

Die Bewertung von Sprachkenntnissen im Kontext interkultureller Öffnung in der Polizei: Eine dispositivanalytische Perspektive

Alexandra Graevskaia

1	Einleitung	95
2	Dispositivanalytische Forschungsperspektive	98
3	Datenbasis und ihre Auswertung	100
4	Die Bewertung von Sprachkenntnissen	103
4.1	Einsatz von Sprachkenntnissen – zwischen Unentbehrlichkeit und Misstrauen	105
4.2	Zuordnung von (Übersetzungs-)Aufgaben – primär nach Effizienz und Ethnisierung	115
4.3	Das Beurteilungssystem – aus der Masse hervorstechen zählt	122
4.4	Wertschätzung von Sprachkenntnissen – fehlende Anerkennung für alltägliche Leistungen	125
4.5	Zusammenführung – Sprachkenntnisse aus dispositivanalytischer Perspektive	128
5	Fazit und Ausblick	130
	Quellen	132
	Literatur	132

1 Einleitung

Interkulturelle Öffnung wird „als eine Anpassung von Institutionen, Behörden und Verwaltungen an die Anforderungen der Einwanderungsgesellschaft“ (Limo Curvello 2010, S. 96) begriffen. Neben dem Aspekt der ‚interkulturellen Kompetenz‘ wird zu ‚interkultureller Öffnung‘ auch die Rekrutierung bzw. Einstellung von Menschen mit sog. Migrationshintergrund¹ (in den Polizeidienst) gezählt, wobei die Einstellung vielerorts „un-

1 Von „Migrationshintergrund“ wird hier gesprochen, weil das dem von Behörden am häufigsten benutzten Begriff (an Anlehnung an die Definition des Mikrozen-

ter dem Gesichtspunkt ihres Beitrags zur ‚interkulturellen Kompetenz‘ verstanden“ (Lang 2019, S. 21) werden kann. Das Thema der interkulturellen Öffnung entwickelte sich in Deutschland ab den 1980er Jahren mit Kritik an der sog. ‚Ausländerpädagogik‘ sowie der ‚Ausländersozialarbeit‘. Kritisiert wurden dabei die Wahrnehmung und Darstellung von Migrant*innen als defizitär sowie ihre Exklusion von der Gesellschaft durch speziell für sie geschaffene Einrichtungen und Institutionen. Daraus entstammt die Forderung, bestehende Institutionen und Regelstrukturen flexibler zu gestalten (vgl. Mayer & Vanderheiden 2014, S. 33).

„Historisch betrachtet setzt die konzeptionelle Entwicklung der Interkulturellen Öffnung Mitte der 1990er Jahre ein. [...] [Dies; AG] mag als auffällig späte Reaktion auf die doch zahlenmäßig unübersehbare Anwesenheit von migrantischer Bevölkerung mit bereits langfristiger Aufenthaltsdauer bzw. klar prognostizierbaren Verstetigungstendenzen verwundern“ (Griese & Marburger 2012, S. 2).

Aufmerksamkeit im gesamtgesellschaftlichen Kontext erhielt der Ansatz der ‚interkulturellen Öffnung‘ zunehmend ab den 2000er Jahren (vgl. Mayer & Vanderheiden 2014, S. 33). So stieg auch die Anzahl der Neueinstellungen von Polizist*innen mit eigener Migrationserfahrung oder familiärer Migrationsgeschichte seit den 2000er Jahren in fast allen Bundesländern an (vgl. Behr & Molapisi 2019, S. 3; Mediendienst Integration 2019).² Für diese (angestrebte) Erhöhung des Anteils an Beamt*innen mit sog. Migrationshintergrund können drei dominante Begründungen ausgemacht werden: (1) Ein funktionales Interesse der Polizei Sprach- und Kulturkompetenzen polizeitaktisch zu nutzen. (2) Ein personalpolitisches Interesse,

sus) entspricht (zur Entstehungsgeschichte und Kritik am Begriff ‚Migrationshintergrund‘ s. Mannitz & Schneider 2014; Perchinig & Troger 2011; Utlu 2011). Die längere Bezeichnung „eigene Migrationserfahrung oder familiärer Migrationshintergrund“ präzisiert und differenziert das Gemeinte. Die im Text auch genutzten Bezeichnungen ‚migrantisch gelesen‘ oder ‚migrantisch wahrgenommen‘ bilden Zuschreibungsprozesse ab und verdeutlichen den Konstruktionscharakter des ‚Migrationshintergrundes‘.

- 2 Die Datenlage dazu ist jedoch nicht vollständig, da fünf Bundesländer keine Daten zum sog. Migrationshintergrund erheben. In den übrigen elf Bundesländern basieren die Daten auf freiwilligen Angaben der Bewerber*innen bzw. der neueingestellten Polizist*innen. Die Bundespolizei erfasst hingegen Geburtsort und Staatsangehörigkeit der Mitarbeiter*innen. Vierzehn Bundesländer sowie auch die Bundespolizei haben spezielle Werbemaßnahmen, die sich an Personen mit eigener Migrationserfahrung oder familiärer Migrationsgeschichte wenden (vgl. Mediendienst Integration 2019, S. 3, 16, 18).

welches vor dem Hintergrund des demographischen Wandels den Personalbedarf decken möchte (Behr (2016, S. 565) spricht hier auch von der „Kompensationsperspektive“). (3) Ein politisches Interesse zur Repräsentation der Bevölkerungszusammensetzung in Behörden (vgl. Behr & Molapisi 2019, S. 3).

Die Erhöhung des Anteils von Polizist*innen mit eigener Migrationserfahrung oder familiärem Migrationshintergrund sagt zunächst nichts darüber aus, in welchen Positionen sich diese Personen in der Behörde befinden. Bspw. zeigen Erhebungen zum Anteil von Menschen mit sog. Migrationshintergrund in verschiedenen (überwiegend nicht-polizeilichen) Bundesbehörden, dass diese überproportional in Teilzeit, in niedrigeren Laufbahngruppen sowie nicht verbeamtet sind, also schlechtere Karrierechancen haben (vgl. Ette et al. 2016, S. 48).³ Auch kann aus diesem Anstieg nicht geschlussfolgert werden, wie der interne Umgang mit den neu eingestellten Polizist*innen aussieht. Frühere Studien zeigen bspw., dass migrantisch gelesene Polizist*innen wiederholt mit „stereotypischen Fremdeheitskonstruktionen konfrontiert“ (Hunold 2010, S. 97) werden. Dudek arbeitete drei verschiedene Orientierungen ihres Feldes bzgl. migrantisch gelesener Beamt*innen heraus: Differenz, Gleichheit und Funktionalität. Zusammengefasst bedeutet es, dass einerseits ihre Loyalität angezweifelt wird, andererseits betont wird, dass es – bis auf Sprachkenntnisse – keine Unterschiede gäbe und gleichzeitig migrantisch gelesene Polizist*innen unter funktionalen Gesichtspunkten begrüßt werden (vgl. Dudek 2009, S. 255–262). Des Weiteren heißt es, dass nicht die Akzeptanz von Vielfalt, sondern die Funktionalisierung ethnisierten Fähigkeiten bei ‚interkultureller Öffnung‘ in der Polizei im Vordergrund steht (vgl. Klimke 2010, S. 59).

Vor diesem Hintergrund untersucht der vorliegende Beitrag einen Teilbereich ‚interkultureller Öffnung‘ – nämlich zusätzliche Sprachkenntnisse.⁴ Er beschäftigt sich mit den Fragen welchen Wert zusätzliche Sprachkenntnisse für die alltägliche Polizeiarbeit in einer durch Migration geprägten Gesellschaft haben und wie diese innerhalb der Polizei symbolisch, arbeitspraktisch und formal/materiell bewertet werden. Die Fragen knüpfen auf der einen Seite an die oben geschilderte Entstehung ‚interkultureller Öffnung‘ an, auf der anderen Seite an die Forschungsergebnisse

3 Auch unter Kontrolle potenziell beeinflussender Merkmale (wie z. B. Alter und Geschlecht) bleiben diese Unterschiede in vielen der untersuchten Behörden signifikant (für Details s. Ette et al. 2016, S. 40–46).

4 Dabei handelt es sich um einen kleinen Ausschnitt aus meiner Dissertation, die aktuell den Arbeitstitel „Interkulturelle Öffnung‘ in der Polizei aus dispositiveanalytischer Perspektive“ trägt.

zu Karrierechancen und den internen Umgang mit den im Zuge ‚interkultureller Öffnung‘ eingestellten Beamt*innen.

Im Folgenden werden zunächst die theoretische Perspektive der Dispositivanalyse (Abschnitt 2) sowie ihre praktische Umsetzung mittels ausgewählter Elemente der kritischen Diskursanalyse sowie der Situationsanalyse erläutert, wobei auch die Datenbasis kurz dargestellt wird (Abschnitt 3). Anschließend folgt ein Kapitel, in dem anhand des empirischen Materials die Bewertung von Sprachkenntnissen analysiert wird (Abschnitt 4), bevor der Beitrag mit einem Fazit endet (Abschnitt 5).

2 Dispositivanalytische Forschungsperspektive

Eine Untersuchung der Bewertung von Sprachkenntnissen impliziert bereits wortwörtlich, dass Machtverhältnisse in der Analyse eine wichtige Rolle spielen. Doch auch ohne den Fokus auf die Bewertung, ist Sprache in vielerlei Hinsicht mit Macht verbunden.⁵ So verortet Becker „die gesellschaftlichen Auseinandersetzungen um Sprache(n) am Nexus von nationalem, rassistischem, neoliberalen und dem Integrationsdispositiv“ (Becker 2018, S. 217–218).⁶

„Im Dispositivbegriff verschränken sich [...] die verschiedenen Dimensionen von Foucaults Machtkonzept als strukturierte und strukturierende Wirkungen auf Wirklichkeitskonstruktionen (Wissen), institutionelle Handlungsfelder (Praxis) und individuelle Handlungspräferenzen (Subjektivitäten)“ (Bührmann & Schneider 2012, S. 68; beziehungsweise auf Ziai 2005, S. 22–23).

5 Damit ist nicht nur gemeint, dass Sprache selbst Macht ausüben kann (bspw., wenn durch die Nutzung des generischen Maskulinums andere Geschlechter unsichtbar gemacht werden), sondern auch die – je nach Kontext teils variierende – (fehlende) gesellschaftliche Akzeptanz bestimmter Dialekte oder Sprachen.

6 „Jüngst hat der Erziehungswissenschaftler Paul Mecheril (2011) den Begriff der Integration im Sinne eines Dispositivs ausgedeutet. Mecheril zufolge haben Migrationsbewegungen in westlichen Gesellschaften einen Notstand ausgelöst, der sich darin manifestiert, dass die eigene kulturelle Identität in eine Krise geraten ist. Auseinandersetzungen mit und Bemühungen um Integration dienen den Angehörigen westlicher Gesellschaften demnach nicht zuvorderst dazu, Menschen mit Migrationshintergrund bestmöglich in die eigene Gesellschaft aufzunehmen, sondern primär dazu, die eigene Identitätsfrage nach dem *Wer bin ich?* zu klären“ (Busch 2014, S. 76; Herv. i. O.).

Bei einem Dispositiv handelt es sich um die „Gesamtheit von Institutionen, Diskursen und Praktiken“ (Ruoff 2009, S. 101). Um es mit den Worten Foucaults zu beschreiben: Ein Dispositiv ist

„ein entschieden heterogenes Ensemble, das Diskurse, Institutionen, architektonische Einrichtungen, reglementierende Entscheidungen, Gesetze, administrative Maßnahmen, wissenschaftliche Aussagen, philosophische, moralische oder philanthropische Lehrsätze, kurz: Gesagtes ebenso wie Ungesagtes umfasst. Soweit die Elemente des Dispositivs. Das Dispositiv ist das Netz, das zwischen diesen Elementen geknüpft werden kann“ (Foucault 1978, S. 119-120).

Fälschlicherweise wird Foucaults Beschreibung des Dispositivs als die Summe der von ihm aufgezählten heterogenen Elemente (Diskurse, Gesetze, Institutionen, Architektur etc.) verstanden und nicht als eine Verknüpfung dazwischen, die er mit dem Begriff des Netzes verdeutlicht (vgl. van Dyk 2010, S. 170). Bei Dispositiven handelt es sich nicht um statische Gebilde, vielmehr sind sie durch Aushandlungsprozesse und einen ständigen Wandel geprägt (vgl. Carstensen 2019, S. 44). Ein Beispiel dafür wäre, dass

„unter dem Paradigma von Kultur und kultureller Differenz bis heute soziale Grenzziehungen und damit verbundene Ungleichbehandlungen zementiert [werden; AG], für die Jahrzehnte zuvor offener Rassismus die Grundlage geboten hatte“ (Busch 2013, S. 420).

Dispositive entstehen jeweils in einer spezifischen historischen Situation, sind also weder zufällig noch absichtlich oder kausal bedingt (vgl. Bührmann & Schneider 2012, S. 53). Die Hauptfunktion eines Dispositivs bestand darin „zu einem gegebenen historischen Zeitpunkt [...], auf einen Notstand (urgence) zu antworten“ (Foucault 1978, S. 120).⁷ Ein Dispositiv dient also dazu gesellschaftliche Probleme zu lösen, die zuvor von diesen Gesellschaften selbst konstruiert wurden (vgl. Busch 2013, S. 91). M. und S. Jäger gehen davon aus, dass das Dispositiv „sich ständig neu ordnet und positioniert, weil und sofern es ständig auf einen ‚Notstand‘ bzw. auf Notwendigkeiten (urgence = Dringlichkeit, Druck) reagiert und damit Macht entfaltet“ (Jäger & Jäger 2007, S. 285). Dabei ist zu beachten, dass die Wirkung des Dispositivs nicht auf bewusste Planung bzw. Koordination oder

7 Bührmann und Schneider sprechen stattdessen auch von sozialem Wandel bzw. einer gesellschaftlichen Umbruchsituation aus der heraus ein Dispositiv entsteht bzw. aufgrund der ein Dispositiv sich wandelt (vgl. Bührmann & Schneider 2012, S. 94; Baumgartinger 2019, S. 44).

Verschwörung einzelner Akteur*innen zurückzuführen ist. Vielmehr handelt es sich um das Ergebnis komplexer Beziehungen, die in keinerlei Hinsicht strategischen Überlegungen einzelner Akteur*innen entsprechen müssen (vgl. Ziai 2007, S. 33).

Auch ‚interkulturelle Öffnung‘ kann im Sinne eines Dispositivs verstanden werden (vgl. Busch 2014, S. 76). In diesem Beitrag geht es jedoch nicht darum ‚interkulturelle Öffnung‘ als Dispositiv zu analysieren. Vielmehr liegt der Fokus auf der Bewertung von Sprachkenntnissen, wobei die Nutzung von Sprachkenntnissen in der Polizei, wie eingangs beschrieben, als Teil ‚interkultureller Öffnung‘ begriffen wird. Eine dispositivanalytische Perspektive ist fruchtbar für diesen Beitrag, denn sie ermöglicht die Bewertung von Sprachkenntnissen nicht nur isoliert innerhalb der Polizeibehörde(n) zu analysieren. Die Stärke einer dispositivanalytischen Perspektive liegt darin einen Bezug zwischen der Mikro-, Meso- und Makroebene durch die Analyse gesellschaftlicher (für selbstverständlich gehaltener) Wissensbestände herstellen zu können (vgl. Bührmann & Schneider 2012, S. 93). Damit ermöglicht diese Perspektive zu erfassen, dass sowohl die Bewertung von Sprachkenntnissen als auch ‚interkulturelle Öffnung‘ untrennbar von der gesellschaftlichen Entwicklung jenseits der beforschten Behörden sind (darauf komme ich im Kapitel 4.5 zurück). Im folgenden Kapitel geht es zunächst um die Datenbasis sowie die Auswertungsmethoden, mit denen das empirische Material im Sinne der hier vorgestellten Forschungsperspektive bearbeitet wurde.

