

sche Hafenhire« in der Kontrollbox und winke den Grenzgängern zu, wie ein deutscher Grenzschatz drastisch formuliert.

Als eine Art Mittelweg zwischen begeisterter Missionserfüllung und dem Abrutschen in den tiefsten Zynismus entdeckt Reiner noch die Neigung zum Pragmatismus als charakteristisches Merkmal der *Cop Culture*, der als »conceptual conservatism«, die Neigung, die Dinge zu nehmen wie sie kommen und sich wenig Gedanken über zukünftige Strategien zu machen, bei vielen Grenzschatzern dominiert. Schließlich befindet sich der Polizist generell in dem Dilemma, dass er mit Vehemenz Normen zu vertreten hat, die nicht seine eigenen, sondern die seines Arbeitgebers sind. Eine Folge können Frustration, Devianz oder auch Überidentifikation und Überkonformität mit der bürokratischen Organisation sein, und zudem werden diese Normen von der Lebenswirklichkeit häufig in dem Maße abgekoppelt, dass, dem Schlagwort vom »Dienst nach Vorschrift« folgend, »nicht mehr die Norminhalte [...] von den Normdurchsetzern reflektiert werden, sondern lediglich die berufsmäßige Durchsetzung der Norm selbst« (Girtler 1980: 43).

Dies ist jedoch nur eine von zwei Seiten der gleichen Medaille. Die Organisation Polizei ist *a priori* darauf angewiesen, dass sich ihre Mitglieder mit ihr identifizieren, um das flüssige Funktionieren zu gewährleisten und die gesellschaftlichen Erwartungen an das Bild der Polizei als Freund, Helfer und Verbrechensbekämpfer zu erfüllen. Dienstanweisungen können nicht jeden Handschlag regeln, ihre Auslegung ist in jedem Einzelfall im Rahmen der Möglichkeiten zu prüfen, und genau dieses Wissen darum, was wie wann warum getan werden muss, beeinflusst die und resultiert aus den erlernten Verhaltensmustern, die der Beruf des Polizisten bedingt. Ericson stellt so auch fest: »police department manuals are full of instructions on what police officers should not do, but say little on what they should do as a basis for taking action« (1994: 157).

Cop Culture als trennendes und verbindendes Element im Grenzschatz

Die Cop Culture und die Grenzschatzkooperation

Die Merkmale der *Cop Culture* und ihre Einteilung in verschiedene Wissensformen können in einen weiteren theoretischen Rahmen eingebunden werden, der sowohl die *Boundaries* als mentale Grenze als auch den übergreifenden Kontext der politisch motivierten Vorgaben als determinierenden Kontextfaktoren einbezieht. Ein weiterer Rekurs auf Swidler ergibt ein umfassendes Bild der deutsch-polnischen Grenzschatzkooperation, das die bislang benannten Faktoren strukturiert erfasst. Swidler entwirft ein Kontinuum des kulturellen Materials, auf dem der Reihe nach *Common Sense*,

Tradition und *Ideologie* angeordnet sind. Alle drei Ebenen haben praktische Implikationen auf der Ebene der täglichen Zusammenarbeit.

Der *Common Sense* entspricht dem bereits benannten Alltagswissen und ist das »instinktive«, sofort und unbewusst abrufbare Wissen des Akteurs – das unreflektierte Routinewissen, etwas, was wir tun, ohne darüber nachzudenken: »a set of assumptions so unselfconscious as to seem a natural, transparent, undeniable part of the structure of the world« (Swidler 1986: 279). Gleichzeitig ist es das objektive symbolische und kognitive Kapital, das unverzichtbar für kollektive Kommunikationsprozesse ist. Das im *Common Sense* enthaltene Wissen definiert, was der Akteur als »normal« ansieht und was nicht. Kleinere Unebenheiten, Missverständnisse in der Interaktion können für gewöhnlich ohne größere Probleme »normalisiert« werden. Verhalten, bei dem das nicht der Fall ist, und das offensichtlich dem *Common Sense* entgegenläuft, überfordert den Akteur und führt zu Verwirrung und Unsicherheit.

