

der Polizeibeamten.⁶ Dass soziologisches Verstehen eine systematische Methode ist und nicht die Parteinahe für eine bestimmte Gruppe, ist dabei Teil der von den Dozenten zu vermittelnden Lehrinhalte.

Fazit

Soziologen und Polizisten interessieren sich aus professionellen Gründen für ihre Umwelt, sind auf der Suche nach neuem Wissen und sind umso besser, je neugieriger sie sind. Das ist für eine Zusammenarbeit zwischen Soziologiedozenten und Polizeistudierenden in der Lehre nutzbar zu machen. Es erfordert von den Soziologen einen guten Einblick in die Polizeiarbeit und -kultur, eine Bereitschaft zur Diskussion mit den Studierenden, die Bereitschaft, deren Professionalität anzuerkennen und ein wenig Kreativität für die attraktive Aufbereitung polizeilicher Themen.

Klar ist: dies ist eine Vision. Nie wird es möglich sein, alle Studierenden auf diese soziologische Reise mitzunehmen. Voraussetzung auf Studentenseite sind Bereitschaft und Willen, sich auf unvertrautes Terrain zu begeben, sich in ihren Selbstverständlichkeiten irritieren zu lassen und neue Blicke zu wagen. Es gibt Studenten, die

selbst motiviert sind und »nur« angeleitet werden müssen. Andere wissen sowieso schon alles: Sie sind kaum zu beeindrucken und nur schwer für ein soziologisches Training zu gewinnen. Und schließlich gibt es diejenigen, die schon »irgendwie« der Meinung sind, dass sie einen Wissensbedarf haben, andererseits erscheint ihnen die Soziologie als unkongretes Gelaber, das Unklarheiten eher vergrößert denn abbaut. Sie gilt es mit methodischen und inhaltlichen Anknüpfungspunkten zu überzeugen, die ihnen eine für sie ergiebige Auseinandersetzung mit einem Gegenstand ermöglicht: Die Soziologie vermag die Kompetenz von Polizisten erhöhen, in reflektierter und differenzierter Weise an sozialen Situationen teilzunehmen. Diese Qualifizierung kann nur im Interesse der Polizei liegen.

Astrid Jacobsen ist Soziologin und arbeitet an der Universität Bielefeld.

Fußnoten

- 1 Diese soziologische ‚Haltung‘ ist – noch immer – hervorragend beschrieben in: Hitzler, Ronald 1986: Die Attitüde der künstlichen Dummheit. Zum Verhältnis von Soziologie und Alltag. in: Sozialwissenschaftliche Informationen, 15. Jahrgang/3: 53-60.

- 2 Die methodischen Gemeinsamkeiten von (kriminal-)polizeilichen Ermittlungsmethoden und (qualitativen-) empirischen Methoden der Soziologie wurden schon detailliert thematisiert (Oevermann, U. u. a. 1994: Kriminalistische Datenerhebung: zur Reform des kriminalpolizeilichen Melddienstes. Sonderband BKA-Forschungsreihe. Wiesbaden und Reichertz, J. 1991: Aufklärungsarbeit. Kriminalpolizisten und Feldforscher bei der Arbeit. Stuttgart).
- 3 Frevel, B./Asmus, H.-J./Groß, H./Jamers, J./Liebl, K. 2002: Soziologie. Studienbuch für die Polizei. Hilden.
- 4 Asmus, H.-J. 2002: Soziales Handeln – Interaktion – Rollenhandeln. in: Frevel, B./Asmus, H.-J./Groß, H./Jamers, J./Liebl, K.: Soziologie. Studienbuch für die Polizei. Hilden: 30ff.
- 5 Der damalige Frankfurter Polizeivizepräsident Daschner hatte angeordnet, einem Kindesentführer mit Folter zu drohen, sofern dieser nicht den Aufenthaltsort des Kindes bekannt gibt. Die Veröffentlichung des entsprechenden Vermerks hatte zu einer großen Debatte in den Medien und einem Prozess gegen Daschner geführt.
- 6 Und doch noch ein Witz: Zwei Soziologen kommen aus der Kneipe und sehen eine Person auf dem Bürgersteig liegen. «Du», sagt der eine Soziologe zu dem anderen, «der bewegt sich gar nicht mehr». Sie gehen näher an ihn ran und stellen fest, dass er bewusstlos ist, blutüberströmt und mit verrenkten Gliedern da liegt. «Zusammengeschlagen» stellt der eine Soziologe fachmännisch fest. «Mensch», sagt der andere, «der das gemacht hat, dem müssen wir echt helfen.»

