

15

ÖIF-DOSSIER



**Integration fördern.
Chancen sichern.**

www.integrationsfonds.at

**Integration und Rolle von Migranten in
Sicherheitskräften
Rahmenbedingungen – Trends – Ableitungen**

Mag. Thomas Achleitner

Integration und Rolle von Migranten in Sicherheitskräften Rahmenbedingungen – Trends – Ableitungen

November 2010

Mag. Thomas Achleitner

Verein zur Förderung sicherheitspolitischer Expertise

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.

© 2010 Österreichischer Integrationsfonds

Zentrale Ergebnisse

- Der Prozess der Integration von Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund in eine Sicherheitsorganisation ist mit der Integration von Einwanderern in ein Land vergleichbar.
- Bereits durch die Absicht, Polizist oder Berufssoldat zu werden, erhöht der Einwanderer demnach seine Anstrengungen, sich in die Gesellschaft zu integrieren.
- Sicherheitsorganisationen streben sui generis Homogenität in den eigenen Reihen an. Diversität kann bei der Erfüllung der Aufgaben hinderlich sein und wird daher vermieden. Die Öffnung gegenüber Migranten erfolgt somit nur schrittweise.
- Der Neueintretende hat sich in System, Kultur und Alltag einzufügen. Im Gegenzug wird er nicht als Mitarbeiter mit Migrationshintergrund, sondern als Kollege behandelt.
- Sicherheitskräfte können für Bevölkerungsgruppen mit geringeren Chancen im Bildungsbereich und auf dem Arbeitsmarkt eine Möglichkeit zum sozialen Aufstieg bieten (sicherer Arbeitsplatz und gesichertes Einkommen).
- Der funktionelle Vorteil von Migranten liegt im spezifischen sprachlichen und kulturellen Hintergrundwissen, wodurch sie oft schneller das Vertrauen anderer Migranten für sich gewinnen können.
- Die Anwerbung von Migranten ist für die Polizei deshalb interessant, da erwartet wird, die Kommunikation mit Zuwanderern verbessern zu können.
- Probleme bei der Rekrutierung von Migranten sind oft deren mangelnde Sprachkenntnisse. Zusätzlich können Bildungs- und Ausbildungsmängel festgestellt werden.

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeine Anmerkungen	5
2. Warum Migranten rekrutieren?	6
2.1. Integration infolge politischen Drucks	7
2.2. Integration infolge demographischer Veränderungen	8
3. Erwartungshaltungen	10
3.1. Perspektive der Sicherheitsorganisation	10
3.2. Anreize für Migranten	11
4. Rekrutierung	13
5. Förderung durch den Dienstgeber	16
6. Sprachliche und kulturelle Kompetenz	18
7. Das Verhältnis zu Arbeitskollegen	22
8. Minderheiten in Sicherheitskräften - Rückwirkungen auf die Gesellschaft	24
9. Fallbeispiele	26
9.1. Beispiel: Großbritannien	26
9.2. Beispiel: Israel	30
9.3. Beispiel: Österreich	34
10. Zusammenfassung	37
Literatur	41

1. Allgemeine Anmerkungen

Migration ist ein Aspekt der Globalisierung. Die Grenzen werden nicht nur für Waren und Dienstleistungen, sondern auch für Menschen durchlässiger. Ihre Arbeitskraft ist im „Ausland“ gefragter als in ihrer Heimat und oft auch besser bezahlt. Durch die weltweit zunehmende Migration besteht für Einwanderungsgesellschaften zunehmend die Notwendigkeit, Personen mit Migrationshintergrund in Sicherheitskräften zu integrieren. Seit dem Beginn des 21. Jahrhunderts existiert eine Diskussion, in der einander zwei Aspekte dieser Integration gegenüber stehen: Einerseits die Vorstellung eines „Regenbogen-Militärs“, das eine vielfältige „Regenbogen-Gesellschaft“ widerspiegelt, andererseits die Befürchtung, „Kulturkriege“ könnten von der Zivilgesellschaft in das Militär importiert werden.

Tatsächlich ist der Prozess der Integration von Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund in eine Sicherheitsorganisation mit der Integration von Einwanderern in ein Land vergleichbar. Es handelt sich dabei um “[...] the extent to which immigrants and their descendants integrate into an existing societal culture and come to view their live chances as tied up with participation in the range of social institutions, based on a common language, which define that societal culture.”¹ Selbstverständlich ist dieser Prozess keine Einbahnstraße. Der Einwanderer muss sich an das Land anpassen und dessen Grundwerte akzeptieren. Das Land muss wiederum durch politische und gesetzliche Maßnahmen Hürden beseitigen und Bedürfnisse des Einwanderers befriedigen.

Integration von Migranten² in Militär oder Polizei ist ebenfalls an diese Bedingungen gekoppelt und ist für beide Seiten eine Herausforderung. Der Angehörige einer Minderheit unterliegt einem erheblichen Anpassungsdruck, und die Institution muss Schritte unternehmen, um ihre Effektivität zu erhalten. Die Integration wird damit auch zu einem Gradmesser für die Fähigkeit einer Gesellschaft, Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund aufzunehmen und deren spezifische Qualitäten zu nutzen. Es gibt gute Gründe für Sicherheitsorganisationen, diesem Komplex verstärkt Augenmerk zu widmen.

¹ Will Kymlicka, *Our Way: Rethinking Ethnocultural Relations in Canada*, (Don Mills, 1998), S. 28

² Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

2. Warum Migranten rekrutieren?

Für Sicherheitskräfte ist die Integration von Migranten grundsätzlich kein eigenständiges Anliegen. Der einzelne Soldat bzw. Polizist³ ist Träger bestimmter hoheitlicher Rechte, er unterliegt in der Ausübung seines Dienstes bestimmten Vorschriften und er wird dazu ausgebildet, in einer gegebenen Situation auf eine bestimmte Art zu reagieren bzw. zu agieren. Wo immer der Mitarbeiter eingesetzt wird, soll seine Handlungsweise vorhersehbar sein.

Individualismus ist in Sicherheitsorganisationen unerwünscht, angestrebt wird Homogenität. Diese soll durch verschiedene ritualisierte Verhaltensweisen wie z.B. Salutieren als Gruß, und durch das Tragen einer Uniform, die den Einzelnen als Teil der Organisation ausweist, unterstrichen werden.

Begründet wird das Streben nach Homogenität mit der damit einhergehenden Kohäsion der Einheit. Diese wurde vor allem beim Militär erforscht. Die Studien stimmen weitgehend darin überein, dass einerseits Kohäsion die Triebfeder der Effektivität einer Einheit ist und dass andererseits Homogenität die Kohäsion erhöht, während Diversität (etwa durch Religion) sie schwächt.⁴ Allerdings hat die Erfahrung gezeigt, dass gerade beim Militär durch die stark hierarchische Struktur Integration erleichtert wird: „A rule of thumb ist that the more military the environment, the more complete the integration. [...] In surveys [...] over three-quarters of both white and black soldiers say that race relations are better in the Army than in civilian life.“⁵ Ein Grund dafür könnte das egalitäre Umfeld sein, welches das Individuum auf seine Funktion reduziert sowie die Erkenntnis, im Extremfall auf einander angewiesen zu sein.

Ein grundsätzliches Dilemma bleibt jedoch in jedem Fall bestehen. Die angestrebte Diversität in einer Sicherheitsorganisation muss mit der notwendigen Uniformität in Einklang gebracht werden, d.h. Rücksichtnahme auf kulturelle Eigenarten wird von der in diesen Organisationen notwendigen Disziplin und Kohäsion beschränkt. Der sichtbarste Ausdruck dieser Beschränkung ist die Uniform und die damit verbundene optische Reduktion der Individualität. Hier werden zwar manche Ausnahmen gemacht, das grundsätzliche

³ Nur zur Vereinfachung wird in dieser Studie lediglich von Soldaten und Polizisten gesprochen. Selbstverständlich arbeiten auch Frauen bei Armee und Polizei, wenn auch der Anteil an Männern in diesen Sicherheitsorganisationen deutlich höher ist.

⁴ Siehe dazu: Bernard Boëne / Claude Weber, Diversity in the French Armed Forces, in: Joseph Soeters / Jan van der Meulen, Cultural Diversity in the Armed Forces. An international comparison (London/New York 2009), S. 154-170, hier: S. 161

⁵ Charles Moskos, Diversity in the armed forces of the United States, in: Joseph Soeters / Jan van der Meulen, Cultural Diversity in the Armed Forces. An international comparison (London/New York 2009), S. 15-30, hier: S. 16.

Erscheinungsbild des Soldaten oder Polizisten muss jedoch erhalten bleiben.⁶ Auch zusätzliche Uniformstücke für bestimmte Fälle werden ausgegeben – die britische Polizei etwa gibt an Polizistinnen Hidschabs aus, Kopftücher, die beim Betreten einer Moschee angelegt werden. Sie sollen Respekt für Kultur und Religion von Minderheiten demonstrieren.⁷

Weiters ist zu berücksichtigen, dass Polizei und Armee als konservative Organisationen geschaffen wurden. So soll die Polizei bestehendes Recht aufrechterhalten bzw. durchsetzen und jeder Soldat wird bei seiner Vereidigung zur Verteidigung der bestehenden Staatsordnung verpflichtet. Diese Aufgaben haben mit der Zeit eine konservative Grundhaltung dieser Organisationen (und ihrer Mitglieder) gefördert – das Beharrungsvermögen ist daher stark ausgeprägt und Veränderungen werden tunlichst vermieden.

Dennoch stehen die Sicherheitsorganisationen vor allem in den entwickelten Ländern unter Druck, verstärkt unter Migranten bzw. Minderheiten zu rekrutieren. Verantwortlich dafür sind vor allem zwei Gründe: Druck von Seiten der Politik und die demographische Entwicklung, die ethnische Homogenität immer stärker auflöst.

2.1. Integration infolge politischen Drucks

Zwar ist das von Francis Fukuyama ausgerufene „Ende der Geschichte“⁸ nicht eingetreten, die Zeit der großen ideologischen Auseinandersetzungen ist jedoch vorbei. Politik wird heute zu einem beträchtlichen Teil von zivilen Bewegungen getragen, die sich einem bestimmten politischen Ziel widmen. Darunter befinden sich ethnische Minderheiten, die gleiche Chancen im Bildungsbereich, auf dem Arbeitsmarkt oder auch in Sicherheitsorganisationen verlangen. Sie wollen eine faire Chance auch höhere Ränge zu erreichen und in technisch anspruchsvolleren Waffengattungen Karriere machen zu können. Diese Gruppen fordern Gleichbehandlung – Militär und Polizei können sich dem nicht verschließen.

Im Zusammenhang mit dieser Forderung steht die Notwendigkeit für Sicherheitsorganisationen, sich Legitimität zu verschaffen und zu erhalten. Es besteht generell die Ansicht, dass diese Organisationen ein Abbild der erwerbstätigen Bevölkerung

⁶ Siehe dazu etwa das Kapitel über Sicherheitskräfte in Österreich in dieser Studie

⁷ Jenny Booth, Women police officers issued with uniform hijab, in: Times Online, 29. Juli 2009, abgerufen am 12. August 2010

www.timesonline.co.uk/tol/news/uk/crime/article6730192.ece

⁸ Francis Fukuyama, The End of History and the Last Man (New York 1992)

darstellen sollen. Bei bestehender Wehrpflicht soll das Militär zumindest für die Gruppe der jungen Männer repräsentativ sein. Die Notwendigkeit der Einbeziehung aller Bevölkerungsgruppen wird oft als Mittel gesehen, Militär und Polizei unter Kontrolle zu halten und häufig als Argument für die Wehrpflicht verwendet.

Der (angestrebte) repräsentative Querschnitt der Bevölkerung in der Organisation macht Sicherheitskräfte zu nationalen Institutionen. Mitarbeiter mit Migrationshintergrund in Sicherheitsorganisationen haben darum auch Symbolwert. Ein Staat, der Angehörigen dieser Gruppe seine Sicherheit anvertraut, demonstriert damit, dass er diese anerkennt und als vollwertige Mitglieder der Gesellschaft akzeptiert.

Auch die Politik gerät unter Druck, Minderheiten besseren Zugang zu allen staatlichen Institutionen zu ermöglichen. Die Sicherheitskräfte eines Staates sind Instrumente der Regierung zur Durchsetzung von Sicherheitsinteressen des Staates. Von deren Legitimität in den Augen der Bevölkerung hängt auch die Legitimität der Regierung (und letztlich auch des politischen Systems) ab. Aus diesem Grund haben Regierungen durch gesetzliche Maßnahmen die Öffnung von Polizei und Armee für Minderheiten forciert. In der Europäischen Union sind zusätzlich Entscheidungen der EU-Kommission und des Europäischen Gerichtshofes Antriebskräfte für diese Entwicklung.