3 Datenbasis und ihre Auswertung

Bei der Dispositivanalyse handelt es sich um einen offenen Forschungsstil, der eine gewisse Flexibilität im Forschungsdesign erlaubt und aufgrund der Komplexität des Dispositivbegriffs keine einheitlichen Analyseschritte vorgibt (vgl. Bührmann & Schneider 2012, S. 84; Gille 2012, S. 172) bzw. die vorgegebenen Schritte – im Sinne Foucaults⁸ – als ‚offene Werkzeugkiste‘ deklariert (vgl. Jäger 2012, S. 112). Vor diesem Hintergrund erfolgte die Auswertung in Anlehnung an die kritische Diskursanalyse (Jäger 2012)

8 „Alle meine Bücher [...] sind [...] kleine Werkzeugkisten. Wenn die Leute sie aufmachen wollen und diesen oder jenen Satz, diese oder jene Idee oder Analyse als Schraubenzieher verwenden, um die Machtsysteme kurzzuschließen, zu demontieren oder zu sprengen, einschließlich vielleicht derjenigen Machtsysteme, aus denen diese meine Bücher hervorgegangen sind – nun gut, umso besser“ (Foucault 1976, S. 53).

und die Situationsanalyse (Clarke 2012).⁹ Diese Methoden ergänzen sich gegenseitig: Die Situationsanalyse ermöglicht die Meso-Ebene genauer in den Blick zu nehmen, während die „Werkzeugkiste“ der Kritischen Diskursanalyse (KDA) konkrete Instrumente für die von der Situationsanalyse geforderte „Wende zum Diskurs/zu Diskursen“ (Clarke 2012, S. 74) bietet, die bei Clarke fehlen.

Die zentrale Aufgabe der kritischen Diskursanalyse (KDA) ist die Ermittlung von ‚Aussagen‘ aus ‚Äußerungen‘. Während Äußerungen z. B. einzelne Sätze sein können, sind Aussagen als homogene Inhalte zu begreifen. Beide stehen in einem wechselseitigen Verhältnis (vgl. Jäger & Zimmermann 2010, S. 16, 29–30). „Während Aussagen auf ein Wissen verweisen, welches bestimmte Äußerungen ermöglicht und andere zurückweist, lassen sich Äußerungen zu Aussagen verdichten“ (Jäger & Zimmermann 2010, S. 30). Die Auswertung sprachlich-rhetorischer Mittel mit Hilfe der Feinanalyse bewegt sich v. a. auf der Äußerungsebene und ist deshalb insbesondere für die Einschätzung der Wirkung eines Diskurses von Interesse. Dabei stehen u. a. Metaphern, Redewendungen und Argumentationsstrategien im Fokus (vgl. Jäger 2012, S. 103–108). Auch Jäger betrachtet die von ihm vorgeschlagenen Analyseleitfäden als Werkzeugkiste, „mit der man durchaus kreativ und eigenständig umgehen sollte“ (Jäger 2004, S. 121). D. h. die Leitfäden sind variabel und müssen an den jeweils zu analysierenden Forschungsgegenstand angepasst werden. In diesem Beitrag wurde primär auf die Instrumente der Feinanalyse zurückgegriffen.

Die Situationsanalyse wurde von Clarke aus der Grounded Theory heraus entwickelt und arbeitet mit drei Arten von Maps. Diese werden auf Grundlage vorkodierter „oder sogar auch, zumindest teilweise, bei unkodierten, jedoch sorgfältig interpretierten und schon leicht ‚vorverdauten‘ Daten“ (Clarke 2012, S. 121) erstellt. Die Situations-Map ist als Arbeitsinstrument zu begreifen, durch das „wichtige menschliche, nichtmenschliche, diskursive, historische, symbolische, kulturelle, politische und andere Elemente der Forschungssituation“ (Clarke 2011, S. 210) erfasst und ihre (komplexen) Relationen untereinander analysiert werden. Mittels Maps von Sozialen Welten/Arenen werden „alle kollektiven Akteure, wichtigen nichtmenschlichen Elemente und die Arenen ihres Wirkens, in denen sie in fortgesetzte Aushandlungen und Diskurse eingebunden sind“ (Clarke 2011, S. 210) veranschaulicht. Clarke begreift die Analyse Sozialer Welten/Arenen als eine Art der Organisationsanalyse, welche Sinnstiftung und

9 Dies ist eine von vielen Möglichkeiten zur Durchführung einer Dispositivanalyse, da es keinen einheitlichen Weg gibt (vgl. Bührmann & Schneider 2012, S. 154).

Handlungsverpflichtungen untersucht. Der analytische Fokus liegt darin, die wichtigsten Sozialen Welten (inkl. möglicher Sub-Welten) zu bestimmen. Diskurse werden in dieser Map nicht explizit abgebildet, sind jedoch implizit enthalten, da Soziale Welten durch diese konstituiert werden (vgl. Clarke 2012, S. 150, 152, 164). Die Positions-Maps bilden anhand eines Koordinatensystems ab, welche grundlegenden (oftmals, aber nicht zwangsläufig, umstrittenen) Fragen in den Daten zu finden sind und welche Positionen dazu eingenommen werden (können) (vgl. Clarke 2012, S. 165–167). Die drei genannten Maps dienen dazu den Analyseprozess voranzutreiben, können aber darüber hinaus auch als Projekt-Map genutzt werden, um bestimmte Ergebnisse darzustellen (vgl. Clarke 2012, S. 177).

Die in den weiteren Kapiteln erläuterten Ergebnisse basieren überwiegend auf der Auswertung von teilnarrativen leitfadengestützten Interviews mit Führungskräften des Streifendienstes sowie ausgewählter polizeilicher Stellen, die Bezug zu Migrationsthemen haben.¹⁰ Ein Großteil der interviewten Personen wurde von den Polizeibehörden ausgewählt, so dass ein sehr selektiver Feldzugang vorlag. Die offene Interviewform ermöglichte jedoch lange Gespräche (etwa 1,5 bis hin zu 5 Stunden bei den hier zitierten Interviews), so dass in den meisten Fällen ausführliche Erzählungen generiert werden konnten. In den Gesprächen wurden nicht nur migrationsbezogene Themen, sondern auch vieles andere aus der alltäglichen Arbeit angesprochen. Nach der Identifizierung relevanter Passagen in den zwölf hier verwendeten Interviews¹¹ erfolgte die Analyse mittels der Kombination aus ausgewählten Elementen beider o. g. Auswertungsmethoden, um den Forschungsgegenstand möglichst angemessen zu erfassen. Neben den Interviews wurden dabei ergänzend auch einige thematisch passende, polizeibezogene Dokumente sowie selbst erstellte Protokolle in die Aus-

10 Die Erhebung erfolgte im Rahmen des Teilprojekts „Personalpolitik und Diversity-Management in der Polizei“, welches in das Verbundprojekt „Migration und Polizei. Auswirkungen der Zuwanderung auf die Organisation und Diversität der deutschen Polizei“ eingebunden war (und im Zeitraum 2018–2021 vom BMBF gefördert wurde).

11 Diese können anhand anonymisierter Kürzel unterschieden werden. Da hier nicht die einzelnen Personen, sondern Diskurse sowie polizeiliche Routinen und Strukturen im Vordergrund stehen, wurden anstelle von Pseudonymen anonyme Kürzel gewählt. Sofern es zum Verständnis relevant war, erfolgte eine Nennung der Positionen der Interviewten. Ansonsten wurde auf jegliche Zusatzinformationen zugunsten einer besseren Anonymisierung verzichtet. Die Redebeiträge wurden (mit Ausnahme ortstypischer Dialekte) wortwörtlich transkribiert. Starke Betonung ist durch Großbuchstaben gekennzeichnet, Auslassungen sowie anonymisierte Inhalte durch eckige Klammern.

wertung einbezogen. Bei den Dokumenten handelt es sich sowohl um öffentliche Materialien, als auch um eine polizeiinterne Geschäftsanweisung, die auf Anfrage zur Verfügung gestellt wurde. Die Protokolle sind einmal im Nachgang eines Telefonats und einmal als Beobachtungsprotokoll aus teilnehmender Beobachtung auf einer Polizeiwache entstanden.¹²

4 Die Bewertung von Sprachkenntnissen

Mit zusätzlichen Sprachkenntnissen – also Sprachkenntnissen, die über die Amtssprache Deutsch hinausgehen¹³ – sind hier Kenntnisse von in der migrantisch geprägten Gesellschaft verbreiteter Sprachen gemeint. In den empirischen Beispielen wurden oft (aber nicht ausschließlich) Türkisch, Arabisch, Polnisch und Russisch genannt. Das entspricht (mit Ausnahme von Russisch) den drei zahlenmäßig größten Herkunftsländern der ausländischen Bevölkerung (vgl. Statista Research Department 2021). Welche Sprachkenntnisse wann konkret benötigt werden, hängt vom Einsatzgebiet der Polizist*innen ab, wobei verschiedene Bereiche denkbar sind, in denen zusätzliche Sprachkenntnisse notwendig werden (bspw. eine touristisch frequentierte Innenstadt, ein migrantisch geprägtes Viertel, ein Stadtteil mit Unterkünften für Geflüchtete, ein ländlicher Bezirk mit ausländischen Saisonarbeitskräften etc.).

Zusätzliche Sprachkenntnisse können für Personen, die keine deutsche Staatsbürgerschaft besitzen, die Möglichkeit eröffnen trotzdem Polizist*in zu werden. So ist bspw. in Baden-Württemberg „eine Bewerbung möglich, wenn: du deine Muttersprache in Wort und Schrift beherrschst“ (Polizei BW 2021), so die Ansprache an potenzielle Bewerber*innen. In Nordrhein-Westfalen können Personen, die weder über die deutsche Staatsangehörigkeit noch über die eines anderen EU-Staates verfügen, Polizist*in werden, sofern

„ein dringendes dienstliches Bedürfnis besteht. Diese Voraussetzung ist in der Regel erfüllt, wenn das Auswahlverfahren erfolgreich absolviert wurde, ein hoher Bevölkerungsanteil der entsprechenden Nationalität in Nordrhein-Westfalen lebt, die Bewerberin/der Bewerber neben der deutschen Sprache

12 Eine Auflistung der verwendeten Materialien befindet sich unter der Überschrift „Quellen“ ganz am Ende des Textes.

13 Hier wird von „zusätzlichen Sprachkenntnissen“ gesprochen, weil entsprechend den Einstellungskriterien der Polizei Deutschkenntnisse vorausgesetzt werden und damit bei allen Polizist*innen vorliegen.

auch die jeweilige Heimatsprache spricht und wenn eine Aufenthalts-/Niederlassungserlaubnis für den Bereich der Bundesrepublik Deutschland vorhanden ist“ (Polizei NRW 2021).

Während das sog. dringende dienstliche Bedürfnis nicht nur in NRW, sondern auch in anderen Bundesländern die Grundlage für die Einstellung von Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft darstellt (vgl. Hunold 2008, S. 13–24, 2010; Behr & Molapisi 2019, S. 2), bleiben die zitierten Voraussetzungen relativ vage: Die Formulierung „in der Regel erfüllt“ deutet an, dass es auch Ausnahmen gibt und der „hohe[...] Bevölkerungsanteil“ wird nicht quantifiziert. Diskursanalytisch betrachtet erfolgt hier durch den Begriff der „Heimatsprache“ eine Gleichsetzung von Herkunft bzw. Staatsangehörigkeit mit Heimat. Zudem impliziert diese Formulierung, dass jemand nur über eine Heimat verfügen könne und dass eine Person ohne die deutsche Staatsangehörigkeit Deutschland nicht als ihre Heimat bzw. die deutsche Sprache nicht als ihre Heimatsprache betrachten könne. In der Sprachideologieforschung wird in dem Fall von einer „Gleichsetzung von Nation, Sprache und Staat“ (Becker 2018, S. 55) gesprochen. Der im Zitat davor benutzte Begriff der „Muttersprache“ biologisiert den Zusammenhang von Nation und Sprache. Das Konzept Muttersprache symbolisiert die Zugehörigkeit zu einer Nation und einer Kultur und bildet damit die Basis für die Konstruktion des ‚Wir‘ und der ‚Anderen‘ (vgl. Becker 2018, S. 145, 154). Diese Feinanalyse verdeutlicht, dass gesellschaftliche Machtverhältnisse bereits in einer einfachen seitens der Polizeibehörden an potenzielle Bewerber*innen gerichteten Ansprache (unbeabsichtigt) (re-)produziert werden (können).

Neben den o. g. zusätzlichen Sprachkenntnissen spielt auch Englisch für alle im Auswahlverfahren eine wichtige Rolle. So werden bspw. in NRW bei den Einstellungsvoraussetzungen Englischkenntnisse aus (je nach Stundenanteil) vier bis sechs Jahren Schulunterricht bzw. auf dem Niveau B1 des europäischen Referenzrahmens verlangt (vgl. Polizei NRW 2021). Englisch, aber auch bestimmte andere Sprachen können während des Polizeidienstes in Sprachkursen aufgefrischt bzw. erlernt werden:

„Und vielleicht noch als Hinweis, es gibt auch, ähm, regelmäßig, äh, Kurse, äh, in/ also, wo man auch, äh, für die Polizeibeamten so Sprachen lernen kann. Also zum Beispiel Türkisch oder Englisch werden da angeboten, also so, ähm, Sprachkurse, die man halt in der Dienstzeit auch, äh, belegen kann. Und, äh, ja, beim Englischen zum Beispiel weiß ich, weil hier ein Kollege aus dem Bereich, der macht das auch, das es ist dann halt auch polizeispezifisch, also dass dann nicht nur, sag ich mal, dieses normale

Schulenglisch gelernt wird, sondern halt auch so die Begrifflichkeiten, die für den Streifendienst, sag ich mal, wichtig sind.“ (In1–11, Z. 181–188)

Die hier genannte Möglichkeit des Spracherwerbs wurde jenseits dieses Interviews nur ein einziges weiteres Mal erwähnt (vgl. In2–09, Z. 2831–2832). Im Übrigen empirischen Material dominierte die Verbindung von zusätzlichen Sprachkenntnissen mit migrantisch gelesenen Beamt*innen, die diese in die Polizei mitbringen und nicht erst dort erwerben. So wurde in den Interviews bspw. von Personen gesprochen, die ihre „Heimatsprache, Muttersprache“ (In1–04, Z. 623) im Dienst einsetzen.

