

Fremdenfeindliche Tendenzen in der Polizei im Spannungsfeld von individuellen Risikokonstellationen und institutionellem Rassismus

im Studiengang Kriminologie und Polizeiwissenschaft
der Ruhr-Universität Bochum

Masterarbeit
vorgelegt von:

Michael Karis
geboren am:
01. Januar 1988 in Düsseldorf

Erstgutachter: Prof. Dr. Thorsten Müller
Zweitgutachter: Prof. Dr. Thomas Feltes

Düsseldorf, den 01.03.2017

Inhalt

1. Einleitung.....	1
1.1 Fragestellung.....	3
1.2 Literatur- und Forschungsstand	5
2. Methodik und Arbeitsdefinitionen	7
2.1 Methodisches Vorgehen.....	7
2.2 Definitionen	9
2.2.1 Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Rechtsextremismus.....	10
2.2.2 Racial Profiling	12
2.2.3 Cop Culture und Polizeikultur	13
3. Theoretischer Hintergrund	15
3.1 Der Untersuchungsgegenstand „die“ Polizei	15
3.2 Das Phänomen Rassismus in der deutschen Gesellschaft	16
3.3 Das Phänomen Institutioneller Rassismus.....	20
3.4 Institutioneller Rassismus in deutschen Behörden	22
4. Individuelle Risikofaktoren für Fremdenfeindlichkeit in der Polizei	26
4.1 Individuelle Einstellungen.....	27
4.2 Stress und Belastungen im Polizeialltag	30
4.3 Kommunikationsdefizite im Umgang mit Ausländern.....	33
4.4 Vorurteilsbildung und Stereotypisierung als normaler Teil kognitiver Verarbeitungsprozesse.....	35
5. Institutioneller Rassismus in der Polizei	36
5.1 Spezifische Formen von institutionellem Rassismus in der Polizei	37
5.1.1 Die Ethnisierung von Kriminalität in der Kriminalstatistik	38
5.1.2 Sekundäre Viktimisierung	41
5.1.3 Racial Profiling als institutionsbasierte Diskriminierung	44
5.2 Polizeiorganisationsspezifische Ursachen für institutionellen Rassismus	52
5.2.1 Polizeiausbildung und die Einstellung von „People of Color“ in den Polizeivollzugsdienst	53
5.2.2 Cop Culture und der Einfluss auf institutionellen Rassismus.....	59
5.2.3 Die Fehlerkultur in der deutschen Polizei	64
5.2.4 Polizeikultur, Polizeiführung und Struktur der Polizei	71
6. Fazit	79
7. Abkürzungsverzeichnis	II
8. Literaturverzeichnis.....	III

1. Einleitung

Im Oktober 2010 wird ein deutscher Staatsbürger mit dunkler Hautfarbe während einer Zugfahrt aufgrund rein ethnischer Merkmale von der Bundespolizei kontrolliert und infolge fehlender Ausweisdokumente seine Tasche durchsucht und er selbst schließlich zur Polizeiwache verbracht (Pape 2012; Mohrfeldt 2016, S. 47ff.). In dem folgenden Rechtsstreit um die angewandte Praxis, die als Auswahlkriterium die Hautfarbe des Betroffenen zugrunde legt, traf das Oberverwaltungsgericht Koblenz am 29. Oktober 2012 eine Entscheidung von herausragender Bedeutung. Es erklärte die Anwendung polizeilicher Maßnahmen, denen Aspekte von Racial Profiling zugrunde liegen, für rechtswidrig (Liebscher 2016, S. 2779ff.; Pape 2012). Das Gericht bezog sich mit seiner Entscheidung auf das allgemeine Diskriminierungsverbot aus dem Artikel 3 des Grundgesetzes:

„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Das Oberverwaltungsgericht stellte damit heraus, dass polizeiliche Maßnahmen aufgrund ethnischer Merkmale einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot darstellen (Muižnieks 2015b, S. 35; Mohrfeldt 2016, S. 48). Diese Entscheidung wurde vom Europäischen Menschenrechtskommissar Muižnieks begrüßt, nachdem diese Kontrollpraxis bereits vorab von Menschenrechtsorganisationen kritisiert wurde (Muižnieks 2015b, S. 40; Amnesty International 2016, S. 62ff.). Trotz der positiven Aufnahme des Urteils bleibt der Menschenrechtskommissar kritisch:

„The Commissioner is concerned at reports of racially motivated conduct by German law enforcement bodies, including allegations of acts of violence and insults.“ (Muižnieks 2015b, S. 34)

Darüber hinaus werden weitere Praktiken des Racial Profiling, sowie gesetzliche Grundlagen wie der § 22 Abs. 1a des Bundespolizeigesetzes als rechtliche Fundierung für polizeiliche Maßnahmen dieser Art grundsätzlich kritisiert (ebd.).

Im Zusammenhang mit den Untersuchungen um den Nationalsozialistischen Untergrund beanstandet Amnesty International, dass die Polizei bei den Ermittlungen rassistische Motive zunächst vollkommen außer Acht gelassen

hatte, gleichzeitig jedoch „ihre Ermittlungen auf Angehörige der kurdischen, türkischen und griechischen Communities“ fokussierte (Amnesty International 2016, S. 9). Kritik dieser Art wurde in ähnlicher Form ebenfalls im NSU- Untersuchungsausschuss geäußert (Dengler/ Foroutan 2017, S. 443).

Die Polizei verstieß damit gegen das gebotene Neutralitätsprinzip und inhihierte damit nicht nur den Ermittlungserfolg, die Aufklärung der begangenen und die Verhinderung weiterer Straftaten der terroristischen Vereinigung. Letztendlich wurden große Teile ethnischer Gruppen, insbesondere die Opfer der Taten und deren Angehörigen selbst kriminalisiert (ebd.).

Die deutsche Polizei steht damit gleich mehrfach im Zentrum von Vorwürfen, „People of Color“¹ abweichend zu behandeln und damit zu diskriminieren. Diese Vorwürfe richten sich dabei zum Teil gegen die Institution Polizei, werden von dieser jedoch meist auf Einzelversagen einiger Beamter² zurückgeführt. „Der Streitpunkt bleibt: Handeln einzelne Polizist_innen rassistisch oder sind die Institutionen rassistisch, in denen sie handeln?“ (Eitel 2012, S. 120).

Vor dem Hintergrund der aktuellen Flüchtlingsbewegungen nach Europa und insbesondere nach Deutschland und mit Blick auf den anhaltenden demografischen Wandel behält das Thema der Ungleichbehandlung in der Gesellschaft seine besondere Bedeutung (Jäggi 2016, S. 4ff. u. 18ff.).

Für die Polizei als einer der Hauptakteure der Inneren Sicherheit und Inhaber des Gewaltmonopols ist das Thema von herausragender Relevanz:

„Gesellschaften können die Integrationsbedingungen für Migrierende gezielt oder ohne direkte Absicht dermaßen erschweren, dass Wanderungsbewegungen zu einer Verstärkung desintegrativer Tendenzen im Einwanderungsland führen. Desintegrative Tendenzen in einer Gesellschaft bedeuten, dass die einzelnen gesellschaftlichen Subgruppen und Minderheiten stärker auseinander driften und sie über weniger Instrumente und Möglichkeiten verfügen, ihre Konflikte untereinander

¹ Sow beschreibt „People of Color“ als „eine selbstbestimmte Bezeichnung von und für Menschen, die nicht weiß sind. Das Konzept „People of Color“ setzt man [sic!] erstmals voraus, dass Menschen, die nicht weiß sind, über einen gemeinsamen Erfahrungshorizont in einer mehrheitlich weißen Gesellschaft verfügen.

Anders als etwa „coloured“ („farbig“/„Farbige/r“), das eine von Weißen gewählte und koloniale Zuschreibung ist, sind „People of Color“ in erster Linie „people“, also „Menschen“. (Sow 2008)

² Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die Nennung der weiblichen Form verzichtet. Mit dem generischen Maskulinum sind beide Geschlechter gemeint, wenn dies nicht ausdrücklich anderweitig gekennzeichnet ist.

auszutragen. Die Institutionalisierung und damit die Aushandlungsmöglichkeiten von Konflikten wird schwächer und im Extremfall können sich Teile der Gesellschaft mehr oder weniger weitgehend von ihr isolieren, mit all den unerwünschten Folgen wie das Entstehen von Parallelgesellschaften, Gettoisierungstendenzen usw.“ (Jäggi 2016, S. 76).

Die Polizei trägt demnach mit ihrem Verhalten gewollt oder ungewollt zu Integrationsbedingungen und -erfahrungen bei, welche für die Gesellschaft weitreichende Folgen haben können. Sie muss als zur Objektivität und Neutralität verpflichtete Institution für alle Mitglieder der Gesellschaft verfügbar sein und zuverlässig Dienstleistungen erbringen (Asmus/ Enke 2016, S. 7).

Dies setzt ein Vertrauensverhältnis voraus, das die Polizei nicht durch die Diskriminierung einzelner Gruppen gefährden darf. Sie muss dies in Zeiten leisten, in denen laut der Bundesregierung „Grenzen zwischen bürgerlichen Protesten und rechtsextremistischen Agitationsformen zunehmend verschwimmen“ (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2016, S. 11). Auch Teile der Organisation dürfen sich von derlei „besorgniserregenden Entwicklungen“ (ebd.) nicht erfassen lassen. Dies ist Grundvoraussetzung einer professionellen Polizeiarbeit. Das Phänomen der Fremdenfeindlichkeit in der Polizei ist aktuell quantitativ nicht erfasst. Es muss hier davon ausgegangen werden, dass sich das genaue Maß „nicht definitiv feststellen lässt“ (Backes et al. 1997, S. 159) Neben allgemeinen Diskriminierungsvorwürfen (Bartel/ Lieb-scher/ Remus 2017, S. 361) stechen Vorwürfe bzw. Verurteilungen nach polizeilichen Übergriffen (Eitel 2012, S. 124f.) heraus. Seine Relevanz erhält das Thema unabhängig genauer quantitativer Aspekte durch die besondere politische und gesellschaftliche Relevanz jedes Einzelfalls (Asmus/ Enke 2016, S. 7).

1.1 Fragestellung

Vor diesem aktuellen Hintergrund geht diese Arbeit der Forschungsfrage nach, welche Faktoren Rassismus in der Polizei verursachen, ermöglichen und begünstigen. Es wird die These aufgestellt, dass das Phänomen des Rassismus in der Polizei ein sehr vielschichtiges, komplexes und multikausales Problem darstellt, welches seine Ursachen nicht nur in einzelnen Individuen findet, sondern ebenfalls in institutionellen Bedingungen begründet ist. Im Fokus der

Fragestellung stehen sowohl individuelle Risikofaktoren als auch der institutionelle Rassismus innerhalb der Polizei.

Zentral ist daher erstens die Frage, welche individuellen Faktoren Fremdenfeindlichkeit begünstigen. Dieser Teil der Untersuchung konzentriert sich auf die individuelle Einstellungsebene von Polizeibeamten sowie auf besondere Stress- und Konfliktsituationen im Polizeialltag und die kognitiven Prozesse hinter der Stereotypisierung von Personengruppen.

Zweitens wird danach gefragt, welche Ausprägungen eines institutionellen Rassismus in der Polizei existieren und warum dieser entsteht. Hier steht besonders im Fokus, wie sich bestimmte Faktoren wie die Cop Culture oder die allgemeine Fehlerkultur der Polizei auf einen institutionellen Rassismus auswirken. Von Belang sind Faktoren wie die Cop Culture insbesondere, da institutioneller Rassismus in angloamerikanischen „Ländern als fester Bestandteil der *Cop Culture* gilt“ (Asmus/ Enke 2016, S. 19).

Zwischen der individuellen und institutionellen Ebene kann es zu Schnittpunkten und Überschneidungen kommen, wenn die Faktoren sich gegenseitig begünstigen. Das Ziel der Fragestellung ist es, die einzelnen Faktoren auch in ihrer gegenseitigen Beziehung zu untersuchen. Dahinter steht die These, dass die Polizei als Institution Auswirkungen auf das Phänomen des Rassismus innerhalb der Polizei hat. Die Bestätigung der These würde der Polizei die Chance geben, selbstständig und selbstbestimmt entsprechende Faktoren zu neutralisieren.

Die hier verfolgte Forschungsfrage ist ein Desiderat in der Polizeiforschung, da sie die Teilaspekte der individuellen und institutionellen Faktoren eines Rassismus in der Polizei verknüpfend hinterfragt und somit die unterschiedlichen Ebenen verbindet. Damit werden Diskriminierungsmodelle wie das von Herrnkind weiterentwickelt, welches Diskriminierung allgemein in vier Bereiche getrennt sieht. Das Modell unterscheidet auf einer horizontalen Ebene zwischen direkten und indirekten Diskriminierungsformen und auf einer vertikalen Ebene zwischen individuellen und institutionellen Formen (Herrnkind 2014, S. 52; Lea 1986, S. 149).

1.2 Literatur- und Forschungsstand

In Deutschland wurde vor allem Mitte bis Ende der 90er Jahre „im Lichte der Ereignisse von Hoyerswerda und Rostock-Lichtenhagen sowie Solingen und Mölln“ (Asmus/ Enke 2016, S. 11) verstärkt Forschung zum Thema Rechtsextremismus in der Polizei betrieben.³ Die publizierten Forschungsarbeiten konzentrierten sich besonders auf individuelle Erklärungsansätze. Als Leitsatz trat u.a. die „Theorie der schwarzen Schafe“ (ebd., S. 14) auf, nach der kein Organisationsversagen vorliege, sondern Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus in der Polizei stets nur Einzelfälle seien (ebd.). Diese Meinung wurde so vor allem von einem Teil der Polizei vertreten (Herrnkind 2014, S. 47; Engelmann 2005; Asmus/ Enke 2016, S. 14 u. 162). Andere Erklärungsansätze fokussierten besondere Belastungssituationen im Polizeialltag (Backes 1997; Bornewasser 1996). Problematisch ist, dass die angesprochenen Forschungen zu individuellen Risikofaktoren im Polizeialltag mittlerweile lange zurückliegen und Aktualisierungen größtenteils ausgeblieben sind (Prenzel 2012). Asmus und Enke sehen die Defizite in der empirischen Forschung in Anlehnung an Backes et al. (1997) und Gesemann (2003) nicht in der Polizeiforschung selbst begründet, sondern in der Abschottungspolitik der Organisation Polizei (Asmus/ Enke 2016, S. 9).

In Großbritannien wurde das Thema institutioneller Rassismus in der Polizei erstmals durch Macpherson nach der Ermordung des Studenten Stephen Lawrence aus rassistischen Motiven und die anschließend rassistisch verlaufenden Ermittlungsarbeiten (Dengler/ Foroutan 2017, S. 434) tiefgehend aufgearbeitet (ebd., S. 433f.).

„In der deutschsprachigen Diskussion hat insbesondere die Studie von Mechtild Gomolla und Frank-Olaf Radtke das Erklärungsangebot der «institutionellen Diskriminierung»⁴ zunächst im Zusammenhang mit dem Bildungsbereich bekannt gemacht“ (Heinemann/ Mecheril 2014, S. 18; Gomolla/ Radtke 2009). Bezogen auf die deutsche Polizei wurden im Zusammenhang

³ In diesem Zusammenhang traten erstmals Vorwürfe auf, die deutsche Polizei sei „auf dem rechten Auge blind“ (Murck/ Schmalz/ Zimmermann 1993, S. 14).

⁴ Eine ausführliche Betrachtung der Entstehung des Konzeptes der institutionellen Diskriminierung findet sich in Gomolla/ Radtke 2009, S. 35ff.

mit dem NSU deutliche Vorwürfe eines institutionellen Rassismus, der sich auf die Ermittlungsarbeiten auswirkte, erhoben (Dengler/ Foroutan 2017, S. 435ff.). Anders als nach der Ermordung Stephen Lawrence' in Großbritannien können Dengler und Foroutan in Deutschland jedoch keine „breite öffentliche Aufmerksamkeit“ (ebd., S. 442) für das Thema des institutionellen Rassismus ausmachen. Ungeachtet dessen sind zum Teil umfangreichere Aufsätze und Forschungsarbeiten zu dem Themenkomplex in der Folgezeit entstanden. Asmus und Enke sehen in diesem Zusammenhang eine öffentliche Debatte über das Thema Rassismus in der Polizei, die in den 90er Jahren aufkam (Asmus/ Enke 2016, S. 20). Diese sei allerdings nicht in der Polizei selbst geführt worden (ebd.).

Im Zusammenhang mit institutionellem Rassismus kommt der Diskussion um die Praxis des Racial Profiling eine besondere Bedeutung zu. Allerdings wird auch hier seitens der Forschung attestiert, dass die Thematisierung dieser polizeilichen Praxis wenig in der Öffentlichkeit und Politik erfolgt (Cremer 2013, S. 6).

Insgesamt stößt man in der Polizeiforschung auf einen erheblichen Forschungsbedarf. So sei nach Behr das Wissen über den Zusammenhang zwischen der Cop Culture und Handlungsstrategien „durchaus noch ausbaufähig“ (Behr 2008b, S. 39). Es ergibt sich demnach gerade im hier thematisierten Spannungsfeld ein erheblicher Bedarf an Desiderata der Polizeiforschung.

Dennoch zeigt sich in jüngster Zeit ein scheinbarer Paradigmenwechsel: So werden auch in Deutschland wieder umfangreichere Werke veröffentlicht, die sich dem Thema des Rassismus in Behörden und der Polizei nähern. Hier stechen exemplarisch Cremer (2013), Asmus und Enke (2016), sowie der Sammelband von Fereidooni und El (2017a) hervor.

In der Untersuchung um Racial Profiling und Stereotypisierung nimmt das englischsprachige Werk von Glaser (2015) einen besonderen Stellenwert ein. Gleichzeitig erlangen amerikanische Untersuchungen wie die des U.S. Department of Justice (2016) über diskriminierende Praktiken des Baltimore Police Department besondere Bedeutung.

Mittlerweile veraltet, aber beispielhaft für die vereinzelt Werke ihrer Art in der Polizeiforschung über quantitative Ausprägungen fremdenfeindlicher Einstellungen innerhalb der Polizei sind Untersuchungen wie die von der Polizeiführungsakademie (1996) oder von Lindner (2001). Bezogen auf die Einstellungspotentiale in der Gesellschaft sind die Mitte-Studien (Decker/ Kiess/ Brähler 2016) und die Untersuchungsreihe „Deutsche Zustände“ von Heitmeyer (erstmalig 2002, letztmalig 2012) wichtige Arbeiten.

Weiterhin liefern Schweer und Strasser (2008), Feltes (2012; 2016) und die Forschungsgruppe um Backes (1997) zentrale Ergebnisse für die Polizeiforschung in Bezug auf Erklärungsansätze für Fremdenfeindlichkeit innerhalb der Polizei sowie organisationsspezifische Probleme.

Aufgrund der Vielschichtigkeit und Multikausalität von Rassismus setzten sich eine Vielzahl von Fachrichtungen mit dem Themengebiet auseinander. Überwiegend lassen diese sich den Sozialwissenschaften zuordnen, gerade jedoch im Hinblick auf Stereotypisierung und der Bildung von Vorurteilen liefert insbesondere die Psychologie wichtige Erkenntnisse.

2. Methodik und Arbeitsdefinitionen

2.1 Methodisches Vorgehen

Das methodische Vorgehen dieser Arbeit folgt der These, dass Rassismus in der Polizei ein vielschichtiges Phänomen ist. Es wird angenommen, dass sowohl individuelle als auch institutionelle Gründe für Rassismus existieren und dieser sich nicht nur auf eine intendierte Form beschränkt. So beschreiben Heinemann und Mecheril:

„...[D]er Nachweis institutioneller Diskriminierung durch Ungleichbehandlung (darf) nicht dem Fehlen individueller Diskriminierung oder ihrer Belanglosigkeit gleichgesetzt werden. Der Ansatz der institutionellen Diskriminierung «halbiert» die Realität der Ungleichbehandlung, weil er die Seite der interaktiven und persönlichen Diskriminierung nicht thematisiert.“ (Heinemann/ Mecheril 2014, S. 19).

Im Laufe dieses Kapitels werden zunächst erforderliche Arbeitsdefinitionen dargelegt, die zum Theorieteil der Arbeit überleiten. In diesem werden die Phänomene der Fremdenfeindlichkeit in der deutschen Gesellschaft erläutert

sowie institutioneller Rassismus erklärt und vor dem Hintergrund anderer staatlicher Organisationen untersucht.

Der erste Abschnitt der folgenden Untersuchung konzentriert sich auf individuelle Risikokonstellationen im Polizeialltag, die zu fremdenfeindlichem Verhalten führen können.

Der zweite Abschnitt fokussiert sich auf den institutionellen Rassismus in der Polizei. Es werden zunächst Phänomene und Erscheinungsformen des institutionellen Rassismus untersucht und in ihren Kontext eingeordnet. Anschließend werden organisationsspezifische Ursachen für institutionellen Rassismus in der Polizei untersucht.

Diese Arbeit folgt somit differenziert bisherigen Forschungsansätzen. So nennen Asmus und Enke beispielsweise in ihrer Arbeit vier Forschungsschwerpunkte, um Fremdenfeindlichkeit in der Polizei zu untersuchen (Asmus/ Enke 2016, S. 11f.). Erstens gehen sie auf individuelle Einstellungsmuster der Polizeibeamten ein, zweitens nennen sie einen möglichen Zusammenhang zwischen polizeilichen Belastungen und Fremdenfeindlichkeit, drittens sprechen sie Risikokonstellationen im Polizeialltag an und viertens listen sie „Ethnizität als diskriminierendes Selektionskriterium von Organisationen“ (ebd.) auf. Die ersten drei Forschungsansätze untersuchen letztlich Individualversagen einzelner Polizeibeamter, das durch bestimmte Faktoren im Polizeialltag verursacht werden kann oder aus der Person des Beamten heraus resultiert.

Diese Arbeit untersucht den ersten Punkt zur Einstellungsebene nur nachrangig. Hierzu bedürfte es neuerer statistischer Erhebungen, die an dieser Stelle nicht geleistet werden können. Im Fokus stehen besonders der zweite und dritte Ansatz von Asmus und Enke. Einerseits werden diese in der vorliegenden Arbeit in Verbindung mit dem ersten Ansatz unter dem Thema individuelle Risikokonstellationen im Polizeialltag zusammengefasst, da auch die spezifischen polizeilichen Belastungen besondere Risikokonstellationen für Rassismus darstellen können.

Andererseits steht der vierte von Asmus und Enke beschriebene Forschungsansatz im Zentrum dieser Untersuchung. Hier wechseln Asmus und Enke den Blick auf die Organisationsebene (ebd., S. 12). Fraglich ist nicht nur, wie und warum einzelne Individuen handeln, sondern ebenfalls wie die Organisation

dazu nicht nur beiträgt, sondern Rassismus begründet. Dabei spielen diverse Faktoren eine Rolle. Gleichzeitig zeigt sich der Rassismus nicht nur eindimensional. Er betrifft nicht nur Betroffene polizeilicher Maßnahmen wie speziell beim im besonderen Fokus stehenden Racial Profiling, sondern auch andere Akteure wie Opfer oder Angehörige, wenn es um sekundäre Viktimisierung geht. Es soll ebenfalls dargestellt werden, dass Maßnahmen wie Racial Profiling eben nicht nur Auswirkungen auf die Betroffenen haben.

Da institutioneller Rassismus allgemein als Phänomen weniger greifbar und schwieriger zu erkennen ist als offene, individuelle Überschreitungen, dient die Untersuchung dieser Ausprägungsformen dem Zugang zum Thema des institutionellen Rassismus innerhalb der Polizei. Es sollen so notwendige Felder aufgezeigt werden, in denen für die Polizei Handlungsbedarf besteht. Gleichzeitig dient die Untersuchung der Ausprägungsformen einem ersten Ausblick, welche Faktoren zum institutionellen Rassismus beitragen. Folgend widmet sich der letzte Teil dieser Arbeit einer gezielten Ursachenforschung bezogen auf einen institutionellen Rassismus in der Polizei. Hinterfragt wird neben der Folge allgemeiner organisationsspezifischer Gesichtspunkte insbesondere, wie sich Aspekte wie die Cop Culture oder die Fehlerkultur der Polizei, Aspekte der Ausbildung und die Einstellung von Beamten mit Migrationshintergrund auf institutionellen Rassismus auswirken können.

2.2 Definitionen

Im Folgenden werden notwendige Arbeitsbegriffe definiert. Es ist zunächst notwendig Fremdenfeindlichkeit und Rassismus zu erläutern und vom Rechts extremismus abzugrenzen. Weiterhin werden die Begriffe Racial Profiling und Cop Culture dargelegt.

2.2.1 Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Rechtsextremismus

Die Begriffe Fremdenfeindlichkeit und Rassismus werden in der deutschen Auseinandersetzung mit dem Thema häufig fälschlicher Weise überschneidend und synonym mit dem Begriff des Rechtsextremismus benutzt (Deutsches Institut für Menschenrechte 2015, S. 4). Auch stößt man in der Forschung auf unterschiedliche Verwendungsweisen. So fasst Tuchscheerer prägnant für den Rechtsextremismus zusammen: „Eine allgemeingültige Definition gibt es nicht“ (Tuchscheerer 2010, S. 218).

Wichtig für das hier zugrundeliegende Verständnis ist zunächst, dass „Rassismus [...] ein historisch gewachsenes und gesamtgesellschaftliches Phänomen“ (Fereidooni/ El 2017b, S. 15) ist. Er betrifft damit die gesamte Gesellschaft und nicht nur deren rechten Rand. In seinen Ausprägungen lässt er sich institutionsübergreifend und international feststellen. Der Kern, dass „Rassismus [...] ein Macht- und Dominanzverhältnis [...] [ist, welches] materielle und symbolische Ausschlüsse [produziert], die es legitimiert, fortsetzt oder in aktualisierter Gestalt neu erschafft“ (ebd.), bleibt übergreifend erhalten.

Nach Essed ist Rassismus

„eine Ideologie, eine Struktur und ein Prozess, mittels derer bestimmte Gruppierungen auf der Grundlage tatsächlicher oder zugeschriebener biologischer oder kultureller Eigenschaften als wesensmäßig andersgeartete und minderwertige ‚Rassen‘ oder ethnische Gruppen angesehen werden. In der Folge dienen diese Unterschiede als Erklärung dafür, dass Mitglieder dieser Gruppierungen vom Zugang zu materiellen und nichtmateriellen Ressourcen ausgeschlossen werden.“ (Essed 1992, S. 375).

Rassismus ist damit eine besondere Form der Diskriminierung, gebunden „an die Konstruktion einer „anderen Herkunft““ (Fereidooni 2016, S. 46). Richtet sich der klassische Rassismus streng auf eine genetische oder zumindest behauptete „genetische Unterscheidung“, so rückt der Neo-Rassismus auch Unterschiede zwischen Kulturen in den Fokus. Damit sind nicht nur rein ethnische Unterschiede von Bedeutung für den Neo-Rassismus. Relevant werden ebenso Unterschiede in Religion, Brauchtümern, Sprache und Staatsangehörigkeit (Fereidooni/ El 2017b, S.15).

Eine Abgrenzung zwischen den Begriffen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus ist in der Forschung nicht klar erkennbar. So führt Heitmeyer zwar

beispielsweise eine Definition an, nach der Rassismus sich auf die Gruppenangehörigen fremder Herkunft bezieht, während Fremdenfeindlichkeit auf kulturelle und materielle Aspekte bezogen wird (Heitmeyer 2002, S. 20). Fraglich ist jedoch, ob nach dieser Definition aufgrund der Überschneidungen genaue Unterscheidungen zwischen den Begriffen in der Wirklichkeit getätigt werden können. Hingegen lehnt Jaschke den Ausdruck „Rassismus“ aufgrund seiner negativen Konnotation strikt ab (Jaschke 2011, S. 68).

Umgekehrt wird der Begriff der Fremdenfeindlichkeit kritisiert, da die Formulierung der Fremdheit „beliebig und willkürlich“ (Neue deutsche Medienmacher e.V. 2013, S. 46) sei. Dadurch schließe die Bezeichnung andere Personen aus, da sie vorgebe, dass Personen „nicht dazu gehören“ (ebd.).

Der Terminus der Ausländerfeindlichkeit wie er z.B. in den Mitte-Studien Verwendung findet, wird synonymhaft zu dem der Fremdenfeindlichkeit benutzt (Decker/ Kiess/ Brähler 2016, S. 23). Inhaltliche Unterschiede zwischen den Begriffen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus sind in den bisherigen Forschungsarbeiten marginal. Im Kern bleibt den Begriffen enthalten, dass sie eine Diskriminierungsform aufgrund genetischer und ethnischer bzw. in neueren Formen kultureller Aspekte beschreiben. Die unterschiedlichen Benutzungsweisen scheinen tendenziös politischer Natur zu sein. Da in dieser Arbeit auf eine Vielzahl an Studien aus unterschiedlichen Fachrichtungen und Autoren zurückgegriffen wird, finden alle drei Begriffe Anwendung. Diese Arbeit folgt in ihrer Auslegung dem weiter umfassten Ausdruck des Neorassismus, da für die Diskriminierung von ethnischen und kulturellen Minderheiten ähnliche Zuschreibungsprozesse angenommen werden und diese „gleiche Folgehandlungen auf sich ziehen können“ (Schiffer/ Wagner 2009, S.19).

Bedeutsam in dieser Arbeit ist die Unterscheidung zwischen latentem und intendiertem Rassismus. So ist z.B. der von Essed beschriebene Alltagsrassismus nicht auf absichtliche Diskriminierungen angewiesen, er äußert sich „in harmlos scheinenden Äußerungen, Witzen und sachlichen Begriffen“ (Essed 1990, S. 52; vgl. Fereidooni/ El 2017c, S. 479). Ähnliches trifft auf den noch einzugehenden institutionellen Rassismus zu (Fereidooni/ El 2017c, S. 479). Damit folgt eine Abgrenzung zu einem Verständnis von

Fremdenfeindlichkeit, wie es beispielsweise Bornwasser in seiner Untersuchung zu Fremdenfeindlichkeit in der Polizei vertritt. Demnach sei Fremdenfeindlichkeit „das Ergebnis von Intentionen und Entscheidungen, eine andere Person zu schädigen“ (Bornwasser 1996, S. 20). Fremdenfeindlichkeit wäre demnach eine explizite, rassistische Diskriminierung. Latente Formen wie im hier genutzten und dargelegten Verständnis sind nicht erfasst.

Rechtsextremismus beschreibt gegenüber dem Rassismus nach Decker und Brähler ein „mehrdimensionales Weltbild“:

„Der Rechtsextremismus ist ein Einstellungsmuster, dessen verbindendes Kennzeichen Ungleichwertigkeitsvorstellungen darstellen. Diese äußern sich im politischen Bereich in der Affinität zu diktatorischen Regierungsformen, chauvinistischen Einstellungen und einer Verharmlosung bzw. Rechtfertigung des Nationalsozialismus. Im sozialen Bereich sind sie gekennzeichnet durch antisemitische, fremdenfeindliche und sozialdarwinistische Einstellungen.“ (Decker/Brähler/ Geißler 2006, S. 20).

Rechtsextremismus enthält damit den Teilaspekt Fremdenfeindlichkeit, geht jedoch über diesen hinaus, da er weitere Einstellungsmuster enthält. Vertreten Menschen mit einem rechtsextremen Weltbild demnach in der Regel fremdenfeindliche Einstellungen, ist der Umkehrschluss unzulässig.

2.2.2 Racial Profiling

Racial Profiling als Grundlage einer Kontrollpraxis der Polizei beschreibt Krane wie folgt:

„Von „Racial Profiling“ wird gesprochen, soweit ein oder das maßgebliche Merkmal, das zur Erstellung eines Profils von zu kontrollierenden Personen verwendet wird, deren „Rasse“ betrifft. Es kommt auf vererbare körperliche und sonstige unveränderliche Merkmale an. Hierzu gehören insbesondere die Hautfarbe und die Sprache, in einem weiteren Sinne auch die Religionszugehörigkeit und das gesamte Erscheinungsbild einer Person. Es reicht zur Einordnung unter das Racial Profiling aus, dass eines dieser Merkmale als Auswahlkriterium oder zum Anlass einer polizeilichen Maßnahme genommen wird.“ (Krane 2006, S. 252).