»Guck’ Dir mal den ‚Neger‘ an!«

– Hautfarbe und Diskriminierung im Polizeiberuf –

■ Joachim Kersten und Sebastian Coker

Herausragende Mediennachrichten erlangte als erster »Schwarzer in Uniform« der ehemalige sächsische Polizist Sam Meffire. Nach den rassistischen Ausschreitungen in den Neuen Bundesländern wurde der äußerst artikulierte und charmante Meffire zur »Vorzeigeperson« und durch die Talk Shows der Fernsehkanäle gereicht, häufig im Gespann mit seinem damaligen Innenminister Eggert. Als Publikumsliebling wurde so ein dunkelhäutiger Mann in deutscher Polizeiuniform zum Symbol des Widerstands gegen den Provinzialismus der »Wendeverlierer« und den »rechten Lebensstil« der Nationalgesinnten. Wer als Journalist im »Stern« oder in der »Süddeutschen Zeitung« über diesen Polizisten schrieb, konnte sich profilieren und Medienpreise gewinnen wie Giovanni di Lorenzo. Der schwarze Sachse ist zwischenzeitlich nach internen Querelen aus dem Polizeidienst ausgeschieden, danach war er Strafgefangener und jetzt ist er Streetworker (Hardt 2006), der rechten Lebensstil mitsamt seiner antizivilisatorischen Mentalität des Wegschauens gibt es immer noch (Kersten 2006).

Das Sample der hier vorgestellten Untersuchung (Coker 2005) umfasst 16 dunkelhäutige Personen, allesamt deutsche Staatsangehörige mit jeweiligen familiären Wurzeln in den USA, Eritrea, Nigeria, in der Karibik oder in Marokko. Drei der befragten Personalangehörigen der Polizei sind weiblichen Geschlechts. Insgesamt drei Personen sind mittlerweile nicht mehr bei der Polizei beschäftigt (vorzeitige Kündigung, zwei Mal Krankheit).

Sieben der untersuchten Polizisten wurden persönlich, sieben per Telefon befragt, zwei Personen beantworteten den Fragenkatalog schriftlich. Es geht bei den Themenbereichen um biografische Erfahrungen in deutschen Kindergärten, Schulen und bei der Polizeiausbildung. Im Mittelpunkt der Studie stehen Wahrnehmungen im polizeilichen Dienstalltag: Gibt es rassistische oder anderweitig diskriminierende Haltungen bei Kollegen und bei den Bürgern, mit denen dunkelhäutige Polizeibeamte zu tun haben?

Zum Zeitpunkt der Befragung ist fast die Hälfte des Samples zwischen dreißig und vierzig Jahren alt. Jeweils drei Personen sind jünger, drei sind zwischen 40 und 50 und ebenso viele älter als 50 Jahre. Entsprechend erstreckt sich die Erfahrung im Polizeidienst zu etwa gleichen Teilen auf 10 Jahre und 10 bis 15 Jahre. Ein Viertel ist länger als 20 Jahre dabei. Acht bzw. mitsamt den inzwischen ausgeschiedenen Polizisten insgesamt elf der Befragten gehören zum mittleren, fünf zum gehobenen Dienst. Der höhere Dienst ist zumindest in diesem Sample nicht vertreten.

Für die Themenstellung wichtig erscheint der Umstand, dass elf der Befragten (zuzüglich der drei mittlerweile ausgeschiedenen) bei der uniformierten Polizei Dienst tun, und insofern häufig Publikumskontakt haben. Der Rest ist bei der Kripo, wo – anders als im ARD Tatort – häufiger als bei der uniformierten Polizei der Schreibtisch über längere Zeiten das einzige Gegenüber des Sachbearbeiters darstellt.

