

Mehrwert durch Diversität

Um zeitgemäße Polizeiarbeit zu leisten, ist eine weltoffene und personell entsprechend aufgestellte Exekutive notwendig. Wie die Wiener Polizei darauf reagiert hat, welchen Weg sie geht und noch gehen wird.

Rund 1,5 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund lebten laut *Statistik Austria* 2010 in Österreich. In Wien liegt der Anteil bei 38 Prozent – Tendenz steigend. Diesem Trend möchte die Wiener Polizei gerecht werden – und sich interkulturell öffnen. Was bedeutet dieser Schritt für die Polizei? Was bedeutet Diversitäts-Management für eine Organisation in militärischer Tradition mit ausgeprägter Hierarchie? Die Antwort scheint zu lauten: Chancen nutzen, Grenzen erkennen.

Spiegel der Gesellschaft.

Im November 2007 startete die Rekrutierungsinitiative „Wien braucht dich!“ – in Kooperation mit der Magistratsabteilung für Integrations- und Diversitätsangelegenheiten (MA 17). Das Ziel: Über Neuzugänge Diversität in die Organisation zu bringen. Damit kam die Polizei einer Empfehlung des Europarats aus dem Jahr 2001 nach. Demnach soll sich die Struktur der Gesamtbevölkerung in der Exekutive widerspiegeln. Die Verantwortlichen sehen in Polizisten mit Migrationshintergrund genauso großes Potenzial wie die Kollegen – nicht zuletzt bei Amtshandlungen.

An erster Stelle rangieren Sprachkenntnisse, dicht gefolgt von der Tatsache, dass Polizisten anderer Herkunft ihren österreichischen Kollegen bestimmte Sachverhalte verständlich machen können. An dritter Stelle stehen kulturelles Hintergrundwissen und die damit verbundene deeskalierende Wirkung. Gänzlich nutzen können wird die Organisation dieses zusätzliche Potenzial dann, wenn die Zahl der Polizisten anderer Herkunft deutlich höher ist. Im Sommer 2011 versahen 102 Exekutivbeamte (2 %) mit Migrationshintergrund ihren Dienst im Landespolizeikommando (LPK) Wien .



Polizisten in Wien: Die Struktur der Gesamtbevölkerung soll sich in der Exekutive widerspiegeln.

Klarer Weg. Im Umgang mit der innerbetrieblichen Diversität versucht die Wiener Polizei einen eigenen Weg zu gehen, der sich von Bevorzugung und Benachteiligung distanziert, der den sprachlichen wie kulturellen Nutzen anerkennt und einsetzt. Es ist ein Weg, der sich klar gegen Unterschiede jeglicher Art ausspricht. Grund dafür ist vor allem die militärische Tradition der Polizei. Denn sie trachtet nach Einheit.

Die Uniform vereinheitlicht nach außen, die Hierarchie nach innen. Eine Organisationskultur, die der Forderung nach Vielfalt und dem Betonen der Unterschiedlichkeit jedes Einzelnen zu widersprechen scheint. Dieses Spannungsfeld erschwert Diversität, birgt aber Chancen – wie das LPK Wien bereits erkannt hat.

Das Wiener-Modell. Obwohl sie es noch nicht so benannte, hat die Wiener Polizei bereits ein Diversitäts-Management für ihre Organisation gefunden – und großteils umgesetzt. Es mangelt an einer Definition, bei der alle „mitkönnen“. Dennoch steuern die Führungskräfte bereits erfolgreich in eine gemeinsame Richtung – nämlich Vielfalt als Mehrwert anzuerkennen.

In einem Top-down-Prozess wurden die Pläne rund um das Projekt „Wien braucht dich!“ der Belegschaft vorgestellt und erklärt – um Missverständnissen vorzubeugen. Denn anfangs kursierten Befürchtungen, dass aufgrund der Initiative Personen anderer Herkunft bevorzugt würden oder erleichterte Aufnahmebedingungen hätten. Befürchtungen, die sich nicht bestätigten. So wie vor der Initiative, sind Polizisten anderer Herkunft integriert, erfahren keine Unterschiede im Umgang und werden verwendet wie alle anderen. „Der Job ist so

anstrengend und fordernd, dass man im Endeffekt alles vergisst, was einen unterscheidet und man sich nur denkt: Ich und mein Partner, wir müssen gesund heim kommen“, sagt eine Bezirksinspektorin.