Im Folgenden wird anhand von empirischem Material dargestellt, welchen Wert Kenntnisse in der durch Migration geprägten Gesellschaft verbreiteter Sprachen (synonym auch: (zusätzliche) Sprachkenntnisse) in der Polizei haben. Zunächst geht es um die Bewertung, wann diese Sprachkenntnisse im Arbeitsalltag notwendig sind (4.1). Anschließend wird thematisiert, wie Aufgaben, die mit Sprachkenntnissen verbunden sind, im Vergleich zu anderen (Extra-)Aufgaben, zugeordnet werden (4.2). Danach wird kurz das Beurteilungssystem bzw. das, was als notwendig erachtet wird, um befördert zu werden, erklärt (4.3). Im Anschluss daran geht es um die Rolle zusätzlicher Sprachkenntnisse bei der Beurteilung sowie Beförderung (4.4). Zum Schluss erfolgt eine Synthese der Auswertung unter einem dispositivanalytischen Blick (4.5).

4.1 Einsatz von Sprachkenntnissen – zwischen Unentbehrlichkeit und Misstrauen

Die Interaktion mit der Bevölkerung ist auf verschiedene Art und Weise eine zentrale Komponente polizeilicher Arbeit (vgl. Wilz 2012, S. 125). Ohne Kommunikation würde die Ausübung alltäglicher Aufgaben (wie z. B. Aufnahme einer Anzeige, Durchführung einer Kontrolle, Festnahme von Tatverdächtigen, Deeskalation in Konflikten) überhaupt nicht oder zumindest nicht „im Sinne der Rechtsordnung und gültiger Interaktionsnormen“ (Wilz 2012, S. 126) funktionieren. Nicht immer ist eine direkte und problemlose Kommunikation möglich. So berichtet bspw. einer der Interviewten von einer

„Sprachbarriere, ne, wenn ich dann jemand hab, der wirklich grad frisch hier irgendwo zugezogen iss, äh, sei es aus Polen oder sonst wo, und der sagt, ja, ich kann leider nur Polnisch, ne, manche, die meisten können nich mal Englisch, und wie soll ’n Sachverhalt geklärt werden? Das macht’s halt total

schwer, ja. Da stehen wir natürlich vor ner Herausforderung.“ (In2–05, Z. 1729–1733)

Diese Herausforderung wird – abhängig vom Kontext und von den zur Verfügung stehenden Ressourcen – unterschiedlich bewältigt. Bei Vernehmungen muss die Polizei vereidigte Dolmetschende hinzuziehen, um „strafprozessualen Ansprüchen“ (In2–08, Z. 2120) zu genügen, in anderen Situationen ist hingegen mehr Spielraum gegeben. Technische Hilfsmittel, wie eine Übersetzungs-App werden als hilfreich empfunden, wenn eine Übersetzung durch einen Menschen in dem Moment nicht möglich ist (vgl. In2–09, Z. 2796–2804), werden aber „höchstens [als; AG] ne Notlösung“ (In2–05, Z. 1764) bezeichnet. Dieses Verhältnis zu Übersetzungs-Apps illustriert auch der folgende Ausschnitt aus einem Beobachtungsprotokoll:

„Eine weiblich und migrantisch gelesene Person (schwarze Haare, bräunliche Haut, helle Jacke, langer gepunkteter Rock, dicke Socken in Schlappen trotz winterlicher Temperaturen, mehrere Einkaufstüten mit unbekanntem Inhalt dabei) schiebt ihren Ausweis durch den Schlitz unter der Scheibe. Als der zuständige Beamte (männlich gelesen und ohne einen für mich ersichtlichen ‚Migrationshintergrund‘, vermutlich etwa 55 bis 60 Jahre alt), dem ich über die Schulter schauen darf, diesen annimmt, sehe ich, dass es sich um einen rumänischen Ausweis handelt. Nach Sichtung von Unterlagen, stellt er fest, dass sie wegen ihrer Meldeverpflichtung zu einer anderen Wache müsste. Er sucht die Adresse raus und druckt diese samt Karte mit der Route. Mir gegenüber kommentiert er sein Vorgehen, dass man der Frau auch einfach sagen könnte sie soll zur Wache [X] und sie müsse selbst hinfinden, aber er handhabt das anders. Er geht zur Gegensprechanlage und sagt ihr auf Deutsch langsam, dass sie hier falsch ist und wo sie hin muss, zeigt Adresse und Karte, sie nimmt es an, sagt etwas in einer Sprache, die ich nicht identifizieren kann, er antwortet auf Russisch, dass er es nicht versteht. Sie macht eine Geste mit der Hand, die nach Schreiben aussieht und sagt etwas. Er holt sein Smartphone raus, spricht auf Deutsch rein, eine Übersetzungs-App fängt an auf Rumänisch, stürzt jedoch zwei Mal ab. Sie telefoniert und gibt das Handy an ihn weiter, er erklärt den Sachverhalt der Person am Telefon auf Deutsch und gibt das Handy zurück. Sie hat den Papierkram angenommen, er geht zu seinem Platz zurück, sagt mir, dass der echte Übersetzer am Handy wohl erfolgreicher war, als seine App. Die Technik habe versagt, meint er. Die Frau setzt sich auf eine Bank im Wartebereich. Als sie nach einiger Zeit immer noch dort ist, geht der Beamte zu ihr raus, ich folge ihm. Er versucht nochmal das mit der Adresse zu

*erklären. Sie schaut mich an: „Parla italiano?“¹⁴ Ich verneine mit einem „no“. Er kramt erneut sein Smartphone raus und scheint zu überlegen jemanden anzurufen, wobei er einen Namen murmelt. Dann entscheidet er sich dagegen, ich höre durch umstehende Polizist*innen raus, dass die Person, die er kontaktieren wollte, gerade nicht im Dienst ist. Er öffnet eine Übersetzungs-App, spricht da auf Deutsch rein, die App spricht auf Italienisch. Anhand des Gesichtsausdrucks der Frau, deute ich, dass sie es verstanden hat. Nun spricht sie in die App, die Übersetzung ist wirr, aber man versteht ihre Frage. Nach der Antwort, vermittelt durch die App, packt sie ihre Sachen und geht raus. Wir gehen zurück in den Raum, in dem weitere Polizist*innen sitzen. Er erklärt, dass das Problem gelöst sei, mit Italienisch habe es geklappt. Daraufhin höre ich wie jemand einen Scherz macht, wenn Italienisch, dann war es ja doch vielleicht [Marcos] Mama. Die Anwesenden lachen.“ (Beobachtungsprotokoll 5, Abschnitt 2)*

Die hier beschriebene Situation zeigt verschiedene Versuche der Verständigung auf. Der erste Versuch – das langsame Sprechen in deutscher Sprache – scheitert. Die Nutzung einer weiteren Sprache (Russisch) hilft ebenfalls nicht weiter. Als dritten Versuch wird eine Übersetzungs-App herangezogen, die eine Kommunikation in der der Staatsangehörigkeit entsprechenden Sprache (Rumänisch) ermöglichen soll; auch dieser Versuch scheitert, diesmal aus technischen Gründen. Daraufhin bemüht sich das polizeiliche Gegenüber um eine telefonische Übersetzung. Auf den ersten Blick scheint es besser zu funktionieren, als die App, führt aber auch nicht zum erwünschten Ergebnis, denn die Frau wartet weiterhin auf der Wache. Der zuständige Polizist muss die Situation nun irgendwie klären, scheint jedoch keinen konkreten Plan zu haben, was er machen soll. Erneut ergreift die Frau die Initiative und spricht mich an, da ich nun nicht mehr im Hintergrund, sondern neben dem Polizisten erscheine. Sie denkt ich könnte übersetzen und adressiert an mich die Frage, ob ich Italienisch spreche. Dadurch kommt ihre Mehrsprachigkeit ans Licht. Diese Information bringt den Polizisten auf die Idee einen italienisch sprechenden Kollegen zu kontaktieren, was jedoch nicht erfolgt, weil dieser nicht im Dienst ist. Aufgrund der Abwesenheit einer Person, die übersetzen könnte, wird ein neuer Versuch mit einer Übersetzungs-App gestartet und diesmal scheint es zu funktionieren. Ob die Erklärung von der Frau tatsächlich verstanden wurde, kann jedoch nicht geprüft werden, aber aus Sicht der Polizei ist das Problem (nämlich ihre Anwesenheit auf der Wache) gelöst

14 „Sprechen Sie Italienisch?“

worden. Während der für den Publikumskontakt zuständige Beamte sich bemühte die Situation zu klären, schauten seine Kolleg*innen zu und kommentierten die Lösung mit einem rassistischen Witz, indem sie eine Verbindung zwischen einem nicht anwesenden Kollegen mit dem polizeilichen Gegenüber anhand der geteilten Sprachkenntnisse herstellen, wobei scherzhaft ein Verwandtschaftsverhältnis unterstellt wurde. Wäre der Kollege, auf dessen Kosten hier ein Witz gemacht wurde, da gewesen, wäre er wahrscheinlich bei der Kommunikation unterstützend eingesprungen und hätte so zu einer schnelleren und zuverlässigeren Lösung verholfen.

Während bei dem o. g. Beispiel letztendlich Technik als „Notlösung“ diente, kümmert sich die Polizei bei schwierigen Sachverhalten, wie bspw. einem Todesfall, um Dolmetschende, erklärte einer der Interviewten anhand von einem Einsatzbeispiel (vgl. In2–08, Z. 2076–2083). Dies gilt auch für den Fall, dass jemand eine schwere Straftat, wie z. B. einen „Raub“ (In2–05, Z. 1778) anzeigen möchte. Wobei zumindest eine minimale Verständigung notwendig ist, um die Schwere der Straftat beurteilen zu können. Dabei besteht die Gefahr, dass diese Verständigung nicht funktioniert und Personen, die ein akutes Anliegen haben, weggeschickt werden. Zudem erfolgt eine Hierarchisierung von Hilfsersuchen, die bei deutschsprachigen Personen nicht in gleicher Weise geschieht. Außerdem kann anhand der Erwartung, dass die Bevölkerung die „Amtssprache“ Deutsch (In2–06, Z. 1305) oder zumindest die „Weltsprache“ Englisch (In2–06, Z. 1333–1334) beherrschen solle, wenn sie mit Problemen zur Polizei kommt (um z. B. eine Anzeige aufzugeben) auch eine Hierarchisierung von Sprachen festgestellt werden. Ist eine Verständigung nicht möglich, werden in von der Polizei als minder schwer bewerteten Fällen Personen, die zur Wache kommen, aufgefordert selbst Dolmetschende mitzubringen (vgl. In2–05, Z. 1774–1776, In2–06, Z. 1308–1309), wie auch die folgenden Beispiele illustrieren:

„Es kommt jemand zur Wache und versucht, uns irgendwas zu erzählen. Und (1) äh, wir kriegen kaum raus, was Sache iss. Ähm, dann versucht der Kollege eventuell, die Personalien eben aufzuschreiben und sagt ihm, okay, ne, wenn das machbar iss, Dolmetscher, bitte mit Dolmetscher. Dass der dann nochmal losgeschickt wird, und dann mit'm Dolmetscher zurückkommen soll. Und ansonsten versucht man mit Händen und Füßen.“ (In2–08, Z. 2099–2104)

„Oft sind's die Kinder, die dann so'n bisschen in der Schule schon oder im Kindergarten Deutsch gelernt haben, die dann als äh, Übersetzer dann schon fungieren.“ (In2–05, 1782–1784)

Dass das Übersetzen sogar auf kleine Kinder verlagert wird, um „wenigstens mal so’n bisschen den Grundsachverhalt“ (In2–05, Z. 1784–1785) zu verstehen, verdeutlicht den Mangel an bzw. die unzureichende Organisation von Dolmetschenden in der Polizei. Die Zitate stehen exemplarisch dafür, dass die polizeiliche Arbeit nur unzureichend ausgeführt werden kann, wenn die Kommunikation mit dem polizeilichen Gegenüber zunächst nicht funktioniert. Die Sicherstellung einer funktionierenden Kommunikation wird in diesen Fällen auf die hilfeschuchende Person verlagert, die mit einer dolmetschenden Person noch einmal wiederkommen soll. Als Notlösung versucht man „mit Händen und Füßen“ (In2–08, Z. 2104, vgl. auch In2–11, Z. 1059) zu kommunizieren. Bei bestimmten Einsätzen kommt die Polizei aber ohne Dolmetschende nicht aus:

„Äh, da mussten wir auch relativ zügig ’n Dolmetscher haben, hatten aber das Glück, dass ne Kollegin [aus dem anderen Ortsteil], (.) äh, polnischstämmig iss, und da war’s, in dem Fall waren’s dann Polen, und die dann rüber kommen konnte und uns 1A alles übersetzen konnte, auch die Hinweise geben konnte, und und und, Sachverhalt war relativ schnell klar, aber es ging ja auch darum, Anweisungen zu geben, was passiert mit dem Tatort, wir müssen absperren, sucht euch ’n andren Ort, habt ihr ne Möglichkeit, und und und. Und dann iss jemand, der die Sprache spricht, brauch ich Ihnen nich zu sagen, iss Gold wert.“ (In2–08, Z. 2129–2136)

Wenn Kolleg*innen mit entsprechenden Sprachkenntnissen hinzugerufen werden können, werden Kommunikationsprobleme gelöst, wie im zitierten Beispiel deutlich wurde. Dass in so einem Fall – zumindest in der Behörde des Interviewten – nicht immer so schnell dolmetschende Kolleg*innen erreicht werden können, zeigt sich daran, dass der Interviewte von „Glück“ (In2–08, Z. 2130) spricht. Die Sprachkenntnisse gelten zudem als etwas äußerst Wertvolles („Gold wert“; In2–08, Z. 2136). Ähnliches zeigt sich auf im folgenden Zitat einer Führungskraft:

„Und wenn ich dann jemand hab, der die Sprache spricht, ja, was Besseres kann mir ja nich passieren, ne, weil DANN kann ich den Einsatz lösen.“ (In2–05, 1851–1853)

Dass der Interviewte ohne zusätzliche Sprachkenntnisse davon spricht, dass er den Einsatz lösen kann, macht die Leistung der sprachkundigen Person, auf die er zurückgreift, unsichtbar. Die Person wird auf die Ebene eines technischen Hilfsmittels gestellt – sie wird zu etwas, was man dabei hat und nutzt. Diese Nutzung wird auch in der folgenden Antwort, die sich auf eine Frage nach einer Kampagne zur Einstellung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in den öffentlichen Dienst bezog, deutlich:

„Hm (4) also wir freuen uns über die Migration (.) bei der Polizei, in der Form, dass wir natürlich ’n Nutzen davon haben. (2) Der Nutzen iss definitiv da, (.) zum Beispiel in Form der Sprache, es iss, sag ich mal, das (.) ähm (.) HAUPT- ähm -thema, da können wir natürlich gut von zehren. OBWOHL ich auch sagen muss ähm, (2) man darf es nich überreizen.“ (In2–06, Z. 1246–1249)

Es zeigt sich, dass „Migration“ primär mit zusätzlichen Sprachkenntnissen gekoppelt wird und diese den Hauptnutzungsfaktor darstellen, da sie hier als Hauptthema eingeführt werden (das Nebenthema stellen ‚Kultur‘-Kenntnisse dar, wie sich im weiteren Interviewverlauf zeigt). Dass für die Nutzung der Sprachkenntnisse das Verb „zehren“ (In2–06, Z. 1249) verwendet wird, unterstreicht die passive Rolle der Träger*innen dieser Kenntnisse. Darüber hinaus bedeutet ‚von etwas zehren‘, dass man dadurch die eigene Existenz sichert und gleichzeitig das Objekt, von dem man zehrt in seiner Existenz angreift (verbraucht oder vernichtet (vgl. Seebold 2011, S. 1004) oder zumindest schwächt (vgl. Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften 2021b)) und damit die eigene Existenz womöglich gefährdet. Die im nächsten Satz artikuliert Einschränkung¹⁵ („man darf es nich überreizen“) bezieht sich darauf der Migrationsbevölkerung nicht den Eindruck zu vermitteln, sie bräuchte kein Deutsch lernen, weil die Polizei mehrsprachig sei.

