

21

ÖIF-Dossier



Integration fördern.
Chancen sichern.

www.integrationsfonds.at

**Personen mit Migrationshintergrund
in der Polizei: Ländervergleich
Deutschland, Großbritannien, Niederlande, Österreich und Schweden**

Mag. Katharina Leitner

**Personen mit Migrationshintergrund
in der Polizei: Ländervergleich
Deutschland, Großbritannien, Niederlande, Österreich und Schweden**

Mag. Katharina Leitner

Dezember 2011

© Österreichischer Integrationsfonds

Das Produkt und die darin enthaltenen Daten sind urheberrechtlich geschützt. Die Werknutzungsrechte sind dem Österreichischen Integrationsfonds vorbehalten. Ohne vorherige schriftliche Zustimmung des in der Publikation genannten Urhebers und des Österreichischen Integrationsfonds ist die Vervielfältigung und Verbreitung der Daten sowie deren kommerzielle Nutzung nicht gestattet. Weiters ist untersagt, die Daten ohne vorherige schriftliche Zustimmung des in der Publikation genannten Urhebers und des Österreichischen Integrationsfonds im Internet wiederzugeben, und zwar auch bei unentgeltlicher Verbreitung. Eine zulässige Weiterverwendung ist jedenfalls nur mit korrekter Quellenangabe des in der Publikation genannten Urhebers gestattet.

Eine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte kann trotz sorgfältiger Prüfung nicht übernommen werden. Der Österreichische Integrationsfonds, alle Autorinnen und Autoren und andere Mitwirkende an der Publikation übernehmen keinerlei Haftung für eventuelle Schäden oder Konsequenzen, die insbesondere durch die direkte oder indirekte Nutzung der angebotenen Inhalte entstehen.

Die in der Reihe „ÖIF-Dossier“ publizierten Berichte geben die Meinungen und Ansichten der Autoren wieder und stehen nicht für inhaltliche insbesondere politische Positionen des Österreichischen Integrationsfonds.

© 2011 Österreichischer Integrationsfonds

Zentrale Ergebnisse

- Die demographische Zusammensetzung der untersuchten Länder hat sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert, wobei der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund überall gestiegen ist.
- Sowohl Vertreter/innen der Politik als auch der Polizei aller untersuchten Länder bekennen sich zur Notwendigkeit einer multikulturellen Polizei und halten dies in Regierungsprogrammen oder Aktionsplänen fest. Ziel ist es, die Polizei derart zu gestalten, dass sie ein „Spiegel der Gesellschaft“ ist.
- Alle untersuchten Länder haben allgemeine Voraussetzungen (Mindestalter, Unbescholtenheit, keine Überschuldung) sowie ein spezielles Aufnahmeverfahren, in dem Sprachkompetenzen, körperliche Fitness und soziale Kompetenz überprüft werden. Die Niederlande, Österreich und Schweden haben zudem die jeweilige Staatsbürgerschaft als Aufnahmekriterium.
- In keinem der untersuchten Länder wird der Migrationshintergrund beim Einstellungstest (positiv oder negativ) berücksichtigt.
- Alle untersuchten Länder setzen gezielte Maßnahmen, um den Anteil an Polizist/innen mit Migrationshintergrund zu erhöhen. Vorwiegend handelt es sich dabei um Werbemaßnahmen, es werden aber ebenso Maßnahmen zur attraktiveren Gestaltung des Arbeitsklimas oder zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Personen mit Migrationshintergrund gesetzt.
- In ganz Europa sind in den letzten zehn Jahren die Zahlen von Polizist/innen mit Migrationshintergrund sowohl bei der Einstellung als auch in höheren Positionen gestiegen.

Übersichtstabelle

	Demographische Daten (in Mio.)	Definition/Bezeichnung Migrationshintergrund	Diversität	Organisation der Polizei	Aufnahmeprozess	Maßnahmen zur Diversifizierung	Erfahrungen
Deutschland	<u>Ew:</u> 81,8 (2009) <u>Fremde:</u> 7,1 (8,8%) <u>MH:</u> 16 (19,6%)	<u>Statistik (S):</u> in D geborene Fremde oder selbst oder ein Elternteil im Ausland geboren <u>Polizei (P):</u> MH-Beamt/innen	Regierungsprogramm 2009-2013	Innenministerium; Mittlerer, gehobener und höherer Polizeidienst; dezentral	<ul style="list-style-type: none"> • Alter • Unbescholtenheit • Führerschein B • Wirtschaftliche Verhältnisse • Körpergröße • NICHT: Staatsbürgerschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Dezentrale Werbekampagnen • Einstellungsberater 	Hohe Drop-out Quote bei Bewerber/innen
Großbritannien	<u>Ew:</u> 62,3 (2010) <u>Fremde:</u> 4,5 (7,1%) <u>eM:</u> 9,1 (14,7%)	<u>S:</u> ethnic groups: Selbstzuschreibung <u>P:</u> BME: <i>black and minority police officers</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Home Office: Diversity Strategy auf 3 Jahre • Konkrete Business Pläne auf lokaler Ebene 	Home Office; 52 Polizeiabteilungen; auf Ortsebene organisiert; Constables, PCSOs, Special Constables, Bürgerwachdienste	<ul style="list-style-type: none"> • Alter • Unbescholtenheit • Wirtschaftliche Verhältnisse • Erscheinungsbild • NICHT: Staatsbürgerschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Anstoß durch diverse Berichte (Macpherson Report - Institutionalisierte Rassismus) • Black police association • Religiöse Zeichen erlaubt • PCSOs 	<ul style="list-style-type: none"> • Hohe Abbruchquote • Diskriminierung in eigenen Reihen
Niederlande	<u>Ew:</u> 16,7 (2011) <u>Fremde:</u> 0,76 (4,6%) <u>MH:</u> 3,4 (20,6%)	<u>S/P:</u> Allochthone = ein Elternteil im Ausland geboren	<ul style="list-style-type: none"> • 4-Jahrespläne der Ministerien mit konkreten Zielen und finanziellen Folgen • Europäisches Vorbild 	Innen- u. Justizministerium; 26 Polizeikorps regional organisiert; ehrenamtliche Polizist/innen	<ul style="list-style-type: none"> • Alter • Unbescholtenheit • Führerschein B • Bildung • background screening • Staatsbürgerschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Expertisen-Zentrum LECD • Gezielte Werbung • Vorbereitungskurse • vereinzelt Quoten 	<ul style="list-style-type: none"> • Hohe Abbruchquote • Schlechte Aufstiegschancen • Sprachprobleme
Österreich	<u>Ew:</u> 8,4 (2011) <u>Fremde:</u> 0,93 (11%) <u>MH:</u> 1,5 (17,8%)	<u>S:</u> beide Eltern im Ausland geboren <u>P:</u> ein Elternteil im Ausland geboren	Regierungsprogramm 2008-2013	Innenministerium; Neun Landespolizeikommanden mit eigenen Sicherheitsdirektionen	<ul style="list-style-type: none"> • Mindestalter • Unbescholtenheit • Persönliche, körperliche und geistige Eignung • Führerschein B • Staatsbürgerschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Gezielte Werbemaßnahme Aktion „Wien braucht dich!“ 	Hohe Ausfallsquote bei Bewerber/innen
Schweden	<u>Ew:</u> 9,4 (2011) <u>Fremde:</u> 0,63 (6,7%) <u>MH:</u> 1,4 (14,7%)	<u>S:</u> beide Eltern im Ausland geboren <u>P:</u> beide Eltern im Ausland geboren oder leben dort	<ul style="list-style-type: none"> • SAGE • Expertengruppe • Zweijahresplan der Polizei • Local action plans 	Justizministerium; 21 Verwaltungsbezirke mit Polizeikommanden; uniformierte Aufsichtsorgane	<ul style="list-style-type: none"> • Alter • Unbescholtenheit • Führerschein B • Bildung • Staatsbürgerschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Religiöse Kopfbedeckungen erlaubt • Werbemaßnahmen für Polizei-Mitarbeiter/innen 	mediale Kritik an Werbekampagne

Inhalt

Zentrale Ergebnisse	3
Übersichtstabelle.....	4
Inhalt	5
1. Allgemeine Anmerkungen.....	7
2. Demographische Daten und Migrationshintergrund.....	8
2.1 Deutschland.....	8
2.2 Großbritannien.....	9
2.3 Niederlande	10
2.4 Österreich	11
2.5 Schweden.....	12
3. Diversität	13
3.1 Deutschland.....	13
3.2 Großbritannien.....	13
3.3 Niederlande	14
3.4 Österreich	15
3.5 Schweden.....	16
4. Organisation und Zusammensetzung der jeweiligen Polizeiinstitution	17
4.1 Deutschland.....	17
4.2 Großbritannien.....	18
4.3 Niederlande	19
4.4 Österreich	21
4.5 Schweden.....	22
5. Aufnahmeprozess	24
5.1 Deutschland.....	24

5.2	Großbritannien	25
5.3	Niederlande	26
5.4	Österreich	27
5.5	Schweden	28
6.	Maßnahmen	30
6.1	Deutschland	30
6.2	Großbritannien	32
6.3	Niederlande	36
6.4	Österreich	38
6.5	Schweden	39
7.	Erfahrungsberichte	40
7.1	Deutschland	40
7.2	Großbritannien	40
7.3	Niederlande	40
7.4	Österreich	41
7.5	Schweden	41
8.	Literaturverzeichnis	42

1. Allgemeine Anmerkungen

In Europa haben sich in den letzten Jahrzehnten faktische Einwanderungsprozesse vollzogen, die Bevölkerungszusammensetzung hat sich verändert und gleichzeitig sind die Länder Europas im Prozess der europäischen Integration näher zusammengedrückt. Viele öffentliche Einrichtungen – darunter auch die Polizei – sehen daher Handlungsbedarf auch in den eigenen Reihen und es wird das Bedürfnis geäußert, besser auf die Probleme, die sich im Kontext einer multikulturellen und ethnisch-sozial differenzierten Gesellschaft ergeben, reagieren zu können. Die Anwerbung von Personen mit Migrationshintergrund für den Polizeidienst, um die Polizei zu einem „Spiegel der Gesellschaft“ zu machen, scheint die Lösung zu sein. Die Vorteile einer multikulturellen Polizei, allen voran Zusatzqualifikationen wie Sprach- und Kulturkenntnisse, aber auch ein gesteigertes Sicherheitsgefühl der migrantischen Bevölkerung, liegen auf der Hand. Welche Schritte allerdings konkret zu unternehmen sind, um den Anteil an Personen mit Migrationshintergrund in der Polizei längerfristig zu erhöhen, ist noch unklar. Einzelne europäische Länder haben jeweils mit Hilfe „eines bunten Straußes von Maßnahmen für Vielfalt“ (Klimke 2010: 179) ihren eigenen Weg beschritten, um – mehr oder weniger erfolgreich – die Polizei zu einem Abbild der Gesellschaft in der, und für die sie arbeitet, zu machen.

Obwohl diese Bemühungen nun schon einige Jahre andauern und es, wie Klimke es ausdrückt, kaum noch gut zu begründen ist, auf ausländische Erfahrung im Umgang mit einem sozialen Problem zu verzichten, sind – so stellt Van Ewijk (vgl. 2010:1) fest – vergleichende Studien zu diesem Thema sehr selten. Angesichts dieser Tatsachen erscheint es zweckmäßig, Erfahrungen und Erkenntnisse systematisch aufzubereiten, um einen Überblick darüber zu gewinnen, wie in verschiedenen europäischen Ländern an das Thema „Personen mit Migrationshintergrund bei der Polizei“ herangegangen wird. Vorliegende Studie betrachtet zu diesem Zweck die Länder Deutschland, Großbritannien, die Niederlande, Österreich und Schweden.

Dieser Vergleich wurde mittels Tabelle auch graphisch dargestellt.

Die Datenerhebung zum vorliegenden Dossier wurde mit September 2011 abgeschlossen. Nachfolgende Entwicklungen konnten daher nicht mehr berücksichtigt werden.

Zur leichteren Lesbarkeit wurde die männliche Form personenbezogener Artikel gewählt, Frauen und Männer werden jedoch gleichermaßen angesprochen.

2. Demographische Daten und Migrationshintergrund

Im Folgenden werden für jedes der untersuchten Länder einige ausgewählte demographische Daten präsentiert. Diese Daten stammen von den jeweiligen Statistikbüros der untersuchten Länder. Die Vergleichbarkeit der Zahlen ist nicht immer einfach und kann auch nicht vollständig gewährleistet werden. Wie auch die hier angeführten unterschiedlichen Definitionen zentraler Begriffe wie „Migrationshintergrund“ zeigen, gliedert jedes Land seine Einwohner/innen anders.

Obwohl es mit den „Recommendations for the 2010 censuses of population and housing“ einen Vorschlag für eine europäische einheitliche Definition dieses Begriffes von Seiten der United Nations Economic Commission for Europe (UNECE) gibt, wird der Begriff von den diversen Ländern, und zum Teil auch von Institutionen innerhalb eines Landes, unterschiedlich weit gefasst.

2.1 Deutschland

Die Bundesrepublik Deutschland hat nach aktuellsten Zahlen des statistischen Bundesamtes 2009 rund 81,8 Mio. Einwohner/innen (vgl. URL 1). 7.130.900 Personen davon sind ausländische Staatsbürger/innen – das entspricht 8,8% der Bevölkerung (vgl. URL 2). Die Zahl der Personen mit Migrationshintergrund beträgt rund 16 Mio., das sind 715.000 Personen mehr als 2005. Im gleichen Zeitraum ist die Bevölkerung insgesamt um 561.000 Personen zurückgegangen (von 82,5 Mio. auf 81,9 Mio.), die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund sogar um 1.276.000 (von 67,1 Mio. auf 65,9 Mio.). Der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund ist in der Folge von 18,6% auf 19,6% angestiegen (vgl. Statistisches Bundesamt 2010: 6).

