

Expertise für den MEDIENDIENST INTEGRATION

Interkulturelle Öffnung der Polizei – Stand nach 25 Jahren

*Prof. Dr. Rafael Behr und Annelie Molapisi (M.A. und LL.B.) (Akademie der
Polizei Hamburg)*

Februar 2019

Einleitung	2
Von der multikulturellen Gesellschaft zur multikulturellen Polizei?.....	2
Beamte mit Migrationshintergrund: Von den Neunzigern bis heute.....	3
Diversity Management bei der Polizei	4
Wo stehen wir?.....	6
Literaturverzeichnis.....	8

MEDIENDIENST INTEGRATION
Schiffbauerdamm 40
10117 Berlin

Telefon: +49 30 200 764 80
mail@mediendienst-integration.de

Einleitung

Vor 25 Jahren begann die Polizei, sich für zugewanderte Menschen als Dialogpartner und begehrte Personalressource zu interessieren.¹ Migranten hätten spezielles Wissen und Fähigkeiten, die in bestimmten Einsatzlagen taktisch genutzt werden könnten, so die Annahme. Die Erwartungen an die Kollegen aus Einwandererfamilien waren hoch. Ob sie erfüllt werden können, muss sich noch zeigen.

Was nach 25 Jahren Werbung um Menschen mit Migrationshintergrund aber auch deutlich wird: In gewisser Weise sind Fortschritte in Richtung Diversität festzustellen, doch nach wie vor existiert ein Selbstbild der Polizei, das stark auf Homogenität ausgerichtet ist. Beamte werden als vermeintlich gleich angesehen. Das erschwert die Öffnung hin zu einer multikulturellen Polizei.

Von der multikulturellen Gesellschaft zur multikulturellen Polizei?

Während sich andere westliche Länder seit längerem intensiv mit dem Thema Migration und gesellschaftlicher Wandel auseinandersetzen, allen voran die Niederlande², tat sich die deutsche Öffentlichkeit lange schwer damit. Trotz lang anhaltender Migrationsbewegungen mieden es Politiker und Medien hierzulande sehr lange, Deutschland überhaupt als Einwanderungsland zu definieren. Diese Passivität wirkte sich auch auf staatliche Organisationen wie die Polizei aus.

1979 wurden in Berlin erste Stimmen laut, die ausländischen Staatsbürgern den Weg in den Polizeidienst ebnen wollten.³ Als Grundvoraussetzung für die Verbeamtung galt bis dahin in allen deutschen Landesbeamtengesetzen die deutsche Staatsbürgerschaft, wobei diese eine Ausnahme zuließen: das sogenannte „dringende dienstliche Bedürfnis“. Deutsche Großstadtpolizeien wie Berlin und Hamburg begannen verhältnismäßig früh, in der ausländischen Klientel ihrer Stadt auch ein Potenzial für sich zu sehen. Berlin machte ab 1988 offiziell von der Ausnahmebestimmung Gebrauch, jedoch nur unter einer Voraussetzung: Die Ausgewählten mussten sich dazu bereit erklären, nach der Ausbildung die deutsche Staatsbürgerschaft anzunehmen⁴. Schließlich zog die Innenministerkonferenz im Mai 1993 auf Initiative von Baden-Württemberg nach und sprach sich für die Einstellung nicht-deutscher Staatsbürger in den Polizeidienst aus. Die ostdeutschen Länderpolizeien Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sperrten sich vorerst gegen eine derartige Öffnung, doch in den meisten Bundesländern war der erste Schritt getan.

¹ Vgl. Behr, 2010: 145.

² So sieht sich beispielsweise die niederländische Polizeiführung bereits seit den 1990er Jahren auf einem guten Weg zu einer multikulturellen Organisation, vgl. van Gils (1995). Parallel erwies sich allerdings Frankreich als eher noch abweisender gegen das Integrationsansinnen, vgl. Body-Gendrot 2011: 553.

³ Allen voran der Berliner Innensenator Peter Ulrich, vgl. Dudek 2009: 19.

