



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

Bildungsangebote zu interkultureller Kompetenz bei der
Polizei

Eine empirische Untersuchung

verfasst von / submitted by

Jacina Vieira Quadros, BA

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien, 2022/ Vienna 2022

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 848

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Bildungswissenschaft

Betreut von / Supervisor:

Mag.a. Dr.in Nadja Thoma

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Wien, am

Unterschrift

Danksagung

Das Schreiben dieser Masterarbeit war ein Prozess, bei dem mich einige Menschen auf unterschiedliche Weisen unterstützt und begleitet haben.

Aus diesem Grund möchte ich insbesondere Nadja für die engmaschige und wertvolle Betreuung danken. Ich danke dir außerdem für die lehrreiche Zeit, das immerzu konstruktive und ausführliche Feedback, die Wertschätzung und motivierenden Worte, die vielen Tipps und Vorschläge während des gesamten Forschungsprozesses.

Zu den zahlreichen Interviewausschnitten wären unmöglich so differenzierte und tiefgehende Interpretationen und Analysen entstanden ohne das Interpretieren, Hinterfragen, Assoziieren, Verknüpfen und Verwerfen von Ideen in den Forschungswerkstätten. Ich danke dafür Lisa, Helena, Nadja, Sophie, Roman, Isabella, Julia und Albert für die wundervolle Zusammenarbeit. Franziska, Claudelio und Tambiru danke ich für den vertrauensvollen Raum, in dem Frust und Überforderung, Freude und Erleichterung sein durften und gehalten wurden. Obrigada a vocês! Danken möchte ich außerdem David für den emotionalen Beistand, die bedingungslose Unterstützung und das konstruktive Feedback nicht nur zum Inhalt, sondern auch zu Entscheidungs- und Überlegungsprozessen rund um die Masterarbeit. Ich danke Julian (Juls) für motivierende Worte, kritische Nachfragen, anregende Gespräche und konkrete Literaturempfehlungen.

Ein besonderer Dank gilt an dieser Stelle außerdem allen meinen lieben Mitbewohnis (insbesondere Simon für die Korrekturarbeiten und Ahmed für die Tüftelei), die so viel mehr sind als das. Danke, dass ihr mir immer beiseite steht und an mich glaubt! Danke außerdem an Aly für die spontane Übersetzungshilfe.

Nicht zuletzt danke ich hiermit allen Interviewpartner*innen für die Offenheit, die Zeit und die Bereitschaft, mir das Interviewmaterial zur Verfügung zu stellen, welches die essentielle empirische Grundlage dieser Masterarbeit darstellt.

Kurzfassung

Der Problematisierung von strukturellem und institutionellem Rassismus im Kontext von Polizeiarbeit kommt seit einigen Jahren wissenschaftlich und medial verstärkt Aufmerksamkeit zu. Weiterbildungsangebote zu interkultureller Kompetenz werden mit Blick auf ebendiesen Problem diskurs als unverzichtbar konstruiert. Seit 2001 kooperiert das österreichische Innenministerium mit der Anti-Defamation-League Austria (ADL) und bietet im Zuge dessen die Fortbildungsreihe „A World of Difference“ an, die als interkulturelles Bildungsangebot für alle Polizeibediensteten in Österreich verpflichtend ist. Ich setze mich in dieser Masterarbeit macht- und rassismuskritisch mit „A World of Difference“ auseinander und verorte mich dabei theoretisch in der Migrationspädagogik, wobei ich Verknüpfungen zu postkolonialen Perspektiven herstelle.

Empirische Grundlage bildeten offene Leitfadeninterviews mit Expert*innen und teilnehmenden Polizeibediensteten zu (Reflexions)Erfahrungen in Bezug auf Lerninhalte der Fortbildung sowie die berufliche Praxis. Methodologisch in der interpretativen Sozialforschung verortet, habe ich mich bei der Analyse methodisch am Vorgehen der Gesprächsanalyse orientiert.

In dieser Forschungsarbeit wurden (vor allem im interkulturellen Fortbildungskontext) vorherrschende Kulturkonzepte analysiert, Positionierungsaktivitäten und ‚Wir‘- und ‚Sie‘-Konstruktionen, die auf natio-ethno-kulturellen Zugehörigkeitsordnungen basieren, rekonstruiert sowie Reflexionsprozesse mit Wissensordnungen kontextualisiert. Vor diesem Hintergrund konnten hierarchisierende und hegemoniale Wirkmächte aufgezeigt werden, die in der Migrationsgesellschaft bestehende Macht- und Herrschaftsverhältnisse verstärken und legitimieren.

Abstract

Discourses problematizing structural and institutional racism within the realm of police-related work have been tackled repeatedly within the scientific community in the last years, as well as through the extensive media coverage. In view of this discourse, intercultural competence further education is considered vital. Since 2001 the Austrian Ministry of Interior, in cooperation with the Anti-Defamation-League Austria (ADL), offers to provide a training series: "A World of Difference". These intercultural trainings are mandatory for each police force personnel in Austria. In this master thesis I deal with "A World of Difference" in a critical way with regard to power and racism, and I theoretically approach the topic from migration pedagogy with respect to postcolonial perspectives.

In light of this, this research empirically constructed guided interviews with experts and police personnel to extract their reflexive experiences in relation to the content of the trainings as well as their professional practices. Methodologically situated within interpretative social research, I based my analysis on the procedure of conversation analysis.

This research deals with the analysis of culture concepts within the realms of intercultural trainings, positioning and the reconstruction of us and them, based on natio-ethno-cultural belongings, as well as processes of reflection in the context of knowledge order. Subsequently, revealing hegemonic and hierarchal orders within the migration society that perpetuates and legitimizes the very power-relation of such conundrums.

Inhaltsverzeichnis

1	<i>Einleitung</i>	1
1.1	Forschungskontext, Problemaufriss und Erkenntnisinteresse	1
1.3	Forschungsstand und Forschungslücke	4
1.4	Aufbau	7
2	<i>„A World of Difference“ und die Anti-Defamation-League</i>	8
2.1	Weiterbildungsangebote zu interkultureller Kompetenz als Reaktion auf Rassismusvorwürfe	8
2.2	ADL und „A World of Difference“ – Hintergründe und Zusammenhänge	10
3	<i>Postkolonial informierte Migrationspädagogik – Eine theoretische Verortung</i>	11
3.1	Kulturkonzepte in interkulturellen Fortbildungskontexten – Ein Problemaufriss	11
3.2	Zur Konstruktion der ‚Anderen‘ – Unterscheidungs- bzw. Kulturalisierungspraktiken in der Kritik	13
3.3	Herausforderungen für die Pädagogische Professionalität	19
4	<i>Cop Culture und hegemoniale Männlichkeit(en) in der Polizei</i>	22
5	<i>Methodologie und Methode</i>	24
5.1	Methodologische Verortung in der interpretativen Sozialforschung	25
5.2	Zur Methode der Gesprächsanalyse	25
5.3	Erhebungsprozess	28
5.3.1	Vom Feldzugang	28
5.3.2	über die Datenerhebung	29
5.3.3	zum Sample	31
5.4	Datenanalyse und Auswertung	33
5.4.1	Aufbereitung des Datenmaterials	33
5.4.2	Analyseschritte	34
5.4.3	Verknüpfung mit Wissensbeständen	37
5.4.4	Analyseperspektive	37
6	<i>„A World of Difference“ – Vom Erfahren, Reflektieren und Reproduzieren</i>	39

6.1	Vorannahmen und Vorstellungen zur Fortbildung	40
6.2	Ein kritischer Blick auf „Übungen“ im Rahmen der Fortbildung	50
6.2.1	Vorstellungsrunde einmal anders	50
6.2.2	Das Eisbergmodell.....	52
6.2.3	Die österreichische Kultur	55
6.2.4	Eine Positionierungsübung	57
6.3	Die Unvereinbarkeit von Fortbildungswissen und Erfahrungswissen	62
6.4	Die Bedeutung des Verstehens.....	78
6.5	Zur Reifizierung und (Re)Konstruktion ‚kultureller Differenzen‘ und ‚Kultur‘	86
6.6	Zusammenfassung der Ergebnisse und Zwischenresümee	98
7	<i>Conclusio</i>	100
7.1	Theoriebildung und weiterführende Fragestellungen	101
7.2	Herausforderungen, Grenzen und Ausblick	106
	<i>Literaturverzeichnis</i>.....	108
	<i>Anhang</i>	114

1 Einleitung

Dieses Kapitel dient als Hinführung zum Themenbereich „Bildungsangebote zu interkultureller Kompetenz im Kontext polizeilicher Aus- und Weiterbildung“ und zum Forschungsprozess dieser Masterarbeit. Ein Einblick in den Kontext des Forschungsgegenstandes soll dazu dienen, Problemaufriss und Erkenntnisinteresse verstehen und verorten zu können. Folglich gebe ich einen Überblick über den aktuellen Forschungsstand und beschreibe, in welchem Forschungsfeld und zu welcher Forschungslücke diese Masterarbeit einen Beitrag leistet.

1.1 Forschungskontext, Problemaufriss und Erkenntnisinteresse

In Österreich werden Bildungsangebote zu interkultureller Kompetenz beispielsweise vom BFI (Bundesförderungsinstitut), vom AMS Wien (Arbeitsmarktservice Wien), aber auch von privaten Anbieter*innen¹ offeriert. Workshops, Fortbildungen, Tagungen, Aus- und Weiterbildungen zu interkultureller Kompetenz richten sich oftmals an pädagogisch Tätige und an Fachkräfte aus Wirtschaftsunternehmen, die in ihrem (beruflichen) Alltag häufig mit Menschen „aus anderen Kulturen“ (BFI Wien, 2018, S. 2) zu tun haben. Sie versprechen den Erwerb von Kompetenzen, die es mittels Verständnis für „die Kultur des Anderen“ (ebd.) ermöglichen sollen, „Unterschiede leichter überwinden“ (ebd.) zu können. Es ist die Rede von Codes für eine gelingende Kommunikation und es soll ein respektvoller Umgang mit „der fremden Kultur“ (ebd.) erlernt werden – sowohl im Beruf als auch im Alltag.

Dem Erlernen interkultureller Kompetenz wird auch in der Exekutivarbeit eine große Bedeutung zugemessen. Die SIAK (Sicherheitsakademie) des BM.I (Bundesministerium für Inneres) veröffentlicht jährlich einen Bildungskatalog, in dem Seminare für Polizeibedienstete angeboten werden. In diesem Katalog finden sich unterschiedliche Seminare bzw. Fortbildungen, in denen sich der Themenkomplex der interkulturellen Kompetenz wiederfindet. Folglich bot die SIAK im Jahr 2018 beispielsweise das Seminar „Melange versus Mokka – Polizeialltag im interkulturellen Kontext“ (SIAK, 2018, S. 48) an. Seit 2001 kooperiert das BM.I nunmehr mit der Anti-Defamation-League Austria (kurz ADL). Im Zuge dieser Kooperation, die bis zum Zeitpunkt der Forschung aufrecht ist, wird das Programm² „A World

¹ Ich verwende die *-Form, um im Sinne eines gendersensiblen Zugangs einer ZweiGenderung (AG Feministisch Sprachhandeln der Humboldt-Universität zu Berlin, 2014, S. 20 und S. 22) und der Rekonstruktion hierarchisierender Positionierung entgegenzuwirken.

² Die Begriffe „Programm“, „Fortbildung“, „Seminar“ und Workshop“ wurden sowohl in den

of Difference“ (kurz AWOD) seit 2002 in Form von Fortbildungen und seit 2004 zusätzlich als Seminar in der Polizeigrundausbildung angeboten (Abteilung 1/9 SIAK/Zentrum für Fortbildung ZFB, 2019, S. 1).

Das Thema Rassismus im Kontext von Polizeiarbeit ist in den letzten Jahren verstärkt in den Mittelpunkt medialer Aufmerksamkeit gerückt. Nicht zuletzt kann auch im Rahmen der „Black-Lives-Matter“-Bewegung und der Demonstrationen, die u.a. seit der Ermordung von George Floyd durch rassistisch motivierte Polizeigewalt in den USA (Hunold & Wegner, 2020, S. 1) auch in Österreich großen Zulauf bekommen haben, aufgezeigt werden, dass die Aufmerksamkeit für rassistische Strukturen in der Polizei wächst.

Im Mittelpunkt steht nicht die Dar- oder Bloßstellung der Interviewten als rassistisch bzw. diskriminierend handelnde Individuen. Vielmehr werden Rassismus sowie andere Diskriminierungsdimensionen als institutionell und strukturell verankert problematisiert. Es ist das Ziel, (Re)Konstruktionen von ‚Kultur‘ und ‚kulturellen Differenzen‘, Veränderungs- und Kulturalisierungstendenzen und ihre Funktionen aufzudecken, um hierarchisierende und hegemoniale Wirkmächte zu verstehen, die zur Legitimierung und Verstärkung bestehender Macht- und Herrschaftsverhältnisse dienen³.

Mit interkulturellen Weiterbildungsangeboten wird versucht, der Problematik des Rassismus in der Polizei entgegenzuwirken und Polizist*innen – häufig unter dem Deckmantel der Diversität – im Umgang mit den ‚Anderen‘ zu sensibilisieren. Dabei werden die ‚Anderen‘ häufig als ‚Andere‘ konstruiert und als Träger*innen einer statisch gedachten ‚Kultur‘ markiert, die vermeintlich unweigerlich zu unüberwindbaren Differenzen zum ‚Wir‘ führt.

In einer E-Mail der ADL Austria, die vor der Teilnahme am „A World of Difference“-Seminar verschickt wird, werden die teilnehmenden Polizeibediensteten auf ihre besondere „Vorbildwirkung für andere“ (Anti-Defamation League, Österreich, o.J., S. 1) aufmerksam gemacht. Tatsächlich geht es in einem machtkritischen Kontext jedoch um mehr als „nur“ um eine Vorbildwirkung, da die Polizei legitimiert und unter „Staatsschutz“ Gewalt und Macht ausübt (Atali-Timmer, 2021, S. 121). Die Polizei, die über dieses Gewaltmonopol verfügt,

Informationsfoldern und Briefen der ADL und der SIAK als auch in den Interviews synonym verwendet. Ich verwende diese Begriffe daher, orientiert am jeweiligen Kontext, ebenfalls synonym.

³ Ich habe in dieser Masterarbeit nach Möglichkeit versucht, einer sensiblen Verwendung von Sprache und Begriffen nachzukommen. Bestimmte Begriffe (z.B.: ‚kulturelle Differenz‘, ‚Fremde‘, ‚Ausländer‘, ‚Wir‘, die ‚Anderen‘ usw.) weise ich mit einfachen Anführungszeichen aus, um auf den diskriminierenden, verändernden und kulturalisierenden Konstruktionscharakter aufmerksam zu machen. Diese Form des Ausweisens wende ich, orientiert an Kontext und Bezugnahme, sowohl bei Begrifflichkeiten an, die in der Literatur vorkommen, als auch im Kontext von Weiterbildungs- und Kulturkonzepten.

repräsentiert „die staatliche Autorität“ (Leiprecht, 2021, S. 13). Dabei ist sie nicht autonom, da sie ihr Handeln an der staatlichen Gesetzgebung und im Kontext politischer Entscheidungen abstimmen muss (Atali-Timmer, 2021, S. 33). Die Polizei hat vor diesem Hintergrund eine besondere Stellung und Macht in der Gesellschaft inne. Unter einem macht- und herrschaftskritischen Blick gilt es diese besondere Rolle und Stellung der Polizei in der Forschung zu berücksichtigen.

Diese Arbeit ist methodologisch in der interpretativen Sozialforschung (Rosenthal, 2015; Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014 und 2021) verortet und orientiert sich methodisch am Vorgehen der Gesprächsanalyse (Deppermann, 2008) wonach Fragestellungen und Hypothesen, orientiert am empirischen Datenmaterial, im Laufe des Forschungsprozesses generiert werden.

Der Schwerpunkt dieser Masterarbeit liegt auf einer macht- und herrschaftskritischen, migrationspädagogischen und postkolonialen Auseinandersetzung (u.a. Kalpaka & Mecheril, 2010; Castro Varela, 2010; Leiprecht, 2008; Heinemann & Ortner, 2018) mit der „A World of Difference“-Fortbildungsreihe als Bildungsangebot zu interkultureller Kompetenz für die Polizei in Österreich. Im Zentrum der Untersuchung stehen Erfahrungen der Teilnehmer*innen in der Weiterbildung bzw. im Zusammenhang mit der beruflichen Praxis sowie Bezugnahmen auf Lerninhalte der Fortbildung. Die Polizist*innen sind letztlich Adressat*innen der Weiterbildungsinhalte und diejenigen, die das in den Bildungsangeboten Erlernte schließlich im polizeilichen Arbeitsalltag und in den Begegnungen mit den ‚Anderen‘ anwenden (sollen). Das empirische Datenmaterial, welches aus den offenen Leitfadeninterviews mit vier Polizeibediensteten und zwei Expert*innen entstand, soll mit dem Fokus auf Selbst- und Fremdpositionierungen untersucht werden, womit auch die Interaktion mit der Interviewerin in die Analyse einbezogen werden.

Ich gehe in dieser Masterarbeit also folgenden Fragestellungen nach:

Wie wird ‚Kultur‘ und ‚kulturelle Differenz‘ in den Erzählungen der Interviewten und im Sprechen über die Seminarreihe „A World of Difference“ konstruiert, welche Kulturkonzepte deuten sich dabei an und welchen Zweck hat deren Anwendung?

Wie werden die ‚Anderen‘ in der Gegenüberstellung zum ‚Wir‘ in einem natio-ethno-kulturell⁴ relevanten Zugehörigkeitskontext konstruiert und was bedeuten diese Konstruktionen?

⁴ Der Begriff natio-ethno-kulturelle (Mehrfach)Zugehörigkeit beschreibt symbolische Räume, in denen Selbst-

*Welche Selbst- und Fremdpositionierungsaktivitäten können im Sprechen durch die Interviewpartner*innen gelesen werden?*

Welche Reflexionsprozesse können in den Erzählungen festgemacht werden und welche Wissensordnungen stehen damit in Zusammenhang?

Welche Bedeutungen hat die Teilnahme an der Seminarreihe in Zusammenhang mit der beruflichen Praxis der Interviewten?

In diesem Sinne geht es in der Masterarbeit um eine macht- und differenztheoretische Reflexion der grundlegenden Paradigmen, die den Bildungsangeboten zu interkultureller Kompetenz immanent sind, wobei der Fokus auf den Erfahrungen und Relevanzsetzungen der teilnehmenden Polizeibediensteten ebendieser Bildungsangebote liegt.

1.3 Forschungsstand und Forschungslücke

Der aktuelle Forschungsstand beschränkt sich bislang vor allem auf Studien zu Rassismus und Polizeiarbeit aus interkultureller Perspektive. Problematisch an den Studien ist etwa, dass ‚Kultur‘ meist als Unterscheidungsmerkmal verstanden wird und vermeintliche ‚kulturelle Unterschiede‘ als ein Fixum begriffen werden, weshalb sie für den aktuellen Forschungsstand nicht genauer erläutert werden. Dabei dienen viele dieser Studien erst dazu, Bildungsangebote zu interkultureller Kompetenz als Lösungsvorschlag zu begründen, wie im Folgenden beispielhaft dargestellt werden soll:

Die Untersuchung von Asmus und Enke (2016) zum Umgang Polizeibediensteter mit ‚migrantischen Opfern‘ zeigt auf, dass Rassismusvorwürfe gegenüber der Polizei nicht unbegründet sind. So geben die Untersuchungsergebnisse Aufschluss darüber, dass Polizeibeamt*innen „mangelnde Sensibilität [...] im Umgang mit migrantischen Opferzeugen“ (Asmus & Enke, 2016, S. 147) zeigen. Besagte mangelnde Sensibilität wird von Betroffenen schließlich als diskriminierend empfunden (ebd.). Als Reaktion auf den Rassismusvorwurf (Bsp.: Asmus und Enkes Modellvorschlag zur interkulturellen Kompetenz von Polizeibediensteten, 2017) und als Reaktion auf die ‚interkulturellen Herausforderungen‘ für die Polizei im Kontext der Einwanderungsgesellschaft (Bsp.: Franzkes Text zur Notwendigkeit von interkultureller Kompetenz für die Polizei, 2016) wird interkulturelle Kompetenz für Exekutivbeamt*innen als unerlässlich dargestellt. Die angebliche Notwendigkeit von

und Fremdpositionierungen stattfinden und die sich „auf im Rahmen von Migration bedeutsam werdende Kontexte“ beziehen (Mecheril, 2003, S. 23). Die Bezeichnung weist außerdem darauf hin, dass die Dimensionen „Nation“, „Ethnizität und „Kultur“ häufig verschwimmen und synonym verwendet werden (ebd., S. 24).

interkultureller Kompetenz wird plausibel dargestellt, wie im Kapitel 2 näher ausgeführt wird. Den Teilnehmer*innen wird dabei unter anderem versprochen, Kultursensibilität, ein Verständnis von Vielfalt, den Umgang mit ‚Fremdheit‘, Stereotypisierung und Ethnozentrismus u.v.m. zu erlernen (Franzke, 2016, S. 71).

Neben der empirischen Studie zum Thema Racial Profiling der Kollaborativen Forschungsgruppe „Racial Profiling“ (2019), die in dieser Masterarbeit noch öfter Erwähnung finden wird, bietet auch die folgende kritische Studie einen Einblick in Erfahrungsberichte von Menschen, die von rassistisch motivierter Polizeigewalt betroffen sind.

Abdul-Rahman et al. (2020) stellen im zweiten Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Körperverletzung im Amt durch Polizeibeamt*innen (KviAPol)“ die Studie „Rassismus und Diskriminierungserfahrungen im Kontext polizeilicher Gewaltausübung“ vor. Die Ergebnisse zeigen Unterschiede in den Wahrnehmungen von People of Color⁵ bzw. Personen ‚mit Migrationshintergrund‘ und *weiße*⁶ Personen bzw. Personen ‚ohne Migrationshintergrund‘ hinsichtlich ihrer Erfahrungen mit („als rechtswidrig bewerteten“) Gewaltanwendungen durch die Polizei (Abdul-Rahman, 2020, S. 5). Konkret zeigt sich etwa, dass People of Color häufiger Diskriminierungserfahrungen im Kontakt mit der Polizei erleben als *weiße* Personen (ebd., S. 25). Nicht zuletzt berichten People of Color und Personen ‚mit Migrationshintergrund‘ außerdem von schwerwiegenderen psychischen Folgen nach Gewaltanwendungen durch die Polizei als *weiße* Personen (ebd., S. 38f). Die Studie zeigt überdies, dass die Ungleichbehandlung und Benachteiligung von People of Color und Personen ‚mit Migrationshintergrund‘ kein individuelles, sondern vielmehr ein „strukturelles Problem polizeilicher Praxis“ (ebd., S. 7) ist. Das Erfahrungswissen, auf das sich die befragten Polizeibediensteten in ihrer beruflichen Praxis beziehen, ist unter anderem von kulturalisierenden Zuschreibungen an bestimmte Personen durchzogen. Derlei (teilweise implizite) stereotype Zuschreibungen sind den Polizeibediensteten dabei nicht unbedingt

⁵ Der Begriff People of Color (kurz PoC) entwickelte sich im Zuge der Black Power-Widerstandsbewegung Ende der 1960er Jahre in den USA. In dem Kontext gilt der People of Color-Begriff als politischer Kampfbegriff und umfasst bzw. verbindet alle (rassifizierten) Menschen, die rassistisch motivierte Diskriminierung erfahren bzw. von der *weißen* Dominanzgesellschaft ausgeschlossen werden. (Ha, 2007, S. 35ff).

⁶ In Anlehnung an die Kritische Weißseinsforschung, wird *weiß* in dieser Arbeit kursiv, Schwarz hingegen großgeschrieben, um auf den Konstruktionscharakter und die sozialen Positionierungen hinzuweisen, die mit den Begriffen einhergehen (Eggers et al., 2005, S. 13). Die Schreibweise Schwarz verdeutlicht dabei eine (Selbst)Positionierung bzw. eine „kritische Verortung“ (Tudor, 2013, S. 55), die auf die gemeinsame Perspektive von rassistischer Diskriminierung verweist. *Weißsein* bezeichnet eine privilegierte und machtvolle soziale Positionierung, die oft mit einer nicht-Wahrnehmung der eigenen Positionierung in Zusammenhang steht.

bewusst (Abdul-Rahman, 2020, S. 51). Die Autor*innen weisen vor diesem Hintergrund auf die Problematik hin, die sich ergibt, wenn dieses Erfahrungswissen das „dienstliche Handeln beeinflusst“ (ebd., S. 6), wenn also beispielsweise People of Color „als gefährlicher wahrgenommen werden oder eher verdächtig erscheinen als *weiße* Personen und daraufhin anders behandelt werden.“ (ebd., S. 6)

Einen wichtigen Beitrag zur empirischen Forschung im Bereich der Polizei leistet zuletzt Atali-Timmer, die 2021 die rassismuskritische Studie „Interkulturelle Kompetenz bei der Polizei“ veröffentlichte.

Atali-Timmer (2021) argumentiert, dass sowohl das Wissen als auch der Sprachgebrauch von Polizeibediensteten für die Migrationsgesellschaft bedeutungsvoll und relevant sind, „denn diese sind Produkte von Wissensordnungen“ (ebd., S. 121f). Die Studie geht aus rassismuskritischer Perspektive der Frage nach möglichen Wissensordnungen nach, die sich im Sprechen von Polizeibediensteten nach der Teilnahme an Trainings bzw. Schulungen zu interkultureller Kompetenz zeigen. Dabei wird an der Analyse der Interviews etwa sichtbar, dass das Erlangen von Wissen *über* ‚Andere‘ von „Normalitätsvorstellungen dominiert“ ist, während „das Wissen *der* (Hervorh. JVQ) ‚Anderen‘ als affektiv-irrationale Emotionen entwertet wird“ (ebd., S. 169). Des Weiteren verdeutlicht die Studie, dass die Kompetenzen und das Wissen der Polizist*innen als positiv und richtig und die Institution Polizei generell „in ihrer Mächtigkeit und Besonderheit hervorgehoben“ (ebd., S. 194) wird. Atali-Timmer (ebd., S. 194) beschreibt als mögliche Erklärung hierfür den Wunsch einer positiven Repräsentation und eines positiven Images „nach außen“ und merkt an, dass das Außen vom „Inneren der Polizei“ (ebd., S. 194) in einer klaren Abgrenzung steht. Mit einer bedingungslosen Solidarität und Loyalität innerhalb der Polizei werden im Sinne der Cop Culture⁷ außerdem bestehende Hierarchien und damit der polizeiliche Alltag gesichert. (ebd., S. 194) Aus den Auswertungen werden zudem Widerstandsmuster „hinsichtlich migrationsgesellschaftlicher Themen“ deutlich, die die Autorin auf den aktuellen Diskurs um Rassismus in der Polizei bzw. auf das Erleben des Vorwurfs der Polizeibediensteten als Rassist*innen zurückführt. (ebd., S. 205f) Die Studie deckt überdies auf, dass von den Teilnehmenden der Schulung „das Konzept ‚Interkultur‘ mit der ‚Kultur‘ der ‚Anderen‘ in Zusammenhang gebracht wird, auch, wenn das Konzept modifiziert wurde und sich von veralteten kulturalistischen Ansätzen zu befreien versucht.“ (ebd., S. 223)

⁷ Eine nähere Beschreibung zum Begriff der „Cop Culture“ findet sich im Kapitel 4

Unterschiedliche Autor*innen beziehen in einigen Publikationen im theoretischen Diskurs um interkulturelle Bildungsangebote kritisch Stellung zu den Inhalten und (Kultur)Konzepten, die im Rahmen solcher Bildungsangebote vermittelt werden. Der theoretische Diskurs soll im dritten Kapitel näher beleuchtet werden.

Die Forschung ist an dem Punkt lückenhaft, wo es um kritische sozialwissenschaftliche bzw. empirische Untersuchungen zu interkulturellen Bildungsangeboten im Polizeikontext geht. Allem voran mangelt es an empirischen Untersuchungen zur Thematik aus migrationspädagogischer, rassismuskritischer und postkolonialer Perspektive. Diese Masterarbeit soll an dieser Stelle einen Beitrag zur Schließung einer Forschungslücke leisten.

1.4 Aufbau

Einführend werde ich im Anschluss an dieses Einleitungskapitel (Kapitel 1) Einblicke in die Entstehung der „A World of Difference“-Seminarreihe bieten, die als Resultat einer Kooperation zwischen der Anti-Defamation-League Austria und dem Innenministerium für die Polizei adaptiert wurde (Kapitel 2). Dabei stelle ich die Frage nach Zusammenhängen zwischen den altbekannten bzw. aktuellen Rassismuskritiken gegen die Polizei und der „A World of Difference“-Seminarreihe als interkulturelles Bildungsangebot. Das Kapitel eröffnet einen ersten Problemaufriss, der in weiterer Folge vertieft diskutiert wird. Das nächste Kapitel widmet sich der theoretischen Einbettung in kritische, migrationspädagogische und postkoloniale Perspektiven und stellt problematische Kulturkonzepte und ihre Auswirkungen ins Zentrum, die interkulturellen Bildungsangeboten häufig inhärent sind (Kapitel 3). Dabei finden sich Theorieansätze der Rassismuskritik und der postkolonialen Theorie, wobei die Migrationspädagogik die zentrale theoretische Perspektive dieser Masterarbeit bietet. Um die Thematik der Cop Culture und ihre (hegemonialen) Zusammenhänge nicht auszusparen, bietet das Kapitel 4 einen kurzen Einblick. Um die methodologische Verortung in der interpretativen Sozialforschung geht es schließlich im darauffolgenden Kapitel (Kapitel 5). Dabei stelle ich die Methode der Gesprächsanalyse vor, nach der ich mich in dieser Masterarbeit orientiert habe. Dieses Kapitel bietet zudem einen Überblick über den Forschungsprozess und stellt das Sample sowie das methodische Vorgehen am Datenmaterial dar. Im empirischen Teil (Kapitel 6) werden schließlich die Interpretationen und Vergleiche entlang der fünf inhaltlichen Schwerpunkte vorgestellt, die sich im Rahmen des Forschungsprozesses herausbildeten. Die Masterarbeit wird mit einer Conclusio (Kapitel 7) geschlossen, in der sowohl die Ergebnisse

und Grenzen dieser Forschungsarbeit dargelegt werden, als auch Bedeutungen für Theorie und Methode sowie ein Ausblick.

2 „A World of Difference“ und die Anti-Defamation-League

Die Polizei hat – auch in Österreich – ein Rassismusproblem. Diese Ansicht ist nicht mehr neu, sie ist längst in den Massenmedien angekommen, wie etwa in den folgenden Medienberichten nachzulesen ist: „Polizeitraining gegen Racial Profiling“ (wien.orf.at, 2018), „Studie: Polizei in Österreich hält Schwarze überproportional oft an“ (DerStandard, 2021), „Polizei: ‘Müssen an uns arbeiten’“ (DiePresse, 2020) oder „Menschenrechte und Rassismus in der Polizei: Eine Frage der ‘Cop Culture’“ (DerStandard, 2020). Und auch, wenn ich der Aussage zum Rassismusproblem nicht per se zu widersprechen vermag, soll die folgende Arbeit doch einen differenzierteren Blick auf die Problematik rassistischer Strukturen in der Polizei geben.

Im Folgenden werde ich darlegen, inwieweit die „A World of Difference“-Fortbildung als Bildungsangebot zu interkultureller Kompetenz als Reaktion auf Rassismusvorwürfe gegenüber der Polizei gelten kann. Im Anschluss erläutere ich Hintergründe und Zusammenhänge zur Anti-Defamation-League (ADL) und der „A World of Difference“-Fortbildung.

2.1 Weiterbildungsangebote zu interkultureller Kompetenz als Reaktion auf Rassismusvorwürfe

Zweifellos kommt es regelmäßig zu rassistisch motivierten Übergriffen durch die Polizei. ZARA verfasst als Verein für „Zivilcourage & Anti-Rassismus-Arbeit“ (<https://www.zara.or.at/de>) jährlich einen Rassismus Report, in dem rassistische Übergriffe in Österreich analysiert werden. Der Verein ZARA unterstützt unter anderem von rassistischer Polizeigewalt betroffene Menschen in Österreich in Form von (rechtlichen) Beratungsgesprächen und konkreter Hilfestellung beim Verfassen von Beschwerden und Einsprüchen. Im Jahr 2021 wurden etwa 201 rassistische Vorfälle im Polizeikontext an ZARA gemeldet (ZARA, 2022, S. 59). Vor allem der Praxis des Racial Profilings ist in den letzten Jahren besondere Aufmerksamkeit zuteil geworden. Die im Jahr 2019 durchgeführte empirische Studie „Racial Profiling. Erfahrung, Wirkung, Widerstand“ der Kollaborativen

Forschungsgruppe „Racial Profiling“ der Rosa Luxemburg Stiftung hat die Erfahrungen von Betroffenen mit rassistischen Polizeikontrollen in der Schweiz strukturiert und anschaulich analysiert. Unter anderem werden legitimierende Strukturen in Hinsicht auf Racial Profiling auf Basis von Erfahrungsberichten aufgedeckt und untersucht. Die Analysen zeigen darüber hinaus auf, wie die Praxis des Racial Profiling Diskriminierung erzeugt und welche individuellen und gesamtgesellschaftlichen Auswirkungen das nach sich zieht. (Kollaborative Forschungsgruppe Racial Profiling, 2019, S. 181ff) Auch, wenn sich meine Forschungsarbeit auf die österreichische Polizei bezieht, ist davon auszugehen, dass die Erfahrungen der Menschen, die diskriminierende Polizeikontrollen in der Schweiz erleben, aufgrund ähnlicher Strukturen in Ländern wie Deutschland oder Österreich u.a. vergleichbar sind.

Der Lösungsvorschlag für den Umgang mit rassistischen Strukturen in der Polizei sind häufig Interkulturelle Weiterbildungsangebote, wie hier kurz dargestellt wird:

Das österreichische BM.I veröffentlichte 2017 einen Modellvorschlag zur interkulturellen Qualifizierung von Polizeibediensteten (Asmus & Enke, 2017). Der Vorschlag gilt als Reaktion auf eine Untersuchung, die 2016 ebenfalls von Asmus und Enke durchgeführt wurde, bei der „eine systemisch erzeugte Unsensibilität der operativen Kräfte gegenüber Migranten⁸ [sic!] festgestellt [wurde], die Opfer einer Straftat geworden sind.“ (ebd., S. 61) U.a. stellten die Autoren Folgendes fest: „Die migrantischen Opfer nehmen das polizeiliche Vorgehen als Verharmlosung von Rassismus und Ignoranz ihrer gesellschaftlichen und legalen Interessen [...] wahr“ (ebd., S. 62). Die Untersuchungsergebnisse geben laut Asmus und Enke schließlich Anlass, interkulturelle Weiterbildungen für Polizeibeamt*innen anzubieten.

Interkulturelle Kompetenz spielt in der Exekutivarbeit eine große Rolle und wird immer wieder (vermeintlich) als notwendig für die Polizei hervorgetan. Bettina Franzke (2016, S. 71) behauptet etwa: „Interkulturelle Kompetenzen sind für das professionelle Handeln von öffentlich Bediensteten und so auch für Polizeibeamtinnen und -beamte unerlässlich.“ Es sei die Aufgabe der Polizei, „Ausgrenzungen und Benachteiligungen entgegenzuwirken“, wenn es beispielsweise um die Schlichtung von Konflikten „unter Zugewanderten sowie in und mit der Aufnahmegesellschaft“ geht (ebd., S. 70). Es drängt sich an dieser Stelle die Frage auf, ob die

⁸ Ob es unterschiedliche Erfahrungen mit „Unsensibilität der operativen Kräfte“ (Asmus & Enke, 2017, S. 61) von als weiblich und männlich gelesenen Personen gibt, wird in der Studie nicht berücksichtigt, mit einer Ausnahme: ‚Weibliche Migranten‘ würden laut Autoren eher von positiven Erfahrungen mit der Polizei berichten (ebd., S. 137). Konkret im Rahmen von Vorfällen „häuslicher Gewalt“ (ebd., S. 140), dann also, wenn weiblich gelesene Personen als Opfer wahrgenommen werden. Im Bericht wird außerdem auf Ergebnisse anderer Untersuchungen hingewiesen, denen zufolge ‚migrantische junge Männer und Jugendliche‘ (ebd., S. 25) häufiger Polizeikontrollen erleben. Auffallend ist außerdem, dass der ‚Migrantenbegriff‘ in der Studie nicht gegendert wird, der Begriff ‚Polizeibeamtinnen und -beamte‘ aber schon.

Polizei als Repräsentantin der sogenannten „Aufnahmegesellschaft“ für die „Schlichtung von Konflikten“ sorgt oder möglicherweise auch für deren Entstehung.

In diesem Zusammenhang stelle ich die „A World of Difference“-Fortbildungsreihe als interkulturelles Bildungsangebot für die Polizei vor.

2.2 ADL und „A World of Difference“ – Hintergründe und Zusammenhänge

Die Anti-Defamation-League (kurz ADL), von der das „A World of Difference“-Programm entwickelt und in Österreich schließlich für die Polizei adaptiert wurde, wurde 1913 in den USA gegründet und bezeichnet sich als eine der weltweit führenden „anti-hate organization[s]“ (ADL, 2022, S. 1). Als Ziel nennt die ADL Austria, die „Förderung von Verständnis und Toleranz innerhalb kulturell und sozial inhomogener Gemeinschaften“ (Abteilung 1/9 SIAK/Zentrum für Fortbildung ZFB, 2019, S. 1). Seit 2001 besteht eine Kooperation zwischen der ADL Austria und dem BM.I, konkreter: mit der Sicherheitsakademie (SIAK) der Polizei (Anti-Defamation League, Austria, 2019, S. 1). Die Teilnahme an der „A World of Difference“-Seminarreihe war zu Beginn für die Polizeibediensteten freiwillig und ist seit 2002 verpflichtend. Mit jährlich 20 Seminaren zu jeweils drei Tagen und 12 bis 20 Teilnehmenden ist eine komplette Durchschulung aller Polizist*innen in Österreich geplant. (Abteilung 1/9 SIAK/Zentrum für Fortbildung ZFB, 2019, S. 1) Das Trainer*innenteam, in jedem Seminar bestehend aus einer Person der ADL und einer polizeiinternen Person, soll dabei möglichst „Differenz‘ repräsentierend“ (Anti-Defamation League, Austria, o.J., S. 1) sein. Das „A World of Difference“-Programm wird als „Eckpfeiler der Menschenrechtsbildung im BM.I“ (Abteilung 1/9 SIAK/Zentrum für Fortbildung ZFB, 2019, S. 1) betitelt, wobei die Polizeibediensteten, verstanden als „Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes“ und als „Bewahrer [sic!] und Beschützer [sic!] der Menschenrechte“, im „menschenrechtskonforme[n] Agieren“ (Bundesministerium Inneres Sicherheitsakademie, 2019, S. 2) geschult werden sollen. Konkret hat die Seminarreihe zum Ziel, Kompetenzen „im Umgang mit Differenz und unterschiedlichen Lebensstilen“ (Bundesministerium Inneres Sicherheitsakademie, 2019, S. 2) zu entwickeln. Dabei steht die Kompetenzförderung „beim Aufeinandertreffen von Menschen mit unterschiedlichem kulturellen, sozialen, ethnischen und religiösen Hintergrund“ (Abteilung 1/9 SIAK/Zentrum für Fortbildung ZFB, 2019, S. 1) im Fokus. Das Seminar soll „gegen Rassismus, Vorurteile und Diskriminierung jeder Art“ sensibilisieren, „den Pluralismus unserer

Gesellschaft bestärken“ und den Polizist*innen dabei helfen, „interkulturelle und soziale Kompetenz zu gewinnen“ (Anti-Defamation League, Austria, o.J., S.1). Ferner wird betont, dass die Verurteilung der unterschiedlichen Haltungen und Positionen der Teilnehmenden vermieden und stattdessen an den persönlichen Erfahrungen der Polizist*innen (mit Differenz und Unterschiedlichkeit) angesetzt wird (Abteilung 1/9 SIAK/Zentrum für Fortbildung ZFB, 2019, S. 1).

Nun könnte angenommen werden, dass ein Seminar, welches Diversität feiert und das Erlernen interkultureller Kompetenz zum Ziel hat, ein wirksames Mittel gegen rassistische und diskriminierende Haltungen sein kann. Der Frage, ob dieses Ziel tatsächlich über den Weg der ‚Interkulturalität‘ erreicht wird, gehe ich im empirischen Teil dieser Masterarbeit nach.

Folgend widme ich mich zunächst der theoretischen Verortung dieser Masterarbeit.

3 Postkolonial informierte Migrationspädagogik – Eine theoretische Verortung

Es gilt jene theoretischen Perspektiven zu diskutieren, die für diese Forschungsarbeit bestimmt wurden. Allem voran sollen Problematiken im Zusammenhang mit Kulturkonzepten kritisch aufgezeigt werden, die vorrangig Eingang in interkulturelle Weiterbildungsangebote gefunden haben. Im Anschluss daran werde ich für den Weiterbildungskontext relevante migrationspädagogische und postkoloniale Kritiken an Unterscheidungspraktiken vorstellen, um schließlich den Zusammenhang zur pädagogischen Professionalität herzustellen, die mit Herausforderungen konfrontiert ist, die sich aus der Kritik an rassistischen Kulturkonzepten ergeben. In diesem Sinne soll auch der Frage nachgegangen werden, inwiefern sich die Migrationspädagogik als macht- und rassismuskritische Theorie und die postkoloniale Theorie als hegemonie- und herrschaftskritische Theorie als sinnvolle theoretische Perspektiven für diese Forschungsarbeit eignen.

3.1 Kulturkonzepte in interkulturellen Fortbildungskontexten – Ein Problemaufriss

Im folgenden Abschnitt sollen Kulturkonzepte in den Blick genommen werden, die in interkulturellen Fortbildungskontexten überwiegend vorherrschen. Die Problematisierung

dieser Kulturkonzepte erfolgt mit Blick auf die theoretischen Perspektiven, die für diese Forschungsarbeit bestimmt wurden.

Interkulturelle Fortbildungsangebote werden in erster Linie von Kulturkonzepten bestimmt, die ‚Kultur‘ als etwas Statisches verstehen. Angehörige einer ‚bestimmten Kultur‘ werden dabei häufig als bloße Empfänger*innen gedacht, denen keine Handlungs- und Veränderungsmacht zugestanden wird. Mit diesem Verständnis werden unüberwindbare Differenzen sowie die Problematisierung und Konstruktion der ‚Anderen‘ legitimiert und gefestigt. (Kalpaka & Mecheril, 2010, S. 95) Castro Varela (2010, S. 118) zeigt in ihrem Beitrag „Interkulturelles Training? Eine Problematisierung“ auf, dass Bildungsangebote in Form von interkulturellen Trainings der Konstruktion der vermeintlich ‚Anderen‘ und ‚Fremden‘ gar bedürfen. Aus einer postkolonialen Sicht hat die Konstruktion der ‚Anderen‘ zur Folge, dass, mit der gleichzeitigen Produktion des ‚Wir‘, ein bestehendes Machtverhältnis reproduziert und gestärkt wird. Dies geschieht vor allem dann, wenn unhinterfragte Annahmen von ‚Fremden‘, scheinbar naturgegebene ‚kulturelle Unterschiede‘ und unkritische Auffassungen von ‚Kultur‘ gestärkt werden. Die ‚Anderen‘ stellen dabei die Gruppen dar, die Marginalisierungen ausgesetzt sind (ebd., S. 121). Den Prozess des Zum-Anderen-machens erklären Castro Varela und Riegel unter anderem konkret mit dem von Gayatri C. Spivak geprägten Konzept des Othering (Castro Varela, 2016, S. 154; Riegel, 2016, S. 36), welches ich weiter unten eingehender erläutere.

Broden (2009, S. 119) schreibt in ihrem Beitrag „Verstehen der Anderen?“ aus einer rassismuskritischen Perspektive, wobei sie das Verstehen als zentrales Element von interkultureller Bildung begreift. Verstehen kann am Beispiel von interkulturellen Fortbildungen laut Broden „die Anderen als Andere erzeugen“ (ebd.), gleichzeitig weist die Autorin darauf hin, dass Verstehen auch Voraussetzung für pädagogisches Handeln ist. Laut Broden (ebd., S. 120f) ist die Dichotomisierung der Gesellschaft, also das Erzeugen von ‚Wir‘ und ‚Sie‘, demnach die ethnisch/nationalen bzw. kulturell ‚Fremden‘, die ‚Anderen‘, das ideologische Kernelement von Rassismus. Die Autorin macht ihre Argumentation am Beispiel einer Fortbildungsreihe der 1990er Jahre mit dem Titel „Polizei und Fremde“ deutlich und beschreibt das vermeintliche kulturelle Hintergrundwissen, auf das sich Vortragende von Bildungsprogrammen zu interkultureller Kompetenz beziehen, als ein starres Kulturkonzept. Ein Konzept, frei von Veränderung und Einfluss – in Brodens Worten gleicht dieses Konzept „mehr einem Phantasma als der Realität“ (ebd., S. 121).

