

Demokratische Resilienz der Polizei in einer pluralen Gesellschaft?

Stefan Kaufmann

1. Einleitung

»Demokratische Resilienz der Polizei« ist das Leitmotiv der von Innenministerien verschiedener Bundesländer angestoßenen Initiativen, um rechtsextremistischen Tendenzen in der Polizei entgegenzuwirken.¹ In Nordrhein-Westfalen etwa wurde eine Stabsstelle für »Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW« eingerichtet (Ministerium des Inneren des Landes Nordrhein-Westfalen 2021), in Niedersachsen das Projekt »Demokratiestärke Polizei – Strukturelle Verankerung von Demokratiearbeit in der Polizei«² initiiert, in Bremen wurden »Strategische Eckpunkte zur Förderung der demokratischen Widerstandskraft bei der Polizei« verabschiedet (Senator für Inneres/Bremen 2021) und in Hessen eine Expertenkommission unter dem Titel »Verantwortung der Polizei in einer pluralistischen Gesellschaft« (Expertenkommission 2021) eingesetzt. Anlass zu diesen Initiativen war in erster Linie die Aufdeckung von Chatgruppen von Polizist*innen, in denen rassistische, homophobe, antisemitische und sexistische Inhalte, kurzum zahlreiche Ausdrucksformen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit zirkulierten. So wurden in Nordrhein-Westfalen im September 2020 nacheinander mehrere private Chatgruppen von Polizist*innen aufgedeckt (Gießler 2021). Bei den geteilten Bildern sprach der nordrhein-westfälische Verfassungsschutz von »Hardcore-Rechtsextremisten-Material« (Stoldt/Hartmann 2020). Auch in anderen Bundesländern kam es zur Aufdeckung solcher Chatgruppen. In Hessen etwa wurden Chats einer SEK-Truppe publik, die daraufhin aufgelöst wurde. Dies fand im Zuge von Ermittlungen zu Datenabfragen aus Polizeicomputern statt, die mutmaßlich im Zusammenhang mit den unter dem Kürzel »NSU 2.0« verfassten Drohschreiben an Personen aus dem links-liberalen Spektrum standen, und zog weitere Kreise: Bis Mitte 2022 waren 67

1 Einige Passagen des vorliegenden Textes sind aus meinem in der Zeitschrift *Polizei. Wissen* erschienenen Beitrag übernommen (Kaufmann 2023).

2 Zu finden unter <https://www.demokratiestärkepolizei.de/startseite/> (Zugriff: 18.09.2023)

rechte Chatgruppen von Polizist*innen bekannt geworden, von denen 35 zu strafrechtlichen Ermittlungen Anlass gaben (Sprick 2022). Die Liste solcher Verfehlungen lässt sich fortsetzen: Bekannt gewordene Fälle rechtsextremistischer Äußerungen und Umtriebe sowie die Mitgliedschaft in rechtsextremen Netzwerken finden sich in fast allen Bundesländern (vgl. Diederichs 2021; Expertenkommission 2021: 13–16). 2020 schließlich wurde erstmals ein Lagebericht zu Rechtsextremismus in Sicherheitsbehörden vom Bundesverfassungsschutz veröffentlicht, der 2022 fortgeschrieben wurde.

Die Zahl der Verdächtigen (in NRW waren es im Jahr 2020 etwa 200 bei 40.000 Polizeibeamt*innen [Gießler 2021: 43]) mag relativ gering erscheinen, allerdings wurde deutlich, dass angesichts der Ignoranz in Kollegenkreisen und von Dienststellenleitungen die Rede von Einzeltätern und »schwarzen Schafen« am Problem vorbeiging. Jedenfalls verwies die Expertenkommission in Hessen angesichts der Vorfälle darauf, ihren Fokus auf »mögliche strukturelle Probleme in der hessischen Polizei« (Expertenkommission 2021: 11) zu legen. Und in der Tat nehmen Innenministerien und Polizei mit den genannten Initiativen und weiteren Programmen implizit oder explizit Abstand von dem üblichen Verweis, es handele sich bei rassistischen oder rechtsextremistischen Vorfällen in der Polizei lediglich um Einzelfälle. Einzelfälle lassen sich disziplinarisch oder strafrechtlich bewältigen, Programme sind dort notwendig, wo es um tieferliegende, um strukturelle Probleme geht. Wie weit aber solche Initiativen sowohl von ihrem Anspruch wie auch in ihrer tatsächlichen Effektivität reichen, hängt nicht zuletzt davon ab, welches Verständnis von demokratischer Resilienz zugrunde gelegt wird: Lediglich extremistische Positionierungen aus der Polizei auszuschließen oder eine weitreichende Einschreibung von Werteorientierungen in die polizeiliche Praxis, die den Dynamiken einer pluralen Gesellschaft Rechnung trägt, markieren die beiden Pole.