2.2. Integration infolge demographischer Veränderungen

Migration verändert die demographische Struktur der Einwanderungsgesellschaften. Durch gezielte Einwanderung sollen die sinkende Geburtsrate vor allem in westlichen Ländern ausgeglichen und die am Arbeitsmarkt benötigten Kräfte ins Land gebracht werden. Dadurch ändert sich jedoch die ethnische Zusammensetzung der Gesellschaft, was den bereits beschriebenen politischen Druck auf die Sicherheitsorganisationen hervorruft.

Trotz verstärkter Einwanderung wird sich der Wettbewerb für Dienstgeber – d.h. auch für Polizei und Berufsarmee – auf dem Arbeitsmarkt in Zukunft verschärfen, da diese Gesellschaften (vor allem in Westeuropa) zunehmend überaltern.⁹ Der Grund für das Rekrutierungsproblem ist, dass Sicherheitskräfte auf dem Arbeitsmarkt in Konkurrenz zu anderen Arbeitgebern stehen, die oft bessere Bezahlung, bessere Karrierechancen und (vor allem) ein sichereres Arbeitsumfeld bieten. Für das Militär ist die Rekrutierung vor allem in

⁹ Zur globalen Entwicklung siehe: Jack A. Goldstone, The New Population Bomb, in: Foreign Affairs, Vol. 89, No. 1 (January/February 2010), S. 31-41
Zur Lage in Österreich siehe: Österreichs Arbeitsmarkt kippt im Jahr 2015, in: der Standard.at, 15. 3. 2010, abgerufen am: 1. Juli. 2010
derstandard.at/1268402791950/Demografischer-Wandel-Oesterreichs-Arbeitsmarkt-kippt-im-Jahr-2015

Zeiten, in denen es gefährliche Einsätze unternimmt, ein Problem. So musste das US-Militär aufgrund der Einsätze in Afghanistan und im Irak 2004 und 2005 massiv auf Personal der Nationalgarde zurückgreifen, um ihren Bedarf decken zu können. In der Folge musste diese daher die materiellen Anreize massiv erhöhen, was allerdings erst 2009 zu einer Entspannung der Personallage führte.¹⁰

Die zunehmende Professionalisierung in Militär und Polizei ist ein weiterer Grund, Personen mit Migrationshintergrund in Betracht zu ziehen. In Staaten, die die Wehrpflicht abgeschafft haben, ist den Armeen ihre Rekrutierungsbasis verloren gegangen. Sie müssen nun ihr Personal auf dem Arbeitsmarkt rekrutieren, was besonders bei technisch anspruchsvolleren Waffengattungen oft nicht gelingt. Die Polizei ist hier in einer etwas besseren Position, doch in einigen Bereichen (etwa dem IT-Bereich) ist auch hier die Lage schwierig.

Es ist daher im Interesse der Sicherheitskräfte, ihr Rekrutierungsreservoir unter anderem um Personen mit Migrationshintergrund oder auch Ausländer zu vergrößern. In den US-Streitkräften dienen sogar Nicht-US-Bürger, die so die amerikanische Staatsbürgerschaft erwerben können.¹¹ Spanien hat ähnliche Schritte gesetzt, um Engpässe bei der Rekrutierung zu beseitigen. So wird jungen Menschen insbesondere aus spanischsprachigen Staaten Südamerikas nach sechsjährigem Dienst in der Armee der erleichterte Zugang zur spanischen Staatsbürgerschaft in Aussicht gestellt.¹² In Österreich bemüht sich die Polizei nicht zuletzt aufgrund der schmaler gewordenen Rekrutierungsbasis, in der Bevölkerung auch Personen mit Migrationshintergrund zu rekrutieren.¹³

Ein Problem könnte in diesem Zusammenhang in Armeen entstehen, da diese großen Wert auf Geschichte und Tradition legen. In der Vergangenheit wurden manchmal Siege gegen Völker errungen, deren Abkömmlinge nun in eben dieser Armee dienen. Wegen dieser unterschiedlichen historischen Erfahrungen und der gelebten Traditionspflege könnte es daher zu Friktionen kommen.

¹⁰ Tom Vanden Brook, National Guard to cut forces after recruiting creates surplus, in: USA Today (Internetausgabe), 5. 8. 2009, abgerufen am: 1. Juli. 2010

www.usatoday.com/news/military/2009-05-07-national-guard-surplus_N.htm?csp=34
¹¹ Vanessa Hua, Immigrants in battle, in jail, and indignant, in: San Francisco Chronicle (Internetausgabe), 22. 6. 2003, abgerufen am: 13. 5. 2010
articles.sfgate.com/2003-06-22/opinion/17496309_1_immigrants-recruitment-citizenship

¹² Jorge Sainz, Immigrants Fill Holes in Spain's Military, in: San Francisco Chronicle (Internetausgabe), 16. 11. 2008, abgerufen am: 13. 5. 2010

articles.sfgate.com/2008-11-16/news/17126730_1_spanish-army-immigrants-spain
¹³ Polizei will mehr Migranten, in: derStandard.at, 2.10. 2009, abgerufen am: 13. 5. 2010
derstandard.at/1253808131526/Diversity-in-Uniform-Polizei-will-mehr-Migranten

3. Erwartungshaltungen

3.1. Perspektive der Sicherheitsorganisation

Wie schon angeführt streben Sicherheitsorganisationen sui generis Homogenität in den eigenen Reihen an. Diversität kann bei der Erfüllung der Aufgaben hinderlich sein und wird daher vermieden. Die Öffnung gegenüber Migranten erfolgt somit nur schrittweise. Wichtiger ist jedoch, dass jeder Neueintretende eine neue Identität annehmen muss, bzw. er übernimmt die von der Organisation vorgegebene. Differenz wird von der bestehenden Organisationskultur daher nicht beseitigt, sondern überdeckt. Der neue Mitarbeiter hat infolge als Polizist bzw. Soldat zu funktionieren. Seine Loyalität gehört damit zuerst der eigenen Einheit, dann dem größeren Verband und zuletzt der Organisation. Er hat den Korpsgeist, der über ein normales Arbeitsverhältnis hinausgeht, zu verinnerlichen. Es wird nicht erwartet, dass sich der Einzelne integriert – es wird gefordert, dass er sich assimiliert. Für diese Anpassungsleistung bietet die Organisation als Gegenleistung die Anerkennung als vollwertiges Mitglied.

Die Organisation gibt also den Rahmen vor, in dem die Einbindung des Neueintretenden stattfindet. Seine Vorstellungen von ihr sind für sie unwesentlich, er hat sich in System, Kultur und Alltag einzufügen.¹⁴ Das bedeutet auch, dass er vorhandene Vorurteile bestimmten Gruppen gegenüber übernehmen muss, bzw. diese unwidersprochen zur Kenntnis nimmt. Im Gegenzug wird er nicht als Mitarbeiter mit Migrationshintergrund, sondern als Kollege, als „einer von uns“ behandelt. Indem er sich anpasst, wird er auch von den bestehenden Vorurteilen seiner Bevölkerungsgruppe gegenüber ausgenommen.¹⁵

Die Anwerbung von Migranten der ersten und zweiten Generation ist jedoch für die Polizei vor allem deshalb interessant, weil sie erwartet, dadurch die Kommunikation mit Zuwanderern verbessern zu können. Weiters soll dadurch in dieser Bevölkerungsgruppe Vertrauen (und, wie bereits erwähnt, Legitimität) geschaffen werden. Es geht hier also nicht darum, die Polizei den tatsächlichen ethnischen Verhältnissen anzupassen, sondern darum, die Aufgabenerfüllung zu erleichtern oder überhaupt erst zu ermöglichen. Der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund soll dabei in mehrerlei Hinsicht als „Dolmetscher“ tätig werden. Einerseits als Übersetzer im engeren Sinne, da Migranten die Landessprache oft nur

¹⁴ Ein Beispiel dafür ist die Enttäuschung vieler Rekruten in den ersten Tagen nach dem Eintritt in die Armee – die Vorstellungen, die sie sich vor der Anwerbung (oder Einberufung) gemacht haben, werden durch den Ausbildungsalltag häufig konterkariert.

¹⁵ Siehe dazu: Daniele Klimke, Die Polizeiorganisation und ihre Migranten, in: Daniela Hunold / Daniela Klimke / Rafael Behr / Rüdiger Lautmann, Fremde als Ordnungshüter? Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland (Wiesbaden 2010), S. 28-59, hier: S. 35-40

mangelhaft verstehen und sprechen. Andererseits soll er als „Kultur-Dolmetsch“ fungieren, denn Migranten agieren vor einem anderen kulturellen Hintergrund als Einheimische. Hier soll der Mitarbeiter für die Kollegen klarstellen, warum der Migrant auf eine bestimmte (und eventuell in diesem Land nicht erlaubte) Art gehandelt hat und im Gegenzug dem Migrant erklären, warum diese Verhaltensweise (im Gegensatz zu seinem Herkunftsland) nicht akzeptabel ist.

Auch für das Militär sind kulturelles Verständnis und die Fähigkeit zur Kommunikation vor allem im Peacekeeping oder bei humanitären Einsätzen notwendig. Da Anzahl, Umfang und Komplexität von internationalen Friedensoperationen in Zukunft steigen werden, besteht für die beteiligten Armeen ein zusätzlicher Anreiz, Personen mit Migrationshintergrund zu rekrutieren. Die Erfolgsaussichten einer Mission steigen, wenn das eingesetzte Personal die Kultur des Gastlandes besser versteht. Die UNO hat dieser Tatsache bereits Rechnung getragen und setzt bei Missionen in Afrika verstärkt auf Truppen der Afrikanischen Union – auch deshalb, weil deren Akzeptanz im Einsatzraum oft höher ist.¹⁶

3.2. Anreize für Migranten

Für Migranten hat die Aufnahme in eine Sicherheitsorganisation ebenfalls Vorteile. Für gewöhnlich ist Migration mit sozialem Abstieg verbunden – der Einwanderer arbeitet in der Regel nicht in dem Beruf, den er in seinem Herkunftsland ausgeübt hat, sondern geht einer minderen und schlechter entlohnten Tätigkeit nach. Grund dafür sind zumeist seine unzureichenden Sprachkenntnisse und mangelhafte Kenntnis des kulturellen Umfeldes, häufig aber auch der Unwille oder das Unvermögen des jeweiligen Landes, seine spezifischen Fähigkeiten adäquat zu nutzen („brain waste“ – Phänomen).

Sicherheitskräfte jedoch können für Bevölkerungsgruppen mit geringeren Chancen im Bildungsbereich und auf dem Arbeitsmarkt sogar eine Möglichkeit zum sozialen Aufstieg bieten. So waren z. B. die irischen Einwanderer in die USA nach 1840 schlecht ausgebildet und erhielten daher nur potentiell gefährliche Arbeit wie bei der Polizei. Durch ihre Tätigkeit konnten sie jedoch ihre Einbindung in die Gesellschaft erreichen. Andererseits kann vor allem das Militär Menschen, die an den Rändern der Gesellschaft leben, in eben diese einbeziehen, bzw. ihnen eine „nationale“ Identität geben. Die Bezeichnung der Armee als „Schule der Nation“ ist jedoch heute nicht unumstritten. Denn ein Soldat entwickelt zwar

¹⁶ So z.B. bei UNAMID (United Nations/African Union Hybrid Operation in Darfur). Siehe dazu: www.un.org/en/peacekeeping/missions/unamid/

Loyalität gegenüber seinen Kameraden und seiner Einheit, jedoch keine nationale Identität.¹⁷

Auf jeden Fall hat der Beruf des Soldaten oder Polizisten für einen Migranten Vorteile: Er hat einen sicheren Arbeitsplatz und damit ein gesichertes Einkommen. Letztlich genießt er als Träger hoheitlicher Rechte und Pflichten auch Anerkennung – nicht nur in seiner persönlichen Umgebung, sondern auch in der Mehrheitsbevölkerung.