Im Hinblick auf die Arbeit von Polizist*innen bedeutet die Annahme, dass Verstehen ‚Andere‘ erzeugt, Folgendes: In interkulturellen Fortbildungen wird technisches Wissen vermittelt, wie

etwa jenes über unterschiedliche ‚Herkunftskulturen‘. Dieses Wissen gilt schließlich als Kompetenz im Umgang mit ‚Anderen‘. Ebendiese Vermittlung aber ist beteiligt an der Konstruktion der ‚Anderen‘ als ‚Andere‘. Denn durch die Begegnung der Polizist*innen, die ein solcherart technisches Wissen erworben haben, mit den vermeintlichen ‚Anderen‘, kann das Erlernte der Wahrnehmung im Arbeitsalltag angeglichen werden. Das bedeutet konkreter, dass das Bild von ‚Fremden‘, welches in der Fortbildung zuvor erzeugt wurde, in der Begegnung mit Menschen, die als ‚fremd‘ markiert werden, bestätigt und als wahr angenommen wird. (Brodén, 2009, S. 122)

Auch Leiprecht (2008, S. 132) macht auf ähnliche Problematiken in Hinsicht auf bestimmte Kulturkonzepte aufmerksam. Eine dieser Problematik bezieht sich auf die, in interkulturellen Fortbildungskontexten weit verbreitete Annahme, dass Vorurteile mit dem Sammeln von Informationen über ‚andere Kulturen‘ überwunden werden können. Diese Haltung ist insofern zu problematisieren, als das Erlernen von Informationen zu ‚Kulturen‘ und vermeintlichen ‚kulturellen Unterschieden‘ häufig mit dualistischen ‚Wir‘-, ‚Sie‘-Annahmen und (Ab-)Wertungen einhergehen.

3.2 Zur Konstruktion der ‚Anderen‘ – Unterscheidungs- bzw. Kulturalisierungspraktiken in der Kritik

Auf Basis der Problematisierungen der Kulturkonzepte, auf die bereits hingewiesen wurde, soll in diesem Kapitel auf konkrete Kulturalisierungspraktiken eingegangen werden. Dabei möchte ich in Anlehnung an Sökefeld (2007) kurz auf begriffliche Zusammenhänge mit dem Kulturbegriff verweisen, um die Wirkmacht bestimmter Begriffe aufzuzeigen.

Sökefeld (2007), welcher sich aus einer konstruktivistischen Perspektive mit Begriffen und deren Bedeutungen beschäftigt, stellt Begriffsdefinitionen per se in Frage, da diese

„relativ wenig Einfluss auf den Gebrauch eines Begriffes haben. Der Gebrauch lässt sich kaum festlegen. Auch wenn ein Begriff definiert wird, wird er in der Regel mit Bedeutungen gebraucht, die über diese Definitionen hinausgehen und ihr mitunter sogar widersprechen.“ (Sökefeld, 2007, S. 31)

Der Autor erläutert am Beispiel vom Begriff der ‚Rasse‘, der im Deutschen tabuisiert gilt und im Englischen („race“) gegenwärtig auch in der Wissenschaft üblich ist, dass Begriffe generell Konjunktoren unterliegen und in diesem Zusammenhang sowohl zeitliche als auch räumlich-sprachliche Dimensionen relevant sind (ebd., S. 35). In weiterer Folge macht Sökefeld (ebd., S.

43f) darauf aufmerksam, dass das Konzept der ‚Rassen‘ bekanntlich dazu dient(e), Menschen auf Basis einer biologistischen Argumentationslinie in Kategorien einzuteilen, die wiederum als Faktoren für vererbte und unveränderliche „psychische und soziale Eigenschaften und Fähigkeiten“ gelten. Diese Konstruktionen von ‚Rassekategorien‘ sind unmittelbar mit Wertungen und damit auch mit Ausgrenzungspraktiken verbunden. Der Zusammenhang zwischen der Konstruktion von ‚Rasse‘ und Rassismus per se ist an diesem Punkt deutlich erkennbar. Folglich argumentiert Sökefeld (2007, S. 44), dass sich der Rassismus die „Rassen“ erschafft. Das Beispiel „Rasse“ bzw. Rassismus soll die zerstörerische Wirkmächtigkeit von konstruierten Kategorien verdeutlichen, die sozial und gesellschaftlich, nicht aber an sich existieren (als Beispiel nennt der Autor die Diskriminierungspraxis der Nazis, die „nämlich keineswegs auf etwaige sichtbare physische Merkmale der vermeintlichen ‚jüdischen Rasse‘ vertrauten, sondern Juden [sic!] eindeutig mit dem ‚Judenstern‘ stigmatisierten“ (ebd.)).

Sökefeld (ebd.) erläutert weiter, dass der ‚Rassebegriff‘ vom ‚Kulturbegriff‘ als Differenzkategorie abgelöst wurde. Zwar wird ‚Kultur‘ zunehmend nicht mehr als erblich sondern als lernbar verstanden, dennoch gilt sie als mit Normen und Werten verknüpft. Konzept, das Menschen in ihrem Sein bestimmt. „Ursprüngliche“ Formen des Rassismus mögen sich von gegenwärtigen unterscheiden, indem sie sich von ‚Rasse‘-Konstruktionen distanzieren. Balibar (2014, S. 29f) zufolge fungiert jedoch die Kategorie ‚Kultur‘ ebenso als naturalisierte Unterscheidungsform.

Sökefeld (2007, S. 44) beschreibt in seinem Verständnis von ‚Kultur‘ auch die Ähnlichkeit des Kulturkonzepts im Alltagsverständnis, demzufolge Menschen nicht nur verschiedenen ‚Kulturen‘ angehören, sondern auch von ihnen bestimmt werden. In diesem Verständnis unterscheiden sich ‚Kulturen‘ deutlich voneinander, sie sind sich ‚fremd‘, was letztlich zu einer generellen Problematisierung des Aufeinandertreffens verschiedener ‚Kulturen‘ führt (ebd., S. 44f). Es entsteht also der Eindruck von unüberwindbaren ‚kulturellen Differenzen‘, der sich auch in den Interviews, die in dieser Arbeit analysiert wurden, finden lässt. Sökefeld (ebd., S. 45) spricht gar von ‚Kultur‘ als Ausgrenzungskonzept, weil „das ‚Eigene‘ und das ‚Andere‘“, „Differenz und ‚Fremdheit‘“ hergestellt wird. Im Zusammenhang mit Migration spielt das Kulturkonzept demzufolge eine signifikante Rolle, „da vor allem diejenigen als andere kategorisiert werden, die als Migranten [sic!] die Grenze des Nationalstaats überschreiten.“ (ebd., S. 45)

Die Verwendung von Begriffen führt zur Konstituierung dessen, was sie bezeichnen. Demzufolge wird das, was als ‚Kultur‘ bezeichnet wird, durch die Verwendung des Begriffes

konstruiert. (Sökefeld, 2007, S. 48) Welche Konstruktionsprozesse mit der Verwendung bestimmter Begriffe einhergehen und welche gesellschaftspolitischen Funktionen das mit sich bringt, gilt es jedenfalls in der Analyse der Interviews zu fokussieren. Dabei wird nicht der Kulturbegriff allein in den Blick genommen. Dies würde sämtliche Kontextinformationen bzw. synonyme Begriffe ausschließen und der Auffassung von ‚Kultur‘ als Konzept nicht gerecht werden.

Auch, wenn in rassismuskritischen wissenschaftlichen Theorien, die sich tiefergehend mit (‚Kultur‘)Konzepten beschäftigen, ‚Kultur‘ als konstruiert, veränderbar und diskursiv verstehen, kann die Lösung nicht darin liegen, die Verwendung des Kulturbegriffs gänzlich zu vermeiden. Spitzmüller (2017, S. 15) bringt diese Problematik mit folgenden Worten auf den Punkt:

„Dass ‚Kultur‘ aus Sicht der Kulturwissenschaften eine diskursive Konstruktion ist und im dynamischen Prozess des ‚Kulturellen‘ permanenter Aushandlung unterliegt, hindert die Menschen auf den Straßen und Plätzen und in den Foren nicht daran, im Namen ‚der Kultur‘ Grenzzäune zu fordern, Lebensformen zu stigmatisieren, Menschen und ihre Handlungsweisen zu kategorisieren. Es verhindert auch nicht die Anwendung und Rechtfertigung von Gewalt ‚im Namen der Kultur‘.“ (ebd.)

Mit dem Verabsäumen der Benennung von ‚Kultur‘, geht eben auch die Gefahr einher, dass das Benennen und Definieren auf äußerst destruktive Weise von jenen übernommen wird, die ‚Andere‘ nicht nur hierarchisierend konstruieren, sondern auch denen schaden wollen, die als ‚Andere‘ gelesen werden. Konkret nennt Spitzmüller (ebd., S. 9ff), beispielhaft für die „neuen Rechten“, die „Identitäre Bewegung“, die ‚Kultur‘ als Erklärungsmodell für Unterschiedlichkeit für sich nützt und damit kulturalisierend und rassistisch polarisiert.

Der Kulturbegriff ist unbestritten mit Deutungen aufgeladen und in Opratkos (2019, S. 199) Worten „sowohl notorisch unterbestimmt als auch überdeterminiert.“

Spitzmüller (2017, S. 13) appelliert, Kultur als genuin ideologisch zu begreifen. Es sei notwendig anzuerkennen, dass Kultur als ideologischer Begriff wirksam ist, da er in der Alltagswelt gebraucht wird – und weiterhin bzw. trotz der wissenschaftlichen Auffassung von Kultur als Konstrukt – als Legitimierung für hierarchisierende Differenzierungen und Ungleichheitsverhältnisse, für Diskriminierung und Gewalt dient (ebd.).

Auch Leiprecht (2004, S. 5) zufolge besteht die Relevanz in der Auseinandersetzung mit dem Kulturbegriff darin, die Probleme aufzuzeigen, die mit der Verwendung des Begriffs einhergehen und weniger darin, den Begriff per se zu definieren.

Konkret führt der Autor etwa an, dass mit dem Versuch, Rassismen und Stereotypen über vermeintliche ‚Kulturen‘ und ‚kulturelle Gruppen‘ entgegenzutreten, die Problematik

einhergeht, konstruierte ‚kulturelle Eigenheiten und Unterschiede‘ zu verstehen und damit zu sammeln und für gegeben anzunehmen. Leiprecht folgert weiter: „Unter der Hand wird mit einer solchen Vorgehensweise nicht selten nahegelegt, dass die eigentliche Ursache für die Vorurteile in dem kulturellen Anderssein der Anderen zu suchen sind.“ (Leiprecht, 2004, S. 5) Eine weitere Problematik in der Verwendung von Kulturbegriffen bzw. im Aufzeigen ‚kultureller Unterschiede‘ besteht in der gleichzeitigen Anregung und Legitimierung von Argumentationslinien und Assoziationsketten. Wenn Erklärungsmodelle für ‚Kulturen‘ darin bestehen, vermeintliche ‚kulturelle Eigenheiten und Unterschiede‘ zu erläutern, dann folgen daraus weitere Konstruktionen und Konstitutionen von Unterschieden, die mit klaren Einteilungen von ‚Wir‘- und ‚Nicht-Wir‘-Gliederungen korrelieren. (ebd.)

Mit dem „Marionettenmodell“ zeigt Leiprecht (ebd., S. 9f) das problematische Alltagsverständnis von ‚Kultur‘ auf. ‚Kulturen‘ werden nach diesem Modell als homogene und statische Großkollektive verstanden, deren Angehörige bzw. jene, denen die Angehörigkeit zugeschrieben wird, als Marionetten ihrer ‚Kultur‘ wahrgenommen. Die konstruierten ‚Anderen‘, also die vermeintlichen Angehörigen einer angenommenen ‚Kultur‘, werden als durch die ‚Kultur‘ bestimmt angesehen. Es wird angenommen, dass Personen „durch diese Zugehörigkeit (zu einer bestimmten ‚Kultur‘; Anm. JVQ) bestimmte psycho-soziale Eigenschaften und Fähigkeiten aufweisen und in ihrem Denken, Fühlen und Handeln determiniert sind.“ (Leiprecht, 2004, S. 9)

Opratko (2019, S. 200) meint, wenn er von „Kulturalisierung als Naturalisierung“ schreibt, die Annahme einer statischen ‚Kultur‘, mit der das Handeln von Personen, denen bestimmte ‚Kulturen‘ zugeordnet werden, erklärt wird. ‚Kultur‘ wird in diesem Sinne „zur zweiten Natur der Anderen“ (ebd.).

Im krassen Gegensatz dazu werden „Angehörige der eigenen Gruppe eher als Individuen“ (Leiprecht, 2004, S. 9) und damit als autonom(er) Handelnde wahrgenommen. An diesem Punkt werden einerseits die klare Trennung und die Konstruktion von ‚Wir- und Nicht-Wir-Gruppen‘ deutlich und andererseits die geglaubte Überlegenheit der ‚Wir-Gruppe‘: Die ‚Anderen‘ gelten als Marionetten einer bestimmten ‚Kultur‘, während die Angehörigen des ‚Wir-Kollektivs‘ als autonom handelnde Individuen wahrgenommen werden. Dieses Alltagsverständnis gilt es nach Leiprecht daher zu problematisieren und schließlich zu überschreiten. (ebd.)

Die aufgezeigten Problematiken sind dem interkulturellen Lernen inhärent, welches oftmals ebendieses Alltagsverständnis von ‚Kultur‘ konzipiert und aufrechterhält. Zu problematisieren ist an dieser Stelle also vor allem auch die Hierarchisierung, die konstruierte Einteilung von

‚unserer Kultur‘ als die bessere und fortschrittlichere und der ‚Kultur der Anderen‘, die bestimmte Entwicklungen erst durchleben muss und als weniger fortschrittlich konstruiert wird.

Mecheril (2013, S. 25) weist auf eine sogenannte „Kulturalisierungstendenz“ hin und problematisiert diese insofern, als ihr eine Differenzorientierung zugrunde liegt, welche wiederum auf einer Festlegung von ‚Wir‘ und ‚Nicht-Wir‘ beruht. Mecheril spricht von der Gefahr, Machtverhältnisse zu (re-)produzieren, indem die Unterscheidung (‚Wir‘ und ‚Nicht-Wir‘) vorgenommen wird (ebd., S. 29). Der Autor macht darauf aufmerksam, dass die positive Darstellung der ‚Kultur der Anderen‘ als „kulturelle Bereicherung“ ebenso auf verwandte Ordnungsmuster zurückgreift wie die Zuschreibung negativer Stereotypen. In beiden Fällen wird Differenz reifiziert (Mecheril, 2016, S. 22) und führt damit unweigerlich zu der Annahme, dass konstruierte Differenzen als unveränderbare, natürliche ‚kulturelle Unterschiede‘ zwischen dem vermeintlichen ‚Wir‘ und den vermeintlich ‚Anderen‘ wahrgenommen werden. Problematisch ist dieser Prozess auch deshalb, da die Unterschiede vom ‚Wir‘, also der dominanten Mehrheitsgesellschaft, als gegeben bestimmt werden und damit Macht reproduziert und verstärkt wird. Dieser Versuch einer positiven Darstellung der ‚Kultur der Anderen‘ lässt sich auch in einzelnen Interviews feststellen.

Pädagogische Handlungssituationen primär im Kontext von Interkulturalität zu betrachten, birgt demnach die Gefahr von Kulturalisierung. Um dem entgegenzuwirken, gilt es die Kulturalisierungstendenz zu erkennen und zu überwinden. Um diese strukturelle Reflexionsfähigkeit im professionellen Handeln einzubetten, sollen Strukturen geschaffen werden, „in denen Reflexion nicht nur möglich, sondern auch sinnvoll sowie attraktiv ist und systematisch unterstützt wird.“ (Kalpaka & Mecheril, 2010, S. 94)

Bhabha zeigt zudem auf, dass sich die „liberalen Mehrheitsstrukturen des Westens“ selbst aus einer postkolonialen Perspektive unter die Lupe nehmen müssen, „um die Kulturalisierung von Kulturen zu vermeiden“ (Castro Varela & Dhawan, 2020, S. 259).

Edward Saids Werk „Orientalism“, das bereits 1978 erschien, gilt als eines der prägendsten Werke in der Entstehung der postkolonialen Theorie. Dabei steht die Repräsentation bzw. gar die Entstehung des Orients und der „homogenen und minderwertigen *Anderen*“ (Richter, 2015, S. 314) durch vermeintliche Expert*innen des Westens im Vordergrund. Die Konstruktion des Orients und der orientalisierten ‚Anderen‘ durch hegemoniale Repräsentation deckt Said als politische Motivation des Westens auf. Dabei dient der ‚orientalische Mensch‘ als Gegenbild des ‚europäischen Menschen‘ und damit als die*der ‚Andere‘ (Castro Varela & Dhawan, 2020,

S. 105). Mit der Konstruktion einer ‚Kultur des Orients‘ und der ‚Kultur Europas‘ als dominante, überlegene und fortschrittlichere Kultur als Gegenstück, gehen Zuschreibungen und die Entstehung von stereotypen Vorstellungen der vermeintlichen ‚Orientalen‘ einher, die gegebene Herrschaftsverhältnisse stärken und legitimieren. Der orientalistische Diskurs, die bewusste Praxis der Herstellung und die hegemoniale Repräsentation des ‚Orients‘ und der ‚Anderen‘ also, ermöglicht Said zufolge, die Abgrenzung des konstruierten ‚Westens‘, wodurch „Eroberung und Machtausübung legitimiert“ wird. (Richter, 2015, S. 314f) Heute beschreibt der Orientalismusbegriff generell, „wie dominante Kulturen *andere* Kulturen repräsentieren und damit erstere wie letztere konstituieren.“ (Castro Varela & Dhawan, 2020, S. 103) In der Darstellung des ‚überlegenen Westens‘ und des ‚minderwertigen Orients‘ gilt letzterer als „feminin, irrational und primitiv“. ‚Der Westen‘ hingegen wird als maskulin, rational und fortschrittlich konstruiert. (ebd., S. 107)

Die wohl wichtigste Erkenntnis der Orientalismustheorie ist jene, dass im gesellschaftlichen Diskurs durch stetige Reproduktion und Eigenschaftszuschreibung stereotypisierte Gruppen hergestellt werden können, die dann wiederum Ausgrenzungs- und Vereinnahmungspraktiken unterliegen. Diese Praktiken sind keineswegs zufälliger Natur, sondern geschehen interessen­geleitet und politisch wirkmächtig. (Richter, 2015, S. 316) Stuart Hall, der als einer der bekanntesten Vertreter der Cultural Studies gilt, schließt sich dieser Annahme an und beschreibt die Konstruktion des ‚Westens‘ „als eine rein auf asymmetrischen Machtverhältnissen basierende Konzeption des Selbst durch die Imagination des *Anderen*.“ (ebd.)

Hall verknüpft in seiner weiteren Analyse die Konstruktion des ‚Westens‘ und die Praxis des Otherings mit historischen Kontexten. So ist Othering immer auch mit der europäischen Kolonial- und Eroberungsgeschichte zusammenzudenken, mit Hierarchisierung, Herrschaft und Macht also. In diesem Verständnis stellt Hall unter anderem fest, dass die Differenzierung von den ‚Anderen‘ binär funktioniert. Diese „Binär-Differenzierung“ lässt eine stereotype Eigenschaftszuschreibung zu, „die häufig dazu genutzt wird, dem Eigenen positiv konnotierte Eigenschaften zuzuordnen und dem Anderen spiegelbildlich negative.“ (ebd.)

Der Begriff des Otherings beschreibt demzufolge eine diskursive Praxis des „Anders-machens“, ferner also die Konstruktion von ‚Wir‘ und den ‚Anderen‘ (Ortner & Heinemann, 2018, S. 60). Die*der rassistisch definierte ‚Andere‘, bei Hall auch „Folk Devil“ genannt, tritt dabei als „moralische Ordnung“ in Erscheinung, die diskursiv aufgeladen wird und als Projektionsfläche dient, mittels derer eine kollektive und moralische ‚Wir‘-Identität hergestellt und gesichert werden kann (Opratko, 2019, S. 163).

3.3 Herausforderungen für die Pädagogische Professionalität

Im folgenden Abschnitt gilt es die Konsequenzen für pädagogische Handlungsfelder, wie der „A World Of Difference“-Fortbildungsreihe, zu beleuchten, die sich aus den theoretischen Auseinandersetzungen mit Kulturkonzepten im interkulturellen Kontext ergeben.

Kalpaka und Mecheril (2010, S. 92) schlagen vor, „Kultur‘ als Instrument zu verstehen und seinen Gebrauch zu beobachten.“ Relevant ist dabei das Erkennen und Verstehen von Deutungsmustern, die mit „Selbst- und Fremdbeschreibungen“ von Handlungssubjekten im alltäglichen, im professionellen und im wissenschaftlichen Kontext in bedeutendem Zusammenhang stehen (ebd.). In dem Sinne ist es sinnvoll und wichtig, Machtaspekte im Kontext von Kultur mitzudenken und die (Aus-)Wirkungen der Verwendung des Kulturbegriffs zu reflektieren. Die Autor*innen meinen hierzu: „Die entscheidende Frage heißt also nicht: Gibt es kulturelle Unterschiede? Die bedeutsamere Frage lautet vielmehr: *Unter welchen Bedingungen benutzt wer mit welchen Wirkungen wie ‚Kultur‘?*“ (ebd., S. 93) In weiterer Folge bedeutet das für professionelles pädagogisches Handeln, die (Re-)Produktion von ‚Wir‘ und ‚Nicht-Wir‘ und ihre machtwirksamen Bedeutungen zu reflektieren (ebd.).

Mecheril (2010) lehnt sich in seinem Vorschlag eines Kulturbegriffs stark an die Perspektive der Cultural Studies an. Hiernach wird Kultur als „dynamisch und prozesshaft begriffen. Kultur ist keine starre und eiserne Rahmung, die Menschen zu Marionetten oder Opfern macht.“ (Kalpaka & Mecheril, 2010, S. 94) In dem Sinne versteht sich Kultur als „relativ autonome Sphäre“ (ebd.), die zwar geschichtlich, gesellschaftlich, ökonomisch usw. eingebettet und damit nicht arbiträr veränderbar ist, in der aber dennoch aktiv handelnde Individuen Bedeutungen gestalten und transformieren. In der „kulturelle[n] Sphäre“ finden Identifizierungsprozesse statt, Bedeutungen und Sinnzusammenhänge werden im Kontext von ungleichen Machtverhältnissen konstruiert und verändert (ebd., S. 94f). Kultur, gedacht als „relativ autonome Sphäre“ (ebd., S. 94), ist in den meisten interkulturellen Fortbildungskonzepten jedoch nicht vertreten (ebd., S. 95).

Vor diesem Hintergrund kann Kultur als Perspektive gelten, mit der (Re-)Konstruktionsprozesse im Zusammenhang von Identität und Differenz untersucht werden können. Um generelle „Aus-, Abgrenzungs- und Syntheseprozesse, die Menschen (auch in der Migration) erleben“, untersuchen und verstehen zu können, ist es unabdingbar Kultur als

unabgeschlossen zu denken und „Bedingungen, unter denen Menschen ihre kulturellen Lebensformen entwickeln“ unter die Lupe zu nehmen. (Kalpaka & Mecheril, 2010, S. 94ff)

Castro Varela und Dhawan (2020, S. 258f) beschreiben in ihrem Buch „Postkoloniale Theorie. Eine kritische Einführung“ Homi K. Bhabhas Konzept von Kultur, der diese als „signifying process“ versteht, als Prozess also, bei dem Bedeutung erzeugt wird. Ähnlich wie Mecheril (2010) wird Kultur als etwas Dynamisches, Unvollständiges und Vielfältiges verstanden; sie „erscheint verhandelt und konstruiert“ (Castro Varela & Dhawan, 2020, S. 259). Mehr noch sind Kulturen bei Bhabha die Folge „der Stabilisierung von Autorität“ und damit nicht Auslöser vermeintlich kulturbedingter Konflikte, sondern Folge von diskriminierenden Praxen (ebd.). Vor diesem Hintergrund sollten, wie dies wohl häufig in interkulturellen Kontexten praktiziert wird, kulturelle Differenzen nicht unter dem Deckmantel von diversity zelebriert, „sondern ihr umkämpfter und konfliktärer Charakter betont werden“ (ebd., S. 258).

In interkulturellen Fortbildungen, wie der „A World Of Difference“-Reihe, wirken die Fortbildungsleiter*innen als pädagogische Fachkräfte multiplikatorisch, indem in einem professionellen Rahmen Diskurse reproduziert und Normen „gefestigt, aber auch irritiert werden“ (Heinemann, 2021, S. 3). Aus der Anerkennung der Wirkmächtigkeit und Verantwortung pädagogischer Fachkräfte ergibt sich die Notwendigkeit einer überdauernden Selbstreflexion. Heinemann und Ortner (2018, S. 56) schlagen die Perspektive einer hegemoniekritischen Erwachsenenbildung vor, um „Bildung und politische Praxis als kritische Instrumente der Selbstpotenzierung des Menschen zusammenzudenken“ (ebd.).

Gesellschaftliche Machtverhältnisse werden im Rahmen postkolonialer Analysen als dynamische Prozesse verstanden, die stets unabgeschlossen sind und in denen „Ungleichheit, Macht und Dominanz“ (Ha, 2007, S. 41) stets neu ausverhandelt werden. Die eigene Position in diesem Gefüge von Machtverhältnissen zu erkennen und zu hinterfragen, ist daher unumgänglich. Diese überdauernde Praxis der Überprüfung der eigenen Position nennt Ha (ebd.) die „reflexive Selbstverortung“.

Ein Merkmal der postkolonialen Kritik fasst Ha (ebd., S. 42) wie folgt zusammen: Postkoloniale Kritik sei die

„kritische Herausarbeitung von Konstruktionen des rassifizierten und vergeschlechtlichten hegemonialen Eigenen (Whiteness) und abgewerteten Anderen (Blackness, People of Color, Juden und Jüdinnen, Muslim/-innen, postkoloniale Migrant/-innen etc.) als binäre Opposition in einem historischen Prozess, der durch wechselseitige Konstitution und strukturelle Ungleichheit geprägt ist“ (ebd.).

Postkoloniale Diskurse seien weiter „an der Sichtbarmachung von Dominanzverhältnissen wie an der Anerkennung, den Konstruktionsweisen und den Durchsetzungsprozessen von Differenzen interessiert.“ (Ha, 2007, S. 43)

In Anlehnung an Hall begreifen Heinemann und Ortner (2018, S. 57) Hegemonie als Prozess und weniger als Zustand. Die Hegemoniekritik selbst „beschäftigt sich mit Fragen nach der Herstellung, der Verbreitung und dem Unsichtbarmachen von Ideologien, sowie nach dem System von Meinungen und Haltungen, die die Machtverhältnisse in einer Gesellschaft bestimmen.“ (ebd.) Gramsci zufolge, so Heinemann und Ortner (ebd.) weiter, wird der Hegemonieprozess von Bildung beeinflusst, da durch sie Ideologien verbreitet und verfestigt werden. Ideologien, durch die epistemische Gewalt auch in aktuellen Macht- und Herrschaftsverhältnissen wirken (ebd., S. 59). In diesem Verständnis erscheint die postkoloniale Theorie als hegemoniekritische Theorie für die Auseinandersetzung mit interkulturellen Fortbildungsangeboten höchst relevant. So können beispielsweise Zusammenhänge zwischen alltäglichen polizeilichen Kontrollpraktiken, die diskriminierende Kontrollpraxis des Racial Profiling etwa, und (auch in interkulturellen Fortbildungen (re)konstruierten) Annahmen und Bildern der ‚Anderen‘ untersucht werden und in ihren historischen Kontexten erfasst werden (Kollaborative Forschungsgruppe Racial Profiling, 2019, S. 165).

Um interkulturelle Fortbildungsangebote bzw. die Wirkung pädagogischer Fachkräfte auf die (Re)Produktion rassistischer Praxen und Strukturen zu untersuchen, bietet sich die Migrationspädagogik als rassismus- und machtkritische Theorie an, mit der überdies untersucht werden kann, wie jene rassistischen Strukturen in der pädagogischen Praxis irritiert werden können. Die Migrationspädagogik als Perspektive hebt unter anderem natio-ethno-kulturelle Unterscheidungsordnungen, oder auch „Differenzordnungen“, hervor, die in der pädagogischen Praxis konstruiert werden und nachhaltig wirken. (Heinemann & Ortner, 2018, S. 56) Zudem werden gesellschaftliche Positionierungen fokussiert, denen Individuen durch die hierarchisierte Kategorisierung im Kontext von Herrschafts- und Machtverhältnissen zugeordnet werden (ebd., S. 60). In dem Sinne werden „rassistische Praktiken auf der gesellschaftlich strukturellen Ebene verortet und nicht ausschließlich als individuelle Phänomene in den Blick genommen“ (ebd., S. 62).

Vorherrschende Männlichkeitsnormen und -bilder innerhalb der Polizei dürfen in dieser Arbeit nicht unerwähnt bleiben, da hegemoniale Zusammenhänge im migrationspädagogischen und postkolonialen Diskurs um ‚Interkulturalität‘ von hoher Relevanz sind.

4 Cop Culture und hegemoniale Männlichkeit(en) in der Polizei

Der folgende Abschnitt ist kurzgehalten und skizziert den aktuellen Diskurs um Cop Culture und hegemoniale Männlichkeit(en). Eine nähere Auseinandersetzung mit dem Thema Männlichkeitsbilder und Polizei kann an dieser Stelle nur als Anregung für weitere Forschung stehen.

Alle vier Interviews mit Personen, die an der „A World of Difference“-Fortbildung teilgenommen haben, wurden für diese Masterarbeit mit Männern⁹ geführt. Das ist kein Zufall, denn bei der österreichischen Polizei arbeiten weiterhin mehrheitlich Männer: Der Frauenanteil in der Bundespolizei in Österreich lag 2021 bei 20 Prozent. Der Anteil an Frauen in Führungspositionen in Österreich ist noch weitaus geringer (BMI, 2021, S. 6). Im Vergleich dazu hat sich in Deutschland die Anzahl an Frauen in der Polizei seit 2000 von 20 auf 29 Prozent erhöht, was insgesamt immer noch weniger als ein Drittel des gesamten Polizeipersonals ausmacht (Atali-Timmer, 2021, S. 194). Erstaunlich ist in diesem Zusammenhang außerdem, dass Frauen in Österreich erst im Jahr 1991 zum regulären Polizeidienst zugelassen wurden. Bis dahin kamen Frauen vor allem bei der Parkraumüberwachung zum Einsatz (Behr, 2017, S. 541).

Vor dem Hintergrund, dass bei der Polizei mehrheitlich Männer arbeiten, nehmen vorwiegend Männer an den „A World of Difference“-Fortbildung teil, weshalb sich folglich auf meine Anfrage ausschließlich Männer meldeten.

Behr (2017, S. 541) bezeichnet die „Berufskultur“ von Polizist*innen, die „an der Basis der Organisation arbeiten“, mit dem Begriff der Cop Culture. Den Analysen des Autors zufolge

⁹ Ich habe mich an dieser Stelle dazu entschieden, die Geschlechterkategorien „Männer“ und „Frauen“ ohne der *-Form („Frauen*“ wäre bspw. eine alternative Schreibweise) anzuführen, auch wenn dadurch die Binarität von Geschlecht rekonstruiert wird und andere Geschlechtsidentitäten sprachlich ausgeschlossen werden. Grund dafür ist, dass weder in den hier angeführten Statistiken noch in den Interviews von anderen Geschlechtsidentitäten gesprochen wurde. Ich gebe die Begriffe daher kontextbezogen so wieder, möchte aber gleichzeitig auf die Problematik der Rekonstruktion binärer Geschlechtervorstellungen aufmerksam machen.

wird die Cop Culture, die – charakteristisch für eine Subkultur, als welche sie definiert werden kann – per se ein widerständiges Moment innehat, allem voran von Männern bzw. Männlichkeiten geprägt. Ebenfalls symptomatisch für die Cop Culture ist die Orientierung an und die unhinterfragte Akzeptanz der bzw. Identifizierung mit bestehenden Hierarchien, die für Klarheit und Sicherung der gegebenen (Macht)Strukturen sorgen. Demzufolge ist auch die Annahme zentral, dass Bürger*innen keine Kund*innen, sondern Herrschaftsunterworfenen und Polizist*innen keine Dienstleistende, sondern vielmehr Vertreter*innen der Staatsmacht seien (Behr, 2017, S. 542f). Cop Culture bedeutet auch, dass von den Polizist*innen eine Bereitschaft, sich zu „assimilieren“ und sich den institutionsinternen Regeln und Gesetzen anzupassen, erwartet wird, da ansonsten Ausschluss und fehlende Loyalität droht (Atali-Timmer, 2021, S. 42).

Behr (2008, S. 118 und 2017, S. 543) behauptet, die „aggressive Maskulinität“ bzw. die „Krieger-Männlichkeit“ sei das hegemoniale Männlichkeitsmodell und „kulturelle[s] Leitbild“ (Behr, 2017, S. 545) der Polizei. Kennzeichnend für dieses Leitbild ist die Gewaltfähigkeit bis hin zu Gewaltaffinität, wobei Recht mit Macht in Verbindung gebracht wird und das Recht als Legitimation, als Ermöglichung, und nicht etwa als Begrenzung für das eigene polizeiliche Handeln dient. So ist auch das Verhältnis zu Bürger*innen durch eine klare binäre und hierarchische Rollenverteilung markiert, bei der die klare Überlegenheit und machtvolle Position der „aggressiven Männlichkeit“ sichtbar wird. (ebd.)

Diese Macht- und Gewaltdemonstration der einen, führt mithin dazu, dass sich andere Kolleg*innen von einer gewaltfreien Seite zeigen können. Anders als beim gängigen Erlernen von Praktiken zur Vermeidung von Eskalation, geht es beim aggressiven Männlichkeitsmodell jedoch nicht um die Minimierung des Risikos, sondern um die Überwindung von Barrieren zu einem gewaltbereiten Handeln, aus dem durchaus auch Übergriffe entstehen können. (ebd., S. 546) Behr merkt an dieser Stelle an, dass

„erst die Kontextrahmung [...] aus der Gewalttätigkeit des Kriegers den juristischen unmittelbaren Zwang [macht], während die Gewalttätigkeit des Gegners Widerstand gegen Vollstreckungsbeamte oder Körperverletzung ist. Darin liegt der Unterschied zwischen ‚potestas‘ (Staatsgewalt) und ‚violentia‘ (schädigende Individualgewalt)“ (ebd.).

Zu erwähnen ist zudem, dass die wahrgenommene Bedrohung durch den internationalen Terrorismus zu einer Aufrüstung innerhalb der Institution Polizei geführt hat. Vor diesem Hintergrund scheint sich der Bedarf an „aggressiver Männlichkeit“ verstärkt zu haben. (ebd., S. 549) Die sogenannte polizeiliche Krieger-Männlichkeit hat also gegenwärtig Konjunktur.

Wie bereits erwähnt, lag der Anteil an Frauen in der Polizei im letzten Jahr bei 20 Prozent. Von einem signifikant geringeren Anteil an Schwarzen Menschen und Personen of Color ist

auszugehen. Zum gegebenen Zeitpunkt gibt es hierzu jedoch keine repräsentativen Zahlen für die österreichische Polizei. Für Deutschland liegen aktuell nur Daten zu Neuanstellungen von Personen ‚mit Migrationshintergrund‘ vor. Demnach beläuft sich dieser Anteil von Neuanstellungen bei der deutschen Bundespolizei auf 3,4 Prozent, was einer deutlichen Unterrepräsentation von Schwarzen Menschen und Personen of Color entspricht. (Mediendienst, 2021, S. 2)

Nachdem sich „gesellschaftliche Repräsentationen“ also in der Personalaufstellung der Polizei nicht widerspiegeln, kann gefolgert werden, dass „die bestehende Struktur mit überwiegend ‚männlichen und weißen‘ Personen als Norm aus dem bestehenden Selbstverständnis heraus nicht hinterfragt wird.“ (Atali-Timmer, 2021, S. 194)

Ich werde mich im Folgenden mit der Frage der Methodologie und anschließend der Gesprächsanalyse als Methode befassen.

5 Methodologie und Methode

Das folgende Kapitel widmet sich der methodologischen Verortung dieser Masterarbeit in der interpretativen Sozialforschung. Daran anschließend soll die Methode der Gesprächsanalyse skizziert werden. Die Gesprächsanalyse ist eine der interpretativen Verfahren der qualitativen Sozialforschung, die ich als Vorschlag zur Auswertung und Analyse der erhobenen Daten verstanden habe. In einem nächsten Schritt zeichne ich den Forschungsprozess vom Feldzugang, der zu Beginn von Herausforderungen gekennzeichnet war, bis zur Datenerhebung nach, um anschließend den Prozess bis zum Sample zu beschreiben. Die Auswertung und Analyse der Interviews mit den ehemaligen Teilnehmenden und Expert*innen, die im letzten Abschnitt dieses Kapitels dargestellt wird, erfolgt, wie bereits erwähnt, in Anlehnung an die Methode der Gesprächsanalyse. Das Kapitel schließt mit einem Einblick in die Analyseperspektive, die Positionierungsprozesse in den Vordergrund rückt.

Im folgenden Abschnitt gilt es einführend die methodologische Verortung dieser Masterarbeit darzustellen.

5.1 Methodologische Verortung in der interpretativen Sozialforschung

Diese Forschungsarbeit ist methodologisch der qualitativen bzw. der interpretativen Sozialforschung zugeordnet.

Die qualitative Sozialforschung beruht als empirische Forschung auf Erfahrungen (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 13) und zeichnet sich durch „eine Logik des Entdeckens“ (Rosenthal, 2015, S. 13) aus, die sich im Generieren von Hypothesen und Theorien äußert, welche sich am Gegenstand orientiert im Forschungsprozess ergeben. Zu Beginn der Forschung steht demnach stets ein Forschungsinteresse und keine fertigen Hypothesen, die es zu verifizieren gilt (ebd., S. 16). Dieses offene Vorgehen, welches die Anwendung offener Verfahren der Datenerhebung erfordert, wird in diesem Kapitel genauer erläutert.

Die interpretative Sozialforschung ist in ihren Anfängen auf die „Chicago School“ der 1920er Jahre zurückzuführen, als erstmals empirische Untersuchungen durchgeführt wurden, deren Forschungsinteressen sich mit den Migrationsprozessen und den migrations- und sozialpolitischen Herausforderungen in der Gesellschaft in Chicago ergaben (ebd., S. 36). Im Sinne des „interpretativen Paradigma[s]“ (ebd., S. 15) wird der Mensch in der interpretativen Sozialforschung „als ein handelnder und erkennender Organismus“ (ebd.) begriffen, der „in Interaktionen mit anderen die soziale Wirklichkeit“ (ebd.) erzeugt. Es wird dahingehend angenommen, dass der Mensch als Handelnder selbst auch Interpretationen hervorbringt, die von den Forschenden schließlich systematisch rekonstruiert werden können (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 15).

Folglich möchte ich einführend einen kurzen Überblick über Verortung, Grundannahmen und Merkmale der Gesprächsanalyse vorstellen.

5.2 Zur Methode der Gesprächsanalyse

Die Methode der Gesprächsanalyse entstand, angeregt durch die nordamerikanische conversational analyses, in der Forschungstradition der qualitativen Sozialforschung in den frühen 1970er Jahren (Henne & Rehbock, 1982, S. 7). Sie ist eine der interpretativen Verfahren der qualitativen Sozialforschung (Deppermann, 2008, S. 10) und hat ihren theoretischen Hintergrund in der von Garfinkel begründeten Ethnomethodologie, die soziale Wirklichkeit als Erzeugungsprozess versteht und damit als nicht statisch (Führer, 2020, S. 86).

Interpretativen Verfahren liegt die Annahme eines dialektischen Verhältnisses von Individuellem und Allgemeinem zugrunde (Rosenthal, 2015, S. 79). Wirklichkeit, die im Gespräch hergestellt wird und die grundsätzlich rekonstruierbar ist (Führer, 2019, S. 88f), entsteht im Allgemeinen und ist gleichzeitig Teil des Allgemeinen, weshalb auch „Hinweise auf das Allgemeine“ (Rosenthal, 2015, S. 79) in jedem Einzelfall zu finden sind (ebd.). Daraus resultiert, dass das Allgemeine auch immer im Besonderen ersichtlich ist. Ziel ist folglich „die theoretische Verallgemeinerung an Einzelfällen und auf der Grundlage von kontrastiven Vergleichen dieser Fälle“ (ebd.).

Beim gesprächsanalytischen Vorgehen steht das Handeln der Sprechenden im Fokus bzw. deren Herstellung von Wirklichkeit und Sinn (Deppermann, 2008, S. 9). Die „Alltagshandelnden“ (Rosenthal, 2015, S. 41) konstruieren und konstituieren ihre Wirklichkeit, indem sie Situationen, Interaktionen und die Welt deuten. Diese Deutungen basieren nunmehr auf (kollektiven) Wissensbeständen, die stets in Zusammenhang mit Sozialisierungsprozessen gedacht werden. (ebd.) Dabei ist davon auszugehen, dass das Aufzeigen des Handelns nicht nur den Individuen selbst zugänglich ist, sondern im Sprechen durch Forschende rekonstruiert und analysiert werden kann (Führer, 2019, S. 88f). Beides geschieht in Anbetracht der Tatsache, „dass kein Detail der Interaktion bedeutungslos ist und somit von vorherein weder als ungeordnet oder zufällig noch irrelevant angesehen werden darf“ (ebd., S. 89).

Deppermann (2008, S. 19) weist auf die ambivalente Problematik der Formulierung von Forschungsfragen hin. Forschungsfragen vorab zu entwickeln ist demnach einerseits problematisch und andererseits unvermeidbar, da sich Forschungsfragen aus einem Erkenntnisinteresse entwickeln, welches den notwendigen Ausgangspunkt jeder Forschung darstellt. Die Problematik hinsichtlich des Formulierens von Fragestellungen besteht, da mit jeder Fragestellung Vorannahmen gegenüber und Erwartungen an die empirischen Daten einhergehen. So benennt Deppermann (ebd.) konkrete Herausforderungen¹⁰, die sich aus bestehenden Vorannahmen ergeben können, wie der Herausforderung, „Vorannahmen als Ergebnisse zu reproduzieren“. Weitere Herausforderungen bestehen darin, an bestimmten Vorannahmen festzuhalten und so „Rekonstruktion[en] von Gesprächsstrukturen“

¹⁰ Deppermann (2008, S. 19) spricht an dieser Stelle von „Gefahren“ und nicht von Herausforderungen. Der Begriff der „Gefahr“ impliziert aus meiner Sicht jedoch eine Reaktion des Verhindern-Wollens und -Müssens, um die Gefährlichkeit einzudämmen. Ich habe mich stattdessen für „Herausforderungen“ entschieden, da besagte „Gefahren“, wie der Reproduktion eigener Vorannahmen in den Ergebnissen, in einer Forschung nicht völlig verhindert werden können. Jene „Gefahren“ als Herausforderungen zu verstehen, macht es meiner Ansicht nach eher möglich, Vorannahmen zu reflektieren und in die Reflexion der Ergebnisse miteinzubeziehen.

(Deppermann, 2008, S. 19) zu verhindern. Das wiederum kann zum Verschließen vor neuen Erkenntnissen führen (ebd.). Festzuhalten ist also, dass es „nicht die Analyse eines Gesprächs [gibt], sondern immer nur eine Analyse unter einer Fragestellung und im Hinblick auf bestimmte Interessen“ (ebd., S. 20).

Letztlich kommt es auf die Möglichkeit und Sinnhaftigkeit an, Fragestellungen und Vorannahmen zu verändern und zu verwerfen. Diese Veränderungen ergeben sich durch das der Gesprächsanalyse inhärente, „spiralförmige Verhältnis von Gegenstandskonstitution und Gegenstandsanalyse“ (ebd.). Demzufolge werden Fragestellungen und Vorannahmen im Laufe der Forschung, einhergehend mit der prozesshaften Auseinandersetzung mit dem Material, stetig verändert (ebd.). Diese offene, veränderungsfreudige Herangehensweise an Fragestellungen und Hypothesen folgt dem sogenannten Offenheitsprinzip, vor dessen Hintergrund Hypothesen gestützt durch das empirische Material generiert, überprüft, verändert und ggf. verworfen werden (Rosenthal, 2015, S. 50f).

