

## **Borders – Der Einfluss der Behörden**

### **Konfliktrelevante Unterschiede zwischen den Organisationen**

#### **Differierende Institutionalisierungsprozesse**

Writing about cooperation and solidarity  
means writing at the same time  
about rejection and mistrust.  
(Douglas 1986: 1)

Grenzschutzkooperation basiert nicht auf der freiwilligen Zusammenarbeit von Individuen. Ebenso wie sich die Grenzschützer meiner Anwesenheit zum Zwecke der Feldforschung nicht erwehren konnten, wurden sie auch nicht gefragt, ob sie sich eine deutsch-polnische Grenzschutzkooperation vorstellen könnten. Während zudem im Bereich der internationalen kriminalpolizeilichen Kooperation eigens ausgebildete *Knowledge Workers* in der proaktiven Polizeiarbeit tätig sind, wird im vorliegenden Fall der nationale Rahmen reaktiv handelnder Grenzschützer um eine internationale Dimension erweitert. Deutsche und Polen müssen per Order ihres Arbeitgebers mit dem Anderen zusammenarbeiten, ob sie nun wollen oder nicht. Damit sind die jeweiligen Grenzschutzbehörden selbst eine entscheidende Determinante, denn sie legen den Rahmen für die Kooperation fest und diktieren die Bedingungen, unter denen der Kontakt und die Verständigung stattfinden. Verständigung meint hier nicht allein die sprachliche Kommunikation, sondern ebenfalls die Verständigung über soziale, institutionelle, organisatorische und arbeitsethische Grenzen hinweg.

Wenn im vorangegangenen Kapitel die Frage verfolgt wurde, welchen Einfluss die Zugehörigkeit zu *Imagined Communities* und die jeweiligen Bilder vom Anderen auf die Kooperation haben, so soll im Folgenden untersucht werden, welche Rolle die Organisationen und die unterschiedliche

professionelle Sozialisierung als Grenzschützer spielen. Dabei gehe ich davon aus, dass »Cultural-institutional contexts do not merely constrain actors by changing the incentives that shape their behavior. They do not simply regulate behavior. They also help to constitute the very actors whose conduct they seek to regulate“ (Katzstein 1996b: 22). Hier werden Reibungspunkte zwischen deutschen und polnischen Grenzschützern sichtbar, die dem Umstand unterschiedlicher organisationaler Prozeduren und der Sozialisierung in unterschiedlichen Kontroll- und Organisationskulturen geschuldet sind, sich jedoch im Zusammenspiel mit der *Boundaries*-Komponente verstärkend auswirken. Auf der anderen Seite wird gezeigt, dass gerade im zweiten Punkt, der *Cop Culture*, der Schlüssel zur Überwindung der Differenz begründet liegt.

Polizei- und Grenzschutzbehörden unterliegen einer streng definierten formalen Organisationsstruktur und einem normativen Regelwerk (vgl. Dixon 2005). Von außen üben Gesetze und politische Vorgaben Einfluss auf die Organisationen aus, und die internen Strukturen regeln das Handeln innerhalb der Organisation:

Hierzu institutionalisieren Organisationen interne Strukturen und Steuerungssysteme, z.B. hierarchische Gliederungen, diverse Rollen und Positionen, Kommunikations-, Leitungs- und Führungssysteme, Qualifikationskonzepte sowie Sanktionsmechanismen, die jeweils auf die Einhaltung von Zieladäquanz bei allen Akteuren ausgerichtet sind. So wird jedem Akteur eine Position mit Regeln und Vorschriften, mit Rechten und Pflichten zugewiesen, woraus eine präzise definierte Rolle in einem rational strukturierten, zweckbezogenen Handlungssystem resultiert (Haselow 2003: 228).

Dass, wie auch Haselow konzidiert, nicht alles Gold ist, was glänzt, und das bürokratische Ideal des Gleichklangs von organisatorischen und berufsgruppenspezifischen Normen nicht unbedingt eingehalten wird, darauf werde ich zurückkommen. Zunächst soll betont werden, dass polizeiliche und grenzpolizeiliche Organisationen weit mehr sind als die Summe ihrer Vorschriften. Kelling/Moore (2005: 89) definieren Polizeiorganisationen in ihrer Untersuchung historischer Veränderungen von Polizeistrategien in den USA (kritisch dazu Williams/Murphy 2005) anhand von sieben Kategorien, die zueinander in Wechselbeziehung stehen:

- (1) Die Quellen der Legitimierung und Autorisierung von Polizei
- (2) Die Definition der Rolle und Funktion der Polizei in der Gesellschaft
- (3) Die Organisationsform von Polizeibehörden und -abteilungen
- (4) Die Beziehungen der Polizei mit der gesellschaftlichen Umwelt
- (5) Die Art, wie Polizei auf die Nachfrage ihrer Dienstleistungen reagiert (demand management)

- 
- (6) Aktivitäten, Programme und Taktiken, die zur Erfüllung der Mission und zum operationalen Erfolg beitragen
  - (7) Die Art, wie die Polizei operationalen Erfolg oder Misserfolg misst.

Nicht alle dieser Punkte sind für die deutsch-polnische Grenzschutzkooperation relevant, und nicht überall sind Unterschiede konfliktträchtig. Da Straż Graniczna und Bundespolizei zwei Organisationen zweier unterschiedlicher Länder sind, ist es zunächst naheliegend, dass sich die Vorschriften, Regelungen und Gesetze, denen die Grenzschützer unterworfen sind, unterscheiden, und das obwohl beide Organisationen Grenzschutzbehörden sind und demnach ähnliche Aufgaben zu erfüllen haben.

Von hoher Relevanz für die Kooperation ist zunächst die jeweilige Organisation der Behörden selbst. Die Zuständigkeiten für einzelne Grenzabschnitte sind auf deutscher und polnischer Seite nicht deckungsgleich. Das *Lubuski Oddział* der SG kooperiert im nördlichen Grenzabschnitt mit dem BPOLA Frankfurt (Oder) und im Süden mit dem BPOLA Pirna. Das BPOLA Frankfurt (Oder) ist zudem territorial wie personell größer und in der BPOL-internen Hierarchie höher angesiedelt als es das *Oddział* auf polnischer Seite ist. Allerdings blieb für die Kooperation kaum eine andere Ebene übrig, denn eine Stufe darunter befinden sich bereits die Inspektionen auf deutscher, respektive die *Placówki* auf polnischer Seite, die vor Ort an den Übergängen und der Grünen Grenze operieren.

Zudem erfüllen beide Behörden zwar die Merkmale bürokratischer Organisationen, und ihre Aufgabenstellung und Zielsetzung unterscheiden sich in geringem Maße, doch differieren BPOL und SG sowohl auf der organisatorischen und strukturellen, wie auch auf der sozialisatorischen Ebene. Mit den Pflichten in der dienstlichen Ausübung unterscheiden sich auch die Prozeduren und damit auch das organisatorische Wissen darum, wie was warum und wann getan werden muss. All dies übt erheblichen Einfluss auf die Zusammenarbeit aus. So wundern sich deutsche Beamte häufig über polnische Vorgehensweisen in der Grenzkontrolle:

Die müssen alle Naselang jedes Visum und alles aufschreiben, wo man sich fragt, was die sich so'n Kopf machen! Aber das muss ja so sein, die machen's ja nicht umsonst, das wird ja ein Befehl von oben sein. Also, wo ich manchmal auch den Kopf schüttele. Wo wir sagen: ganz normale Kontrolle, Passkontrolle, abgefahndet, ist negativ [kein Treffer im Fahndungscomputer] – wo die dann wieder tausend Sachen schreiben müssen.

Aus den organisationsbedingten Unterschieden ergeben sich differierende Routinen, und diese werden nicht allein, wie das Zitat zeigt, kopfschüttelnd zur Kenntnis genommen, sondern können sich in der Praxis der Zusammenarbeit verkomplizierend auswirken. Zu diesen Differenzen zählt, dass sich die einzuhaltenden Dienstwege von BPOL und SG unterscheiden, was wiederum, so die häufige wechselseitige Klage, dazu führen

kann, dass die Gegenseite nicht über bestimmte Sachverhalte, wie Festnahmen, informiert wird. Dies kann zum einen auf den Unwillen des bearbeitenden Grenzschützers zurückzuführen sein (worauf später zurückzukommen sein wird), liegt in vielen Fällen wohl an der Tatsache, dass, wie ein polnischer Grenzschützer bemerkt, »die uns nicht informieren, weil die ihre Prozeduren haben, die bei uns zum Beispiel aber nicht funktionieren. Wir als polnische Straż Graniczna haben in unseren Vorschriften nicht solche Bestimmungen wie die sie haben«.

Es muss also kein böser Wille dahinterstecken, wenn der Informationsfluss nicht wie vorgesehen läuft. Dass beide Seiten sich jedoch ärgern, wenn die andere Seite sich nicht an etwas hält, was für die eigene Behörde doch selbstverständlich ist, ist bis zu einem gewissen Maße alltagspraktisch zwar verständlich, zeigt jedoch auch, dass es hier um mehr geht als nur um die reine Anwendung von Vorschriften.

Abgesehen von schriftlich niedergelegten Bestimmungen und Vorschriften, die in ihrer Unterschiedlichkeit Verwirrungen auslösen können, können Missverständnisse entstehen, die in unterschiedlichen Erwartungshaltungen in Bezug auf nicht-schriftliche Prozeduren begründet liegen. Diese Erwartungen beziehen sich auf die unausgesprochenen Do's und Dont's des Umgangs und auf verschiedene Vorstellungen, welches Vorgehen welches Ergebnis hervorzubringen hat. Ein polnischer Grenzschützer der Führungsebene berichtet von einem unglücklich verlaufenen Versuch der BPOL, deutschen und polnischen Grenzschutz zum Anlass des Besuchs des holländischen Verteidigungsministers zu koordinieren:

Die deutsche Seite hat uns informiert, in Form einer Information: »Wir informieren den polnischen Grenzschutz, dass an dem und dem Tag der Minister sowieso am Grenzübergang sein wird«. Die Information kam zu mir, und ich hab sie als Information genommen. Prima, soll er doch kommen. Aber nach einer Weile bekam ich von der deutschen Seite die Anfrage, ob jemand von der Hauptkommandantur [in Warschau] an der Grenze sein wird. Da hab ich gefragt, wieso denn da einer sein soll, er hat ja keine Einladung gekriegt! Und alle haben sich gewundert, und das war so ein unsympathischer Moment in der Zusammenarbeit, weil später haben die Deutschen ein zweites Schreiben geschickt, in dem sie darum gebeten haben, dass jemand zum Grenzübergang kommt. Jemand Hochrangiges, ein Vertreter vom *Oddzial* oder so, weil von ihrer Seite auch der Direktor kommt, damit von unserer Seite auch jemand Gleichrangiges da ist. Also fuhr der Vertreter vom Kommandanten. Die Deutschen waren wiederum verwundert, wieso der jetzt gekommen ist. Schließlich stand er nicht im Programm. [...] Ich weiß nicht, anscheinend haben sie gedacht, dass nach so einer Information, dass da jemand aus Holland kommt, dass wir alle stramm stehen. Oder ob sie dachten, dass allein die Nachricht, dass jemand so Hochrangiges herkommt, für uns automatisch heißt, dass von uns auch jemand Hochrangiges anreisen muss? Vielleicht, ich weiß es nicht. Wir konnten uns nicht erklären, woher dieses Missverständnis kam. Aber wir haben mit den Deutschen vereinbart, dass wir seit dem

Tag Einladungen als Einladungen, und Informationen als Informationen behandeln.

Die auf deutscher und polnischer Seite unterschiedliche Codierung der Begriffe »Einladung« und »Information« führt in diesem Fall damit nicht allein zu sprachlichen Differenzen, sondern die Tatsache, dass beide Seiten unterschiedliche Erwartungshaltungen in Bezug auf die Reaktion des Anderen einbringen, erfordert es, dass diese ausgehandelt werden. Diese Aushandlung wiederum ist von dem Kontext, innerhalb dessen die Organisationen operieren, nicht unbeeindruckt und kann die Perzeption eines Machtgefälles durch die Akteure reproduzieren. Auch Sackmann hat beobachtet, dass die gleichen Worte, Witze und Konzepte nicht in jeder Organisation als ebensolche aufgefasst werden: »Therefore, the mere presence of these artefacts does not give much insight into the culture if the specific meanings attributed to them in a particular setting are not known« (1991: 298). Diese Episode, wie auch die vorangegangenen Erläuterungen, erhellen damit den Blick für einige wesentliche Punkte, die für die folgenden Ausführungen relevant sind.