⁴ <http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-13691889.html> (zuletzt aufgerufen 17.01.2019), vgl. Dudek 2009: 20 ff.

Beamte mit Migrationshintergrund: Von den Neunzigern bis heute

Die gesellschaftliche Stimmung in den 90er Jahren war geprägt von den großen Flüchtlingsbewegungen nach dem Zusammenbruch der sozialistischen Staaten und von rassistischen Übergriffen wie in Hoyerswerda, Rostock-Lichtenhagen, Solingen und Mölln. Diskurse um Ausländerkriminalität einerseits und Diskriminierung von Minderheiten andererseits dominierten öffentliche und wissenschaftliche Debatten.

In den darauffolgenden Jahren sah sich die Polizei wiederholt mit Rassismuskorrekturen konfrontiert⁵. Zugleich rückten mehr und mehr Begriffe wie „interkulturelle Kompetenzen“ und „Diversität“ in den Mittelpunkt. Sowohl Politiker als auch die polizeiliche Führung⁶ griffen diese auf und entwickelten daraus eigene Strategien. Neben Weiterbildungen für die bestehende Belegschaft stand dabei auch die Erhöhung der Diversität der zukünftigen Belegschaft auf der Agenda.

Die Einstellung von Beamten mit Migrationshintergrund könne den Vorwurf des polizeilichen Rassismus entkräften, habe einsatztaktische Vorteile und könne kulturelle und sprachliche Barrieren überwinden, so die Vorstellung in Politik und Polizeiführung. Zunächst blieben hohe Bewerber- und Einstellungszahlen aber aus. Das lag nicht zuletzt sicher auch an den bestehenden Vorbehalten von Menschen mit Migrationshintergrund gegenüber der Polizei. Aber auch an der polizeilichen Basis waren alte Ressentiments noch lange nicht überwunden⁷.

In den Jahren 2006/2007 zeichneten Fachaufsätze in Gewerkschaftszeitschriften ein sehr positives Bild von der Integration der migrantischen Kollegen⁸. Doch die anschließenden Reaktionen in Form von Leserbriefen ließen darauf schließen, dass polizeiintern noch immer zum Teil massive Vorbehalte gegen die Aufnahme von Menschen mit Migrationshintergrund bestanden (Wüller 2010: 167). Dennoch: In den 2000er Jahren stieg die Zahl der neu eingestellten Polizeibeamten mit Migrationshintergrund in fast allen Bundesländern⁹. Die besonderen Sprach- und Kulturkompetenzen waren immer gefragter und machten das, vorrangig von polizeitaktischen Überlegungen geprägte, *funktionale Interesse*¹⁰ aus.

Mit dem demografischen Wandel bildete sich in den vergangenen Jahren auch ein *personalpolitisches Interesse* heraus. Zur Sicherstellung des Personalbedarfs sah man Menschen mit Migrationshintergrund zunehmend als wichtige Personalressource, um die geringer werdende Bewerberzahl aufzustocken.

Auf der politischen Ebene gab es zusätzlich ein auf Integration gerichtetes *Interesse*¹¹. Demnach müsse die personelle Zusammensetzung der demografischen Realität angeglichen werden. Das

⁵ Amnesty International Berichte 1995 und 1997.

⁶ Vgl. Heuer 2013.

⁷ Vgl. Franzke 1995: 20 ff.

⁸ Polizeispiegel 6/2006, Deutsche Polizei 11/2007, Der Kriminalist 2/2006

⁹ Eine Ausnahme hierbei bilden Bundesländer wie Bayern, Mecklenburg-Vorpommern

¹⁰ Behr 2009: 162.

¹¹ Behr 2006: 126 f.

Ideal von der Polizei als „Spiegelbild der Gesellschaft“ wurde in diesem Zusammenhang oft erwähnt¹².

