Landespolizeikommandos Wien bezüglich der Effektivität von Werbemaßnahmen (siehe 8.2 Werbemaßnahmen der Wiener Polizei, Seite 52).

Betrachtet man die genannten Motive für die Berufswahl, und das stellt auch Sigel fest, so lassen sich darin keine Besonderheiten, die auf den Migrationshintergrund zurückzuführen wären, feststellen (vgl. Sigel 2009: 12). Auch wenn keine konkrete Untersuchung über die Beweggründe, den Polizeiberuf zu ergreifen, vorliegt, so kann doch angenommen werden, dass sich die Motive von BeamtenInnen ohne Migrationshintergrund nicht von den oben genannten unterscheiden. Sigel stellt fest, dass die Überlegung, dass die eigene Herkunft im Beruf von Bedeutung sein könnte kein Beweggrund – sowohl in positiver als auch in negativer Hinsicht – für oder gegen die Berufswahl gewesen zu sein scheint (vgl. Sigel 2009: 116). Auch meine InterviewpartnerInnen gaben nicht an, die Kenntnisse von Sprachen, Kulturen, Mentalitäten oder des Herkunftslandes in ihre Überlegungen zur Polizei zu gehen miteinbezogen zu haben.

Beachtlich ist in diesem Zusammenhang vor allem, dass der Migrationshintergrund keinem der Befragten (weder in der Studie von Sigel noch in meiner) je als ein Hindernis erschienen wäre (vgl. ebd.).

8.2.2. „Mama, Papa, ich werde PolizistIn“ – Reaktion der Eltern auf die Berufswahl

Da die meisten PolizistInnen noch im Jugendalter sind, wenn sie sich für den Polizeiberuf entscheiden, hat die Reaktion der Familie und des sozialen Umfeldes auf die Berufswahl entscheidende Auswirkungen auf die berufliche Identität. In dem Alter, in dem man sich in der Regel für den Polizeidienst bewirbt, nimmt die Familie noch eine zentrale Rolle im Leben ein. Es ist daher entscheidend, ob die Berufswahl gegenüber den Eltern verteidigt werden muss oder ob die PolizeianwärterInnen Unterstützung erhalten. Wird die Berufswahl vom Elternhaus und dem gewohnten sozialen Umfeld eher negativ betrachtet, so kann es sein, dass sich das Einfinden und die Integration in die neue berufliche Rolle verzögert oder gar unmöglich gemacht wird. Eine dauerhafte Ablehnung des Polizeiberufes von Seiten der Eltern oder des sozialen Umfeldes würde wohl negative Auswirkungen auf den beruflichen Alltag, das berufliche Selbstverständnis, aber auch auf das Familienleben haben (vgl. Sigel 2009: 117).

Die meisten meiner InterviewpartnerInnen erfuhren zwar Rückhalt aus der Familie als sie sich für den Polizeiberuf entschieden haben, meist waren aber auch kleinere Bedenken dabei. Polizistin C, die kroatischen Migrationshintergrund hat, schildert die Reaktionen ihrer Eltern so:

Bei mir wars selbstverständlich, ich hab gesagt ich geh, meine Mutter hat gesagt: ‚Ja geh!‘, mein Vater hat gesagt: ‚Aber pass auf!‘ [...] Mein Vater war krank vor Sorge, als er erfahren hat, dass ich wirklich zur Polizei will. Und geschweige denn krank vor Sorge, als er das erfahren hat mit dem angeschossenen Polizisten. [...] Und überhaupt als Mädchen, das ist ja immer ganz was anderes. Ich weiß nicht wie das bei Ihren Eltern ist, aber auf das kleine Mädchen muss man mehr aufpassen. (Interview 6 2010)

Hunold stellt für Deutschland fest, dass der Polizeiberuf, insbesondere innerhalb ausländischer Bevölkerungsgruppen, noch immer als von Männern dominiert gesehen wird. Dementsprechend falle auch die Akzeptanz bei Eltern weiblicher Polizeiinteressierter mit Migrationshintergrund geringer aus. Dieser Tatsache liege einerseits das traditionelle und insbesondere in vielen Kulturen weiterhin bestehende Bild der Polizei als Männerdomäne zugrunde, andererseits eine noch immer vorhandene geschlechtsspezifische Sozialisation (vgl. Hunold 2010: 74).

Polizist E, dessen Vater selbst Polizeibeamter war, äußerte Folgendes:

Mein Vater ist Polizeibeamter und i hab meine Dienstprüfung absolviert gehabt und ein sehr sehr guter Freund von mir, den ich vom Bundesheer kenn, der ist zu meinem Vater damals herantreten und hat gesagt: ‚Jetzt sinds aber stolz auf ihren Sohn, oder?‘ Und mein Vater hat gelächelt und hat gesagt: ‚Der wird schon sehen, der alte Trottel, was er davon hat.‘ Das werd i nie vergessen. (Interview 8 2010)

Bereut habe er aber seine Entscheidung nie, betont Polizist E. Wenn ihm sein Sohn eröffnen würde, dass er zur Polizei geht, würde er schon anders reagieren. Er würde ihm gratulieren. Aber er verstünde auch die Reaktion seines Vaters, da der Polizeiberuf eben sehr anstrengend sei und einem Menschen viel abverlange: „Es bindet halt auch viel. Es bindet die Familie, es bindet die Frau, es ist kein leichter Beruf. Es ist ein schöner Beruf, aber es ist nicht leicht“ (Interview 8 2010).

Wie wichtig die Eltern bei der Berufswahl sind, hat auch die Wiener Polizei erkannt, weshalb die Tandem-Veranstaltungen im Rahmen der Aktion „Wien braucht dich“ oft auch vor den

Eltern abgehalten werden (siehe 8.3.2 Tandem-Veranstaltungen – das Herzstück von „Wien braucht dich“, Seite 59).

Die Wiener Polizei ist, wie die Ausführungen dieses Kapitels 8.2 Werbemaßnahmen der Wiener Polizei zeigen, bemüht, verstärkt auf Werbemaßnahmen zu setzen und gezielte Werbekampagnen durchzuführen. Eine dieser speziellen Maßnahmen in Kooperation mit der Stadt Wien ist das Projekt „Wien braucht dich“:

8.3. Die Aktion „Wien braucht dich“

Mit Informationsveranstaltungen und speziellen Publikationen beabsichtigt die Aktion „Wien braucht dich“, 18- bis 30-jährige WienerInnen mit Migrationshintergrund für den Polizeiberuf zu motivieren, um den MigrantInnenanteil, der momentan bei einem Prozent liegt, kontinuierlich zu erhöhen. Ziel ist es, in den nächsten Jahren jede Polizeiinspektion mit zumindest einem/einer MigrantIn zu besetzen (Interview 1 2009).

Konkret sieht das Projekt „Wien braucht dich“ folgende Maßnahmen vor, die regelmäßig durchgeführt werden und auf die ich im Einzelnen weiter unten noch kurz eingehe:

- „Tandem-Veranstaltungen“: Sogenannte Tandem-Paare, bestehend aus einem/einer MA 17 MitarbeiterIn und einem/einer Polizisten/Polizistin, der/die meist selbst Migrationshintergrund hat, besuchen Moscheen, Vereine oder Schulen und stellen den Polizeiberuf vor jungen Menschen und oftmals auch deren Eltern vor.
- In Umlaufbringen eines eigenen mehrsprachigen Folders, der Migrationshintergrund als gern gesehene Eigenschaften thematisieren soll.
- Versand von Informationsmaterialien an diverse Sportvereine, Schulen oder NGOs.
- Intensive Gespräche mit potenziellen BewerberInnen seitens der MA 17 MitarbeiterInnen (vgl. Tunst 2009: 32; Interview 3 2009)

8.3.1. Kick-off – Startschuss in Ottakring

Die Stadt Wien und die Wiener Polizei starteten im Jahr 2007 das gemeinsame Projekt „Wien braucht dich“²⁷. Im Rahmen einer Kick-off-Veranstaltung am 22. November 2007, die in der Volkshochschule Ottakring stattfand, wurden Jobprofil und Karriereperspektiven bei der Wiener Polizei präsentiert. VertreterInnen von Stadtpolitik und Polizei sprachen von „Chancengleichheit“ und „Weltoffenheit“, Karl Mahrer redete davon, dass die Polizei jetzt aufmache und damit Weltoffenheit, Menschlichkeit und Vielfalt demonstriere (vgl. URL 4).

Auf diese Äußerungen angesprochen, meinte Mahrer im April 2009:

[...] die Worte, die ich dort verwendet habe, waren in zwei Richtungen gedacht. In die Hauptrichtung, in die Richtung der Migranten, dass sie Mut haben sich zur Polizei zu melden und zu bewerben, und in zweiter Linie an die Öffentlichkeit, dass sie weiß, dass die Polizei durch diese Neuaufnahmen auch tatsächlich einen konkreten Beweis dafür liefern möchte, dass sie wirklich weltoffen ist und das nicht nur sagt (Interview 1 2009).

Stellvertretend für die wenigen PolizistInnen mit nicht-österreichischen Wurzeln, die bereits zum Zeitpunkt der Kick-off-Veranstaltung bei der Wiener Polizei beschäftigt waren, sprach Yüksel Grohs, in der Volkshochschule über ihre Erfahrungen. „Sprachkenntnisse und das Bescheidwissen über verschiedene Mentalitäten oder Religionen sind ein enormer Vorteil im Arbeitsalltag“, resümierte die türkischstämmige Chefinspektorin, die seit 1991 bei der Polizei ist (vgl. URL 4).

Die bei der Kick-off-Veranstaltung anwesenden 250 Jugendlichen und junge Erwachsenen schien zwar durchaus interessiert, äußerte sich im Rahmen der im Anschluss an die offiziellen Statements durchgeführten Fragerunde aber auch kritisch (vgl. Bouzek 2008: 59). So wurde etwa darauf hingewiesen, dass die Notwendigkeit einer solchen Initiative schon viel früher gegeben gewesen wäre. Den Forderungen nach einer Auflockerung der Aufnahmekriterien (etwa bei Mindestgröße oder Deutschtests) erteilte Karl Mahrer eine klare Absage (vgl. Bahl 2008: 27). Das großteils mit jungen ZuwanderInnen besetzte Auditorium äußerte außerdem Beschwerden über nicht beantwortete Bewerbungsschreiben und fremdenfeindliche Äußerungen der BeamtInnen (vgl. URL 4).

²⁷ Konkret wurde sie in Zusammenarbeit von Integrationsstadträtin Sandra Frauenberger, dem damaligen Generalmajor und heutigen Landespolizeikommandanten Karl Mahrer, der Klubobfrau der Wiener Grünen GRin Mag^a. Maria Vassilakou, dem Klubobmann der Wiener ÖVP GR Dr. Matthias Tschirff und dem Klubobmann der Wiener SPÖ GR Christian Oxonitsch gestartet (vgl. URL 3).

8.3.2. Tandem-Veranstaltungen – das Herzstück von „Wien braucht dich“

Im Rahmen der Aktion „Wien braucht dich“ war es den InitiatorInnen vor allem ein Anliegen, nicht nur die Folder und Plakate zu verteilen, sondern mit sogenannten „Tandem-Veranstaltungen“ gezielt potenzielle BewerberInnen mit Migrationshintergrund anzusprechen (Interview 3 2009).

Dazu fand eine Reihe von Infoveranstaltungen bei „Communities“, also in Vereinen, Religionsgemeinschaften sowie in Schulen, zur Präsentation der Job-Möglichkeit bei der Polizei, statt. Bouzek betont in diesem Zusammenhang die Wichtigkeit einer lockeren Atmosphäre:

Wir brauchen kleine Veranstaltungen in Schulen, in Vereinen, wo man sich ungezwungen zusammensetzt. Da bin ich dabei, als MA 17 Mitarbeiter, da ist ein Polizist dabei, im Vereinslokal, im Sportclub, im Fußballverein, wo sie sich immer schon treffen und da steht man eben nicht dort als ich weiß nicht, Oberstleutnant Humstibums, und Herr Magister, sondern man geht auf die Jugendlichen zu und erzählt einmal. Über den Job, den man selber tut, und über die Möglichkeiten für die jungen Leute. (Interview 3 2009)

Bouzek spricht hier auch die eingesetzten „Tandem-Couples“ an – bestehend aus je einem/einer PolizistIn mit Migrationshintergrund und einem/einer VertreterIn der MA 17. Polizist A mit nigerianischem Hintergrund, der mehrmals als Teil dieses „Tandem-Couples“ fungiert hat, weiß, dass es bei den Veranstaltungen auch um das Zurechtrücken von Zerrbildern aus Spielfilmen bzw. von Negativerfahrungen mit der Polizei in Österreich oder im Herkunftsland geht:

Weil viele selbst haben ja vom Polizeijob keine Vorstellung, kennen solche Sujets hauptsächlich aus dem Fernsehen und da gilt es eben schon manche Dinge ins rechte Licht zu rücken. Dass das eben nicht so abrennt wie im Fernsehen, sondern dass da natürlich auch gewisse Anforderungen da sein müssen um den Job auch gut machen zu können. Da geht's auch zum Beispiel jetzt um die eigene Persönlichkeit, die dahinter stehen muss um gewisse Situationen, die du als Polizist auch bewältigen musst, um damit wirklich fertig zu werden. (Interview 4 2009)

Die Tandem-Veranstaltungen stießen auf großes Interesse bei den Jugendlichen und wurden anfangs auch zahlreich durchgeführt. So fanden etwa im Frühling 2009 zwölf Veranstaltungen dieser Art statt (Präsentation „Positive Maßnahmen in der Praxis“ 2009) und ihr Erfolg ließ sich auch durchaus messen (siehe 8.3.4 Auswirkungen – Zahlen und Fakten, Seite 61). Seit 2009 fanden allerdings kaum mehr Veranstaltungen statt, da Bernhard Bouzek, Hauptinitiator der Aktion „Wien braucht dich“ seine Position gewechselt hat und nicht mehr dafür zuständig ist (vgl. Interview 3 2009).

Es wäre der Polizei ans Herz zu legen, diese Veranstaltungen weiter zu führen und vor allem eine systematische Herangehensweise zu entwickeln, damit gezielte Anwerbung von PolizistInnen mit Migrationshintergrund nicht auf dem Engagement eines Einzelnen beruht.

8.3.3. Folder – das „Du“ als Eye-catcher oder Beleidigung?

Um „Wien braucht dich“ bekannt zu machen und vor allem die Aufmerksamkeit der Zielgruppe zu erlangen, sind speziell für MigrantInnen entwickelte Werbefolder, Flyer sowie Plakate gleichen Inhalts im Umlauf. Auf der Vorderseite des Folders ist der Slogan „Wien braucht dich“ in vierzehn verschiedenen Sprachen zu lesen und ein Bild von neun PolizistInnen mit Migrationshintergrund vor dem Wiener Rathaus ist zu sehen (siehe Abbildung 1).



Abb. 1 Folder „Wien braucht dich“ aus www.polizei.gv.at
© BPD Wien, BM.I

Unter den fünf Frauen und vier Männern befindet sich ein farbiger Polizist, dessen Andersartigkeit dadurch noch stärker ins Auge sticht, dass er als einziger eine graue und keine blaue Uniform trägt. Auch wenn dieses Detail nicht bewusst eingesetzt wurde und auf das Einsatzgebiet des Polizisten zurückzuführen ist, so stellt sich die Frage, ob die Darstellung eines Gemeinschaftsgefühls nicht etwas sensibler hätte angegangen werden können.

Dass Frauen im Bild überrepräsentiert sind, ist darauf zurückzuführen, dass es in Wien tatsächlich mehr Polizistinnen als Polizisten mit Migrationshintergrund gibt (Interview 3 2009).

Auffallend ist auch das unübersehbare „Du“-Wort, das sich durch die ganze Kampagne zieht. Nicht nur, dass die Aktion selbst das „Du“ im Namen führt, auch im Inneren des Flyers steht: „Bist du jung? Hast du Migrationshintergrund? Suchst du berufliche Herausforderung? Willst du Verantwortung übernehmen? [...] dann komm in unser Team“ (Folder „Wien braucht dich“).

