
Diskriminierung durch Polizeibehörden

Rafael Behr

Inhalt

1	Einleitung	2
2	Diskriminierung als grenzziehende Konstruktion	5
3	Diskriminierung als Inszenierung von Nicht-Zugehörigkeit	10
4	Zusammenfassung	15
	Literatur	18

Zusammenfassung

Diskriminierungs- und Rassismuskorwürfe gegen Polizeibeamte haben eine lange Tradition. Die Polizeiführung versucht sich dagegen zu wehren, indem sie solches Verhalten als individuelle Pathologie darstellt. Entgegen dieser individualisierenden Sichtweise sehe ich die Organisationskultur der Polizei selbst als eine Ursache für die Unfähigkeit, mit Fremdheit positiv umzugehen, wenn es zu dem Fremdsein an sich noch zusätzliche Attribuierungen gibt. Im Text werden einige der institutionellen Rahmenbedingungen für Diskriminierung und Rassismus dargestellt, und zwar als Dispositive, nicht als naturwissenschaftliche Gesetze. Beschrieben werden nicht Diskriminierungshandlungen selbst, sondern die Bedingungen ihres Zustandekommens. Im Ergebnis sehe ich Diskriminierung und Rassismus nicht als bloße individuelle Pathologie, aber auch nicht als institutionelle Konstante. Vielmehr gründen Diskriminierungsdispositive auf

Dr. phil. Dipl.-Verwaltungswirt. Seit 2008 Professor für Polizeiwissenschaften mit den Schwerpunkten Kriminologie und Soziologie am Fachhochschulbereich der Akademie der Polizei Hamburg. Von 1975 bis 1990 Polizeibeamter in Hessen, danach Studium der Soziologie und mehrere Jahre wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Frankfurt. Supervisor in eigener Praxis.

R. Behr (✉)

Professur für Polizeiwissenschaften, Akademie der Polizei Hamburg, Fachhochschule, Hamburg, Deutschland

E-Mail: rafael.behr@polizei-studium.org

einer kollektiven Angst vor „gefährlicher Fremdheit“, und diese Kategorie verkörpern bestimmte Personen stärker als andere.

Schlüsselwörter

Polizeikultur • Polizeiliche Diskriminierung • Racial profiling • Ethnic profiling • Struktureller Rassismus • Fremdheit • Xenophobie

1 Einleitung

„Du kommst jetzt mit, Pappnase“¹ – diese und ähnliche Ansprachen hören Angehöriger ethnischer und/oder sozialer Minderheiten immer wieder – von deutschen Polizisten wohlgemerkt. Erstaunlicherweise fehlt bis heute bei einer Vielzahl von Beamten das Gespür bzw. das Bewusstsein, dass schon diese Anrede diskriminierend ist. Die deutsche Polizei nutzt ihre Kontroll- und Sanktionsmacht einseitig gegenüber Menschen aus, die wenig Definitionsmacht haben, die leicht etikettiert werden können und die sozialen Minderheiten angehören. Diesen Vorwurf erhob die kritische Kriminologie mit den Untersuchungen zur „Definitionsmacht der Polizei“ von Johannes Feest, Eberhard Blankenburg und Rüdiger Lautmann bereits in den frühen 70er-Jahren des vergangenen Jahrhunderts.² Damals war es noch mehrheitlich die sog. „Unterschichtslastigkeit“, die der Polizei vorgeworfen wurde. Später haben weitere Perspektiven und Begriffe die Diskussion befeuert, in den 80er- und 90er-Jahren wurde die „Fremdenfeindlichkeit“ der Polizei beklagt (vgl. Murck 1993; Jaschke 1994; Bürgerrechte und Polizei/CILI und Diedrichs 1995; Bornwasser 1996; Polizei-Führungsakademie 1996), zeitgleich sprach man auch vom „institutionellen Rassismus“ (vgl. Funk 1993, 1995) und von „racial“ oder „ethnic profiling“ (vgl. Cremer 2013). Ein Sprung in die Gegenwart: Nach dem Skandal um eine Personenkontrolle der Bundespolizei, bei der es offen (und allein) um „Hautfarbe“ ging, ist das Thema Diskriminierung durch die Polizei wieder in aller Munde. Kurz zu diesem Ereignis: Im Jahr 2012 wurde vor dem Verwaltungsgericht Koblenz ein mittlerweile berühmt-berüchtigter Fall einer Personenkontrolle durch Bundespoli-

¹Diesen Ausspruch verdanke ich einem Teilnehmer (Polizeihauptkommissar) einer Fortbildungsveranstaltung für *Integrationsbeauftragte* der Polizei im Jahr 2013, der nach meinem Vortrag über „Ethnic Profiling“ meinte, es sei für ihn unzumutbar, eine polizeiliche Maßnahme gegenüber einer Person ausgiebig zu erklären, wenn er in eine Gruppe von 20 Sinti und Roma hineingehe. Dann greife er schon mal zu der oben freimütig wiedergegebenen Formulierung und holt sich denjenigen, den er haben will, aus der Gruppe heraus. Das Einweben von Verbalinjuri in die polizeiliche Kommunikation ist nach wie vor verbreitet, besonders dann, wenn es darum geht, in einer Art „Dominanz-Performanz“ zu demonstrieren, dass man in der überlegenen Rolle ist. Nun gehörte dieser Beamte schon zu denjenigen, die von ihren Dienststellen mit dem Kontakt zu Migranten betraut worden sind. Pejorationen dieser Art sind Teil von diskriminatorischen Alltagspraxen, die den Akteuren selten als solche bewusst sind.

²Vgl. Feest und Blankenburg (1972) und Feest und Lautmann (1971). Diese ersten empirisch und theoretisch anspruchsvollen Arbeiten zur Polizei begründeten gleichzeitig das lange Zeit spannungsvolle Verhältnis zwischen Polizei und „Kritischer“ Kriminologie.

zeibeamte verhandelt. Ein 25-jähriger dunkelhäutiger Mann wurde in einem Zug von der Polizei kontrolliert und zwar gerade aufgrund seiner „auffallenden Hautfarbe“. Sowohl die Polizeibeamten als auch das erkennende Gericht bezeichneten dies als notwendig und damit rechtmäßig, da der Zug, in dem die Kontrolle stattfand, oft zur unerlaubten Einreise genutzt werde, was Lagerkenntnisse und allgemeine „grenzpolizeiliche Erfahrung“ nahelegten (VG Koblenz, Entscheidung vom 28.2.2012, AZ: 5 K 1026/11.KO). Wenn das Kriterium „Hautfarbe“ gar keine Rolle spielen dürfte, so die Einlassung der Beamten, der das VG Koblenz gefolgt ist, wäre eine Kontrolle (von Migration aus arabischen Staaten, R. B.) ziel- und planlos und aufgrund dessen rechtswidrig.³ Das heißt, dass Polizeibeamte zur Durchführung ihrer Tätigkeit notwendigerweise Selektionen treffen müssen, die sich auch auf das äußere Aussehen beziehen, um effiziente Polizeiarbeit leisten und mit den knappen Ressourcen haushalten zu können. Diese Argumentation bringt sie aber, gewollt oder nicht, in die Nähe rassistischer Vorstellungen. Doch stellte sich im Zusammenhang auch die Frage, wie Polizeibeamte ihren gesetzliche Auftrag (§ 22 Abs. 1a Bundespolizeigesetz) erfüllen sollen: Sollen sie *jede Person* kontrollieren? Oder nach einem statistischen Zufallsprinzip? Doch auch der Verweis auf zusätzliche Auswahlkriterien räumt den Vorwurf der rassistischen Diskriminierung nicht aus, urteilte das rheinland-pfälzische Oberverwaltungsgericht (OVG) als nächsthöhere Instanz, und es erkannte, dass das Auswahlkriterium der „auffälligen Hautfarbe“ gegen Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG verstoße und somit eine rassistische Diskriminierung darstelle (OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 29.10.2012, AZ: 7 A 10532/12. OVG).

Seit 2012 haben wir also in Deutschland wieder eine Diskriminierungsdebatte, dieses Mal unter dem Rubrum „ethnic“ bzw. „racial profiling“. Komplementär hierzu standen auch mit dem Abschlussbericht des Bundestagsuntersuchungsausschusses zum sog. NSU-Komplex⁴ weitere Vorwürfe insbesondere gegen Polizei und Verfassungsschutz im Raum, nämlich zu wenig sensibel mit der Verdachtschöpfung gegen Rechtsterrorismus umgegangen zu sein. Das eine war ein Vorwurf an das selektive Kontrollverhalten (vornehmlich) der uniformierten Schutzpolizei, der andere richtete sich stärker gegen Ermittlungsstrategien der Kriminalpolizeien. Einmal haben wir es also mit einer „Visibilitätsstigmatisierung“ zu tun, im anderen Fall mit einem „Detektionsstigmatisierung“ – beides wird vom „Labeling approach“ – Ansatz der kritischen Kriminologie umfassend thematisiert. Doch als sei es damit nicht schon genug an Komplexität, muss noch auf eine dritte öffentlichkeitswirksame Strömung hingewiesen werden: Seit geraumer Zeit beklagen die polizeilichen Berufsvertretungen zunehmende Gewalt und schwindenden Respekt gegenüber der Polizei. Ergänzt wird diese Klage in der Regel noch durch eine mittlerweile als

³So die Stellungnahme der Bundespolizeidirektion Koblenz vom 4.10.2012 zum Verwaltungsrechtstreit 7 A 10532/12.OVG.