¹⁷ Siehe dazu: Ronald R. Krebs, A School for the Nation? How Military Service Does Not Build Nations, and How It Might, in: *International Security*, vol. 28, nr. 4 (Spring 2004), S. 85-124

4. Rekrutierung

Organisationen zur Aufrechterhaltung von Recht, Ordnung und Sicherheit rekrutierten bis in die 1970er-Jahre traditionell ihr Personal unter der „eingesessenen“ Bevölkerung. In Diskussionen zur Sicherheitspolitik wurden Minderheiten unterschiedlich gesehen:

- Anfangs als Risikofaktoren – Minderheiten wurden als Problem eingestuft. „Ausländerkriminalität“ war das wichtigste Schlagwort in der Diskussion über innere Sicherheit in Europa. Für die Armeen war dieses Thema weitgehend uninteressant, da die Nationalstaaten ethnisch weitgehend homogen waren und (mit Ausnahme Großbritanniens ab 1963) die Wehrpflicht bestand. In den USA wurden Minderheiten in der öffentlichen Wahrnehmung mit Verbrechen in Zusammenhang gebracht, in der Armee galten sie als wenig zuverlässig.
- Später als Gruppe, mit der im Interesse der Sicherheit Verbindung aufgenommen werden musste. Es ging dabei vor allem darum, das Vertrauen von Migranten in die Polizei zu erhöhen. Die Bildung von Subkulturen, die sich vollkommen vom Staat abschotteten (wie es die Chinesen in den USA taten), sollte verhindert werden. In den USA war es die Armee, die mit der Einführung der Berufsarmee 1973 erste Schritte setzen musste, um sich für Migrantengruppen zu öffnen.
- Am Ende (und als logischer letzter Schritt) als zu integrierende Gruppe, die aus politischen Erwägungen in Armee und Polizei einzubeziehen wäre.

Der Verlauf dieser Diskussionen weist in allen Ländern erstaunliche Parallelen auf, unterschiedlich war/ist nur ihr zeitlicher Verlauf. Während diese Diskussion etwa in Deutschland und Österreich nunmehr erst den dritten Schritt erreicht hat, ist man in Großbritannien und den USA schon weiter und diskutiert nur mehr darüber, wie eine multiethnische Sicherheitsorganisation funktionieren soll und wie Angehörige von Minderheiten stärker in die Organisation eingebunden werden können. Ein wichtiger Grund dafür könnte sein, dass diese Bestrebungen nur eine logische Folge der allgemeinen Diskussion über die Integration von Migranten sind.

Die Öffnung von Polizei und Armee für Personen mit Migrationshintergrund bedeutet jedoch noch nicht, dass sich die vorgesehenen Posten schnell und auf Dauer füllen lassen. Familie, Freunde – generell: das soziale Umfeld – übertragen eventuell vorhandene negative Einstellungen auf den Einzelnen, wodurch diese davon abgehalten werden können, in den Polizei- oder Militärdienst einzutreten. Dadurch können Rekrutierungsbemühungen der

Sicherheitsorganisationen konterkariert werden.¹⁸ Auch negative persönliche Erfahrungen mit Polizei oder Armee im Herkunftsland können der Grund für eine ablehnende Haltung sein. Anwerbungsstrategien müssen daher auch diese Möglichkeiten berücksichtigen.

Das Auswahlverfahren für den Polizeidienst ist ein weiterer „Flaschenhals“ bei der Rekrutierung. Neben den formalen Aufnahmekriterien (für gewöhnlich die Staatsbürgerschaft bzw. EU-Staatsbürgerschaft sowie Schulabschlüsse) und dem Nachweis körperlicher Fitness wird auch eine ausreichende Kenntnis der Landessprache verlangt. Dieser Test wird allgemein von Bewerbern mit Migrationshintergrund als schwierigster Teil gesehen. Das ist jedoch ein generelles Problem – auch Bewerber ohne Migrationshintergrund scheitern am ehesten hier.

Andererseits werden seit den Terroranschlägen vom 11. September 2001 Personen mit Migrationshintergrund (besonders aus einem islamischen und/oder arabischen Land) als Sicherheitsrisiko betrachtet. Es wurde die Befürchtung laut, unter den Bewerbern für den Polizeidienst könnten sich „Schläfer“ befinden. Dahinter könnte aber natürlich auch die Absicht stecken, die politisch gewünschte Aufnahme von Migranten in die Polizei abzublocken. Tatsächlich wird der Islam sehr häufig und ohne Differenzierung mit Terrorismus und Fundamentalismus gleichgesetzt. Deshalb stellen manche auch die Loyalität muslimischer Soldaten generell in Frage. Allerdings dürfte sich dies nur dann ergeben, falls die Armee, in der sie dienen, gegen muslimische Truppen aus dem Land, aus dem sie (oder ihre Eltern) eingewandert sind, eingesetzt würde. In diesem Fall würden diese Soldaten vermutlich nicht zum Einsatz kommen.¹⁹ Es ist jedoch klar, dass hier nicht auf die Religion eines Soldaten Rücksicht genommen wird, sondern auf seinen nationalen Hintergrund. So stellt es für die US-Armee kein Problem dar, Muslime in Afghanistan oder dem Irak einzusetzen. Soldaten, die selbst (oder deren Eltern) aus diesen Ländern stammen, könnten jedoch in einen Loyalitätskonflikt geraten.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass bei der Aufnahme in die Polizei oder in eine Berufsarmee eine genaue Überprüfung des Vorlebens erfolgt, wodurch die meisten Risikofälle entdeckt werden.

Generell sieht sich die Polizei als Garant für die Aufrechterhaltung von Recht und Ordnung – das ist nicht nur die Ausführung ihres gesetzlichen Auftrages, sie hat diese Rolle verinnerlicht und diese ist Teil einer „Polizeikultur“. Mit der Aufnahme von Migranten in die Organisation könnte sich auch deren Wesen ändern. Dort, wo dieser Prozess noch

¹⁸ Ellis Cashmore, Behind the window dressing: ethnic minority police perspectives on cultural diversity, in: *Journal of Ethnic and Migration Studies* Vol. 28, No. 2 (2002), S. 327-421

¹⁹ Bernard Boëne / Claude Weber, Diversity in the French Armed Forces, in: Joseph Soeters / Jan van der Meulen, *Cultural Diversity in the Armed Forces. An international comparison* (London/New York 2009), S. 154-170, hier: S. 167

bevorsteht oder erst in Gang kommt, ist mit starken Widerständen seitens der Personalvertretung zu rechnen. Als sich etwa die Polizei in Großbritannien gezwungen sah, dem Vorwurf des „institutional racism“ entgegenzutreten, wurde „von oben“ unter dem Schlagwort „race equality“ ein Aktionsprogramm gestartet, das jedoch bei der Basis unbeliebt war und sabotiert wurde.²⁰

²⁰ Einen Überblick gibt: Coretta Phillips, Facing inwards and outwards?: Institutional racism, race equality and the role of Black and Asian professional associations, in: Criminology and Criminal Justice, Vol. 5, No. 4 (November 2005), S. 357-377

5. Förderung durch den Dienstgeber

Eine gezielte Förderung von Mitarbeitern aus einer Minderheit (zu denen Migranten gehören) ist notwendig, da diese oft geringere Chancen im Bildungsbereich und auf dem Arbeitsmarkt haben. Sie treten in Militär oder Polizei ein, um sozial aufzusteigen. Wenn sie jedoch in der Sicherheitsorganisation aktiv diskriminiert werden oder mangels Bildung nicht aufsteigen können, sind sie nicht zu rekrutieren bzw. verlassen die Organisation wieder.

Während durch verstärkte Rekrutierung von Migranten die ethnische Diversität einer Organisation der der Gesamtbevölkerung angenähert werden kann, so ist zu deren Erhaltung notwendig, dass die neuen Mitarbeiter auch in der Organisation verbleiben. Ist das nicht der Fall, kann der schlechte Ruf von Sicherheitsorganisationen in den Minderheiten noch verstärkt werden – Migranten, die Armee oder Polizei verlassen und über schlechte Behandlung klagen, schaden somit dem Ansehen und der Akzeptanz und konterkarieren Anstrengungen zur Rekrutierung.

Besondere Bedeutung kommt den Aufstiegsmöglichkeiten in einer Organisation zu. Sollte eine „gläserne Decke“ verhindern, dass Mitarbeiter mit Migrationshintergrund auch in höhere Ränge aufsteigen, so würde das den Eindruck erwecken oder verstärken, dass Migranten als Polizisten oder Soldaten nur gering geschätzt werden. Steigen jedoch (etwa aufgrund eines Förderprogramms) zu viele zu schnell auf, könnte in der öffentlichen Wahrnehmung der Eindruck entstehen, dass diese Berufe nur einen geringen Status haben – sie seien eben „Einwandererjobs“.

Die Förderung kann etwa durch „affirmative action“²¹ erfolgen. In Australiens Polizei wurden Programme im Sinne der „affirmative action“ initiiert, die jedoch im Ergebnis kritisch betrachtet werden können. Dem Mitarbeiter wird nämlich (still) vorgeworfen, nicht durch Leistung, sondern durch Bevorzugung seinen Rang erreicht zu haben.²² Die meisten Bewerber bei Polizei und Militär lehnen auch aus diesem Grund eine unterschiedliche Behandlung ab, da sie als „vollwertiger“ Mitarbeiter, der Bevorzugung nicht notwendig hat, akzeptiert werden wollen.

Ein weiterer Bereich, in dem Mitarbeiter im Allgemeinen, besonders jedoch jene mit Migrationshintergrund gefördert werden können, ist Fortbildung. Damit ist nicht fachliche Weiterbildung gemeint, sondern Hebung der Allgemeinbildung. Auch hier sind die US-Streitkräfte führend. Sie bieten unter anderem spezifische Programme an, um Soldaten auf

²¹ institutionalisierte Maßnahmen, die soziale Diskriminierung im Sinne einer Gruppenbenachteiligung verhindern oder vermindern sollen

²² Margaret Thornton, Affirmative Action, Merit and Police Recruitment, in: *Alternative Law Journal*, Vol. 28, No. 5 (2003) S. 234-237

das für Unteroffiziere notwendige Niveau zu bringen oder die Absolventen einer High School ermöglichen sollen, in West Point zur Offiziersausbildung zugelassen zu werden. Alle diese Programme wenden sich zwar nicht ausdrücklich an Minderheiten, die große Mehrheit der Teilnehmer sind jedoch Afroamerikaner. Diese Maßnahmen sind höchst erfolgreich, aber: „The skill-boosting programs that produce so many black leaders in the Army are costly. Such programs require a big commitment of money and resources.“²³

²³ Charles Moskos, Diversity in the armed forces of the United States, in: Joseph Soeters / Jan van der Meulen, Cultural Diversity in the Armed Forces. An international comparison (London/New York 2009), S. 15-30, hier: S. 20

6. Sprachliche und kulturelle Kompetenz

Der funktionelle Vorteil von Migranten liegt im spezifischen sprachlichen und kulturellen Hintergrundwissen, wodurch sie oft schneller das Vertrauen anderer Migranten für sich gewinnen können. Dies ist gerade in den Städten ein Vorteil, da dort der Anteil von Migranten an der Gesamtbevölkerung in der Regel höher ist und noch überproportional steigen wird. Aufgrund ihres persönlichen Erfahrungshintergrunds sind sie in der Lage, das Verhalten von Migranten besser interpretieren zu können, zudem sind sie vermutlich weniger voreingenommen gegenüber Ausländern als ihre ortsansässigen Kollegen.

In Gebieten mit besonders hohem Bevölkerungsanteil von Migranten kann es notwendig sein, dass Mitarbeiter ohne Migrationshintergrund die Sprache der Einwanderer lernen müssen, um ihre Aufgabe erfüllen zu können. Polizisten in den USA lernen verstärkt Spanisch, da viele Einwanderer keine andere Sprache verstehen. Während der Ausbildung wird Kadetten nahe gelegt, eine zweite Sprache zu lernen. Die Beherrschung einer zweiten Sprache ist oft bereits ein Vorteil bei der Bewerbung.²⁴ Auch das US-Justizministerium ist sich dieser Problematik bewusst und hat Maßnahmen eingeleitet, um hier gegenzulenken.²⁵ Zusätzlich werden Ratgeber erstellt, die helfen sollen, dieses Verständigungsproblem zu beseitigen.²⁶ Hier besteht also die Situation, dass sich aufgrund der ethnisch-demografischen Situation die Polizei dazu gezwungen sieht, auf Migranten zuzugehen. Außerdem macht es die Rechtssituation in einigen US-Bundesstaaten erforderlich, dass sich Polizisten mit beamtshandelten Personen in einer Sprache, die diese verstehen, verständigen können.²⁷

Weiters könnten bestehende Vorbehalte von Migranten der Polizei gegenüber ausgeräumt werden. Diese bemüht sich bereits, das Verhältnis zu den Einwanderern zu verbessern – so soll unter anderem eine verstärkte Präsenz von Beamten in Zuwanderervierteln den Kontakt

²⁴ Siehe dazu: Jamie Thompson / Rachel Fretz, Crossing the language barrier, www.policeone.com/news/1227386-Crossing-the-language-barrier/, 2. März 2007, abgerufen am 10. September 2010

²⁵ U.S. Department of Justice, Civil Rights Division, Planning Tool: Considerations for Creation of a Language Assistance Policy and Implementation Plan for Addressing Limited English Proficiency in a Law Enforcement Agency. (Washington 2006) www.lep.gov/Law_Enforcement_Planning_Tool.htm, abgerufen am 10. September 2010

²⁶ Susan Shah / Insha Rahman / Anita Khashu (Vera Institute Report), Overcoming Language Barriers: Solutions for Law Enforcement (New York 2007)

²⁷ Bob Holt, N.J. police may have to learn 150 languages as a result of state Supreme Court ruling, Newsroom Jersey, 13 Juli 2010, abgerufen am 10. September 2010 www.newjerseynewsroom.com/state/nj-police-must-learn-150-languages-as-a-result-of-statesupreme-court-ruling

zur eingewanderten Bevölkerung verbessern.²⁸ Gerade diese Maßnahme kann jedoch auch missverstanden werden – sie wird als Überwachung empfunden und weckt das Misstrauen der Polizei gegenüber. Ein gezielter Einsatz von Beamten mit Migrationshintergrund könnte hier möglicherweise Abhilfe schaffen.