Cremer konkretisiert Racial Profiling als

“(…) die Praxis, das physische Erscheinungsbild, sogenannte ethnische Merkmale oder die „Rasse“ einer Person als Entscheidungsgrundlage für polizeiliche Maßnahmen wie Personenkontrollen, Ermittlungen und Überwachungen heranzuziehen.“ (Cremer 2013, S. 6).

Damit zeigen sich früh Gründe, warum Racial Profiling als polizeiliche Praxis in der Kritik steht. Grund für polizeiliche Maßnahmen sind hier maßgeblich nicht verdächtige Handlungen oder das Aufhalten an bestimmten Orten⁵, sondern Aspekte des Erscheinungsbildes einer Person, die objektiv betrachtet nicht die Annahme rechtfertigen, dass eine Person Straftaten begeht oder eine Gefahr darstellt. Grundannahme des Racial Profiling ist, dass Bevölkerungsgruppen bestimmter Ethnien, Kulturen oder Religionszugehörigkeiten häufiger Straftaten begehen. Begründet wird dies beispielsweise mit einem höheren Anteil bestimmter ethnischer Gruppierungen in der Strafstatistik (Antonovics/ Knight 2004, S. 2).

Neben rein ethnischen Aspekten stehen dem Begriff des „Neo-Rassismus“ folgend kulturelle und besonders religiöse Aspekte im Vordergrund (Herrnkind 2014, S. 36). Aufgrund ähnlicher Zuschreibungsprozesse und ähnlicher konkreter sozialer Wirksamkeit (Schiffer/ Wagner 2009, S. 19 & Morey/ Yaqin 2011, S. 1ff.) werden deshalb insbesondere kulturellreligiöse Diskriminierungen wie islamfeindliche Maßnahmen⁶ unter den Begriff des Racial Profiling zusammengefasst.

2.2.3 Cop Culture und Polizeikultur

Der aus dem nordamerikanischen Raum stammende Begriff der Cop Culture wurde in der deutschsprachigen Forschung eingehend von Behr behandelt (Watolla/ Hermanutz 2014, S. 10; Behr 2008a; Behr 2008b; Behr 2006; Behr 2002). Abgegrenzt werden muss dieser vom Begriff der Polizeikultur. Polizeikultur ist

„[a]us der Perspektive der polizeilichen Handlungsethik [...] ein Bündel von Wertbezügen, die als transzendentaler Rahmen das Alltagshandeln von Polizeibeamten und -beamtinnen ermöglichen, begrenzen und anleiten.“ (Behr 2006, S. 233)

Unter Cop Culture bzw. Polizistenkultur versteht Behr demgegenüber:

„Polizistenkultur ist eine Kultur der unmittelbaren Erfahrung, der Expressivität, auch des symbolischen Handelns. Sie wird mündlich überliefert,

⁵ Die Kampagne für Opfer rassistischer Polizeigewalt kritisiert ebenfalls Maßnahmen, welche sich allein auf die Begründung des Aufhaltens an „gefährlichen Orten“ beziehen (Friedrich/ Mohrfeldt/ Schultes 2016, S. 14).

⁶ Problematisch sind diese vor allem im Hinblick auf die polizeilichen Maßnahmen zur Terrorismusbekämpfung seit den Anschlägen am 11. September 2001 (Morey/ Yaqin 2011, S. 1ff.).

hat keinen theoretisch begründeten Gültigkeitsanspruch. Hier spielen Vorstellungen von Gerechtigkeit eine unmittelbare Rolle für das Selbstverständnis der Polizistinnen und Polizisten, wobei die Eckpfeiler hierfür nicht notwendigerweise mit elaborierten Gerechtigkeitstheorien übereinstimmen.“ (Behr 2006, S. 234f.)

Wichtig ist, dass sich Cop Culture nicht unbedingt auf allgemeingültige Prinzipien beruft. Sie entsteht vor dem Hintergrund des gelebten Alltags der Polizisten. Sie stellt neben der wertbezogenen Polizeikultur eine zweite Subkultur in der Polizei dar, die durchaus widersprüchlich zu dieser sein kann. So beschreiben Schweer und Strasser, dass es im Sinne der Cop Culture im Gegensatz zur Polizeikultur durchaus sein kann, dass es gerechtfertigt ist, die „Illegalität [zu] bemühen, um die Legalität zu erreichen“ (Schweer/ Strasser 2008, S. 19, Originalzitat stammt von einem interviewten Polizeibeamten).

Berücksichtigt werden muss das auf im nächsten Kapitel näher einzugehende Problem, dass es nicht nur „eine“ Polizei gibt. Deshalb hält Behr fest:

„...[O]bwohl die Cop Culture für die gesamte Organisation prägend sein dürfte, gilt sie nicht für alle Hierarchieebenen in gleichem Maße. Deshalb arbeite ich mit dem Begriff der Subkultur, mit dem es meiner Ansicht nach am besten gelingt aufzuzeigen, dass es sich bei der Polizei um eine hoch segmentierte Organisation handelt, die keine eindeutigen Grenzen, aber auch keine einheitliche Kultur besitzt.“ (Behr 2002, S. 272).

So wird in der ersten großen Abgrenzung die Polizeikultur in der Literatur teilweise als „first code“ oder „management cop culture“ der polizeilichen Handlungsethik verstanden, welcher vor allem von der Polizeiführung gelebt wird, während die Cop Culture als „second code“ oder „street cop culture“ beschrieben wird (Schweer/ Strasser 2008, S. 18f.).

Mit der Cop Culture werden daneben oft Männlichkeitskonstruktionen im Alltag der Polizei verbunden, die sich „wechselseitig aufeinander“ beziehen (Behr 2002, S. 272). Cop Culture ist somit eine vor allem von Männlichkeitsvorstellungen geprägte Kultur (Behr 2008a, S. 91ff.; Schweer/ Strasser, S. 20).

Watolla und Hermanutz konnten erstmals Hinweise darüber erlangen, dass Cop Culture eine tatsächlich messbare, latente Persönlichkeitseigenschaft ist (Watolla/ Hermanutz 2014, S. 12).

3. Theoretischer Hintergrund

3.1 Der Untersuchungsgegenstand „die“ Polizei

Der Untersuchungsgegenstand ist aufgrund seiner Komplexität auf mehreren Ebenen zu erläutern. Zunächst ist festzuhalten, dass es „die“ Polizei nicht gibt (Groß 2012). Die Polizeien in Deutschland sind föderal strukturiert, das heißt, jedes Bundesland sowie die Bundesrepublik verfügen über ihre eigene Polizei, die jeweils über eigene Führungsstäbe und Budgets verfügen und den einzelnen Innenministerien unterstehen. Damit verbunden sind unterschiedliche Ausbildungen und Einstellungsvoraussetzungen (vgl. Die Bayerische Polizei 2015; vgl. Polizei Nordrhein-Westfalen o.D.), die wiederum Auswirkungen auf die Zusammensetzung der Polizeieinheiten nehmen.

Das Aufgabenspektrum unterscheidet sich dabei nicht nur zwischen der Bundespolizei und den Landespolizeien, sondern bereits in den Aufgabenbereichen einer einzelnen Landespolizei. So wird die Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen beispielsweise in Direktionen unterteilt, die die einzelnen übergeordneten Aufgabenbereiche wiedergeben sollen: Gefahrenabwehr, Kriminalitätskontrolle und Verkehrssicherheitsarbeit (siehe beispielhaft Polizeipräsidium Duisburg 2016).⁷ Das Aufgabenspektrum ragt dabei angefangen von dem Wach- und Wechseldienst über Sachbearbeitertätigkeiten bis hin zu Sonderaufgaben wie Spezialeinsatzkommandos.

Die Polizeiwissenschaft fokussiert sich vor allem auf die Polizeibeamten, die in ihrer Tätigkeit eine unmittelbare Außenwirkung und damit Kontakt mit dem Bürger haben. Schweer und Strasser fassen diese unter dem Begriff der „operativen Kräfte“ zusammen (Schweer/ Strasser 2008, S. 14). Reine Verwaltungstätigkeiten sind aufgrund der Vergleichbarkeit der Aufgaben eher den Verwaltungswissenschaften zuzuordnen.

Trotz des „nicht homogenen Gebilde[s]“ (ebd.) werden im Polizeialltag ähnliche Handlungskulturen analysiert, die sich unter dem Begriff der Cop Culture zusammenfügen. Sind in der operativen Ebene der Polizei vor allem die „street

⁷ Darüber hinaus gibt es die Direktion Zentrale Aufgaben, welche u.a. Verwaltungstätigkeiten oder Ausbildungsangelegenheiten betreut. Polizeiliche Sonderdienste wie beispielsweise die Wasserschutzpolizei im Polizeipräsidium Duisburg können Sonderstellungen im Direktionsmodell einnehmen (Polizeipräsidium Duisburg 2016), werden zum Teil wie Bereitschaftspolizeien oder Diensthundeführerstaffeln an bestehende Direktionen angeschlossen.

cops“ (Schweer/ Strasser, S. 18) und deren Subkultur in dieser Untersuchung von Relevanz, müssen im Zusammenhang mit institutionellem Rassismus stets die „management cops“ (ebd.), also die Führungsebene der Polizei und die Polizeistruktur im Blick gehalten werden. Von zusätzlicher Relevanz sind folglich leitende Zivilangestellte, Gewerkschaften oder die politische Führung der Polizei.

Das Zusammenwirken der genannten, einzelnen Akteure und Strukturen als Institution kann kumulative Auswirkungen haben (Fereidooni/ El 2017c, S. 479). In der Institution Polizei handeln einzelne Personen, bestimmte Auswirkungen ergeben sich aber erst in Verbindung mit institutionellen Handlungslogiken (ebd.; Diefenbach 2005, S.45).

Im Fokus dieser Untersuchung steht somit das gesamte, homogene Gebilde der Organisation Polizei, welches sich mit den Kernaufgaben Gefahrenabwehr, Kriminalitätskontrolle und Verkehrssicherheitsarbeit beschäftigt.

3.2 Das Phänomen Rassismus in der deutschen Gesellschaft

Das Wort Rassismus und die darum stattfindende Diskussion sind in Deutschland stark negativ konnotiert (Bartel/ Liebscher/ Remus 2017, S. 364). Mecheril und Velho stellen fest, dass „Rassismus als Diagnose gegenwärtiger Verhältnisse in Deutschland noch immer verpönt ist“ (Mecheril/ Velho 2013, S. 206). Das bestätigen auch Bartel, Liebscher und Remus: „Das Benennen von Rassismus wird oft als moralischer Vorwurf, als Beleidigung und als Einschränkung der Meinungs- und Handlungsfreiheit abgelehnt“ (Bartel/ Liebscher/ Remus 2017, S. 364). Problematisch sind darüber hinaus Gleichsetzungen mit differenten Begriffen wie dem Rechtsextremismus. So hält Muižnieks in seinem Bericht fest:

„Die meisten Gesprächspartner des Menschenrechtskommissars haben auf den eng gefassten Ansatz hingewiesen, der in Deutschland zur Bekämpfung von Rassismus angewandt wird. Das Deutsche Institut für Menschenrechte hat z. B. betont, dass der Begriff „Rassismus“ häufig mit organisiertem und gewalttätigem Rechtsextremismus gleichgesetzt wird. [...] Dieser Ansatz wurde vom CERD und anderen internationalen Gremien wie der ECRI und dem UN-Sonderberichterstatter über zeitgenössische Formen des Rassismus, der Rassendiskriminierung, der Fremdenfeindlichkeit und damit zusammenhängender Intoleranz kritisiert.“ (Muižnieks 2015a, S. 40f.)

Wichtig ist, dass Rassismus nicht allein durch „bösaabsichtigliches“ Handeln entstehen kann (Asmus/ Enke 2016, S. 20). Rechtsextreme oder gezielt fremdenfeindliche Tendenzen sind nicht nötig, um Menschen zu diskriminieren. So folgt Asmus der These, dass polizeiliche Diskriminierung von Randgruppen mehrheitlich nicht intentional geschieht (ebd., S. 19f.). Dennoch bleiben fremdenfeindliche Einstellungen problematisch. Es ist anzunehmen, dass fremdenfeindlich eingestellte Personen eher dazu neigen, fremdenfeindliches Verhalten zu tolerieren oder zu unterstützen. Anders ausgedrückt: Einstellungen bestimmen das Verhalten (Backes et al. 1997, S. 152).

Umfangreiche Studien attestieren, dass in Deutschland ein nicht unerhebliches, fremdenfeindliches Einstellungspotential existiert. So untersuchen die „Mitte-Studien“ beispielsweise alle zwei Jahre rechtsextreme Einstellungen innerhalb der deutschen Bevölkerung (Decker et al. 2016, S. 23). Die zuletzt 2016 erschienene Studie kommt für das Untersuchungsjahr auf den Teilaspekt der Fremdenfeindlichkeit auf ein Gesamtpotenzial von 20,4% (ebd., S. 38). Dabei zeigen sich die Ausprägungen in Westdeutschland seit Beginn der Studien leicht absteigend bei derzeit 19,4% (ebd., S. 45). Demgegenüber werden für Ostdeutschland seit 2006 erheblich höhere Werte gemessen. In der Spitze ermittelten die Studien ostdeutsche Zustimmungswerte von 38,7%. Derzeit liegt die Zustimmung zu den ausländerfeindlichen Items in Ostdeutschland bei 22,7% (ebd.). Die Werte liegen trotz Kritik an den Studien (vgl. Schroeder 2007⁸; vgl. Tuchscheerer 2010, S. 238) nahe an den Ergebnissen weiterer Arbeiten wie Heitmeyers Untersuchungsreihe (Heitmeyer 2012, S. 19ff.) oder einer Untersuchung von Stöss aus dem Jahr 2003 (Stöss 2008, S. 82). Anhand weiterer Studien lassen sich insbesondere die stärkeren ausländerfeindlichen Einstellungen in Ostdeutschland bestätigen (Tuchscheerer 2010, S. 237). Im Konzept der „Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“ werden neben dem Rassismus weitere abwertende Einstellungsformen wie z.B. Homophobie zusammengefasst, da ähnliche Gründe für die Entstehung solcher Ungleichwertigkeitsvorstellungen vermutet werden (Legge/ Mansel 2012, S. 507).

⁸ Schroeder kritisiert z.B. die ungenauen und weichen Erfassungsmodalitäten.

Die Entstehung gruppenbezogener menschenfeindlicher Einstellungen führt Heitmeyer auf drei Dimensionen unter dem Oberbegriff der Theorie der Sozialen Desintegration zurück.

Die institutionelle Dimension beschreibt eine (gefühlte) Verwehrung von Teilnahmechancen an öffentlichen Angelegenheiten (Heitmeyer 2012, S. 24). Dieses Gefühl von Machtlosigkeit begünstigt Menschenfeindlichkeit.

Die Dimension der Vergemeinschaftung zielt auf die „Herstellung emotionaler Beziehungen im sozialen Nahraum“, die „zur Entwicklung und Bildung eines positiven Selbstbildes“ führen (ebd., S. 26). Damit einher geht, „dass über die Zugehörigkeit zu der Eigengruppe und der Abgrenzung zur Fremdgruppe eine gemeinsame, soziale Identität entwickelt werden kann. Dabei wird eine weitgehende Homogenität der Fremdgruppe unterstellt“ (Legge/ Mansel 2012, S. 529).

Als drittes nennt Heitmeyer die sozialstrukturelle Dimension (Heitmeyer 2012, S. 24). Problematisch seien Desintegrationserfahrungen, die mit einem „Gefühl der Entbehrung“ (Kailitz 2004, S. 198) einhergehen. Kailitz sieht dafür nicht tatsächliche sozialstrukturelle Benachteiligungen verantwortlich. Er spricht in diesem Konzept von einer „relativen Deprivation“ (ebd., S. 198f.). Neben diesen Erklärungsansätzen werden weiterhin psychologische Faktoren, hier insbesondere Erziehungs- und Vernachlässigungskonzepte (ebd., S. 204ff.), sowie das politische Klima (Funke 2010, S. 67) und politische Signale (ebd., S. 68f.) zur Erklärung der Entstehung fremdenfeindlicher Einstellungen herangezogen.

Interessant ist das Phänomen, dass Fremdenfeindlichkeit „nicht etwa da besonders hoch [ist], wo sich unterschiedliche Bevölkerungsgruppen täglich begegnen, sondern dort, wo kaum Migranten wohnen“ (Decker/ Kiess/ Brähler 2012, S. 55). „Die aus der Sozialpsychologie stammende Kontakt-Hypothese [...] geht davon aus, dass Stereotype und Vorurteile auf einem Mangel an Kontakt und Information basieren“ (Legge/ Mansel 2012, S. 529). Persönliche Bindungen zu und Erfahrungen mit „People of Color“ können somit verhindern, dass ihnen gegenüber feindliche Einstellungen entstehen.

Rassismus insgesamt kann historisch als eine Logik von Herrschaftsverhältnissen gesehen werden.

„Da es [...] zur Logik von Herrschaftsverhältnissen gehört, dass sie als selbstverständlich, vielleicht sogar natürlich erscheinen, [...] tendiert das Fehlen eines gesellschaftsanalytisch-historisch informierten Blicks auf gesellschaftliches Geschehen auch zur Stabilisierung von Herrschaftsverhältnissen.

Wird zum Beispiel eine Schwarze Person im Zug von Zollbeamten kontrolliert, erscheint dies auf den ersten Blick womöglich wie eine völlig «normale», sinnvolle, vielleicht notwendige Personenkontrolle, um Personen zu identifizieren, die sich «ohne Berechtigung» in Deutschland aufhalten. Auf den zweiten Blick jedoch wird deutlich, dass eine Personenkontrolle von Menschen, die Hautfarbe oder Physiognomie zum Anlass der Identifikation, der Behandlung und zum Bezugspunkt der Legitimation dieses Prozederes nimmt, auf dem System rassistischen Unterscheidens gründet und dieses System bekräftigt.“ (Heinemann/ Mecheril 2014, S. 17f.)

Hieran zeigt sich, welche Bedeutung bereits nicht intendierter Rassismus nicht nur für einzelne Individuen, sondern für die Gesellschaft hat. Bereits vermeintlich unbeträchtliche Diskriminierungen können weitreichende Folgen haben:

„Negativ diskriminiert zu werden heißt, aufgrund einer Eigenart abgestempelt zu werden, die man sich nicht ausgesucht hat, die aber für die anderen zum Stigma wird. Eine entstandene Alterität wird zum Faktor der Ausgrenzung.“ (Castel 2009, S. 14; vgl. Geschke/ Quent 2016, S. 483).

Bedenkt man weiter, dass es bei Diskriminierungen durch die Polizei überwiegend nicht um Lappalien gehen kann, da die Polizei als zentrale Institution der Inneren Sicherheit eine immanente Bedeutung für ihr Gegenüber innehat, wird das Gewicht des Themas Rassismus in der Polizei zur Geltung gebracht.

Besonders schwerwiegend kann sich Fremdenfeindlichkeit auswirken, wenn diese zu intendierten Formen übergeht. Inbegriffen sind beispielsweise die derzeit in Deutschland steigenden fremdenfeindlichen Gewalttaten, die sich insbesondere in einer gestiegenen Zahl von Körperverletzungen zum Nachteil von Ausländern oder Brandstiftungen an Asylbewerberheimen zeigen (Bundesministerium des Innern 2016, S. 27f.).

Rassismus ist als Phänomen nicht gegen alle ethnischen Gruppen gleichgerichtet. Nach Hill lässt sich zum Beispiel eine eindeutige Rangordnung zwischen europäischen und afrikanischen Einwanderern feststellen (Hill 2016, S. 45f.).

3.3 Das Phänomen Institutioneller Rassismus

Von zentraler Bedeutung in dieser Arbeit ist der Begriff des institutionellen Rassismus in Abgrenzung zu individuellen Ursachen von Rassismus. Als eine der ersten groß angelegten Untersuchungen zu dem Thema beschreibt der Macpherson-Bericht institutionellen Rassismus als

„[t]he collective failure of an organisation to provide an appropriate and professional service to people because of their colour, culture, or ethnic origin. It can be seen or detected in processes, attitudes and behaviour which amount to discrimination through unwitting prejudice, ignorance, thoughtlessness and racist stereotyping which disadvantage minority ethnic people.“ (Macpherson 1999, Paragraph 6.34).

Amnesty International führt weiter aus:

„Mit dem Begriff institutioneller Rassismus ist nicht allein ein hohes Aufkommen offen rassistischer Einstellungen unter den Mitarbeiter_innen einer Organisation gemeint, denn institutioneller Rassismus kann auch dort vorkommen, wo die Mitarbeiter_innen keine rassistischen Einstellungen haben.“ (Amnesty International 2016, S. 9)

Ein zentrales Moment von institutionellem Rassismus ist, dass dieser in der Regel nicht intendiert ist, sondern eine „Folge der organisatorischen Bedingungen“ (Asmus/ Enke 2016, S. 12) darstellt. Rassistische Motive sind beim institutionellen Rassismus überwiegend unbedeutend, es sind vor allem die Folgen bestimmten Handelns, die sich negativ auf Bevölkerungsgruppen auswirken. So ordnen Hormel und Scherr institutionelle Diskriminierung der strukturellen Diskriminierung zu (Hormel/ Scherr 2004, S. 28):

„Strukturelle Diskriminierung [...] verstehen sie als solche, die nicht auf benachteiligende Absichten von Individuen angewiesen ist, sondern vielmehr aus dem Normalvollzug etablierter gesellschaftlicher, insbesondere politischer und ökonomischer Strukturen entsteht.“ (Heinemann/ Mecheril 2014, S. 18; vgl. Hormel/ Scherr 2004, S. 19ff.)

Negative Konnotationen sind damit aus der Gesellschaft heraus zunächst nicht so einfach wie beim individuellen Rassismus gegeben. Nicht intendierte, institutionelle Diskriminierung wird als Normalfall nicht einfach nur toleriert, sie ist fester Bestandteil der Gesellschaft. Bestimmte Abläufe müssen für die handelnden Akteure überhaupt erst als diskriminierend gekennzeichnet werden, damit diese als solche wahrgenommen werden.

Erklären Fereidooni und El für Rassismus allgemein, „[e]r bildet sich in allen gesellschaftlichen Teilsystemen wie dem Arbeits-, Bildungs- und Wohnungsmarkt ab“ (Fereidooni/ El 2017b, S. 15), so gilt dies umso mehr für

institutionelle Formen des Rassismus. Diese lassen sich in ihrer Breite gesamtgesellschaftlich finden.

Institutioneller Rassismus ist kein Phänomen, das allein in der Polizei feststellbar ist. Neben anderen Behörden sind davon beispielsweise Bereiche wie die Psychiatrie betroffen. So konnte in Großbritannien festgestellt werden, dass bei dunkelhäutigen Personen überproportional häufig die Diagnose „Schizophrenie“ gestellt wird und diese ebenfalls überproportional zwangseingewiesen werden (Suman 2016, S. 75). Allgemein hält Suman in diesem Kontext fest:

„Unstrittig ist, dass sich institutioneller Rassismus in Stereotypen äußert wie feststehende Annahmen über Menschen und ihr Verhalten, die - ohne konkrete Erfahrungen – die Wahrnehmung beeinflussen. Offenbar verläuft der routinemäßige Prozess der Entscheidungsfindung psychiatrischer Professioneller nur selten streng objektiv. Stereotype Bilder prägen die Wahrnehmung. Sie schüren beispielsweise Misstrauen und Ängste bei der Polizei; sie beeinflussen Entscheidungen, wann Sozialarbeiter Situationen als bedrohlich einstufen; sie wirken sich auf die von Psychiatern gestellten Diagnosen und auf die Testergebnisse von Psychologen aus.“ (Ebd., S. 75f.).

Institutioneller Rassismus kann über Professionen hinausgetragen werden und sich auf andere Berufe auswirken (Fereidooni/ El 2017c, S. 479). Wenn beispielsweise „People of Color“ häufiger von Psychologen als gefährlich eingestuft werden, kann dies ebenfalls Auswirkungen auf das Eingreifen der Polizei haben. Treten die eingreifenden Polizisten an die betroffene Person ebenfalls wieder mit Stereotypen heran, können verstärkende Synergieeffekte auftreten. Weiter kann rassistische Diskriminierung durch die Polizei im Strafverfahren durch Gerichte und andere Akteure des Strafprozesses fortgesetzt werden (Friedrich/ Mohrfeldt/ Schultes 2016, S. 16). Teilweise treten diskriminierende Effekte überhaupt nur durch das Zusammenspiel von unterschiedlichen Akteuren auf (Fereidooni/ El 2017c, S. 479).

Eine weitere zentrale Eigenheit von institutionellem Rassismus ist, dass dieser „seine negativen Auswirkungen auch (entfalten kann), wenn alle Personen, trotz ungleicher Privilegien, gleich behandelt werden“ (ebd.). Nicht zuletzt aufgrund solch spezifischer Problemlagen ist institutioneller Rassismus im Alltag schwieriger als individuell ausgelebter Rassismus zu erkennen (Suman 2016, S. 74).

3.4 Institutioneller Rassismus in deutschen Behörden

Innerhalb der deutschsprachigen Wissenschaft wurde das Thema des institutionellen Rassismus erstmals umfangreich im Bereich des Bildungswesens untersucht (Heinemann/ Mecheril 2014, S. 18; Gomolla/ Radtke 2009). Gomolla und Radtke stellten insbesondere heraus, dass der Wechsel von der Primar- in die Sekundarstufe von institutionellen Diskriminierungen begleitet wird, die sich in selektiven Schulempfehlungen auswirken (Gomolla/ Radtke 2009, S. 261f.). Insbesondere sprachliche und kulturelle Defizite würden unabhängig der schulischen Leistung zur Begründung herangeführt, eine Empfehlung gegen den Wechsel auf ein Gymnasium vorzunehmen (ebd., S. 262). Gleichzeitig würden ethnisch-kulturelle Zuschreibungen seitens der Lehrer bezogen auf das Elternhaus eine schwächere familiäre Unterstützung unterstellen, wodurch Entscheidungen wiederum gegen Migrantenkinder getroffen würden (ebd.). Die Autoren halten fest:

„Als eine Form direkter institutioneller Diskriminierung lassen sich Ausländerquoten an den Gesamtschulen begreifen. In ihren Wirkungen dürfte die Tendenz der Grundschulen, Migrantenkinder vermehrt an Gesamtschulen zu empfehlen, mit einem ethnischen Bias in den Auswahlstrategien der Gesamtschulen mit negativen Wirkungen für die Migrantenkinder kumulieren.“ (ebd.)

Im Bereich des Schulalltags konnten Fereidooni und El unter den befragten Lehrern Erfahrungen des „Othering“ im Kollegenkreis feststellen (Fereidooni/ El 2017c, S. 485). Beim „Othering“ erfolgt eine Konstruktion von Kollektivzugehörigkeiten (ebd.). Diese zeigt sich beispielsweise in Sprachkonstruktionen wie „dass ihr uns“ (ebd.). Bereits mittels einfacher Sprache werden Zugehörigkeiten zu Gruppen geschaffen und dadurch bestimmte Personen ausgegrenzt. Gleichzeitig können so Vorurteile in alltägliche Situationen hineingetragen werden (ebd.). Auch werden Erfahrungen der Konstruktion doppelter Standards (z.B. unterschiedliche Leistungserwartungen) oder Rassifizierung (z.B. das Aberkennen des Status des „deutsch seins“ aufgrund der Hautfarbe) seitens der Forscher festgestellt (ebd., S. 486f.).

Fereidooni kritisiert, dass Rassismuskritik in der gesamten Ausbildung von Lehrern sowie im Alltag nur eine marginale Rolle spielt (ebd., S. 488). Dadurch hätten Lehrer kaum „antirassistische Schlüsselqualifikationen“ und könnten sich nicht mit bestehenden „egalitätsbetonende[n] Normen und rassismuserlevante[n] Praktiken“ auseinandersetzen (ebd.).

Formal betrachtet kennt das deutsche Recht keine rassistische Segregation (Bartel/ Liebscher/ Remus 2017, S. 362).⁹ Bartel et al. kritisieren jedoch:

„Eine enge Rassismusdefinition und der Abwehrreflex gegen anti-rassistisches Recht tragen auch bei der Rechtsfindung vor deutschen Gerichten dazu bei, dass eine unsichtbare *weiße* Norm als objektiv gesetzt wird, wodurch rassistisches Alltagswissen und Alltagspraxen negiert und die Erfahrungen von nicht-*weißen* Personen ignoriert werden. Die Wirkungsmacht der *weißen* Norm erklärt sich dabei aus dem Zusammenspiel von rassistischem Wissen und dessen Institutionalisierung.“ (Ebd., S. 366).

Die „Institutionalisierung von Rassismus“ wird innerhalb des Rechtssystems vor allem dadurch sichtbar, dass „People of Color“ erheblich seltener als Staatsanwälte und insbesondere Richter fungieren (ebd., S. 367). „Richtende in Deutschland sind heute immer noch überproportional oft *weiß* und christlich sozialisiert, Richter_innen und Staatsanwält_innen of Color minorisiert und marginalisiert“ (ebd.). Darüber hinaus konnte festgestellt werden, dass Kandidaten mit Migrationshintergrund signifikant schlechtere Examensnoten erhalten (Towfigh/ Traxler/ Glöckner 2014, S. 21).

Bartel et al. legen drei Hauptfelder dar, in denen rassistische Wissensbestände, Stereotypen und Praktiken (subtilen) Einfluss nehmen (Bartel/ Liebscher/ Remus 2017, S. 370).

Erstens stellen sie in der Sprache im deutschen Rechtsraum Rassismen fest (ebd., S. 371f.). Zweitens finden sie Beispiele für rassistische Rechtsauslegungen, in denen z.B. diskriminierende Sachverhalte vor dem Hintergrund der *weißen* Wissensbestände bagatellisiert und Verfahren vor diesem Hintergrund eingestellt bzw. Schadensersatzleistungen herabgesetzt werden (ebd., S. 373-377). Drittens führen die Autoren an, dass der Gerichtssaal ein *weißer* Raum sei. In diesem könne es auch weniger explizit zu Diskriminierung kommen. Beispielsweise bemängeln die Autoren allgemein Solidarisierungseffekte der *weißen* Richter und *weißen* Angeklagten bzw. Anwälte, und Effekte des „Othering“ im Gerichtssaal (ebd., S. 377ff.). Weiterhin spielen hier fehlende Empathie, Negierungen und Bagatellisierungen eine wichtige Rolle, die dazu führen, „dass Gerichte nicht als Ort wahrgenommen werden, in denen Diskriminierungen und die damit einhergehenden Gefühle von Schwäche, Wut,

⁹ Die Autoren klammern das Asyl- und Aufenthaltsrecht in ihrer Betrachtung als Ausnahme aus.

Hilflosigkeit und Demütigung ernsthaft verhandelt werden“ (Bartel/ Liebscher/ Remus 2017, S. 379). Dabei werden diese Prozesse als nicht absichtsvoll und unbewusst herausgestellt. Dieses mache Veränderungen jedoch gleichzeitig schwer (ebd.). Sie fordern daher: „hinzuzuhören und ernst zu nehmen, wenn rassistische Handlungen kritisiert und Rassismuserfahrungen berichtet werden, statt in reflexhafte Abwehr zu verfallen“ (ebd., S. 380).

Eine besondere Bedeutung in der Diskussion um Rassismus in deutschen Behörden nimmt die Debatte um ein Kopftuchverbot ein.

„Das zeigt sich nicht zuletzt daran, dass Richter_innen und Staatsanwält_innen das Tragen von Kippa, Kopftuch und anderen religiösen Symbolen untersagt ist – zumindest in den Bundesländern, in denen dies durch Landesgesetze wie das Berliner Weltanschauungssymbolegesetz geregelt ist. Relevant wurde das Neutralitätsgebot bislang jedoch nur bei muslimischen Symbolen – ebenso wie der Anlass für die sogenannten Neutralitätsgesetze der Ausschluss kopftuchtragender Frauen von Stellen im Schuldienst war.“ (Bartel/ Liebscher/ Remus 2017, S. 368; vgl. Berghahn 2009).