⁴Vgl. Abschlussbericht des 2. Untersuchungsausschusses zum NSU-Komplex (DS 17/14600) vom 22.8. 2013, herunterzuladen unter <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/146/1714600.pdf>. Zugegriffen am 13.02.2016.

Jingle schon feststehenden „Unflätigkeits-Allegorie“: Polizisten werden täglich (sic.) „bespuckt, beschimpft und aufs Übelste beleidigt“.⁵ Das scheint gesichertes Wissen zu sein, zumindest ist es unhinterfragtes Wissen, denn mittlerweile nutzen dieses Bild sowohl polizeifreundliche Politiker wie auch Medienvertreter. Auch existieren noch einige Polizeifanggruppen, z. B. der Verein „Keine Gewalt gegen Polizisten“ (vgl. <http://www.kggp.de/>) oder die Internetplattform „copzone“ (<http://www.copzone.de/>), in der sich augenscheinlich auch allerhand Unterstützer (bzw. „follower“) der Polizei befinden. Dort beklagt man in alarmierender Weise allgemeinen Autoritätsverlust und die zunehmende Konfliktbelastung der Polizei. Dem „Vulnerabilitäts-Diskurs“ eigen ist die Ausblendung der eigenen Gewaltbarkeit.

Das Bild einer überlasteten, von Undankbarkeit umgebenen, ausgebeuteten und niedergedrückten Polizei passt so gar nicht in die Berichte von Menschen und Gruppen, die sich durch diese Polizei schlecht behandelt fühlen, zu Unrecht und zu häufig kontrolliert, mit Vorurteilen und Stereotypen belegt, manchmal misshandelt, oft selbst beleidigt. Das wäre der zweite Strang: Die Gewalt der Polizei, ob nun als institutionelle „Staatsgewalt“ oder als individueller Fehlgebrauch von Gewalt, wird ebenfalls immer wieder einmal thematisiert, allerdings weniger im medialen „Mainstream“ (vgl. u. a. Wermter 2016). Die Skandalisierung von Polizeigewalt bleibt eher staatskritischen Journalistinnen und Journalisten überlassen. Die Gewalt-von-und-an-der-Polizei-Diskurse laufen mehr oder minder unverbunden voneinander und immunisieren sich gegenseitig bzw. besetzen jeweils die Themenfelder, die sich für die eigene Sichtweise gut eignen.

Die Polizeigewerkschaften wehren mit dem „Vulnerabilitätsdiskurs“ Fragen der Gewaltbarkeit von Polizeibeamten und auch Fragen zum „racial profiling“ erfolgreich ab (vgl. Behr 2015; Behr und Kraushaar 2014). Das folgt offenbar der zunächst einmal nachvollziehbaren Intention, die Mitgliederinteressen zu befriedigen und sich für die Interessen von Polizistinnen und Polizisten einzusehen. Gleichwohl ist mit der hermetischen Kommunikationverweigerung zum Thema „Diskriminierung“ auch ein Reputationsverlust verbunden, denn die Zivilgesellschaft glaubt schon lange nicht mehr an die „Schwarze Schafe“-Version der Berufsvertretungen (vgl. Behr 2000).

Aus einer ethnographischen Perspektive heraus wird schnell klar, dass Polizisten bei ihrer Arbeit Raster und Typisierungen verwenden, ja, es geht eigentlich gar nicht ohne. Raster (Selektionen) müssen funktional tauglich sein, d. h. sie müssen zu Erfolgen führen. Das wäre nicht erwähnenswert, wenn diese Tauglichkeitsdefinition in einer anderen Perspektive (und von anderen Menschen) nicht als diskriminierend, fremdenfeindlich, rassistisch etc. wahrgenommen würde.

Im Folgenden will ich zwei Fragen nachgehen:

⁵Statt „beleidigt“ kann man auch lesen „bedroht“ oder „geschlagen“ die einzelnen Begriffe sind auswechselbar. Auffällig ist, dass sie stets als Trias auftauchen, vgl. u. a. den etwas reiferischen Artikel im Spiegel <http://www.spiegel.de/panorama/justiz/gewalt-gegen-polizisten-bespuckt-beschimpft-bedroht-a-677320.html>. Zugegriffen am 09.09.2013.

Was genau ist mit „polizeilicher Diskriminierung“ gemeint, worin besteht der Vorwurf und wie gehen Polizisten damit um? (Diskriminierung als grenzziehende Konstruktion)

Wie entstehen solche Praktiken, wie sind sie in das soziale Gebilde Polizei und in das Selbstbild von Polizisten eingebaut und welche „Funktion“ hat Diskriminierung in diesem Denken? (Inszenierung von Nicht-Zugehörigkeit)

Diskriminierungspraxen von Polizistinnen und Polizisten sind Teil von sozialen Wirklichkeitskonstruktionen. Diese Annahme steht in der Tradition des sozialen Konstruktivismus, der die Wirklichkeit als weitgehend sozial hergestellt (Berger und Luckmann 1969) begreift. Mein Blick richtet sich auf Bedingungen und Formen von Diskriminierung im *Alltagshandeln* von PolizistInnen, weniger auf die medienwirksamen Skandale.

2 Diskriminierung als grenzziehende Konstruktion

Das Wort „Diskriminierung“ bezieht im Kontext staatlichen Handelns seinen Zündstoff durch die normativen Implikationen, die damit verbunden sind. Vom Staat wird ja vorbildliches Verhalten erwartet, ein von seinen Beamten vorgenommener Verstoß gegen diese Erwartung löst in der Regel größeres Unbehagen und stärkeren Protest aus als eine vergleichbare Handlung einer Privatperson. „Diskriminieren“ ist im deutschen Sprachgebrauch verbunden mit Ungleichbehandlung, mit Ungerechtigkeit und Benachteiligung, es hat mit Ausgrenzung, Verachtung, der kategorischen Unterscheidung von *Wir* hier drinnen und *die Anderen da draußen* zu tun. In der Diskriminierung wirken zwei Zuschreibungen komplementär: die affirmative Bestimmung der (eigenen) Zugehörigkeit bzw. Vertrautheit und die negative Bestimmung der Andersartigkeit bzw. Nichtzugehörigkeit. Es bleibt also nicht bei der wertfreien Feststellung der Differenz (i. S. von Trennung, Unterscheidung), vielmehr wird das eigene Vertraute höher bewertet und das Fremde gleichzeitig abgewertet. Diskriminierung äußert sich in institutionellen Formen sowie in konkreten schädigenden Handlungen (oder Unterlassungen), dieses „Praktischwerden“ unterscheidet Diskriminierung z. B. von bloßen Vorurteilen, die als Einstellungen oder Haltungen durchaus ohne konkrete Objekte auskommen können.

Es gibt eine Form von Diskriminierung, die eindeutig gegen Vorstellungen von universalen Menschenrechten, Gleichbehandlung und Gerechtigkeit verstößt. Diese ist individuell, chauvinistisch, irrational bzw. sadistisch-aggressiv. Diese Form der plumpen Diskriminierung wehren PolizistInnen ab: Wenn sie Ausländer häufiger kontrollieren, dann haben sie ihrer Meinung nach Gründe dafür, sie werden darin auch bestätigt, weil sie oft *erfolgreich* sind. Dies ist lerntheoretisch relativ deutlich als Verstärkerlernen zu kennzeichnen und als sich selbst immer wieder bestätigender Erfolg nicht leicht zu entkräften.

In diesem Beitrag wird nicht die Form von Diskriminierung als *individuelle Pathologie* besprochen, da dies in den Abwehrdiskursen der Polizei schon genug geschieht (vgl. Bornewasser 1996, S. 19). Mich interessiert, wie sich Diskriminierungspraktiken in Handlungsrouninen einschleichen, und dabei den Handelnden als

Diskriminierung unbewusst bleiben. Offenbar hat es etwas mit den Traditionen⁶ in der Polizei zu tun und damit, wie solche Traditionen am Leben erhalten und weitergegeben werden. Damit kommen zwei weitere Begriffe ins Spiel, nämlich die der Institutionen und der Organisationspraxis. Beide Begriffe sind eng mit Tradition verknüpft. Institutionen stellen einen normativen Rahmen zur Verfügung, innerhalb dessen sich Praxis (also praktisches Handeln) konstituiert und weiterentwickeln kann. So bietet die Institution *Recht* (Strafrecht, Strafprozessrecht) Handlungsmuster an, die sich Polizisten zwar persönlich aneignen, nicht aber ihre Legitimität und Effizienz neu erarbeiten oder begründen müssen. PolizistInnen dürfen bzw. müssen in bestimmten Situationen etwas tun, was sich andere versagen müssen (bzw. dürfen), z. B. Anweisungen geben, belehren, schlagen, einsperren, am Stau vorbei oder über rote Ampeln fahren, Leute anhalten und kontrollieren. Sie verfügen dafür über Symbole, die die Legitimität ihres Handelns zumindest nahelegen. „Durch die bloße Tatsache ihres Vorhandenseins halten Institutionen menschliches Verhalten unter Kontrolle“ (Berger und Luckmann 1969, S. 58). Wir haben Bilder im Kopf, was Polizei ist, für was sie da ist. Diese Bilder sind diffus, leben von Verdichtungen (Filme, Berichterstattung), nur in Ausnahmefällen von konkreten Erlebnissen oder explizitem Wissen.