Warum der Verzicht auf eine förmliche Anrede? Immerhin wirbt man ja um Erwachsene, denen man einen seriösen Job anbieten möchte. Freilich kann man argumentieren, dass gerade damit um Aufmerksamkeit geworben wird; interessanterweise zieht sich diese Linie aber nicht durch das übrige Werbematerial der Polizei. Betrachtet man jenen Folder, der nicht gezielt MigrantInnen anwerben soll, sondern alle ÖsterreicherInnen, so fällt auf, dass hier die potenziellen PolizistInnen gesiezt werden. Der Folder vermittelt nahezu den gleichen Inhalt, enthält aber die Aufforderung: „Dann melden *Sie* sich für unser Team“ (Folder „Powerjob Polizei“). Auch bei Werbeinseraten in Zeitungen und auf der Homepage der Polizei wird durchgehend das „Sie“ verwendet, wenn Arbeitsplätze im Exekutivdienst angepriesen werden (vgl. URL 3). Er habe den Titel in Anlehnung an ein ähnliches Projekt namens „Berlin braucht dich“ entwickelt, erklärt Bouzek. Da die Zielgruppe der Aktion außerdem vordergründig Jugendliche seien, habe er sich für das Du-Wort entschieden, um eine eventuelle Hemmschwelle möglichst gering zu halten. Zudem gab es bereits 1995/96 eine eher steif geratene und letztendlich erfolglose Werbung im Amtsblatt der Wiener Zeitung, die Menschen mit Migrationshintergrund ansprechen sollte,²⁸ deren „Tradition“ Bouzek keinesfalls fortführen wollte (Interview 3 2009):

Und das ist keine Geringschätzung oder Respektlosigkeit, dass man da das ‚Du‘-Wort verwendet hat, statt dem ‚Sie‘-Wort, sondern das ist einfach eine direkte Ansprache, ja? Wir brauchen keine formalen Hürden und keine Schwellen mit Amtstiteln. Und das Projekt setzt gerade dort an, wo die Jugendlichen sind, und wir wollen mit den Jugendlichen sprechen und wir wollen eine Sprache, die sie auch verstehen, ja? Wir brauchen keine Ausschreibungen in Amtsblättern. (Interview 3 2009)

8.3.4. Auswirkungen – Zahlen und Fakten

Dass die Initiative bei der (migrantischen) Bevölkerung auch angekommen ist, daran kann angesichts der Steigerungsraten in den darauf folgenden Bewerbungszyklen kein Zweifel sein. Vor der Aktion gab es nur vereinzelt MigrantInnen, die sich bei der Polizei bewarben, und dementsprechend noch weniger, die es dann auch wirklich in den Exekutivdienst geschafft haben, da die Ausfallsquote im Aufnahmeverfahren bei etwa 1 : 6 liegt. Dazu kam, dass manche PolizistInnen oder BewerberInnen ihren Migrationshintergrund nicht offen gelegt oder nie darüber gesprochen hatten. Um die Daten statistisch auch auswerten zu können, wird seit der Aktion „Wien braucht dich“ genau darauf geachtet, ob BewerberInnen über

²⁸ Der Inhalt dieser Anzeige lautete sinngemäß so: Der Dienstpostenplan für die Bundespolizeidirektion Wien für das Jahr 1996 ermöglicht die Besetzung von 150 Dienstposten gemäß § X, wobei besonders Menschen, die nicht in Österreich geboren sind, angesprochen werden sollen (vgl. Interview 3 2009).

Migrationshintergrund verfügen oder nicht. Die Angaben erfolgen jedoch freiwillig und es besteht kein Zwang, seinen Migrationshintergrund offenzulegen (Interview 1 2009).

In der Zeitspanne von November 2007 bis April 2009 haben sich insgesamt 415 BewerberInnen mit Migrationshintergrund für den Polizeidienst gemeldet, das entspricht einem Anteil von 19 Prozent aller BewerberInnen. Aufgrund der hohen Ausfallsquote schaffen es aber nur die wenigsten auch bis zur Ausbildung. Mahrer ist dennoch davon überzeugt, dass da „schon was überbleiben wird“ (ebd.). Immerhin befinden sich schon jetzt 34 MigrantInnen in den Bildungszentren und stellen somit den stolzen Anteil von 7,3 Prozent der SchülerInnen dar (vgl. ebd.). Trotz dieses signifikanten Anstiegs werden noch viele Lehrgänge mit hohem MigrantInnenanteil nötig sein, bis sich der ausgleichende Effekt auf die Gesamtzahl niederschlägt. Aber solange der Trend steigend sei, fühle er sich in der Aktion bestätigt, meint Bouzek. Vergleiche man Österreich außerdem mit anderen Ländern, wie zum Beispiel den Niederlanden, so hätten diese signifikant länger gebraucht, um eine derartige Steigerung der Neuaufnahmen zu erreichen (Interview 3 2009).

9. DIE „BESONDERHEIT“ POLIZIST/IN MIT MIGRATIONS HinterGRUND

Ein Prozent der Wiener PolizeibeamtInnen weisen einen Migrationshintergrund auf und stellen somit eindeutig eine Minderheit innerhalb der Polizei dar. In diesem Kapitel soll aufgezeigt werden, wie diese „besonderen“ PolizistInnen damit umgehen, welche Aufgabengebiete und Funktionen sie bekleiden und wie zufrieden sie mit ihrer Berufswahl im Nachhinein betrachtet sind.

9.1. Exotik wider Willen – oder spezielle Anerkennung?

Behr beobachtete bei PolizistInnen mit Migrationshintergrund den Drang, sich so unauffällig wie möglich zu verhalten, wobei sie vergessen, dass sie eben per se nicht unauffällig sind. Bei den Bemühungen, die eigene Normalität unter Beweis zu stellen, wird die Auffälligkeit gerade erst produziert, weil die KollegInnen die Bemühungen als unnatürlich wahrnehmen (vgl. Behr 2006: 132). Auf die Organisation bezogen wiederholen sich die Akzeptanzkonflikte, welche die Frauen innerhalb der Polizei schon hinter sich haben. Polizistin B, eine Polizistin mit türkischem Migrationshintergrund und eine der ersten Frauen überhaupt bei der Polizei, erzählt, anfangs ständig unter Beobachtung gestanden zu sein:

Also beweisen müssen hab ich mich auch, aber ich kann jetzt schwer sagen, ob das aufgrund meiner Herkunft war oder aufgrund meines Geschlechtes. Ja, weil eben ich beide Komponenten vereint hab. Und ich glaube, da waren die Befürchtungen, die Frauen werdens nicht schaffen, die waren vorrangiger als meine Herkunft. (Interview 5 2010)

So wie die in den 1990er Jahren generell geringe Zahl von Frauen bei der Polizei, erhöht nun die geringe Zahl von PolizistInnen mit Migrationshintergrund die Wahrscheinlichkeit, dass man wider Willen „exotisch“ bleibt (vgl. Behr 2006: 132). Alle InterviewpartnerInnen mit offensichtlichem Migrationshintergrund erzählten mir, am Anfang „die Attraktion“ in der Polizeischule gewesen zu sein, dass sich die KollegInnen aber schnell an sie gewöhnt hätten – spätestens als sie den Mund aufgemacht und genauso wie die anderen geredet hätten:

Und ich kann mich erinnern, wie ich damals das erste Mal im Polizeigewand in die Kantine gekommen bin, da war's mucksmäuschen still, und alle haben geschaut und haben den Mund offen gehabt. Das sind einfach so Dinge, die sind noch nicht selbstverständlich. Wenn's einmal selbstverständlich ist, dann kümmert das keinen Menschen. (Interview 4 2009)

Der Migrationshintergrund, ein Merkmal, das PolizistInnen mit wenigen ihrer KollegInnen, aber mit – je nach Bezirk – mehr oder weniger großen Teilen der Bevölkerung gemein haben, führt im ersten Moment zu Zweifeln an der Loyalität dieser PolizistInnen. In einer Organisation, in der viel Wert auf Zusammengehörigkeit und Teamgeist gelegt wird, sind derartige Zweifel gravierend. Die Skepsis zu beseitigen, wird an diejenigen delegiert, die „fremd“ sind bzw. „fremd“ aussehen. Sie haben die Möglichkeit, Loyalitätsbedenken durch eine weitgehende Assimilation an die dominante Kultur auszuräumen (vgl. Dudek 2008: 262). Dass die PolizistInnen erzählen akzeptiert worden zu sein, sobald sie „den Mund aufgemacht“ hätten, weist darauf hin, dass Sprache als solches Assimiliationsmerkmal gelten kann und zur Eingliederung in die Gemeinschaft eine wesentliche Rolle spielt.

Auch Klimke sieht die Möglichkeit für Menschen mit Migrationshintergrund als volle Mitglieder in der Organisation zu gelten, in der Bereitschaft sich in die polizeilichen Strukturen einzufügen. Der Zugang in die Organisation und die Anerkennung der KollegInnen hänge wesentlich davon ab, wie „österreichisch“²⁹ ein/e migrantische/r PolizistIn wirkt. Ihrer Erfahrung nach gilt jene/r KollegIn als Beispiel für eine gelungene Integration, dessen/deren Migrationshintergrund gar nicht auffällt (vgl. Klimke 2010: 40):

²⁹ Klimke führt ihre Forschung anhand der deutschen Polizei durch. Da die Situation aber durchaus vergleichbar ist, habe ich ihre Aussagen hier auf die Wiener Polizei umgelegt.

Fremde haben sich möglichst unmerklich einzufügen, so dass Differenz verschwindet. Der Assimilationswille wird von den MH-Beamten³⁰ gezeigt und von den deutschen Kollegen goutiert. Man ist bereit, ethnische Minderheiten als vollwertige Kollegen zu akzeptieren, wenn sie sich in den bestehenden Rahmen einpassen. Dann geht man auf sie zu und behandelt sie wie deutsche Kollegen. Die Integration der Einzelnen ist vollbracht. (ebd.)

Sigel ortet in ihren Untersuchungen das „Ringen nach Normalität“ (vgl. Sigel 2009: 149), dessen Bestätigung ich im Zuge meiner Interviewanfragen im Kontakt mit der Polizei ebenfalls erfuhr. Dass PolizistInnen mit Migrationshintergrund Gesprächen mit Medien oder Wissenschaftlern grundsätzlich skeptisch gegenüberstehen, wurde damit begründet, dass sie nicht als außergewöhnlich wahrgenommen werden wollen, sondern „ganz normal“ ihren Dienst versehen wollen.

Auch im Bezug auf ihren Werdegang und ihre Aufnahme bei der Polizei fällt bei fast allen meinen GesprächspartnerInnen das Wort „normal“:

[...] in Polen geboren und bin mit vier Jahren nach Wien gekommen, mit meiner Mutter und mit meinem Bruder und ja, ich hab *normal* die Schule gemacht, bis Gymnasium, Matura und dann bin ich eben zur Polizei gegangen. (Interview 9 2010)

Oder:

Und hab mich natürlich *normal* beworben und alle Sachen, so wie jeder Anwerber das machen muss. Sprich Aufnahmeprüfung, in weiterer Folge Ausbildung, und so weiter. Also gleiches Recht für alle, quasi. (Interview 10 2010)

Auch Hunold macht mit ihren InterviewpartnerInnen die Erfahrung, dass PolizistInnen mit Migrationshintergrund immer wieder ihre Gleichbehandlung gegenüber den anderen BewerberInnen und KollegInnen betonen, um nicht als besonders entlarvt zu werden. Auch die faktisch guten Leistungen, die im Bewerbungsprozess zum positiven Ausgang des Auswahlverfahrens geführt haben, werden im Nachhinein zur Normalität oder Mittelmäßigkeit rationalisiert (vgl. Hunold 2010: 77).

Auch Polizist A, ein Polizist mit nigerianischem Hintergrund, der bereits seit 27 Jahren bei der Wiener Polizei ist, bestätigt, sich stets als „Ausnahmepolizist“ zu fühlen (Interview 4 2010). Seit er bei der Polizei sei, mache er eher Randgruppendienste (zum Beispiel am Karlsplatz oder die Betreuung von auffällig gewordenen Rapidfans). Dadurch, dass er es von klein auf gewohnt sei, „anders“ gewesen zu sein, falle es ihm auch leichter, sich mit solchen Randgruppen zu arrangieren und sie kennenzulernen. Er habe keine Berührungängste, meint Polizist A. Durch das Auftreten als „Ausnahmepolizist“ genieße er auch vielerlei Vorteile und

³⁰ In der deutschen Literatur ist die Abkürzung MH-BeamteIn für Beamte/BeamtInnen mit Migrationshintergrund üblich.

eine spezielle Art der Anerkennung (vgl. ebd.). Diese wird häufig durch die Mehrsprachigkeit von PolizistInnen mit Migrationshintergrund hervorgerufen. Sigel spricht sie ebenfalls an, sieht darin aber auch einen Widerspruch: Das erstrebte Ziel eines/r PolizistIn mit Migrationshintergrund sei es, ein/e „normale/r PolizistIn“ zu sein – wäre er/sie aber ein/e solche/r, wäre er/sie vielleicht gar kein/e PolizistIn (vgl. Sigel 2009: 149). Fast alle PolizistInnen mit Migrationshintergrund betonten in den Gesprächen mit mir, dass sie durch ihre Sprachkompetenz bessere Aufstiegschancen hatten und durch ihre besondere Qualifikationen rasch die Karriereleiter hinaufklettern konnten (siehe auch oben 6.2. Aufstiegschancen und Vermittlung in der Weiterbildung, Seite 42).

Aus Sicht mancher KollegInnen werden PolizistInnen mit Migrationshintergrund dementsprechend für Fähigkeiten gelobt, die ihnen gleichsam in die Wiege gelegt wurden. So sind sie ohne besondere Mühe in der Lage, sich von der Masse der PolizistInnen positiv abzuheben. Alle anderen müssen sich gezielt einen Bereich in der Polizeiarbeit suchen, auf den sie sich spezialisieren können, um ebenfalls ein Feld zu haben, in dem sie Anerkennung erhalten. Diese Argumentation nimmt eine Trennung in In- und Outgroup vor, allerdings in einer Weise, die derjenigen genau entgegengesetzt ist, welche im Diskurs über die Migrationsthematik üblicherweise benutzt wird: Stellt die Mehrheitsgesellschaft normalerweise die bevorzugte Ingroup dar, so bilden in diesem Fall die MigrantInnen die Ingroup, an der sich die „sprachlich benachteiligten normalen“ PolizistInnen messen müssen. Eine Wertschätzung dieser Leistungen, in welcher Form auch immer, könnte eine Kluft zwischen PolizistInnen mit Migrationshintergrund und den übrigen PolizistInnen hervorrufen und im Extremfall sogar zu einer Ablehnung der migrantischen KollegInnen führen (vgl. ebd.: 148).

Sämtliche PolizistInnen mit Migrationshintergrund betonten im Gespräch mit mir allerdings auf keinerlei Ablehnung aufgrund ihres Migrationshintergrundes bei KollegInnen zu stoßen. Diese Äußerungen mögen zutreffen, es soll hier aber auch darauf verwiesen werden, dass möglicherweise Verdrängung, innerer Anpassungsdruck und die Interviewsituation, sowie Interaktion zwischen Interviewerin und Interviewtem/Interviewter zur Deklaration von Problemlosigkeit beigetragen haben. In den Aussagen der PolizistInnen mit Migrationshintergrund finden sich zudem doch immer wieder Hinweise, dass man als etwas „exotisch“ angesehen wird:

Und ich muss auch ehrlich sagen, dass ich nie verheimlicht habe, dass ich bin, was ich bin, wem ich angehöre, wem auch immer. Ich red auch zeitweise mit meiner Mutter Englisch, das findens dann halt lustig am Wachzimmer. Aber auch vom Namen her, weil mein Name eben kein typischer österreichischer ist. Also auch vom Zweitnamen, das findens überhaupt lustig – und des ist halt, ja...aber so... aber Ablehnung nie wirklich, eher Interesse. (Interview 8 2010)

Dieses Zitat ist in mehrfacher Hinsicht interessant: Zum einen scheint es keine Selbstverständlichkeit zu sein, dass man seine Herkunft offen zugibt und nicht versteckt oder verheimlicht. Polizist E, von dem diese Aussage stammt, betont mehrmals im Gespräch, dass er stets zu seiner Herkunft gestanden ist – dies scheint ihm ein großes Anliegen zu sein und durchaus nicht selbstverständlich. Zum anderen ist es auffällig, dass die KollegInnen dem Migrationshintergrund zwar nicht mit Ablehnung begegnen, wie Polizist E zu erkennen gibt, sie allerdings sowohl den Namen, als auch die Sprache, obwohl Englisch und keine „exotische“ Sprache, lustig finden. Auch wenn man nicht auf Ablehnung stößt, so kann man doch vermuten, dass es nicht immer ganz leicht ist am Wachzimmer als Belustigung der anderen zu dienen. Dies drückt Polizist E meines Erachtens mit dem Halbsatz: „und das ist halt, ja...“ und der darauffolgenden kurzen Pause aus. Obwohl E nicht zu Ende führt, was das in ihm auslöst, wenn die anderen ihn „lustig“ finden, so kann man hier doch auf ein gewisses Unbehagen schließen.

Klimke stellt fest, dass Scherze auf Kosten von KollegInnen nicht Diskriminierung bedeuten sollen, sondern dass damit echte Vertrautheit zum Ausdruck gebracht werden möchte. Nähe und Zwanglosigkeit wird dadurch ausgedrückt, dass man den anderen „lustig“ findet. Sich über das „Andere“ des/der Kollegen/Kollegin einen Witz erlauben zu können, zeichnet ihn/sie als zugehörig aus, während die eigentliche irritierende Fremdheit außen vor gelassen wird (vgl. Klimke 2010: 43).

Dass durch Witze über die „Fremdheit“ aus Sicht der KollegInnen Nähe und Vertrautheit zum Ausdruck gebracht werden soll, spürt offenbar auch Polizist E, wenn er meint; „Ablehnung nie wirklich, eher Interesse“ – man spürt aber doch auch einen kleinen Rest Unbehagens.

9.2. Hierarchie – Vor- oder Nachteil?

Bei der Polizei herrscht eine strenge Hierarchisierung. Diese ist schon in der Definition, wonach die Polizei ein bewaffneter, nach militärischem Muster organisierter Zivilwachkörper zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung, Ruhe und Sicherheit ist, verankert. Um die Position des anderen sofort wahrnehmen zu können, manifestiert sich diese hierarchische Differenzierung in den Diensträngen (vgl. Fischer 2007: 47). Wer in welchem Rang steht, ist für den/die InsiderIn mit einem Blick an der Uniform zu erkennen. Ziel dieser

Differenzierung ist es zweifelsohne Zuständigkeiten zu klären und eine bestmögliche Arbeitsteilung und Kompetenzverteilung zu erreichen. Girtler geht sogar davon aus, dass Amtshierarchien für eine bürokratische Verwaltung unerlässlich seien (vgl. Girtler 1980: 38).