So ist auch bei der Untersuchung deutscher und polnischer Grenzschutzbehörden zu beachten, dass jede Organisation als Institution, sei es das Schulsystem oder der Grenzschutz, ihre eigenen Traditionen und Handlungslinien hat. Institutionalisierung kann in einem weiteren Sinn erfasst werden als ein erwartungsgenerierender und reziproker Prozess des Gebrauchs von Routinen und Gebräuchen, Kultur. Institutionen basieren nicht in erster Linie auf Entscheidungen, sondern auf der Produktion und Legitimierung von Kulturmustern, von Symbolen, Rollen und Bedeutungen innerhalb von Organisationen, die wiederum das habitualisierte Handeln von Akteuren und deren Interpretation formen und von diesem geformt werden. Institutionen können demnach nicht getrennt von dem historischen Prozess, der sie hervorgebracht hat, gesehen werden (Berger/Luckmann 2003: 56ff.). Sie sind »pfadabhängig« (vgl. North 1990). Das heißt: Ihre Geschichte bestimmt zu einem hohen Maße ihre Performance und Handlungsoptionen.

Hinzu kommt, dass die anleitenden Handlungslinien und Vorschriften sich innerhalb einer Organisation durchaus widersprechen oder miteinander konkurrieren können. Ein hervorstechendes Beispiel ist die Forderung nach offenen Grenzen ohne Verkehrsstaus mit gleichzeitigem Anspruch an hohe Aufgriffszahlen und gründliche Grenzkontrollen. Insbesondere im Bereich der deutsch-polnischen Zusammenarbeit potenziert sich das Bewusstsein für Irrationalität in den Organisationen in dem Maße, wie die Kooperation sie den Beteiligten bewusst macht. Die Tatsache, dass BPOL und SG auf den ersten Blick die gleiche Arbeit verrichten und ähnlichen Gesetzen unterliegen, macht sie noch lange nicht identisch oder auch nur kompatibel.

Weiterhin ist die Zusammenarbeit von deutschen und polnischen Grenzschützern auf organisatorischer Ebene durch ein Machtgefälle bestimmt, dessen Verhandelbarkeit zu weiten Teilen außerhalb ihres direkten Zugriffs liegt. Die Zusammenarbeit der Organisationen BPOL und SG ist von der Tatsache geprägt, dass Polen nicht allein als neues EU-Mitglied die Rolle des »Juniorpartners« zugewiesen bekam, sondern dass auch der polnische Grenzschutz eine »nachholende Modernisierung« zu bewältigen hat, um sich dem nun geltenden Standard anzupassen. Zudem trifft die Führung der SG, um für die vollständige Übernahme des Schengen-Acquis gerüstet zu sein, zahlreiche Maßnahmen, die in den täglichen Arbeitsablauf eingreifen, um eine positive Evaluierung zu erhalten. Diese Maßnahmen ergeben sich aus einer Kombination von organisatorischen *Legacies* mit Forderungen nach Effizienz, die in erster Linie politisch bestimmt sind. Die Konfrontation unterschiedlicher Prozeduren und Routinen, und damit unterschiedlicher Erwartungshaltungen, wird von dieser Asymmetrie gerahmt, und hier leiten die Akteure auch die Handlungsstrategien ab, die es ihnen ermöglichen, die Interaktion sinnhaft zu erfassen. Gleichzeitig reproduzieren sie damit das Machtgefälle in der gegenseitigen Wahrnehmung.

### **Militär vs. Polizei**

Ein erster Punkt für das Verständnis der Bedeutung der *Legacies* für die deutsch-polnische Grenzschutzkooperation ist die Geschichte der Organisationen selbst, was wichtige Implikationen für die Rolle der Hierarchien auf deutscher und polnischer Seite nach sich zieht. So vermuten deutsche Beamte häufig Überbleibsel des Staatskommunismus im Verhalten des polnischen Grenzschutzes, und so falsch liegen sie damit nicht. Während die Bundespolizei, früher Bundesgrenzschutz, seit langem eine Polizei ist, ist die Straż Graniczna, wenn auch kein Teil des Militärs mehr, immer noch militärisch organisiert. Dass zahlreiche Beamte der Bundespolizei auf eine Karriere bei den Grenztruppen der DDR zurückblicken können, fällt für diese nicht ins Gewicht, da sie argumentieren, die rapide Integration in den Bundesgrenzschutz hätte sie gezwungen, ihre Handlungsmuster so schnell wie möglich über Bord zu werfen. Ein ehemaliger Offizier der Grenztruppen bemerkt:

Dieses in-Strukturen-denken, was heute vielfach noch im polnischen Grenzschutz darin gipfelt, »da müssen wir erst nach Krosno, wir müssen erst noch Warschau fragen, ob wir das dürfen oder auch nicht«, das haben wir alles selbstständig gelöst. Das würde ich vielleicht so als Hauptunterschied benennen wollen.

Auf polnischer Seite sind Dienstgrade wie Uniformen weiterhin militärisch geprägt. Abgesehen vom obligatorischen Aufnäher »Straż Granicz-

na« kann lediglich das geübte Auge die Unterschiede zwischen militärischer und Grenzschutzuniform an der Form des polnischen Adlers oder der Farbe des Mützenbandes erkennen. Polnische Schulterstücke weisen ihren Träger als Major und Oberst aus, dem bei weitem mehr Respekt, wenn nicht Angst, entgegengebracht wird als dem deutschen Polizeikommissar. Die militärische im Vergleich zur polizeilichen Hierarchie zieht konsequenterweise auch einen militärischen Arbeitsstil und dementsprechende Routinen nach sich. Ein polnischer Grenzschützer beschreibt seine Behörde wie folgt: »Hier kann man nicht einfach etwas wollen oder nicht wollen, hier wird alles mit Befehlen geregelt«.

Auf deutscher und polnischer Seite unterschiedliche Dienstränge und Organisationsstrukturen können zudem zu Verwirrung in der Interaktion führen, denn häufig gibt es keinen ranggleichen Ansprechpartner auf der anderen Seite. Die Zusammenarbeit erforderte Improvisationskünste, Flexibilität und Augenmaß auf beiden Seiten. Niemand, dem an einer erfolgreichen Kooperation gelegen ist, kann es sich leisten, auf eingefahrenen Standpunkten zu beharren. So konnte auch eine offizielle Liste mit dem Vergleich der Dienstränge wenig Abhilfe schaffen, denn der vermeintlich Ranggleiche hat nicht unbedingt dieselben Rechte in seiner Dienstausübung und muss zunächst an höherer Stelle Rat einholen – eine Situation, die wie geschaffen ist für Animositäten und Fettäpfchen.

Entsprechend der Trennung von polizeilichen und militärischen *Legacies* unterscheiden sich ebenfalls die rechtlich verankerten Kompetenzen deutscher und polnischer Grenzschützer. Während dem Beamten der BPOL relativ viel Freiheit in der Ausgestaltung seiner Anweisungen gegeben wird, und er auch innerhalb dieses Rahmens eigene Entscheidungen treffen kann, ist der polnische Grenzschützer aufgrund des »alten militärischen Stils«, wie ein Deutscher meint, in diesem Bereich eingeschränkter. Ein deutscher Führungsbeamter zieht einen Vergleich:

Obwohl wir eine Organisation sind, die streng hierarchisch gegliedert ist, ist bei uns sehr viel Freiheit. Nennt sich bei uns Auftragstaktik, kooperatives Führungs- system. Bei uns hat der Einzelne, sowohl der Kontrollbeamte als auch der einzelne Führer, sehr große Kompetenz, sehr große Entscheidungsbreite. Dem wird auch dieser Spielraum gelassen. Da kann er sich, in Anführungsstrichen, »austoben«. Beim polnischen Grenzschutz ist es ein sehr, sehr strenges hierarchisches System, was auch noch so umgesetzt wird. Die haben im Gegensatz zu uns nicht die Auftragstaktik, sondern die Befehlstaktik. Da wird dem Einzelnen konkret gesagt, was er zu tun und zu lassen hat, und das ist nun mal so.

Deutsche Grenzschützer bearbeiten einen »Fall« vom Aufgriff über die ermittlungsdienstliche Behandlung bis hin zur Übergabe der Akte an die Staatsanwaltschaft weitgehend eigenständig, und Vorgesetzte sind sich darin einig, dass dies auch ihre Motivation befördert:

Ich glaube, dass unsere Leute relativ zufrieden damit sind, dass sie das selber bearbeiten, weil es zum einen Abwechslung bringt, und zum anderen haben sie dadurch auch Bestätigung. Es macht vielen Spaß, so einen Fall zu entwickeln, oder dann mal eine Vernehmung zu machen. Oder mal rauszufinden: Ist das denn jetzt gestohlen oder nicht?

Die Kompetenzen der polnischen Grenzschützer gehen nicht so weit; sie müssen den »Fall« weit früher an höhere Stellen abgeben. Das Bewusstsein für unterschiedliche Vorgaben und Arbeitsbeschreibungen sowie die daraus folgenden verbindlichen Prozeduren ist zwar auf beiden Seiten vorhanden, in der täglichen Arbeitspraxis wird es jedoch zuweilen ausgeblendet. Im Extremfall kann dies zu Ethnozentrismus und Paternalismus auf Seiten der BPOL führen, die ihr eigenes Rezeptwissen zum Nonplusultra erhebt. So hält die Erfordernis, für jede, in den Augen der BPOL, Kleinigkeit, an vorgesetzten Stellen eine Erlaubnis einzuholen, den Betrieb auf und wird als zeitraubend und manchmal nervig empfunden, wie sich ein deutscher Grenzschützer beschwert: »Warum soll ich mich mit so einem Mann streiten, wenn er es sowieso nicht umsetzen darf oder es gar nicht verstehen will?« Was dem polnischen Grenzschutz fehle, sei »dieses Flexible, sich einfach mal auf die Situation einstellen. Dass sie eben schneller sehen: Aha, jetzt müssen wir mal ein bisschen anders arbeiten, zack zack zack, dann geht das besser!« Die polnischen Grenzschützer auf der anderen Seite sind ebenso wenig glücklich mit der herrschenden Befehlstaktik. Einer von ihnen beklagt:

Die müssen mal anfangen, nicht nur Befehle zu erteilen, sondern auch mal mit einer normalen menschlichen Einstellung ranzugehen. Wir sind ja schließlich Menschen, und wir würden auch gern mal ausruhen oder uns unterhalten. Was Normales machen, und nicht nur aufgedrückte Normen, dass was so, so oder so sein muss. Gut, wenn was so, so und so sein soll, dann halten wir uns dran, aber was kann man sonst noch machen? Na, nichts!

Sein Kollege fügt hinzu, das durch die militärische *Legacy* indizierte hierarchische Verhältnis ziehe auch praktische Implikationen nach sich, so das mangelnde Vertrauen zwischen Leitung und unteren Diensträngen: »Die Vorgesetzten vertrauen uns nicht. Zum Beispiel bei vertraulichen Informationen, da fehlen uns Informationen, und wir irren zwischen diesen Reisenden rum und versuchen, jemanden zu fangen.«

Obwohl sich deutsche und polnische Grenzschützer der Tatsache bewusst sind, dass in ihren Augen unnötig langwierige Diensthandlungen oder vermeintlich unsinniges Verhalten häufig aus den Vorgaben der jeweils anderen Grenzpolizei resultieren, die der jeweilige Grenzschützer nicht zu ändern vermag, verstärken die unterschiedlichen *Legacies* auf diese Weise in der Alltagspraxis bereits bestehende Vorurteile gegenüber den Deutschen respektive den Polen im Allgemeinen. Aufgrund des bestehen-

den Machtverhältnisses zwischen dem alten EU-Mitglied Deutschland und dem »Juniorpartner« Polen sieht die BPOL in erster Linie die SG in der Bringschuld.