„Aber ähm, ich sag, man muss schon kucken, dass es halt nich zu viel wird, weil man wie gesagt meiner Meinung nach dem polizeilichen Gegenüber, den Bürgern ähm, symbolisiert, pass auf, ähm, da gibt’s genug Türken, geh doch einfach zur Polizei, ihr braucht gar kein Deutsch lernen, da sind genug Türken, die auch Türkisch sprechen. Und ich würd’s aus Grundsatzprinzip auch nich machen.“ (In2–06, Z. 1328–1333)

Dass hier ein „Grundsatzprinzip“ als Handlungsorientierung genannt wird, zeigt, dass es hier nicht mehr um pragmatische Lösungen im Arbeitsalltag geht, sondern um eine übergeordnete Regel – welche in diesem Fall ein Zeugnis für die Verstrickung in den Integrationsdiskurs¹⁶ aufzeigt.

15 Diese Einschränkung wiederholt er immer wieder im weiteren Interviewverlauf (vgl. In2–06, Z. 1272–1276, 1301–1304, 1387–1390, 1414–1418).

16 Der Integrationsdiskurs konstruiert u. a. die „Notwendigkeit, die deutsche Sprache zu lernen, wenn man in Deutschland lebt [...] als unhinterfragbare Norm“ und produziert damit „diskursives Wissen über die zwingende Notwendigkeit des Erlernens der deutschen Sprache“ (Becker 2018, S. 171).

Zusätzliche Sprachkenntnisse werden in der (Streifen-)Polizei in verschiedenen Situationen im Alltag gebraucht und eingesetzt, bspw. bei Verkehrskontrollen (In2-06, Z. 1389–1390) oder zur Ermittlung eines Sachverhalts und zur Erteilung von Hinweisen am Tatort, wie im bereits zitierten Beispiel (vgl. In2-08, Z. 2132–2133). Darüber hinaus zeichnen sich zwei weitere Arten der Nutzung zusätzlicher Sprachkenntnisse ab. Eine davon ist die polizeitaktische Nutzung; wie diese aussehen kann, illustriert das folgende Bsp.:

„Wir haben das schon mal gehabt, so in Schreibräumen, dann wenn da so zwei von anfangen auf einmal Türkisch an zu sprechen, und die Kollegin schreibt hinterm Rechner irgendwas und hört das alles, versteht das auch alles, und sagt dann auch, ja, die haben sich gerade abgesprochen, dass dann da und da das Drogengeld liegt, und und und. Das hat natürlich 'n Vorteil für uns, diese Sprachvielfalt.“ (In2-06, Z. 1324–1328)

Solch ein polizeitaktischer Einsatz zusätzlicher Sprachkenntnisse, der in diesem Fall aus Zufall zustande kam, wird in anderen Interviews auch als „elementar“ (In1-05, Z. 811) für Strafverfahren sowie auch als „wertvoll“ (In1-05, Z. 812) bezeichnet. Des Weiteren wird berichtet, dass zusätzliche Sprachkenntnisse auch dazu genutzt werden, um eine Situation aufzuklären, wenn sich jemand hilfesuchend an die Polizei wendet (in dem im Interview erwähnten Fall ging es um Angehörige von Tourist*innen (vgl. In1-05, Z. 798–804)).

Auch wenn nicht alle in der migrantisch geprägten Gesellschaft relevanten Sprachen jederzeit bedient werden können, zeigen all diese Beispiele, dass Polizeiarbeit ohne die zusätzlichen Sprachkenntnisse vieler Beamt*innen zum Teil nicht mehr funktionieren würde. Dies wird auch in der folgenden Interviewpassage deutlich, die mit der Frage des Interviewers beginnt:

F: „Is das eigentlich wirklich en Vorteil Russisch oder Türkisch zu sprechen im Bürgerkontakt? Is das erlaubt oder gewünscht oder is das/“

A: „Zweischneidig (2) ähm (1) ja, weil wir nutzen es massiv ähm wir haben viele Menschen, die überhaupt kein Deutsch sprechen oder so unsicher in der Sprache sind, dass sie sich nich trauen. Das heißt also wir müssen irgendwie zum Türöffner (1) die Sprache verwenden und dazu gehört tatsächlich, dass Kollegen in Türkisch Verhandlungen führen, genauso in Arabisch oder in Russisch, da kommen wir garnich drum herum.“ (In1-03, Z. 723–729)

Die Antwort „zweischneidig“ (In1-03, Z. 725) signalisiert, dass die Nutzung der zusätzlichen Sprachkenntnisse einerseits unentbehrlich ist (wie dieses und die zuvor genannten Zitate aufzeigen) und andererseits auch

problematisiert wird. Es deutet sich an, dass es sowohl eine akzeptierte und erwünschte Nutzung gibt, als auch eine, die negativ betrachtet wird. Was genau damit gemeint ist, wird u. a. anhand einer Erzählung aus demselben Interview deutlich. Der Dienstgruppenleiter berichtet von einer Befragung, zu der er einen russischsprachigen Kollegen mitnahm, um die Verständigung mit der zu befragenden Person, welche Russisch, jedoch kein Deutsch sprechen konnte, sicherzustellen.

„Und ich bin jetzt tatsächlich in den Selbstverständnis hineingegangen nach ner kurzen Vorstellung und Warmphas/ äh Laufphase würde er das Gespräch übernehmen und führ'n und irgendwann müsst ich dann wahrscheinlich dann den Finger heben und sagen du wie weit bist'n du jetzt? Der hat diese Rolle garnicht angenommen, sondern der hat von vornherein die eines Dolmetschers angenommen, der hat einfach eins zu eins das übersetzt, was ich gesagt habe und wieder zurück und äh dadurch sind wir garnich in den Konflikt gekommen. Im Gegenteil, das hat mir nochma so'n bisschen Respekt abgezollt, weil weil das wirklich so war (1) also professioneller gi/ professioneller ging's garnich. Ja?“ (In1-03, Z. 741-749)

Die selbstverständliche Erwartung, dass das Gespräch vom Kollegen übernommen wird, ist ein Indiz dafür, dass dies innerhalb der Behörde öfter so gehandhabt wird. Gleichzeitig wird artikuliert, dass diese Praxis zu Konflikten führen kann. Im hier geschilderten Fall ist dies nicht eingetreten, ein potenzieller „Konflikt“ (In1-03, Z. 747) wurde vermieden, weil der Polizist mit den zusätzlichen Sprachkenntnissen darauf verzichtete die Gesprächsführung zu übernehmen. Es ist naheliegend, dass das hierarchische Verhältnis zwischen dem interviewten Dienstgruppenleiter und seinem Dienstgruppen-Mitglied sowie ein verinnerlichtes Wissen über erwünschte und nicht erwünschte Formen der Nutzung zusätzlicher Sprachkenntnisse hierfür handlungsleitend waren. Die Übernahme der Übersetzendenrolle wird in dem Zitat als professionell bezeichnet und als die beste Option gelobt. Der hier dargestellte Wechsel in die Dolmetschendenrolle und das Überlassen der inhaltlichen Gesprächsführung an Kolleg*innen geht für die Polizist*innen mit zusätzlichen Sprachkenntnissen mit dem Rückzug aus der Polizeirolle einher. Oder anders formuliert: Die professionelle Polizeirolle für Beamt*innen mit in der migrantisch geprägten Gesellschaft nützlichen Sprachkenntnissen sei demnach das Dolmetschen. Entsprechend werden sie an anderer Stelle auch als „Sprachmittler“ (In1-11, Z. 177) bezeichnet. Eine Abweichung würde – laut dem Interviewten – möglicherweise zu Konflikten führen. Wie solche Konflikte im Arbeitsalltag entstehen, illustriert das folgende Zitat:

„Und dann gibt es halt auch so eine Situation, wo ich dann halt/ man kann ja nicht gleichzeitig irgendwie simultan übersetzen, das geht ja nicht, manche Situationen erfordern nun mal, dass man schnell agiert, gerade das polizeiliche Leben fordert das ja so heraus. Und wo der [Kollege; AG] echt so misstrauisch da in der Ecke stand und irgendwie so gedacht hat, ich kungele mit den Leuten.“ (In2–10, Z. 1748–1752)

Anhand dieses Erfahrungsberichts zeigt sich, dass (unmittelbares) Dolmetschen nicht immer praktikabel ist, v. a. vor dem Hintergrund, dass die Polizei während des Einsatzes oftmals schnell handeln muss. In dem hier berichteten Fall hat der anwesende Kollege mit Misstrauen reagiert. Er ging davon aus, dass geheime Absprachen mit dem polizeilichen Gegenüber getroffen werden. Die für den polizeilichen Einsatz notwendige Nutzung zusätzlicher Sprachkenntnisse wurde hier, von dem „in der Ecke“ stehenden untätigen Kollegen, zum Nachteil der Person, die die Arbeit beim Einsatz übernommen hat, ausgelegt. Solche Beispiele zeigen, dass auch schon die für den Dienst notwendige Nutzung zusätzlicher Sprachkenntnisse Konflikte nach sich ziehen kann. Des Weiteren wird in den Interviews angemerkt, dass eine nicht-dienstliche Nutzung erst recht problematisch sei:

„Vorteil ja, bis zu dem Zeitpunkt äh, wenn sie in in den Smalltalk verfallen oder oder Kumpels auf der Straße treffen, dann sollten se in der deutschen Sprache bleiben, nach ner Begrüßungsformel und nich weitermachen. (.) Wenn se das beherzigen isses unprobematisch.“ (In1–03, Z. 750–753)

Der Einsatz der Sprachkenntnisse gilt zwar als Vorteil, jedoch nur so lange, wie die Sprache in begrenztem Maße genutzt wird. In diesem Fall bedeutet es, dass es keinen „Smalltalk“ geben darf und bei einem zufälligen Zusammentreffen mit „Kumpels“ (In1–03, Z. 751) höchstens die Begrüßung in einer anderen Sprache als Deutsch erfolgen darf. Ähnlich äußert auch ein anderer Dienstgruppenleiter, dass es „Konflikte“ (In1–04, Z. 1052) gäbe, wenn „sie halt ihre Freunde da ähm, alles äh, (.) ihre Landsleute“ (In1–04, Z. 1053) sehen und untereinander Türkisch gesprochen wird. Da zumindest eine „Begrüßungsformel“ (In1–03, Z. 752) toleriert wird, kann davon ausgegangen werden, dass die hier angesprochenen Konflikte damit zusammenhängen, dass anwesende Kolleg*innen Gesprächen, die nicht auf Deutsch geführt werden, nicht folgen können. An anderen Stellen im Interviewmaterial wird deutlich, dass auch die Begrüßungsformel schon negativ betrachtet wird. Es wird die Erwartung geäußert, dass die Begrüßungsformel in einem – vom Interviewten definierten – angemessenen Verhältnis zur begrüßten Person sein soll („guten Tach oder Hallo“

bei Bekannten, Umarmen bei Freund*innen, Kuss in Beziehungen (vgl. In2–06, Z. 1356–1359)). Mit dieser Erwartung geht die Forderung nach Assimilation einher. So heißt es auch, dass ein in der (migrantisch geprägten) Jugendkultur verbreiteter Handschlag, der vom Interviewten als „ey Bruder Geklatsche“ (In2–06, Z. 1351) bezeichnet wurde, mit Bekannten nicht angemessen sei:

„Du Araber bist und wir sind Araber, und dann sind wir alle (imitiert Akzent) "Brruder", ähm DAS iss ne gefährliche Nummer.“ (In2–06, Z. 1360–1361)

Als gefährlich bezeichnet er das Ganze, weil er darin eine Gefährdung der von der Polizei erwarteten „Neutralitätspflicht“ (In2–06, Z. 1345, vgl. auch Z. 1341 und 1354) sieht. Dabei unterstellt die Bezeichnung „Bruder“ ein familiäres Verhältnis, wodurch die Befürchtung eines Loyalitätskonflikts plausibilisiert wird. Die von ihm kritisierte Begrüßungsformel verortet er in der Jugendkultur von „gewissen Bevölkerungsgruppen“ (In2–06, Z. 1342). Er benennt diese zwar nicht weiter, da es aber in der Eingangsfrage um einen „jungen arabischen Mann“ (In2–06, Z. 1335) ging, ist davon auszugehen, dass er hierauf Bezug nimmt. „Bei Deutschen“ (In2–06, Z. 1343) gäbe es diese Jugendkultur zwar auch, „es iss aber nich ganz so, dass man hier dieses Abgeklatsche, und ey Bruder, und Bruder hier“ (In2–06, Z. 1344–1345) habe. „Neutral“ sein, bedeutet – dem Interviewten nach – sich nicht entsprechend der (ethnisierten) Jugendkultur zu verhalten, sondern die vom Dienstgruppenleiter als angemessen klassifizierten Verhaltensweisen zu übernehmen. Folglich stellt die Nutzung von Begrüßungsformeln, die einer migrantisch geprägten Jugendkultur zugerechnet werden, die Zugehörigkeit zur Polizei für Außenstehende in Frage. Dies zeigt sich nicht nur im Verhältnis zur Bevölkerung, sondern auch bei der Sprachnutzung innerhalb der Polizei. Im folgenden Zitat wird dieser Umstand anhand des Berichts eines Dienstgruppenleiters über einen migrantisch gelesenen Auszubildenden, der ein Praktikum auf der Wache absolvierte, deutlich:

„Der hat en typisches äh Türkisch-Deutsch draus gemacht so wie es, wie wir es immer von den Jugendlichen kennen und (2) der wird et ganz schwer haben, wenn der das nicht abstellt, der weil der ist sofort in eine Schublade gesteckt wird und dann mach ich keinen Unterschied mehr zwischen dem, den ich gerade draußen auf der Straße hatte, dem ich den Führerschein wegnehmen würde am liebsten, weil er äh so rast und mit dem ich ein unnötigtes Streitgespräch hatte und dann kommt mir en Kollege, der mir in der gleichen Art und Weise und Intonation spricht und denkt moment dem

hab ich eben gerade den Führerschein wegnehmen wollen. Also das bleibt dann übrig. Ja?“ (In1–03, Z. 699–706)

In dem Zitat wird beschrieben, dass der Auszubildende eine migrantisch geprägte Jugendsprache (in den Sprachwissenschaften auch „Kiezdeutsch“ genannt und als multiethnischer Dialekt des Deutschen verstanden (vgl. Wiese 2012, S. 130–131)) nutzte und im weiteren Berufsleben Schwierigkeiten bekommen wird, wenn es diesen Sprachgebrauch beibehält. Kolleg*innen würden ihn dann in dieselbe Kategorie einordnen, wie Jugendliche, mit denen sie zuvor einen Konflikt hatten. D. h. er wäre in ihren Augen – trotz seines Status als (angehender) Polizist – dem polizeilichen Gegenüber näher, als ihnen.¹⁷ Daran, dass es hier nicht um einwandfreies Hochdeutsch geht (schließlich spricht auch der Interviewte mit Dialekt)¹⁸, wird deutlich, dass Rassismus eine Rolle spielt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die zusätzlichen Sprachkenntnisse migrantisch gelesener Beamt*innen in der Polizei gebraucht und genutzt werden, ihre Zugehörigkeit zur Polizei aber gleichzeitig prekär bzw. brüchig ist.

