

universität freiburg

Vielfalt in der Polizei: Zwischen Erwartungen und Realität

Die Suche nach einer diversitätsakzeptierenden Organisationskultur

David Czudnochowski (M.A.)
Center for Security and Society
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg



Das Forschungsprojekt

Verbundprojekt

gemeinsam mit der Deutschen Hochschule der Polizei gefördert durch die Stiftung Mercator

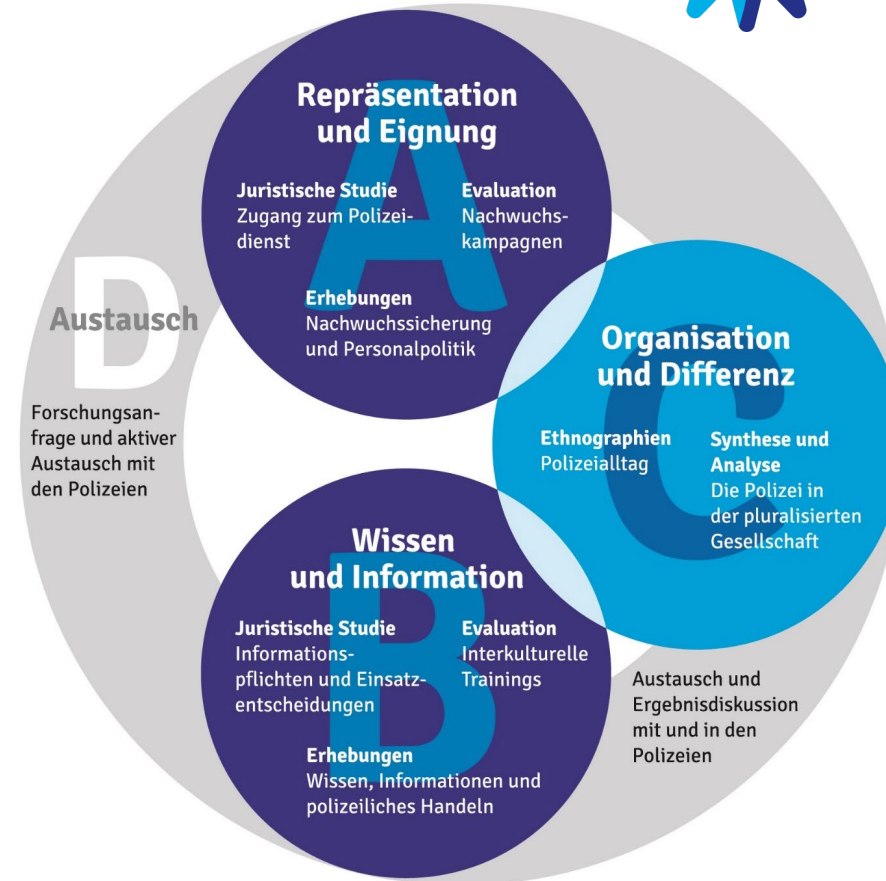
Zeitraum: 2019-2023

Fragestellung:

Wie sollte die Polizei in einer pluralisierten Gesellschaft aufgestellt und ausgebildet sein?

Teilstudien:

- A) Wie und wen rekrutiert die Polizei eigentlich?
- B) Ausgangsbedingungen, Herausforderungen und Problemstellungen des polizeilichen Alltags, die sich spezifisch durch die Pluralisierung der Gesellschaft abzeichnen



Ethnographie zum Polizeialltag

Fragestellung

Welche Herausforderungen erleben Polizist:innen in ihrem Alltag? Welche strukturellen Diskriminierungsrisiken lassen sich erkennen und welche Rolle spielt dabei die Sozialisation und das polizeiliche Erfahrungswissen?