Eine Organisationspraxis⁷ entwickelt sich aus einer Vielzahl von Traditionen, Situations-Typisierungen, normativen Mustern etc. Erlebnisse werden erzählt, es entstehen Mythen und Stories (vgl. Behr 1993, S. 42–58). Einige von ihnen verfestigen sich und gerinnen sozusagen über lange Zeitperioden zu kollektiv verbindlichen Einstellungen und gemeinsamen Überzeugungen. Sie finden sich auf der formalen Ebene in Dienstanweisungen (z. B. die Polizeidienstvorschrift über Eigensicherung), Verwaltungsvorschriften, Ausführungsbestimmungen, auf der informellen Ebene als „Cop Culture“ (Behr 2008; Funk 1995, S. 97). Der oft zitierte Spruch „Jetzt vergiss erst mal alles, was Du auf der Schule gelernt hast, wir zeigen Dir jetzt, wie Polizei tatsächlich funktioniert“, umschreibt dieses Phänomen recht präzise.

Bei allen Versuchen, Diskriminierung mit den schwierigen und konfliktfördernden Bedingungen der Polizeiarbeit zu erklären, darf nicht vergessen werden, dass es nicht die abstrakten Strukturen sind, die einen ausländischen jungen Mann kontrollieren, sondern konkret handelnde Menschen. Diese lernen während ihrer Ausbildung, mehr aber noch im Rahmen ihrer ersten Praxiserfahrungen, Verdachtsstrategien, die ihnen von erfahrenen Polizisten beigebracht werden. Durch das Gesetz jedenfalls lernt man nicht, wie Diskriminierung im Alltag funktioniert. Vielmehr sind es Kolleg/innen und Vorgesetzte, die ihnen erklären, welche Tätigkeiten als Erfolge gelten und welche nicht. Diese Erfahrungen werden perpetuiert, sie be-

⁶Traditionen sind die Gesamtheit dessen, was im Hinblick auf Kenntnisse, Fertigkeiten, Ideen, Kultur oder auch Verhaltensweisen von Generation zu Generation weitergegeben (und entwickelt) wird.

⁷Organisationen sind im Gegensatz zu Institutionen der geographisch bestimmbare und sozial beschreibbare Rahmen, in dem Institutionen wirksam werden (Polizei, Gericht, Standesamt). Insoweit meint Organisation immer auch etwas Physisches, Institutionen dagegen bleiben Ideen, die sich in Organisationen konkretisieren.

stätigen und verfestigen sich durch Erfolg und niemand der Beteiligten würde darauf kommen, dies Diskriminierung zu nennen. Dass dies eine selektive Praxis ist, entkräftet ihre Definition des Erfolgs nicht.⁸

In den als „oral histories“ überlieferten Vorstellungen von einem „guten Polizisten“ werden normative Standards für ein angemessenes Verhalten gegenüber dem Publikum transportiert.

„Frage: Woran merkst Du, wer ein guter Polizist ist und wer nicht?“

Du merkst es, wie manche. . . jetzt zum Beispiel, nehmen wir mal an, einen Fixer.⁹ In meinen Augen sind das kranke Menschen, die. . . muss ich nicht anschreien. Klar, wenn ich dem viermal sag „geh‘ da weg“, aber. . . ich weiß genau, die müssen da sein, damit sie ihren Stoff kriegen, und dann gibt’s einige Kollegen, die haben halt nicht die Geduld oder suchen halt jemand Schwächeres, an dem sie mal die Wut auslassen können. Und das ist für mich kein guter Polizist, weil. . . ich denk mir auch, Du musst ein bisschen ein Psychologe sein und musst Dich umstellen und musst das feeling kriegen. . . Das ist halt auch in Frankfurt, Du gehst. . . ähm grundsätzlich, muss man sagen, mit Ausländern, gehst Du immer vom Schlimmsten aus. Die können jeden Moment ein Messer zücken und, in Wiesbaden, wenn Du da zum Beispiel jetzt Ausländer kontrollierst, das würdest Du Dich nicht wagen, weil Du genau weißt, die Öffentlichkeit steht da auch ganz anders dahinter. Und manchen fehlt das feeling, das aber auch in Frankfurt dann zu sagen, mit nem Fixer kann ich anders reden, wie mit nem Deutschen, wo ich weiß, der ist schon mal aufgefallen oder ich hatte schon mal Ärger mit dem, an den muss ich anders drangehen. Überhaupt die Unterscheidung zu treffen, von vornherein.“¹⁰

Aus dieser Passage wird deutlich, dass polizeiliches Handlungswissen eine Mischung aus eigener Erfahrung und erzählter Erfahrung ist, auch eine Mischung aus tatsächlich Erlebtem und Phantasie. Woher weiß die junge Beamtin, dass Ausländer in jedem Moment ein Messer zücken können? Sie würde sicher ebenso viele Kontakte nennen, in denen genau dies nicht geschehen ist. Wahrscheinlich ist sogar, dass diese Annahme nicht konkretisiert werden könnte. Doch hier ist die Konstruktion wichtig, nicht die Realität. Die Interviewpartnerin will und muss für sich Unterscheidungen treffen, die ihr helfen, als gute Polizistin zu gelten, die sich in einem für sie schwierigen Umfeld bewegt. Dort hilft ihr die Ausbildung nicht sehr viel weiter, sondern sie greift auf Praxiswissen zurück. Das kommt nicht ohne Generalisierungen aus („in Frankfurt muss man sich anderes bewegen als in Wiesbaden“). Was daran richtig ist und was nicht, ergibt sich aus den intern gültigen Bewertungsmaßstäben, nicht aus der Lektüre der Menschenrechte. Ausländer und

⁸Im Übrigen sind nicht nur Polizeibeamte mit einer schwierigen Klientel konfrontiert. Auch SozialarbeiterInnen werden belogen, instrumentalisiert, enttäuscht, sind ab und an ohnmächtig, wütend, resigniert, sehen wenig Erfolg. Ebenso geht es dem Krankenpflegepersonal, LehrerInnen, SeelsorgerInnen und allen anderen, die an sozialen Brennpunkten mit Menschen in schwierigen Situationen arbeiten. Die Umstände alleine können zur Erklärung von Diskriminierung nicht herhalten. Man sie kann allenfalls als Stressreaktionen *verstehen*, darf es aber nicht auf sich beruhen lassen.

⁹Umgangssprachlich für „Drogenabhängiger“.

¹⁰Polizeimeisterin, 26 Jahre.

Fixer können da schon einmal begrifflich zusammenfallen, beide sind „Fremde“, beide gehören nicht zur eigenen *Sinnprovinz* (i. S. von Berger und Luckmann 1969). Drogenkonsumenten (auch ausländischen) wird dann bereitwillig der Status von Kranken zuerkannt, wenn sie sich wahrnehmbar als unterlegen und hilflos zeigen – Kranke sind keine gleichwertigen *Gegner* für die Polizisten.

Wieder ist der berufliche Kontext entscheidend, in dem Polizist/innen und Fremde zusammentreffen. Ausländer in Frankfurt zu treffen ist etwas anderes als eine Begegnung in Wiesbaden. In Frankfurt ist per se Vorsicht angebracht, viele Polizist/innen, und zwar gerade die jungen, leben mit der Vorstellung, im Dienst immer dem Schlimmsten zu begegnen. Die Szene in Frankfurt erscheint unberechenbar, sie kann offenbar nicht mit normalen Maßstäben erfasst werden. Dort werden Messer gezückt, eine besonders hinterhältige Gefahr für die Polizei. Die Gefahrenszenarien richten sich auf bestimmte Orte, Frankfurt steht als Verdichtungssymbol für alles Schlimme, Bedrohliche, Verruchte.¹¹ Das „feeling“ richtet sich danach aus, den geringstmöglichen Ärger zu bekommen bzw. maximalen Erfolg zu haben.