Wenn auch die Spiegelbild-Metapher empirisch nicht zutrifft, so lässt sich durchaus ein institutionsinterner Lerneffekt erkennen: Die Organisation erprobt im Inneren Diversität und macht mit ihr Erfahrungen. Das kann sich mittelfristig nach außen in Form von kultursensiblen Kontakten mit der Bevölkerung auswirken, und zwar nicht mehr delegiert auf Polizeibeamte mit Migrationsgeschichte¹³, sondern bezogen auf das gesamte Personal. Der banale Befund, dass die interkulturelle Kompetenz einer Organisation mit der Anzahl von Gelegenheiten wächst, in denen sie aktiviert werden muss, ist dann nicht mehr trivial, wenn die Polizei bewusst auf diesen Effekt achtet bzw. ihn auch im Binnenverhältnis fördert. Ob und wie erfolgreich das geschieht, muss allerdings noch genauer untersucht werden.

Diversity Management bei der Polizei

Wie gestaltet die Polizei nun die neue Vielfalt in den eigenen Reihen? Fest steht, dass Beamte mit Migrationshintergrund nicht nur für den Polizeidienst begeistert werden, sondern langfristig auch in die Organisation integriert werden müssen. Was erwartet man in diesem Zusammenhang von den Beamten mit Migrationshintergrund? Welche Erwartungen stellt die Organisation dabei an sich selbst?

Der eher wirtschaftlich orientierte Ansatz des Diversity Managements sieht Vielfalt vor allem als Wettbewerbsfaktor.¹⁴ Die Polizei ist zwar kein Wirtschaftsunternehmen, dennoch interessiert man sich auf Seiten der polizeilichen Führung durchaus für den Ansatz des Diversity Managements. So nehmen Führungsbeamte der Polizei Hamburg beispielsweise an Weiterbildungsseminaren zu „Leading Diversity“ teil und auch die Berliner Polizei nimmt in ihrem Fachkonzept „Diversity Management in der Berliner Polizei“ aus dem Jahr 2016 direkten Bezug auf diesen wirtschaftswissenschaftlichen Ansatz. Den Mitarbeitern soll demnach ermöglicht werden „(...) ihre individuellen Potenziale, Talente und ihre Leistungsfähigkeit in einem von Offenheit und Integration geprägten Klima, unabhängig von ihren unterschiedlichen Merkmalen, im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten voll zu entfalten.“ (Fachkonzept Diversity Management in der Polizei Berlin, 2016: S. 4).

Diese Visionen werden aber vor dem Hintergrund formuliert, dass sowohl Polizei- als auch Polizistenkultur¹⁵ traditionell stark durch einen Homogenitätsgedanken geprägt sind, der die vermeintliche Gleichheit seiner Mitglieder zum elementaren Grundsatz erklärt. Aus demselben

¹² Zuletzt z.B. vom Integrationsbeauftragten der Polizei Hamburg, Dima Weimer, im Interview mit dem Abendblatt 2018 als Hauptgrund für die Anwerbung von Migranten angeführt: <https://www.abendblatt.de/hamburg/article215496221/Wie-die-Polizei-um-Migranten-wirbt.html> (zuletzt aufgerufen am 17.01.2019)

¹³ Eine Einschätzung die diesen Effekt nicht so hoch veranschlagt findet sich bei Kreuzer/ Vera (2018), S. 75, 103 f.

¹⁴ Vgl. z.B. Stuber (2004).

¹⁵ Vgl. Behr (2008).

Grund stoßen Vorschläge zu Quotenregelungen¹⁶ für bestimmte Gruppen wie Migranten oder Frauen grundsätzlich auf große Ablehnung innerhalb der Organisation. Wir sprechen an dieser Stelle auch von einer kulturellen Dominanz¹⁷ der Organisation. Wie verhält es sich nun, wenn eine so kulturell dominante Organisation wie die Polizei vermehrt Mitglieder aufnimmt, denen ein „Anders-sein“ (Blom 2005) zugeschrieben wird? Die im Berliner Fachkonzept beschriebene kulturelle Elastizität¹⁸ (oder Diversity Management) muss die lange tradierte kulturelle Dominanz überwinden, das ist die große Herausforderung heute.