Europa ist für die Migration nach Deutschland quantitativ besonders bedeutsam: Es stellt 70,6% der 10,6 Mio. ausländischen oder eingebürgerten Zuwanderer, 32,3% von ihnen kommen aus den 27 Mitgliedsländern der Europäischen Union (Stand: 2007). Ca. 3 Mio. Personen mit Migrationshintergrund haben ihre Wurzeln in der Türkei, 2,9 Mio. in den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion, 1,5 Mio. in den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens und knapp 1,5 Mio. in Polen (vgl. Statistisches Bundesamt 2010: 7).

Zu den Personen mit Migrationshintergrund zählt das Statistische Bundesamt Deutschland

alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil. (Statistisches Bundesamt 2010: 5)

Zudem unterscheidet es zwischen Personen mit Migrationshintergrund im engeren Sinne (Zugewanderte und in Deutschland geborene Ausländer/innen) und solchen mit Migrationshintergrund im weiteren Sinne.

Innerhalb der deutschen Polizei sowie der Fachliteratur werden Polizist/innen mit Migrationshintergrund als „MH-Beamte/innen“ bezeichnet. Darunter werden sowohl Polizist/innen ohne deutsche Staatsbürgerschaft als auch eingebürgerte Beamte/innen verstanden (vgl. Behr 2006: 122).

2.2 Großbritannien

Die Bevölkerung von Großbritannien zählt nach Angaben des Office for National Statistics (ONS) 62.262.000 Einwohner/innen (Stand 30.6.2010). Das stellt einen Zuwachs von 470.000 (0,8%) gegenüber dem Vorjahr und einen Zuwachs von 3,1 Millionen verglichen mit 2001 dar. Die Steigerung von 2009 auf 2010 war die höchste seit 1962, dem Beginn der Baby-Boom Jahre (vgl. ONS 2011: 1).

4.445.000 Personen ohne englische Staatsbürgerschaft leben derzeit (Stand 2010) in Großbritannien, wobei im Jahr 2009 eine große Einbürgerungswelle stattgefunden hat und um 58% mehr Staatsbürgerschaften verliehen wurden als 2008, nämlich 203.790 (vgl. Danzelman 2010: 1). Zudem gibt es 7.051.000 im Vereinten Königreich wohnende Personen, die im Ausland geboren wurden. Die meisten (4.796.000) in Drittstaaten, 2.255.000 davon im EU-Ausland.

Die Mehrheit der britischen Bevölkerung zählt sich zur Gruppe der *White British* und ist seit Jahren konstant, wohingegen die Zahl jener, die sich zu einer anderen ethnischen Gruppe zählen, seit 2001 von 2,5 Mio. auf 9,1 Mio. (Stand 2009) gestiegen ist. Das entspricht einem Anteil von 14,7% der Bevölkerung (vgl. ONS 2011a: 1).

In Großbritannien wird kaum von Personen mit Migrationshintergrund gesprochen, sondern von *ethnic groups*, also ethnischen Gruppierungen. Dieser Begriff basiert auf einer

Selbstzuschreibung und es werden jene Personen zu einer ethnischen Gruppe gezählt, die sich selbst zB im Rahmen einer Volkszählung¹, als zugehörig bezeichnen. Das zieht nach sich, dass sich die Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppierung mit der Zeit und je nach gesellschaftlichem Kontext ändern kann (vgl. ONS 2011b: 3 f.)

Auch die Polizei verwendet den Begriff *ethnic minority police officer*, wobei häufig die Abkürzung BME für *black and minority ethnic officers* zu lesen ist.

2.3 Niederlande²

Die niederländische Bevölkerung beträgt derzeit nach Angaben von Statistics Netherlands (CBS) 16.655.799 Einwohner/innen. Davon haben 760.368 nicht die niederländische Staatsbürgerschaft. 1.735.217 Personen sind Personen mit Migrationshintergrund aus erster Generation und 1.691.802 aus zweiter Generation³ – zusammengezählt ergibt dies einen Anteil an Personen mit Migrationshintergrund von 20,6% der Gesamtbevölkerung. Die meisten dieser Personen (1.899.245) kommen aus so genannten „non-western“ Ländern, d.h. aus Afrika, Asien, Südamerika oder der Türkei. Die größte Gruppe davon stellen die türkischen Einwanderer, gefolgt von den Marokkanern und den Surinamen. Fast ebenso viele Zuwanderer (1.527.774) kommen aus Europa und den USA (vgl. URL 3).

Schätzungen zufolge wird in den niederländischen Städten im Jahr 2020 ein Drittel der Schüler/innen ausländischer Herkunft sein (vgl. Blok 2003: 7).

In den Niederlanden gibt es verschiedene Bezeichnungen für Personen mit Migrationshintergrund⁴. In der Wissenschaft und auch in der Polizei wird der Begriff

¹ Die letzte Volkszählung in Großbritannien fand 2001 statt und fragte die Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe ab, indem man von einer Liste, die auch einen Punkt „andere“ enthielt, die Zugehörigkeit auswählen konnte (vgl. ONS 2011b: 3).

² Das Königreich der Niederlande besteht neben den Niederlanden auch aus den Niederländischen Antillen und Aruba. Die Länder innerhalb des Königreiches sind für ihre Politik im Bereich der öffentlichen Sicherheit und Ordnung jeweils selbst verantwortlich und verfügen über eigenes Polizeirecht (vgl. Blok 2003: 53). Vorliegende Studie beschäftigt sich lediglich mit den Niederlanden – auf die Polizeikorps der Niederländischen Antillen und Aruba wird nicht Bezug genommen.

³ Erste Generation bedeutet in dem Fall, dass man selbst im Ausland geboren wurde, ebenso wie mindestens ein Elternteil; zweite Generation hingegen, dass man selbst in den Niederlanden geboren wurde, ein Elternteil jedoch im Ausland.

⁴ Es werden Ausdrücke wie *repatrianten*, („Remigrant/innen“ in den fünfziger Jahren für Niederländer/innen aus Niederländisch-Ostindien gebräuchlich), *rijksgenoten* („Landsleute“ – früher zur Bezeichnung von Surinamen und

*Allochthone*⁵ verwendet (vgl. Tunst 2009: 9). Als allochthon werden von der Polizei all jene Personen bezeichnet, die einen Elternteil haben, der im Ausland geboren ist. Zusätzlich wird zwischen Allochthonen der ersten und der zweiten Generation unterschieden. Die Gruppe der ersten Generation ist selbst im Ausland geboren, jene der zweiten bereits in den Niederlanden (vgl. URL 4).

2.4 Österreich

Gemäß Erhebungen der Statistik Austria waren zu Jahresbeginn 2011 in Österreich 8.404.252 Personen mit Hauptwohnsitz gemeldet. Dies stellte gegenüber dem Jahr 2010 eine Steigerung um 0,3% dar. Wien verzeichnete im Jahr 2010 mit +0,9% den höchsten Bevölkerungszuwachs aller Bundesländer.

Zu Beginn 2011 waren 927.612 Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft gemeldet (vgl. Statistik Austria 2011). Die Zahl derer, die Migrationshintergrund haben, ist um einiges höher, allerdings auch nur sehr schwer feststellbar, da die letzte Volkszählung in Österreich im Jahr 2001 stattgefunden hat. Hochrechnungen aus dem Jahr 2010 ergeben aber, dass etwa 1,5 Millionen Personen in Österreich Migrationshintergrund haben, was einen Prozentsatz von 17,8% gleichkommt (vgl. Statistik Austria 2011a).

Die Statistik Austria definiert, dass bei Personen mit Migrationshintergrund beide Elternteile im Ausland geboren sind, wobei Angehörige der ersten Generation selbst im Ausland geboren wurden und Personen der zweiten Generation in Österreich zur Welt gekommen sind.

Die Polizei lehnt sich grundsätzlich an diese Definition an, bezeichnet allerdings auch jene als Personen mit Migrationshintergrund, von denen ein Elternteil im Ausland geboren wurde. Demgemäß wird der Terminus Migrationshintergrund von der Polizei weiter gefasst als von der Statistik Austria.

heute manchmal zur Bezeichnung von Antillianer/innen benutzt), *medelander* („Mitbürger/in“ – eine Zusammenziehung aus *mede* (mit) und *Nederlander*) oder in der Umgangssprache *buitenlander* („Ausländer/in“) verwendet (vgl. Böcker/Groenendijk 2004: 306 f.)

⁵ Die Bezeichnung „AllochthoneR“ wird häufig kritisiert, da sie zum Ausdruck bringe, dass die betreffenden Personen nicht aus den Niederlanden stammten und dort eigentlich auch nicht hingehörten (vgl. Böcker/Groenendijk 2004: 306 f.).

2.5 Schweden

Gemäß Statistics Sweden beträgt die Einwohnerzahl Schwedens derzeit (Stand 31. Mai 2011) 9.440.588 Personen.

Ende 2010 besaßen davon 633.292 Personen nicht die schwedische Staatsbürgerschaft (vgl. URL 18), was einem Anteil von 6,7% entspricht. Bezüglich des Migrationshintergrundes lässt sich sagen, dass 1.384.929 Personen oder 14,7% der Einwohner/innen selbst im Ausland geboren wurden, wobei 59,1% davon bzw. 818.574 Personen bereits die schwedische Staatsbürgerschaft erhalten haben (vgl. URL 5). Statistics Schweden versteht unter Personen mit Migrationshintergrund alle, die im Ausland oder in Schweden geboren wurden und deren beide Eltern im Ausland geboren wurden (vgl. URL 5).

Die Polizei verwendet den Ausdruck *persons with an ethnic origin other than Swedish* und versteht darunter alle Personen, die in Schweden geboren sind, deren beide Elternteile allerdings im Ausland leben oder geboren wurden (vgl. E-Mail Mild 2011).⁶

⁶ Personen, die in Schweden leben, aber selbst im Ausland geboren wurden, sind von dieser Definition nicht erfasst und werden offenbar nicht mitgezählt. In den anderen hier behandelten europäischen Ländern werden diese Personen sehr wohl in die Statistiken eingerechnet - dies sollte man beim Vergleich der Zahlen beachten.

3. Diversität

Die European Commission against Racism and Intolerance (ECRI) evaluiert periodisch in ihren Berichten Maßnahmen der einzelnen europäischen Länder zur Bekämpfung von Intoleranz und Rassismus und gibt Empfehlungen ab. In diesem Rahmen fordert sie von allen untersuchten Staaten, sich zu einer multikulturellen Polizei zu bekennen und Maßnahmen für eine Diversifizierung der Polizei zu setzen (vgl. URL 6).

3.1 Deutschland

Im Regierungsprogramm 2009-2013 findet sich der Satz: „Wir wollen gezielt noch mehr Interessenten mit Migrationshintergrund für den Polizeiberuf und die Justiz gewinnen. Sie sind wichtige ‚Brückenbauer‘.“ (Regierungsprogramm 2009) Somit bekennt sich die deutsche Bundesregierung zu mehr Polizist/innen mit Migrationshintergrund. Einzelne Politiker/innen tun dies bereits seit Jahren – so etwa Günther Beckstein (Bayrischer Staatsminister des Inneren) 2005 in einer Pressemitteilung (vgl. Beckstein 2005).

Auch die Polizei versichert immer wieder, ihren Anteil an Beamt/innen mit Migrationshintergrund erhöhen zu wollen (vgl. Behr 2006: 124).

3.2 Großbritannien

Das Home Office⁷ veröffentlicht alle drei Jahre eine *Diversity Strategy*, in der sich der Staat als Arbeitgeber zu mehr Diversität bekennt. Aktuell wird in der „Diversity Strategy, 2010-13, Getting Equality, Diversity and Inclusion right in our Culture“, festgehalten, dass unter anderem auch der Anteil an Personen aus ethnischen Minderheiten im öffentlichen Dienst gesteigert werden sollte (vgl. Diversity Strategy 2010-2013).

⁷ Home Office ist die Bezeichnung des britischen Innenministeriums, in dessen Aufgabenbereich Angelegenheiten der Inneren Sicherheit (und somit der Polizei), wie der Bekämpfung von Verbrechen, von Drogenhandel und Terrorismus sowie der Datenschutz fallen. Ebenso ist es für den Grenzschutz und die Bekämpfung illegaler Einwanderung verantwortlich (Näheres auf www.homeoffice.gov.uk).

In Business-Plänen auf lokaler Ebene wird für je drei Jahre konkret festgelegt, wie sich die Polizei entwickeln soll, indem detaillierte Richtlinien und Zahlen vorgegeben werden. So stand etwa im „Policing London Business Plan 2008-11“, dass der Metropolitan Police Service (MPS) im Jahr 2008/09 25,8% Personen aus ethnischen Minderheitsgruppen rekrutieren solle⁸.

Der Wunsch zur Diversität findet sich sowohl auf der Homepage der Polizei, als auch in diversen Informationsbroschüren für den Polizeidienst. Es wird darauf hingewiesen, dass die Polizei bestrebt sei, Vielfältigkeit zu repräsentieren und dass jegliche Diskriminierung schärfstens verurteilt wird (vgl. Metropolitan Police 2010).

3.3 Niederlande

1985 legte die niederländische Regierung ein Programm auf, das die aktive Anwerbung von Angehörigen ethnischer Minderheiten (vor allem Suriname, Marokkaner/innen und Türk/innen) anstrebte. Es wurde das Ziel geäußert, bis 1995 10% Polizist/innen aus ethnischen Minderheiten zu beschäftigen. Dieses Ziel konnte allerdings nicht eingehalten werden, die Zahl lag 1995 bei etwa zwei Prozent (vgl. Franzke 1995: 40).

