## Daniela Hunold

## Migranten in der Polizei

## - Zwischen politischer Programmatik und Organisationswirklichkeit -

Verlag für Polizeiwissenschaft, Frankfurt 2008,

ISBN: 978-3-86676-026-4, 130 Seiten, 16,90 €

Dipl. Geogr. Dipl. Krim. Daniela Hunold ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sicherheits- und Präventionsforschung (ISIP) im Projekt MORS (Migranten in Organisationen von Recht- und Sicherheit).

Schon seit längerem beschäftigt man sich in Deutschland mit der Eingliederung so genannter benachteiligter Personengruppen in die Gesellschaft. Viele Unternehmen haben beispielsweise die Chancen einer kulturellen Vielfältigkeit in Ihrer Organisationsstruktur im Umfeld zunehmender globaler Märkte bereits erkannt und umgesetzt. Diese Diskussion kam in den 90er Jahren auch im Bereich der staatlichen Organisationen auf. Seit Mitte der 90er Jahren haben in Deutschland nunmehr Personen mit ausländischem Pass die Möglichkeit, in den Polizeivollzugsdienst eingestellt zu werden.

Daniela Hunold greift diese Thematik in Ihrer Arbeit über Migranten in der Polizei auf. Sie behandelt insbesondere die Bedingungen, die die Integration von Migranten in die Organisation der Polizei ermöglichen oder begrenzen. Dabei untergliedert sie ihre Betrachtungen in drei Ebenen. Die erste Ebene bezeichnet die Programmatik und zeigt nicht nur die gesetzlichen Grundlagen auf, sondern stellt auch die politischen Entwicklungen und Aussagen der Praxiswirklichkeit kritisch gegenüber. Die zweite Ebene beschäftigt sich sodann mit der Organisation der Polizei als solche. Hier wird näher auf die Auswahl und Einstellung der potentiellen Polizeianwärter eingegangen, wobei dies auch kritisch als ein Prozess kultureller Dominanz und Exklusion gesehen wird. Zudem werden hier organisationstheoretische Konzepte dargelegt und ebenso kritisch beurteilt. Die dritte Ebene bietet abschließend einen Einblick in die Interaktion der einzelnen Gruppen und Personen innerhalb der Polizei. Hier geht es sowohl um die Akzeptanz der Migranten im Kollegenkreis, als auch um Bedingungen, die über die Zugehörigkeit zur Organisation Polizei entscheiden.

Die Autorin legt bei ihren Betrachtungen einen weiten Migrantenbegriff zu Grunde. Dieser ist weder national, noch international einheitlich definiert. Der weite Begriff umfasst auch und zumindest zugewanderte Ausländer, in Deutschland geborene Ausländer, zugewanderte Deutsche mit Migrationshintergrund (so genannte Spätaussiedler), nicht zugewanderte Deutsche mit Migrationshintergrund sowie Kinder mit mindestens einem Elternteil, der eines der genannten Merkmale erfüllt.

Das erste Hauptkapitel der Arbeit behandelt die bereits oben erwähnte programmatische Ebene. Hierbei geht die Autorin davon aus, dass politisch in der deutschen Polizei von "Integration" gesprochen, faktisch jedoch Assimilation praktiziert wird. Dies folgert sie aus der Diskrepanz zwischen den politischen durchaus hehren Vorgaben und der daraus folgenden nüchternen Organisationwirklichkeit. Jene Diskrepanz könne Ausdruck einer symbolischen Politik sein, innerhalb derer integrationspoliti-

sche Forderungen nur Ausdruck symbolischer Effekte seien. Zudem sei die Organisation der Polizei von kultureller Dominanz geprägt. Auf dieses Phänomen soll jedoch später noch einmal eingegangen werden. Insofern gibt es seitens der Polizeibehörden auch kaum Bestrebungen, die Anwerbung junger Leute mit Migrationshintergrund zu fokussieren.

Das zweite Hauptkapitel zeichnet obige Entwicklung auf der Ebene der Organisation der Polizei selbst nach. Die wichtigste Ursache für den geringen Anteil an Beamten mit Migrationshintergrund in der Polizei erkennt die Autorin in den strengen, dem Gleichheitsgrundsatz entsprechenden, Einstellungsvoraussetzungen für den öffentlichen Dienst. Die so genannte Bestenauslese und das im Beamtentum geltende Leistungsprinzip, machen es Personen mit Migrationshintergrund schwer, bei den Einstellungstests Fuß zu fassen. In jenen Tests wird oft kulturelles Spezialwissen verlangt, über das die Bewerber oftmals nicht verfügen. Folge hiervon ist, dass nur solche Bewerber mit Migrationshintergrund eingestellt werden, die letztlich bereits annähernd vollständig assimiliert sind. Es erfolge somit eine Gleichbehandlung von Ungleichen, was wiederum eine Ungleichbehandlung darstelle. Somit finde auch auf dieser Ebene die kulturelle Dominanz Ausdruck.