4.2 Zuordnung von (Übersetzungs-)Aufgaben – primär nach Effizienz und Ethnisierung

Nachdem im vorherigen Kapitel gezeigt wurde, welche Rolle zusätzliche Sprachkenntnisse migrantisch gelesener Beamt*innen in der Polizei spielen, geht es hier darum, wie damit verbundene Aufgaben (oft – aber nicht ausschließlich – Übersetzungsaufgaben) im Vergleich zu anderen Zusatzaufgaben, zugeordnet werden.

17 Dass die (zugeschriebene) Nähe zum polizeilichen Gegenüber auch strategisch genutzt wird, zeigt das folgende Beispiel: Auf die Frage, nach welchen Gesichtspunkten der Interviewte als Führungskraft die zu bearbeitenden Fälle (Akten und Vernehmungen) seinen Mitarbeiter*innen zuordnet, beschreibt er verschiedene Vorgehensweisen. Eine davon bezeichnet er als „Diversity-Ansatz“ (In1–06, Z. 739) und nennt als Beispiel eine Mitarbeiterin, deren Vater aus [Ghana] kommt. „Im Idealfall hat man (1) hier ne Basis, wo man außerhalb des Protokolls zueinander finden kann. So wir, die, die anders sind als die anderen“ (In1–06, Z. 740–742). D. h. hier wird gerade das, was in vielen anderen Interviews kritisch gesehen wird – nämlich, wenn migrantisch gelesene Polizist*innen auf dieser Basis Nähe zum polizeilichen Gegenüber aufbauen – als positive und nützliche Eigenschaft hervorgehoben.

18 Der ortstypische Dialekt wurde in diesem (sowie auch in anderen Zitaten) aus Anonymisierungsgründen in der Transkription nicht wiedergegeben.

Zunächst stellt sich aber die Frage, anhand welcher Kriterien erkannt wird, welche Personen über zusätzliche Sprachkenntnisse verfügen. Im empirischen Material kristallisieren sich drei Arten heraus: aktives Benennen eigener Sprachkenntnisse, Ableiten von Sprachkenntnissen anhand von Merkmalen wie Name oder äußeres Erscheinungsbild sowie anhand von sog. „Sprachspangen“. Letztere sind mit einem formalisierten Verfahren verbunden, auf das ich gleich zurückkomme. Zunächst geht es um die zwei erstgenannten Optionen, die sich auf einer informellen Ebene bewegen.

„Wenn junge Kollegen neu auf Dienststellen kommen, dass es halt wichtig ist, erstmal auch, ähm, sag ich mal, ähm, offen zu sein und, ähm, die Stärken, die man vielleicht, wenn man einen Migrationshintergrund auch hat, ähm, so auch zu benennen. Zum Beispiel, wenn man jetzt, äh, gewisse Sprachkompetenzen hat, dass man die halt nicht verschweigt, sondern, ähm, dass man das halt auch kommuniziert, auch wie gut man eine Sprache kann, weil, ähm, manche Kollegen oder Kolleginnen haben halt auch einen Namen, der jetzt nicht typisch deutsch ist oder nicht jetzt hier, ähm, ja, also wo, wo man denkt, die Person, äh, hat einen Migrationshintergrund, und daraus kann man jetzt allerdings nicht unbedingt schließen, das die Person jetzt auch, äh, eine andere Sprache kann.“ (In1–11, Z. 92–100)

Aus dem Zitat geht hervor, dass Sprachkompetenzen als Stärken des „Migrationshintergrundes“ betrachtet werden. Außerdem wird deutlich, dass ein Bewusstsein dafür besteht, dass anhand bestimmter als „nicht typisch deutsch“ (In1–11, Z. 97–98) klassifizierter Marker (in diesem Fall ein Name) nicht eindeutig auf damit verbundene Sprachkenntnisse geschlossen werden kann. Wie sich anhand eines anderen Beispiels zeigt, erweisen sich Rückschlüsse aus solchen Klassifikationen auf Sprachkenntnisse als nicht besonders erfolgreich:

„Gab’s halt’n Kollegen, der war Chinese. Und der sah auch so aus. Ich sag, okay, (2) da kam übrigens die Diversitätskompetenz an seine Grenzen, als wir ihn baten, ein chinesisches Banner vorzulesen, der sagte, das kann er nich. Wie? Ich denke, du bist Chinese. Ja, es gibt über 6.000 Schrift=chinesische Schriftzeichen¹⁹, und die da kenn ich nich.“ (In1–06, Z. 1415–1419)

19 „Die großen Wörterbücher erhalten über 50.000 Schriftzeichen, von denen allerdings nicht wenige nur Schreibvarianten darstellen. Niemand beherrscht all diese Schriftzeichen. In der sechsjährigen Grundschule werden rund 1800 Schriftzeichen vermittelt, in der sechsjährigen Mittelschule etwa 1500. Mit einem Grund-

Das erstaunte „Wie?“ (In1–06, Z. 1418) in dem wiedergebenden Dialog zeigt die feste Überzeugung des Interviewten, dass Personen einer bestimmten Nationalität über entsprechende Sprachkenntnisse verfügen müssten. Angesichts der geäußerten Feststellung „der sah auch so aus“ (In1–06, Z. 1416) deutet sich an, dass es hier nicht primär um die Zugehörigkeit zu einer Nationalität im Sinne einer Staatsangehörigkeit, sondern vielmehr um eine rassifizierende Zuschreibung auf Basis des Aussehens geht. Der beschriebene Polizist wird hier nur in seiner Funktion als „Chinesen“ (In1–06, Z. 1416) eingeführt und in dieser Funktion ist er in den Augen seiner Kolleg*innen gescheitert, weil er ihre Erwartungen bzgl. seiner Sprachkompetenz, die ihm auf Basis der Kategorisierung als zu China zugehörig uneingeschränkt unterstellt wurde, nicht erfüllen konnte. Damit zeigt dieses Beispiel das, was mit der Erklärung im Zitat davor zu verhindern versucht wird. Eine Gemeinsamkeit, die aus beiden Zitaten entnommen werden kann, ist die Erwartung, dass migrantisch gelesenen Polizist*innen ihre zusätzlichen Sprachkenntnisse uneingeschränkt ihren Kolleg*innen zur Verfügung stellen sollen.

Neben den beschriebenen informellen Rückschlüssen auf zusätzliche Sprachkenntnisse, wurde in einem der Interviews der Hinweis auf spezielle Abzeichen gegeben, die zusätzliche Sprachkenntnisse ihrer Träger*innen markieren:

„Es gibt aber auch, ähm, Menschen hier in unserer Behörde, die, ähm, auch, äh, direkt so ein, so ein Ab/ also, also sprachkundig sind, solche, ja, die haben, mein Kollege sagt grad, so eine Sprachspange haben. Da steht dann auch direkt drauf so, ähm, welche Sprache sie noch sprechen.“ (In1–11, Z. 171–174)

Die „Sprachspangen“ sollen eine „Erkennbarkeit fremdsprachenkundiger Mitarbeiter/-innen in der Öffentlichkeit gewährleiste[n]“ (GA LPS Nr. 1/2000, S. 2). Das könnte in manchen Fällen zu Othering von Mitarbeitenden führen, die vorher nicht (direkt) als migrantisch wahrgenommen wurden, wobei die Sprachspangen nicht auf Personen, die einen eigenen oder familiären Bezug zu Migration haben, begrenzt sind. In der (mittlerweile nicht mehr gültigen) Geschäftsanweisung heißt es:

„Mitarbeiter/-innen weisen ihre Kenntnisse in einer Fremdsprache bei [Behördenteil-X] nach (z. B. [durch; AG] Schulzeugnisse, Auslandsaufenthalte, Zertifikate, frühere Nationalitätszugehörigkeiten) und erhalten nach fachli-

schatz von 3000 Schriftzeichen kann man den Inhalt einer chinesischen Tageszeitung weitgehend verstehen“ (Cremerius 2007: XI).

cher Prüfung durch [Abteilung-Y, Behördenteil-X] die Berechtigung zum Tragen einer Fremdsprachen-Spange.“ (GA LPS Nr. 1/2000, S. 1)

Anhand der beispielhaften Aufzählung der Nachweise wird deutlich, dass auch jemand, der bspw. Spanisch in der Schule gelernt hat und darüber hinaus keinen Bezug zu einem spanischsprachigen Land hat, eine Sprachspange erhalten könnte. Ob die genannte „fachliche[..] Prüfung“ sich auf die Überprüfung der eingereichten Nachweise oder der konkreten Sprachkenntnisse bezieht, kann hier nicht mit Sicherheit festgestellt werden. Auch stellt sich die Frage, wie mit Minderheitensprachen umgegangen wird, die über eine frühere Nationalitätszugehörigkeit nicht direkt nachweisbar sind.

Die Existenz der Sprachspangen sowie ihre Funktion, zusätzliche Sprachkenntnisse öffentlich sichtbar zu machen, deutet an, dass es nicht nur um Übersetzungsaufgaben geht, zu denen man von Kolleg*innen angefordert wird, sondern dass Polizist*innen auch von der Bevölkerung in der jeweiligen Sprache angesprochen werden können und sollen.²⁰ Die erwähnten „Sprachspangen“ existieren bereits seit mindestens 1988, wie ein Beitrag von Stevenson zeigt, in dem eine Person berichtet, dass sie im Jahr 1988 solch eine Fremdsprachenspange erhielt und damit als „offizieller Dolmetscher [sic!] bei der Polizei arbeiten“ (Stevenson 2013, S. 207) durfte. Ob damit auch das Dolmetschen in Vernehmungen, welches aktuell nur vereidigten Dolmetschenden erlaubt ist, gemeint ist, kann hier nicht geprüft werden.

Wie bereits im vorherigen Kapitel erwähnt, werden Kolleg*innen für Übersetzungsaufgaben auch aus anderen Teilen der Behörde angefordert (vgl. In2–08, Z. 2130). Es wird gefragt, „ob irgendwo in der Behörde eine iss, der da irgendwie übersetzen kann“ (In2–05, Z. 1767), wobei dies teils auch telefonisch erledigt wird (vgl. In2–05, 1770). Während in kleineren Behörden, wo nur wenige Beamt*innen mit zusätzlichen Sprachkenntnissen da sind, bekannt ist, wen man anfragen kann, erfolgt dies in größeren Behörden anonym:

20 Ob die jeweiligen Polizist*innen dadurch Gefahr laufen, Misstrauen von Kolleg*innen zu erfahren, wenn sie ein Gespräch in der jeweiligen Sprache führen (s. Abschnitt 4.1), ist nicht bekannt, da in den Interviews, über die oben zitierte Erwähnung, keine weiteren Berichte zu z. B. Praxiserfahrungen angesprochen wurden. Auch liegen zum Zeitpunkt des Verfassens dieses Beitrags keine weiteren Dokumente vor, aus denen z. B. Rückschlüsse auf den Verbreitungsgrad gezogen werden können.

„Es gibt, äh, die Möglichkeit, ähm, über Funk, also dass die Leitzentrale, wenn jetzt jemand, ähm, jetzt einen Sprachmittler braucht, dass, äh, die Leitzentrale die Wagen halt anfunk und fragt, ja, wir brauchen jetzt, äh, im Bereich XY, sagen wir mal, einen Kurdisch sprechenden Sprachmittler, ähm, sofern jemand zur Verfügung steht, soll er sich dort und dort melden. Also das passiert eigentlich auch regelmäßig und läuft wohl in der Praxis auch ganz gut.“ (In1–11, Z. 156–162)

Das Anfordern von Kolleg*innen als „Sprachmittler“ wird als etabliertes Verfahren beschrieben. Polizist*innen, die in dieser Rolle eingesetzt werden, übernehmen lediglich die Aufgabe von Dolmetschenden, wie aus dem Begriff „Sprachmittler“ bereits hervorgeht und auch im Interview bestätigt wird (vgl. In1–11, Z. 177). Zu einem früheren Zeitpunkt war dieses Verfahren stärker formalisiert, weil es eine „Sprachmittlerliste gab“ (In1–11, Z. 153), welche jedoch aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht mehr genutzt werden durfte (vgl. In1–11, Z. 153–156). In der entsprechenden (mittlerweile nicht mehr gültigen) Geschäftsanweisung hieß es:

„Die in dieser Liste aufgeführten Mitarbeiter/-innen können nicht als Dolmetscher in Vernehmungen oder ähnlichen rechtlichen Bereichen eingesetzt werden. Aber bei einer Vielzahl polizeilicher Aufgaben können die Fähigkeiten dieser Mitarbeiter/-innen sinnvoll und kostensparend herangezogen werden.“ (GA LPS Nr. 1/2000, S. 2; Hervorhebung im Original)

Diese Anweisung zeigt, dass Personen, die auf der Liste der „fremdsprachenkundigen Dienstkräfte“ (GA LPS Nr. 1/2000, S. 2) stehen, nicht in allen Bereichen übersetzen dürfen. Dies deckt sich mit der von Interviewten geschilderte rechtliche Lage zum Einsatz von Dolmetschenden bei Vernehmungen (s. 4.1). Jenseits dessen scheint es keine weiteren (rechtlichen) Einschränkung zu geben. Aus der Anweisung geht zudem hervor, dass Effizienz (im Sinne einer Kostenersparnis) einen entscheidenden Faktor für die Nutzung der zusätzlichen Sprachkenntnisse von Polizist*innen darstellt.

Die genannten Beispiele bestätigen, dass Übersetzungsaufgaben neben der eigentlichen Polizeiarbeit zum Alltag der Beamt*innen mit zusätzlichen Sprachkenntnissen gehören. Da sie ihre Sprachkenntnisse nicht nur bei den eigenen Einsätzen nutzen, sondern dafür auch extra angefordert werden, wurde im Interview die Frage gestellt, ob das nicht Ressourcen binde. Die Antwort darauf lautete:

„Nein, nein, das find ich= also, ich find, das iss eigentlich ne gute Sache, weil das ja in dem Bereich iss, wo man dann= also es iss ja jetzt nich= selbst, wenn's beim Einsatz iss, selbst das würde man wahrscheinlich mal

kurz hinkriegen. Und SO lange dauert das meistens nich, um zumindest mal so'n Grundsachverhalt rauszukriegen oder dem irgendwie was mitzuteilen, ne. [...] Ähm, dass= nee, von den Ressourcen binden, das seh ich eigentlich nich so.“ (In1–05, Z. 1791–1795, 1797–1798)

Dieses Zitat stammt von einer Person, die selbst keine Übersetzungstätigkeiten macht. Aus ihrer Perspektive könne jemand sogar während eines Einsatzes kurz nebenbei für einen anderen Einsatz dolmetschen. Diese Perspektive verdeutlicht auf der einen Seite die im vorherigen Kapitel herausgearbeitete Angewiesenheit auf Beamt*innen mit zusätzlichen Sprachkenntnissen sowie auch, dass es einen Mangel an entsprechenden Personen gibt. Auf der anderen Seite zeigt sie eine geringe Einschätzung des Arbeitsaufwands für die betroffenen Beamt*innen, wenn sie parallel zu einem Einsatz für andere Kolleg*innen übersetzen sollen. Die hier dargestellten verschiedenen Arten des Anforderns von Kolleg*innen für Dolmetschendenstätigkeiten (sei es telefonisch, persönliches vor Ort Erscheinen, mittels Funk oder über eine Datenbank), machen deutlich, dass es hier jeweils um die spontane Zuordnung einer Extra-Aufgabe im Arbeitsalltag geht, die Polizist*innen mit zusätzlichen Sprachkenntnissen betrifft.