Ausschlusseffekte bezogen auf das Kopftuch stellen Bartel et al. letztlich auch bei freien Anwälten fest. So sind allein in Berlin bis 2013 vier Fälle bekannt geworden, in denen Richter Anwältinnen aufgrund ihres Kopftuchs in der mündlichen Verhandlung zurückgewiesen haben (Bartel/ Liebscher/ Remus 2017, S. 368). Sind pauschale Kopftuchverbote im Schuldienst nach einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts verfassungswidrig, bleiben ähnliche Entscheidungen bezogen auf die Justiz bisher aus (ebd.). Besondere Bedeutung erhält die Debatte dadurch, dass sie Auswirkungen auf die potentielle Berufswahl von Studierenden haben kann (ebd.). Die Kopftuchdiskussion in Deutschland steht symbolisch für die Existenz eines Kulturrassismus, der diskriminierende Stigmata schafft (Hill 2016, S. 50). Es liegt in der Verantwortung der Behörden, das Hineintragen dieser Stigmata in den institutionellen Alltag zu verhindern. Dennoch lassen sich in der Diskussion um das Kopftuch in Schulen und im Bereich der Justiz gegenläufige Prozesse finden.

Immer wieder treten Vorwürfe auf, die der Bundeswehr Fremdenfeindlichkeit unterstellen (Roman/ Deutsche Welle 2013), insbesondere da

„Streitkräfte und mit ihnen die Bundeswehr [...] ihrer inneren Struktur und ihrer Zweckbestimmung nach durchaus Eigenschaften auf(wei- sen), die für Personen mit rechtsextremen Orientierungen attraktiv sein könnten. Es besteht daher die Gefahr, dass im Bewerberaufkommen für die Bundeswehr verstärkt junge Männer und [...] junge Frauen mit entsprechenden Einstellungen vertreten sind.“ (Gareis/ Kozielski/ Kratschmar 2001, S. 31).

Gerade in den 90er Jahren wurde eine Vielzahl an fremdenfeindlichen Vorfällen aktenkundig (Wiesendahl 1998, S. 240). Die Problematik greift auch der aktuelle Jahresbericht des Wehrbeauftragten im Unterpunkt „Extremismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit“ auf: „Die Bundeswehr als wesentliches Element einer wehrhaften Demokratie kann es nicht dulden, dass Soldatinnen und Soldaten politischen Extremismus verharmlosen oder sich an extremistischen Bestrebungen beteiligen“ (Deutscher Bundestag 2016, S. 47). Hieran zeigt sich ein erstes Problem: Der Bericht des Wehrbeauftragten setzt die Themen Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit gleich (ebd.). Es werden im Jahresbericht 57 Ermittlungen gegen Einzelverfehlungen aufgelistet (ebd.). Weitere Stellungnahmen zum Thema Fremdenfeindlichkeit fehlen.

Damit bleiben latente Formen von Fremdenfeindlichkeit genauso unberücksichtigt wie evtl. Fremdenfeindlichkeit begründende Strukturen. So zitiert auch die Deutsche Welle einen Presseoffizier: „Natürlich gibt es auch Defizite [...]. Die liegen allerdings nicht in der Struktur der Bundeswehr begründet, sondern in individuellen Verfehlungen“ (Roman/ Deutsche Welle 2013). Hieran sowie an Diffamierungsvorwürfen gegen systematischen sozialwissenschaftlichen Untersuchungen zeigt sich wiederum eine nicht untypische Reaktion:

„Nun ist von einer Institution wie der Bundeswehr kaum ein anderes offizielles Reaktionsmuster zu erwarten, weil wie Wilhelm Heitmeyer zu Recht bemerkt, Sicherheitsorganisationen wie Polizei und Militär auf solche Vorkommnisse immer mit dem gleichen Reflex, nämlich der „Skandalisierung nach außen und Tabuisierung nach innen“ antworten würden.“ (Wiesendahl 1998, S. 241).

Wiesendahl stellt in seiner Untersuchung die These auf, dass in der Bundeswehr Rahmenbedingungen der militärischen Organisationskultur eine kulturelle Gelegenheitsstruktur etablieren, die sich auf rechtsextreme Einstellungen und Äußerungen auswirken (ebd., S. 242). Bestätigt sieht er die These

dadurch, dass „sich rechtsextremistische und fremdenfeindliche Ausschreitungen vor allen Dingen in Kampftruppenverbänden der Bundeswehr häuften“ (Wiesendahl 1998, S. 242).

Innerhalb der Truppe kann eine „rechtsschiefe Verteilung der Parteipräferenzen“ festgestellt werden. Daraus könne laut Wiesendahl ein Pluralismusproblem abgeleitet werden, „wodurch Mitte-links-Positionen militärisch als normabweichend und randständig marginalisiert werden, während politische und ideologische Rechtspositionen unter die Kategorie des common sense der „military community“ fallen“ (ebd., S. 244). Durch dieses organisationskulturelle Phänomen treten wiederum „fließende Grenzüberschreitungen zu Rechtsaußenpositionen“ auf (ebd.). Darüber hinaus kritisiert Wiesendahl unhinterfragte und bedenkliche, militärische Traditionen aus Wehrmachtszeiten, welche die Geschichte der Wehrmacht verharmlosen (ebd., S. 245).

Es lässt sich festhalten, dass institutioneller Rassismus ein Phänomen ist, welches in vielen Bereichen der Gesellschaft auftritt. Es ist keineswegs auf die Polizei begrenzt, noch ist es ein eindimensionales Phänomen, das sich an spezifischen, stets gleichen Auswirkungen erkennen lässt. Ihm zugrunde liegen letztlich die Diskriminierung von Personengruppen, dies jedoch auf unterschiedliche und häufig abstrakte Art und Weise. Die Folgen für die Betroffenen können schließlich jedoch sehr konkret sein.

4. Individuelle Risikofaktoren für Fremdenfeindlichkeit in der Polizei

In der Studie zur Fremdenfeindlichkeit in der Polizei 1996 belegte Bornewasser „einen deutlichen Zusammenhang zwischen alltäglichen Belastungen und Überforderungen im Dienst im Umgang mit Angehörigen ethnischer Minderheiten, die die Gefahr von Übergriffen erhöhen“ (Bornewasser 1996, S. 16). Asmus und Enke führen dazu weiter aus, dass „die Ergebnisse (...) allerdings keine Erkenntnisse hervorgebracht (haben), die dazu geeignet wären, der Polizei, abgesehen von Einzelfällen, strukturell oder systematisch Fremdenfeindlichkeit zu attestieren“ (Asmus/ Enke 2016, S. 12). So resümieren die Autoren der Studie

„daß es sich weder um „bloße Einzelfälle“ noch um ein „systematisches Verhaltensmuster der Polizei“ handelt, sondern daß die Kumulation von Belastungen in Ballungszentren mit hoher illegaler Einwanderung und Kriminalität sowie bei Großeinsätzen gegen verbotene Demonstrationen manche Beamte überfordert.“ (Eckert/ Bornewasser/ Willems 1996, S. 160)

Die Autoren fokussieren ihre Untersuchung insbesondere auf intendierte Formen von Fremdenfeindlichkeit wie fremdenfeindliche Übergriffe. Demgegenüber werde nach Asmus und Enke vor allem von Teilen der Polizei die „Theorie der schwarzen Schafe“ (Asmus/ Enke 2016, S. 14) angeführt:

„Danach würde die Polizei in Bezug auf fremdenfeindlichen Verhalten im Vergleich mit anderen Berufen keine Ausnahme darstellen. Es wird davon ausgegangen, dass die Polizei ein Spiegelbild der Gesellschaft sei und es daher nur „natürlich ist, wenn angesichts des Vorkommens fremdenfeindlicher Übergriffe in der Gesellschaft auch Polizeianghörige fremdenfeindliche Motive in ihren Polizeialltag einfließen lassen.“ (Ebd.).

Auf das Einstellungspotential sowie die Spiegelbildthese wird im Folgenden eingegangen. Es muss sich den Ausführungen der Forschungsgruppe um Eckert und Bornewasser angeschlossen werden, dass es sich hier nicht um eine groß angelegte quantitative Dunkelfeldstudie handelt, die konkrete Zahlen vorlegen kann, wie viele Polizisten fremdenfeindlich sind (Eckert/ Bornewasser/ Willems 1996, S. 160). Da eine solche Studie im deutschsprachigen Raum fehlt, können hierüber nur annähernde Angaben gemacht werden. Ungeachtet davon lassen sich Ursachen für Fremdenfeindlichkeit in der Polizei bestimmen. Im Folgenden wird auf spezifische individuelle Fremdenfeindlichkeit fördernde Faktoren im Polizeialltag eingegangen.

4.1 Individuelle Einstellungen

Untersucht man Fremdenfeindlichkeit in der Gesellschaft, so ist die Einstellungsebene der Befragten von Bedeutung. Mehr als bei Wahlforschungen oder der Untersuchung fremdenfeindlicher Übergriffe lassen sich so allgemeine Potentiale in der Mitte der Gesellschaft aufdecken. Gleiches lässt sich auf die Polizei übertragen. Anhand einzelner Übergriffe lassen sich keine übertragbaren Aussagen über alle Angehörigen einer Institution treffen, Untersuchungen zu Einstellungen der Beamten spiegeln jedoch ein breiteres Bild der Amtsträger ab. Hier muss berücksichtigt werden, dass Forschungen zur

Einstellungsebene von Polizeibeamten im Kontext dieser Arbeit überwiegend weit zurückliegen.

In der Wissenschaft wird teilweise die These vertreten, dass die Polizei vom Einstellungspotential nicht wesentlich von der Norm in der Bevölkerung abweicht (Bornewasser 1999, S. 290). Sie stelle nur ein „Spiegelbild der Gesellschaft“ (ebd.) dar. Problematisch an dieser These ist, dass sie einerseits sehr stark vereinfacht und nicht berücksichtigt, dass Polizeibeamte alleine aufgrund z.B. ihrer Sozialisation, Bildung, Geschlechterverteilung und ihres Einkommens nicht der gesamten Breite der Gesellschaft entsprechen können. Andererseits lässt sie damit allgemeine Ursachen für Fremdenfeindlichkeit unberücksichtigt. Faktoren wie Bildung (Decker et al 2016, S. 38) oder soziale Abstiegsängste (Kailitz 2004, S. 198f.; Heitmeyer 2011, S. 26- 29) haben massive Einflüsse auf fremdenfeindliche Einstellungen. Die Einstellungspotentiale oder aber ihre Ursachen müssten demnach Unterschiede aufweisen. Die Forschungsgruppe um Backes stellte in diesem Zusammenhang in einer Befragung von Hamburger Polizeibeamten fest, dass sich Einstellungen zu Ausländern in ähnlichen Bereichen befinden wie in der allgemeinen Bevölkerung (Backes et al. 1997, S. 53f.). Fremdenfeindliche Einstellungen innerhalb der Polizei ließen sich damit bezogen auf Untersuchungen wie den „Mitte-Studien“ bei über einem Fünftel aller Polizisten feststellen (vgl. die Zahlen aus Decker et al. 2016, S. 38, bzw. Kapitel 3.2 dieser Arbeit).

Lindner kommt in einer Umfrage unter Studierenden der Polizei Nordrhein-Westfalens zu folgendem Ergebnis:

„Dennoch ist sie (die Polizei) als Institution der Exekutive und als Bestandteil der Gesellschaft – wie meine Untersuchung gezeigt hat – nicht frei von fremdenfeindlichen Tendenzen, denn seitens der Auszubildenden lassen sich bei den im Dienst stehenden Polizeibeamten ein nicht unerhebliches fremdenfeindliches und rechtsextremes Einstellungspotential vermuten.“ (Lindner 2001, S. 190).

Diese Fremdeinschätzung durch Auszubildende zeigt in Verbindung mit anderen Untersuchungen deutlich auf, dass die Polizei nicht frei von fremdenfeindlichen Einstellungen ist. Dabei scheinen sich diese, wie von Bornewasser oder Backes vermutet, in einem Bereich zu bewegen, der mit der Gesamtgesellschaft vergleichbar ist. Diese Vermutung wird durch eine Untersuchung von Jaschke von 1997 gestützt, in der der Autor den Anteil der Polizeibeamten mit fremdenfeindlichen Einstellungen auf 10 bis 15% schätzte

(Jaschke 1997, S. 191- 192; Asmus/ Enke 2016, S. 14). Das Besondere an den Ergebnissen der Studie von Lindner im Vergleich zu den anderen dargelegten Studien ist, dass diese aufzeigen, welche Einstellungen Studierende der Polizei vertreten. So wollten beispielsweise 26,6% der Befragten, dass die Ausländerzahl in Deutschland verringert wird (Lindner 2001, S, 190). Es zeigt sich, dass fremdenabweisende Einstellungen in die Polizei hineingetragen werden können und nicht nur reine Folge von Sozialisationsprozessen innerhalb des Polizeialltags sind. Einschränkend muss das Alter der Studie Lindners berücksichtigt werden. Seit der Durchführung der Studie haben sich die Einstellungsmodalitäten sowie die praktische Durchführung der Ausbildung bzw. des Studiums zum Teil gravierend verändert. Es bedarf hier folgend neuen empirischen Erkenntnissen.

Es bleibt festzuhalten, dass die Gründe, die zu fremdenfeindlichen Einstellungen von Polizisten führen, nicht vollständig die gleichen sein können, wie in der Gesellschaft. Andernfalls müssten sich aufgrund der sozial ungleichen Zusammensetzung der Polizei im Vergleich zur Gesamtgesellschaft deutliche Abweichungen zeigen. Problematisch an einer der Gesellschaft gleichenden und damit normal erscheinenden Einstellungsebene der Polizisten ist, dass fremdenfeindliche Einstellungen einzelner Polizisten aufgrund deren herausragender Stellung in der Gesellschaft für das Gemeinwohl weitaus schwerwiegender sind. Selbst wenn die Einstellungen der Norm der Gesellschaft entsprechen, dürfen sie keineswegs bagatellisiert werden:

„[Es] wäre [...] ein beunruhigendes Zeichen, wenn Polizisten nur der „Normalbevölkerung“ entsprechen wollten. Selbst geringe Abweichungen wären kein sonderlich geeignetes Ruhekitzen, weil die Handlungsmöglichkeiten (über das Gewaltmonopol) wie deren Konsequenzen ungleich problematischer sind als wenn eine x-beliebige Privatperson ähnliche Einstellungen mit sich herumtrüge – oder gar in die Tat umsetzen würde.“ (Backes et al. 1997, S. 10)

Backes et al. konnten in ihrer Untersuchung feststellen, dass sich negative Einstellungen aus polizeilicher Sicht gegenüber Ausländern ungleichmäßig auf unterschiedliche Nationalitäten verteilen. So schnitten beispielsweise Spanier und Portugiesen besser ab als Deutsche selbst, während vor allem Osteuropäer, Türken und Afrikaner negativ beurteilt werden (ebd., S. 62).

Im Zusammenhang mit eher fremdenabweisenden Einstellungen, stellten Backes et al. einen Zusammenhang mit der Einstellung zum Polizeiberuf fest. So war den eher fremdenakzeptierenden Beamten, die Korrektheit ihres dienstlichen Verhaltens wichtiger. Hinzu kommen Angaben über bessere Verhältnisse zu Vorgesetzten, Staatsanwaltschaft und Richtern gegenüber der Gruppe der eher fremdenabweisenden Beamten (Backes et al. 1997, S. 156). Die Forschergruppe interpretierte diese Ergebnisse so, dass „bei fremdenabweisenden Beamten aufgrund der (Vor-)Einstellungen, Erwartungshaltungen und dienstlichen Handlungsweisen erhebliche Risiken zur Grenzüberschreitungen in Konfliktsituationen vorliegen“ (ebd., S. 157).

Fremdenfeindliche Einstellungspotenziale in der Polizei scheinen sich im Bereich der Potentiale der allgemeinen Bevölkerung zu bewegen. Diese Zahlen sind dabei jedoch alles andere als beruhigend, da fremdenfeindliche Einstellungen eines Polizeibeamten weitreichende Folgen haben können. Sie führen nicht automatisch zu diskriminierendem Verhalten oder schlimmer zu illegitimen Übergriffen (ebd., S. 158). Sie können das Risiko hierfür jedoch deutlich erhöhen. Daher bedürfen sie weiterhin großer Aufmerksamkeit. So fasst Backes zusammen:

„Es lassen sich in Teilgruppen der Polizei problematische Einstellungen gegenüber Ausländern, problematische Erwartungshaltungen gegenüber dem Fehlverhalten von Fremden und auch riskante Berufsauffassungen erkennen, die ungünstige Voraussetzungen dafür sind, daß unter Belastungen eine angemessene und nicht grenzüberschreitende Konfliktregulierung gewährleistet ist.“ (Ebd., S. 209)

Weiterhin ist zu bedenken, dass Diskriminierung von Fremden auch durch Beamte stattfinden kann, die keine fremdenfeindlichen Einstellungen haben. Sie sind kein notwendiges Kriterium für angewandten Rassismus.

4.2 Stress und Belastungen im Polizeialltag

In Fokus einiger bedeutender wissenschaftlicher Untersuchungen zum Thema Fremdenfeindlichkeit in der Polizei stand der Ansatz, dass Stress und Belastungen im täglichen Dienst negative Auswirkungen auf den Umgang mit „People of Color“ und/ oder Ausländern haben.

Backes et al. konnten in ihrer Untersuchung feststellen, dass es zwischen Fremdenabweisung und Stressempfinden der befragten Polizeibeamten Korrelationen gibt (Backes et al. 1997, S. 165). So wurden seitens der Befragten Ausländer als emotionale und operative, „zusätzliche Stress- und Frustrationsquelle“ (ebd.) ausgemacht. Nach den Autoren resultiert die Fremdenabweisung, da gestresste Menschen „[d]anach befragt, [...] selbstverständlich diese zusätzliche Streßquelle zunächst benennen bzw. ein Interesse daran haben, diese Streßquelle zu beseitigen oder zu umgehen“ (ebd., S. 166). Umgekehrt halten sie fest, dass „viele Beamte sich nicht über Gebühr gestresst fühlen und daß unter diesen die Prozentsätze der Fremdenakzeptanz statistisch bedeutsam höher sind“ (ebd., S. 167).

Die Autoren resümieren: „Die festgestellten Zusammenhänge stellen einen starken psychologischen Risikofaktor für die Stabilisierung von Fremdenabwehr dar“ (ebd., S. 166).

Es wurden in den zurückliegenden Forschungen zu Fremdenfeindlichkeit in der Polizei vor allem drei Stressoren als Hauptrisiko für Fremdenfeindlichkeit ausgemacht: „Persönliches Risiko, mangelndes Ansehen und die ständige Konfrontation mit sozialen Problemen“ (Schweer/ Strasser 2008, S. 30).

Mangelndes Ansehen kann zunächst von dem polizeilichen Gegenüber ausgehen. Es stellt dann einen akuten Stressor dar, der sich in einer konkreten Situation auswirkt bzw. über Zuschreibungsprozesse auf andere Situationen übertragen kann:

„Mangelndes Ansehen oder Geringschätzung der Polizei durch das polizeiliche Gegenüber wird von den Beamten nicht bloß als Respektlosigkeit bewertet. Damit scheint eine erhöhte Gewaltbereitschaft assoziiert zu werden, somit auch eine erhöhte Eigengefährdung“ (ebd., S. 26).

Hier erfolgen Assoziierungsprozesse, aus denen eine Geringschätzung folgt. Sie bedeuten daher für Polizeibeamte eine Gefahr, der begegnet werden muss. Solche Assoziierungen werden regelmäßig abwehrendes Verhalten zur Folge haben, das sich wiederum auf das polizeiliche Gegenüber und seine Reaktion auswirken wird.

Mangelndem Ansehen aus der Institution selbst können ebenso negative Auswirkungen folgen. Schwerer und Strasser stellen in diesem Zusammenhang fest:

„Die Ursachen für die „Dünnhäutigkeit“ von Beamten liegen häufig in der Institution der *Polizei selbst* begründet. Menschen, die sich von ihrer eigenen Institution und ihren Kollegen aus anderen Organisationseinheiten nicht respektiert fühlen, übertragen ihren Stress zwangsläufig in das polizeiliche Einsatzgeschehen. Das hat weniger mit Fremdenfeindlichkeit zu tun als mit Überforderung.“ (Schweer/ Strasser 2008, S. 29).

Seitens der befragten Polizeibeamten konnte die Forschungsgruppe um Backes ein großes Interesse an Antistressseminaren messen (Backes et al. 1997, S. 166). Die Beamten zeigen damit deutlich, dass sie sich selbst überfordert fühlen und selbst Gegenmaßnahmen initiieren wollen. Die Untersuchungen zeigen überdies, dass der Risikofaktor Stress zum Beispiel mit einer höheren Berufszufriedenheit eingedämmt werden kann.

Kommen Schweer und Strasser zu dem Ergebnis, dass „die Besonderheiten im Umgang mit Angehörigen ethnischer Minderheiten und sozialer Randgruppen zusätzliche Stressoren im beruflichen Alltag von Polizeibeamten“ „zweifelloso“ darstellen (Schweer/ Strasser 2008, S. 31), kommen Backes et al. demgegenüber zu dem Ergebnis:

„Nicht der Stress durch die Ausländer ist entscheidend, sie werden nur aufgrund des allgemein höheren Stresslevels „in stärkerem Maße abgewiesen““ (Backes et al. 1997, S. 166).

Problematisch an dieser Aussage ist jedoch das zentrale Dilemma des latenten Rassismus: Er richtet sich nicht gezielt aus bewusster Fremdenfeindlichkeit gegen das polizeiliche Gegenüber. Backes zeigt dennoch auf, dass bestimmte Polizeibeamte dazu neigen, ein anderes Verhalten gegenüber „People of Color“ zu demonstrieren. Schweer hält fest:

„Ein *rabiates Vorgehen* bei Kontakten mit Bevölkerungsgruppen, die der Beamte als problematisch einstuft, stellt dann eine Handlungsstrategie dar, um unmissverständlich zu demonstrieren, wer *Herr im Ring* ist, um nicht zuletzt die eigene körperliche Unversehrtheit zu garantieren.“ (Schweer/ Strasser 2008, S. 26).

Zweifelhaft sind hier bereits die existenten Zuschreibungsprozesse, die das objektive, neutrale Handeln in Stresssituationen unmöglich gestalten.

So kommt auch Bornewasser zu dem Ergebnis,

„dass zwischen polizeilichen Belastungen (und Frustrationen) und fremdenfeindlichen Verhaltensweisen (Diskriminierung) kein kausaler Zusammenhang besteht. Belastungen verschiedenster Art, denen Polizeibeamte ausgesetzt sind, wirken lediglich als Moderatorvariablen.

Wer hoch belastet ist, sieht sich einem höheren Risiko des fremdenfeindlichen Übergriffs ausgesetzt als der Beamte, der eine geringe Beanspruchung seiner Ressourcen verspürt. Belastungen allein bewirken aber keine fremdenfeindliche Diskriminierung.“ (Asmus/ Enke 2016, S. 13; vgl. Bornewasser 2009, S. 16).

Die angesprochenen Stressoren führen nach der Untersuchung von Schweer und Strasser darüber hinaus nicht allein zu fremdenabweisenden Haltungen. Die von den Hauptstressoren betroffenen Beamten „zeigten sich nicht nur demotivierter und weniger belastbar, sondern isolierten sich auch stärker von ihren Kollegen bzw. wiesen ein gereizteres Verhalten im beruflichen Alltag auf“ (Schweer/ Strasser 2008, S. 30). Insgesamt traf dies auf fast ein Viertel der befragten Beamten zu (Schweer/ Strasser 2008, S. 30).

Es zeigen sich hier bereits erste Hinweise, dass die Struktur der Polizei selbst zu Fremdenfeindlichkeit beitragen kann. So folgert schließlich Schweer:

„Auffallend ist in diesem Zusammenhang, dass von den Polizisten im Rahmen der Befragung vorrangig Stressoren thematisiert werden, die in der Struktur der Polizei selbst begründet liegen, so die fehlenden Entscheidungs- und Handlungsspielräume im Beruf, das gestörte Betriebsklima sowie das angespannte Verhältnis zu den Vorgesetzten.“ (Ebd., S. 29).

Strukturelle Defizite tragen damit erheblich zu Stressfaktoren bzw. Moderatorvariablen bei. Der Polizei muss es hier folglich gelingen, eigene strukturelle Defizite, die zur Berufsunzufriedenheit führen, abzubauen und andere Stressoren durch Fortbildung und Betreuung der Beamten zu mindern.

4.3 Kommunikationsdefizite im Umgang mit Ausländern

Kommunikationsprobleme können im beruflichen Alltag von Polizeibeamten leicht als Stressoren identifiziert werden (Schweer/ Strasser 2008, S. 31). Sie können Einfluss auf jede Situation haben und so nicht zuletzt stressreiche Lagen verkomplizieren. So gaben auch 46 % der befragten Beamten in der Untersuchung von Backes et al. an, dass Stress im Umgang mit Ausländern durch Sprachprobleme entsteht (Backes et al. 1997, S. 55).

Im Umgang mit fremden Sprachen können Menschen dazu tendieren, kulturalistische bzw. kriminalisierende Konstruktionen aufzubauen (Dirim/ Mecheril 2017, S. 458). Dirim und Mecheril konnten für die Schule feststellen, dass

diese sich als Ort zeigt, „an dem die Sprachen *bestimmter* Familien zum Problem werden“ (Dirim/ Mecheril 2017, S. 458). Ähnliches ist für den Bereich der Polizei anzunehmen. Sprachen können zum Symbol kultureller Abweichung werden und so das humboldtsche Vorurteil, dass andere Sprachen mit anderen Weltansichten verbunden sind, nähren (ebd., S. 457).

Neben der abweichenden Sprache als zusätzliche Arbeitsbelastung, könnten demnach auch diese Konstruktionen den Umgang mit Fremdsprachlern problematisieren.

Berücksichtigt werden muss, dass Personen mit fremder Sprache nur einen Teil des hier relevanten polizeilichen Gegenübers ausmachen. Diskriminierungen richten sich nicht nur gegen Personen, die Deutsch nicht als Muttersprache sprechen oder Probleme im Umgang mit der Sprache haben. Gleichzeitig betrifft dieser Faktor nicht allein ethnische Aspekte, sondern tritt auch ein, wenn Personen z.B. an Sprachstörungen leiden.

Allerdings konnte Herrnkind anderweitige Kommunikationsdefizite nachweisen, die nicht auf sprachliche Differenzen zurückgehen:

„Bei Polizistinnen und Polizisten ist wenig Problembewusstsein diskriminierender Effekte ihrer Alltagstätigkeit zu erkennen. Bei der Polizeiarbeit scheinen die Wirklichkeitskonstruktionen vor allem an die jeweilige einzelne Situation anzuknüpfen. Polizistinnen und Polizisten fehlt im Allgemeinen der Blick auf das, was Migrantinnen und Migranten als diskriminierend wahrnehmen: Den institutionellen Kontext.“ (Herrnkind 2014, S. 50).

Er folgert, dass die „kommunikative Dynamik von Kontrollen“ durch gegenseitige Vorurteile nicht selten in gespannter Atmosphäre verlaufen [dürfte]. Dabei verstärken sich gegenseitige aversive Wahrnehmungen“ (ebd.). Es bleibt die Frage bestehen, ob diese Effekte gezielt durch Ausbildungsinhalte vermindert werden könnten, wenn die Beamten für diese Problematik sensibilisiert würden.

4.4 Vorurteilsbildung und Stereotypisierung als normaler Teil kognitiver Verarbeitungsprozesse

Vorurteilsbildung und Stereotypisierung sind nach psychologischer Ansicht Teil der menschlichen Natur. Sie sind Bestandteil einer stetigen Kategorisierung der Umwelt und sind damit laut Ganter Elemente von „Strategien und Heuristiken der Komplexitätsreduktion“, um einen „Mangel [an] kognitive[r] Grundausstattung“ zu bewältigen (Ganter 2003, S. 42).

“Cognitive psychologists [...] demonstrated how humans rapidly, effortlessly, and spontaneously classify objects and concepts into categories (e.g., shapes, foods) in order to make sense of our complex world and predict future events. Humans would not be able to survive without this ability.” (Glaser 2015, S. 52).

Anhand dieses Aspekts lassen sich Phänomene wie das „Othering“ grundsätzlich erklären. Tajfel konnte in diesem Zusammenhang feststellen, dass sogar zufällig zusammengestellte Gruppen ohne nennenswerte Gemeinsamkeiten kategorisieren und darüber hinaus ihre Gruppe bevorzugen, selbst wenn dies bedeutet, dass alle weniger bekommen (vgl. Glaser 2015, S. 53; Tajfel 1978). Diese Kategorisierungen sorgen letztlich in Experimenten für eine Ungleichbehandlung, also Diskriminierung anderer.

Schweer findet bezogen auf die Polizei weitere Teilaspekte:

„Darüber hinaus werden negative Verhaltensweisen von ethnischen Minderheiten und sozialen Randgruppen meist als persönlichkeitspezifische Defizite betrachtet, positive dagegen auf situationsspezifische Ursachen zurückgeführt. Das kann bei Polizisten zu der Einstellung führen, dass der schwarz-afrikanische Asylbewerber, der nicht dealt, lediglich die Ausnahme von der Regel darstellt.“ (Schweer/ Strasser 2008, S. 24).

Ist es psychologisch unstrittig, dass diese Verhaltensweisen normal sind, bleibt ein entscheidendes Problem bestehen: „Indeed, stereotyping is a natural and efficient process that probably evolved because it was generally adaptive. However, “normal” is not always “desirable”“ (Glaser 2015, S. 43,).

Diese Unerwünschtheit verstärkt sich umso mehr, wenn man auf das Verhältnis von Personen eingeht, die ungleiche, hierarchische Positionen innehaben. „Stereotype-based judgements, particularly when made by people in positions of power, have discriminatory effects, undermining the process of judging an individual on his or her own merits“ (ebd.).

Sind die Prozesse, die zunächst zur Kategorisierung in Gruppen führen, teilweise in der Psyche des Einzelnen begründet, so müssen zur Neutralität verpflichtete Institutionen diese Effekte weitestgehend unterbinden.

Beschrieben werden zwar aus psychologischer Sicht individuell normale Phänomene. Gesellschaftlich wirken sich diese jedoch durch die entstehenden Diskriminierungen unerwünscht aus und können bezogen auf die Polizeiarbeit nicht geduldet werden. Allein deshalb nicht, weil sie in der Bewertung anderer Personen und Einschätzung ihres Verhaltens zu Fehlern führen (Glaser 2015, S. 188). Glaser geht in diesem Zusammenhang der Frage nach, ob Stereotypisierungen nicht teilweise zutreffend sein könnten. Er fasst zusammen, dass Stereotypisierungen Verallgemeinerungen sind, die auf Grundlage generalisierender Vorstellungen beruhen. Anhand dieser Vorstellungen lassen sich jedoch keine allgemeingültigen Aussagen treffen (ebd., S. 63). Lässt sich beispielsweise allgemein sagen, dass Männer größer sind als Frauen, kann man keine Prognose über die Größe einzelner Männer und Frauen daran ableiten (ebd., S. 63f.). Dies trifft wiederum auf mögliche Aussagen über abweichendes bzw. kriminelles Verhalten zu, selbst wenn bestimmte Bevölkerungsgruppen häufiger auffällig sein sollten.

5. Institutioneller Rassismus in der Polizei

Neben individuellen Faktoren, die Fremdenfeindlichkeit verursachen und ermöglichen, richtet sich der Blick dieser Arbeit vor allem auf strukturelle und institutionelle Einflüsse. Im Folgenden werden zunächst drei Phänomene des institutionellen Rassismus - Ethnisierung von Kriminalität in der Kriminalstatistik, sekundäre Viktimisierung und Racial Profiling - dargestellt. Anhand dieser sollen erste Ursachen und Folgen analysiert werden.

Im Weiteren folgt eine Fokussierung auf organisatorische Teilaspekte der Polizei, die im Verdacht stehen, zu institutionellem Rassismus beizutragen oder diesen zu tolerieren. Dabei rücken die Polizeiausbildung und die Einstellung ethnischer Minderheiten, die Fehlerkultur, die Cop Culture sowie die Polizeikultur, Organisationsstruktur und Polizeiführung in den Vordergrund der Untersuchung.

Es wird nicht zuletzt die These von Hunold et al. untersucht, dass es bei diskriminierendem Verhalten von Polizeibeamten überwiegend nicht „um den Vorwurf bös-absichtlichen Handelns]“ geht, sondern dass diskriminierendes Verhalten „ganz überwiegend nicht explizit und intentional, sondern durch die vorhandenen Strukturen und Regelungen, also implizit und kaum merklich“ geschieht (Hunold et al 2010, S. 14; vgl. Asmus/ Enke 2016, S. 19f.).