Das gesprächsanalytische Vorgehen orientiert sich an einem abduktiven Verfahren, wonach besagte Hypothesengenerierung, -überprüfung, und -veränderung bzw. -verwerfung am Einzelfall, also an dem zu untersuchenden Phänomen, vorgenommen wird. Im Fokus steht dabei der Vorgang der Hypothesenbildung selbst, wobei am Beginn des Prozesses ein empirisches Phänomen und nicht etwa eine Theorie (Deduktion) oder eine Hypothese (Induktion) steht. (ebd., S. 61f) Das abduktive Schlussfolgern, nach dem ich mich in dieser Arbeit orientiert habe, erfolgt nach dem dreistufigen Verfahren vom Generieren aller möglichen Hypothesen, über das Schließen von Hypothesen zu Folgehypothesen, hin zur Überprüfung der Hypothesen am Einzelfall. Im Laufe dieses Verfahrens können weitere Hypothesen entstehen, die wiederum überprüft werden müssen. (ebd., S. 63f) Rosenthal (ebd.) orientiert sich dabei in der Darstellung des abduktiven Vorgehens an dessen Begründer, Charles Sanders Peirce. Das Vorgehen wird beim gesprächsanalytischen Verfahren von der detaillierten Sequenzanalyse bis zur fallübergreifenden Analyse angewandt. Die einzelnen Analyseschritte werden weiter unten skizziert.

Im Sinne des theoretical samplings, das den Prozess der Datenerhebung zur Hypothesen- und Theoriebildung beschreibt, geschieht weder Auswahl und Erhebung noch Auswertung nach streng aufeinanderfolgenden Schritten. Vielmehr ergibt sich die Auswahl materialgestützt aus dem Forschungsprozess selbst (Glaser & Strauss, 2006, S. 45). „The emerging theory points to the next steps“, so Glaser und Strauss (1967, S. 47) zusammenfassend. In dieser Arbeit habe ich mich am theoretical sampling orientiert.

Der Beschreibung des Erhebungsprozesses widmet sich der nächste Abschnitt.

5.3 Erhebungsprozess

Im folgenden Kapitel möchte ich den Blick auf den Prozess der Erhebung des Datenmaterials richten. Hierzu gilt es den Weg vom Feldzugang bis zur Auswahl des Samples zu beleuchten und den Prozess nachvollziehbar darzustellen.

5.3.1 Vom Feldzugang...

An dieser Stelle wird der Weg vom Feldzugang zur Datenerhebung dargelegt.

Erste Versuche der Kontaktaufnahme fanden zum einen mit unterschiedlichen Landespolizeidirektionen und zum anderen mit dem Bundesministerium für Inneres (BM.I) statt. Es folgten mehrere Telefonate, E-Mails, zahlreiche Weiterleitungen und Absagen, die mehr oder weniger begründet wurden. Mehrmals wurde mir etwa mitgeteilt, dass derlei Untersuchungsvorhaben bei der Polizei schlichtweg nicht möglich seien. Häufig war für mein Anliegen keine Stelle zuständig, was ebenfalls als Grund für Absagen herangezogen wurde. Ein weiterer Versuch bestand schließlich darin, zur Anti-Defamation-League (ADL), einer selbsternannten Menschenrechtsorganisation, die „gegen Antisemitismus, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung“ auftritt (Abteilung 1/9 SIAK/Zentrum für Fortbildung ZFB, 2019, S. 1), selbst Kontakt aufzunehmen. Nach einer internen Absprache zwischen der Sicherheitsakademie (SIAK) des BM.I und der ADL gelang es schließlich, Interesse für mein Forschungsvorhaben zu wecken. Meine anfängliche Idee, zusätzlich zu Interviews teilnehmende Beobachtungen im Rahmen der Seminarreihe „A World of Difference“ durchzuführen, wurde abgewiesen, was damit begründet wurde, dass meine Teilnahme einen sicheren Raum für offene Gespräche stören könnte und die Teilnehmenden folglich „gehemmter“ über ihre Haltungen und Erfahrungen sprechen würden. Gleichzeitig wurde ich gebeten, eine Interviewanfrage zu formulieren, welche schließlich über die SIAK an alle Polizeibediensteten ausgeschickt wurde, die an Seminaren im Jahr 2019 teilgenommen hatten. Auf diese Anfrage haben sich schließlich sieben Polizeibedienstete gemeldet, die sich zu einem Interview mit mir bereit erklärt haben. Ein weiteres Interview konnte ich mit einem der polizeiinternen Seminartrainer selbst führen. Zudem hat sich eine Führungsperson der ADL, die für die Erstellung des Seminarkonzeptes zuständig ist und als Seminartrainerin arbeitet, zu einem Interview bereit erklärt. Da sich anfänglich kaum Personen gemeldet hatten, habe ich

zudem über persönliche Kontakte versucht, Interviewpartner*innen zu finden. Auf diesem Weg konnte ich zusätzlich ein Interview mit einer Polizistin führen, die ein ähnliches Seminar in der Grundausbildung abgeschlossen hatte. Die Interviewte hatte jedoch aufgrund des verhältnismäßig langen Zeitabstands zur Teilnahme am Seminar deutlich weniger Erinnerungen. Hinzu kommt, dass sich Aufbau und Inhalt des Seminars in der Grundausbildung signifikant von denen der Seminarreihe „A World of Difference“ unterscheiden, weshalb ich mich schlussendlich gegen die Verwendung des Interviews in der Arbeit entschieden habe.

5.3.2 über die Datenerhebung...

Bereits die Darlegung meines eigenen Forschungsinteresses ist als Teil des Prozesses der Datenerhebung zu sehen. Gemeint sind hier ausgewählte Informationen, die an die Interviewpartner*innen herangetragen wurden. Dabei wurde auch in der Analyse berücksichtigt, dass alle Informationen zum Forschungsinteresse, zu meiner Rolle als Forschende und zur Art des Interviews auf die Erzähler*innen wirken können. Die Informationen können auf das wirken, was erzählt wird und damit auch auf die Forschungsergebnisse selbst, was in der Interpretation berücksichtigt wurde (Przyborski & Wohlrab-Sahr 2014, S. 43f).

Konkret war den Interviewpartner*innen vor dem Interview Folgendes bekannt: Die Tatsache, dass ich Bildungswissenschaft an der Universität Wien studiere und meine Masterarbeit zum Thema „Fortbildungsangebote zu interkultureller Kompetenz bei der Polizei“ schreibe. Außerdem war bekannt, dass ich die Interviews führen werde und dass es mir um die persönlichen Erfahrungen zur „A World of Difference“-Seminarreihe geht sowie was die Teilnahme für den Berufsalltag bedeuten kann. Zusätzlich habe ich klargestellt, dass die Fragen im Interview offen formuliert sind, es kein Richtig oder Falsch gibt und es mir um keine Bewertung der persönlichen Erfahrungen geht. Und zuletzt wurden die Interviewpartner*innen darauf aufmerksam gemacht, dass die Interviews aufgenommen werden und personenbezogene Daten (Namen, Institutionen, Namen anderer Personen, Orte, Daten etc.) anschließend im Zuge der Transkription anonymisiert werden.

Die Interviews selbst fanden schließlich an sehr unterschiedlichen Orten statt. Ich habe angeboten, einen Ort für das Interview bereitzustellen oder an einen Ort zu fahren, der von den Interviewpartner*innen selbst gewählt wird, obgleich ich darauf hingewiesen habe, dass ein Ort mit geringen Nebengeräuschen, an dem das Interview möglichst ungestört geführt werden kann, wichtig und notwendig ist.

Um interessierende Sachverhalte in situationsspezifischen Kontexten rekonstruieren und verstehen zu können, wurden für diese Forschungsarbeit offene Leitfadeninterviews geführt (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 131). Den strukturellen Orientierungsrahmen bot hierbei der Leitfaden (ebd., S. 126), der an die jeweiligen Interviewsituationen bzw. die Erzählungen der Interviewpartner*innen flexibel angepasst (ebd., S. 130) und nach Durchführung erster Interviews erweitert und verändert wurde.

Die Fragen wurden offen und erzählgenerierend gestellt, um möglichst nah an der Relevanz der Erzählung aus Sicht der Interviewten zu bleiben (ebd., S. 128). Erst im Anschluss und am Ende von Erzählungen wurden immanente Nachfragen gestellt, also „Fragen, die sich unmittelbar auf das bisher Gesagte beziehen“ (ebd., S. 70).

Interviewpartner*innen gelten als Expert*innen ihrer eigenen Lebensgeschichte, deren Expertise mittels Interviews erfragt werden will (ebd., S. 69). Dabei obliegt die Entscheidung, was, in welcher Länge und wie etwas erzählt wird, ihnen. Es galt daher, die Interviewten während des Interviews möglichst nicht zu unterbrechen, bis eine Erzählung abgeschlossen wurde. Dabei habe ich versucht, mit einer interessierten Haltung und aufmerksamem Zuhören den Redefluss der Interviewten so weit wie möglich zu unterstützen. (ebd., S. 70) Zu Beginn jedes Interviews wurden die Interviewpartner*innen außerdem darüber aufgeklärt, dass offene Fragen gestellt werden, für deren Beantwortung sie sich so viel Zeit nehmen können, wie sie wollen und sie das sagen können, was für sie wichtig erscheint.

Die Leitfragen bezogen sich unter anderem auf die Aufgabenbereiche, die den Interviewten in der Polizei zukommen. Es wurde außerdem danach gefragt, wie es zur Teilnahme an der Fortbildung „A World of Difference“ kam. Ohne explizit danach zu fragen, wurde diese Frage in den meisten Fällen mit der Erklärung in Verbindung gebracht, ob die Teilnahme „freiwillig“ war oder eben nicht. Zudem wurden Fragen zu möglichen Vorstellungen zur Fortbildung gestellt, als die Teilnehmenden von dieser erfahren haben. Im Interview wurde offen nach Erinnerungen an die Fortbildung hinsichtlich Inhalte, Übungen, Rollenspiele, Diskussionen usw. gefragt. Ein Schwerpunkt des Leitfadens war außerdem die Bedeutung der Fortbildung im Berufsalltag bzw. generell Situationen aus dem (Berufs)Alltag, die mit der Fortbildung in Verbindung gebracht werden. Am Ende wurde schließlich nach Wünschen oder Veränderungsvorschlägen für die Fortbildung gefragt und danach, ob generell noch etwas erzählt werden will. Es sei an dieser Stelle erwähnt, dass im Leitfaden explizit darauf geachtet wurde, bestimmte Begriffe, wie „Rassismus“, „Kultur“, „Differenzen“ usw. auszusparen, um

Relevanzsetzungen in den Fragestellungen zu vermeiden und damit die Antworten nicht in bestimmte Richtungen zu „lenken“. Da die Interviewten aber bereits aufgrund meiner Interviewanfrage Informationen zu meinem Forschungsthema hatten (wie dem Titel der Masterarbeit, in dem das Wort „interkulturell“ enthalten ist), konnten gewisse Relevanzen nicht gänzlich vermieden werden.

In Abgrenzung zum oben genannten Expert*innenbegriff, gelten Interviewpartner*innen, mit denen ein Expert*inneninterview geführt wird, als Expert*innen, die „über ein spezifisches Rollenwissen verfügen, solches zugeschrieben bekommen und diese besondere Kompetenz für sich selbst in Anspruch nehmen.“ (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 119) Expert*innenwissen bezieht sich nach Przyborski & Wohlrab-Sahr (ebd.) aber auch auf die Deutungsmacht, die mit dem spezialisierten Sonderwissen und dem Expert*innenstatus einhergeht. In der Analyse der Interviews gilt es, die Bedeutung der Deutungsmacht miteinzubeziehen. Das Sonderwissen von Expert*innen betrifft beispielsweise Organisationsstrukturen, institutionalisierte Abläufe, Zusammenhänge, Kontexte, Regeln usw. Zu diesem Wissen soll anhand von Expert*inneninterviews Zugang geschaffen werden. (ebd., S. 119f) Die Leitfragen für die Expert*inneninterviews wurden entsprechend nach den jeweiligen, interessierten spezifischen Wissensbeständen und nach den Regeln offener Leitfadeninterviews gestaltet.

5.3.3 zum Sample

Das Sample, also die Auswahl der zu untersuchenden Fälle, wurde an die Prinzipien des theoretischen Samplings angelehnt, im Laufe des Forschungsprozesses immer wieder hinterfragt und an die Hypothesenentwicklung und -prüfung stetig angepasst (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 182). Da aus Datenschutzgründen keine direkte Kontaktaufnahme mit potentiellen Interviewpartner*innen möglich war, wurde meine Interviewanfrage per Mail an die ehemaligen Seminarteilnehmer*innen über die SIAK versandt. Die Datenerhebung war aus diesem Grund davon geprägt, wer und wie viele Personen sich überhaupt für ein Interview bereiterklärt haben. Ein weiterer Aspekt, der (in Abgrenzung zum theoretical sampling) zu einer Auswahl geführt hat, war eine kontrastierende Herangehensweise, die im Folgenden erläutert wird: Nach intensiven Überlegungen fiel die Auswahl, die prozesshaft im Laufe der Analysearbeit getroffen wurde, auf vier Interviews von ehemaligen Seminarteilnehmern, die mir aufgrund des Inhalts aber auch der Bandbreite in Hinsicht auf Alter, Ort des

Einsatzgebietes, eigene Positionierungen sowie Positionen in der Polizei und Arbeitsbereiche, am geeignetsten erschienen. Durch eine größere Bandbreite sollten aufgrund unterschiedlicher Positionierungen möglichst vielseitige Perspektiven auf die Fortbildung in die Analyse aufgenommen werden. So ist davon auszugehen, dass Seminarteilnehmende, die eine Führungsposition innehaben oder in der Verwaltungserhebung tätig sind, einen anderen Blick auf die Bedeutung der Fortbildung im Berufsalltag haben, als Teilnehmende, die im Außendienst arbeiten. Es gab darüber hinaus unterschiedliche Perspektiven hinsichtlich der Sinnhaftigkeit der Fortbildung für den Berufsalltag, die mit dem Alter in Verbindung gebracht wurden. Auch wurde in einzelnen Interviews die Bedeutung der Polizeiarbeit hinsichtlich städtischer und ländlicher Gebiete erwähnt, sowie die eigene (Führungs)Position in der Polizeistation. Zudem gab es signifikante Unterschiede in den Erzählungen jener Polizeibediensteten, die im Außendienst und jenen, die im Innendienst tätig sind.

Die für diese Forschung ausgewählten Fälle repräsentieren die Berufsgruppe der Polizeibediensteten. Die Expert*inneninterviews mit einem polizeiinternen Seminartrainer und einer Trainerin der ADL wurden ebenfalls ins Sample integriert.

Zur Veranschaulichung des Samples sollen im Folgenden die einzelnen Interviews bzw. die Interviewpartner*innen dargestellt werden:

Name (Pseudonym)	Ort	Altersgruppe	Position	Datum
Elyas Yildiz (Teilnehmer)	Stadt	20-30	Verwaltungserhebung	04.06.2019
Franz Wiedner (Teilnehmer)	Ortschaft, Vorstadt	40-50	KRIPO	15.06.2019
Mathias Feichtinger (Teilnehmer)	Stadt	35-45	Führungsposition in Polizeiinspektion, Außendienst	14.06.2019
Norbert Varga (Teilnehmer)	Ortschaft	50-60	Außendienst	24.06.2019
Sandra Nejem (Expertin)	Stadt	35-45	ADL Seminartrainerin, Programmkoordination	03.06.2019
Wolfgang Scherfl (Experte)	Stadt	45-55	Polizeiinterner Seminartrainer	26.06.2019

Im folgenden Kapitel steht die detaillierte Darstellung der Analyse und Auswertung des Datenmaterials im Vordergrund.

5.4 Datenanalyse und Auswertung

Folgend sollen die einzelnen Analyseschritte, in Anlehnung an Deppermanns (2008) Vorschlag des gesprächsanalytischen Arbeitens, skizziert werden. Die Methode der Gesprächsanalyse habe ich in dieser Arbeit als Orientierung verstanden. Die einzelnen Analyseschritte wurden demnach nicht zur Gänze und nicht streng aufeinanderfolgend abgehandelt.

5.4.1 Aufbereitung des Datenmaterials

Als erster Schritt zur Vorbereitung für die Auswertung bzw. Analyse gilt die Aufbereitung des Datenmaterials, den ich im Folgenden nachzeichne.

Die Transkripte bilden die Grundlage der Interviewauswertung. Transkription meint dabei die Überführung, also die „Verschriftung von Audio- (oder Video-)Aufnahmen verbaler Interaktionen nach festgelegten Notationsregeln“ (Lucius-Hoene & Deppermann, 2002, S. 308), in einen Text. Das Transkribieren nach bestimmten Notationsregeln folgt der Logik, Transkripte „möglichst frei von Deutungen und selektiven Wahrnehmungen der Untersucherin zu halten“ (ebd., S. 309). Das Transkriptionssystem, auf dessen Grundlage die Transkripte verfasst wurden, ist dem Anhang dieser Arbeit beigelegt.

Im Rahmen der Transkription wurden Pseudonyme erstellt, sowie Daten, die auf die interviewten Personen schließen lassen könnten, anonymisiert. In Einzelfällen wurden bewusst zusätzliche Daten verändert, um die Wahrscheinlichkeit eines Rückschlusses auf die Personen anhand der anonymisierten Daten nach Möglichkeit zu minimieren. Alle anonymisierten Daten wurden in einem externen Verzeichnis zusammen mit den zugehörigen Klardaten festgehalten und dienten ausschließlich zur eigenen Nachvollziehbarkeit im Forschungsprozess.

Zur systematischen Aufbereitung des Datenmaterials bzw. für einen besseren Überblick und um ein schnelleres vergleichendes Arbeiten mit dem Datenmaterial zu gewähren, wurden für alle Interviews, angelehnt an sogenannte Gesprächsinventare nach Deppermann (2008, S. 32), kurze Deckblätter mit Randinformationen erstellt. Darin enthalten sind Informationen zum Alter, Ort der Interviews, Datum, andere mögliche relevante Informationen wie den genauen Aufnahmeort, zeitliche Rahmungen usw. Zusätzlich habe ich Memos angefertigt, in denen beispielsweise Informationen festgehalten wurden, die vorab ausgetauscht wurden bzw.

Gespräche, die vor oder nach den Interviews stattgefunden haben, Informationen zur Kontaktaufnahme u.a. Die Interviews habe ich darüber hinaus in Abschnitte unterteilt und mit kurzen Überschriften versehen, um erste Formen und Handlungen in den Gesprächen zu erkennen und wichtige Abschnitte herauszufiltern. Bei späteren Analyseschritten, wie dem Sammeln von Vergleichsstellen, hat sich die überblickshafte Darstellung der Interviews und des Inhalts zudem als nützlich und zeitsparend herausgestellt.

5.4.2 Analyseschritte

Nach der strukturierten Aufbereitung des Datenmaterials stellte die Selektion der Analyseabschnitte, die im Laufe der Forschung immer wieder adaptiert wurde (Deppermann, 2008, S. 35ff), den nächsten Schritt dar. Im Rahmen dieser Selektion habe ich Passagen ausgewählt, die einen Bezug zur Forschungsfrage und den dazugehörigen Subfragen haben oder mir darüber hinaus besonders markant und wichtig erschienen (wenn etwa die interviewte Person immer wieder auf ein bestimmtes Thema zu sprechen kam).

Das Verfahren der sequenziellen Analyse folgt der Annahme, dass die temporale Anordnung der Gesprächsabfolge eine bestimmte Ordnung schafft, die es im Rahmen der Analyse zu rekonstruieren gilt (Rosenthal, 2015, S. 76). Diesem „Prinzip der Sequenzialität“ (ebd.) folgend, wurden die ausgewählten Interviewabschnitte sequentiell, also Zeile für Zeile, interpretiert, wobei Wissensbestände über Kontext oder etwa dem weiteren Verlauf des Textes zunächst gänzlich ausgespart wurden, um ein vorurteilsfreies Interpretieren möglichst garantieren zu können (ebd., S. 78). Dieser Art des Interpretierens konnte im Rahmen einer regelmäßig stattfindenden Interpretationswerkstatt vor allem in der Interpretationsgruppe Rechnung getragen werden, da die einzelnen Interpretierenden neue Perspektiven und Interpretationen einbrachten, wodurch ich eigene Hypothesen hinterfragen konnte (Lucius-Hoene & Deppermann, 2002, S. 322f). Auf diese Weise gelang es, neue und veränderte Hypothesen zu entwickeln, die frei(er) von meinen eigenen Vorannahmen waren. Im Zuge des sequenziellen Interpretierens wurde darauf geachtet, in welcher Art und Weise Äußerungen getätigt wurden, also welche linguistischen Merkmale zu erkennen waren und was sie bedeuten konnten (Äußerungsgestaltung nach Deppermann, 2008, S. 56f). Dazu gehören unter anderem linguistische Merkmale der Prosodie, der Phonetik und der Stilistik (ebd., S. 57). Bei der Untersuchung der Äußerungsgestaltung („Äußerungen“ meint konkret Gesprächssequenzen) geht es auch um Fragen zu Bedeutungszusammenhängen (ebd., S. 60). Um derlei Zusammenhänge erfassen zu können, standen beim Interpretieren stets auch die Fragen im

Vordergrund, warum und zu welchem Zweck in einer bestimmten Art und Weise gesprochen wurde.

Zudem wurden Fragen zum Schritt des Timings (Deppermann, 2008, S. 61f), also die Untersuchung der „zeitlichen Verhältnisse zwischen Äußerungen verschiedener Sprecher [sic!]“ (ebd., S. 61) in der Interpretation berücksichtigt. Bei diesem Schritt galt es, Fragen zum Sprecher*innenwechsel (wann kam es beispielsweise wie zu Unterbrechungen?), zur zeitlichen Organisation des Gesprächs, zu Rederechten (wer „darf“ etwa wann sprechen? Welche Bedeutung hat es, wenn Interviewpartner*innen die Frage der Interviewerin unterbrechen und sich so das Rederecht aneignen? Usw.), zur Bedeutung von Redepausen, zur Frage „wer spricht wann?“ usw. untersucht (ebd., S. 61f). Jedoch ist festzuhalten, dass bestimmte Gesprächsregeln von mir schon vorab definiert und den Interviewpartner*innen teilweise kommuniziert wurden, da es sich bei den Gesprächen um Interviews und nicht etwa um Alltagsgespräche handelte. Gemeint ist hier, dass ich als Interviewerin bestimmten Interviewführungsregeln gefolgt bin: Dazu zählt unter anderem Erzählungen nicht zu unterbrechen, mich an den Fragen des Leitfadens zu orientieren, Nachfragen möglichst erst am Ende oder nach einer Erzählung zu stellen, wertende (Nach)Fragen und Kommentare zu vermeiden, Erzählpausen auszuhalten usw. Zusammenfassend ist also immer zu bedenken, dass der „künstliche“ Gesprächscharakter eines Interviews bestimmte Regeln, Kontexte und Erwartungen schon voraussetzt und vordefiniert.

Um Gesprächssequenzen möglichst ganzheitlich verstehen zu können, wurden Aussagen im Rahmen der Interpretation aufeinander bezogen und mögliche Kontextualisierungshinweise anhand von Merkmalen zu rekonstruieren und verstehen versucht. Dazu galt es etwa zu fragen, was den einzelnen Gesprächssequenzen vorausgeht (Welche Frage hat etwa die Interviewerin gestellt? Worüber wurde zuvor geredet und wie steht dies im Zusammenhang zur aktuellen Sequenz? Usw.) und wie sie sich aufeinander beziehen (ebd., S. 63). Es sei außerdem darauf hingewiesen, dass es sich bei Kontexten um „dynamische Bezugsdimensionen [handelt], die im Gespräch signalisiert, aufrechterhalten und verändert werden.“ (ebd., S. 67) Angenommen wird, dass bestimmte Arten von Äußerungen, wie etwa eine Frage, bestimmte andere Arten von Äußerungen, wie etwa einer Antwort oder der Verweigerung einer Antwort, erwarten lassen. Diese Zusammenhänge haben keinen willkürlichen Charakter, sondern beziehen sich auf normative Regeln. Es handelt sich also um normative Erwartungen, die es aufzudecken und zu deuten gilt. (ebd., S. 68ff) Derlei kontextuelle und normative Erwartungszusammenhänge galt es im Rahmen der Analyse zu berücksichtigen und zu interpretieren.

In der Analysearbeit standen auch Bedeutungen von Gesprächssequenzen an sich und deren Entstehung bzw. Aushandlung innerhalb des Interviews im Fokus (Deppermann, 2008, S. 70). Die Analyse erfolgte allem voran anhand der Reaktionen auf bestimmte Äußerungen und wiederum Reaktionen auf die erfolgten Reaktionen. Dabei wurden unter anderem Rückbezüge auf vorangegangene Äußerungen und deren Bedeutungen untersucht. (ebd., S. 73ff) Im Falle der Interviews, die für diese Arbeit untersucht wurden, galt es vor allem zu erkennen, in welcher Form die Interviewten auch in Bezug auf die Interviewerin bzw. in Bezug auf die Reaktionen auf die Fragen der Interviewerin und umgekehrt, Bedeutungen herstellten. Konkret wurden Fragen gestellt wie: „Wie reagiert die*der Interviewte auf diese Frage und warum reagiert sie*er so?“ und „Welche Bedeutungen können ‚mhms‘ als Reaktion der Interviewerin an bestimmten Stellen haben und was könnten diese wiederum für die Interviewten bedeuten?“ usw.

In einem letzten Schritt zur Auseinandersetzung mit dem Datenmaterial stand im Rahmen einer fallübergreifenden Analyse die Ausarbeitung und Überprüfung von Hypothesen mittels Fallvergleich im Zentrum. Dieser sich wiederholende Analyseschritt bestand aus der Gegenstandskonstitution, dem Sampling und der Gegenstandsanalyse. Grundlage der Gegenstandskonstitution waren die Ergebnisse der Sequenzanalyse bzw. die Hypothesen samt Fragestellungen, die daraus entwickelt wurden. Daran anschließend galt es sich einem passenden Sample zu widmen. Dabei habe ich nach Fällen zum Vergleich gesucht, die zur Klärung der Fragestellungen und Hypothesen von Interesse waren. Im Rahmen der Gegenstandsanalyse wurden schließlich jene selektierten Vergleichsfälle abermals auf der Grundlage der detaillierten Sequenzanalyse untersucht. Diese Schritte gilt es Deppermann (ebd., S. 95f) zufolge so oft zu wiederholen, bis eine theoretische Sättigung eintritt, bis sich also ein „konsistentes Muster“ bestätigt und keine neuen Gesichtspunkte zu erkennen sind. An diesem Punkt möchte ich festhalten, dass ich weder die theoretische Sättigung noch das Ausschöpfen aller Gesichtspunkte völlig absolutistisch verstehe, da meiner Ansicht nach beide Aspekte stark von der forschenden Person abhängig sind. In dieser Arbeit habe ich das Hinzuziehen neuer Sequenzen und Vergleiche mit dem Zeitpunkt abgeschlossen, als sich meiner Einschätzung nach ein kongruentes Bild der Erkenntnisse ergab und die Hypothesen nachvollziehbar dargelegt werden konnten.

In der Analyse der Expert*inneninterviews wurde ähnlich vorgegangen. Dabei wurde der Rekonstruktion möglicher Machtaspekte, die mit der Rolle des*der Expert*in einhergehen, besondere Aufmerksamkeit geschenkt.

5.4.3 Verknüpfung mit Wissensbeständen

Im Sinne der erwähnten Offenheit gegenüber dem Material und einer materialgestützten Herangehensweise, habe ich Hypothesen und Theorien erst im Auswertungs- und Analyseprozess herausgearbeitet und überprüft (Deppermann, 2008, S. 86). Trotz des Offenheitsprinzips ist für die Interpretation und Analyse ein bestimmtes Hintergrundwissen von Bedeutung, um einer gesprächsanalytischen Auseinandersetzung mit dem Datenmaterial gerecht zu werden (ebd., S. 84ff). Dieses Wissen umfasst zum einen ein Alltagswissen als „Basis jedes anderen Wissens“ und als „Voraussetzung für jedes Verstehen“, welches einer ständigen Reflexion bedarf (ebd., S. 87) und zum anderen ein ethnographisches Wissen, um Gespräche verstehen zu können. Dazu gehört unter anderem milieu-, geschichts- und gruppenspezifisches bzw. kontextuelles Wissen (ebd., S. 87), welches ich mir anzueignen versucht habe. Das eigene theoretische Wissen, etwa das Wissen über theoretische Konzepte, hat schließlich eine vertiefende Auseinandersetzung mit den Forschungsergebnissen und dem Vergleich mit bisher generierten Erkenntnissen anderer Studien ermöglicht (ebd., S. 88). Diese Verknüpfungen von theoretischem Wissen und eigenen Analyseergebnissen werden jeweils am Ende der empirischen Unterkapitel bzw. im Kapitel zur Reflexion der Ergebnisse diskutiert. Ich möchte an dieser Stelle darauf hinweisen, dass Forschung generell bzw. (eigene) Wissensbestände in dieser Arbeit nicht frei von Machtverhältnissen, Privilegien und Sozialisationsaspekten (meiner eigenen und der der Interviewpartner*innen) verstanden werden, da wissenschaftliches Wissen eben immer unter den besagten Gesichtspunkten entsteht. Die Anerkennung dessen bezeichnet Haraway (2003, S. 393) als „situated knowledges“ und meint damit auch „feminist objectivity“ in der Forschung. Ein kritischer und selbstreflexiver Zugang zu eigenen Wissensbeständen in Zusammenhang mit der Analysearbeit hatte hohe Relevanz.

5.4.4 Analyseperspektive

Das Konzept der Positionierung nach Lucius-Hoene und Deppermann (2004) diente in dieser Forschungsarbeit als Perspektive zur Analyse des empirischen Datenmaterials. Die Anwendung dieses Konzepts ermöglichte Selbst- und Fremdpositionierungen in Erzählungen systematisiert unter die Lupe zu nehmen und auf diese Weise ‚Wir-‘ und ‚Nicht-Wir-‘ Konstruktionen zu erkennen und kontextbezogen zu verstehen.

Die erzählende Person wurde dabei als Handlungsträgerin ihrer eigenen Geschichte verstanden. Das Erzählen selbst dient sowohl zur Selbstdarstellung als auch zur Selbstherstellung. Die

Autor*innen begreifen diese Identifizierungsprozesse beim Erzählen als „narrative Identität“, die es mittels Anwendung des Positionierungskonzepts herauszuarbeiten gilt (Lucius-Hoene & Deppermann, 2004, S. 167f). Wortham (2000, S. 157) weist mit dem Begriff der „narrative self-construction“ außerdem darauf hin, dass Erzähler*innen in der Erzählung ihrer Geschichten nicht nur ihr früheres Selbst darstellen, sondern teilweise auch ändern können, wer sie sind.

Das Konzept der Positionierung soll ermöglichen, Identitätskonstruktionen, Selbst- und Fremdpositionierungen zu erkennen. In Positionierungsprozessen kommt es zu Zuweisungen und Zuschreibungen von Identitätsaspekten, aber auch dem Einnehmen bestimmter Rollen und Positionierungen in hierarchischen Gefügen. (ebd., S. 169f)

Unterschieden wird schließlich zwischen dem erzählten Ich, also dem Ich, das in der Erzählung von der erzählenden Person konstruiert wird, und dem erzählenden Ich, sprich dem Ich, welches in der Erzählung das erzählte Ich und Personen in der erzählten Geschichte konstruiert bzw. positioniert (ebd., S. 173f). Diese Positionierungen geschehen auf Basis der Art und Weise, in der über Personen und das Geschehene erzählt wird (ebd., S. 176). Selbstpositionierungen sind dabei immer auch in Bezug zu Fremdpositionierungen zu sehen (Wortham, 2000, S. 172f). Adressiert wird bei der Erzählung im Falle dieser Forschung die Interviewerin als Zuhörer*in des Erzählten, wobei auch in der Interaktion des Erzählens Selbstpositionierungen und Positionierungen der Interviewerin vom erzählenden Ich vorgenommen werden (ebd., S. 177).

Angesichts dessen ist schließlich auch die Bedeutung der hierarchisierten Verhältnisse von der Interviewerin als Forschende und den Interviewten als „Beforschte“ von Relevanz für die Interpretation und Untersuchung. Diese hierarchisierten Verhältnisse zwischen mir als Interviewerin und den Interviewten werden als dynamische, sich verändernde Prozesse verstanden. Beispielsweise konnte in einem Interview beobachtet werden, dass ich an bestimmten Stellen als junge, „unwissende“ Studentin positioniert wurde, der die Polizeiarbeit erklärt werden muss und an anderen Stellen als potentielle Expertin für ‚Kultur- und Migrationsfragen‘. Auch in anderen Zusammenhängen wurde ich von den Interviewten sehr unterschiedlich fremdpositioniert. So stellten mir drei verschiedene Interviewpartner*innen vor oder nach den Interviews die Frage, woher ich käme, was ich für einen Namen hätte (was wohl auf die vermeintliche Ursprungs- bzw. Herkunftsgeschichte meines Namens deuten sollte, die wiederum Auskunft über meine vermeintliche ‚Herkunft‘ geben sollte) oder aber woher meine Eltern seien. Letztere Frage wurde mir als Folgefrage gestellt, nachdem ich auf die Frage, woher ich denn käme, meinen Geburtsort in Österreich nannte. Einer der Interviewten war zudem an einem längeren Gespräch über Brasilien und seinen Vorstellungen zum Land interessiert. Ich

wurde zudem gefragt, ob ich bereit sei, Reisetipps zu schicken, sobald er seine geplante Reise nach Brasilien antreten würde, was verdeutlicht, dass ich von dem Interviewpartner als Expertin bzw. Kennerin des Landes positioniert wurde. Unterschiedliche Stellen in den Interviews deuten zudem darauf hin, dass ich als Studentin und Expertin für „Migrations- und Diskriminierungsfragen“ bzw. für Weiterbildung positioniert wurde. Einer der Interviewten zeigte sich zögernd und unsicher bei der Benennung von Personengruppen und Differenzkategorien, was deutlich macht, dass das Interview eben mit einer Person stattfand, die als Studentin und potenzielle Expertin markiert wird und nicht mit einer Peerperson, bei der möglicherweise weniger Unsicherheiten bei der Benennung aufgetreten wären.

Nach dieser Darstellung des methodischen und analytischen Vorgehens, befasse ich im nächsten Abschnitt mit den Interpretationen und Ergebnissen des Analyseprozesses.

6 „A World of Difference“ – Vom Erfahren, Reflektieren und Reproduzieren

Im Folgenden werde ich anhand von ausgewählten Transkriptauszügen und deren Interpretationen fünf Schwerpunkte beleuchten, die sich im Laufe des Analyseprozesses im Hinblick auf die Forschungsfrage und dem Fallvergleich als bedeutsam herausstellen. Dabei habe ich mich vor allem anfänglich am Prinzip der Offenheit orientiert, um Relevanzsetzungen im Interviewmaterial auszumachen. Grundlage für die Analyse bieten die Interviews mit vier Teilnehmern, einem polizeiinternen Seminartrainer und einer Expertin, die sowohl Projektkoordinatorin als auch Seminartrainerin der ADL ist. Der erste Schwerpunkt befasst sich mit Vorstellungen und Vorannahmen der Interviewten zur „A World Of Difference“-Fortbildung. Im Anschluss werden Übungen aus der Fortbildung vorgestellt, die von den Interviewten erwähnt wurden und aus denen unterschiedliche Positionierungs- und (Re)Konstruktionsprozesse gelesen werden können. Im Kapitel zur Unvereinbarkeit von Fortbildungswissen und Erfahrungswissen werden Interpretationen von Interviewpassagen in den Blick genommen, um empfundene Unvereinbarkeiten in Hinsicht auf das, was in der Fortbildung gelernt wurde und den Erfahrungen aus dem Berufsalltag aufzuzeigen. Im vierten Abschnitt gilt es die Bedeutung des Verstehens der ‚Anderen‘ zu analysieren, um zuletzt (Re)Konstruktionen ‚kultureller Differenzen‘ und ‚Kultur‘ generell zu diskutieren.

6.1 Vorannahmen und Vorstellungen zur Fortbildung

Der folgende Text beschreibt unterschiedliche Denk-, Reflexions- und Positionierungsprozesse, die sich auf Vorannahmen, Erwartungen und Vorstellungen zur Fortbildung beziehen. In der Analyse der Interviewausschnitte zeigen sich vor allem Skepsis und Widerstände gegenüber der Fortbildung bzw. dem Fortbildungsinhalt. Die Interviewten stellen sich dabei die Frage nach der Notwendigkeit und der Sinnhaftigkeit der Teilnahme, wobei in den Erzählungen gleichzeitig unterschiedliche Positionierungen deutlich erkennbar sind, die hier dargelegt werden sollen.

Elias Yıldız beantwortet in der folgenden Passage die Frage der Interviewerin zu seinen Vorstellungen zur Fortbildung.

„Als Ausländer zu so einem Seminar“ – Zur migrantischen Selbstpositionierung und dem Nutzen eines interkulturellen Seminars

Elias Yıldız: *„ja ich hab mir halt gedacht als Ausländer jetzt (i mein zu) so einem Seminar zu gehen – bringt mir wahrscheinlich eher nicht viel als den anderen [I: mhm] trotzdem war ich offen für das Seminar hab mir angeschaut hat auch gepasst hab was dazu gelernt [I: mhm] ja [I: mhm können sie darüber vielleicht a bissl was erzählen (also) wie sie wie haben sie des gemeint?] also – da ich ja an türkischen Hintergrund habe, hab ich mir halt gedacht was soll ich auf einem Seminar wo ich – wo mir was beigebracht wird wie ich dann eben nicht ausländerfeindlich bin oder diskriminierend bin Vorurteile hab und sonst was [I: mhm] die hab ich nämlich eher nicht aber – (da das dann) halt nicht freiwillig war bin ich ja dann hingeh_ [I: mhm] hingangen“ (EY, S. 3, Z. 15-31)*

Elias Yıldız erzählt in dieser Passage von den Gedanken, die er zur Fortbildung hatte, bevor er diese besucht hat. Er habe sich gedacht, dass ihm „als Ausländer“ die Fortbildung, im Gegensatz zu „den anderen“, nicht viel bringen würde.

In der Erzählung positioniert sich Elias Yıldız als „Ausländer“, der einen „türkischen Hintergrund“ hat. Ihm gegenüber stehen „die anderen“, von denen Elias Yıldız sich abgrenzt. Mit den „anderen“ können im Kontext nur die Polizeibediensteten gemeint sein, die ebenfalls am Seminar teilgenommen haben. In Anbetracht der Tatsache, dass die österreichische Staatsbürger*innenschaft als Voraussetzung für den Eintritt in den Polizeidienst gilt (Polizeikarriere, 2022, o.S.), kann davon ausgegangen werden, dass Elias Yıldız den

Ausländerbegriff nicht mit der österreichischen Staatsbürger*innenschaft, sondern mit seiner natio-ethno-kulturellen Zugehörigkeit in Verbindung setzt.

Elias Yıldız spricht hier von „so einem Seminar“, ohne konkreter zu werden. Möglich ist aber, dass ein Seminar gemeint ist, in dem etwa bestimmte Perspektiven auf ‚Ausländer‘ eingenommen werden. Der Wortlaut scheint nicht zufällig gewählt, da „so ein Seminar“ in klarer Verbindung steht mit ‚Ausländern‘.

Der Interviewte stellt die Sinnhaftigkeit seiner eigenen Teilnahme in Frage. Er habe sich gedacht, dass ihm „als Ausländer“ die Fortbildung „wahrscheinlich eher nicht viel“ bringe. Die Schlussfolgerung aus dieser Argumentationslinie ist demnach, dass dem Interviewten zufolge migrantisch positionierte Personen nicht „ausländerfeindlich“ oder „diskriminierend“ seien oder „Vorurteile“ hätten. Elias Yıldız erklärt seine Argumentation nicht weiter, was darauf schließen lässt, dass er diese Annahme als Selbstverständnis versteht. Gleichzeitig impliziert die Aussage des Interviewten, dass die anderen Teilnehmenden „im Gegensatz“ zu Elias Yıldız durchaus rassistisch seien oder sein könnten. Für sie würde demnach die Teilnahme an einem Seminar, bei dem erlernt werden soll, nicht „ausländerfeindlich“ oder „diskriminierend“ zu sein oder „Vorurteile zu haben“, durchaus einen Nutzen haben. Eine weitere Erklärung für das Hinterfragen der eigenen Teilnahme könnte sein, dass seiner Ansicht nach migrantisch positionierte Personen bereits Wissen über „das Migrantische“ haben. Es gäbe für ‚Ausländer‘ daher nichts mehr ‚über Ausländer‘ zu erfahren oder gar zu lernen.

Auffällig ist, dass Elias Yıldız für sich ganz klar definiert, wie die Interviewerin die Nachfrage gemeint haben könnte – er bezieht sie auf sein ‚Ausländer-Sein‘ und leitet die Begründung damit ein, dass er „ja an türkischen Hintergrund“ habe. Obwohl die Frage der Interviewerin nicht unbedingt auf die Frage nach dem ‚Hintergrund‘ abzielt, scheint für Elias Yıldız klar zu sein, dass es nur darum gehen kann. Er vermutet an dieser Stelle also ein selbstverständliches Interesse der Interviewerin an seinem ‚Hintergrund‘. Dies rührt möglicherweise daher, dass Elias Yıldız bereits häufig nach dem ‚Hintergrund‘ gefragt wurde bzw. als Person ‚mit Hintergrund‘ fremdpositioniert wurde. Der „türkische Hintergrund“, den Elias Yıldız an dieser Stelle erwähnt, scheint dabei von zentraler Bedeutung für die Argumentation zu sein.

Erkennbar ist auch, dass sich der Interviewte hier eine bestimmte Expertise zuspricht – die Expertise eines betroffenen ‚Ausländers‘, der nicht ‚ausländerfeindlich‘ sein kann. Diese Expertise führt dann scheinbar dazu, dass ihm das Seminar keinen Mehrwert bringen kann, weil er bereits über die Expertise verfügt.

Abschließend ergänzt Elias Yıldız, dass er „die nämlich eher nicht“ habe, was im Kontext der Erzählung so zu lesen ist, dass er die Vorurteile „nämlich eher nicht“ hat. Elias Yıldız macht

damit noch einmal ganz klar fest, dass er selbst „eher“ keine Vorurteile habe und sich mit dem ‚Ausländerfeindlich-Sein‘ nicht identifiziert.

Obwohl die Teilnahme an der Fortbildung laut Elias Yıldız nicht freiwillig war und obwohl er die Sinnhaftigkeit der Teilnahme seiner selbst bezweifelt, sei er „offen“ für die Fortbildung gewesen. Hier stellt sich die Frage, wofür Elias Yıldız offen war – sich als migrantisch positionierte Person der Fortbildung auszusetzen? Für andere Menschen offen? Für andere Meinungen? Für den Seminarinhalt? Der Begriff „trotzdem“ zeigt klar auf, dass es für den Interviewten jedenfalls nicht selbstverständlich war, offen zu sein.

Schließlich beschreibt Elias Yıldız genauer, wie er das Seminar retrospektiv erlebt hat: Er habe es sich „anschaut“, es habe „auch gepasst“, er habe „etwas dazugelernt“.

Zusammenfassend geht die migrantische Selbstpositionierung mit der Argumentation des Interviewten einher, dass ihm ein Seminar, in dem ihm zufolge erlernt bzw. beigebracht wird, nicht ‚ausländerfeindlich‘ oder diskriminierend zu sein oder keine Vorurteile zu haben, nichts bringen könne. Die Argumentation beruht auf der Annahme, dass migrantisch positionierte Menschen nicht rassistisch seien. Obwohl Elias Yıldız keine Erkenntnisse festmacht oder etwa darauf hinweist, dass das Seminar einen Denkprozess angestoßen habe, erwähnt er doch, dass er etwas dazugelernt habe.

In der folgenden Sequenz beantwortet Mathias Feichtinger die Frage der Interviewerin, wie es zum Besuch der Fortbildung „A World Of Difference“ kam.

„Mi störts söba wann i schubladisier“ – Zwischen Skepsis und Selbstreflexion

Mathias Feichtinger: „*jo – i woa eben sehr skeptisch immer wos des Thema betrifft – oiso es kursiert do irgendwie die Meinung in da Polizei () ‚brainwashing‘ [I: mhm] und ‚die woin di umdrahn‘ und=und ‚jo die zagn donn eh mitn Finger auf di‘ und i hob ma docht i=i horch ma des anfoch moi on i bin ned – wir hom a irgendwie a schwieriges Umfeld bei uns a am=am Hauptbahnhof oba – mi störts söba wann i dann so schub=schubladisier immer oder so – negativ denk – und deswegen hob i gsogt i mecht ma des amoi onschaun a bissl ois gegen=Gegenpol [I: jo] (zu) diese gonzen negativen Einflüsse ((leise lachend)) – die wir hom [I: mhm] und – jo deswegen hob i mi freiwillig gemeldet und – jo bin dann gnumma worden“ (MF, S. 2, Z. 39 - S. 3, Z. 4)*

Der Interviewte erzählt von seinen Vorstellungen zur Fortbildung, weshalb und wie es zu seiner Teilnahme kam. Mathias Feichtinger äußert Skepsis und die Bedenken, die er der Fortbildung gegenüber hatte und erklärt der Interviewerin, warum er sich dennoch freiwillig gemeldet hat.