Zu den verbindlichen Standards der Polizei gehört, dass man z. B. „Farbige“ nicht diskriminieren darf, nur weil sie „Farbige“ sind. Man kann durchaus von einer Sensibilität gegenüber „Vulgär-Diskriminierung“ sprechen.¹² Weniger eindeutig sind allerdings die Fälle, in denen durch bestimmte Selektionsleistungen erst ein Unterschied produziert wird, wie es typischerweise in der Verdachtsschöpfung geschieht. Verdacht zu schöpfen heißt, die Normalität der Alltagsroutinen zu durchbrechen und eine neue Sicht festzuschreiben (bzw. eine neue Situation zu definieren). Dies gehört zu den genuinen Polizeitätigkeiten im proaktiven Bereich.

Die Argumentationsfigur einer sich selbst legitimierenden Diskriminierungspraxis besteht darin, Verdachtsschöpfung an *Situationen*, nicht an *Personen* festzumachen. Die konkreten Individuen werden quasi aus dem Diskurs über gefährliche und/oder verdächtige Begebenheiten ausgeblendet. Das widerspricht oft eklatant der Wahrnehmung von Betroffenen, die die Situation ganz anders erleben, nämlich als

¹¹Konsequenterweise erleben diejenigen PolizistInnen, die in Metropolregionen (die Stadt Frankfurt steht sinnbildlich dafür) nur arbeiten (und das ist eine beachtliche Anzahl), die Stadt nie „privat“. Sie gehen dort weder einkaufen noch nehmen sie am gesellschaftlichen Leben teil. Die Stadt bleibt vielen Polizisten auf eigenartige Weise „fremd“ bzw. unerschlossen. Das wandelt sich im Laufe der Zeit etwas, gerade dort, wo es zwischen dem Einsatzgebiet und dem Ausbildungsort keine große Distanz gibt (wie z. B. in Berlin, Hamburg, Köln, Frankfurt). Trotzdem bleibt vielen jungen Leuten die Stadt, in der sie arbeiten, als Lebensraum fremd.

¹²Ähnlich verhält es sich mit dem Verständnis von Gewaltanwendung. Nach bekannt gewordenen Übergriffen wird in der Regel in der Polizei sehr bald Konsens darüber hergestellt, dass ungerechtfertigte Gewalthandlungen durch Polizisten nicht stattfinden und solches Handeln auch nicht geduldet werden dürfe. Danach widmet man sich aber wieder sehr viel breiter dem komplementären Teil des Themas, nämlich der „geprügelten Polizei“. Hierzu haben die Polizisten in der Regel sehr viel mehr und Dezierteres zu sagen. Dies scheint insbesondere auch ein „Gruppenphänomen“ zu sein.

eine bewusste Selektion in einer an sich offenen Situation. Dazu muss man wissen, dass im kollegialen Diskurs von Polizisten, und in der Cop Culture insgesamt, oft in Geschichten verpackte Informationen über bestimmte Personen ausgetauscht werden und so ein „kultureller Deutungsrahmen“ entsteht, in dem von vornherein für bestimmte Delikte bestimmte Personengruppen infrage kommen. Auf sie richtet sich dann auch die Aufmerksamkeit in einer konkreten Situation, nicht, weil sie konkret verdächtig ist, sondern weil man überprüfen will, ob die polizeiinterne Alltagsdeutung (man könnte es auch als „Generalverdacht“ bezeichnen) mit der Wirklichkeit übereinstimmt. Es sind immer die Personalstereotypen, die in bestimmten Situationen mobilisiert werden. Doch dies allein genügt nicht. Angereichert werden sie mit zusätzlichen Erfahrungen bzw. Bedingungen (Zeit, Ort, Umstände, weitere Merkmale wie z. B. Automarke, Kleidung). Das Merkmal *Ausländer bzw. Migrant*, das genauer heißen müsste „fremd aussehender Mensch“, ist die notwendige, jedoch nicht hinreichende Bedingung für Diskriminierung. Um dem Verdichtungssymbol *Ausländer* diskriminierungsfähige Bedeutung zu geben, müssen noch andere Eigenschaften untergebracht werden können, die insgesamt das Wissen bestätigen, z. B. arm, fremd, aggressiv, bedrohlich, belästigend, gefährlich, konkurrierend, hinterhältig, frech, aufmüpfig etc. Diese Erfahrungen werden an bestimmten Orten gesammelt: Kieze, Drogenszenen, Rotlichtmilieus, Bahnhöfe etc.

Jenseits der formaljuristischen Verwendung hat der Begriff „Ausländer“ eine ambivalente Konnotation. Ich halte es deshalb auch für irreführend, von einer latenten oder manifesten Ausländerfeindlichkeit in der Polizei zu sprechen. Sicher gibt es PolizistInnen mit nationalistischen, chauvinistischen oder gar rassistischen Einstellungen. Das Entscheidende ist aber, dass der Begriff *Ausländer* ein rechtlicher und politischer Begriff ist, der besagt, dass jemand keine deutsche Staatsbürgerschaft hat und nicht zur einheimischen Bevölkerung gerechnet wird. Für die Diskriminierung von bestimmten Fremden ist das aber nicht das Kriterium. Viele, gegen die sich die Vorurteile und/oder Übergriffe von PolizistInnen richten, haben aus deren Sicht vor allem eines nicht: Eine stabile Zugehörigkeit zum deutschen Nationalstaat.¹³ Sie werden nicht nur als *Ausländer* wahrgenommen, sondern als Fremde, genauer gesagt, als *gefährliche* Fremde. Insofern liegt das Problem m. E. in einer quasi *institutionalisierten* Ausprägung von Xenophobie. Übergriffe von PolizeibeamtInnen sind immer diskriminierend, aber nicht jede Diskriminierung ist auf politische, auch nicht auf ethnische Fremdheit gerichtet. Es sind nach wie vor diejenigen, die statusmäßig, intellektuell oder sprachlich den PolizistInnen nichts oder wenig entgegenzusetzen haben, die von polizeilicher Diskriminierung betroffen sind. Bestimmte Ausländer gehören dazu, aber auch z. B. jugendliche Punker, Betrunkene etc.

¹³Dies kommt insbesondere dann zum Vorschein, wenn es um die Frage geht, was mit straffällig gewordenen Nicht-Deutschen geschehen soll: In aller Regel fordern Polizistinnen und Polizisten deren Asuweisung, es geht ihnen dann um das „Loswerden“ des Problems, was im Falle deutscher Staatsbürger nicht geht.

3 Diskriminierung als Inszenierung von Nicht-Zugehörigkeit

Wenn man zustimmt, dass Diskriminierungspraxen in der Polizei keine Taten von fehlgeleiteten Einzelnen sind, sondern eingebettet in eine Kultur der polizeilichen „working class“, dann sind Diskriminierungspraxen keine *individuelle Entgleisung von pathologischen und delinquenten Einzelgängern*, sondern sie stützen kollektive Vorstellungen von gesellschaftlicher Ordnung und ihrer Bedrohung. Die Diskriminierungspraktiken von Polizeibeamten dienen – im Selbstverständnis der Institution Polizei – der Durchsetzung bzw. Verfestigung einer „guten Ordnung“. In solchen Handlungen kommt weiter zum Ausdruck, wer dominiert und wer unterlegen ist, wer Macht hat und wer nicht.¹⁴ *Diskriminierung richtet sich gegen als bedrohlich wahrgenommene Fremde, die zusätzlich noch als sozial nicht zugehörig empfunden werden, derer man sich also ggf. auch per Abschiebung oder Ausweisung entledigen kann.*¹⁵

Die Fixierung der Normalitätskonstruktionen auf das Bekannte, das Vertraute, das fraglos Erworbene schafft für die Beamten und unsere Gesellschaft Probleme. Normalismus (das, was ich an anderer Stelle mit „Ordentlichkeit“ umschrieben habe)¹⁶ ist eine *kulturelle Engführung*, die alle, die sich nicht zuordnen lassen, zu Fremden macht: „Normalismus und Segregation sind (...) das eigentliche Medium der Diskriminierung“ (Rommelspacher 1995, S. 32).

Die Ordnungs- und Normalisierungsdiskurse der Polizisten haben eine Wirkung bzw. eine Kehrseite: Sie definieren gleichzeitig das Nichtzugehörige, das Abzusondernde, das Fremde. Diesen Diskursen liegen Definitionen von Bedrohlichkeit zugrunde, die es Polizeibeamt/innen mit Überzeugung gestatten, den Vorwurf der

¹⁴Birgit Rommelspacher beschreibt unsere gesamte Gegenwartsgesellschaft als „Dominanzkultur“ – sie ist durchdrungen von Unterwerfung und Machtsicherung. Im Kampf um den Erhalt von Privilegien „muss sowohl den Konkurrenten wie auch den Diskriminierten gegenüber der eigene Anspruch behauptet und zumindest der Schein von Legitimität gewahrt werden.“ (Rommelspacher 1995, S. 33). Ich habe weiter oben schon auf eine parallele Erfahrung während der Berufsausbildung hingewiesen. Dort wird man nicht von offener Diskriminierung sprechen können, aber die Grenzen sind hier fließend. Erfahrungen von Macht und Ohnmacht machen Polizistinnen und Polizisten sowohl im Binnenverhältnis als auch im Verhältnis Polizei-Öffentlichkeit, nur dass die eigenen anfänglichen Ohnmachtserfahrungen im Innern der Organisation später überführt werden in formale Partizipation an der institutionellen Macht der Polizei gegenüber dem Publikum. Während also bei Polizistinnen und Polizisten die Ohnmacht transformiert wird, bleibt sie für die von polizeilicher Diskriminierung Betroffenen eine sich stetig auf ähnliche Weise wiederholende Erfahrung.