2. Demokratische Resilienz: Rechtsextremismus abwehren

Resilienz wird in der Regel als das Zusammenspiel von drei unterschiedlichen Fähigkeiten verstanden.³ Sehr grob skizziert bezieht sich Resilienz erstens auf *Bewältigungspotenziale*, d.h. Potenziale, mit einer virulenten Krise kurzfristig umgehen zu können, akute Gefahren abzuwehren oder ihre Auswirkungen zu minimieren. Anders ausgedrückt bedeutet dies: Widerstand leisten zu können, Krisenereignisse zu bewältigen und wieder in den Ausgangszustand zurückzukehren. Resilienz bedeutet zweitens, über *Anpassungspotenziale* zu verfügen, d.h. über die Fähigkeit, aus Krisen und Notlagen zu lernen, Anpassungsprozesse zu vollziehen, um sich struktu-

3 Die Literatur dazu ist abundant. Für die grobe Skizzierung genügt es, auf zwei soziologische Perspektivierungen zu verweisen: Endreß/Rampp 2015 und Blum et al. 2016.

rell auf zukünftige Probleme einzustellen, die ähnlich wie die erfahrenen gelagert sind. Resilienz bedeutet drittens, über *transformative Kapazitäten* zu verfügen, die weitreichende strukturelle Transformationen und substanzielle Wandlungsprozesse ermöglichen, um prinzipiell besser und stabiler in volatilen Umwelten agieren zu können oder auch um auf disruptive Ereignisse reagieren zu können. Diese drei Fähigkeiten lassen sich als soziale Kompetenzen auch in ihrer zeitlichen Dimension als kurzfristige Reaktion sowie als mittel- und langfristige Antizipation unterscheiden.

Werden diese Unterscheidungen als Orientierung für die – zumindest intendierte – Reichweite bestehender oder eingeleiteter Maßnahmen herangezogen, lassen sich einige Maßnahmen recht eindeutig der Ebene der Bewältigung rechtsextremistischer Gefährdungen zuordnen. Es geht um Widerstand in dem Sinn, rechtsextreme, offen rassistische Haltungen oder andere Überschreitungen aus der Polizei auszuschließen und entsprechende Vorfälle ggf. zu ahnden.⁴ Zu den Maßnahmen zählen etwa Verfassungsschutzanfragen zur Personalüberprüfung bei der Einstellung, die standardmäßig (sechs Bundesländer) oder zumindest bei Verdacht (vier Bundesländer) erfolgen, ebenso wie die routinemäßige Überprüfung von Posts in Sozialen Medien (zwei Bundesländer).⁵ Auch die Einrichtung von Polizeibeschwerdestellen oder Polizeibeauftragten als Anlaufstellen für von polizeilichem Fehlverhalten betroffene Bürger*innen (14 Bundesländer, nur in sieben Bundesländern unabhängig von Innenministerien) sowie die Einrichtung von Referent*innen für Antidiskriminierung für betroffene Polizist*innen (zwei Bundesländer) und schließlich auch das Disziplinarrecht gehören dazu. Solche Beschwerde- bzw. Kontrollstellen sind polizeiintern sehr umstritten. So formuliert der ehemalige Leiter des Leitungsstabs des Polizeipräsidiiums Köln:

»Es würde der in der PDV 100 beschriebenen demokratischen Werteorientierung entsprechen, wenn sich die Polizei insgesamt offen für solche weiteren gesellschaftlichen Kontrollinstanzen zeigen würde. Leider reagieren aber polizeiliche Berufsvertretungen überwiegend ablehnend auf entsprechende Vorschläge und wollen darin ein Misstrauensvotum gegenüber der Polizei sehen, anstatt sie als demokratiebezogene, vertrauensbildende Maßnahmen zu begreifen.« (Behrendes 2023: 29)

-
- 4 Was die ergriffenen Maßnahmen angeht, folge ich, soweit nicht anders angegeben, den Zusammenstellungen des Mediendienstes Integration vom Oktober 2021 und August 2022a. Dort sind auch Maßnahmen aufgenommen, die zu diesem Zeitpunkt geplant waren.
 - 5 Darüber hinaus wird, wie in Bremen, empfohlen, bei Auswahlverfahren Elemente in Eignungsprüfungen aufzunehmen, um Radikalisierungsanzeichen zu erkennen (vgl. Senator für Inneres/Bremen 2021: 4).

Anders gesagt: Selbst basale Formen demokratischer Kontrolle stoßen auf eine Abwehrhaltung in der Polizei. Dabei sind die Vorschläge für Befugnisse der Kontrollinstanzen, wie sie etwa die Expertenkommission (2021: 100ff) in Hessen vorgelegt hat, nicht so weitreichend, wie dies in anderen Ländern wie bspw. Dänemark der Fall ist. Dort führen finanziell und personell gut ausgestattete polizeiunabhängige Instanzen eigenständige Ermittlungen bei Beschwerden durch (vgl. Töpfer/Peter 2017). Solche Instanzen werden hierzulande insbesondere ins Spiel gebracht, um eine konsequente disziplinarrechtliche Aufarbeitung entsprechender Vorfälle und generell eine an Menschenrechten orientierte Polizeiarbeit voranzubringen (vgl. Wisser 2020).