Der Interviewte setzt mit der Erklärung an, dass er „eben sehr skeptisch immer [war] was des Thema betrifft“. Es bleibt unklar, was mit dem „Thema“ gemeint ist, da es von Mathias Feichtinger nicht benannt wird. Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass er von der Interviewerin erwartet, zu wissen, worum es sich bei dem „Thema“ handelt. Eine andere Erklärung könnte sein, dass Mathias Feichtinger in seiner Formulierung unscharf bleibt, da das konkrete Ansprechen des „Themas“ an sich schwierig ist. Die Formulierung „sehr skeptisch immer“ lässt jedenfalls keinen Zweifel, dass die Skepsis gegenüber der Fortbildung bzw. gegenüber dem „Thema“ der Fortbildung groß war.

Mathias Feichtinger nimmt in seiner weiteren Erklärung schließlich Bezug auf die Polizei. Dort kursiere die Meinung „brainwashing“ und „die wollen dich umdrehen“ und „die zeigen mit dem Finger auf dich“. Der Interviewte stellt diese Aussagen als beispielhafte Aussagen dar, welche bei der Polizei über diese Fortbildung geäußert würden. Mathias Feichtinger ist selbst Teil der Polizei. Mit dieser Erklärung scheint er argumentieren zu wollen, dass seine Skepsis gegenüber dieser Fortbildung auf den Aussagen beruht, die in der Polizei „kursieren“ und dass er sich trotz der Vorurteile für das Seminar gemeldet hat.

Wenn der Interviewte von „die“ spricht, meint er vermutlich die Repräsentant*innen der Fortbildung, die die teilnehmenden Polizeibediensteten „umdrahn“ wollen. Dabei klingt der Begriff „umdrahn“ gar bedrohlich und gefährlich – es geht um eine totale Wendung und Veränderung der Person. Interessant ist dabei auch die Zuschreibung des Wollens: Es wird den Vertreter*innen der Fortbildung unterstellt, dass sie die Teilnehmenden bewusst verändern wollen. Das wiederum würde eine enorme Handlungsmacht bedeuten, da es den Fortbildungsleiter*innen dann möglich wäre, „brainwashing“ in drei Fortbildungstagen zu betreiben und die Teilnehmenden dabei „umzudrehen“. Die Aussage macht deutlich, dass die erwähnte Skepsis vermutlich eine Skepsis vor dem Unbekannten war („brainwashing“, „umdrahn“, „die woin“ usw.).

Es zeigt sich an dieser Stelle auch, dass der Inhalt der Fortbildung scheinbar nicht dem entspricht, was Mathias Feichtinger als „die Meinung“ der Polizei bezeichnet. Die geäußerten Beschreibungen verdeutlichen darüber hinaus, dass den Fortbildungsleiter*innen zugeschrieben werde, dass sie die vermeintlich einheitliche Meinung der Polizei, ihre Haltung, ihr Verhalten, ihre Position usw. kritisieren. Ansonsten wäre kein „brainwashing“ notwendig. Mathias Feichtinger beschreibt weiter, er habe sich gedacht, dass er sich „des anfoch moi“ anhören würde. Mit „des“ meint Mathias Feichtinger vermutlich den Fortbildungsinhalt, der von ihm nicht weiter definiert wird. Es scheint als wolle sich der Interviewte an dieser Stelle von den Vorannahmen der Polizei distanzieren und sich trotz Skepsis ein eigenes Bild von der

Fortbildung machen. Mathias Feichtinger stellt am Anfang des Interviews klar, dass er im Außendienst tätig ist und auf der Polizeiinspektion eine Führungsposition innehat. Vor diesem Hintergrund scheint es naheliegend, dass sich der Interviewte hier der Interviewerin gegenüber als Führungskraft positioniert, die sich von der „allgemeinen Meinung“ der Polizei distanzieren und diese reflektieren möchte, indem er sich ein eigenes Bild zur Fortbildung macht und dieser gegenüber zwar skeptisch ist, sich jedoch auch anschauen möchte, was dort tatsächlich passiert. Weiter unten wird zudem klar, dass er sich „freiwillig“ für die Fortbildung gemeldet hat. Grund dafür sei, dass ihn sein eigenes „Schubladisieren“ störe („mi störs söba wann i dann so schub=schubladisier immer oder so – negativ denk“). Die Fortbildung beschreibt er als „Gegenpol“ zu den „negativen Einflüssen“. Der Begriff „Gegenpol“ impliziert die Existenz zweier entgegengesetzter Pole – den der Fortbildung und den der Polizei bzw. des Arbeitsumfeldes der Polizeistation des Interviewten. Es scheint keine Mitte zu geben. Unklar bleibt, was die „negativen Einflüsse“ sind, die das polizeiliche ‚Wir‘ habe. Mit dem Begriff „Schubladisieren“ könnte der Interviewte undifferenziertes Kategorisieren von Personen meinen, mit denen er in seinem Berufsalltag zu tun hat. Mit dem „negativen Denken“ könnten negativ konnotierte Vorannahmen gemeint sein. Mathias Feichtinger argumentiert demnach selbstkritisch, dass sein eigenes, vorurteilsbehaftetes und kategorisierendes Denken bzw. die Erkenntnis dessen zur Entscheidung geführt habe, sich freiwillig zur Fortbildung zu melden. Mathias Feichtinger spricht außerdem von einem „schwierigen Umfeld“. An einer späteren Stelle im Interview definiert er dieses Umfeld genauer, konkret spricht er von einem „Afghanenproblem“. Im Kontext der Erzählung und im Zusammenhang mit dem „schwierigen Umfeld“, dass die Polizei bzw. Mathias Feichtingers Team hätten, meint der Interviewte hier vermutlich ebendieses Umfeld. Die Sequenz zum „Afghanenproblem“ wird im nächsten Kapitel interpretiert.

Resümierend kann gesagt werden, dass Mathias Feichtinger große Skepsis gegenüber der Fortbildung „A World of Difference“ äußert. Von der angeblichen „Meinung“ der Polizei, nämlich, dass es bei der Fortbildung u.a. um „brainwashing“ gehe, distanziert sich der Interviewte, indem er erklärt, dass er sich ein eigenes Bild von der Fortbildung machen wollte. Mathias Feichtinger äußert Selbstkritik, indem er sein eigenes kategorisierendes und vorurteilsbehaftetes Denken problematisiert. Mathias Feichtinger positioniert sich hier der Interviewerin gegenüber als reflektierter und selbstkritischer Polizist in einer Führungsposition, der trotz großer Skepsis, jedoch als Folge seiner Selbstreflexion freiwillig an der Fortbildung teilnahm. Diese Positionierung kann auch damit in Verbindung gebracht werden, dass Mathias

Feichtinger die Interviewerin als migrantisch und studentisch positioniert und vor diesem Hintergrund als besonders reflektiert wahrgenommen werden will.

Auch Norbert Varga geht im folgenden Abschnitt auf seine Skepsis gegenüber der Fortbildung ein und beschreibt seine Erwartungen bzw. inwieweit sich diese bestätigten. Dabei bezieht sich der Interviewte auf den Begriff eines „Gehirnwäscheversuch[s]“, was mit der Aussage Mathias Feichtingers in Zusammenhang gebracht werden kann, der von „brainwashing“ spricht.

„des wird eher so a Gehirnwäscheversuch sein“ – Vorannahmen und eigene Grundsätze

Norbert Varga: *„pfff wie i am Onfong des gheart und glesen hob hob i ma gedocht des wird eher so a Gehirnwäscheversuch sein – dass ma den Beomten hoit eintrichtert – jo – Gleichheit und alle sind alle sind gleich und alle sind Brüder und alle lieben sich und so weiter – des hob i ma vorgstellt – wor oba überhaupt ned so oiso des Gott sei Donk – weil i wor do a eher leicht skeptisch immer weil mi konn ma sicherlich ned umändern – aufgrund meines Olters und meiner Lebenserfohrung. i hob meine Fixpunkte und die zähl’n do konn – kumman wos wü“* (NV, S. 2, Z. 28-35)

Norbert Vargas Erzählung geht die Frage der Interviewerin nach Vorstellungen zur Fortbildung voraus. Der Interviewte beschreibt, dass er sich einen „Gehirnwäscheversuch“ vorstellte, bei dem den Teilnehmenden „eingetrichtert“ werden sollte, dass „alle gleich“ seien. Norbert Vargas skeptischer Zugang hat sich ihm zufolge nicht bestätigt. Am Ende der Sequenz erklärt der Interviewte außerdem, dass er seine „Fixpunkte“ habe und dass er aufgrund seines Alters und seiner Lebenserfahrung nicht umgeändert werden könne.

Die Begriffe des „Eintrichterns“ und des „Gehirnwäscheversuchs“, der ja bereits als „brainwashing“ in der oben interpretierten Sequenz von Mathias Feichtinger vorkommt, zeigen auf, dass Norbert Varga den Vertreter*innen der Fortbildung eine Manipulation der Teilnehmenden unterstellte. Das „Eintrichtern“ verweist darüber hinaus auf ein loses Aufnehmen von Inhalten, ohne eigenes Zutun, kritisches Hinterfragen oder Mitbestimmungsrecht in Bezug auf Inhalte und Auseinandersetzungen. In der weiteren Erklärung konkretisiert der Interviewte das, was den Teilnehmenden seiner Vorstellung nach „eingetrichtert“ würde: „Gleichheit und alle sind alle sind gleich und alle sind Brüder und alle lieben sich und so weiter“. Diese Phrase erinnert an Zuschreibungen, die mit einem ‚Gutmensch‘¹¹-Narrativ in Verbindung stehen, was wie folgt lauten könnte: Es ist doch

¹¹ Im Jahr 2015 wird das Wort „Gutmensch“ von der Unwort-Jury als Unwort des Jahres gewählt. Die Jury begründet diese Wahl mit dem diffamierenden Charakter des Begriffs, der Hilfsbereitschaft, Toleranz und ehrenamtliches Engagement im Zusammenhang mit dem Diskurs um Flüchtlinge als „naiv, dumm und

eigentlich naiv zu glauben, dass alle gleich seien und alle sich lieben würden usw. Der Interviewte stellt sich damit über die ‚naive Gutmensch-Haltung‘, die er den Trainer*innen vor der Teilnahme zuschrieb. Norbert Varga scheint es an dieser Stelle wichtig zu sein, sich von den, in seinen Augen, naiven Vorstellungen von ‚Gleichheit‘ und ‚Brüderlichkeit‘ aller Menschen zu distanzieren. Der Wortlaut „alle sind gleich und alle sind Brüder“ erinnert zudem an die ursprüngliche Übersetzung des ersten Artikels der Menschenrechtserklärung, wie sie von der UNO verstanden werden: „Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geiste der Brüderlichkeit begegnen“ (UNRIC, 2019, S. 1). Wenn diese Aussage im Kontext des Menschenbildes im Sinne der Menschenrechte gelesen wird, dann positioniert sich Norbert Varga implizit gegen dieses Menschenbild.

Norbert Varga erklärt, dass er skeptisch gewesen sei, die beschriebenen Erwartungen an die Fortbildung hätten sich jedoch im Endeffekt nicht bestätigt.

Der Interviewte erklärt weiter, dass „man“ ihn „sicherlich ned umändern“ könne. Grund dafür sei sein Alter und seine Lebenserfahrung. Norbert Varga definiert nicht konkret, was er unter seinen „Fixpunkten“ versteht. Er erwähnt aber, dass diese „zählen“, egal was komme. Zu vermuten ist, dass es dabei um Grundsätze, Einstellungen, Meinungen oder dergleichen geht. Der Interviewte positioniert sich hier der Interviewerin gegenüber als erfahrener, älterer Mann, dessen Grundsätze unveränderbar seien. Mit dieser Haltung scheint sich Norbert Varga diesen bestimmten Lern- und Bildungsprozessen im Rahmen der Fortbildung zu verwehren. Mehr noch scheinen Lernprozesse mit dem Behalten von Grundsätzen im Widerspruch zu stehen. Verlernen und lernen würde sich demzufolge als unmöglicher Prozess entpuppen („do konn – kumman wos wü“).

Kurz vor der Sequenz erzählt der Interviewte außerdem, dass er zugesagt habe, da er von seinem Chef gefragt wurde, ob er an der Fortbildung teilnehmen wolle:

Norbert Varga: „es wor Zufoll. oiso da Chef hot gfrogt ob i Zeit hob – wei es hot aus unserer Dienststelle ana gwählt werden müssn? [I: mhm] und jo da i Zeit ghobt hob und ned auf Urlaub wor – hob i zugsagt“ (NV, S. 2, Z. 12-15)

Die Erklärung des Interviewten, dass von der Dienststelle eine Person gewählt werden *musste*, führt unweigerlich zu der Annahme, dass sich keine Person freiwillig gemeldet hat oder sich

weltfremdes Helfer[sic!]syndrom abwertet“ (Unwort-Jury, 2022, o.S.). Arslan (2019) bringt den „gegen die Gutmenschen gerichtete[n] Diskurs“ (Arslan, 2019, S. 146) zudem mit der symbolischen Ordnung des Rassismus in Verbindung und zeigt auf, dass es in diesem Diskurs um Herrschaft und der beabsichtigten und „für den Faschismus typische epistemologische Hierarchisierung zwischen den eigenen Positionen und den Haltungen der Anderen“ (Arslan, 2019, S. 161) geht.

nicht melden wollte. Grund dafür könnten eben bestimmte Vorannahmen sein, die in Norbert Vargas Dienststelle verbreitet waren.

Auch Franz Wiedner schildert im folgenden Abschnitt seine Skepsis gegenüber der Fortbildung, als er danach gefragt wird, wie es zur Teilnahme an der Fortbildung kam:

„natürlich is man do skeptisch“ – Die selbstverständliche Skepsis

Franz Wiedner: *„und=und jo () muss=muss sagen dass äh=äh natürlich is ma do a bissl skeptisch – weil ma si (vielleicht a) was gonz was onderes vorstellt zu dem Thema (nen?)“* (FW, S. 2, Z. 33-34)

Franz Wiedner erklärt, dass er „natürlich“ skeptisch gegenüber der Fortbildung gewesen sei, wodurch die Skepsis als Selbstverständnis dargestellt wird. „Man“ stelle sich zu dem Thema etwas anderes vor. Das Pronomen „man“ soll hier suggerieren, dass Franz Wiedner mit seiner Sichtweise und Skepsis nicht alleine ist und hat damit die Funktion, seinen eigenen Standpunkt als allgemein geltenden zu konstruieren.

Die konkreten Vorstellungen beschreibt Franz Wiedner dann in der folgenden Sequenz:

Franz Wiedner: *„jo a_ in gewisser Weise Neugier [I: jo] aber a=a do¹² a gewisse Erwartung äh da _=dass ma jetz a Belehrung kriegen wird [I: mhm] und=und ,des dürfts ned, und do miaßts sensibel sein‘ un _=un _=un _ des hätt i ma vielleicht a bisschen mehr erwartet=befürchtet [I: mhm mhm] und da des donn gor ned in die Richtung gongan is wor des a so a positive Überraschung“* (FW, S. 3, Z. 47 - S. 4, Z. 9)

Franz Wiedners Vorstellungen bzw. Erwartungen, die er zur Fortbildung vor seiner Teilnahme hatte, waren einerseits Neugierde und andererseits die Erwartung bzw. Befürchtung, belehrt und gemäßregelt zu werden. Diese Erwartungen haben sich Franz Wiedner zufolge nicht bestätigt, was zu einer „positive[n] Überraschung“ geführt habe.

Bedeutend ist an den Erzählungen der Teilnehmenden anknüpfend auch folgender Ausschnitt aus dem Interview mit dem Seminartrainer, Wolfgang Scherfl:

„change is a process“ – Vorannahmen aus der Trainerperspektive

Wolfgang Scherfl: *„es (wird a) oft immer thematisiert ,jo es¹³ wollts uns umdrahn!‘ [I: mhm] oiso dieser – dieser Wechsel (des geht natürlich ned) – change soll stattfinden aber is a proc _ is a process“* (WS, S. 11, Z. 22-26)

¹² An der Lautsprache im Interview ist zu erkennen, dass mit „do“ an dieser Stelle „doch“ gemeint ist.

¹³ An der Lautsprache im Interview ist zu erkennen, dass mit „es“ an dieser Stelle „ihr“ gemeint ist.

Wolfgang Scherfl macht hier aus der Perspektive eines Seminartrainers abermals darauf aufmerksam, dass die Teilnehmenden häufig die Vorstellung haben, dass die Trainer*innen sie „umdrehen“ wollen würden, was mit „Wechsel“ gleichgesetzt wird. Der Interviewte weist dann weiter darauf hin, dass zwar „change“ stattfinden soll, es sich dabei aber um einen Prozess handle. Der Wechsel ins Englisch (und nicht etwa in eine andere Sprache), der in dieser Aussage stattfindet, ist insofern spannend, als sich Wolfgang Scherfl hier vor der Interviewerin möglicherweise als sprachgewandter und -dynamischer Trainer inszenieren möchte. Dabei geht der Interviewte offenbar davon aus, dass die Interviewerin die englischen Begriffe kennt und dem Wechsel ins Englische folgen kann.

Erzählungen zu Vorstellungen und Vorannahmen im Vergleich

In den Erzählungen der Interviewten zeigt sich zusammenfassend eine starke, omnipräsente Grundskepsis gegenüber der Fortbildung bzw. dem Fortbildungsinhalt, die sich mitunter in Form von Widerständen äußert. Die Tatsache, dass in diesem Zusammenhang bestimmte Begriffe, wie „Gehirnwäsche“ bzw. „brainwashing“, „skeptisch“, „umändern“ bzw. „umdrehen“ von unterschiedlichen Interviewpartnern benutzt werden, könnte darauf hindeuten, dass ebendiese oder ähnliche Begriffe polizeiintern in der Fortbildung oder aber im Polizeialltag allgemein verwendet werden, wenn über die Fortbildung gesprochen wird.

Zusammenfassend können tendenziell größere Widerstände bzw. Abwehrhaltungen (in Hinsicht auf die Teilnahme und dem Erlernen der Fortbildungsinhalte) bei jenen Interviewten erkannt werden, die nicht oder eher nicht freiwillig teilgenommen haben. Mathias Feichtinger äußert sich als einziger aus freien Stücken und interessengeleitet für die Fortbildung angemeldet zu haben, da ihn sein eigenes, vorurteilsbehaftetes Verhalten beschäftige. Er äußert zwar, skeptisch gewesen zu sein, dennoch spricht er nicht per se von Widerständen. Elias Yıldız hingegen erklärt, dass er „nicht freiwillig“ teilnahm. Er berichtet von großen Widerständen und Unverständnis darüber, dass ausgerechnet er teilnehmen musste. Auch Franz Wiedner war skeptisch und erzählt, Belehrungen befürchtet zu haben. Auch er erwähnt im Hinblick auf die Teilnahme an der Fortbildung Folgendes: „oiso do hom ma dann Termine bekommen und des mussten wir donn – machen [I: mhm] (ja?) oiso des wor jetzt ka Freiwilligmeldung“ (FW, S. 2, Z. 27-30). Eine Annahme könnte daher lauten: Das verpflichtende Erlernen von interkultureller Kompetenz als rassismuskritische Präventivmaßnahme kann zu Widerständen und Abwehrhaltungen führen.

Seminartrainerin Sandra Nejem erklärt im Interview, dass die Teilnahme für Polizeibedienstete zu Beginn der Workshops (2001) freiwillig war. Als bemerkt wurde, dass der „Pool“ an Freiwilligen „ein endlicher“ war, wurde die Teilnahme schließlich verpflichtend eingeführt:

Sandra Nejem: „mit der Zeit sind wir draufgekommen dass der Pool an Menschen oder an Polizisten und Polizistinnen die sowas freiwillig machen – ein endlicher ist“ (SN, S. 8, Z. 19-20). Sandra Nejem beschreibt diesen Prozess als „ein[en] große[n] Vorteil“ (SN, S. 8, Z. 25), begründet diese Einschätzung jedoch nicht weiter. Ergänzend fügt die Interviewte hinzu, dass die Unfreiwilligkeit zu methodischen und didaktischen Herausforderungen geführt hätten:

Sandra Nejem: *„ähm der Unterschied ahm ahm zu vorhin war dass einfach wir – ähm methodisch viel besser aufgestellt sein mussten, (die) didaktisch noch besser arbeiten mussten [I: mhm] ähm und wir auch mit dieser Unfreiwilligkeit umgehen lernen mussten.“* (SN, S. 8, Z. 31-34)

Was Mathias Feichtinger als die „Meinung“ der Polizei bezeichnet („brainwashing“), was Norbert Varga als die eigene Vorstellung zur Fortbildung beschreibt („Gehirnwäscheversuch“), was Franz Wiedner als eigene Erwartungen beschreibt („dass ma jetzt a Belehrung kriegen wird“) und Wolfgang Scherfl als Vorannahme von Teilnehmer*innen erwähnt („ihr wollt uns umdrehen“), mit der sich die Trainer*innen immer wieder konfrontiert sehen, kann als Inszenierung eines potenziell gefährlichen (Feind)Bildes rassismuskritischer Akteur*innen erkannt werden. Die potenzielle Gefahr besteht dabei im Versuch der „Gehirnwäsche“ und des „Umdrehens“. Es handelt sich also um eine Gefahr für das eigene Selbst- und Weltbild. Die Trainer*innen, verstanden als rassismuskritische Akteur*innen, werden in den Erzählungen über Vorstellungen zur Fortbildung als Feindbilder markiert, wobei sich die Vorannahmen nach Aussagen der Interviewten im Endeffekt nicht bestätigten.

Alle interviewten Teilnehmer berichten in den Interviews zusammenfassend sehr positiv von der Fortbildung, wie zum Teil auch in den obenstehenden Sequenzen zu erkennen ist. Franz Wiedner erzählt, dass er die Fortbildung als „positive Überraschung“ erlebt hat und auch Norbert Varga sah seine skeptischen bzw. negativen Erwartungen nicht bestätigt. Teilweise können die positiven Urteile über die Fortbildung möglicherweise auch darauf zurückgeführt werden, dass die Interviewinteraktion mit einer Person stattfand, die als migrantisch und studentisch positioniert wird und bei der die Interviewten sich als reflektiert und „am Thema interessiert“ präsentierten wollten.

Im folgenden Kapitel werden Erzählungen der Interviewten zu unterschiedlichen Übungen rekonstruiert, die in der „A World Of Difference“-Fortbildung Eingang gefunden haben.

6.2 Ein kritischer Blick auf „Übungen“ im Rahmen der Fortbildung

In den folgenden Transkriptauszügen gehen die Interviewten auf unterschiedlichste „Übungen“ bzw. „Spiele“ ein. Dabei stehen Bedeutungen, implizite (Vor)Annahmen, Wissensordnungen und mögliche Konstruktionen im Fokus der Analyse.

6.2.1 Vorstellungsrunde einmal anders

Die Interviewten sprechen in den folgenden Sequenzen über die Besonderheiten der Vorstellungsrunde in der Fortbildung.

Franz Wieder erzählt etwa von der Vorstellungssituation, in der die Teilnehmenden Phantasien über das Leben der Kursleiter*innen äußern sollten, in Hinsicht auf Ausbildung, Familie, Beziehung und vermutlich vieles mehr.

„ma mocht si a Bild und eigentlich ist des ned sachlich“ – Das Erkennen von Bildern und Vorannahmen

Franz Wiedner: *„eins der ersten Sochn wonn ned überhaupt de Erste wor glei amoi dass ma die zwei Kursleiter? [I: mhm] wir sogn hom müssn wos ma uns vorstellen wie sie sind, wos sie sind, welcher=welcher Ausbildung sie hom [I: mhm] wie sie familiär oder beziehungstechnisch aufgestellt sind – und do hot ma oke do hot jeder a Vorstellung ghobt, des is a recht a konkretes Bild geworden? und donn samma eigentlich draufgekommen: oke und dieses Bild gonz konkret bis ins kleinste Detail mochn wir nur aus diesen fünf Minuten wo wir diese Person gesehen haben, nä? [I: mhm] und des i_=des is scho moi wos wo ma dann söba eben zum Nachdenken onfongt (und sogt) ,jo wirklich eigentlich wir hom jetzt (wos waß i) wie vü Kinder der hot und wos der für Schuibildung hot und eigentlich hom ma nur ,guadn Morgen‘ gsogt [I: mhm] und ,servus‘ ned? – und=und des do ho_=hot si (donn) eben durchgezogen – dass jo des im=im interkulturellen Zusammenkommen und mit_ zwischen Frau und Mann und so weiter, ma mocht si so a Bild und eigentlich is des – gor ned sachlich [I: mhm] des is des wos i (jez ois¹⁴) innen auflod [I: mhm] jo und des wor find i von da Einleitung her scho dass ma ,aha‘ – s wor so a aha Erlebnis scho moi jo wirklich – wor=wor sehr ma_“ (FW, S. 4, Z. 26 - S. 5, Z. 2)*

Der Interviewte beschreibt, dass die Teilnehmenden, trotz der Tatsache, dass sie über die Trainer*innen vorab nicht viel wussten, bestimmte Vorstellungen über sie hatten. Aus den Vorstellungen ergab sich ein konkretes Bild zu den Personen. Ob sich die Vorstellungen bzw. Vorannahmen bewahrheitet haben, erwähnt Franz Wiedner nicht. Er stellt aber fest, dass sich

¹⁴ An der Lautsprache im Interview ist zu erkennen, dass mit „ois“ an dieser Stelle „alles“ gemeint ist.

das detaillierte Bild, das Menschen sich über Personen machen, ohne diese zu kennen, eben ohne genaueres Wissen über die Person entsteht. Den Reflexionsmoment (das ‚aha Erlebnis‘), das er bereits zu Beginn der Fortbildung im Rahmen der ersten Übung hatte, bezieht Franz Wiedner auf die Erkenntnis, dass Bilder über unbekannte Personen in sehr kurzer Zeit gemacht werden. Diese Bilder seien eigentlich nicht „sachlich“. Vermutlich meint der Interviewte damit, dass die Bilder auf Zuschreibungen und Vorannahmen beruhen und nicht auf tatsächlichen Informationen. „Ned sachlich“ kann auch mit nicht-emotional in Zusammenhang gebracht werden. Bilder von Personen, die auf Vorannahmen beruhen, sind in diesem Verständnis auch emotionsbeladen. Die Praxis des Sich-Ein-Bild-Machens überträgt der Interviewte schließlich auf „interkulturelles Zusammenkommen“ und dem Zusammenkommen von „Frau und Mann“. Spannend ist an dieser Stelle, dass es eben nicht um Interaktionen unter Menschen im Allgemeinen geht, sondern um spezielle Interaktionen im Kontext von Interkulturalität und Geschlecht, binär gedacht.

Von einer ähnlichen Erfahrung zu Beginn der Fortbildung berichtet auch Mathias Feichtinger in der folgenden Sequenz:

„ma versucht des zum Einschätzen“ – Äußerliche Einschätzungsversuche als Übung

Mathias Feichtinger: *„mhm – jo wir hom – woa witzig die Vorstellungsrunde woa a bissl kontrovers, ondas wie bei ondere Seminare [I: mhm] ned so dass ma si söba vorstellt sondern dass ma – den Sitzpartner gegenüber – des woa so a –/(zögernd) hoibrunder Kreis/ a Hoibkreis ((lacht laut)) ((I und MF lachen laut)) und ma ma schaut si des Gegenüber on ma versucht des zum Einschätzen vom ah – jo Alter, Familienstond, Kinder, Hobbys, wo a Dienst mocht [I: mhm] und woa interessant weil ma hoit – aufgrund der Äußerlichkeiten versucht (jemand) einschätzen und – einiges trifft zu oba einiges dann a wieder goa ned [I: mhm] waß ned politische Einschätzung oder religiöse ahm – (religiöser) Hintergrund is zum Beispiel a gfrogt worden [I: mhm] und jo – monche ham si woan komplett daneben manche homs do guat troffen und monche in da Mitten – oiso des woa die Vorstellungsrunde des woa sehr interessant“ (MF, S. 3, Z. 36 - S. 4, Z. 6)*

In der Vorstellungsrunde sollten die Teilnehmenden gegenseitige Einschätzungen bzgl. Alter, Familienstand, Kinder, Hobbys, Dienststelle, politische und religiöse „Hintergründe“ treffen. Mathias Feichtinger streicht hervor, dass dieses Vorgehen sich von anderen Seminaren unterscheidet, da sich die Teilnehmenden zu Beginn nicht selbst vorstellten. Möglicherweise hat der Interviewte bereits in anderen Seminaren die Erfahrung gemacht, dass die Teilnehmenden zu Beginn erst einmal etwas über sich selbst berichten. Die Vorstellungsrunde selbst bzw. die Tatsache, dass sie sich von anderen Seminaren abhebt, bezeichnet Mathias Feichtinger als

„witzig“, „kontrovers“, „ondas“ und zuletzt als „interessant“, was auf die Besonderheit der Erfahrung hindeutet, die gleichzeitig nicht klar bewertet wird. Das interessante Moment könnte sich auf die, möglicherweise unerwartete, Erkenntnis beziehen, dass sich einige der Vorannahmen als unzutreffend herausstellten. Der Interviewte berichtet davon, dass die Einschätzungsversuche auf Basis von „Äußerlichkeiten“ getroffen wurden, wobei eben nicht alle Einschätzungen zutreffend waren. Was diese Erkenntnis nun bedeutet und inwieweit sie reflektiert wurde, geht aus der Sequenz nicht hervor.

Mathias Feichtinger erwähnt politische und religiöse Zuschreibungen gesondert, was auf eine andere Gewichtung von Zuschreibungen als etwa Alter und Kinder hindeuten kann.

Erzählungen zur Vorstellungsrunde im Vergleich

Vor dem Hintergrund der Erkenntnisse, von denen beide Interviewten erzählen, kann angenommen werden, dass den Teilnehmenden mit dieser Übung die Problematik bzw. zunächst einmal die Charakteristik des vorschnellen (Ver)Urteilens vor Augen geführt werden sollte. Konkreter noch könnte auf die Problematik von Kategorisierung aufgrund von Äußerlichkeiten aufmerksam gemacht worden sein, mit denen Vorurteile einhergehen und die gleichzeitig oftmals haltlos sind. Aufschlussreich ist jedenfalls, dass die Teilnehmenden bei dieser Form der Vorstellung bzw. des Einstiegs aktiv fremdbeschreiben und fremdpositionieren und gleichzeitig passiv fremdpositioniert werden. Die Möglichkeit einer verbalen Selbstpositionierung bleibt damit vorerst verwehrt.

Das Übungsmodell, das in den kommenden Transkriptauszügen erwähnt wird, wurde als „Eisbergmodell“ betitelt. Es geht dabei um sichtbare und unsichtbare Zuschreibungen.

6.2.2 Das Eisbergmodell

Das Eisbergmodell, von dem sowohl Mathias Feichtinger als auch Elias Yıldız (Textstellen weiter unten) erzählen, soll nach dem Verständnis der beiden Interviewten aufzeigen, dass sinnbildlich vor dem Kennenlernen einer Person nur sehr wenig von der Person bekannt ist.

„dass vü unter da Oberfläche schlummert“ – Das Wichtige ist unbekannt

Mathias Feichtinger: „– jo des Eisbergmodell [I: mhm] foit ma jetz ein – dass wenig von ana Person – bekonnt is kloa is und dass () sehr vü unter da Oberfläche (schlummert) des ma hoit ned wissen [I: mhm] jo und wos die Person auszeichnet oda mocht [I: mhm]“ (MF, S. 4, Z. 16-22)

Mathias Feichtinger beschreibt, worum es bei dem Eisbergmodell geht: Über eine Person sei nur wenig bekannt, sehr viel werde nicht über sie gewusst. Was hier nicht extra erwähnt wird, was aber aus der Erzählung von Elias Yıldız weiter unten hervorgeht, ist, dass es um die Begegnung mit einer Person geht, bevor ein Austausch stattfindet, sozusagen um den ersten Eindruck. Die Formulierung „unter der Oberfläche (schlummert)“ beinhaltet etwas Geheimnisvolles und Unberechenbares. Das Schlummernde muss erst an die Oberfläche kommen und sich zeigen. Unter der Oberfläche befindet sich das, was eine Person erst auszeichne und was sie mache. Ersteres weist also auf das hin, was eigentlich wirklich zählt. Die wirklich wichtigen Informationen sind also nicht jene, die sichtbar sind.

Elias Yıldız zeigt der Interviewerin während des Interviews ein Bild, das er während der Fortbildung aufgenommen hat, auf dem ein Plakat mit dem „Eisbergmodell“ zu erkennen ist. Dabei sind einige Begriffe über dem Wasser, auf der Spitze des Eisberges, zu sehen. Die Eisbergspitze soll das Sichtbare und auf den ersten Blick Erkennbare darstellen. Unter dem Wasser stehen einige mehr Begriffe, die das Unbekannte darstellen sollen, das nicht auf einen Blick gewusst werden kann. Mathias Feichtinger fasst das Unbekannte als „was die Person auszeichnet oder mocht“ zusammen.

Elias Yıldız liest vor, was konkret sichtbar ist:

„was wir da überhaupt sehen“ - Das Sichtbare und das Unsichtbare

Elias Yıldız: *„was wir da überhaupt sehen ist hauptsächlich Alter, Hautfarbe, Geschlecht und die Beeinträchtigungen [I: okay] das Nebensächliche was man ja immer wieder ändern kann, Haare, Kleidung, Make-up (2) die Bewegung die Gestik der Menschen [I: ja] aaaahm die Tätowierungen, Schmuck, Gender selber [I: mhm] und die geistige Beeinträchtigung“* (EY, S. 9, Z. 24-34)

Zu vermuten ist, dass sich „das Nebensächliche“ hier auf „Haare, Kleidung, Make-up“ bezieht, da diese Aufzählung gleich danach folgt.

Elias Yıldız spricht in der Aufzählung des Sichtbaren einmal von „Geschlecht“ und schließlich von „Gender selber“. Es bleibt unklar, worin der Unterschied besteht, zumal das „selber“ möglicherweise ein synonyme Begriff für „an sich“ oder Ähnliches sein könnte. Geht es also einerseits um vermeintlich sichtbare ‚Unterschiede zwischen Geschlechtern‘ auf Basis von Äußerlichkeiten? Und worin wären die Unterschiede erkennbar? Und meint „Gender selber“ hier in Abgrenzung zu Geschlecht als sex, gender? Warum findet sich das dann aber im Sichtbaren Teil des Eisberges, nicht aber im unteren Teil, der das Unbekannte verbildlichen soll?

Ähnliche Fragen wirft auch die Kategorie „geistige Beeinträchtigung“ auf.

Alles andere, was sich unter dem Wasser befindet und unbekannt ist, liest Elias Yıldız wie folgt vor:

„unter dem Eisgipfel“ – Das Unbekannte kennenlernen

Elias Yıldız: *„aaaahm da unter dem Eisgipfel natürlich – der ganze Charakter – die religiöse Bekenntnis, Krankheiten, Psyche, politische (3) Gesinnung, [I: mhm] finanzielle Möglichkeiten, Biographie, Bildung, sexuelle Orientierung, Beruf das ganze sieht man dann natürlich nicht=das lernt man eben kennen wenn man eben Menschen auch anspricht [I: ja] () eventuell vers=s_ versuchen will aufzubauen“* (EY, S. 9, Z. 41 - S. 10, Z. 1)

Spannend ist, dass in Elias Yıldız Darstellung das Ansprechen als ausreichend verstanden werden kann, um das Unbekannte zu erfassen. Auch deutet das Ansprechen auf ein aktives Zugehen hin. Was die Person dann „versuchen will aufzubauen“ wird nicht konkretisiert. Im Kontext der Erzählung könnte hier gemeint sein, dass das vorerst nicht Sichtbare, eben das, was Elias Yıldız aufzählt, nur in Erfahrung gebracht werden kann, wenn eine Person angesprochen wird, mehr noch, wenn Kontakt oder Beziehung aufgebaut wird.

In der Aufzählung der Merkmale bzw. Kategorien kommt Sprache nicht vor. Dieser Aspekt ist insofern spannend, als Sprache im Kontext von Diskriminierung und Rassismus eine ausschlaggebende und große Rolle spielt (Dirim, 2021, S. 96f).

Erzählungen zum „Eisbergmodell“ im Vergleich

Mit dem Eisbergmodell soll den Teilnehmenden vermutlich aufgezeigt werden, dass „auf den ersten Blick“, vor dem Kennenlernen, gar vor dem Ansprechen, vieles über Personen nicht gewusst werden kann, dass sie also falsch bzw. überhaupt gelesen werden. Die Spitze des Eisbergs, die über dem Wasser zu sehen ist, steht sinnbildlich für das Bekannte, alles was unter dem Wasser ist und nicht zu sehen ist, steht für das Unbekannte. Im Kontext der Fortbildung kann vermutet werden, dass mit dieser Darstellung implizit auf ein vorschnelles (Ver)Urteilen und (Vor)Urteilsbildung auf Basis von Äußerlichkeiten hingewiesen werden soll.

Was Kultur ist und was nicht, versucht Elias Yildiz in den folgenden Sequenzen am Beispiel der „österreichische[n] Kultur“ zu illustrieren.

6.2.3 Die österreichische Kultur

In der folgenden Sequenz spricht Elias Yıldız von einer Übung in der Fortbildung, bei der die Teilnehmenden sagen sollten, was ihnen zu „österreichische[r] Kultur“ einfällt.

„die österreichische Kultur“ – Kultur und Religion

Elias Yıldız: *„zum Beispiel nä – die österreichische Kultur was da so einem einfallen würde ham wir notiert (2) (vermehrt) Schnitzel Bier, die ganzen Feste und alles [I: mhm] aber auch Begriffe wie eben Kirche und so – was eigentlich ja mit der Kultur kaum was zu tun hat sondern – das Religiöse auch zu Kulturellen geworden is wies ausschaut – auch bei den anderen Kulturen (5) ja (2)“* (EY, S. 4, Z. 33-38)

Es kann vermutet werden, dass in weiterer Folge differenziert wurde, was von dem Gefundenen tatsächlich ‚Kultur‘ sei. Elias Yıldız sondert die Begriffe „Schnitzel Bier, die ganzen Feste und alles“ von „Kirche“ ab, womit zu vermuten ist, dass die Kategorien unterschiedlich kategorisiert werden. Er erklärt weiter, dass Kirche „kaum“ mit Kultur in Zusammenhang stehe, wodurch bereits zu erkennen ist, dass die Themen Kirche bzw. Religion und Kultur in der Fortbildung thematisiert wurden. Der Begriff „kaum“ könnte darauf hindeuten, dass Elias Yıldız Religion und Kultur möglicherweise doch nicht völlig getrennt voneinander versteht. Der Begriff „eigentlich“ und die Betonung desselben, könnte ein Hinweis darauf sein, dass es (vielleicht unter den Teilnehmenden) ursprünglich einen allgemeinen Konsens darüber gab, dass Religion/Kirche Teil von Kultur ist. Der Zusatz „wies¹⁵ ausschaut“ verdeutlicht, dass der Interviewte die Informationen der Trainer*innen als Kulturexpert*innen, als Fakt angenommen hat. Gleichzeitig scheint Elias Yıldız die Information, die Erklärungen zu Religion und Kultur nicht verinnerlicht oder nicht vollständig verstanden zu haben. Die Informationen wurden vom Interviewten jedenfalls als Tatsache angenommen, die nicht weiter hinterfragt werden.

Die Aussage, dass „das Religiöse auch zu Kulturellen geworden ist“, kann ein Anzeichen dafür sein, dass in der Fortbildung auf die Kulturalisierungstendenz hingewiesen wurde, wonach Religion (und im Speziellen der Islam) als Differenzmarker von ‚kulturalisierten Anderen‘ gilt. Ausgangspunkt für die Frage, was Kultur ist, ist in diesem Abschnitt das Beispiel der „österreichische[n] Kultur“. Die Beschreibung von Kulturalisierung, bei der Religion als Teil von Kultur gilt, bezieht sich hier zunächst einmal auf ‚die österreichische Kultur‘, der implizit der Katholizismus zugeteilt wird. Indem das Christentum bzw. der Katholizismus der

¹⁵ An der Lautsprache im Interview ist zu erkennen, dass mit „wies“ an dieser Stelle „wie es“ gemeint ist.

„österreichischen Kultur“ zugeschrieben wird, werden „den anderen Kulturen“ implizit auch „andere Religionen“ zugeschrieben. Deutlich wird an dieser Stelle, dass zwar das Zusammendenken von Religion und Kultur in Frage gestellt wird, nicht aber das Zusammendenken von Nationalität und Religion. Es zeigt sich in diesem Auszug zudem, dass Kultur an Nationalität festgemacht wird. Demzufolge spricht Elias Yıldız von „der österreichische[n]“ und „den anderen Kulturen“, die scheinbar nur getrennt voneinander existieren.

An einer späteren Stelle im Interview, bei der Elias Yıldız der Interviewerin ein Bild von einem Plakat auf seinem Handy zeigt, welches er während der Fortbildung geschossen hat, kommt er noch einmal auf das Beispiel der „österreichische[n] Kultur“ zu sprechen. Elias Yıldız versucht in der Interviewsituation die Übung zu „Kultur“ aus der Fortbildung zu rekonstruieren. Dabei geht es im Wesentlichen nicht um seine eigenen Einschätzungen. Die Begriffe, die von der Gruppe gesammelt und auf das Plakat geschrieben wurden, wurden farblich markiert. Die Farben sollten verdeutlichen, was „Kultur“ meint und was nicht:

„Bier trinken is nicht richtig ne Kultur“ – „Kultur“ markieren mit Farben

Elias Yıldız: *„und da hab ich das genauer stehen mit der Kultur (halt) natürlich mit Österreich, mit Deutschsprache essen Bier trinken [I: mhm] aaaahm [I: ah oke das war jetzt das Beispiel Österreich] genau das Beispiel Österreich, Berge Landschaften Feste [I: mhm] ich weiß nur nicht mehr mit welchen Farben (des) so oder so unterstrichen worden ist () da was zu der Kultur zählt oder was nicht zur Kultur zählt also was [I: mhm] (2) eventuell kultur(re)ller wird aber natürlich – Bier trinken is nicht richtig ne Kultur“ (EY, S. 10, Z. 10-20)*

Elias Yıldız merkt an, dass er nicht mehr wisse, welche der Farben nun markieren, welche Begriffe „zur“, also zur „österreichischen Kultur“, zählen. Möglicherweise waren die Auseinandersetzungen im Rahmen der Fortbildung mit der Frage, was Kultur eigentlich ist, für den Interviewten neu und abstrakt. Spannend ist an dieser Stelle die Auflistung der Begriffe, die die Seminargruppe zu „österreichischer Kultur“ gefunden hat, zumal keiner der Begriffe an Österreich festzumachen ist. Wie wird hier also der Zusammenhang mit Kultur gedacht? Bei „Deutschsprache“ stellt sich indes die Frage, was Elias Yıldız meint. Deutsch und Sprache als getrennte Kategorien? Oder die deutsche Sprache als solche? Sicher zu sein scheint sich Elias Yıldız aber darin, dass „Bier trinken“ nun „nicht richtig ne Kultur“ sei – darauf deutet das „natürlich“ hin. Gleichzeitig gibt es keine Antwort auf die Frage, was „Bier trinken“ stattdessen sein könnte. Die Aussage, dass Bier trinken „nicht richtig ne Kultur“ sei, deutet schließlich auch auf die implizite Annahme hin, dass es eben doch irgendwie eine Kultur ist.

Als Elias Yıldız erwähnt „was [...] eventuell kultur(re)ller wird“, drängt sich die Frage auf, wie etwas „kultureller (Hervor. JVQ)“ werden kann, wenn es zuvor schon ‚kulturell‘ war. Worin besteht die Steigerung? Im Zusammenhang mit dem oben erwähnten „Religiösen“, das „zu Kulturellen“ geworden sei, könnte Elias Yıldız Kulturalisierungsprozesse andeuten, die möglicherweise in der Fortbildung besprochen wurden.