¹⁵Gegenüber „ungefährlichen“ Fremden bestehen auch Stereotype, da sie aber nicht bedrohlich sind, kann man es bei einer bloßen Attitüde bzw. bei Animositäten belassen (z. B. Niederländer als „Käsköpfe“ zu bezeichnen, Engländer als Trunkenbolde und Schotten als Geizkragen).

¹⁶„Ordnung“ ein recht unbestimmter Begriff (weil er oft auf prä-justiziablen Konventionen beruht) und mutiert im alltäglichen zwischenmenschlichen Umgang oft zur nach außen demonstrierten Ordentlichkeit, wobei ich Ordentlichkeit hier einmal mit „öffentlich gezeigtem Anstand“ übersetze (vgl. Behr 1996). Aufschlussreich scheint mir die negative Bestimmung solcher Ordnungsvorstellungen zu sein. Der empörte Ausruf „das macht man aber nicht“ lässt sich sehr viel öfter hören als die positiven Bestimmungen dessen, was Ordnung tatsächlich ausmacht.

Fremdenfeindlichkeit abzuwehren. Sie interpretieren „Fremdheit“ nicht als problematische soziale Etikettierung, als Ausschlusskategorie in der Folge von dominanten Ordnungsmustern, sondern sie unterscheiden implizit in einen „gastfreundschaftsfähigen und -würdigen Fremden“ und einen „gefährlichen Fremden“. Sozialwissenschaftlich betrachtet ist Fremdheit keine Eigenschaften von Personen, sondern eine Zuschreibung, eine soziale Konstruktion, die wesentlich mit Definitionsmacht zu tun hat. Insofern sind zwar Kanadier, Franzosen, Amerikaner, Japaner bzw. der polnische Botschafter oder der jordanische Bankmanager ihrem Pass nach Ausländer, aber unauffällige, weil sie weit weniger mit negativen oder rassistischen Stereotypen überzogen werden und weil sie die Sinnwelten der PolizistInnen nicht irritieren.

Wenn *kohärente* Assoziationen zwischen *Situation* (Ort, Zeit) und *Person* hergestellt werden können, wenn zudem ein *Verhalten* beobachtet wird, das ins Raster passt, dann läuft die Verdachtsmaschine, und sie bestätigt sich meistens. Es handelt sich in der Wahrnehmung der Polizisten um durchaus zweckrationale und sinnvolle Selektionen. Insoweit legitimiert sich die Praxis im Zuge solcher zirkulärer Prozesse tatsächlich selbst:

„Ich mein, Du kannst jetzt wieder auf Ausländerprobleme kommen. Nee, das find ich ganz krass. Weil früher, ach, wenn da einer gesagt hätte, was weiß ich, Marokkaner oder so, ich war total gegen die Ausländerhasser, ich bin auch heute kein Ausländerhasser. Aber in Frankfurt, muss ich sagen, da ist es so. Da hat sich mein Bild total geändert. Ich bin jedem Ausländer gegenüber misstrauisch. Und das Ergebnis bei der Personen-Überprüfung sagt mir auch mit.... gut, vielleicht ich hab jetzt auch einen Blick dafür, das muss man ja haben. Nach drei, vier Jahren kann man das ja schon sagen. Aber in der Hinsicht hat sich auch was verändert. Es ist auch. . . wenn ich jetzt woanders, in einer anderen Stadt wär, seh' ich genau „das ist ein Drecksack“. Und da hab ich mich schon geändert. Und das muss nicht positiv sein, das kann ich mir schon vorstellen. Oder, wenn mich auch so mal ein Ausländer anlabet, dann reagier ich aggressiv.“¹⁷

Ein sich selbst generierendes Praxiswissen erweist sich als widersprüchliches Potenzial. Es schützt zwar vermeintlich vor Angriffen, Enttäuschungen und anderen unangenehmen Erfahrungen. Man entwickelt einen Blick für Verdächtige, dieser Blick verhindert aber andererseits die Wahrnehmung von Unverdächtigem, er verhindert mit der *Zeit*, dass man die Dinge wieder entdramatisieren kann. Die Aneignung des *bösen Blicks* geschieht nur marginal in der Ausbildung (sie wird in der Regel als zu theoretisch und abstrakt empfunden). Im Wesentlichen passiert das in der eigenen Praxis. Hier finden die eigentlich handlungsleitenden Lernprozesse statt, und zwar erfahrungsgestützt und weitgehend reflexionsabstinent.¹⁸

Mit Hilfe der in der Praxis entwickelten Stereotype lernt man, in *gefährliche* und *ungefährliche* Menschen zu unterscheiden. Das positive bzw. politisch erwünschte Bild vom Ausländer bleibt unbeschadet („*Ich bin auch heute kein Ausländerhasser*.“), weil die private Lebenswelt von der beruflichen abgespalten wird. Während

¹⁷Polizeimeisterin, 26 Jahre.

¹⁸Damit ist natürlich nicht gesagt, dass PolizistInnen nicht über ihr Handeln nachdenken, aber es geschieht im wesentlichen intuitiv und nicht systematisch bzw. teoriengestützt.

dienstliche Kontakte mit Ausländer/innen in der Regel höchst einseitig sind, verfügt der ausländische Nachbar oder der Geschäftsmann, der Tourist oder der Bekannte über tolerierbare Eigenschaften, die den BeamtInnen vertraut sind – sonst wäre er, da man sich diese Bekanntschaften in der Regel aussuchen kann bzw. selbst entscheiden kann, wie nah man seinen Nachbarn kommen will, auch nicht im Sympathieraum von Polizist/innen. Da man „gute“ Ausländer kennt (genauso wie „gute“ Kolleg/innen mit Migrationshintergrund, vgl. Hunold et al. 2010), natürlich selbst ins Ausland in den Urlaub fährt, braucht man sich nicht mit dem Vorwurf der Ausländerfeindlichkeit auseinanderzusetzen.

3.1 Diskriminierung wird nicht gelehrt – aber Ausbildung imprägniert auch nicht dagegen

Zwar haben sich die Ausbildungsinhalte in der Polizei in den vergangenen 25 Jahren durchaus geändert und weiter entwickelt, die Sensibilität der Gesellschaft allerdings auch. Es ist nach wie vor ein offenes Geheimnis, dass die Ausbildung in der Polizei nicht in erster Linie auf die berufspraktischen Problemfelder vorbereitet, sondern darauf, was die Ausbildungspläne als sinnvolle Vorbereitung auf den Polizeidienst ansehen (– ein „Sozialpraktikum“ ist zum Beispiel dort nicht vorgesehen).¹⁹ Auch diejenigen Bundesländer, die die Initialausbildung an interne Fachhochschulen verlagert haben, bilden nach wie vor nach den dominierenden Referenzkriterien der vorgefundenen Praxis aus, nicht nach wissenschaftlichen Befunden über moderne Polizeiarbeit.

Viele Polizisten, gerade die sozial Wacheren, erkennen an, dass es für das Arbeitsergebnis, aber auch für sie selbst förderlich ist, den Blick über den Tellerrand der eigenen Praxis zu erheben und seine eigene Wirkung auch einmal von einer anderen Warte aus zu sehen. Sie wollen Reflexion der Arbeit, sie wollen andere Verstehenszugänge. Doch hat Reflexivität in der Ausbildung wie auch in der Praxis der Polizei keinen substantiellen Stellenwert.

Ein Beruf, in dem das Hinterfragen von Inhalten und Regeln – also zum Beispiel das „Warum“ einer polizeilichen Maßnahme – nicht eingeübt wird, sondern mehr Wert auf das Prozedere – das „Wie“ einer Handlung – gelegt wird, kann den Anspruch an eine Profession nicht erfüllen. Auch in der Ausbildung wird im Wesentlichen die (bestehende) Praxis perpetuiert, nicht aber deren Inhalt in Frage gestellt. Dies kommt dem nahe, was von Max Weber (1985, S. 126 ff.) der Idealtypus der „rationalen Herrschaft“ genannt wird, nämlich eine Herrschaft mittels eines bürokratischen Verwaltungsstabes, der „sine ira et studio“ (Weber 1985, S. 129), d. h. ohne Hass, aber auch ohne „Leidenschaft“, rein technokratisch ausgerichtet ist. Heute würde ich es die Unterscheidung in ein prozedurale und eine intentionale

¹⁹Vgl. dazu Behr 2013. Das Sonderheft aus der Reihe DIE POLIZEI befasste sich mit dem Verhältnis Wissenschaft und Praxis bzw. genauer mit der Bildungs- und Forschungslage in der deutschen Polizei.