Traditionen versteht Swidler als institutionalisierte Rituale, als ebenfalls artikulierte kulturelle Praxen, die aber, im Unterschied zu *Ideologien*, für selbstverständlich erachtet werden, wie Hochzeits- oder Begräbnisrituale. Sie sind in den normalen Lauf der Dinge eingebettet, verlangen aber nicht ungeteilte Zustimmung: »Diverse, rather than unified, partial rather than all-embracing, they do not always inspire enthusiastic assent« (Swidler 1986: 279). Übertragen auf die deutsch-polnische Grenzschutzkooperation meint *Tradition* hier das bewusst erlernte Wissen des Grenzschützers als Grenzschützer. Dabei geht es nicht allein um die Fähigkeit, Vorschriften und Gesetzestexte repetieren zu können, sondern um das durch die Sozialisierung innerhalb der Organisation Grenzschutz erlernte Wissen darum, wie Dinge getan werden. Hier sind nicht allein die geschriebenen, sondern auch die ungeschriebenen Gesetze der Organisation, die Do's und Don'ts verankert, die bestimmen, was »gute Arbeit« ist und sich in der fachlichen Identität und der *Cop Culture* wieder finden. Die bürokratische Organisation der Behörde liefert dabei die Basis für das Handeln und die Selbstwahrnehmung der Grenzschützer.

Ideologien schließlich versteht sie als explizit artikulierte und hoch organisierte Bedeutungssysteme und als »phase in the development of a system of cultural meaning« (Swidler 1986: 279). Die Durchsetzungsmacht einer *Ideologie* basiert auf ihrer Fähigkeit, mit anderen Bedeutungssystemen zu konkurrieren. Ihr direkter Einfluss auf Handlungen hängt davon ab, inwiefern andere soziale Faktoren ihren Erfolg begünstigen. Kennzeichnend ist, dass *Ideologien* neue Handlungsstrategien oder -stile zu etablieren suchen, die noch nicht in den *Common Sense* eingegangen sind. Der Einflussbereich von *Ideologien* bleibt allerdings stets beschränkt, denn sie liefern dem Akteur keine vollständigen kulturellen Systeme, da ein großer Teil der unhinterfragt für selbstverständlich erachteten Sichtweisen und Alltagspraxen weiterhin auf traditionellen Mustern und dem *Common*

Sense basiert. Die Institutionalisierung der Strategie eines gemeinsamen europäischen »Raumes der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts«, der in der Ein-Stopp-Kontrolle, gemeinsamen Streifen und Kotas seinen taktischen und praktischen Ausdruck findet, kann als *Ideologie* gewertet werden, die mit Hilfe emotional aufgeladener Symbolsysteme, wie gemeinsamer Mythen, Anhänger zu mobilisieren sucht. Sie zielt darauf ab, sich auf offensive Weise überholter Handlungsstrategien zu entledigen und stattdessen neue, kollektiv verbindliche Modi der gruppenspezifischen Kommunikation zu etablieren.

Die Existenz verschiedener konkurrierender Wissensformen schließt an die Konzepte von *Ideologie*, *Tradition* und *Common Sense* insofern an, als innerhalb einer Organisation eine dominante Form von Wissen darum, wie Dinge getan werden müssen, andere, dem womöglich entgegenlaufende, Muster zu überlagern sucht (*Ideologie*). Weiterhin herrscht ein geteiltes Wissen darum, welche im grenzpolizeilichen Kontext vorgeschriebenen und verordneten Handlungen zu welchem Ergebnis führen werden (*Tradition*), und schließlich existieren die unhinterfragten Prozesse der Routine-tätigkeiten, die im Kontext der Organisation für selbstverständlich erachtet werden (*Common Sense*).

Zudem bedeutet es eine nicht unerhebliche Komplizierung der Lage, dass sich die kognitiven Strukturen in Bezug auf die Wissensformen auf deutscher wie auf polnischer Seite nur vordergründig gleichen. Sie ähneln sich in der Tat, da hier zwei Grenzschutzbehörden mit ähnlicher Aufgabenstellung zusammenarbeiten, sie unterscheiden sich jedoch insofern, als beide Grenzschutzbehörden, abgesehen von der bereits erwähnten problematischen deutsch-polnischen Beziehung, eine unterschiedliche Organisationshistorie mitbringen. Es verwundert daher wenig, dass die reinen Wissensformen im Sinne Sackmanns zwar gleichmäßig über die jeweiligen polizeilichen Untergruppen verteilt sein mögen, jedoch der Inhalt von Fall zu Fall durchaus unterschiedlich sein kann.