Die Einbeziehung von in der Gesamtbevölkerung schlecht integrierten Gruppen in die Wehrpflicht kann sich negativ auswirken. So wurde etwa die deutsche Bundeswehr in den Jahren nach 1995 mit Rekruten aus der Gruppe der „Spätaussiedler“ konfrontiert. Diese stammen von Deutschen ab, die ab dem Mittelalter nach Ost- und Südosteuropa auswanderten. Nach dem Zweiten Weltkrieg begannen sie nach Deutschland zurückzukehren, was die Bundesregierung unterstützte. Spätaussiedler erhalten fast automatisch die deutsche Staatsbürgerschaft.

Bis Mitte der 1980er-Jahre war die Zahl der Rückwanderer überschaubar und deren Integration in die Gesellschaft weitgehend problemlos. Ende der 1980er-Jahre stieg ihre Zahl jedoch stark an und deren Integration wurde schwieriger. Wegen ihrer mangelnden Sprachkenntnisse wird seit 1996 die Verleihung der deutschen Staatsbürgerschaft auch von der erfolgreichen Absolvierung eines Sprachtests abhängig gemacht. Allerdings müssen nur die Spätaussiedler selbst diesen Test absolvieren, nicht jedoch deren Kinder, die daher oft selbst nur geringe Kenntnisse der deutschen Sprache haben.

Als Staatsbürger unterliegen sie natürlich der Wehrpflicht. Aufgrund ihrer mangelnden Sprachkenntnisse können ihnen in der Bundeswehr oft nur einfache Aufgaben zugewiesen werden, weswegen in einzelnen Einheiten der Infanterie und des Bodenpersonals der Luftwaffe überdurchschnittlich viele Spätaussiedler dienen. Es entstanden Schwierigkeiten mit ihren Kameraden und Vorgesetzten. Eine Studie, die sich unter anderem mit Spätaussiedlern in der Bundeswehr befasste,²⁹ stellte vor allem drei Problembereiche fest:

- Die mangelnden Sprachkenntnisse erschweren oft ihre Eingliederung in das Militär. Zusätzlich können Bildungs- und Ausbildungsmängel festgestellt werden. Dadurch wird ihre Eingliederung in den täglichen Dienstbetrieb aufwendiger.
- Sie sind als Gruppe oft von den anderen Soldaten isoliert. Dies ist teilweise auf ihre mangelnden Sprachkenntnisse zurückzuführen, aber auch auf die Tatsache, dass sie

²⁸ Martina Stemmer, Migrantmangel bei der Wiener Polizei, in: Der Standard (Internetausgabe), 25. März 2009, abgerufen am 28. August 2010.
derstandard.at/1237228255451/Trotz-Werbeaktion-Migrantmangel-bei-der-Wiener-Polizei

²⁹ Gerhard Kümmel/Heiko Biehl, Die anderen Soldaten. Spätaussiedler, religiöse Minderheiten und Eingebürgerte in der Bundeswehr (Straussberg, Sozialwissenschaftliches Zentrum der Bundeswehr, 2001). Zitiert und interpretiert in: Heiko Biehl/ Paul Klein and Gerhard Kümmel, Diversity in the German armed Forces, in: Joseph Soeters/ Jan van der Meulen, Cultural Diversity in the Armed Forces. An international comparison (London/New York 2009)

größtenteils außerhalb Deutschlands sozialisiert wurden. Es wurde eine verstärkte Tendenz zur Gruppenbildung festgestellt, also auch eine Selbst-Abgrenzung zu anderen Rekruten. In Einheiten mit höherem Anteil an Spätaussiedlern hatten diese Gruppen manchmal sogar kriminellen Charakter.

- Sie neigen oft stärker zu Disziplinlosigkeit. Ihr Alkoholgenuss ist zumeist überdurchschnittlich hoch und überdurchschnittlich viele Spätaussiedler verstoßen gegen die Drogengesetze. Sie neigen auch stärker zur Gewalttätigkeit.

Auch bei deutsch-türkischen Doppelstaatsbürgern werden bezüglich der sprachlichen Kompetenz Mängel festgestellt. Neben der gesundheitlichen Eignung des Wehrpflichtigen werden in einem mehrstündigen Eignungstest Reaktionsschnelligkeit, aber auch Mathematik- und Deutschkenntnisse geprüft. Viele Deutsch-Türken schneiden im Sprachtest jedoch so schlecht ab, dass sie für den Wehrdienst nicht geeignet sind. Während von 2000 bis 2008 gut zwei Drittel der für tauglich befundenen Männer eingezogen wurden, war es von den Deutsch-Türken nur etwas mehr als ein Drittel. Die Bundeswehr erhebt jedoch den Anspruch, Wehrpflichtige gerecht auszuwählen. Eine – vermeintlich – bevorzugte Behandlung der türkischstämmigen Wehrpflichtigen könnte aber auch die Ausländerfeindlichkeit stärken. Es wird daher überlegt, dass die Bundeswehr Deutschkurse für Soldaten mit Sprachdefiziten anbietet.³⁰

In Auslandsmissionen ist neben Sprachkenntnissen auch Verständnis der Kultur der lokalen Bevölkerung notwendig, um Kontakt zu dieser aufnehmen zu können und ihre Unterstützung zu erreichen. Hier können Mitarbeiter mit Migrationshintergrund, die aus diesem Gebiet stammen (oder deren Eltern), von großem Vorteil sein. Die US-Armee unterstützt aber auch Soldaten, die eine Fremdsprache lernen wollen, durch die Einführung diesbezüglicher Programme. Ein weiterer Anreiz ist, dass nach erfolgreicher Absolvierung eines Sprachkurses eine schnellere Beförderung in Aussicht gestellt wird. Weiters versuchen die US-Streitkräfte verstärkt, US-Bürger mit bestimmter Muttersprache anzuwerben. Dabei folgen sie der Überlegung: "Instead of training a Soldier to be a linguist, we have somebody that understands the language already and maybe more importantly the culture - and we train them to be a soldier."³¹

Auch für die erfolgreiche Teilnahme an internationalen Friedenseinsätzen wird Kulturverständnis als Faktor verstärkt Bedeutung beigemessen. Im Zuge der

³⁰ Roland Preuß, Sprach-untauglich, in: Süddeutsche Zeitung (Internetausgabe), 15. Jänner 2009, abgerufen am 4. August 2010 www.sueddeutsche.de/politik/deutsch-tuerken-bei-der-bundeswehr-sprach-untauglich-1.376750

³¹ C. Todd Lopez, Language, cultural learning important to Army mission, 17. Dezember 2008, abgerufen am 8. September 2010, www.army.mil/news/2008/12/17/15280-language-cultural-learning-important-to-army-mission/

Vorbereitungen auf eine Friedensmission erhalten die Peacekeeper inzwischen in westlichen Staaten nicht nur Sprachunterricht, sondern werden auch auf die Kultur im Einsatzraum besonders vorbereitet.³² Eine verstärkte Berücksichtigung von Soldaten mit Migrationshintergrund war jedoch bei keiner Armee festzustellen.

³² Siehe etwa: Ludwig Krysl (ed.), Interkulturelle Kompetenz - Voraussetzung für erfolgreiche Aufgabenerfüllung postmoderner Streitkräfte (Schriftenreihe der Landesverteidigungsakademie) 18/2007, Wien 2007

7. Das Verhältnis zu Arbeitskollegen

Die bereits erwähnte Polizeikultur prägt in hohem Maße das Verhalten der Polizisten. Die erlebte Gefahr und der (berufsbedingte) Umgang mit Verbrechern führen zu einer selbst zugeschriebenen Frontstellung gegen „Chaos und Verbrechen“. Dadurch entwickelt sich ein Korpsgeist, der zusammenschweißt. Dieser wiederum erzeugt ungeschriebene Verhaltensregeln, die neben den offiziellen Vorschriften zu beachten sind. Diese werden nicht an den Neuling weitergegeben – sie sind nur durch persönliche Erfahrung in der Organisation zu lernen. Der neue Mitarbeiter muss sich einfügen – anerkannt sind „die, die Stallgeruch haben.“³³

Die Fähigkeit von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund, sich in die Organisation einzufügen, ist primär abhängig von ihrem Willen, an der „Organisationskultur“ teilzuhaben, aber auch davon, ob man sie lässt. Der Wille wiederum hängt stark davon ab, wie weit sie von den Kollegen akzeptiert werden – hier kann ein Teufelskreis entstehen, der nur schwer zu brechen ist. Dieses Problem ist dann besonders virulent, wenn die neuen Mitarbeiter an Aktivitäten, die zur Alltagskultur gehören, nicht teilnehmen können. So ist es zum Beispiel in beiden Sicherheitsorganisationen üblich, nach dem Dienst gemeinsam ein Bier zu trinken. Gläubige Muslime etwa haben damit ein Problem, was ihre Kollegen als mangelnden Willen interpretieren könnten, wirklich „dazugehören“ zu wollen. In diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass bei der angebotenen Verpflegung religiöse Vorschriften und Verbote berücksichtigt werden müssen.

Für Berufsarmeen könnte ein weiteres Problemfeld entstehen. Um die geplante Anzahl von Rekruten zu erreichen, werden die regulären Streitkräfte auch für ausländische Staatsbürger geöffnet. Es könnte die Situation eintreten, dass diese Soldaten von ihren Kameraden als „Söldner“ betrachtet werden, für die ausschließlich der monetäre Aspekt ausschlaggebend ist und denen andere Werte nichts bedeuten. Dies betrifft natürlich Söldnereinheiten wie die französische Fremdenlegion nicht. Anreiz, in diese Einheiten einzutreten, ist für gewöhnlich der hohe Sold. Im Fall der Fremdenlegion ist neben der Möglichkeit, die französische Staatsbürgerschaft zu erwerben, auch die Option, eine neue Identität anzunehmen, für viele verlockend. So waren nach dem Zweiten Weltkrieg bis zu zwei Drittel der Fremdenlegionäre Deutsche, nach 1989 und dem Zusammenbruch der

³³ Werbe- und Einstellungsleiter der deutschen Polizei, zitiert in: Daniela Klimke, Die Polizeiorganisation und ihre Migranten, in: Daniela Hunold/Daniela Klimke/Rafael Behr/Rüdiger Lautmann, Fremde als Ordnungshüter? Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland (Wiesbaden 2010)

Sowjetunion kamen die meisten Bewerber aus Osteuropa.³⁴ Die Integration erfolgt in diesem, Fall durch das gemeinsame Erleben der harten Ausbildung sowie durch das Erlernen der einheitlichen Kommandosprache.

³⁴ Siehe dazu: de.wikipedia.org/wiki/Fremdenlegion, abgerufen am 12. August 2010.

8. Minderheiten in Sicherheitskräften - Rückwirkungen auf die Gesellschaft

Mitarbeiter aus Minderheitengruppen stellen unter Beweis, dass Integration möglich ist, d. h., sie widerlegen das Argument, dass das Einwanderungsland den Immigranten nur duldet und nicht in die Gesellschaft integrieren will. Auch den in der Bevölkerung verbreiteten (und von manchen politischen Gruppierungen geförderten) Klischeevorstellungen – Einwanderer seien krimineller und weniger gebildet als der Rest der Bevölkerung und sie nutzen das Sozialsystem aus – wird durch das Auftreten von Migranten als Garanten von Sicherheit und Ordnung potentiell entgegengewirkt.