Rationalität nennen.²⁰ Diese sinnfällige Parallele ist es, die mich schon lange als Frage beschäftigt: Ich stelle immer wieder fest, dass in der polizeilichen Problembewältigung der Prozess, das Verfahren, das „ordentliche Abarbeiten“ im Vordergrund stehen (man hört oft den Spruch, dass man dies und das „sauber abgearbeitet“ habe), also das „wie“, nicht aber das „warum“. Das „wie“ wäre die Form, das „warum“ der Inhalt. Gesellschaftlich wird von der Polizei schon lange die Beschäftigung mit dem „warum“ verlangt, weil sich die Polizei als Institution von Recht und Sicherheit vom rein funktionalistischen Apparat schon lange wegbewegt hat zu einer Institution, die zwischen „Staat“ und „Gesellschaft“ auch eine vermittelnde Position einnimmt (was z. B. im Begriff der „Bürgerpolizei“ zum Ausdruck kommen soll, vgl. Behrendes 2006). Deshalb fällt es heute stärker ins Gewicht, wenn der Eindruck entsteht, dass Verfahren und Inhalt nicht mehr übereinstimmen.²¹ Wenn man also betont, dass die Praxis stärker in die Ausbildung mit einfließen müsse als die Theorie, dann wird

²⁰Im Prinzip kann man das Webersche Modell der bürokratischen Herrschaft als eine „Herrschaft durch Verfahren“ bezeichnen, zumindest hat die Verwaltung (als Exekutive) die Aufgabe der Verfahrensförmigkeit (vgl. Weber 1985, S. 126), nicht primär die der „Verfahrenslegitimität“ (was wiederum Aufgabe der Legislative bzw. der Judikative ist). Dieses Muster der prozeduralen Rationalität (bzw. einer „Verfahrenskonformität“, wie man dazu auch sagen könnte) ist bezeichnend für einen großen Teil der polizeilichen Handlungsethik. Das gedankliche Gegenstück wäre die ‚intentionale Rationalität‘, die eher an den Inhalten, an den Begründungen und an den Diskursstrategien der Beteiligten ansetzen würde“ (Behr 2006, S. 46 und Fußnote 25). Intentionale Rationalität stellt sich die Frage: *warum will oder muss ich etwas tun?* Prozedurale Rationalität hingegen fragt: *wie mache ich es (rechtlich) richtig?* Dass sich die Polizei heute auch mit der Wirkungsabschätzung und der ethischen Legitimität ihrer Maßnahmen auseinandersetzen soll, das ist eine relativ junge Forderung.

²¹Ein kleines Beispiel begegnete mir beim Lesen von „Spiegel-Online“ am 20.02.2016: Nachdem in der Kleinstadt Clausnitz ein Bus mit Flüchtlingen von einer wütenden Menge belagert wurde und die Flüchtlinge nicht in die Unterkunft gelangen konnten, entschieden sich die Polizeibeamten, zwei der Flüchtlinge mit „einfacher körperlicher Gewalt“ aus dem Bus zu holen. Nun hätte man als Leser schon gedacht, es war sicher nicht sehr einfühlsam, gegenüber den Flüchtlingen Gewalt anzuwenden, das wäre vielleicht mit mehr kommunikativer Kompetenz und mit mehr Einfühlung auch anderes gehen können. Aber hier gibt es einen gewissen Spielraum der Polizei und auch ein Informationsdefizit des Lesers über die tatsächlichen Verhältnisse am Ort des Geschehens. Als dann aber die Meldung zu lesen war „Vorfälle in Clausnitz: Polizeipräsident kündigt Ermittlungen gegen Flüchtlinge an“ (Spiegel-online vom 20.02.2016, herunterzuladen unter <http://www.spiegel.de/politik/deutschland/claunsnitz-polizei-verteidigt-vorgehen-fluechtlinge-a-1078463.html> (Zugegriffen am 21.02.2016), wurde klar, dass da mindestens jemand unsensibel und/oder hochbürokratisch gehandelt hatte. Der Polizeipräsident ließ, der Meldung zufolge, gegen ein Kind und einen Jugendlichen strafrechtlich ermitteln, die beleidigende Gesten aus dem Bus heraus gemacht hatten. Hier zeigt sich das Dilemma: Formal ist dagegen nichts einzuwenden, dass ein Polizeipräsident (obwohl nicht Ermittlungsbeamter der Staatsanwaltschaft, also nicht dem Legalitätsprinzip unterworfen) eine Anzeige erstattet oder vielleicht „nur“ darauf reagiert, dass von Dritten gegen die Personen Anzeige erstattet worden ist. Doch hätte ich mehr Fingerspitzengefühl und auch mehr Ambiguitätstoleranz von einem Polizeipräsidenten erwartet, der, statt sich für den Schutz der offensichtlich Schwächeren einzusetzen, sich hier eher als unbarmherziger Bürokrat zeigt. Ge-rechterweise muss man allerdings sagen, dass offenbar auch gegen die Störer vor dem Bus Anzeigen erstattet worden sind.

Bildung in dieser strukturellen Umgebung nicht mehr als selbstständiger Wert betrachtet, sondern instrumentalisiert. Sie wird in Abhängigkeit zum Erfordernis der Praxis gesetzt. Damit hat sie einen auf Praxisvollzug gerichteten, keinen die Praxis transzendierenden Wert.

Die Polizei lehrt nicht nur, sondern lebt auch in einer ziemlich durchgängigen Dichotomie von Gut und Böse, Recht und Unrecht, Richtig und Falsch usw. Es gelingt ihr im Wesentlichen nicht, im Modus eines „sowohl als auch“ zu denken, Spannungen auszuhalten, integrierende Lösungen für soziale Probleme zu vermitteln und -vor allem – zu praktizieren. Sicher kennt jede/r Einzelfälle, in denen genau das geschieht, aber es ist im formalen Ablauf nicht vorgesehen. Polizeischüler/innen lernen, Normverletzungen als etwas zu betrachten, was eben schlechte, mindestens aber defizitäre Menschen machen. Die Ablehnung der Tat führt in der Regel zu Ablehnung des Täters. Obwohl gerade die Führungsbeamten in der Polizei wissen, wie stark defizitär die soziale Handlungskompetenz der Polizist/innen ist, fehlt es nach wie vor an schlüssigen Konzepten einer handlungsbezogenen Aus- und Fortbildung.²²

3.2 Professionalisierungsdefizite

Neben den hausgemachten Konflikten liegen auch im eigentlichen Tätigkeitsfeld Diskriminierungsdispositionen. Als erstes wäre an einen Umstand zu denken, den man als polizeilich „gewendete“ Frustrations-Aggressions-Hypothese beschreiben kann:

*„Ich glaube, dass Gewaltanwendung durch Polizeibeamte sehr oft auch durch Frustration ausgelöst wurde, also ohnmächtig zu sein, das Drogenproblem nicht lösen zu können. Die Justiz kommt aus der Perspektive der Polizei nicht dem nach, was wir erwarten, und dann kommt es eben dazu, dass man meint, nach dem Motto, die hat er jetzt mal, die nimmt ihm keiner mehr ab. Das ist natürlich eine Denkweise, die nicht gebilligt werden kann. Ich halte das also nicht für sinnvoll auch, gell, das ist völlig unangemessen und wir würden uns als Polizei auf ein Niveau begeben, dann wären wir nicht mehr Polizei. Das kann so nicht sein“.*²³

Hier dient die Metapher der individuellen Ohnmacht als Erklärung für Diskriminierung. Selbstjustiz wird zwar offiziell nicht gebilligt, das Verständnis dafür jedoch nicht geleugnet. Hier spielen sicher auch Projektionen eine Rolle. Das, was der leitende Polizeibeamte sofort relativiert und mit einer anderen normativen Schranke

²²Vgl. Diederichs, Otto in: Bürgerrechte and Polizei/CILI and Diederichs 1995, S. 56 mit weiteren Verweisen. Man könnte beispielsweise überlegen, ob es nicht sinnvoller wäre, den polizeilichen Nachwuchs im Einzeldienst (auf dem Revier) auszubilden; man könnte – etwa wie in England – einzelne „Theorieblöcke“ einschieben, ansonsten aber eine dezentrale, am Arbeitsgegenstand orientierte Ausbildung praktizieren. In Deutschland hat man sich zu einem theoriedominierten dreijährigen Ausbildungsblock mit einzelnen Praktikumsstationen entschieden.