Alle Handlungsempfehlungen, die in Veröffentlichungen zu demokratischer Resilienz ausgesprochen werden, schließen weiterführende Maßnahmen ein, die sich als Anpassungen verstehen lassen, um Polizeien auf ein gewandeltes gesellschaftliches und – angesichts des Aufstiegs rechtspopulistischer, autoritärer und rechtsextremer Bewegungen – gewandeltes politisches Umfeld einzustellen. Die Vorschläge sind zwar vielfältig, enthalten aber alle die Empfehlung, die Werteorientierung in der Ausbildung stärker zu betonen – etwa Lehrinhalte anzupassen oder Lehrinhalte einschlägiger Fächer (etwa ›Interkulturelle Kompetenz‹) zu stärken – und in Fortbildungen spezifische Angebote zu Sozial-, Führungs- und Reflexionskompetenzen zu schaffen. In einigen Bundesländern wurden auch Ausbildungs- und Fortbildungsmodule »zu Rassismus und Antisemitismus in der Polizei«⁶ aufgenommen, die sich explizit mit Formen von »polizeilichem Rassismus oder Antisemitismus« auseinandersetzen.⁷ Inzwischen hat auch der Unterausschuss »Führung Einsatz und Kriminalitätsbekämpfung« der Innenministerkonferenz ein Strategiepapier »Demokratische Resilienz« vorgelegt.⁸ Darüber hinaus wird die Deutsche Hochschule der Polizei ab April 2024 einen Masterstudiengang »Public Governance and Democratic Resilience« anbieten, der sich an Führungskräfte aller Behörden und Organisationen richtet, die mit Sicherheitsaufgaben betraut sind. In einigen Bundesländern werden Extremismusbeauftragte oder Antidiskriminierungsbeauftragte in der Polizei eingesetzt, die für Präventionsmaßnahmen und Fortbildungen zuständig sind.

Wie weit diese reichen, hängt letztlich davon ab, inwiefern die verstärkte Werteorientierung, die im »Kontext der Stichworte ›Demokratische Resilienz, Polizeischutz für die Demokratie, Rassismus, *racial profiling*, Rechtsextremismus in der Polizei und Polizeigewalt« (Parak/Götting 2022, Backcover) gefordert wird, auf die polizeiliche Alltagspraxis einwirkt. Es stellt sich also die Frage, inwiefern demokratische Resilienz nicht nur formale Polizeikultur bleibt, sondern Einfluss auf die infor-

6 So die Formulierung des Mediendienstes Integration (2022a).

7 In einigen Bundesländern (etwa im Saarland) gibt es diese schon länger.

8 Paradoxerweise – zumindest sofern man Demokratie mit Bürgernähe, Transparenz und Kontrolle assoziiert – ist dieses Strategiepapier nur für den Dienstgebrauch bestimmt.

melle *cop culture* gewinnt.⁹ Für Dietrich Bredt-Dehnen, Polizeiseelsorger in Nordrhein-Westfalen, ist es keine Frage, dass die wenigen explizit Rechtsradikalen aus der Polizei ausgeschlossen werden müssten.

»Entscheidender für die Polizei ist die Erkenntnis, dass ›gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit‹, die sich in unterschiedlichen Ausprägungen in allen Bereichen unserer Gesellschaft zeigt, eben auch im polizeilichen Berufsalltag auftaucht. Eine oft schleichende Veränderung des eigenen ethischen Kompasses, die zu einer abwertenden und ausgrenzenden Einstellung gegenüber Menschen allein aufgrund der ihnen zugewiesenen Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe führen kann. [...] Die ›Copculture‹ – also das Sozialverhalten von Polizeiangehörigen jenseits offizieller Erlasse und Verlautbarungen – hat sich in manchen Bereichen gefährlich abgekoppelt. Mit der Folge, dass z.B. unangemessener Sprachgebrauch, ausgeprägtes ›Othering‹ (Wir sind die Guten. Die anderen sind die Bösen), aber auch pure Frustration und fehlende Identifizierung mit der Organisation sich im beruflichen Alltag einschleichen können.« (Bredt-Dehnen 2023: 48)

Obwohl das von ihm mitgetragene Instrument der »Alltagsreflexion«, das solche schleichenden Veränderungen auffangen soll, eine erfolgreiche Pilotphase hinter sich hat, ist er skeptisch, ob es tatsächlich eine Wirkung entfalten kann. So sei Alltagsreflexion mit dem Label Supervision versehen worden, das eine viel intensivere prozessorientierte Begleitung einer Gruppe verspreche, die mit den vorhandenen Ressourcen keinesfalls zu leisten sei.¹⁰ Akteure, die am Projekt »Polizeischutz für die Demokratie« beteiligt sind, hingegen schätzen ihr Potenzial ganz anders ein. Das Projekt bildet vorwiegend Freiwillige der ersten und mittleren Führungsebene zu »Strategiepatinnen und Strategiepaten für die Demokratie« aus, die mit regelmäßigen Aktivitäten Demokratieförderung an der Basis betreiben sollen. Das Projektteam sieht »der Zukunft seiner Arbeit mit großer Zuversicht entgegen« (Götting/Bergjohann 2023: 37; Parak/Götting 2022).¹¹

Letztlich bedarf der Aufbau von demokratischer Resilienz, die auch adaptive und transformative Kapazitäten adressiert, einer tiefgehenden organisationskulturellen Verankerung, die nur bedingt über vereinzelte Maßnahmen zu erreichen ist. Unter der Leitlinie »Verantwortung der Polizei in einer pluralistischen Gesellschaft« hat die Expertenkommission in Hessen Handlungsempfehlungen entwickelt, die

9 Siehe zu dieser Differenz den klassisch gewordenen Referenztext von Rafael Behr (2000). Gutschmidt/Vera (2019) haben noch knapp 20 Jahre später die Validität des Konzepts *cop culture* bestätigt.