Reemtsma beschreibt in Anlehnung an Thomas Manns „Buddenbrooks“ das Konzept der „Usancen“ (Reemtsma 2005, S. 34; Mann 2001, S. 526). Diese sind demnach „das systematische Übersehen des Einzelfalls, die Kombination von Bescheidwissen und Nicht-Zugeben dessen, was im Alltag routinemäßig mitläuft“ (Reemtsma 2005, S. 34). Im Falle des Auftretens solcher Usancen ließe sich die Problematik einzelner fremdenfeindlicher Vorfälle und Einstellungen nicht nur auf einzelne Individuen beziehen. Es würde bedeuten, dass Strukturen und Regelungen der Institution dazu beitragen, dass Rassismus mindestens toleriert und nicht geächtet wird.

Die Forschungsgruppe um Backes warnte bereits davor, polizeiliche Übergriffe „allein mit situativen (Über-)Belastungen zu erklären“ (Backes 1997, S. 158). Dies würde diese „gewissermaßen zu unkontrollierbaren Betriebsunfällen um[...]deuten“ (ebd.). Die Forschungsgruppe kam letztlich zu dem Schluss, dass „die vielbenutzte „Schwarze Schafe“-Theorie als nicht haltbar“ zurückgewiesen werden muss (ebd., S. 161). In diesem Zusammenhang wird erkennbar, warum institutionelle Ursachen des Rassismus untersucht werden müssen.

5.1 Spezifische Formen von institutionellem Rassismus in der Polizei

Im Folgenden wird zunächst auf spezifische Formen des institutionellen Rassismus in der Polizei eingegangen, ihre Ursachen und möglichen Folgen analysiert. Anschließend folgt der Blick auf besondere polizeiorganisatorische Ursachen für institutionellen Rassismus.

5.1.1 Die Ethnisierung von Kriminalität in der Kriminalstatistik

Ein wichtiges Themenfeld, wenn man institutionellen Rassismus in der Polizei untersucht, ist die Ethnisierung von Kriminalität bzw. die Kriminalisierung ethnischer Minderheiten, die sich in Kriminalstatistiken, allen voran der Polizeilichen Kriminalstatistik widerspiegelt und gleichzeitig Folge der dargestellten Daten sein kann.

Münch fasst die entscheidende Problematik der PKS als Hellfeldstudie zusammen:

„Die Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS) dokumentiert seit nun mehr 62 Jahren die Kriminalitätslage in Deutschland. Doch können in der PKS nur *die* Straftaten ausgewiesen werden, die der Polizei – sei es durch die Anzeige von Bürgerinnen und Bürgern, sei es durch eigene Ermittlungen – zur Kenntnis gelangen. Diesem sogenannten Hellfeld der Kriminalität steht ein – je nach Deliktsart unterschiedlich großes – „Dunkelfeld“ gegenüber.“ (Münch 2015, S. V).

Es muss jedoch beachtet werden, dass die PKS allen voran ein „Arbeitsnachweis der Polizei“ (Feldes 2016, S. 694) ist. Sie ist in keinem Fall eine realistische Abbildung der Kriminalitätslage in Deutschland, sondern nach eigenem Verständnis „eine je nach Deliktsart mehr oder weniger starke Annäherung an die Realität“ (Bundeskriminalamt 2016, S. 1). Die PKS bildet somit vor allem „die Aktivitäten der staatlichen Kontrollorgane und das Anzeigeverhalten in der Bevölkerung“ (Mansel 2003, S. 262) ab.

Herrnkind begründet die Notwendigkeit einer Diskussion um eine mögliche ethnische Kriminalisierung in der PKS: „Ein großer Anteil polizeilicher Arbeit spiegelt sich in der Polizeilichen Kriminalstatistik (PKS). Dort tauchen seit Jahrzehnten überproportional Tatverdächtige ohne deutsche Staatsangehörigkeit auf“ (Herrnkind 2014, S. 47). Als mögliche Erklärung sieht Herrnkind die Diskriminierungsthese (ebd.). Verzerrungen würden demnach besonders durch eine erhöhte Kontrolldichte von Ausländern seitens der Polizei auftreten (ebd.). Das Bundeskriminalamt spricht selbst mögliche Verzerrungsfaktoren in der Statistik an: Hier wird z.B. neben dem Dunkelfeld, allgemeinen Problemen der statistischen Erfassung und dem Anzeigeverhalten auch die polizeiliche Kontrolle genannt (Bundeskriminalamt 2016, S. 1).

Während die PKS explizit die Kriminalität von Ausländern hervorhebt, geht sie aufgrund ihrer Erfassungsmodalitäten nicht auf den sozialen Status der erfassten Tatverdächtigen ein. Dies ist insofern problematisch, als dass es

„[...] in der Kriminologie unbestritten [ist], dass „Lebenslagen“ für die Entwicklung von Kriminalität und vor allem für kriminelle Karrieren von entscheidender Bedeutung sind. Es sind nicht individuelle oder kulturelle Merkmale, die eine Rolle spielen, sondern soziale, wirtschaftliche und familiäre. Kriminalität von Ausländern und von Deutschen wird grundsätzlich durch die gleichen Faktoren verursacht. Hier, und nicht an der Nationalität muss präventiv, aber auch repressiv angesetzt werden.“ (Feldes 2016, S. 698).

Dieser Feststellung werden die Daten der PKS jedoch nicht gerecht.

Die Bedeutung fehlerhafter Darstellungen in Statistiken im Hinblick auf kriminalisierende Effekte begründet Glaser mit dem Bayesian error / Satz des Bayes:

“Drawing inferences about racial differences in criminality rate from those who have been caught involves an error akin to what logicians call *affirming the consequent*. Affirming the consequent is the following error: If A then B; B therefore A. [...]

In terms of statistics and probability theory, this issue of the lack of appropriate benchmarks/base rates is a Bayesian one, named for the Reverend Thomas Bayes, who [...] developed a mathematical formula for calculating conditional probabilities. A conditional probability is the likelihood of one state of affairs given another. [...]

It has been demonstrated that people have a tendency to commit Bayesian errors because they overlook base rates [...] in favor of ideas that are representative of their intuitions” (Glaser 2015, S. 47).

Die PKS lässt durch ihre Ungenauigkeiten gerade in Kombination mit ihrer Medienpräsenz derlei Fehler und falsche Schlüsse zu. Diese Fehler sind folgend nicht nur diskriminierend, insbesondere durch die Festigung eines Bildes von „kriminelleren Ausländern“ (Mansel 2003, S. 262), sie gefährden auch eine erfolgreiche Kriminalitätsbekämpfung.

Gerade durch die Festigung eines Bildes erhöhter Ausländerkriminalität droht die PKS selbst wiederum zu einer erhöhten Anzeigebereitschaft unter der Bevölkerung bzw. einer Stereotypisierung unter Polizeibeamten beizutragen. Die dargestellten Daten drohen so zu einer „Self-fulfilling prophecy“ (Glaser 2015, S. 47f.) zu verkommen. Es besteht somit die Gefahr, dass die Daten Vorurteile und Stereotypisierung vermeintlich bestätigen und letztlich zu Racial Profiling beitragen.

Gleichzeitig zeugen Statistiken wie die PKS davon, dass es Ungleichheiten in der Strafverfolgung gibt.

Dabei bleibt dieses Phänomen weder national noch auf die PKS begrenzt:

„Entsprechend zeigt sich auch in der Schweiz, dass nur ein geringer Unterschied zwischen der Kriminalität schweizerischer und ständig in der Schweiz wohnhafter ausländischer junger Männer besteht. Allerdings wurden – und werden – ausländische junge Männer in der Schweiz noch 2,4mal häufiger verurteilt als gleichaltrige junge Schweizer. Dagegen lag die Zahl verurteilter junger Asylsuchender um 8,2x höher [...]. Diese wenigen Zahlen zeigen, wie wichtig eine differenzierte und genaue Analyse der Zahlen ist.“ (Jäggi 2016, S. 128f.; vgl. Schwarzenegger und Studer/ NZZ 2013).

Auch in den USA wurden derlei Feststellungen für die Gefängnisstatistik getroffen:

“While Blacks represents approximately 12.5% of the U.S. population, they accounted for 28.2% of those arrested in 2007, and 35.1% of those arrested for drug abuse violations. These disproportions increased during the decades corresponding to the War on Drugs.” (Glaser 2015, S. 4f.).

Demgegenüber findet Glaser beispielsweise Hinweise, die indizieren, „[...] that Blacks are not much more likely than others to break drug laws” (ebd., S. 6).

Zwar findet Glaser in der Forschung keinen eindeutigen Beweis (ebd., S. 7f.) dafür, dass eine Voreingenommenheit gegenüber „People of Color“ zu einer ungleichen Verteilung in der Strafstatistik führt, jedoch:

„Studies showing that disparities persist even after statistically controlling for other factors, such as socioeconomic differences, crime severity, and criminal history, allow us to make a fairly strong inference of bias.” (Ebd., S. 8).

So stößt Jahn in Abgleichung mit der Anklagestatistik der Staatsanwaltschaft ebenfalls auf Hinweise einer „übereilte[n], übertriebene[n] Polizeitätigkeit“ (Jahn 2003, S. 51), da anteilig weniger ausländische als deutsche Tatverdächtige öffentlich angeklagt werden (ebd.).

Die PKS ist gemäß ihrer Eigendarstellung:

„eine Zusammenstellung aller der Polizei bekannt gewordenen strafrechtlichen Sachverhalte unter Beschränkung auf ihre erfassbaren wesentlichen Inhalte. Sie soll damit im Interesse einer wirksamen Kriminalitätsbekämpfung zu einem überschaubaren und möglichst verzerrungsfreien Bild der angezeigten Kriminalität führen.“ (Bundeskriminalamt 2016, S. 1).

In Anbetracht der oben referierten Kritik bleibt jedoch fraglich, ob die PKS ihrem eigenen Anspruch gerecht wird. Gerade ein verzerrungsfreier Blick gelingt

im Hinblick auf die Kriminalität von Deutschen und Nicht-Deutschen nicht. Dafür sind bereits die Erfassungsmodalitäten nicht geeignet. Die Messdaten geben keine Auskunft über wesentliche Items wie den sozialen Status. In der Folge begründen sie unabhängig der eigenen Warnungen der PKS ein verzerrtes Bild möglicher Kriminalitätsursachen.

Die PKS bleibt nach ihrem eigenen Anspruch ein „Hilfsmittel“ „für Legislative, Exekutive und Wissenschaft [...], um Erkenntnisse über Häufigkeit, Formen und Entwicklungstendenzen von Kriminalität“ (Bundeskriminalamt 2016, S. 1) zu erlangen. Die Kritik an ihr muss darüber hinaus jedoch bestehen bleiben. Ihre Daten sind stets unter Berücksichtigung ihrer Erfassungsmodalitäten zu verwenden. So lassen sich Aussagen über die Kriminalitätsbelastung von Ausländern ausschließlich anhand ihrer Daten nicht treffen. Ihre Erfassungsmodalitäten sollten zu einem kriminologisch relevanten System geändert werden.

„Genauso wenig wie es die Kriminalität „der Deutschen“ gibt, gibt es die Kriminalität „der Ausländer“. Diese Begrifflichkeiten sind irreführend und stigmatisierend. Kriminalität lässt sich nicht an dem im Pass eingetragenen Herkunftsland festmachen. Niemand ist oder wird kriminell, nur weil er in Algerien, Rumänien, Österreich oder Bayern geboren ist. Entscheidend sind die Lebensbedingungen, die dafür sorgen, ob Kinder, Jugendliche und auch Erwachsene kriminell werden.“ (Feldes 2016, S. 698).

Feldes folgert, dass „[f]alsche oder tendenziöse Darstellungen der PKS“ gefährliche Tendenzen unterstützen können, die über die reine Diskriminierung von Personengruppen hinausgehen (ebd., S. 699; vgl. taz 2016).

5.1.2 Sekundäre Viktimisierung

Eine Sonderform des Institutionellen Rassismus kann in Teilbereichen der sekundären Viktimisierung gefunden werden, wenn die Polizei beispielsweise die Opfer rechter Gewalt oder deren Angehörige nicht angemessen betreut bzw. sogar selbst zu Tätern macht (Geschke/ Quent 2016, S. 481f.; Montada 1988, S. 204 u. 210).

Opfer haben bestimmte Erwartungen an ihr soziales Umfeld und die Strafverfolgungsbehörden. „Die Erscheinungsformen sekundärer Viktimisierungen

stehen quasi spiegelbildlich zu den individuellen Bedürfnissen und Erwartungen des Opfers zur Unterstützung des Bewältigungsprozesses der Straftat“ (Landwehr o.D.).

Besondere Relevanz erhält das Phänomen der sekundären Viktimisierung in Deutschland in Verbindung mit den Ermittlungsarbeiten um den Nationalsozialistischen Untergrund¹⁰. Nach Geschke und Quent verursachte die Polizei bei den Ermittlungen maßgeblich sekundäre Viktimisierung, indem sie unangemessene Reaktionen gegenüber den Opfern zeigte (Geschke/ Quent 2016, S. 481f.; vgl. Amnesty International 2016, S. 17ff.). Die Opfer wurden zum Teil selbst kriminalisiert und stigmatisiert, indem der Täter dem gleichen Milieu zugeschrieben wurde (Bosch 2016, S. 34).

Problematisch ist die sekundäre Viktimisierung der Opfer des NSU laut den Autoren der Studie umso mehr, da „[d]ie durch die Gewalt transportierte Botschaft [...] sich nicht nur an das angegriffene Individuum, sondern an die gesamte Gruppe, zu der es gezählt wird“, richtet (Geschke/ Quent 2016, S. 483). Damit einhergehen Einschüchterungen der gesamten ethnischen Gruppen. Der anschließende falsche bzw. richtige Umgang der Polizei mit den Opfern kann damit Auswirkungen auf gesamte Bevölkerungsgruppen und nicht nur das einzelne Individuum haben.

Für die Polizei von Belang ist, dass Opfer rechter Gewalt häufig bereits ohne weitere Faktoren einen „besorgniserregenden Vertrauensverlust in die Polizei“ zeigen (ebd., S. 499). Folgen sekundärer Viktimisierung können diesen Effekt erheblich erweitern. Letztlich bedeutet ein verringertes Vertrauen in die Institution der Polizei, dass sich potentielle Opfer und Zeugen von ihr abwenden können. Durch die folgende eingeschränkte Mitarbeit von Bürgern im Hinblick auf ausbleibende Strafanzeigen und Zeugenaussagen wäre eine vehemente Stütze der Polizeiarbeit gefährdet. So zeigt eine erste Untersuchung von Geschke und Quent mit einer kleinen Stichprobe (ebd., S. 500), dass „sich eine erhebliche Differenz“ (ebd., S. 499) zwischen der durchschnittlichen Bevölkerung Thüringens (64% Vertrauen in die Polizei) und Personen mit

¹⁰ Nach Bosch stellen die fehlgeleiteten Ermittlungen um den NSU jedoch keinen Einzelfall dar. Er verweist auf Berichte, die Amnesty International und anderen NGOs vorliegen (Bosch 2016, S. 33). Daneben kritisiert er exemplarisch die Namensgebung von Ermittlungskommissionen in Düsseldorf („SoKo Casablanca“, „SoKo Halbmond“, „SoKo Bosphorus“) (ebd., S. 34).

Opfererfahrungen rechter Gewalt (18% Vertrauen, 41% teilweise vorhandenes Vertrauen) zeigt (Geschke/ Quent 2016, S. 499).

Sekundäre Viktimisierung steht beispielhaft für den nicht intendierten institutionellen Rassismus in der Polizei. Sie kann bereits aus „Bagatellisierungen, unsensiblen Verhalten und Mitschuldvorwürfen resultieren“ (ebd., S. 486), ohne dass Polizisten oder das soziale Umfeld rassistische Absichten verfolgen. Sie ist eine Folge eines Handelns, das überwiegend nicht darauf zielt, Personen zu diskriminieren, gleichwohl weitreichende Folgen für die Betroffenen haben kann.

Die Folgen sekundärer Viktimisierung können zum Beispiel Abwertungsprozesse verursachen, die von zunächst gänzlich Unbeteiligten ausgehen (Mohr 2003, S. 61). Diese können in der Folge zu ablehnendem Verhalten neigen (ebd.). Nicht zuletzt solche Effekte nehmen Einflüsse auf die seelische Gesundheit betroffener Akteure (ebd., S. 65).

Sekundäre Viktimisierung betrifft im Wesentlichen Personen, die des Schutzes der Organisation Polizei und besonderer Empathie bedürfen. Sie steht damit den Grundsätzen der Polizei entgegen: Opferschutz wird nicht geleistet und Opfer werden im Gegenteil weiter geschädigt (Geschke/ Quent 2016, S. 488f.). Die angerichteten individuellen psychischen Schäden sowie der Vertrauenslust in die Organisation der Polizei ist massiv.

Weiterhin vertreten Geschke und Quent die These, „dass je stärker die soziale Unterstützung und Solidarität [für die Betroffenen] ist [...] und je entschiedener rechte Gewalt geächtet wird, desto effektiver können negative Folgen vermieden und das Ausmaß rechter Gewalt langfristig reduziert werden“ (ebd., S. 489). Die Verhinderung sekundärer Viktimisierung und die damit verbundene korrekte Opferunterstützung wäre demnach gleichzeitig ein entscheidendes Mittel gegen rechte Gewalt im Allgemeinen.

5.1.3 Racial Profiling als institutionsbasierte Diskriminierung

„The first officer to arrive at the scene of a reported assault, you see two people, a man and a woman, sprinting from the area. You shout at both to stop, but they keep running, in different directions, away from you. Which one do you pursue, and why?

Imagine the same scenario, but this time both people are men, one is White and the other is Black. Which one do you pursue and why?“ (Glaser 2015, S. 1).

Glaser beschreibt mit diesem Gedankenexperiment auf einfache Weise, wie Vorurteile unser Handeln steuern. Unter dem Unterpunkt der individuellen Risikokonstellationen im Polizeialltag wurde bereits darauf eingegangen, dass Stereotypisierung als Komplexitätsreduktion zum menschlichen Alltag gehört. Problematisch wird diese jedoch, wenn Menschen durch sie diskriminiert werden. Dieses trifft umso mehr zu, wenn die Diskriminierung durch essenzielle Akteure der Gesellschaft stattfindet.

Prinzipien der Komplexitätsreduktion sowie Stereotypisierung lassen sich im Racial Profiling wiederfinden. Die Anwendung dieser Prinzipien durch die Polizei haben Auswirkung auf die Betroffenen, die von einfachen, alltäglichen Diskriminierungen bis zu sehr ernsten Folgen reichen können (Friedrich/ Mohrfeldt/ Schultes 2016, S. 10). Praktiken dieser Art sind nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte als „verfassungswidrig und mit dem Prinzip der Gleichbehandlung nicht vereinbar“ (ebd., S. 11) eingestuft worden.

Unterschieden werden muss zwischen Racial Profiling, welches von den handelnden Personen selbst ausgeht und Racial Profiling, das aus der Institution heraus erfolgt. Ersteres nennt Glaser abgrenzend „stereotype-based policing“ (Glaser 2015, S. 43). Es basiert auf der bereits angesprochenen Problematik der Komplexitätsreduzierung im kognitiven Verarbeitungsprozess von Informationen. Racial Profiling kann somit die Folge persönlicher Einstellungen und damit verbundenen Vorurteilen sein. Gleichzeitig liegen strukturelle Bedingungen vor, die Racial Profiling begünstigen und verursachen können. Hier müssen Gesetzesvorgaben, Behördenstrukturen und andere organisationspezifische Hintergründe in den Fokus der Untersuchung genommen werden.

Allgemein problematisch an der Untersuchung von Racial Profiling in Deutschland ist die hiesige Forschungslage. Es existieren kaum explizite Studien über

den Untersuchungsgegenstand (Herrnkind 2014, S. 35). Jedoch nimmt die Zahl der wissenschaftlichen Arbeiten, die sich mit dem Thema auseinandersetzen in jüngster Zeit im deutschsprachigen Raum zu. Darüber hinaus „liefert [die Polizeiforschung] eine Fülle von Material, das sich beiläufig mit dem Thema auseinandersetzt und wertvolle Hinweise gibt“ (ebd.). Racial Profiling wird somit sekundär in anderen Forschungsarbeiten untersucht.

Wird die Praxis des Racial Profiling bisweilen auch in der deutschen „Politik und breiten Öffentlichkeit noch relativ wenig thematisiert“, so mangelt es ferner „[i]nsbesondere [...] seitens der Politik an Schritten, der Praxis entgegenzuwirken“ (Cremer 2013, S. 6). Trotzdem lassen sich Anhaltspunkte finden, die verdeutlichen, „dass Racial Profiling (auch in der Bundesrepublik Deutschland) ein grundsätzliches, weit verbreitetes und alltägliches Problem ist“ (Friedrich/Mohrfeldt/ Schultes 2016, S. 11). Dennoch antwortete die Bundesregierung 2008 auf eine Kleine Anfrage:

„In der Bundesrepublik Deutschland verbietet sich eine solche Vorgehensweise schon auf Grund des Grundgesetzes und des rechtsstaatlichen Systems. Daher bedienen sich weder das Bundeskriminalamt (BKA) noch die Bundespolizei eines solchen Instruments.“ (Deutscher Bundestag 2008, S. 3).

2012 wurden jedoch bereits Einschränkungen gemacht:

„Vor diesem Hintergrund ist die äußere Erscheinung einer Person unter Umständen eines von mehreren Kriterien, die zu einem Handeln der Beamten führen können, niemals jedoch das alleinige Kriterium. [...]

„Ethnic“ bzw. „racial profiling“ wird [...] die Einleitung von hoheitlichen Maßnahmen alleine aufgrund von äußeren Erscheinungsmerkmalen von Personen unabhängig von konkreten Verdachtsmomenten verstanden [sic].“ (Deutscher Bundestag 2012, S. 3).

Hieran zeigt sich ein symbolisches Definitionsproblem. Das Problem des Racial Profiling wird letztlich regelrecht wegdefiniert und Praktiken bagatellisiert und legalisiert:

„Der politische Streit beginnt bereits bei den Definitionen. Wie bereits angedeutet, lässt die Bundesregierung die Begriffe Racial oder Ethnic Profiling nur gelten, falls der Verdacht „allein“ auf z. B. der Hautfarbe basiert [...]. Autoren aus dem Umfeld der Polizei übernehmen diese Sichtweise und sichern damit die behördeninterne Lehrmeinung ab [...]. Blickt ein Bahnreisender mit dunkler Hautfarbe gegenüber einem Bundespolizisten scheinbar verlegen zur Seite, trägt abgetragene Kleidung und hat größeres Gepäck dabei, so kämen gewichtigere Verdachtsmomente hinzu. Die Hautfarbe wäre nach dieser Lesart nicht mehr das

ausschlaggebende Kriterium. Und eine Kontrolle wäre nach dieser Argumentation kein Racial Profiling.“ (Herrnkind 2014, S. 37, mit Verweis auf Deutscher Bundestag 2013, S. 3; Gnüchtel 2013, S. 981; Wagner 2013, S. 115).

Diese Sichtweise auf die Praktiken erscheint schnell höchst zweifelhaft. Die Hautfarbe bleibt in einem solchen Beispiel einer der ausschlaggebenden Gründe, wenn nicht sogar der einzig entscheidende Grund für die Kontrolle. Hätte der Bahnreisende eine weiße Hautfarbe, würde er vermutlich nicht kontrolliert werden. Somit bleibt eine Ungleichbehandlung bestehen, die auf rein ethnischen Aspekten gründet. Folgend wird an der bereits dargelegten Definition festgehalten und gemäß Herrnkind konkretisierend der Auffassung der Bundesregierung widersprochen:

„Nach anderer Auffassung muss von Racial Profiling auch dann gesprochen werden, wenn die zugeschriebene Herkunft als „eines von mehreren Kriterien“ angenommen wird, um eine Ermittlungsmaßnahme zu begründen [...]. Für die Praxis stellt sich überdies die Frage, ob die Kriterien wie „abgetragene Kleidung“ oder größeres Gepäck bei als weiß wahrgenommenen Personen in gleicher Weise Verdacht erregen würden.“ (Herrnkind 2014, S. 37 mit Verweis auf Cremer 2013, S. 26).

Die politische Diskussion um die Definition stellt eine Form institutionellen Rassismus dar, indem sie die Problematik verharmlost bzw. negiert. Hierdurch werden Konflikte jedoch nicht gelöst, sondern schlicht ausgeblendet. Noch enger sehen es beispielsweise Fredrickson und Siljander, die den Begriff des Racial Profiling als solchen strikt ablehnen, da die „in Einzelfällen rassistischen Ermittlungsführungen oder die Verfolgung Unschuldiger [...] nichts mit Profiling zu tun [hätten], sondern [...] als Diskriminierung zu etikettieren [seien]“ (Herrnkind 2014, S. 37; mit Verweis auf Fredrickson und Siljander 2002, S. 6, 29f., 48, 62). Weiter könne „Voreingenommenheit gegenüber Minderheiten [...] die Legitimität kriminalistischen Profiling und damit legitime Polizeiarbeit insgesamt untergraben“ (ebd.). Für kriminalistische Arbeit lassen sie daher ausschließlich Criminal Profiling gelten, welches Ermittlungsarbeit „anhand von konkret ermittelten Persönlichkeitsmerkmalen [...] oder konkret festgestellten Verhaltensmerkmalen“ (Herrnkind 2014, S. 37) durchführt.

In Großbritannien und in den Vereinigten Staaten ist die Forschungslage zu Racial Profiling deutlich umfangreicher als in Deutschland. Dies hängt insbesondere damit zusammen, dass das Thema des institutionellen Rassismus vor

dem Hintergrund der Tötung von Stephen Lawrence im Jahr 1993 und die anschließenden, stark kritisierten Ermittlungsarbeiten der Polizei wesentlich früher in Großbritannien diskutiert wurde (Home Affairs Committee 2009, S. 2). In Folge dessen fand eine juristische Untersuchung statt, die mit dem Macpherson-Report 1999 ihren Abschluss fand (Macpherson 1999). In diesem wurde festgehalten: „institutional racism affects the MPS [Anm.: Metropolitan Police Service], and the police services elsewhere“ (ebd.). Neben dieser Feststellung erfolgten Empfehlungen an die Polizei, um rassistische Vorurteile und Benachteiligungen zu verhindern sowie „demonstration of fairness in all aspects of policing“ zu erreichen (ebd.).

Der Macpherson-Report war der erste Bericht seiner Art, der institutionellen Rassismus in den britischen Polizeibehörden anprangerte. Auch wenn der Zehn-Jahres-Rückblick des Macpherson-Reports die Verbesserungen innerhalb der Metropolitan Police lobt, werden dennoch weiterhin präzente Probleme herausgestellt:

„[...]T]here are a number of areas in which the police service continues to fail ethnic minorities. Mr Phillips argued that “there is still a major problem to deal with in relation to stop and search”. [...] In 1999, a black person was six times more likely to be stopped and searched under Section 1 of the Police and Criminal Evidence Act 1984; in 2006/07 it was seven times. [...] The National DNA Database (NDNAD), which currently retains all DNA samples from anyone arrested, is also “massively and hugely discriminatory”. [...] The Equalities and Human Rights Commission estimates that over 30% of all black men are on the database compared with about 10% of all Asian men and 10% of all white men.” (Home Affairs Committee 2009, S. 4; vgl. EHRC 2009, S. 22).

Gründe für abweichende Kontrollraten sieht die EHRC als nicht eindimensional. Neben diskriminierenden Annahmen von Polizeibeamten und der Polizeiführung, dass dunkelhäutige Personen häufiger kriminell sind, stellt die Kommission z.B. heraus, dass dunkelhäutige junge Menschen evtl. häufiger auf Straßen unterwegs seien¹¹ oder eine Angst vor Beschwerden bestehen könnte, weshalb formale „stop and search“ Formulare an entsprechende Personen häufiger ausgehändigt werden (EHRC 2009, S. 21). Während die Gründe nicht eindeutig herausgestellt werden können, prangert die EHRC diesen Zustand jedoch ausdrücklich an, da dieser ein “major impediment to good

¹¹ Hier müsste man die Bevölkerungsstruktur insbesondere im Hinblick auf die Alterszusammensetzung genauer betrachten.

race relations" (EHRC 2009, S. 21) sei. Macpherson stellt heraus, dass „[black] people are over-represented in the criminal justice system for a number of complex factors; but this does not justify this level of disproportionality“ (Home Affairs Committee 2009, S. 7). Zu berücksichtigen sind vor allem auch geografische Unterschiede. So stellt die EHRC starke Abweichungen in der Ausprägung der Disproportionalität in der Kontrollstatistik zwischen Behörden im Norden von England und Wales, in denen die Disproportionalität geringer ausgeprägt ist, im Vergleich zu Südengland fest, in der sie deutlicher messbar ist. Darin wird ein starker Hinweis dafür gesehen, dass die unterschiedlichen Ausprägungen in den Kontrollstatistiken nicht auf z.B. Lebensstile, sondern auf die Praktiken der Polizei zurückzuführen sind (EHRC 2009, S. 25).

Das U.S. Department of Justice veröffentlichte zuletzt 2016 nach Initiierung durch die Stadt Baltimore und die Polizei von Baltimore selbst eine umfangreiche Untersuchung zu den Kontrollpraktiken der Polizei von Baltimore (U.S. Department of Justice 2016).¹² Die Untersuchung kommt zu dem Ergebnis, dass die Polizei von Baltimore mehrfach Praktiken anwendet, die gegen die Verfassung verstoßen (ebd., S. 163). Dazu gehören:

„(1) making unconstitutional stops, searches, and arrests; (2) using enforcement strategies that produce severe and unjustified disparities in the rates of stops, searches and arrests of African Americans; (3) using excessive force; and (4) retaliating against people engaging in constitutionally-protected expression.“ (Ebd., S. 163).

Ähnliche Untersuchungen kommen zu vergleichbaren Ergebnissen. So konnten beispielsweise Close und Mason ähnliche, ungleichmäßige Anhaltepraktiken bei der Florida Highway Patrol feststellen (Close/ Mason 2006). Die Forscher kommen zu dem Schluss, „that race, gender, and ethnicity have a significant and substantive impact on the intensity of enforcement actions“ (ebd., S. 37). Antonovics und Knight stellten in Boston fest, dass 43% der durchgeführten Kontrollen auf Afroamerikaner zurückfielen, während diese unter 33% der Bevölkerung ausmachen (Antonovics/ Knight 2004, S. 25). Die Studie geht davon aus, dass Kontrollen umso wahrscheinlicher werden, wenn die Ethnizität von Fahrern von denen der kontrollierenden Polizeibeamten abweicht (ebd., S. 26).

¹² Der Grund hierfür ist die Forcierung einer Polizeireform nach dem Tod des dunkelhäutigen Freddy Gray, der im Polizeigewahrsam verstarb, woraufhin es zu massiven, öffentlichen Protesten kam (von Petersdorff/ Frankfurter Allgemeine Zeitung 2016).

Inwieweit sind die Ergebnisse ausländischer Untersuchungen für Deutschland relevant? Eine vollständige Übertragung auf deutsche Verhältnisse erscheint zunächst wenig zielführend, dafür wären die Zusammensetzung der Gesellschaften, Polizeipraktiken und Gesetzesgrundlagen zunächst genau zu analysieren und zu vergleichen (Glaser 2015, S. x). Dies kann an dieser Stelle nicht gewährleistet werden. Dennoch zeigen sich Überschneidungen in den Problemlagen. Darüber hinaus wird durch die Probleme in Großbritannien und den USA deutlich, dass nicht von einem rein national begrenzten Problem gesprochen werden kann. So resümiert auch Glaser, dass „Racial Profiling, no doubt, is a problem that exists wherever there is law enforcement and racial or ethnic stereotypes about groups regarding crime and related traits“ (ebd.).

Die Ausprägung von Racial Profiling und die gewählten Zielgruppen unterliegen gesellschaftlichen und historischen Prozessen. So konnte die EHRC feststellen, dass nach bedeutenden Ereignissen wie den Terroranschlägen in London 2005 Veränderungen in der Überwachung bestimmter ethnischer Gruppierungen, hier Personen asiatischer Abstammung, auftreten (EHRC 2009, S. 21).