²³Polizeidirektor, 55 Jahre.

begründet (dann wären wir nicht mehr Polizei), wird an der Basis in weiten Bereichen unverhohlener (und nicht als Projektion) stehengelassen: Die unmittelbare Sanktion ist die einzige, auf die sich Polizisten verlassen können. Die Darstellung der eigenen Ohnmacht setzt ein Schlaglicht auf die Selbstwahrnehmung von Polizisten. Ohnmacht und Schwäche bieten sich als Erklärung für Überreaktionen an. Sie erscheinen dadurch verständlicher, schließlich sind die Zusammenhänge nachzuvollziehen. Sprachbilder wie „mit dem Rücken an der Wand stehen“, „Kampf gegen das Verbrechen“, den „sozialen Müll der Gesellschaft“ wegräumen müssen, gehören zu den gängigen Klischees im Polizeidienst, besonders im großstädtischen Bereich. Hier steht man nach wie vor an der „Front“, hier wird „Krieg“ geführt, als „Feinde“ erscheinen diejenigen, die sich in den Ordnungsvorstellungen der BeamtInnen nicht unterbringen lassen. Solche Metaphern sind ebenfalls Bestandteil einer universalen „Cop-Culture“ (Behr 2008; Funk 1995, S. 97). In diesem Klima werden Übergriffe entdramatisiert, verharmlost und relativiert. In Wirklichkeit ist diese Argumentation eher das Eingeständnis eines Defizits im professionellen Umgang mit gesellschaftlichen Entwicklungen. Wenn sich individuelle Ohnmacht von PolizistInnen nicht artikulieren und bearbeiten lässt, dann deutet das auf tiefsitzende Kommunikationsschwierigkeiten der Organisation hin. Bei näherem Hinsehen ist es eben nicht eine Anhäufung individuellen Versagens, sondern eine *institutionelle Unfähigkeit*, mit Gefühlen wie Ohnmacht, Angst, Aggressionen, Rachefantasien etc. produktiv umzugehen.

Die selektive Wahrnehmung ihres Gegenstands kann man als die eigentliche permanente Krise der deutschen Polizei identifizieren. In einem solchen Klima ist der offensiver Umgang mit Diskriminierungsvorwürfen nur schwer möglich. Es muss immer bei den individuellen „Ausrutschern“ bleiben, an die außerhalb der Polizei niemand mehr glaubt.

4 Zusammenfassung

Ich fasse meine Beobachtungen von Diskriminierungsdispositionen in der deutschen Polizei in folgende 13 Thesen zusammen:

1. Ich erkenne gegenwärtig nicht, dass es in der Polizei Dienstanweisungen, Vorschriften oder gar Verfahrensregeln gibt, die explizit rassistisch oder diskriminierend wären. Ob es jenseits dessen gesellschaftlich verankerte rassistische und diskriminierungsfördernde Strukturen (etwa i. S. der von Rommelspacher so genannten „Dominanzkultur“) gibt, die sich auch auf Polizeibeamtinnen und -beamte auswirken, bedarf einer näheren empirisch-theoretischen Auseinandersetzung. Die bloße Anmutung eines erhöhten Autoritarismus von Polizisten reicht jedenfalls als Beleg weder empirisch noch theoretisch nicht aus. Sehr wohl kann man aber institutionelle Bedingungen erkennen, die zu diskriminierendem Verhalten einladen oder auffordern (z. B. Residenzpflicht im Asylverfahrensgesetz oder die unerlaubte Einreise im Aufenthaltsgesetz)

2. Diskriminierungshandlungen von Polizistinnen und Polizisten zeigen sich nicht notwendigerweise als monströse Gewalthandlungen, sondern als Bestandteil einer als moralisch interpunktierten und legalistisch dominierten Alltagspraxis.
3. Damit wird betont, dass Diskriminierung eine soziale Konstruktion von Polizistinnen und Polizisten ist und abhängig von deren normativer Orientierung sowie den jeweiligen gesellschaftliche Diskursen. Diskriminierungspraxen der Polizei sind keine individuelle Pathologie, sondern resultieren aus (sub-)kulturell geteilten Menschenbildern. Die von Diskriminierung betroffenen Gruppen sind auswechselbar (Jugendliche, StudentInnen, SozialhilfeempfängerInnen, AusländerInnen, SpätaussiedlerInnen, Arme, StadtstreicherInnen, Schwule und Lesben, AsylbewerberInnen, Flüchtlinge etc.).
4. Das Merkmal Ausländer bzw. *Migrant* fungiert als Verdichtungssymbol und sagt etwas aus über die Vorstellungen von den *gefährlichen Fremden*, die unsere Ordnung stören bzw. gefährden könnten.
5. Diskriminierungspraktiken von PolizistInnen sind auch auf ethnozentrische Orientierungsmuster (Jaschke 1994) und funktionalistische Ordnungsvorstellungen zurückzuführen. Natürlich gibt es problematische Situationen (die oft regelmäßig wiederkehren), in denen Nichtdeutsche als Tatverdächtige überrepräsentiert sind, aber das ist nur eine von vielfältigen Konfliktlagen, mit denen sich PolizistInnen auseinandersetzen müssen. Statt von individuellen Dispositionen muss man vielmehr von einer gewissen Dominanz solcher Einstellungen ausgehen, die *nicht* als Diskriminierung wahrgenommen werden, aber diskriminierende Effekte haben.
6. Auf die Diskriminierungspraktiken von PolizistInnen wirkt aufklärungser-schwerend, dass institutionell erzeugte Konflikte von den BeamtInnen individuell bearbeitet werden müssen. Damit fühlen sie sich allein gelassen und natürlich überfordert. Die Weigerung der Organisation, diese Konflikte auch als komplexe Zusammenhänge zu benennen, kann als Herrschaftsprinzip interpretiert werden, das institutionelle Probleme auf Individuen überträgt, diese damit permanent überfordert und so von den eigentlichen Ursachen (hier z. B. Migrationspolitik) ablenkt.
7. Auf bekanntgewordene Übergriffe reagiert die Organisation mit Aufklärung, Belehrung und Pädagogisierung, in der Regel im Dienstunterricht sowie in der Aus- und Fortbildung. Daneben tritt als Reaktionsmechanismus der Organisationsleitung stets auch der Versuch der Optimierung von Kontrolle, was im internen Code „Dienstaufsicht“ genannt wird. Damit werden die strukturellen Schwachstellen der Polizei aber nicht bearbeitet, sondern die Organisation gegenüber Kritik immunisiert.
8. Die Kultur(en) der Polizei sind tendenziell Assimilations- bzw. Homogenitätskulturen, sicher aber keine Diversitäts- bzw. Heterogenitätskulturen. Deshalb können und wollen die meisten Polizisten die sozialen Bedingungen ihrer Klientel nicht verstehen und entwickeln auch wenig berufliche Neugier auf fremde Lebenswelten (*als Privatpersonen* können sie das durchaus tun).
9. Polizisten betreten im Verlauf ihrer beruflichen Sozialisation eine Welt, die „ordnungs- und normenankennungsorientiert“ ist. Sie arbeiten aber oft in

und mit einer Klientel, die mit diesen (in der Regel mittelschichtorientierten) Ordnungsidealen nichts gemein hat. Auf diese Disparitäten werden sie in der Regel nicht ausreichend vorbereitet. Die (Aus-)Bildung ist zwar *rechtlich gut*, leistet aber gegenüber einer nachfolgenden Praxiserfahrung keine moralische *Imprägnerung*.

10. Die unzureichende Benennung von (ethischen und moralischen) Risikokonstellationen der Praxis in der Aus- und Fortbildung liegt auch am ambiguitätsfördernden Arbeitsbündnis der Polizei zwischen „offizieller“ Polizeikultur und „inoffizieller“ Polizistenkultur (Cop Culture). Polizeikultur ist eine Managementkultur und wirkt nach außen (von der Polizei in die Gesellschaft hinein), geht nicht auf das Alleinstellungsmerkmal der Polizeiarbeit, die Gewalt ein, sondern eher auf periphere Tätigkeiten (Polizei als Dienstleister, Bürger als Kunde). Sie hat keine empathische Verbindung zum Gegenstand der Arbeit und zum Gefahrenerlebnis der „Polizistinnen und Polizisten vor Ort“. Sie ist eine Art *Leitkultur*, die darauf setzt, dass es an der Basis der Polizei auch eine Cop Culture gibt, die für die Schattenseiten der Polizeiarbeit zuständig ist.
11. Polizeikultur geht von der Fiktion der vorurteilsfreien und diskriminierungsfreien Praxis, mithin von einer „sauberen“ Polizeiarbeit aus. Sie negiert eine „Kontamination“ des Personals *durch*, ebenso wie die Möglichkeit einer Symbiose zwischen Polizistinnen und Polizisten *mit* ihrem Gegenstand („Good people do bad work“).
12. Cop Culture hingegen ist eine in das polizeiliche Innere gerichtete Kultur und dient in erster Linie der individuellen Identitätssicherung sowie der Herstellung einer kollektiven Identität. Sie stellt Deutungsmuster zur Verfügung, die das Leben an der Grenze zwischen der Welt der Konformität und der Welt des Verbrechens und der Gefahr aushaltbar machen. Sie ist im Wesentlichen eine Kultur der Argwohns und der defensiven Solidarität. Das Publikum erscheint in ihr nicht als „Kunde“, sondern als Herrschaftsunterworfener, das gängige Kommunikationsmuster verläuft nach dem sog. „Erkönigprinzip“: „... und bist Du nicht willig, so brauch’ ich Gewalt“.
13. Die eigene oder berichtete Erfahrung – mithin Praxis – wird von vielen PolizistInnen stärker gewichtet und geschätzt als Theorie. Mit Theorie ist alles gemeint, was in Vorschriften, Berichten, Gesetzen geschrieben steht. Die Erfahrung führt zu Verstärkerlernen (Typisierung/Generalisierung/Ritualisierung) und verhindert situative Offenheit (Einzelfallprüfung). Am Ende steht eine sich selbst bestätigende und legitimierende Diskriminierungspraxis