Nach Aussagen des Innenministeriums ist es nach wie vor erklärtes Ziel, dass die personelle Struktur der niederländischen Polizei so weit wie möglich ein Abbild der Gesellschaft ist. Um dies umzusetzen, legt der Innenminister gemeinsam mit dem Justizminister alle vier Jahre einen „Aktionsplan“ vor, der Zielvorgaben, die sich an den Anteilen von Allochthonen in der Bevölkerung der jeweiligen Polizeiregion orientieren, für die Polizeikorps enthält. Die Verteilung finanzieller Ressourcen an die einzelnen Polizeikorps ist von der Umsetzung dieser Maßnahmen abhängig (vgl. Van Ewijk 2011: 7). Werden die Zielsetzungen nicht erreicht, folgen klärende Gespräche, und die regionalen Polizeibehörden stehen vor der Aufgabe, die Gründe für das nicht Erreichen zu erklären und konkrete Verbesserungspläne zu entwickeln (vgl. Blom 2004: 23).

Die niederländische Regierung sowie auch die Polizei bekennen sich aber nicht nur zur Diversität der eigenen Polizei, sondern werden auch auf europäischer Ebene aktiv. Zwei

⁸ Der MPS gab in seinem Jahresbericht 2008/09 bekannt, das Ziel nicht erreicht zu haben und in der Periode von April bis März 2008/09 nur 16,1% vorweisen zu können (vgl. MPA 2010: 40).

bekannte Beispiele dafür sind die „Charta von Rotterdam“ und die Initiative „politietop divers“, die hier näher vorgestellt werden:

Charta von Rotterdam

Resultierend aus einer 1996 abgehaltenen Konferenz, an der 120 Expert/innen aus 17 Ländern teilnahmen, gestaltete die Stadt Rotterdam in Zusammenarbeit mit der Polizei Rotterdam-Rijnmond und dem Rotterdamer Antidiskriminierungsbüro (RADAR), die „Charta von Rotterdam: Polizeiarbeit im Dienst der multi-ethnischen Gesellschaft“. In dieser Charta werden Grundaufgaben der Polizei, die in ganz Europa aktuell sind, festgehalten und es wird eine Zusammenstellung wesentlicher Problembereiche, die in Großstadtesellschaften diskutiert werden müssen, gegeben. Zudem soll die Charta, die Vorschläge zu Einstellung und Anwerbung von ethnischen Minderheiten in die Polizei oder zur Aus- und Weiterbildung von Polizeibeamt/innen enthält, als Checkliste für andere europäische Länder dienen, um festzustellen, welche Maßnahmen schon durchgeführt wurden und welche noch nicht (vgl. Charta von Rotterdam 1997).

In dieser Charta ist erstmals Diversität in der Polizei als ein notwendiger und aktiv zu betreibender Organisationsumbau um ihrer „Professionalität“ und der „Qualität ihrer Dienstleistung“ Willen gefordert worden (vgl. Klimke 2010: 178).

politietop divers

2008 gründete das Innenministerium gemeinsam mit den Polizeihauptleuten die Arbeitsgruppe „politietop divers“, die zum Ziel hat, die Diversifizierung der Polizei voranzutreiben (vgl. Van Ewijk 2011: 16). Diese veranstaltete im September 2011 „The International high level conference for police leadership: Professionalism, Legitimacy and Diversity“, zu der je fünf Entscheidungsträger/innen aus den EU- Mitgliedsstaaten eingeladen wurden, und in deren Rahmen die niederländische Polizei ihre Erfahrungen und ihr Wissen, das sie aus dem Programm „Diversity in police management“ gewonnen hat, präsentierte (vgl. URL 11).

3.4 Österreich

Das aktuelle Regierungsprogramm der Republik Österreich enthält den Punkt „Erhöhung des Migrant/innen-Anteils“, in dem festgehalten wird, die Polizei solle die Verhältnisse in der Gesellschaft widerspiegeln, um größtmögliche Akzeptanz zu erreichen und damit auch effektiver arbeiten zu können (vgl. Regierungsprogramm 2008-2012: 98).

In diesem Konnex wird auch auf die per 01.07.2004 in Kraft getretene Novelle des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG) hingewiesen, wonach der Dienstbehörde ein diskriminierungsfreies Verhalten bei der Aufnahme von Bediensteten bzw. bei ihrem weiteren beruflichen Fortkommen, ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, sexuellen Orientierung, auferlegt wird (vgl. § 11ff B-GIBG).

3.5 Schweden

2006 hat die schwedische Regierung eine Expertengruppe damit beauftragt, die Ausbildung der Polizei zu reformieren und „Empfehlungen“ zu geben. Im vorgelegten Dokument (vgl. URL 7) wird unter anderem die vermehrte Rekrutierung von Personen mit unterschiedlichen kulturellen und ethnischen Hintergründen empfohlen.

Seit 1. Jänner 2009 gibt es einen *Discrimination Act*, der zum Ziel hat, Diskriminierung zu bekämpfen und Diversität im öffentlichen Dienst zu fördern (vgl. Polisen 2010: 5). Zudem hat die Swedish Agency for Government Employers (SAGE) eine Diversitäts-Strategie für den öffentlichen Bereich entwickelt.

Die schwedische Polizei selbst gibt jeweils für zwei Jahre einen „National policy and action plan“ heraus. Der aktuelle Plan für die Jahre 2010-2012 trägt den Titel „The Swedish Police’s National Policy and Plan for Diversity and Equality“. Darin bekennt sich die Polizei zu einer Erhöhung des Anteils an Personen mit Migrationshintergrund und setzt fest, dass vor allem das National Police Board (NPB), das die Verantwortung für die Rekrutierung bis hin zur Aus- und Weiterbildung der Polizist/innen trägt, sich darum bemühen wird. Dieser Plan soll Ende 2012 evaluiert werden (vgl. Polisen 2010: 15).

Die lokalen Polizeieinheiten sind aufgefordert, *local action plans* zu erstellen, die Vorgaben für Rekrutierung, Arbeitsanforderungen und Arbeitsbedingungen enthalten und in jährlichen Berichten Fortschritte zu evaluieren (vgl. Polisen 2010: 14).

4. Organisation und Zusammensetzung der jeweiligen Polizeiinstitution

Bevor auf die Maßnahmen, die in den jeweiligen Polizeiorganisationen ergriffen werden, um dem Bekenntnis zu mehr Diversität innerhalb der Polizei gerecht zu werden, eingegangen wird, soll zunächst ein Blick auf die Organisation und den Aufbau der europäischen Polizeikräfte geworfen werden.

4.1 Deutschland

Die Bundespolizei Deutschland ist dem Innenministerium unterstellt und gliedert sich, neben einer Abteilung im Bundesministerium des Innern, in ein Bundespolizeipräsidium mit Sitz in Potsdam und neun Direktionen, welche regional für die operative Arbeit zuständig sind. Die Bundespolizeiakademie ist mit ihren fünf Bundespolizeiaus- und Fortbildungszentren, der Bundespolizeisportschule Bad Endorf und dem Bundespolizeileistungssportprojekt Cottbus die zentrale Aus- und Fortbildungsstätte der Bundespolizei. Sie ist zuständig für alle Personalgewinnungsmaßnahmen und zugleich Einstellungsbehörde der Bundespolizei.

In Deutschland unterscheidet man zwischen dem mittleren, dem gehobenen und dem höheren Polizeivollzugsdienst, wobei es zu den ständigen Aufgaben der Bundespolizeiakademie gehört, die Ausbildung aller drei Polizeivollzugsdienste in der Bundespolizei sowie die fachspezifische Fortbildung durchzuführen (vgl. URL 8).

Die Bundespolizei beschäftigt rund 41.000 Mitarbeiter/innen, darunter mehr als 30.000 ausgebildete Polizeivollzugsbeamt/innen. 2009 lag der Anteil an Beamt/innen mit Migrationshintergrund⁹ bei den Polizeien des Bundes unter 1,5% (vgl. Ahmari 2009: 30). Um die Zusammensetzung der deutschen Bevölkerung zu reflektieren, wäre ein Prozentsatz von 19,6% erforderlich.

⁹ Der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund lässt sich für Deutschland in präzisen Zahlen nur sehr schwer feststellen, da in den meisten Bundesländern mit Verweis auf den Gleichheitsgrundsatz außer der formalen Staatsangehörigkeit keine herkunftsbezogenen Differenzierungskriterien erhoben werden. Die hier angegebenen Zahlen stammen aus einem Forschungsprojekt zum Thema (vgl. Hunold 2010: 137 f.)

Auch auf Länderebene wurde eine Spiegelung der Gesellschaft noch nicht erreicht. Berlin ist Spitzenreiter mit 1,94%, Thüringen stellt das Schlusslicht mit 0% dar (vgl. Hunold 2010: 138). Die Polizei Hamburg beispielsweise, die zahlreiche Maßnahmen getroffen hat, beschäftigt derzeit 9.851 Mitarbeiter/innen, davon 30 Vollzugsbeamt/innen, 11 Arbeitnehmer/innen im Polizeidienst sowie 23 Arbeitnehmer/innen der allgemeinen Verwaltung mit ausländischer Staatsangehörigkeit – dies entspricht 0,65% (vgl. Polizeibericht 2010: 94).

4.2 Großbritannien

In Großbritannien gibt es 52 Polizeiabteilungen, die hauptsächlich auf Ortsebene organisiert sind. Jede Polizeiabteilung in England und Wales ist einer Polizeibehörde, die aus Stadträt/innen, Richter/innen und unabhängigen Mitgliedern besteht, rechenschaftspflichtig. Seit April 1996 setzt sich die oberste Polizeibehörde in Schottland aus vier gemeinsamen, aus Stadträten bestehenden Polizeiausschüssen zusammen. Die für Nordirland zuständige Polizei, die Royal Ulster Constabulary, ist einer unabhängigen, vom Nordirland-Minister ernannten Polizeibehörde rechenschaftspflichtig. Aus historischen Gründen ist der Innenminister für die Metropolitan Police von London zuständig, beratend zur Seite steht ihm ein Ausschuss der Metropolitan Police. In anderen Städten und Kleinstädten wird die Polizei jeweils von einem *Chief Constable*, dem *Deputy Chief Constable* und dem *Assistant Chief Constable* geleitet.

Den Kern der Polizeiarbeit bilden die so genannten *Constables*, die in ständigem Kontakt mit der Öffentlichkeit stehen. Sie patrouillieren entweder zu Fuß oder im Streifenwagen durch die Straßen, geben Hinweise und schreiten bei Störungen der öffentlichen Ordnung ein (vgl. URL 20). Daneben gibt es zahlreiche Formen der Bürgerbeteiligung: Einerseits so genannte *Police Community Support Officers (PCSOs)*, andererseits die *Special Constables*, die ausgebildete Polizist/innen sind, allerdings unentgeltlich arbeiten und sich verpflichten, mindestens 300 Stunden im Jahr Dienst zu verrichten. Zudem gibt es ein breites Netz von „Bürgerwachdiensten“ wie *farm watch*, *neighbourhood watch* oder *pub watch*, die die Brit/innen zur Selbsthilfe ermutigen sollen (vgl. Albrecht 2008: 61).

Derzeit sind bei der Polizei in England und Wales 142.363 Polizist/innen Vollzeit angestellt (Stand 30. September 2010). Diese sind auf 43 Polizeistationen (141.850) und auf das central service (513) aufgeteilt. Zusätzlich gibt es noch 2.652 Polizist/innen bei der British Transport Police (vgl. Dhani/Kaiza 2011: 2). Die Metropolitan Police (MPS) ist dabei die größte Polizeieinheit und umfasst 32.435 Polizist/innen, gefolgt von West Midlands mit 8.400. Die kleinste Einheit stellt die City of London dar, mit 863 Mitarbeiter/innen

(vgl. ebd.: 3). Die Metropolitan Police nahm in der Periode 2008/09 322 *Black and minority ethnic Officers (BME)* auf und konnte somit den Anteil von 3,4% im Jahr 1999 auf 8,8% (das entspricht 2.864 Beamt/innen) im Jahr 2009 steigern (vgl. Joint Policing annual Report 2008/09: 40).

Insgesamt hatten im Jahr 2007 8% aller Polizeimitarbeiter/innen Migrationshintergrund, von den Polizist/innen 3,9%. Das Ziel des Home Office waren 7%. Außerdem konnten auch die Einstellungsquoten von 6,3% im Jahr 2003/04 auf 10,7% der Kandidat/innen im Jahr 2007/08 gesteigert werden (vgl. ECRI 2009: 57). Somit hat sich in den letzten zehn Jahren die Zahl der Polizist/innen mit Migrationshintergrund beinahe verdoppelt (vgl. ECRI 2009: 68).

2005 wurde erhoben, welchen ethnischen Minderheiten sich die damals 5.017 (3,6%) Beamt/innen mit Migrationshintergrund zugehörig fühlen: 37% bezeichneten sich als asiatisch bzw. asiatisch-britisch, 26% als schwarz oder schwarz-britisch, 25% als gemischt und 12% als chinesisch oder einer anderen ethnischen Gruppe zugehörig (vgl. Holdaway 2010: 188).

4.3 Niederlande

Die niederländische Polizei¹⁰ setzt sich seit 1993¹¹ aus 25 Regionalkorps unterschiedlicher Größe, die die polizeilichen Aufgaben in den zugewiesenen Regionen erledigen, einem landesweit operierenden Landespolizeikorps (Korps Landelijke Politiediensten, KLPD) sowie verschiedenen unterstützenden Einheiten zusammen.

Für Polizeianglegenheiten sind sowohl der Innen- als auch der Justizminister zuständig. Dem Innenminister kommt dabei die Festlegung der Rahmenbedingungen der Personalentwicklung zu. Zu seinem Aufgabenbereich gehört zudem die Förderung der kulturellen und ethnischen Vielfalt der Polizei (vgl. Blok 2003: 38).

