

Diversity und Diskriminierung in der Polizei

Kristina Schäfer

Johannes Kepler Universität Linz

Vor dem Hintergrund des diesjährigen ÖGS-Kongress-Themas beleuchte ich wie sich anhand von Diversity als modernen Unternehmensideal das „Klima der Gesellschaft“ auch in der deutschen sowie österreichischen Polizei abbildet, die sich zu gesellschaftlich aktuellen Themen wie Sexismus, Rassismus und Queer Feindlichkeit zunehmend positionieren muss – verstärkt durch Legitimationskrisen, wie infolge der globalen Black Lives Matter Bewegung.

Die Polizei ist immer wieder konfrontiert mit „Innovationsimpulsen“, so der Polizeiforscher Rafael Behr, die meistens von außerhalb der Polizei (Innenministerium) oder auch von 'oben' (Polizeiführung) angeordnet werden. Diversity ist ein solcher 'Innovationsimpuls', der für die Polizei zunehmend handlungsleitend wurde: Denn historisch gesehen ist die Polizei eine Domäne von heterosexuellen, weißen cis-Männern. In der Diversifizierung ihres Personals scheint die Polizei die Lösung für mehrere Probleme und Herausforderungen der Polizei in der modernen Gesellschaft zu sehen: Indem man das Personal diversifiziere, könne man nicht nur das demographische Bewerbungsproblem lösen, sondern auch die Vielfalt der hiesigen Gesellschaft spiegeln und auf diese Weise die Polizeiarbeit stärken, beispielweise durch weiblich konnotierte deeskalative Kommunikation oder die interkulturellen Kompetenzen, die Kolleg*innen mit Migrationsbiographie zugeschrieben werden.

In meiner Forschung beleuchte ich das Spannungsverhältnis zwischen ‚verordneter‘ Diversity, d.h. welche Bedeutung Diversity formell für die Polizei spielt, und wie Diversity in der Polizei gelebt wird. Denn das Sprechen mit Polizeikräften darüber, wie die Polizei Diversity implementiert und fördert, zieht auch das Sprechen über Diskriminierung nach sich.

Dafür habe ich Interviews mit zwei Zielgruppen geführt: Zum einen semi-strukturierte leitfadengestützte Interviews mit jenen in der Polizei geführt, die für Diversity verantwortlich sind, zum Beispiel im Innenministerium, in Aus- und Fortbildung oder als Beauftragte (sog. ‚Polizeiverantwortliche‘) – um den polizeilichen Diskurs zu und offiziellen Stellenwert von Diversity zu rekonstruieren. Zum anderen, narrative Interviews mit Frauen, Menschen mit (sichtbarer) Migrationsbiographie und Queeren in der Polizei, um die Diversity-Praxis in der Polizei zu rekonstruieren.

Ich fokussiere mich in meinem Vortrag auf zwei Aspekte meiner Forschungsergebnisse: Zum einen, wie in der Polizei das Sprechen über Diskriminierung möglich ist bzw. behindert wird – und was das über die Polizei und ihrem Anspruch an Diversity aussagt. Zum anderen auf die Praxis in der Polizei, d.h. welche Strukturen und Praktiken zu einem inklusiven oder diskriminierenden Klima innerhalb der Polizei beitragen.

Mit Rückbezug auf Pierre Bourdieu ordne ich meine empirischen Forschungsergebnisse aus einer praxeologischen und dabei macht- und herrschaftsbewussten theoretischen Perspektive ein: Diversity ist gekommen, um zu bleiben – wer gewinnt im Spiel um die besten Positionen in der Polizei?