10 In Abstimmung mit anderen Maßnahmen könne das Instrument effektiv sein, sei aber eben nicht als Supervision zu bewerten.

11 Das Projekt wird seit 2023 von der Stiftung Mercator über eine Laufzeit von vier Jahren mit insgesamt 2,8 Millionen Euro finanziert.

als systematisches Konzept für die Verankerung demokratischer Resilienz in der Polizei gelesen werden können.¹² Ausgangspunkt ist die Forderung, ein neues Leitbild für die (hessische) Polizei zu erarbeiten, das einen klar definierten Wertekatalog im Sinne einer Corporate Identity entwirft und als »Kompass für das alltägliche Handeln« (Expertenkommission 2021: 25) dienen soll. Davon ausgehend werden Vorschläge zu Führung (»Stärkung des ersten Führungsamtes«), Umweltkommunikation (etwa Opferperspektive einnehmen, kommunikative Transparenz), organisationalem Wissenstransfer (insbesondere im Übergang vom Studium zum Berufsalltag), zur Stärkung organisatorischen Lernens (einschließlich der Ausbildung einer Fehlerkultur), zur Weiterentwicklung des Datenschutzes und zum Vorgehen bei innerpolizeilichen Ermittlungen entwickelt. Schließlich empfiehlt die Expertenkommission die »Selbstidentifikation der Polizei als Garantin einer pluralistischen Gesellschaft« (2021: 103). Die Vorschläge der Kommission könnten damit eine Messlatte legen, an der sich Punkt für Punkt ablesen ließe, wie weit organisatorischer Wandel im Zeichen von demokratischer Resilienz reichen soll.¹³

3. Demokratische Resilienz: Adaptionen anforderungen in einer pluralen Gesellschaft

»Selbstidentifikation der Polizei als Garantin einer pluralistischen Gesellschaft«: Im Folgenden sollen einige punktuelle Überlegungen skizziert werden, was dies bedeuten könnte. Diese knüpfen an die beiden Empfehlungen an, die die Expertenkommission (2021, 105) dazu gibt: »Sensibilisierung für potenzielle Diskriminierungserfahrungen als Daueraufgabe zu verstehen« und »die hessische Polizei divers und offen zu gestalten«. Meine Überlegungen greifen auf einige Arbeiten zurück, die im

12 Dies trotz einiger Begrenzungen: Die Expertenkommission betont, aufgrund des begrenzten Auftrags die Themen *racial profiling* und Polizeigewalt nicht »ausdrücklich und gesondert« verhandelt zu haben. Im Bericht der Kommission wird der Begriff Resilienz – anders als hier – nur auf Resilienz gegen Rechtsextremismus, also einzig auf die Widerstandsfähigkeit bezogen.

13 Im Oktober 2023 berichtete die Hessenschau, dass unter Innenminister Beuth 85 der 133 Empfehlungen der Kommission umgesetzt worden seien. Die Stelle eines Polizeibeauftragten sei eingerichtet, aber noch nicht besetzt worden. Wie weit die Reformen reichen und welche Effekte sie haben, war kurz vor der Landtagswahl umstritten. Die SPD forderte eine »neue echte und offene Fehler- und Führungskultur«, die CDU hingegen sprach davon, dass die »neue Fehler- und Führungskultur« gestärkt werden solle. Die Gewerkschaft der Polizei sah das in einer Stellungnahme vom 01. Oktober 2023 ganz anders: »Fehler- und Führungskultur war vielleicht gut gemeint, daraus ist jedoch was anderes entstanden. Es herrscht innerhalb der hessischen Polizei nur noch die Führungskultur der Angst. [...] Die sogenannte Experten-Kommission, in der kein einziger aktiver Polizeipraktiker involviert war, hat Maßnahmen empfohlen, die der hessischen Polizei Herz und Seele rauben!« (Majić 2023; Werminghaus 2023).

Projekt »ZuRecht« entstanden sind. Verdeutlichen lässt sich, welche weitreichende Adaption oder Transformation mit einem solchen Wandel einhergehen kann – und auch, was dem entgegensteht.¹⁴