Die Verwaltung der 25 Polizeikorps ist hingegen regional organisiert, was bedeutet, dass die Korps weitgehend selbst bestimmen, wie sie ihre Aufgaben erfüllen und welche Prioritäten sie setzen. Jedes Korps verwaltet selbst Finanzen, Personalbestand, Material und Gebäude,

¹⁰ Hier wird unter Polizei die zivile Polizei verstanden. Daneben gibt es in den Niederlanden auch eine Polizei mit Militärstatus, die Königliche Marechaussee (Koninklijke Marechaussee) (vgl. Blok 2003: 31).

¹¹ Von 1945 bis 1993 setzte sich die niederländische Polizei aus zahlreichen kommunalen Polizeieinheiten sowie einer nationalen Polizei zusammen (vgl. Van Ewijk 2011: 8).

Organisation und Verwaltung, Informationstechnik und Automatisierung und die regionale Kriminalpolizei. Verwalter des Korps ist der Bürgermeister der größten Gemeinde¹² in der Region. Er ist der Ansprechpartner des Innenministers. In den meisten Fällen überträgt der Korpsverwalter dem Korpschef einen Teil der Entscheidungskompetenzen, vor allem im Bereich der Personalpolitik. Grundsätzlich sind die regionalen Polizeikorps selbst für die Personalentwicklung in ihrem Bereich verantwortlich – nationale und regionale Maßnahmen werden jedoch in Zusammenarbeit mit den regionalen Korps aufeinander abgestimmt. Die Personalentwicklungspolitik der Regionalkorps umfasst auch die regionale Managemententwicklung, deren vorrangiges Ziel die Identifizierung, Auswahl und Entwicklung von Talenten für Führungspositionen ist und die sich an alle Beamt/innen richtet, mit Ausnahme von Spitzenbeamt/innen, die von der Krone ernannt werden.

Ende 2002 gab es bei der niederländischen Polizei 52.500 Vollzeitäquivalente, die sich auf 36.800 Vollzugsbeamt/innen, 3.600 Polizeianwärter/innen und 14.750 Mitarbeiter/innen in der Verwaltung und im technischen Bereich aufteilten (vgl. Blok 2003: 8). Das größte Korps ist für den Bereich Amsterdam-Amstelland zuständig – eine städtische Region mit rund 850.000 Einwohner/innen – und verfügt über ca. 5.000 Beamt/innen. Auf 170 Einwohner/innen kommt somit ein Beamter. Im Gegensatz dazu sind die 550 Polizist/innen des kleinste Korps Gooi- und Vechtstreek für rund 245.000 Einwohner/innen zuständig, was einem Polizeibeamten je 445 Einwohner entspricht (vgl. Blok 2003: 14).

Zudem gibt es in den Niederlanden ungefähr 2.000 ehrenamtliche Polizist/innen, die dieselbe Ausbildung wie reguläre Polizist/innen genießen, ihren Dienst jedoch freiwillig und unentgeltlich versehen, sowie rund 4.000 Mitarbeiter/innen von Stadtwachen, die der niederländischen Polizei bei der Verbesserung der Sicherheit im öffentlichen Raum zur Seite stehen (vgl. Blok 2003: 22).

Der Gesamtanteil an allochthonen Personen in den Niederlanden beträgt 20,6%. 2009 betrug der Anteil von Allochthonen in der niederländischen Polizei 6,8% des gesamten polizeilichen Personalbestandes. Gegenüber 2008 stellt das eine Steigerung um 0,1% dar.

¹² In der größten Gemeinde der Region befindet sich zudem das Verwaltungszentrum des regionalen Korps, das Polizeipräsidium (hoofdbureau). Wichtige strategische Entscheidungen werden vom Regionalkollegium getroffen, das aus allen Bürgermeister/innen der Region und dem Oberstaatsanwalt besteht. In Abstimmung mit dem Korpschef und dem Oberstaatsanwalt setzen die Korpsverwalter/innen diese Entscheidungen in konkrete Maßnahmenpläne um. Das 26. Korps, das Landespolizeikorps, wird vom Innenminister verwaltet (vgl. Blok 2003: 9 ff.).

Den höchsten Anteil hat hierbei Amsterdam-Amstelland mit 12,1% zu verzeichnen, den niedrigsten Zeeland mit 2,7% (vgl. Jaarverslag LECD 2010: 74). Bei den Neuaufnahmen (*instroom*) 2009 machten die Allochthonen einen Anteil von 6,1% aus – das sind etwas weniger als 2008, als 6,56% Migrationshintergrund hatten. Gleichzeitig verließen 2009 jedoch 22,5% der Allochthonen die Polizei, wohingegen nur 14,5% der Autochthonen ihren Polizeidienst beendeten (vgl. Blok 2003: 66).

4.4 Österreich

Die oberste Sicherheitsbehörde ist das Bundesministerium für Inneres. Diesem direkt unterstellt sind die Sicherheitsdirektionen, welche die Sicherheitsverwaltung in den neun Bundesländern besorgen. Jedes Bundesland verfügt über eine eigene Sicherheitsdirektion in der Landeshauptstadt, die von einem Sicherheitsdirektor geleitet wird. Diesem 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 (vgl. Plack 2008: 28). Den Sicherheitsdirektionen wiederum nachgeordnet sind 14 Bundespolizeidirektionen, deren Leitung der Polizeidirektor inne hat. Diesem unmittelbar unterstellt sind die Bezirks- oder Stadtpolizeikommanden und deren Polizeiinspektionen¹³.

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 Polizist/innen beschäftigt sind (vgl. URL 12).

Genauere Zahlen für den österreichweiten Anteil an Polizist/innen mit Migrationshintergrund gibt es nicht. In der Zeitspanne von November 2007 bis April 2009 haben sich insgesamt 415 Bewerber/innen mit Migrationshintergrund für den Polizeidienst gemeldet, das entspricht einem Anteil von 19% aller Bewerber/innen. Aufgrund der hohen Ausfallsquote schaffen es

¹³ In der Bundeshauptstadt Wien ist die Bundespolizeidirektion gleichzeitig die Sicherheitsdirektion und der Polizeipräsident somit auch Sicherheitsdirektor (vgl. URL 9).

aber nur die wenigsten auch bis zur Ausbildung – derzeit weisen 7,3 Prozent der Polizeischüler/innen Migrationshintergrund auf (vgl. URL 12).

4.5 Schweden

Die Polizei (*Polis*) des Königreichs Schweden ist dem Justizministerium unterstellt und Teil eines Netzes von Justiz- und Strafverfolgungsbehörden. An der Spitze der schwedischen Polizei steht der von der Regierung ernannte Polizeipräsident (*Rikspolischef*), der auch Leiter der nationalen Polizeibehörde (*Rikspolisstyrelsen*), der die zentrale Verwaltung und Aufsicht über die schwedische Exekutive zukommt, ist. Die Polizeibehörde ist zudem für die Polizeiakademie (*Polishögskolan*), die die Grundausbildung durchführt, zuständig.

Schweden ist in 21 Verwaltungsbezirke unterteilt, wobei jeder Bezirk ein Polizeikommando (*Polismyndigheter*) hat, dem ein Bezirkspolizeikommandant (*Länspolismästare*) vorsteht (vgl. Wenda 2009). In öffentlichen Einrichtungen wie der Stockholmer U-Bahn und dem Parlament sind darüber hinaus uniformierte Aufsichtsorgane mit der Bezeichnung *Ordningvakt* tätig. Als staatlich Bedienstete und „verlängerte Arme“ der Polizei können sie in einem beschränkten Einsatzgebiet exekutive Befugnisse ausüben (vgl. Wenda 2009).

Insgesamt hat die schwedische Polizei 28.017 Mitarbeiter, wovon 20.292 Polizist/innen und 7.725 sonstige Mitarbeiter sind. Das Polizeikommando für den Bezirk Stockholm ist mit 7.194 Bediensteten, davon 5.697 Polizist/innen, die größte lokale Polizeiorganisation Schwedens, der Bezirk Gotland mit 138 Bediensteten und 107 Polizeibeamt/innen die kleinste (vgl. Swedish Police 2010).

Der Andrang an die Polizeiakademie ist groß – zu jedem der zwei jährlichen Bewerbungstermine kommen etwa 7.000 Bewerber/innen (vgl. Swedish National Police Academy 2009: 3), wobei die Zahl im Steigen begriffen ist. Im Jänner 2006 waren es 6.290 Bewerber/innen, wovon 17% einen Migrationshintergrund aufwiesen, im Jänner 2011 waren es bereits 9.015 Bewerber/innen und der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund betrug 20% (vgl. URL 21). Die Drop-out-Quote ist sehr hoch und es werden nur ca. 5 bis 10% der Bewerber/innen aufgenommen (vgl. National Police Board 2005: 27). 2009 begannen etwa 200 Studierende die Grundausbildung, davon hatten 19% Migrationshintergrund (vgl. Swedish National Police Academy 2009: 3).

Nach aktuellsten Zahlen (Dezember 2010) weisen 5,2% der männlichen Polizisten und 4,7% der weiblichen Polizistinnen, bzw. 14,4% der männlichen und 9,9% der weiblichen Polizeibeschäftigten Migrationshintergrund auf (E-Mail Mild 2011). Insgesamt haben 6,8% des

gesamten Personals und 15% der Polizeischüler/innen (Stand 2007, vgl. Swedish National Police Academy 2007: 1) einen Migrationshintergrund (vgl. URL 10). Im Vergleich dazu wurden 14,7% der Einwohner/innen Schwedens selbst im Ausland geboren.

5. Aufnahmeprozess

Der Europäische Kodex für Polizeietik des Europarat Ministerkomitees sieht für die Personalbeschaffung Folgendes vor:

Die Rekrutierungsverfahren im Anschluss an die erforderliche Prüfung der Bewerbungen müssen auf objektiven und nicht diskriminierenden Kriterien beruhen. Dabei sollte eine Politik der Rekrutierung von Männern und Frauen angestrebt werden, welche die verschiedenen Teile der Gesellschaft, auch Gruppen ethnischer Minderheiten, repräsentativ vertreten; Ziel sollte ein Polizeipersonal sein, das die Gesellschaft repräsentiert, der es dient (Europarat Ministerkomitee 2001: 5).

5.1 Deutschland

Um als Polizeivollzugsbeamt/in bei der deutschen Bundespolizei eingestellt zu werden, müssen die Bewerber/innen grundsätzlich deutsche Staatsbürger/innen im Sinne des Art. 116 Grundgesetz oder Staatsangehörige eines anderen EU-Mitgliedstaates sein¹⁴, eine Mindestgröße von 163cm (Frauen) bzw. 165cm (Männer) und eine Maximalgröße von 195cm aufweisen. Zudem bedarf es des Führerscheins B, strafrechtlicher Unbescholtenheit und geordneter wirtschaftlicher Verhältnisse. Für den mittleren Polizeivollzugsdienst sind zusätzlich der mittlere Bildungsabschluss oder ein entsprechender Bildungsstand (möglichst mit abgeschlossener Berufsausbildung), ein Hauptschulabschluss mit anschließender anerkannter abgeschlossener Berufsausbildung, englische Sprachkenntnisse sowie ein Mindestalter von 16 Jahren und ein Höchstalter von 24¹⁵ Jahren gefordert. Für den gehobenen Polizeivollzugsdienst sind eine erworbene Hochschul- oder Fachhochschulreife, ein Höchstalter von 31 Jahren und nach Möglichkeit Grundkenntnisse in einer weiteren Fremdsprache zusätzlich zu Englisch Voraussetzung (vgl. URL 13).

¹⁴ Drittstaatsangehörige können ebenfalls in den Polizeidienst aufgenommen werden, hierfür muss die Polizei allerdings ein „dringendes dienstliches Bedürfnis“ argumentieren.

¹⁵ Ab 2012 wird dieses Höchstalter auf 27 Jahre angehoben.

Liegen diese Voraussetzungen vor, werden die Kandidat/innen nach dem Prinzip der Bestenauslese zum zweitägigen Eignungsauswahlverfahren (EAV)¹⁶ eingeladen. Dieses besteht aus einem schriftlichen Test, der die Bereiche Konzentration, Allgemeinwissen, verbale Intelligenz, Diktat und Englisch abdeckt, sowie einer polizeiärztlichen Untersuchung, einem Sporttest und einem mündlichen Testverfahren (vgl. Bundespolizei Broschüre: 10). Die meisten Bewerber/innen, sowohl jene mit als auch jene ohne Migrationshintergrund, scheitern am Sprachtest, vor allem am schriftlichen Teil, oder am sportlichen Test. In wenigen Fällen können Kandidat/innen, die grundsätzlich für den Polizeidienst geeignet wären, allerdings nicht über ausreichende Sprachkenntnisse verfügen, einen Deutschförderkurs absolvieren, und damit noch eine Aufnahme erreichen. Meist wird jedoch auf weiterführende Bildungsmöglichkeiten, Deutsch- oder Rechtschreibkurse und eine erneute Bewerbung nach erfolgreicher Verbesserung der Sprachkenntnisse verwiesen (vgl. Leiner 2010: 4).

Die Ausbildung für den mittleren Polizeivollzugsdienst dauert zweieinhalb Jahre und wird in einem der Aus- und Fortbildungszentren der Bundespolizei absolviert. Teile der Ausbildung werden als Praktika in verschiedenen Dienststellen der Bundespolizei durchgeführt (vgl. Bundespolizei Broschüre: 9). Der Vorbereitungsdienst für die Laufbahn des gehobenen Polizeivollzugsdienstes in der Bundespolizei dauert drei Jahre und wird seit September 2010 in einem modular gegliederten Diplomstudiengang von der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung durchgeführt (vgl. Bundespolizei Broschüre: 10).