Jenseits solcher spontanen Extra-Aufgaben, werden Beamt*innen mit zusätzlichen Sprachkenntnissen auch bestimmten Einsatzbereichen zugeordnet, wie das folgende Zitat eines Dienstgruppenleiters zeigt:

„Da sind sehr viele Kollegen auch, die halt Türkisch sprechen, Arabisch sprechen und so weiter, wenn ich denen sage, pass mal auf, du wirst- gehst nur in deutsche Altersheime, ähm, bringt mir det ja gar nix, könnte den ja natürlich auch einsetzen, da, wo die Sprache, seine Heimatsprache, Muttersprache gesprochen wird. //mhmm// Dass man praktisch kuckt, wo sind seine Interessen, wo seine Stärken, und ihn dementsprechend einsetzt.“ (In1–04, Z. 620–625)

Aus dieser Äußerung lassen sich mehrere Aspekte ableiten. Dass Türkisch und Arabisch als „Heimatsprache“ (In1–04, Z. 623) bezeichnet werden, zeigt die Verstrickung in einen Diskurs, der denjenigen mit durch die (familiäre) Migrationsgeschichte erworbenen Sprachkenntnissen nicht zugesteht, Deutschland als Heimat anzusehen. Menschen, die Deutsch als ihre Muttersprache betrachten und die in der Familie erworbene Sprache als Zweitsprache ansehen, werden in diesem vom Interviewten reproduzierten Diskurs nicht mitgedacht bzw. unsichtbar gemacht. Dieser von ihm verinnerlichte Diskurs kann zu verstärktem Othering seiner Dienstgruppenmitglieder führen.

Zuvor äußerte der Dienstgruppenleiter, dass man die „Vielfalt, die man in der Gruppe hat, halt ausnutzt“ (In1–04, Z. 618). Diese Wortwahl impliziert, dass die (vielfältigen) Dienstgruppenmitglieder als Objekte gesehen werden, die er den eigenen Interessen folgend verschieben kann. „Deutsche Altersheime“ (In1–04, Z. 622) werden dabei als ein ineffizienter Einsatzort für Polizist*innen mit zusätzlichen Sprachkenntnissen betrachtet („bringt mir das ja gar nix“ (In1–04, Z. 622)), weil dort die zusätzlichen Sprachkenntnisse, dem Interviewten zufolge, nicht gebraucht werden. Damit werden Polizist*innen, die über solche Sprachkenntnisse verfügen, primär Einsatzorte zugewiesen, an denen sie ihre Sprachkenntnisse nutzen sollen. Zwar werden in dem Zitat auch „Interessen“ und „Stärken“ (In1–04, Z. 624) erwähnt, jedoch nicht weiter erläutert, welches Gewicht das Effizienzdenken der Dienstgruppenleitung gegenüber den Interessen sowie auch den Stärken der eingesetzten Person haben. So lässt sich ein (mögliches) Spannungsverhältnis zwischen der Vorstellung, dass die Vielfalt der Dienstgruppenleitung nutzen soll und dem Wunsch der Mitarbeitenden nach der Berücksichtigung ihrer Interessen, ableiten. Zudem müssen Interessen und Stärken sich nicht unbedingt entsprechen. Bestimmte Sprachkenntnisse können zwar als Stärke aufgefasst werden, aber entsprechen nicht unbedingt bei allen dem eigenen Interesse. Denn es wäre bspw. denkbar, dass türkisch- oder arabischsprachige Polizist*innen ein Interesse daran haben, in „deutsche[n] Altersheime[n]“ zum Thema Verkehrssicherheit zu informieren (weil sie sich auf Prävention spezialisieren und sich zukünftig auf entsprechende Stellen bewerben möchten), anstatt in einem Viertel mit einem hohen Anteil an Migrationsbevölkerung Verkehrskontrollen durchzuführen.

Sondereinsätze sind (neben zusätzlichen (Übersetzungs-)Aufgaben im Alltag sowie den soeben beschriebenen Einsatzbereichen) ein weiterer Punkt, bei dem die Zuordnung von Aufgaben zu Personen erfolgt. Darunter fallen Einsätze, die nicht der Kernarbeit der Streifenpolizei entsprechen, also bspw. Einsätze bei Großveranstaltungen wie Fußballspielen oder Demonstrationen, Schwerpunktkontrollen in der Tuning-Szene uvm. Bei Großveranstaltungen wird dem Bericht eines Dienstgruppenleiters nach eine „Dienstfreisperre“ (In2–06, Z. 685) für alle, die jenseits der „Funktionssicherung ähm, frei haben wollten“ (In2–06, Z. 685–686), erlassen und diese Personen „machen halt diese Sondereinsätze“ (In2–06, Z. 686). Gleichzeitig berichtet er auch, dass es in seiner Dienstgruppe „in der Regel auch relativ geschmeidig über ne Freiwilligkeit“ (In2–06, Z. 726–737) läuft:

„Da nimmt man zum Beispiel Freiwillige, Leute, die so'n bisschen Auto-affin sind, iss immer ganz angenehm. Ich hab bei mir jetzt 'n KFZ- ähm, -Mechaniker, gelernten, der kennt sich natürlich mit Autos aus, der weiß, was [...] der meldet sich in der Regel bei solchen Sachen immer. So hat man halt immer so'n bisschen (.) Affinität halt. Oder der eine findet das halt gut, ähm, in ne Betreuung zu gehen, ähm, der sagt dann, ich geh in die Sammelstelle für (.) ich sag mal, Jugendliche, wenn wir hier irgendwelche Leute mal einsperren, gibt's ja auch immer so'n paar Jugendliche, mach ich das.“ (In2-06, Z. 717–725)

Es zeigt sich, dass die Freiwilligkeit durch eine „Affinität“ (In2-06, Z. 722) bzw. durch bestimmte Spezialkenntnisse (vgl. In2-06, Z. 718–719) bedingt ist. Während beim ersten Beispiel die Spezialkenntnisse aus einer vorherigen Ausbildung stammen, wird beim zweiten Beispiel nicht erklärt, weshalb der Kollege es „gut“ (In2-06, Z. 723) findet, die Betreuung von Jugendlichen in der Gefangenensammelstelle zu übernehmen. Als explizit sprachbezogene Sondereinsätze wurden internationale Fußballturniere erwähnt:

„Ab und zu werden mal Kollegen gesucht, die halt ne bestimmte Sprem=Fremdsprache äh, können, meistens zu den Fußballeinsätzen, den internationalen. Ne, also da wird dann schon mal gekuckt, äh, findet da 'n Aufruf statt, wir suchen Griechisch sprachige Kollegen, weil, [Fußballverein] spielt gegen Athen.“ (In2-05, Z. 1826–1829)

Ob die bei solchen Sondereinsätzen eingesetzten Polizist*innen nur in der Rolle als Übersetzende agieren sollen oder polizeiliche Aufgaben unter Nutzung ihrer zusätzlichen Sprachkenntnisse wahrnehmen, wird nicht weiter erläutert.

Die Wahrnehmung von Sondereinsätzen sowie auch die Zuordnung von anderen Aufgaben ist nicht nur für die Bewältigung der alltäglichen Arbeit, sondern auch für Beurteilungen relevant, wobei bestimmte Aufgaben als normale Nebenbei-Leistung verbucht werden, während die Übernahme bestimmter anderer Aufgaben sich positiv auf die Beurteilung auswirkt, wie im Folgenden gezeigt wird.

4.3 Das Beurteilungssystem – aus der Masse hervorstechen zählt

Beurteilungen finden in regelmäßigen Abständen statt (sog. „Regelbeurteilung“ (In1-05, Z. 451)) sowie auch außerhalb dieser Abstände (sog. Anlassbeurteilung), wenn sich jemand auf eine ausgeschriebene Stelle bewerben

möchte (die mit einer Beförderung zusammenhängt) bzw. zu einem anderen Teil der Behörde wechselt. Was jemanden für eine gute Beurteilung qualifiziert, fasst das folgende Zitat zusammen:

„Mitarbeiter wo man sagt die sind gut. Die ähm ähm stechen aus der Masse hervor, die machen mehr als die Masse, die sind ähm ähm ja sind einfach (.) vom vom vom vom Verhalten her anders. die wollen immer en bisschen mehr, die arbeiten über ihre Anforderungen heraus, planen eigenständig Einsätze zum Beispiel ähm äh grundsätzlich en bisschen flexibler man erkennt auch die haben den en anderen Blick. Also es gibt den normalen Funkwagenfahrer, der möchte hier Montag bis Sonntag Funkwagen fahren löst draußen die Fälle einwandfrei und dann gibt's welche die sagen nee ich möcht Verantwortung übernehmen was ha'm wa für Vorgaben dieses Jahr (.) gib her ich plan ma en paar Einsätze einfach die so'n bisschen herausstechen.“ (In1–02, Z. 47–55)

Es reicht nicht aus, die alltägliche Arbeit „einwandfrei“ (In1–02, Z. 52) zu erledigen, sondern es wird Engagement darüber hinaus erwartet, mit dem man sich vom „normalen Funkwagenfahrer“ (In1–02, Z. 51) absetzt. Ähnliche Stichworte fallen auch in anderen Interviews; so heißt es, man habe Chancen auf eine gute Beurteilung, wenn man „leistungsbereit iss, und MEHR bringt als andere“ (In2–09, Z. 2464–2465), so dass geraten wird, sich „aus der Masse hervorzuheben“ indem man „irgendwie was zusätzlich vielleicht macht“ (In2–05, Z. 1454). Honoriert werden auch Flexibilität (In1–02, Z. 50) sowie die Bereitschaft, kurz vor Feierabend auch schwierige Fälle zu bearbeiten, was evtl. in Überstunden resultiert. Damit zeige man, dass der Dienst und nicht die Freizeit „Priorität“ (In2–09, Z. 2475) habe.²¹ Weiterhin werden die Übernahme von Verantwortung (In1–02, Z. 53) sowie auch Selbstständigkeit positiv angerechnet („ich plan ma en paar Einsätze“ (In1–02, Z. 54); „wichtig iss natürlich, wenn man selber (.) sich selber einbringt (In2–05, Z. 141–142)). Diese Selbstständigkeit kann sich bspw. darin ausdrücken, dass sich jemand mit Interesse für den Verkehrssektor auf Fahrverbote spezialisierte, entsprechende Recherchen betrieb und so gezielter Personen, die gegen Fahrverbote verstießen, kontrollierte (vgl. In2–05, Z. 142–151). Dienstgruppenleitungen können aber auch

21 Solche Erwartungen bergen die Gefahr, Personen mit Sorgeverpflichtungen (bei denen es sich weiterhin überwiegend um Frauen handelt) zu benachteiligen. Auch die auf der nächsten Seite erwähnten ‚Sozialbeurteilungen‘ tragen zur Benachteiligung von Polizistinnen im Beurteilungsprozess bei (vgl. Jochmann-Döll & Tondorf 2013, S. 156).

jemanden mit der Übertragung verantwortungsvoller Aufgaben fördern (vgl. In2–05, 930–935).

Die Verteilung von Punkten für Engagement, Kompetenzen etc. im Rahmen der Beurteilung orientiert sich nicht nur an der individuellen Leistung, denn die Beurteilenden unterliegen „einem sehr strengen Beurteilungscontrolling“ (In1–03, Z. 1005).

„Wir bewegen uns also äh in einer Verteilungskurve äh die dann festlegt, ich muss wirklich sagen sie legt es fest, es gibt einen kleinen Mitarbeiterkreis, der sehr guten, es gibt einen großen Bauch von äh Mitarbeitern die äh den Anforderungen genügen oder fast genügen und es gibt einen kleinen Mitarbeiterkreis, die Defizite aufweisen.“ (In1–03, Z. 1007–1011)

Folglich kann nur eine bestimmte Anzahl an Mitarbeitenden einer Dienstgruppe eine sehr gute Beurteilung erhalten, selbst dann, wenn mehr Personen eine entsprechende Leistung zeigen. Es wurde berichtet, dass es eine Beurteilungsmatrix gibt und anhand der zu vergebenen Stellen sich eine Priorisierungstabelle ergibt, wo ein Teil dann gute und ein Teil schlechtere Noten bekommt (vgl. Gedächtnisprotokoll Telefonat1). „Da bin ich ganz ehrlich dieses Beurteilungssystem is bei uns ne Farce. Ich beurteile denjenigen so, damit er befördert wird“ (In1–02, Z. 567–568), berichtete eine Führungskraft. Mit „Farce“ („[abwertend] etwas Lächerliches, Nichtssagendes“ (Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften 2021a)) ist hier gemeint, dass zuerst überlegt wird, wer befördert werden soll und anschließend die Punkte für die im Beurteilungsbogen genannten Kriterien (Engagement, Leistung, Kompetenzen etc.) entsprechend verteilt werden.²² Zudem wird von „Sozialbeurteilungen“ (In2–05, Z. 1375, vgl. auch In1–02, Z. 698–701) berichtet, bei denen jemand vor der Pensionierung befördert werden soll, um eine höhere Pension zu erhalten. Die Entscheidung zur Beförderung wird nicht allein von der Dienstgruppenleitung getroffen, sondern in Abstimmung mit anderen Dienstgruppenleitungen sowie mit weiteren in der Behördenhierarchie höher stehenden Vorgesetzten. Dabei werden Personen miteinander verglichen. Eine Person, die sich selbst für sehr gut hält, ist dann

„aber im VERGLEICH mit ALLEN dann wieder (.) nich mehr so toll, sondern da sind welche, die haben viele Festnahmen, die haben viele Blut-

22 Da Beurteilungen die Grundlage für Beförderungen bilden (vgl. Ministerium des Innern 2020) und für Beförderungen nur ein begrenztes Budget zur Verfügung steht, spiegeln Beurteilungen primär das Personalkostenbudget wider und entsprechen nicht immer den erbrachten Leistungen.

proben, die sind einfach ähm, NOCH motivierter, wenn es um freiwillige Meldungen für Sondereinsätze geht, die le= retten Leute aus brennenden Häusern oder sonst irgendwas. Also es gibt schon Sachen, die (.) mega auffallen, oder eben diese Kollegen, die dann da Betrunkene von der Straße pflücken oder Drogenhändler fangen, oder oder oder. Das sind ja auch Sachen, (1) die mit beurteilt werden.“ (In2–09, Z. 2424–2430)

Auch wenn das Retten von Menschen aus brennenden Häusern hier als etwas überspitze Formulierung interpretiert werden kann, bestätigt diese Äußerung die bereits beschriebene Relevanz des aus der Masse Hervorstechens. Beim innerbehördlichen Vergleich zählt auch das „Verkaufstalent“ (In1–02, Z. 702, vgl. auch In1–05, Z. 582–588) der Dienstgruppenleitung, die Leistungen von Mitarbeiter*innen so darzustellen, dass die Mitentscheider*innen einer Beförderung zustimmen. Sie heben dann in ihrer Argumentation hervor, dass Person XY aus ihrer Dienstgruppe diese oder jene Extra-Aufgaben erledigt, sich bestimmte Dinge aneignete (Spezialisierung), Verantwortung übernimmt etc.