Von vielen als negative Begleiterscheinung dieser Hierarchisierung angesehen, ist jedoch der Umstand, dass die Identifikation der Menschen nicht mehr nur über Namen, Herkunft, Charaktereigenschaft oder Persönlichkeit verläuft, sondern oftmals über Dienstränge und Ordnungsbegriffe, welche der betreffenden Person verliehen wurde. Durch diese Dekonstruktion der Persönlichkeit, welche die bürokratische Hierarchie mit sich bringt, wird jede/r BeamtIn ersetzbar (vgl. Fischer 2007: 53).

Fischer gibt an, dass in Gesprächen mit PolizistInnen oftmals geäußert wurde, dass es demotivierend und deprimierend sei mit einer Nummer versehen zu werden und dass somit eine Entmenschlichung stattfinde. Diese Reduktion des Individuums auf eine ersetzbare Nummer im System scheint demnach also belastend für manche BeamtInnen zu sein (vgl. ebd.).

Im konkreten Fall des/der PolizistIn mit Migrationshintergrund könnte aber eben diese Beurteilung nicht nach persönlichen äußeren Eigenschaften eines Individuums, sondern nach der Uniform, dem Dienstrang und der damit einhergehenden Entscheidungsbefugnis, genau einen gegenteiligen Effekt bewirken. Der/die MigrantIn fühlt sich vielleicht nicht auf eine Nummer degradiert, sondern sieht darin die Chance auf gleicher Höhe mit allen anderen, in der gleichen Uniform, gestellt zu werden und dementsprechend viel oder auch wenig Respekt zu erhalten. Dies funktioniert allerdings nur innerhalb des Polizeisystems. Für den Durchschnittsbürger ist ein/e PolizistIn nämlich ein/e PolizistIn, unabhängig davon, welche Uniform er/sie trägt bzw. mit welchen Rangabzeichen diese verziert ist. Man findet kaum ÖsterreicherInnen, die wissen, wie viele Sterne, welche Farbe, Form und Größe ein Abzeichen eines Oberst oder eines/einer Aspiranten/Aspirantin (=PolizeischülerIn) hat.

Dies erkennt man auch daran, dass ein/e PolizeibeamtIn von der Bevölkerung oftmals mit „Herr/Frau InspektorIn“ angesprochen wird, obwohl dieser Dienstgrad eigentlich einen speziellen, eher unteren Rang bezeichnet. Das Wort Inspektor steckt zwar in mehreren Dienstgradbezeichnungen, ist jedoch trotzdem ein spezifischer Rang. Aus diesem Phänomen kann man jedoch schließen, dass für den/die BürgerIn der Dienstgrad des BeamtIn nicht von Bedeutung ist, sondern es auf das konkrete Verhalten des/der Polizisten/in ankommt (vgl. Fischer 2007:49).

Während also innerhalb der Polizei die individuellen Eigenschaften des/der Beamten/in nicht von Bedeutung sind, sondern hauptsächlich der Dienstgrad den Umgangston bestimmt, ist in der Beziehung BürgerIn und Polizei gerade das persönliche Auftreten relevant. Diese Verhaltensmuster sind für PolizistInnen mit Migrationshintergrund besonders interessant. Kommt dieses Verhalten auch wirklich so zur Geltung, so wird auch klar, warum PolizistInnen mit Migrationshintergrund stets angeben innerhalb der Polizei gut integriert zu sein und anfängliche Vorbehalte aufgrund beispielsweise des Aussehens sofort revidiert werden, wenn von den KollegInnen erkannt wird, dass die Arbeit gut geleistet wird. Innerhalb der Polizei scheinen Dienstgrade im Vordergrund zu stehen und nicht so sehr die Persönlichkeit des/der Einzelnen.

Außerhalb der Polizei nutzt dies den PolizistInnen mit Migrationshintergrund freilich nichts. Die Menschen, die von Amtshandlungen betroffen sind, legen keine Wert auf Dienstgrade oder Abzeichen, sondern beurteilen den/die Polizisten/Polizistin nach seiner/ihrer Persönlichkeit.

9.3. Sprachqualifikationen – PolizistInnen als DolmetscherInnen?

Kosten und Zeitersparnis sind Argumente, die immer wieder ins Treffen geführt werden, wenn es um die Vorteile von PolizistInnen mit Migrationshintergrund geht. Setzt man zweisprachige PolizistInnen, unabhängig davon, ob sie Migrationshintergrund haben oder nicht, als DolmetscherInnen ein, so können Kosten, die für staatlich vereidigte DolmetscherInnen anfallen würden, gespart werden. Des Weiteren fehlt DolmetscherInnen von außerhalb das polizeiliche Hintergrundwissen wodurch beispielsweise bei Einvernahmen Schwierigkeiten entstehen können (vgl. Sigel 2009: 129).

Diese Vorteile nutzen freilich in erster Linie der Organisation, aber es stellt sich die Frage, ob diese zu Lasten der zweisprachigen BeamtInnen gehen. Bouzek betont in seinem Thesenpapier, dass PolizistInnen mit Sprachkompetenzen nicht darauf reduziert werden dürfen als DolmetscherInnen zu fungieren (vgl. Bouzek 2005: 3 f.).

Derzeit gibt es bei der Polizei ein System, nachdem die BeamtInnen einen Spracheinstufungstest absolvieren und danach die Möglichkeit haben, sich in eine Liste für Dolmetschengelegenheit eintragen zu lassen. Steht man auf dieser Liste, so kann man zu Amtshandlungen, bei denen ein/e DolmetscherIn benötigt wird, gerufen werden und dort als ÜbersetzerIn fungieren. Für diese Tätigkeiten gibt es einen geringen finanziellen Bonus, der

pauschal alle fünf Jahre ausbezahlt wird (Interview 9 2010). Polizist F, der die polnische Sprache beherrscht, hat allerdings Bedenken sich in diese Liste eintragen zu lassen:

Und wenn ich dann einfach weg wär, dann müssten meine Kollegen meine Dienste übernehmen. Und dann wären die einfach ziemlich fertig. Und deshalb, ja, es sagt halt keiner offen, aber es wär halt eher schlecht für die Kollegen, wenn ich mich jetzt auch als Dolmetscher engagier und für mich würeds eigentlich auch nicht viel bringen. (Interview 9 2010)

Um den KollegInnen also keine zusätzliche Arbeit für den Zeitraum, in dem man sich bei der Dolmetschtätigkeit befindet, aufzuhalsen, nehmen manche PolizistInnen, die einer Fremdsprache mächtig sind, die Gelegenheit, sich in die Liste für Dolmetschtätigkeiten eintragen zu lassen, nicht wahr. Dies auch oft, wie im Fall von Polizist F, obwohl ihm die Vorteile dieser Tätigkeiten durchaus bewusst sind.

Dolmetscher sind sehr teuer, ein Vorteil wäre, dass man sich eben die Kosten spart und der zweite Grundgedanke ist eben, dass man Polizisten, die wissen worums geht, die wissen, was kriminaltechnisch wichtig ist, dass da eben besonders Wert drauf gelegt wird. Dass die eben genau dort nachhaken, was halt wichtig ist. Und nicht, dass ein außenstehender Dolmetscher, der eben vielleicht weniger Ahnung hat, worums geht, dann nicht einfach was dazudichtet. (Interview 9 2010)

Auch Polizist D, der in die Liste eingetragen ist und teilweise als Dolmetscher der türkischen Sprache fungiert, sieht diese Vorteile, betont vor allem aber die Schnelligkeit. Bis ein/e DolmetscherIn angefordert ist und diese dann auch wirklich vor Ort ist, vergehe viel Zeit, so Polizist D, in der man nicht richtig arbeiten könne. Er habe es daher immer als Vorteil betrachtet gleich selbst der erforderlichen Sprache mächtig und somit sofort handlungsfähig zu sein (Interview 7 2010).

Dass die KollegInnen nicht sehr erfreut sind, wenn man für andere Amtshandlungen als DolmetscherIn gebraucht wird, betont aber auch er:

Weil wenn ich von A nach B gehe, dann fehl ich auf A. Da fehlt dann einer. Das kann man ein paar Mal im Monat machen, aber wenn man das täglich macht, da vernachlässigt man seine eigene Arbeit und die Kollegen sind auch nicht sehr erfreut, weil dann müssen die einspringen für die Arbeit, die du machen sollst, weil du was anderes machst. (Interview 7 2010)

Polizist D relativiert seine Aussage aber insofern, als er erklärt, dass man Einsätze aufgrund der DolmetscherInnenliste auch absagen könne, wenn man keine Zeit habe:

Also wenn ich in den Dienst komm und da hängt eine Liste mit 30 Einsätzen, wo ich dorthin muss und dorthin muss. Ich sag mal so, so muss man sein, dass man sagt: ‚Ich hab da noch was zu tun, da noch was zu tun, muss meine Arbeit erledigen. ‘ Ich mach meine normale Arbeit, die mach ich, und wenn ich dann noch Zeit hab, dann unterstütz ich die Kollegen. Sollte es sich nicht ausgehen, muss ich sagen, es geht nicht, weil zerreißen kann ich mich auch nicht. (Interview 7 2010)

Häufig helfen die zweisprachigen BeamtInnen aber auch ohne offizielle Anforderung aufgrund der Liste für Dolmetschengelegenheiten bei kollegialen Anfragen. Ist bekannt, dass sich ein/e zweisprachiger PolizistIn auf der Polizeiinspektion befindet, so werden seine Übersetzungsdienste oftmals kurzfristig in Anspruch genommen (vgl. Sigel 2009: 130).

Fremdsprachenkenntnisse sind aber nicht nur für Dolmetschtätigkeiten im engeren Sinn relevant, sondern generell von Vorteil.

Ohne Ausnahme erzählten alle PolizistInnen mit Migrationshintergrund, und diese Erfahrung machte auch Sigel in ihrer Forschung (vgl. Sigel 2009: 132 f.), dass sie ihre zusätzlichen Sprachkenntnisse schon in alltäglichen Situationen, das heißt in Situationen, in denen sie nicht aufgrund der Liste für Dolmetschengelegenheiten oder auf die Bitte von KollegInnen hin übersetzt haben, anwenden konnten. Solche Situationen können Verkehrs- oder Personenkontrollen sein, ergeben sich beim Streifendienst, wenn PassantInnen bzw. TouristInnen nach dem Weg fragen, oder sind Sachverhalte bei Hausstreitigkeiten oder Ruhestörungen:

Und für so kurze Gespräche auf der Straße ist es hilfreich. Ich sag mal so, Amtssprache ist noch immer Deutsch und man sollte Deutsch reden und auch die Amtshandlungen in Deutsch machen. Ich sag mal so, es ist nur sehr hilfreich, wenn akute Fälle sind, wenn Touristen sind oder Familien, wo die Frau kaum Deutsch kann und man kommt hin und die Frau ist verschreckt. Also bei Gewalt in der Familie ist es so, da erzählt sie natürlich mehr, wenn jemand kommt, der ihre Sprache versteht. Sonst versteht sie nicht und schließt sich ein und redet überhaupt nichts mehr. (Interview 7 2010)

Hier werden deutlich die Alltagssituationen eines/einer PolizeibeamtIn angesprochen, in denen die Sprachkenntnisse von Vorteil sind. Gleichzeitig wird aber auch auf die Subsidiarität der Fremdsprache hingewiesen. Deutsch ist die Amtssprache und das wird auch so gelebt. Nur wenn man mit der deutschen Sprache wirklich nicht weiterkommt, wird die Fremdsprache angewendet.

Oftmals geht es dabei nicht nur um das aktive Sprechen, sondern auch um das passive Sprachverstehen (vgl. Sigel 2009: 133). Dieses Phänomen muss man meines Erachtens wiederum in zwei Szenarien aufspalten. Oftmals kommt es vor, dass durch das passive Verstehen geholfen werden kann und jemand froh ist, eine/n AnsprechpartnerIn bei der Polizei gefunden zu haben. Andererseits gibt es jene Fälle, in denen jemand glaubt unverstanden zu sein und solange der/die jeweilige PolizistIn ihre eigenen Sprachkenntnisse noch nicht offenbart hat, kann er/sie unbemerkt Gespräche oder Absprachen des polizeilichen Gegenübers mithören und verstehen. Polizistin C, mit kroatischen Sprachkenntnissen, spricht beide Szenarien an:

Also wenn der Täter, der glaubt, ich verstehs eh ned und ich steh daneben und hör halt was die da daherreden und die offenbaren sich da vor mir.
Und dann gibts halt die anderen Sachen, wo eben zum Beispiel die geschlagene Frau rein kommt und kein Wort Deutsch kann und dann kann ich halt helfen. Oder wo die Frau rein kommt, die Geldbörse gestohlen, hoch aufgelöst und kein Wort Deutsch, dann kann ich halt dolmetschen, was auch sehr oft vorkommt. Also ich muss sagen, wenn ich türkisch könnt, wär ich da der absolute Hero. (Interview 6 2010)

Polizistin C braucht also sowohl das passive Sprachverstehen, bei dem sie den/die TäterIn überrascht, weil sie die vermeintliche Fremdsprache spricht, andererseits dienen die Sprachkenntnisse aber auch dazu, eine Beziehung mit dem Opfer herstellen zu können, als dessen AnsprechpartnerIn zu dienen und somit Vertrauen aufzubauen.

Auch wenn Polizistin C beteuert oft mit ihren Sprachkenntnissen helfen zu können – sie würde sich doch noch mehr sprachliche Kompetenzen wünschen. Türkisch, betont sie, wäre eine hilfreiche Sprache im Polizeialtag, an späterer Stelle des Interviews erwähnt sie aber auch, dass sie gerne Rumänisch lernen würde, weil dies ihre Arbeit enorm erleichtern würde (Interview 6 2010).

Grundsätzlich werden Sprachkenntnisse also von allen Beteiligten als Vorteil betrachtet. Polizist D zeigt aber auch eine negative Seite auf:

Nur man muss halt immer schauen wie weit man die Sprache verwenden will. Weil wenn ich jetzt mit einem Beschuldigten alleine bin und ich red mit ihm die ganze Zeit Türkisch, dann hab ich nicht die Garantie, kann ich mich nicht absichern, dass der sagt, was ich gesagt habe. Also wenn ich jetzt mit einem Kollegen mit einem Beschuldigten auf Deutsch rede, dann hab ich einen Zeugen, dass der was gesagt hat oder dass er was gestanden hat. Und wenn er was gesteht und ich schreibs wunderschön rein in die Meldung und dann sagt er, er hats gar nicht gestanden, dann gibts keine Zeugen. (Interview 7 2010)

PolizistInnen führen Vernehmungen oder Befragungen grundsätzlich zu zweit durch. Spricht nur einer der beiden die Sprache des/der Beschuldigten, so können sich, wie aus dem Zitat hervorgeht, später Beweisprobleme ergeben.

Diese Problematik ergibt sich aber auch wenn ein/e DolmetscherIn von außen dazugeholt wird. Auch er/sie könnte theoretisch absichtlich falsch übersetzen, die Aussagen des Beschuldigten unrichtig wiedergeben oder die Fragen der PolizeibeamtInnen verändert weitergeben³¹.

Die Gefahr, die Bouzek anspricht, dass sich PolizistInnen als DolmetscherInnen missbraucht fühlen könnten, verwirklicht sich, den Aussagen meiner InterviewpartnerInnen zur Folge, überhaupt nicht. Sämtliche meiner GesprächspartnerInnen verneinten auf diese Weise ausgenutzt zu werden, wie auch das folgende Zitat beweist.

Missbraucht? Da könnt sich jeder, der a bissl was kann, also ich sag einmal ein Kollege bei der WEGA oder einer, der Kampfsport macht, der einen in 10 Sekunden runter bringt und ich vermutlich eine Minute brauch, der fühlt sich auch nicht als Bodyguard missbraucht. Man macht halt die Arbeit; ich kann sie, ich mach sie und ich werd auch dafür bezahlt. Also missbraucht, ich hatte nie das Gefühl als Dolmetscher missbraucht zu werden (Interview 7 2010).

Zusammenfassend kann man hier festhalten, dass der Bedarf nach PolizistInnen mit Fremdsprachenkenntnissen tatsächlich und nicht in geringem Ausmaß gegeben ist. Es gibt, wie oben angeführt, zahlreiche Situationen, in denen eine Fremdsprache nicht nur von Vorteil, sondern sogar vonnöten ist, da die deutsche Sprache als Amtssprache nicht ausreicht um der polizeilichen Arbeit gerecht zu werden.

Grundsätzlich geht aus den oben angeführten Zitaten auch hervor, dass die mehrsprachigen PolizistInnen ihre Fremdsprachenkenntnisse gerne anwenden. Dies vor allem in Alltagssituationen und bei „eigenen“ Amtshandlungen. Deutlich wird auch, dass sie sich dadurch nicht zusätzlich belastet oder missbraucht fühlen.

Einzig im Zusammenhang mit Übersetzungstätigkeiten aufgrund der Liste für Dolmetschangelgenheiten ergibt sich das Problem, dass die BeamtInnen das Gefühl haben ihre reguläre Arbeit nicht auf Grund dieser Dolmetschtätigkeiten vernachlässigen zu können

³¹ Der wohl bekannteste Vorfall dieser Art wird einem Dolmetscher, der im Rahmen der Drogenrazzia „Operation Spring“, bei der 100 Personen verhaftet wurden, zugeschrieben – er habe falsch aus dem nigerianischen Ibo-Dialekt übersetzt (vgl. URL 16).

und die KollegInnen einen Nachteil aufgrund ihrer Übersetzungsleistungen bei anderen Amtshandlungen erlitten. Um diesem Problem entgegenzuwirken, könnte man eventuell den finanziellen Anreiz erhöhen. Meines Erachtens wird sich mit steigender Zahl von mehrsprachigen PolizistInnen dieses Problem aber ohnehin entschärfen, da auf diese Weise auch der Pool an möglichen ÜbersetzerInnen auf der Liste größer wird.