Die Nicht-Repräsentation einer Minderheit führt auch unter Umständen zu Unverständnis dieser gegenüber den Sicherheitskräften. Dies kann sich im Alltag durch Vorurteile äußern, im schlimmsten Fall jedoch zu Fehlreaktionen führen. So wurde etwa 2003 in Bolivien die Armee eingesetzt, um Demonstrationen von Indios unter Kontrolle zu halten. Das Offizierskorps der Armee rekrutierte sich zu diesem Zeitpunkt ausschließlich aus der kreolischen (von Spanien abstammenden) Elite des Landes. Der Einsatz eskalierte, mehr als 100 Menschen verloren das Leben. Die Armee wäre wahrscheinlich anders vorgegangen, wäre sie Kreolen gegenüber gestanden oder hätte sie Indios in den eigenen Reihen gehabt.³⁵

Umgekehrt kann auch die Überrepräsentation von Minderheiten in Sicherheitskräften negative Rückwirkungen zeigen. Denn die Mehrheitsgesellschaft verleiht den Organisationen das Stigma eines Sammelbeckens von Personen, die in der Wirtschaft keinen Erfolg hätten. Dieses negative Bild in der Öffentlichkeit würde sich auch auf die Rekrutierung auswirken – die Zahl der Bewerber aus der Mehrheitsbevölkerung könnte sinken. So war etwa der Anteil der Afroamerikaner in der US-Armee in den 1970er-Jahren nach der Aufhebung der Wehrpflicht deutlich höher als in der Gesamtbevölkerung.³⁶

Die Öffnung der Sicherheitsorganisationen für Migranten hat jedoch einen grundsätzlichen Vorteil. In Sicherheitskräften ist es notwendig, die Landessprache ausreichend zu beherrschen und die Kultur des Landes zu akzeptieren – beides notwendige Voraussetzungen für die Integration eines Migranten. Bereits durch die Absicht, Polizist oder

³⁵ Zum Hintergrund des Konflikts siehe: Walter Chávez, Wasserkrieg, Erdgaskrieg, Bürgerkrieg, in: *Le Monde diplomatique* Nr. 7208 (Internetausgabe), 14. November 2003, abgerufen am: 10. Juli 2010, www.monde-diplomatique.de/pm/2003/11/14.mondeText.artikel,a0065.idx,16

³⁶ Charles C. Moskos, Success Story: Blacks in the Military, in: *The Atlantic Online*, abgerufen am 24. September 2010. www.theatlantic.com/past/docs/unbound/flashbks/black/moskos.htm

Berufssoldat zu werden, erhöht der Einwanderer demnach seine Anstrengungen, sich in die Gesellschaft zu integrieren.

9. Fallbeispiele

9.1. Beispiel: Großbritannien

Großbritannien verfügt seit 1961 wieder über eine Berufsarmee.³⁷ Aus historischen Gründen rekrutiert sie sich nicht nur aus Staatsbürgern. Iren³⁸ und Personen aus Staaten, die in der Vergangenheit unter britischer Kontrolle waren, aber nicht der Krone unterstanden,³⁹ können jederzeit eintreten, Bürger aus Staaten des Commonwealth müssen einige Jahre in Großbritannien gelebt haben. Alle haben nach dem Ende der Dienstzeit Niederlassungsrecht in Großbritannien (sofern sie es nicht schon zuvor hatten) und die Möglichkeit, die britische Staatsbürgerschaft zu erwerben.

Einen Sonderfall stellen die Gurkhas dar. Sie werden nach wie vor in ihrer Heimat Nepal rekrutiert und dienen auch in eigenen Einheiten. Teil ihrer Grundausbildung ist Englischunterricht und sie haben nach Ablauf ihrer Dienstzeit das Recht, sich in Großbritannien niederzulassen.⁴⁰ Im Gurkha-Krieg 1814-1816 nötigten die Gurkhas den Briten wegen ihrer Kampfkraft Respekt ab, weswegen sie sich im Friedensvertrag das Recht, Gurkhas für ihre Armee anzuwerben, zugestehen ließen. Die Gurkhas, zusätzlich ausgerüstet mit ihrem traditionellen Krummdolch (Khukuri), gelten als ausgezeichnete Nahkämpfer, loyal, tapfer und überall einsetzbar. Sie wurden daher immer wieder in besonders kritischen Abschnitten eingesetzt, bzw. in Gebieten, für die die britische Armee keine Truppen abstellen konnte.⁴¹

Weiters gilt für Gibraltar, sowie die Bermudas und Falklands, eine Ausnahme. Lokal aufgestellte Milizeinheiten unterstehen zwar der britischen Armeeführung, sind jedoch nur für die Territorialverteidigung zuständig.

³⁷ In der Neuzeit gab es in Großbritannien nur in den Jahren 1916 bis 1919 und 1939 bis 1960 eine Wehrpflicht. Nach deren Aufhebung 1960 wurden jedoch noch Männer einberufen, die davor zur Ableistung des Wehrdienstes verpflichtet gewesen wären, aber einen Aufschub gewährt bekommen hatten. Der letzte Wehrpflichtige wurde 1963 aus der Armee entlassen.

³⁸ Der Republic's Defence Act von 1954 verbietet es Iren, in fremden Armeen zu dienen. Staatliche Stellen dürfen daher nicht mehr für den Dienst in der britischen Armee werben. Siehe dazu: British Army recruitment halted at Irish jobs centre, in: Belfast Telegraph (Internetausgabe), 28. April 2010, abgerufen am 8. August 2010. www.belfasttelegraph.co.uk/news/local-national/british-army-recruitment-halted-at-irish-jobs-centre-14783481.html?startindex=40#ixzz0y0S4BPvi

³⁹ z. B. Protektorate und Mandatsgebiete

⁴⁰ Ursprünglich galt diese Regelung nur für Gurkhas, die nach dem 1. Juli 1997 ihren Dienst beendeten. Seit 21. Mai 2009 haben auch Gurkhas, die ihren Dienst vor dem 1. Juli 1997 beendeten und mindestens vier Jahre in der britischen Armee gedient hatten, das Niederlassungsrecht.

Siehe dazu: news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/politics/8060607.stm

⁴¹ Siehe dazu: de.wikipedia.org/wiki/Gurkha

Ende der 1990er-Jahre wurde über die notwendige Modernisierung der britischen Armee – und deren Anpassung an das neue Sicherheitsumfeld – diskutiert. Ergebnis war die Erstellung eines Weißbuches, der Strategic Defence Review.⁴² Das Papier behandelte auch den Mangel an Rekruten:

„...We need to recruit high quality adaptable people in a rapidly changing society. We will be putting additional emphasis on recruiting and adapting our approach to better reach all sections of the community. We are particularly anxious to recruit more from the ethnic minorities and more women, whose potential we have not fully tapped.“⁴³

Ausgangspunkt für die forcierte Öffnung der britischen Armee war also einfach Personalmangel. Die Rekrutierung sollte demnach forciert und die angeworbenen Soldaten auch in der Organisation gehalten werden:

„We lose too many recruits during initial training. All the Services have introduced special courses and other initiatives to reduce training wastage. We are looking at ways in which these initiatives can be extended without lowering the standards of our trained personnel. We are also studying possible ways of changing the career structure to encourage more people to serve for longer periods. Better retention will not only ease overstretch but give us a better return on our investment in training.“⁴⁴

Allerdings änderte sich die Gesetzeslage 2000 mit dem Race Relations Amendment Act,⁴⁵ durch den alle öffentlichen Körperschaften verpflichtet wurden, einerseits Diskriminierung abzubauen und andererseits Gleichheit von Minderheiten zu fördern. Dadurch soll den Sicherheitsorganisationen auch erhöhte Legitimität verschafft werden. Die Armeeführung

⁴² Ministry of Defence, SDR White Paper (Command Paper 3999 vom 8. Juli 1998) [webarchive.nationalarchives.gov.uk/tna/+http://www.mod.uk/issues/sdr/wp_contents.htm](http://www.mod.uk/issues/sdr/wp_contents.htm)

⁴³ SDR Paragraf 127. [webarchive.nationalarchives.gov.uk/tna/+http://www.mod.uk/issues/sdr/people_policy.htm](http://www.mod.uk/issues/sdr/people_policy.htm)

⁴⁴ SDR Paragraf 128. [webarchive.nationalarchives.gov.uk/tna/+http://www.mod.uk/issues/sdr/people_policy.htm](http://www.mod.uk/issues/sdr/people_policy.htm)

⁴⁵ www.legislation.gov.uk/ukpga/2000/34/contents

trug der neuen Lage Rechnung und erarbeitete einen Leitfaden für den Umgang mit Soldaten aus Minderheiten.⁴⁶

Die Armee beschloss, unter den ethnischen Minderheiten stärker zu rekrutieren, wodurch mit der Zeit die Zusammensetzung der Streitkräfte die der Gesellschaft widerspiegelt werden sollte. Tatsächlich wurden in den Folgejahren Fortschritte gemeldet, die sich jedoch als vordergründig herausstellten: Ein beträchtlicher Teil der Rekrutierten waren aus Fidschi, Vincent und St. Lucia, sowie aus Commonwealth-Staaten. Das bedeutet, dass zu einem beträchtlichen Teil Einwanderer rekrutiert wurden. Seit 2005 wird in den Commonwealth-Staaten der Dienst in der britischen Armee nicht mehr beworben – es wird befürchtet, dass die Armee ihren nationalen Charakter verliert.⁴⁷

Weiters zielt die Anwerbung in Großbritannien besonders auf Personen karibischer (und letztlich afrikanischer) Herkunft ab, da diese auf dem Arbeitsmarkt geringere Chancen haben. Der Anteil von nicht-weißen⁴⁸ Soldaten in den regulären britischen Streitkräften liegt im Moment bei 6,6 Prozent.⁴⁹ Rekruten südasiatischer Herkunft sind so gut wie nicht vorhanden. Letzteres wird unter anderem darauf zurückgeführt, dass es in der Vergangenheit im Land rassistische Übergriffe gegen sie gab („Paki bashing“ war ein anerkannter Missstand). Da die staatlichen Sicherheitsorganisationen (besonders die Polizei) nicht rigoros dagegen vorgingen, besteht in dieser Bevölkerungsgruppe Misstrauen gegen sie. Zusätzlich ist festzustellen, dass gerade diese Bevölkerungsgruppen gegenüber der weißen Bevölkerung auf dem Arbeitsmarkt stark aufgeholt haben. Sie besuchen auch im Durchschnitt länger als Weiße die Schule und sind (im Vergleich zu ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung) in höheren Bildungseinrichtungen überdurchschnittlich stark vertreten.⁵⁰ Dienst im Militär scheint für sie daher nicht attraktiv zu sein.

Seit dem terroristischen Anschlag am 11. September 2001 in New York (und verstärkt nach dem in London am 7. Juli 2005) werden Muslime in verstärktem Ausmaß als Sicherheitsrisiko betrachtet. Ihre Zugehörigkeit zu Sicherheitsorganisationen wurde daher, aufgrund möglicherweise mangelnder Loyalität Großbritannien gegenüber, in Frage gestellt. Eine Untersuchung ergab jedoch, dass gerade Bürger mit pakistanischem Hintergrund ihre

⁴⁶ British Army, Directorate of Educational and Training Services (Army), British Army Cultural Guidance, 14. Oktober 2008, abgerufen am 8. September 2010.
www.army.mod.uk/documents/general/Cultural_Guidancepart_1.pdf

⁴⁷ Siehe dazu: Michael Evans, How British Army is fast becoming foreign legion, in: The Times (Internetausgabe), 14. November 2005.

www.timesonline.co.uk/tol/news/uk/article589974.ece

⁴⁸ Aus dem Englischen „Non-Whites“

⁴⁹ Siehe dazu: www.dasa.mod.uk/applications/newWeb/www/apps/publications/pubViewFile.php?content=170.132&date=2010-08-26&type=html&PublishTime=09:30:00, abgerufen am 11. September 2010

⁵⁰ Siehe dazu: Higher Education Statistics Agency, abgerufen am 29. August 2010
www.hesa.ac.uk/index.php?option=com_content&task=view&id=1197&Itemid=266

Identität zu über 80 Prozent als britisch, englisch, schottisch oder walisisch angaben.⁵¹ Trotzdem hat das Misstrauen Muslimen gegenüber möglicherweise Konsequenzen für die Kohärenz innerhalb der Sicherheitsorganisationen, die deren Effektivität beeinflussen können.

Ein weiterer Aspekt der Rekrutierungsprobleme ist die imperiale Vergangenheit Großbritanniens und die Traditionspflege in der Armee. Viele Kriege wurden geführt, um das Empire zu errichten oder zu verteidigen. Daher gehörten die Vorfahren vieler Einwanderer entweder unterworfenen Völkern oder Feindstaaten an. Die Erinnerung an vergangene Siege und das feierliche Begehen von Traditionstagen in diesem Konnex ist daher für die weißen Soldaten mit ganz anderen Gefühlen verbunden als für Migranten. Das Selbstbild der Briten hat sich hier noch nicht an die neuen Verhältnisse angepasst.