In der Rückschau überwiegen bei den Befragten in Kindergartenzeit, Grund- und Sekundarstufe mehrheitlich positive bis neutrale Erfahrungen, wobei Kindergarten und Grundschule jeweils drei Mal als negativ gekennzeichnet werden, die Sekundarstufe zwei Mal eher negativ bzw. uneingeschränkt negativ. Im Bereich sozialer Beziehungen (privat) werden die schlechtesten Erfahrungen als neutral bezeichnet (n=3), bei allen anderen überwiegen eher positive oder uneingeschränkt positive Erinnerungen. Die Anregung dazu, den Polizeiberuf zu ergreifen kommt drei Mal von Polizisten im Bekanntenkreis, fünf Mal ist es der erfüllte Kindheitstraum oder sogar der gemeinsame Wunsch der Geschwister. Dieser Berufswunsch wird mehrheitlich vom sozialen Umfeld (Familie und Freunde) unterstützt und nur zwei Mal (Familie, Freunde nur einmal) negativ beurteilt. Ein Vater hat Angst davor, dass die Polizei »rechts« sei, ändert aber später seine Meinung. Eine andere Familie hat eine allgemeine Abneigung gegen Uniformen, weil mehrere Verwandte im Zweiten Weltkrieg als Soldaten umkamen.

Während der Ausbildung überwiegen positive Einschätzungen des Kontakts mit Kollegen und Kolleginnen (9 positiv, 5 eher positiv, 2 neutral), Anfeindungen wegen ihrer Hautfarbe werden die Befragten manchmal (3), selten (4) oder nie (9) ausgesetzt. Es fallen allerdings immer wieder »Sprüche/Ausdrücke« (hier besteht eine Parallele zu Untersuchungsergebnissen über den Alltagssexismus bei der Schutzpolizei, vgl. Swoboda-Riecken 2001) wie »Baumwollpflücker«. Bemerkenswert ist dabei, dass sich die Befragten nicht durchgängig durch solche Verunglimpfungen verletzt fühlen, sondern die Ursache bei den Sendern solcher Botschaften lokalisieren, vor allem bei deren Ich-Schwäche, Wichtigtuerei und bei ihrem restringierten Code. Durch den eigenen Status/ die eigene Souveränität sei man solchen Borrigerheiten gegenüber nicht immer empfindlich gewesen.

Noch deutlicher wird die Souveränität der dunkelhäutigen Beamten in einer im Interview geschilderten Begebenheit, bei der in einer Ausbildungsklasse ein Mitauszubildender äußert: »Was suchen Neger bei der Polizei?« Die Entlassung des Betreffenden aufgrund der rassistischen Verunglimpfung, die der Klassenlehrer veranlassen will, erfolgt nicht – aufgrund des Betreibens des Angriffsopfers, der dabei von seinen Klassenkameraden unterstützt wird. Der betreffende Auszubildende ändert daraufhin sein Verhalten und respektiert den dunkelhäutigen Kollegen.

In einer anderen Schilderung wird ein Befragter beim Wachdienst an der Pforte mit folgender Abwertung durch einen neu eingestellten Auszubildenden konfrontiert: »Seit wann werden denn Neger bei der Polizei eingestellt?« Dem Urheber dieser rassistischen Diskriminierung wird in der Folge wegen charakterlicher Mängel gekündigt.

Vorgesetzte/Lehrer werden neutral (2), eher positiv (5) oder uneingeschränkt positiv (9) bewertet, wobei die Äußerung »Seit wann stellen wir denn...?« von Ausbilderseite von einer Befragten bei einer Gelegenheit auch einmal vernommen wurde. Mit dem betreffenden Ausbilder sei die Polizistin dann aber »gut zurechtgekommen«. Während der Beschäftigung bei der Bereitschaftspolizei (nach der Ausbildung, n=10) werden mit der Kollegenschaft positive (5), eher positive (3) bis neutrale (2) Erfahrungen (negativ: 0) gemacht; mit Anfeindungen wegen ihrer Hautfarbe/Mobbing haben acht Befragte nie, ein Befragter selten und ein weiterer manchmal zu kämpfen. Häufige oder stetige Belästigungen werden nicht genannt.

Der Spruch »Guck' Dir mal den Neger an«, geäußert von Kollegenseite legt auf den ersten Blick eine rassistische Konnotation nahe, kann aber den Interviewdaten zufolge beim Urheber wie beim Adressaten als Lob und Anerkennung interpretiert werden. Wenn die weißen Kollegen bei der Vorstellung der Person mit der anderen Hautfarbe »große Augen« machen (die ansonsten stereotypes *Darkie*-Schauspielpersonal in der frühen Hollywood Comedy machen muss), so wird deutlich, dass man bestimmt, aber gelassen an solche Botschaften herangehen sollte, bevor man als Außenstehender vorschnell und ungeschickt mit dem Rassismusvorwurf losplatzt.

