

28. Januar 2006: Neue Züricher Zeitung

Jederzeit kann etwas Grosses passieren. Zur Organisationskultur des staatlichen Gewaltmonopols

Vor einiger Zeit las man in der «Frankfurter Rundschau» von folgendem Gerichtsurteil: Der Polizeikommissar B. wurde wegen gefährlicher Körperverletzung an einem Obdachlosen zu zweieinhalb Jahren Freiheitsstrafe verurteilt. Der Tat vorausgegangen war der Versuch anderer Polizisten, dem Mann einen Platzverweis zu erteilen. Mindestens vier Beamte (drei Männer, eine Frau) waren an der Szene beteiligt, die Situation eskalierte dennoch. «Da er der Dienstälteste der Truppe war, fühlte B. sich verpflichtet, den Einsatz zu beenden». Seine eigene Darstellung, wonach er dem am Boden liegenden Obdachlosen lediglich den Fuss auf die Brust stellte, um ihn damit unten zu halten, wies das Gericht zurück. Mehrere Kollegen und Passanten hatten ausgesagt, dass B. regelrecht auf den quasi Wehrlosen gesprungen und mehrmals hoch und runter gehüpft sei. Dann habe er ihn getreten.»

«Cop Culture»

Ich will mich nicht moralisch ereifern und auch nicht juristisch verurteilen. Ich will die Szene andererseits aber auch nicht billigen oder rechtfertigen. Aber ich verstehe sie insofern, als ich die Bedingungen des Zustandekommens solcher und ähnlicher Situationen einordnen kann in die Alltagskultur von Polizisten (Cop Culture). B. fühlt sich verpflichtet, etwas zu tun, und zwar vor allem schnell und wirkungsvoll. Er will den Einsatz als Sieger beenden, definiert die entgrenzte Gewalt (vielleicht erst im Nachhinein) als notwendiges Mass an unmittelbarem Zwang, seine Konstruktion wird aber von der Umgebung nicht geteilt. Die eigenen Kollegen empfinden seine Gewalt als überbordend und decken ihn nicht mehr.

Diese vier Elemente sind gleichzeitig Bestandteile polizeilicher Handlungsmuster, die aus der Cop Culture ableitbar sind. Die Gewaltsamkeit der Polizei kann nur abstrakt bürokratisch gesteuert werden. Deshalb stehen offizielle Polizeikultur und informelle Cop Culture komplementär zueinander, sie verachten sich vielleicht gegenseitig, arbeiten aber im funktionalen Sinne Hand in Hand.

Polizeikultur im traditionellen Verständnis lässt «die nach aussen und innen sichtbar gewordenen, unverwechselbaren Äusserungen, also eine «Polizei-Identität», erkennen», so der frühere Leiter der kriminologischen Forschungsstelle des Bundeskriminalamtes, Ernst-Heinrich Ahlf. Es ist ein Verständnis, das mehr Gemeinsamkeit als Differenz transportiert. Polizeikultur richtet sich mit einem Image von Polizei vornehmlich an die Öffentlichkeit. Die Handlungsmuster der Cop Culture dagegen richten sich in das Innere der Organisation. Sie ist nicht verschriftlicht, nicht universalistisch, nicht immer politisch korrekt. Einige der Handlungsmuster beziehen sich auf das Grosse und Ganze der Polizei (wir tun in brenzligen Situationen etwas, und zwar das Richtige). Andere beziehen sich auf das Funktionieren der Organisation (im Dienst gilt unbedingte Solidarität - einmal begonnene Massnahmen werden durchgezogen). Wieder andere zielen auf die habituelle Ausstattung des Einzelnen (man muss immer bereit sein, Verdacht zu schöpfen - Übereifer zahlt sich nicht aus - man muss die Regeln der Gegenseite beherrschen und ausnutzen können).

Permanent in Atem

Cop Culture transzendiert den Polizistenalltag, macht ihn real erfahrbar und stellt Deutungsangebote zur Verfügung. Es kann in ihm jederzeit etwas Grosses passieren, wie es ein Polizist ausdrückte. Jederzeit kann ein Flugzeug vom Himmel fallen oder jemand eine Bank überfallen. Das hält die Organisation permanent in Atem. Aus einem Routineeinsatz kann unter bestimmten Bedingungen eine exzessive Gewalthandlung werden. Der Polizeiberuf umschliesst, zumindest dort, wo es um den Kern der Polizeiarbeit geht, die gesamte Breite existenzieller menschlicher und sozialer Fragen: Leiden, Sterben, Armut, Schwäche, Schuld, soziale Degradierung und Isolation, Verlust der Autonomie. Polizisten können in solchen Situationen abwechselnd Täter und Opfer, Zeugen, Sachverständige, Profis, Laien, Beruhigende oder Provokateure sein.