Ein schon klassisch zu nennendes Beispiel für Reibereien an der Grenze sowohl aufgrund institutioneller *Legacies* als auch der anstehenden Übernahme des Schengen-Acquis ist die so genannte »100%-Kontrolle«, die Kontrolle jedes einzelnen Reisenden ohne Ansehen seines Bedrohungspotentials. Eigentlich freuen sich die Grenzschützer über die neue Freiheit, seit Polens EU-Beitritt ihr »polizeiliches Auge« auch mal effektiver anwenden zu dürfen, wie ein Pole meint:

Jetzt können wir das selektiv machen: Wenn einer verdächtig ist, dann checke ich ihn durch [im Fahndungssystem überprüfen]. Das ist nicht mehr so, dass einer kommt, der 80 Jahre alt ist, und da ist klar, dass der eher nichts ausgefressen hat. Oder ein Fünfjähriger. Und dann muss man die Fahndungskontrolle nicht machen, und die Leute gehen hier zügig durch.

Allerdings ist das Leben nicht immer so schön, denn von Zeit zu Zeit wird besagte 100%-Kontrolle vorwiegend auf polnischer Seite angeordnet, um, wie polnische Grenzschützer berichten, die Aufgriffszahlen in die Höhe zu treiben, um für den bevorstehenden Schengenbeitritt eine positive Evaluierung von Seiten der »Schengen Evaluation Group«<sup>1</sup> zu erhalten.

Auch auf deutscher Seite kann eine solche Kontrolle angeordnet werden, und dies geschieht meist im Zusammenhang mit besonderen Ereignissen, wie während der Fußball-Weltmeisterschaft 2006, um die Einreise von Gewalttätern zu verhindern, oder nach terroristischen Anschlägen in anderen Teilen der Welt. Diese deutsche Vollkontrolle wird von den deutschen Beamten murrend durchgeführt, mit dem Argument, das »polizeiliche Auge« sei auch ohne besondere Anweisungen durchaus in der Lage, Terroristen und Hooligans herauszufiltern, ohne den sonstigen Reiseverkehr unnötig aufzuhalten. Eine 100%-Kontrolle dagegen produziere Staus und hemme den Verkehrsfluss, ohne dabei, wie Grenzschützer beider Seiten berichten, zu dem Aufwand im Verhältnis stehende höhere Aufgriffszahlen zu ergeben. Ein deutscher Grenzschützer erläutert drastisch seine Abneigung gegen diese Form der Kontrolle:

Das wurde bei uns auch schon gesagt, nach diesem Anschlag hier in den USA [11.9.2001], wir machen jetzt Vollkontrolle, hieß es. Wir sollten jeden, JEDEN, egal, Kinder, Babies, alles sollte durchgecheckt werden! Wo ich mir dann aber gesagt habe: Ihr könnt mich mal am Arsch lecken! Ich muss doch hier nicht 80jährige Omas-, was haben die denn damit zu tun, die ich hier jeden Tag durch-

1 Diese von Seiten der EU eingesetzte »Schengen Evaluation Working Group« hat die Aufgabe, von Fall zu Fall Kriterien und Anforderungen zu bestimmen, die vor der Aufhebung der internen Grenzkontrollen erfüllt werden müssen (vgl. Niemenkari 2002: 2-3).

laufen sehe, weil sie zum Basar gehen und sich da Zwiebeln holen, und die ich schon kenne, warum soll ich die auf einmal durchchecken, so ein Blödsinn! Die Oma sagt sich: Seid ihr nicht mehr ganz dicht? Und, ich meine, das ist das polizeiliche Auge. Von mir aus können sie da oben sagen, was sie wollen. Das sehe ich doch selber, wenn ich die Leute hier kenne, die hier jeden Tag rübergehen, dann muss ich die nicht heute abchecken, weil ein Flugzeug da in das Dings reingeflogen ist!

Dabei, so sei bemerkt, sagen Aufgriffszahlen relativ wenig über die tatsächliche Anzahl der Vergehen aus. Ebenso wie andere Kriminalitätsstatistiken lenken sie den Blick eher weg von der Kriminalität, dafür richten sie ihn jedoch auf die polizeilichen Erfolge: »Questions about the actual amount of crime and the degree of control exercised are thus bypassed in favor of an index that offers great potential for organizational or bureaucratic control« (Manning 2005: 202; vgl. Ericson 2005: 237).

Das Vorgehen der Grenzschutzbehörden, »Erfolg« in Zahlen zu codieren, die für Uneingeweihte wenig aussagekräftig sind, und sich lieber mit den Symptomen als mit der Ursache eines Problems zu beschäftigen, unterscheidet sich nicht von anderen Behörden, und dies gilt ebenso für das allumfassende Ziel jeder Bürokratie, ihre Effizienz unter den Argusaugen der Öffentlichkeit unter Beweis zu stellen. Der Wunsch nach tatsächlicher Effizienz geht jedoch an einer bürokratischen Organisation vorbei. In Organisationen und Institutionen geht es stets weniger um Effektivität als um Legitimität. Entscheidend ist, ob das, was die Organisationen tun, von den Akteuren geglaubt und für rechtmäßig befunden wird. Eine 100%-Kontrolle mag nicht besonders effizient sein, was das Verhältnis von Arbeitsaufwand zur tatsächlichen Aufgriffszahl von Straftatverdächtigen betrifft. Ihre Anordnung von Seiten der Führung ist jedoch für die Straż Graniczna und die Bundespolizei durchaus legitim, jedoch aus unterschiedlichen Motiven.

Für die SG ist »Statistik« das Zauberwort, das den Weg in die Gruppe der Schengenstaaten ebnet, und welche Relevanz die Strategie der SG, die eigene Effizienz möglichst eindrucksvoll unter Beweis zu stellen, für Polen innerhalb des europäischen Raumes hat, zeigte sich bereits bei den Vorbereitungen zum EU-Beitritt Polens. So sorgte sich ein Vertreter der polnischen Ausländerbehörde im Jahr 1997 in einem Interview mit der Los Angeles Times: »If we want to integrate into the European Union, we have to show our goodwill in fighting illegal immigration. If there is any risk that Poland will be a hole in the European border, we will not get in. We are very aware of that« (zit. n. Andreas 2001: 124-125). Der unterschiedliche Kontext, innerhalb dessen die Grenzbehörden operieren, führt somit zu differierenden Formen der Inszenierung von Effizienz. Während Polen vor allem an nackten Zahlen interessiert ist, ist die Vollkontrolle von Seiten der BPOL dagegen in erster Linie an der Außenwirkung mit Blick auf eine potentiell verängstigte Bevölkerung orientiert: Wir passen auf!

Die Grenzschützer in der Kontrolle dagegen ziehen den Sinn der Vollkontrollen sicherlich in Zweifel, und dies aus Gründen der Effizienz wie auch der professionellen Selbstwahrnehmung. Da polnische 100%-Kontrollen häufiger angeordnet werden als ihre deutschen Pendants, sind sie wiederum für die polnischen Grenzschützer legitimer, wenn auch nicht beliebter. Dieser Unterschied zwischen den Organisationen, der keinem Einfluss der jeweiligen Grenzschützer unterliegt, ist ein Beispiel dafür, wie organisationale Differenzen die Ebene der persönlichen Interaktion und die Wahrnehmung des Anderen beeinflussen können. So begründet ein deutscher Beamter aus der Erfahrung häufiger polnischer 100%-Kontrollen seine Ansicht, die polnischen Kollegen seien obrigkeitshörig, umständlich und unselbstständig, folgendermaßen:

Dann kommt vom Chef [dem polnischen Kommandanten], von oben, dass jeder Fünfte hier durchgecheckt werden muss. Was totaler Schwachsinn ist! Ich checke den durch, wo ich meine, dass ich irgendwo einen Verdacht hab, oder wo ich denke, dass da was sein könnte. Und dann, wenn eben nichts Vernünftiges kommt, dann checken sie hier 80jährige Omas durch! Aber muss halt irgendwo so sein. Die haben eben auch Riesenrespekt und Achtung vor ihrem Chef, dass sie sich in die Hosen scheißen, wenn hier der Chef kommt. Da streichen die hier den Rasen grün und weiß ich was alles. Ist Wahnsinn. Wenn der Chef sagt, ihr stellt euch morgen nackt hierher, weil das ist eben schöner, dann stehen die alle nackt, oder so.

Sollten deutsche Grenzschützer dagegen selbst in die Verlegenheit kommen, eine 100%-Kontrolle durchführen zu müssen, so unterscheiden sie sich in ihrer Selbstwahrnehmung durch ihre innere widerständige Einstellung von den polnischen Kollegen. Auf diese Weise können selbst gleiche oder ähnliche Aufgabenstellungen Differenzen verfestigen, sofern sie von der Perzeption des übergreifenden Rahmens, des deutsch-polnischen Machtgefälles sowie der organisatorischen *Legacies*, geformt sind.

## Disziplin und Respekt

Der im vorangegangenen Zitat erwähnte Respekt vor den Vorgesetzten ist nicht allein den militärischen Dienstgraden der SG geschuldet. Eine weit aus größere Rolle spielen die bei Fehlverhalten zu erwartenden Disziplinarmaßnahmen, die sich zwischen BPOL und SG gravierend unterscheiden. So stellt Waddington zwar für Polizeibehörden generell fest: »Policing is a ›punishment-centred bureaucracy in which officers are rarely praised for good practice, often because it is invisible to the organization, but face draconian penalties if they are deemed to have behaved improperly« (1999: 301). Allerdings sind hier deutliche Unterschiede zu finden. Der deutsche Grenzschutz hat bei eventuellem Fehlverhalten im kleineren Stil vergleichsweise harmlose Konsequenzen zu erwarten. Mündliche Rü-

gen oder schriftliche Anweisungen können drohen, und bei schwereren Vergehen im Extremfall eine Strafversetzung, Geldstrafe oder Entlassung. Die BPOL geht ihre Problemfälle denn auch pädagogisch an. So berichtet ein Vorgesetzter:

Da war einer, der sollte jemanden festnehmen auf der Autobahn, und dann ist der ihm zu Fuß über die Autobahn abhanden gekommen. Der ist aus dem Auto raus und losgelaufen. Und da musste der Beamte zu einem Ausbildungstag mal das Thema aufarbeiten, wie man denn am besten eine Festnahme auf der Autobahn realisiert, ohne dass der Festzunehmende abhanden kommt. Damit er für sich geistig das Thema auch noch mal aufarbeitet und den Anderen das auch mal erklärt. Ist natürlich auch eine kleine Strafarbeit.

Sicherlich sind Disziplinarmaßnahmen, schlechte Beurteilungen und Akteninträge durch Vorgesetzte, was den beruflichen Aufstieg erschweren kann, nicht erstrebenswert. Im Vergleich mit den polnischen Kollegen haben die deutschen Beamten jedoch eher wenig zu befürchten. Das deutsche System ermöglicht es den Grenzschützern, die Verantwortung für ihr mangelndes berufliches Fortkommen zu delegieren. So erklärte mir ein deutscher Beamter das deutsche Beförderungssystem:

Es gäbe ein Punktesystem. Der Dienstgruppenleiter erstelle regelmäßig einen Bericht, und wer eine bestimmte Punktzahl erreiche, der käme für eine Beförderung in Frage. Dummerweise bekomme man den Dienstgruppenleiter so gut wie nie zu Gesicht, so müsse sich dieser auf die Berichte des Gruppenleiters verlassen, und der sei ja auf jeden Fall ein Idiot und keinem wohlgesonnen. Außerdem bekäme der selbst keine Punkte, und er könne ja niemandem mehr Punkte geben als er selbst bekomme. Aha. So komme es, erklärt er, dass seine eigene Dienstgruppe eine »Meisterzuchtstation« sei, also eine Gruppe, deren Mitglieder seit langer Zeit nicht befördert wurden und im unbefriedigenden Dienstgrad eines Polizeimeisters verharren (Feldnotizen).