Anders verhält es sich mit dezidiert exkludierenden Haltungen wie sie von den Befragten als vereinzelter Handlungsmuster beschrieben werden. Geäußert wurden sie beispielsweise von einem Schichtkollegen, also einem unmittelbaren Arbeitspartner, der sich zwei Jahre lang weigert, mit dem dunkelhäutigen Kollegen in einen Streifenwagen zu steigen und es dann nur tut, weil es der Leiter der Dienstgruppe anordnet. Ähnlich geht es einem anderen Befragten, der von der Belegschaft einer anderen Schicht konsequent ignoriert wird: Kein einziger Kollege aus dieser Gruppe spricht auch nur ein Wort mit ihm. Vorwürfe werden offen oder verdeckt abgelaufen und der Ausspruch »Schau' dir den Neger an« oder »Schau' doch mal in den Spiegel!« ist nicht anerkennend, sondern als Abwertung aufgrund der Hautfarbe gemeint.

Stellenweise gibt es Ablehnung in der eigenen Schichtgruppe, Unterstützung kommt vom Dienstgruppenleiter, vom Streifenpartner und einem weiteren Kollegen. Die Folgen solcher Anfeindungen sind ein »Bauchweh«, mit dem man nach Dienstschluss nach Hause geht, wohl auch im übertragenen Sinne. Der betroffene Befragte nutzt die Zulassung zum Studium für den gehobenen Dienst, um seiner Dienstgruppe endgültig den Rücken zuzukehren. Vorgesetzte zeigen sich insgesamt tolerant, jedoch nicht alle sensibel. In den quantitativen Daten werden sie uneingeschränkt positiv bzw. eher positiv (12) bewertet.

Einer »neutralen« Einschätzung stehen insgesamt drei negative gegenüber.

Platteste rassistische Anfeindungen (»Neger«) kommen eher von in der Rangfolge weiter unten stehenden Beamten. Dahinter steckt in einigen Fällen offensichtlicher Neid auf den Erfolg des jeweiligen Befragten (»Um vorwärts zu kommen, müsse man wohl ‚schwarz‘ sein.«). Oder die Äußerungen bewegen sich auf dem Niveau dumpfer Späße (»Ob er Urlaub gehabt habe, er sei so ‚braun?«), auf dem sich ja auch gelegentlich prominente Fernsehunterhalter bewegen (und insofern rassistische Späße und Hassklamauk gesellschaftsfähig machen). Zu berücksichtigen ist hier der episodische Charakter der geschilderten Vorkommnisse, die in der Retrospektive zwar erinnert werden, aber die positive Gesamtbewertung des kollegialen Umgangs nicht wesentlich prägen können. Die Erfahrungen mit Kollegen von der Kripo werden mit einer Ausnahme positiv (10) bzw. eher positiv (3) bewertet und man hatte nie (14) mit Anfeindungen wegen der Hautfarbe/Mobbing zu tun.

Die ersten Tage in Uniform werden mehrheitlich positiv bis neutral bewertet (es gibt keine negativen Nennungen) und das Gefühl beim Tragen der grünen Uniform schwankt zwischen »normal« (7) bis »gut/eher gut« (8). Bürger/Bürgerinnen reagieren in der Wahrnehmung der Befragten angesichts eines dunkelhäutigen Uniformierten mehrheitlich neutral (3) bis insgesamt positiv (11). Die qualitativen Daten schildern ein Spektrum von angenehmer Überraschung (»Oh, ein Schwarzer bei der Polizei. Super!«) über »baff«. Wenn Ablehnung registriert wurde, hatte sie mit dem Dienstgeschäft, nicht mit der Hautfarbe zu tun. Bei einer Personenkontrolle (Personen aus dem rechten Milieu) verwahrte sich einer der jungen »Nationalgesinnten« dagegen als »ausländerfeindlich« eingeschätzt zu werden. Einige seiner Freunde seien auch Ausländer. Im linken Spektrum wird eine dunkelhäutige Beamtin als »Verräterin« angesehen. Es gibt wohl auch einen Rassismus der sich fortschrittlich Dünken.