5.2 Großbritannien

Die allgemeinen Voraussetzungen für eine Aufnahme in die britische Polizei sind ein Alter zwischen 18 und 57, Unbescholtenheit, das Nicht-Vorhandensein von Piercings oder Tattoos sowie keine Überschuldung, damit nicht die Gefahr von Druckausübung oder Korruption besteht. Die britische Staatsbürgerschaft ist nicht Voraussetzung für die Aufnahme in den Polizeidienst. Man muss aber über eine generelle Aufnahmeberechtigung verfügen und in den letzten drei Jahren seinen Wohnsitz im Vereinigten Königreich gehabt haben (vgl. URL 5).

¹⁶ Das EAV für den gehobenen Polizeivollzugsdienst dauert drei Tage und beinhaltet zusätzliche Aufgabenstellungen.

Das zweitägige Aufnahmeverfahren selbst gliedert sich in ein Assessment Center, das aus einem 20-minütigen Interview, einem mathematischen und einem sprachlichen Intelligenztest, zwei schriftlichen Überprüfungen und vier Rollenspielen zu je fünf Minuten sowie aus einem Medizin- und Fitnesstest, der die körperliche Tauglichkeit der Kandidat/innen überprüfen soll, besteht.

Die Ausbildung wird an der Police Academy absolviert und besteht aus einem *recruits' course* sowie einer zweijährigen Probezeit, in der immer wieder an Trainings und Schulungen teilgenommen werden muss (vgl. URL 22).

5.3 Niederlande

Für den Polizeidienst in den Niederlanden ist ein Mindestalter von 18 Jahren, Unbescholtenheit¹⁷ sowie der Besitz eines Führerscheins der B-Klasse vorgesehen. Zudem ist die niederländische Staatsbürgerschaft und ein Abschluss einer „vmbo-Schule“ (berufsvorbereitenden vierjährigen Sekundarschule, die man im Regelfall mit 18 Jahren abschließt) Voraussetzung (vgl. URL 14).

Eine Besonderheit des niederländischen Aufnahmeverfahrens stellt das so genannte *background screening* dar. Ein Mitarbeiter des Recruiting-Centers kommt zu den Bewerber/innen nach Hause und stellt Fragen bezüglich Integrität des Bewerbers. Zudem werden Familienmitglieder, Freund/innen und Bekannte nach dem Charakter des Polizeianwärters befragt – sollten diese Personen selbst kriminell sein und der Bewerber viel Kontakt zu diesen pflegen, so kann dies im Einzelfall ein Aufnahmeverweigerungsgrund sein (vgl. URL 16).

Das Selektionsverfahren selbst dauert zwei Tage und gliedert sich in sieben Stufen, wobei am ersten Tag die Sprachbeherrschung überprüft wird. Die Kandidat/innen werden je nach Ergebnis in drei Kategorien geteilt – Kategorie A bedeutet unzureichend, Kategorie B zieht Sprachunterricht nach sich und Kategorie C bedeutet bestanden. Weiters findet ein psychologischer Test statt, der vom zentralen psychologischen Dienst ausgewertet wird. Die Kandidat/innen werden schließlich auf einer Skala von 0 bis 7 bewertet. Die 26 Polizeikorps

¹⁷ Von diesem Kriterium kann in Ausnahmefällen abgesehen werden. Handelte es sich um einen Einzelfall, liegt die Verurteilung etwa schon lange zurück und kann man diese als „Jugendsünde“ bezeichnen, so steht sie einer erfolgreichen Bewerbung nicht im Wege – dies sollte man jedoch von sich aus bei der Bewerbung angeben (vgl. URL 15).

entscheiden selbst, wen sie aufnehmen. Voraussetzung ist allerdings, dass mehr als 0 Punkte erreicht wurden. In Städten mit hohem Polizeibedarf wie Amsterdam, kommt es durchaus vor, dass ein Ergebnis von 2 Punkten bereits für die Aufnahme in den Dienst ausreicht (vgl. Tunst 2009: 75 ff.) Das Aufnahmeverfahren wurde bereits mehrmals überarbeitet. Im Hinblick auf die Sprach- und Landeskenntnisse allochthoner Kandidat/innen wurden schwierige grammatikalische Konstruktionen ebenso wie Begriffe, mit denen typisch holländische Bräuche assoziiert werden oder Sprichwörter entfernt. Außerdem enthält der Test keine Fragen mehr zur holländischen Geschichte¹⁸ (vgl. Tunst: 75).

Die Ausbildung wird an der Polizeiakademie absolviert und besteht aus 12 Wochen Theorie- und anschließender 12 Wochen Praxisausbildung (vgl. URL 17).

5.4 Österreich

Das Beamtendienstrechtsgesetz (BDG) legt allgemeine Ernennungserfordernisse, wie 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 das Alter 30 Jahre nicht übersteigen, der Body-Mass-Index muss im Bereich von 18 bis 25 liegen, und Unbescholtenheit wird ebenso vorausgesetzt wie bei Männern die Ableistung des Grundwehrdienstes (vgl. BGBl. Nr. 333/1979, BDG Anl. 1/11).

Sind die beschriebenen Grundvoraussetzungen erfüllt, wird der Bewerber zum Aufnahmeverfahren, das aus einer schriftlichen Aufnahmeprüfung, einem Aufnahmegespräch (Exploration), einer ärztlichen Untersuchung sowie einem sportmotorischen Test besteht, eingeladen. 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. Die jeweils Bestgereihten kommen in die nächste Runde (vgl. Landespolizeikommando Wien: Broschüre). Die Exploration erfolgt nach einem Punkteschema, nach dem das BMI ausgewertet. Die erfolgreichsten Kandidat/innen werden zur polizeiärztlichen Untersuchung, welche die prinzipielle Eignung zum Polizeidienst

¹⁸ In den 1990er Jahren waren türkische und marokkanische Berater/innen am Auswahlprozess beteiligt, die den zusätzlichen kulturellen Wert der Bewerber/innen beurteilen sollten. In diesem Zusammenhang traten interne Probleme zwischen Türk/innen und Marokkaner/innen, zwischen den Berater/innen untereinander sowie zwischen den Berater/innen und den Bewerber/innen auf, weshalb man von dieser Praxis wieder abging (vgl. Van Gils 1995: 54).

feststellen soll, eingeladen. Den Abschluss des Auswahlverfahrens bildet der sportmotorische Test (vgl. Landespolizeikommando Wien: Broschüre).

Die 24-monatige Ausbildung zum Exekutivorgan findet in den Bildungszentren der Sicherheitsexekutive, den Sicherheitsakademien (SIAK) statt und gliedert sich in 19 Monate Präsenzausbildung im Schulbetrieb und 5 Monate Praktikum in Polizeidienststellen (vgl. Landespolizeikommando Wien: Broschüre).

5.5 Schweden

Als formelle Voraussetzungen sieht die schwedische Polizei ein Mindestalter von 20 Jahren, Unbescholtenheit, körperliche Fitness, einen Führerschein B sowie die schwedische Staatsbürgerschaft vor. Zudem wird die Grundvoraussetzungen für eine College-Aufnahme verlangt (vgl. Swedish National Police Academy 2007: 3).

Erfüllt man diese Voraussetzungen, kann man sich zwei Mal im Jahr (am 15. März und am 15. September) ausschließlich online für den Polizeidienst bewerben, wobei eine beliebig häufige Wiederholung der Bewerbung möglich ist. Der Aufnahmetest besteht aus einem zu Beginn durchgeführten Sprachtest, den man in der eigenen Heimatgemeinde absolvieren kann, sowie aus einem etwa 15-minütigen Gespräch mit einem erfahrenen Polizisten. Den zweiten Schritt stellen eine ärztliche Untersuchung sowie ein Ausdauer- und Fitnesstest dar. Sind diese Tests bestanden, so folgt ein zweitägiges Recruiting-Verfahren, in dessen Rahmen Interviews, ein psychologischer Test sowie physische Tests absolviert werden müssen. Ein Zulassungsausschuss, bestehend aus dem Polizeikommandanten, dem Human Resource Leiter der National Police sowie aus einem Vertreter der County Police, trifft schlussendlich die Entscheidung über die Aufnahme der Bewerber/innen (vgl. URL 23). Kulturelle Kompetenzen sowie Sprachkenntnisse werden im Aufnahmeverfahren positiv berücksichtigt (vgl. E-Mail Mild 2011).

Die Ausbildung, die sich aus vier Semestern Schulung auf universitärem Niveau und einer anschließenden, sechsmonatigen Praxisphase zusammensetzt, kann an drei Standorten in

Schweden¹⁹ absolviert werden und wird von der Swedish National Police Academy durchgeführt (vgl. URL 27).

¹⁹ Seit 2002 ist es auch möglich, die Grundausbildung als Fernstudium zu absolvieren. Mit Ausnahme von wenigen Stunden, in denen man in der Polizeiakademie anwesend sein muss sowie den zu absolvierenden Praktikas, kann dieser Lehrgang von zu Hause aus abgeschlossen werden.

6. Maßnahmen

6.1 Deutschland

In der Bundesrepublik Deutschland wird das Thema Migrant/innen im Beamtendienst schon seit vielen Jahren diskutiert und dementsprechend vielfältig sind auch die Maßnahmen, die zu einer Steigerung des Anteils an Personen mit Migrationshintergrund beitragen sollen. Die umfangreichsten Maßnahmen, die vor allem auf Länder-Ebene stattfinden, werden im Folgenden aufgezeigt.

Öffnung des Polizeiberufs für ausländische Staatsangehörige

Grundsätzlich muss, wer in Deutschland eine Beamtenlaufbahn einschlagen will, die deutsche Staatsbürgerschaft oder jene eines EU-Mitgliedstaates besitzen. Die Bestimmungen des Bundes sowie der Länder lassen jedoch in Bezug auf die Staatsangehörigkeit Ausnahmen zu, sofern ein „dringendes dienstliches Bedürfnis“ besteht. Von dieser Regelung wurde erstmals²⁰ im Februar 1993 in Baden-Württemberg Gebrauch gemacht, als der damalige baden-württembergische Innenminister Frieder Birzele (SPD) bekannt gab, nicht deutsche Staatsbürger in den Polizeidienst aufnehmen zu wollen. Die Ständige Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder (IMK) griff im Mai 1993 diese Initiative auf und gab eine Empfehlung an alle anderen Länder ab, es Baden-Württemberg gleichzutun (vgl. Franzke 1995: 12 ff.)

Einhergehend mit dieser Öffnung wurden in manchen Bundesländern spezifische Konzepte zur Anwerbung von Personen ausländischer Herkunft entwickelt: Berlin stellte über die Ausländerbeauftragten des Senats Kontakte zu ausländischen Organisationen her und schaltete Anzeigen in ausländischen Tageszeitungen. Baden-Württemberg warb über Presseveröffentlichungen des Innenministeriums, über Fernseh- Hörfunk- und Zeitungsinterviews mit bereits eingestellten Ausländer/innen, Bremen und Niedersachsen gestalteten Werbebroschüren. Hamburg wies intensive Bemühungen zur Anwerbung auf und setzte

²⁰ 1988 wurden bereits in Berlin Ausländer/innen in die Polizei aufgenommen. Diese verpflichteten sich jedoch bis zum Ende ihrer Ausbildung die deutsche Staatsbürgerschaft angenommen zu haben.

1994 einen Einstellungsberater ein, der gezielt Ausländer/innen anwarb, beriet und betreute. Zudem wurde über die türkische Presse und das Fernsehen und über gezielte Werbeveranstaltungen der Polizeiberuf für Ausländer/innen beworben. 1994 bot Hamburg zusätzlich, als erstes Bundesland, für sprachliche Elemente des Intelligenztests Übersetzungen in Türkisch, Polnisch und Kroatisch an und verglich ausländische Bewerber/innen bei der Bestenauslese nicht mit deutschen Staatsangehörigen, die im Eignungstest einen höheren Punktwert erreicht hatten (vgl. Franzke 1995: 26 ff.)

Mehr als zehn Jahre nach dem IMK-Beschluss bewegte sich der Anteil der Polizist/innen ohne deutsche Staatsbürgerschaft 2006 immer noch zwischen Null und einem Prozent (vgl. Behr 2006: 124). In den Stadtstaaten wie Hamburg, Bremen, Berlin und einigen Großstädten Nordrhein-Westfalens überstiegen die Anteile geringfügig die Ein-Prozent-Marke (vgl. Franzke 1995).

Projekt „Migranten/innen in die Polizei“

Das Projekt „Migranten/innen in die Polizei“ wurde von 2005 bis 2007 durchgeführt und im Rahmen der Initiative „EQUAL Bremen und Bremerhaven“ vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, vom Europäischen Sozialfonds und vom Senat des Landes Bremen gefördert. Vorbereitungskurse für die Aufnahmeprüfung bei der Polizei Bremen und Diversity-Aktivitäten bei der Polizei Bremen waren der Kern dieser Initiative²¹. Junge Migrant/innen, die noch keine Erstausbildung hatten oder sich beruflich umorientieren wollten, wurden gefördert, um als Multiplikator/innen für die Belange von Migrant/innen innerhalb der Polizei Bremen zu wirken (vgl. URL 24).

Einstellungsberater/innen

Jedes der 16 deutschen Bundesländer verfügt über Einstellungsberater/innen, die die potenziellen Bewerber/innen unterstützen und persönlich beraten, und deren Kontaktadressen auf der Homepage der Polizei angegeben sind. Bei der Polizei in Hessen gibt es mehrere Einstellungsberater/innen des Polizeipräsidiums Frankfurt/Main mit türkischem Migrations-hintergrund (vgl. Ahmari 2009: 33).