Methode

Ethnographische Forschung durch teilnehmende Beobachtung und Interviews

Beobachtungsgegenstand

**Fachpraktische
Ausbildung**



Praktikum



Arbeitsalltag



Am Wachtresen – Ein Beispiel:

Polizist: „Wie kann ich Ihnen helfen?“

Mann: „Ich habe meine Aufenthaltsgenehmigung verloren. Können Sie mir eine neue ausstellen?“

Kollegen: „Was ist denn das jetzt wieder für einer?“

Polizist: „Wie ist Ihr Name?“

Wachhabende: „Was will er?“

Polizist: „Aufenthaltsgenehmigung verloren. Schau mal, ob etwas gegen ihn vorliegt.“

Wachhabende: „Negativ. Da ist nichts.“

Polizist: „Hier haben wir auch nichts, vielleicht taucht er wieder auf. Sonst sind wir nicht zuständig.
Gehen Sie zur Ausländerbehörde.“

Wer interagiert eigentlich mit wem? Polizist:in werden und Polizist:in sein

„Niemand ist mit Kappe geboren“ – Auf dem Weg in die Polizei

Sozialisation als persönlichkeitsforderndes und -förderndes Unterfangen

Diversitätsglättung vs. Diversitätsförderung

„Als Polizist repräsentieren Sie den Staat. Was denkt wohl der Bürger, wenn Sie im Straßenslang, so mit ihm sprechen? Sie sind nicht das Spiegelbild der Gesellschaft, sondern besser.“

→ Funktionale Distanz versus vielfältig Individualität

Der Praxisschock – Unsicherheiten und Anpassungen auf dem Weg in die Praxis

Berufsidentität ergänzt und verändert sich

Inkongruenz- und Unsicherheitserfahrungen als prägendes Element des Übergangs

“So kannst Du nicht mit einem Obdachlosen reden, der versteht überhaupt nichts. Du bist sehr höflich, das ist gut, das lernt man in der Ausbildung. Mit deiner Mittelschichtssprache kannst Du mit den entsprechenden Leuten gut reden, aber wir haben es hier mit Assis zu tun. Mit Assis redest du nicht so. Das lernst du aber schon noch.“

- **Erfahrungen werden vorstrukturiert**
- **Gefahr des Ausschluss**
- **Anpassung und Assimilation**

Erfahrungen der Praxis

„Wir kämpfen hier gegen Windmühlen!“

Kollektives und polizeispezifisches Erfahrungswissen

Problematische Einsatzerfahrungen prägen die Sicht auf die polizeiliche Umwelt

“Den ‚UMAs‘ ist das scheißegal, wir nehmen die mit, wir schreiben eine Anzeige, die werden nach wenigen Stunden wieder entlassen und ziehen den gleichen Mist wieder ab. Ich fahr da jetzt die Politik der gezielten Nadelstiche, weil das kann man einfach nicht tolerieren. Wir kämpfen gegen Windmühlen“.

Bestärken die soziale Distanz zur polizeilichen Umwelt und verbinden sich mit

Vergeblichkeitserfahrungen

→ **Reduziert die Wahrscheinlichkeit unvoreingenommen Einsatzsituationen zu bearbeiten**

Selbstbestätigender Erfahrungskreislauf und selektives Handeln

„Ach schon wieder ein UMA“

Die Leitstelle: „Zwei Jugendliche, „südländischen Aussehens“ werden von Angestellten einer Supermarktfiliale am HBF nach einem LD festgehalten und können keine Ausweispapiere vorzeigen. Kümmern Sie sich bitte darum.“

Ümit: „Ich wette mit euch, einer unserer UMAs, das wird heiter“

Ümit: „Was machen wir jetzt mit denen?“

Simon: „Vorführen auf der Wache – aber sowas von! “

Ein weiterer Beamter: „Ach, unserer UMAs, schön.“

Simon: „Habt ihr auch den Cannabisgeruch in der Nase?“

Ümit: „Gut, dann drehen wir die gleich nochmal auf links.“

Ein Polizist zum Mann: „Das ist mir scheiß egal, hier geht es jetzt nur um dich!“

Ein Polizist bei der Entlassung: „Jetzt haben sie halt ihren Zug verpasst, aber jetzt wissen sie, dass das hier nicht geduldet wird.“

Vielfalt wirkt!?

Was folgt daraus?

Diskriminierung als strukturelles Problem, das nicht nur Individuen behoben werden kann

Wie können mit Vielfalt verknüpfte Kompetenzen in der Organisationskultur aufgewertet und sichtbar gemacht werden?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

David Czudnochowski

Center for Security and Society

Telefon 0761/20367709

david.czudnochowski@css.uni-freiburg.de