Der polnische Grenzschutz dagegen geht rigoros gegen Fehlverhalten vor. Auch dieser Unterschied auf polnischer Seite scheint zum einen eine militärische *Legacy*, und zum anderen eine Reaktion auf die Umstrukturierungen im Zuge einer Angleichung an das Schengensystem zu sein, denn: »The greater the degree of institutionalization, the less likely sanctions will exist« (Zucker 1977: 741).<sup>2</sup> Die außerordentlichen Umstände, unter denen Polen als Schengenkandidat zu operieren hat, sind auch hier relevant. Hohe Aufgriffszahlen, die in Statistiken niedergelegt sind und als Erfolgsmeldungen vorgelegt werden können, sind als Effizienznachweis aus Sicht

---

2 Vgl. dazu Douglass North: »Societies which rely heavily on the use of force are likely to be less efficient, more costly, and more unpleasant than those where trust is maintained by other means« (zit. n. Putnam et al. 1993: 165).

der Führung vorrangig, und so stehen die polnischen Grenzschützer hier unter einem hohen Druck, wie einer von ihnen berichtet:

Wenn im deutschen Landesinneren etwas entdeckt oder aufgegriffen wird, wenn Leute zum Beispiel aufgegriffen werden, dann werden wir zur Verantwortung gezogen, dass so etwas bei uns durchgegangen ist, dass wir das durchgelassen haben. Und ich bekomme eine Disziplinaranzeige, wenn sie mir beweisen, dass das auf meinem Abschnitt oder während meiner Dienstzeit passiert ist. Und ich konnte das physisch nicht überprüfen, ich hatte dazu keine Möglichkeit. [...] Oft war es so, dass bei uns was durchgegangen ist, und die Deutschen, die so eine tolle Ausrüstung haben, haben es geschnappt. Also sah das so aus, als wäre das Pfuscherei von uns, das sind so Missstände.

Eine häufige Disziplinarstrafe, die in solchen Fällen angewandt werden kann, ist das Streichen eines Teils der Gehaltszulage. Der Verdienst besteht aus einem Grundgehalt sowie einer Zulage, dem *Dodatek*, die je nach Dienstgrad und -alter variieren kann. Das Grundgehalt bleibt dem polnischen Grenzschützer in jedem Fall erhalten, die Zulage kann jedoch entsprechend eines Disziplinarstrafenkataloges in Abhängigkeit von der Schwere des Vergehens für einige Zeit, bis hin zu mehreren Monaten, gestrichen werden. Das *Dodatek* kann bis zu einem Viertel des Gesamtgehalts betragen, und so versteht es sich, dass nicht allein die Streichung polnische Grenzschützer in Angst und Schrecken versetzen kann, sondern dass bereits die Androhung selbst ein Mittel zur Disziplinierung der Organisation darstellt.

Allerdings leidet bei vielen Polen aus diesem Grund auch die Motivation, denn der beständigen Befürchtung, einen zeitweiligen Verlust der Zulage hinnehmen zu müssen, entsprechen keine wirklichen Anreizstrukturen für Wohlverhalten. Polnische Grenzschützer berichten von geringen Aufstiegschancen und kaum vorhandenen materiellen oder ideellen »Belohnungen«, die eine »Bestrafung« aufwiegen könnten. So beklagt ein polnischer Grenzschützer:

Der Vorgesetzte glaubt doch, dass wir selber nicht denken können. Dass wir nur danach schauen, dass wir nichts machen, dass wir rumlungern. Und so verfehlt man hier das Ziel. Die ganze Zeit ist Kontrolle, und sie geben uns keine Möglichkeit, uns zu beweisen, dann macht man halt nur das, was man muss, und man gibt nichts von sich aus, weil es keine Motivation dafür gibt.

Hinzu kommen Befürchtungen und Unsicherheit, im Zuge der Übernahme des Schengen-Accquis und des Abbaus der Grenzkontrollen entlassen zu werden, so keine reinweiße Weste vorgewiesen werden könne. Das Gefühl, in diesen Punkten vollständig vom Wohlwollen der Führung abhängig zu sein, kann die Motivation untergraben und lässt das Vertrauen in die Führung sinken. So vergleicht ein polnischer Grenzschützer, zugegebe-

nermaßen etwas idealisierend, seine Behörde mit dem Vorgehen im deutschen Grenzschutz:

Dem Grenzschützer sollte gesellschaftliche Achtung entgegengebracht werden, so wie das in Deutschland ist, dass der Grenzschützer was sagt, und der Vorgesetzte steht hinter ihm, und nicht so, dass der Reisende Recht hat. Er kann natürlich Recht haben, ich sage nicht, dass das nicht so ist. Aber dass man das so macht, dass der Grenzschützer das Recht hat, was zu machen, und der Vorgesetzte vertraut ihm, dass er seine Arbeit gut macht. [...] Die Deutschen gehen anders an die Leute ran. Wenn einer was schlecht gemacht hat, dann bemühen sie sich, ihm das zu erklären, im Gespräch, »das hattest du anders machen können«, und die bestrafen nicht gleich. Glaube ich wenigstens, ich weiß nicht genau, wie die bestraft werden. Das vermute ich nur, ich sehe halt, wie es am Übergang ist. Normal. Menschlich.

Schließlich ist sich auch die polnische Führung dessen bewusst, dass eine hundertprozentige Sicherung der deutsch-polnischen Grenze weder möglich noch durchführbar wäre, so sie den Charakter einer EU-Grenze wahren und nicht zum Eisernen Vorhang zurückkehren will. Zudem ist Polen aus westeuropäischer Sicht Transit- sowie Herkunftsland grenzüberschreitender Kriminalität. Während der polnische Grenzschutz einem Ausländer, der sich legal in Polen aufhält, weder einen Vorwurf aus dieser Tatsache machen, noch ihn auf Schritt und Tritt verfolgen kann, muss der deutsche Grenzschutz, salopp gesprochen, lediglich warten, bis aus dem legalen Aufenthalt in Polen ein Versuch der illegalen Einreise nach Deutschland wird, wie ein polnischer Grenzschützer bemerkt:

Manchmal kann man das nicht voraussehen. Manche halten sich ja legal in Polen auf, die haben das Recht, sich in Polen frei zu bewegen, die haben das Recht, in der Grenzregion zu sein, sogar an Neiße und Oder. Die haben Aufenthaltsrecht. Und hier ist die größte Bedrohung, dass wir nicht wissen, was diese Leute denken, die in Polen sind, ob sie es illegal nach Deutschland probieren werden oder nicht.

Ein solcher Widerspruch von Theorie und Praxis existiert selbstredend auch auf deutscher Seite, zieht jedoch nicht solch harsche Maßnahmen von Seiten der Führung nach sich, und so erklärt ein deutscher Grenzschützer der Führungsebene lakonisch:

Wenn bei uns eine Schleusung ist, und wir wissen, jetzt sind sie da rüber gekommen, und wir fahnden nach denen, und die tauchen in Berlin auf, ja, dann haben wir sie halt nicht bekommen. Dann waren die Fahndungsmaßnahmen nicht erfolgreich. Und die Konsequenz ist, dass wir mal kurz überprüfen, ob wir alles richtig gemacht haben. Wenn wir nicht alles richtig gemacht haben, machen wir beim nächsten Mal alles richtig.

Die Befürchtung von Seiten des polnischen Grenzschutzes, im Fall eines verpassten Aufgriffs bei ansonsten korrektem Verhalten einen Verlust der Zulage zu erleiden, wirkt sich auch auf die deutsch-polnische Kooperation aus. Allerdings scheint sich in dieser Beziehung schon Einiges verbessert zu haben. So kam es, laut Aussagen deutscher Grenzschützer, zu Beginn der Kooperation in den Neunzigerjahren durchaus vor, dass im Bereich der Grünen Grenze abgesprochen wurde, welche Seite welchen Grenzabschnitt zu beobachten habe, um eine doppelte Überwachung eines Abschnitts zu vermeiden. Auf diese Weise sollten Personal und Mittel auf beiden Seiten besser genutzt werden. Sobald die deutschen Beamten dann einen Blick durch ihre Wärmebildkamera auf die andere Seite wagten, entdeckten sie dort jedoch keine Schmuggler oder Schleuser, sondern den polnischen Grenzschutz, der entgegen der Absprache den Grenzabschnitt sicherte, wohl aus der Befürchtung heraus, wenn jemand hier die Grenze unerlaubt überquerte und vom deutschen Grenzschutz festgenommen würde, werde ihnen ihre eigene Führung Vorhaltungen machen, warum sie selbst die Person nicht erwischt hätten.

Auch in der persönlichen Interaktion zeigt der Unterschied zwischen militärischer und polizeilicher Organisation Konsequenzen, welche die Verständigung behindern können. Deutsche Grenzschützer kokettieren gegenüber den polnischen Kollegen des Öfteren mit ihrer flacheren Hierarchie. Allerdings sieht hier die Praxis auch wiederum anders aus als gerne behauptet wird. So erzählt ein polnischer Grenzschützer, er habe zu Beginn der Kooperation stets neidisch auf das angeblich so kollegiale Verhältnis höherer und unterer Dienstränge auf deutscher Seite geschaut, bis die Erzählungen der deutschen Kollegen einer Tatsachenüberprüfung unterzogen wurden: »Da sagt der mir immer: ›Ganz ruhig, ich muss mir hier keine Sorgen machen, dass der Chef kommt‹, und so. Aber als der Chef dann mal aufgetaucht ist, da sah das auf einmal ganz anders aus (lacht)! Mütze auf dem Kopf!« Manchen geht es auch auf die Nerven, dass sich einige Deutsche mit ihren Freiheiten brüsten, so ein Pole:

Dieses Geschwätz von wegen: »Was will denn der Vorgesetzte, der kann mir gar nichts!« Das ist einfach nicht wahr! Die Deutschen treffen keine eigenen Entscheidungen! Und das zeigt doch schon, dass sie gar nicht so unabhängig sind, wie sie immer tun. Abgesehen davon ist es bei dieser Arbeit schwierig, über völlige Unabhängigkeit zu reden. Das ist kein freier Beruf, das ist nicht Maler, das ist Grenzschützer!

Deutsche Vorgesetzte wiederum sehen das freiheitsliebende Gebaren ihrer Mitarbeiter mit gemischten Gefühlen. Die deutsche Führungsebene wünscht sich zwar keine militärisch organisierte Hierarchie innerhalb der eigenen Behörde und möchte durchaus an der »Auftragstaktik« festhalten, die dem einzelnen Beamten relativ große Freiheiten in der Ausübung seiner Dienstvorschriften zugesteht. Andererseits könnte gerade bei der Auf-

gabenerfüllung im Zuge anzustrebender Effizienz etwas mehr hierarchisches Vorgehen im Sinne des polnischen Grenzschutzes nicht schaden:

Die Polen widersprechen ihrem Chef eigentlich nicht so richtig. Also, da kann man als Chef schon manchmal ein bisschen neidisch gucken (lacht), da wird eigentlich normalerweise gemacht, was der Chef sagt, ohne Diskussion, und ohne wenn und aber marschieren die da hin. Und bei uns ist es schon manchmal mehr so ein Diskussionszirkel.

Auch die Motivation ließe zu wünschen übrig, denn die Eigenständigkeit der deutschen Grenzschützer führe auch dazu, dass sie sich selbst zu viele Freiheiten zuschrieben, und damit befinden sich deutsche und polnische Führungskräfte wiederum im Einklang:

Und ich merke, dass die Deutschen manchmal wirklich vergessen, wie gut es ihnen eigentlich geht. Wenn ich sehe, die sitzen zum Dienst oben und denken, dass schon allein die Anwesenheit zur Zahlung des monatlichen Gehaltes berechtigt, dann frag ich mich wirklich, in welchen Sphären die leben. Und ich denke nicht, dass ein Pole seine Demotivation mit so einer Dreistigkeit nach außen tragen könnte.

»Neidisch« blicken deutsche Führungskräfte auch auf Disziplin und Aufreten der Polen, was aus ihrer Sicht bei den deutschen Beamten zu wünschen übrig ließe. So berichtet ein deutscher Vorgesetzter von einem Besuch an einem polnisch-ukrainischen Grenzübergang, der ihn nachhaltig beeindruckt hat:

Akkurate Uniform bei den Ukrainern, und die Polen genauso. Das sieht man auch häufig an unserem Grenzübergang, dass die in der Lage sind, diese Anzugsordnung diszipliniert und akkurat umzusetzen. Sie haben natürlich auch gute Voraussetzungen. Also, die Ukrainer zum Beispiel mit diesen weißen Hemden, sehr schön anzusehende Uniform, aber da haben Sie keinen Fleck drauf gesehen. Da war eine Bügelfalte, die war 1A. Und dann schauen Sie sich mal an, womit wir hier zu kämpfen haben!