Die beiden Sequenzen lassen vermuten, dass mit der Illustrationsübung zum Beispiel ‚der österreichischen Kultur‘ auf die „Komplexität“ von Kulturbegriffen hingewiesen werden sollte. Möglicherweise sollte es darum gehen, aufzuzeigen, dass nicht alles Kultur ist bzw. dass es Kulturalisierungstendenzen gibt. Die Tatsache, dass farblich gekennzeichnet wurde, was Kultur ist und was nicht, deutet auf ein Verständnis von Kultur hin, welches eine konkrete Definition zulässt und von außen bestimmbar ist. Es gibt hingegen kein Anzeichen dafür, dass Kultur als konstruiert, veränderbar und an sich ideologisch verstanden wird. Vielmehr deutet dieses Beispiel auf eine kulturkontrastierende Auseinandersetzung hin – sozusagen Kultur im Ländervergleich. Ungeachtet dessen bleibt offen, welche Normen und Bilder von Kultur hier dominieren. Und doch ist eine vorherrschende Hierarchisierung auszumachen: Die Trainer*innen als Kulturexpert*innen bestimmen, was zu Kultur zählt und was nicht.

Mathias Feichtinger spricht in der folgenden Erzählung von seinen Erfahrungen im Rahmen einer Positionierungsübung in der Fortbildung.

6.2.4 Eine Positionierungsübung

Mathias Feichtinger kommt auf eine Übung in der Fortbildung zu sprechen, bei der sich die Teilnehmenden zu bestimmten Aussagen im Raum aufstellen und damit entsprechend positionieren sollten.

„des is ned so leicht wonn ma donn allane steht“ - Außerhalb der Gruppenmeinung

Mathias Feichtinger: „an des kann i mi a erinnern des woa so a (3) so a sp_ a Spü ah wo dann verschiedene ahm Themen vorkommen san – zum Beispü (2) „mein Sohn is ah (oder we_ einer meiner Kinder is) ah homosexuell“ ah ‚für mich ich is des kein Problem‘ und donn hom si die Leit zum Beispü einordnen müssn [I: mhm] ‚dem stimm ich zu‘, ‚dem stimm ich gar nicht zu‘ oder irgendwie in da Mitte [I: mhm] oder ‚es is ma egal‘ und so stö_ hot ma si donn dementsprechend im Raum aufstellt und des eben a gonz interessant (2) und do hom ma do_ =donn a gsehn des is monchmoi goa ned so leicht wonn ma donn allane irgendwo steht zum Beispü bei ‚(dem stimm ich nicht zu)‘ [I: mhm] wonn ma donn hoit außerhalb von da – von da Gruppenmeinung in dem Sinn [I: mhm]“ (MF, S. 9, Z. 15-28)

In der Erzählung nennt der Interviewte beispielhaft eine Aussage zur Homosexualität des eigenen Kindes, wobei er zuvor vom „Sohn“ spricht und sich dann ausbessert. Die Teilnehmenden sollten Position beziehen, ob die Homosexualität ein Problem für sie darstellen würde oder nicht. Auch sei eine Positionierung „irgendwie in da Mitte“ möglich gewesen, wobei das „irgendwie“ hier darauf hindeutet, dass die Positionierung in der Mitte der beiden anderen Aussagen unklarer zu sein scheint. Was bedeutet „irgendwie in der Mitte“? Ist die alternative Positionierung „ist mir egal“ die Mitte der anderen Positionierungen?

Mathias Feichtinger äußert sich nicht zu seiner eigenen Positionierung. Zu vermuten ist aber, dass das Alleine-Dastehen am Beispiel der Positionierung, derzufolge die Homosexualität des Kindes ein Problem darstellen würde, thematisiert wurde oder für Mathias Feichtinger Besonderheit hatte. Er beschreibt die Situation aber als interessant, wenn man sich mit der eigenen Positionierung alleine wiederfinde. Dabei fällt auf, dass der Interviewte aus einer Wir-Perspektive („do hom ma do_ =donna gsehn“) von der Erfahrung bzw. der Erkenntnis spricht, dass es schwierig oder möglicherweise unangenehm sei, nicht bei der Gruppe zu stehen. Dem setzt Mathias Feichtinger noch hinzu: „zum Beispü bei ‚(dem stimm ich nicht zu)‘“. An dieser Stelle steht das Beispiel, dass man bei „dem stimm ich nicht zu“ alleine dasteht, nicht zufällig da. Sich so zu positionieren, würde suggerieren, dass die Person etwas gegen Homosexualität per se haben könnte, was in der Gruppe offenbar nicht gut ankommen könnte.

Mathias Feichtinger beschreibt in der folgenden Sequenz weitere Erfahrungen mit besagtem „Spiel“:

„do hob i mi niedergsetzt“ – Zur Erfahrung sich anders zu positionieren

Mathias Feichtinger: „oda genau mit – woa a nu – so – wies um Werte gongan is ,was is dir dei_ in deinem Leben wichtig?‘ [I: mhm] (viele) Freizeitaktivitäten Beruf (2) und – dann hot ma hot ma aufstehn müssen, wem des wichtig is ahm und bei wem des jetzt des – des Ollerwichtigste woa der is stehnblieben und bei dem des des ned des Ollerwichtigste war der hot si wieder niedergsetzt und [I: mhm] i hob mi do zum Beispü bei (2) den Moment bei – ‚mir is Familie im Moment des Ollerwichtigste‘ dann hob i mi niedergsetzt [I: mhm] und olle ondan san stehnblieben – und des woa dann irgendwie a bissl – a bissl komisch [I: mhm] wei i dann gsogt hob oke ‚mir is Familie a wichtig oba im Moment‘ woast i hob so a a sportliches Großprojekt jetzt wo i mi einfoch auf des konzentrier und des sehr vü Zeit in Anspruch nimmt – und do hob i mi niedergsetzt“ (MF, S. 9, Z. 29-46)

Der Interviewte kommt auf eine Situation während der Übung zu Positionierungen zu sprechen, in der schließlich er selbst sich zur Aussage „mir is Familie im Moment des Ollerwichtigste“

anders als der Rest der Gruppe positionierte. Die Situation sei „a bissl komisch“ gewesen, womit Mathias Feichtinger möglicherweise eine unangenehme Situation beschreibt: Die Gruppe wird als Einheit konstruiert, die Einzelperson hingegen als ‚anders‘ und nicht zugehörig. Die Einzelperson erfährt dabei eine Art Ausschluss von der Gruppe, ein Alleine-Dastehen, das mit dem Niedersetzen und Stehenbleiben veranschaulicht und spürbar wird, indem der Körper als sichtbares Positionierungsmerkmal dient.

Mathias Feichtinger setzt mit einer Erklärung fort, die mitunter aufgrund der Betonung (im Moment) wie eine Rechtfertigung dafür anmutet, warum Familie „im Moment“ eben nicht das Wichtigste sei. Die Positionierung zur Wichtigkeit der Familie bekommt damit eine zeitliche Rahmung und abermals eine Rechtfertigung: Zu einer anderen Zeit, wenn das sportliche Projekt nicht wäre, wäre Familie „eh“ am wichtigsten. Suggestiert und verstärkt wird damit außerdem die Normvorstellung der (Kern)Familie, die immer an erster Stelle steht. Spannend ist in diesem Zusammenhang auch, dass Mathias Feichtinger die Passage beginnt mit: „wies um Werte gongan is“. Das Positionieren wird damit hochstilisiert – es geht um mehr als nur die Positionierung, es geht um Werte, Grundhaltungen, Grundsätze! Das „woaßt (weißt du)“ verdeutlicht, dass der Interviewte die Positionierung auch vor der Interviewerin zu rechtfertigen intendiert. Sie soll verstehen, *warum* sich Mathias Feichtinger niedergesetzt hat.

Mathias Feichtinger beschreibt die Situation und wie sie von ihm erlebt wurde wie folgt:

„is doch leichter in da große Gruppe“ – Die Macht der Gruppe

Mathias Feichtinger: „(i do hob ma docht) oke (find i) a a bissl eigenartig (2) oba jo so – (is donn doch) irgendwie leichter wonn ma in da großen Gruppe is wie wonn ma hoit (irgendwie hoit) a bissl gegen (waß i ned) den Mainstream oda [I: mhm] gegen die Mehrheit is [I: mhm] owa a (interessant des zum sehn) [I: do is drum gongan dass ma si a bissl hineinversetzt oder [wie]]

[jo] [I: () dass ma si a rein reinfühlt wie si des anfühlt wenn] genau=genau“ (MF, S. 9, Z. 46 - S. 10, Z. 10)

Was genau Mathias Feichtinger „eigenartig“ fand, konkretisiert er schließlich, indem er, wie bereits weiter oben, sagt, dass es „leichter“ sei, sich so zu positionieren wie die Mehrheit der Gruppe. In der „großen Gruppe“ sei es leichter als „gegen den Mainstream“ bzw. „gegen die Mehrheit“ zu sein. Mit der eigenen Positionierung nicht Teil der Gruppe zu sein, bedeutet in dieser Erklärung dann gleichzeitig auch, *gegen* die Gruppe zu sein. Es geht hier auch nicht darum, Teil der Gruppe zu sein oder nicht, sondern darum nicht *in* der Gruppe zu sein, mehr noch geht es darum, nicht in der *großen* Gruppe zu sein. An dieser Stelle wird die Hierarchisierung von Mehrheit und Außenstehenden deutlich. Die Gruppe wird als groß und

mächtig wahrgenommen und gedeutet, was Mathias Feichtinger scheinbar erst in dem Moment bewusst wird, als er nicht Teil der Gruppe ist.

Mathias Feichtinger beschreibt die Situation schließlich abermals als „interessant“, was ein Wahrnehmen im Sinne eines Reflexionsprozesses bedeuten könnte.

Die Interviewerin fasst schließlich fragend ihre Interpretation der Situation zusammen, die Mathias Feichtinger bestätigt, aber nicht weiter darauf eingeht. Demzufolge sei es darum gegangen, dass sich die Teilnehmenden in die Rolle der außenstehenden Person „hineinversetzen“ und „reinfühlen“ sollten.

Vor dem Hintergrund der Situationsschilderungen und Erklärungen, kann angenommen werden, dass das Wahrnehmen des Nicht-Der-Mehrheit-Angehörens Ziel der Übung war, von der Mathias Feichtinger in den Sequenzen erzählt. Die Teilnehmenden sollten sich möglicherweise hineinversetzen und nachvollziehen, was es bedeutet, außenstehend zu sein und sinngemäß nicht Teil der Mehrheitsgesellschaft und/oder marginalisiert zu sein.

Der Seminartrainer, Wolfgang Scherfl, beschreibt, dass es im zweiten Aufbauteil der Fortbildung darum ginge, eine andere Sichtweise einzunehmen:

„die eigenen Mokassins verlassen“ – Zur Schwierigkeit, andere Sichtweisen einzunehmen

Wolfgang Scherfl: „und donn geh ma den nächsten Schritt und (gengan) donn versuchen (des is ana da schwierigsten Dinge) wir – ah die eigenen Mokassins zu verlassen, die eigenen Schuhe zu verlassen, (und in ondare hineinzuschlüpfen) [I: mhm] – oiso in diese ondare Rollen hineinzuschlüpfen – und diese ondare Sichtweis_ eine andere Brille aufzusetzen, – an ondan Rucksock (umkriagn) – is schwierig“ (WS, S. 9, Z. 19-25)

Der Interviewte erklärt mit Rückgriff auf eine Anzahl von synonymen Phrasen und Metaphern, dass es im nächsten Schritt (der Interviewte erzählt zuvor von der ersten Phase der Fortbildung, in der es ums „ich mit mir“ ging. Die jeweilige Passage ist weiter unten im Kapitel 6.4 zur „Bedeutung des Verstehens“ nachzulesen) darum gehe, die Komfortzone zu verlassen und andere Rollen und Sichtweisen einzunehmen. Das sei besonders schwierig, wie der Interviewte gleich zweimal erwähnt. Gleichzeitig scheint es die Vorstellung zu geben, dass gesellschaftliche Positionierungen wie Schuhe oder Brillen seien, die ausgetauscht werden können.

In welche Rollen geschlüpft werden soll, wird dabei erst einmal nicht erwähnt. Als die Interviewerin dann nach Beispielen fragt, zählt Wolfgang Scherfl unterschiedliche

Fragestellungen und Beispielsätze auf, anhand derer sich die Teilnehmenden mit „anderen Sichtweisen“ auseinandersetzen könnten:

„versuche hineinzufühlen, sei jüdisch oder a Migrant“ – In Rollen schlüpfen als Reflexionsversuch

Wolfgang Scherfl: „(...) *do versucht ma sich in ondare Rollen zu schlüpfen mit Fragestellungen ,was würde passieren? könnts euch vorstellen was wäre wenn du von heute auf morgen erfahren würdest ah – ah du wärst ah krebskrank‘ [I: mhm] ,ah du bist Rollstuhlfahrer Rollstuhlfahrerin‘ – ah monche san – manches is _relativ – monche (sozusagen) können eintreten, monche können nicht eintreten, du konnst von heute auf morgen nicht türkisch werden [I: mhm] oder – ahm – mpf dunkle Hautfarbe bekommen oiso () schwarze Hautfarbe des san eher des nicht oder von heit auf morgen konnst ned Mann oder Frau sein also [I: mhm] owa durchaus ,wos is wenn du transgender wärst. versuche hineinzufühlen, sei jüdisch oder=oder oder oder a Migrant‘ anfoch diese durch solche Sochen versuch ma diese ondere Sichtweise hereinzubringen und=und auseinanderzusetzen.*“ (WS, S. 9, Z. 51 - S. 10, Z. 13)

Wolfgang Scherfl erklärt, dass es darum gehe, die Teilnehmenden mittels Fragen anzuhalten, „in ondare Rollen zu schlüpfen“. Sie sollten sich beispielsweise vorstellen, Rollstuhlfahrer*in, transgender, jüdisch oder Migrant*in zu sein. Dabei handelt es sich nicht unbedingt um Rollen. Vielmehr noch ist nicht ersichtlich, woran die unterschiedlichen Kategorien festgemacht werden. Geht es um vermeintlich sozialmarginalisierte bzw. weniger privilegierte Positionen in Österreich? Wolfgang Scherfl erklärt weiter, dass nicht alles „eintreten“ könne: Es sei etwa nicht möglich plötzlich „türkisch“ zu sein oder eine „schwarze Hautfarbe“ zu haben. Worin der Unterschied besteht, also in welche „Rollen“ sich die Teilnehmenden „hineinfühlen“ können und in welche nicht, ist unklar. Warum sollen sich die Teilnehmenden vorstellen können „a Migrant“ zu sein, nicht aber „türkisch“?

Erkennbar ist, dass es sich für den Seminartrainer bei dieser Übung um ein schwieriges Unterfangen handelt, weshalb das Versuchen im Vordergrund steht. Der Versuch nämlich, weniger privilegierte Positionen und soziale Ungleichheit zu reflektieren. Dabei geschieht neben einer Veränderung des Türkisch-Seins, des Transgender-Seins, des Schwarz-Seins, des Beeinträchtigt-Seins usw. auch eine Stereotypisierung und Pauschalisierung der Positionen. Denn was sollen sich die Teilnehmenden bei derlei absolutistischen Kategorisierungen unter jüdisch sein vorstellen, wenn nicht ein stereotypisches Bild dessen?

Mit dem Ersuchen „versuche hineinzufühlen, sei jüdisch oder=oder oder oder a Migrant“, wird suggeriert, dass sich die Teilnehmenden wahlweise aussuchen können, in welche „Rollen“ oder „Schuhe“ sie kurz schlüpfen wollen und in welche nicht.

Erzählungen zu Rollen- und Positionierungsübungen im Vergleich

In der Gegenüberstellung der Erzählungen von Mathias Feichtinger und Wolfgang Scherfl ist ersichtlich, dass sich die Teilnehmenden in Rollen marginalisierter Personengruppe hineinversetzen sollten. Es stellt sich sowohl bei der Methode des „Hineinfühlens“ von Wolfgang Scherfl als auch bei der Übung, bei der die Teilnehmenden die Erfahrung der Exklusion aus der Gruppe machen sollten, folgende Frage: Ist es möglich, auf diese Weise eine andere Sichtweise einzunehmen? Kann als privilegierte Person kurz in die Rolle einer weniger privilegierten Person geschlüpft werden und an welchen Bildern werden diese Rollen festgemacht? Können mit diesen Übungen Schlechterstellungen und unterschiedliche Diskriminierungsdimensionen nachempfunden werden, ohne tatsächlich davon betroffen zu sein?

Eine Problematik besteht indes darin, dass sich von Diskriminierung betroffene Personen nur bedingt aussuchen können, ob bzw. wann sie sich mit Diskriminierung auseinandersetzen. Personen, die nicht davon betroffen sind, können das durchaus.

Um Erzählungen zu Ambivalenzen in Hinsicht auf Erfahrungen im Berufsalltag und dem, was in der Fortbildung erlernt und thematisiert wurde, dreht es sich im folgenden Kapitel.

6.3 Die Unvereinbarkeit von Fortbildungswissen und Erfahrungswissen

Im folgenden Abschnitt soll die von den Interviewten erlebte Unvereinbarkeit des Wissens, welches in der Fortbildung erworben wurde, mit der Anwendung desselben im Arbeitsalltag in Augenschein genommen werden. Die Interviewausschnitte, die für diese Analyse herangezogen wurden, zeigen Ambivalenzen zwischen dem Fortbildungswissen und dem Erfahrungswissen aus dem Berufsalltag auf. Jene Ambivalenzen gilt es darzustellen.

Vor der folgenden Sequenz erzählt Mathias Feichtinger von einem „schwarzen Kollegen“ (MF, S. 4, Z. 43), der sich nach anfänglicher Skepsis als „super Typ – hilfsbereit und=und=und nett lustig“ (MF, S. 5, Z. 2) herausstellte. Daran anschließend spricht Mathias Feichtinger im Folgenden einerseits vom schwierigen Umfeld der Polizei und andererseits von der Notwendigkeit zur Selbstreflexion und schließt damit an die Frage der Interviewerin an, worum es in der Fortbildung ging.

„es is ma bewusst, dass dieses Umfeld prägt“ – Zwischen Selbstreflexion und einem „Afghanenproblem“

Mathias Feichtinger: *„is=is eben donn a gongan, und dass hoit a trotzdem schwierig is für uns ois=ois Polizei ((räuspert)) hob i eh gsogt ma is einfach mit solche negative Aspekte immer konfrontiert – wir sehn grad bei – wir hom a so a Afghanenproblem bei uns – wir lernen einfoch so wenig positive Beispiele kennen, dies sicher gibt (gä) die si bemühen – versuchen zum Oabeiten Integrieren und ned mim Gesetz in Konflikt kommen oba die lernt hoit einfach bei da Polizei ned kenna – genauso wenig die Österreicher im Norma_ malfall – außa wenns irgendwos onzagn kommen – und die sind hoit a a Hauptproblem bei uns – i mahn des – konnst – ned lösen in dem Sinn, des is afoch gegeben – ma muss anfoch monchmoi an Schritt zrücksteigen und si söba reflektieren und sogn ‚oke des is ned die gonze Wahrheit [I: jo] des wos wir sehn‘ (2) [I: mhm] (3) oba jo es is ma bewusst dass des (3) dieses Umfeld scho sehr=sehr prägt und dass ma donn gefährdet is dass ma schubladiert“ (MF, S. 5, Z. 5-20)*

Mathias Feichtinger kommt auf Aspekte zu sprechen, die für die Gruppe der Polizei schwierig seien: Die Konfrontation mit „negative[n] Aspekte[n]“, einem „Afghanenproblem“ und das Fehlen der „positive[n] Beispiele“ in der Polizeiarbeit.

Die Kernaussage des Interviewten ist die Erkenntnis, dass die Polizei gefährdet sei, zu „schubladiern“. Grund dafür sei das Umfeld, das „scho sehr=sehr prägt“. Darunter versteht der Interviewte vermutlich, dass die Polizei nur Personengruppen kennenlernt, die „mit dem Gesetz in Konflikt kommen“ oder eben mit Kolleg*innen, die „schubladiern“ und auf Basis von Vorurteilen etwa verstärkt bestimmte Personengruppen kontrollieren. Es handelt sich dabei um jene, die Mathias Feichtinger als „Afghanen“ markiert, konkret benennt der Interviewte die Problematik als „Afghanenproblem“ („wir hom a so a Afghanenproblem bei uns“).

Die „positiven Beispiele“, also jene Personen, die keine ‚Probleme machen‘, lernen Polizist*innen Mathias Feichtinger zufolge nicht kennen. Dieser Umstand sei der Arbeit der Polizei selbst geschuldet, bei der es nicht darum gehe, „positive Beispiele“ kennenzulernen. Daher gäbe es für den Umstand und für das wahrgenommene Problem, dass ‚die Afghanen‘ „a Hauptproblem“ seien, keine Lösung („des – konnst – ned lösen in dem Sinn, des is afoch gegeben“). Auch wenn Mathias Feichtinger hier von der Polizeiarbeit spricht, wäre es etwa auch möglich, dass Polizist*innen in ihrem privaten Umfeld Afghan*innen kennenlernen. In Mathias Feichtingers Aussage scheint jedoch die implizite und selbstverständliche Annahme zu stecken, dass das eben keine Möglichkeit darstellt. Das bedeutet letztlich, dass der Interviewte annimmt, dass es im privaten Umfeld der Polizei (zumindest größtenteils) keinen Kontakt zu Afghan*innen gibt.

Mathias Feichtinger geht in seiner Erzählung nicht näher auf das „Afghanenproblem“ ein, da er vermutlich davon ausgeht, dass die Interviewerin versteht, was damit gemeint ist. Er vermutet

ein kollektives Wissen darüber, was ein „Afghanenpoblem“ ist. Der Interviewte verortet das „Afghanenproblem“ mit „bei uns“. Es bleibt offen, ob er damit sein Arbeitsumfeld, Österreich oder die Polizei meint. Im Kontext der Erzählung ist letzteres naheliegend.

In der Erzählung positioniert Mathias Feichtinger die ‚Problem-Anderen‘ als männlich, jung („junge Afghanen“), nicht-österreichisch („oba die lernt hoit einfach bei da Polizei ned kenna – genauso wenig die Österreicher im Norma_ malfall“), potentiell gefährlich („oda a Bewoffnung oder me_ dass (a moi) a Messer dabei is im Spü is“) und problematisch („wir hom a so a Afghanenproblem“, „die sind hoit a a Hauptproblem bei uns“). Die Subjekte (die Polizist*innen) werden also vom Umfeld (der Polizei) geprägt. In anderen Worten könnte gemeint sein, das Umfeld wirkt, es beeinflusst möglicherweise Haltungen und Blicke und lässt andere Sichtweisen weniger zu.

Zusammenfassend erklärt Mathias Feichtinger: „ma muss anfoch monchmoi an Schritt zrücksteigen und si söba reflektieren und sogn oke des is ned die ganze Wahrheit [I: jo] des wos wir sehn“. Der Interviewte deutet damit einen Reflexionsprozess an. Das „ma“ (man) ist hier vermutlich das polizeiliche ‚Wir‘, zu dem auch Mathias Feichtinger gehört. Die Aussage liest sich als Aufforderung: Die Polizei ist in der Verantwortung, sich selbst zu reflektieren und zu erkennen, dass „des“ nicht die ganze Wahrheit ist. Im Kontext der Erzählung könnte der Interviewte mit „des“ die zuvor erwähnte Problematik meinen, nämlich, dass die Polizei nur „negative Beispiele“ kennenlernt, also die Gruppe der ‚Anderen‘, die ‚Probleme machen‘.

Auffällig ist, dass der Interviewte bestimmte Umstände als gegeben versteht („des konnst ned lösen in dem Sinn, des is afoch gegeben“). Mathias Feichtinger ist sich zwar bewusst darüber, dass seine Erfahrungen nur ein Teil der „Wahrheit“ sind, jedoch werden bestimmte Umstände nicht hinterfragt („ma muss anfoch monchmoi an Schritt zrücksteigen und si söba reflektieren und sogn oke des is ned die ganze Woorheit“). Zu fragen ist, ob sich diese Erklärungsarmut mit den Strukturen der Fortbildung deckt. Waren gesellschaftliche Machtverhältnisse Thema in der Fortbildung?

Spannend ist an dieser Stelle auch, dass der Reflexionsprozess nicht in die Richtung verläuft, dass soziale Ungleichheiten bzw. soziale Benachteiligung und daraus resultierende Zusammenhänge mit Straftaten usw. erkannt und reflektiert werden oder dass Statistiken gelesen und verstanden werden etc. (Erklärungszusammenhänge). Reflektiert werden sollte hingegen „nur“, dass die ständige Konfrontation mit ‚Problem-Anderen‘ dazu führe, dass „ma donn gefährdet ist dass ma schubladiert“.

Weiter setzt Mathias Feichtinger mit einer Relativierung an und rechtfertigt damit ein Stück weit das „Schubladieren“:

Mathias Feichtinger: „*und es is jo es trifft jo dann trotzdem sehr_ oft a zua zum Beispiel bei – Suchtgiftkonsumenten – dass ma sogt ,oke den kontrollier ma jetzt weil der hot – der könnte was mithobn‘ und – jo (2) des hot si hoit scho sehr oft bewahrheitet a‘*“ (MF, S. 5, Z. 22-24)

In seiner Erklärung erläutert der Interviewte, dass sich Einschätzungen bzw. Vorannahmen oft bewahrheiten. Als Beispiel nennt er „Suchtgiftkonsumenten“. Dieser Begriff, der eher als bildungssprachlich bzw. akademisch einzustufen ist, ist zunächst nicht ethnisch markiert (Die ethnische Markierung des Begriffs „Suchtmittel“ wird im nächsten Abschnitt erläutert). Eine Gegenüberstellung bestimmter Begriffe, wie dem des „Afghanenproblems“ (der jeweilige Ausschnitt wird weiter unten diskutiert) und der „Suchtgiftkonsumenten“, lässt darauf schließen, dass in der Polizei vermutlich auf unterschiedliche Weise und mit unterschiedlichen Wertungen über Themen gesprochen wird. Demnach stecken im „Suchtgiftkonsumenten“-Begriff weniger problematisierende (Ab)Wertungen der Personengruppe als im Begriff „Afghanenproblem“.

Das genannte Beispiel beschreibt folgendes Vorgehen der Polizei: „ma“ (ein*e Polizist*in) bestimmt eine Person, die als ‚Problem-Andere‘ positioniert wird und der die ‚Wir-Gruppe‘ zuschreibt „Suchtgift“ dabei zu haben. Die*der fremdpositionierte ‚Problem-Andere‘ wird auf Basis dieser Zuschreibung kontrolliert. Dass dieses Vorgehen der Polizei an sich bereits vorurteilsbehaftet ist, erwähnt Mathias Feichtinger an dieser Stelle nicht. Mathias Feichtinger kommt an einer späteren Stelle im Interview konkret auf die Praxis rassistischer Polizeikontrollen zu sprechen. Der Ausschnitt soll hier Platz finden:

„wir mochn natürlich a dieses Ethnic Profiling“ - Ethnic Profiling als Norm im Polizeialltag

Mathias Feichtinger: „*oba wir mochn natürlich a des (i waß ned) dieses Ethnic Profiling – des is jo a so a Gschicht (dass des) [I: mhm] monchmoi – natürlich kritisiert wird () oder – durch ondere wos die Polizei betrifft – oba (i sog so) natürlich kontrollieren wir diese Personen die Probleme mochn wo ma wissen die – des is wichtig dass ma do Präsenz zagn – und wir kontrollieren (doch) ned die (waß ned) Pensionisten die hoit do auf an Zug woatn zum Beispü gonz=gonz einfoch dargestellt – uuuuuund mh jo – des is oba mh (kloa) du=du musst as irgendwie so mochn, wir mochns jetz ned so dass ma sogt – keine Ahnung – i_ in am Zugabteil ah do san jetz – zwa Schwoaze von mir aus drinnen, und dass ma jetz nur die Schwoazn kontrollieren oiso des des moch ma ned sondern do wird scho olle kontrolliert oba – insgeheim – oiso du muast olle kontrollieren oba – es wird scho gmocht weil ma hoit do wissen wü (waß ned) san die hom die an rechtmäßigen Aufenthalt – hom die Suchtmittel dabei“* (MF, S. 7, Z. 37 - S. 8, Z. 2)

Mathias Feichtinger spricht in dieser Sequenz über die Praxis des Ethnic Profilings im polizeilichen Berufsalltag. Schauplatz ist ein Bahnhof – das lässt sich sowohl am genannten

Beispiel (Menschen, die auf Züge warten und Kontrollen in Zugabteilen) als auch am Arbeitsstandort des Interviewten identifizieren, der in einer Polizeistation eines Bahnhofes in Österreich arbeitet.

In den Aussagen zeigen sich Ambivalenzen dahingehend, dass der Interviewte die Praxis diskriminierender Polizeikontrollen einerseits problematisiert und andererseits als berufliche Selbstverständlichkeit legitimiert und als notwendig rechtfertigt.

Konkret kommt Mathias Feichtinger auf das Verhältnis zu sprechen, dass „wir“ (die Polizei) „natürlich (...) dieses Ethnic Profiling [machen]“. Mit dem Wortlaut „natürlich“ zeigt sich eine Normalisierung bzw. Selbstverständlichkeit gegenüber diskriminierenden Polizeikontrollen. Es scheint für Mathias Feichtinger auch schlichtweg keine Alternative zu geben („du musst“). Das „a“ (auch) deutet auf eine Klarstellung hin, dass nicht nur die Polizei, die hier vom Interviewten repräsentiert wird, sondern auch andere, vermutlich sind Institutionen gemeint, diese Praxis anwenden.

Auffällig ist, dass sich der Interviewte ob der Bezeichnung „Ethnic Profiling“ nicht ganz sicher ist („des (i) waß ned) dieses“), was bedeuten könnte, dass Mathias Feichtinger diesen Begriff nicht im alltäglichen Sprachgebrauch verwendet oder sich ein Stück weit davon distanziert.

Der Interviewte spricht in der Wir-Form und nicht etwa in der Ich-Form. Er verlagert damit einen Teil der Verantwortung auf die Gruppe (nicht nur er selbst wendet diese Praxis an, auch Kolleg*innen tun das). Das wiederum deutet darauf hin, dass sich der Interviewte durchaus darüber im Klaren ist, dass die Praxis des Ethnic Profiling problematisch ist. Worin die Problematik besteht, wird jedoch nicht erklärt.

Zudem beschreibt Mathias Feichtinger, dass diese Praxis „natürlich kritisiert wird“, er scheint sich also der Kritik bewusst, kritisiert sie jedoch nicht selbst. Mit dem „natürlich“ wird auch das Kritisieren selbst normalisiert. Die Kritisierenden werden dabei nicht konkret benannt („durch andere“), sie scheinen aber nicht Teil der Polizei zu sein.

Daran anschließend versucht Mathias Feichtinger, das Ethnic Profiling als gängige Praxis zu rechtfertigen bzw. der Interviewerin gegenüber dessen Anwendung zu begründen, indem er sie verharmlost und normalisiert („natürlich kontrollieren wir“, „wir kontrollieren (doch) ned“, „weil ma hoit do wissen wü“). Die Rechtfertigung diskriminierender Polizeikontrollen und das konkrete Vorgehen illustriert Mathias Feichtinger an folgendem Beispiel:

„Natürlich“ werden nicht die Pensionist*innen kontrolliert, die auf einen Zug warten. Wogegen stattdessen der Zugabteil kontrolliert wird, in dem zwei Schwarze Menschen sitzen, eben *weil* sie als Schwarz gelesen werden. Als Grund nennt der Interviewte einerseits, dass es wichtig sei, bei jenen Personen Präsenz zu zeigen, die „Probleme mochn“ und andererseits gehe es darum,

wissen zu wollen, ob „die“ (die zwei Schwarzen Personen im Zugabteil) einen „rechtmäßigen Aufenthalt“ oder „Suchtmittel“ dabeihaben. Das Probleme-Machen scheint hier zu einer Eigenschaft zu werden, die Personen (auf Basis ihres Aussehens) eingeschrieben wird. Woher nun gewusst wird, wer Probleme macht, nämlich bevor tatsächlich Probleme gemacht werden, ist unklar. Es handelt sich um Zuschreibungen, die als vermeintliches Wissen dargestellt werden. Präsenz zu zeigen, wird nun als hilfreiches Mittel gegen das Probleme-Machen beschrieben. Dass die Präsenz selbst problematisch und diskriminierend sein kann, wird nicht erwähnt. Und was bedeutet Präsenz zeigen konkret? Anwesend sein? Beobachten? Ansprechen und Kontrollieren?

An diesem Beispiel sind nun folgende rassistische, stereotype und pauschalisierende Zuschreibungen zu erkennen: Die Pensionist*innen, die hier kontrastierend als *weiß* bzw. nicht rassifiziert identifiziert werden, werden als harmlos, problemlos, ungefährlich und unschuldig konstruiert. Die rassifizierten und als Schwarz gelesenen Personen, die hier für die ‚Anderen‘ stehen, werden hingegen als potenziell schuldig konstruiert, deren Aufenthalt in Österreich nicht „rechtmäßig“ sein könnte, was indes bedeutet, dass davon ausgegangen wird, dass Schwarze Personen keine österreichische Staatsbürger*innenschaft haben und potenziell ‚illegal‘ in Österreich sind. Auch die Annahme, dass sie aufgrund ihres Schwarz-Seins „Suchtgift“ dabeihaben könnten und dass sie zu zweit sind, schließt auf rassistische Annahmen. Die Stereotype sind folgende: Schwarze Menschen (meist junge Männer), sind nicht alleine unterwegs, sondern in Gruppen. Sie sind potentiell gefährlich (für die *weiße*, österreichische Gesellschaft), da sie u.a. Drogen verkaufen. Sie sind ‚unrechtmäßig‘ in Österreich. Sie machen Probleme. Sie warten nicht einfach auf Züge (und wenn doch, macht sie das verdächtig). Sie sind anders.

Die vorherige Erzählung zu „Suchtgiftkonsumenten“ setzt Mathias Feichtinger mit einem weiteren Beispiel fort: *„oda a Bewoffnung oder me_ dass (a moi) a Messer dabei is im Spü is bei – junge Afghanen die – des is jetz ned nur a Klischee sondern es erfüllt si (sehr oft a)“* (MF, S. 5, Z. 24-26). In der Darstellung versucht der Interviewte eine bedrohliche Situation darzustellen, möglicherweise, um die Interviewerin von seiner Erzählung zu überzeugen. Tatsächlich erzählt er aber von keinen Angriffen oder Bedrohungen mit einem Messer, sondern davon, dass ein Messer dabei bzw. „im Spiel“ ist.

Mathias Feichtinger setzt die gehäuften Polizeikontrollen der Zielgruppe „junger Afghanen“ nicht damit in Verbindung, dass sich die „Probleme“ häufen. Häufigere Kontrollen einer bestimmten Zielgruppe führen zwangsläufig dazu, dass bei dieser Zielgruppe vermehrt

„Suchtgift“ oder Messer gefunden werden, da sie schlichtweg häufiger kontrolliert wird. Die „jungen Afghanen“ stehen in dieser Erzählung für die „gefährlichen und muslimischen Anderen“.

Mathias Feichtinger erklärt weiter: *„oiso Erfahrungen san jetz ned nur negativ oder gehen in Richtung Vorurteile sondern es is a für uns wichtig dass ma do () bissl sensibler is was eigen=Eigenschutz a betrifft“* (MF, S. 5, Z. 26-28). Mathias Feichtinger versucht mit dem Argument des Eigenschutzes, also dem präventiven Schutz der Polizei („für uns“), Personenkontrollen zu rechtfertigen, die auf Zuschreibungen basieren. Mathias Feichtingers Erklärung könnte als Rechtfertigung dafür gelesen werden, dass es legitim und vor allem wichtig sei, Vorurteile zu haben, da diese die Polizist*innen schützen. Die Vorurteile, die sich in Mathias Feichtingers Argumentationslinie oft bewahrheiten und damit aus seiner Sicht legitim sind, schützen demnach das polizeiliche „Wir“.

Es entsteht der Eindruck, dass Mathias Feichtinger Beispiele aus der eigenen Erfahrung sucht, um seine Vorannahmen zu legitimieren oder zu bestätigen, da er will, dass die Interviewerin seine Lage versteht. Sie soll verstehen, dass bestimmte Vorannahmen basierend auf seiner Erfahrung richtig sind, sich bewahrheitet haben und daher legitim sind und zusätzlich als Eigenschutz dienen.

Schließlich kommt Mathias Feichtinger noch einmal auf den Reflexionsprozess zurück:

Mathias Feichtinger: *„und jo – oba wie gsogt ma (2) do muast söba dann monchmoi des a wengal reflektieren – dann is ma auf am guatn Weg – des konn ned jeder glaub i oba i – versuchs –/(lachend) hin und wieder/ [I: oke mhm] jo“* (MF, S. 5, Z. 30-34).

Der Interviewte springt an dieser Stelle nach kurzer Überlegung von „ma“ auf „do muast“ (du). Möglicherweise soll hier klargestellt werden, dass Mathias Feichtinger nicht sich selbst in die Verantwortung ziehen möchte (da er bereits versucht zu reflektieren), sondern Polizist*innen im Allgemeinen. Diese Trennung ist auch an der nächsten Aussage erkennbar: *„dann is ma auf am guatn Weg – des konn ned jeder glaub i oba i – versuchs –/(lachend) hin und wieder/“*. Hier wird deutlich, dass Mathias Feichtinger das Reflektieren als einen Prozess wahrnimmt („auf am guatn Weg“). Der Interviewte streicht gleichzeitig heraus, dass das Reflektieren „ned jeder“ könne, womit er möglicherweise seinen Kolleg*innen unterstellt, nicht reflektieren zu können. Er selbst versuche es aber, womit er sich zu der Gruppe zählt, die „auf am guatn Weg“ sei. Als Mathias Feichtinger noch „hin und wieder“ hinzufügt, lacht er, was darauf hindeuten könnte, dass er sich nicht als Positivbeispiel hervorheben möchte oder vor der Interviewerin nicht „eingebildet“ wirken möchte. Diese Aussage lässt außerdem darauf schließen, dass der Interviewte sein Denken durchaus als vorurteilsbehaftet erlebt. Sein Ziel ist es, sich selbst gegenüber der Interviewerin als reflektierte bzw. reflexionswillige Person zu positionieren. An

dieser Stelle ist zu beachten, dass Mathias Feichtinger die Interviewerin vermutlich als studentische junge Frau positioniert, der die Polizeiarbeit erklärt werden muss. Er zeigt sich ihr gegenüber als reflektierter Polizist. Dass er „hin und wieder“ versucht zu reflektieren, kann jedenfalls als Milderung oder Schlechterstellung des Versuchs gelesen werden.

In den interpretierten Interviewabschnitten ist zu erkennen, dass Mathias Feichtinger seine Position als Polizist in Zusammenhang mit den ‚Problem-Anderen‘ wahrnimmt und zu reflektieren versucht. Er findet Erklärungen dafür, dass er als Teil des polizeilichen ‚Wir‘ Gefahr läuft, zu „schubladieren“. Der Interviewte befindet sich in einem Reflexionsprozess, wobei dieser in seiner Wahrnehmung mit den beruflichen Erfahrungen im Konflikt steht. Die Ambivalenz ist etwa zu erkennen als Mathias Feichtinger erklärt, dass es wichtig sei zu reflektieren, zu erkennen, dass das nicht „die ganze Wahrheit“ sei, dass das polizeiliche Umfeld präge und dass die Gruppe der Polizei dann gefährdet sei, zu „schubladieren“. Diese Äußerungen deuten auf einen Reflexionsprozess hin, der möglicherweise mit der Teilnahme an der Fortbildung oder aber bereits davor stattgefunden hat. Auf der anderen Seite erklärt der Interviewte an mehreren Stellen bezogen auf den Arbeitsalltag, dass wahrgenommene Probleme, wie zum Beispiel das „Afghanenproblem“, unveränderbar seien und Vorannahmen auch zum Eigenschutz dienen sollen.

In der folgenden Interviewsequenz erklärt Norbert Varga, warum sich das in der Fortbildung Erlernte während Amtshandlungen nicht umsetzen lässt:

„i hob do ka Zeit und i muas reagieren“ – Fehlende Zeit für Überlegungen

Norbert Varga: „nur – wie gsogt i die=die Fortbildungswoche do mit dem – world of difference – wor hoit des dass ma hoit bewusst wieder auf manche Fakten hingewiesen hot oder hingstoßn hot die i eh waß und oba – de (jo) de scho long nimmer mehr (wohrnimm in dem Sinn i nimmer mehr gedocht hob hob i nimmer mehr dron docht) weil des is irgendwo im Hintergrund [I: mhm] des Unterbewusstseins – und des is hoit hervorgehoben worden und des wor des – für mich sehr Interessante [I: mhm] bewusst onwenden konn is ned des konnst nur automatisch weil bei uns host (jo) so Omtshondlungen – do muast di sofort entscheiden na? [I: mhm] i halt den on i sog dem was der sogt was zruck und donn muas i drauf wissen wie reagier i. do konn i ned überlegen ,na is des a Schwuler, is des a Lesbe, is des a Schwoaza a Neger, is des a politisch Ondara – Denkender, is des a Jud, is des a s_ Skinhead, is des – waß i was‘ [I: mhm] des konn i ned überlegen sondern des muas gfühlsmäßig glaub i glei kumman [I: mhm] i hob do ka Zeit dafür und i muas reagieren,, (NV, S. 8, Z. 47 - S. 9, Z. 15)

Norbert Varga beschreibt die erlebten Unvereinbarkeiten zwischen dem Wissen, welches er schon vor der Fortbildung hatte und auf das in der Fortbildung erneut hingewiesen wurde, und der Unmöglichkeit, dieses Wissen im Arbeitsalltag anzuwenden.

Die Distanz zum Fortbildungsinhalt und dem Titel der Fortbildung („do mit dem – world of difference“) ist nicht zuletzt daran erkennbar, dass der Interviewte die Inhalte bzw. die „Fakten“, auf die in der Fortbildung wieder „bewusst [...] hingewiesen“ wurde, nicht benennt. Meint Norbert Varga Fakten im Sinne von Zahlen, von Umständen, von ‚kulturellen Eigenheiten/Differenzen‘? Auch spielt Norbert Varga mit der Aussage „bewusst wieder auf monche Fakten hingewiesen hot“ darauf an, dass nicht alle Fakten erwähnt wurden und es offenbar noch mehr gibt. „Monche Fakten“ bleibt damit eine sehr unspezifische Beschreibung. Gleichzeitig erklärt Norbert Varga, dass er die Fakten bereits kannte („de scho long nimmer mehr (wohnnimm in dem Sinn i nimmer mehr gedocht hob hob i nimmer mehr dron docht“). Die Begründung „weil des is irgendwo im Hintergrund [I: mhm] des Unterbewusstseins“ macht deutlich, dass das Faktenwissen sehr weit weg, nicht greifbar und möglicherweise als etwas sehr abstraktes wahrgenommen wird. Auch an dieser Stelle wird die Distanz zum Fortbildungsinhalt deutlich. Die Tatsache, dass er auf dieses Faktenwissen hingewiesen wurde, beschreibt Norbert Varga als das „sehr Interessante“.

Spannend ist an der Stelle auch, dass Norbert Varga in seiner Erzählung eine passive Rolle einnimmt. Klar erkennbar wird diese Rolle in der Wortwahl, mit der der Interviewte die Erfahrungen in der Fortbildung beschreibt: „hingewiesen hot oder hingstoßn hot“, „des is hoit hervorgehoben worden“.

In der weiteren Erzählung weist Norbert Varga schließlich darauf hin, dass er „des“ im Arbeitsalltag nicht anwenden könne. Wieder benennt der Interviewte nicht, was „des“ ist. Im Kontext der Erzählung ist zu vermuten, dass damit das Faktenwissen gemeint ist, auf das in der Fortbildung hingewiesen wurde. An dieser Stelle zieht Norbert Varga eine Grenze: Das Faktenwissen wurde im Rahmen der Fortbildung wieder ins Gedächtnis gerufen, kann im Arbeitsalltag aber nicht angewandt werden. Grund dafür sei, dass im Rahmen von Amtshandlungen unter Zeitdruck sofort reagiert und entschieden werden müsse („do muast di sofort entscheiden na?“; „i hob do ka Zeit und i muas reagieren“). Norbert Varga erklärt außerdem, dass Entscheidungen „gefühlsmäßig“ getroffen werden müssen. Er scheint sich den unveränderlichen äußeren Umständen von Zeit- und Handlungsdruck ausgeliefert zu erleben, weshalb für Überlegungen offenbar kein Platz einzuräumen sei. Sein Erfahrungswissen aus der täglichen Polizeiarbeit steht in Ambivalenz zu dem, worauf in der Fortbildung laut Norbert

Varga hingewiesen wurde. In dieser Erzählung entsteht außerdem der Eindruck, dass das Faktenwissen oder die Anwendung dessen, die Amtshandlungen, wie sie in gewohnter Weise „automatisch“ durchgeführt werden, stören würden. Norbert Varga erklärt nicht, warum sofort entschieden und reagiert werden muss. Was würde passieren, wenn er sich Zeit nehmen würde, um sich den Fortbildungsinhalt ins Gedächtnis zu rufen? Würde es dann zu einer Gefahrensituation kommen?