Die Polizei bemüht sich vielerorts zweifellos um Bewerber mit Migrationshintergrund, so können viele Bundesländer bereits deutlich steigende Zahlen vermelden (vgl. Mediendienst Integration, 2017). Es werden seit Längerem entsprechende Werbe- und Einstellungsstrategien entwickelt. Die ausgewählten Kollegen mit Migrationshintergrund jedoch sollen sich nach der Aufnahme problemlos in die durch Homogenität geprägte Organisation einfügen können. Dies gelingt ihnen aber nur, wenn sie insoweit assimiliert sind, dass ihnen das Leben in zwei Welten problemlos gelingt, sie sich also zum Beispiel „(...) als Deutsche – aber nicht typisch deutsch“ (Kühnel/ Erb, 2011: 80) definieren.

Die Polizei wählt Bewerber aus, die zu ihr passen, das heißt: „(...) Personen die dazu geeignet sind, die Funktionalität der Organisation aufrecht zu erhalten“ (Hunold 2010: 61). Eigentlich sollen sich die einzustellenden Bewerber in ihren Fähigkeiten und ihrer Mentalität also gar nicht maßgeblich vom Durchschnittspolizisten unterscheiden. Während bei einem Integrationsprozess ein beiderseitiges Bemühen und eine beiderseitige Annäherung nötig wäre, liegt auf Beamten mit Migrationshintergrund ein großer Assimilationsdruck.¹⁹

Erste Ergebnisse des Forschungsprojektes MIGRATE²⁰ lassen den Schluss zu, dass insbesondere junge Auszubildende mit Migrationshintergrund derzeit in einem Spannungsfeld agieren. Einerseits wird ihnen bei der Einstellungsberatung vermittelt, dass ihre speziellen Kompetenzen und ihr Erfahrungswissen besonders geschätzt und gebraucht würden. Andererseits machen Vorgesetzte schon in den ersten Wochen der Ausbildung deutlich, dass sie sich nicht für etwas Besonderes zu halten, sondern Leistungen wie alle anderen zu erbringen hätten. Bisher scheint also dieser Spagat zwischen der aktiven Diversifizierung des Personals und dem gleichzeitigen Festhalten am Gleichheitsprinzip schlicht nicht zu gelingen.²¹

¹⁶ Sogenannte „affirmative actions“

¹⁷ Vgl. Behr (2016).

¹⁸ Vgl. Behr (2016).

¹⁹ Migranten in Organisationen von Recht und Ordnung (MORS), durchgeführt vom ISIP Hamburg (Ergebnisse veröffentlicht in: Hunold/ Klimke/ Behr/ Lautmann 2010)

²⁰ Das durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung finanzierte Forschungsprojekt MIGRATE beschäftigt sich mit den Prozessen institutionellen Wandels, mit denen die Polizei auf die Herausforderungen der Migration reagiert, sowie deren Folgen. Eine Veröffentlichung der Ergebnisse ist für 2021 geplant.

²¹ Vgl. Hunold (2010b), Blom (2012).

Wo stehen wir?

Polizisten mit Migrationsgeschichte haben in der Regel eigene biografische Erfahrungen im Umgang mit dem Minderheitenstatus gemacht. Nicht alle berichten von direkten Diskriminierungserfahrungen²², doch setzen sich nahezu alle mit ihrem Anderssein auseinander. Dies führt zu zwei gegensätzlichen Verhaltenstendenzen: zum *Minimieren* des Unterschieds (z.B. durch Betonung der Gemeinsamkeiten) und zum *Missionieren*, das heißt zur Sensibilisierung der herkunftsdeutschen Kollegen für das Thema Diskriminierung.