9.4. Zufriedenheit der PolizistInnen mit Migrationshintergrund

International gesehen tritt in vielen Ländern das Problem auf, dass überdurchschnittlich viele PolizeianwärterInnen oder BerufseinsteigerInnen mit Migrationshintergrund die Ausbildung abbrechen oder die Polizei nach kurzer Zeit wieder verlassen (vgl. Hunold 2010: 11). An dieser Stelle soll erörtert werden, wie zufrieden die PolizistInnen, speziell jene mit Migrationshintergrund, bei der Wiener Polizei sind.

9.4.1. „I darat sofort wieder unterschreiben“ – die Wiederwahl des Berufes

Wenn jemand seinen Beruf, den er/sie gerade ausübt, jederzeit wieder wählen würde, so spricht dies für eine sehr hohe Zufriedenheit mit dem Beruf (vgl. Meggeneder 1995: 100).

Fischer-Kowalski et al. führte 1971 eine Befragung über die Wiederwahl des Polizeiberufes unter PolizistInnen durch und stellte fest, dass nur 10% der Befragten den Beruf auf jeden Fall wieder wählen würden und weitere 21% ihn wahrscheinlich wieder wählen würden (vgl. Fischer-Kowalski et al. 1982: 207 f.)

Meggeneder erhob 1995 ebenfalls diese Daten und kam zu dem Schluss, dass 38% der Befragten ihren derzeit ausgeübten Beruf bestimmt wieder wählen würden und 43% ihn wahrscheinlich wieder wählen würden. Nur vier von hundert BeamtInnen würden nach seiner Umfrage den Polizeiberuf bestimmt nicht wieder wählen. Die Zufriedenheit der PolizeibeamtInnen ist demnach also gestiegen (vgl. Meggeneder 1995: 100). Dies stellt auch Plack 2008 fest: Unter ihren Befragten war nur ein einziger, der sich nicht sofort wieder für den Polizeiberuf entscheiden würde (vgl. Plack 2008: 89).

Alle drei eben erwähnten Untersuchungen lassen keinen Rückschluss darauf zu, ob auch PolizistInnen mit Migrationshintergrund im Sample waren – es ist jedoch eher nicht zu vermuten. Die Zufriedenheit bei dieser Gruppe dürfte sich aber wohl kaum von jener ihrer KollegInnen unterscheiden. Alle meine GesprächspartnerInnen gaben an, ihre Berufswahl nie bereut zu haben: „Das [Anmerkung: Die Berufswahl] ist jetzt 12 Jahre her und i darat sofort wieder unterschreiben, i gangat sofort wieder zur Polizei.“ (Interview 8: 2010)

9.4.2. Der Sohn oder die Tochter bei der Polizei? – ein Indikator für Zufriedenheit

Eng mit der Frage verbunden ob man wieder zur Polizei gehen würde, ist meines Erachtens auch die Frage, ob man dem Sohn oder der Tochter raten würde ebenfalls zur Polizei zu gehen.

Die positiven und negativen Antworten diese Frage betreffend hielten sich bei meinen InterviewpartnerInnen ziemlich die Waage. Einerseits würden manche der Befragten ihren Kindern raten zur Polizei zu gehen, weil es ein abwechslungsreicher, wirtschaftlich und sozial sicherer Job ist, andererseits würden manche PolizistInnen ihren Kindern eher davon abraten, weil sie sich keine Sorgen um ihre Kinder machen möchten und weil der Polizeiberuf ihres Erachtens nach immer gefährlicher wird.

Also wenn ich mal ein Kind hab, das so alt wär, dass es einen Beruf ausüben müsste – bis dorthin ändert sich noch sehr viel. Allein schon, wo ich bei der Polizei bin, in den letzten zehn Jahren, vor zehn Jahren war das ja ein Spektakel, wenn ein Überfall mit einem Messer war. Heutzutage ist das so, wie wenn Sie mit der U-Bahn fahren, das ist nichts Besonderes. Heutzutage sind die meisten Überfälle mit Schusswaffen. Und wie alt müsste mein Sohn dann sein? 20 glaub ich und wenn in 20 Jahren, wenn ich jetzt anzahen würd, in 20 Jahren wird sich noch sehr viel tun und da würd ich sagen, schau ma. (Interview 10 2010)

Polizist G hat also das subjektive Empfinden, dass der Polizeiberuf immer gefährlicher wird. Früher, so G, wären die Delikte nicht so brutal gewesen und hätte die Polizei weniger Einsätze, bei denen eine Schusswaffe involviert war, verzeichnen müssen.

Auch Fischer-Kowalski et. al. haben, allerdings bereits 1982, die Frage gestellt, ob PolizistInnen ihren Kindern raten würden ebenfalls zur Polizei zu gehen und haben herausgefunden, dass nur 4% der damaligen PolizeibeamtInnen ihren Kindern auf jeden Fall zuraten würden den Polizeiberuf zu ergreifen (vgl. Fischer-Kowalski 1982: 208).

Plack hat 2008 in ihrer Forschung PolizeibeamtInnen wiederum diese Frage gestellt, hat dabei aber getrennt nach Sohn und Tochter gefragt. Das Ergebnis zeigt, dass die Befragten ihren Söhnen prinzipiell eher zum Polizeiberuf raten würden, als den Töchtern (vgl. Plack 2008: 121).

Die von mir befragten PolizistInnen mit Migrationshintergrund machten keinen Unterschied zwischen Sohn und Tochter. Diejenigen, die zum Polizeiberuf raten würden, würden sowohl dem Sohn, als auch der Tochter die Karriere als PolizistIn ans Herz legen. Diejenigen, die eher abraten würden, würden auch beiden Geschlechtern eher abraten.

EBENE III

10. VERHÄLTNIS POLIZEI – BÜRGER/INNEN

Die „moderne“ Polizei sieht im Sinne eines „modernen“ Verständnisses von öffentlicher Verwaltung, ihr polizeiliches Gegenüber gern als KundInnen und betrachtet sich selbst als Dienstleistungsunternehmen. Menschen mit Migrationshintergrund sind in erster Linie Teil der Bevölkerung und somit AbnehmerInnen polizeilicher Dienstleistungen. Zudem werden sie Opfer von Straftaten oder begehen Straftaten. Um ihrer Aufgabenstellung, sowohl hinsichtlich der sozial-kommunikativen Vertrauensbildung, als auch hinsichtlich einer qualifizierten Ermittlungstätigkeit, entsprechen zu können, ist die Mitwirkung der Bevölkerung unerlässlich, weshalb es von Bedeutung ist, dass die BürgerInnen die Polizei als die ihre betrachten und sich mit ihr identifizieren (vgl. Grundböck 2007: 20). Wie die Beziehung BürgerInnen – Polizei konkret aussieht wird im Folgenden dargestellt.

10.1. Hierarchisch strukturierte Interaktion

Die Beziehung zwischen Staat und BürgerIn ist hierarchisch strukturiert, den/die BürgerIn treffen auferlegte Nachfolgepflichten, aber auch Abwehrrechte. Im Kontakt zwischen BürgerIn und Polizei kommt hinzu, dass die strukturell schwächere Position des/der Bürgers/Bürgerin nicht nur eine juristische, sondern auch eine physische Komponente hat. Wenn man als BürgerIn von einem/einer Polizisten/Polizistin aufgefordert wird mitzukommen und man leistet dem nicht Folge, so wird man mitgenommen. Dagegen kann man sich zwar später wieder juristisch wehren, aber man hat nicht das Recht sich gegen die Polizei unmittelbar physisch aufzulehnen. Die Polizei hat demnach die faktische Möglichkeit der Zwangsanwendung und sie kann das auch täglich und unmittelbar tun. Freilich kann jede/r PolizistIn durchaus in einer sozialarbeiterischen oder jugendarbeiterischen Attitüde auftreten, er/sie kann aber jederzeit in seine Ursprungsrolle zurückkehren und mit dem Erbkönig Argument auftreten: „Und bist du nicht willig, so brauch ich Gewalt“ (vgl. Behr 2006: 126). Zwischen BürgerInnen und Polizei herrscht demnach ein Machtungleichgewicht, das sich auch in der Kommunikation zwischen Gesellschaft und Polizei äußert. Die Beziehung zwischen Polizei und Gesellschaft reduziert sich, abgesehen vom Organisationsmarketing, auf konkrete, meist konfliktbeladene Anlassfälle (vgl. Grundböck 2007: 22).

Das Interaktionsverhältnis zwischen Polizei und BürgerIn ist also von vornherein nicht-reziprok, was eine besondere Empfindlichkeit auf Seiten des/der strukturell unterworfenen Bürgers/Bürgerin hervorruft. Dem/der Unterworfenen bleibt nicht viel anderes übrig als Folge

zu leisten, wobei oft die Aussage von Seiten des/der Unterdrückten kommt: „Wir sind alle Menschen“. Dieser Hinweis auf die anthropologische Gemeinsamkeiten ist ein Argument dafür, „korrekt“ und „human“ behandelt zu werden, obwohl feststeht, dass dieses Argument ein eher schwaches ist. Viel wichtiger als die biologische Gemeinsamkeit „Mensch“ sind in diesem Zusammenhang die sozialen Unterschiede, die oft Polizei und BürgerIn trennen. Menschen, die sozial und ökonomisch degradiert sind, die am unteren Rand der Gesellschaft stehen, die womöglich „ausgestoßen“ oder bestenfalls geduldet sind, werden von PolizistInnen oft nicht als gleichwertig angesehen, sie werden verachtet oder bemitleidet. Sich in die Rolle solcher BürgerInnen hineinzusetzen ist schwierig bis unmöglich:

Wir Polizisten waren männlich, selbstbewusst, handlungsmächtig, sozial gesichert, weiß, deutsch, jung, gesund, wir kamen alle aus der unteren Mitte der Gesellschaft und bewegten uns in ihr mit fragloser Selbstverständlichkeit. Niemand hätte uns das Recht, das zu sein, was wir darstellten, absprechen können. (Behr 2006: 126)

Diese Aussage eines deutschen Polizisten bringt genau dieses Hierarchieverhältnis zwischen Polizei und Menschen aus der Unterschicht, die ja häufig die Klientel der Polizei darstellen, zum Ausdruck.

Bei PolizistInnen mit Migrationshintergrund könnte das Problem entschärft werden. Sie teilen mit vielen KlientInnen mehr Gemeinsames als mit ihren nativen KollegInnen. Möglicherweise haben sie selbst schon Marginalisierungserfahrungen gemacht bzw. kennen das Gefühl fremd zu sein. Das kann zwar einerseits zu mehr Empathie führen, andererseits aber auch zu größerer Abwehr (vgl. Behr 2006:126).

Polizist A erklärt, sich durch seinen Migrationshintergrund nicht vor Randgruppen gescheut zu haben:

Eine Vielfalt, gerade im Polizeijob, diese Erfahrung hab ich selbst gemacht, je vielfältiger man selber auch ist, desto leichter fällt es einem wirklich auch selber Problematiken lösen zu können. Also ich hab seit ich bei der Polizei bin, bin ich immer so ein bisschen der Randgruppenpolizist. Zuerst war ich am Karlsplatz, jetzt bin ich mit den Fußballfans unterwegs, aber ich hab mit denen nie ein Problem gehabt. Warum? Weil ich es einfach auch zugelassen hab, solche Leute auch kennenzulernen, solche Dinge auch zu verstehen. (Interview 4 2009)

10.2. Das Landsmann-Phänomen

Sigel stellt in ihrer Forschung das sogenannte Landsmann-Phänomen fest. Darunter versteht sie das Wegfallen der Distanz, die für die polizeiliche Arbeit nötig ist. BürgerInnen mit Migrationshintergrund versuchen unter Berufung auf die gleiche Herkunft, den/die PolizistIn

mit Migrationshintergrund für sich zu gewinnen. Dadurch erhoffen sie sich je nach Situation einer Verwarnung oder Sanktion zu entgehen oder Hilfe in irgendeiner Form zu erhalten. Die BürgerInnen appellieren an ein nationales Zusammengehörigkeitsgefühl und wollen auf diese Weise den/die Beamten/Beamtin aus seiner/ihrer PolizistInnenrolle entheben und in die eines Kumpels, Bruders oder Verbündeten versetzen (vgl. Sigel 2009: 139).

Sigel ortet allerdings keinerlei Anfälligkeit der BeamtInnen für solche Vereinnahmungsversuche. Die Befragten bewerteten solche Versuche durchgehend als negativ und lehnten diese konsequent ab. Die Gründe für diese Ablehnung sind unterschiedlich: PolizistInnen berufen sich auf ihre Pflicht zur Objektivität, auf das Legalitätsprinzip oder auf die Tatsache, dass sie sich selbst strafbar machen würden, wenn sie auf solche Versuche eingehen würden (vgl. ebd.).

Dass BürgerInnen überhaupt versuchen sich auf den „Landsmann-Bonus“ zu berufen, führt Sigel auf zwei Gründe zurück: Einerseits sei die Mentalität anderer StaatsbürgerInnen eine andere und andererseits sei in anderen Ländern oft das Autoritätsverhältnis zwischen BürgerInnen und Polizei nicht so ausgeprägt und es dort sehr wohl möglich über private Beziehungen oder ein freundschaftliches Verhältnis zu PolizeibeamtInnen Vorteile zu erwirken (vgl. ebd.).

Um den Versuchen der BürgerInnen den/die jeweilige PolizeibeamtIn auf ihre Seite zu ziehen, zu entgehen, bedienen sich die PolizeibeamtInnen verschiedenster Strategien, wie Sigel feststellt, die jedoch alle die übergeordnete Funktion haben die eigenen Herkunft nicht preiszugeben, wenn es nicht unbedingt erforderlich ist.

Je nach dem wird dazu der Name nicht genannt, die Muttersprache nicht verwendet oder explizit der Status als PolizistIn und somit als StaatsdienerIn angeführt (vgl. ebd.).

Wurde weiter oben in der Relation PolizistIn mit Migrationshintergrund und Polizei Sprach- und Kulturkenntnis vorwiegend als positive Zusatzqualifikation beschrieben, so ergeben sich auf der Ebene Polizei-BürgerIn doch auch Schwierigkeiten. BürgerInnen sehen in PolizistInnen mit Migrationshintergrund oft potenzielle Verbündete und wollen unter Appell auf die gemeinsame Herkunft Vorteile ausschlagen. Die Gefahr, dass PolizistInnen auf diese Versuche eingehen könnten und nicht mehr objektiv handeln, wird auch von manchen Teilen der Bevölkerung gesehen und hochstilisiert, wie wir weiter unten (siehe 11.2.2. Ergebnisse, Seite 84) noch sehen werden.

11. REAKTIONEN AUF DIE AKTION „WIEN BRAUCHT DICH“

Ob in den Medien, in der Politik oder am Stammtisch – PolizistInnen mit Migrationshintergrund sorgen immer wieder für Gesprächsthema. Wie diese Diskussionen aussehen, welche Argumente für oder gegen die Anwerbung von Menschen mit Migrationshintergrund für die Polizei ins Treffen geführt werden und welche Ängste auch teilweise in der Bevölkerung kursieren, soll hier nachgezeichnet werden.

11.1. „Weit hamas brocht“ – Reaktionen im Internet

Als die Aktion „Wien braucht dich“ ins Leben gerufen wurde, haben viele Zeitungen und Onlineportale darüber berichtet. Die Reaktionen darauf hätten unterschiedlicher nicht sein können. Vor allem in Onlineportalen wurde heftig diskutiert, weshalb ich darauf näher eingehen werde. So wie die Kultur- und Sozialanthropologin Jana Binder, halte auch ich es für sinnvoll, den Aspekt der Medialität zukünftig konsequent in allen Bereichen der Kultur- und Sozialanthropologie mitzudenken. Binder sieht die Funktion der Medien, vor allem des Internets, als wichtigen Bestandteil der Verflechtungs- und Vernetzungszusammenhänge in Bezug auf Imagination und Repräsentation (vgl. Binder 2005: 48 f.).

Im Folgenden kommentiere ich zunächst einige Stellungnahmen von offensichtlichen GegnerInnen der Aktion³²:

Im Onlineportal vienna.at äußert sich beispielsweise der User mit dem Namen „tino20“ zu dem Artikel „Wien braucht dich – Werbeoffensive der Polizei“ folgendermaßen:

Weit hamas brocht

Das hat uns österreichern noch gefällt, alleine die Fpö bringt den Mut auf und ist gegen eine Anstellung der Migranten bei der Polizei, meine Meinung ist wenn er 10 oder 20 Jahre die Österreichische Staatsbürgerschaft hat in seinen Adern fließt noch immer das Blut von dem Land von dem er herkommt, darum keine Migranten zum Polizeidienst, ach was fällt unseren überbezahlten Politikern noch alles ein, wir Österreicher sind sowieso schon die Sklaven der Zuwandere. (URL 8)

Beim User „tino20“ speist sich die Ablehnung gegenüber MigrantInnen bei der Polizei aus einer von fremdenfeindlichen Ressentiments durchdrungenen Mentalität, die mit Ressentiments gegen „überbezahlte Politiker“ gepaart ist. Er geht sogar so weit, die polizeiliche Arbeitsberechtigung eines/einer MigrantIn, der/die bereits die österreichische

³² Sämtliche Zitate werden hier im Originalwortlaut, inklusive aller Rechtschreib- und Grammatikfehler, abgedruckt.