Polnische Vorgesetzte wiederum fürchten den schlechten Einfluss der Bundespolizei auf ihre Mitarbeiter, die sich von deren angeblich ungeübtem Aussehen animiert fühlen könnten, selbst etwas nachlässiger zu werden. Man habe seit Beginn der Ein-Stopp-Kontrolle auch schon die ersten Verfallserscheinungen bei den eigenen Leuten bemerkt. Andererseits begegnet die Bundespolizei ihren disziplinlosen Beamten mittlerweile mit mehr Härte und ahndet Vergehen wie Nicht-Stempeln oder überlange Pausen mit Disziplinarmaßnahmen oder einer schlechten Beurteilung. Auch wenn die grundlegenden Unterschiede der beiden Institutionen nicht überwunden werden, produziert die Kooperation selbst durchaus auch ge-

genseitige Lernprozesse, die in Abhängigkeit von ihrem Ergebnis für die Grenzschützer in Bezug auf die Gestaltung ihrer Arbeit sowie ihrer selbst gewählten Freiräume positiv wie negativ ausfallen können.

## Technische und finanzielle Mittel der Grenzschutzbehörden

Technische und finanzielle Ungleichgewichte, die nicht dem Einfluss der Grenzschützer unterliegen, können ebenfalls eine asymmetrische Beziehung auf persönlicher Ebene beeinflussen. Der polnische Grenzschutz, so steht zu vermuten, befand sich nach dem Systemwechsel in einer ähnlichen Position wie die polnische Polizei, deren Gerätschaften nicht für die neuen Realitäten gerüstet waren.<sup>3</sup> »Wir sind hier leider nicht an der Außengrenze«, bedauert ein polnischer Führungsoffizier, und damit äußert er keine Sehnsucht nach Urlaub im polnisch-ukrainischen Grenzgebiet, sondern beklagt die vergleichsweise dürftige technische und personelle Ausstattung des polnischen Grenzschutzes an der deutsch-polnischen Grenze.

Wie aus dem Zitat ersichtlich wird, ist der polnische Grenzschutz nicht im Wortsinn »arm dran«. In der Tat wurde aus EU-Mitteln viel an der polnischen Ostgrenze, der neuen Außengrenze der EU, in neue Grenzübergänge, Infrastruktur und Ausrüstung investiert (vgl. Misiuk 2001: 155f.), und deutsche Führungskräfte, die bereits einen Blick auf die neuen Anlagen werfen durften, schwärmen in den höchsten Tönen von modernster Technologie und hervorragend ausgestatteten Kontrollboxen. An der deutsch-polnischen Grenze, wo die Grenzkontrollen mit Polens Übernahme des Schengen-Acquis der Vergangenheit angehören, wird dagegen vergleichsweise weniger investiert, und dies betrifft paradoixerweise auch die Grüne Grenze, deren Kapazitäten nach dem Schengenbeitritt eher aus- als abgebaut werden sollen. Abgesehen von einigen prestigeträchtigen Objekten ist der polnische Grenzschutz in der täglichen Arbeit dem deutschen in Punkt Ausrüstung und personeller Ausstattung unterlegen. Hinzu kommt, dass sich die Aufgaben insbesondere der Grünen Grenze auf beiden Seiten aufgrund der einseitigen Richtung von Migrationsflüssen unterscheiden, was sich wiederum in unterschiedlicher Ausrüstung niederschlägt.

Der deutsche Grenzschutz bewegt sich bevorzugt im geräumigen VW-Bus und ähnlichen Modellen fort, die SG verfügt über geländegängige, jedoch enge und den meisten deutschen Mitfahrern zu unbequeme Jeeps. Zudem unterliegen die Streifen der SG einem Kilometerkontingent; jedes Fahrzeug darf im Monat nicht mehr als einige Hundert Kilometer fahren.

3 Auch andere Institutionen waren davon betroffen; so beklagte der erste polnische Innenminister nach der Wende: »We have inherited generous supplies from the communists including 8,500 machine guns from the riot police, tonnes of tear gas and riot shields, but until the other day we did not have a single fax machine in the interior ministry« (zit. n. Gregory 1994: 88).

Ein deutscher Grenzschaetzer berichtet dagegen, die BPOL duerfe fahren, wie sie wolle, was teilweise auch dermaessen ausarte, dass man bei spaterer Durchsicht der Fahrten den Eindruck habe, manche Leute seien acht Stunden lang nur durch die Gegend geheizt. Andererseits lieesse einem die Langeweile während der Streife auch nicht viel anderes ubrig.

Der deutsche Grenzschutz scheint generell die Grüne Grenze etwas gemütlicher anzugehen als die SG. Auf polnischer Seite werden, allerdings ohne Beteiligung der BPOL, häufig Fußstreifen und längere Märsche durchgeföhrt. Ein polnischer Grenzschaetzer erzählt wenig begeistert: »Wir fahren irgendwohin, legen uns hin und observieren, und dann laufen wir 25 km zurück nach Cybinka [zur Grenzwache]. Und dann komme ich nach Hause, und meine Frau will spazieren gehen!« Polnische Vorgesetzte rechtfertigen die Fußstreifen und Freiluftobservationen damit, dass sich bestimmte Bereiche des Oderufers nicht mit Fahrzeugen erreichen ließen, und dass zudem potentielle Schmuggler und Schleuser von weithin sichtbaren Dienstfahrzeugen abgeschreckt würden. Bei der BPOL dagegen sind sich Vorgesetzte wie Mitarbeiter darüber einig, dass Fußstreifen in Form langer Wanderungen und Freiluftobservationen auf deutscher Seite nicht durchführbar seien, getreu dem von Beamten der BPOL häufig zitierten Grundsatz: »Der deutsche Beamte läuft nicht, er fährt«. Versuche, gemeinsame Fußstreifen auf polnischer Seite durchzuföhren, waren aufgrund der Verweigerungshaltung der deutschen Grenzschaetzer nicht mit Erfolg gekrönt und wurden eingestellt.

Die verschiedene technische Ausstattung der beiden Behörden kann jedoch auch dann die vorherrschende Asymmetrie produzieren, wenn die Unterschiede nicht direkt miteinander konfrontiert, sondern in der Interaktion lediglich verglichen werden. Während einer Gemeinsamen Streife fungierte ich als Übersetzerin für die beteiligten Grenzschaetzer, die sich freuten, auf dieser Weise endlich einmal etwas über den Anderen zu erfahren, jedoch weit mehr Trennendes als Verbindendes entdeckten:

Die Deutschen sind weiterhin ehrlich bemüht, Gemeinsamkeiten zu finden: »Frag den Polen mal, ob sie auch Radstreifen durchführen«. Der Pole sagt: »Ja, aber frag sie mal, was sie für Fahrräder haben« – »Wir bekommen neue schnelle Mountainbikes gestellt« – »Siehst du, und wir bekommen alte Damenfahrräder, wo sich jeder totlacht, wenn wir Streife fahren« (Feldnotizen).

Zu den arbeitserleichternden Geräten, die auf beiden Seiten in unterschiedlicher Zahl vorhanden sind, gehört auch das deutsche Wärmebildfahrzeug, mit dem nachts auch die Gemeinsamen Streifen das Oderufer beobachten. Dieses deutsche Wärmebild scheint bereits mythischen Status erlangt zu haben; polnische Grenzschaetzer schauen mit Bewunderung auf die deutsche »Termowizja«, und kaum ein Gespräch zu Unterschieden zwischen BPOL und SG verging, ohne dass von polnischer Seite das Wärmebild

hervorgehoben wurde.<sup>4</sup> In Zusammenhang mit den oben genannten Disziplinierungsmaßnahmen auf polnischer Seite hat der »Neid« auf das Wärmebildfahrzeug durchaus praktische Hintergründe, denn mehr Personal und bessere Ausrüstung führen zu einer höheren Aufdeckungsquote, was wiederum die Gefahr eines Gehaltsabzuges minimiert, wie ein polnischer Grenzschützer erklärt: »An der Grünen Grenze laufen bei uns z.B. 10 Leute rum, und der BGS schickt ein Auto mit Kamera, mit Wärmebild, und deckt einen Abschnitt von 10 km ab, das schafft man bei uns physisch einfach nicht«.

Auch an den Grenzübergängen finden sich Unterschiede in der Ausrüstung polnischer und deutscher Grenzschützer. Das augenfälligste Beispiel sind die DOS-basierten Fahndungscomputer der SG, deren klobige Röhrenbildschirme neben den schicken Flachbildschirmen der BPOL stehen, wo nicht allein Fahndungen abgefragt, sondern auch im Intranet gelesen oder Dokumente auf ihre Echtheit überprüft werden können. Mehrfach betonten polnische Grenzschützer, dass es ihnen regelrecht peinlich sei, im Angesicht des technologischen Fortschritts mit diesen Geräten zu hantieren. Zudem ist die Datenbasis der Deutschen mit INPOL und dem Schengener Informationssystem SIS selbstredend umfangreicher als die der Polen. Da die Daten bislang nicht in einem gemeinsamen System zusammengeführt wurden, wissen die Deutschen manchmal mehr über einen polnischen Reisenden als der polnische Grenzschutz, was wiederum zu von der Führung vermutlich nicht gewollten Synergien führen kann, wie ein polnischer Grenzschützer berichtet:

Jetzt sind wir schon in einem Raum, und ein Deutscher weiß mehr über einen Polen als wir. Und wir benutzen dann die Information. Der Deutsche sagt uns, dass der ein Dieb ist, dass der in Deutschland klaut, dass die Person schmuggelt und schleust, von denen wissen wir das. Auf polnischer Seite gibt's diese Informationen nicht. Das ist das Minus von all den Kontrollen. Man würde gern was machen, dafür ist man ja da, aber es geht nicht.

Dietrich (1998) meint allerdings, dass derartige informelle Mechanismen der Kooperation stillschweigend geduldet, wenn nicht gewollt seien: »Man schaut sich dabei über die Schulter und umgeht die datenschutzrechtlichen Fragen, die bei einer formellen Zusammenarbeit aufgeworfen würden«. Das Thema Ausrüstung zeigt auch, dass Vorgesetzte gern das Gegenteil von dem behaupten, was ihre Mitarbeiter anprangern, so eine ehemalige polnische Führungskraft:

4 Während deutsche wie polnische Führungsebene hartnäckig behaupten, es gäbe eine polnische Wärmekamera, so beharren die polnischen Grenzschützer ebenso hartnäckig darauf, eine solche nie gesehen zu haben.

Früher hatten wir Komplexe, wenn es um unsere technische Ausrüstung ging. Der deutsche Grenzschutz hatte bedeutend bessere Ausrüstung, tolle Autos, mit denen man sich im Gelände bewegen konnte. Und andere Fahrzeuge, Boote zum Beispiel, für Streifen auf der Oder, Nachtsichtgeräte usw. Jetzt haben wir genau so eine Ausrüstung, die sich in nichts von den deutschen Kollegen unterscheidet. Wir haben super Autos, deutsche, Mercedes, Volkswagen, Geländeautos, Busse. Wir haben auch ein Patrouillenflugzeug und einen Hubschrauber. Bis jetzt hatten nur die Deutschen einen Hubschrauber.<sup>5</sup>

Diese Aufzählungen können als Strategie verstanden werden, die augenscheinliche Unterlegenheit des polnischen Grenzschutzes in Bezug auf die technische Ausstattung an der deutsch-polnischen Grenze zu relativieren. Auch wenn seine Mitarbeiter dem zitierten ehemaligen Grenzschützer, so hatte es zumindest den Anschein, wohl in Teilen widersprechen würden, so gibt es doch einige Faktoren, wo die SG in der Tat der BPOL bislang Lichtjahre voraus ist. So hatte sich der Digitalfunk, mittlerweile in fast allen europäischen Ländern Standard, zum Forschungszeitpunkt außer in Deutschland nur in Albanien noch nicht durchgesetzt.

In der täglichen Arbeit des Grenzschutzes ist die Beharrung auf der analogen Technologie alles andere als effizient. Die Gemeinsamen Streifen auf polnischer Seite bewegen sich häufig auf so weit entferntem Terrain, dass für die analoge Funktechnik der Deutschen keine Verbindung zur Dienststelle mehr möglich ist. Wie am Beispiel des Bahnhofs beschrieben wurde, müssen sich die deutschen Grenzschützer während der Kontrolle im fahrenden Zug mühsam mit ihren Diensthandys von Funkloch zu Funkloch hangeln, um die Daten zur Computerabfrage durchzugeben, während ihre polnischen Kollegen müde lächelnd danebenstehen und die Daten wahlweise in ihre tragbaren Computer eingeben oder ihre Dienststelle anfunken können. Dies wurmt die deutschen Grenzschützer, die betonen, wenn »selbst Polen« schon digital funkeln könne und über praktische tragbare Lesegeräte und Computer verfüge, dann mache das einem die eigene Rückständigkeit erst recht bewusst.