Plurale Gesellschaft bezieht sich auf die Vielfalt von sozialen, kulturellen, religiösen oder ethnischen Gruppen, auf die Vielfalt von Lebensentwürfen, Wertorientierungen, Überzeugungen und Praktiken, die nebeneinander in der derselben Gesellschaft existieren. Dieses Nebeneinander lässt sich als Verlust von Gemeinschaftlichkeit diagnostizieren.¹⁵ In Anlehnung an Gegenwartsdiagnosen, die von einer »postmigrantischen Gesellschaft« (Foroutan 2019) oder von einem »Integrationsparadox« liberaler Migrationsgesellschaften sprechen (El-Mafaalani 2020), werden dagegen die Ambivalenzen pluraler Gesellschaft betont. Die Gesellschaft, so die Diagnose, ist offener und liberaler geworden: für die Diversität von Identitäten und Milieus, für hybride Zugehörigkeit, für die Vielfältigkeit von Alltagskulturen ebenso wie für heterogene Lebensentwürfe. Integration wird nicht mehr als Assimilation an eine Mehrheitsgesellschaft verstanden, sondern als ein Aushandeln von Formen des Zusammenlebens in Anerkennung wechselseitiger Differenz. Mit der gesellschaftlichen Anerkennung von Diversität wachse aber zugleich die Wahrnehmung von Ungleichheit und Diskriminierung im Zugang zu ökonomischen, sozialen, kulturellen und symbolischen Gütern und Ressourcen. Die prinzipielle Anerkennung von Diversität gehe folglich mit verstärkten Forderungen nach Gleichberechtigung einher, mit der Forderung nach einer Schließung von Anerkennungsdefiziten. Die Gegenbewegungen zu dieser Dynamik wiederum zielen auf eine *Schließung von Anerkennungsdynamiken*. Sie setzen nicht auf Diversität und Differenz mit all ihren hybriden Spielformen, sondern auf Antagonismus, auf die Markierung eindeutiger Zugehörigkeit und Identität, sei diese nun ethnisch, kulturell oder religiös begründet. Nicht Gleichberechtigung, sondern Abgrenzung und Antagonismus stehen im Kern solcher Schließungsprozesse. Politisch und kulturell manifestieren sie sich im Rechtspopulismus und Rechtsextremismus ebenso wie in religiös-fundamentalistischen Bewegungen. Gesellschaftliche Konfliktlagen verschärfen sich: Es kommt zum Widerstreit beider Kräfte wie auch zu Anerkennungskämpfen.

Vor dem Hintergrund dieser Dynamiken stellen sich spezifische Herausforderungen für das Selbstverständnis der Polizei und polizeilicher Arbeit. Die

14 Die Ausführungen haben in keiner Weise den Anspruch, konkrete Überlegungen der Expertenkommission weiterzuführen. Insbesondere die Ausführungen zur Diskriminierungserfahrung nehmen eine andere Stoßrichtung als das in den Empfehlungen angedeutete Lernen »opferzugewandt zu reagieren«. Überdies verwende ich den Begriff plurale Gesellschaft anstelle des eher auf die Heterogenität politischer Interessen abzielenden Begriffs pluralistische Gesellschaft.

15 So Putnam (2000) mit Blick auf die US-amerikanische Gesellschaft.

Ordnungsvorstellungen, die Sicherheitsbedürfnisse und Verletzbarkeiten werden multipler, die Sensibilitäten und Aufmerksamkeiten für Ungleichheiten und Diskriminierungen in (Un-)Sicherheitskonstellationen nehmen zu. Nicht zuletzt manifestiert sich dies in gewandelten Anforderungen an die Polizei und in zunehmender Kritik an ihr.

3.1 Veränderung der Aufmerksamkeitsökonomie

Im Kontext pluraler Forderungen nach Anerkennung richtet sich der Blick zunehmend auf die Erfahrung von Gruppen, die in starkem Maße von Diskriminierung betroffen sind. Mehr noch: Diskriminierung wird als wesentliche Erfahrung zahlreicher gesellschaftlicher Gruppen anerkannt und damit zu einer relevanten Kategorie öffentlicher Diskussion. Das gilt nicht zuletzt auch für Kontakte mit der Polizei: Die generelle gesellschaftliche Sensibilität für Diskriminierung in einer pluralen Gesellschaft führt zu verstärkter Polizeikritik. Wesentlich angetrieben wird diese Kritik dadurch, dass die Polizei im öffentlichen Raum zunehmend unter medialer Beobachtung agiert.

Mit der Verbreitung von Smartphones und Social Media wandelt sich die Aufmerksamkeitsökonomie. Es entsteht eine neue Form von Sichtbarkeit und Zuschau-Stellung polizeilichen Handelns. Videosequenzen, in denen sich Polizist*innen im Einsatz rassistisch äußern, oder Sequenzen, die eindeutig oder zumindest dem Eindruck nach übermäßigen polizeilichen Gewalteinsatz zeigen, sind jederzeit abrufbar. Wiederholt führen solche Szenen nicht nur zu medialer Empörung, sondern auch zu disziplinarischen Konsequenzen oder zur Empörung darüber, dass diese ausbleiben. Die institutionelle Definitionsmacht über die Angemessenheit des Polizierens, die stets auf die Frage von Beweisen hinausläuft, wird zumindest punktuell infrage gestellt. Der staatlichen »Überwachung« (*surveillance*) wird mit »Überwachung von unten« (*sousveillance* bzw. *counter-surveillance*) begegnet.¹⁶

Als weitere Form der Kritik bilden sich neben klassischen NGOs wie Amnesty International, die sich wiederholt mit Polizeigewalt, Rassismus und Antirassismus auseinandersetzen, fallspezifische Allianzen zu besonders skandalösen Fällen polizeilicher Gewalt. So etwa die »Initiative in Gedenken an Oury Jalloh e.V.«. Sie sorgt dafür, dass der Tod von Oury Jalloh – im Jahr 2005 verbrannte er in einer Dessauer Polizeizelle – und die unterbliebene Aufklärung seines Todes durch Polizei und Justiz nicht vergessen werden. Auf Wikipedia findet sich zu diesem Fall ein umfangreicher Eintrag, in dem u.a. auf zahlreiche Filme, Radiobeiträge, Theater- und Mu-