Staatsbürgerschaft besitzt, ernsthaft in Zweifel zu ziehen. Mit Rechtschreibfehlern gespickt, verheimlicht er seine Ablehnung der Aktion „Wien braucht dich“ nicht. AusländerInnen bei der Polizei (und auch außerhalb!) stellen für den 46-jährigen Wiener³³ offenbar eine Bedrohung dar. Das „Blut“ von ZuwanderInnen würde sich seiner Ansicht nach auch nach mehreren Jahren nicht ändern und somit einen Polizeidienst unmöglich machen. Frei nach dem Motto: „Einmal AusländerIn, immer AusländerIn!“ gesteht „tino20“ den MigrantInnen keinerlei Chance zu, sich hierzulande zu integrieren.

Warum genau die ÖsterreicherInnen von den Zuwanderern/Zuwanderinnen versklavt werden, lässt „tino20“ offen. Dass ÖsterreicherInnen jedoch unter den Zuwanderern/Zuwanderinnen leiden, macht er mehr als deutlich. Die Schuld dafür trägt seiner Ansicht nach die Politik, besser gesagt bestimmte PolitikerInnen. Lediglich die FPÖ nimmt „tino20“ von seinen Vorwürfen aus, da sie als einzige Partei auf der Seite der ÖsterreicherInnen und nicht auf Seiten der AusländerInnen stehe.

Als Reaktion auf den Artikel „Wien: Mehr Polizisten mit Migrationshintergrund?“ (vgl. URL 6) schreibt der User „Darabimo“ im Internetportal der „Presse“:

Hilfe für Einbrecherbanden.

Ein Mitglied einer Einbrecherbande muss sich halt bei der Polizei bewerben. Der sperrt dann den anderen die Türe auf, damit sie nicht so beschwehrlich durch das Fenster einsteigen müssen. Ein Arbeitskollege von mir erzählte mir, das er schon zusammengeschlagen wurde weil er sich auf einen „türkischen“ Parkplatz stellte. Jetzt wünsche ich mir doch bitte einen türkischen Polizisten auch ... (ebd.)

Dieser User befürchtet durch die Einstellung von MigrantInnen bei der Polizei nicht nur eine Vergiftung des allgemeinen Arbeitsklimas, sondern vermutet bereits hinter der Bewerbung der MigrantInnen für den Polizeidienst kriminelle Absichten. In das Aufnahmeverfahren der Polizei wird offenbar kein Vertrauen gesetzt. Hintergrund dieser Ängste scheinen Schauergeschichten über eine vermeintlich brutale und hinterlistige Vorgehensweise von TürkInnen zu sein. Angstmachende Aussagen scheinen besonders vorurteilsfrei übernommen zu werden, wenn sie sich auf ein Element des Fremden beziehen.

Diese Aussage beinhaltet weiters das oben beschriebene Landsmann-Phänomen (siehe 10.2. Das Landsmann-Phänomen, Seite 76) in seiner schlimmsten Ausprägung. Der User befürchtet hier offenbar, dass PolizistInnen mit türkischem Migrationshintergrund türkische

³³ Der User gibt in seinem Profil diese Daten über sich bekannt, die unter seinem Kommentar angezeigt werden.

Kriminelle nicht nur besser behandeln würden, sondern diese sogar bei ihren kriminellen Machenschaften unterstützen würden.

Eine weitere Reaktion auf den „Presse“-Artikel von einem gewissen „Kalifat Üsterreich“:

weit ist's gekommen

das kanns ja wohl nicht sein. Ich frage mich, ob die Türkei oder egal welches Land daselbe tun würde, wenn wir in der Lage der Migranten sein würden. Das grenzt ja schon an Kosovo und Mazedonien, wo soviele Albaner hineinströmen, dass sich das Land anstatt der Gäste, anpassen muss. Aber wer so denkt in Österreich ist ja ein ganz ganz böser, ewig-gestriger. Erst wenn Wien voller Moscheen ist, alle Tafeln 5sprachig sind, jede Lehrerin ein Kopftuch trägt, Türkei bei der EU ist und jeder Polizist ein Turban trägt werden die Grünen wohl zufrieden sein. (ebd.)

Zuallererst fällt auf, dass der User für den Titel seines Beitrages nahezu dieselbe Diktion verwendet wie „tino20“ – und die Ähnlichkeit ihrer Haltung kommt durch ihre Ausführungen deutlich zum Ausdruck. Nicht nur durch seinen Verweis auf die Verhältnisse im Kosovo wirkt die Herangehensweise von „Kalifat Üsterreich“ im Vergleich zu den ersten beiden Beiträgen etwas reflektierter. Das ändert aber nichts daran, dass er es offensichtlich nicht für angebracht hält, seine Befürchtungen gegen die Chancen der Aktion abzuwägen. Schon der von ihm gewählte User-Name macht deutlich, dass er die Einwanderung von MigrantInnen als Unterwanderung wahrnimmt und die ÖsterreicherInnen offenbar schon bald als Minderheit im eigenen Land sieht. Mit diesen Ansichten scheint er bereits als „ewig Gestriger“ abgestempelt worden zu sein. Dass er sich mit dieser Kritik konfrontiert sieht, projiziert er auf die politischen Standpunkte der Grünen.

11.1.1. „Polizisten sind keine Feuerwehrleute“ – Verständnis für Ängste?

Friedrich Kovar, Koordinator für Menschenrechtsangelegenheiten bei der Wiener Polizei, meint, auf solche Aussagen mancher WienerInnen angesprochen, diese zu verstehen. Er führt irrationale Ängste vor PolizistInnen mit Migrationshintergrund auf die Angst vor Veränderung zurück, der man aber wie folgt entgegenwirken könnte:

Nur gehören da halt dann die Menschen her, die sagen, pass auf, man hat sich in den letzten Jahrtausenden entwickelt, und das ist auch ein Punkt, wo man sich entwickeln muss und wo man auch das Positive daran sehen muss (Interview 2 2009).

Polizist A, dessen Migrationshintergrund durch seine dunkle Hautfarbe augenscheinlich ist, beteuert, bei seinen Amtshandlungen noch nie Beleidigungen, wie sie die User äußern, ausgesetzt gewesen zu sein. Manchmal werde er zwar gefragt, woher er komme und wie das

denn wäre, als „schwarzer“ Polizist Dienst zu machen, aber dies geschehe meist interessiert und keineswegs abwertend (Interview 4 2009).

Auch andere PolizistInnen mit Migrationshintergrund sind sich sicher, dass es sich bei solchen Aussagen um nicht repräsentative Meinungen handelt und dass sie zwar des Öfteren auch aufgrund ihres Migrationshintergrundes beleidigt würden, dass dies aber in der Natur der Sache liege:

Es ist sehr sehr anstrengend, es ist emotional oft aufreibend, kein leichter Job. Es ist nicht wie Feuerwehrmann, du bist nicht immer der Held. Du hast ned jeden Tag Schulterklopfen und du bist so toll und du bist so super. Du hast halt viele Ressentiments – aber es ist ein schöner Beruf. (Interview 8 2010)

Da die Polizei eben nicht wie die Feuerwehr, deren Ruf durch und durch positiv sei, nur herbeieilt, wenn Hilfe benötigt wird, sondern auch agieren muss, wenn ein Delikt vorgefallen ist, fühlen sich Menschen oft angegriffen und versuchen, den/die Polizisten/Polizistin irgendwie persönlich zu verletzen. Ein Migrationshintergrund bietet dabei eine willkommene Angriffsfläche, jedoch werden oft auch „österreichische“ KollegInnen z. B. aufgrund ihres Dialektes, ihrer Größe oder Statur beleidigt (Interviews 5, 7 2010).

Polizist D gibt hierfür ein sehr anschauliches Beispiel:

Da hats einen Kollegen gegeben, der war ein Kärntner Kollege, der, ja, wenn er redet, dann hört man den Kärntner raus und da haben wir mal ein Taxi angehalten: Der war ein typischer urwiener Taxilenker und der Kollege hat geredet und hat gesagt: ‚Grüß Gott, Führerschein, Zulassung.‘ Also wirklich nur diese Wörter. Und der hat gesagt: ‚Heast, Kärntner Bua, geh zurück auf deine Alm.‘ (Interview 7 2010)

Solche Aussagen dürfe man aber auf keinen Fall persönlich nehmen, da sind sich alle meine GesprächspartnerInnen einig. Polizist D, mit türkischem Migrationshintergrund, erzählt wie er auf beleidigende und rassistische Äußerungen reagiert:

Der hat gesagt, dass ich inkompetent bin und er wird dafür sorgen, dass ich wieder ‚nach Hause‘ geh – was immer er damit gemeint hat. Ich hab gesagt: ‚Bitteschön, dort ist es viel wärmer.‘ Ich bin ihm dann mit verarschen gekommen und das hat er dann überhaupt nicht gepackt und dann ist er extrem ausgezuckt und hat gesagt: Na, es ist eine Frechheit, wie die Polizei mit ihm redet. (Interview 7 2010)

Meggeneder führte eine Befragung zum Thema Beleidigung von PolizistInnen durch und kam zu dem Ergebnis, dass rund drei Viertel (73,4%) der befragten PolizistInnen angaben manchmal beleidigt, und jeder zehnte oft beleidigt zu werden (vgl. Meggeneder 1995: 86 f.).

Dass viele Menschen PolizistInnen mit Migrationshintergrund vorerst einmal ablehnend gegenüberstehen, führt Polizistin C – mit kroatischem Migrationshintergrund – auch darauf zurück, dass viele WienerInnen ein gänzlich falsches Bild von MigrantInnen hätten:

Die stellen sich da vor, da geht der Ali vom Brunnenmarkt zur Polizei und sagt: ‚Ey, große Sache, ey.‘ Die stellen sich vor, dass der sich jetzt eine Uniform anzieht und sagt: ‚Ey, Alter, bist du nicht angegurtet, gibst du mir 21 Euro.‘ Der stellt sich das so vor. Die haben ja keine Ahnung. [...] Ich möcht gar nicht wissen, wie oft solche Leute schon mit einem Polizisten mit Migrationshintergrund geredet haben und es gar nicht gemerkt haben. (Interview 6 2010)

Polizistin C spricht in diesem Zitat sehr schön die Vorurteile, die über Teile der Wiener Bevölkerung mit Migrationshintergrund kursieren an: Menschen mit Migrationshintergrund zeichnen sich einerseits durch fremde Namen, wie eben zum Beispiel Ali, aus und sind außerdem leicht an ihrer gebrochenen deutschen Sprache erkennbar. Polizistin C grenzt PolizistInnen mit Migrationshintergrund jedoch von diesen Vorurteilen ab. Diese würden sich durch nichts von den österreichischen KollegInnen unterscheiden, wodurch es auch der Bevölkerung gar nicht möglich wäre, den/die PolizeibeamtIn als MigrantIn zu identifizieren.

11.1.2. PolizistInnen mit Migrationshintergrund – eine Gewöhnungssache?

Die Bevölkerung, da sind sich sämtliche meiner GesprächspartnerInnen einig, wird sich mit der Zeit an die PolizistInnen mit Migrationshintergrund gewöhnen, und Aussagen wie jene der Onlineuser werden immer weniger werden. Man müsse den Menschen nur etwas Zeit geben, aber über kurz oder lang werden alle begreifen, dass PolizistInnen mit Migrationshintergrund Vorteile für die Polizei und die Gesellschaft bringen:

Die Wiener sind sowieso ein sehr kritisches Völkchen, die brauchen immer sehr lang, bis sie von etwas überzeugt sind. Aber wenn sie überzeugt sind, dann passts eh, ja? Es ist jetzt – natürlich geht das nicht von heute auf morgen und es wird sicher ein paar Jahre dauern bis einfach diese Normalität auch in den Köpfen der Leute drinnen ist, aber es wird letztlich kein Problem sein. (Interview 4 2009)

Auch Polizistin C ist sich sicher, dass PolizeibeamtInnen mit Migrationshintergrund in ein paar Jahren „normal“ sein werden und sich niemand mehr darüber aufregen wird:

Ja, das Auge gewöhnt sich ja an alles. Wenn man sich an das Haashaus gewohnt hat am Stephansplatz, dann gewöhnt man sich an das auch. Es ist ungewohnt. Ich selber, wie ich das erste Mal den farbigen Kollegen gesehen hab, im 21. Bezirk, da hab ich mir gedacht, das schaut komisch aus. Das schaut einfach nur komisch aus. Und dann überhaupt, wenn er den Mund aufgemacht hat und im tiefsten Wiener Dialekt herumgeredet hat. Um Gottes Willen, das passt überhaupt nicht. Und mittlerweile hab ich ihn schon ein paar Mal gesehen und ein paar Mal mit ihm geredet und es ist wie alles andere. Es ist halt seltsam. (Interview 6 2010)

Polizistin C sagt also von sich selbst im ersten Moment verwundert gewesen zu sein, als sie dem schwarzen Kollegen begegnet ist. Auch sie spricht aber von diesem Gewöhnungseffekt, den viele meiner InterviewpartnerInnen angesprochen haben. Sowohl Polizistin C, als auch Polizist A, setzen auf die Zeit, und während Polizistin C beteuert, dass man sich sogar an das Haashaus gewohnt hätte, stellt Polizist A einen Vergleich mit einer etwas ähnlicheren Situation, nämlich Menschen mit Migrationshintergrund bei den Wiener Linien³⁴ her:

Heut ist ein jugoslawischer, ein türkischer Busfahrer schon ganz normal. Kein Mensch regt sich auf, wenn er in einen Bus einsteigt, und da sitzt einer dort, wo ich vielleicht offensichtlich schon merk, dass der aus Exjugoslawien kommt oder aus der Türkei. Also genau solche Bilder brauchts halt dann letztendlich auch bei der Polizei und das ist halt noch nicht selbstverständlich. (Interview 4 2009)

Dass es eines Tages selbstverständlich sein wird, steht für sämtliche meiner GesprächspartnerInnen außer Frage – die Frage ist nur, wann dieser Tag kommen wird.

Ob abgesehen von den bisher angeführten Einzelmeinungen von Online-Usern in der übrigen Wiener Bevölkerung ähnliche Ressentiments und Vorstellungen kursieren, sollte mit Hilfe einer Umfrage nachgegangen werden:

11.2. Umfrage

Mittels eigens ausgearbeiteter Online-Fragebögen habe ich WienerInnen über ihre Ansichten zu den Chancen und Risiken der Aktion „Wien braucht dich“ befragt, um einen Eindruck davon zu erhalten, wie die Wiener Bevölkerung auf PolizistInnen mit Migrationshintergrund reagiert. Immerhin werden ja vorwiegend deswegen gezielt Personen mit Migrationshintergrund angeworben, um die Polizei „volksnäher“ zu gestalten und um die Bürgerbeziehungen zu verbessern (vgl. Bouzek 2005: 3 f.). Merken die WienerInnen etwas von dieser Volksnähe und was erwarten sie sich von den „fremden“ PolizistInnen?

11.2.1. Methode

Der Fragebogen stand auf der Plattform www.onlineforschung.org ohne Einschränkung zum Ausfüllen zur Verfügung und wurde zudem per Mail in einer Art Schneeballsystem versendet. Die Umfrage wurde im Zeitraum vom 01. 03. 2009 bis zum 31. 03. 2009 durchgeführt.

³⁴ Die Wiener Linien sind bemüht vor allem KontrolleurInnen verschiedenen Geschlechtes, Herkunft oder Alter einzusetzen. Dies habe den Vorteil, dass man KontrolleurInnen nicht sofort als solche identifizieren kann, weil sie ziemlich genau die städtische Bevölkerung widerspiegeln, meint ein Sprecher der Wiener Linien (vgl. URL 14). Seit 2008 versieht bei den Wiener Linien die erste muslimische Kopftuchträgerin ihren Dienst als Straßenbahnfahrerin und stößt laut Sprecher der Wiener Linien auf keinerlei negative Reaktionen (vgl. URL 15).

Insgesamt habe ich 121 ausgefüllte Fragebögen zurückerhalten, wobei jedoch nur 81 ausgewertet werden konnten, da die anderen entweder abgebrochen worden waren oder von Personen stammten, die nicht in Wien wohnen oder arbeiten. Da die Aktion „Wien braucht dich“ lokal auf Wien beschränkt war, halte ich es nicht für sinnvoll die Sichtweisen zu diesem Thema von Personen aus anderen Bundesländern in dieser Arbeit miteinzubeziehen.

Der Fragebogen war mit einer „Wenn-Dann-Funktion“ ausgestattet, die zwischen TeilnehmerInnen mit und ohne Migrationshintergrund unterschied. Da die Ergebnisse der beiden Gruppen jedoch nicht signifikant differierten, gehe ich im Folgenden auf diese Unterscheidung nicht näher ein.

Die Ergebnisse mögen aufgrund der geringen TeilnehmerInnenzahl und der geringen Streuung als quantitativ nicht repräsentativ erachtet werden, dennoch geben sie sehr interessante und aufschlussreiche Einblicke in die Stimmung der WienerInnen zu diesem Thema.

11.2.2. Ergebnisse

Aus der Umfrage geht hervor, dass die meisten der Befragten noch nichts von der Aktion „Wien braucht dich“ gehört hatten (60 von 81 TeilnehmerInnen). Nachdem im Fragebogen grob erklärt worden war, was das Ziel dieser Aktion ist, gaben auffallend viele an, das für eine sehr gute, nur ganz wenige, das für eine sehr schlechte Idee zu halten. Dementsprechend klickten die meisten auch an, dass PolizistInnen mit Migrationshintergrund eine Bereicherung für die Bevölkerung darstellen.

Viele WienerInnen erwarten sich von der Aktion „Wien braucht dich“ einen besseren Umgang der Polizei mit MigrantInnen. PolizistInnen mit Migrationshintergrund sollen dazu beitragen, dem Rassismus bei der Wiener Polizei vorzubeugen bzw. ihn zu verhindern. Sie sollen sowohl über die sprachliche als auch über die kulturelle Ebene zu einem vorurteilsfreieren Umgang mit MigrantInnen beitragen.