In der deutschen Diskussion um Racial Profiling stehen nicht zuletzt der § 22 Abs. 1a und § 23 Abs.1 Nr. 3 BPolG und ähnliche Rechtsgrundlagen im besonderen Fokus. Problematisch an nach diesen und ähnlichen Rechtsnormen getroffenen Maßnahmen ist, dass sie „verdachtslose Personenkontrollen zum Zweck der Migrationskontrolle vorsehen“ (Cremer 2013, S. 6). Damit verstoßen die Rechtsgrundlagen nach Entscheidung des EuGH gegen geltendes europäisches Recht: Nach dieser müssen „nationale Regelungen, welche die Polizei [...] zum Zweck der Migrationskontrolle zu Personenkontrollen ermächtigen, rechtstaatliche Anforderungen der Normenklarheit und -bestimmtheit erfüllen [...], um willkürliche Kontrollen zu vermeiden“ (ebd.).

Als verdachts- und anlassunabhängige Kontrollen müssten getroffene Maßnahmen entweder dem reinen Zufallsprinzip unterliegen oder „Totalkontrollen“ (Friedrich/ Mohrfeldt/ Schultes 2016, S. 15) nach sich ziehen, um nicht selektiv Personen(gruppen) auszuwählen und zu diskriminieren (ebd., S. 14f.). Die

KOP und Herrnkind führen jedoch an, dass es regelmäßig zu Selektivkontrollen aufgrund ethnischer Aspekte wie der Hautfarbe der Betroffenen kommt (Friedrich/ Mohrfeldt/ Schultes 2016, S. 13- 16.; Herrnkind 2014, S.35ff.). Verschiedene NGOs und Menschenrechtsgremien kritisieren die Bundesrepublik für solche derartigen Rechtsgrundlagen und auf ihnen gegründete Maßnahmen (Muižnieks 2015b, S. 34f.; Cremer 2013, S. 6). Muižnieks stellt heraus, „that less than 1% of the checks are leading to the detection of irregular migrants“ (Muižnieks 2015b, S. 35.). Neben den stark diskriminierenden Aspekten der Maßnahmen ist deren Wirksamkeit somit nicht feststellbar (Meyer 2016, S. 5). Selbst in Anbetracht eines möglichen Nutzens solcher Maßnahmen warnen die Autoren des 10-Jahres-Berichts zum Macpherson-Report vor den Folgen:

“In addition, being subject to higher levels of stop and search and inclusion on the DNA Database perpetuates black people’s overrepresentation in the criminal justice system. We repeat our warning that any gains made by the use of stop and search may be offset by its potentially negative impact on community relations.” (Home Affairs Committee 2009, S. 7)

Ebenso warnt Glaser im Zusammenhang des Racial Profiling vor falschen Vorannahmen: „[...] profiling by counterterrorism agents could lead to widespread violations of civil rights, and that unchecked reliance on stereotypes in counterterrorism will serve to distract officials from real threats [...]“ (Glaser 2015, S. 163). Genau dieses Phänomen lässt sich im Zusammenhang mit den Ermittlungsarbeiten um den NSU festhalten:

„So stieß der Parlamentarische Untersuchungsausschuss zu den Ermittlungen gegen den sogenannten NSU in den Unterlagen auf „strukturell rassistische Vorannahmen“, die zu verhängnisvollen Richtungsentscheidungen führten. Beispielsweise entschied sich die Operative Fallanalyse Baden-Württembergs für ein Täterprofil, das nicht im deutschen Kulturraum zu verorten sei. Sie begründete ihre Entscheidung folgendermaßen: „Es handelt sich nicht um spontane Handlungen aus einem affektiv begründeten Impuls heraus. Somit ist davon auszugehen, dass den Täter die Fähigkeit und auch Bereitschaft charakterisiert, die Tötung einer Reihe von menschlichen Individuen im Rahmen eines kühlen Abwägungsprozesses (räumlich von den jeweiligen Opfern abgesetzt) in seinen Gedanken vorwegzunehmen und zu planen. Vor dem Hintergrund, dass die Tötung von Menschen in unserem Kulturraum mit einem hohen Tabu belegt ist, ist abzuleiten, dass der Täter hinsichtlich seines Verhaltenssystems weit außerhalb des hiesigen Normen- und Wertesystem verortet ist.““ (Herrnkind 2014, S. 40 mit Zitaten aus Deutscher Bundestag 2013b, S. 991).

Durch das Ausschließen deutscher Tätergruppen stand bereits früh fest, dass ein Ermittlungserfolg so gut wie ausgeschlossen war. Falsche Vorannahmen stigmatisierten nicht nur Opfer als Täter, sondern verhinderten aktiv eine erfolgreiche Polizeiarbeit. Es zeigt sich hieran ein Dilemma, welches für die Polizei von enormer Bedeutung ist: Unter Diskriminierungen durch die Polizei leiden nicht nur die Betroffenen, sondern darüber hinaus besteht die Gefährdung einer erfolgreichen Polizeiarbeit, selbst wenn man diese (exemplarisch an den NSU Ermittlungen) rein an der Aufklärung von Taten misst.

Weiterhin stellen sich durch die Folgen von Racial Profiling bei den Betroffenen breitere Probleme dar: Nach Herrnkind werfen „ethnozentrische Polizeistrategien“ bei „People of Color“ insbesondere „Fragen der Legitimität polizeilichen Handelns auf und entfremden sie darüber hinaus vom Kriminaljustizsystem“, da in allen Kulturen Kriminalität missbilligt werde (Herrnkind 2014, S. 51; vgl. Russel 1998, S. 44). Erwartungen an die Polizei werden nicht nur nicht erfüllt, sie verkehren sich ins Gegenteil. Hierdurch entstehen Dissonanzen, die spätestens durch Entfremdungsprozesse weitreichende Folgen für die gesamte Gesellschaft erhalten können. Die Polizei ist auf die Mitarbeit der Bürger angewiesen, um ihren gesetzlichen Aufträgen nachzukommen. Dieses spiegelt sich nicht zuletzt in der Aufgabe von Anzeigen oder Tat- und Täterhinweisen wieder. Daher muss gelten:

„Es ist irrelevant, aus welchen Motiven heraus – nach dem Gesetz und/oder im Einzelfall – die Ungleichbehandlung erfolgt. Für das Vorliegen einer Ungleichbehandlung im Sinne des Art. 3 Abs. 3 GG und menschenrechtlicher Diskriminierungsverbote ist einzig entscheidend, ob eine benachteiligende Behandlung durch staatlich zurechenbares Handeln gegeben ist.“ (Cremer 2013, S. 26).

Somit wird nochmals hervorgehoben: Für das Vorliegen von Diskriminierungen müssen keine intendierten Formen von Rassismus vorliegen. Auch latente Formen, die rassistische Praktiken wie Racial Profiling begünstigen, haben ähnliche, wenn nicht die gleichen Folgen für die Betroffenen, die Polizei und die Gesellschaft.

5.2 Polizeiorganisationsspezifische Ursachen für institutionellen Rassismus

Innerhalb der Organisation der Polizei lassen sich mehrere Ansatzpunkte finden, die institutionellen Rassismus fördern oder dulden. Zentral für dieses Kapitel ist, dass die Reduktion auf individuelle Risikofaktoren das Problem des Rassismus „individualisiert“ (Asmus/ Enke 2016, S. 21; vgl. Heuer 2013, S. 85f.). Im Folgenden wird untersucht, welche institutionell bedingte Ursachen für Rassismus neben individuellen Faktoren in der Polizei existieren. In den Fokus rücken neben der polizeilichen Ausbildung und der Einstellung von „People of Color“ in den Polizeivollzugsdienst besonders die Cop Culture, die Fehlerkultur der Polizei sowie Elemente der Polizeikultur, Polizeiführung und der Struktur der Polizei.

Problematisch ist, dass viele Aspekte nur vor einem sehr theoretischen Hintergrund beleuchtet werden können, da präzise Untersuchungen fehlen. Gleichzeitig lässt sich hier ein erster Kritikpunkt festhalten, auf den Backes et al. in ihrer Untersuchung stießen:

„[Es sind] weder Innenministerien bzw. Innenbehörden der Länder noch Landesorganisationen bzw. Gewerkschaften durch besondere Initiative oder auch nur durch Entgegenkommen bei der Genehmigung von Forschungsvorhaben auffällig geworden sind.“ (Backes et al. 1997, S. 2).

Der Zugang zu der Organisation Polizei, die „politisch oft abgeschirmt von demokratischer Öffentlichkeit wirkt“ (ebd.), ist somit erheblich erschwert. Ist dies auf der einen Seite für die Wissenschaft hinderlich, sorgt es gleichzeitig dafür, dass Veränderungsanreize durch Forschungsarbeiten verhindert oder gebremst werden. Hierin liegt der erste Anlass für Kritik., denn die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit den für diese Arbeit relevanten Themenkomplexen wie Fremdenfeindlichkeit und Fehlerkultur wird nur langsam angegangen. Dennoch hält Heuer fest:

„Trotz noch vieler Peinlichkeiten ist das Bemühen unverkennbar, Fremdenfeindlichkeit bei der Polizei zunehmend offensiver anzugehen, auch wenn der Kontext ein anderer geworden ist. Darüber hinaus wird polizeiintern noch stärker als bisher an das notwendige Vertrauen aller Bürger und Bürgerinnen in die Polizei appelliert, um überhaupt Polizeiarbeit hoch legitimiert fortsetzen zu können. Die Gefahr fremdenfeindlichen Verhaltens und die Beeinflussung polizeiberuflicher Handlungen durch fremdenfeindliche Motive scheint aber keineswegs auf Dauer gebannt zu sein“ (Heuer 2009, S. 68).

Backes et al. untersuchten die Selbsteinschätzung bezogen auf Kontrollinstanzen im Polizeialltag. Hierbei ordneten die befragten Beamten zunächst sich selbst als stärkste Kontrollinstanz ein. An nächster Stelle folgten die unmittelbaren Vorgesetzten. Demgegenüber wurde der Ausbildung nur ein mittlerer Wert zugetragen. Der Polizeiführung und der politischen Führung der Polizei bescheinigten die Beamten nur eine schwache Kontrollfunktion (Backes et al. 1997, S. 71f.). Der Ausbildung wurde ebenso nur eine durchschnittliche Beurteilung gegeben, wenn es um die Frage geht, wie diese auf den täglichen Dienst vorbereitet hat (ebd., S. 72). Dieses Ergebnis ist jedoch schwer auf die heutige Zeit zu übertragen, da sich die Ausbildungsinhalte alleine durch die Abschaffung des mittleren Dienstes in einigen Bundesländern erheblich verändert haben. Problematisch an den schlechten subjektiven Bewertungen ist, dass sie widerspiegeln, wie Entscheidungen der polizeilichen Führungsebenen wahrgenommen werden. Sie nehmen zumindest scheinbar keinen Einfluss auf die Beamten in konkreten Situationen. Eine direkte Kontrollfunktion scheint daher auch zunächst stark eingeschränkt. Die Bezugspunkte für polizeiliche Entscheidungen liegen nicht in den Vorgaben der Polizeiführung, sondern in eigenen Vorstellungen sowie denen des direkten Arbeitsumfelds.

5.2.1 Polizeiausbildung und die Einstellung von „People of Color“ in den Polizeivollzugsdienst

Von zentraler Bedeutung ist zunächst der Blick auf die Ausbildung der Polizei und ihrer Vermittlung spezifischer Inhalte zu dem Thema Rassismus in der Polizei. Einhergehen kann damit die Untersuchung der sozialen Konstruktion des „Fremden“ in der Polizeiausbildung (Asmus/ Enke 2016, S. 14). Beispielhaft sei hier auf die gültigen Modulhandbücher für die Polizei in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen verwiesen. Diese stellen zwei Bundesländer dar, die nach der Umsetzung des Kienbaumgutachtens Polizisten nur noch im gehobenen Dienst einstellen und damit in einem wissenschaftlichen (Bachelor-)Studium ausbilden. Ausdrücklich sei jedoch erwähnt, dass die Beschäftigung mit den Modulhandbüchern nur einen grundlegenden Einblick bieten kann. Es wird regelmäßig auf die Lehrenden ankommen, wie sie die

Inhalte vermitteln. Dennoch stellen sie die formalstrukturellen Vorgaben für das Studium dar.

Das bis 2016 gültige Modulhandbuch des Studiengangs Polizeivollzugsdienst der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung in Nordrhein-Westfalen wies das Thema Rassismus als solches nicht auf. Vorgesehen waren insgesamt 37 Stunden Präsenz- und Selbststudium zum Thema Interkulturelle Kompetenz.¹³ Dabei beinhaltete das Modul jedoch nicht das Thema des Rassismus oder der Stereotypisierung innerhalb der Polizei als solches (Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW 2015, S. 80f.). Neben dem Modul Interkulturelle Kompetenz (35 Stunden Präsenz- und Selbststudium (Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW 2016, S. 14) weist das ab 2016 gültige Modulhandbuch das Thema Rassismus zwei Mal explizit als solches auf, jedoch spielen weder Formen des institutionellen Rassismus noch Diskriminierungen durch die Polizei explizit eine Rolle im vorgegebenen Lehrplan (ebd., 2016 S. 5 u. 13).

Ähnliches gilt für den Lehrplan der Polizeiakademie Niedersachsen (Polizeiakademie Niedersachsen 2016). Dieser nähert sich ebenfalls dem Themenkomplex der Interkulturellen Kompetenz mit dem Ziel: „Polizeilich geht es darum, interkulturelle Situationen handlungssicher, flexibel, auf den Einzelfall bezogen, vorurteilsfrei, emotional stabil und Ziel führend zu bewältigen“ (ebd., S. 135). Das Thema Fremdenfeindlichkeit wird im Modul Zuwandererkriminalität (insgesamt 66 Lehrstunden) angeführt (ebd., S. 113). Dieses Modul soll auf „Problembereiche bei der Erfassung und Darstellung der Kriminalität von Zuwanderern, Erklärungsansätze der Kriminalität von Zuwanderern (und) Präventionsansätze“ (ebd.) eingehen. So können hier Probleme der ethnischen Kriminalisierung behandelt werden, gleichzeitig verkennt die Modulbeschreibung ohne weitere Erläuterung, die eigentlichen Gründe für Kriminalität und soll diese laut Modulhandbuch nicht weiter ausführen. Der

¹³ Im Rahmen solcher Module muss auf die Problematik der Verwendung von bestimmten Critical Incidents (Rollenspiele oder Übungsvorschläge) verwiesen werden. Dirim und Mecheril kritisieren vor allem ein Standardwerk von Heringer (2012), welches „einem Ansatz von ‚Interkultureller Kompetenz‘ [folgt], der im deutschsprachigen Diskurs seit etwa Mitte der 1990er Jahre enorme Popularität erfahren hat und letztlich davon ausgeht (und damit die eigene Wichtigkeit herstellt), dass ethnisch-nationale Etikettierungen auf distinkte kulturelle Zugehörigkeiten verweisen und Menschen weitgehend Marionetten der zudem überaus simplizistisch gefassten natio-kulturellen Zugehörigkeitsskripts seien.“ (Dirim/ Mecheril 2017, S. 456).

explizite Verweis auf die Kriminalität von Zuwanderern impliziert eine Kohärenz zwischen dem Status als Zuwanderer und deviantem Verhalten (Bischoff 2016, S. 226), die so kriminologisch nicht nachweisbar sind (Feldes 2016, S.696ff.). Das Modul birgt damit gleichzeitig die Gefahr, Stereotypen zu fördern und Maßnahmen wie dem Racial Profiling Vorschub zu leisten, insbesondere dann, wenn Zahlen aus der Polizeilichen Kriminalstatistik unreflektiert Verwendung finden sollten (Feldes/ Weingärtner/ Weigert 2016, S. 157). Eine Andersbehandlung aufgrund „unterschiedliche(r) kulturelle(r) Gegebenheiten“ wird durch das Modulhandbuch ausdrücklich forciert (Polizeiakademie Niedersachsen 2016, S. 113). Gleichzeitig lassen sich in den Modulhandbüchern jedoch Bestrebungen erkennen, das Thema Rassismus in der täglichen Polizeiarbeit stärker zu forcieren. So weist auch Murck daraufhin:

„Das Thema [Gefährdungen im Polizeiberuf] wurde und wird in vielen Aus- und Fortbildungsveranstaltungen bereits aufgegriffen und es kommt – neben anderen Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung – nun darauf an, diese Bildungsangebote dichter an den polizeilichen Alltag und die von den Beamtinnen und Beamten erwarteten Hilfestellungen heranzuführen. Wichtig ist, daß Bildungsmaßnahmen [...] – auf allen Ebenen der Hierarchie das Verantwortungsbewußstein und die Handlungsmöglichkeiten verbessern können.“ (Murck 1996, S. 7).

Herrnkind hält bezogen auf eine Untersuchung von Linder fest, dass sich „[e]ine professionelle Sichtweise auf das Phänomen Kriminalität [...] bei den Auszubildenden offenbar noch nicht ausgeprägt [hat]“ (Herrnkind 2014, S. 47f.). Ferner stellt er fest:

„Die vergleichsweise noch größte Nähe zu den Attitüden der Durchschnittsbevölkerung dürfte bei Auszubildenden zu vermuten sein, da bei ihnen die berufliche Sozialisation weniger fortgeschritten ist. Eine 1995 bei der nordrhein-westfälischen Polizei durchgeführte Befragung von 1.425 Auszubildenden im zweiten Ausbildungsjahr ergab folgendes Bild: Der Aussage „Ausländer neigen mehr als Deutsche zu Aggressionen und Gewalttätigkeit“, stimmten fast 27 Prozent zu („stimmt eher“ = 18,4%, „stimmt genau“ = 8,4%). Der Aussage „Die meisten Kriminellen sind Ausländer“ stimmten 26 Prozent (davon „stimmt eher“ = 20,5%, „stimmt genau“ = 5,9%) zu [...]. Wie Besorgnis erregend sind diese Quoten?“ (ebd.; Daten stammen aus Lindner 2001, S. 30).

Die festgestellten Ergebnisse liegen damit nicht fern von den allgemeinen Untersuchungen in der Gesamtgesellschaft. Sie zeugen somit davon, dass die Filterungsprozesse und die Ausbildung im Jahr der Untersuchung nicht dazu

beigetragen haben, fremdenfeindliche Einstellungstendenzen abzubauen. Diese Ergebnisse sind nicht uneingeschränkt auf die heutige Situation übertragbar. Sie begründen jedoch ohne weitere Untersuchungen den Verdacht, dass sich ähnliche Ergebnisse zum Teil feststellen ließen. Durch die Veränderungsprozesse innerhalb der Einstellungsvoraussetzungen und die Umstrukturierung der Ausbildung in ein Studium, können jedoch positive Änderungen angenommen werden. Jaschke kritisierte 1996, dass Polizeibeamte in der Ausbildung nur unzureichend auf „interkulturelle [...] Sozial- und Handlungskompetenzen und [...] [die] dauerhafte [...] Reflexion eindimensionaler Erfahrungshaushalte im dienstlichen Umgang mit verdächtigen Ausländern“ (Jaschke 1996, S. 200) vorbereitet werden würden. Allerdings müssen hier wiederum Änderungen in der polizeilichen Ausbildung angenommen werden, die nicht evaluiert worden sind. Empfehlungen von dem Autor wie längerfristige, kontinuierliche Fortbildungsmaßnahmen lassen sich in der Polizei jedoch kaum finden (ebd., S. 215).

Allgemein hält Behr über die Polizeiausbildung fest:

„Polizisten lernen (durchaus: gute) Polizeitheorie in der Ausbildung, aber sie lernen praktisches Handeln in konkreten Situationen. Dies wird, so scheint mir, in der Beschäftigung mit Polizei zu wenig berücksichtigt, gerade wenn es um die Frage nach einer „guten“ Polizeiarbeit geht. Zwar wird mittlerweile zunehmend versucht, diese Trennung schon in der Ausbildung zu überbrücken, jedoch fehlen nach wie vor für Deutschland empirische Arbeiten, die solche Integrationsbemühungen [sic] evaluiert hätten.“ (Behr 2008b, S. 39).

Hieran zeigen sich mehrere bedeutende Elemente: Ohne Evaluationen der Polizeiausbildungen erhält man kein klares Bild wichtiger Ausbildungsinhalte und Vermittlungsformen. Es kann wie oben nur anhand der Inhaltsbeschreibungen darauf geschlossen werden, ob diese zur Vorbereitung auf den täglichen Dienst, hier konkret auf den Umgang mit polizeiinneren, rassistischen Problemlagen vorbereiten. Darüber hinaus gibt es kein klares Bild, welche Ausbildungsinhalte in der Praxis schließlich Verwendung finden und ob Erkenntnisse aus der Ausbildung von Langzeitbedeutung sind. Die Polizei muss sich hier als Organisation öffnen und Untersuchungen fördern, gerade um bestehende Veränderungen und vermeintliche Verbesserungen zu überprüfen. Heuer stellt zwar in den letzten Jahrzehnten Fortschritte im selbstreferentiellen System der Polizei in Deutschland „nach einer langen

Phase des Selbstbezugs mit der Folge einer verspäteten Wahrnehmung von gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Veränderungen [...] in Richtung eines vermehrten Gesellschaftsbezugs“ fest (Heuer 2013, S. 89) Dieses erfolgt seiner Einsicht nach durch die „fast durchgehende Qualifizierung der Polizeiangehörigen“ durch die Einführung des Fachhochschulstudiums (ebd., S. 89f.; vgl. Asmus 2016, S. 21). Hierdurch wäre „das nunmehr vermittelte polizeiliche Berufsbild und Selbstverständnis [...] weniger von der Formel ‚Polizei und Gesellschaft‘, sondern von der realitätstüchtigeren Wahrnehmung einer ‚Polizei in der Gesellschaft‘ bestimmt“ (Heuer 2013, S. 90). Jedoch liegen selbst über die Einführung des Fachhochschulstudiums keine ausführlichen Studien vor, mit denen sich Verbesserungen explizit nachweisen lassen.

Infolge des Macphersons Reports wurde der geringe Anteil an „People of Color“ im britischen Polizeidienst sowie deren niedrige Einstellungsquote bemängelt. Macphersons Empfehlungen folgend „the police were set a target of employing 7% of officers from the black and minority ethnic (BME) population by 2009“ (Home Affairs Committee 2009, S. 5).

Der im Vergleich zu anderen Bereichen schleppende Fortschritt in diesem Gebiet wurde zehn Jahre nach der Veröffentlichung des Berichts jedoch beanstandet:

„By the end of 2008, 20 of the 43 forces in England and Wales had not reached their individual target and overall the percentage has only risen from around 2% to 4.1%. The service *has* managed to achieve a recruitment rate of over 7% (almost 20% at the Met) for officers and 8% for police staff.“ (Ebd.).

Bereits vor dem Macpherson-Report wurde bereits mit der Charta von Rotterdam 1996 „erstmalig Diversität in der Polizei als ein notwendiger und aktiv zu betreibender Organisationsumbau um ihrer „Professionalität“ und der „Qualität ihrer Dienstleistung“ Willen gefordert“ (Zitiert nach Klimke 2010, S. 177; Originalquelle: Rotterdam Conference 1996).

„Die wesentlichen Argumente für eine breitere Öffnung der Polizei gegenüber ethnischen Minderheiten sind auch noch nach mehr als einem Jahrzehnt aktuell: „Die Polizei als Spiegel der Gesellschaft“ und ihre Legitimität; „Gewinn an kulturellen Werten“ und der Nutzen für die Organisation; die Personalauswahl unter den Bedingungen einer multiethnischen Arbeitsmarktstruktur.“ (Ebd.).

Umso fraglicher stellen sich Ergebnisse zu den eingestellten Polizeibeamten mit Migrationshintergrund sowie betreffende Einstellungsraten in Deutschland dar. Hunold bezifferte den Gesamtanteil von Polizisten mit Migrationshintergrund in Nordrhein-Westfalen 2009 mit 1,72% (Hunold 2010, S. 138). Im Vergleich dazu lag der Gesamtbevölkerungsanteil 2013 bei 24,7% (Medien dienst Integration 2014, S. 10). Niedersachsen erreichte 2013 Werte von 3,2% bei Werten in der Gesamtbevölkerung von 17,8% (ebd., S. 8). Bemerkenswert sind neben den reinen Anteilen die Bewerbungsquoten im Vergleich zu den Einstellungsquoten: Für NRW lässt sich für 2012 mit 21,29% Bewerbungs- und 11,50% Einstellungsanteil zunächst im Bewerberfeld ein großer Anteil von Personen mit Migrationshintergrund messen (Landtag Nordrhein-Westfalen 2013, S. 2), gleichzeitig weist dieser Wert stark von der Einstellungsquote ab, sodass sich der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund erheblich dezimiert. Die Zahlen müssen jedoch vorsichtig betrachtet werden. Die Auskunft über die reine Menge an Bewerbern gibt keine Auskunft über deren Zusammensetzung. Unterschiedliche Schulabschlüsse, der soziale Status der Eltern oder die Bewerbungsmotivation o.ä. können diese Daten verzerren, ohne dass die Ursachen im Bewerbungsprozess der Polizei begründet liegen müssen. Dennoch zeigen sie einen deutlichen Missstand auf.

Behr sieht in diesem Zusammenhang vor allem die gelebte Kultur der Polizei problematisch:

„Insbesondere die gelebte Kultur der Polizei beruht auf *Assimilation*, es ist ausdrücklich keine *Diversitätskultur*. Sieht man sich die zahlreichen Bemühungen um Gleichbehandlung an, blickt man z.B. auf die Diskurse im Zusammenhang mit der Einstellung von Frauen [...] oder auf die heftigen Reaktionen im Zusammenhang mit einer bevorzugten Einstellung von migrantischen Bewerbern, dann kann man für die Polizei eine ausgesprochene Empfindlichkeit gegenüber Verschiedenheit festhalten. In diesem organisatorischen Klima gelingt die Akzeptanz von und der Umgang mit Ambivalenz und Ambiguität nicht.“ (Behr 2010, S. 148f.).

Es stellt sich demnach die Frage, ob Diversität seitens der Polizei überhaupt gewollt ist. Unabhängig der obenstehenden Problematik kann hier jedoch eine Öffnung im Sinne des Macpherson-Reports bzw. der Rotterdam-Charta festgestellt werden. So praktiziert z.B. die Polizei NRW mittlerweile gezielte Werbung, um den Anteil von Personen mit Migrationshintergrund zu erhöhen (Landtag Nordrhein-Westfalen 2013, S. 2f.).

Abgesehen von den hier genannten Fortschritten muss jedoch angemerkt werden, dass Verbesserungen der Ausbildung und angepasste Einstellungsmuster Probleme des Rassismus nicht allein lösen können (Herrnkind 2014, S. 55; Lea 1986, S. 164). Nach Herrnkind müsse die „polizeiliche Berufskultur im Ganzen [...] auf den Prüfstand gestellt werden“ (Herrnkind 2014, S. 55). Positive Effekte auf die gelebte Kultur innerhalb der Polizei durch derartige Veränderungen sind auf Dauer jedoch anzunehmen.

5.2.2 Cop Culture und der Einfluss auf institutionellen Rassismus

In der Polizei können wie in jedem Beruf spezifische Sozialisationsprozesse angenommen werden. Die Organisationsstruktur und das besondere Aufgabenspektrum legen ebenso besondere Sozialisationsformen und Verhaltenskulturen nahe. Diese nehmen somit Einfluss auf Einstellungen und Verhalten der Akteure, die sie tangieren. Unter dem Begriff der Cop Culture gefasst betreffen sie damit die gesamte Polizeiarbeit. Mögliche Einflussnahmen auf institutionellen Rassismus sollen hier dargestellt werden.

Für Schwerer und Strasser ist von zentraler Bedeutung:

„Anders als die management cop culture, die sich am first code der Institution orientiert, richtet sich die street cop culture nach dem second code der Straße, nach dem polizeiliches Handeln für das System funktional sein müsse. [...] [P]olizeiliches Handeln der street cop culture [ist] dann funktional, wenn es im Sinne der subkulturellen Regeln legitim ist. [...] Man handelt gerecht, wenn auch nicht unbedingt im Rahmen der Gesetze.“ (Schweyer/ Strasser 2008, S. 19).

Dieser Gedanke kann weitergeführt werden: Ist die Cop Culture nicht an Gesetze gebunden, gelten z.B. moralische Vorstellungen der Polizeikultur, die der Funktionalität im Weg stehen, möglicherweise ebenso wenig. Dienstliche Vorgaben würden so unbedeutend. Fraglich ist in diesem Zusammenhang, woran eine solche Funktionalität bemessen wird. Moralische Vorstellungen und Gesetze sind das Grundgerüst polizeilicher Arbeit und ihre Legitimation. Eine Polizeiarbeit, die Gesetze und grundlegende moralische Vorstellungen der Gesellschaft nicht befolgt, arbeitet nicht funktional, sondern im Kontext rassistischer Diskriminierung desintegrierend und unrechtmäßig.

So sind nach Behr „[d]ie Handlungsmuster der street cops [...] nicht immer und nicht notwendigerweise menschenfreundlich und humanistisch korrekt“ (Behr 2008b, S. 41). Ihr Vorteil würde jedoch darin bestehen, dass

„viele alltagstaugliche Routinen mit ihnen möglich [seien], die Polizisten z.B. vor Überlastung schützen und die vielfältigen Handlungen beinhalten, die auf eine diffuse Nachfrage eine pragmatische Antwort geben, auch dort, wo es sich nicht um eine strikt polizeiliche Antwort handelt. [...] Viele dieser Maßnahmen sind durchaus freundlich gemeint, sie können genauso gut aber auch den Betroffenen zum Objekt der aggressiven Späße der Polizisten werden lassen. Der Impuls zum Handeln folgt oft nur oder mindestens auch einer Ökonomie des Bewältigens un eindeutiger Situationen, moralisch fragwürdig wird manchmal aber die Durchführung.“ (Ebd.).

Aufgrund der Vielschichtigkeit der Polizei und ihrer unterschiedlichsten Aufgabenbereiche unterscheiden Schweer und Strasser in ihren Ausführungen zur Cop Culture verschiedene Unterkategorien. Für die operativen Kräfte unterscheiden sie die Organisationskulturen „Jäger, Regulator, Sammler und Krieger“ (Schweer/Strasser 2008, S. 14). Bedeutsam wird dies insbesondere, wenn man Polizeieinheiten wie die Einsatztruppe, die sie unter die Jäger fassen, mit den Polizisten des Wach- und Wechseldienstes bzw. Regulatoren vergleicht. So sehen die Forscher folgendes Problem bei den Einsatztruppen:

„Das eigeninitiierte Handeln der Einsatztruppe als klassische „Jäger“ ist häufig mit der Folge verbunden, dass sich Stereotypen und eine selektive Kontrollpraxis in dieser Organisationseinheit schneller verfestigen als bei anderen Polizeieinheiten.“ (Ebd., S. 15).

Polizeieinheiten dieser Art sind damit anfälliger, Racial Profiling als festen Bestandteil ihrer Arbeit anzunehmen. In diesem Zusammenhang wirkt sich die unterschiedliche Zusammensetzung des polizeilichen Gegenübers, die Folge der unterschiedlichen Aufgabenbereiche ist, ebenfalls aus. So stellen Schweer und Strasser für die Beamten des Wach- und Wechseldienstes fest:

„Ihr polizeiliches Gegenüber ist heterogener und die Art der Kontakte vielschichtiger. Ihr alltägliches Handeln ist nicht einseitig auf Repression ausgelegt, sondern umfasst auch schützende und helfende Maßnahmen. Anders als die Jäger sind die Regulatoren viel stärker in formale Strukturen eingebunden.“ (Ebd., S. 14).

Das Handeln der angesprochenen Beamten kann in der Folge stärker kontrolliert werden und wird sich selbst stärker an Maßstäben der Polizeikultur messen. Schweer und Strasser kritisieren für den Bereich des Wach- und

Wechseldienstes jedoch, dass die Beamten in kürzester Zeit komplexe Entscheidungen treffen müssen. Ein stetiger Zeitdruck könne sich negativ auf ihr Verhalten auswirken (Schweer/ Strasser 2008, S. 14). Es ist anzunehmen, dass die durch den Zeitdruck entstehende, eingeschränkte Selbstreflexion aber auch die Erfassung und Verarbeitung der Gesamtsituation Effekte der Stereotypisierung begünstigen. Diese Effekte sind nicht unmittelbar auf die Cop Culture zurückzuführen, sondern liegen im Beruf und seinen Ansprüchen begründet. Sie sind damit nachvollziehbar, wenn sie auch nicht erstrebenswert sein können. Umso mehr erfordern sie jedoch, dass sie im Nachgang besprochen und moderiert werden.