Es ist jedoch bezeichnend, dass die polnischen Grenzschützer sich nicht auf dieser partiellen Überlegenheit ausruhen. In sämtlichen beobachteten Fällen wurde deutsches Lob von polnischer Seite nicht akzeptiert. Im Gegenzug wurden zehn Nachteile aufgezählt, die der eine polnische Vor-

---

5 Leider nicht mit eigenen Augen konnte ich die von demselben Grenzschützer hochgepreisenen Minigefährte mit Vierradantrieb sehen, mit denen man »in jedes Mauseloch« schauen könne und problemlos durch Schlamm und Sumpf käme: »Eine Streife mit so einem Gefährt ist eine super Sache!« Die SG hatte etwa bis zum Jahr 2004 auf ihrer Website Werbevideos in eigener Sache bereitgestellt, die leider mittlerweile entfernt wurden; darunter befand sich auch eine rasante (nachgestellte) Verfolgungsjagd mit diesen Gefährten, an deren Ende der Übeltäter mit einem aus einer Pistole geschossenen Netz eingefangen wurde. Danach fuhren die siegreichen Grenzschützer gemeinsam in den Sonnenuntergang.

teil nicht aufwiegen könne. Die Deutschen sind sich wiederum ihrer vorteilhaften Position durchaus bewusst:

Das wird vielleicht dem Polen nicht so gefallen, dass er immer den Deutschen fragen muss: »Darf ich jetzt mal da ran?« Oder man sagt zum Beispiel: »Kopier dir bitte die eine Seite«. Das kann er schon mal machen, weil der Kopierer von uns ist oder so. Also, die Unsicherheit von den Polen wird schon da sein. Bei uns selber ist es ja nicht so, weil im Endeffekt brauchen wir nichts von den Polen. Wir haben ja eigentlich alles. Wir brauchen nicht zum Polen gehen und zu fragen, ob er das und das mal macht. Das brauchen wir nicht.

## Verdienst und Schichtzeiten

Ein augenfälliger Unterschied zwischen BPOL und SG sind die unterschiedlichen Arbeitszeiten. Eine Schicht der BPOL dauert acht Stunden, eingeteilt in eine Früh-, eine Tag- und eine Nachschicht. Eine Schicht der SG dagegen dauert zwölf Stunden, und dementsprechend gibt es nur eine Tag- und eine Nachschicht.

Auf den ersten Blick erscheinen die längeren Schichtzeiten des polnischen Grenzschutzes, insbesondere im Zusammenspiel mit der geringeren Entlohnung, als ungerecht. Das Bild ist jedoch weit komplizierter. Auf der einen Seite sind sich alle Parteien in dem Punkt einig, dass eine 12-Stundenschicht die Aufmerksamkeitsspanne auch des engagiertesten Grenzschützers überspannt. Dies gilt insbesondere in den langen Nachschichten. Auf der anderen Seite möchten viele polnische Grenzschützer den vergleichsweise kurzen Schichtturn von nur zwei Tagen nicht missen, und so hat auch der Versuch der Einführung der Achtstundenschicht und des 5-Tage-Systems an einem anderen Grenzübergang angeblich keinen Beifall bei den betroffenen Grenzschützern gefunden. Es wurde zum alten Schichtsystem zurückgekehrt. Warum fühlen sich viele polnische Grenzschützer dennoch durch ihre längeren Schichtzeiten gegenüber der BPOL benachteiligt und betonen dieses nachdrücklich? Dieses Paradoxon lässt sich genauer beleuchten, wenn weitere Faktoren miteinbezogen werden.

Auch wenn die Grenzschützer der SG sich objektiv darüber im Klaren sind, dass sich ihre monatliche Arbeitszeit offiziell nur geringfügig von derjenigen der BPOL unterscheidet und lediglich anders verteilt ist, so stellt sich das subjektive Empfinden anders dar, wenn der deutsche Kollege sich nach etwas mehr als acht Stunden in den Feierabend verabschieden darf. An einigen Übergängen ist der Personalbestand auf polnischer Seite darüber hinaus relativ dürfsig, sodass sich die polnischen Grenzschützer weniger Pausen erlauben können als die deutschen. Ein polnischer Vorgesetzter berichtet, im Bereich des *Lubuski Oddzial* seien zum Zeitpunkt der Feldforschung gerade einmal 60 % der Stellen besetzt gewesen. Insbesondere auf der polnischen Seite sammeln sich zudem Überstunden an, die durch Personalmangel entstehen können. Ein »Abfeiern« der Überstunden

ist jedoch häufig aufgrund von Unterbesetzung nur äußerst begrenzt möglich. Ein polnischer Führungsoffizier zieht hier eine Parallele zur Arbeitsmoral der Deutschen:

Beim deutschen Grenzschutz ist es lockerer. Der kommt acht Stunden zur Arbeit, und nach acht Stunden ist für ihn die Arbeit vorbei. Bei uns ist das anders. Wenn wir mehr Leute wären, könnten wir uns diesen Komfort auch erlauben. Wenn bei uns zwei Leute fehlen, dann merkt man das schon, und in dem Moment muss man dann Leute von zuhause holen, außerhalb der Dienstzeit, außerhalb jeglicher Grenzen des Anstands.

In solchen Fällen, so erzählt er, höre es beim guten Willen auch schon auf, denn »dann will die deutsche Seite, dass ich eine Gemeinsame Streife auf deutscher Seite organisiere, und ich habe keinen, den ich schicken kann! Kann ich schon machen, aber das heißt dann wieder Überstunden für denjenigen, die er nicht machen sollte«. Er ist der Ansicht, die polnischen Grenzschützer arbeiteten, bezogen auf ihre tatsächliche Arbeitszeit, entschieden mehr als die deutschen. Personalengpässe tragen damit nicht allein zum subjektiven Gefühl längerer und mehr Arbeit bei, sondern können auch die Kooperation behindern, da, wie polnische Grenzschützer berichten, die deutschen Kollegen zwar theoretisch über die polnischen Sachzwänge informiert seien, praktisch jedoch des Öfteren wenig Verständnis zeigten:

Die Deutschen sind viel mehr als wir. Zum Beispiel kann bei denen eine Kontrolle flüssiger gehen, weil bei denen fünf oder sechs Grenzschützer in der Spur bleiben, und bei uns bleibt einer. Und manchmal ist es so, dass ein Bus kommt, es gibt was zu tun, und bei uns ist nur ein polnischer Grenzschützer, und bei den Deutschen ist schon alles gemacht, und sie müssen auf uns warten. Da kommt man ins Schleudern, und das nervt sie sehr. Na, weil bei denen halt alles gut organisiert ist, das spielt zusammen, da sind genug Leute.

Eng damit verbunden ist der finanzielle Faktor. Die finanzielle Situation polnischer und deutscher Grenzschützer unterscheidet sich gravierend, und so gehen das (objektive) Bewusstsein, weniger zu verdienen, mit dem (subjektiven) Gefühl, länger und mehr zu arbeiten, eine Koalition ein. Polnische Vorgesetzte und deutsche Beamte scheinen sich unwissentlich in diesem Punkt zumindest soweit einig, als von beiden betont wird, schließlich unterschieden sich ja auch die Lebenshaltungskosten in beiden Ländern beträchtlich, das zu ändern sei keine Sache der Grenzschutzbehörden und, so insbesondere die polnische Seite: Man solle mal an die polnische Ostgrenze gehen, dort sei ebenso ein gravierendes Gefälle zu beobachten, nur stünden hier die Polen auf der Seite der Wohlhabenden.

Die polnischen Grenzschützer lassen sich von solchen Aussagen wenig beeindrucken. Schließlich, so argumentieren sie, arbeiteten sie im Schnitt

länger und mehr als die deutschen Kollegen – zum einen aufgrund der längeren Schichten, und zum anderen aufgrund der Tatsache, dass bei geringerer Besetzung mehr Arbeit am Einzelnen hängenbliebe: »und wenn dann ein sieben- oder achtfacher Unterschied beim Geld besteht, womit wollen die uns dann motivieren? Und wenn man dann noch was macht, dann nehmen sie es dir noch weg [wird die Zulage gestrichen]«. Auch lassen sie das Argument der niedrigeren Lebenshaltungskosten nicht gelten, diese stünden an der deutsch-polnischen Grenze im Vergleich nicht im ausgewogenen Verhältnis zu ihrem Gehalt. Auf der anderen Seite betonten die meisten jedoch auch, im Vergleich zu vielen ihrer Landsleute verdienten sie relativ gut. Auf die Frage, wie sich seine finanzielle Situation gestalte, erzählt ein junger polnischer Grenzschafter:

Ich möchte eine Familie gründen, ich bin seit sechs Jahren mit einer Frau zusammen, ich möchte sie endlich heiraten und eine Wohnung kaufen oder mieten, aber ich kann es mir nicht leisten. Von meinen 1400 Złoty [etwa 350 €] Gehalt bleiben mir nach allen Abzügen 400 Złoty zum Leben. Ich musste ein Auto auf Raten kaufen, um zur Arbeit zu fahren, weil ich 25 km entfernt wohne. Und das muss ich drei Jahre lang abbezahlen, jetzt bleiben mir noch anderthalb. Und das von 400 Złoty. Und dann noch Benzin und so weiter. Insgesamt bleiben mir 300-400 Złoty vom Gehalt. Sodass ich mir eventuell einmal im halben Jahr eine Hose oder so was kaufen kann. Aber wir sind nicht in der schlechtesten Situation, Sie wissen ja, wie die Gehälter in Polen aussehen – 700-800 Złoty! Aber hier glauben sie, wenn wir 1300-1400 Złoty haben, dann ist das besser, dass wir es super haben, oh! Aber das ist leider nicht so.

Die Einstellung polnischer Grenzschafter zum Verhältnis von Arbeitszeit und Lohn hängt damit auch stark von ihrer allgemeinen sozialen Situation ab. Am Übergang Olszyna hatten die meisten der befragten Grenzschafter einen langen Anfahrtsweg zur Arbeit, und insbesondere die Jüngeren unter ihnen berichteten, dass sie weiterhin gezwungen seien, aufgrund ihrer finanziellen Situation bei ihren Eltern zu wohnen. Für viele ist dies ein Teufelskreis: Das niedrige Gehalt erlaubt es nicht, sich eine eigene Wohnung in der unmittelbaren Nähe des Arbeitsplatzes zu nehmen, und die langen Anfahrtswege im Zusammenspiel mit den langen Schichtzeiten torpedieren die Entwicklung oder Aufrechterhaltung eines funktionierenden Soziallebens. Vor diesem Hintergrund versteht es sich, dass deutsche Grenzschafter, die sich bei Polen über ihr Gehalt beschweren, nicht gerade den Zusammenhalt fördern. Während einer deutsch-polnischen Streife entspann sich ein Gespräch über die unterschiedlichen Verdienste, das exemplarisch stehen soll:

Die Deutschen wehren sich gegen das Vorurteil, sie hätten vergleichsweise hohe Gehälter, indem sie die Preise für Mieten, Benzin und Lebensmittel aufzählen. Dann berichtet Piotr, er verdiente 350 Euro im Monat und habe eine Frau und

zwei Kinder. Die Deutschen sind ehrlich entsetzt. Dass sie dieses Entsetzen aber so offen zeigen und ihm damit den Unterschied zu ihnen noch verdeutlichen, verbessert die Situation nicht gerade. Die gesamte Konversation enthüllt weit größere Unterschiede, als es die Deutschen vermutet hätten, und für die Polen ist es eine deprimierende Bestätigung dessen, was sie bereits angenommen hatten: »Vor der Zusammenarbeit wusste ich, dass sie mehr verdienen als ich. Jetzt weiß ich, dass es sechs Mal mehr ist. Das macht die Sache nicht wirklich besser« (Feldnotizen).