Die Befragten erwarten sich außerdem, dass durch die Umsetzung des Konzeptes das Vertrauen von in Wien lebenden MigrantInnen in die Polizei steigt und sich dadurch das oftmals als schlecht dargestellte Verhältnis von Polizei und Zuwanderern/Zuwanderinnen ändert, was wiederum zu mehr Sicherheit und einer effizienteren Kriminalitätsbekämpfung führen soll. Dass es bisher noch am Vertrauen vieler ZuwanderInnen in die Wiener Polizei mangelt, führen die Befragten unter anderem darauf zurück, dass MigrantInnen möglicherweise schlechte Erfahrungen mit der Polizei in ihrem Herkunftsland gemacht und sie dadurch Vorurteile gegenüber den hiesigen BeamtenInnen haben.

Doch nicht nur WienerInnen mit Migrationshintergrund sollen Vorurteile abbauen, vor allem auch die „Ur-WienerInnen“ selbst sollen wachgerüttelt werden. Ein Befragter äußert dies so: „Der böse schwarze Mann trägt Polizeiuniform und könnte damit dazu beitragen, das Bild vom Schwarzen zu verbessern.“ (Fragebogen 28 2009)

Zudem erhoffen sich viele TeilnehmerInnen der Umfrage ein verbessertes Klima innerhalb der Polizei. PolizistInnen sollen untereinander, voneinander und miteinander lernen und ihr kulturelles Verständnis ausbauen. Ein Teilnehmer schrieb:

Ich erwarte mir von der Aktion Wien braucht dich, dass die meisten blau-wählenden Polizisten ihren Rassismus überdenken, wenn sie merken, dass der Freund neben ihnen im Arbeitszimmer selbst ein Ausländer ist. Vielleicht würden sie dann auch mit ‚kriminellen‘ Ausländern besser umgehen (schwarzer Lehrer auf U-Bahn Steig verprügelt). (Fragebogen 58 2009)

Hier wird klar ersichtlich, dass die Polizei den Ruf hat, rassistisch zu sein und sich vorwiegend aus Wählern der Freiheitlichen zusammensetzt. Vorfälle, wie der im Zitat angesprochene tragen offenbar dazu bei, dieses Image der Polizei zu bestärken. Die Aktion „Wien brauch dich“ soll ein Umdenken des Einzelnen bewirken und einer politischen Umorientierung dienen.

Es wird erhofft, dass durch die Präsenz von MigrantInnen bei der Polizei „Ausländer“ zur Normalität anstatt zur Ausnahme werden und dadurch die Grenze zwischen Einheimischen und Zugewanderten verschwimmt.

Dass dies auch schon teilweise erfolgt, berichtet Polizist D, der türkischen Migrationshintergrund hat:

A Kollege mit dem ich am Wachzimmer echt gut zusammengearbeitet hab, der war ein Kärntner, und der hat unten keine türkischen Freunde gehabt, ist nach Wien gekommen, auch keinen Kontakt zu Türken gehabt und ich war der erste Kontakt – nicht dienstlicher Kontakt. Und er hat gesagt, dass er, was ich auch sehr nett von ihm finde, dass er so ehrlich war, bevor ich aufs Wachzimmer gekommen bin, hat er mit Türken nichts anfangen können. Für ihn war ein Türke automatisch ein Problem, also einer, der Probleme macht. Und er hat aber gesehen, weil er meine Familie kennen gelernt hat und alles, dass es ned so ist. Und ich sag mal so, das ist ein Erfolg. (Interview 7 2010)

Es stellt sich also durchaus der erhoffte Effekt ein, dass die PolizistInnen Vorurteile überwinden, wenn sie mit KollegInnen mit Migrationshintergrund zusammenarbeiten. An dieser Stelle sei aber erneut auf die oben (8.1.2. „business as usual“ – PolizistInnen mit

Migrationshintergrund als Surplus, Seite 51) ausgeführte Sicht Klimkes hingewiesen, nach der auf diese Weise keineswegs Vorurteile abgebaut werden, sondern „Fremde“ weiterhin als Sicherheitsrisiko wahrgenommen werden und nur der/die Kollege/Kollegin mit Migrationshintergrund aus dieser Kategorie entfernt wird (vgl. Klimke 2010: 37).

Zusammengefasst erwarten sich die befragten WienerInnen, dass die Aktion „Wien braucht dich“ ein Umdenken des/r Einzelnen bewirkt und zu einer politischen Umorientierung beiträgt.

Den vielen positiven Erwartungen stehen aber durchaus geäußerte Befürchtungen gegenüber. Einige der befragten WienerInnen sehen in der Aktion nur eine Werbestrategie, die das Image der Polizei verbessern soll, aber nichts mit Integration oder kulturellem Verständnis zu tun hat. „Die Polizei erwartet sich durch diese Aktion einen netten feinen Pluspunkt auf EU-Ebene, ansonsten glaube ich, hat das nichts mit ‚Integration‘ zu tun“, meint eine Teilnehmerin der Umfrage (Fragebogen 26 2009). Es ist die Rede von Imagekorrektur und politischer Korrektheit, die von oben angeordnet wurde und die man nun vorleben müsse. Der Polizei wird Scheinheiligkeit nachgesagt, sie würde ein paar „Quotenausländer“ beschäftigen, um dem Ruf, rassistisch zu sein, etwas entgegensetzen zu können. Eine Teilnehmerin der Umfrage äußerte sich folgendermaßen:

Es kann schon sein, dass sich einzelne Menschen mit Migrationshintergrund von der Aktion „Wien braucht dich“ angesprochen fühlen, aber zu einer gänzlichen Änderung der Polizeistrukturen wird es nicht kommen. Schaut man sich die großteils sehr ausländerfeindliche Polizei an, ist es fraglich, inwieweit diese PolizistInnen mit Migrationshintergrund gleichrangig wären (Fragebogen 31 2009).

Dieser Aussage zufolge wird auch befürchtet, PolizistInnen mit Migrationshintergrund könnten innerhalb der Polizei selbst diskriminiert werden oder schlechter gestellt sein. Es wird sogar vermutet, dass MigrantInnen bei der Polizei ausgenützt werden und als Spitzel arbeiten müssen:

Die Polizei erwartet sich Einsparungen, da sie an mehr Informationen kommt und sich den Dolmetscher erspart. Freilich kann es zu mehr Kompetenz im Umgang mit ethnischen Gruppen kommen und bei Auseinandersetzung mit ethnischen Gruppen und deren Konflikte sollen von Leuten ihrer ethnischen Gruppe gelöst werden. Das bedeutet im positiven Sinn mehr Vielfalt, im negativen Sinn Produktion von Spitzeln, und eine Zunahme an Konflikten. (Fragebogen 46 2009)

Werden von den meisten die möglichen positiven Auswirkungen von PolizistInnen mit Migrationshintergrund auf die Gesellschaft hervorgehoben, fürchten manche eher um die eigene Sicherheit durch die Umsetzung der geplanten Maßnahmen. Handlungsbedarf sehen jedoch sowohl die BefürworterInnen als auch die KritikerInnen.

11.3. Reaktionen aus der Politik

Zumindest ein Anstoß zur Diversität der Polizei muss von der Politik ausgehen, so Klimke. Auf den Veränderungswillen der Polizei selbst sei zu wenig Verlass – um wirkliche Fortschritte zu erzielen, wird es notwendig sein im Rahmen eines Top-Down Prozesses Vorgaben nachdrücklich durch die Regierung an die Polizeiführung zu stellen. Dies zeigt auch der internationale Vergleich: Sowohl in Großbritannien, den Niederlanden, als auch in Schweden, die als die Vorzeigeländer im Bezug auf Diversität innerhalb der Polizei gelten, stand ein starkes politisches Anliegen am Beginn des Organisationsumbaus (vgl. Klimke 2010a: 179 f.).

Nachfolgend wird dargestellt ob und aus welchen Gründen die österreichische Politik bereit wäre einen Anstoß zur Diversität zu leisten.

Noch vor der Nationalratswahl im Herbst 2008 habe ich per Email Fragen zum Thema „PolizistInnen mit Migrationshintergrund“ an alle zehn teilnehmenden Parteien gesendet und die jeweiligen SpitzenkandidatInnen um eine Stellungnahme gebeten.

Von ÖVP, FPÖ, RETTÖ und den Christen habe ich keine Antwort erhalten.

Die SPÖ brüstet sich damit, das Thema bereits in die letzten Regierungsverhandlungen eingebracht zu haben und zu befürworten, dass Personen mit Migrationshintergrund ausdrücklich eingeladen werden, sich für die Ausbildung zum/zur Polizisten/Polizistin zu bewerben.

Auch die Grünen nehmen für sich in Anspruch dieses Thema bereits mehrmals zur politischen Agenda gemacht zu haben und sogar mehrere parlamentarische Anträge zur Aufnahme von MigrantInnen in den Polizeidienst gestellt zu haben (zuletzt etwa den Antrag 144/A(E) XXIII. GP). Die Grünen scheinen also besonders aktiv geworden zu sein: Die Abgeordnete Mag^a. Terezija Stoisits hat bereits 2005 einen Entschließungsantrag betreffend Aufnahme von MigrantInnen in den Polizeidienst gestellt, in dem der Innenminister aufgefordert wird, einen Aktionsplan „MigrantInnen in den Polizeidienst“ unter Einbeziehung von *best-practice-Modellen* innerhalb der EU auszuarbeiten, den Zugang zur Aufnahme in die Ausbildung für den Polizeidienst nicht auf österreichische StaatsbürgerInnen zu beschränken und dazu

notwendige legislative Änderungen vorzuschlagen. Weiters wurde eingefordert, die häufigsten MigrantInnensprachen im Ausbildungsplan als Angebote und den Erwerb interkultureller Fähigkeiten in die Ausbildungscurricula zu integrieren sowie die Aufnahme von MigrantInnen in die Ausbildung für den Polizeidienst in geeigneter Weise (etwa in Schulen mit traditionell hohem Anteil von MigrantInnen) zu bewerben (vgl. Entschließungsantrag 758/A(E) XXII. GP; 21.12.2005).

Die Grünen fordern demnach eine Öffnung des Polizeiberufes auch für Menschen ohne österreichische Staatsbürgerschaft. Die SPÖ gibt zu diesem Thema keine konkrete Stellungnahme ab, lässt aber durchblicken, dass weiterhin nur österreichische StaatsbürgerInnen zugelassen werden sollen.

Dezidiert gegen eine solche Öffnung spricht sich das BZÖ aus. Es sollten zwar vermehrt Menschen mit Migrationshintergrund bei der Polizei arbeiten, „da weit über 30 Prozent der Straftaten in Österreich von Ausländern verübt werden, ist es sogar zu begrüßen, dass Polizisten ein gewisses Verständnis für andere Sprachen und Kulturen haben“, schreibt der damalige Spitzenkandidat Jörg Haider. Im nächsten Schritt kommt er dann allerdings sofort auf etwaige Bedenken zu sprechen:

Problematisch könnte es dann werden, wenn ein Polizist mit Migrationshintergrund auf einen kriminellen Ausländer trifft und diesem entweder wegen der Herkunft besonders wohl gesonnen oder besonders schlecht gesonnen ist. Dieses Problem kann sich freilich auch bei Polizisten ohne Migrationshintergrund stellen, allerdings ist das Konfliktpotential dort nicht allzu hoch. (E-Mail Haider 2008)

Auch die SPÖ äußert sich nicht nur positiv zum Thema, sondern stellt auch fest, dass es ein Nachteil sein könnte, dass bei einer gewissen Gruppe von ÖsterreicherInnen PolizistInnen mit Migrationshintergrund nicht voll akzeptiert werden. Während die Grünen ebenfalls davon sprechen, dass es anfangs zu mangelnder Akzeptanz kommen könnte, sehen weder das LIF noch die KPÖ irgendwelche Schwierigkeiten, sondern betonen ausschließlich, die auch von den anderen Parteien angesprochenen Vorteile, die vor allem in der Sprachkompetenz und im kulturellen Verständnis der PolizistInnen mit Migrationshintergrund liegen.

Das LIF hält sogar eine Quotenregelung für sinnvoll. Bei BewerberInnen mit gleicher Qualifikation sollte dem/der Kandidaten/Kandidatin mit Migrationshintergrund der Vorzug gegeben werden bis der Anteil der

Sicherheitskräfte mit Migrationshintergrund jenem in der Bevölkerung entspricht. Die SPÖ hält ebenso wie das BZÖ nichts von einer Quotenregelung, sondern setzt auf gezielte Werbung. Die Grünen würden eine Quote nur subsidiär einführen, falls gezieltes Anwerben keine Wirkung zeigen würde, sie stehen einer Quote allerdings skeptisch gegenüber (zur Thematik der Quotenregelungen siehe auch oben 5.3.4. Positive Diskriminierung – Gleichheitsgrundsätze über Bord werfen?, Seite 33).

Auch wenn das Spektrum mangels Rücksendungen nicht voll abgedeckt werden konnte, so zeigte die Umfrage doch ein erwartbares Ergebnis: Die rechte Partei (BZÖ) unterstreicht in erster Linie die Problematik, die sich in der Zusammenarbeit mit PolizistInnen mit Migrationshintergrund ergeben können. Die Mitte-Links-Parteien plädieren für Strategien, die die Anwerbung von PolizistInnen mit Migrationshintergrund gezielt fördern.

Diese Einschätzung, dass die Parteien rechts der Mitte tendenziell die negativen Seiten der Aktion „Wien braucht dich“ sowie der verstärkten Rekrutierung von PolizistInnen mit Migrationshintergrund aufzeigen, belegen auch Presseaussendungen der FPÖ zu diesem Thema. So gab etwa Landespartei sekretär der Wiener FPÖ Hans-Jörg Jenewein am 17.11. 2007, also kurz nach dem Kick-Off der Aktion „Wien braucht dich“ Folgendes von sich:

Die geplante „MigrantInnen-Rekrutierung“ von SPÖ, ÖVP und Grünen für die Wiener Polizei ist ein haarsträubender Unsinn erster Güte und zeigt einmal mehr, daß man bei den Systemparteien offenbar bis heute nicht erkannt habe, daß das 68'er Multi-Kulti-Projekt gescheitert sei. Während Österreich und auch Wien zum wiederholten Male Schauplatz von importierten Auseinandersetzungen auf der Straße geworden ist, versuchen die Rathaussozialisten wiederum die multiethnische Metamorphose unserer Gesellschaft nunmehr auch im Polizeikörper durchzusetzen. Dazu kann und wird es keine Zustimmung der FPÖ geben. (URL 9)

Jenewein fürchtet weiter, dass sich eine ethnisch durchmischte Polizei bei möglichen Konfrontationen nicht korrekt verhalten könnte und führt dazu das Beispiel an, dass bei Krawallen zwischen Kurden und Türken der/die Wiener PolizistIn mit kurdischem Migrationshintergrund zwischen den Fronten stehen könnte. Das Argument, dass es sich meist um MigrantInnen der zweiten oder dritten Generation handelt, tut Jenewein damit ab, dass auch bei Londoner Anschlägen Engländer mit Migrationshintergrund der zweiten oder dritten Generation beteiligt waren. Die aktive Anwerbung von MigrantInnen mache deshalb keinen Sinn, so Jenewin, weil dadurch möglicherweise Zuwanderergruppen angesprochen werden könnten, „die man besser nicht bei einem Exekutivkörper haben sollte“ (vgl. URL 9).

Auch der damalige freiheitliche Nationalratsabgeordnete Leopold Mayerhofer, der von Beruf selber Polizist ist, kann dem Vorhaben, verstärkt Personen mit Migrationshintergrund für den Polizeidienst anzuwerben, nichts abgewinnen. PolizistInnen müssen sich seiner Ansicht nach völlig mit der Republik und der österreichischen Kultur identifizieren können, was ein Migrationshintergrund nicht ermögliche. Seiner Ansicht nach habe die Polizei bis jetzt tadellose Arbeit geleistet und es gebe daher keinen Grund für „irreale Träume von Multikulti-Fantasten“ (vgl. URL 10).

In diesen Presseaussendungen spricht die FPÖ genau jene Ängste an, die auch die oben zitierten Online-User geäußert haben. PolizistInnen mit Migrationshintergrund würden sich nicht neutral und korrekt verhalten, so die Befürchtung. Auch das Argument des Users „tino20“ „einmal AusländerIn, immer AusländerIn“ wird aufgegriffen, wenn Mayerhofer argumentiert, dass sich Personen mit Migrationshintergrund nie mit der österreichischen Kultur identifizieren können. Auch Jenewein gesteht MigrantInnen der zweiten oder dritten Generation nicht zu, korrekt handeln zu können, sondern unterstellt ihnen durch ihre kulturelle Prägung voreingenommen zu denken und zu handeln.

Durch den Verweis darauf, dass die anderen Parteien die Anwerbung von PolizistInnen mit Migrationshintergrund unterstützen, wird ebenfalls der Meinung der Onlineuser entsprochen, dass einzig die FPÖ auf Seiten der ÖsterreicherInnen stehe und nicht auf Seiten der AusländerInnen.

12. CONCLUSIO – Braucht Wien dich?

Das in dieser Überschrift mit einem Fragezeichen versehene „Braucht Wien dich“ kann nach den Ausführungen dieser Arbeit getrost in den ursprünglichen Slogan „Wien braucht dich“ zurückverwandelt werden: PolizistInnen mit Migrationshintergrund, da sind sich ExpertInnen und große Teile von Bevölkerung und Politik einig, können eine Bereicherung für unsere Gesellschaft darstellen.