16 Klassisch dazu: Mann et al. 2003; Goldsmith 2010. Inzwischen ist insbesondere mit Blick auf das Polizieren bei Demonstrationen von einer Spirale von Surveillance und Counter-Surveillance die Rede (Ullrich/Knopp 2018). Die nimmt mit der Einführung von Bodycams eine weitere Drehung.

sikstücke verwiesen wird, die den Fall bearbeiten. Auch für 2023 verweist eine Internetrecherche auf aktuelle Beiträge dazu. Diese Erinnerung wirkt als dauerhaftes Mahnmal. Es verweist auf eine Forderung, die im Kontext aktueller Vorfälle erneut in aller Dringlichkeit gestellt wird: die nach der Institutionalisierung einer unabhängigen Kontrollinstanz der Tätigkeit der Polizei.

3.2 Multiple Diskriminierungserfahrungen

So sehr die gesellschaftliche Relevanz von Diskriminierungsfragen zunimmt, so wenig Daten gibt es zu Diskriminierungserfahrungen, nicht nur im Kontext polizeilicher Praxis.¹⁷ Langsam aber öffnet sich der wissenschaftliche Blick dafür. Bislang sind zumindest zwei Erhebungen erwähnenswert: »Körperverletzung im Amt durch Polizeibeamt*innen« (Abdul Rahman et al. 2023) und »Afrozensus« (Aikins et al. 2021). Der medial stark rezipierte Zwischenbericht, der im Rahmen der Studie zu Körperverletzung im Amt verfasst wurde, befasst sich mit Rassismus und Diskriminierungserfahrungen von »weißen« Personen, Personen mit Migrationshintergrund und People of Colour (PoC). Er stellt insbesondere zwischen der ersten und letzten Personengruppe signifikante Unterschiede in der Gewalterfahrung heraus. Während erstere Gewalt vor allem im Rahmen von Großereignissen erfahren, erfahren PoC Gewalt deutlich häufiger bei Personenkontrollen (ebd.: 23f). Gewalt wird von ihnen häufig zugleich als Diskriminierung aufgrund ihrer Hautfarbe erlebt (ebd.: 25–30) und sie berichten häufiger von psychischen Leiden als Folge von polizeilicher Gewaltanwendung (ebd.: 38–41). Die Daten verweisen folglich auf heterogene (Un-)Sicherheitsempfindung, Sicherheitsbedürfnisse und Verletzlichkeiten.

Noch weitaus deutlicher zeigt sich dieser Befund in den Daten des »Afrozensus«, dessen Schwerpunkt auf Diskriminierungserfahrungen von in Deutschland lebenden »Schwarzen, afrikanischen oder afrodiasporischen Menschen« lag (Aikins et al. 2021).¹⁸ In dem sehr breiten Erhebungsspektrum finden sich auch viele Daten zu Einstellungen gegenüber und Erfahrungen mit der Polizei. Bei der generellen Einschätzung, in welchen Bereichen die Interviewten Diskriminierung erwarten, wurde die Polizei von 14 Bereichen an dritthäufigster Stelle genannt, nach

17 Vgl. den Überblick zu Viktimisierungsstudien im polizeilichen Kontext von Fink/Kretschmann 2022.

18 Laut Afrozensus fallen in diese Kategorie etwa eine Million Menschen. Der Zensus selbst beruht auf einer Online-Befragung, wobei die Angaben von 5.793 Personen berücksichtigt wurden (Aikins et al. 2021: 53). Die Datenqualität ist begrenzt, insbesondere weil eine Teilnahme durch Selbstselektion erfolgte wie bei vielen Online-Befragungen. Außerdem schwankte das *n* für die einzelnen Fragen zum Teil erheblich. Dennoch sind die Daten von erheblicher Aussagekraft, insbesondere weil sie Vergleiche ermöglichen, in welchen Bereichen Diskriminierung erfahren wird.

Wohnungsmarkt und Sicherheitspersonal, aber noch vor Ämtern und Behörden. 84,6 Prozent (n = 4.333) der Antwortenden gaben an, sie erwarteten Diskriminierung sehr häufig oder oft im Kontakt mit der Polizei. Nur 3,1 Prozent gaben an, im Kontakt mit der Polizei selten oder nie Diskriminierung zu erwarten (ebd.: 90). Von den 4.241 Personen, die davon ausgingen, dass es zu Diskriminierung durch die Polizei komme, gaben 45,7 Prozent an, die Polizei zu meiden (ebd.: 91). Auf die Frage nach Diskriminierungserfahrungen in den letzten beiden Jahren wird die Polizei an sechster Stelle genannt. Vor ihr wurden lediglich Diskriminierungserfahrungen in Bereichen genannt, die sich kaum vermeiden lassen: Öffentlichkeit und Freizeit, Medien und Internet, Geschäfte und Dienstleistungen, Arbeitsleben und schließlich Privatleben (ebd.: 90). Die Diskriminierungserfahrung bei Kontakten mit der Polizei liegt deutlich höher als diejenige beim Kontakt mit Ämtern und Behörden (ebd.: 92). Die Daten zeigen überdies auch intersektionale Diskriminierung: So geben

»Befragte mit niedrigem Einkommen gegenüber Befragten mit hohem Einkommen in allen Lebensbereichen signifikant häufiger an, in den letzten zwei Jahren diskriminiert worden zu sein. Die Gruppenunterschiede fallen besonders hoch aus für die Lebensbereiche ›Justiz‹ und ›Polizei‹« (ebd.: 95).