Das, was zuvor als „monche Fakten“ und „des“ bezeichnet wird, „das (...) irgendwo im Hintergrund [I: mhm] des Unterbewusstseins“ sei, wird schließlich konkreter. Es scheint in Norbert Vargas Vorstellung darum zu gehen, zu überlegen „na is des a Schwuler, is des a Lesbe, is des a Schwoaza a Neger, is des a politisch Ondara – Denkender, is des a Jud, is des a s_ Skinhead, is des – waß i wos“. Norbert Varga führt nicht weiter aus, worum es bei der Kategorisierung geht oder was das für die Amtshandlung bedeuten würde. In der Aufzählung der Kategorien entsteht der Eindruck, dass Norbert Varga sich hier gegenüber der Interviewerin klar als Person positionieren möchte, die keine Scheu davor hat, diskriminierende und überholte Begriffe bzw. Begriffe, die auch in nationalsozialistischer Tradition stehen, zu verwenden. Letzteres wird vor allem an den Begriffen ‘N-Wort’ (Schmitz-Berning, 2010, S. 118), ‘J-Wort’ (ebd., S. 327) und dem ‘Z-Wort’ (ebd., S. 680) deutlich, welches im nächsten Auszug erwähnt wird. An einer anderen Stelle im Interview zählt Norbert Varga also in ähnlicher Art und Weise Kategorien auf, wobei er auch „Z-Wort“ erwähnt und ergänzt: *„bei uns hom die Zigeiner nu Zigeiner ghaßn des worn nu kane Sinta und r_ Sintis und Roma – des hots domols nu ned geben na?“* (NV, S. 12, Z. 49-50) Weiter sagt er: *„die worn hoit so – des wor a Zigeiner und der hot si a ned ge_ gestört gfühlt dadurch na?“* (NV, S. 13, Z. 2-3) Norbert Varga macht demnach deutlich, dass die Zuschreibungen „damals“ in seiner Wahrnehmung kein Problem für die Zuschreibenden oder die Zugeschriebenen darstellten. Dass Norbert Varga an dieser Stelle ergänzt, dass „Zigeuner“ sinngemäß „damals halt so waren“ und behauptet, dass „sie“ sich durch die Begrifflichkeit „nicht gestört fühlten“ zeigt, dass er sich über die Existenz des Diskurses um die Verwendung bestimmter Begriffe im Klaren ist.

In diesem Interviewausschnitt ist zu erkennen, dass es eine Diskrepanz zwischen dem gibt, worauf die Teilnehmenden in der Fortbildung laut Norbert Varga hingewiesen wurden, und der Unmöglichkeit, an dieses Wissen im polizeilichen Arbeitsalltag zu denken, oder es gar anzuwenden. Norbert Varga zufolge gäbe es während Amtshandlungen keine Zeit zum Überlegen, da der Handlungsdruck so groß sei und Entscheidungen sofort getroffen werden müssen.

Franz Wiedner beschreibt im Folgenden, warum er im Berufsalltag nur bedingt auf die vermeintlichen Bedürfnisse der ‚Anderen‘ eingehen kann.

„eben dieses Miteinander“ – Vom Versuch einen Mittelweg zu finden

Franz Wiedner: „*is jetzt nur ein Beispiel wos ma jetzt ois ersters einfällt - wei=weils uns a gsogt hom für uns und=und a beruflich is es wichtig a gewisse Distanz räumliche Distanz zu halten? [I: mhm] wei aus Sicherheitsgründen scho allein – es gibt oba äh ffff i miasat (jetz scho) überlegen ob des ned eh mehr ins Türkisch Orientalische geht die=die des äh oba gor ned in Ordnung finden würden wonn ma jetzt auf so a Distanz spricht sondern die wolln a bissl die Nähe – dass ma dass ma versucht einen Mittelweg zu finden weil i konn jetzt ned olles fallen lassen nur weil der des für besser [empfindet] [I: jo] ned? wei i muas in erster Linie scho schauen oba dass ma erm vielleicht des Gefühl gibt – äh jo i loss di a bissl näher und=und=und dass ma versucht eben (2) jo – eben dieses Miteinander [I: mhm] mh“ (FW, S. 7, Z. 40 - S. 8, Z. 6)*

In der Interviewpassage schildert Franz Wiedner ein Beispiel, mit dem er verdeutlichen will, dass es Menschen gäbe, die die räumliche Distanz zur Polizei „ned in Ordnung“ fänden. „Das“ gehe wohl „mehr ins Türkisch Orientalische“. Laut Franz Wiedner wollen „die“ eher die Nähe und daher sollte ein Mittelweg gefunden werden, bei dem die Polizei aber nicht alle Sicherheitsvorkehrungen aufgeben könne.

Franz Wiedner erzählt in diesem Abschnitt von einem Beispiel, das ihm als erstes in den Sinn kommt, nachdem die Interviewerin nach Situationen im Berufsalltag fragt, die er mit der Fortbildung in Verbindung setzen würde. Mit der Aussage „weils uns a gsogt hom für uns“, lässt Franz Wiedner offen, wer wem was gesagt hat. Im Kontext der Erzählung ist die Vermutung jedoch naheliegend, dass mit „uns“ die Gruppe der Polizei bzw. die Gruppe der Seminarteilnehmer*innen gemeint ist, zu der auch Franz Wiedner gehört. „Sie“, also die Personen, die etwas gesagt haben, könnten einerseits die Trainer*innen sein, die das Beispiel in der Fortbildung genannt haben und andererseits die Institution Polizei selbst, die etwa den Polizist*innen sagt, dass es wichtig sei „a gewisse räumliche Distanz zu halten“.

Franz Wiedner konkretisiert die Form der Distanz, indem er sie „räumliche Distanz“ nennt. Da im gesamten Abschnitt nicht das Nähe-Distanz-Verhalten unter Kolleg*innen angesprochen wird, nimmt Franz Wiedner vermutlich Bezug auf Amtshandlungen, in denen er bzw. Polizist*innen generell mit Personen interagieren. Franz Wiedner nennt in einem kurzen Abschnitt mehrere Male den Begriff „uns“, davon einmal betont. In der Erzählung geht es demnach um eine Gruppenerfahrung.

Franz Wiedner begründet die Wichtigkeit der räumlichen Distanz schließlich mit „Sicherheitsgründen“. Die Argumentationslinie lautet also: Räumliche Distanz zwischen Polizist*innen und Personen im öffentlichen Raum ist aus Gründen der Sicherheit für Polizist*innen wichtig. Allerdings gibt es scheinbar noch andere Gründe („scho allein“), die Sicherheitsgründe reichen aber aus, um die Wichtigkeit der Distanz zu erklären. Offen bleibt, was Franz Wiedner mit Sicherheitsgründen meint und warum er sich bzw. Polizist*innen gefährdet sieht, wenn nicht genug Distanz vorhanden ist.

Indem Franz Wiedner schließlich benennt, dass „des (...) mehr ins Türkisch Orientalische“ geht, wird eine Gruppe von ‚(muslimischen) Anderen‘ konstruiert. Zugleich ist eine gewisse Unsicherheit bzw. Vorsicht zu erkennen („i miasat überlegen ob des ned eh mehr (...“), Franz Wiedner erwähnt explizit, dass er überlegen müsse. Möglicherweise versucht Franz Wiedner das in der Fortbildung Gesagte wiederzugeben, kann sich aber nicht genau erinnern, wie es benannt wurde. Auffällig ist, dass die Personengruppe nicht per se bezeichnet wird („die des (...) ned in Ordnung finden“, „die wolln“). Eine mögliche Erklärung für die vorsichtige Benennung ist darüber hinaus, dass die Interviewerin verstehen, aber nicht (ver)urteilen soll, was Franz Wiedner sagt.

Aber wer wird hier mit türkisch und ‚orientalisch‘ beschrieben? Was bedeuten diese Kategorien? Sind Muslim*innen gemeint? Oder vielmehr ‚das Muslimische‘ bzw. die ‚muslimische Kultur‘? Festzuhalten ist gewiss eine Veränderung des ‚Türkischen‘ und ‚Orientalischen‘, das synonym verwendet wird und als ‚fremd‘ und ‚anders‘ gilt. Das vermeintlich ‚kulturell Different‘ wird ethnisiert und naturalisiert, also unveränderbar und in die Natur des Menschen eingeschrieben, gedacht. Das „Türkisch-Orientalische“ steht hier stellvertretend für das abstrakte ‚muslimische‘ und ‚kulturalisierte Andere‘. Das, was also den ‚muslimischen Anderen‘ zugeschrieben wird, bedeutet im Kontext wohl ein (kulturelles) Verhalten, Haltungen und Zugänge, hier lesbar im Wunsch nach „a bissl (...) Nähe“.

Im nächsten Abschnitt erklärt Franz Wiedner, dass „die“ es nicht in Ordnung finden würden, wenn auf Distanz gesprochen wird. Im Kontext der Erzählung erscheint hierzu folgende Lesart als die zutreffendste: Mit „die“ meint Franz Wiedner jene ‚muslimischen und kulturellen Anderen‘, deren Verhalten dem ‚Türkisch Orientalischen‘ gleichgesetzt wird („die wolln a bissl die Nähe“). „Des“ meint die räumliche Distanz bzw. die Tatsache, dass die Polizei aus Sicherheitsgründen räumliche Distanz halten soll. Die, denen das ‚Türkisch Orientalische‘ zugeschrieben wird, finden die räumliche Distanz, die Polizist*innen aus Sicherheitsgründen halten, nicht in Ordnung. Franz Wiedners Aussage „weils uns a gsogt hom“ legt nahe, dass in der Fortbildung ausgehend von den Trainer*innen gesagt wurde, dass im Rahmen der

Fortbildung Unterschiede im zugeschriebenen Verhalten von einer ‚Wir-Gruppe‘ und einer Gruppe der ‚Anderen‘ markiert wurden. Es scheint nicht, als würden vermeintlich Betroffene zu der Annahme befragt worden sein, vielmehr wird die ‚muslimische Kultur‘ per se zum erklärenden Faktor für den vermeintlichen Wunsch nach Nähe. Der Konjunktiv „würden“ („die des äh oba gor ned in Ordnung finden würden“) unterstützt die Annahme, dass es sich um eine Zuschreibung seitens der Polizei bzw. seitens der Trainer*innen handelt und nicht um eine Selbstzuschreibung von Betroffenen.

Schließlich geht es Franz Wiedner zufolge um den Versuch, einen Mittelweg zu finden. Wie dieser aussieht bleibt unklar: Ist gemeint, dass Polizist*innen denen, die als ‚türkisch orientalisch‘ gelesen werden, ein wenig näherkommen? Der Begriff „Mittelweg“ impliziert jedoch ein Treffen in der Mitte, also ein Entgegenkommen beiderseits.

An dieser Stelle der Erzählung werden Ambivalenzen deutlich, da der Interviewte in weiterer Folge Begründungen nennt, aufgrund derer es nicht möglich sei, dem vermeintlichen Wunsch nach Nähe der ‚Anderen‘ zu folgen. Franz Wiedner erklärt, dass er nicht „olles fallen lassen“ könne, „nur weil der des für besser empfindet“. „Alles“ könnte hierbei die zuvor erwähnten Sicherheitsvorkehrungen meinen. Die Mehrzahl wird an dieser Stelle zur Einzahl („die“ wird zu „der“ und „wir“ wird zu „i“). „Der“ steht dementsprechend für den stellvertretenden Einzelnen für die Gruppe der ‚muslimischen und kulturellen Anderen‘. „I“, also Franz Wiedner selbst, repräsentiert das ‚Wir‘, die Gruppe der Polizeibediensteten, die an der Fortbildung teilgenommen haben.

Die Formulierung „weil i konn jetzt ned olles fallen lassen nur weil der des für besser empfindet“ impliziert, dass Franz Wiedner selbst den Wunsch nach mehr Nähe und weniger Distanz nicht „für besser empfindet“ und möglicherweise auch kein Verständnis dafür hat. Auch ist deutlich zu erkennen, dass der vermeintliche Wille nach Nähe der ‚Anderen‘ weniger wert zu sein scheint als das Achten auf erlernte Sicherheitsvorkehrungen der Polizei. Das Bedürfnis der Polizei nach Distanz wird mit Sicherheitsvorkehrungen begründet. Der vermeintliche Wunsch derjenigen, deren Verhalten ins „Türkisch Orientalische“ gehe, wird hingegen nicht begründet. Er wird als wahr angenommen und nicht in Frage gestellt. Gleichzeitig ist deutlich zu erkennen, dass Franz Wiedner den Wunsch nach „Nähe“ irgendwie zu akzeptieren versucht, allerdings nur bis zu einem gewissen Punkt, nämlich dann, wenn er die eigene Sicherheit aufgeben müsse, weil die*der ‚Andere‘ zu nahe komme. Franz Wiedner wertet die Distanz als wichtig. Der zugeschriebene Wunsch nach mehr Nähe wird hingegen nicht als wichtig oder positiv gewertet. Viel eher bekommt der Wunsch eine negative Konnotation, wenn Franz Wiedner etwa die Nähe mit dem zeitgleichen Verlust von Sicherheit

in Verbindung bringt – die Nähe sei nicht vereinbar mit Sicherheit. Franz Wiedner beendet die Begründung, die dann folgt, nicht („wei i muas in erster Linie scho schauen“). Im Zusammenhang zum vorher Gesagten könnte gemeint sein, dass darauf zu achten sei, dass Franz Wiedners eigene Sicherheit bzw. die Sicherheit der Polizei nicht gefährdet wird.

Franz Wiedner bleibt in seiner Aussage weiterhin bei Singularen („i“, „erm“), wechselt dann aber zu „ma“ für man. Man soll „erm“ vielleicht das Gefühl geben ihn näher zu lassen. Franz Wiedner stellt hier eine Lösung vor: ‚Dem Anderen‘ soll das Gefühl vermittelt werden, dass der*die Polizist*in ihn näher lässt. Dabei bestimmt Franz Wiedner, ob und wie weit ‚der Andere‘ näherkommen kann. Er selbst kommt der anderen Person aber nicht näher.

In der Erklärung setzt Franz Wiedner fort mit „dass ma versucht eben“. Unklar bleibt, was versucht werden soll und wer „ma“ ist. Auch als Franz Wiedner mit „eben dieses Miteinander“ die Erklärung abschließt, ist unklar, worauf er genau hinauswill. Im Kontext der Schilderungen könnte damit etwas Gegenseitiges gemeint sein, ein Aufeinanderzugehen und Kompromisse finden. Allerdings wird im Zuge der Erzählung klar, dass Franz Wiedner die ‚Anderen‘ nicht in diesen Prozess involviert.

In dieser Aussage werden unterschiedliche Interessen deutlich: Die der Polizei, der konstruierten ‚Anderen‘ und der Fortbildung: Die Polizei hat offenbar aus Sicherheitsgründen das Interesse, Distanz zu wahren. Die vermeintlich ‚Anderen‘ wollen mehr Nähe bzw. wird ihnen dies zugeschrieben. Die Vertreter*innen der Fortbildung wollen ein Aufeinanderzugehen vonseiten der Polizei, wobei die konstruierten ‚Anderen‘ nicht gefragt werden, ob das tatsächlich in ihrem Interesse ist.

Franz Wiedner schildert in diesem Interviewausschnitt ein Beispiel, welches in der Fortbildung Thema war. Dabei spricht er von jenen, denen das „Türkisch Orientalische“ zugeschrieben wird und die für die ‚muslimischen und kulturellen Anderen‘ stehen, die im Kontakt mit der Polizei mehr Nähe statt Distanz wollen würden. Laut Franz Wiedner sei die Distanz jedoch aus „Sicherheitsgründen“ wichtig für die Polizei, weshalb er auf den zugeschriebenen Wunsch nach Nähe nicht gänzlich eingehen könne. In Franz Wiedners Erzählung wird ein Unverständnis gegenüber dem vermeintlichen Wunsch nach Nähe deutlich, der mit dem „Türkisch Orientalische[n]“ in Verbindung gebracht wird. Franz Wiedner schlägt einen „Mittelweg“ vor, wobei unklar bleibt, wie dieser aussehen könnte. In der Erzählung ist zu erkennen, dass sich der Interviewte in einem Reflexionsprozess befindet, der sich darin äußert, dass es einerseits darum gehe, einen „Mittelweg“ zu finden und andererseits die eigenen Interessen zu wahren und „ned olles fallen [zu] lassen“ für die ‚Anderen‘.

Erzählungen zu wahrgenommenen Unvereinbarkeiten im Vergleich

In den Erzählungen wird in unterschiedlicher Weise deutlich, dass die Interviewpartner Erfahrungen im Arbeitsalltag und die eigenen Interessen bzw. Bedürfnisse als nicht mit dem Wissen vereinbar erleben, das in der Fortbildung erworben wurde. Dabei bezieht sich die Unvereinbarkeit oft auf vermeintliche ‚(kulturelle) Unterschiede bzw. Problematiken‘, die als gegeben dargestellt werden. So beschreibt Mathias Feichtinger beispielsweise ein „Afghanenproblem“, welches nicht zu lösen sei. Franz Wiedner geht auf den vermeintlichen Wunsch nach Nähe der ‚muslimischen und kulturellen Anderen‘ ein. Norbert Varga hingegen sieht die Problematik der Unvereinbarkeit in der Tatsache, dass es bei Amtshandlungen aufgrund des Handlungs- und Zeitdrucks keine Möglichkeit gäbe, zu überlegen. Gleichzeitig ist zu erkennen, dass sich die Interviewten in Reflexionsprozessen befinden, die sie in den Erzählungen mit dem Fortbildungswissen in Verbindung bringen. Norbert Varga etwa beschreibt es als interessant, in der Fortbildung wieder auf bestimmte „Fakten“ hingewiesen worden zu sein, obwohl „des“ nicht im Arbeitsalltag angewandt werden könne. Mathias Feichtinger beispielsweise erklärt, dass er sich des polizeilichen Umfelds bewusst ist, welches präge und dass die Polizei gefährdet sei zu „schubladieren“. Gleichzeitig seien Vorannahmen aber auch für den Eigenschutz dienlich. Der Eigenschutz bzw. die Sicherheit ist auch bei Franz Wiedner einer der Gründe, weshalb er im Berufsalltag „räumliche Distanz“ halten müsse und nicht dem vermeintlichen Wunsch nach Nähe nachkommen könne. Dieser besagte Eigenschutz, den sowohl Mathias Feichtinger als auch Franz Wiedner in unterschiedlicher Weise ansprechen, kann als Andeutung der potenziellen Gefährdung ausgehend von den ‚Anderen‘ für das polizeiliche ‚Wir‘ gelesen werden. Es handelt sich dabei um ein rassistisches, pauschalisierendes und hierarchisiertes Bild der ‚potenziell gefährlichen (muslimischen) Anderen‘. Mathias Feichtinger konkretisiert die Gefahr mit dem konstruierten Narrativ ‚junger Afghanen‘, die „oft“ ein Messer dabei hätten. Neben diesem Bild scheint an dieser Stelle zudem ein Schlussfolgern stattzufinden, bei dem – wie auch die Kollaborative Forschungsgruppe Racial Profiling im Text zum Thema Racial Profiling (Kollaborative Forschungsgruppe Racial Profiling, 2019, S. 164) hinweist – „von einzelnen Straftaten auf die vermeintliche Kriminalitätsbereitschaft ganzer Personengruppen“ geschlossen wird. Damit scheint das konstruierte Bild der ‚jungen, potenziell gefährlichen, (meist männlichen) Afghanen‘ diskriminierende Kontrollpraktiken wie Racial Profiling, zu legitimieren. Racial Profiling beschreibt zusammengefasst „Kontrolle[n], Überwachung[en], Ermittlung[en] anhand der Hautfarbe oder der vermeintlichen ethnischen oder religiösen Zugehörigkeit“ (Kollaborative

Forschungsgruppe Racial Profiling, 2019, S. 170), häufig im Zusammenhang mit Alter, Geschlecht, Sprache usw. durch die Polizei. Die Praxis ist dabei zweifellos in vielschichtige soziale Macht- und Herrschaftsverhältnisse eingebettet und muss stets in intersektionellen Verhältnissen begriffen werden. Besonders ins Visier solcher Kontrollen geraten häufig junge, Schwarze Männer und Männer of Color. Grund hierfür sind Zuschreibungen, die jene jungen Männer „als Kleinkriminelle oder Drogendealer stigmatisier[en]“ (ebd., S. 75), was sich auch an den Erzählungen von Mathias Feichtinger zeigt, der von „zwei Schwarzen“ im Zug, die potenziell Drogen dabeihaben, und von „jungen Afghanen“ als „Problempersonen“ spricht. Erwähnenswert ist in Bezug auf Mathias Feichtingers Erzählungen zudem die Kriminalisierung des Bahnhofs als sozialen und öffentlichen Raum. In den Erzählungen zeigt sich, dass dem Ort „eine abstrakte Gefahr“ (ebd., S. 85) aufgrund der Anwesenheit rassifizierter Personen zugeschrieben wird, mit der gleichzeitig die verstärkte Polizeipräsenz und die Durchführung diskriminierender Kontrollen legitimiert wird. Die Kollaborative Forschungsgruppe Racial Profiling weist darauf hin, „dass die Kontrollen häufig selbst dazu beitragen, ein Bild zu (re)produzieren, das dann wiederum die verstärkten Kontrollen bestimmter Orte bzw. bestimmter Personen legitimiert“ (ebd., S. 85). Mehr Kontrollen führen unweigerlich zu einer erhöhten Zahl an Delikten, wodurch die verstärkte Polizeipräsenz und repressive Kontrollen bestimmter Gruppen wiederum berechtigt scheinen (ebd., S. 85).

Die Figur der ‚gefährlichen Anderen‘ bringt Opratko (2019) differenziert mit unterschiedlichen Kulturalisierungsformen in Verbindung. Der Autor spricht etwa von „Kulturalisierung als Naturalisierung“, wenn Kultur zum erklärenden und begründenden Faktor für Handlungen von Personen, die bestimmten Kulturen zugeordnet werden, wird. Kennzeichnend für diese Form der Kulturalisierung ist, dass Kultur statisch gedacht wird; sie wird, so Opratko (ebd., S. 200) „zur zweiten Natur der Anderen“. Vor diesem Hintergrund kann schließlich auch die vermeintliche Kriminalitätsbereitschaft der ‚kulturellen Anderen‘ als ‚naturegebe‘ und unveränderbar erlebt werden. Im Interview mit Mathias Feichtinger zeigt sich diese Form der Kulturalisierung, als er erwähnt, dass im weitesten Sinne das „Afghanenproblem“ nicht lösbar sei („des – konnst – ned lösen in dem Sinn, des is afoch gegeben“).

Im Folgenden steht die Bedeutung des Verstehens derer, die als ‚Andere‘ konstruiert werden, im Fokus der Analyse.

6.4 Die Bedeutung des Verstehens

Der Begriff des Verstehens findet sich in den Interviews auf unterschiedliche Weise auffällig oft wieder. Dem Verstehen kommt als Teil oder gar Ziel von Reflexionsprozessen große Bedeutung zu. Dieser Umstand lässt darauf schließen, dass das Verstehen der ‚Anderen‘ und deren Verhaltensweisen auch in den Fortbildungen als erstrebenswertes Ziel vermittelt wurde. In der folgenden Darstellung möchte ich die nähere Bedeutung des Verstehens erläutern, die sich aus der Analyse der Interviews ergab.

Mathias Feichtinger spricht im Folgenden über den Versuch, ein „Gegenüber“ zu verstehen.

„dass ma versucht a Gegenüber zu verstehen“ – das Verstehen der ‚leidenden Anderen‘

Mathias Feichtinger: *„es is jetzt ned darum gongan dass ma ebe-e-n Einstellungen Meinungen glaub i korrigiert sondern dass ma einfoch versucht – a=a bissl bissl offener zu sein dass ma hoit – versucht a Gegenüber zu verstehen (den=den) in welcher Lebenssituation von mir aus dass a si befindet, (welche) bis jetzt eben durchgmacht hot – von mir aus und – dadurch eben vielleicht besser besser einzugehen“* (MF, S. 4, Z. 37-42)

Der Interviewte schildert der Interviewerin zunächst, worum es seiner Ansicht nach in der Fortbildung *nicht* ging: Darum Einstellungen und Meinungen zu „korrigieren“. Wie auch an anderen Stellen dieses Interviews deutet auch diese Aussage darauf hin, dass die Interviewerin ein positives Bild von der Fortbildung bekommen soll. Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass Mathias Feichtinger der Interviewerin vermitteln will, dass er sich mit der Fortbildung bzw. dem Inhalt der Fortbildung identifiziert und zu reflektieren versucht. Dieser Eindruck entsteht auch durch die Tatsache, dass Mathias Feichtinger im Interview mehrmals seine positiven Eindrücke von der Fortbildung hervorhebt. Auch erwähnt der Interviewte beispielsweise an einer anderen Stelle im Interview: „jo i hob genauso donn des a beworben des Seminar muas i sogn in da in da Dienststelle dass si des jeder moi onschau sollte“ (MF, S. 3, Z. 13-14).

Er setzt schließlich mit einer Erklärung dessen fort, was ihm zufolge vermittelt wurde: In der Fortbildung gehe es darum „einfoch“ zu versuchen, „a bissl bissl offener zu sein“ und dass „ma hoit - versucht a Gegenüber zu verstehen“. Dabei klingen die Ziele nicht nach großen Veränderungen, es geht um kleine Veränderungsversuche („a bissl“, „versucht“). Das „ma“ könnte an dieser Stelle darauf hinweisen, dass Mathias Feichtinger die Verantwortung nicht nur bei sich verortet: Auch andere sollen versuchen zu verstehen.

Die Aussage („offener zu sein“) impliziert, dass die Polizei bzw. die Teilnehmenden bisher nicht ‚offen genug‘ waren, was die Fortbildung ändern sollte. Offen bleibt an dieser Stelle, wem oder was gegenüber die Teilnehmenden nun offener sein sollten. Aufschlussreich ist etwa auch, dass Mathias Feichtinger wiederholt davon spricht, dass „versucht“ werden soll „offener zu sein“ und „a Gegenüber zu verstehen“. Es geht demnach nicht darum, anders zu handeln oder tatsächlich offen zu sein oder zu verstehen – es reicht der Versuch.

Das Gegenüber, welches verstanden werden soll, ist dabei geschlechtslos, es passt in keine Kategorie. Gleichzeitig steht es auf der anderen Seite, gegenüber, es ist kein Teil vom ‚Wir‘, es gehört zu den ‚Anderen‘. Das Gegenüber erst verstehen zu müssen impliziert dabei auch, dass es etwas gibt, das verstanden werden muss (Probleme z.B.?), was bisher noch nicht verstanden wird und was beim ‚Wir‘ nicht verstanden werden muss. Das Gegenüber zu verstehen sollte in der Fortbildung erst erlernt werden. Zuvor war es also nicht selbstverständlich, das Gegenüber, die ‚Anderen‘, zu verstehen.

Mathias Feichtinger verwendet in diesem Abschnitt, sowie vorwiegend im gesamten Interview, das männliche Generikum. Bei dieser Interviewsequenz könnte der Interviewte Personen im Allgemeinen und damit auch nicht-männliche Personen meinen. Eine andere Lesart wäre, dass der Interviewte hier und/oder an anderen Stellen im Interview tatsächlich zumindest vorwiegend männlich gelesene Personen meint, da die Polizei besonders die Zielgruppe junger Männer kontrolliert. Die Figur junger, männlicher Flüchtender bzw. schwarzer Männer und Männer of Color, denen häufig kriminalisiertes Verhalten zugeschrieben wird, unterstützt letztere Lesart. Hierzu an späterer Stelle mehr.

In der Interviewsequenz wird schließlich eine leidvolle Lebensgeschichte der*des ‚Anderen‘ konstruiert bzw. inszeniert („in welcher Lebenssituation (...) dass a si befindet (welche) bis jetzt eben durchgmacht hot“). Mathias Feichtinger wiederholt dabei den Wortlaut „von mir aus“, was im Dialekt als Synonym zu „zum Beispiel“ verstanden werden kann. Das Verstehen wird also konkreter: Es geht darum die Leidensgeschichte der*des ‚Anderen‘ zu verstehen, deren*dessen Probleme und die aktuelle Lebenssituation. Die Aussage des Interviewten macht klar, dass er annimmt, dass unterschiedliche Lebenssituationen (und unterschiedliche Leidensgeschichten) zu unterschiedlichen Verhaltensweisen führen. Dabei schreibt er den ‚Anderen‘ zu, dass sie eine Leidensgeschichte haben, die zu einem Verhalten führt, das Mathias Feichtinger nicht in Ordnung findet. Dass sich die ‚Anderen‘ in einer Lebenssituation „befinde[n]“ und etwas „durchgmacht“ haben, zeugt außerdem von der Annahme, dass es um eine statische, passive Situation geht, an der die ‚Anderen‘ nichts ändern können. Sie sind ihrem Schicksal ausgeliefert.

Was dem Verstehen folgt ist ein „besser (darauf/auf ihn; Anm. JVQ) einzugehen“. Das Verstehen führe also dazu, auf die ‚Anderen‘ „besser“ eingehen zu können. Mathias Feichtinger beschreibt den Versuch des Verstehens der ‚Anderen‘ als etwas, worum es in der Fortbildung ging. Der Verstehensversuch bezieht sich dabei auf keine Handlung. Das Gegenüber als Teil der ‚Anderen‘ soll verstanden werden, nicht aber das ‚Wir‘ oder das eigene Handeln. Es geht hierbei um keinen selbstreflexiven Akt (etwa das eigene Handeln oder die eigene Position zu verstehen), sondern darum, ‚Andere‘ aufgrund einer zugeschriebenen Leidensgeschichte bzw. leidvollen Lebenssituation zu verstehen und daraus bestimmte Verhaltensweisen abzuleiten.

Der Seminartrainer, Wolfgang Scherfl, bezieht sich im folgenden Ausschnitt auf die Struktur der Fortbildung, konkret auf den ersten Aufbauteil. Dabei illustriert er bestimmte Reflexionsprozesse an seiner eigenen Erfahrung.

„wir starten immer bei uns selber“ - Den eigenen Privilegien auf der Spur

Wolfgang Scherfl: „*jo des is eben diese diese klassische Struktur ah – gonz wichtig is amoi ich mit mir. [I: mhm] wir starten immer bei uns selber. [I: mhm] was mocht mich aus, warum tick ich so wie ich ticke – was is ma wichtig. [I: mhm] ah was is gonz in mir drinnen – des mocht was mit mir (2) ah – dass i ois – Österreicher geboren bin (2) dass i ois weißer Österreicher geboren bin – dass ich männlicher weißer Österreicher geboren wurde – dass i aufgewachsen bin – in an christlichen Umföd [I: mhm] ois männlicher weißer Österreicher – dass i – ohne körperliche und geistige Beeinträchtigung – ois christlicher – männlicher weißer Österreicher aufgewachsen bin [I: mhm] (3) dass i ois heterosexueller – ohne körperlich geistige Gebrechen, christlicher, männlicher, weißer Österreicher geboren wurde [I: mhm] des duat was [I: mhm] und zwoa des is a gonz a wesentlicher Punkt ah meiner Reflexion gwesn“ (WS, S. 8, Z. 15-35)*

Kurz darauf ergänzt der Interviewte:

Wolfgang Scherfl: „*und das zu bewu_ und des bewusst zu werden – dieses Privileg amoi a – bewusst zu werden. des is da erste Schritt ah in diese Trainings, sich auseinandersetzen mit sich selber.“* (WS, S. 9, Z. 10-12)

Wolfgang Scherfl erklärt der Interviewerin, dass es im ersten Aufbauteil der Fortbildung um „ich mit mir“ gehe. Offenbar sollen hier die Selbstreflexion und das Erkennen der eigenen Privilegien im Vordergrund stehen. Es werden dabei Fragen gestellt wie: „was mocht mich aus, warum tick ich so wie ich ticke – was is ma wichtig“. Wolfgang Scherfl beruft sich auf seine eigene Erfahrung, als er beschreibt, dass es ein wesentlicher Punkt seiner eigenen Reflexion gewesen sei, zu erkennen, dass es Bedeutung habe als „heterosexueller – ohne körperliche geistige Gebrechen, christlicher, männlicher, weißer Österreicher“ geboren worden zu sein. Auf die Bedeutung dieser Erkenntnis („des mocht was mit mir“, „des duat was“) wird nicht näher

eingegangen. Der Interviewte erwähnt dabei mehrmals das Thema Selbstreflexion und bezieht sich wiederholt auf seine eigene Reflexionsgeschichte. Gleichzeitig bleibt der Reflexionsbegriff eher eine Worthölse, da an keinem Punkt näher auf den Prozess eingegangen wird.

Vor diesem Hintergrund möchte ich auf die folgende Sequenz eingehen, in der Mathias Feichtinger von der Homogenität der Seminargruppe spricht, in der es trotzdem Einzigartigkeit gäbe.

„dass ma a bissl versteht“ – Verstehen als Ziel

Mathias Feichtinger: *„wei wir san a es woa witzig wir warn jo lauter Männer [I: mhm] (2) dort homs eh gsogt lauter weiße, inländische Männer die (irgen_) Mitt_ Mittelschicht wahrscheinlich (2) san – de hoit quasi – normal – san. wo ma ned irgendwie außasticht [I: mhm] und do_ oba dass hoit dann doch wieder Bereiche gibt wo ma sehr wohl wieder (irgendwie) einzigartig vielleicht in dem Moment is [I: mhm] wos ma si do (wo ma quasi) in=in=in Leit wo des jetzt zutrifft dass ma jetzt – a bissl versteht wies am – () gehen kann [I: jo]“ (MF, S. 10, Z. 14-26)*

Mathias Feichtinger merkt hier an, dass in der Fortbildung gesagt wurde, dass es sich bei der Teilnehmergruppe um „lauter weiße, inländische Männer“ handelt, die der Mittelschicht zugehörig sind. Zu vermuten ist, dass die Aussage von den Trainer*innen des Seminars ausging. Möglicherweise sollte den Teilnehmenden vor Augen geführt werden, dass es sich bei der Gruppe um eine homogene und privilegierte Gruppe handelt, die die Norm darstellt. Ob Mathias Feichtinger das „normal“ in dieser Erzählung ergänzt oder ob die Gruppe so oder ähnlich in der Fortbildung bezeichnet wurde, lässt sich nicht erkennen. Da der Interviewte von „quasi – normal“ spricht, „normal“ also sozusagen in Anführungszeichen setzt, zeigt sich doch implizit ein Bewusstsein darüber, dass Normalität als Konstrukt verstanden wird bzw. Normalität je nach Perspektive unterschiedlich markiert und beurteilt wird. Die Information, dass es sich bei dieser Personengruppe um jene handelt, die „quasi – normal“ sind, stellt Mathias Feichtinger allerdings nicht per se in Frage. Die Personengruppe, zu der er sich dazuzählt, wird zwar einerseits irgendwie problematisiert, andererseits aber konstruiert („de hoit quasi – normal – san“). Damit werden all jene, die diesen Zuschreibungen nicht entsprechen, als nicht ‚normal‘ markiert, was an der Aussage sichtbar wird, dass die, die „normal“ seien, nicht rausstechen würden.

Gleichzeitig sagt er, dass selbst in dieser Personengruppe, der ‚Gruppe der Normalen‘, Individuen einzigartig sein können. Mit dieser Aussage schafft er die Brücke zum Verstehen: Es soll nämlich darum gehen, dass „man“, also vermutlich die Polizeibediensteten, die Mathias

Feichtinger repräsentiert, verstehen soll, wie es denen geht, die rausstechen, also nicht der Norm entsprechen, die von Mathias Feichtinger bzw. im Kontext des Seminars konstruiert wurde. Beim Verstehen geht es nun aber nicht darum, dass Verhaltensweisen hinterfragt oder gar geändert werden sollen. Es soll vorerst lediglich ein bisschen versucht werden zu verstehen („dass ma jetzt – a bissl versteht wies am – () gehen kann“), wie es auch bereits beim oberen Abschnitt zu lesen ist.

Es gibt eine deutliche Abgrenzung zwischen dem ‚Wir‘ und dem ‚nicht-Wir‘ (‚Wir‘= weiß, männlich, österreichisch, mittelschichtszugehörig. ‚Nicht-Wir/die Anderen‘= nicht weiß, nicht österreichisch, nicht mittelschichtszugehörig).

Mathias Feichtinger scheint aus dem Seminar mitgenommen zu haben, dass es darum geht ‚Andere‘ zu verstehen, sich in die Situation der ‚Anderen‘ hineinversetzen zu können. Das Verstehen wird als Ziel des eigenen Verhaltens gesehen, nicht aber eine Veränderung der eigenen Handlungsweisen oder das Reflektieren dieser bzw. der eigenen Position. In diesem Abschnitt geht es auch darum, dass Mathias Feichtinger in einem Reflexionsprozess verstanden hat, dass die nicht-Zugehörigkeit zum ‚Wir‘ alle betreffen kann – auch ihn, zumindest in bestimmten „Bereiche[n]“. Mathias Feichtinger erzählt kurz zuvor von einem Spiel in der Fortbildung, bei dem es darum ging, sich mittels Niedersetzens oder Aufstehens einer Meinung zuzuordnen und sich in die jeweiligen Positionen in der Gruppe hineinzuversetzen („do is drum gegangen dass ma si a bissl hineinversetzt“). Der Interviewte erzählt von einer Situation während dieses Spiels, bei dem er sich bei der Frage, wem Familie wie wichtig ist, als einziger alleine niedersetzte. Die Beschreibung zu dieser Situation schildert Mathias Feichtinger wie folgt: „des is monchmoi goa ned so leicht wonn ma donn allane irgendwo steht“ (MF, S. 9, Z. 23-24) und „(is donn doch) irgendwie leichter wonn ma in da großen Gruppe is“ (MF, S.9, Z. 47-S. 10, Z. 1). Eine genauere Analyse dieses „Spiels“ findet sich im Kapitel 6.2, in dem „Übungen“ der Fortbildung kritisch untersucht werden.

Zusammenfassend bezieht sich das Verstehen auch in der zweiten Erzählung von Mathias Feichtinger darauf, die konstruierten ‚Anderen‘ zu verstehen. Jene also, die „rausstechen“ und dabei nicht der Norm der weißen, inländischen, mittelschichtszugehörigen Personen entsprechen. Dabei stellt der Versuch, die ‚Anderen‘ zu verstehen, das Ziel dar. Was dem Verstehen folgt (Handlungen zu hinterfragen bspw.), wird dabei nicht erwähnt. Mathias Feichtinger schildert hier einen Reflexionsprozess, in dem er sich befindet und der durch die Teilnahme an der Fortbildung begann oder zumindest bewusster wahrgenommen wird. Die

Reflexion besteht in der Erkenntnis, Verständnis aufzubauen für Menschen, die nicht einer konstruierten Norm zugehörig sind.

Vom „Umgang mit verschiedensten Menschen“ handelt hingegen die nächste Sequenz, die dem Interview mit Franz Wiedner entnommen wurde.

„unser tägliches Brot“ – Zum Umgang mit den ,kulturalisierten Anderen‘

Franz Wiedner: „*u=unser täglich Brot is da Umgang mit verschiedensten Menschen ned? [I: mhm] und=und wies hoit jetzt in Österreich is immer mehr mehr verschiedene Kulturen und=und a immer mehr – a=auf mit verschiedene Kulturen zu tun hot – eben donn bräucht des ein oder ondere glei amoi beim Beginn einer Amtshandlung hilft (2) a bissl vorsichtig unbefogener dort scho hinzugehen (sogn) wirklich des auf sich wirken zu lassen und jetzt vielleicht des eine oder ondere schon zu verstehen [I: mhm] und somit is des eben da wir tagtäglich mit Menschen zu tun haben is es jo eigentlich alles und jeden Tog für uns irgendwie ned uninteressant*“ (FW, S. 7, Z. 20-30)

Auffällig ist an dieser Stelle der Wechsel von „Menschen“ zu „Kulturen“: ging es eben noch um verschiedenste Menschen, sind es nun die verschiedenen Kulturen, die „immer mehr mehr“ werden und mit denen die Mehrheitsgesellschaft oder die Polizei zu tun hat. Dieser Wechsel deutet darauf hin, dass Franz Wiedner vermeintliche Kulturen als Erklärungsansatz für das Verhalten von Menschen heranzieht. Bei dieser Form der Kulturalisierung wird der Mensch zum „Kulturträger“ (Leiprecht 2004, S. 7) per se. Einer Person eine bestimmte Kultur zuzuschreiben könnte Franz Wiedner also in dieser Argumentationslogik bei einer Amtshandlung dabei helfen, die Personen vermeintlich besser einschätzen zu können, da er das Verhalten einer Person an der zugeschriebenen Kultur festmachen kann.

In der weiteren Beschreibung erklärt Franz Wiedner, dass „des ein oder ondere gleich amoi beim Beginn einer Amtshandlung hilft (...) a bissl vorsichtig unbefogener dort scho hinzugehen“. Im Kontext des Interviewausschnittes wird klar, dass es darum geht, dass das ‚Wissen über Kultur‘ beim Beginn einer Handlung helfen können soll, Verhaltensweisen zu verstehen und auf bestimmte Weise mit den Personen, abhängig von der zugeschriebenen Kultur, umzugehen. Diese Einteilung soll also bereits beim Beginn einer Amtshandlung passieren, wodurch sich die Frage ergibt, nach welchen Kriterien einer Person eine bestimmte Kultur zugeschrieben wird: Schon beim Beginn einer Amtshandlung, also beim Erstkontakt mit einer Person oder bereits davor?

Offen bleibt, was Franz Wiedner mit „des ein oder ondere“ meint. Der Wortwahl zufolge könnte hiermit ein Instrument/ein Tool zur Erkennung von Kulturen oder zum Verstehen von ‚(kulturellen) Verhaltensweisen‘ gemeint sein, welches in der Fortbildung erlernt wurde. Die

Tatsache, dass die Interviewerin zuvor nach „Inhalte[n] oder Dinge[n]“ (FW, S. 7, Z. 18) fragt, die in der Fortbildung besprochen wurden und die im Arbeitsalltag umgesetzt werden können, unterstützt diese Lesart. Das erlernte Tool soll dann helfen, „a bissl vorsichtig unbefangener dort scho hinzugehen“. „Vorsichtig“ könnte sich hier auf Zuschreibungen und Vorurteile beziehen, im Sinne von „vorsichtig“ mit Zuschreibungen sein, um unbefangener zu den Menschen zu gehen. Spannenderweise ist hier ein Widerspruch zu dem zu erkennen, was Franz Wiedner dann äußert: „[...] jetzt vielleicht des eine oder ondere schon zu verstehen“. Da es in der Erzählung immer noch um den Beginn der Amtshandlung geht, liegt der Widerspruch darin, dass „schon“ verstanden werden soll und gleichzeitig unvoreingenommen hingegangen werden soll. „Vorsichtig“ impliziert aber auch, dass sich vor etwas oder wem in Acht genommen werden muss. Entweder, weil Gefahr ausgeht und mit besonderer Vorsicht vorgegangen werden sollte, oder aber, weil eine Person bevormundet werden soll, da sie als arm, schwach, unreflektiert, schnell verärgert oder dergleichen wahrgenommen wird.

Offen bleibt, was Franz Wiedner mit „des“ meint. Es ist davon auszugehen, dass sich „des“ auf die Kultur der Menschen bzw. auf ihre ‚kulturellen Verhaltensweisen‘ bezieht. Es scheint hier darum zu gehen, dass schon zu Beginn der Amtshandlung die Kultur der Menschen gelesen und verstanden werden soll, um dann unbefangener auf sie zuzugehen.

Im darauffolgenden Absatz wiederholt sich Franz Wiedner. Der Grund dafür, dass „alles und jeden Tog für uns irgendwie ned uninteressant [ist]“, besteht darin, dass „wir tagtäglich mit Menschen zu tun haben“. Obwohl die Personengruppe nicht konkret benannt wird, ist deutlich zu erkennen, dass eine bestimmte Gruppe (‚die kulturellen Anderen‘) gemeint ist, bei der der interessante Moment festgemacht wird.

Das „alles“ bezieht sich hier vermutlich auf das, was in der Fortbildung besprochen wurde.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich das Verstehen in Franz Wiedners Beschreibung auf die vermeintliche ‚Kultur der Anderen‘ und ihrer Verhaltensweisen beim Beginn einer Amtshandlung bezieht. Die ‚Kultur‘ wird hier als Erklärungsmodell für Verhaltensweisen von Menschen herangezogen. Gleichzeitig wird das, was Franz Wiedner als ‚Kultur‘ versteht, nicht näher erläutert. Diese Art des Verstehens stellt Franz Wiedner als das vor, was er aus der Fortbildung für seinen Berufsalltag als hilfreiches Mittel im Umgang mit ‚kulturalisierten Anderen‘ mitgenommen hat.