Ob und wie es dazu kommen kann, dass ein repräsentativer Anteil der WienerInnen mit Migrationshintergrund bei der Polizei beschäftigt wird, darüber gehen die Meinungen auseinander. Dass man beispielsweise, so wie es Deutschland 1993³⁵ oder die Niederlande bereits Ende der 80-er (vgl. Hadj-Abdou 2001: 172) vorgemacht hat, das Kriterium der Staatsbürgerschaft als Voraussetzung für den Polizeidienst aufgibt, halten die meisten für undenkbar oder nicht zielführend und sehen darin die Gefahr einer Zwei-Klassen-Polizei. Andere, insbesondere Behr, sehen hingegen eine Zwei-Klassen-Polizei schon längst gegeben, weil das Aufnahmeverfahren Fremde (PolizistInnen mit Migrationshintergrund) strukturell benachteiligt (vgl. Behr 2006: 127).

Die Aktion „Wien braucht dich“ war auf jeden Fall ein starkes und positives Signal in Richtung einer Öffnung der Polizei und zeigt auch erste Wirkungen, die sich in der Anzahl der angehenden PolizistInnen mit Migrationshintergrund niederschlagen. Zudem ist sie der Beweis dafür, dass die Institution Polizei Handlungsbedarf sieht und das Potenzial von PolizistInnen mit Migrationshintergrund nutzen möchte.

Dabei muss man allerdings darauf Acht geben, dass die immer wieder ins Treffen geführten Sprach- und „Kulturkenntnisse“, deretwegen man verstärkt Menschen mit Migrationshintergrund für die Polizei rekrutiert, nicht zu Lasten derselben gehen. Obwohl die PolizeibeamtInnen mit Migrationshintergrund beteuern sich nicht z.B. als DolmetscherInnen missbraucht zu fühlen, wird es doch im Sinne der Polizei sein, auf den Aufgabenbereich der PolizistInnen mit Migrationshintergrund zu achten und diese nicht in gewisse Tätigkeitsbereiche zu drängen. Dass die Kultur- und Sozialanthropologie und vor allem ihre Methoden bei diesem Prozess hilfreich sein kann, habe ich durch diese Arbeit klarzumachen versucht. Will die Polizei die „Vorteile“ von PolizistInnen mit Migrationshintergrund nutzen, so sollte zunächst eine kritische Reflexion über ebendiese vielzitierten „Kulturkenntnisse“ und „interkulturellen Kompetenzen“ stattfinden.

³⁵ Im Jahr 1993 erlaubte die Ständige Konferenz der Innenminister und –senatoren der deutschen Länder zum ersten Mal, AusländerInnen als PolizeibeamtInnen auszubilden. Die deutsche Staatsangehörigkeit (gemäß Art. 116 des Grundgesetzes) war nun in den meisten Bundesländern nicht mehr eine unumgängliche Bedingung, um Polizeibeamter/Polizeibeamtin zu werden (vgl. Thériault 2009: 206).

Zudem fehlt es bisher an einer systematischen und strukturierten Herangehensweise an das Thema „Rekrutierung von Menschen mit Migrationshintergrund“ – die Organisation und Durchführung der „Tandem-Veranstaltungen“, die das Herzstück der Aktion „Wien braucht dich“ darstellen, beruhen auf Initiative einzelner handelnder Personen, denen das Thema Vielfalt in der Polizei ein persönliches Anliegen ist. Hier wäre es der Institution Polizei als solche ans Herz zu legen, die gestartete Aktion, die ja durchaus ihre Wirkung zeigt, nicht ausklingen zu lassen, sondern systematisch weiterhin gezielt Werbung für den Polizeiberuf zu betreiben. Auch hier halte ich es für unbedingt notwendig eine solche Aktion nicht nur marketingstragisch anzugehen, sondern sich dem Thema, wie es diese Arbeit vorgemacht hat, auf mehreren Ebenen zu nähern und zu reflektieren. Dass die Tools, die die Kultur- und Sozialanthropologie für solche Betrachtungen zur Verfügung stellt, durchaus brauchbar sind, durfte ich im Rahmen meiner Erhebungen und deren Auswertung immer wieder feststellen und wird hoffentlich auch durch das Ergebnis dieser Arbeit verdeutlicht.

Durch Werbekampagnen alleine wird sich allerdings das Verhältnis von PolizistInnen mit Migrationshintergrund nicht jenem, das in der Gesamtbevölkerung gegeben ist, annähern. Die Polizei führt dies auf den Mangel an qualifizierten BewerberInnen zurück – wie BewerberInnen generell, scheinen auch zu viele MigrantInnen Schwächen bei der deutschen Rechtschreibung und Grammatik aufzuweisen. Dem entgegenzuwirken wird einerseits Aufgabe der Bildungspolitik der nächsten Jahre und Jahrzehnte sein, andererseits könnte auch die Polizei, z. B. durch eigene Schulen, ihren Bedarf abzudecken versuchen. Der falsche Weg wäre jedoch, die Anforderungen für die Aufnahme in den Polizeidienst zu senken und somit einen Qualitätsverlust auszulösen.

Es soll nicht verschwiegen werden, dass es auch WienerInnen gibt, die der Aktion „Wien braucht dich“ und den PolizistInnen mit Migrationshintergrund nichts Positives abgewinnen können und sich, vor allem auch auf politischer Ebene, angegriffen fühlen. Woher diese Ängste vor „dem Fremden“ kommen, weist mit Sicherheit weit über die Verhältnisse im Exekutivdienst hinaus und konnte im vorliegenden Beitrag auch nicht erschöpfend erörtert werden. Es wäre aber lohnenswert, eine Forschung über die gesellschaftlichen Motive der Ablehnung durchzuführen, um herauszufinden, welche Probleme sich für die Exekutive dadurch ergeben können. Die PolizeibeamtInnen mit Migrationshintergrund scheinen sich einig, dass verbale Angriffe nicht gegen sie persönlich gerichtet sind und lassen sich nicht in ihrem Selbstverständnis als RepräsentantInnen des österreichischen Staates erschüttern. Sie

wissen um ihre Fähigkeiten und fühlen sich auch von der Institution Polizei entsprechend gewürdigt.

Auffällig ist hier aber ein Kontrast zwischen den realen Erlebnissen der PolizistInnen mit Migrationshintergrund, die ihre alltäglichen Erlebnisse als durchaus positiv bewerten und beteuern, dass sie so gut wie nie auf vollkommene Ablehnung stoßen und den, vor allem im Internet kursierenden, Reaktionen auf die Kampagne, die äußerst negativ ausfallen. Grund dafür könnte einerseits sein, dass die Reaktionen im anonymen WorldWideWeb heftiger ausfallen, als sie im wirklichen Leben getätigt werden, andererseits verorte ich dahinter auch noch Kommunikationsbedarf. Viele ÖsterreicherInnen haben falsche Vorstellungen vom Polizeialltag und umso mehr von jenem von PolizistInnen mit Migrationshintergrund. Es wird also auch eine Herausforderung seitens der Polizei in den nächsten Jahren und Jahrzehnten sein, das Bild, das in der Bevölkerung vom „Prototyp“ PolizistIn herrscht, zurechtzurücken. Freilich kann dies nicht nur Aufgabe der Polizei sein, auch die Politik, die Medien und teilweise auch die Kultur- und Sozialanthropologie werden ihren Beitrag leisten müssen.

Wie die Analyse der politischen Statements zum Thema „PolizistInnen mit Migrationshintergrund“ zeigt, wird von Seiten der österreichischen Parteien der Bedarf einer multikulturellen Polizei sehr wohl wahrgenommen – dass die Parteien rechts der Mitte eher pessimistisch an dieses Thema herangehen, darf wohl kaum verwundern.

Dass die Medienlandschaft in Österreich bereits auf das Thema „MigrantInnen bei der Polizei“ angesprungen ist, zeigte nicht zuletzt die am 4. Jänner 2009 erfolgte Erstausstrahlung der „Tatort“-Folge „Baum der Erkenntnis“ von Felix Mitterer, der diese Thematik in eine Kriminalgeschichte, bei der ein Polizist mit Migrationshintergrund als Vermittler zwischen türkischen MigrantInnen und der Polizei auftritt, eingeflochten hat.

Dass auch die Kultur- und Sozialanthropologie ihren Beitrag leisten muss und kann ist wohl unbestritten, können doch VertreterInnen unserer Disziplin als ExpertInnen InitiatorInnen eines transkulturellen Dialoges sein und die wichtigen Positionen der VermittlerInnen und MediatorInnen übernehmen (vgl. Rasuly-Paleczek 2001: 115).

Czekelius sieht darin einen wesentlichen Auftrag, den Kultur- und SozialanthropologInnen bereits mit der Wahl des Studiums annehmen. Es sei ihre Aufgabe, so Czekelius „sich in den Alltagsdiskurs zum Thema ‚Fremde‘ einzubringen und nach befriedigenden Lösungen und neuen/anderen Perspektiven zu suchen.“ (Czekelius 2010: 35) Obwohl, so Czekelius, dies eine große Verantwortung mit sich bringe, kann die Beschäftigung mit „dem Fremden“ immer

auch als Bereicherung gesehen werden, denn eine „fremde“ Lebensweisen kann man stets nur im Kontrast zur eigenen sehen, was zwangsläufig dazu führt, dass man auch die eigenen Welt besser versteht (vgl. ebd.). Clyde Kluckhohn nennt die Ethnologie in diesem Zusammenhang einen „Mirror of Man“, in dem er sich selbst widerspiegelt und besser versteht (vgl. Fischer/Beer 2003: 24).

Wie die Ergebnisse meiner Umfrage unter der Wiener Bevölkerung zeigen, wird das Bestreben der Polizei mehr Personen mit Migrationshintergrund zu beschäftigen, von den meisten WienerInnen nach wie vor nur am Rande wahrgenommen. Könnte man hier die Kommunikation zwischen Polizei und Bevölkerung ausbauen und über den Nutzen und die Vorteile von PolizistInnen mit Migrationshintergrund informieren, könnte man vielleicht auch die oft irrationalen Ängste in den Griff kriegen. Auf diese Weise würde erreicht werden dass sich alle WienerInnen von der Polizei gleichermaßen vertreten fühlen und es wirklich EINE Polizei für alle gibt.

12.1. Ausblick

In dieser Arbeit wurde vereinzelt auf Praktiken anderer Länder hingewiesen, ein ausführlicher Vergleich war aber im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich. Da allerdings, wie es Klimke formuliert, der Verzicht auf ausländische Erfahrung im Umgang mit einem sozialen Problem kaum begründbar ist (vgl. Klimke 2010a: 177), wäre es durchaus interessant, den Blick über den österreichischen Tellerrand hinausschweifen zu lassen und zu analysieren, wie andere Länder die Diversifizierung der Polizei in Angriff nehmen.

Die Aktion „Wien braucht dich“ ist, wie der Name verrät, auf die Wiener Polizei beschränkt. In den restlichen Bundesländern Österreichs scheint eine multikulturelle Polizei überhaupt kein Thema zu sein. Freilich weist Wien als Bundeshauptstadt den größten Anteil an migrantischer Bevölkerung auf, doch wäre es sicherlich auch interessant, die Situation in anderen Städten Österreichs auszuloten bzw. dort ähnliche Werbeaktionen in Gang zu setzen. Weiters könnte man auch einen Stadt-Land Vergleich andenken und die Rahmenbedingungen und Perspektiven für PolizistInnen mit Migrationshintergrund in ländlichen Gebieten erforschen.

Gänzlich aus dieser Arbeit ausgespart wurde auch das große Thema der Polizei- bzw. PolizistInnenkultur. Es wäre sicherlich durchaus lohnenswert näher in dieses Thema

einsteigen und das Arbeitsumfeld, in das PolizistInnen mit Migrationshintergrund einsteigen, zu beleuchten.

Bislang ist die Polizei die einzige Institution im Bereich von Recht und Sicherheit für die Integrationsinitiativen wie die Aktion „Wien braucht dich“ gestartet wurde. Ohne Zweifel wird sich der Impuls aber in absehbarer Zeit auch auf andere Institutionen wie in der Justiz, auf die Staatsanwaltschaft und RechtspflegerInnen, im Strafvollzug und in der Bewährungshilfe auf JustizwachebeamtenInnen und BewährungshelferInnen oder auf das Bundesheer ausweiten. Bislang sind in diesen Einrichtungen nur sehr wenige Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigt (vgl. Hunold 2010: 17). Hunold vermutet aber, dass RechtspflegerInnen und Staatsanwaltschaft nach der Polizei die nächsten Einrichtungen sein werden, die die Integrationsdiskussion für sich eröffnen. Gehen auch sie den Weg einer aktiven Personalpolitik, so werden sich ähnliche Fragen auf tun wie sie für die Polizei national und international derzeit behandelt werden: Anwerbung, Auswahl, Ausbildung, Einsatzfelder, interne und externe Konflikte, Loyalität und Konsequenzen für die jeweilige Organisation (Hunold 2010: 17).

13. QUELLENVERZEICHNIS

13.1. Literaturangaben

AHMARI, Reza / KERSTEN, Joachim. 2009. *Die Reichweite von Interkultureller Kompetenz*, in: LIEBL, Karlhans (Hg.): *Polizei und Fremde – Fremde in der Polizei*. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften: 239-245.

BAHL, Herbert. 2008. *Migration und Medien- dargestellt anhand des Rekrutierungsprojektes „Wien braucht dich“ der Wiener Polizei und an einer Fallstudie über das Magazin „öffentliche Sicherheit“*. Wien: GRIN Verlag.

BEER, Bettina. 2003. *Ethnos, Ethnie, Kultur*, in: FISCHER, Hans / BEER, Bettina (Hg.): *Ethnologie. Einführung und Überblick*. Berlin: Dietrich Reimer Verlag GmbH: 53-72.

BEHR, Rafael. 2003. *Polizeiforschung als Kontrolle der Kontrolleure?*, in: HERRNKIND, Martin / SCHEERER, Sebastian (Hg.): *Die Polizei als Organisation mit Gewaltlizenz. Möglichkeiten und Grenzen der Kontrolle*. Münster: Lit Verlag: 221-260.

BEHR, Rafael. 2006. *Polizeikultur. Routinen- Rituale- Reflexionen. Bausteine zu einer Theorie der Praxis der Polizei*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

BEHR, Rafael. 2010. *Licht und Schatten: „Diversität“ für die Polizei*, in: HUNOLD, Daniela / KLIMKE, Daniela / BEHR, Rafael / LAUTMANN, Rüdiger (Hg.): *Fremde als Ordnungshüter. Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH: 145-156.

BEAMTEN-DIENSTRECHTSGESETZ 1979. BGBl. Nr. 333/1979 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 119/2002

BÖGL, Gunther / SEYRL, Harald. 1993. *Die Wiener Polizei. Im Spiegel der Zeiten*. Wien: Österreichische Staatsdruckerei.

BORNEWASSER, Manfred. 2009. *Ethnische Vielfalt im eigenen Land: Eine nicht nur sprachliche Herausforderung im Innen- und Außenverhältnis der Polizei*, in: LIEBL,

| QUELLENVERZEICHNIS

Karlhans (Hg.): *Polizei und Fremde – Fremde in der Polizei*. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften: 13-44.

BOUZEK, Bernhard. 2005. *Aufnahme von Polizistinnen und Polizisten mit Migrationshintergrund bei der Bundespolizeidirektion Wien. Ein Thesenpapier*. Wien: Magistratsabteilung 17 – Integrations- und Diversitätsangelegenheiten.

BOUZEK, Bernhard. 2008. „*Wien braucht dich!*“. *Aufnahme von PolizistInnen mit Migrationshintergrund bei der Bundespolizeidirektion Wien. Ein Kooperationsprojekt der Exekutive mit der Stadt Wien*, in: *Impulse. Handbuch für Jugendarbeit*. Band 5. Salzburg: Verlag Akzente.

BUNDES-VERFASSUNGSGESETZ (B-VG). StF: BGBl. Nr. 1/1930 (WV)

CZEKELIUS, Nicole. 2010. *Das Fremde – eine Annäherung*, in: LEITNER, Katharina / CZEKELIUS, Nicole (Hg.): *alltäglich | fremd*. Wien: HammockTreeRecords: 21-42.

DUDEK, Sonja M. 2009. *Diversity in Uniform? Geschlecht und Migrationshintergrund in der Berliner Schutzpolizei*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

DOBNER, Marianne. 2010. *Stuart Hall: Rassismus, Repräsentation und die Konstruktion „des Fremden“*, in: LEITNER, Katharina / CZEKELIUS, Nicole (Hg.): *alltäglich | fremd*. Wien: HammockTreeRecords: 69-92.

ERIKSEN, Thomas Hylland. 2001. *Small Places, Large Issues. An Introduction to Social and Cultural Anthropology*. London: Pluto Press.

FISCHER, Hans / BEER, Bettina (Hg.). 2003. *Ethnologie. Einführung und Überblick*. Berlin: Dietrich Reimer Verlag GmbH.

FISCHER, Michael. 2007. „*Schattenseiten des Polizeilebens*“. *Eine soziologische Analyse polizeiinterner Bereiche von Ungleichheiten*. (Diplomarbeit) Wien.

FISCHER-KOWALSKI, Marina / HÖLLBACHER, Margarete / KÖCKEIS, Gustav / LEITNER, Friedrich / SCHÄFER, Ingrid / STEINERT, Heinz. 1982. *Polizei und Öffentlichkeit. Eine Untersuchung der Wiener Sicherheitswache und ihres Verhältnisses zur Bevölkerung 1972*. Wien: Institut für höhere Studien.