Es wurde gezeigt, dass die jeweiligen Wissensformen mit Elementen der *Cop Culture* korrelieren. Die deutsch-polnische Grenzschutzkooperation kann als eine Veränderung im axiomatischen Wissen gelesen werden, die wiederum Veränderungen in den anderen, hierarchisch verteilten Wissensformen in Gang setzt. Die Ziele und Form der Organisationen haben sich zwar nicht verändert, sie sind jedoch erweitert worden. Neben althergebrachter Bekämpfung grenzüberschreitender Kriminalität im nationalen Rahmen wurden der Öffnung der Grenzschutzbehörden und der Zusammenarbeit Priorität als Handlungsstrategie eingeräumt. Implementiert wurde die neue Strategie durch die Einführung neuer Taktiken, d.h. Kooperationsformen, wie die Ein-Stopp-Kontrolle, die Gemeinsamen Streifen sowie die Kotas, um nur die hervorstechendsten Elemente zu nennen.

Im Fall der deutsch-polnischen Grenzschutzkooperation zeigt sich, dass nicht allein die axiomatische Vorgabe der Führung relevant ist, son-

dern auch die Faktizität realpolitischer Ereignisse erheblichen Einfluss auf die Selbstwahrnehmung, und damit auf die *Cop Culture* der Grenzschützer nehmen kann. Mit dem EU-Beitritt Polens hat sich beispielsweise die Klientel der Grenzschützer grundlegend verändert. Die Hoffnung vieler Grenzschützer auf die pflichtgemäße Erfüllung ihrer Mission schwindet zugunsten eines zunehmenden Zynismus angesichts reisefreudiger polnischer EU-Bürger. Gleichzeitig sehen sie ihre Autorität erodieren und sich zu »Hampelmännern« degradiert.

Hier zeigt sich der prozessuale Charakter der *Cop Culture*, denn wie jede Grenze in ihrer Ambivalenz zu betrachten ist, so hält auch die *Cop Culture* in der deutsch-polnischen Kooperation die Möglichkeit zu Trennung und/oder Verbindung bereit. Und so können auch die Elemente der Polizistenkultur in Abhängigkeit von sowohl der jeweiligen Situation des einzelnen Akteurs als auch des Kontextes, innerhalb dessen die Grenzschützer agieren, verbindend oder trennend wirken. Sie können trennen, sofern die relevanten Kontextfaktoren, bedingt durch soziale, kulturelle und organisatorisch-institutionelle Differenzen, eine Verbindung verhindern, und sie können zusammenführen, sofern die Relevanz dieser Faktoren von den Akteuren als nachrangig begriffen wird und stattdessen die professionelle Identität als kleinster, jedoch eminent wichtiger, gemeinsamer Nenner in den Vordergrund rückt.

Dass die Profession als verbindendes Element fungieren kann, liegt in der Tatsache begründet, dass der Polizeiberuf eine emotionsgeladene und symbolträchtige Tätigkeit darstellt, die es den Beteiligten erleichtert, Anknüpfungspunkte zu finden, da sich ihre Merkmale international ähneln. Neue Taktiken von Seiten der grenzbehördlichen Führungen setzen damit nicht allein Veränderungen in den Wissensformen der einzelnen Grenzschutzbehörden in Gang, sondern sie zwingen die Grenzschützer auf unterster Ebene zu Verhandlung und Aushandlung ihres Wissens und ihrer Kultur.

Die polizeiliche Kantinenkultur

Wie funktionieren jedoch diese Aushandlungsprozesse, die polnische und deutsche Grenzschützer als Kollegen näher zusammenbringen? Welches sind die Lernprozesse, auf denen grenzpolizeiliche Verständigung aufbaut, und welche Rolle spielen die Merkmale der *Cop Culture* dabei? Schließlich wurde im ersten Teil dieses Kapitels ausführlich behandelt, dass es gerade die institutionelle Trennung im Zusammenspiel mit kultureller Stereotypisierung ist, die eine Verbindung verhindert und weiterer Exotisierung wider besseren Wissens Vorschub leisten kann.