Ein gewisses Maß an „Anderssein“ wird von den Kollegen toleriert. Was zählt, ist der Teamgeist. Können sich die anderen auf ihn und seine Leistung verlassen, wird er akzeptiert – unabhängig der Herkunft. Diese Einstellung lässt sich auf das Bekenntnis der Führung zurückführen, dass Diversität einen Mehrwert für die Organisation bedeutet und „etwas Wichtiges, Notwendiges, G’scheites und Gutes ist“, wie General Karl Mahrer, Landespolizeikommandant für Wien, sagt. Allerdings sind die Bemühungen der Wiener Polizei derzeit noch konzentriert auf



Ziel der Rekrutierungsinitiative „Wien braucht dich!“ ist es, über Neuzugänge Diversität in die Organisation zu bringen.

die Bereiche Aufnahme und Ausbildung. Hier wäre es unumgänglich, weiterzudenken, und auf die unterschiedlichen Bedürfnisse zu reagieren. Was bedeutet Vielfalt für den Dienstalltag? Was bedeutet sie für das Ermöglichen von Ritualen? Was bedeutet sie für das Tragen religiöser Symbole? Wären sie mit der Uniformierungsvorschrift in Einklang zu bringen?

Das sind Fragen, die nicht beantwortet sind – und sich wohl erst stellen werden, wenn deutlich mehr Polizisten anderer Herkunft Dienst versehen. Die Wiener Polizei stellt sich diesen Fragen, denn: „Diversität sollte nicht nur ein Lippenbekenntnis sein“, sagt Oberstleutnant Rudolf Battisti von der Abteilung für Personal- und Stabsangelegenheiten (APS).

Organisationskultur anpassen. Damit die Diversität durchsetzbar wird, wäre es notwendig, die Organisationskultur an die neuen Gegebenheiten anzupassen – ohne Gewohntes abzulegen. So braucht es eine gewisse Einheit, um den planmäßigen Dienstbetrieb zu sichern – bei aller Offenheit und Vielfalt. Erkennt die Polizei diese Grenzen an,

kann sie die Organisationskultur lockern – zum Beispiel über veränderte Beziehungen zur Bevölkerung.

„In der militärischen Tradition der Polizei reduziert sich ihre Kommunikation darauf, jemandem zu sagen: ‚Sie haben etwas falsch gemacht und dafür werden Sie bestraft‘“ erklärt Brigadier Karl-Heinz Grundböck, Mediensprecher des Innenministeriums. Es bedürfe des Verständnisses von Polizei als straffende Exekutive – aber nicht ausschließlich. Es brauche etwas Ergänzendes – nämlich einen Dialog auf Augenhöhe.

Die Polizei tritt von sich aus in Kommunikation mit der Bevölkerung und legt Rechenschaft über ihr Handeln ab. Was die Wiener Polizei seit dem Jahr 2005 erfolgreich praktiziert, mit dem Projekt „Rat und Hilfe – Brücke für Menschen“. Nur müssten diese und vergleichbare Aktionen deutlicher als Diversitäts-Management-Projekte gekennzeichnet sein. Wichtig wären begleitende kontrollierende Maßnahmen. An Zahlen lassen sich Schwachstellen am effizientesten sichtbar machen – genauso wie Erfolge. Sie bedeuten Motivation für die nächsten

Schritte. Die Vorteile durch Polizisten anderer Herkunft sollten verstärkt der Bevölkerung kommuniziert werden, um den Kollegen die letzten negativen Einstellungen zu nehmen – nämlich im Kontakt mit dem polizeilichen Gegenüber. Intern ist der Umgang zwischen Polizisten mit und ohne Migrationshintergrund schon jetzt durch Verständnis, Respekt und Toleranz gekennzeichnet.

Erfolge ausbauen. Betrachtet die Wiener Polizei ihre Erfolge in der Aufnahme als wichtigen Schritt, kann sie eine interkulturelle Öffnung ihrer Organisation erreichen – zugeschnitten auf die notwendigen Bedingungen innerhalb einer Polizeiorganisation und damit ohne Einbußen in der Dienstverrichtung oder der Tradition der Polizei.

Julia Riegler

Der Text basiert auf den Ergebnissen einer Untersuchung der Autorin im Rahmen ihrer Diplomarbeit zum Thema: „Diversität in Uniform oder uniforme Diversität? Interkulturelle Kommunikation in Organisationen – am Beispiel der Wiener Polizei“.