Die britische Polizei steht bereits seit den 1960er-Jahren vor der Herausforderung, Mitarbeiter mit Migrationshintergrund zu integrieren. Allerdings wurde davon ausgegangen, dass die Einwanderer sich der englischen Kultur anpassen würden, weswegen keine besonderen Anstrengungen unternommen wurden. 1991 wurde jedoch in einer Studie festgestellt, dass innerhalb der britischen Polizei Rassismus grassierte. Mitarbeiter, die einer ethnischen Minderheit angehörten, waren rassistischen Bemerkungen ausgesetzt, wodurch die Rekrutierung neuer Mitarbeiter mit Migrationshintergrund behindert wurde. Es wurden jedoch keine besonderen Strategien entwickelt, diesen Missstand abzuschaffen.

Nach dem vermutlich rassistisch motivierten Mord an Stephen Lawrence 1993 und den schleppenden Ermittlungen in diesem Fall, die zu keinem Gerichtsverfahren führten, wurde behauptet, die beteiligten Polizisten hätten aus rassistischen Motiven gehandelt. Der daraufhin eingesetzte Untersuchungsausschuss kam zum Schluss, dass die Polizei „institutionell rassistisch“ sei und machte 70 Reformvorschläge.⁵² Hohe Vertreter der Polizei mussten öffentlich die Existenz von Rassismus in der Organisation eingestehen.

Das Innenministerium reagierte mit einem Aktionsplan,⁵³ der von den Polizisten kritisch aufgenommen wurde. Später folgte ein genereller Plan zur Gleichberechtigung.⁵⁴ Mit dem Race Relations Amendment Act 1999 wurden auch für die Polizei gesetzliche Regelungen, Mitarbeiter aus einer ethnischen Minderheit betreffend, eingeführt.

⁵¹ Die Untersuchung stammt allerdings aus dem Jahr 2004, wurde also vor den Anschlägen in London durchgeführt. Siehe dazu: Office for National Statistics, abgerufen am 29. August 2010. www.statistics.gov.uk/hub/people-places/people/identity/index.html

⁵² Der - nach dem Vorsitzenden des Ausschusses benannte – Macpherson-Report: www.archive.official-documents.co.uk/document/cm42/4262/sli-00.htm

⁵³ Home Office, Stephen Lawrence Inquiry: Home Secretary's Action Plan (London 1999)

⁵⁴ Home Office, Improving Opportunity, Strengthening Society: The Government's Strategy to Increase Race Equality and Community Cohesion. (London 2005)

Bereits der Macpherson-Report wies auf die Notwendigkeit, Personal aus ethnischen Minderheiten zu rekrutieren, hin. Einerseits würde dies die Legitimität der Polizei erhöhen, andererseits würden diese Mitarbeiter auf Minderheiten besser eingehen. Der Home Secretary's Action Plan sah Zielvorgaben für die verschiedenen Einheiten, die Rekrutierung von Mitarbeitern aus ethnischen Minderheiten betreffend, vor. Die Zahl der Polizisten aus ethnischen Minderheiten und deren Anteil an der Gesamtstärke haben seither stetig zugenommen, und sie verlassen die Organisation auch seltener.⁵⁵ Eine Studie in diesem Zusammenhang machte zwei wichtige Problemfelder aus:⁵⁶

Die Bemühungen, Mitarbeiter mit Migrationshintergrund in der Organisation zu halten, sind von besonderer Bedeutung. Kündigt ein Mitarbeiter wegen rassistischer Diskriminierung (oder auch nur wegen rassistischer Vorurteile), wird dies in seinem sozialen Umfeld rasch bekannt und wird weitergegeben. Als Folge verliert die Polizei bei dieser Gruppe als Arbeitgeber an Attraktivität. Teure Programme zur dauerhaften Erhöhung des Anteils von Migranten büßen ihre Wirksamkeit ein.

Das Auftreten und Handeln von Polizisten gegenüber Minderheiten ist ebenso von gehobener Bedeutung. Eine unkorrekte Amtshandlung, bzw. eine, in deren Verlauf sich der Beamte falsch verhält, kann die Rekrutierungsbemühungen zunichte machen und kann auch zu Kündigungen von Mitarbeitern führen.

Bereits 1994 wurde in London eine Black Police Association gegründet, die das Ziel hat, das Arbeitsumfeld von Mitarbeitern aus ethnischen Minoritäten zu verbessern. Die Gründung zahlreicher anderer Gruppen und einer nationalen Dachorganisation folgte. Neben der Unterstützung ihrer Mitglieder vermitteln sie zwischen ethnischen Gruppen. Sie beraten zudem Polizeichefs und betreiben politisches Lobbying. Durch ihre Arbeit ist auch erreicht worden, dass in Polizeistellen Gebetsräume für die Mitarbeiter vorhanden sind und dass bei Diensterteilung und Verpflegung Rücksicht auf religiöse Vorschriften genommen wird.

9.2. Beispiel: Israel

Die israelische Armee sollte von Anfang an eine „Volksarmee“ sein – getragen vom Volk und ein Symbol der „jüdischen Identität“. Um von der Gesellschaft als „vollwertiger“ Israeli

⁵⁵ Siehe dazu: Jenny Sigurdsson and Amardeep Dhani, Police Service Strength; England and Wales, 31 March 2010, abgerufen am 28. August 2010. rds.homeoffice.gov.uk/rds/pdfs10/hosb1410.pdf
Zu Schottland: High Level Summary of Equality Statistics (letzter vorliegender Bericht vom 28. November 2006), abgerufen am 28. August 2010
www.scotland.gov.uk/Publications/2006/11/20102424/12

⁵⁶ Simon Holdaway, Anne-Marie Barron, Resigners? The experience of black and Asian police officers (London 1998)

anerkannt zu werden, ist es nach wie vor notwendig, jüdischen Glaubens zu sein und den Wehrdienst absolviert zu haben. Es gab und gibt zwar Soldaten mit nicht jüdischem Glauben, diese wurden/werden jedoch als nachrangig betrachtet.

Bis in die 1990er-Jahre waren viele Sozialleistungen an die Absolvierung des Wehrdienstes geknüpft. Nach einer Reform besteht diese Verknüpfung nur mehr für bestimmte Positionen in der Verwaltung. Betroffen ist vor allem der Sicherheitsbereich – die für ein öffentliches Amt erforderliche erweiterte Sicherheitsüberprüfung setzt nämlich die Erfüllung der Wehrpflicht voraus. Auch die Zuteilung einer Wohnung oder Unterstützung für einen neu gegründeten Haushalt ist davon abhängig. Rechte Gruppen fordern auch bisweilen, das Wahlrecht an die Ableistung des Wehrdienstes zu knüpfen. Die Forderung bestimmter Gruppen, ihnen den Eintritt in die Armee zu erlauben, ist somit letztlich als Forderung nach voller rechtlicher Gleichstellung zu verstehen.

Während der Ausschluss vom Wehrdienst bestimmte Gruppen auch gesellschaftlich an den Rand drängt, zieht die Wehrpflicht wiederum andere – vor allem Immigranten – in die Gesellschaft hinein. Neben Hebräischunterricht ist der Unterricht in jüdischer Geschichte fixer Bestandteil der Ausbildung.

Grundsätzlich sind alle Juden zum Wehrdienst verpflichtet. Neben Juden sind auch männliche Drusen,⁵⁷ Samaritaner⁵⁸ und Tscherkessen⁵⁹ zu dessen Ableistung verpflichtet, Negev-Beduinen⁶⁰ dagegen können freiwillig in die Armee eintreten. Andere arabische Israelis sind wiederum vom Wehrdienst ausgeschlossen – mit den oben dargelegten Folgen. Im Zentrum der israelischen Gesellschaft befinden sich also Juden mit abgeleistetem Wehrdienst; etwas vom Zentrum entfernt die Drusen, Tscherkessen und Beduinen, die in der Armee waren; am Rand arabische Israelis, Behinderte und ultraorthodoxe Juden (die den Wehrdienst ablehnen). Verdienste in der Armee rücken jedoch eine Person in Richtung Zentrum, d.h. ein hoher Rang kann die Tatsache, zu einer Minderheit zu gehören, teilweise kompensieren. Die in der Armee dienenden Minderheiten kritisieren, dass sie als Bürger zweiter Klasse gelten. Die Verbindung zwischen Militärdienst

⁵⁷ Die Drusen haben sich im 11. Jahrhundert von den Ismaeliten abgespalten. Ihre Religion ist von griechischer Philosophie und Gnostizismus beeinflusst. Siehe dazu: en.wikipedia.org/wiki/Druze, abgerufen am 8. August 2010.

⁵⁸ Die Samaritaner sind eine Minderheit, die sich religiös sehr früh vom Judentum abgespalten hat und eine sehr altertümliche Form des Judentums praktiziert.

⁵⁹ Die Tscherkessen sind ein Volk, das ursprünglich aus dem Kaukasus stammt und sich über den Nahen Osten ausgebreitet hat. Eine kleine Gruppe lebt heute in Israel und hängt der liberalen Hanafi-Schule des sunnitischen Islams an.

⁶⁰ Die Beduinen der Wüste Negev, die ehemaligen arabischen Hirtennomaden Süd-Palästinas, stehen seit der Staatsgründung Israels 1948 einem modernen Staats- und Rechtssystem gegenüber, das sich einst zum Ziel setzte, eine der "demokratischsten Demokratien" zu formieren.

und Einbindung in die Gesellschaft stellen sie nicht in Frage – nur die Tatsache, nicht genug Anerkennung zu erhalten.

Jüdische Immigranten haben Anspruch auf die israelische Staatsbürgerschaft und sind daher zum Wehrdienst verpflichtet. Die Einwanderung stieg jedoch seit Ende der 1980er-Jahre massiv an – etwa 800.000 Juden wanderten seither aus der ehemaligen Sowjetunion ein, etwa 80.000 aus Äthiopien.⁶¹ Die israelische Armee weitete ihre Maßnahmen zur Integration dieser Gruppen stark aus, beginnend bei der Definition:

„Immigrants“ as defined by the IDF (Israeli Defense Force – Anm. d. A.): New Immigrant – individuals over the age of 16 who immigrated to Israel; Veteran immigrants – individuals below the age of 16 who immigrated to Israel; Ethiopian immigrants – the definition was broadened for Ethiopian immigrants whereby any person who was born or whose parents were born in Ethiopia is entitled to immigrant status (due to the language and adjustment difficulties Ethiopian immigrants encounter).⁶²

Die „neuen Immigranten“ haben während ihrer Dienstzeit in der Armee oft Schwierigkeiten, sich einzufügen. Desertion, Haft und vorzeitige Entlassung aus dem Wehrdienst sind die Folge. Kommandierende Offiziere sind daher angewiesen, die besonderen Probleme der „neuen Immigranten“ zu berücksichtigen und sie bei der Integration in die Armee zu fördern. Sie erhalten auch Schulungen, um Probleme bei Rekruten zu erkennen und diese darauf hinzuweisen, Hilfe in Anspruch zu nehmen. Weiters ist unter anderem die Wahrnehmung des Komplexes der Integration Gegenstand dieser Kurse, sowie die Vermittlung von Kenntnissen, die den Teilnehmern die Integration der Immigranten erleichtern sollen. Eine konkrete Maßnahme ist, dass eigens dafür bestimmte und ausgebildete Unteroffiziere die Einbindung der Immigranten in die Einheit durch Erteilung von Hebräischunterricht und Beratung der Kommandanten fördern sollen.

Das israelische Militär bietet eine Reihe von Programmen zur Integration von Soldaten aus unterprivilegierten Schichten an. Diese Programme sind nicht speziell für Immigranten ausgelegt, werden jedoch von diesen besonders in Anspruch genommen.

Für Soldaten werden Kurse in Mathematik, in Staatsbürgerkunde, zur Stärkung der Lesefähigkeit, sowie in Geschichte und Informatik angeboten, die ihnen einen Schulabschluss ermöglichen. Für Soldaten, die nicht auf einem Militärcamp wohnen,

⁶¹ Aus Äthiopien wurden auch in zwei Operationen 1984 und 1991 Juden ausgeflogen.

⁶² IDF Spokesperson, The IDF's Social Commitment (Tel Aviv, 2010), S. 22

werden extern Kurse angeboten. Der Abschluss einer höheren Schule ist für Soldaten gegen Ende der Dienstzeit möglich. Die Kurse werden zentral durchgeführt, es unterrichten auch Zivilisten. Diese Angebote werden durch Schulungen, die bei einzelnen Einheiten erfolgen, ergänzt. Spezielle Kurse werden für Soldaten mit schlechten Hebräischkenntnissen angeboten, also vor allem Immigranten und Angehörige von Minderheiten. Neben der Sprache soll den Teilnehmern die israelische Kultur nahe gebracht werden. Beduinen haben die Möglichkeit, sich für eine längere Dienstzeit zu entscheiden und dafür Unterricht zu erhalten, der mit einem höheren Schulabschluss endet.