Dieser Befund deckt sich mit den Ergebnissen ethnografischer Studien zur Polizeiarbeit in Deutschland. Polizeiliche Kontrollpraxis kommt nicht ohne Typisierung und Rasterung aus. Dabei vermischen sich Stereotypen aufgrund von Sozialraum, Milieuzugehörigkeit und situativen Umständen, die letztlich zu diskriminierenden Praktiken, eben zur systematischen Ungleichbehandlung bestimmter (marginalisierter) Gruppen führen. Ethnische Zuschreibungen stellen dabei in aller Regel nur ein Merkmal unter anderen dar, die polizeiliche Alltagspraxis ist daher eher von *social profiling* durchzogen, denn von offenem *racial profiling*.¹⁹ In der Wahrnehmung von Betroffenen kann sich dies dennoch als *racial profiling* niederschlagen.

Wenn die Ergebnisse des Afrozensus mit denen einer infratest dimap-Umfrage von 2017 zum (Un-)Sicherheitsgefühl der Gesamtbevölkerung in Deutschland verglichen werden, wird deutlich, dass eine enorme Diskrepanz von Sicherheitserwartungen und Verletzlichkeiten zwischen unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen besteht. Im Afrozensus (n = 4.243) gaben nur 10 Prozent der Befragten an, sich »sehr sicher« zu fühlen. In der Umfrage zur Gesamtbevölkerung hingegen waren es 25 Prozent. Noch signifikantere Unterschiede zeigen sich bei der Frage nach dem Vertrauen in Organisationen und Institutionen: Von insgesamt 14 Kategorien

19 Vgl. Hunold 2020. Auch David Czudnochowskis Studien im Rahmen des Projekts »ZuRecht« bestätigen diesen Befund (vgl. seinen Beitrag in diesem Band). Zur Differenz von *social profiling* und *racial profiling* siehe auch Behr 2017.

wurden Polizei und Sicherheitsbehörden im Afrozensus erst an zwölfter Stelle genannt. Nur Ausländerbehörden und Kirchen genießen noch weniger Vertrauen. 58,6 Prozent der Befragten gaben überdies an, Polizei und Sicherheitsbehörden »gar nicht« oder »eher nicht« zu vertrauen ($n = 4.038$) und nur 12,1 Prozent vertrauen Polizei und Sicherheitsbehörden »weitestgehend« oder »voll und ganz« (ebd.: 255). Dies steht ganz im Gegensatz zu dem sehr hohen Vertrauen, das der Polizei bei Umfragen in der Gesamtbevölkerung regelmäßig entgegengebracht wird. So etwa gaben bei einer repräsentativen infratest dimap-Umfrage vom August 2020 20 Prozent an, »sehr großes« und 62 Prozent »großes« Vertrauen in die Polizei zu haben. Der Wert für diese Kategorien liegt also zusammen bei 82 Prozent (infratest dimap 2020) gegenüber 12,1 Prozent im Afrozensus.

Diskriminierungserfahrungen artikulieren sich auch über klassisch-institutionelle Wege, etwa als Klagen gegen *racial profiling*. Inzwischen wurde die polizeiliche Praxis, sich bei verdachtsunabhängigen Kontrollen – etwa bei grenznahen Kontrollen der Bundespolizei – auch am Aussehen zu orientieren, als Grundrechtsverletzung bewertet. Damit ist die Diskriminierungsschwelle auch rechtlich verschoben: In einem Urteil des Oberverwaltungsgerichts in Koblenz aus dem Jahr 2016 wurde im Fall verdachtsunabhängiger Kontrollen ein absolutes Anknüpfungsverbot ausgesprochen. Aussehen oder Hautfarbe dürfen prinzipiell nicht mehr als Kriterium für eine Kontrolle herangezogen werden, zumindest sofern keine Verhältnismäßigkeit der Maßnahmen nachgewiesen werden kann. Und die geringe Erfolgsquote bei Grenzkontrollen begründet gemäß diesem Urteil keine Verhältnismäßigkeit. Mit dieser Verschiebung der Diskriminierungsschwelle wird eine übliche polizeiliche Praxis als diskriminierendes *racial profiling* markiert – eine Definitionsverschiebung im Kampf um Anerkennung, die für polizeiliche Kontrollpraktiken ohne Zweifel eine Herausforderung darstellt.²⁰

Die Paradoxie polizeilicher Arbeit verschärft sich in pluralen Gesellschaften: Polizei ist in demokratischen Gesellschaften einerseits für den Schutz von Minderheiten verantwortlich, orientiert sich aber andererseits in der Praxis an Normalitätserwartungen, die Diskriminierungseffekte zeitigen. Über die Anerkennung von Opferperspektiven entwickeln plurale Gesellschaften ein feineres Sensorium für Überschreitungen von Antidiskriminierungsgeboten. Ähnlich, wie die polizeiliche Praxis die Sicherheitswahrnehmung der Bevölkerung ins Kalkül zieht, wird sie gefordert sein, potenzielle Diskriminierungserfahrungen zu berücksichtigen und ihre eigene Praxis darauf einzustellen.