Beim Umgang mit dem polizeilichen Gegenüber gibt es manchmal Probleme (1), die bei der Mehrzahl der Befragten entweder selten (8) oder nie (6) berichtet wurden. In den qualitativen Schilderungen werden Begebenheiten erinnert, bei denen es bei Verwarnungen und Anweisungen Widerstand der jeweiligen »Missetäter«, mitunter auch bei einer geschädigten Person gab. Ein Beamter erstattet zwei Mal Anzeige wegen Beleidigung (er sei »Schwarzer«; er gehöre auf eine »Baumhütte«). Schimpfworte (»Kanake« oder »schwarzer Kanake«, »Nigger«, »Presskohle«) werden geäußert. Bei einigen führt dies zur Erstattung von Anzeigen, andere sehen davon ab oder reagieren ihrerseits mit Humor. Ein Befragter stellt fest, dass jüngere Menschen weniger Probleme mit seiner Hautfarbe hätten als die ältere Generation.

Von »Nicht-Deutschen« werden einige häufiger »angemotzt«, Probleme habe es mit türkischstämmigen Personen und solchen aus dem Spät-aussiedlermilieu gegeben. Insgesamt werden zu dieser Thematik von zwölf Befragten Begebenheiten geschildert, die ein weites Spektrum von Reaktionen beim nicht-deutschen und dort speziell beim gleichfalls dunkelhäutigen Publikum kennzeichnen. Würde bei Kontrollen von Personen mit dunkler Hautfarbe der einigermaßen häufige Ausspruch »Ich werde nur wegen meiner Hautfarbe kontrolliert« vernommen und der Befragende dann aufgefordert, sich den kontrollierenden Polizisten doch einmal »genauer anzuschauen«, werde man gefragt, wieso man »als Bruder« bei der Polizei arbeite. Für Dunkelhäutige seien Polizisten immer Rassisten, so ein anderer Befragter, gleichgültig, ob ein Weißer oder Nicht-Weißer in der Uniform stecke. Andere Befragte schildern, dass sich bei Begegnungen mit der Polizei Menschen mit dunkler Hautfarbe zunächst an dunkelhäutige Polizisten wenden würden. Mehrfach habe die Anwesenheit eines dunkelhäutigen Polizisten zur Deeskalation eines anstehenden Konflikts zwischen einer Person mit anderer Hautfarbe und einem deutschstämmigen Polizisten geführt. Der Hautfarbe des Polizisten wird dementsprechend eine »beruhigende« Wirkung zugeschrieben. Asylbewerber erwarten mehr Verständnis, mitunter eine Art Bonus: »Wir sind doch Brüder, weißt Du nicht, dass wir vom selben ‚Schwanz‘ abstammen?«. Diese Aufforderung zu einem »Hautfarben-Rabatt« führte allerdings zu einer Anzeige, die nicht vom angesprochenen Beamten ausging, sondern von einer Zeugin (mit weißer Haut) des Vorfalls.

Alle Befragten fühlen sich als dunkelhäutige Polizisten und Polizistinnen in Deutschland akzeptiert. Das ist die gute Nachricht und diese ist, trotz des explorativen Charakters der Studie, einerseits Beleg einer Offenheit für »Andere«, Toleranz und Professionalität der deutschen Polizei. Dazu verweist es auf die Souveränität und soziale Kompetenz der betreffenden Polizisten und Polizistinnen, die sich trotz gelegentlich schlechter Erfahrungen nicht als Opfer verstehen, sondern in der Regel erfolgreich und sogar auf integrative Weise mit diskriminierenden Äußerungen und Verhaltensweisen umgehen.

Auf der anderen Seite gibt es in Deutschland eine Haltung gegenüber Menschen mit anderer Hautfarbe, die man (vielleicht etwas zu euphemistisch) als »Sarotti-Mohr« Variante des Rassismus bezeichnen kann. Diese Mentalität richtet sich auf das Exotische der anderen Hautfarbe, sie ist nicht stetig oder notwendig mit der Abwertung der »Anderen« verbunden, auch wenn sie peinlich und politisch äußerst inkorrekt vorgetragen wird. Gegenüber exkludierenden Versionen des Rassismus wie sie beispielsweise in den USA gegenüber afro-amerikanischen Mitbürgern, historisch auch gegenüber Iren oder Juden, praktiziert wurden und werden, kann solcher Rassis-

mus »harmloser«, sozial weniger schädlich und für die Betreffenden weitaus weniger verletzend empfunden werden. Afro-Amerikaner, die ihren Wohnort nach Europa, gerade auch nach Deutschland verlegt haben, bringen häufig zum Ausdruck, dass subtile, nicht explizite, an der Oberfläche neutrale, aber in der harten Bilanz 100%ig sozial diskriminierende Praktiken in den USA. stärker wehtun als das in Deutschland gängige Label »Exot« als Folge der platt-dümmlichen Sarotti-Version.