4.4 Wertschätzung von Sprachkenntnissen – fehlende Anerkennung für alltägliche Leistungen

Welche Relevanz zusätzliche Sprachkenntnisse bei der Beurteilung bzw. Beförderung spielen, soll im Weiteren näher beleuchtet werden. Im Folgenden Beispiel wird Bezug auf eine zuvor erwähnte mehrsprachige Kollegin genommen:

„Sollte, (.) wie die Kollegin hier mit diesem entsprechenden Hintergrund, sie besonders Interesse an der Zei= an dem Thema zeigen, also (.) neben ihrer (.) Hintergrundgeschichte engagiert sie sich auch hier in [...], das kann ich natürlich im Rahmen einer Beurteilung wertschätzen, dass ich sage, okay, du kriegst’n Punkt mehr dafür. Also statt ner Drei durchschnittlich kriegst du ne Zwei dafür. //ja// Sollte sie jetzt sag ich mal (.) weit über Gebühr Engagement in der Sa- in der Sache zeigen, [...] wird in diesem Punkt eine Eins bekommen.“ (In1–06, Z. 1187–1197)

Auch hier zeigt sich, dass aus der Masse Hervorstechen sich positiv auf die Beurteilung auswirkt, während die Nutzung zusätzlicher Sprachkenntnisse im Arbeitsalltag anhand eines anderen zuvor genannten Beispiels als „durchschnittliches Verhalten“ (In1–06, 1187) bewertet wird. Unmittelbar vor dieser Bewertung ging es um ein Bsp., bei dem durch den Einsatz von zusätzlichen Sprachkenntnissen einer Kollegin eine Demonstration

für die Polizei entspannt ablief, weil klar war, was die Lautstärke und die Diskussionen der Teilnehmenden bedeuten (also, dass sie keinen Grund für eine Eskalation darstellen). Sollten übrige Aufgaben aufgrund des sehr ausgeprägten Engagements in dem Bereich jedoch liegen bleiben, weil die Person einen relativ großen Teil der Dienstzeit unabgesprochen für das Engagement nutzt, würde sich das negativ auf die Beurteilung in anderen Punkten auswirken (vgl. In1–06, 1197–1200). Welche Auswirkung das Beurteilungscontrolling auf die Notenvergabe hat, wird hier nicht weiter thematisiert. Es lässt sich an dem Fall jedoch zeigen, dass die Nutzung zusätzlicher Sprachkenntnisse *im Rahmen gewöhnlicher Einsätze* keine positive Auswirkung auf die Beurteilung hat.

Für den Fall, dass dies anders gehandhabt würde, äußert einer der Interviewten Bedenken, es könne zu „positive[r] [...] Diskriminierung“ (In1–03, 652–653) kommen. Nachdem er erklärt, dass migrantisch gelesene Polizist*innen Rassismus durch ihre Kolleg*innen erfahren (sie werden „genauer betrachtet“ (In1–03, Z. 591) und „durchaus mit Vorbehalten (.) belegt“ (In1–03, Z. 588–590)), berichtet er von der Beurteilungspraxis bzgl. dieser Kolleg*innen.

Er reflektiert die nur in Beurteilungen der migrantisch gelesenen Kolleg*innen auftauchenden besonderen Formulierungen, wie: das ist ein „überaus höflicher korrekter lieber Kollege mit klarem Deutsch“ (In1–03, Z. 599–600). Dies erfolge, „um sie zu stärken“ (In1–03, Z. 608). „Wir machen sie höflich“ (In1–03, Z. 604) heißt es von ihm dazu. Eine solche Stärkung macht nur dann Sinn, wenn er davon ausgeht, dass sie innerhalb anderer Teile der Polizei nicht als höflich gesehen werden und deswegen diese Betonung in der Beurteilung notwendig sei, um etwas, was bei „Biodutsche[n]“ (In1–03, Z. 602) für selbstverständlich gehalten wird und damit nicht weiter erwähnenswert ist, festzuhalten. Die (wohl unerwünschte) Folge dieses Versuchs könnte man als Othing durch Beurteilung bezeichnen. Die Beurteilungen sind eng verknüpft mit dem Thema Konkurrenz, wie sich im folgenden Zitat zeigt, bei dem er seine Mitarbeitenden vergleicht:

„Und dann kommt der (.) normale (.) Polizeibeamte, der dann Englisch oder Französisch spricht und die sprechen dann eben Englisch Französisch und eben Arabisch (.) das (.) von uns keiner versteht. Das heißt aber wir bleiben im Dialog mit jedem anderen außen vor und wissen nicht was was der eigentlich sagt und da kommt der erste Argwohn aus auf und wenn wenn wir ihn dann auch noch in seiner Kompetenz nutzen, dann stellen wir ihn vor denjenigen, der ja auch Englisch spricht, aber dann nehmen wir den arabisch sprechenden Kollegen oder den russisch sprechenden Kollegen oder

dergleichen. Ähm und das führt glaub ich so'n bisschen zu ner Konkurrenz-situation.“ (In1–03, Z. 614–622)

Die Äußerung verdeutlicht, dass Polizist*innen, die neben den in der Schule häufig gelehrt Sprachen noch eine weitere – in der migrantisch geprägten Gesellschaft relevante – Sprache beherrschen, als etwas Außergewöhnliches gelten, da sie den „normalen“ Polizist*innen gegenübergestellt werden. Die Erwähnung von „Argwohn“ (In1–03, Z. 618) zeigt, dass hier ein Fehlen von Grundvertrauen vorliegt, wenn man befürchtet, der*die Kolleg*in würde dem polizeilichen Gegenüber näherstehen als einem selbst, nur, weil diese dieselbe Sprache beherrschen und nutzen (s. dazu auch 4.1).

Die angesprochene „Konkurrenzsituation“ (In1–03, Z. 622) entsteht dem Interviewten zufolge, „wenn wir ihn dann auch noch in seiner Kompetenz nutzen“ (In1–03, Z. 618–619). Hier deutet sich an, dass der Dienstgruppenleiter die alltägliche Nutzung der zusätzlichen Sprachkenntnisse (im Gegensatz zu anderen zuvor zitierten Führungskräften) gerne honorieren würde, jedoch davor zurückschreckt. Er macht sich Gedanken dazu wie

„befördert man die Kollegen, damit sie nicht ins Hintertreffen geraten, ohne dass ich dann in die positive, um den Kreis zu schließen, Diskriminierung komme.“ (In1–03, Z. 651–653)

Als Dienstgruppenleiter steht er vor dem Dilemma, die Nutzung der Sprachkenntnisse so zu honorieren, dass es nicht zu der von ihm befürchteten „positive[n] [...] Diskriminierung“ (In1–03, Z. 652–653) kommt. Dass er hier von positiver Diskriminierung spricht, wirkt zunächst irritierend, da damit eigentlich gemeint ist, dass man nicht für eine Leistung, sondern für die Zugehörigkeit zu einer benachteiligten Minderheit (zum Ausgleich damit verbundener Nachteile) bevorzugt wird. Wenn man die bisherige Analyse der Bewertung von Sprachkenntnissen betrachtet, so ergibt das Sprechen über positive Diskriminierung in dem Kontext – aus Perspektive der Polizei – insofern Sinn, dass der alltägliche Einsatz zusätzlicher Sprachkenntnisse, sei es bei eigenen Einsätzen oder als „Sprachmittler“ in einer dolmetschenden Funktion als nichts Besonderes, sondern als nebenbei zu erledigende Aufgabe abgetan wurde (s. insbesondere 4.2 und 4.4). Es gehöre für diejenigen, die über zusätzliche Sprachkenntnisse verfügen, dazu, diese auch im Dienst einzusetzen. Mit dieser Rahmung wird nachvollziehbar, weshalb der interviewte Dienstgruppenleiter das Honorieren des alltäglichen Einsatzes dieser Sprachkenntnisse als positive Diskriminierung betrachtet.

Die in Abbildung 1 dargestellte Positions-Map verdeutlicht die beschriebenen Analyseergebnisse.

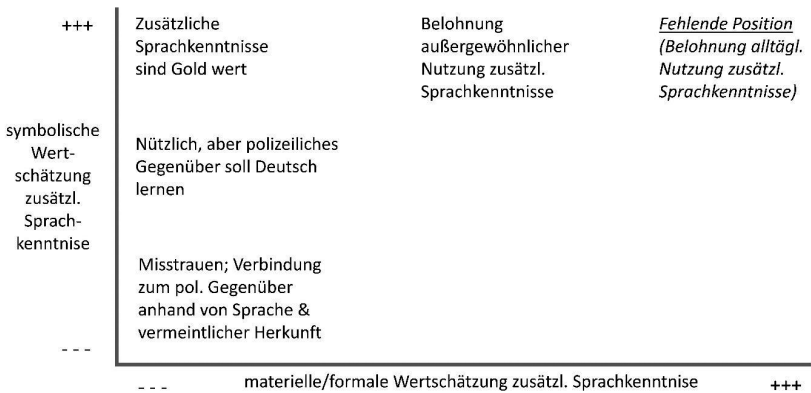


Abbildung 1: Positions-Map zu Wertschätzung zusätzlicher Sprachkenntnisse (eigene Darstellung).

Die Positions-Map stellt das Verhältnis der symbolischen und materiellen/formalen Wertschätzung dar. Sie macht sichtbar, dass zusätzliche Sprachkenntnisse auf der symbolischen Ebene sowohl eine sehr hohe, als auch eine sehr niedrige Wertschätzung erfahren. Die Map dient nicht dazu, Positionen einzelner Individuen oder Gruppen zu erfassen, d. h. mehrere der genannten Positionen können auch dann, wenn sie widersprüchlich wirken, von ein und derselben Person vertreten werden (vgl. Clarke 2012, S. 165–166). Während die Skala symbolischer Wertschätzung voll ausgeschöpft ist, liegt auf der Skala der materiellen/formalen Wertschätzung eine Leerstelle: Die Position rechts oben (hohe symbolische und hohe materielle/formale Wertschätzung) fehlt in den Daten. Diese Position würde der Belohnung alltäglicher Nutzung zusätzlicher Sprachkenntnisse entsprechen.

4.5 Zusammenführung – Sprachkenntnisse aus dispositivanalytischer Perspektive

Nachdem in den vorhergehenden Auswertungskapiteln ausführlich dargestellt wurde, wie Sprachkenntnisse in den Polizeibehörden bewertet werden, sollen die Ergebnisse hier noch einmal unter einer dispositivanalyti-

schen Perspektive betrachtet werden. Zur Erinnerung: Ein Dispositiv wird als „Netz von Diskursen, Materialitäten und Subjektivierungen“ (Becker 2018, S. 16) verstanden. Dieses Netz kann mittels einer Situations-Map (s. Abschnitt 3) analysiert werden. Nach einer Sortierung der in der Map enthaltenen Elemente wurden diese in das Modell von Bührmann und Schneider (2012) eingefügt. Dieses bildet die Elemente des Dispositivs und ihre Relationen ab (vgl. Abbildung 2).

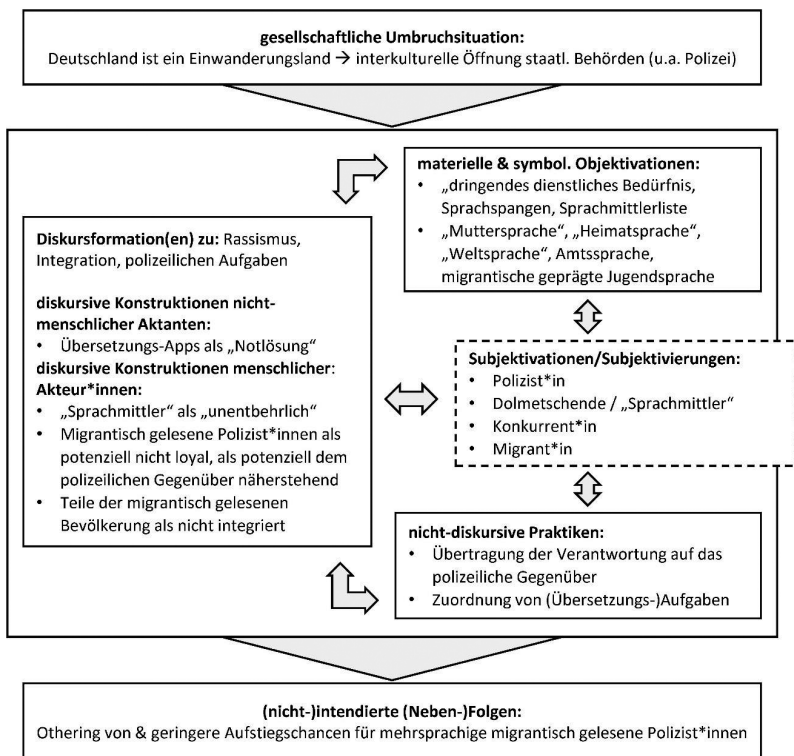


Abbildung 2: Modell der Dispositiv-Analyse nach Bührmann & Schneider (2012, S. 94), modifiziert und gefüllt mit eigenen Ergebnissen, die aus einer Situations-Map nach Clarke (2012) hervorgingen.

Anhand des Modells wird sichtbar, dass bestimmte (materielle) Objektivationen, wie z. B. „Sprachspangen“ oder die gesetzliche Regelung, dass Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft bei einem „dringenden dienstli-

chen Bedürfnis“ Polizeibeamt*innen werden dürfen, ein Zeugnis für „eine Anpassung von Institutionen, Behörden und Verwaltungen an die Anforderungen der Einwanderungsgesellschaft“ (Lima Curvello 2010, S. 96) darstellen. Die (nicht-)intendierten (Neben-)Folgen sind Othering von und geringere Aufstiegschancen für mehrsprachige migrantisch gelesene Polizist*innen. Zusätzliche Sprachkenntnisse dienen dabei als Ressource für die Polizei, stellen aber für Personen, die diese mitbringen in der Regel keine Ressource dar, die sie einsetzen könnten, um in der Behörde aufzusteigen.

In den Diskursformationen zeigt sich, dass Sprache ein verbindendes und gleichzeitig auch ein trennendes Instrument ist. Da, wo Vertrauen fehlt, trennt es Kolleg*innen, weil sie eine Verbindung zwischen Polizist*in und dem polizeilichen Gegenüber sehen. Diese baut in ihren Augen nicht nur auf der gemeinsam genutzten Sprache auf, sondern auch auf der zugeschriebenen Ethnie/Herkunftsland sowie (tatsächlicher oder unterstellter) Bekanntschaft. Anhand der Zuschreibung mangelnder Loyalität zeigt sich, dass Sprache/Ethnie/Herkunftsland/Kultur als ein stärker verbindendes Band gesehen wird, als die Zugehörigkeit zur Polizei. Diese Denkkonstruktion wird durch Rassismus gespeist, denn hier erfolgt eine homogenisierende Zusammenfassung von Menschen anhand willkürlich gewählter verbindender Merkmale.

5 Fazit und Ausblick

Anhand des empirischen Materials konnte gezeigt werden, dass zusätzliche Sprachkenntnisse in den Interviews zwar als „Gold wert“ für die Arbeit beschrieben werden (was einer symbolischen Anerkennung gegenüber Außenstehenden entspricht), ihre regelmäßige Nutzung aber innerpolizeilich keine entsprechende Wertschätzung erfährt.