²¹ Junge Migrant/innen, die nicht als Auszubildende in den Polizeidienst übernommen wurden, erhielten die Möglichkeit, IHK-Zertifikate für das private Sicherheitsgewerbe als alternative Beschäftigungsmöglichkeit zu erwerben.

Berlin braucht dich!

Die Kampagne „Berlin braucht dich!“ ist eine Initiative des Berliner Integrationsbeauftragten, wird vom Beruflichen Qualifizierungsnetzwerk für Migrant/innen (BQN) koordiniert und soll Jugendliche, Eltern und Lehrer/innen ansprechen, um sie über Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche mit Migrationshintergrund zu informieren. Die Berliner Polizei ist Partnerin dieser Organisation und versucht auf diesem Weg, junge Personen mit Migrationshintergrund für den Polizeiberuf zu motivieren (vgl. URL 25).

„Wir sind Hamburg! Bist du dabei?“

Mit dieser Aktion der Stadt Hamburg sollen Personen mit Migrationshintergrund für den gesamten Bereich der öffentlichen Verwaltung in Hamburg angeworben werden. Der Polizeiberuf wird ebenso wie der Dienst bei der Feuerwehr oder die Tätigkeit als Diplom-Finanzwirt/in beworben (vgl. Flyer: Wir sind Hamburg). Zu diesem Zweck werden Flyer und Plakate in beispielsweise russischer oder türkischer Sprache verteilt, es werden Informationsveranstaltungen in Schulen, Kulturvereinen oder auf Berufsmessen abgehalten, es wird zu Beratungen in Räumen der Einstellungsstelle geladen und ausländische Bewerber/innen werden bei der Anerkennung ihrer Zeugnisse und Zertifikate in Deutschland unterstützt (vgl. Leiner 2010: 4). Die Kampagne wird zudem mit speziellen Aktionen wie einem „Drachenbootrennen“ beworben. Nach eigenen Angaben wurden durch die Aktion bereits Erfolge erzielt. 2010 hatten von 639 neu eingestellten Auszubildenden in der gesamten öffentlichen Verwaltung 96 Personen Migrationshintergrund, was einem Anteil von 15% entspricht (vgl. URL 26).

6.2 Großbritannien

Ein entscheidender Faktor für die verstärkte Einstellung von Beamt/innen aus ethnischen Minderheiten waren die zum Teil schlechten Beziehungen zwischen der Polizei und Vertreter/innen ethnischer Minderheiten. Diese Diskrepanzen gipfelten in den 80er Jahren in Aufständen auf den Straßen der größeren britischen Städte (vgl. Collins 1995: 48). Lord Scarman schrieb damals einen Bericht²² an das britische Parlament, in dem er Vorschläge

²² Konkret schrieb Lord Scarman diesen Bericht über die 1981 stattgefundenen Brixton-Aufstände (vgl. Holdaway/O'Neill 2004: 855).

für eine Diversifizierung der Polizei vor allem in zwei Bereichen machte: Einerseits sollte man verstärkt Personen aus ethnischen Minderheiten für die britische Polizei rekrutieren, andererseits sollte man bei der Aus- und Weiterbildung der Polizist/innen verstärkt auf interkulturelle Kompetenzen achten (vgl. Cashmore 2002: 328). Als Reaktion darauf führte jede der 43 eigenständigen Polizeibehörden (*police constabularies*) unterschiedlich erfolgreiche Einstellungskampagnen oder -programme durch (vgl. Collins 1995: 48).

18 Jahre nach dem Scarman-Report erschien der Macpherson Report, der beinahe unveränderte Probleme und Lösungsvorschläge anführte (vgl. Cashmore 2002: 328). Dieser 1999 erschienene Bericht hat den rassistisch motivierten Mord am schwarzen Schüler Stephen Lawrence, der sich 1993 ereignete, zum Gegenstand und gilt als Wendepunkt in den Beziehungen zwischen Polizei und ethnischen Minderheiten in Großbritannien (vgl. Holdaway 2010: 189). Im Gegensatz zum Scarman Report, stellt der von Sir William Macpherson of Cluny verfasste Bericht nicht nur rassistische Handlungen, sondern einen institutionellen Rassismus in der britischen Polizei fest (vgl. Kushnick 1999: 2). Der Bericht stellt in erster Linie dar, wie in der Polizei mit rassistisch motivierten Angriffen umgegangen wird, enthält Beschäftigungserfahrungen schwarzer Polizist/innen sowie 70 Empfehlungen an die Polizei bezüglich Rekrutierung, Verbleib und Förderung ethnischer Minderheiten (vgl. Holdaway 2010: 189).

The Lawrence Inquiry, wie der Bericht auch genannt wird, hatte weitreichende Konsequenzen: Im Race Relations (Amendment) Act 2000²³ wurden die Polizei und andere öffentliche Einrichtungen zum ersten Mal in Zusammenhang mit „race relations legislation“ gebracht (vgl. Philipps 2005: 5) und öffentliche Körperschaften wurden verpflichtet, einerseits Diskriminierung abzubauen und andererseits die Gleichstellung von Minderheiten auszubauen (vgl. Achleitner 2010: 27); das Home Office gab den Bericht „Dismantling Barriers“ heraus und formulierte einerseits für jede Polizeieinheit Ziele und Meilensteine bezüglich Rekrutierung, Aufnahme und Verringerung der Ausstiegsquoten von Polizist/innen aus ethnischen Minderheiten, welche im *Home Secretary's Action Plan* festgehalten wurden (vgl. Phillips 2005: 3). Andererseits sprach es die Empfehlung aus, in jeder Polizeieinheit eine Black Police Association zu gründen (vgl. Holdaway 2010: 189). Finanzielle Mittel sowie Räumlichkeiten wurden dafür zur Verfügung gestellt (vgl. Phillips 2005: 3).

²³ Einzusehen unter www.legislation.gov.uk/ukpga/2000/34/contents.

Black Police Association

Der ehemalige Polizist und nunmehrige Polizeiforscher Holdaway fand heraus, dass sich Gruppen von Beamt/innen, meist Polizist/innen aus ethnischen Minderheiten, informell zum Essen trafen, um sich gegenseitig zu unterstützen und Erfahrungen auszutauschen (vgl. Holdaway 2010: 190). Daraus entstanden die so genannten „Bristol Seminars“, bei denen sich alle Polizist/innen ethnischer Minderheiten der Metropolitan Police zusammenfanden, um über „Integration von ethnischen Minderheiten“ zu diskutieren. In weiterer Folge führten diese Treffen 1994 zur Gründung der ersten Black Police Association Großbritanniens (vgl. Holdaway/O’Neill 2004: 859). Diese griff nun selbst das Thema Personalgewinnung auf und etablierte einen Unterausschuss, der sich regelmäßig mit leitenden Beamt/innen aus der Personalabteilung trifft, um positive Aktionsinitiativen mitzugestalten (vgl. Collins 1995: 49).

Mittlerweile gibt es in allen 43 Polizeieinheiten solche Vereinigungen, die ihre Mitglieder unterstützen, Polizeichef/innen beraten, die Politik zu beeinflussen versuchen und als Verbindung zwischen den verschiedenen ethnischen Milieus fungieren. Häufig finden sich Angehörige verschiedener ethnischer Minderheiten in diesen Associations (vgl. Holdaway 2010: 191), im Metropolitan Police Service beispielsweise gibt es insgesamt 20 Vereinigungen, von Muslimen/Muslimas, Sikhs, Hindus, Griech/innen, Türk/innen, Italiener/innen, Ir/innen, Hindus oder Christ/innen usw.²⁴, die die Interessen ihrer Mitglieder vertreten (vgl. Metropolitan Police 2010). Genaue Zahlen über die Anzahl der Mitglieder der einzelnen Vereinigungen gibt es nicht. Durch die Anerkennung und die finanzielle Unterstützung von offizieller Polizeiseite kommt diesen Associations enorme Bedeutung bei der Integration ethnischer Minderheiten in die Polizei zu, es wird das Gefühl vermittelt, in der Polizei anerkannt zu sein und ernst genommen zu werden (vgl. Holdaway/O’Neill 2004: 854).

Die Etablierung dieser Associations ist nicht die einzige Maßnahme, die die britische Polizei seit dem Macpherson-Report gestartet hat. Es wurden auch verstärkt Maßnahmen hinsichtlich der Vereinbarkeit polizeilicher Uniformierungsvorschriften mit kulturbezogenen Symbolen oder des Ermöglichens regelmäßiger religiöser Rituale während der planmäßigen Dienstverrichtung etabliert.

²⁴ In vielen Polizeistationen gibt es auch Vereinigungen von Frauen, Homosexuellen, Transsexuellen oder körperlich beeinträchtigten Polizist/innen (vgl. Metropolitan Police 2010).

Religiöse Zeichen und kulturbezogene Symbole

In Polizeidienststellen, in denen Polizist/innen ethnischer Minderheiten arbeiten, gibt es speziell eingerichtete Gebetsräume, die Dienstpflichten werden so gelegt, dass heilige Gebetstage und -zeiten berücksichtigt werden und in den Polizeikantinen gibt es entsprechende Essensangebote (vgl. Holdaway 2010: 191).

Polizistinnen muslimischen Glaubens dürfen außerdem in der britischen Polizei ein Kopftuch tragen. 2009 gingen manche Polizeistationen noch einen Schritt weiter und stellen seither speziell entwickelte Hidschabs auch für nicht-muslimische Polizistinnen zur Verfügung. Diese in schwarz und blau gehaltenen, zur Uniform passenden Kopfbedeckungen sollen Polizistinnen bei Amtshandlungen in Moscheen tragen und auf diese Weise der muslimischen Community ihren Respekt entgegen bringen. Die Tücher sind vielseitig einsetzbar und auch dazu gedacht, beispielsweise bei christlichen Kirchenbesuchen die Schultern zu bedecken (vgl. Booth 2009).

Police Community Support Officers (PCSOs)

Der Police Reform Act 2002 führte die so genannten *Police Community Support Officers* (PCSOs) ein. Dabei handelt es sich um uniformierte Angestellte der Polizei, die an die Weisungen und an die Kontrolle ihres jeweiligen Chief Officers gebunden sind und lediglich unterstützende Funktion haben. Insgesamt gibt es circa 16.000 PCSOs (Stand 2009), wobei die meisten beim Metropolitan Police Service angestellt sind (vgl. Merritt 2010: 731).

Da ihre Funktion hauptsächlich darin besteht, die Präsenz der Polizei und somit das subjektive Sicherheitsempfinden der britischen Bevölkerung zu steigern, wird besonders darauf Wert gelegt, dass sie die Bevölkerung repräsentieren. Bei der Rekrutierung wird in erhöhtem Maße auf Migrationshintergrund geachtet (vgl. Johnston 2006: 388). Johnston fand in seiner Studie heraus, dass es sehr gut gelingt, den Anteil an Personen aus ethnischen Minderheiten in der Zusammensetzung der PCSOs widerzuspiegeln. Seine Zahlen zeigten sogar, dass 2003 44% der Bewerber/innen und 35% der Neuaufgenommenen Mitglieder ethnischer Minderheiten waren, wohingegen in der Bevölkerung der Anteil bei etwa 25% lag. Die erfolgreiche Einstellung hänge, so Johnston, davon ab, dass ethnische Minderheiten nicht so starke Berührungängste hätten PCSO zu werden, als direkt in den Polizeiberuf einzusteigen. Zudem betrachteten viele den Einsatz als Möglichkeit, den Polizeiberuf zu testen. Tatsächlich gaben die meisten als Grund für ihre Bewerbung als PCSO an, dass sie diesen Job als „Einstieg in den regulären Polizeidienst“ sehen.

6.3 Niederlande

In der niederländischen Polizei gibt es das Nationale Kompetenzzentrum für Diversität (Landelijk Expertise Centrum Diversiteit, LECD), das dem Bildungs- und Kompetenzzentrum angeschlossen ist. Es hat die Aufgabe, Maßnahmen zur Förderung der gesellschaftlichen Vielfalt zu initiieren und die Korps im weitesten Sinne bei der Umsetzung dieser Maßnahmen zu fördern und zu unterstützen (vgl. Blok 2003: 38).

Top-down-Maßnahmen

Die Geschichte der Integration von „Fremden“ in die niederländische Polizei reicht bis in die 1970er Jahre zurück, als man aufgrund von Problemen mit der ehemaligen westindischen Kolonie verstärkt Einwander/innen aus Surinam und den Antillen für den Polizeidienst rekrutierte. In den 1980ern wurde diese Einstellungspraxis allmählich erweitert und man versuchte, einerseits mehr Personen marokkanischen und türkischen Migrationshintergrundes einzustellen, und sich andererseits generell um eine Diversifizierung der Polizei zu bemühen und diese für Frauen, Homosexuelle und Behinderte zu öffnen. 1988 konnte allerdings keiner von den 248 Bewerbern mit Migrationshintergrund auf Grund mangelnder Qualifizierung in den Polizeidienst übernommen werden.

Zwischen 1989 und 1994 wurden daher Maßnahmen der „positive action“²⁵ entwickelt, um migrantische Bewerber/innen für den Polizeidienst zu rekrutieren und zu fördern. So wurde unter anderem ein Expertisenzentrum „Polizei und Minoritäten“ innerhalb der Polizeiakademie gegründet. So konnte der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund von fast 0% im Jahr 1979 auf 4,8% im Jahr 1999 gesteigert werden. Dabei besteht jedoch ein großes Stadt-Land-Gefälle, sodass in Friesland dieser Anteil etwa 1% beträgt, wohingegen er in Rotterdam 10% ausmacht.