Der Ausdruck »Neger« ist und bleibt eine sprachliche Verunglimpfung. Man könnte als Ausbilder/Vorgesetzter gegen solchen, häufig eher unbedachten oder »komisch« gemeinten Sprachgebrauch auf Seiten junger auszubildender Polizisten eher mit öffentlichen und sehr deutlichen Richtigstellungen als mit sofortiger Entlassung reagieren. Dulden oder durch Weghören fördern sollte man einen verunglimpfenden Sprachgebrauch jedoch nie.

Der in den Interviews geschilderte episodenhafte Rassismus bei Kollegen wird in der Kombination von eigener Souveränität der Polizisten mit dunkler Hautfarbe und der Unterstützung, die von Kollegen kommt, abgewettert. Diskriminierendes Verhalten verstößt jedoch gegen rechtliche und ethische Grundsätze der Polizeiorganisation. Die Schilderungen der betreffenden Vorkommnisse lassen danach fragen, wie sich ein Beamter, der sich derart problematisch gegenüber einem eigenen Kollegen mit dunkler Hautfarbe verhält, im Umgang mit Angehörigen ethnischer Minderheiten oder Menschen mit anderer Hautfarbe auf der Straße oder gar bei Konflikten verhalten mag. Bei Unbelehrbarkeit müssen hier disziplinarische Schritte erfolgen und die Frage der charakterlichen Eignung für den Polizeiberuf aufgeworfen werden. Ähnlich wie bei sexistischen Übergriffen gegenüber Kolleginnen gehört der Rassismus offen gelegt und zur Diskussion gestellt. Ohne eine sozialwissenschaftlich versierte kompetente Forschung wird hier weiterhin (kontextbezogen besonders unpassend) von vereinzelten »schwarzen Schafen« die Rede sein.

In Bezug auf die erwähnten Rassismusprobleme in Polizeiorganisationen in Europa und Übersee kann man zwar festhalten, dass bei uns – anders als in unserem Nachbarland, das uns bisher als Musterland der gelingenden Integration vorgehalten wurde – Polizei auch historisch bedingt in einem anderen Verhältnis zur Gesellschaft steht und nicht zentralistisch organisiert ist. Polizisten und ihre Familien wohnen nicht in Kasernen, auch in den schwierigsten Zonen treten Beamten und Beamte nicht paramilitärisch auf, während Polizisten in den *cité* als »Besatzungsstreitkräfte« wahrgenommen werden.

In den deutschen Polizeien der Länder und des Bundes sind jedoch Angehörige aus dem Milieu der Zugewanderten (wie auch in Frankreich) dra-

matisch unterrepräsentiert. Ein dem Wohnbevölkerungsanteil von Menschen aus anderen Kulturen entsprechender Prozentsatz von Polizisten aus Minderheiten sollte eine Selbstverständlichkeit in demokratischen Kulturen sein. Sie ist allerdings keine Garantie für vorurteilsfreie, neutrale Polizeiarbeit wie das amerikanische Beispiel zeigt. Zwar ist in den USA die Rate schwarzer Polizeibeamter zwischen 1973 und 1993 von 4% auf 11,3% gestiegen, was einer proportionalen Repräsentanz entspricht (Maguire/King 2004). Dies hat jedoch keine kausale Auswirkung auf das Verhältnis zwischen der weißen Mehrheitsgesellschaft, ihrer Polizei und den diskriminierten Minderheiten zur Folge gehabt. Die US-Polizeiforschung stellt immer wieder Verletzungen der Regeln von Fairness und *accountability* fest, vor allem gegenüber Afro-amerikanern (Skogan/Meares 2004, 10).

Zusammenfassung:

Ein verwurzelter institutioneller Rassismus gegenüber Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit anderer Hautfarbe ließ sich gemäß der Daten der vorliegenden Studie in den deutschen Polizeiorganisationen nicht nachweisen. Rassismus scheint auf, spielt unter Umständen auch eine Rolle beim Umgang mit zu kontrollierenden Personen (darauf verweisen einzelne Beobachtungen der Befragten bei ihren weißhäutigen Kollegen) und hat vermutlich auch eine größere Ausbreitung. Das war hier jedoch nicht Untersuchungsgegenstand. Aus der Kollegenschaft röhrende Anfeindungen wegen der anderen Hautfarbe werden von den Befragten gelegentlich wahrgenommen, aber von ihnen überwiegend souverän »abgewettert«. Dies könnte mit der hohen Toleranzschwelle und der sozialen Kompetenz der betreffenden Beamten und Beamten zusammenhängen. Die langfristigen Erfahrungen der befragten Polizisten und Polizistinnen, sowohl in der Zusammenarbeit mit Kollegen als auch bei Bürgerkontakten, lassen eine kulturell bedingte Akzeptanz der deutschen Polizei und ihrer »Kundschaft« gegenüber Menschen mit anderer Hautfarbe in Uniform (oder bei der Kriminalpolizei) auf einem ausbaufähigen Niveau vermuten. Im Hinblick auf die Integration von Angehörigen aus Minderheiten sollte dieses Ergebnis Anlass für weitere Untersuchungen sein, damit die notwendige Aufnahme von polizeilichen Bediensteten aus dem Milieu der Zugewanderten/aus Minderheiten gezielt gefördert werden kann. Generell kann eine erhöhte interkulturelle Kompetenz der Polizei, gerade in problematischen Zonen unserer Gesellschaft, nur von Nutzen sein.

Sebastian Coker ist Polizeikommissar im Südwesten Deutschlands.

Joachim Kersten ist Professor für Soziologie an der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg und Mitherausgeber der NK.

Literatur:

- BLAND, N./MUNDY, G./RUSSELL, J./TUFFIN, R. (1999) „Career Progression of Ethnic Minority Officers“, Home Office Research Development and Statistics Directorate, London.
- COKER, S. (2005) „Akzeptanz von dunkelhäutigen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten in Deutschland“. Diplomarbeit zur Erlangung des Grades Diplom-Verwaltungswirt (FH), Hochschule Polizei Baden-Württemberg Villingen-Schwenningen.
- HARDT, O. (2006) »Black Deutschland« (Dokumentarfilm) Arte-Themenabend »Schwarze Haut, weiße Angst« (<http://www.arte-tv.com>).
- KERSTEN, J. (2006) „Französische Verhältnisse“, KKP-aktuell (Heft 1/Februar), pp. 3-4 (LKA Baden-Württemberg).
- KERSTEN, J. (2006) „Youth Groupings, Identity, and the Political Context – On the Significance of Extremist Youth Groupings in Unified Germany“, Gangs in the Global City, hrsg.von J. Hagedorn. University of Illinois Press 2006, pp. 366-401.
- MAGUIRE, E./KING, W. (2004) „Trends in the Policing Industry“ The Annals of the American Academy of Political and Social Science 593 (May), pp. 15-41.
- SKOGAN, W./MEARES, T. (2004) „Lawful Policing“, The Annals of the American Academy of Political and Social Science 593 (May), pp. 66-83.
- SWOBODA-RIECKEN, S. (2001) „Berufliche Sozialisation und Rollenverständnis der Geschlechter in der Gegenwart. Dargestellt am Beispiel von Frauen in der Schutzpolizei“, Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät der Christian-Albrechts-Universität, Kiel.
- ZHAO, J./LOVRICH, N. (1998) „Determinants of Minority Employment in American Municipal Police Agencies: The Representation of African American Officers“ Journal of Criminal Justice 26 (Nr. 4), pp. 267-277.

Grundrechte und Ermittlungsverfahren¹

■ Ursula Nelles

I. Einleitung

In der Theorie ist die Strafprozessordnung ein ausbalanciertes Geflecht von Rechten und Pflichten mit rechtsstaatlichen Sicherungen, die auf dem Prinzip der Gewaltentrennung und wechselseitiger Kontrolle beruhen, mit einem Ermittlungsverfahren, das mit einem Anfangsverdacht beginnt und als geheimes Inquisitionsverfahren notwendig und solange erträglich ist, wie seine Ergebnisse Gegenstand eines öffentlichen, mündlichen und justizförmigen Hauptverfahrens sind usw.

Die Fakten stimmen mit der Theorie allerdings nicht immer überein. So zeichnen sich die Aufweichung schon der normativen Grenzen zwischen Strafverfolgung und Prävention und die tatsächliche Entwicklung von repressiver hin zu vorbeugender, um nicht zu sagen pro-aktiver Verbrechensbekämpfung ab. Auch machen Strafverfahren, die mit einem Urteil enden, das auf dem Inbegriff der in mündlicher Verhandlung erhobenen Beweise und ihrer Würdigung beruht und der Wiederaufnahme überhaupt zugänglich ist, nur noch einen verschwindend geringen Bruchteil aller Strafverfahren aus.