Während viele Deutsche mit einer Aufzählung höherer Lebenshaltungs-, Benzin- und Mietkosten den Zweck verfolgen, sich selbst in den Augen der Polen den Nimbus der Überlegenen und Wohlhabenden zu nehmen, wird dies von den polnischen Grenzschützern häufig als ostentative Bestätigung eben dieses Machtgefälles aufgefasst. Dies mag darin begründet liegen, dass sich aufgrund der sozialen Situation sowie des gesellschaftlichen Kontextes die Definition von »geringem Gehalt« und von Dingen, die zu einem »normalen Leben« gehören, unterscheiden. So meint ein polnischer Grenzschützer, der »psychische Komfort« der deutschen Kollegen unterscheide sich diametral von dem der Polen:

Natürlich verdienen die auch nicht die Welt, aber sie können sich auf jeden Fall viel erlauben, und finanzielle Fragen spielen keine Rolle, und die können sich zum Beispiel Erholung erlauben. Die haben Urlaub und können irgendwo hinfahren und sich entspannen. Und wir? Ich sitze halt dann länger zuhause und fahre wieder zur Arbeit. Und weiter in der Tretmühle.

Die unterschiedlichen Schichtzeiten haben noch einen weiteren Effekt, der für die Zusammenarbeit relevant ist. Die unterschiedliche Länge der Schichten sowie die differierenden Schicht- und Rotationssysteme führen zum einen dazu, dass die Grenzschützer nicht immer auf die gleichen Kollegen von der anderen Seite treffen, und zum zweiten haben sie auch während einer Schicht mit unterschiedlichen Kollegen zu tun. Diese Umstände verhindern das Entstehen einer stabilen Arbeitsgruppe und damit die Entwicklung von Sozialkapital und gegenseitigem Vertrauen. Ein polnischer Grenzschützer erzählt, man säße ab und zu nach der Schicht noch kurze Zeit beisammen, jedoch stets ohne die Deutschen – aus dem einfachen Grund, dass deren Schichten zu einem Zeitpunkt enden, wo die Polen sich bereits nach dem Treffen auf den Nachhauseweg machen. Auch die eingangs erwähnten zwei deutsch-polnischen Kneipenabende in Słubice erforderten in der Planung einen sehr langen Vorlauf. Schließlich musste sichergestellt werden, dass die befreundeten Grenzschützer beider Seiten am gleichen Tag eine (polnische) Tag- bzw. eine (deutsche) Spätschicht hatten. Da ein einziger solcher Abend einen Vorlauf von mehr als einem Monat benötigt, verwundert es kaum, dass es äußerst selten zu derartigen in-

tegrativen, von unten organisierten, Treffen kommt, von spontanem deutsch-polnischen Biertrinken ganz abgesehen.

## Inszenierung der Arbeitsethik

Im vorangegangenen Kapitel wurden die kulturell konnotierten Bilder und Vorbehalte, die das deutsch-polnische Verhältnis prägen, erläutert. In diesem Abschnitt werden diese Stereotype mit den bislang erörterten strukturellen Ungleichheiten in Zusammenhang gestellt, die das deutsch-polnische Verhältnis im Bereich der Grenzschutzkooperation prägen. Das Zusammenwirken deutsch-polnischer Vorbehalte mit den täglich spürbaren Differenzen, die aus unterschiedlichen Organisationsstrukturen und sozialen Faktoren herrühren, begünstigt das Bewusstsein und das offensive Vertreten einer jeweils eigenen Arbeitsethik, die anhand der Unterschiede zum jeweils anderen Grenzschutz konstruiert wird. Diese Arbeitsethik schließt an die zuvor behandelten Bilder an, als sie sich aus ihnen speist und sie als Grundlage benutzt, sie geht jedoch insofern über sie hinaus, als die spezifische Situation der Arbeit in den jeweiligen Grenzschutzbehörden ihren Bezugsrahmen darstellt und sie damit als institutioneller Effekt begriffen werden kann. Bei der Darstellung der jeweiligen Arbeitsethik lassen sich Argumentationslinien feststellen, die entlang der folgenden Trennlinien verlaufen:

- Korrekt und pflichtbewusst – Improvisation und Einfallsreichtum
- Individualist – Kollektiv
- modern – veraltet

Die Einschätzung dieser *Cleavages* wird von polnischer wie deutscher Seite zu großen Teilen geteilt. Die Auslegung der alltagspraktischen Bedeutung der einzelnen Zuschreibungen unterscheidet sich jedoch gravierend. Deutsche Grenzschützer sind weniger geneigt, die Vorzüge ihrer Arbeitsweise zu betonen, sondern verweisen auf Defizite auf polnischer Seite, was das eigene Können unhinterfragt zum Standard erhebt. Befragt, was die polnischen Grenzschützer von ihren deutschen Kollegen noch lernen könnten, antworteten zwei deutsche Beamte:

Heiko: Dass sie die Sache ein bisschen lockerer sehen, dass sie eben ein bisschen mehr mitkriegen: Wir sind jetzt hier alle EU, wir sind, wenn du so willst, wie ein Land, Vereinigtes Europa. Das ist ja, denk ich mal, auch irgendwo so angedacht, dass es auf dieses Prinzip hinausläuft, und das sollten sie richtig verinnerlichen.

Sven: Er soll ja sein Land – wie gesagt, das ist immer noch ein anderes Land – und da soll er sein Land, genau wie wir's machen, vor Straftätern schützen, das heißt: An der Grenze rausfischen, aber in dem Sinne, dass er halt

guckt, wen er nimmt, und dass er nicht, wenn ein Befehl von oben kommt, jeden, egal ob Oma, Opa, sondern-

Heiko: Na, dass sie auch ein bisschen selbständiger werden. Dass sie von sich aus sagen: Ich bin selbst Polizist, und ich bin so und so lange dabei, und ich sehe selbst, wen ich hier nehme. So eben, auf diese Art.

Von deutscher Seite aus ergeht die Forderung an die polnischen Grenzschützer, die sozialistische militärische Vergangenheit hinter sich zu lassen, in deutschen Augen veraltete Handlungsmuster abzuwerfen und sich damit nicht allein rechtlich, sondern auch in ihrem Verhalten als Mitglieder der Europäischen Union zu präsentieren und diese »Ideologie« zu übernehmen. Dazu wiederum gehört in der Selbstwahrnehmung deutscher Grenzschützer die Inszenierung in der Rolle als eigenverantwortlicher und selbständig arbeitender Polizist, der nicht nur die Regeln der EU-Grenzkontrolle, sondern seine eigene Rolle als »Europäer« und »europäischer« Grenzschützer verinnerlicht hat, und der sich von den polnischen »Kalten Kriegern« absetzt, so ein deutscher Grenzschützer: »Da gibt's Kollegen, die haben die EU noch nicht so richtig mitgekriegt. Das ist immer noch so ein bisschen die Mentalität wie Ost-West-Konflikt und Kalter Krieg, und alles muss kontrolliert werden. Die sehen uns noch nicht als Dienstleistungsbetrieb, der wir ja eigentlich sein sollen.«

Der Vorwurf, die jeweils andere Seite sei nicht in der Lage, selbständig zu handeln, zu denken und zu arbeiten, wird von deutschen wie von polnischen Grenzschützern formuliert. Jedoch meint jede Seite mit diesem Vorwurf etwas anderes. Deutsche Grenzschützer verweisen auf ihren vergleichsweise weiten und gesetzlich verbrieften Handlungsspielraum, der es ihnen erlaube, Entscheidungen ohne Zuhilfenahme eines Vorgesetzten zu treffen. Die Polen lassen dies in Bezug auf die tiefer liegende Arbeitsethik allerdings nicht gelten, denn, wie ein polnischer Grenzschützer meint: »Das kann schon sein, dass die Kompetenzen des einzelnen Grenzschützers in Deutschland größer sind als in Polen, kann gut sein. Aber ich bin nicht überzeugt, dass sie diese Kompetenzen auch wirklich voll nutzen.«

Entsprechend der im Feld vorherrschenden Machtkonstellation greifen die polnischen Grenzschützer die deutsche Kritik auf und wenden sie insofern gegen den Absender, als sie Strategien entwickeln, die ihre augenscheinliche Unterlegenheit in Bezug auf die technische Ausrüstung, Personalmangel und soziale Unsicherheit in einen arbeitsethischen Vorteil verkehren. Ihre Selbstinszenierung baut demnach genau auf den Kritikpunkten der Deutschen auf und macht aus der Not eine Tugend. Es ist eine Frage persönlicher Würde, dass viele polnische Grenzschützer der Ansicht sind, sie verrichteten aufgrund ihrer schlechteren Ausgangsbedingungen bessere Arbeit.

Deutsche Grenzschützer werden von Polen als prinzipienfest und ordnungsliebend beschrieben; Eigenschaften, die die tägliche Arbeit erleichtern können, jedoch nicht unbedingt sympathisch wirken müssen. Zudem

fand sich auch hier das Stereotyp des egoistischen und im negativen Sinn individualisierten Deutschen wieder, der bevorzugt auf eigene Rechnung arbeite und sich wenig um den Zusammenhalt der Gruppe kümmere. Der Vorwurf der Deutschen, die polnischen Grenzschützer könnten oder wollten nicht eigenständig arbeiten, wird auf diese Weise gegen sie gewendet. So beschwert sich ein polnischer Grenzschützer:

Wenn irgendein Hans Meier irgendeine Aufgabe hat, dann will er so gut wie möglich auffallen, damit er beim Chef einen super Eindruck macht. Es interessiert ihn nicht, ob dadurch sein Kollege in den Augen des Chefs schlecht dasteht, er macht das nur für sich. Und bei uns ist das anders, wir arbeiten mehr in der Gruppe. Für mich ist das wichtig, da ist das Wichtigste für mich, dass es dem Kollegen gut geht, denn der Chef ändert sich morgen oder übermorgen. Und mit diesem Kollegen werde ich öfter und länger arbeiten. Wir kümmern uns immer um das Kollektiv, und nicht um unsere eigenen Interessen. Und die Deutschen kümmern sich mehr um ihre Interessen. [...] Ich denke, dass die deutsche Seite im deutschen Durchschnitt nicht schlecht verdient, also verstehe ich nicht, warum sie sich so bemühen, befördert zu werden, einer scheißt den anderen an, damit er glänzt, damit er befördert wird, damit er beim Chef glänzt. Das ist manchmal sogar traurig. Weil ich dann dastehe und sehe, wie einer zum Chef geht und petzt. Ist das bei euch so wichtig? Dass einer mehr Sterne hat? Dass er mehr verdient? Nein, ich weiß nicht. Bei uns ist das auch mit Geld verbunden, Sterne und Rang, klar, aber keiner bringt sich deswegen um. Niemand verkauft den Kollegen für Geld.

Kollektivethik und Individualethik werden einander als unvereinbar gegenübergestellt. Der »Kameradschaftsgeist« einer militärisch geprägten Organisation trifft sich mit dem postsozialistischen Erbe einer Gesellschaft, die unter dem Eindruck jahrhundertelanger Fremdherrschaft das Kollektiv in den Vordergrund stellte und die grundlegende Dichotomie von »My i Oni« (Wir und die Anderen), von Machthabern und Gesellschaft, als konstitutiv für die Gemeinschaft ansah, was sich wiederum weiterhin in Misstrauen gegenüber jeglicher Form von Obrigkeit ausdrückt (Hahn 1988; Tatur 1994; Buchowski 2001, Kap. 6).

Die polnischen Grenzschützer bevorzugen das Autostereotyp des spontanen, oft überstürzten, aber sympathischen Aktionisten, der mit geringen Mitteln das möglichst beste Ergebnis erzielt. So meint auch ein polnischer Grenzschützer: »Wenn es um die Mentalität geht, ist der Pole sicher anders, er hat sicher etwas mehr Phantasie«. Aus diesem Grunde sind die Polen wiederum vom Vorwurf der Unselbständigkeit erstaunt, da sie diese Eigenschaft eher den in ihren Augen korrekten und pflichtbewussten Deutschen zuschreiben, wie ein polnischer Grenzschützer meint:

Vielleicht ist der Kompetenzbereich des einzelnen Beamten in Deutschland größer, aber wenn es um solche direkten Aktionen geht, ich gebe mal noch ein Beispiel: Ein Krimineller. Ist auf die andere Seite der Grenze gegangen. Wir infor-

mieren sie, dass er rüber ist und sich in irgendeinem Gebäude versteckt hat. Dann kommt der BGS angefahren, 10-20 Leute umstellen das Gebäude, und keiner geht rein. Sie warten, bis er raus kommt. Bei uns kommen zwei Grenzschützer und ziehen ihn raus, wenn er nicht von alleine kommt.