Sandra Nejems Einschätzungen zum Verstehen werden im folgenden Ausschnitt diskutiert:

„verstehen hilft“ – Zum Verstehen der ‚Anderen‘

Sandra Nejem: *„verstehen macht die Sache was der Andere macht nicht besser aber verstehen hilft mir einfach eine Position zu finden aus der ich heraus anders ahm und=und (würden viele sagen) besser agieren kann“* (SN, S. 16, Z. 4-6)

Sandra Nejem benennt an dieser Stelle die*den ‚Anderen‘, ohne konkret zu beschreiben, wen sie damit meint. Im Kontext der Polizeiarbeit könnte die*der ‚Andere‘ jene repräsentieren, die unter Verdacht stehen, ein Delikt begangen zu haben, von der Polizei kontrolliert werden oder dergleichen. Die*der ‚Andere‘ könnte ebenso als Repräsentant für ‚kulturalisierte Andere‘ gelesen werden. Zuletzt könnte Sandra Nejem aber auch allgemeiner eine andere Person meinen. Die Erklärung der Interviewten impliziert jedenfalls, dass „der Andere“ nicht Teil vom ‚Wir‘ ist und die „Sache“, die „der Andere“ macht, nicht gutgeheißen wird, indem sie erklärt, dass das Verstehen die Sache nicht besser macht. Mit der „Sache“ könnten etwa Handlungen gemeint sein, die in Widerspruch mit dem Recht stehen. Das Verstehen wird als das Erstrebenswerte für den Umgang mit der*dem ‚Anderen‘ und der Sache, die sie*er macht, dargestellt. Denn es helfe dabei „eine Position zu finden aus der ich heraus anders (...) besser agieren kann“. Mit „ich“ meint Sandra Nejem hier vermutlich stellvertretend die Gruppe derer, die nicht die ‚Anderen‘ sind, sondern mit den ‚Anderen‘ zu tun hat. Spannend ist an dieser Stelle, was dem ‚Wir‘ und was der*dem ‚Anderen‘ zugeschrieben wird – das, was die*der ‚Andere‘ macht, ist grundsätzlich nicht gut („verstehen macht die Sache was der Andere macht nicht besser“). Das, was das ‚Ich‘ oder die ‚Wir-Gruppe‘ macht, ist grundsätzlich nicht schlecht aber verbesserungswürdig („aus der ich heraus [...] besser agieren kann“).

Sandra Nejem positioniert sich an dieser Stelle gegenüber der Interviewerin als Expertin, die mit ihrer Expertise und aufgrund ihrer Rolle als Expertin bestimmt, was gut und was schlecht ist, was von wem wie verstanden werden soll und welche Position von wem eingenommen werden soll, wer anders und wie agieren soll, wer die ‚Anderen‘ sind usw.

Schwierigkeiten oder Probleme werden bei den ‚Anderen‘ bzw. im Umgang mit den ‚Anderen‘ erwartet. Das Verstehen soll dem ‚Wir‘ dabei helfen, mit den ‚Anderen‘ und den Problemen, die entstehen, „besser“ umzugehen. Auch bleibt in diesem Abschnitt manches unklar – etwa was wie verstanden werden soll oder welche Position gefunden werden soll, was die „Sache“ ist oder was unter „besser“ verstanden wird.

Erzählungen zum Verstehen der ‚Anderen‘ im Vergleich

Verstehen als Ziel der Fortbildung bezieht sich auf ein Verstehen der ‚Anderen‘, die in Abgrenzung zum ‚Wir‘ markiert werden. Verstehen wird dabei nicht auf die eigenen

Handlungsmuster bezogen (also wie handelt das ‚Wir‘), sondern auf das Verhalten der (oft leidvoll dargestellten) Situation der ‚Anderen‘. Es handelt sich also nicht um einen selbstreflexiven Prozess per se.

In den unterschiedlichen Erzählungen werden den ‚Anderen‘ bestimmte ‚Kulturen‘ und bestimmte ‚(kulturelle) Verhaltensweisen‘ zugeschrieben, die verstanden werden sollen. In Mathias Feichtingers Erzählung etwa wird klar, dass die ‚Anderen‘ im Gegensatz zum ‚Wir‘ als nicht der Norm entsprechend, nicht-weiß, nicht inländisch und nicht-mittelschichtszugehörig konstruiert werden.

Die Annahme, dass das Verstehen in der Fortbildung wie eben beschrieben, vermittelt bzw. thematisiert wurde, wird durch Sandra Nejems Beschreibung des Verstehens als Ziel unterstrichen, wobei diese aus der Position der Seminarleiterin spricht. Das Verstehen bezieht sich auch in ihrer Beschreibung auf das Verstehen der ‚Anderen‘, denen sie implizit zuschreibt, dass diese etwas machen, was nicht gut ist. Sandra Nejem bezieht das Verstehen nicht etwa auf die Handlungsmuster des ‚Wir‘, also der Polizist*innen, sondern lediglich darauf, dass die ‚Anderen‘ verstanden werden sollen. Diese Auffassung spiegelt sich in den Erzählungen der Interviewten wider. Die konstruierten ‚Anderen‘ sollen verstanden werden, das konstruierte ‚Wir‘ soll hingegen verstehen.

Broden (2009, S. 119) spricht vom Konzept des Verstehens als „notwendige Voraussetzung für pädagogisches Handeln“. Die Autorin weist gleichzeitig darauf hin, dass das Verstehen der ‚Anderen‘, mehr noch der ‚Kultur der Anderen‘, eben die ‚Anderen‘ als kulturell und ethnisch ‚fremd‘ und ‚anders‘ konstruiert (ebd., S. 120). Gleichzeitig zeigt sich auch in diesem Kapitel, dass das Verstehen der ‚Anderen‘ als Verständnis *für* die ‚Anderen‘ und deren Lebenssituationen ein zentrales Element interkultureller Bildung ist.

Anhand der Interviewsequenzen, die für das folgende Kapitel zur Interpretation herangezogen wurden, sollen Konstruktionen rund um Kultur und Differenzen untersucht werden.

6.5 Zur Reifizierung und (Re)Konstruktion ‚kultureller Differenzen‘ und ‚Kultur‘

Die folgende Analyse befasst sich mit der Frage, wie Kultur und Differenz in der Fortbildung konstruiert wird. Welche Kulturkonzepte stehen hinter den Erzählungen der Teilnehmenden und der Trainerin, Sandra Nejem?

Im folgenden Auszug schließt Franz Wiedner an seiner Erklärung zu Vorurteilen an, die „sachlich beurteilt“ (FW, S. 5, Z. 8-9) werden sollten. Der Interviewte spricht im Anschluss von Missverständnissen, die im Kontakt mit ‚anderen Kulturen‘ entstehen können. Dieses Erkenntnis wird als ein augenöffnender Moment in der Fortbildung beschrieben.

„der meint des vielleicht gor ned böse“ - Völker, Kulturen und Missverständnisse

Franz Wiedner: „und donn a natürlich äh=äh und des do hom ma a eigentlich sehr nette Beispiele oft bekommen – dass es a ondare Völker ondare Kulturen – der=der zum Beispü wos für den höflich scheint – i jetz fost als Frechheit empfinde [I: mhm] und umgekehrt [I: mhm] und dass ma si dessen a bewusst is [I: mhm] ja? da_ =dass des oft donn a Missverständnis sein kann warum – so wie unsere Omtshandlung vielleicht si sogar aufschauelt [I: mhm] wei ma si gegenseitig missverstanden hot – und je_ jetz muas ma natürlich sogn wer noch Österreich kumt muas si a bissl mit unseren Sitten und Gebräuchen vertraut mochn. auf da ondan Seiten solltn wir hoit oba a auch wissen, der meint des eine oder andere vielleicht gor ned böse ned? [I: mhm] und des=des wor find i a bissl scho a Augenöffnen und a und a Anhalten zum Nachdenken“ (FW, S. 5, Z. 13-30)

Der Interviewte spricht von „sehr netten Beispielen“ aus der Fortbildung zu „anderen Völkern“ und „anderen Kulturen“. Da der Interviewte an späterer Stelle zusammenfassend vom „Augenöffnen“ und „Anhalten zum Nachdenken“ im Zusammenhang mit den Beispielen spricht, ist die Lesart naheliegend, dass „nett“ als Synonym für aussagekräftig und anschaulich gelesen werden kann. Diese Beispiele sollen aufzeigen, dass schwierige Amtshandlungen auf Missverständnisse zwischen Repräsentant*innen der „anderen Kulturen“ und dem polizeilichen bzw. mehrheitsgesellschaftlichen ‚Wir‘, das von Franz Wiedner repräsentiert wird, zurückzuführen sind.

„Der“ kann in Franz Wiedners Erzählung als Repräsentant natio-ethno-kulturell ‚Anderer‘ gelesen werden. Ihm wird eine gegensätzliche Einschätzung von Höflichkeit und Frechheit zugeschrieben. Der Einzelfall, der Repräsentant, steht dabei wohl für das verallgemeinerte ‚Fremde‘ und ‚Andere‘. Die Beispiele, hier etwa: „wos für den höflich scheint – i jetz fost als Frechheit empfinde [I: mhm] und umgekehrt“, werden Franz Wiedner zufolge den Teilnehmenden präsentiert. Obwohl Franz Wiedner am Ende des Satzes „und umgekehrt“ hinzufügt, ist das genannte Beispiel doch so konstruiert, dass implizit die ‚Anderen‘ als die weniger Höflichen dargestellt werden. Dabei werden die vermeintlichen ‚kulturellen Unterschiede‘ weniger als konstruiert, sondern als unveränderbar und natürlich gedacht. Dies wird auch an Beispielen deutlich, die weiter unten dargestellt werden.

Die Urteilsmacht über das Verhalten der ‚Anderen‘ und die Wertungen, die damit einhergehen, was etwa als Frechheit empfunden wird oder wer und wann wer etwas „böse meint“, obliegt

Franz Wiedner. Es gibt in der Erzählung kein Indiz dafür, dass die eigene Perspektive in Hinsicht auf die Urteilsmacht kritisch hinterfragt wird.

In der Darstellung Franz Wiedners schaukelt das Missverständnis die Amtshandlung auf. Der Begriff des Aufschaukelns betont die Gegenseitigkeit und gleichzeitig die Entgegengesetztheit – beide Seiten sind beteiligt, beide Seiten sind different. In der Wortwahl „unsere Amtshandlung“ wird abermals deutlich, dass die Entscheidungs- und Einschätzungsmacht aufseiten des polizeilichen ‚Wir‘ steht. Die Amtshandlung steht in einem bestimmten hierarchisierten Machtverhältnis, sie geschieht interessengeleitet und häufig unfreiwillig bzw. ungewollt für die beteiligten Zivilist*innen. Im nächsten Abschnitt betont der Interviewte noch einmal, dass der Grund für das Aufschaukeln der Amtshandlung das Missverständnis sei bzw. das sich gegenseitige Missverstehen. Daraus lässt sich schließen, dass, trotz beidseitiger Beteiligung, vermeintliche ‚kulturelle Unterschiede‘ zu Missverständnissen und in weiterer Folge zu einer konflikthafter Amtshandlung führen können.

Mit dem Einwurf „und je_ jetzt muas ma natürlich sogn wer noch Österreich kumt muas si a bissl mit unseren Sitten und Gebräuchen vertraut mochn“, stellt Franz Wiedner seine Positionierung klar: Bei allem Verständnis für das ‚Fremde‘ und ‚Andere‘ muss die Bringschuld bzgl. einer Anpassungsbereitschaft der ‚Anderen‘ eingefordert werden. Die Empathie und das Verständnis für das Verhalten der ‚Anderen‘ hat Grenzen.

Das ‚Wir‘ wird von Franz Wiedner als ein machthabendes, mehrheitsgesellschaftliches, in Österreich geborenes und lebendes und mit österreichischen Sitten und Gebräuchen „vertrautes“ ‚Wir‘ konstruiert. Die gegensätzlichen ‚Anderen‘ sind jene, die nach Österreich kommen (oder bereits in Österreich sind und als natio-ethno-kulturell ‚Andere‘ gelesen werden?), die in einer Bringschuld stehen, sich anpassen müssen und die als ‚natürlich anders‘ und ‚kulturell fremd‘ markiert werden. Unklar ist an dieser Stelle, was etwa mit Menschen ist, die beispielsweise bereits in zweiter oder dritter Generation in Österreich leben. Sind diese selbstverständlich mit österreichischen „Sitten und Gebräuchen“ vertraut? Und was sind österreichische „Sitten und Gebräuche“?

Der Begriff „natürlich“ verdeutlicht dabei die Normalisierung und Legitimierung der hierarchisierten Machtstrukturen zwischen dem dualistischen ‚Wir‘ und den ‚Anderen‘. Für Franz Wiedner scheint ein allgemeingültiger Konsens über die gegebenen (Macht)Strukturen zu bestehen, der nicht hinterfragt werden muss. Auch als Franz Wiedner ergänzt: „auf da ondan Seiten solltn wir hoit oba a auch wissen, der meint des eine oder andere vielleicht gor ned böse ned?“ bleibt die dualistische Auffassung von ‚Wir‘ und den ‚Anderen‘ aufrecht.

Neben dieser Auffassung sind naturalisierende Kulturalisierungsaspekte zu erkennen, indem der Interviewte zwar sagt, dass der ‚kulturalisierte Andere‘ es zwar nicht böse meine, implizit kann der ‚Andere‘ aber nichts dafür, weil ‚er‘ eben ‚kulturell‘ noch nicht so weit ist, wie ‚wir‘. ‚Er‘ ist sozusagen ‚seiner Kultur‘ unterlegen und kann sich nur entsprechend verhalten. Daran anschließend halte ich also fest, dass die ‚Kultur der Anderen‘ hierarchisierend als ‚weniger hochwertige‘ konstruiert wird.

In diesem Abschnitt ist ein Reflexionsprozess zu erkennen, der in Franz Wiedners Erzählung durch die Teilnahme an der Fortbildung angestoßen wurde, wie an der Aussage „und des=des wor find i a bissl scho a Augenöffnen und a und a Anhalten zum Nachdenken“ deutlich wird. Eine inhaltliche Beschreibung dieses Prozesses bleibt aus bzw. kann anhand des Gesagten nicht rekonstruiert werden, worin er genau bestand. Auch nimmt Franz Wiedner keinen Bezug auf eine Handlungsebene, die Reflexion findet vielmehr auf einer unkonkreten, kognitiven Ebene statt („und dass ma si dessen a bewusst is“, „solltn wir hoit a auch wissen“).

Franz Wiedner kommt schließlich auf konkrete Beispiele zu sprechen, die ich im Folgenden darstellen möchte:

„bei denen is des so und bei denen is des so“ – zur Konstruktion ‚kultureller Unterschiede‘

Franz Wiedner: „j _jo also es gibt viele i mahn des is ma jetz oba=oba zum Beispü a die Begriffe Pünktlichkeit ned? [I: mhm] dass de _=des vielleicht für gewisse=e=e Völker oder=oder Regionen (der) die zeitliche Pünktlichkeit ned so wichtig wie bei uns, wo olles auf die Minute is. da=da (des) eben=eben ah ah (sog i) Volksgruppen gibt für die is ah=ah=ah mein Wort mehr ois des Geschriebene [I: mhm] wir n=neigen jo dazua dass bei uns ois vertraglich festgehalten wird – da _=dass vielleicht Obmochungen bei=bei monchen ah Kulturen – dass ma die durchaus obändern kann [I: mhm] während bei uns vielleicht des eher wieder geht ,so wars ausgmocht. so is es‘ [I: mhm] und=und=und sowos wurden eigentlich immer viele Beispiele eingebracht wo ma donn sogt ,ahjo des hob i vielleicht söba sogoa scho erlebt und des hot mi a bissl gstört oder hot mi a bissl wor befremdlich‘ – u _=und wonn da des donn wer sogt ,jo bei denen is des so und bei denen is des so‘ dass ma donn sogt ,aso - so wor des‘ ned? und=und jo – wahrschein_ wenn i überleg würd ma donn no a Beispü und no a Beispü einfolln oba des wos eigentlich a sehr. und=und donn a wo ma wo ma gsogt oder wo _=wos¹⁶ gfrogt hom ,wos glaubt ihr – in diesen=diesen Dingen die für uns sehr wichtig san wie schaut des prozentuell weltweit aus?‘ [I: mhm] ‘für wie viel Prozent der Wötbevölkerung is des wichtig wos wi _‘ [I: mhm] und do is ma draufkommen dass wir in vielen Ansichten die für uns a die höchste Tugend is – eigentlich a Minderheit san ned?“ (FW, S. 5, Z. 34 - S. 6, Z. 13)

¹⁶ An der Lautsprache im Interview ist zu erkennen, dass mit „wos“ an dieser Stelle „wo sie“ gemeint ist.

Auf die, an die oben genannten Missverständnisse aufgrund ‚kultureller Unterschiede‘, angelehnte Frage der Interviewerin, ob Franz Wiedner Beispiele hätte, nennt er die Pünktlichkeit. Die Zuschreibung lautet: Für gewisse „Völker“ bzw. „Regionen“ sei Pünktlichkeit nicht so wichtig. Ganz im Gegensatz zu der Wichtigkeit, die „bei uns“ der Pünktlichkeit zugewiesen würde. Auch, wenn sich das Muster schneller Wortwiederholungen und stockender Aussprache durch das gesamte Interview zieht, scheint Franz Wiedner an dieser Stelle besonders nach den ‚richtigen‘ Worten zu ringen, um konstruierte Gruppen von ‚Kultur-Anderen‘ zu benennen. Dies mag auch daran liegen, dass der Interviewte sich in einer Interviewsituation mit einer Studentin und vermeintlichen Expertin befindet und nicht etwa mit einer Person aus dem Kollegium. Franz Wiedner befindet sich in einem Setting, in dem eine bestimmte Sprache für ihn möglicherweise notwendig scheint.

Als Franz Wiedner von „gewissen“ spricht, sind augenscheinlich bestimmte Gruppen gemeint. Nicht alle „Völker“ sind dementsprechend unterschiedlich hinsichtlich Praktiken bzw. Wertungen, sondern nur bestimmte Gruppen unterscheiden sich von ‚uns‘. Dabei geschieht die Bedeutungszuschreibung, wie wer was wertet und sich verhält, aus der Perspektive von Franz Wiedner. Er bestimmt in dieser Sequenz, was für wen wichtig ist („für gewisse=e=e Völker oder=oder Regionen“).

Unklar bleibt, was Franz Wiedner im Konkreten mit den Begriffen „Völker“ und „Regionen“ und später mit „Volksgruppen“ meint. Festzuhalten ist aber, dass der Interviewte hier bestimmte Praktiken und Wertungen nennt, die an ein ‚Volk‘ gebunden sind. Es kann also von einer Imaginierung einer kulturellen Einheit gesprochen werden, wobei ‚Region‘ vermutlich als etwas Überstaatliches und weniger per se ortsgebunden verstanden wird. Gemeint sein könnte etwa die ‚(mehrheitlich) islamische Region‘. Da Franz Wiedner weiter unten schließlich von „monchen ah Kulturen“ spricht, könnte auf ein synonymes Verständnis von Völkern, Regionen, Volksgruppen und inhärente Praktiken als Kulturen schließen lassen.

Auch „Abmachungen“ seien in „manchen Kulturen“ abänderbar, wohingegen „bei uns“ gilt: „so wars ausgemocht. so is es“. Die immanente, wertende und pauschalisierende Zuschreibung lautet an dieser Stelle: ‚Andere‘, Angehörige ‚mancher Kulturen‘ (gemeint sind nicht Kulturen im Allgemeinen, sondern ganz bestimmte), seien weniger verlässlich als ‚wir‘. Dem ‚Wir‘ wird hingegen absolute Verlässlichkeit und die Selbstverständlichkeit zugeschrieben, alle Abmachungen einzuhalten. Das beispielhafte Zitat „so wars ausgemocht. so is es“ soll das normhafte Einhalten von Abmachungen verdeutlichen und beschreibt eher eine mündliche Vereinbarung und widerspricht somit der Behauptung, alles werde „vertraglich festgehalten“. Möglicherweise versucht der Interviewte mittels überspitzter Aussagen die Unterschiedlichkeit

deutlicher auszuweisen, denn zweifelsohne existiert Unpünktlichkeit auch ‚bei uns‘, werden Abmachungen überall abgeändert, unterschiedlich priorisiert, verhandelt und nicht eingehalten. In den Behauptungen zu Pünktlichkeit und Abmachungen und in der Aussage, dass es „Volksgruppen“ gäbe, für die mündliche Abmachungen über verschriftlichten/vertraglichen Abmachungen stehen würden, stecken hierarchisierte Wertungen. Zugeschrieben wird eine (kulturelle) Rückständigkeit, die Franz Wiedner manchen und damit nur bestimmten ‚kulturalisierten Anderen‘ implizit zuschreibt, indem behauptet wird, dass diese weniger Wert auf Pünktlichkeit usw. legen würden als ‚wir‘. Rückständigkeit meint hier die Auffassung, dass ‚sie‘ noch nicht so weit seien und erst noch gewisse ‚Entwicklungen‘ durchlaufen müssen, die ‚wir‘ bereits hinter ‚uns‘ haben. Die ‚Anderen‘ und ‚wir‘ werden als unveränderbar ungleich(zeitig) konstruiert. ‚Wir‘ bilden die Norm, welche die ‚Anderen‘ noch nicht erreicht haben und nie erreichen werden.

Die „Beispiele“, die nicht wirklich als Beispiele ausgewiesen werden, nahm Franz Wiedner offenbar alltagsorientiert wahr, was er an dieser Stelle deutlich macht: „wo ma donn sogt ‚ahjo des hob i vielleicht söba scho erlebt (...)‘“. Er setzt fort und erklärt „(...) und des hot mi a bissl gstört oder hot mit a bissl wor befremdlich“. „Des“ steht hier vermutlich für bestimmte Verhaltensweisen derer, die Franz Wiedner als ‚Kultur-Andere‘ markiert. Die Perspektive in dieser Aussage ist nicht der Versuch, zu erkennen was möglicherweise die ‚Anderen‘ stören und befremdlich sein könnte, sondern was Franz Wiedner und ‚uns‘ stört. Das ‚Fremde‘ und ‚Störende‘ wird also dem ‚Anderen‘ zugeschrieben.

Das Erfahren des Wissens über diese Unterschiede („und wonn da des donn wer sogt ‚jo bei denen is des so und bei denen is des so“) wird von Franz Wiedner als augenöffnendes Moment dargestellt („dass ma donn sogt ‚aso – so wor des“). Die Trainer*innen, die dieses Wissen über vermeintliche ‚kulturelle Unterschiede‘ an die Teilnehmenden herantragen, fungieren dabei als Kultur-Expert*innen.

Diesen Beispielen, die auf dualistischen Vorstellungen von ‚unserer Kultur‘ und der ‚Kultur der Anderen‘ basiert, folgt eine Beschreibung von Fragen, die in der Fortbildung an die Teilnehmenden Franz Wiedner zufolge gestellt wurde: „für wie viel Prozent der Wötbevölkerung is des wichtig“? Dieser Frage ist die Annahme inhärent, dass festgestellt werden kann, zu wie viel Prozent der Weltbevölkerung Aspekte, wie Pünktlichkeit und das Halten an Abmachungen, wichtig sind. Auf diese Frage gibt es de facto aber keine Antwort. Es ist unmöglich prozentuell abzubilden, wem Pünktlichkeit wie wichtig ist. Hinter dieser Annahme verbirgt sich ein pauschalisierendes und binäres ‚Wir-Sie-Verständnis‘ – ‚Wir‘ sind und verhalten uns so, während ‚Sie‘ anders sind und sich ‚kulturell fremd‘ verhalten.

Franz Wiedner erzählt in den oberen Sequenzen von Beispielen zu vermeintlichen ‚kulturellen Differenzen‘, die in der Fortbildung genannt wurden. Diese Differenzen, die als unveränderbar und natio-ethno-kulturell gedacht werden, können laut Franz Wiedner zu Missverständnissen und folglich zu konflikthafter Amtshandlungen führen. Die Beurteilungsmacht darüber, wann es sich etwa um ‚kulturelle Unterschiede‘ handelt, die zu Missverständnissen führen können, obliegt dabei dem polizeilichen ‚Wir‘.

Der Reflexionsprozess, wie er von Franz Wiedner beschrieben wird, findet scheinbar auf kognitiver Ebene statt, nicht auf Handlungsebene. Die Reflexion bezieht sich darauf, dass der Interviewte in der Fortbildung von vermeintlichen ‚kulturellen Unterschieden‘ erfährt. Dieses Wissen über Unterschiede soll zum Erkennen von Missverständnissen führen, die aufgrund der Unterschiede entstehen können.

Im folgenden Abschnitt spricht Norbert Varga davon, dass es im „A World Of Difference“-Seminar um Unterschiede ging, die im Zusammenhang mit Vorurteilen von den Teilnehmenden erklärt wurden.

„sämtliche Unterschiede zwischen de Menschen“ – von unzähligen Differenzkategorien

Norbert Varga: *„jo es wor (kloa) die – World Of Difference sogt eh scho ois (aus) ned? dass Unterschiede gibt – des is größ_ des fongt bei Mann und Frau on und geht donn weiter bis zu – gläubisch_ Gläubigkeitssochn oiso ff ah – und – mh die gonzen Probleme (2) von – jo – was wor do nu ois? es worn hunderttausend Punkte was ma do bearbeitet hom – von Antisemitismus ongfont bis zu Antiislamismus und – jo – wie gsogt sämtliche Unterschiede dies () zwischen de Menschen gibt, sprachliche k_ ah fff – jo – waß gor nimmer so richtig momentan – oba es worn ocht neun zehn Punkte [I: mhm] die ma do ned bearbeitet sondern erklärt hom – generell – dass ma des a bissl herausgearbeitet hom und donn die Sichtweisen auf diese Soche – oft a im Zusammenhang mit Vorurteilen od_ und so weiter na?“* (NV, S. 3, Z. 17-28)

Norbert Varga erklärt, dass es, wie der Titel der Fortbildung ja bereits verrate, um „Unterschiede“ ging. Dabei beschreibt der Interviewte unterschiedliche Differenzkategorien, die von Teilnehmenden der Fortbildung „im Zusammenhang mit Vorurteilen“ behandelt wurden.

Norbert Varga geht zu Beginn von einem gemeinsamen Wissen zwischen ihm und der Interviewerin aus, der er zuschreibt, dass es eben auch für sie klar sein würde, worum es in der Fortbildung ging, wenn sie den Titel kennt („jo es wor (kloa) die – World Of Difference sogt eh scho ois (aus) ned?“). Norbert Varga zufolge geht es um „Unterschiede“. Die deutsche Übersetzung, die auf der Broschüre der Fortbildung zu lesen ist, lautet hingegen: „Eine Welt

der Vielfalt“, was sich eher an den diversity-Begriff anlehnt. Norbert Varga hält sich hier aber an den englischen Begriff „difference“, den er mit „Unterschiede“ übersetzt. Norbert Varga fährt dann mit einer Konkretisierung der „Unterschiede“ fort, indem er beispielhaft Differenzkategorien nennt: „des fongt bei Mann und Frau on und geht donn weiter bis zu – gläubisch_ Gläubigkeitssochn“. Dass der Interviewte an dieser Stelle von „Mann und Frau“, statt etwa Geschlecht und von „Gläubigkeitssochn“ statt Religion spricht, kann darauf hindeuten, dass er die Fachbegriffe nicht kennt oder abrufen kann, um die Kategorien zu benennen. Norbert Varga spricht dann auch von „hunderttausend Punkte[n]“ bzw. von „ocht neun zehn Punkte[n]“ und nennt „Antisemitismus“, „Antiislamismus“ (vermutlich Antimuslimischer Rassismus) und „sprachliche (Unterschiede; Anm. JVQ)“ als Beispiele, was ebenfalls darauf hindeutet, dass hier die Kontexte zu den unterschiedlichen Ebenen (Diskriminierungsdimensionen und Differenzkategorien) und die dazugehörigen Begriffe nicht fassbar und einzuordnen sind und sich in der Vorstellung des Interviewten alles irgendwie vermischt.

An dieser Stelle sei kurz erwähnt, dass der Interviewpartner, Elias Yıldız, der Interviewerin die Begriffe vorliest, die auf einem Plakat zu sehen sind, welches er während der Fortbildung fotografiert hat: „also wir hatten dann eben die – Definitionen, für die Begriffe zu finden [I: mhm] ((EY liest vor)) Rassismus, Islamophobie, Homophobie, Sündenbock, Antisin_ - Semitismus [I: mhm] Diskriminierung und Sexismus.“ (EY, S. 8, Z. 19-24) Da Elias Yıldız und Norbert Varga an derselben Fortbildung teilnahmen, kann angenommen werden, dass es sich bei Norbert Vargas Aufzählung um ebendiese von Elias Yıldız vorgelesenen Begriffe handelt, die in der Fortbildung in Gruppen bearbeitet wurden.

Spannend ist zudem, dass Norbert Varga die genannten Differenzkategorien mit „die gonzen Probleme“ zusammenfasst, was auf ein defizitäres Verständnis von Differenz schließen lässt. Da der Interviewte besagte Ebenen in seiner Erklärung nicht klar voneinander trennt, könnte sich der Problembegriff auch auf die Diskriminierungsdimensionen und/oder auf Differenzkategorien, konkret Geschlecht („Mann und Frau“) und Religion („Gläubigkeitssochn“) beziehen. Der Problembegriff jedenfalls bringt eine Wertung und damit Hierarchisierung ins Spiel. Das Problematische steckt nicht in der wahrgenommenen Norm, es steckt im ‚Anderen‘, etwa in der Religion der ‚Anderen‘, in der Sprache der ‚Anderen‘ („sprachliche“ Unterschiede) usw.

Norbert Varga erwähnt, dass es sich um „hunderttausend Punkte“ gehandelt habe, die bearbeitet wurden. Die zahlenmäßige Überspitzung deutet darauf hin, dass Norbert Varga die „Punkte“, womit Differenzkategorien und Diskriminierungsdimensionen gemeint sein dürften, als

Unmengen wahrgenommen haben könnte. So viele, dass sie nicht abgerufen werden können, da nicht mehr alle in Erinnerung geblieben sind. Norbert Varga bringt die genannten Beispiele für „Unterschiede dies () zwischen de Menschen gibt“ schließlich mit Vorurteilen in Verbindung. Die Dimensionen und Kategorien seien demnach „im Zusammenhang mit Vorurteilen“ herausgearbeitet worden. Norbert Varga erwähnt an dieser Stelle, dass besagte „Punkte“ gemeinsam („ma“, im Sinne von ‚Wir‘) herausgearbeitet wurden. Es entsteht der Eindruck, dass Norbert Varga diesen Prozess als gemeinschaftlich und gestalterisch erlebt hat – es wurde gemeinsam etwas herausgefunden, geschaffen und gelernt.

Auffällig ist – dies lässt sich auch an Transkriptauszügen anderer Interviews feststellen –, dass die Diskriminierungsdimensionen getrennt voneinander in Gruppen er- und bearbeitet wurden. In den Interviews finden sich keine Stellen, die auf eine intersektionale Perspektive auf Diskriminierung hindeuten.

Zusammenfassend lässt sich anhand der Beschreibungen von Norbert Varga festhalten, dass die Auseinandersetzungen mit Kulturkonzepten in der Fortbildung auf Basis von Unterschieden, die als gegeben angenommen werden, geführt wurden.

Die folgende Sequenz stammt aus dem Expertinneninterview mit Sandra Nejem, die aus der Perspektive einer Seminartrainerin über Gemeinsamkeiten und Unterschiede und der immer „bunter“ werdenden Polizei spricht.

„über Differenzen hinwegsehen“ - Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Sandra Nejem: *„dann gehts um – über über über Differenzen hinweg zu schauen, wir haben Gemeinsamkeiten obwohl wir so unterschiedlich sind. was machen wir mit diesen Unterschieden? die Unterschieden machen machen (uns die eigentlich) da is da Pool so viel größer durch unsere Unterschiede und das is eigentlich grund_ grundsätzlich was Positives“* (SN, S. 16, Z. 38-42)

Sandra Nejem beantwortet die Frage nach den Fortbildungsinhalten, wobei sie zuvor klarstellt, dass es nicht um Botschaften gehe, die sie als Trainerin an die Teilnehmenden heranträgt. Die Interviewte setzt mit der Erklärung an, dass es darum gehe, „über Differenzen hinweg zu schauen“, um schließlich festzustellen, dass es trotz Gemeinsamkeiten Unterschiede gäbe und dass Unterschiede „grundsätzlich was Positives“ seien. Hierzu später mehr.

Bei der Formulierung „über Differenzen hinweg zu schauen“ wird deutlich, dass es um ein Akzeptieren und, überspitzt formuliert, Ignorieren von Differenzen geht, nicht aber um eine kritische Auseinandersetzung mit Differenzen und den Fragen, wer Differenzen bestimmt und

definiert, welcher Sinn, welche Bedeutung hinter der Konstruktion von Differenzen steht und warum von Differenzen ausgegangen wird und zuletzt die Frage, worauf sich diese Differenzen beziehen. Ohne konkret von Differenzen zu sprechen, die sich auf ‚Kultur‘ und ‚Herkunft‘ beziehen, kann im Kontext angenommen werden, dass Sandra Nejem ebensolche meint. An einer früheren Stelle im Interview äußert die Interviewte beispielsweise:

Sandra Nejem: „und schlussendlich die Polizei intern wird ja auch bunter [I: ja] muss ma auch dazusagen. also ich weiß seit letztem Wochenende ah dass in einer Polizeistation jetzt ein ein Polizist mit einem afghanischen Hintergrund is – ah und ähm die Polizeikollegen das grandios finden ja?“ (SN, S. 16, Z. 8-12)

Das Bunte, die Unterschiede, die Differenzen macht Sandra Nejem am Beispiel eines Polizisten mit „afghanischem Hintergrund“ fest, wobei dieser wohl aufgrund seines ‚Hintergrundes‘ als Repräsentant für den ‚muslimischen‘ und ‚kulturell fremd‘ markierten ‚Anderen‘ steht.

Obwohl die Interviewte von „unsere[n] Unterschieden“ als etwas „Positives“ spricht, steckt in der Formulierung „über Differenzen hinweg zu schauen“ eine Auffassung von Differenzen als etwas Problematisches und Naturgegebenes. Letzteres zeigt sich zudem in der Formulierung: „wir haben Gemeinsamkeiten obwohl wir so unterschiedlich sind. was machen wir mit diesen Unterschieden?“. Mit den Unterschieden soll jedenfalls etwas getan werden, da sie sonst möglicherweise zu Problemen führen können. Die Unterschiede werden als gegeben und unveränderbar verstanden, nicht als konstruiert. Deutlich wird an dieser Stelle auch ein dualistisches Verständnis von „Gemeinsamkeiten“ und „Unterschieden“, die zugleich koexistieren. Unklar bleibt an dieser Stelle, wen die Interviewte mit „wir“ meint. Alle Menschen? Die Polizei? Die Teilnehmenden?

Die Existenz von Unterschieden ist Sandra Nejem zufolge „grundsätzlich was Positives“. „Grundsätzlich“ impliziert auch, dass sie nur unter bestimmten Umständen positiv sein können, nicht aber in ihrer Existenz an sich. Diese Aussage erinnert an einen diversity-Ansatz, wenn Buntheit als Synonym für Diversität gelesen werden kann. Dieser Ansatz dient häufig dazu, Unterschiede von Menschen bzw. von ‚Kulturen‘ als positiv und bereichernd zu markieren. Dabei geraten hierarchisierende und kulturalisierende Konstruktionen von vermeintlichen Differenzen selten in den Blick, sie werden hingegen als natürlich und den Menschen eingeschrieben verstanden. Diese Auffassung wird auch an folgender Stelle deutlich:

Sandra Nejem: „die Polizei wird auch bunt, also das lässt sich ja auch nicht aufhalten [I: ja] und dafür is es natürlich auch sehr wichtig [I: mhm] da__=da__ ja natürlich es wird möglicherweise Konflikte geben, aber wie gehen wir damit um“ (SN, S. 16, Z. 13-19).

Da die Interviewte zuvor von einem Polizisten mit „afghanischem Hintergrund“ als Beispiel für die bunter werdende Polizei spricht, kann angenommen werden, dass Konflikte an dieser

Stelle natio-ethno-kulturell gedacht werden. Die Buntheit bzw. die Differenzen bringen Konflikte, die erst durch die Existenz und den Umgang mit ‚kulturell Anderen‘ entstehen.

Zusammenfassend spricht Sandra Nejem in dieser Sequenz aus der Perspektive einer Trainerin, als sie sich zu Gemeinsamkeiten und Unterschieden äußert. Dabei scheint die Interviewte Differenzen natio-ethno-kulturell zu denken. Unterschiede seien zwar „grundsätzlich was Positives“, potentiell aber problematisch und scheinbar unveränderbar, was zu Konflikten führen kann. In der Fortbildung gehe es schließlich um den „Umgang“ mit diesen potenziellen Konflikten. Differenzen werden an dieser Stelle in ihrer Konstruktion nicht hinterfragt.

Mit Kulturalisierung als Ethnisierung werden Opratko zufolge die „muslimischen Anderen als ‚ethnische Gruppe‘“ (Opratko, 2019, S. 203) konstruiert. Das Zusammendenken kultureller und ethnischer Markierungen findet sich in mehreren Interviews wieder. In den oben interpretierten Abschnitten ist diese Form der Kulturalisierung beispielsweise bei Franz Wiedner zu erkennen, der in der Beschreibung von Beispielen für vermeintliche ‚kulturelle Differenzen‘ den Kulturbegriff und Begriffe wie „Völker“, „Regionen“ und „Volksgruppen“ synonym verwendet und zudem ergänzt, dass sich Personen, die nach Österreich kommen, mit „unseren Sitten und Gebräuchen vertraut machen“ müssten. Als Franz Wiedner an einer anderen Stelle im Interview über Missverständnisse aufgrund des fehlenden Verständnisses für das ‚kulturalisierte Andere‘ spricht, nennt er als Beispiel:

Franz Wiedner: „*wie gsogt es wird=wird ah da=da Moslem wird uns falsch verstehen und=und genauso wie wir hoit a=a ned sehr vü Ohnung hom wies do, (um) was durt im Detail geht*“ (FW, S. 8, Z. 32-34).

„Da=da Moslem“ wird vom Interviewten an dieser Stelle als Typ („der Moslem“) konstruiert, während das ‚Wir‘ im Plural steht. Es werden hier also bereits sprachlich, individuelle Unterschiede markiert (‚Wir‘ und ‚der Moslem‘ als Typ). Dass „da=da Moslem (...) uns falsch verstehen“ wird, wird zudem als Normalität, als selbstverständlich voraussehbar gedacht. Mit „falsch (Hervorh. JVQ) verstehen“ wird außerdem eine spezielle Wertung gesetzt: ‚Wir‘ handeln grundsätzlich „normal“ und werden von den ‚Anderen‘ „falsch“ und nicht etwa anders verstanden. Auch wenn Franz Wiedner mit „genauso wie wir“ eine Gegenseitigkeit und Vergleichbarkeit herausstreicht, handelt es sich bei „ned sehr vü Ohnung hom“ um eine völlig andere Ebene als „falsch verstehen“. Dies wiederum zeigt eine klare Hierarchisierung zwischen dem ‚Wir‘, das eben von dem, wie es „durt“ funktioniert, „nicht so viel Ahnung hat“, und „dem Moslem“, der „uns falsch verstehen“ wird.

‚Der Moslem‘ wird in weiterer Folge „durt“ verortet. Wo „dort“ ist, beschreibt Franz Wiedner nicht genauer, Österreich ist jedenfalls nicht gemeint. ‚Der Moslem‘ wird demnach ortsgebunden gedacht und scheint in dieser Denkweise mit Österreicher*in sein im Widerspruch zu stehen. „Da=da Moslem“ steht hier für den ‚muslimischen und kulturellen Anderen‘. Bei Sandra Nejem ist es hingegen der Polizist mit „afghanischem Hintergrund“, der die Polizei „bunter“ werden lässt und somit als „Differenzmarker“ (Opratko, 2019, S. 201) und Repräsentant der ‚(muslimischen) Anderen‘ fungiert.

(Re)Konstruktionen von ‚Kultur‘ und ‚kulturellen Differenzen‘ im Vergleich

Im Vergleich der interpretierten Interviewsequenzen zeigt sich ein problemorientiertes Verständnis von vermeintlichen ‚(kulturellen) Differenzen und Unterschieden‘. Auffällig ist etwa, dass es bei den „netten Beispielen“, die bei Franz Wiedner Beispiele für ‚kulturelle Differenzen‘ darstellen sollen, nicht um ein konstruktivistisches Hinterfragen der Differenzen und damit verbundene Aspekte von Machtverhältnissen geht. Vielmehr werden Differenzen natio-ethno-kulturell gedacht, als naturgegeben verstanden und anhand von Beispielen in der Fortbildung erzählt und damit (re)konstruiert. Dieses Wissen („solltn wir hoit oba a auch wissen, der meint des eine oder andere vielleicht gor ned böse ned?“) über vermeintliche Differenzen wird dann als (interkulturelle) Kompetenz vermittelt, mittels derer Missverständnisse, die auf kulturalisierten und rassifizierten Annahmen basieren, begriffen werden können. Diese Missverständnisse können, so Franz Wiedner, zu konflikthaften Amtshandlungen führen. Die Annahme, dass vermeintliche ‚kulturelle Unterschiede‘ zu Konflikten und Problemen führen können, ist auch bei Sandra Nejem zu lesen. Sie spricht von Unterschieden als etwas grundsätzlich Positivem, dennoch wird in ihrer Erklärung deutlich, dass Unterschiede potenziell zu Konflikten führen können. Die Frage nach dem Umgang mit den Konflikten gelte es, in der Fortbildung zu behandeln.

Leiprecht (2008, S. 132) macht auf Problematiken in Hinsicht auf die Verwendung von Kulturbegriffen aufmerksam. Eine dieser Problematiken bezieht sich auf die, in interkulturellen Fortbildungskontexten weit verbreitete Annahme, dass Vorurteile mit dem Sammeln von Informationen über ‚andere Kulturen‘ überwunden werden können. Diese Haltung ist insofern zu problematisieren, als mit dem Erlernen von Informationen zu ‚Kulturen‘ und ‚kulturellen Unterschieden‘ häufig dualistische ‚Wir‘-, ‚Sie‘-Annahmen und (Ab-)Wertungen einhergehen und unter Umständen gefestigt werden. (ebd.)

Die Herangehensweise des Sammelns von Informationen über ‚Kulturen‘ bzw. über vermeintliche ‚kulturelle Eigenheiten und Unterschiede‘, kann an unterschiedlichen Stellen in

den Interviews identifiziert werden. Franz Wiedner erklärt etwa implizit, dass das Wissen über ‚kulturelle Unterschiede‘, das in der Fortbildung erlernt wurde, zur Vermeidung von Missverständnissen und konflikthafter Amtshandlungen führe.

‚Kultur‘ ist in den Interviewausschnitten mehrmals als das zu erkennen, was Opratko (2019, S. 201) als „Differenzmarker“ bezeichnet, der die Unterschiedlichkeit von ‚Wir‘ und den ‚Anderen‘ deutlich markiert. So sind es bei Franz Wiedner beispielsweise wahrgenommene ‚kulturelle Differenzen‘, die in der Begegnung mit dem ‚Wir‘ zu Missverständnissen und bei Sandra Nejem zu Konflikten führen können.

6.6 Zusammenfassung der Ergebnisse und Zwischenresümee

Die Erkenntnisse und Analysen dieses empirischen Kapitels basieren auf den Interviews mit vier Polizeibediensteten, die an der „A World of Difference“-Seminarreihe teilgenommen haben. Ergänzend wurden zum Vergleich zwei Interviews herangezogen, die mit einem polizeiinternen Trainer und einer Trainerin der ADL geführt wurden. Im Zuge der Analysearbeit konnten fünf Schwerpunkte ausgemacht werden. Die wichtigsten Erkenntnisse dieser Schwerpunkte sollen im Folgenden noch einmal kurz zusammengefasst werden.

Im Unterkapitel zu Vorstellungen und Vorannahmen konnte eine allgemeine Skepsis gegenüber der Seminarreihe festgestellt werden, die mit der (Un)Freiwilligkeit der Teilnahme korrelieren. Diese Erkenntnis führt schließlich zu der Annahme, dass die verpflichtende Teilnahme bzw. konkreter die Pflicht zum Erlernen interkultureller Kompetenz Widerstände und Abwehrhaltung nach sich zieht. Die Art und Weise, wie die Teilnehmenden von den Vorannahmen und der Skepsis sprechen, zeigt, dass polizeiintern ein bestimmtes (Feind)Bild inszeniert wird, nämlich das von potenziell gefährlichen rassistisch-kritischen Akteur*innen, die von den Trainer*innen repräsentiert werden. Die Teilnehmenden klären ausnahmslos auf, dass sich die Vorannahmen letztlich nicht bestätigten.