Es ist ein offenes Geheimnis, dass diese Entwicklung sich in den vergangenen 10 Jahren verstift und beschleunigt hat – auch, aber nicht nur – unter dem Einfluss der europäischen Kriminalpolitik und ihrer Umsetzung in Richtlinien und Rahmenbeschlüssen.

Dieser Beitrag soll deshalb mit Akzentsetzung auf dem Ermittlungsverfahren die betreffende Entwicklung aus der Perspektive des Bürgers als dem primären Adressaten des Strafrechts und seines Vollzugs durch Verfahren beleuchten. Der Beitrag beschränkt sich nicht auf Grundrechte im Ermittlungsverfahren, sondern trägt den Titel

Grundrechte und Ermittlungsverfahren, weil – um eine These vorwegzunehmen – verschiedene und sich wechselseitig verstärkende Entwicklungslinien die normativen Grenzen staatlicher Verbrechensbekämpfung in einer Weise erodiert haben, die mit einer Fokussierung nur der je einzelnen Verfolgungsmaßnahme und der Frage nach dem dagegen möglichen Rechtsschutz nicht mehr angemessen erfasst werden kann. Es stellt sich nämlich heraus, dass

- die Sicherungen des Anfangsverdachts nicht mehr funktionieren,
- das Trennungsgebot, das nach überkommenem Verständnis die Grenzen zum Verfassungsschutz beherrscht, aufgeweicht wird,
- die Gewaltenteilung, wie sie etwa im Richtervorbehalt zum Ausdruck kommt, normtechnisch und tatsächlich leerläuft,
- die materiellen Voraussetzungen von Grundrechtseingriffen durch bloße Benutzung des richtigen Formulars ersetzt werden,
- die analoge Anwendung von Eingriffsbefugnissen zum Stand der Technik geworden ist,
- die bislang schon zu beobachtenden apokryphen Haftgründe auch auf andere Sicherungsmaßnahmen übergreifen,
- Beweismittel ohne Rücksicht auf den normativen Kontext der Beweisgewinnung und ihrer Funktionalität in das Strafverfahren transferiert werden und
- die Herren des Verfahrens es selbst in der Hand haben, richterliche Kontrolle ihrer auch verfahrensbeendenden Entscheidungen auszuhebeln oder faktisch zu unterlaufen.

Unter dem Eindruck dieser Defizite muss die Frage gestellt werden, ob nicht ein von solchen Prinzipien geleitetes Ermittlungsverfahren als Ganzes zu einer latenten Verletzung von Grundrechten und zu einer rechtsstaatlichen Bedro-

hung geworden ist. Sowie man im Kontext von Art. 3 GG zwischen offenen und strukturellen Diskriminierungen unterscheiden kann, so kann und muss man auch das Ermittlungsverfahren unter dem Aspekt analysieren, ob es seiner normativen und faktischen Struktur nach Grundrechtsschutz und die vielbeschworenen Bedürfnisse einer effektiven Strafverfolgung in ein angemessenes Verhältnis bringt oder ob es in toto auf strukturelle Grundrechtsfeindlichkeit angelegt und damit rechtsstaatswidrig ist. Das Ergebnis einer solchen Gesamtanalyse sind dann möglicherweise nicht mehr nur Forderungen nach der Korrektur einzelner Eingriffskompetenzen oder Vorschläge für punktuelle Verbesserungen des Rechtsschutzes, sondern es könnte die Notwendigkeit einer Generalrevision nach sich ziehen.

II. Analyse der strukturellen Rechtsstaatsdefizite

Im Folgenden wird nicht allen Ansatzpunkten nachgegangen, die in der Liste der möglichen Defizite aufgezählt wurden. Einige von ihnen sind bereits so häufig behandelt und beklagt worden, dass man sich partiell auf eine Wiederholung des Meinungsbildes beschränken kann.

1. Der Anfangsverdacht und das Ende des Verdachts

Jede staatliche Institution hat in einem System, das auf Arbeitsteilung angelegt ist, eine bestimmte Aufgabe zu erfüllen. Mit dieser Kompetenzzuweisung ist die Ermächtigung der Institution verbunden, sich mit der zugewiesenen Aufgabe zu befassen, zugleich aber auch die Beschränkung, die Erfüllung anderer Aufgaben zu unterlassen. Das ist ein allgemeiner Grundsatz des Staatsorga-