Nach wie vor ungeklärt ist aber die Frage, ob ein höherer Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund bei der Polizei tatsächlich die hohen Erwartungen erfüllen kann. Das Argument, dass eine Repräsentanz von ethnischen Minderheiten in der Polizei zu einer besseren Akzeptanz der Polizei in der jeweiligen Bevölkerungsgruppe führt, ist weder überprüft noch befriedigend stichhaltig. Zwar steht es uns gut an, eine solche weltanschauliche Überzeugung zu vertreten, aber empirisch und theoretisch steht eine Begründung noch aus. Ebenso wenig wurde bisher systematisch geprüft, inwieweit die Polizei in ihrer bisherigen Struktur von migrantischen Communities in Deutschland *nicht* akzeptiert wird. Immerhin kann man vermuten, dass etwa die Hälfte der Bevölkerung mit türkischen Wurzeln Vertrauen in die deutsche Polizei hat.²³

Auch die tatsächliche Bereitschaft der einzelnen Beamten mit Migrationshintergrund, im Polizeialltag als Brückenbauer oder gar als Sprach- oder Kulturscouts zu fungieren ist nicht hinreichend geklärt. Forschungsergebnisse lassen vermuten, dass Polizeibeamte mit Migrationshintergrund mit Loyalitäts- und Identitätsproblemen konfrontiert sind, wenn sie ihre Muttersprache verwenden sollen. Dies kann bei ihnen Überforderungsgefühle auslösen und dazu führen, dass sie solche Einsatzsituationen ablehnen (Çancaya 2015: 392 f.). Fest steht jedoch, dass die Polizei zukünftig aufgrund des demografischen Wandels und der sich ändernden Bevölkerungsstruktur zweifellos auf Menschen mit Migrationshintergrund als potenzielle Bewerber angewiesen sein wird.

Was die bisherige Einstellung von Migranten betrifft, zieht die Polizei ein durchaus positives Fazit: Sie haben sich gut in die Organisation eingefügt, gelten allgemein als engagiert und fühlen sich im Kollegenkreis gut integriert. Aktuell generierte Forschungsergebnisse weisen in eine ähnliche Richtung.²⁴ Dies ist jedoch nicht der besonderen Integrationsleistung der Organisation zu zuschreiben, sondern eher den individuellen Assimilationsbemühungen und gelegentlichen Überanpassungstendenzen der einzelnen Beamten (Hunold 2010: 97).

Während die Polizei zu Beginn nur wenige Migranten inkludieren musste, wird sie sich mit steigenden Zahlen weiteren Herausforderungen stellen müssen, so zum Beispiel, wenn die größer

²² Nach unseren Befunden in dem Forschungsprojekt „Migranten in Organisationen von Recht und Sicherheit“ (vgl. Daniela Hunold u.a., *Fremde als Ordnungshüter? Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland*, Wiesbaden 2010) muss das nicht damit zu tun haben, dass sie real keine Diskriminierung erlebt haben, sondern kann auch Ergebnis von Verdrängungsprozessen bzw. Wahrnehmungs- und Interpretationsleistungen sein, die darauf ausgerichtet sind, *keine* kränkenden oder ausgrenzenden Erfahrungen zu machen.

²³ Vgl. dazu Sauer, Martina: *Das Image der Polizei bei türkischstämmigen Migranten in Nordrhein-Westfalen* (Arbeitsbericht Zentrum für Türkeistudien), Essen 2006.

²⁴ Z.B. Hunold 2010b: 96.

werdenden Migrantengruppen innerhalb der Polizei eigene Ansprüche stellen, etwa in Form von eigenen gewerkschaftlichen Vertretungen²⁵.

Die noch immer dominante Vorstellung von Gerechtigkeit und Gleichheit als elementarer Grundsatz der Organisation scheint bisher einen flexiblen Umgang mit derzeitigen und zukünftigen Herausforderungen zu erschweren. Schon jetzt ist unklar, wie die Polizei den oben beschriebenen Spagat zwischen Diversität und Homogenität schaffen will. Ein Paradigmenwechsel hin zu einer multikulturellen Organisation, die bereit wäre, die für die Integration von Vielfalt nötige institutionelle Flexibilität zu zulassen, wie es in der Literatur gefordert wird²⁶, lässt sich derzeit jedenfalls nicht erkennen.