FRANZKE, Bettina. 2003. *Bilder einer neuen, bunten Polizei. Vielfalt leben und bewältigen durch vielfältig sein*, in: HERRNKIND, Martin / SCHEERER, Sebastian (Hg.): *Die Polizei als Organisation mit Gewaltlizenz. Möglichkeiten und Grenzen der Kontrolle*. Münster: Lit Verlag: 293-302.

FROSCHAUER, Ulrike / LUEGER, Manfred. 2003. *Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme*. Wien: WUV-Verlag.

GEBHARDT, Helmut. 2006. *Die Etablierung der österreichischen Polizei und Gendarmerie im 18. Und 19. Jahrhundert – Aspekte zu ihrer Rolle bei der Entwicklung von Staatsorganisation und Rechtsstaat*. In: GEBHARDT, Helmut (Hg.): 2006. *Polizei, Recht und Geschichte. Europäische Aspekte einer wechselvollen Entwicklung. Beiträge des 14. Kolloquiums zur Polizeigeschichte*. Graz: Grazer Universitätsverlag.

GIRTLER, Roland. 1980. *Polizei-Alltag. Strategien, Ziele und Strukturen polizeilichen Handelns*. Opladen: Westdeutscher Verlag

GLAESSNER, Gert-Joachim. 2003. *Sicherheit in Freiheit. Die Schutzfunktion des demokratischen Staates und die Freiheit der Bürger*. Opladen: Leske+Budrich.

GLANNINGER, Peter. 2000. *Braucht die österreichische Exekutive Menschenrechtserziehung?*, in: FEHERVARY, Janos / STANGL Wolfgang (Hg.): *Menschenrecht und Staatsgewalt. Analysen, Berichte und Diskussionen*. Schriftreihe der Sicherheitsakademie des BM. Band 2. WUV Universitätsverlag.

GREIL, Nina-Maria. 2008. *Probleme und Schwierigkeiten bei der kultur- und sozialanthropologischen Feldforschung anhand klassischer und aktueller Beispiele. Eine vergleichende Darstellung von Bronislaw Malinowskis, Margaret Meads und Nigel Barleys Problemen und Schwierigkeiten im Feld*. (Diplomarbeit). Wien.

GRUNDBÖCK, Karl Heinz. 2007. *Arbeitswelt – PolizistInnen mit Migrationshintergrund*, in: *Diversity Management im öffentlichen Dienst*, hg. v. Bundeskanzleramt Österreich, online verfügbar: www.bka.gv.at. [10.08.2010]

HABERMAS, Jürgen. 1996. *Die Einbeziehung des Anderen. Studien zur politischen Theorie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

HADJ-ABDOU, Leila. 2003. *Polizeilicher Rassismus in Österreich. Der Umgang der Exekutive mit Menschen ausländischer Herkunft*. (Diplomarbeit) Wien.

HEUER, Hans-Joachim. 2009. *Fremde als Belastung und Gefährdung. Zu einigen Bewertungsstrategien der 90er Jahre*, in: LIEBL, Karlhans (Hg.): *Polizei und Fremde – Fremde in der Polizei*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 45-68.

HUNOLD, Daniela. 2008. *Migranten in der Polizei. Zwischen politische Programmatik und Organisationswirklichkeit*. Frankfurt: Verlag für Polizeiwissenschaft.

HUNOLD, Daniela / KLIMKE, Daniela / BEHR, Rafael / LAUTMANN, Rüdiger (Hg.). 2010. *Fremde als Ordnungshüter. Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH.

HUNOLD, Daniela. 2010a. *Vom Promille zum Prozent. Der Bestand an Polizeibeamten mit migrantischem Hintergrund in den Bundesländern*, in: HUNOLD, Daniela / KLIMKE, Daniela / BEHR, Rafael / LAUTMANN, Rüdiger (Hg.): *Fremde als Ordnungshüter. Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH: 137-144.

HOBBS, Thomas. 2004. *Leviathan*. Barnes and Noble Publishing Inc. USA.

JACOBSEN, Astrid. 2009. „Was mach ich denn, wenn so'n Türke vor mir steht?“. *Zur interkulturellen Qualifizierung der Polizei*, in: LIEBL, Karlhans (Hg.): *Polizei und Fremde – Fremde in der Polizei*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 91-104.

| QUELLENVERZEICHNIS

KARALL, Peter H. 2008. *Vorwort*, in: KRAWINKLER, Stephanie A. / OBERPEILSTEINER, Susanne (Hg.): *Das Fremde. Konstruktionen und Dekonstruktionen eines Spuks*. Wien: Lit-Verlag: 5-8.

KLIMKE, Daniela. 2010. *Die Polizeiorganisation und ihre Migranten*, in: HUNOLD, Daniela / KLIMKE, Daniela / BEHR, Rafael / LAUTMANN, Rüdiger (Hg.): *Fremde als Ordnungshüter. Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH: 27-60.

KLIMKE, Daniela. 2010a. *Aus europäischen Einwanderungsgesellschaften*, in: HUNOLD, Daniela / KLIMKE, Daniela / BEHR, Rafael / LAUTMANN, Rüdiger (Hg.): *Fremde als Ordnungshüter. Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH: 177-186.

KLIMKE, Daniela. 2010b. *Diversität – ein Patentrezept nach Assimilation und Multikulturalität?* in: HUNOLD, Daniela / KLIMKE, Daniela / BEHR, Rafael / LAUTMANN, Rüdiger (Hg.): *Fremde als Ordnungshüter. Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH: 231-241.

MAYRING, Phillip. 2002. *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

MEGGENEDER, Oskar. 1995. *Abara Kadabara- is a Kibara a Habara? Zur Arbeits- und Berufssituation von PolizistInnen*. Linz: Universitätsverlag R. Trauner.

MELCHER, Kurt. 1926. *Die Geschichte der Polizei. Die Polizei in Einzeldarstellungen*. Berlin: Gersbach und Sohn Verlag.

OBERHUMMER, Hermann. 1937. *Die Wiener Polizei. Neue Beiträge zur Geschichte des Sicherheitswesens in den Ländern der ehemaligen österreichisch-ungarischen Monarchie*. Wien: Gerold & Co.

PERCHINIG, Bernhard. 2010. *Migration, Integration und Staatsbürgerschaft – was taugen die Begriffe noch?* In: LANGTHALER, Herbert (Hg.): *Integration in Österreich. Sozialwissenschaftliche Befunde*. Innsbruck: Studienverlag.

PLACK, Simone. 2008. *Die Wiener Bevölkerung und ihre Polizei. Eine deskriptive Untersuchung von Beziehungsmustern und Sozialkontakten zwischen Bürgern und Polizei*. (Diplomarbeit) Wien.

RASULY-PALECZEK, Gabriele. 2001. *Der Ethnologe, die Ethnologin als Grenzgänger/ Grenzgängerin zwischen den Kulturen*. In: KLETZANDER, Helmut / WERNHART, Karl R. (Hg.): *Minderheiten in Österreich: Kulturelle Identitäten und die politische Verantwortung der Ethnologie*. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG: 115–124.

REEMTSMA, Jan Philipp. 2003. *Organisationen mit Gewaltlizenz – ein zivilisatorisches Grundproblem*, in: HERRNKIND, Martin / SCHEERER, Sebastian (Hg.): *Die Polizei als Organisation mit Gewaltlizenz. Möglichkeiten und Grenzen der Kontrolle*. Münster: Lit Verlag: 7-23.

SAUERBAUM, Anke. 2009. *Interaktion und Kommunikation zwischen Polizei und Migranten. Die Polizeiausbildung in Baden-Württemberg auf dem Prüfstand*, in: LIEBL, Karlhans (Hg.): *Polizei und Fremde – Fremde in der Polizei*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 77-90.

SCHNABL, Franz und SEYRL, Harald. 2002. *Notruf 133. 133 Jahre Wiener Polizei. Ein reich bebildeter Spaziergang durch die Geschichte der Sicherheitswache*. Wien: Echo Verlag.

SICHERHEITSPOLIZEIGESETZ (SPG), BGBl. Nr. 566/1991, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 72/2009

SIGEL, Julia. 2009. *Berufliche Identität von Polizisten mit Migrationshintergrund*, in: LIEBL, Karlhans (Hg.): *Polizei und Fremde – Fremde in der Polizei*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 105-152.

STEINER, Martina I. 2009. *Interkulturelle Kompetenz aus anthropologischer Perspektive*, in: SIX-HOHENBALKEN, Maria / TOSIC, Jelena (Hg.). *Anthropologie der Migration. Theoretische Grundlagen und interdisziplinäre Aspekte*. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG: 266-283.

SUNTINGER, Walter. 2005. *Menschenrechte und Polizei. Handbuch für TrainerInnen*. Bundesministerium für Inneres. Wien.

THÉRIAULT, Barbara. 2009. *Die (V)ermittler. Anwerben von Polizisten mit Migrationshintergrund in Deutschland*, in: LIEBL, Karlhans (Hg.): *Polizei und Fremde – Fremde in der Polizei*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 203-226.

TUNST, Daniela. 2009. *Diversität innerhalb der Polizei. Rekrutierung von Personal mit Migrationshintergrund dargestellt anhand der Polizei in Wien und der Polizei in den Niederlanden*. (Bachelorarbeit) Wiener Neustadt.

VITEK, Ernst. 2003. *Wie kann die österreichische Polizei, das österreichische Sicherheitswesen professionalisiert werden?* (Diplomarbeit) Wien.

WALSER, Werner / STRICKER, Thomas. 2009. *Sicherheit im öffentlichen Raum. Bericht*. Schweiz: Gemeinde Uzwil.

WILZ, Sylvia M. 2003. *Polizei und „Gender“*. *Bilder von Männern, Frauen und Polizei*, in: HERRNKIND, Martin / SCHEERER, Sebastian (Hg.): *Die Polizei als Organisation mit Gewaltlizenz. Möglichkeiten und Grenzen der Kontrolle*. Münster: Lit Verlag: 195-206.

WINTER, Rainer. 2008: *Cultural Studies*. In FLICK, Uwe / von KARORFF, Ernst / STEINKE, Ines (Hg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt: 204–213.

13.2. Onlinequellen:

URL 1:

<http://www.wien-vienna.at/geschichte.php#fob> [30.04.2009]

URL 2:

www.polizei.hessen.de [01.06.2009]

URL 3:

http://www.bundespolizei.gv.at/lpdreader/lpd_news_standard.aspx?id=343146316B624B5344676F3D&inc=wien [01.06.2009]

URL 4:

<http://www.vienna.at/news/wien/artikel/wien-braucht-dich---werbeoffensive-der-polizei/cn/news-20071123-12201762> [04.07.2010]

URL 5:

www.sozialnetz.de/homo/FachtagDiv/Ohms_Grundsatzreferat_Diversity.pdf [04.07.2010]

URL 6:

<http://diepresse.com/home/panorama/oesterreich/310228/index.do> [04.07.2010]

URL 7:

http://derstandard.at/1269449371387/Wiener-Polizei-41-Prozent-der-Polizeibewerberscheitern-am-Deutschtest?_seite=5&sap=2 [04.07.2010]

URL 8:

<http://www.vienna.at/news/wien/artikel/wien-braucht-dich---werbeoffensive-der-polizei/cn/news-20071123-12201762> Kommentar tino20 [01.07.2010]

URL 9:

http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20071117_OTS0045 [31.07.2010]

URL 10:

http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20070108_OTS0052 [31.07.2010]

| QUELLENVERZEICHNIS

URL 11:

<http://www.youtube.com/watch?v=aE7ldmV8zb0> [03.08.2010]

URL 12:

http://www.bundespolizei.gv.at/wien/polizei_video.asp [03.08.2010]

URL 13:

<http://derstandard.at/1234507110662/Nachlese-Auf-Lehrer-ingeschlagen--Entschuldigung-fuer-Polizeiofper-kommt-spaeter?seite=13> [22.08.2010]

URL 14:

<http://diepresse.com/home/panorama/wien/576975/index.do> [22.08.2010]

URL 15:

<http://derstandard.at/1227289105406/Nachlese-Wien-Erste-Strassenbahnfahrerin-mit-Kopftuch> [22.08.2010]

URL 16:

<http://derstandard.at/2289085> [22.08.2010]

URL 17:

<http://www.bmi.gv.at/cms/sicherheitsdirektionen/> [24.08.2010]

URL 18:

http://www.bmi.gv.at/cms/BPD_Wien/pol_praesident/start.aspx [24.08.2010]

URL 19:

http://www.bmi.gv.at/cms/BPD_ALLGEMEIN/allgemeines/Bundespolizei.aspx [24.08.2010]

URL 20:

<http://wien.orf.at/stories/435357/> [24.08.2010]

URL 21:

<http://derstandard.at/1282273456393/Zivildienst-Darabos-gegen-Militaerdienst-fuer-potenzielle-Polizisten> [24.08.2010]

URL 22:

<http://www.all4all.org/2005/04/1790.shtml> [27.10.2010]

URL 23:

<http://www.univie.ac.at/ksa/elearning/cp/qualitative/qualitative-titel.html> [27.10.2010]

13.3. Interviews:

Interview 1, geführt mit Karl Mahrer am 24.05.2009. Wien.

Interview 2, geführt mit Friedrich Kovar am 23.03.2009. Wien.

Interview 3, geführt mit Bernhard Bouzek am 19.10.2009. Wien.

Interview 4, geführt mit Polizist A am 27.10.2009. Wien.

Interview 5, geführt mit Polizistin B am 19.01.2010. Wien.

Interview 6, geführt mit Polizistin C am 27.01.1010. Wien.

Interview 7, geführt mit Polizist D am 27.01.1010. Wien.

Interview 8, geführt mit Polizist E am 28.01.2010. Wien.

Interview 9, geführt mit Polizist F am 29.01.2010. Wien

Interview 10, geführt mit Polizist G am 12.02.2010. Wien.

13.4. Umfrage:

Fragebogen 26 [20.03.2009]

Fragebogen 28 [20.03.2009]

Fragebogen 31 [20.03.2009]

Fragebogen 46 [20.03.2009]

Fragebogen 58 [21.03.2009]

13.5. Sonstige Quellen:

ECRI-Bericht über Österreich. Vierte Prüfungsrunde. Veröffentlicht am 02.03.2010. Online verfügbar auf: www.coe.int/ecri [09.08.2010]

ECRI. *Dritter Bericht über Österreich.* Veröffentlicht am 15.02.1005. Online verfügbar auf: www.coe.int/ecri [09.08.2010]

Entschließungsantrag 758/A(E) XXII. GP; 21.12.2005

Folder *Wien braucht dich!*. Landespolizeikommando Wien (Hg.). BM.I Hausdruckerei.

Folder *Powerjob Polizei.* Bundesministerium für Inneres/Sicherheitsakademie (Hg.) Wien: BLMV Heeresdruckerei R 1133-071663.

Polizeibroschüre *Informationen für die Aufnahme in den Exekutivdienst.* Landespolizeikommando für Wien.

Präsentation *„Positive Maßnahmen in der Praxis“.* *Best Practise & Lessons Learnt.* Landespolizeikommando Wien *„Wien braucht Dich“.* Friedrich Kovar. 16. 04. 2009.

14. ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb 1: Folder *„Wien braucht dich“;* aus www.polizei.gv.at © BPD Wien, BM.I

15. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abs	= Absatz
Anl.	= Anlage
Anm.	= Anmerkung
Art.	= Artikel
AUF	= Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher
BDG	= Beamtendienstrechtsgesetz
BGBI	= Bundesgesetzblatt
BMI	= Bundesministerium für Inneres
B-VG	= Bundesverfassungsgesetz
BZÖ	= Bündnis Zukunft Österreich
bzw.	= beziehungsweise
CPT	= Comitee for the Prevention of Torture and Inhuman Degrading Treatment or Punishment
ebd.	= ebenda
ECRI	= European Commission against Racism and Intolerance
ect.	= et cetera
FPÖ	= Freiheitliche Partei Österreich
Hg.	= HerausgeberIn
KPÖ	= Kommunistische Partei Österreichs
LIF	= Liberales Forum
LPK	= Landespolizeikommando
MH	= Migrationshintergrund
ÖVP	= Österreichische Volkspartei
RETTÖ	= Rettet Österreich
SIAK	= Sicherheitsakademie
SPG	= Sicherheitspolizeigesetz
SPÖ	= Sozialdemokratische Partei Österreich
URL	= Uniform Resource Locator
vgl.	= vergleiche
z.B.	= zum Beispiel

LEBENSLAUF Katharina Leitner

Persönliche Daten

Geburtsdatum: 14.03.1987
Staatsbürgerschaft: Österreich
Kontakt: katharina_leitner@hotmail.com

Schuldbildung

1993-1997 Volksschule Peilstein in OÖ
1997-2005 BG/BRG Rohrbach
6/2005 Matura BG Rohrbach: ausgezeichnete Erfolg

Studium

2005-dato Studium der Kultur- und Sozialanthropologie
Universität Wien
2006-dato Studium der Rechtswissenschaften
Universität Wien
8/2007 Internationlane Sommerhochschule der Universität Wien
Schwerpunkt „European Studies“
7/2010 Sommerprogramm der Wake Forest Law School
Schwerpunkt „Umweltrecht“

Berufserfahrung

2005-2010 Nachhilfeinstitut „Schülerhilfe“
*freie Dienstnehmerin für die Fächer Deutsch, Englisch,
Latein*
4/2010-dato Toifl Kerschbaum Rechtsanwälte GmbH
Angestellte (Teilzeit)
6/2010-dato icons – consulting by students, Junior Enterprise
Bereichsleiterin Human Resources
7/2010-dato Uni Management Club Wien
Vorstandsmitglied PR-Abteilung

Publikation

2010 alltäglich | fremd
Katharina Leitner / Nicole Czekelius (Hg.)
Wien: Hammocktreerecords