Zusammenfassend ergibt sich aus der bisherigen Analyse folgendes Bild: Zusätzliche Sprachkenntnisse sind für den Arbeitsalltag in vielen Situationen unentbehrlich, sodass Polizeiarbeit ohne die Nutzung dieser Sprachkenntnisse vielerorts nicht möglich wäre. Technische Hilfsmittel, wie Übersetzungs-Apps, können hilfreich sein, stellen aber nur eine Notlösung dar, da die Verständigung am besten über Menschen funktioniert. Unter diesen Umständen ergibt sich, dass Beamt*innen ohne zusätzliche Sprachkenntnisse einen Teil ihrer Arbeit nicht oder nur eingeschränkt ausführen können. Sie sind auf Kolleg*innen mit zusätzlichen Sprachkenntnissen angewiesen. Dabei handelt es sich v. a. um migrantisch gelesene Polizist*innen. Diesen wird die Funktion der Dolmetschenden zugewie-

sen, wodurch ihre Polizei-Rolle in den Hintergrund rückt. Polizist*innen mit zusätzlichen Sprachkenntnissen erhalten teils auch ethnisierte Einsatzbereiche, die dem Effizienzdenken ihrer Vorgesetzten entsprechen. Das Dolmetschen erfährt keine Wertschätzung als Arbeitsleistung, weil es als etwas, was auch nebenbei erledigt werden könne, abgetan wird. Damit wird die Leistung unsichtbar gemacht und passt nicht in das Beurteilungssystem, bei dem aus der Masse Hervorstechen zählt. Dadurch erfährt der gewöhnliche Einsatz zusätzlicher Sprachkenntnisse im Arbeitsalltag keine formale Wertschätzung (im Sinne von Punkten für eine sehr gute Beurteilung bzw. für eine Beförderung). Für die betroffenen Beamt*innen bedeutet es, dass man eine Ressource von ihnen nutzt, die für sie selbst jedoch in der Regel keine Ressource darstellt, die sie einsetzen könnten, um in der Behörde weiterzukommen. Zudem konnte herausgearbeitet werden, dass migrantisch gelesene Polizist*innen durch Rassismus Misstrauen seitens ihrer Kolleg*innen ausgesetzt sind.

Die Analyseergebnisse zeigen eine paradoxe Situation auf: Das Dolmetschen stellt eine zusätzliche Aufgabe dar, die von den Vorgesetzten als solche nicht wahrgenommen und entsprechend auch nicht honoriert wird. Dadurch werden die entsprechenden Polizist*innen primär in ihrer Rolle als Polizist*innen und nicht als Dolmetschende betrachtet, was gleichzeitig aber ihrer Arbeit als „Sprachmittler“ keine Wertschätzung entgegenbringt. Der von ihnen geleistete Arbeitsaufwand wird damit unsichtbar (obwohl er vielerorts unentbehrlich für die polizeiliche Arbeit ist). Durch das Dolmetschen werden auch Ressourcen der Dolmetschenden gebunden, die dann nicht mehr oder nur mit mehr Aufwand für andere Extra-Aufgaben, die als solche anerkannt werden, zur Verfügung stehen, wodurch angenommen werden kann, dass sie schlechtere Aufstiegschancen haben. Dies dürfte insbesondere dann zutreffen, wenn – aus Perspektive von Vorgesetzten – keine ausreichende Assimilation vorliegt.

In diesem Beitrag lag der Schwerpunkt darauf, Sprache im Hinblick auf das Verhältnis innerhalb der Polizei zu untersuchen. Dabei konnte die Nutzung von Sprache im Außenverhältnis (z. B. dass Personen, die zur Polizei kommen und mit denen keine Verständigung auf Deutsch oder Englisch möglich ist, weggeschickt werden, um selbst Dolmetschende mitzubringen) nur punktuell angerissen werden. Dieser Aspekt bedarf weiterer Untersuchung.

Quellen

Die folgende Liste stellt einen Überblick über das in diesem Beitrag verwendete empirische Material dar. Um eine bessere Anonymisierung zu gewährleisten, wird darauf verzichtet, das Bundesland sowie das konkrete Erhebungsdatum zu benennen.

Interviews: In1–11, In2–09, In1–04, In2–05, In2–08, In2–06, In2–11, In1–05, In1–03, In2–10, In1–06, In1–02 (durchgeführt im Zeitraum: 2018–2021)

Erstellte Protokolle:

- Beobachtungsprotokoll 5, Polizeiwache [Großstadt]
- Gedächtnisprotokoll Telefonat 1

Polizeiliche und polizeibezogene Dokumente:

- GA LPS Nr. 1/2000 (nicht öffentliche Geschäftsanweisung)
- Ministerium des Innern (2020): Neufassung der Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten im Bereich der Polizei (BRL Pol). Runderlass des Ministeriums des Innern – 403–26.00.05. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=1&gld_nr=2&ugl_nr=203034&bes_id=42564&val=42564&ver=7&sg=0&aufgehoben=N&menu=1 (Abruf: 12.12.2021).
- Polizei BW (2021): Bewerbung – Polizei Nachwuchs BW. <https://www.polizei-der-beruf.de/bewerbungsprozess/> (Abruf: 26.04.2021)
- Polizei NRW (2021): Genau Mein Fall. <https://www.genau-mein-fall.de/das-brauchst-du.html> (Abruf: 26.04.2021).

Literatur

- Baumgartinger, P. P. (2019), Die staatliche Regulierung von Trans. Der Transsexuellen-Erlass in Österreich (1980–2010). Eine Dispositivgeschichte, Bielefeld.
- Becker, S. (2018), Sprechgebote. Wie das Sprechen über Sprache soziale Ungleichheiten reproduziert, Wiesbaden.
- Behr, R. (2016), Diversität und Polizei. Eine polizeiwissenschaftliche Perspektive, in: Genkova, P. & Ringeisen, T. (Hrsg.), Handbuch Diversity Kompetenz: Band 1: Perspektiven und Anwendungsfelder, Wiesbaden, S. 557–578.
- Behr, R. & Molapisi, A. (2019), Interkulturelle Öffnung der Polizei – Stand nach 25 Jahren, https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Expertise_Rafael_Behr_Interkulturelle_Oeffnung_Polizei.pdf (Abruf: 21.01.2020).

- Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften (Hrsg.) (2021a), Farce, DWDS – Digitales Wörterbuch der deutschen Sprache, <https://www.dwds.de/wb/Farce> (Abruf: 28.04.2021).
- Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften (Hrsg.) (2021b), zehren, DWDS – Digitales Wörterbuch der deutschen Sprache, <https://www.dwds.de/wb/zehren> (Abruf: 28.04.2021).
- Bührmann, A. D. & Schneider, W. (2012), Vom Diskurs zum Dispositiv: Eine Einführung in die Dispositivanalyse, Bielefeld.
- Busch, D. (2013), Im Dispositiv interkultureller Kommunikation: Dilemmata und Perspektiven eines interdisziplinären Forschungsfelds, Bielefeld.
- Busch, D. (2014), Handlungsorientierungen in Prozessen interkultureller Öffnung – Eine kritische Perspektive, in: Mayer, C. & Vanderheiden, E. (Hrsg.), Handbuch Interkulturelle Öffnung: Grundlagen, Best Practice, Tools, Göttingen, S. 69–77.
- Carstensen, A. L. (2019), Das Dispositiv Moderne Sklavenarbeit: Umkämpfte Arbeitsverhältnisse in Brasilien, Labour Studies, Frankfurt.
- Clarke, A. E. (2011), Von der Grounded-Theory-Methodologie zur Situationsanalyse, in: Mey, G. & Mruck, K. (Hrsg.), Grounded Theory Reader, Wiesbaden, S. 207–229.
- Clarke, A. E. (2012), Situationsanalyse: Grounded Theory nach dem Postmodern Turn, Wiesbaden.
- Cremerius, R. (2007), Chinesisch für Deutsche 1. Hochchinesisch für Anfänger, in Langzeichen, Hamburg.
- Dudek, S. M. (2009), Diversity in Uniform? Geschlecht und Migrationshintergrund in der Berliner Schutzpolizei, Wiesbaden.
- Ette, A., Stedtfeld, S., Sulak, H. & Brückner, G. (2016), Erhebung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung. Ergebnisbericht im Auftrag des Ressortarbeitskreises der Bundesregierung BiB Working Paper, Wiesbaden, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, https://www.bib.bund.de/Publication/2016/pdf/Erhebung-des-Anteils-von-Beschaeftigten-mit-Migrationshintergrund-in-der-Bundesverwaltung.pdf;jsessionid=2F24515E509F4BE4F11550AE90C213A0.1_cid389?__blob=publicationFile&v=3 (Abruf: 16.04.2021).
- Foucault, M. (1976), Mikrophysik der Macht, Über Strafjustiz, Psychiatrie und Medizin, Berlin.
- Foucault, M. (1978), Dispositive der Macht: Michel Foucault über Sexualität, Wissen und Wahrheit, Berlin.
- Gille, A. S. (2012), Von der Diskurs- zur Dispositivanalyse: Die Konstruktion von sex, gender und desire in Angeboten des Reality-TV, in: Dreesen, P., Kumięga, L. & Spieß, C. (Hrsg.), Mediendiskursanalyse: Diskurse – Dispositive – Medien – Macht, Wiesbaden, S. 169–187.
- Griese, C. & Marburger, H. (2012), Interkulturelle Öffnung – Genese, Konzepte, Diskurse, in: Griese, C. & Marburger, H. (Hrsg.), Interkulturelle Öffnung, Ein Lehrbuch, Berlin, S. 1–23.

- Hunold, D. (2008), Migranten in der Polizei. Zwischen politischer Programmatik und Organisationswirklichkeit, Frankfurt a.M.
- Hunold, D. (2010), Polizisten mit Migrationshintergrund: Integration und Exklusion im Berufsalltag, in: Hunold, D., Klimke, D., Behr, R. & Lautmann, R. (Hrsg.), *Fremde als Ordnungshüter? Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland*, Wiesbaden, S. 61–98.
- Jäger, M. & Jäger, S. (2007), *Deutungskämpfe. Theorie und Praxis Kritischer Diskursanalyse*, Wiesbaden.
- Jäger, S. (2004), *Kritische Diskursanalyse: Eine Einführung* (4. Aufl.), Münster.
- Jäger, S. (2012), *Kritische Diskursanalyse: Eine Einführung* (6. vollständig überarbeitete Aufl.), Münster.
- Jäger, S. & Zimmermann, J. (Hrsg.) (2010), in Zusammenarbeit mit der Diskurswerkstatt im DISS. *Lexikon Kritische Diskursanalyse: Eine Werkzeugkiste*, Münster.
- Jochmann-Döll, A. & Tondorf, K. (2013), Nach Leistung, Eignung und Befähigung? Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst, Arbeitspapier, Hans-Böckler-Stiftung, https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_276.pdf (Abruf: 16.12.2021).
- Klimke, D. (2010), Die Polizeiorganisation und ihre Migranten, in: Hunold, D., Klimke, D., Behr, R. & Lautmann, R. (Hrsg.), *Fremde als Ordnungshüter? Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland*, Wiesbaden, S. 27–59.
- Lang, C. (2019), Die Produktion von Diversität in städtischen Verwaltungen: Wandel und Beharrung von Organisationen in der Migrationsgesellschaft, Wiesbaden.
- Lima Curvello, T. (2010), Interkulturelle Öffnung – Chancen und Grenzen, in: Luft, S. & Schimany, P. (Hrsg.), *Integration von Zuwanderern*, Bielefeld, S. 95–122.
- Mannitz, S. & Schneider, J. (2014), Vom „Ausländer“ zum „Migrationshintergrund“: Die Modernisierung des deutschen Integrationsdiskurses und seine neuen Verwerfungen, in: Nieswand, B. & Drotbohm, H. (Hrsg.), *Kultur, Gesellschaft, Migration: Die reflexive Wende in der Migrationsforschung*, Wiesbaden, S. 69–96.
- Mayer, C. & Vanderheiden, E. (2014), Grundlagentexte: Begriffe und Konzepte im Kontext interkultureller Öffnung, in: Mayer, C. & Vanderheiden, E. (Hrsg.), *Handbuch Interkulturelle Öffnung: Grundlagen, Best Practice, Tools*, Göttingen, S. 27–65.
- Mecheril, P. (2011), Wirklichkeit schaffen: Integration als Dispositiv, *Aus Politik und Zeitgeschichte* 61 (43), S. 49–54.
- Mediendienst Integration (2019), Beamte mit Migrationshintergrund. Wie entwickelt sich die Vielfalt bei der Polizei?, https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Infopapier_Vielfalt_Polizei_2019.pdf (Abruf: 22.03.2021).

- Perchinig, B. & Troger, T. (2011), Migrationshintergrund als Differenzkategorie. Vom notwendigen Konflikt zwischen Theorie und Empirie in der Migrationsforschung, in: Polak, R. (Hrsg.), *Zukunft. Werte. Europa. Die europäische Wertestudie 1990–2010. Österreich im Vergleich*, Wien, S. 283–319.
- Ruoff, M. (2009), *Foucault-Lexikon. Entwicklung – Kernbegriffe – Zusammenhänge* (2. durchges. Aufl.), Paderborn.
- Seebold, E. (Hrsg.) (2011), *Kluge. Etymologisches Wörterbuch der deutschen Sprache* (25. durchgesehene und erweiterte Aufl.), Berlin/Boston.
- Statista Research Department (2021), *Anzahl der Ausländer in Deutschland nach Herkunftsland von 2018 bis 2020*, Statista, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1221/umfrage/anzahl-der-auslaender-in-deutschland-nach-herkunftsland/> (Abruf: 26.04.2021).
- Stevenson, P. (2013), SprachGeschichten mit Migrationshintergrund: demografische und biografische Perspektiven auf Sprachkenntnisse und Spracherleben, in: *Das Deutsch der Migranten*, Berlin/Boston, S. 193–221.
- Utlu, D. (2011), Migrationshintergrund. Ein methaphernkritischer Kommentar, in: Arndt, S. & Ofuatey-Alazard, N. (Hrsg.), *Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk*, Münster, S. 445–448.
- van Dyk, S. (2010), Verknüpfte Welt oder Foucault meets Latour: Zum Dispositiv als Assoziation, in: Feustel, R. & Schochow, M. (Hrsg.), *Zwischen Sprachspiel und Methode: Perspektiven der Diskursanalyse*, Bielefeld, S. 169–196.
- Wiese, H. (2012), *Kiezdeutsch: Ein neuer Dialekt entsteht*, München.
- Wilz, S. M. (2012), Die Polizei als Organisation, in: Apelt, M. & Tacke, V. (Hrsg.), *Handbuch Organisationstypen*, Wiesbaden, S. 113–131.
- Ziai, A. (2005), *Poststrukturalistische Sozialforschung? Triadische Dispositivanalyse als methodische Vorgehensweise im Anschluss an Foucault*, Rote Reihe Paper, Institut für Soziologie der RWTH Aachen.
- Ziai, A. (2007), *Globale Strukturpolitik? Die Nord-Süd-Politik der BRD und das Dispositiv der Entwicklung im Zeitalter von neoliberaler Globalisierung und neuer Weltordnung*, Münster.