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts wurde das „Nationale Expertisenzentrum für Diversität“ eingerichtet, dessen Hauptaufgaben darin bestehen, die Multikulturalisierung der Rekrutierung und der Ausbildungsprogramme zu analysieren und zu fördern. Hierfür werden

²⁵ Unter positiver Diskriminierung oder „affirmative action“ 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).

im Rahmen des so genannten Wissens-Netzwerks „best practices“ auch von außerhalb der Niederlande gesammelt und den Polizeieinheiten zugänglich gemacht. Das Zentrum hat zudem eine Expertengruppe „Diversität“ ins Leben gerufen, in der 20 erfahrene Polizist/innen mit Migrationshintergrund, Polizeikräfte in Diversitätsangelegenheiten beraten.

Das Expertisenzentrum hat einen Referenzrahmen für polizeiliche Diversität entwickelt, der eine Reihe von Richtlinien und Aktivitäten enthält, um Diversität zu einem integralen Bestandteil einer professionellen Polizei zu machen. Unter anderem formulierte es 36 Empfehlungen für die Rekrutierung, die Ausbildung oder die Unterstützung neuer Polizeibeamt/innen. Der Erfolg in den jeweiligen Bereichen des Referenzrahmens wird jedes Jahr umfassend und komparativ veröffentlicht und der Fortschritt mit einem Farbensystem gekennzeichnet. Zudem wurde ein Nationaler Diversitäts-Preis gestiftet, der jährlich einer Polizeidienststelle, die exzellente Initiativen zur Förderung der Multikulturalisierung entwickelt hat, verliehen wird (vgl. Fijnaut 2010: 193 ff.).

Gezielte Werbung

Derzeit versucht man mit Poster- und Flyeraktionen, auf denen allochthone Polizist/innen sowie berühmte Niederländer/innen mit Migrationshintergrund in Polizeiuniform abgebildet sind, auf den Polizeiberuf aufmerksam zu machen (vgl. Tunst 2009: 69).

Vorbereitungskurse

Um Sprachdefizite bei den Einstellungstests auszugleichen, werden in den Niederlanden spezielle Vorbereitungskurse angeboten. Dabei gibt es zwei unterschiedliche Modelle: für ausgewählte Bewerber/innen bietet die Polizei selbst drei- bis sechsmonatige Kurse zur Verbesserung der Ausgangsposition an einer Polizei-Ausbildungseinrichtung an, für alle Bewerber/innen gibt es Kurse, die von Erwachsenenbildungszentren organisiert werden (vgl. Van Gils 1995: 55). In diesen Kursen werden sowohl die niederländische Sprache als auch kulturelle Kenntnisse geschult. Nach Besuch dieses Kurses kann man erneut zum Polizei-Aufnahmetest antreten (vgl. Tunst 2009: 76).

Quoten

Die Polizei Utrecht, die viertgrößte Polizei der Niederlande, hält seit den 1990er Jahren 30% der offenen Stellen für passende Kandidat/innen mit Migrationshintergrund frei und vergibt diese erst dann an Bewerber/innen ohne Migrationshintergrund, wenn sich bis zum

letztmöglichen Aufnahmezeitpunkt niemand mit Migrationshintergrund findet (vgl. Van Ewijk 2011: 14).

Zudem betreibt Utrecht das Regional Expertise Centre of Diversity (RECD), das 2009 über ein Budget von 100.000 Euro verfügte und sich schwerpunktmäßig mit Allochthonen bei der Polizei beschäftigt. Außerdem beherbergt es zahlreiche Organisationen wie das Kleurrijk Politie Netwerk Utrecht (KPNU), das Polizist/innen mit Migrationshintergrund unterstützt (vgl ebd.: 17).

6.4 Österreich

1995/96 versuchte die Wiener Polizei erstmals gezielt Personen mit Migrationshintergrund für den Polizeidienst anzuwerben und schaltete Werbeanzeigen im Amtsblatt der Wiener Zeitung.

Die Aktion „Wien braucht dich!“

Am 22. November 2007 starteten die Stadt Wien und die Wiener Polizei mit einer Kick-off-Veranstaltung in der Volkshochschule Ottakring die Aktion „Wien braucht dich!“. In diesem Rahmen wurden das Jobprofil und Karriereperspektiven bei der Wiener Polizei vor etwa 250 anwesenden Jugendlichen und jungen Erwachsenen präsentiert (vgl. Bouzek 2008: 59). Ziel der Aktion ist es seither mit Informationsveranstaltungen und speziellen Publikationen, 18- bis 30-jährige Wiener/innen mit Migrationshintergrund für den Polizeiberuf zu motivieren.

Konkret sieht das Projekt folgende Maßnahmen vor, die regelmäßig durchgeführt werden:

- „Tandem-Veranstaltungen“: So genannte Tandem-Paare, bestehend aus einem Mitarbeiter der MA 17 und einem Polizisten, der meist selbst Migrationshintergrund hat, besuchen Moscheen, Vereine oder Schulen und stellen den Polizeiberuf vor jungen Menschen und oftmals auch deren Eltern vor.
- Verbreitung eines mehrsprachigen Folders, der Migrationshintergrund als positive Eigenschaft thematisieren soll.
- Versand von Informationsmaterial an diverse Sportvereine, Schulen oder NGOs.
- Intensive Gespräche mit potenziellen Bewerber/innen seitens der MA 17 Mitarbeiter/innen (vgl. Tunst 2009: 32)

Aktuelle Maßnahmen zum Zwecke der Anwerbung von Personen mit Migrationshintergrund für den Polizeidienst werden an dieser Stelle nicht explizit angeführt, da die Datenerhebung zu dieser Studie mit September 2011 abgeschlossen wurde. Von Seiten der Generaldirektion (Sektion II, BM.I) wird auf die Wichtigkeit und die verstärkten Akquisitionen von Bewerber/innen mit Migrationshintergrund für den Polizeidienst hingewiesen. Vor allem Jugendliche und junge Erwachsene der 2. Generation mit ihrem spezifischen sprachlichen und kulturellen Hintergrundwissen werden als wertvolle Unterstützung sowohl in der Präventions- als auch in der Repressionsarbeit wahrgenommen.

6.5 Schweden

Maßnahmen für eine Diversifizierung der Polizei werden in Schweden zentral erarbeitet und durchgeführt.

Religiöse Kopfbedeckungen

Die schwedische Polizei erlaubt ihren Polizist/innen, jegliche Art religiöser Kopfbedeckung zu tragen und führt konkret Turbane, Kippahs und Kopftücher an. Einzige Voraussetzung ist, dass diese Kopfbedeckungen farblich mit der Uniform abgestimmt sind – zu diesem Zwecke sind die Polizist/innen aufgefordert, sich mit der Rekrutierungsbehörde abzusprechen (vgl. Polisen 2010: 11).

Nach Auskunft der schwedischen Polizei gibt es aber derzeit keine Polizist/innen, die dieses Recht in Anspruch nehmen und eine religiöse Kopfbedeckung im Dienst tragen. Allerdings tragen einige wenige Polizei-Mitarbeiterinnen ein religiöses Kopftuch am Arbeitsplatz (E-Mail Mild 2011).

Werbemaßnahmen

Im Internet werden Informationsmaterialien über die Schwedische Polizei mehrsprachig angeboten, um speziell Personen mit nicht-schwedischer Muttersprache zu erreichen.

7. Erfahrungsberichte

7.1 Deutschland

Einerseits klagen die durchführenden Werbe- und Einstellungsstellen immer wieder nicht genügend qualifizierte Bewerber/innen mit Migrationshintergrund für den Polizeidienst finden zu können. Der ehemalige Polizist und nunmehrige Polizeiforscher Rafael Behr führt dies im Zuge seiner Untersuchungen auf die anscheinend zu hohen Zugangsvoraussetzungen zurück. Andererseits scheint die Polizei für bilingual qualifizierte und gut gebildete Migrant/innen wenig attraktiv zu sein.

7.2 Großbritannien

Eine von der Regierung 1991 geförderte Studie zur Rekrutierung ethnischer Minderheiten in die englische Polizei konnte, basierend auf Interviews mit Polizist/innen und Einstellungsverantwortlichen, belegen, dass die Anwerbung am stärksten durch den Rassismus innerhalb der Polizei behindert wurde. Polizist/innen mit Migrationshintergrund waren alltäglich rassistischen Kommentaren, Witzen und Hänseleien ausgesetzt, weshalb viele den Polizeidienst quittierten (vgl. Holdaway 2010: 187). Als Reaktion darauf gab die Regierung ein Rundschreiben an alle Polizeipräsidenten heraus, in dem sie aufgefordert wurden, sich aktiv gegen diesen vorherrschenden Rassismus einzusetzen (vgl. Holdaway 2010: 187 f.).²⁶

7.3 Niederlande

Auch in den Niederlanden hatte die Polizei eine hohe Abbruchquote unter allochthonen Polizist/innen zu verzeichnen. Mehrere Studien Ende der 90er Jahre zeigten auf, dass die Organisationskultur der Polizei hauptverantwortlich für diese hohe Abbruchquote war. Die

²⁶ Her Majesty's Inspectorate (HMI) veröffentlichte drei bedeutende Berichte: den ersten (1992) über Chancengleichheit in der Polizei und die anderen beiden (1995, 1997) zum Thema Diversität in der Polizei. Diese Berichte veränderten die Politik des Home Office sowie der Polizei grundlegend (vgl. Holdaway/O'Neill 2004: 858).

Anti-Diskriminierungspolitik bestehe lediglich am Papier, in der Realität seien Allochthone aber mit mangelhafter Akzeptanz und Unterstützung der Kolleg/innen, rassistischen Witzen und Isolation konfrontiert, so die Ergebnisse der Studien.

Viele allochthone Polizeianwärter/innen verließen die Polizei aber auch schon während der Grundausbildung und gaben als Grund dafür Probleme mit der niederländischen Sprache an.

Als weiterer Grund für die hohe Abbruchquote werden die schlechten Karrierechancen von allochthonen Polizist/innen genannt. Immer wieder zeigt sich, dass die Quote der Allochthonen in Führungspositionen um einiges niedriger ist, als die ihrer autochthonen Kolleg/innen (vgl. Tunst 2009: 42).

Insgesamt sieht die niederländische Polizei die Ursache für die hohen Abbruchquoten hauptsächlich darin, zu sehr auf die Anwerbung und die Erhöhung des Anteils von allochthonen Polizist/innen geachtet zu haben und darüber hinaus auf Maßnahmen zu deren Integration vergessen zu haben (vgl. Tunst 2009: 42 f.) – was aber seit kurzem nachzuholen versucht wird.

7.4 Österreich

In Österreich gestaltet sich die Situation ähnlich jener in Deutschland. Die Polizei versichert, mehr Bewerber/innen mit Migrationshintergrund aufnehmen zu wollen, was allerdings häufig an zu geringer Qualifikation der Interessenten, vor allem im Bereich der Deutschkenntnisse, scheitert.

7.5 Schweden

Die Polizei Schweden sah sich 2007 mit großer medialer Kritik an ihrer Werbekampagne zur Anwerbung von Personen mit Migrationshintergrund konfrontiert. Im Fokus der Kritik stand ein Rekrutierungsbrief an Jugendliche, der den hier auf Englisch übersetzten schwedischen Satz enthielt: „Your experience as a ‚suburb-dweller‘ (*förortare*) makes you incredibly valuable to us“. Das Wort „suburb-dweller“ ist im Schwedischen sehr abschätzig und wird mit Ausgrenzung und Kriminalität assoziiert. Die schwedische Polizei beteuerte, lediglich Jugendliche ansprechen zu wollen und daher diese „provokative“ Sprache gewählt zu haben, aber niemanden diskriminieren zu wollen (vgl. URL 19).

8. Literaturverzeichnis

ACHLEITNER, Thomas. 2010. *Integration und Rolle von Migranten in Sicherheitskräften. Rahmenbedingungen – Trends – Ableitungen*. ÖIF-Dossier n°15. Österreichischer Integrationsfonds.

AHMARI, Reza. 2009. *Interkulturelle Aspekte in der Polizei*, in: *Deutsche Polizei*, Heft 9: 30-37.

ALBRECHT, Britgitt. 2008. *Lokale Polizeiarbeit*, in: *Öffentliche Sicherheit*. Das Magazin des Innenministeriums. Nr. 1-2/2008. Wien.

ARMITAGE, Richard Norris. 2006. *Issues of religious diversity affecting visible minority ethnic police personnel in the workplace*. (Dissertation). University of Birmingham.

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.

BECKSTEIN, Günther. 2005. Statement des Bayerischen Staatsministers des Inneren, Dr. Günther Beckstein. Pressekonferenz zu ausländischen Polizeibeamten bei der Bayerischen Polizei am 21. Juni 2005. München.

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.

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

BLOK, Chan. 2003. *Die Polizei in den Niederlanden*. Ministerium für Inneres und Königreichsbeziehungen. Den Haag.

BLOM, Hermann. 2004. *Empfehlungen in Bezug auf „Managing Diversity“ in Deutschland und den Niederlanden*, in: *Interkulturelle Kompetenz in der Polizeiausbildung*. Dokumentation der Fachtagung 30./31.8.2004. Potsdam: 22-25.

BÖCKER, Anita / GROENENDIJK, Kees. 2004. *Einwanderungs- und Integrationsland Niederlande: Tolerant, liberal und offen?*, in: WIELENGA, Frieso / TAUTE, Ilona (Hg.): *Länderbericht Niederlande. Geschichte – Wirtschaft – Gesellschaft*. Bonn.

BOOTH, Jenny. 2009. *Women police officers issued with uniform hijab*, in: Times Online, 29. Juli 2009, eingesehen am 17. 06. 2011: <http://www.timesonline.co.uk/tol/news/uk/crime/article6730192.ece>

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.