²⁵ Diese lehnen bisher alle drei Gewerkschaften kategorisch ab. So begründet der BDK dies damit, dass die bestehenden Gewerkschaften bereits allen Mitarbeitern unabhängig von Nationalität, Religion o.ä. offen stünden (Wüller 2010: 159)

²⁶ So z.B. Blom 2012: 46 ff.

Literaturverzeichnis

- Behr, Rafael (2016): Diversität und Polizei: eine polizeiwissenschaftliche Perspektive. In: Genkova, Petia/Ringeisen, Tobias (Hrsg.) (2016): Handbuch Diversity Kompetenz, Band 1: Perspektiven und Anwendungsfelder, Wiesbaden.
- Behr, Rafael (2012): „Die Besten gehören zu uns – aber wir wissen nicht, wer sie sind“ Veränderung von Organisationskultur und Personalmanagement der Polizei im Zeitalter gesellschaftlicher Pluralisierung. In: Möllers, Martin H.W./van Ooyen, Robert Chr. (Hrsg.) (2012): Migration: Polizei und Integration. Verlag für Polizeiwissenschaft, Frankfurt/Main, S. 51-84.
- Behr, Rafael (2011): Das Denken der Anderen. Ethnische Minderheiten in der deutschen Polizei – eine kritische Bestandsaufnahme zur Integrationsarbeit des staatlichen Gewaltmonopols. In: Oberwittler, Dietrich/Behr, Rafael (Hrsg.) (2011): Polizei und Polizieren in multiethnischen Gesellschaften, Reihe Soziale Probleme, Jahrgang 2011, Heft 2, Freiburg i.Br., S. 119-153.
- Behr, Rafael (2009): Türkisch reden und Deutsch denken – und manche wollen es auch umgekehrt“ „Ethnische Minderheiten“ in der Polizei – eine Untersuchung zur Integrationsleistung des staatlichen Gewaltmonopols. In: Liebl, Karlhans (Hrsg.) (2009): Polizei und Fremde- Fremde in der Polizei. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 153-192.
- Behr, Rafael (2006): Polizeikultur. Routinen – Rituale – Reflexionen. Bausteine zu einer Theorie der Praxis der Polizei. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Blom, Herman (2005): ‚Anders sein‘ bei der Polizei in Deutschland. Verlag für Polizeiwissenschaft, Frankfurt/Main.
- Blom, Herman (2012): Der Spagat zwischen Sonderbehandlung und allgemeinen Regelungen in der Personalpolitik der Polizei. In: Möllers, Martin H.W./van Ooyen, Robert Chr. (Hrsg.) (2012): Migration: Polizei und Integration. Verlag für Polizeiwissenschaft, Frankfurt/Main, S. 25-50.
- Body-Gendrot, Sophie (2011): French perspectives on threats to peace and local social order. In: Crawford, Adam (Hrsg.) (2011): International and Comparative Criminal Justice and Urban Governance. Convergence and Divergence in Global, National and Local Settings, Cambridge UP, Cambridge u.a., S. 545-566.
- Cancaya, Sinan (2015): Professional Anomalies. Diversity Policies Policing Ethnic Minority Police Officer. In: European Journal of policing Studies, 2(4), S. 383-404.
- Dudek, Sonja M. (2009): Diversity in Uniform? Geschlecht und Migrationshintergrund in der Berliner Schutzpolizei. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Franzke, Bettina (1995): Menschen ausländischer Herkunft im Polizeivollzugsdienst: Zur Situation in der Bundesrepublik Deutschland. In: Kuratorium der Polizei-Führungsakademie (Hrsg.) (1995): Schriftenreihe der Polizei-Führungsakademie: Polizei und ethnische Minderheiten, ethnische Minderheiten in der Polizei. Verlag Schmidt-Römhild, Lübeck, S. 9- 46.
- van Gils, A.H.P. (1995): Polizeibeamtinnen und -beamte aus ethnischen Minoritäten. Erfahrungen und Perspektiven in den Niederlanden. In: Schriftenreihe der Polizei-Führungsakademie, Heft 2, S. 51-60.
- Hecker, Meike/Starcke, Jan (2017): Sozialer Zusammenhalt und Polizeivertrauen. In: Soziale Probleme, 28.Jg. 2017, Heft 2, S. 223-239.