Aus dieser Verstrickung ergeben sich für sie zahlreiche Konflikte: Nähe - Distanz, Hilfe - Kontrolle, Insuffizienz - Omnipotenz usw. Es scheint kein wirkungsvolles Training zu geben, um alle möglichen Erlebnisvarianten zu antizipieren, es scheint auch keine Möglichkeit zu geben, verbindliche Verhaltensstandards für alle durchzusetzen. So bleibt der «menschliche Faktor» eine unkalkulierbare Grösse. Sicher hätte ein Kollege von B. aus einer anderen Gruppe ganz anders gehandelt. Vielleicht wäre die ganze Situation nicht so eskaliert, wenn das Streifenteam aus Frauen bestanden hätte. Vielleicht hätte auch B. anders gehandelt, wenn sein Chef dabei gewesen wäre. Vielleicht, vielleicht. Polizisten handeln normalerweise unter Bedingungen unvollständiger Informiertheit und unter Zeitdruck - anders als die Vorgesetzten und die Gerichte, die später über ihr Handeln befinden.

Regulierung der Schmerzzufügung

Die vordringlichste Funktion der Cop Culture besteht darin, die Kontingenz des Alltagserlebens normativ einzurahmen. Der Kern der Polizeiarbeit ist und bleibt die Anwendung physischer Gewalt. Dies erzeugt für alle Beteiligten immer wieder Gefahrensituationen, deren Bewerkstelligung nicht bürokratisch (also mit Recht oder Dienstvorschriften) bewältigt werden kann. Wie will man den Grad an Schmerzzufügung beim sogenannten Armhebel regeln? Wie hätte man für das obige Beispiel eine bürokratische Handhabe finden sollen? Was der Spezialist für Eigensicherung, für Selbstverteidigung oder Nahkampf sich alles ausdenken könnte, um den Gegner wirkungsvoll zu bändigen, das soll der Polizist in der Öffentlichkeit nicht tun dürfen, weil es nicht verhältnismässig ist.

Cop Culture behandelt die Fälle, in denen Polizeikultur betreten schweigt. Wann darf man einem renitenten Mann den Fuss auf den Brustkorb oder den Kehlkopf stellen? Wann sagt man gegen einen Kollegen aus? Der angeklagte Kommissar war vielleicht den anderen mit seiner Härte schon lange zuwider. Vielleicht, weil er immer als Erster losschlug und dann die anderen auf das «Wir halten zusammen»-Gebot verpflichtete. Ermittlungsverfahren oder Disziplinarermittlungen hemmen die Beförderung. Irgendwann wird vielleicht jemand gesagt haben: «Das war jetzt das letzte Mal, beim nächsten Mal mache ich nicht mehr mit.» Er wird es nicht recht verstanden haben, dass diesmal die Kollegen nicht mehr aussagten, dass sie gerade woanders hingesehen hätten. Nein, sie werden hingesehen und entschieden haben, dass dieser Kollege ihren Ruf ruiniert.

Aggressivität und Rettungstat

Das ist auch ein (wenn auch seltener) Effekt von Cop Culture. Sie produziert Konformität und Assimilation, aber keine Entgrenzung. Die Kultur der Polizisten fördert den Exzess nicht, sie entschuldigt ihn aber manchmal. Das ist schon schlimm genug, und deshalb ist sie Vorgesetzten und der Öffentlichkeit suspekt. Aber man muss den Unterschied betonen, wenn man Polizeihandeln verstehen will: Polizistenkultur ist nicht a priori eine deviante Subkultur. Sie ermöglicht die Aggressivität ebenso wie die Rettungstat. Auch Tapferkeit, Mut und Zivilcourage kann nicht bürokratisch angeordnet werden. Warum springt ein Polizist ins Wasser, um einen Suizidanten herauszuholen? Es gäbe viele gute Gründe, es nicht zu tun. Aber Polizisten nehmen oft die Risiken der Selbstschädigung in Kauf, um dem Ideal der Cop Culture zu entsprechen. Auch Kommissar B. könnte vielleicht bei der nächsten Streifenfahrt ein Kind aus einer brennenden Wohnung geholt haben. Dann wäre er ein Held gewesen und hätte zu den unzähligen Geschichten, in denen Cop Culture vermittelt wird, eine weitere hinzugefügt.

Der Kampf um Ehre, Respekt und Dominanz findet in den Chefetagen der Polizei keine Anerkennung. Dafür aber umso mehr in den Polizeiwachen. Und dort immer noch besonders unter Männern. Weil und solange also die offizielle Polizeikultur und ihre Leitbilder das zentrale polizeiliche Alltagserleben nicht erfassen (das Wort «Gewalt» kommt in den Leitbildern der verschiedenen Länderpolizeien Deutschlands nicht vor), benötigen Polizisten einen Gegenentwurf der Praxis.