In der Tat liegt eine erstaunliche Diskrepanz zwischen der Darstellung der Kooperation respektive der Grenzschützer der anderen Seite in der Erzählung und der täglichen Praxis. Auf das konkrete tägliche Verhältnis und

das Arbeitsklima in Kontrollbox, Geländewagen, Zug oder Kota angesprochen, reagierten die meisten Grenzschützer positiv. Wer die Kooperation selbst zwar nicht als besonders hilfreich und effizient empfand, der sah sie zumindest auch nicht hinderlich an. Der gleiche Grenzschützer, der sich soeben noch mit seinem Kollegen aus dem Nachbarland über kriminelle Reisende erregt hat, kann im nächsten Moment herablassende Äußerungen über den anderen Grenzschutz im Allgemeinen von sich geben und seine eigene Arbeitsethik über die des Anderen stellen, obwohl beide objektiv gerade hervorragend zusammengearbeitet haben. Wie passt dies zusammen?

Ein Erklärungsansatz findet sich, wenn nicht allein die Aufmerksamkeit auf das gelenkt wird, was Grenzschützer *sagen*, sondern wenn dies im Unterschied dazu gesehen wird, was sie eigentlich *tun*. Wie auch Bigo (2000: 72) dafür plädiert, nicht allein die dominanten Narrative der Polizei zu betrachten und ihre Legitimierungen als gegeben zu nehmen, so soll auch die Idee einer polizeilichen Subkultur als sinnstiftende diskursive Praxis aufgefasst werden, die sich durchaus von alltäglichen Handlungsstrategien unterscheiden kann. Zu diesem Zweck werde ich mich auf Waddington berufen, der den Begriff der *Canteen Subculture* geprägt hat. Die *Canteen Subculture*, das Verhalten von Polizisten ohne Kontakt mit der Klientel, das, was sie sagen, wenn sie unter sich sind, muss nicht mit ihren Handlungen im Publikumskontakt kongruent sein, und Waddington warnt davor, eine bestimmte Einstellung, wie sexistische Äußerungen, sofort zum distinktiven Charakteristikum einer polizeilichen Subkultur umzudeuten.¹⁰

Er plädiert dafür, den »canteen chatter« nicht auf seinen Einfluss auf das polizeiliche Handeln hin zu untersuchen, sondern ihn selbst zum Thema zu machen: »if talk does not inform practice why do police officers invest so much effort in talking about their work? If policing is mundane and boring, why do police officers expend so much time trying to convince each other and themselves that it is action-packed?« (Waddington 1999: 294). Was ist also der Zweck von polizeilicher Subkultur? »I suggest that it is simple and straightforward: it is a rhetoric that gives meaning to experience and sustains occupational self-esteem« (Waddington 1999: 295).

In diesem Sinne sollen die bislang genannten Merkmale der *Cop Culture* nicht in erster Linie als handlungsleitende Wertvorstellungen verstanden werden, obwohl »talk« und »action« selbstredend übereinstimmen können, sondern als diskursive Strategien, um die Ansprüche und Wider-

10 So zeigt er, dass der unter Polizisten weit verbreitete Sexismus im Allgemeinen als Ausdruck einer polizeispezifischen Macho-Kultur gedeutet wird. Waddington setzt dagegen, Sexismus erfreue sich auch in vielen anderen Berufsgruppen einer großen Anhängerschaft, und dass deshalb etwas, das viele Polizisten mit einem großen Teil der Gesellschaft teilen, nicht damit erklärt werden könne, dass sie Teil einer polizeilichen Subkultur seien, die sie eben vom Rest der Gesellschaft unterscheidet (1999: 291).