Eine beliebte rhetorische Figur der polnischen Grenzschützer ist der Einzelkämpfer, der mit wenig Ausrüstung unter widrigen Umständen das beste Ergebnis erzielt. Er ist kein Rambo, sondern pflichtbewusst, ergebnisorientiert und kreativ. So berichtet ein ehemaliger Grenzschützer über seine Arbeit Anfang der Neunzigerjahre, als die Grenze unter dem angebliechen Ansturm unerlaubter Migranten erzitterte:

Die Straż Graniczna war nicht gerade wohlhabend, was die perfekte Ausrüstung angeht, um diese illegalen Ausflüge über die Grenze einzubehen. Und die Kraft, die diesen Druck der illegalen Migration aufhalten sollte, das war der Soldat, der Grenzschützer, der an der Grenze stand und diese Grenze schützte, mit seinem Körper!

Was den Deutschen als Unselbständigkeit und Autoritätsglauben erscheint, erklären die polnischen Grenzschützer mit ihrem begrenzten Aktionsradius und fehlenden technischen wie personellen Möglichkeiten. Deutsche Obigkeitshörigkeit könne sich in ihren Augen nicht aus dieser Tatsache erklären, sondern liege zum einen im »Ordnung muss sein«-Naturell begründet und beruhe zum anderen in der Vorstellung, dass sich die Deutschen auf ihren vergleichbar besseren Arbeitsbedingungen ausruhten und sich auf Dienst nach Vorschrift beschränken könnten:

Der Deutsche arbeitet anders, der Pole arbeitet anders. Der Deutsche arbeitet, wenn er, sagen wir mal, irgendeine konkrete »Aufgabe« [auf Deutsch] hat, und wenn ihm vorgeschrieben wird, er soll das und das tun, und dann macht er das. Konkret. Und der Pole sucht, fragt nach, er arbeitet vollkommen anders. Er erkundigt sich mehr, genauer. Die Deutschen arbeiten sehr genau, nicht wahr? Aber wenn der Deutsche der Meinung ist, dass er etwas nicht muss, dann macht er so viel, wie er eben tun muss.

Zahlreiche polnische Grenzschützer bemerkten, die deutschen Kollegen trennten klar nach Arbeitszeit und Freizeit und seien in keiner Weise bereit, sich nach, oder auch vor, Dienstschluss für ihren Beruf zu engagieren. Exemplarisch erzählt ein polnischer Führungsoffizier von einer deutsch-polnischen Schulung im Schulungszentrum der SG in Koszalin:

Polen sind viel spontaner, und manchmal haben wir halt das Gefühl, dass man etwas schneller machen kann. Die Deutschen dagegen haben sich überhaupt nicht beeilt. Die fuhren gemeinsam von Berlin nach Koszalin. Das ist ein ganz schönes Stück. Ich vermute mal, wenn Polen irgendwohin fahren würden, dann würden sie sich schon mal über die Themen unterhalten, sprich, wenn sie sich an

den Tisch setzen, dann hätten sie schon eine gemeinsame Meinung gebildet. Die deutsche Seite dagegen begann unser Treffen mit einer Pause. Wir haben uns »Guten Tag« gesagt, und die deutsche Seite schlug eine Pause vor, weil sie reden müssen. Sie haben über dienstliche Themen nur während der Arbeit geredet. Und gleich nach der Arbeit waren sie Privatleute, da haben sie überhaupt nicht mehr über diese Themen geredet, weil, das gehört sich nicht.

In den Augen der polnischen Grenzschützer behindert die deutsche Einstellung nach dem Motto »Dienst ist Dienst, und Schnaps ist Schnaps« die Effizienz und dient ihnen als weiterer Beweis für den Verdacht, dass die proklamierte Eigenständigkeit der deutschen Grenzschützer allein eine Folge arbeitnehmerfreundlicherer Aufgabenstellung und Vorschriften sei und nicht aus einem generellen Engagement für den Beruf Grenzschützer herrühre. Wie ein älterer polnischer Grenzschützer bemerkt, sei der deutsche Grenzschutz geradezu verweichlicht durch seinen komfortablen Arbeitskontext, und seine Ausführungen erinnern nicht zufällig eher an militärische denn polizeiliche Vorstellungen von Grenzschutzarbeit:

Ich glaube, dass der deutsche Grenzschützer nicht an einem bestimmten Ort austiegen und an der frischen Luft die Gegend observieren würde. Es würde ihn wohl sehr unglücklich machen, wenn er nicht im Auto sitzt, ohne warme Mütze, ohne heißen Kaffee, sondern wenn er 5-6 Stunden in der Kälte sitzt, an der frischen Luft, sogar nachts, und observiert, ob sich da jemand der Grenze nähert.

Die Selbstbilder von deutschem und polnischem Grenzschutz unterscheiden sich damit diametral. Das Idealbild des deutschen Grenzschützers stützt sich in seiner Selbstwahrnehmung in erster Linie auf die Vorstellung eines individualistischen und kopfarbeitenden *Knowledge Workers*, der im Zusammenspiel von »polizeilichem Auge« und moderner Technik den Arbeitsaufwand bei gleichzeitig hoher Effizienz zu minimieren sucht. Polnische Grenzschützer dagegen machen aus der Not eine Tugend und gleichen in der Selbstinszenierung als pfiffige »Handarbeiter« fehlende Ausstattung, Personal und Spielraum durch Kreativität, Engagement und Improvisationskunst aus.

Diese Autostereotypen existieren nicht allein, jedoch vorwiegend in der Interaktion. Hier treffen sie aufeinander, werden sie verhandelt und aneinander gemessen. Wie auch der Kontrollvorgang selbst eine Inszenierung nationalstaatlicher Macht und Autorität gegenüber den Reisenden darstellt, so können auch die ostentative Zurschaustellung und der Vergleich konkurrierender Kontroll- und Arbeitskulturen auf der »Bühne« der deutsch-polnischen Zusammenarbeit als Choreographie begriffen werden, wo »[a]ll actors try to maximize the positive impression they make on others, and both experience and socialization provide them with a repertoire of devices to manage the appearance« (Manning 2005: 193; vgl. Goffman 2006 [1959]). Das *Wishful Thinking* einer gemeinsam geschütz-

ten deutsch-polnischen Grenze stößt sich damit nicht allein an der Inszenierung kultureller Gegensätze und mangelndem Vertrauen, sondern wird ebenfalls durch die *Legacies* der jeweiligen Organisationen selbst behindert, die einer Inszenierung der Unterschiede wiederum Vorschub leisten. Wenn zwei so unterschiedliche Länder wie Deutschland und Polen zusammenarbeiten, dann macht die Kooperation mehr Unterschiede sichtbar als sie einebnen kann. Die Differenzen zwischen den Behörden Bundespolizei und Straż Graniczna sind damit *nolens volens* ebenso bestimmende Faktoren in der persönlichen Interaktion wie die sozialen und kulturellen Unterschiede.

Die Zusammenarbeit von deutschem und polnischem Grenzschutz sollte nicht allein auf der Grundlage interpretiert werden, dass hier Menschen aus verschiedenen Ländern zusammenkommen, die verschiedene Sprachen sprechen und sehr verschiedene Einkommen haben. Der Augenmerk sollte in erster Linie darauf liegen, wie diese Faktoren zum einen mit der Tatsache zusammenspielen, dass hier zwei etablierte und legitime Organisationen in Kontakt treten, die sich beide im Zuge der europäischen Einigung in einem, noch dazu ungleich verlaufenden, Umbruchsprozess befinden, und zum zweiten muss beachtet werden, welche Handlungsstrategien die Akteure, deutsche und polnische Grenzschützer, aus dieser Konstellation ableiten.

Insbesondere die unterschiedlichen Inszenierungen von polnischer und deutscher Arbeitsethik lenken den Blick auf eine weitere *Border*, die jedoch, wie jede Grenze, nicht nur teilend wirkt, sondern stets auch die Möglichkeit des Grenzübertritts beinhaltet. Die Inszenierungen der Arbeitsethik auf beiden Seiten sind zum einen Effekte des institutionellen und sozialen Kontextes, innerhalb dessen sich die Grenzschützer bewegen. Zum zweiten müssen sie insofern als Handlungsstrategien begriffen werden, als sie sich erst in der Konfrontation mit einer konfliktierenden Arbeitsweise artikulieren. Schließlich besteht der Tagesablauf von Grenzschützern nicht daraus, sich die ganze Schicht hindurch untereinander einer hervorragenden Arbeitsethik zu versichern, ohne dass hierfür ein äußerer Anlass gegeben ist. Erst die Begegnung mit dem Anderen lässt sie ihre Handlungsmuster und ihr Wissen darum, was »richtig« ist, einer Prüfung unterziehen. Ein solcher Vergleich kann zur negativen Evaluation des Gegenübers und zur Abwertung seiner Tätigkeit führen, er öffnet jedoch auch eine Tür zur Entwicklung von Synergieeffekten, wie ein polnischer Grenzschützer meint: »Wenn man sich gegenseitig gut ergänzen würde, die deutschen Grenzschützer lernen von uns die Spontaneität, ein wenig dieses emotionale Handeln, und wir von ihnen die Pingeligkeit und dieses Prinzipielle im Handeln, dann wäre das zusammen schon was Gutes!«

Der entscheidende Punkt ist jedoch, dass die gegenseitige Anerkennung von Differenzen bei gleichzeitiger Anerkennung einer gemeinsamen Basis die Möglichkeit eröffnet, den Anderen nicht allein als lästigen oder

nützlichen Kontrollboxpartner, sondern als Kollegen zu sehen. So soll im folgenden Abschnitt argumentiert werden, dass deutsche und polnische Grenzschützer eine professionelle Kultur teilen, die in Anlehnung an die vornehmlich anglophone Literatur *Cop Culture* genannt werden soll. Diese, aus der professionellen Rolle abgeleitete, Berufsgruppenkultur unterscheidet sich naturgemäß auf polnischer wie deutscher Seite. Allerdings betreffen diese Unterschiede nicht die allgemeinen Merkmale der *Cop Culture*, sondern ihre spezifischen, von den jeweiligen Organisationen geprägten Formen. Inwieweit die *Cop Culture* als übergreifendes Merkmal in der Lage ist, deutsche und polnische Grenzschützer trotz gravierender sozialer, organisatorischer, institutioneller, ökonomischer und kultureller Unterschiede zu verbinden, soll im nächsten Abschnitt geklärt werden.

## Cop Culture

### Zur Relevanz von Cop Culture

Somehow competent officers know what to do.

Somehow they see the world in a way  
that enables them to get to the essentials  
of a situation immediately.

Somehow they move easily and quickly  
from what is happening to knowing  
what to do about it; from seeing to doing.

How do police this? What is this craft?  
(Shearing/Ericson 1991: 488)

Ausgehend von den bislang erfolgten Erörterungen zu institutionell-organisatorischen Unterschieden zwischen Bundespolizei und Straż Graniczna beschäftigt sich der zweite Teil dieses Kapitels mit dem potentiellen Anknüpfungspunkt, der deutschen und polnischen Grenzschützer angesichts gewichtiger organisatorischer *Borders* zur Überwindung mentaler *Boundaries* verhelfen kann: der berufsgruppenspezifischen Kultur, im weiteren *Cop Culture* genannt. Während der vorangegangene Teil die Rolle der *Organisationen* für die Kooperation behandelte, soll sich in diesem Abschnitt mit der *Cop Culture* den *Institutionen* zugewandt werden, den aus der kontextspezifischen Situation abgeleiteten Alltagspraxen und Handlungsstrategien. Eine Aushandlung der Alltagspraxen und Strategien in der Interaktion, die auf verbindende Merkmale rekurriert, zeitigt damit die Herstellung von gegenseitigem Vertrauen, die Entwicklung von sozialem Kapital und Verständigung.

Die folgenden Merkmale der *Cop Culture* wurden fast ausschließlich anhand von Untersuchungen zu Streifen-, Schutz-, Kriminal- oder Bereitschaftspolizei oder ihren jeweiligen britischen oder US-amerikanischen