In diesem Punkt setzt jedoch ein grundlegendes Problem der Cop Culture ein: Anstatt eines offenen Umgangs mit Fehlern lassen sich in ihr Tendenzen finden, Fehlverhalten von Kollegen zu decken. So führt Bornewasser an, dass in „abgeschlossenen Einheiten [...] die Gefahr der Verdunkelung durch wechselseitiges Decken im Sinne einer falsch verstandenen Kameraderie oder eines abgeschotteten Korpsgeistes“ (Bornewasser 1996, S. 18f.) drohe. Noch problematischer kann dieses Verhalten werden, wenn es aus den gleichen Motiven ein Verschweigen und Leugnen von Vorgesetzten angeordnet wird (ebd.).

Das Verschweigen und Leugnen kann bis in Gerichtssäle hineingetragen werden. So wies der Richter in einem Ermittlungsverfahren wegen Polizeiübergriffen gegen Vietnamesen daraufhin, „dass viele Polizei-Zeug_innen wissentlich gelogen hatten »aus Kameraderie, um ihre Kollegen zu schützen«. Diese »Mauer des Schweigens« habe der Wahrheits- und Rechtsfindung schweren Schaden zugefügt.“ (Zitiert nach Eitel 2012, S. 125). Diese Dogmatik betrifft die Fehlerkultur der Polizei und wird im folgenden Kapitel ausführlicher betrachtet. Festzuhalten bleibt, dass sich Cop Culture bezogene Prozesse auf Korpsgeist- und Kameraderieverständnisse auswirken, die mindestens teilweise zu unerwünschten Verhaltensformen führen.

Eine weitere zentrale und problematische Dogmatik der Cop Culture bzw. des second code führen Schweer und Strasser an:

„Deshalb müssen „Nutella-Polizisten“, wie junge Beamte, die gerade von der Ausbildung kommen, gerne bezeichnet werden, auch erst „eingestiehl“ werden, denn die Leitbilder des polizeilichen Handwerks lernt

man nicht in der Polizeischule, sondern auf der Straße.“ (Schweer/ Strasser 2008, S. 19f.).

Die Ausbildung bzw. in vielen deutschen Polizeien das Fachhochschulstudium sollen sich an wissenschaftlichen Erkenntnissen orientieren, die letztlich in der polizeilichen Praxis Verwendung finden sollen. Dass ein praktisches Handwerk immer auch Erfahrungswissen berücksichtigt und Beamte sich anhand der Erfahrungen des Alltags weiterentwickeln erscheint logisch. Das von Schwerer und Strasser beschriebene Phänomen scheint die Erkenntnisse der Ausbildung und des Studiums jedoch regelrecht auszublenden. Auch im second code müssen sich solche Erkenntnisse wiederfinden, andernfalls droht die Polizei falsche Tatsachen getarnt als Erfahrungswissen weiterzutragen. Dieses weitergetragene Erfahrungswissen droht Stereotypisierungen unhinterfragt weiterzureichen. Diese bergen wiederum die Gefahr, weitere negative Eigenschaften mit den ursprünglichen Stereotypisierungen zu verbinden (ebd., S. 20).

„Erschwerend kommt hinzu, dass negative Ereignisse in Einsatzsituationen, die Polizeibeamte mit Angehörigen ethnischer Minderheiten und sozialer Randgruppen erleben, als persönlichkeitspezifische Merkmale interpretiert und auf die Gruppe übertragen werden.“ (Ebd., S. 21).

Der second code der Cop Culture kann somit Vorurteile verstärken und ausweiten. Dies bestätigen die Erkenntnisse Schweers und Strassers: So verknüpfen Beamte, die Vorurteile gegen einzelne Gruppen wie Asylbewerber haben, „tendenziell negative Eigenschaften“ (ebd.) mit allen Ausländern. Asmus und Enke sehen die Ursachen für diese Effekte letztlich nicht „in der Überforderung durch situative Stressoren [...], worauf bereits in der Ausbildung durch intensives Training vorbereitet wird, sondern im Unvermögen von Polizeibeamten im Alltag mit der gesellschaftlichen „Vielfalt“ umzugehen“ (Asmus/ Enke 2016, S. 21). Sie führen dies auf eine von Heuer beschriebene „Wahrnehmungsverengung“ zurück, die durch „intensive Anbindungsprozesse“ in polizeilichen Dienstgruppen entstehe (ebd.; Heuer 2013, S. 89f.).

Als allgemein problematische Züge an der Cop Culture sieht Behr den stetigen, in den unterschiedlichen Teileinheiten der Polizei ungleich ausgeprägten Männlichkeitsbezug (Behr 2002, S. 274f.). Kritisch sind in diesem Zusammenhang aggressive Männlichkeitsformen, die mit Härte demonstrationen einhergehen (ebd., S. 275).

Gleichzeitig bemängelt Behr, dass „[d]ie gelebte Kultur der Polizei [...] streng genommen dem Gegenstand ihrer Arbeit, der sehr viel mit *Segregation und Exklusion* zu tun hat, geradezu entgegen gerichtet [ist]“ (Behr 2010, S. 148f.):

„Polizisten werden in ihrer beruflichen Sozialisation in eine Welt eingeführt, die prinzipiell ‚in Ordnung ist‘, sie arbeiten dagegen oft mit Menschen, die mit diesen Ordnungsidealen nichts gemein haben. Ich glaube, diese Gegensätzlichkeit ist nicht zufällig, sondern folgt einer Notwendigkeit, die mit der kulturellen Antinomie moderner Gesellschaften zu tun hat. Die (sozial konstruierten) ‚Bösen‘ werden mit (sozial konstruierten) ‚Guten‘ bekämpft. Dazwischen gibt es nichts und zwischen ihnen gibt es nichts Gemeinsames.“ (Ebd.).

Derlei gelebte Gegensätze können erhebliche Dissonanzen darstellen, die zu Stress im Alltag führen. Der Umgang mit diesen Gegensätzen muss somit in Bewältigungsstrategien Anwendung finden und bereits in der Ausbildung Aufmerksamkeit genießen.

Eine mögliche These ist, dass Prozesse der Cop Culture zu gescheiterten Ermittlungen wie die um den NSU beitragen und auf einer anderen Ebene sekundäre Viktimisierung von ethnischen Gruppen fördern. Schweer und Strasser gehen davon aus, dass polizeiinterne Sozialisation und die Struktur der Polizei Vorurteile fördern und Stereotypen kreieren, woraufhin bspw. „Ethnizität als gesellschaftliche Klassifizierungskategorie in die Selektionsentscheidung einer Organisation“ (Proske 1998, S. 180) einfließt (Schweer/ Strasser 2008, S. 22). „Und in vielen Fällen bedeutet Selektion Diskriminierung (ebd.).

Die Sozialisation des second code trägt damit letztlich ebenfalls maßgeblich zu Faktoren wie Racial Profiling bei.

Interessant ist, dass Vorurteile nicht nur für das polizeiliche Gegenüber, sondern ebenfalls für die Polizeibeamten eine Gefahr bedeuten können, wenn diese hierdurch Gefahrensituationen insgesamt falsch bemessen:

„Das gängige Vorurteil, Gefahren lauerten vornehmlich in den Randzonen der Städte, konnte von Ohlemacher et al. [...] widerlegt werden. Der größte Teil der Angriffe auf Polizeibeamte findet in bürgerlichen Wohngebieten statt, und nicht, wie häufig vermutet, in Rotlichtbezirken und sozialen Brennpunkten.“ (Schweer/ Strasser 2008, S. 35; Ohlemacher/ Rüger / Schacht 2002, S. 11).

Neben der rein formalen Illegitimität bestimmter Systematiken der angewandten Cop Culture, kann diese nicht nur eine Gefahr für polizeiliche Ermittlungen, sondern folglich für die Sicherheit der Polizeibeamten bedeuten.

5.2.3 Die Fehlerkultur in der deutschen Polizei

Im Hinblick auf institutionellen Rassismus spielt insbesondere die Frage eine Rolle, wie sich eine Organisation aufgetretenen Fehlern stellt. Wurde hier bereits festgestellt, dass mit Stereotypisierung verbundene Diskriminierung ein durchaus normales, wenn auch nicht erwünschtes Phänomen darstellt, so rückt - insbesondere, wenn man unterstellt, dass sich dieses Phänomen gänzlich nicht abstellen lässt - die Frage in den Vordergrund, wie damit umgegangen wird. Feltes resümiert zur Fehlerkultur der Polizei:

„Ein wichtiges strukturelles Problem ist die in der Polizei kaum vorhandene Fehlerkultur. Zwar werden Fehler überall gemacht, aber ein konstruktiver Umgang mit Fehlern wird in der Polizei nur selten praktiziert. Fehler „dürfen“ nicht vorkommen. Dies ist die Vorgabe vieler Polizeiführer. Entsprechend werden Fehler, wenn sie passieren, vertuscht, was der Beginn einer problematischen gegenseitigen Abhängigkeit ist oder sein kann.“ (Feltes 2012, S. 290).

So lassen sich in der Polizei typische Abwehrverhalten ähnlich den bereits kurz beschriebenen Prozessen in der Bundeswehr beobachten. Die Verantwortung wird von sich gewiesen bzw. das Auftreten von Fehlverhalten wird gänzlich verneint. Auf Vorwürfe zur Fremdenfeindlichkeit sind in der Regel Empörungen seitens Polizeivertretern die Folge (Geschke/ Quent 2016, S. 481f.). So konnte die Forschungsgruppe von Backes dieses Phänomen während ihrer Untersuchung feststellen, als Befragte „Selbstberuhigungsformeln wie „Das kommt bei uns nicht vor““ (Backes et al. 1997, S. 157) anwandten. Insgesamt hielten die Forscher fest, dass „[d]ie Neigung zu einer (selbst-)kritischen Diskussion in der Berufsrolle liegender Gefährdungskonstellationen für Grenzüberschreitungen [...] nicht sonderlich ausgeprägt“ war (ebd., S. 158).

Bedeutung erhalten diese Prozesse des Verschweigens umso mehr, wenn vereinzelt auftretende fremdenfeindliche Übergriffe seitens Polizisten gedeckt werden. Gleichzeitig können diese Abwehrprozesse selbst Teil einer Diskriminierung werden. So führt Eitel aus:

„Wenn Polizist_innen People of Color nicht schützen, oder sie rassistisch motiviert angreifen, wird oftmals versucht, die Tat geheim zu halten. Wird sie öffentlich, so wird zunächst das Opfer kriminalisiert und beschuldigt. Wenn in seltenen Fällen die Polizist_innen verurteilt werden, sprechen Verantwortliche von »bedauerlichen Einzelfällen«. Durch diesen Mythos verhindern sie eine Aufarbeitung des institutionellen Rassismus in der Polizei und mögliche Konsequenzen.“ (Eitel 2012, S. 121).

Eitel beschreibt hieran exemplarisch eine spezifische Form sekundärer Viktimisierung. Die erwähnte polizeiliche Haltung verhindert nicht nur eine vernünftige Aufklärung von Straftaten im Sinne der Opfer, sie diffamiert diese weitergehend.

Problematisch ist die Hemmschwelle von Polizeibeamten, „Fehlverhalten von Kollegen zu melden, weil sie keine entsprechende Unterstützung erfahren“ (Feldes 2012, S. 289). Feldes bemängelt, dass Ausnahmen eine Seltenheit darstellten (ebd.).

„Zwar sind in den letzten Jahren vor allem in der Polizeiausbildung deutliche Fortschritte in Bezug auf die Vermittlung der Menschenrechte gemacht worden; konkrete Ereignisse und Fehlverhalten in der Polizei werden aber noch immer zu oft verschwiegen oder vertuscht.“ (Ebd.).

Von zentraler Bedeutung gerade im Hinblick auf die Aufklärung von Straftaten in eigenen Reihen ist, dass es „[g]egenwärtig [...] in Deutschland für Polizeibeamte keine Möglichkeit [gibt], sich vertraulich an eine vom Dienstherrn eingerichtete, unabhängige Stelle zu wenden“ (ebd., S. 313). Können Polizeibeamte sich nur an Kollegen wenden, gilt für diese das Legalitätsprinzip und sie müssen unter Umständen gegen die anzeigenden Beamten selbst tätig werden.

Enorme Relevanz erhält die Definitionsmacht der Polizei im Strafverfahren. Ermittelt maßgeblich die Polizei gegen sich selbst, müssen angesprochene, massive Hemmschwellen beachtet werden. So stellt Eitel beispielsweise fest, dass „Polizist_innen gegen ihre Kolleg_innen weniger sorgfältig als üblich und notwendig [ermitteln], sodass es häufig gar nicht zum Prozess kommt, weil die Ermittlungen eingestellt werden“ (Eitel 2012, S. 127). Hier gilt umso mehr:

„Die Komplexität von Polizeiarbeit ermöglicht es praktisch jederzeit, Vorfälle und Verantwortung zu verschleiern. Wird dies von Vorgesetzten gedeckt, haben diejenigen, die solches Fehlverhalten aufdecken wollen, einen schlechten Stand.“ (Feldes 2012, S. 290).

Die Definitionsmacht der Polizei wird umso gravierender, wenn Polizeibeamte Gegenanzeigen z.B. wegen Widerstand gegen Vollstreckungsbeamte stellen (Eitel 2012, S. 123). So können nicht nur Straftaten in der Polizei vertuscht werden, umgekehrt können mögliche Opfer ohne Weiteres kriminalisiert werden. Die Gründe hierfür liegen zunächst nicht in rassistischen Motiven, sondern in dem Vorwurf eines vermeintlichen Selbstschutzes oder einer Art Selbstjustiz: „Polizeibeamt_innen stellen Anzeigen [...] gegen Betroffene rassistischer Polizeiübergriffe, um eine Anzeige gegen sich selbst oder Kolleg_innen zu verhindern oder zu bestrafen“ (KOP 2016, S. 5). Die Kampagne für Opfer rassistischer Polizeigewalt „spricht daher bei diesen Anzeigen von Gegenanzeigen, durch die Betroffene belastet sind. Eine Täter-Opfer-Umkehr qua polizeilichem Anzeigeverhalten verstärkt die etablierte Vorstellung, Opfer rassistischer Gewalt seien unglaubwürdig und gefährlich“ (ebd.).

Problematisch bleibt weiter, dass Fehlverhalten nicht nur in den polizeilichen Reihen gedeckt wird, sondern verschweigendes Verhalten noch über die polizeiliche Führungsebene hinaus in Gewerkschaften und Politik nachweisbar ist. So bagatellierte die Berliner Senatsverwaltung beispielsweise den Vorwurf der Misshandlung in 42 bekannt gewordenen Fällen gegenüber vietnamesischen Zigarettenverkäufern (Eitel 2012, S. 123).

Entrüstungen seitens Polizeivertreten folgten in der Vergangenheit auch auf richterliche Kritik an der „Mauer des Schweigens“ (ebd., S. 125; vgl. Feltes 2012, S. 288). So zitiert Eitel in diesem Zusammenhang einen Landesvorsitzenden der Polizeigewerkschaft mit den Worten, dass „den ausländischen Tatverdächtigen mehr geglaubt werde als den „Kollegen““ (Eitel 2012, S. 125). Rainer Wendt, Vorsitzender der Deutschen Polizeigewerkschaft gab nach dem Urteil des Obergerichtes Rheinland-Pfalz zu polizeilichen Maßnahmen, die maßgeblich die Hautfarbe des Betroffenen als Kriterium ansetzen, bekannt: „Man sieht wieder einmal, die Gerichte machen schöngeistige Rechtspflege, aber richten sich nicht an der Praxis aus! [...] Dieses Urteil ist nicht gut, denn es schürt Konflikte.“ (Welt.de 2012; vgl. Herrnkind 2014, S. 38). Weitere Rechtfertigungen dieser Art lassen sich auflisten (Herrnkind 2014, S. 37ff.; Feltes 2012, S. 288f.). Sie stellen keine Einzelfälle dar.

Die Forderung von Menschenrechtsgruppen nach einer unabhängigen Behörde, die Anzeigen gegen Polizeibeamten nachgeht, besteht daher seit langem (Eitel 2012, S. 130). Darüber hinaus konnten Backes et al feststellen, dass unabhängige Vertrauenspersonen von Polizeibeamten selbst gefordert werden:

„Die Notwendigkeit eines „neutralen“ Polizeibeauftragten bzw. einer Vertrauensperson ist bei den Polizeibeamten unbestritten. Dies wäre auch ein Instrument, das gegen den vorhandenen oder vermuteten Korpsgeist in der Polizei wirksam sein könnte.“ (Backes et al. 1997, S. 209).

Es muss jedoch beachtet werden, dass eine Beschränkung auf rein interne Maßnahmen „keine Alternative zu einer zivilgesellschaftlichen Kontrolle der Polizei“ (Feldes 2012, S. 288) darstellt. Dienststellen für innere Ermittlungen haben sich nach Sack weitgehend als „ineffizient erwiesen“ (Sack 2010, S. 35f.; vgl. Feldes 2012, S. 288).

Neben einfachen Verharmlosungen oder einem Ignorieren von Rassismus lässt sich in der polizeilichen Didaktik teilweise ein umgekehrtes Phänomen feststellen: Die Problemschilderung wird maßlos übertrieben. So sollen pauschal überzogene Aussagen wie „Die Polizei ist fremdenfeindlich“ die Problemlage „gewissermaßen verniedlich[en]“ (Backes et al. 1997, S. 161). Trotz der umgekehrten Sprache bleibt jedoch das eigentliche Problem der Bagatellisierung bzw. zum Teil eine vollständige Ignoranz des Problemfeldes bestehen.

Ein weiteres Problem ergibt sich aus dem Zusammenhang von Cop Culture und Männlichkeitsvorstellungen: Existente psychologische Hilfsmöglichkeiten werden nicht in Anspruch genommen:

Überdies kollidiert die Inanspruchnahme psychologischer bzw. psychotherapeutischer Hilfe mit dem Selbstverständnis vieler Polizisten insofern, als mit dem Polizeiberuf individuelle Stärke und Souveränität assoziiert wird. Ein Beamter brachte es auf den Punkt: „Die Kollegen regen sich immer darüber auf, dass sie keine Hilfe bekommen, aber sie tun alles, um keine Schwächen zu zeigen.“ (Schweer/ Strasser 2008, S. 32).

Dieses Phänomen kann in einem so risikobehafteten Beruf wie dem des Polizisten ernsthafte Probleme nach sich ziehen. Gerade im Hinblick auf

traumatische Ereignisse muss in der Regel Hilfe in Anspruch genommen werden, um die Erlebnisse verarbeiten zu können. Andernfalls kann der durch sie aufkommende Stress wiederum einen individuellen Risikofaktor darstellen.

Schweer geht in diesem Zusammenhang insbesondere auf die Problematik der Einsetzung von Polizeibeamten als Vertrauenspersonen ein, bei denen sich das obenstehende Problem stärker auswirke, da es neben Bedenken der fachlichen Kompetenz eine Hemmschwelle gebe, Probleme vor den eigenen Kollegen anzusprechen (Schweer/ Strasser 2008, S. 32). Ferner gilt auch hier, dass Probleme nur im begrenzten Rahmen frei besprochen werden können, da Polizisten, die als Vertrauensbeamte dienen, ebenfalls dem Strafverfolgungszwang unterliegen (ebd.).

Eine Besonderheit des Polizeiberufs erschwert kritische Auseinandersetzungen zwischen Kollegen oder innerhalb der Institution erheblich (Feldes 2012, S. 290f., S. 313). So gehen zwar 44,6% der von Schwerer und Strasser befragten Beamten davon aus, dass ihre Kollegen Ausländer eher benachteiligend behandeln würden (Schweer/ Strasser 2008, S. 20), jedoch:

„Wer sich auf einen Disput mit Kollegen oder gar Vorgesetzten einlässt, kann zum Wechsel seines Arbeitsplatzes gezwungen sein. Ein Polizeibeamter, der nur in diesem einen Landesbetrieb „Polizei“ arbeiten kann, hat kaum eine andere Arbeitsplatzalternative: Seine Personalakte und, viel schlimmer, das Gerücht um ihn wandern mit ihm durch das Land. Polizeibeamte, die sich (informell oder auch förmlich) gegen Kollegen oder Vorgesetzte auflehnen, können auf Jahre hinaus sozial eliminiert werden. Während der herkömmliche Beschäftigte in einem beliebigen Betrieb seinen Arbeitsplatz verlieren kann, kann sich die soziale Elimination für Behördenbedienstete wie ein informelles Berufsverbot auswirken. Während der herkömmliche Bedienstete das Risiko von Arbeitslosigkeit und Einkommensverlust eingeht, allerdings mit der Chance auf einen Neuanfang andernorts, sind Behördenbedienstete, besonders mit spezialisierter Ausbildung wie z.B. Polizeibeamte, in ihrem System gefangen (sie können beruflich nichts anderes) und können der informellen sozialen Sanktion kaum ausweichen.“ (Feldes 2012, S. 290f.).

Derartige Phänomene können dazu beitragen, „dass der polizeiliche Umgang mit Ausländern für viele Polizeibehörden immer noch ein Tabuthema darstellt“ (Schweer/ Strasser 2008, S. 20). Solche Spezifitäten lassen die These zu,

dass sie einer Aufarbeitung von brisanten Themen wie Rassismus entgegenstehen. Sie begründen wiederum die Forderungen nach unabhängigen Beschwerde- oder Klärungsstellen.

Reemtsma formuliert im Zusammenhang mit der Überwachung von Polizeioorganisationen im Hinblick auf Folter, eine These, die sich auch auf das Themenfeld Rassismus übertragen lässt:

„Diese Organisationen müssen zwar kontrolliert werden, aber diese Kontrolle muß bis zu einem gewissen Grade Selbstkontrolle sein. Hier ist die empfindliche Stelle, wo Kontrolle nicht ohne Vertrauen funktioniert. Weniger das Vertrauen darauf, daß „nichts vorkommt“ (...), sondern vor allem darauf, daß solches Umschlagen der Untersuchung offensteht.“ (Reemtsma 2005, S. 34).

Es kann in dieser Diskussion nicht um eine 100%ige Kontrolle der Organisation Polizei gehen. Diese würde zum einen das Handeln der Polizei als solches zu stark einschränken und somit gefährden. So finden 56% der befragten Polizeibeamten in der Studie von Backes et al., dass „[i]hrer Meinung nach ein Kollege, der in allen Fällen unterschiedslos Straftaten von Kollegen anzeigt, die interne Zusammenarbeit in der Schicht/im Revier belastet“ (Backes et al. 1997, S. 67).

Zum anderen ist eine solche vollständige Kontrolle technisch und organisatorisch nicht umsetzbar. Die Warnung Reemtsmas vor zur starker Kontrolle ist jedoch gleichzeitig ein notwendiger Appell:

Die Polizei muss sich für eine geeignete Fehlerkultur öffnen, die Untersuchungen zulässt. Es darf dabei nicht um die Diffamierung der Organisation oder einzelner Beamter gehen. Wie bereits beschrieben, geht es im Falle von Alltagsrassismus und institutionellem Rassismus überwiegend um nachvollziehbare, normale Tendenzen, die in vielen Bereichen der Gesellschaft festzustellen sind. Es geht vielmehr um Transparenz, Offenheit (Feldes 2012, S. 310) und einen korrekten Umgang mit Fehlern, die sich durch einen offenen Umgang erheblich besser rechtfertigen lassen.

Fehler passieren in jeder Organisation. Die Polizei stellt hier keine Ausnahme dar. Dieses Wissen muss jedoch von der Polizei akzeptiert und umgesetzt werden. So könnte das Handeln der Polizei insgesamt besser gerechtfertigt und kommuniziert sowie gewünschtes, korrektes Verhalten der Beamten unterstützt werden. Es gilt, dass eine Polizeiarbeit nicht funktionieren würde, „die

dem ständigen aktiven Mißtrauen ausgesetzt wäre, aber umgekehrt würde jede Polizeiarbeit aus den rechtsstaatlichen Fugen geraten, die jeden kontrollierenden Einblick als ehrverletzende Unterstellung betrachtete“ (Reemtsma 2005, S. 35).

Es gibt innerhalb der Polizei zum Teil Tendenzen, die eine Öffnung für das Thema Rassismus zulassen. So hielt Murck nach der Untersuchung zur Fremdenfeindlichkeit in der Polizei 1996 fest, dass „das Wichtigste an der Studie (sei), dass sie überhaupt durchgeführt wurde“, da „sich Polizei und Innenverwaltung aus dem längere Zeit beobachtbaren Spiel von Vorwürfen und Abwehrhaltungen gelöst und zu einem rationaleren und weniger angstbesetzten Umgang mit dem Thema gefunden“ haben (Murck, 1996, S. 6). Er warnt jedoch, dass in der Folge auftretende, vorwurfsvolle Berichte nicht dazu führen dürften, dass sich innerhalb der Polizei ein neues Defensivverhalten herausbildet (ebd.).

Eine Offenheit und Transparenz lebende Fehlerkultur mit anonymen Anlaufstellen bietet nicht zuletzt den immensen Vorteil, dass sie die Gruppe der Polizisten stärken kann, die nicht fremdenfeindlich ist bzw. die Beamten, die Verstöße nicht tolerieren möchten, unterstützt (Backes et al. 1997, S. 161).

„Der jetzige Zustand stützt die Gruppe der fremdenabweisenden bzw. fremdenfeindlichen Polizisten, denn sie können die anderen in den Knebelgriff des „Kameradenverrats“ nehmen.“ (Ebd.).

Insbesondere eine gelungene Fehlerkultur der Polizei könnte solche Prozesse und Strukturen auflösen.

Schiffer und Wagner stellen die These auf, dass „eine explizite Rassismuserleugnung [...] darüber hinaus häufig als Indiz für latent vorhandenes rassistisches Denken gewertet werden kann – allerdings nicht in jedem Fall“ (Schiffer/ Wagner 2009, S. 19). Diese These bedarf jedoch einer Überprüfung, insbesondere dann, wenn man sie auf eine Institution übertragen will. Dennoch lässt sich feststellen, dass die explizite Leugnung von Rassismus innerhalb der Polizei rassistischen Einstellungen und diskriminierendem Verhalten Vorschub leistet.

5.2.4 Polizeikultur, Polizeiführung und Struktur der Polizei

Das Themengebiet der Cop Culture beschäftigt sich vor allem mit Themenkomplexen wie dem second code, der sich aus der gelebten Subkultur der street cops bildet. Im Folgenden sollen die Ebene der Polizeikultur bzw. management cops sowie die Handlungsebene der Polizeiführung und die Struktur der Polizei in den Fokus genommen werden und untersucht werden, wie diese zu institutionellem Rassismus beitragen. Zum Teil wurde in dieser Arbeit bereits auf Themenfelder eingegangen, auf welche die Führung der Polizei Einfluss nehmen kann. So zeigt sich insbesondere das Themenfeld der Fehlerkultur als Handlungsebene der polizeiinternen und politischen Führung. An dieser Stelle wird auf weitere Faktoren eingegangen.

Ein grundsätzliches Problem, welches die Handlungskulturen der Polizei betrifft beschreibt Behr:

„Das Verhältnis zwischen den Handlungsmustern der Polizistenkultur und den Leitbildern aus der Polizeikultur erachte ich als ein prinzipielles Widerspruchsverhältnis zwischen zwei Logiken in der Polizei: Für die bürokratische Organisation und die Publikumsorientierung des Gewaltmonopols erweisen sich die aggressive Männlichkeit zwar insgesamt als obsolet bzw. dysfunktional, gleichwohl ist sie für dessen Durchsetzung in bestimmten Konstellationen nützlich und notwendig.

Polizeikultur spielt eine Rolle als wertbezogene Ausgestaltung der Idee einer demokratischen Verankerung staatlicher Herrschaft. Dies würde aber nicht funktionieren, wenn sie nicht durchbrochen bzw. gestützt würde durch nicht-bürokratieförmige Handlungsmuster der Polizisten vor Ort (insbesondere deren Männlichkeitskonstruktionen, in denen Tugenden, wie z.B. Solidarität und Tapferkeit, vorkommen, oder deren Berufsehre, die sich in den Handlungsmustern ebenfalls widerspiegeln).“ (Behr 2008b, S. 41).

Schweer und Strasser bezeichnen die Spannungen zwischen Polizeikultur und Cop Culture als „unauflösbare(s) Dilemma polizeilicher Arbeit“ (Schweer/Strasser 2008, S. 19) und führen dazu aus:

„*Street cops* sind auf eine praktikable Routine angewiesen, soll der Polizeiapparat nicht kollabieren. Der polizeilichen Führung ist dieses Erfordernis zwar bewusst, dennoch muss sie nach außen hin dokumentieren, dass solche Handlungsmuster, würden sie Teil des öffentlichen Diskurses, ein individuelles Fehlverhalten der jeweiligen Beamten darstellen. Andernfalls würde sie die Existenz des *second code* nicht nur zugeben, sondern ihn sogar legitimieren.“ (Ebd.).

Demnach stünden Cop Culture und Polizeikultur in einem unvereinbaren Spannungsverhältnis zueinander. Bezogen auf die Auswirkungen dieses

Spannungsverhältnisses kommen die Autoren zu einem bedenklichen Ergebnis:

„Ein anderes Forschungsergebnis ist in seiner Deutlichkeit überraschend: Die inneren Spannungen zwischen Polizei- und Polizistenkultur behindern nicht nur eine effektive und effiziente Kriminalitätsbekämpfung; sie führen darüber hinaus zur Demotivation und zu mangelnder Belastbarkeit der Beamten, die ein gereiztes Verhalten und eine rabiante Vorgehensweise im beruflichen Alltag begünstigen. Die Struktur der Polizei trägt daher ihren Teil dazu bei, wenn Einsatzsituationen operativer Kräfte eskalieren.“ (Schweer/ Strasser 2008, S. 36).

Schweer und Strasser folgern damit, dass polizeiliche Übergriffe - dazu gehören im Verbund mit Stereotypisierungen umso mehr fremdenfeindliche Übergriffe – aus den Spannungen zwischen Cop Culture und Polizeikultur resultieren können. Das Spannungsverhältnis lässt sich zunächst als institutionell und strukturell bedingter Stressor definieren. Die entstehenden Reizungen im Berufsalltag stellen in der Folge somit wiederum einen Risikofaktor für Fremdenfeindlichkeit dar (ebd., S. 31). Es zeigt sich hiermit deutlich eine Teilverantwortung der - durch die in der Polizei gelebten Handlungskulturen begründeten - Struktur der Polizei an rassistischen Effekten.

Im Verbund mit Stereotypisierungen von Ausländern lassen sich in der Polizei begünstigende Faktoren in der Personalpolitik finden. Allen voran geben die Beförderungssysteme vermeintlichen Anlass dazu, dass diskriminierende Formen polizeilichen Handelns wie Racial Profiling umgesetzt werden. Bornewasser hielt in seiner Studie 1996 fest:

Der Aufstieg innerhalb der Polizei wird immer noch in enger Verbindung zur Zahl der Anzeigen gesehen. Ausländer in alten Autos gelten von daher als eine „sichere Bank“, die geradezu „bejagt“ wird (wegen der unabsehbaren Mehrarbeit jedoch nicht kurz vor Dienstschluß).“ (Bornewasser 1996, S. 43).

Es zeigt sich hieran exemplarisch, wie Stereotypisierung und das Beförderungssystem zusammenwirken. Hierdurch entsteht ein Kontrolldruck, der sich explizit und wissentlich gegen Ausländer richtet. Racial Profiling ist die Folge einer Verknüpfung aus individuellen Vorurteilen und dem institutionellen Druck auf einzelne Beamte.