sprüche des Berufes zu verarbeiten und sich gleichzeitig den professionellen Selbstrespekt zu bewahren. *Cop Culture* ist demgemäß ein *Tool-kit*, »used in the production of a sense of order, and the constant ›telling‹ of the culture accomplishes for the officers a ›factual‹ or ›objective‹ existence of this culture« (Chan 1996: 114). So wurde gezeigt, dass eine starke Diskrepanz zwischen action-geladenen Heldengeschichten und der tatsächlichen Arbeit besteht, die häufig von Langeweile geprägt ist, und in der von Zwangsmitteln selten Gebrauch gemacht wird. Waddington meint dazu: »So, when police tell exaggerated ›war stories‹ that appear to ›glorify violence‹ they are doing what those in other occupations do – celebrating what they and most observers recognize as the ›real job‹« (1999: 297). Daran schließt sich der augenfällige Männlichkeitskult an, denn Autorität in Verbindung mit Gewalt und der Anwendung von Zwangsmitteln ist eine kulturell konnotierte Domäne des »harten Mannes«. Die Einstellungen weiblicher Polizisten stehen diesem Männlichkeitsideal nicht entgegen. Der Ruf nach besserer Ausstattung und einer harten Hand gegenüber Gesetzesbrechern reflektiert ebenso den Wert des eigenen Berufsstandes und muss nicht unbedingt mit der Beobachtung objektiver Tatsachen übereinstimmen.

Wenn Grenzsoldaten demnach lautstark über die Gegenseite lästern, ihre eigene Effizienz rühmen und deren Arbeitsweise tadeln und sich kurze Zeit später gemeinsam mit den Kollegen von der anderen Seite ostentativ dem kriminellen Ansturm entgegenstellen, so lässt sich diese Diskrepanz erklären, indem beides als die Performanz dessen begriffen wird, was die Akteure als ihre Sicht der Dinge zu präsentieren suchen, auch wenn die Wirklichkeit auf beiden Seiten ganz anders aussehen mag. Die »Kantine« im übertragenen Sinn als Raum, wo die Grenzsoldaten nicht allein unbeobachtet von den Reisenden, sondern auch von den Grenzsoldaten der anderen Seite agieren, ist der Ort, an dem der Selbstinszenierung freier Lauf gegeben werden kann, denn »because the canteen is a ›backstage‹ area it does not mean that officers are not staging performances. [...] Here officers retail versions of events that affirm their worldview: the canteen is the ›repair shop‹ of policing and jokes, banter and anecdotes the tools« (Waddington 1999: 295).

Es liegt nahe, dass Polizisten und Grenzsoldaten selbstredend die Gesellschaft von Kollegen suchen, die ihre Erfahrungen teilen. Und so scheint es sinnvoll, sich auf der Suche nach Gemeinsamkeiten von deutschem und polnischem Grenzsoldat, die eine Verbindung über die *Cop Culture* erlauben, nicht auf eine akribische Aufzählung allgemein verbindlicher polizeilicher Merkmale zu verlassen, da diese schnell von organisatorisch differierenden Elementen, Prozeduren und Vorgaben sowie Stereotypen hinweggewischt und überdeckt werden können. Entscheidend für eine Überwindung der mentalen und organisatorischen Grenzen ist die Frage, ob die Grenzsoldaten beider Seiten eine »Kantinenkultur« teilen, ob sie

die Welt, von der sie umgeben sind, mit den gleichen Begriffen fassen, und ob sie auf diese Weise in der Lage sind, sich über Oder und Neiße hinweg einer gemeinsamen professionellen Kultur, und damit gegenseitigen Vertrauens, zu versichern.

Vermittelt wird dieses Vertrauen wiederum durch Kommunikation und Interaktion, und in diesem Punkt sind Shearing/Ericson (1991) äußerst hilfreich. Sie sind der Ansicht, die polizeiliche Kultur werde nicht durch Sozialisierung oder Internalisierung von Regeln weitergegeben, sondern durch Narrative in Form von Geschichten oder auch nur Aphorismen, die den Polizisten zeigen, wie die Welt aussieht, und wie man sich in ihr als Polizist zu verhalten habe.¹¹ Stattdessen schlagen sie anhand ihrer Forschungen zu Alltagspraktiken von Polizisten ein alternatives Modell vor und fragen vor dem Hintergrund eines ethnomethodologischen Ansatzes, »how it is that culture makes available a process of ›mythological thinking‹, ›myth-making‹ or ›poetic logic‹ that allows action to be both orderly and improvisational« (Shearing/Ericson 1991: 482f.). Sie lenken ihr Augenmerk auf »police stories as a key to understanding the practical knowledge police officers use to produce action« (Shearing/Ericson 1991: 489).