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

BUNDESPOLIZEI. Broschüre. *Ihr Weg in den Beruf... mit Zukunft*. Eingesehen am 17.06.2011: www.bundespolizei.de

CASHMORE, Ellis. 2002. *Behind the window dressing: Ethnic minority police perspectives on cultural diversity*, in: *Journal for Ethnic and Migration Studies*, 28/2, 327-341.

Charta von Rotterdam: *Polizeiarbeit im Dienst der multi-ethnischen Gesellschaft*. 1997. Rotterdam.

COLLINS, Shelley M. 1995. *Ethnische Minderheiten in der britischen Polizei*, in: Kuratorium der Polizei Führungsakademie (Hg.): *Schriftenreihe der Polizei-Führungsakademie. Polizei und ethnische Minderheiten – ethnische Minderheiten in der Polizei*. Heft 2. Schmidt-Römhild. Lübeck: 47-50.

DANZELNMAN, Philip. 2010. *British Citizenship Statistics United Kingdom, 2009*. Home Office Statistical Bulletin.

DE VRIES, Sjiera / VAN DER WAL, Ronald / KEIJZER, Laura /KOP, Nicolien. 2010. *Allochtonen naar de top?! Een onderzoek naar factoren die de doorstroom van allochtone politiemensen bevorderen*. Politieacademie. Apeldoorn, eingesehen am 17.06.2011: <https://www.politieacademie.nl/lecd/diversiteit/Allochtonen/Pages/Allochtonennaardetop!.aspx>

DHANI, Amardeep / KAIZA, Peter. 2011. *Police Service Strenth England and Wales*, 30. September 2010. Home Office Statistical Bulletin, eingesehen am 17.06.2011: www.homeoffice.gov.uk/rds

Diversity Strategy 2010-2013, *Getting Equality, Diversity and Inclusion right in our Culture*, Home Office. 2010.

ECRI Report on the United Kingdom. Fourth monitoring cycle. Adopted on 17. December 2009. Published on 2 March 2010. Council of Europe.

EUROPARAT MINISTERKOMITEE. 2001. Empfehlung Rec (2001)10 des Ministerkomitees an die Mitgliedstaaten über den Europäischen Kodex für die Polizeietik.

FIJNAUT, Cyrille. 2010. *Fremde in der niederländischen Polizei: Politik und Praxis*, 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: 193-196.

FRANZKE, Bettina. 1995. *Menschen ausländischer Herkunft im Polizeivollzugsdienst – Zur Situation in der Bundesrepublik Deutschland*, in: Kuratorium der Polizei Führungsakademie (Hg.): Schriftenreihe der Polizei-Führungsakademie. *Polizei und ethnische Minderheiten – ethnische Minderheiten in der Polizei*. Heft 2. Schmidt-Römhild. Lübeck: 9-46.

GRUNDBÖCK, Karl Heinz. 2007. *Arbeitswelt – PolizistInnen mit Migrationshintergrund*, in: *Diversity Management im öffentlichen Dienst*, hg. v. Bundeskanzleramt Österreich, eingesehen am 17.06.2011: www.bka.gv.at.

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.

HOLDAWAY, Simon. 2010. *Die Integration ethnischer Minderheiten in die britische 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: 187-192.

HOLDWAY, Simon / O'NEILL, Megan. 2004. *The development of black police associations. Changing articulations of race within the police*, in: British Journal of Criminology 2004 (44): 854-865.

HUNOLD, Daniela. 2010. *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.

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

JAARVERSLAG LECD 2010. *Gelijkwaardigheid in Diversiteit. Op weg naar sterker blauw*. Politieacademie.

JOHNSTON, Les. 2006. *Diversifying Police Recruitment? The Deployment of Police Community Support Officers in London*, in: The Howard Journal, 45/ 4: 388-402

Joint Policing London Annual Report 2008/09. 2010. Metropolitan Police Authority & Metropolitan Police Service

KLIMKE, Daniela. 2010. *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.

KUSHNICK, Louis. 1999. "Over Policed and Under Protected": *Stephen Lawrence, Institutional and Police Practices*, in: Sociological Research Online, 4 / 1, eingesehen am 17.06.2011: <http://www.socresonline.org.uk/4/4/kushnik.html>

LANDESPOLIZEIKOMMANDO WIEN. Broschüre. Informationen für die Aufnahme in den Exekutivdienst.

LEINER, Inse. 2010. *Türkisch denken – deutsch reden*, in: Hamburger Polizeijournal. Mitarbeiterzeitschrift. Nr. 11.

LEITNER, Katharina. 2010. *Braucht Wien dich? Perspektiven für PolizistInnen mit Migrationshintergrund in Wien*, in: LEITNER, Katharina / CZEKELIUS, Nicole. *alltäglich | fremd*. HammockTreeRecords. Wien.

LEITNER, Katharina. 2010a. *EINE Polizei für alle? Perspektiven für PolizistInnen mit Migrationshintergrund in Wien*. (Diplomarbeit). Wien.

MERRIT, Jonathan. 2010. *W(h)ither the PCSO? Police perceptions of the Police Community Support Officer's role, powers and future directions*, in: *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*. Emerald. Vol. 33 No. 4, 2010; 731-749.

Metropolitan Police. 2010. *Metropolitan Police Careers*. Brochure.

MPA. Metropolitan Police Authority. 2010. *MPA/MPS Joint Policing London Annual Report 2008/09*. London.

National Police Board. 2005. *Polis. A presentation of the The Swedish Police Service*. Eingesehen am 17.06.2011: <http://stockholm.usembassy.gov/a-presentation-of-the-swedish-police.pdf>

Office for National Statistics (ONS). 2011. *Statistical Bulletin. Annual Mid-year Population Estimates, 2010*. United Kingdom.

Office for National Statistics (ONS). 2011a. *Statistical Bulletin. Population Estimates by Ethnic Group 2002-2009*. United Kingdom.

Office for National Statistics (ONS). 2011b. *Population Estimates by Ethnic Group: Methodology Paper*. United Kingdom.

PHILLIPS, Coretta. 2005. *Facing inwards and outwards? Institutional racism, race equality and the role of Black and Asian professional associations*, in: *Criminology & criminal justice*, 5 (4): 357-377.

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

Polisen. 2010. *Diversity. The Swedish Police's National Policy and Plan for Diversity and Equality 2010-2012*. National policy and action plan.

Polizeibericht 2010. Polizei Hamburg. 2011. Hamburg. Eingesehen am 17.06.2011: <http://www.hamburg.de/polizeibericht-np/>

Race Relations (Amendment) Act 2000. Eingesehen am 17.06.2011 www.legislation.gov.uk/ukpga/2000/34/contents

Regierungsprogramm 2009-2013. 2009. *Wir haben die Kraft – Gemeinsam für unser Land.* CDU/CSU. Berlin.

Regierungsprogramm 2008-2013. *Gemeinsam für Österreich.* Regierungsprogramm für die XXIV. Gesetzgebungsperiode.

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.

STATISTIK AUSTRIA. 2011. Statistik des Bevölkerungsstandes. Erstellt am: 19.05.2011. Wien.

STATISTIK AUSTRIA. 2011a. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2010, Erstellt am: 20.03.2011. Wien. Eingesehen am 17.06.2011: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_migrationshintergrund/033241.html

Statistisches Bundesamt. 2010. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2009. Wiesbaden.

Swedish National Police Academy. 2009. All about the Swedish National Police Academy. Stockholm.

Swedish National Police Academy. 2007. Police Training. Come and see the Swedish National Police Academy in Sörentorp

Swedish Police. 2010. Number of employees at the Swedish Police, Stand Dezember 2010.

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.

VAN GILS, A.H.P., 1995. *Polizeibeamtinnen und -beamte aus ethnischen Minoritäten – Erfahrungen und Perspektiven in den Niederlanden*, in: Kuratorium der Polizei Führungsakademie (Hg.): Schriftenreihe der Polizei-Führungsakademie. *Polizei und ethnische Minderheiten – ethnische Minderheiten in der Polizei*. Heft 2. Schmidt-Römhild. Lübeck: 51-66.

VAN EWIJK, Anne R. 2010. *Diversity within police forces: a framework for comprehensive policy analysis*. Max-Planck-Institut zur Erforschung multireligiöser und multiethnischer Gesellschaften. Göttingen. Eingesehen am 17.06.2011: www.mmg.mpg.de/workingpapers

VAN EWIJK, Anne R. 2011. *Analyzing the internal dynamics of diversity of two police forces in Europe: the Mossos d'Esquadra and the Politie Utrecht*. IMISCOE Working Paper No. 28. Barcelona.

WENDA, Gregor. 2009. *Schweden. Königliche Polizei*, in: Öffentliche Sicherheit. Das Magazin des Innenministeriums. Nr. 9-10/2009. Wien.

Onlinequellen

URL 1: Statistisches Bundesamt Deutschland.

<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Aktuell,templateld=renderPrint.psm> [17.06.2011]

URL 2: Statistisches Bundesamt Deutschland.

<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/Content50/GeschlechtStaatsangehoerigkeit,templateld=renderPrint.psm> [18.06.2011]

URL 3: Statistics Netherlands, Den Haag/Heerlen

[http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLEN&PA=37325eng&D1=0-2&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0-1,3-4,139,145,210,225&D6=4,9,\(I-1\)-I&HD=090611-0858&LA=EN&HDR=G3,T&STB=G5,G1,G2,G4](http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLEN&PA=37325eng&D1=0-2&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0-1,3-4,139,145,210,225&D6=4,9,(I-1)-I&HD=090611-0858&LA=EN&HDR=G3,T&STB=G5,G1,G2,G4); [18.06.2011]

URL 4: Politieacademie. Definition Allochthone:

<https://www.politieacademie.nl/lecd/diversiteit/Allochtonen/Pages/Allochtonen.aspx> [15.07.2011]

URL 5: Statistics Sweden:

http://www.scb.se/Pages/TableAndChart_26041.aspx#Fotnoter [13.07.2011]

URL 6: Council of Europe. European Commission against Racism and Intolerance (ECRI).

http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/countrybycountry_en.asp [13.07.2011]

URL 7: Empfehlungen ExpertInnengruppe:

<http://data.riksdagen.se/fil/36D6426F-5A62-432A-8EC5-112DC78444DC> [20.07.2011]

URL 8: Bundespolizei Deutschland:

http://www.bundespolizei.de/cln_161/nn_503036/DE/Home/03_Organisation/3Bundespolizeiakademie/bpolak_node.html?_nnn=true) [23.07.2011]

URL 9: Österreichisches Bundesministerium für Inneres. Sicherheitsdirektionen:

<http://www.bmi.gv.at/cms/sicherheitsdirektionen/> [24.07.2011]

URL 10: Polizei Schweden:

<http://www.polisen.se/sv/Om-polisen/Polisen-i-Sverige/> [24.07.2011]

URL 11: Homepage politietop divers:

<http://www.politietopdivers.nl/category/international-conference> [13.07.2011]

URL 12: Österreichisches Bundesministerium für Inneres. Allgemeines:

http://www.bmi.gv.at/cms/BPD_ALLGEMEIN/allgemeines/Bundespolizei.aspx [24.07.2011]

URL 13: Bundespolizei Deutschland:

http://www.bundespolizei.de/cln_161/nn_252256/DE/Home/05_Berufsperspektiven/berufsperspektiven_node.html?_nnn=true [24.07.2011]

URL 14: Polizei Niederlande. Berufsinformation:

<http://www.kombijdepolitie.nl/Soortenwerk/Agent/Pages/Jeprofiel.aspx> [14.07.2011]

URL 15: Polizei Niederlande. Berufsinformation:

<http://www.kombijdepolitie.nl/selectie/Pages/Antecedentenonderzoek.aspx> [14.07.2011]

URL 16: Polizei Niederlande. Berufsinformation:

<http://www.kombijdepolitie.nl/selectie/Pages/Antecedentenonderzoek.aspx> [14.07.2011]

URL 17: Polizei Niederlande. Ausbildung:

<http://www.kombijdepolitie.nl/opleiding/Pages/lerenenwerken.aspx> [14.07.2011]

URL 18: Statistics Sweden:

<http://www.ssd.scb.se/databaser/makro/SaveShow.asp> [24.07.2011]

URL 19: The Local. 2007. Sweden: Police attempt to recruit immigrants by using racist intonations:

<http://www.thelocal.se/6660/20070312/> [13.07.2011]

URL 20: Die Polizei in Großbritannien.

<http://www.wissen.de/wde/generator/wissen/ressorts/reisen/europa/index.page=1310502.html> [12.07.2011]

URL 21: Polizei Schweden:

<http://www.polisen.se/sv/Bli-polis/Bli-polis/Statistik/> [13.07.2011]

URL 22: Metropolitan Police. New Constable.

<http://www.met.police.uk/careers/newconstable/training.html> [10.06.2011]

URL 23: Polizei Schweden. Vad händer efter ansökan?

<http://www.polisen.se/sv/Bli-polis/Bli-polis/Ansokan--krav/Vad-hander-efter-ansokan/>
[10.07.2011]

URL 24: Das Projekt Migrant/innen in die Polizei:

http://www.bwu-bremen.net/modellprojekte_liste.html#p31 [20.07.2011]

URL 25: Aktion „Berlin braucht dich!“:

<http://www.berlin-braucht-dich.de/> [12.07.2011]

URL 26: Für mehr Vielfalt in der hamburgischen Verwaltung!:

<http://www.hamburg.de/bist-du-dabei>[12.07.2011]

URL 27: Polizei Schweden. Om Polisprogrammet:

<http://www.polisen.se/sv/Bli-polis/Om-Polisprogrammet/> [12.07.2011]

Sonstige Quellen

Flyer: Wir sind Hamburg! Bist du dabei?

E-Mail. Mild Thomas. Swedish police recruitment. 25.08.2011.