In den Erzählungen zu den „Übungen“ der Fortbildung, findet sich unter anderem die Vorstellungsrunde, die von den Teilnehmenden als ungewöhnlich und spannend wahrgenommen wurde. Dabei sollten sie aktiv Markierungen und Fremdpositionierungen äußern sowie fremdpositioniert werden, womit vermutlich zumindest vorschnelle Kategorisierungen problematisiert werden sollten. Ähnliche Problematisierungen von (Vor)Urteilen zeigen sich beim Eisbergmodell, wonach sinnbildlich vieles „unter dem Eisberg“, also unbekannt und unsichtbar ist und beim Sehen einer Person nicht gewusst werden kann.

Elias Yildiz Schilderungen des Beispiels zur Illustration dessen, was Kultur ist und was nicht, verdeutlichen eine Auffassung von Kultur, die nicht konstruiert, sondern als bestimmbar verstanden wird. Mehr noch scheinen die Trainer*innen der Fortbildung als Kulturexpert*innen definieren zu können, was Kultur ist.

Schließlich erzählt einer der Interviewten von einer Übung, bei der sich die Teilnehmenden positionieren sollten. Vor allem im Vergleich zu den Erzählungen des Seminartrainers wird deutlich, dass sich die Teilnehmenden in der Fortbildung in „andere Rollen“, wohl stereotypisierte Positionierungen nämlich, hineinversetzen sollten, die als weniger privilegiert markiert werden. Dieses Ziel basiert auf der Annahme, dass gesellschaftliche Positionierungen in Form von kurzen Rollenspielen ausgetauscht werden können.

In einigen Erzählungen kann das Erleben wahrgenommener Unvereinbarkeiten hinsichtlich der eigenen Erfahrungen im Berufsalltag, dem Erfahrungswissen also, und dem Fortbildungswissen ausgemacht werden. Die Unvereinbarkeiten stellen sich in unterschiedlicher Weise dar. Sie basieren jedoch in allen Fällen auf vermeintlichen ‚kulturellen Unterschieden‘.

Unter anderem wird der Eigenschutz genannt, vor dessen Hintergrund es eben nicht möglich sei, das umzusetzen, was in der Fortbildung erlernt wurde – dem vermeintlichen Bedürfnis der ‚Anderen‘ nach mehr Nähe in einer Amtshandlung nachzukommen. Die Gefahr der eigenen Sicherheit kann an mehreren Stellen in den Interviews mit dem Bild der ‚potentiell gefährlichen (muslimischen) Anderen‘ in Verbindung gebracht werden. Vor diesem Hintergrund wird schließlich auch die Praxis des Racial Profilings legitimiert. Einige Ausschnitte zeigen indes Reflexionsprozesse auf. So wird das Racial Profiling etwa legitimiert aber auch problematisiert. Die Figur der ‚gefährlichen Anderen‘ steht mit Formen der Kulturalisierung im Zusammenhang. ‚Kultur‘ wird so etwa als Grund für bestimmte Verhaltensmuster herangezogen, wodurch etwa die vermeintliche Kriminalitätsbereitschaft der ‚kulturalisierten Anderen‘ als ‚natürlich‘ und damit unveränderbar erlebt wird.

In der Analyse hat sich das Konzept des Verstehens im Kontext der Fortbildung als zentral herausgestellt. Dabei sollen die Teilnehmenden nicht etwa das eigene Verhalten verstehen, sondern das kulturalisierte Verhalten der ‚Anderen‘, die als dem ‚Wir‘ different konstruiert werden.

Zusammengefasst wird ‚Kultur‘ häufig als Differenzmarker konstruiert und in Zusammenhang mit natio-ethno-kulturellen Zugehörigkeiten gedacht. Beispielsweise dient „da=da Moslem“ (als Repräsentant für ‚kulturalisierte, muslimische Andere‘) als Differenzmarker und Kulturträger. In diesem Sinne wird angenommen, dass vermeintliche ‚kulturelle Differenzen‘ zu Missverständnissen und Konflikten zwischen dem ‚Wir‘ und den ‚Anderen‘ führen. Die

Idee, dass jene Konflikte und Missverständnisse mit dem Sammeln von Informationen über die ‚Kultur der Anderen‘ überwunden werden können, zeigt sich in allen Interviews.

7 Conclusio

Das Gewaltmonopol, welches die Polizei innehat, birgt Risikofaktoren der Menschenrechtsverletzungen. Vor diesem Hintergrund werden vielerorts interkulturelle Bildungsangebote, wie auch die „A World of Difference“-Fortbildung, als Präventivmaßnahme zur Sensibilisierung gegen Diskriminierung dargeboten.

Im Folgenden nehme ich noch einmal Bezug auf die theoretische, methodologische Rahmung dieser Masterarbeit. Ich stelle im Anschluss die Ergebnisse des empirischen Teils mit Blick auf die zu Beginn formulierten Fragestellungen zu Positionierungs-, Konstruktions- und Reflexionsprozessen dar. Abschließend sollen die Grenzen dieser Forschungsarbeit und Herausforderungen im Forschungsprozess in den Blick genommen werden, um zuletzt Überlegungen zu einem möglichen Ausblick vorzustellen.

Die vorliegende Masterarbeit galt dem Versuch, die Erlebnisse der teilnehmenden Polizeibediensteten von „A World of Difference“ zu rekonstruieren und Reflexionsprozesse mit Wissensordnungen in Zusammenhang zu bringen. Ich habe nach zugrundeliegenden Kulturkonzepten und deren Zweck gefragt und bin der Konstruktion und Bedeutung von ‚Wir‘ und den ‚Anderen‘ im Kontext natio-ethno-kultureller Zugehörigkeiten auf den Grund gegangen. Nicht zuletzt konnten anhand der Erzählungen unterschiedliche Aktivitäten der Selbst- und Fremdpositionierung analysiert werden. Relevant war außerdem die Frage nach Bedeutungen für die berufliche Praxis der Teilnehmenden.

Theoretisch ist diese Masterarbeit in der Migrationspädagogik verortet, die als macht- und rassismuskritische Theorie ermöglicht, hierarchisierende Positionierungen und Unterscheidungspraktiken zu rekonstruieren. Zudem konnten Differenzordnungen mit gesellschaftlichen, konkreter etwa natio-ethno-kulturellen, Positionierungen in Zusammenhang gebracht und im Kontext von pädagogischer Praxis analysiert werden. (Heinemann & Ortner, 2018, S. 56) Mit einer postkolonialen Perspektive gelang es zudem, einen herrschaftskritischen Blick auf hegemoniale Zusammenhänge zu werfen, die etwa im Zuge von interkulturellen Bildungsangeboten gesellschaftlich-ideologisch wirken und Funktionen zur Sicherung hegemonialer Verhältnisse erfüllen (ebd., S. 59).

Grundlage für die Analyse war das Datenmaterial, welches sich aus vier Interviews mit Teilnehmenden und zwei Expert*inneninterviews zusammensetzte. Die „soziale Wirklichkeit“ (Rosenthal, 2015, S. 15), die mit bestimmten Wissensordnungen und Sozialisationsprozessen in Zusammenhang steht (ebd., S. 41) und die im Sprechen in den Interviews als erzeugt verstanden wird, wurde systematisch mithilfe der Methode der Gesprächsanalyse (Deppermann, 2008) rekonstruiert und analysiert.

Das folgende Unterkapitel soll einen Überblick über bedeutsame Hypothesen, Theorien und weiterführende Fragestellungen liefern, die im Analyseprozess auf Basis des empirischen Datenmaterials generiert und erarbeitet wurden. Ich werde im Anschluss Herausforderungen und Grenzen der Forschung aufzeigen, um letztlich den weiteren Forschungsbedarf herauszustreichen.

7.1 Theoriebildung und weiterführende Fragestellungen

Castro Varela (2002) stellt in ihrem Text „Interkulturelle Kompetenz – ein Diskurs in der Krise“ ein Projekt „zur Erweiterung der ‚interkulturellen Kompetenz‘“ vor, in dessen Rahmen verpflichtende Seminare für Mitarbeiter*innen von Berliner Behörden angeboten wurden. Dem Projekt gingen zahlreiche Beschwerden ob der rassistischen Praktiken der Mitarbeiter*innen voraus. In der Befragung der Teilnehmenden nach den Erwartungen an das Seminar, stellte sich heraus, dass zum einen gar nichts und zum anderen „kulturspezifische Patentrezepte“ im Umgang mit ‚Kultur-Anderen‘ erwartet wurden. (ebd., S. 37f) Vor diesem Hintergrund drängt sich – eben auch im Hinblick auf die Sinnhaftigkeit der „A World of Difference“-Fortbildung – die Frage auf, ob eine pädagogische Maßnahme, hier konkret die einmalige Durchführung einer interkulturellen Fortbildung, unter dem Aspekt der Unfreiwilligkeit für die Teilnehmenden zugänglich sein kann. Castro Varela kommt zu dem Schluss, dass interkulturelle Kompetenz in einem Umfeld, in dem rassistische Praktiken allgegenwärtig und institutionell verankert sind, gar kontraproduktiv sein kann, wenn sie als „antirassistische Präventivmaßnahme“ (ebd., S. 40) verstanden wird. Atali-Timmer (2021, S. 205) schlussfolgert zudem, dass der aktuelle Diskurs um Polizei und Rassismus eine generelle Abwehrhaltung „gegenüber der Adressierung“ (ebd.) als rassistisch Handelnde zur Folge haben kann. Angesichts dieser theoretischen Zusammenschau hinsichtlich des Zusammenhangs verpflichtender interkultureller Weiterbildungen und Abwehrhaltungen von Teilnehmenden, hat sich im Zuge meiner Analyse folgendes gezeigt:

Zur Positionierung der Seminartrainer*innen als rassismuskritische Akteur*innen

In den Interviews mit Polizeibediensteten, die im Rahmen dieser Masterarbeit geführt wurden, wurde auf die Frage nach Vorannahmen und Vorstellungen zur Fortbildung von Skepsis und Widerständen erzählt. Es hat sich gezeigt, dass mit der Fortbildung eine „Korrektur“ der eigenen Verhaltens- und Handlungsweisen assoziiert wird und zwar aus vermeintlicher Rücksicht auf die ‚Anderen‘. Die Teilnehmenden gehen demnach mit der Erwartung in die Fortbildung, dass ihnen rassistische Ansichten attestiert werden und sie daher ihr Handeln verändern müssen. Kennzeichnend war in diesem Zusammenhang, dass die Seminartrainer*innen als rassismuskritische Akteur*innen positioniert wurden. In der Analyse hat sich herausgestellt, dass sie damit von den Interviewten Polizeibediensteten als Feindbilder inszeniert werden und Gefahr für deren Weltbild verkörpern.

Das Erlernen von interkultureller Kompetenz als verpflichtende „antirassistische Präventivmaßnahme“ kann demzufolge zu Skepsis und Widerständen führen, was in weiterer Folge eine Abwehr von Lernprozessen bedeuten kann. Dieser Umstand führt unweigerlich zu einer Zwickmühle, da „der Pool [an Freiwilligen] (...) ein endlicher ist“ (SN, S. 8, Z. 19-20), so die Seminartrainerin Sandra Nejem.

Hinsichtlich der „A World of Difference“-Fortbildung ist zu erkennen, dass der Versuch, Widerständen entgegenzuwirken darin besteht, die Inhalte und Ziele der Fortbildung als von Rassismusvorwürfen entlastet zu vermitteln. Das ist unter anderem bereits an der E-Mail der ADL ersichtlich, die den Teilnehmenden vor den Fortbildungstagen zugesandt wird. Darin wird etwa auf die Vorbildwirkung und die Herausforderungen sowie hohen gesellschaftlichen Ansprüche an die Polizeiarbeit hingewiesen, die „ein hohes Maß an sozialer Kompetenz“ (Anti-Defamation League, Österreich, o.J., S. 1) erfordere. Abschließend wird außerdem explizit erwähnt, dass eben nicht angenommen wird, „dass PolizistInnen es in diesem Bereich nötiger hätten als andere“ (ebd.).

Zur Konstruktion von Kultur

In Hinsicht auf die Frage, wie ‚Kultur‘ und ‚kulturelle Differenzen‘ von den interviewten Polizeibediensteten und Expert*innen konstruiert werden, hat sich in der Analyse folgendes gezeigt:

Mit dem Lernen über ‚die Kultur der Anderen‘ werden dualistische Annahmen von ‚Wir‘ und die ‚Anderen‘ konstruiert und verstärkt, indem das ‚Wir‘ *über* die ‚Anderen‘ lernt. Es hat sich außerdem gezeigt, dass die kulturalisierten ‚Anderen‘ im Vergleich zum ‚Wir‘ als rückständig und ‚ihrer Kultur‘ ausgeliefert gedacht und explizit sowie implizit problematisiert werden.

Dabei stehen die ‚Anderen‘ als ‚Kulturträger*innen‘ mit natio-ethno-kulturellen Zugehörigkeiten in Verbindung. Konkreter noch werden die ‚kulturellen Anderen‘ häufig auch als die ‚muslimischen Anderen‘ konstruiert, was sich etwa an der Analyse der Sequenzen zu „Afghanenproblem“, „die jungen Afghanen“, „Polizist mit afghanischem Hintergrund“, „der Moslem“, „türkisch orientalistisch“ usw. verdeutlicht.

Die ‚Anderen‘ sind damit dem ‚Wir‘ different, womit vermeintliche ‚kulturelle Unterschiede‘ als natürlich, unüberwindbar und problematisch dargestellt werden.

In der Analyse konnten für diese hierarchisierenden Kulturalisierungsprozesse mehrere Beispiele gefunden werden, anhand derer die ‚kulturellen Unterschiede‘ in der Fortbildung dargestellt werden sollten. Etwa als von sogenannten „Missverständnissen“ in polizeilichen Amtshandlungen gesprochen wird. Die ‚Anderen‘ werden dabei implizit als weniger höflich und in einem anderen Beispiel als weniger verlässlich konstruiert, wobei dem ‚Wir‘ absolute Pünktlichkeit und Verlässlichkeit zugeschrieben wird.

Diese (Ab)Wertung der ‚kulturalisierten Anderen‘ hat die Funktion, ‚dominante Kulturen‘ als fortschrittlich, zeitgemäß und unproblematisch zu markieren. Eine „Annäherung“ der als naturalisiert rückständig konstruierten ‚Kultur der Anderen‘ ist aus dieser Perspektive nicht möglich. Das hegemoniale ‚Wir‘, das auch von der Polizei repräsentiert wird, ist damit immer einen Schritt voraus, die ‚Anderen‘ bleiben immer einen Schritt zurück. Somit wird das ‚Wir‘ zur erstrebenswerten Norm konstruiert. ‚Kultur‘ wird in diesen Konstruktionen zum „Differenzmarker“ (Opratko, 2019, S. 201), mit dem die Unterschiedlichkeit von ‚Wir‘ und den ‚Anderen‘ markiert wird. Hierarchisierende Kulturalisierungs- und Veränderungspraktiken, die in der Analyse rekonstruiert werden konnten, geschehen im Namen der „Interkulturalität“ unter dem Deckmantel einer vermeintlich rassismuskritischen Haltung. Das ist gesellschaftspolitisch sowie insbesondere für die Organisation der Polizei, die das staatliche Gewaltmonopol innehat, insofern relevant, als es die Dominanzgesellschaft stetig ermächtigt und privilegiert und benachteiligte Positionierungen der ‚Anderen‘ legitimiert und normalisiert.

Trainer*innen als Kulturexpert*innen

In der Analyse des Interviewmaterials haben sich indes noch andere Positionierungsaktivitäten in Hinsicht auf die Seminartrainer*innen herausgebildet, nämlich die Positionierung als ‚Kulturexpert*innen‘. Sie basiert auf der Annahme der interviewten Polizisten, dass Informationen über ‚Kulturen‘ durch die Trainer*innen als ‚Kulturexpert*innen‘ erlernt werden können. Implizit sollen damit eigene rassistische Verhaltensweisen bzw. Vorurteile überwunden werden, mittels Verständnisses für die ‚Kultur der Anderen‘. Verstehen (der

‚Anderen‘) wird in der Fortbildung als Lösung im Umgang mit ‚Anderen‘ für die berufliche Praxis vorgeschlagen. Allerdings gehen mit dem vermeintlichen Verstehen Kulturalisierungsprozesse einher, da die ‚Anderen‘ erst als ‚kulturell anders‘ konstruiert werden. Durch Reproduktion von dichotomen und pauschalisierenden Vorstellungen der ‚Anderen‘ wird Differenz zum ‚Wir‘ hergestellt. Die Trainer*innen sind demzufolge diejenigen, die das Wissen über vermeintliche ‚Kulturen‘ besitzen und an die Teilnehmenden weitergeben können und sie sind auch diejenigen, die wissen, was ‚Kultur‘ ist und was nicht. Die Übung zur „österreichischen Kultur“ (vgl. Kapitel 6.2.3) veranschaulicht diesen Kulturalisierungsprozess beispielhaft. Dabei wird ein Verständnis von ‚Kultur‘ als etwa definierbares und bestimmbares deutlich. In einem kulturkontrastierenden Vorgehen wird farblich markiert, was Kultur ist und was nicht. Die Trainer*innen fungieren dabei als Kulturexpert*innen. ‚Kulturelles Wissen‘ wird damit zum Expert*innenwissen deklariert.

Zur Funktion der Konstruktion kulturalisierter ‚Anderer‘

In Hinsicht auf die Polizeiarbeit hat die Analyse gezeigt, dass die hierarchisierenden Konstruktionen und Positionierungen der ‚(muslimischen) Anderen‘ als potentiell gefährlich eine legitimierende Funktion haben. Die Pauschalisierung der vermeintlich ‚naturgegebenen‘ und unveränderbaren Kriminalitätsbereitschaft der kulturalisierten ‚Anderen‘, kann zur Konstruktion eines Narrativs führen, wonach das ‚Wir‘ vor den ‚Anderen‘ geschützt werden muss. Dieses Narrativ lässt etwa die Anwendung von (rassistisch motivierten) Gewalthandlungen durch die Polizei oder rassistische Polizeikontrollen als notwendig erscheinen und legitimiert sie dadurch. Die Markierung der ‚Anderen‘ als ‚rückständig‘ und gleichzeitig ihrer ‚problematisierten Kultur‘ ausgeliefert, schärft aber auch ein Bild, bei dem die ‚Anderen‘ vor ‚ihrer Kultur‘ und vor sich selbst als ‚Träger*innen ihrer Kultur‘ durch die Polizei geschützt und zurechtgewiesen werden müssen. Die Polizei hat vor dem Hintergrund dieser Form der Kulturalisierung einerseits die Funktion und Legitimierung, das ‚Wir‘ vor den ‚Anderen‘ und andererseits die ‚Anderen‘ vor sich und ‚ihrer Kultur‘ selbst zu „schützen“.

Die benannten hierarchisierenden Positionierungen haben zudem die Funktion, soziale Benachteiligung und Diskriminierung zu legitimieren und Menschen, die als ‚Andere‘ markiert werden, von gesellschaftspolitischen Diskursen auszuschließen, das Bleibe- und Wahlrecht abzuerkennen, den Zugang zum Arbeits- und Wohnungsmarkt zu beschränken usw. Zusammengefasst legitimieren und verstärken diese Denkmuster und Wissensordnungen

rassistische Strukturen und soziale Ungleichheit, ein ungleiches Behandeln jener, die als die ‚Anderen‘ markiert werden.

Reflexionsprozesse der Interviewten

Bezugnehmend auf eine der eingangs formulierten Fragen, welche Reflexionsprozesse in den Erzählungen der Interviewten festgemacht werden können, haben sich in der Analyse unterschiedliche (kollektive) Wissensordnungen herausgebildet, auf die zurückgegriffen wurde.

Dies zeigt sich etwa, wenn Racial Profiling problematisiert und gleichzeitig als unumgänglich dargestellt wird, weil Drogenhandel oder -besitz und ein illegalisierter Aufenthaltstitel mit Schwarzen Menschen oder Kriminalitätsbereitschaft mit migrantischer und muslimischer Positionierung in Verbindung gebracht werden. Auch wurden etwa Vorurteile problematisiert und gleichzeitig als notwendig für die eigene Sicherheit deklariert, was auf ein Bild der ‚Anderen‘ schließen lässt, das diese als potentiell gefährlich markiert.

Die Analyse hat zudem gezeigt, dass der Versuch des Trainers, die Teilnehmenden dazu aufzufordern ihre eigenen Privilegien zu erkennen und zu reflektieren indem sie in andere „Rollen“ schlüpfen sollten, dazu führen kann, dass stereotype Bilder der ‚Anderen‘ erst konstruiert und eine leidvolle gesellschaftliche Rolle inszeniert werden.

In mehreren Interviews (sowohl mit den Polizisten als auch mit den Expert*innen) zeigt sich ein Bemühen um vorsichtiges Sprechen, etwa in der Benennung bestimmter Personengruppen oder in der Konstruktion von vermeintlichen ‚kulturellen Unterschieden‘. Sichtbar ist diese Vorsicht bei längeren Überlegungsprozessen beim Sprechen, bei häufigen Unterbrechungen, bei der Relativierung des Gesagten oder Aufzählungen vieler bedeutungsähnlicher Begriffe. Grund dafür können etwa Ansprüche an ein diskriminierungssensibles Sprechen sein oder die Annahme einer bestimmten Sprache in einem Interview mit einer (migrantisch und intellektuell positionierten) Studentin. Zusammengefasst handelt es sich jedoch eher um ein vermeidendes als sensibles Sprechen, was als mögliches Resultat aus den Auseinandersetzungen in der Fortbildung gesehen werden kann.

Die Analyse hat zudem gezeigt, dass sich Reflexionsprozesse ausschließlich auf eine kognitive Ebene beziehen. Die Handlungsebene wird ausgespart.

7.2 Herausforderungen, Grenzen und Ausblick

Der Zugang zum Feld der Polizei ist aufgrund der strukturellen Bedingungen, der Tatsache nämlich, dass die Polizei „staatliche Autorität“ (Leiprecht, 2021, S. 13) repräsentiert, deutlich erschwert. Gerade, wenn sich andeutet, dass die Forschung um Themen wie Rassismus usw. kreist, kann angenommen werden, dass sich die Polizei vor möglichen „Vorwürfen“ und dem Versuch, „Beweise für rassistisches Handeln zu sammeln“, schützt. Vor diesem Hintergrund waren alle Schritte, von Kontaktaufnahme über die Mitteilung meines Forschungsvorhabens, bis zu den Interviewanfragen, mit dem Hintergrund verbunden, dass sich die Polizei als Organisation und die einzelnen Polizeibediensteten als Repräsentanten der Polizei und Sandra Nejem als Repräsentantin der Anti-Defamation-League mir als Forscherin gegenüber auf bestimmte Weise präsentieren. Damit spreche ich den einzelnen Interviewpartner*innen keine Authentizität ab oder unterstelle eine besondere Inszenierung. Dennoch galt es diese besondere Rolle der Repräsentation in der Analyse zu berücksichtigen. Konkret können die positiven Urteile über die Fortbildung nicht von der Tatsache losgelöst interpretiert werden, dass die Interviewerin als migrantisch und studentisch positioniert wurde und sich die Teilnehmenden als reflektiert präsentieren wollten.

Aufgrund der überschaubaren Anzahl an Interviews mit teilnehmenden Polizeibediensteten konnte kein breiter Einblick in die Erfahrungen vieler Personen mit unterschiedlichen gesellschaftlichen Positionierungen in Erfahrung gebracht werden. Eine Rekonstruktion der Seminargestaltung selbst hätte einen ethnographischen Zugriff bedurft und wäre etwa für künftige Forschungsvorhaben gewiss sehr spannend. Über die Erzählungen der Interviewten als Repräsentanten der Polizei konnten in dieser Masterarbeit jedenfalls relevante Einblicke in deren Erfahrungen und Haltungen rekonstruiert werden.

Wie bereits im Exkurskapitel zur Cop Culture erwähnt wurde, fehlt es weitreichend an kritischer empirischer Forschung zum Zusammenhang von Geschlechterstrukturen bzw. hegemonialer Männlichkeit im Kontext von Polizei und Interkulturalität. Diese Arbeit leistet an dieser Stelle nur einen geringen Beitrag, wo viel mehr notwendig wäre.

In diesem Zusammenhang stellt ein blinder Fleck in dieser Masterarbeit zweifellos die Tatsache dar, dass im Sample nur Männer vertreten sind, die an der Fortbildung teilgenommen haben. Das liegt daran, dass sich für die Interviews ausschließlich Männer gemeldet haben, was wiederum im Zusammenhang mit der Überrepräsentation von Männern in der Polizei steht. Für weitere empirische Forschungen im Bereich der Polizei wäre etwa ein stärkerer Fokus auf intersektionale Zusammenhänge und mehrdimensionale Diskriminierung erforderlich.

Es ist mir gelungen einen Beitrag zur kritischen empirischen Sozialforschung im Kontext von Polizei und interkulturellen Bildungsangeboten zu leisten. Es handelt sich hier um einen Forschungsbereich, der weitgehend unerschlossen ist. Ein Grund hierfür könnte der erschwerte Zugang zum Forschungsfeld der Polizei sein.

Im Rahmen dieser Masterarbeit konnte festgestellt werden, dass mit dem interkulturellen Ansatz, etwa durch Kulturalisierungs- und Veränderungsprozesse, Differenz reproduziert und damit bestehende diskriminierende und hierarchisierende (Macht)Strukturen legitimiert und verstärkt werden. Institutionellen rassistischen Strukturen, wie sie in der Polizei zweifellos zu finden sind, in Form von Weiterbildungen entgegenzuwirken, ist unbestritten eine enorme Herausforderung. Die „A World of Difference“-Fortbildung stellt sich dieser Herausforderung, womit ein erster Schritt in Richtung Auseinandersetzung mit Diskriminierung und Benachteiligung getan ist. Auf Basis der Ergebnisse der vorliegenden Masterarbeit wäre es meines Erachtens wichtig, die Fortbildung in einem migrationspädagogischen Sinn so umzugestalten, dass etwa Fragen zu hegemonialer Repräsentation, zum Sprechen und Lernen *über* ‚Andere‘ und die ‚Kultur der Anderen‘ machtkritisch reflektiert werden, um Othering und Kulturalisierungsprozesse aufzubrechen. Kultur als prozessartig, konstruiert, dynamisch und in gesellschaftlichen Machtstrukturen eingebettet zu verstehen, verhindert ein Verständnis von ‚Kultur‘ und ‚kulturellen Unterschieden‘ als etwas Natürliches, Unveränderbares und dem Menschen Eingeschriebenes. Es gilt daher aus meiner Sicht den Fokus der Fortbildung auf das Verlernen des Lernens *über* ‚Andere‘ und auf gesellschaftliche Positionierungs- und Kulturalisierungsprozesse und deren Funktionen zu lenken, um gegen Diskriminierung und soziale Ungleichheit im Kontext von Polizeiarbeit zu sensibilisieren.

Literaturverzeichnis

- Abdul-Rahman, Laila et al.** (2020): *Rassismus und Diskriminierungserfahrungen im Kontext polizeilicher Gewaltausübung. Zweiter Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Körperverletzung im Amt durch Polizeibeamt*innen“ (KviAPol)*. Ruhr-Universität Bochum.
- Abteilung 1/9 SIAK/Zentrum für Fortbildung ZFB** (2019): *Informationsfolder 2. A World of Difference (AWOD)*.
- ADL** (2022): *Who We Are*. Online im Internet: URL: <https://www.adl.org/who-we-are> [Stand 2022-05-08]
- AG Feministisch Sprachhandeln der Humboldt-Universität zu Berlin** (2014): *Was tun? Sprachhandeln - Aber wie? W_Ortungen statt Tatenlosigkeit!* Online im Internet: URL: https://feministisch-sprachhandeln.org/wp-content/uploads/2014/03/onlineversion/_sprachleitfaden_hu-berlin_2014_ag-feministisch-sprachhandeln.pdf [Stand 2019-01-14]
- Anti-Defamation League** (o.J.): *Informationsfolder 1. Das A WORLD OF DIFFERENCE Institute Training* [Stand 2019-05-14]
- Anti-Defamation League, Austria** (2019): *Persönlicher Informationsbrief zur Anti-Defamation League, Austria und dem A WORLD OF DIFFERENCE Programm*.
- Anti-Defamation League, Österreich** (o.J.): *Informationsbrief (E-Mail) an die Teilnehmenden*.
- Arslan, Emre** (2019): *Die Symbolische Ordnung schlägt zurück: Wie die etablierten Kräfte „Gutmenschen“ angreifen*. In: Arslan, Emre & Bozay Kemal (Hrsg.): *Symbolische Ordnung und Flüchtlingsbewegungen in der Einwanderungsgesellschaft*. Wiesbaden: Springer, S. 145-166.
- Asmus, Hans-Joachim/Enke, Thomas** (2016): *Der Umgang der Polizei mit migrantischen Opfern. Eine qualitative Untersuchung*. Wiesbaden: Springer.
- Asmus, Hans-Joachim/Enke, Thomas** (2017): *Interkulturelle Qualifizierung von Polizeibediensteten. Ein Modellvorschlag*. In: *SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis*, 1, S. 61-75.
- Atali-Timmer, Fatoş** (2021): *Interkulturelle Kompetenz bei der Polizei. Eine rassismuskritische Studie*. Opladen/Berlin/Toronto: Budrich.

- Balibar, Étienne (2014):** *Gibt es einen „Neo-Rassismus“?* In: Balibar, Étienne & Wallerstein, Immanuel: *Rasse, Klasse, Nation. Ambivalente Identitäten*. Hamburg: Argument, 3. Aufl., S. 23-38.
- Behr, Rafael (2008):** *Polizeiarbeit – immer noch Männersache? Tradition, Hegemonie und die Folgen der Geschlechterdebatte in der Polizei*. In: Leßmann-Faust, Peter: *Polizei und politische Bildung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 117-147.
- Behr, Rafael (2017):** *Maskulinität in der Polizei: Was Cop Culture mit Männlichkeit zu tun hat*. In: *juridikum*. Zeitschrift für kritik/recht/gesellschaft. Nr. 4, S. 541-551.
- BFI Wien (2018):** *Interkulturelle Kompetenz für Beruf und Alltag*. Online im Internet: URL:<https://www.bfi.wien/kurs/9266/ak-spezialkurse/soft-skills-fuer-den-beruf/interkulturelle-/kompetenz-fuer-beruf-und-alltag/#> [Stand 2018-11-2]
- BMI (2021):** *Frauen in der Polizei. 30 Jahre gleichberechtigt*. In: *Öffentliche Sicherheit. Das Magazin des Innenministeriums*. Ausgabe 5/6, S. 6-10.
- Broden, Anne (2009):** *Verstehen der Anderen? Rassismuskritische Anmerkungen zu einem zentralen Topos interkultureller Bildung*. In: Scharathow, Wiebke & Leiprecht, Rudolf (Hrsg.): *Rassismuskritik. Band 2: Rassismuskritische Bildungsarbeit*. Schwalbach: Wochenschau, S. 119-134.
- Bundesministerium Inneres Sicherheitsakademie (2019):** *Sicherheitsakademie; Fortbildung Seminarreihe „A WORLD OF DIFFERENCE“*. Persönlicher Brief.
- Castro Varela, María do Mar (2002):** *Interkulturelle Kompetenz – ein Diskurs in der Krise*. In.: Auernheimer, Georg (Hrsg.): *Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität*. Opladen: Leske + Budrich, S. 35-48.
- Castro Varela, María do Mar (2010):** *Interkulturelles Training? Eine Problematisierung*. In: Darowska, Lucyna et al. (Hrsg.): *Hochschule als transkultureller Raum? Kultur, Bildung und Differenz in der Universität*. Bielefeld: transcript, S. 117-129.
- Castro Varela, María do Mar (2016):** *Postkolonialität*. In: Mecheril, Paul (Hrsg.): *Handbuch Migrationspädagogik*. Weinheim & Basel: Beltz, S. 152-167.
- Castro Varela, María do Mar & Dhawan, Nikita (2020):** *Postkoloniale Theorie. Eine kritische Einführung*. Bielefeld: transcript, 3. Aufl.
- Dausien, Bettina (1996):** *Biographie und Geschlecht: zur biographischen Konstruktion sozialer Wirklichkeit in Frauenlebensgeschichten*. Bremen: Donat.
- Deppermann, Arnulf (2008):** *Gespräche analysieren. Eine Einführung*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 4. Aufl.

- DerStandard** (2020): *Menschenrechte und Rassismus in der Polizei: Eine Frage der „Cop Culture“*. Online im Internet: URL: <https://www.derstandard.at/story/2000118216098/menschenrechte-und-rassismus-in-der-polizei-eine-frage-der-cop> [Stand 2021-10-12]
- DerStandard** (2021): *Studie: Polizei in Österreich hält Schwarze überproportional oft an*. Online im Internet: URL: <https://www.derstandard.at/story/2000126886206/studie-polizei-in-oesterreich-haelt-schwarze-ueberproportional-oft-an> [Stand 2022-04-20]
- DiePresse** (2020): *Polizei: „Müssen an uns arbeiten“*. Online im Internet: URL: <https://www.diepresse.com/5825572/polizei-bdquomuessen-an-uns-arbeitenldquo> [Stand 2022-04-20]
- Dirim, İnci** (2021): *Sprache und Integration*. In: Altmayer, Claus et al. (Hrsg.): *Handbuch Deutsch als Fremd- und Zweitsprache. Kontexte – Themen – Methoden*. Stuttgart: J.B. Metzler, S. 88-104.
- Eggers, Maureen Maisha et al.** (Hrsg.) (2005): *Konzeptionelle Überlegungen*. In: Eggers, Maureen Maisha et al. (Hrsg.): *Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland*. Münster: Unrast, 1. Aufl., S. 11-13.
- Franzke, Bettina** (2016): *Interkulturelle Kompetenzen für die Polizei – Erwartungen an eine Instanz mit hoher Außenwirkung*. In: Hochschullehrerbund (Hrsg.): *Die Neue Hochschule*, 3, S. 70-73.
- Führer, Felician-Michael** (2019): *Unterrichtsnachbesprechungen in schulischen Praxisphasen. Eine empirische Untersuchung aus inhalts- und gesprächsanalytischer Perspektive*. Wiesbaden: Springer.
- Glaser, Barney G. & Strauss, Anselm L.** (2006): *The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research*. New Brunswick/London: Aldine Transaction, 3. Aufl.
- Ha, Kien Nghi** (2007): *People of Color – Koloniale Ambivalenzen und historische Kämpfe*. In: Ha, Kien Nghi et al. (Hrsg.): *re/visionen. Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland*. Münster: UNRAST, 1. Aufl., S. 31-40.
- Ha, Kien Nghi** (2007): *Postkoloniale Kritik und Migration – Eine Annäherung*. In: Ha, Kien Nghi et al. (Hrsg.): *re/visionen. Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland*. Münster: UNRAST, 1. Aufl., S. 41-54.

- Haraway, Donna** (2003): *Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective*. In: McCann, Carole R. & Kim, Seung-kyung: *Feminist Theory Reader. Local and Global Perspectives*. New York/London: Routledge, S. 379-390.
- Heinemann, Alisha M. B. & Ortner, Rosemarie** (2018): *Hegemonie- und rassismuskritische Perspektiven auf Weiterbildung in der Migrationsgesellschaft*. In: Holzer, Daniela et al. (Hrsg.): *Forschungsinseln. Beobachtungen aus der österreichischen Erwachsenenbildungsforschung*. Band 3, ÖFEB – Reihe Beiträge zur Bildungsforschung, Münster/New York: Waxmann Verlag, S. 55-70.
- Heinemann, Alisha M. B.** (2021): *Pädagogische Professionalität in der Migrationsgesellschaft – intersektional denken*. Online im Internet: URL: <https://epale.ec.europa.eu/de/blog/paedagogische-professionalitaet-der-migrationsgesellschaft-intersektional-denken> [Stand 2021-11-3]
- Henne, Helmut & Rehbock, Helmut** (1982): *Einführung in die Gesprächsanalyse*. Berlin/New York: Walter de Gruyter, 2. Aufl.
- Hunold, Daniela & Wegner, Maren** (2020): *Rassismus und Polizei: Zum Stand der Forschung*. Online im Internet: URL: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/antirassismus-2020/316766/rassismus-und-polizei-zum-stand-der-forschung/#footnote-target-1> [Stand 2022-05-02]
- Kalpaka, Annita & Mecheril, Paul** (2010): „*Interkulturell*“. *Von spezifisch kulturalistischen Ansätzen zu allgemein reflexiven Perspektiven*. In: Mecheril, Paul et al.: *Migrationspädagogik*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag, S. 77-98.
- Kollaborative Forschungsgruppe Racial Profiling** (2019): *Racial Profiling. Erfahrung, Wirkung, Widerstand*. Berlin
- Leiprecht, Rudolf** (2004): *Kultur – Was ist das eigentlich?* In: *Arbeitspapiere des Interdisziplinären Zentrums für Bildung und Kommunikation in Migrationsprozessen*. Nr. 7. Oldenburg: IBKM.
- Leiprecht, Rudolf** (2008): *Kulturalisierung vermeiden – zum Kulturbegriff Interkultureller Pädagogik*. In: Rosen, Lisa & Farrokhzad, Schahrazad (Hrsg.): *Macht – Kultur – Bildung*. Münster, New York, München, Berlin: Waxmann. S. 129-146.
- Leiprecht, Rudolf** (2021): *Vorwort*. In: Atali-Timmer, Fatoş: *Interkulturelle Kompetenz bei der Polizei. Eine rassismuskritische Studie*. Opladen/Berlin/Toronto: Budrich, S. 11-15.

- Lucius-Hoene, Gabriele & Deppermann, Arnulf** (2002): *Rekonstruktion narrativer Identität. Ein Arbeitsbuch zur Analyse narrativer Interviews*. Leske/Budrich: Opladen.
- Lucius-Hoene, Gabriele & Deppermann, Arnulf** (2004): *Narrative Identität und Positionierung*. In: *Gesprächsforschung – Online-Zeitschrift zur verbalen Interaktion*, 5, S. 166-183.
- Mecheril, Paul** (2003): *Prekäre Verhältnisse. Über natio-ethno-kulturelle (Mehrfach-)Zugehörigkeit*. Münster: Waxmann.
- Mecheril, Paul** (2013): „Kompetenzlosigkeitskompetenz“. *Pädagogisches Handeln unter Einwanderungsbedingungen*. In: Auernheimer, Georg (Hrsg.): *Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität*. Wiesbaden: Springer, 4. Aufl., S. 15-35.
- Mecheril, Paul** (2016): *Migrationspädagogik – ein Projekt*. In: Mecheril, Paul (Hrsg.): *Handbuch Migrationspädagogik*. Weinheim & Basel: Beltz, S. 8-31.
- Mediendienst Integration** (2021): *Interkulturelle Öffnung. Polizist*innen mit Migrationshintergrund*. Online im Internet: URL: https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Polizistinnen_mit_Migrationshintergrund_2021.pdf [Stand 2022-04-20]
- Opratto, Benjamin** (2019): *Im Namen der Emanzipation. Antimuslimischer Rassismus in Österreich*. Bielefeld: transcript.
- Polizeikarriere** (2021): *Einstiegsvoraussetzungen prüfen*. Online im Internet: URL: https://www.polizeikarriere.gv.at/einstellungsvoraussetzung_pruefen.html [Stand 2022-01-03]
- Przyborski, Aglaja & Wohlrab-Sahr, Monika** (2014): *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch*. München: Oldenbourg Verlag, 4. Aufl.
- Przyborski, Aglaja & Wohlrab-Sahr, Monika** (2021): *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch*. Berlin/Boston: de Gruyter Oldenbourg, 5. Aufl.
- Richter, Carola** (2015): *Orientalismus und das Andere*. In: Hepp, Andreas et al. (Hrsg.): *Handbuch Cultural Studies und Medienanalyse*. Wiesbaden: Springer VS, S. 313-322.
- Riegel, Christine** (2016): *Bildung – Intersektionalität – Othering: Pädagogisches Handeln in widersprüchlichen Verhältnissen*. Bielefeld: transcript.
- Rosenthal, Gabriele** (2015): *Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, 5. Aufl.
- Schmitz-Berning, Cornelia** (2007): *Vokabular des Nationalsozialismus*. New York, Berlin: De Gruyter, 2. Aufl.

- SIAK** (2018): *Bildungskatalog 2018*. Online im Internet: URL:
https://www.bmi.gv.at/104/files/Bildungskatalog_2018.pdf [Stand 2019-01-11]
- Sökefeld, Martin** (2007): *Problematische Begriffe: „Ethnizität“, „Rasse“, „Kultur“, „Minderheit“*. In: Schmidt-Lauber, Brigitta (Hrsg.*): *Ethnizität und Migration: Einführung in Wissenschaft und Arbeitsfelder*. Berlin: Reimer. S. 31-50.
- Spitzmüller, Jürgen** (2017): ‚Kultur‘ und ‚das Kulturelle‘: Zur Reflexivität eines begehrten Begriffs. In: *Zeitschrift für Angewandte Linguistik*, 67, S. 3-23.
- Thoma, Nadja** (2015): *Transkription: Aus der Erzählung wird ein Text*. Handout zu Transkriptionshinweisen im Rahmen des Seminars „M7.2 Exklusion, Vielfalt und soziale Differenz – Theoretische und methodologische Perspektiven der Sprachbiographieforschung“ (Wintersemester 2015). Universität Wien.
- Tudor, Alyosxa** (2013): *Differenzierungen von Rassismus und Migratismus in feministischen Ansätzen zu ‚Migration‘*. In: Diehm, Isabell & Messerschmidt, Astrid (Hrsg.): *Das Geschlecht der Migration – Bildungsprozesse in Ungleichheitsverhältnisse*. Opladen/Berlin/Toronto: Budrich, S. 43-60.
- UNRIC – Regionales Informationszentrum der Vereinten Nationen** (2019): *Allgemeine Erklärung der Menschenrechte*. S. 4.
- Unwort-Jury** (2022): *Unwort des Jahres 2010 – 2019. 2015*. Online im Internet: URL:
<https://www.unwortdesjahres.net/unwort/das-unwort-seit-1991/2010-2019/> [Stand 2022-06-14]
- wien.orf.at** (2018): *Polizeitraining gegen „Racial Profiling“*. Online im Internet: URL:
<https://wien.orf.at/news/stories/2943100/> [Stand 2019-01-09]
- Wortham, Stanton** (2000): *Interactional Positioning and Narrative Self-construction*. In: *Narrative Inquiry*, 10 (1), S. 157-184.
- ZARA Zivilcourage & Anti-Rassismus-Arbeit** (2022): *Rassismus Report 2021. Analyse zu rassistischen Übergriffen & Strukturen in Österreich*.

Anhang

Abkürzungsverzeichnis

ADL	-	Anti Defamation League
AMS	-	Arbeitsmarktservice Wien
AWOD	-	A World of Difference (Fortbildung)
BFI	-	Bundesförderungsinstitut
BM.I	-	Bundesministerium für Inneres
SIAK	-	Sicherheitsakademie des BMI
UNO	-	Organisation der Vereinten Nationen

Transkriptionsnotation¹⁷

—	-	kurze Pause (weniger als eine Sekunde)
(3)	-	Pause von mehr als einer Sekunde mit Angabe der Dauer in Sekunden
?	-	Frageintonation
,	-	funktional-orthographisches Komma
.	-	Markierung eines Satz- bzw. Äußerungsendes bei fallender Intonation (Absenken der Stimme)
<u>nicht</u>	-	besondere Betonung eines Wortes oder mehrerer Wörter
hingeh_	-	Abbruch eines Wortes oder Satzes
außer=außer	-	schnell hintereinander gesprochene Worte
„was bringt mir das jetzt“	-	Inszenierte bzw. direkte Redewiedergabe, Zitate usw.
/(lachend) positiv/	-	Von paraverbalen Äußerungen begleitete Passage
((lacht)) ((räuspert sich))	-	paraverbale Äußerungen der sprechenden Person
((zeigt auf die Tür))	-	nonverbale bzw. gesprächsexterne Ereignisse
[sagt]	-	Überlappung von Wörtern oder Passagen
[mhm]	-	mehrerer Sprecher*innen
(da das dann)	-	schlecht verständliche Passage
()	-	unverständliches Wort oder unverständliche Passage
#03:13#	-	Zeitmarker
I:	-	Interviewerin
NV:	-	Initialen der interviewten Person

Groß- und Kleinschreibung: In den Transkripten werden Hauptwörter großgeschrieben. Ansonsten werden, unabhängig von der Position im Satz (z.B. Satzanfang), alle Wörter kleingeschrieben.

¹⁷ Nach einer Vorlage von Dausien (1996, S. 615) und insbesondere Thoma (2015, S. 2f).