Für sie sind Geschichten, Anekdoten oder Aphorismen, die unter Polizisten kursieren, kein leeres Gerede, das dem Forscher die polizeiliche Regelfindung erschwert, sondern »figurative forms with their own logic« (Shearing/Ericson 1991: 489), welche wiederum die Basis des polizeilichen Handwerks formten. Der Neuling lernt, wie er die Welt zu sehen hat, und dieses Lernen erfolgt nicht anhand festgelegter Regeln, sondern durch das angeleitete Sammeln eigener Erfahrungen sowie die Weitergabe in Form von erzählter Erfahrung – ob der Erzähler diese Erfahrung selbst gemacht hat, spielt dabei kaum eine Rolle. Ebenso sind diese »stories« keine detailgenauen Beschreibungen der sozialen Welt, sondern »carefully crafted poetic pieces« (Shearing/Ericson 1991: 491), die bereits so oft erzählt wurden, dass wohl bereits ein nicht unbeträchtlicher »Stille-Post-Effekt« eingetreten ist.

In diesem Sinn sind sie auch nicht direkt handlungsanleitend, sondern sensibilisieren den Rezipienten insofern, als er aufgrund dieses Erfahrungsschatzes aus zweiter Hand adäquat auf reale Situationen reagieren kann. Dementsprechend bezieht sich die »Wahrheit« einer Geschichte auch nicht auf ihren tatsächlichen Realitätsgehalt, sondern auf ihre Fähigkeit, die essentiellen Merkmale der polizeilichen Arbeit zu enthüllen. Auf diese Weise enthüllten die Polizeigeschichten »a tool kit of cultural resources, each embedded in a concrete occasion of use, and invite the listener to actively participate in understanding and using them« (Shearing/Ericson 1991: 498).

11 Chan (1996: 114) kritisiert allerdings, das Modell schweige sich über den sozialen und politischen Kontext polizeilicher Arbeit aus.

Solche »Police stories« sind während der Feldforschung in einer Grenzschutzbehörde Legion, und die Heldengeschichten zu ungewöhnlichen Festnahmen, spektakulären Grenzübertrittsversuchen und -kontrollen würden einen eigenen Erzählband füllen. Im Zusammenhang mit den Ausführungen zur *Canteen Culture* erweist sich Shearings und Ericsons Ansatz jedoch als durchaus praktikabel, auch wenn Waddington (1999: 291) das Konzept kritisiert, da es den Einfluss auf polizeiliches Handeln über-schätze. Doch sind es gerade die kleinen Dinge, die kurzen Momente in der Interaktion und Kommunikation, welche die Grenzschützer beider Seiten einer gemeinsamen Weltsicht versichern, so sie bereit sind, sich auf den Anderen einzulassen.

So wird Wohl und Wehe der Kooperation von deutschen Grenzschützern generell in einem Satz zusammengefasst: Wie man in den Wald hin-neinrufe, so schalle es heraus.¹² Dieser Satz dient nicht allein den deutschen Grenzschützern zur Selbstversicherung, sondern beschreibt die Erwartungen an die Kooperation. Sobald in einer Kontrollbox das Telefon Klingelt und der Schicht- oder Gruppenleiter den betreffenden Grenzschützer zu sprechen wünscht, löst dies bei gutgelaunten Schichten an sämtlichen beobachteten Übergängen die gleiche Reaktion aus: Klingelt das deutsche Telefon, rufen die Polen »Berlin!«, klingelt das polnische, sind die Deutschen mit »Warszawa!« zu vernehmen. Insbesondere polnische Grenzschützer sind erfindungsreich, was das Reimen von dienstlichen Aufgabenstellungen angeht: »jechać, jechać, nie blokować, przejście musi funkcjonować« (fahren, fahren, nicht blockieren, der Übergang muss funktionieren) ist in mehreren Dienstgruppen ein beliebter Aphorismus, der von den Deutschen freudig radebrechend aufgenommen wurde. Auch »pracować, nie flirtować!« (arbeiten, nicht flirten) wird in gemischten Dienstgruppen gerne angewandt, um geschwätzige Mitarbeiter wieder zur Arbeit anzuhalten.