Ebenfalls weist Feltes darauf hin, „dass die "Mauer des Schweigens" oftmals das Ergebnis einer langjährigen verfehlten Personalpolitik und Personalführung innerhalb der Polizei ist“ (Feltes 2012, S. 288). Hierbei sieht er als

Ursache „vor allem die Angst vor Nachteilen [...], wobei das Beförderungssystem innerhalb der Polizei ebenso eine Rolle spielt wie die praktizierte "Fehlerphilosophie": Befördert wird der, der nicht auffällt“ (Feldes 2012, S. 288). Die Personalpolitik wirkt sich auf bereits angesprochene Problemfelder aus: Sie fördert Effekte des Korpsgeistes und des Verschweigens und ist gleichzeitig Bestandteil einer bedenklichen Fehlerkultur: „Fehler werden nicht als notwendige Begleiterscheinungen einer sich entwickelnden Persönlichkeit oder Institution und damit als Chance für (zukünftig optimiertes Verhalten) gesehen, sondern als individuelles Versagen“ (ebd.). In der Folge würde versucht, das Verhalten zu sanktionieren und das Problem somit zu erledigen. Feldes sieht derlei „Verhalten [...] in aller Regel [als] Folge bestimmter institutioneller oder struktureller Bedingungen in der Polizei. Nur sehr selten liegen individuelle (Persönlichkeits)-Defizite vor“ (ebd., S. 289). Sanktionierungen seien daher in der Regel unsinnig, da sie „alleine [...] kein Verhalten [ändern], wenn die Bedingungen, unter denen das unerwünschte Verhalten auftritt, sich nicht ändern“ (ebd.). Neben konkreten Änderungen im Umgang mit Disziplinarverfahren wie das Bereitstellen von Supervision und Coaching für als Täter oder Zeugen betroffene Polizisten oder eine mit Kompetenzen und Anzeigepflicht versehene Innenrevision fordert Feldes daher

„auf Dauer [...] eine konsequente Personalführung und die Entwicklung einer positiven, unterstützenden Polizeikultur, die Einstellungen, Orientierungen und Führungsstil beeinflusst. Dazu sind Veränderungen im Umgang mit polizeilichem Fehlverhalten aber eine wichtige Grundvoraussetzung.“ (Ebd.).

Während in Großbritannien und den USA Maßnahmen gegen Racial Profiling ergriffen werden wie gesetzliche Verbote, das Sammeln von Daten über Polizeikontrollen, Fortbildungsmaßnahmen und Aufklärungsarbeit wird die Existenz struktureller Diskriminierungen in Deutschland auch nach der Aufdeckung des NSU weitestgehend von den Verantwortlichen geleugnet (Herrnkind 2014, S. 53f.).

„Nachdem die SPD-Obfrau im NSU-Untersuchungsausschuss, Eva Högl, Rassismus als strukturelles Problem auch im institutionellen Kontext erkannte, reagierte Josef Scheuring, Vorsitzender des Bezirks Bundespolizei in der Gewerkschaft der Polizei mit Empörung. Die Äußerung sei bestenfalls „inakzeptable wahlkampfgeschwängerte politische Schwafelei“. Dadurch werde „purer Unsinn verbreitet“. Es sei

widerwärtig, der Bundespolizei „institutionellen Rassismus anzudichten“ (Herrnkind 2014, S. 53; mit Zitaten aus Gewerkschaft der Polizei 2013).

Dieses Phänomen ist dabei kein typisch deutsches, sondern eines, welches sich über Grenzen hinweg in anderen Polizei wiederfindet:

„So vertrat Larry Hill, Stellvertretender Chef der Polizei Ottawa/Kanada, auf einer Konferenz die These, dass systemischer Rassismus in der Polizei genauso existiere wie in der Gesellschaft. Die Angehörigen der Polizei Ottawa seien keine Rassisten, aber sie unterschieden sich nicht von anderen Organisationen. Stereotypen seien allgegenwärtig und deshalb komme es auch zu Racial Profiling. Noch am gleichen Tag widersprach Hills Vorgesetzter, Vince Bevan, dieser Einschätzung und verbot ihm zukünftig jegliche Interviews und Statements zum Thema (Herrnkind 2014, S. 53 mit Verweis auf Tator/ Henry 2007, S. 129).“

Herrnkind kritisiert ausdrücklich, dass Meinungen, wie die von Hill nur extrem selten aus der Polizei selbst vernommen werden (Herrnkind 2014, S. 53). Es zeigt sich daran, dass auch innerhalb der Polizeiführung ein institutioneller Rassismus vehement geleugnet wird. Unabhängig der Idealvorstellung der Nähe der Polizeiführung zur Polizeikultur und damit verbundenen hohen moralischen und ethnischen Standards finden sich Fehler, die typisch für die Cop Culture sind, auf diesen hierarchischen Ebenen wieder.

Gerade deshalb kann der Appell von Backes weitergelten:

„An diesem Zusammenhang wird noch einmal deutlich, daß ein wesentlicher Schlüssel für die Veränderung der Situation innerhalb der Polizei am Willen derjenigen hängt, die auf den verschiedenen hierarchischen Ebenen dazu beitragen können, daß mehr Offenheit und Öffentlichkeit in die Institution hineingetragen wird. Denn es ist lange bekannt, daß der Feind jeglicher Art von Gewalt die Öffentlichkeit ist. Wenn aber gerade in den mittleren Etagen der Polizeiinstitution gravierende Ängste vor einer solchen Öffentlichkeit herrscht, dann bedarf dies erhöhter Aufmerksamkeit, worin die Gründe für solche Art von *Kontrollängsten* lagern, Insofern verweist dieser Zusammenhang auch wieder darauf, daß es im Grunde um eine Problemlage geht, die auf allen hierarchischen Ebenen der Institution Polizei angelegt ist und nicht einfach in Richtung jener Personengruppe verschoben werden kann, bei der die Problematik dann handgreiflich aufbricht.“ (Backes et al. 1997, S. 161).

Die gesamte Polizeihierarchie und hiermit explizit die Polizeiführung müssen sich offen Fehlern nähern und Problemen stellen. Die ausdrückliche Aberkennung des Problemfeldes des institutionellen Rassismus trägt letztlich maßgeblich zum selbigen bei.

Jedoch erstreckt sich die Ignoranz des Themenkomplexes institutioneller Rassismus über die Polizeiführung hinaus bis in die Politik. So stellen Dengler und Foroutan anhand des NSU Ermittlungsausschusses fest:

„An verschiedenen Stellen wurde auch explizit darauf hingewiesen, dass institutionelle Routinen, Praktiken und Verfahren, die auf (kultur-)rassistischen Wissensbeständen basieren zu einer Kriminalisierung der Opfer, einem unangemessenen Umgang mit deren Angehörigen, sowie einer kaum hinterfragten und sich normalisierenden Ermittlung in Richtung Organisierter Kriminalität geführt haben. Es lässt sich jedoch festhalten, dass institutioneller Rassismus vor allem als Ergebnis und nur partiell als Ursache erkannt wurde. Auch lassen die fraktionsinternen Stellungnahmen eine große Varianz erkennen, weswegen sich in der parlamentarischen Untersuchung des NSU-Komplexes hinsichtlich der Thematisierung von institutionellem Rassismus kein einheitliches Bild abzeichnete und keine einheitliche Sprache gefunden wurde. Den fraktionsinternen Stellungnahmen wurde auch von politischer Seite keine starke Sichtbarkeit und der Thematisierung von institutionellem Rassismus im öffentlichen Diskurs bislang wenig Nachdruck verliehen.“ (Dengler/ Foroutan 2017, S. 443).

Im Gegensatz zu einer einfachen Ignoranz des Problems eines institutionellen Rassismus finden sich sogar Effekte, die einen Rassismus forcieren. So widersprechen zwar „Diskriminierungen auf der Mesoebene [...] in vielen Fällen den Interessen der Gesamtsituation (auf der Makroebene)“ (Herrnkind 2014, S. 53), dennoch werden sie häufig durch die übergeordnete Betriebspolitik begünstigt, z. B. über aggressive Polizeistategien oder die Übernahme von Führungspositionen durch Beamte, die als „hardliner“ angesehen werden“ (ebd.).

Strasser und van den Brink kritisieren in diesem Zusammenhang kriminalpräventive Räte, die „polizeiliche „Feindbilder“ konstruieren, ja stellenweise Kriminalität geradezu benötigen, um die eigene Institution und Aktivität zu legitimieren“ (Schweer/ Strasser 2008, S. 23; vgl. Strasser/ van den Brink 2004). Schwer und Strasser sehen die Problematik durch die geringe Beschwerdemacht einiger Akteure begründet. Dabei würde die Kategorie „Ausländer“ nicht selten nachstehen, zentral sei der soziale Status des polizeilichen Gegenübers. So gestalte sich „[d]ie Überprüfung eines Anfangsverdachts [...] bei Menschen mit einer geringeren Beschwerdemacht wesentlich unproblematischer“ (Schweer/ Strasser 2008, S. 23). Beispielhaft nennt er einen schwarzafrikanischen Asylbewerber, der „[d]ie Rechtmäßigkeit einer Leibesvisitation [...] kaum in Frage stellen (können) [wird], auch wenn er polizeilich

nicht in Erscheinung getreten ist und der Anfangsverdacht lediglich darin besteht, dass die betroffene Person „schwarz“ ist (Schweer/ Strasser 2008, S. 23). Gerade für Personen ohne hinreichende Sprachkenntnisse und wenig Verständnis über das deutsche Rechtssystem ist eine solche polizeiliche Praxis jedoch eine gravierende Einschränkung. Sie können das Opfer unrechtmäßiger, diskriminierender Maßnahmen werden, ohne sich dagegen wehren zu können.

Besonders kritisch wird die Schaffung polizeilicher Feindbilder, wenn diese durch Einsatzrichtlinien oder explizite Befehle rassistische Stereotypen institutionalisieren (Eitel 2012, S. 122; Asmus/ Enke 2016, S. 13). „Oft reicht aber auch die feste Verankerung und Reproduktion der rassistischen Bilder: Die Beamt_innen nehmen diese auf und setzen sie bewusst oder unbewusst in der Praxis um“ (Eitel 2012, S. 122). Hierdurch können nach Asmus und Enke polizeiliche Handlungsfelder entstehen, die fremdenfeindliche Einstellungen bei Polizeibeamten fördern können (Asmus/ Enke 2016, S. 13). Jaschke ging bereits 1996 nach der Untersuchung der Polizeiführungsakademie auf Problemlagen ein, denen eine Polizeikultur bzw. Polizeiführung entgegenwirken muss. So können bedenkliche, resignative Prozesse auftreten, wenn die „notwendige Kooperation mit der Justiz, der Sozialarbeit, der Ausländerbehörde und städtischen Dienststellen als negativ oder gescheitert wahrgenommen wird“ (Jaschke 1996, S. 200). Darüber hinaus kritisiert er ein Betriebsklima, welches „diskriminierendes Alltagsverhalten gegenüber bestimmten ethnischen Gruppen und Minderheiten [...] aus Gründen der Kameraderie und des Korpsgeist [sic] goutiert oder [duldet]“ (ebd.; Asmus/ Enke 2016, S. 13). Weitergehend fordert er die Thematisierung solcher Konflikte bei Dienstbesprechungen und in der Fortbildung (Jaschke 1996, S. 200). Backes et al. kritisierten neben diesen Punkten bestimmte Einsatzrichtlinien. Da diese zumindest kurzweilige Einstellungen erzeugen, appellieren die Autoren gegen bestimmte Formulierungen wie „hart durchgreifen“ (Backes et al. 1997, S. 162).

Backes et al. sehen das Ausmaß von Fremdenfeindlichkeit in der Polizei darüber hinaus als eine „Strömungsgröße“, welche vom „politischen Klima“ abhängig ist (ebd., S. 159). Sie führen an:

„Gilt Fremdenfeindlichkeit in der Bevölkerung als „normal“, was immer dann wahrscheinlich ist, wenn politische Eliten das Thema „Ausländer“ auf die öffentliche Tagesordnung setzen, und wähnt man sich als „normaler“ Polizist als „normaler“ Teil der Mehrheit, dann sind Grenzüberschreitungen eher anzunehmen, weil kaum Sanktionserwartungen vorliegen.“ (Backes et al. 1997, S. 159).

Backes kritisiert zwei weitere Punkte, die in der Verantwortung der politischen Führung liegen. Zum einen geht er auf zweifelhafte Forderungen wie „Ansätze zur sozialen Säuberung aus der Behörde des Innensenators“ ein. Diese hätten fatale Folgen, da sie Signale aussenden, „die sich mit den in beträchtlichem Ausmaße in der Polizei vorhandenen Law-and-order Stimmungen treffen“ (ebd.).

Durch die gleichzeitige Kritik an diesen Äußerungen wiederum entstünde eine „unübersichtliche, inkonsistente Politik, die dazu beiträgt, minderheiten- bzw. fremdenfeindliche Haltungen auch in der Polizei durch die politische Führung zu stärken.“ Die entscheidende Problematik sei, dass „Inkonsistenz [...] dazu führt, das Beliebigkeit einkehrt. Die davon Betroffenen [sic] reagieren unterschiedlich. Entweder mit Depression oder mit besonders rabiaterem Verhalten, um „Klartext“ herzustellen. In keiner Variante führt es zu einem angemessenen Verhalten“ (ebd., S. 160).

Es werden hier Effekte beschrieben, die dazu beitragen können, dass sich Rassismus in einer Behörde wie der Polizei festsetzt oder verstärkt. Keineswegs führen diese dazu, dass jeder Polizist fremdenfeindlich eingestellt ist oder gar fremdenfeindliche Übergriffe befürwortet oder selbst verübt. Dennoch liegt ihnen eine Toleranz und Stärkung mindestens latenter Formen von Rassismus inne. Die politische Führung steht damit deutlich in der Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und der Polizei mit ihrem Verhalten angesprochene Problemfelder nicht zu verstärken.

Ein etwas anders gelagertes Problem, welches insbesondere im Bereich der politischen und polizeilichen Führung verordnet ist, spricht der Bericht des U.S. Justizministeriums an, wenn er darauf eingeht, dass:

“The pattern or practice occurs as a result of systemic deficiencies at BPD. The agency fails to provide officers with sufficient policy guidance and training; fails to collect and analyze data regarding officers’ activities; and fails to hold officers accountable for misconduct. BPD also fails to equip officers with the necessary equipment and resources they need to police safely, constitutionally, and effectively. Each of these systemic

deficiencies contributes to the constitutional and statutory violations we observed.” (U.S. Department of Justice 2016, S. 3).

Die Missstände werden ausdrücklich als systematisch verordnet. Insbesondere (gefühlte) Missstände in der Ausstattung konnte Bornewasser bereits 1996 auch in der deutschen Polizei ausmachen. So wurde ausdrücklich in den ostdeutschen Bundesländern „[d]ie materielle Ausstattung [...] sehr beklagt“ (Bornewasser 1996, S. 43.). Die befragten Beamten gaben an, sich Kriminalitätsfeldern wie der Bandenkriminalität nicht mehr gewachsen zu fühlen. Gleichzeitig würden „Bürokratismus und Formularwesen“ zunehmen, während „die Ausstattung der Behörden mit Rechnern und zuverlässiger Software“ „mangelhaft“ sei (ebd.).

Bornewasser stellte bereits 1999 die These auf, dass es im Kampf gegen Fremdenfeindlichkeit in der Polizei vor allem auf die „Etablierung einer gelebten Polizeikultur an[komme], in der Diskriminierung oder gar Fremdenfeindlichkeit nachhaltig thematisiert und effektiv geächtet werden“ (Bornewasser 1999, S. 308). In diesem Zusammenhang lassen sich nach Behr „Ansätze zu einer gemeinsamen Entwicklung von Cop Culture und Polizeikultur“ (Behr 2002, S. 275) erkennen. Die Leitbilder der Polizeikultur stellen nach ihm eine alternative Handlungsorientierung dar, die ein Angebot neben der klassischen, von Männlichkeit geprägten Cop Culture bieten würde (Behr 2002, S. 275):

Es liegt insgesamt nahe zu vermuten, dass street cops von den neuen Leitbildern mittelbar partizipieren, denn wenn sie auch nicht als Handlungsanweisungen dienen, so bieten sie sich doch als Kommunikationsangebot darüber an, was als sinnvolles Handeln in der Polizei zu gelten habe.“ (Ebd.).

Das Dilemma der Unvereinbarkeit von Cop Culture und Polizeikultur würde sich demnach zum Teil auflösen, dadurch bedingt, dass Hemmungen und Widerstände gegen Leitbilder der Polizeikultur aufgegeben werden.

6. Fazit

Die zentrale Forschungsfrage dieser Arbeit ging von der These aus, dass Rassismus in der Polizei ein multikausales Problem ist. Demzufolge sollten individuelle Risikofaktoren sowie institutioneller Rassismus und seine Ursachen aufgezeigt und untersucht werden.

Es zeigten sich in der Untersuchung folglich Ursachen auf der individuellen und auf der institutionellen Ebene, die zu Effekten rassistischer Diskriminierung beitragen.

Auf der individuellen Ebene zeigten sich besonders kognitive Verarbeitungskonzepte als Problem. Rassistische Diskriminierung kann hier auf Komplexitätsreduktionen zurückgehen, die vom Individuum nur schwer steuerbar und normale Prozesse des Denkens sind. Gerade in Stresssituationen bleiben einzelnen Polizeibeamten nicht viele Ressourcen, um gegen diese Prozesse anzusteuern. Gleichzeitig zeigen sich in diesem Zusammenhang individuelle Einstellungen und Stressoren in der Polizei als problematisch. Personen, welche tendenziell fremdenfeindlich eingestellt sind, werden diese Einstellungen umso mehr als Grundlage der Komplexitätsreduktion nehmen. Die Reduktion anderer Stressoren und die Steigerung von Arbeitszufriedenheit wären hilfreich, um solchen Effekten entgegen zu wirken.

Folgend ist es umso wichtiger zu untersuchen, wie die Organisation Polizei sich dem Thema stellt. Sie könnte nicht zuletzt individuellen Risikofaktoren entgegentreten. Entscheidend ist jedoch auch der Umgang mit individuell entstehenden Fehlern.

In dieser Arbeit wurden vor allem drei Erscheinungsformen des institutionellen Rassismus dargestellt, die in Deutschland feststellbar sind: Ethnisierung von Kriminalität in der Kriminalstatistik, sekundäre Viktimisierung und Racial Profiling. In diese Phänomene hinein und darüber hinaus spielen weitere Aspekte wie die Toleranz und Bagatellisierung von Fehlern und Fehlverhalten, aber auch eine zum Teil zweifelhafte Sozialisation durch Folgen einer unhinterfragten Cop Culture eine zentrale Rolle. Die Kernannahme von Gomolla und Radtke, dass „[g]esellschaftliche Institutionen [...] diskriminierende Annahmen inkorporieren und diskriminierende Konsequenzen haben [können]“ (Gomolla/Radtke 2009, S. 41), bewahrheitet sich für die Polizei.

Es zeigt sich ebenfalls deutlich, dass individuelle Risikofaktoren und institutioneller Rassismus deutliche Berührungspunkte aufweisen. Das Abstellen auf rassistische Einzelfälle in der Polizei ist damit hinfällig. Rassismus fängt bereits vor fremdenfeindlichen Übergriffen an. Diese sind nur eine nicht entschuld bare Spitze eines Problems. Rassistische Diskriminierung stellt jedoch bereits erheblich früher ein entscheidendes Problem dar. Für die Polizei bedeutet dies zweierlei:

Zunächst muss sie sich als Gesamtorganisation in der Pflicht sehen, Rassismus in den eigenen Reihen vorzubeugen. Zweitens gibt ihr dies die Chance, eigene Maßnahmen gegen Rassismus zu ergreifen.

Die Vorstellung, die ein von Schweer interviewter Polizeibeamter hat, dass „die Polizei, eine Institution, eigentlich nur die Wirkung letztendlich bereinigen kann oder erledigen muss. Aber die Konflikte, die dahinter stecken, die können wir nicht bearbeiten“ (Schweer/ Strasser 2008, S.10), stellt sich als falsch heraus. Die Polizei trägt durch ihre Präsenz und ihren besonderen Status in der Gesellschaft zu Problemen und ihren Lösungen bei. Sie muss im Rahmen einer proaktiven Sicherheitspolitik als Akteur auftreten und Mechanismen, die das gesellschaftliche Zusammenleben stören können, ansprechen und gerade in der eigenen Organisation bekämpfen.

In diesem Zusammenhang darf die Polizei nicht „dem (Irr)glauben [unterliegen], dass die hiesige Gesellschaft Rassismus überwunden hätte“ (Fereidooni/ El 2017c, S. 488). Die Außenwirkung latenter rassistischer Formen darf nicht unterschätzt und insbesondere dürfen solche Formen nicht ignoriert werden. Dazu gehört die Fähigkeit, diese zunächst überhaupt wahrzunehmen und als Form rassistischer Diskriminierung zu erkennen und dies zu akzeptieren. Darunter fällt auch, dass keine Überinterpretation dahingehend erfolgen darf, dass Polizisten sich persönlich angegriffen fühlen, wenn es um den Vorwurf latenter Formen von Rassismus geht:

„It is somewhat ironic that the first step to mitigating racial profiling may be to promote understanding that it is not as insidious as people think it is. Racial profiling is, for the most part, policing based on stereotypes. As discussed [...] stereotyping is a normal cognitive process that serves the function of conserving finite mental resources [...]. Consequently, stereotyping is not a moral failing and of itself. To the extent that stereotypes also operate outside of conscious awareness and control [...]

they can cause spontaneous discriminatory behavior despite our best intentions [...]” (Glaser 2015, S. 187).

Abwehrmechanismen könnten so abgebaut und ein offener Umgang mit dem Thema Rassismus fokussiert werden. Gleichzeitig muss für einen institutionellen Rassismus gelten, dass ihm

„entgegenzutreten und ihn nicht als die Folge in erste Linie (persönlicher) rassistischer Vorurteile zu benennen [...] nicht [heißt], dass Individuen die persönliche Verantwortung für Rassismus von sich weisen könnten. Denn institutionelle Praktiken werden von Menschen gemacht und wirken sich direkt auf andere Menschen aus.“ (Fernando 2016, S. 76).

Dies ist jedoch nicht nur Aufgabe der Polizei. Die Exkursion zu anderen Behörden zeigt, dass es sich bei alltagsrassistischen Gemengelagen um ein gesamtgesellschaftliches Problem handelt. Darüber hinaus gilt für die Institution der Polizei, „dass Polizist_innen nicht jenseits des gesellschaftlichen Kontexts handeln, sondern innerhalb einer Gesellschaft, die – selbst wenn sie rassistisches Handeln nicht befürwortet – es zumindest billigt. Sie trägt daher Mitverantwortung für die Institutionen, die sie legitimiert“ (Eitel 2012, S. 130). Der Blick in andere Staaten zeigt, dass Rassismus in Polizeibehörden kein Phänomen ist, das sich auf deutsche Gebiete beschränken lässt. Auch wenn Behördenstrukturen und gesellschaftliche Zusammensetzungen voneinander abweichen, bleiben Ätiologie und Phänomenologie zu einem großen Teil identisch. Dies bietet die große Chance, dass auf Methoden aus dem Ausland zurückgegriffen werden kann. Für die deutsche Polizei könnten so beispielsweise Empfehlungen aus dem Macpherson-Report Anwendung finden, gleichzeitig können Ergebnisse europäischer oder weiterer internationaler Forschung in der hiesigen Diskussion berücksichtigt werden.

Dies könnte der Erforschung weiterer Desiderata dienen. Hier muss nochmals auf die zum Teil bedenkliche Forschungslage verwiesen werden. Insbesondere werden Maßnahmen gegen Rassismus, welche in Deutschland zweifelsfrei ergriffen worden sind, nicht auf ihre Wirkung überprüft. So sind die Einführung der zweigeteilten Laufbahn in einigen Bundesländern und die vermehrte Durchführung interkultureller Trainings nennenswert. Ihre Wirkung in Bezug auf rassistische Tendenzen im Zusammenspiel mit einer in dieser Beziehung desintegrierend wirkenden Cop Culture ist jedoch kaum erforscht. Vor

allem neue empirische Untersuchungen könnten an dieser Stelle hilfreiche Erkenntnisse erbringen. Dennoch müssen diese Veränderungen zunächst als positiv wahrgenommen werden. Sie zeigen, dass in der Organisation Polizei (zumindest in einem Teil) durchaus der Willen vorhanden ist, Veränderungen anzustreben und auf den Weg zu bringen. Eine Wirkung kann aufgrund der allgemeinen Erkenntnisse der Rassismusforschung zumindest angenommen werden.

Es zeigten sich in dieser Untersuchung zahlreiche Gründe, die gegen rassistische Praktiken der Polizei sprechen. Diese sind teilweise schon rein auf polizeitaktischer Ebene von vehementer Bedeutung, wenn es um falsche Gefahrenbewertungen oder fehllaufende Ermittlungen geht. Gleichzeitig kann die Ächtung rassistischer Praktiken durch die Organisation Beamte stärker in den Schutz nehmen, die sich gegen diese Praktiken aussprechen. Allgemein könnte der offene und transparente Umgang mit diesem Thema die Organisation vor (insbesondere unrechtmäßigen) Vorwürfen schützen. Dazu gehören aber differenzierte Verständnisse innerhalb der Thematik:

„That stereotyping is normal human cognition, and that implicit stereotypes are ubiquitous should not be taken as implying some kind of “rationalization” of racism. It is important to draw a bright line between the *holding* of stereotypic beliefs, implicit or explicit, and the conscious *endorsement* of those beliefs and willful acting on them.” (Glaser 2015, S. 187).

Gerade diese Unterscheidung kann die Organisation und einzelne Beamte schützen. Sie darf jedoch keineswegs missbraucht werden. Die Deckung, Bagatellisierung und Toleranz von rassistischer Stereotypisierung auf institutioneller Ebene kann im Sinne von Gleichbehandlungsgrundsätzen nicht toleriert werden. Schon einer „normalen“ Stereotypisierung muss, soweit es möglich ist, entgegengewirkt werden.

Verbesserungsmöglichkeiten bieten sich institutionell vor allem in den dargelegten Bereichen der Fehlerkultur. Ein konstruktiver, offener und transparenter Umgang mit Fehlern kann Teile der Organisation und besonders einzelne Beamte schützen. Weiterhin müssen im Auswahlverfahren, der Aus- und Fortbildung klare Erwartungshaltungen an die Bewerber und Beamten getragen werden, damit diese „von Anfang an bereit und in der Lage sind, sich

gegen mögliche negative Einflüsse einer „cop culture“ oder informellen Druck zu wehren“ (Feldes 2012, S. 309f.).

Daneben könnten verbesserte Beurteilungssysteme, in denen klare Kriterien für die Messung der Leistung vorliegen, dazu beitragen der ineffizienten Fehlerkultur entgegen zu wirken (ebd., S. 310). Auch könnten alternative Disziplinarverfahren zur einer Verbesserung beitragen (ebd., S. 311).

Elementar sind außerdem die Etablierung einer starken Polizei- und Führungskultur, die sich rassistischen Tendenzen entschieden entgegenstellen (ebd., S. 289), gleichzeitig jedoch den offenen Umgang mit Fehlern forcieren. Letzten Endes gehört dazu der offene Umgang mit Menschenrechtsorganisationen und Opferverbänden sowie die Annahme und nicht blinde Abwehr von Kritik. Keinesfalls dürfen Fehler im Sinne von Usancen systematisch übersehen werden.

Die Institution Polizei steht aufgrund ihrer hoheitlichen Kompetenzen im besonderen Fokus der Öffentlichkeit. Daher können und müssen hohe ethnische Standards von ihr erwartet werden (Gabriel 2011, S. 73).

Es geht in dieser Diskussion nicht um die Diffamierung der Polizei, sondern um die Verbesserung ihrer Arbeit. Rassismus, latent oder intendiert, individuell oder institutionell bedingt, kann sehr weitreichende Folgen für Menschen haben. Die Polizei trägt durch ihr Verhalten zu Integrations- bzw. Desintegrationsbedingungen in der Gesellschaft bei. Letztlich geht es um das Verhältnis zwischen dem Staat und seinen Bürgern. Die Polizei muss ihrem im Grundgesetz verankerten Auftrag nachkommen, zuverlässig und gleichermaßen Dienstleistungen für alle Menschen zu erbringen.

7. Abkürzungsverzeichnis

BME	-	black and minority ethnic population
BPolG	-	Gesetz über die Bundespolizei (Bundespolizeigesetz)
EHRC	-	Equality and Human Rights Commission
EuGH	-	Europäischer Gerichtshof
KOP	-	Kampagne für Opfer rassistischer Polizeigewalt
NDNAD	-	The National DNA Database
NRW	-	Nordrhein-Westfalen
NSU	-	Nationalsozialistischer Untergrund
PKS	-	Polizeiliche Kriminalstatistik
POC	-	„People of Color“
PVD	-	Polizeivollzugsdienst

8. Literaturverzeichnis

- Amnesty International (Hrsg.) (2016): *Leben in Unsicherheit. Wie Deutschland die Opfer rassistischer Gewalt im Stich lässt*, London.
- Antonovics, Kate/ Knight, Brian (2004): *A New Look at Racial Profiling: Evidence from the Boston Police Department*, Cambridge.
- Arndt, Susan (2017): *Rassismus. Eine viel zu lange Geschichte*. In: Feridooni, Karim/ El, Meral (Hrsg.): *Rassismuskritik und Widerstandsformen*, Wiesbaden, S. 29- 45.
- Asmus, Hans-Joachim/ Enke, Thomas (2016): *Der Umgang der Polizei mit migrantischen Opfern. Eine qualitative Untersuchung*, Wiesbaden.
- Backes, Otto/ Biek, Thomas/ Dollase, Rainer/ Heitmeyer, Wilhelm/ Meyer, Jörg/ Spona, Dagmar/ Wilkening, Frank (1997): *Risikokonstellationen im Polizeialltag. Ergebnisse einer mehrperspektivischen Untersuchung zum Verhältnis von Polizei und Fremden in Konfliktsituationen*, Bielefeld.
- Bade, Klaus (1992): *Politik in der Einwanderungssituation: Migration – Integration – Minderheiten*. In: Bade, Klaus (Hrsg.): *Deutsche im Ausland – Fremde in Deutschland. Migration in Geschichte und Gegenwart*, München, S. 442- 455.
- Bartel, Daniel/ Liebscher, Doris/ Remus, Juana (2017): *Rassismus vor Gericht: weiße Norm und Schwarzes Wissen im deutschen Recht*. In: Feridooni, Karim/ El, Meral (Hrsg.): *Rassismuskritik und Widerstandsformen*, Wiesbaden, S. 361- 383.
- Behr, Rafael (2002): *Cop Culture - Der Alltag des Gewaltmonopols. Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur in der Polizei*. In: *Betrifft Justiz*, Nr. 69, März 2002, S. 272- 276.
- Behr, Rafael (2006): *Polizeikultur*. In: Lange, Hans-Jürgen (Hrsg.): *Wörterbuch zur Inneren Sicherheit*, Wiesbaden, S. 232- 236.
- Behr, Rafael (2008a): *Cop Culture – Der Alltag des Gewaltmonopols. Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur in der Polizei*, Wiesbaden.
- Behr, Rafael (2008b): *Die ethische Dimension staatlicher Gewaltausübung. Zum Verhältnis von Handlungsethik und Organisationskultur der Polizei*, Hamburg.
- Behr, Rafael (2010): *Licht und Schatten: ‚Diversität‘ für die Polizei*. In: Hunold, Daniela/ Klimke Daniela/ Behr, Rafael/ Lautmann, Rüdiger (Hrsg.): *Fremde als Ordnungshüter? Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland*, Wiesbaden, S. 145- 156.
- Berghahn, Sabine (2009): *Deutschlands konfrontativer Umgang mit dem Kopftuch der Lehrerin*. In: Berghahn, Sabine/ Rostock, Petra (Hrsg.): *Der*

Stoff, aus dem Konflikte sind. Debatten um das Kopftuch in Deutschland, Österreich und der Schweiz, Bielefeld, S 33-73.

Bischoff, Christine (2016): Blickregime der Migration. Images und Imagination des Fremden in Schweizer Printmedien, Münster.

Bornwasser, Manfred (1996): Feindselig oder überfordert? Soziale und strukturelle Belastungen von Polizeibeamtinnen und -beamten im Umgang mit Fremden. In: Polizei-Führungsakademie (Hrsg.) (1996): Thema heute: Fremdenfeindlichkeit in der Polizei? Ergebnisse einer wissenschaftlichen Studie, Heft 1/2/96, S. 16- 55.