Das dritte Hauptkapitel behandelt sodann verschiedene organisationstheoretische Konzepte. Insbesondere wird der Begriff der Organisation einer genaueren Betrachtung unterzogen und näher auf die Bedingungen der Mitgliedschaft in einer solchen eingegangen. Die Autorin hält hierbei fest, dass in einem organisationstheoretischen Kontext die Reduzierung von Vielfalt und Heterogenität durchaus notwendig sein kann, um den funktionalen Erhalt von Organisationen zu sichern. Dies folgt aus einem notwendigen "Wir-Gefühl" der Polizisten, welche sich ständig einer latenten Gefahr ausgesetzt sehen. Hierdurch entsteht automatisch das Bedürfnis einer Zu- und Zusammengehörigkeit, was sich in einem Assimilationsdruck eines jeden Einzelnen widerspiegelt.

Das vierte Hauptkapitel beschäftigt sich mit der Darstellung der Interaktionsebene. Diese bezeichnet sowohl die Akzeptanz von Migranten im Kollegenkreis, als auch Bedingungen, die in Polizistengemeinschaften über die Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit entscheiden. Aufgrund der bereits dargestellten Einstellungsauslese und dem aufkommenden Assimilationsdruck ist die Wahrscheinlichkeit einer Diskriminierung innerhalb der Polizei eher gering. Kollegialität wird in diesem Zusammenhang, gerade aufgrund der bestehenden beruflich latenten Gefährdung besonders großgeschrieben. Wobei stets Ausnahmen die Regel bestätigen. Aufgrund dieses Drucks besteht für den einzelnen Migranten fortwährend die Gefahr, eine Überanpassung zu durchlaufen, um als "einer von uns" akzeptiert zu werden. Dieses Vorgehen hält nach Ansicht der Autorin den Druck auf die Organisation selbst sowohl im Umgang, als auch bezüglich der Zulassung von Migranten in die Polizei gering. Konflikte entstehen so selten.

Im Ausblick am Ende ihrer Arbeit stellt Daniela Hunold klar, dass eine Erhöhung des Migrantenanteils, der über politische Zielformulierungen hinausgehen soll, grundsätzlich Veränderungen auch auf der Organisationsebene nach sich ziehen muss. Eine Erhöhung dieses Anteils setze zunächst ein Nachdenken über und eine Überprüfung der Leitmotive für die Einstellung von Migranten voraus. Auch müsste es Diskussionen über die Nutzbarmachung einer kulturell divers zusammengesetzten Polizei geben, ebenso wie eine Präzisierung von verbindlichen Zielen. Eine allgemein akzeptierte Einstellungspolitik könne es so allerdings nie geben, da es immer Diskussionen

um Gerechtigkeit und Fairness geben wird. Entscheidend seien hierbei vielmehr die Prioritätensetzung bezüglich der Einstellung sowie die innerpolizeiliche und öffentliche Aufklärung. Sollten diese Maßnahmen Erfolg haben, wäre hiernach auf der Organisationsebene anzusetzen, um durch Schulungen den Umgang miteinander und die Veränderungen für das Personal insgesamt handhabbarer zu machen.

Daniela Hunold widmet sich in ihrer Arbeit einer bisher nicht allzu bekannten, da organisationsinternen, Problemkonstellation. Dabei zeichnet sich ihr Werk durch Übersichtlichkeit und Stringenz aus. Besonders hervorzuheben sind die eingearbeiteten Ergebnisse aus sechs Interviews und drei Gruppendiskussionen mit Polizeibeamten. Diese finden im dritten und vor allem im vierten Hauptkapitel ihren Eingang. Die Darstellung und Bewertung vieler Aussagen von Beamten mit Migrationshintergrund im Zusammenhang mit dem Druck der Assimilierung gibt diesen Kapiteln etwas Plastisches und Greifbares, was auch und gerade einer wissenschaftlichen Arbeit zu Gute kommt.

Insgesamt also eine interessante Arbeit, die einem eine vorher nicht oder zumindest nur oberflächlich bekannte Problemkonstellation eingängig darlegt und zum Nachdenken über die zukünftige Entwicklung anregt.

Thomas Mosmann, November 2009