Diese wenigen Sprichwörter und Aphorismen sind nur ein kurzer Ausschnitt aus einer langen Liste kommunikativer Praxen, welche die Grundlage dafür legen, dass eine Verbindung über die *Cop Culture* stattfinden kann. Damit wird deutlich, dass nicht allein Merkmale der *Cop Culture*, die in jeder Grenzschutzbehörde separat vorzufinden sind, eine Basis für gegenseitige Verständigung bieten, sondern dass erst die Kommunikation dieser Merkmale über diskursive Akte oder für den Anderen sichtbare Handlungen, und damit die Erkenntnis, dass trotz aller trennenden Merkmale eine gemeinsame Grundlage vorliegt, die Entwicklung von gegenseitigem Vertrauen und die Wahrnehmung des Anderen als »Kollegen« befördert. Erst dieser Akt der gegenseitigen Erkenntnis ermöglicht es, diffe-

12 Dieser Ausspruch kommt auch zum Einsatz, wenn das Verhältnis zu Reisenden und Vorgesetzten beschrieben wird und fasst damit die grundlegende Philosophie der meisten deutschen Grenzschützer in Bezug auf ihre Arbeit zusammen.

rierende Wissensformen auszuhandeln und zu dem zu gelangen, was Bigo (2000) als gemeinsame »police mentality« beschreibt.

Vor diesem Hintergrund lässt sich auch erklären, warum eine solche Verbindung häufig nicht zustande kommt. In solchen Fällen teilen die beteiligten Akteure selbstredend ebenfalls die Merkmale einer *Cop Culture* und *Canteen Culture*, sie sind jedoch aus unterschiedlichen Gründen nicht bereit, sie mit der Gegenseite zu kommunizieren. Und so hängt es stark von der Situation des einzelnen Akteurs und der Stimmung in seiner Dienstgruppe ab, ob er bereit ist, sich auf die Kooperation nicht allein halbherzig einzulassen.

Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurden sowohl die trennenden, als auch die verbindenden Faktoren dargelegt, die einen Einfluss auf die deutsch-polnische Grenzschutzkooperation ausüben. Die unterschiedlichen *Legacies* der jeweiligen Institutionen, verschiedene Arbeitsbedingungen und Ausstattung verdeutlichen den polnischen Grenzschützern jeden Tag aufs Neue ihre marginale Position. Auf der anderen Seite besteht auf beiden Seiten das Bewusstsein, dass Grenzschützer von BPOL und SG, trotz aller Unterschiede, eine gemeinsame Grundlage teilen, die nicht in der Ausgestaltung ihrer Arbeit, sondern in ihrer Arbeit selbst begründet liegt. Sich trotz ungünstiger Ausgangspositionen in erster Linie als Kollegen, und nicht als Deutsche oder Polen, zu betrachten, erfordert einen Umdenkungsprozess, der allein auf die Gemeinsamkeiten rekurrieren kann, die in den Merkmalen der *Cop Culture* begründet liegen. Die Tatsache allein, dass Deutsche und Polen den gleichen Beruf ausüben, reicht jedoch nicht aus, um die trennenden *Borders* und *Boundaries* zu überwinden und eine Verbindung herzustellen. Diese kommt erst zustande, wenn die Merkmale der *Cop Culture* in gegenseitiges Verständnis überführt werden können: Erst in der »Kantine« zeigt sich, ob der Grenzschützer von der anderen Seite der Oder auch wirklich ein »Kollege« ist.

In *Cop* und *Canteen Culture* liegt der Schlüssel zu einer erfolgreichen deutsch-polnischen Grenzschutzkooperation. Die im Feld vorherrschenden Asymmetrien werden durch eine Verbindung über die professionelle Kultur zwar nicht aufgehoben, es wird jedoch im nächsten Kapitel gezeigt, dass über die Verständigung der Fokus weg von den Unterschieden hin zu den Gemeinsamkeiten gelenkt wird. Die tatsächlichen Machtverhältnisse werden verschleiert, wenn das kollegiale, verbindende Element gestärkt und die Zivilisierung und Einbindung des »unsicherer Anderen« Polen weit einfacher erreicht wird als durch unverhohlene Kontrollmechanismen und *Othering*.