Bornwasser, Manfred (1999): Fremdenfeindlichkeit und Polizei. In: Dünkel, Frieder/ Geng, Bernd (Hrsg.): Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit. Bestandsaufnahme und Interventionsstrategien, Mönchengladbach, S. 289- 310.

Bornwasser, Manfred (2009): Ethnische Vielfalt im eigenen Land: Eine nicht nur sprachliche Herausforderung im Innen- und Außenverhältnis der Polizei. In: Liebl, Karlhans (Hrsg.): Polizei und Fremde - Fremde in der Polizei, Wiesbaden, S. 13- 44.

Bosch, Alexander (2016): Zum Verhältnis zwischen Polizei und »Fremde«. Institutioneller Rassismus in der deutschen Polizei? In: Deutsches Polizeiblatt für die Aus- und Fortbildung (DPolBI), Ausgabe 5/2016, S. 32- 34.

Bundeskriminalamt (2016): Polizeiliche Kriminalstatistik. Bundesrepublik Deutschland. Jahrbuch 2015, Berlin.

Bundesministerium des Innern (Hrsg.) (2016): Der Verfassungsschutzbericht 2015, Berlin.

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) (Hrsg.) (2016): Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2016, Berlin.

Castel, Robert (2009): Negative Diskriminierung. Jugendrevolten in den Pariser Banlieues, deutsche Übersetzung durch Laugstien, Thomas, Hamburg.

Close, Billy/ Mason, Patrick (2006): After the Traffic Stops: Officer Characteristics and Enforcement Actions. In: Topics in Economic Analysis & Policy, Volume 6, Issue 1.

Cremer, Hendrik (2013): "Racial Profiling" – Menschenrechtswidrige Personenkontrollen nach § 22 Abs. 1 a Bundespolizeigesetz. Empfehlungen an den Gesetzgeber, Gerichte und Polizei, Berlin.

Decker, Oliver/ Brähler, Elmar/ Geißler, Norman (2006): Vom Rand zur Mitte. Rechtsextreme Einstellung und ihre Einflussfaktoren in Deutschland, Berlin.

- Decker, Oliver/ Kiess, Johannes/ Brähler, Elmar (2012): Die Mitte im Umbruch. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2012, Berlin.
- Decker, Oliver/ Kiess, Johannes/ Brähler, Elmar (Hrsg.) (2016): Die enthemmte Mitte. Autoritäre und rechtsextreme Einstellung in Deutschland. Die Leipziger Mitte-Studie 2016, Gießen.
- Decker, Oliver/ Kiess, Johannes/ Eva Eggers/ Brähler, Elmar (2016): Die »Mitte«-Studie 2016: Methode, Ergebnisse und Langzeitverlauf. In: Decker, Oliver/ Kiess, Johannes/ Brähler, Elmar (Hrsg.): Die enthemmte Mitte. Autoritäre und rechtsextreme Einstellung in Deutschland. Die Leipziger Mitte-Studie 2016, Gießen, S. 23- 66.
- Dengler, Pascal/ Foroutan, Naika (2017): Die Aufarbeitung des NSU als deutscher Stephen-Lawrence-Moment? – Thematisierung von institutionellem Rassismus in Deutschland und Großbritannien. In: Feridooni, Karim/ El, Meral (Hrsg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen, Wiesbaden, S. 429- 446.
- Deutscher Bundestag, 16. Wahlperiode (2008): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage vom 07.05.2008, Bundestag-Drucksache 16/9061, Berlin.
- Deutscher Bundestag, 17. Wahlperiode (2012): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage vom 20.12.2012, Bundestag-Drucksache 17/11971, Berlin.
- Deutscher Bundestag, 17. Wahlperiode (2013a): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ulla Jelpke u.a. vom 15.08.2013, Bundestag-Drucksache 17/14569, Berlin.
- Deutscher Bundestag, 17. Wahlperiode (2013b): Beschlussempfehlung und Bericht des 2. Untersuchungsausschusses nach Artikel 44 des Grundgesetzes vom 22.08.2013, Bundestag-Drucksache 17/14600, Berlin.
- Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode (2016): Jahresbericht durch den Wehrbeauftragten. Jahresbericht 2015 (57. Bericht), Bundestag-Drucksache 18/7250, Berlin.
- Deutsches Institut für Menschenrechte (2015): Parallel Report by the German Institute for Human Rights to the UN Committee on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (CERD) in the context of the examination of the 19th- 22nd State Report of Germany, Berlin.
- Die Bayerische Polizei (2015): Voraussetzungen für die Einstellung (2.QE), München. Online verfügbar unter: <http://www.mit-sicherheit-anders.de/deine-eignung/einstellungsvoraussetzungen/> (letzter Aufruf am 19.01.2017).
- Diefenbach, Heike (2005): Schulerfolg von ausländischen Kindern und Kindern mit Migrationshintergrund als Ergebnis individueller und

- institutioneller Faktoren. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Migrationshintergrund von Kindern und Jugendlichen. Wege zur Weiterentwicklung der amtlichen Statistik, Bonn, S. 43-54.
- Dirim, Inci/ Mecheril, Paul (2017): Warum nicht jede Sprache in aller Munde sein darf? Formelle und informelle Sprachregelungen als Bewahrung von Zugehörigkeitsordnungen. In: Fereidooni, Karim; El, Meral (Hrsg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden, S. 447- 462.
- Eckert, Roland/ Bornwasser, Manfred/ Willems, Helmut (1996): Weder Einzelfälle noch ein generelles Muster – ein Fazit. In: Polizeiführungsakademie (Hrsg.): Fremdenfeindlichkeit in der Polizei? Ergebnisse einer wissenschaftlichen Studie. Schriftenreihe der Polizeiführungsakademie 1/2/96, Münster, S. 160– 161.
- EHRC (Hrsg.) (2009): Police and Racism: What has been achieved 10 years after the Stephen Lawrence Inquiry Report? London.
- Eitel, Hannah (2012): Der Staat macht mit – Institutioneller Rassismus in der Polizei. In: Ha, Kien Nghi (Hrsg.): Asiatische Deutsche. Vietnamesische Diaspora and Beyond, Berlin, S. 120- 132.
- Engelmann, René (2005): Die Kriminalität der Nichtdeutschen in Brandenburg und Überprüfung der Diskriminierungsthese. Diplomarbeit, München, Ravensburg.
- Essed, Philomena (1990): Everyday Racism. Reports from Women of Two Cultures, Claremont, CA.
- Essed, Philomena (1992): Multikulturalismus und kultureller Rassismus in den Niederlanden. In: Institut für Migrations- und Rassismusforschung (Hrsg.): Rassismus und Migration in Europa, Hamburg, S. 373-387.
- Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW (2015): Modulhandbuch Bachelorstudiengang PVD 2012. Fachbereich Polizei, Gelsenkirchen. Online verfügbar unter: https://www.fhoev.nrw.de/uploads/media/Modulbeschreibung_BA_PVD_-_ab_EJ_2012__i.d.F._vom_17.03.2015_g%C3%BCigtig_ab_20.07.2015_.pdf (letzter Aufruf am 19.01.2017).
- Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW (2016): Modulhandbuch Bachelorstudiengang PVD 2016. Fachbereich Polizei, Gelsenkirchen. Online verfügbar unter: https://www.fhoev.nrw.de/uploads/media/Modulhandbuch-Reform_2016_letzte_red._%C3%84nderung_24.11.2016.pdf (letzter Aufruf am 19.01.2017).
- Feltes, Thomas (2012): Polizeiliches Fehlverhalten und Disziplinarverfahren - ein ungeliebtes Thema. Überlegungen zu einem alternativen Ansatz. In: Die Polizei, Ausgabe 10/2012, S. 285- 292 und Ausgabe 11/2012, S. 309- 314.

- Feltes, Thomas (2016): Die Darstellung der „Ausländerkriminalität“ in der Polizeilichen Kriminalstatistik 2015. Anlass für Kritik? In: Kriminalistik, Heft 11/2016, S. 694- 700.
- Feltes, Thomas/ Weingärtner, Rahel/ Weigert, Marvin (2016): „Ausländerkriminalität“. In: Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik (ZAR), Ausgabe 5/ 2016, 36. Jahrgang, S. 157-164.
- Fereidooni, Karim (2016): Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen im Schulwesen. Eine Studie zu Ungleichheitspraktiken im Berufskontext, Wiesbaden.
- Fereidooni, Karim/ El, Meral (2017a): Rassismuskritik und Widerstandsformen, Wiesbaden.
- Fereidooni, Karim/ El, Meral (2017b): Rassismuskritik und Widerstandsformen – Eine Einleitung. In: Fereidooni, Karim/ El, Meral (Hrsg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen, Wiesbaden, S. 15- 25.
- Fereidooni, Karim/ El, Meral (2017c): Rassismus im Lehrer_innenzimmer. In: Fereidooni, Karim/ El, Meral (Hrsg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen, Wiesbaden, S. 477- 492.
- Fredrickson, Darin/ Siljander, Raymond (2002): Racial Profiling. Eliminating the Confusion between Racial and Criminal Profiling and Clarifying what constitutes unfair Discrimination and Persecution, Springfield.
- Friedrich, Sebastian/ Mohrfeldt, Johanna/ Schultes, Hannah (2016): Alltäglicher Ausnahmezustand. Institutioneller Rassismus in deutschen Strafverfolgungsbehörden. In: Kampagne für Opfer rassistischer Polizeigewalt (Hrsg.): Alltäglicher Ausnahmezustand. Institutioneller Rassismus in deutschen Strafverfolgungsbehörden, Münster, S. 10- 22.
- Funke, Hajo (2010): Rechtsextremismus in Deutschland. In: Spöhr, Holger/ Kolls, Sarah: Rechtsextremismus in Deutschland und Europa. Aktuelle Entwicklungstendenzen im Vergleich, Frankfurt am Main, S. 61- 78.
- Gabriel, Maria (2011): Vorurteile und Stereotypisierung im polizeilichen Alltagshandeln. In: Feltes, Thomas (Hrsg.): Polizeiwissenschaft: Von der Praxis zur Theorie, Band. 3, Frankfurt, S. 73–89.
- Ganter, Stephan (2003): Soziale Netzwerke und interethnische Distanz: Theoretische und empirische Analysen zum Verhältnis von Deutschen und Ausländern, Wiesbaden.
- Gareis, Sven/ Kozielski, Peter-Michael/ Kratschmar, Michael (2001): Rechts-extreme Orientierungen in Deutschland und ihre Folgen für die Bundeswehr, Strausberg.
- Geschke, Daniel/ Quent, Matthias (2016): Sekundäre Viktimisierung durch die Polizei? Eine Studie zu den Erfahrungen von Betroffenen rechter Gewalt. In: Frindte, Wolfgang/ Geschke, Daniel/ Haußecker, Nicole/

- Schmidtke, Franziska (Hrsg.): Rechtsextremismus und „Nationalsozialistischer Untergrund“. Interdisziplinäre Debatten, Befunde und Bilanzen. Wiesbaden, Wiesbaden, S 481- 505.
- Gesemann, Frank (2003): „Ist egal ob man Ausländer ist oder so – jeder Mensch braucht Polizei.“ Die Polizei in der Wahrnehmung junger Migranten. In: Groenemeyer, Axel/ Mansel, Jürgen (Hrsg.): Die Ethnisierung von Alltagskonflikten, Opladen, S. 203–228.
- Gewerkschaft der Polizei, Bezirk Bundespolizei (2013): „SPD-Teil zum NSU-Untersuchungsausschuss-Abschlussbericht von Unsinn durchsetzt, Berlin/Hilden. Online verfügbar unter: https://www.gdp.de/gdp/gdp.nsf/id/de_gdp-bundespolizei-spd-teil-zum-nsu-untersuchungsausschuss-von-unsinn-durchsetzt (letzter Aufruf am 19.01.2017).
- Glaser, Jack (2015): Suspect Race. Causes and Consequences of Racial Profiling, New York.
- Gnüchtel, Ralf (2013): Fahndung im Grenzgebiet, auf dem Gebiet der Bahnanlagen sowie auf Verkehrsflughäfen. In: Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht, Heft 15/ 2013, S. 980– 983.
- Gomolla, Mechtild/ Radtke, Frank-Olaf (2009): Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule, Wiesbaden.
- Groß, Hermann/ Bundeszentrale für politische Bildung (2012): Polizeien in Deutschland, Bonn. Online verfügbar unter: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/innere-sicherheit/76660/polizeien-in-deutschland?p=all#footnodeid2-2> (letzter Aufruf am 19.01.2017).
- Heinemann, Alisha/ Mecheril, Paul (2014): Institutioneller Rassismus als Analyseperspektive. Zwei Argumente. In: Heinrich-Böll-Stiftung/ Kulturbüro Sachsen e.V. und Antidiskriminierungsbüro Sachsen (Hrsg.): Alles im weißen Bereich? Institutioneller Rassismus in Sachsen. Erweiterter Tagungsband, S. 45- 54, Dresden/ Berlin.
- Heitmeyer, Wilhelm (2002): Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Die theoretische Konzeption und erste empirische Ergebnisse. In: Heitmeyer, Wilhelm (Hrsg.): Deutsche Zustände. Folge 1, Frankfurt, S. 15-36.
- Heitmeyer, Wilhelm (2011): Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Interaktionsprozesse im gesellschaftlichen Raum. In: Robertson-von Trotha, Caroline (Hrsg.): Rechtsextremismus in Deutschland und Europa. Rechts außen – Rechts ‚Mitte‘?, Baden-Baden, S. 21- 36.
- Heitmeyer, Wilhelm (2012): Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) in einem entsicherten Jahrzehnt. In: Heitmeyer, Wilhelm (Hrsg.): Deutsche Zustände. Folge 10, Berlin, S. 15- 41.

- Herrnkind, Martin (2014): „Filzen Sie die üblichen Verdächtigen!“ oder: Racial Profiling in Deutschland. In: Polizei & Wissenschaft, Ausgabe 3/2014, S.35- 58.
- Heuer, Hans-Joachim (2009): Fremde als Belastung und Gefährdung. Zu einigen Bewertungsstrategien der 90er Jahre. In: Liebl, Karlhans (Hrsg.): Polizei und Fremde - Fremde in der Polizei, Wiesbaden, S. 45–68.
- Heuer, Hans-Joachim (2013): Devianz durch Fremde als Stressor für die Polizei? In: Lehmann, Lena/ Prätorius, Rainer (Hrsg.): Polizei unter Stress?, S. 71–93.
- Hill, Marc (2016): Nach der Parallelgesellschaft. Neue Perspektiven auf Stadt und Migration, Bielefeld.
- Home Affairs Committee (2009): The Macpherson Report- Ten Years On. Twelfth Report of Session 2008-09, London.
- Hormel, Ulrike/ Scherr, Albert (2004): Bildung für die Einwanderungsgesellschaft. Perspektiven der Auseinandersetzung mit struktureller, institutioneller und interaktiver Diskriminierung, Wiesbaden.
- Hunold, Daniela (2010): Vom Promille zum Prozent. Der Bestand an Polizeibeamten mit migrantischem Hintergrund in den Bundesländern. Hunold, Daniela/ Klimke Daniela/ Behr, Rafael/ Lautmann, Rüdiger (Hrsg.): Fremde als Ordnungshüter? Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland, Wiesbaden, S. 137- 144.
- Hunold, Daniela/ Klimke, Daniela/ Behr, Rafael/ Lautmann, Rüdiger (2010): Einleitung: Integration von Migranten in die Polizeiorganisation. In: Hunold, Daniela/ Klimke Daniela/ Behr, Rafael/ Lautmann, Rüdiger (Hrsg.): Fremde als Ordnungshüter? Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland, Wiesbaden, S. 9- 26.
- Jäggi, Christian (2016): Migration und Flucht. Wirtschaftliche Aspekte – regionale Hot Spots – Dynamiken – Lösungsansätze, Wiesbaden.
- Jahn, Karen (2003): Rechtskonflikte und forensische Begutachtung in Strafverfahren mit ausländischen Beteiligten aus psychologischer Sicht, Münster.
- Jaschke, Hans-Gerd (1996): Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit bei der Polizei – Expertise im Auftrag der Polizei-Führungsakademie. In: Polizei-Führungsakademie (Hrsg.) (1996): Thema heute: Fremdenfeindlichkeit in der Polizei? Ergebnisse einer wissenschaftlichen Studie, Heft 1/2/96, S. 199- 220.
- Jaschke, Hans-Gerd (1997): Öffentliche Sicherheit im Kulturkonflikt. Zur Entwicklung der städtischen Schutzpolizei in der multikulturellen Gesellschaft, Frankfurt.
- Jaschke, Hans-Gerd (2001): Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit. Begriffe, Positionen, Praxisfelder, Wiesbaden.

- Kailitz, Steffen (2004): Politischer Extremismus in der Bundesrepublik Deutschland. Eine Einführung, Wiesbaden.
- Kampagne für Opfer rassistischer Polizeigewalt (Hrsg.) (2016): Einleitung. In: Kampagne für Opfer rassistischer Polizeigewalt (Hrsg.): Alltäglicher Ausnahmezustand. Institutioneller Rassismus in deutschen Strafverfolgungsbehörden, S. 5- 9.
- Klimke, Daniela (2010): Aus europäischen Einwanderungsgesellschaften. In: Hunold, Daniela/ Klimke Daniela/ Behr, Rafael/ Lautmann, Rüdiger (Hrsg.): Fremde als Ordnungshüter? Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland, Wiesbaden, S. 177- 186.
- Krane, Christian (2006): Profiling. In: Lange, Hans-Jürgen (Hrsg.): Wörterbuch zur Inneren Sicherheit, Wiesbaden, S. 251- 254.
- Landtag Nordrhein-Westfalen (2013): Antwort der Landesregierung auf die Kleine Anfrage 1627 vom 18. September 2013 des Abgeordneten Dirk Schatz PIRATEN. Drucksache 16/4043, Düsseldorf.
- Landwehr, Andreas (ohne Datum): Viktimisierung. Online verfügbar unter: http://www.krimlex.de/artikel.php?BUCHSTABE=&KL_ID=202 (letzter Aufruf am 19.01.2017).
- Lea, John (1986): Police racism: some theories and their policy implications. In: Mathews, Roger / Young, Jock (Hrsg.): Confronting Crime, London, S. 145- 165.
- Legge, Sandra/ Mansel, Jürgen (2012): Ethnische Diskriminierung, Rassismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. In: Albrecht, Günter/ Groenemeyer, Axel (Hrsg.): Handbuch soziale Probleme, Wiesbaden, S. 494- 548.
- Liebscher, Doris (2016): „Racial Profiling“ im Lichte des verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbots. In: Neue Juristische Wochenschrift (NJW), Ausgabe 38/ 2016, S. 2779- 2781.
- Lindner, Marita (2001): Fremdenfeindlichkeit, Rechtsextremismus und Gewalt. Meinungen und Einstellungen von Auszubildenden der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen - Ergebnisse einer empirischen Studie - , Hamburg.
- Macpherson of Cluny, William (1999): The Stephen Lawrence Inquiry: Report of an Inquiry by Sir William Macpherson of Cluny. Presented to Parliament by the Secretary of State for the Home Department by Command of Her Majesty. February 1999. Cm 4262-I, London.
- Mann, Thomas (2001): Buddenbrooks, Frankfurt am Main.
- Mansel, Jürgen (2003): Konfliktregulierung bei Straftaten – Variation des Anzeigeverhaltens nach der Ethnie der Täter. In: Groenemeyer, Axel/ Mansel, Jürgen (Hrsg.): Die Ethnisierung von Alltagskonflikten, Opladen, S. 261- 283.

- Mecheril, Paul/ Velho, Astride (2013): Rassismuserfahrungen. In: Opferperspektive (Hrsg.): Rassistische Diskriminierung und Rechte Gewalt, Münster, S. 204- 215.
- Mediendienst Integration (2014): Recherche-Ergebnisse. Anteil der Beamten mit Migrationshintergrund in Polizei und Verfassungsschutz, Berlin. Online verfügbar unter: http://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Recherche_Polizei_Verfassungsschutz_Migrationshintergrund.pdf (letzter Aufruf am 19.01.2017).
- Meyer, Willy (2016): Polizei im Spannungsfeld. Zwischen Gefahrenabwehr und Willkommenskultur. In: Deutsches Polizeiblatt für die Aus- und Fortbildung (DPolBl)Stuttgart, Ausgabe 5/2016, S. 2- 5.
- Mohr, Andrea (2003): Beeinträchtigungen der seelischen Gesundheit in Folge einer Viktimisierung durch Gewalt und Aggression. In: Journal für Konflikt- und Gewaltforschung, Ausgabe 5, 1/2003, S. 49- 69.
- Mohrfeldt, Johanna (2016): Die Farbe der (Un-)Schuld. Rassistische Kriminalisierung in der deutschen Migrationsgesellschaft. In: Kampagne für Opfer rassistischer Polizeigewalt (Hrsg.): Alltäglicher Ausnahmezustand. Institutioneller Rassismus in deutschen Strafverfolgungsbehörden, Münster, S. 47- 84.
- Montada, Leo (1988): Die Bewältigung von «Schicksalsschlägen» - erlebte Ungerechtigkeit und wahrgenommene Verantwortlichkeit. In: Schweizerische Zeitschrift für Psychologie, Ausgabe 47 (2/3) 1988, S. 203- 216.
- Morey, Peter/ Yaqin, Amida (2011): Framing Muslims. Stereotyping and Representation after 9/11, Cambridge.
- Muižnieks, Nils (2015a): Bericht von Nils Muižnieks. Menschenrechtskommissar des Europarats. Nach seinem Besuch in Deutschland am 24. April und vom 4. bis 8. Mai 2015, Straßburg.
- Muižnieks, Nils (2015b): Report by Nils Muižnieks. Commissioner for Human Rights of the Council of Europe. Following his Visit to Germany on 24th April and from 4 to 8 May 2015, Straßburg.
- Münch, Holger (2015): Vorwort. In: Guzy, Nathalie/ Birkel, Christoph/ Mischkowitz, Robert (Hrsg.): Viktimisierungsbefragungen in Deutschland. Band 2. Methodik und Methodologie, Wiesbaden, S. V.
- Murck, Manfred (1996): Zu diesem Heft. Zwischen Offenheit und Empörung. In: Polizei-Führungsakademie (Hrsg.) (1996): Thema heute: Fremdenfeindlichkeit in der Polizei? Ergebnisse einer wissenschaftlichen Studie, Heft 1/2/96, S. 5–7.
- Murck, Manfred/ Schmalzl, Hans Peter/ Zimmermann, Hans-Martin (1993): Einführung: Fremdenfeindliche Gewalt und die Rolle der Polizei. In: Murck, Manfred/ Schmalzl, Hans Peter/ Zimmermann, Hans-Martin

- (Hrsg.): Immer dazwischen. Fremdenfeindliche Gewalt und die Rolle der Polizei, Hilden, S. 11- 50.
- Neue deutsche Medienmacher e.V. (2013): Dokumentation des Workshops »Neue Begriffe für die Einwanderungsgesellschaft« am 29. und 30. April 2013 in Nürnberg, Berlin.
- Ohlemacher, Thomas/ Rüger, Arne/ Schacht, Gabi (2002): Gewalt gegen Polizei-beamtinnen und -beamte: Zwischenergebnisse der KFN-Studie. Online verfügbar unter: <http://www.kfn.de/versions/kfn/assets/zwischenergebnis2.pdf> (letzter Aufruf am 19.01.2017).
- Pape, Ulrike/ Bundeszentrale für politische Bildung (2012): Deutschland: Gericht stärkt Diskriminierungsverbot, Bonn. Online verfügbar unter: <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/newsletter/148818/gericht-staerkt-diskriminierungsverbot> (letzter Aufruf am 19.01.2017).
- Polizei Nordrhein-Westfalen (ohne Datum): Bewerbungsportal für den gehobenen Polizeivollzugsdienst des Landes Nordrhein-Westfalen. Schulbildung & Berufserfahrung, Selm. Online verfügbar unter: <https://www.polizeibewerbung.nrw.de/user/Artikel2.aspx?ID=2002> (letzter Aufruf am 19.01.2017).
- Polizeiakademie Niedersachsen (2016): Modulhandbuch. Bachelorstudiengang „Polizeivollzugsdienst (B.A.)“, Nienburg/Weser. Online verfügbar unter: http://www.pa.polizei-nds.de/ps/tools/download.php?file=/live/institution/dms/mand_8/psfile/docfile/87/20160602_M57a04b748fc34.pdf&name=Modulhandbuch_ab_01.10.2016_.pdf&disposition=attachment (letzter Aufruf am 19.01.2017).
- Polizei-Führungsakademie (Hrsg.) (1996): Thema heute: Fremdenfeindlichkeit in der Polizei? Ergebnisse einer wissenschaftlichen Studie, Heft 1/2/96, Münster.
- Polizeipräsidium Duisburg (2016): Organisationsplan Polizeipräsidium Duisburg, Duisburg. Online verfügbar unter: [https://www.polizei.nrw.de/media/Dokumente/Behoerden/Duisburg/organigramm\(3\).pdf](https://www.polizei.nrw.de/media/Dokumente/Behoerden/Duisburg/organigramm(3).pdf) (letzter Aufruf am 19.01.2017).
- Prengel, Haiko/ Zeit.de (2012): Niemand weiß, ob Polizisten fremdenfeindlich sind, Hamburg. Online verfügbar unter: <http://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2012-12/rechtsextremismus-fremdenfeindlichkeit-polizei/komplettansicht> (letzter Aufruf am 19.01.2017).
- Proske, Matthias (1998): Ethnische Diskriminierung durch die Polizei. Eine kritische Relektüre geläufiger Selbstbeschreibungen. In: Kriminologisches Journal, Ausgabe 3/ 1998, S. 162-188.
- Reemtsma, Jan Philipp (2005): Folter im Rechtsstaat?, Hamburg.

- Roman, Christian/ Deutsche Welle (2013): Rassismus in der Bundeswehr, Bonn. Online verfügbar unter: <http://www.dw.com/de/rassismus-in-der-bundeswehr/a-17298934> (letzter Aufruf am 19.01.2017).
- Rotterdam-Conference (1996): Rotterdam Charter: Policing for Multi-ethnic Society. Drawn up at the Rotterdam Conference (30 May-1 June 1996), Rotterdam.
- Russel, Katheryn (1998): The Color of Crime, New York.
- Sack, Fritz (2010): Demokratisierung der Polizei – Erfahrungen als Mitglied der Hamburger Polizeikommission. In: DIE LINKE, Fraktion in der Hamburgischen Bürgerschaft (Hrsg.): Demokratisierung der Polizei, Beiträge zu einer Fachtagung der Fraktion DIE LINKE in der Hamburgischen Bürgerschaft, Hamburg, S. 35- 36.
- Schiffer, Sabine/ Wagner, Constantin (2009): Antisemitismus und Islamophobie - ein Vergleich -, Wassertrüdingen.
- Schroeder, Klaus (2007): Rechtsextremismus in der Mitte der Gesellschaft? Köln. Online verfügbar unter: http://www.deutschlandradiokultur.de/rechtsextremismus-in-der-mitte-der-gesellschaft.1005.de.html?dram:article_id=158155 (letzter Aufruf am 19.01.2017)
- Schwarzenegger, Christian/ Studer, David/ Neue Zürcher Zeitung (NZZ) (2013): Kriminalstatistiken und ihre Interpretation, Zürich. Online verfügbar unter: http://webpaper.nzz.ch/2013/04/05/meinung-und-debatte/K4T19/kriminalstatistiken-und-ihre-interpretation?guest_pass=110dd13ffe%3AK4T19%3A7fe30795c1ac9bd82fe669abe784f42ebf6df555 (letzter Aufruf am 19.01.2017).
- Schweer, Thomas/ Strasser, Hermann (2008): Einblick: Cop Culture und Polizeikultur. In: Schweer, Thomas/ Strasser, Hermann/ Zdon, Steffen (Hrsg.): „Das da draußen ist ein Zoo, und wir sind die Dompteure“. Polizisten im Konflikt mit ethnischen Minderheiten und sozialen Randgruppen, Wiesbaden, S. 11- 38.
- Sow, Noah (2008): WAS HEISST “POC”?, Hamburg. Online verfügbar unter: <http://www.derbraunemob.de/faq/#f055> (letzter Aufruf am 19.01.2017).
- Stöss, Richard (2008): Rechtsextremismus und Kapitalismuskritik. Eine empirische Analyse zum Zusammenhang bei den Einstellungen in der Bevölkerung. In: Pfahl-Tragbber, Armin (Hrsg.): Jahrbuch für Extremismus- und Terrorforschung 2008, Brühl, S. 66-94.
- Strasser, Hermann/ van den Brink, Henning (2004): Warum Kriminalprävention, wenn Kriminalität funktional ist – ein modernes Paradoxon? In: Zeitschrift für Rechtssoziologie, Ausgabe 2/2004, S. 241- 254.

- Suman, Fernando (2016): Rassismus als institutioneller Prozess. In: Hege-
mann, Thomas/ Salman, Ramazan (Hrsg.): Handbuch transkulturelle
Psychiatrie, Bonn, S. 69- 78.
- Tajfel, Henri (1978): Differentiation between social groups: Studies in the social
psychology of intergroup relations, Oxford.
- Tator, Carol / Henry, Frances (2007): Racial Profiling in Canada. Challenging
the myth of "a few bad Apples", Toronto.
- taz.de (2016): „Mit Anschlägen umgehen lernen“. Interview mit Andreas Zick
in der taz vom 26.7.2016. Online verfügbar unter:
<http://www.taz.de/!5327727/> (letzter Aufruf am 19.01.2017).
- Towfigh, Emanuel/ Traxler, Christian/ Glöckner, Andreas (2014): Zur Benotung
in der Examensvorbereitung und im ersten Examen. Eine empirische
Analyse. In: Zeitung für Didaktik der Rechtswissenschaft, Ausgabe
1/2014, S. 8- 27.
- Tuchscheerer, Heike (2010): 20 Jahre vereinigt Deutschland. Eine „neue“
oder „erweiterte Bundesrepublik“?, Baden-Baden.
- U.S. Department of Justice, Civil Rights Division (2016): Investigation of the
Baltimore City Police Department, Washington DC.
- Von Petersdorff/ Frankfurter Allgemeine Zeitung 2016: Wo schwarze systema-
tisch schlechter behandelt werden. Online verfügbar unter:
[http://www.faz.net/aktuell/politik/ausland/amerika/polizeigewalt-in-ame-
rika-wo-schwarze-systematisch-schlechter-behandelt-werden-
14381281.html](http://www.faz.net/aktuell/politik/ausland/amerika/polizeigewalt-in-ame-
rika-wo-schwarze-systematisch-schlechter-behandelt-werden-
14381281.html) (letzter Aufruf am 19.01.2017).
- Wagner, Marc (2013): Allegorie des „racial profiling“ - Die Hautfarbe als poli-
zeiliches Kontrollkriterium. In: Die Öffentliche Verwaltung, Ausgabe
3/2013, S. 113 – 116.
- Watolla, Daniel; Hermanutz, Max (2014): Cop Culture – eine messbare Eigen-
schaft von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten? In: Polizei &
Wissenschaft, Ausgabe 3/2014, S. 10-15.
- Welt.de (2012): Gericht verbietet Polizei-Kontrollen wegen Hautfarbe. Online
verfügbar unter: [https://www.welt.de/newsticker/dpa_nt/info-
line_nt/brennpunkte_nt/article110393042/Gericht-verbietet-Polizei-
Kontrollen-wegen-Hautfarbe.html](https://www.welt.de/newsticker/dpa_nt/info-
line_nt/brennpunkte_nt/article110393042/Gericht-verbietet-Polizei-
Kontrollen-wegen-Hautfarbe.html) (letzter Aufruf am: 19.01.2017).
- Wiesendahl, Elmar (1998): Rechtsextremismus in der Bundeswehr: Ein Bei-
trag zur Aufhellung eines tabuisierten Themas. In: Sicherheit und
Frieden / Security and Peace, Ausgabe 16, Nr. 4/ 1998, S. 239-246.

Eigenständigkeitserklärung:

Hiermit versichere ich, Michael Karis, an Eides statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig angefertigt habe. Ich habe außer den im Literaturverzeichnis und im Text genannten Hilfsmitteln keine weiteren verwendet und alle Stellen der Arbeit, die anderen Werken dem Wortlaut oder dem Sinn nach entnommen sind, unter Angabe der Quellen als Entlehnung kenntlich gemacht.

(Unterschrift)

Düsseldorf, den 01.03.2017

(Datum)