- Heuer, Hans-Joachim (2013): Devianz durch Fremde als Stressor für die Polizei? In: Lehmann, Lena/Prätorius, Rainer (Hrsg.) (2013): Polizei unter Stress? Verlag für Polizeiwissenschaft, Frankfurt/Main, S. 71-94.
- Hunold, Daniela/Behr, Rafael (2007): Fremde in den eigenen Reihen? In: Ohlemacher, Thomas/Mensching, Anja/Werner, Jochen-Thomas (Hrsg.) (2007): Polizei im Wandel? Organisationskultur(en) und Organisationsreform, Empirische Polizeiforschung VIII, S. 21-50.
- Hunold, Daniela (2008): Migranten in der Polizei. Zwischen politischer Programmatik und Organisationswirklichkeit. Verlag für Polizeiwissenschaft, Frankfurt/Main.
- Hunold, Daniela (2010a): Demographischer Wandel und interkulturelle Öffnung der Polizei. In: Bredthauer/Frevel (Hrsg.): Empirische Polizeiforschung XII: Demographischer Wandel und die Polizei. Verlag für Polizeiwissenschaft, Frankfurt/Main, S. 201-213.
- Hunold, Daniela (2010b): Polizisten mit Migrationshintergrund: Integration und Exklusion im Berufsalltag. In: Hunold/Behr/Klimke (2010): Fremde als Ordnungshüter. Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland. Verlag für Polizeiwissenschaft, Wiesbaden, S. 61-96.
- Kreuzer, Peter/Vera, Antonio (2018): Die Vermittlung interkultureller Kompetenz in der Polizeiausbildung. Eine empirische Analyse bei bayrischen Polizeibeamten. In: Ritsert, Rolf/Vera, Antonio (Hrsg.) (2018): Die Polizei als kultursensible Organisation. Ausgewählte Studien zur Fehlerkultur, zur interkulturellen Kompetenz und zum Organisationskulturwandel der Polizei, Verlag für Polizeiwissenschaft, Frankfurt/Main, S. 63-110.
- Missel, Galina (2017): „Das Wissen um die Lebenswelt ist der Schifferknoten der Polizei“ – Umdenken in der Integrationsarbeit und Rekrutierung von Migranten und BewerberInnen mit Migrationshintergrund. In: Molapisi/ Neumann/ Prätorius: Die Freunde der Helfer. Polizeipolitik in unsicheren Zeiten. Verlag für Polizeiwissenschaft, Frankfurt/Main, S. 120-133.
- Murck, Manfred (1995): Auf dem Weg zu einer multikulturellen Polizei. In: Kuratorium der Polizei-Führungsakademie (Hrsg.) (1995): Schriftenreihe der Polizei-Führungsakademie: Polizei und ethnische Minderheiten, ethnische Minderheiten in der Polizei. Verlag Schmidt-Römhild, Lübeck, S. 5-8.
- Stuber, Michael (2004): Diversity. Das Potential von Vielfalt nutzen – den Erfolg durch Offenheit steigern. Luchterhand, München.
- Thériault, Barbara (2004): The Carriers of Diversity within the Police Forces: A “Weberian” Approach to Diversity in Germany, herunterzuladen unter: https://www.academia.edu/6972191/Thériault_Barbara_The_Carriers_of_Diversity_within_the_Police_Forces_A_Weberian_Approach_to_Diversity_in_Germany_German_Politics_and_Society_2004_22_3_p._83-97 (24.01.19)
- Wüller, Heike (2010): Presseschau: Die Haltung der polizeilichen Berufsvertretungen zur Diversität in den eigenen Reihen. In: Hunold/ Klimke/ Behr/Lautmann (Hrsg.) (2010): Fremde als Ordnungshüter. Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland. Verlag für Polizeiwissenschaft, Wiesbaden, S. 157-176.



Europäische Union



Diese Publikation wird aus Mitteln des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds kofinanziert.