Cop Culture ist androzentrisch. In ihr geht es oft um einen Kampf unter Männern auf unterschiedlichen Seiten des Rechts: Sieg und Niederlage, Dominanz und Unterwerfung, Befehl und Gehorsam werden eingeübt, tradiert und perpetuiert. Polizistinnen finden in diesem System zunehmend einen Platz, in der Regel besetzen sie aber immer noch keine eigenständigen Rollen. Doch sie machen immer öfter das Handeln wie üblich nicht mehr mit. Sie definieren sich zwar noch immer überwiegend aus der Perspektive der (angestrebten) Gleichheit mit den Männern, es mehren sich aber Berichte über selbstbewusst praktizierte Differenz gegenüber den männlichen Vorbildern. Mit zunehmender Anzahl von Frauen und zunehmender Erfahrung beider Geschlechter im Durchleben prekärer polizeilicher Einsätze verändern sich die Vorstellungen von «guter Polizeiarbeit».

«Schutzmann» und «Dirty Harry»

Cop Culture war immer eine Minderheitenkultur. Denn neben dem «crime fighter» stand immer ein Polizistentypus, den man in Deutschland etwas verniedlichend als «Schutzmann» bezeichnet. Es ist ein Männlichkeitsmodell, das (be)schützt, aber auch erzieht, das Frieden stiftet, die Ordnung aufrechterhält oder wiederherstellt. Der Schutzmann steht in der Mitte der Gemeinde und hat mit «Dirty Harry» nichts im Sinn. So teilt sich die scheinbar homogene Polizei bei näherem Hinsehen in viele polizeiliche Milieus auf, die miteinander nicht viel mehr gemein haben als den Trauerflor auf dem Antennendach, wenn ein Kollege ums Leben gekommen ist.

Die immer wieder einmal aufflammende Kritik vom Korpsgeist der Polizei kann ich nicht teilen: Es gibt keinen (einheitlichen) Korpsgeist, weil es kein verbindendes Korps-Ethos gibt. Das Korpsgeist-Modell erklärt zu früh zu viel und ist empirisch nicht haltbar. Stattdessen muss man auf die vielfachen partikularen Loyalitätsbezüge schauen, die milieuspezifisch, regional begrenzt und statusorientiert sind. Man muss jedes Mal wieder genau nach den tatsächlichen situativen Kontexten solcher Loyalitätsbindungen fragen. Koordinaten dazu gibt es genügend: Geschlecht, Alter, Sexualität, Religion, Prestige / sozialer Status, Raum/Ort, Zeit, Ethnie.

Derzeit untersuchen wir gerade, wie die Polizei auf Beamte und Beamtinnen mit Migrationshintergrund in den eigenen Reihen reagiert. So wollen wir etwas über das Spannungsfeld zwischen Assimilationsdruck und kultureller Elastizität der Organisation erfahren (was im Übrigen für alle Polizisten gilt). Wir fragen dabei auch nach den universalen «Tugenden» (Werten) von Polizisten: Tapferkeit, Loyalität, Handlungsethik. Welche Arbeitsbündnisse sind dann unter einheimischem Personal problemlos möglich (also auch: unter Männern und Frauen)? Welche Bedingungen gelten für Migranten? Gibt es Zusammenschlüsse über ein universelles «doing masculinity» in der Polizei? Fällt die türkischstämmige Polizistin in Berlin aus allen Bezügen der Organisationskultur heraus? Welche Bedeutung haben Rasse, Ethnie und Nationalität bei der Frage der Integration bzw. Desintegration von Migranten in den zentralen Organisationen des Staates?

Ein neuer Begriff von Polizeikultur müsste sich orientieren an einem Bündel von Wertbezügen, die als transzendentaler Rahmen das Alltagshandeln von Polizeibeamten ermöglichen, begrenzen und anleiten. Wertbezüge geben darüber Auskunft, in welchen Situationen welche Werte und Tugenden in welchem Ausmass Geltung erlangen (z. B. Selbstdisziplin, Tapferkeit, Loyalität, Zivilcourage), und auch darüber, wann und in welchem Ausmass Gewalt angewendet werden muss, soll oder darf. Wichtig ist, dass Polizeikultur eine gewisse Vielfalt an Identifikationsmöglichkeiten erfasst, je nach Stellung in der Organisation und abhängig von der konkreten Aufgabe. Ohne die Integration beider Kulturverständnisse bleibt Polizeikultur artifizuell und Cop Culture verdächtig.

* Rafael Behr ist promovierter Soziologe und Verwaltungswirt. Nach 15 Jahren Polizeidienst studierte er Sozialwissenschaften in Frankfurt am Main. Zurzeit ist er Projektleiter am Institut für Sicherheits- und Präventionsforschung (ISIP) in Hamburg (rafael.behr@web.de oder www.rafael-behr.de).