Auf die Frage, wie die Polizei anders als mit Aufklärung und Pädagogisierung auf institutionelle Diskriminierung antworten sollte, gibt es keine einfache Antwort. Jedenfalls werden Diskriminierungsdispositionen nicht schon dadurch weniger, dass man mehr Menschen mit Migrationshintergrund einstellt (vgl. Hunold et al. 2010). Es gibt keine Polizei in der (westlichen) Welt, die solche Probleme im Apparat nicht hätte. Auch die klassischen Kolonialmächte Niederlande, England, Frankreich, oder Einwanderungsländer wie die USA – haben ihre Sorgen mit diskriminierenden Praxen in den Polizeiapparaten. Das Problem hängt offenbar mit der Grundkonflikt

von Polizeiarbeit in offenen Gesellschaften zusammen, nämlich gleichzeitig individuelle Freiheit und den sozialen Frieden zu sichern, dafür aber auch fallweise Gewalt anzuwenden und Vielfalt zu begrenzen. Diese ist entweder mit einem sehr umfassenden Expertenwissen oder mit sehr einfachen Befehl- und Gehorsams-Wissen zu leisten. Will man aber kein *military policing*, dann muss man sich von den traditionellen Bildungsveranstaltungen und dem vermittelten Rezeptwissen verabschieden und mit einer fundamentalen Bildungsreform innerhalb der Polizei ernst machen. Davon erfasst werden müsste auch eine intensivere Kenntnis außerpolizeilicher Lebenswelten. Statt die PolizeianwärterInnen innerhalb ihrer Praktika durch verschiedene Dienststellen der Organisation zu schleusen (wo sie in der Regel willkommene Verstärkung für knappe Personaldecken sind), könnte man sich auch mehrmonatige Betriebspraktika in polizeifremden (sozialen) Einrichtungen vorstellen, in denen die PolizistInnen erfahren, dass es auch noch andere Arbeitsbereiche mit hohem Stress potenzial gibt, die ebenfalls hohen Einsatz und Einfühlungsvermögen erfordern. Warum sollten Polizeischüler/innen nicht sechs Monate in einer Drogenberatung, einer Sozialstation, einem Obdachlosenheim oder bei einer karitativen Organisation arbeiten? Auch Statusverbesserung (Anhebung der Dienstgrade) allein macht keine neue Polizei aus und erzeugt auch keine besseren Polizistinnen und Polizisten. Solange die Berufsanfänger/innen und -anfänger in einem beruflichen Klima aufwachsen (bzw. in es hineinwachsen), in dem die „Kundschaft“ als Menschen etikettiert werden, die Probleme *machen* und nicht mindestens auch als Menschen, die auch Probleme *haben*, solange wird sich an den bestehenden Diskriminierungsdispositiven nichts verändern.

Literatur

- Behr, R. (1993). *Polizei und sozialer Wandel. Ergebnisse einer teilnehmenden Beobachtung bei der Schutzpolizei in Thüringen*. Holzkirchen: Felix-Verlag.
- Behr, R. (1996). Kontinuität und Störung: (Ostdeutsche) Polizisten auf der Suche nach Ordnung. *Kriminologisches Journal*, 28(1), 4–22.
- Behr, R. (2000). Funktion und Funktionalisierung von Schwarzen Schafen in der Polizei. *Kriminologisches Journal*, 32(3), 219–229.
- Behr, R. (2006). *Polizeikultur. Routinen – Rituale – Reflexionen. Bausteine zu einer Theorie der Praxis der Polizei*. Wiesbaden: VS.
- Behr, R. (2008). *Cop Culture – Der Alltag des Gewaltmonopols. Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur in der Polizei* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS.
- Behr, R. (2013). Bildung und Forschung in der Polizei – eine persönliche Zustandsbeschreibung. *Die Polizei*, 110(7), 182–187.
- Behr, R. (2014). Über Polizei und Gewalt. Warum wir Polizeihandeln beobachten, kommentieren und kritisieren sollten. Und warum man trotzdem für diese Polizei eintreten kann. *Berliner Republik*, 16(3), 60–67.
- Behr, R. (2015). „Entscheidend ist, was jeder als Gewalt empfindet“. Die Rolle der Polizeigewerkschaften bei der Konstruktion von Risiken – eine nicht ganz unpersönliche Skizze aus der Polizeikulturforschung. In B. Dollinger, A. Groenemeyer & D. Rzepka (Hrsg.), *Devianz als Risiko. Neue Perspektiven des Umgangs mit abweichendem Verhalten, Delinquenz und sozialer Auffälligkeit* (S. 202–221). Weinheim: Beltz Juventa.

- Behr, R., & Kraushaar, N. (2014). „Was Gewalt ist, bestimmen wir!“ – Die Rolle der Polizeigewerkschaften bei der Konstruktion polizeilicher Wirklichkeit. In B. Frevel & H. Groß (Hrsg.), *Empirische Polizeiforschung XVII: Polizei und Politik* (S. 52–77). Frankfurt/M.: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Behrendes, U. (2006). Orientierungspunkte auf dem Weg von der Staats- zur Bürgerpolizei. In N. Schloßmacher (Hrsg.), *Kurzerhand die Farbe gewechselt* (Bd. 66, S. 411–461). Bonn: Veröffentlichungen des Stadtarchivs.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1969). *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit*. Frankfurt/M.: Fischer.
- Bornwasser, M. (1996). Feindselig oder überfordert? Soziale und strukturelle Belastungen von Polizeibeamtinnen und -beamten im Umgang mit Fremden. In *Thema heute: Fremdenfeindlichkeit in der Polizei? Ergebnisse einer wissenschaftlichen Studie*. Polizei-Führungsakademie (S. 16–55). Lübeck: Schmidt Römhild.
- Bürgerrechte & Polizei/CILI, & Diedrichs, O. (Hrsg.). (1995). *Hilfe Polizei. Fremdenfeindlichkeit bei Deutschlands Ordnungshütern*. Berlin: Elefantentpress.
- Cremmer, H. (2013). „Racial Profiling“ – Menschenrechtswidrige Personenkontrollen nach § 22 Abs. 1 a Bundespolizeigesetz. *Empfehlungen an den Gesetzgeber, Gerichte und Polizei*, Deutsches Institut für Menschenrechte. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.
- Feest, J., & Blankenburg, E. (1972). *Die Definitionsmacht der Polizei*. Düsseldorf: Bertelsmann.
- Feest, J., & Lautmann, R. (Hrsg.). (1971). *Die Polizei: soziologische Studien und Forschungsberichte*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Funk, A. (1993). Rassismus: Kein Thema für die deutsche Polizei? *Bürgerrechte und Polizei/CILIP*, 16(1), 34–40.
- Funk, A. (1995). Rassismus: ein Tabu für die deutsche Polizei? In O. Diedrichs (Hrsg.), *Bürgerrechte & Polizei/CILIP* (S. 94–102). Berlin: Elefantent-Press.
- Hunold, D., Klimke, D., Behr, R., & Lautmann, R. (2010). *Fremde als Ordnungshüter? Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland*. Wiesbaden: VS.
- Jaschke, H. G. (1994). Eine verunsicherte Institution. Die Polizei in der Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit. In W. Heitmeyer (Hrsg.), *Das Gewalt-Dilemma* (S. 305–339). Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Murck, M. (Hrsg.). (1993). *Immer dazwischen: fremdenfeindliche Gewalt und die Rolle der Polizei*. Hilden: Verlag Deutsche Polizeiliteratur.
- Polizei-Führungsakademie (Hrsg.). (1996). *Fremdenfeindlichkeit in der Polizei? Ergebnisse einer wissenschaftlichen Studie*. Schriftenreihe der PFA. Lübeck: Schmidt Römhild.
- Rommelspacher, B. (1995). *Dominanzkultur*. Berlin: Orlanda Frauenverlag.
- Waddington, P. A. J. (1999). Police (Canteen) sub-culture – An appreciation. *British Journal of Criminology*, 40(2), 287–309.
- Weber, M. (1985). *Wirtschaft und Gesellschaft (Studienausgabe)*. Tübingen: J.C.B. Mohr.
- Wermter, B. (2016). Wenn Polizisten prügeln. Correctiv. <https://correctiv.org/blog/2016/02/12/polizeigewalt-zahlen-faelle/>. Zugegriffen am 13.02.2016.