Speziell für Israelis äthiopischer Abstammung wird ein Kurs schon vor deren Militärdienst angeboten. Er soll generell die Lernfähigkeit der Teilnehmer und deren Fähigkeit, sich an das militärische Umfeld anzupassen, steigern.

Einzelne Gruppen werden vor dem Ende des Wehrdienstes in fünftägigen Workshops über ihre Rechte und Pflichten als ehemalige Soldaten in Israel aufgeklärt. Das soll ihnen helfen, sich in die israelische Gesellschaft einzufügen. Das Angebot richtet sich neben Immigranten auch an Soldaten ohne soziale Bindungen, Äthiopier, Drusen, Beduinen und Soldaten, die an der Peripherie leben. Auch nach dem Ende des Militärdienstes können diese (dann ehemaligen) Soldaten an Kursen teilnehmen, die die Armee mitfinanziert. Ziel dieser Angebote ist einerseits eine Berufsausbildung, andererseits die möglichst gute Integration in Israel.

Eine informelle Maßnahme – und Abkehr von der bisherigen Praxis – ist, dass russischstämmige Soldaten untereinander russisch sprechen dürfen, dienstlich ist jedoch weiterhin hebräisch vorgeschrieben. Sie dürfen auch russische Zeitungen und Literatur lesen. Dies hat dazu geführt, dass diese Gruppe dazu tendiert, sich von anderen Soldaten abzusondern.⁶³

Dies findet jedoch offiziell keine Beachtung, da der Status als Immigrant nur als „Übergangszustand“ betrachtet wird. Allerdings ist der Militärdienst für viele Einwanderer aus der ehemaligen Sowjetunion nur Teil eines Handels: Für einen Neuanfang in Israel dient man in der Armee, eine Identität als Israeli entwickelt man aber nicht. Bei russischstämmigen Soldaten, die zuvor das israelische Schulsystem durchlaufen haben, scheint die Integration besser zu gelingen – sie melden sich vermehrt zur Offiziersausbildung oder zu Kampfeinheiten.

⁶³ Es gibt für russischsprachige Soldaten, die untereinander bleiben, auch eine inoffizielle Bezeichnung: Mafras – kurz für „Russische Mafia“. www.military-quotes.com/forum/idf-slang-list-t71632.html, abgerufen am 10. August 2010

Bei Äthiopiern ist die Bilanz weniger gut, was vor allem auf ihren unterschiedlichen kulturellen Hintergrund zurückgeführt wird. Die Armee verstärkt daher ihre Bemühungen, besonders diese Gruppe zu integrieren.

Die israelische Polizei unternimmt dagegen keine besonderen Anstrengungen, Einwanderer zu integrieren. Wie bereits dargestellt, wird die Integrationsarbeit von der Armee erwartet. Weiters wird ein erheblicher Teil der Polizeiarbeit von der Armee übernommen. Allerdings ist die Polizei bei der Aufnahme weniger restriktiv als das Militär – auch Araber werden aufgenommen.

Von größerer Bedeutung sind bei der israelischen Polizei das Verhältnis der ethnischen Gruppen innerhalb der Organisation untereinander und das Verhältnis der Organisation zu den verschiedenen Bevölkerungsgruppen,⁶⁴ besonders zu den Palästinensern. Hier zeichnet sich eine Verbesserung der Situation ab, da die Araber verstärkt dazu bereit sind, mit und in der Polizei zu arbeiten.⁶⁵ Diese wiederum ist bestrebt, vermehrt Angehörige ethnischer Minderheiten zu rekrutieren.⁶⁶

9.3. Beispiel: Österreich

Über Soldaten mit Migrationshintergrund im Österreichischen Bundesheer liegen nur wenige Forschungsergebnisse vor.⁶⁷ Der Grund für den geringen Forschungsgrad ist, dass Soldaten im Bundesheer aufgrund der gesetzlichen Lage österreichische Staatsbürger sind. Es existieren anerkannte Minderheiten in Österreich⁶⁸, die besondere Rechte bezüglich ihrer Kultur und Sprache, sonst jedoch dieselben Rechte und Pflichten eines Österreicherers haben. Weiters sind diese Minderheiten klein und (im Vergleich zu Minderheiten in anderen

⁶⁴ Siehe dazu: Badi Hasisi, Police-minority Relations in a Multicultural Society: The Israeli Case, in: Majid Al-Haj, Rosemarie Mielke (eds.), Cultural diversity and the empowerment of minorities (Oxford/New York 2007)

⁶⁵ Guy Ben-Porat and Fany Yuval, Policing and the Arab minority: from alienation to cooperation. Common Ground News Service, 18. Februar 2020, abgefragt am 26. August 2010. www.commongroundnews.org/article.php?id=27304&lan=en&sid=0&sp=0

⁶⁶ Ben Hartman, Aharonovitch lauds police outreach to Arab sector, in: The Jerusalem Post (Internetausgabe), 25. Februar 2010, abgefragt am 26. August 2010. www.jpost.com/Israel/Article.aspx?id=169697

⁶⁷ Es liegt eine Arbeit vor: Peter Fußl, Integration im Österreichischen Bundesheer. Eine Studie zur Situation von Migranten der ersten und zweiten Generation (Dip.Arb., Wien 2009). Diese baut auf dem Forschungsprojekt Wehrdienst als Integrationsfaktor – Orientierungsstudie 2008 für den folgenden Forschungsplan auf. Auftraggeber waren das Heeres-Nachrichtenamt bzw. das BMLV. Eine Publikation soll noch 2010 erscheinen.

⁶⁸ Die sechs gesetzlich anerkannten Volksgruppen in Österreich: Slowenen (Volkszählung 2001: 17.953 Personen), Burgenländische Kroaten (Volkszählung 2001: 19.374 Personen), Ungarn (Volkszählung 2001: 25.884 Personen), Roma und Sinti (Volkszählung 2001: 4.348 Personen), Tschechen (Volkszählung 2001: 11.035 Personen) und Slowaken (Volkszählung 2001: 3.343 Personen). Quelle: Statistik Austria, Österreich. Zahlen, Daten, Fakten (Wien 2009), S. 17

Ländern) bereits lange und gut in die österreichische Gesellschaft integriert. Für das Bundesheer ergab sich daher bisher kein besonderer Handlungsbedarf.

Von den etwa 8,4 Millionen Menschen, die in Österreich leben, sind etwa 460.000 nicht Bürger eines EU-Staates.⁶⁹ Diese haben kein Wahlrecht, unterliegen nicht der Wehrpflicht und können sich auch nicht freiwillig zum Wehrdienst melden. Eine Einbürgerung ist nur auf Antrag möglich, an einen langen Aufenthalt in Österreich gebunden und an die Absolvierung einer Prüfung, in der ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache und der österreichischen Kultur nachgewiesen werden müssen.⁷⁰ Durch die Gesetzeslage ist ein Neubürger für gewöhnlich mit Kultur und Sprache Österreichs vertraut. Sollte er unter die Wehrpflicht fallen, besteht auch hier meistens kein Problem im Präsenzdienst.

Aus den genannten Gründen gibt es keine speziellen Bestimmungen zum Umgang mit Migranten der ersten und zweiten Generation im Österreichischen Bundesheer. Allerdings wird der Umgang mit religiösen Minderheiten in Erlässen geregelt, was indirekt Soldaten mit Migrationshintergrund betrifft:⁷¹

Die Erlässe unterscheiden zwischen Bundesbediensteten (also auch Berufssoldaten) einerseits und Grundwehrdienern und Personen in Ausbildung andererseits.

Weiters gibt es unterschiedliche Regelungen für alle Angehörige einer Glaubensgemeinschaft, weiters für die nicht strenggläubigen (betrifft nur Muslime), strenggläubigen (betrifft nur Juden, Sikhs und Sieben-Tags-Adventisten) und besonders strenggläubigen (betrifft nur Muslime). Strenggläubige und besonders Strenggläubige werden in die Maria-Theresien-Kaserne in Wien einberufen, da hier Vorkehrungen bezüglich des Gebetsraumes und der Verpflegung getroffen werden. Die Sonderregelungen betreffen die Zeitordnung (also Feiertage und Gebetszeiten während des Dienstbetriebs), die Verpflegung und die Adjustierung.

Als Norm für den Dienstbetrieb gilt die christliche Tradition, d.h., christliche Feiertage und der Sonntag sind dienstfrei. Dazu kommen noch der 1. Mai (Tag der Arbeit) und der 26. Oktober (Nationalfeiertag). Für Angehörige bestimmter Religionen gilt diese Zeitordnung

⁶⁹ Bundesministerium für Inneres, Fremdenstatistik Juli 2010

⁷⁰ Ausnahmen werden jedoch gemacht, wenn „staatliches Interesse“ vorliegt – etwa für Fußballer und Opernsängerinnen.

⁷¹ Zeitordnung für den nachgeordneten Bereich; zusammenfassende Richtlinien – Neufassung; BMLV

Erl. v. 24. Juli 2006, GZ S93107/17-FGGI/2006, VBl. I 45/2006 [ZO ngBer]

Zeitordnung für die Zentralstelle; Richtlinien – Neufassung 2007; BMLV Erl. v. 11. Dez. 2007, GZ S90585/5-ZentrS/ 2007, VBl. I 126/2007 [ZO ZSt],

Dienstbetrieb; Behandlung religiöser Minderheiten – Einberufung und Verwendung;

Zusammenfassende Richtlinien – Neufassung; BMLV Erl. v. 30. Aug. 2006, GZ S93109/9-FGG1/2006, VBl. 53/2006 [Erl BrM].

Einen guten Überblick bietet Karl-Reinhard Trauner, Religionsausübung im Österreichischen Bundesheer. Im Internet unter: www.bmlv.gv.at/pdf_pool/publikationen/ms_20v3_3.pdf, abgerufen am 3. August 2010

ebenfalls, es gibt jedoch zusätzlich Sonderregelungen. Allerdings wird in manchen Fällen ein „Ausgleich“ der dienstfreien Zeit angeordnet. Strenggläubigen Juden und Muslimen, sowie sehr strenggläubigen Muslimen, wird ermöglicht, auch während der Dienstzeit ihre Gebete abzuhalten.

Bei der Verpflegung wird auf religiöse Vorschriften Rücksicht genommen – Juden und Muslimen wird schweinefleischlose, Sikhs rindfleischlose bzw. vegetarische Kost ermöglicht. Bei der Adjustierung sind die Sonderregelungen naturgemäß am deutlichsten sichtbar: Strenggläubigen Sikhs ist das Tragen eines Turbans erlaubt (weshalb sie andere Kopfbedeckungen nicht tragen müssen), sie dürfen Bart und langes Haar haben (weshalb sie auch keine Schutzmaske tragen müssen). Auch besonders strenggläubigen Muslimen kann das Tragen eines Bartes genehmigt werden, während Juden die Kippa unter der militärischen Kopfbedeckung tragen dürfen.

Die Regelungen scheinen ausreichend zu sein und gut zu funktionieren.⁷² Auch Fußl kommt in seiner Arbeit zu einem positiven Ergebnis: Er meint, dass „dem Österreichischen Bundesheer ein gewisses integratives Potential nicht abzusprechen [ist].“⁷³ Ein Faktor ist für ihn, dass Deutsch die einzige im Dienst erlaubte Sprache ist, ein anderer, dass die Rekruten während ihres Präsenzdienstes soziale Kontakte auf eine Art knüpfen, wie es außerhalb des militärischen Rahmens eher unwahrscheinlich ist. Denn unabhängig von Herkunft und Religion sind sie hier gezwungen, zusammenzuarbeiten.

Die österreichische Polizei unternimmt im Moment Anstrengungen, vermehrt Mitarbeiter mit Migrationshintergrund zu rekrutieren.⁷⁴ Bei den Aufnahmetests werden keine Ausnahmen (wie zum Beispiel den Ausgleich mangelnder Deutschkenntnisse durch Kenntnisse einer Fremdsprache) gewährt. Es gibt auch noch keine Vorkehrungen, die Integration dieser Mitarbeiter in die Polizeiorganisation voranzutreiben, es bestehen jedoch erste Überlegungen.⁷⁵

⁷² Siehe dazu: N.N., Gleiche Regeln für alle, in: Der Standard (Internetausgabe), 18. Oktober 2009, abgerufen am 6. August 2010. derstandard.at/1254311405378/Bundesheer-Gleiche-Regeln-fuer-alle?seite=10

⁷³ Peter Fußl, Integration im Österreichischen Bundesheer. Eine Studie zur Situation von Migranten der ersten und zweiten Generation (Dip.Arb., Wien 2009), S. 137

⁷⁴ Die aktuelle Anzahl der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund bei der Polizei war nicht in Erfahrung zu bringen.

⁷⁵ Telefonische Auskunft des Innenministeriums am 30. August 2010

10. Zusammenfassung

Die Integration von Migranten in Sicherheitskräfte ist ideell und funktionell von Vorteil für Staat und Gesellschaft. Polizei und Armee sind Ausdruck des Selbstbildes einer Gesellschaft und sollten diese widerspiegeln. Durch ihre verstärkte Öffnung für Migranten gewinnen sie vor allem diesen Bevölkerungsgruppen gegenüber an Legitimität, da sie sichtbarer Beweis dafür sind, dass die Gesellschaft sie akzeptiert und integrieren will.

Für Armee und Polizei ist die Öffnung Minderheiten gegenüber grundsätzlich kein Anliegen. Für beide Organisationen steht die Aufgabenerfüllung im Mittelpunkt, welche die Diversität im Grunde nicht erforderlich macht. Die Funktion des einzelnen Mitarbeiters ist von Bedeutung, Kulturverständnis und Beherrschung einer zusätzlichen Sprache sind willkommene Zusatzqualifikationen. Der Einzelne hat sich jedoch in die Organisation einzufügen, er hat sich zu assimilieren.

Politischer Druck, sinkende Geburtenraten und (auch staatlich geförderte) verstärkte Migration wie auch geänderte Einsatzerfordernisse im In- und Ausland machen es für Sicherheitsorganisationen zunehmend erforderlich, ihren Rekrutierungspool zu erweitern und verstärkt Mitarbeiter mit Migrationshintergrund zu rekrutieren. Da sie notwendigerweise ständig in Kontakt mit der Bevölkerung steht, kommt für die Polizei noch hinzu, dass sie Beamte mit der notwendigen sprachlichen und kulturellen Kompetenz benötigt, um mit Zuwanderern kommunizieren zu können und Vertrauen aufzubauen.

Die Integration von Minderheiten in die Sicherheitsorganisationen erfordert Änderungen in deren Organisation und Praxis. Vor allem aber müssen Vorkehrungen getroffen werden, dass die neuen Mitarbeiter als vollwertige Mitglieder der Organisation arbeiten können - etwa durch Schulungen, um vorhandene sprachliche Defizite abzubauen, oder durch die Abstellung von Mitarbeitern, die beratend zur Seite stehen.

Weiters ist es notwendig, auf die persönlichen Bedürfnisse des Mitarbeiters mit Migrationshintergrund Rücksicht zu nehmen. Besonders religiöse Vorschriften machen unter Umständen Änderungen in Bekleidungsvorschrift und Verpflegung notwendig, im Dienstablauf muss eventuell auf die Einhaltung von vorgeschriebenen Gebetszeiten und religiöse Feste geachtet werden.

Mitarbeiter mit Migrationshintergrund müssen aber auch von der Kollegenschaft als „vollwertig“ anerkannt werden. Es ist daher unabdingbar, Verständnis für kulturelle Unterschiede zu erzielen und deren Akzeptanz zu bewirken. Eine fremdenfeindliche bzw. rassistische Haltung bewirkt oft das Austreten des Migranten aus der Organisation bzw. sinkende Bereitschaft von Zuwanderern, Dienst in Sicherheitseinrichtungen zu versehen.

Allerdings ist Integration auch eine Bringschuld des Migranten. Kenntnis der Landessprache ist gerade in Sicherheitsorganisationen wichtig, da sie Kommandosprache ist und

gegebenenfalls Kommunikation mit der Bevölkerung notwendig ist. Weiters ist Akzeptanz der „Kultur“ notwendig, da Sicherheitsorganisationen Teil von ihr sind. Im Gegenzug kann aber der Migrant Anerkennung als Teil der Gesellschaft erwarten.

Literatur

Ben-Porat, Guy / Yuval, Fany: Policing and the Arab minority: from alienation to cooperation. Common Ground News Service, 18. Februar 2020, abgefragt am 26. August 2010.

www.commongroundnews.org/article.php?id=27304&lan=en&sid=0&sp=0

Biehl, Heiko / Klein, Paul / Kümmel, Gerhard: Diversity in the German armed Forces, in: Joseph Soeters/ Jan van der Meulen, Cultural Diversity in the Armed Forces. An international comparison (London/New York 2009)

Booth, Jenny: Women police officers issued with uniform hijab, in: Times Online, 29. Juli 2009, abgerufen am 12. August 2010

www.timesonline.co.uk/tol/news/uk/crime/article6730192.ece

British Army, Directorate of Educational and Training Services (Army): British Army Cultural Guidance, 14. Oktober 2008, abgerufen am 8. September 2010

www.army.mod.uk/documents/general/Cultural_Guidancepart_1.pdf

Cashmore, Ellis: Behind the window dressing: ethnic minority police perspectives on cultural diversity, in: Journal of Ethnic and Migration Studies Vol. 28, No. 2 (2002), S. 327-421

Chávez, Walter: Wasserkrieg, Erdgaskrieg, Bürgerkrieg, in: Le Monde diplomatique Nr. 7208 (Internetausgabe), 14.11.2003, abgerufen am: 10. 7. 2010

www.monde-diplomatique.de/pm/2003/11/14.mondeText.artikel,a0065.idx,16

Evans, Rhonda: A History of the Service of Ethnic Minorities in the U.S. Armed Forces (Santa Barbara, 2003)

Fukuyama, Francis: The End of History and the Last Man (New York 1992)

Fußl, Peter: Integration im Österreichischen Bundesheer. Eine Studie zur Situation von Migranten der ersten und zweiten Generation (Dipl. Arb., Wien 2009)

Goldstone, Jack A.: The New Population Bomb, in: Foreign Affairs, Vol. 89, No. 1 (January/February 2010), S. 31-41

Hartman, Ben: Aharonovitch lauds police outreach to Arab sector, in: The Jerusalem Post (Internetausgabe), 25. Februar 2010, abgerufen am 26. August 2010.
www.jpost.com/Israel/Article.aspx?id=169697

Hasisi, Badi: Police-Minority Relations in a Multicultural Society: The Israeli Case, in: Al-Haj, Majid / Mielke, Rosemarie (eds.): Cultural diversity and the empowerment of minorities (Oxford/New York 2007)

Holdaway, Simon / Barron, Anne-Marie: Resigners? The experience of black and Asian police officers (London 1998)

Higher Education Statistics Agency, abgerufen am 29. August 2010
www.hesa.ac.uk/index.php?option=com_content&task=view&id=1197&Itemid=266

Holt, Bob: N.J. police may have to learn 150 languages as a result of state Supreme Court ruling, Newsroom Jersey, 13 Juli 2010, abgerufen am 10. September 2010
www.newjerseynewsroom.com/state/nj-police-must-learn-150-languages-as-a-result-of-state-supreme-court-ruling

Home Office: Stephen Lawrence Inquiry: Home Secretary's Action Plan (London 1999)

Home Office: Improving Opportunity, Strengthening Society: The Government's Strategy to Increase Race Equality and Community Cohesion. (London 2005)

Hua, Vanessa: Immigrants in battle, in jail, and indignant, in: San Francisco Chronicle (Internetausgabe), 22. 6. 2003, abgerufen am 13. 5. 2010
articles.sfgate.com/2003-06-22/opinion/17496309_1_immigrants-recruitment-citizenship

Hunold, Daniela / Klimke, Daniela /Behr, Rafael /Lautmann, Rüdiger: Fremde als Ordnungshüter? Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland (Wiesbaden 2010)

IDF Spokesperson: The IDF's Social Commitment (Tel Aviv, 2010)

King, Judith / Ellenbogen-Frankovits, Sarit / Sorek, Yoah / Dolev, Talal: The Integration of Immigrants from the Caucasus: Needs, Policies and Future Challenges (Myers-JDC-

Brookdale Institute, The Engelberg Center for Children and Youth, Research Program on Immigrant Absorption: Studie RR-408-05)

Krebs, Ronald R.: A School for the Nation? How Military Service Does Not Build Nations, and How It Might, in: International Security, vol. 28, nr. 4 (Spring 2004), S. 85-124

Kümmel, Gerhard / Biehl, Heiko: Die anderen Soldaten. Spätaussiedler, religiöse Minderheiten und Eingebürgerte in der Bundeswehr (Straussberg, Sozialwissenschaftliches Zentrum der Bundeswehr, 2001)

Kymlicka, Will: Our Way: Rethinking Ethnocultural Relations in Canada, (Don Mills, 1998)

Lopez, C. Todd: Language, cultural learning important to Army mission, 17. Dezember 2008, abgerufen am 8. September 2010

www.army.mil/-news/2008/12/17/15280-language-cultural-learning-important-to-army-mission/

Ministry of Defence: SDR White Paper (Command Paper 3999 vom 8. Juli 1998)

webarchive.nationalarchives.gov.uk/tna/+http://www.mod.uk/issues/sdr/wp_contents.htm

Moskos, Charles C.: Success Story: Blacks in the Military, in: The Atlantic Online, abgerufen am 24. September 2010

www.theatlantic.com/past/docs/unbound/flashbks/black/moskos.htm

N.N.: Gleiche Regeln für alle, in: Der Standard (Internetausgabe), 18. Oktober 2009, abgerufen am 6. August 2010

derstandard.at/1254311405378/Bundesheer-Gleiche-Regeln-fuer-alle?seite=10

Office for National Statistics, abgerufen am 29. August 2010.

www.statistics.gov.uk/hub/people-places/people/identity/index.html

Phillips, Coretta: Facing inwards and outwards?: Institutional racism, race equality and the role of Black and Asian professional associations., in: Criminology and Criminal Justice, Vol. 5, No. 4 (November 2005), S. 357-377

Preuß, Roland: Sprach-untauglich, in: Süddeutsche Zeitung (Internetausgabe), 15. Jänner 2009, abgerufen am 4. August 2010

www.sueddeutsche.de/politik/deutsch-tuerken-bei-der-bundeswehr-sprach-untauglich-1.376750

Sainz, Jorge: Immigrants Fill Holes in Spain's Military, in: San Francisco Chronicle (Internetausgabe) 16. 11. 2008, abgerufen am: 13. 5. 2010
articles.sfgate.com/2008-11-16/news/17126730_1_spanish-army-immigrants-spain

saju / krm: Gleiche Regeln für alle, in: Der Standard (Internetausgabe), 18. Oktober 2009, abgerufen am 6. August 2010
derstandard.at/1254311405378/Bundesheer-Gleiche-Regeln-fuer-alle?seite=10

Shah, Susan / Rahman, Insha / Khashu, Anita (Vera Institute Report): Overcoming Language Barriers: Solutions for Law Enforcement (New York 2007)

Sigurdsson, Jenny / Dhani, Amardeep: Police Service Strength; England and Wales, 31 March 2010, abgerufen am 28. August 2010
rds.homeoffice.gov.uk/rds/pdfs10/hosb1410.pdf

Soeters, Joseph / van der Meulen, Jan: Cultural Diversity in the Armed Forces. An international comparison (London/New York 2009)

Statistik Austria: Österreich. Zahlen, Daten, Fakten (Wien 2009)

Stemmer, Martina: Migrantenmangel bei der Wiener Polizei, in: Der Standard (Internetausgabe), 25. März 2009, abgerufen am 28. August 2010.
derstandard.at/1237228255451/Trotz-Werbeaktion-Migrantenmangel-bei-der-Wiener-Polizei

Thompson, Jamie / Fretz, Rachel: Crossing the language barrier, www.policeone.com/news/1227386-Crossing-the-language-barrier/, 2. März 2007, abgerufen am 10. September 2010

Thornton, Margaret: Affirmative Action, Merit and Police Recruitment, in: Alternative Law Journal, Vol. 28, No. 5 (2003) pp. 234-237,

Trauner, Karl-Reinhart: Religionsausübung im Österreichischen Bundesheer. Im Internet unter: www.bmlv.gv.at/pdf_pool/publikationen/ms_20v3_3.pdf, abgerufen am 3. August 2010

U.S. Department of Justice, Civil Rights Division: Planning Tool: Considerations for Creation of a Language Assistance Policy and Implementation Plan for Addressing Limited English Proficiency in a Law Enforcement Agency. (Washington 2006)

www.lep.gov/Law_Enforcement_Planning_Tool.htm, abgerufen am 10. September 2010

Vanden Brook, Tom: National Guard to cut forces after recruiting creates surplus, in: USA Today (Internetausgabe), 5. 8. 2009, abgerufen am: 1. 7. 2010

www.usatoday.com/news/military/2009-05-07-national-guard-surplus_N.htm?csp=34

Internetquellen:

www.archive.official-documents.co.uk/document/cm42/4262/sli-00.htm

www.legislation.gov.uk/ukpga/2000/34/contents

www.scotland.gov.uk/Publications/2006/11/20102424/12