20 Siehe dazu die eingebettete Videoreportage in einem Artikel auf [zeitonline](https://www.zeitonline.de). Zu Letzterem insbesondere die Aussage eines Vertreters der Polizeigewerkschaft, der durch das Urteil die Handlungsfähigkeit der Polizei massiv eingeschränkt sieht (zeit online 2022).

3.3 Demokratische Resilienz: Sensibilität für Diskriminierung

Gerade aus der Verfasstheit pluraler Gesellschaft lässt sich ableiten, wie mit Diskriminierung umzugehen ist: Gesellschaft muss – so Fourotan (2019: 41) – »sich als Einheit der Verschiedenen erzählen«. Demokratie kann nicht mehr auf Wertgrundlagen aufbauen, die der Homogenität der Gesellschaft entspringen. Vielmehr entfaltet sie sich aus Konflikten und Aushandlungen, also auf Basis einer prinzipiellen Anerkennung pluraler Lebensentwürfe. Das ist der Kerngedanke differenztheoretischer Bestimmungen pluraler Demokratie. Sie ist nicht über ein positives Gemeinsames, sondern lediglich negativ zu bestimmen, nämlich über die Anerkennung von Unterschieden und Regelungen des Zusammenlebens trotz Heterogenität. Die Form des Zusammenlebens bzw. der Verbindung lässt sich als vielseitige Relativierung charakterisieren,²¹ als wechselseitige Bezogenheit und als wechselseitiges Affizieren je relativer Besonderheiten.

Relativieren ist für Ellebrecht der Schlüsselbegriff, mit dem ein anderes Rechtsverständnis, genauer ein anderes Gleichheitsverständnis verbunden ist. Rechtsgleichheit bedeutet in der Moderne, von sozialer Ungleichheit zu abstrahieren. Das war die »große Errungenschaft der modernen Gesellschaft« und der »Grundgedanke der öffentlichen Verwaltung« (Ellebrecht 2025: 25, in diesem Band). Es galt das Motto: Rechtsgleichheit durch Abstrahieren. Dass vor dem Gesetz alle Bürger*innen ohne Ansehen der Person gleich sind, ist Grundlage des in der modernen Gesellschaft verankerten Rechtsverständnisses. In einer pluralen Gesellschaft verschiebt sich dieses Verständnis. Neben den Grundsatz der abstrakten, formalen Rechtsgleichheit tritt jener der relativen, materialen Rechtsgleichheit. Es wird nicht mehr prinzipiell von Unterschieden der Person abstrahiert, stattdessen werden sie in Rechnung gestellt. Eben das meint Relativieren. Übertragen auf die Polizeiarbeit bedeutet das,

»dass sie Verletzlichkeiten wie Unkundigkeit der Sprache in das Ermessen einbeziehen sollte, wenn sie allen gleichermaßen gerecht werden will. Das ist durchaus ein Spagat, denn sie muss Unterschiede machen, um im Sinne einer Gleichwürdigkeit zu handeln. Es käme zu einer Priorisierung von Menschenrechten in der Polizeiarbeit. Die Herausforderung dabei, Gleichbehandlung diskriminierungssensibel zu gestalten, liegt in einer Relativierung von Recht durch Kultur und partielle Anliegen.« (Ellebrecht 2025: 26, in diesem Band)

21 Für die Charakterisierung der pluralen Gesellschaft sowie zur Beschreibung des polizeilichen Umgangs mit Diversität folge ich dem einleitenden Beitrag von Sabrina Ellebrecht (2025: 24–26, in diesem Band). Sie bezieht sich an dieser Stelle auf die Philosophin Isolde Charim.

3.4 Demokratische Resilienz als Diversität der Polizei

Das grundlegende Problem pluraler Gesellschaft, Umgangsformen mit Differenz zu finden, stellt sich in ähnlicher Form auch im Binnengefüge der Polizei. Die Empfehlung, die Polizei »divers und offen zu gestalten«, bezieht sich konkret auf »Bewerbungen von Polizeiangehörigen mit Migrationshintergrund« (Expertenkommission 2021: 105), die seit dem NSU-Skandal keineswegs neu ist. Der an Diversität geknüpfte Erwartungshorizont bleibt breit gespannt.²² In rein polizeitaktischer Perspektive werden Beamt*innen mit Migrationshintergrund aufgrund der ethnischen Gemeinsamkeit mit einer bestimmten Gruppe nicht nur Sprach-, sondern auch Kultur- und Milieukenntnisse unterstellt, die versprechen, polizeilichen Zugang und Umgang zu migrantischen Bevölkerungsteilen zu ermöglichen. Eine zweite, eher an organisationalen Diversitätstheorien orientierte Erwartung richtet sich auf das Binnengefüge. Kulturelle Differenz im Binnenverhältnis wird dann als Triebkraft gesehen, eingefahrene Fremdbilder, Denk- und Handlungsmuster zu flexibilisieren, Polizist*innen würden sich auch organisationsintern mit fremden Positionen auseinander- und in fremde Perspektiven hineinversetzen. Das führe zur Notwendigkeit, Anpassungsstrategien (etwa »interkulturelle Kompetenz«) schon im internen Umgang auszubilden. Diese Anpassung werde sich – so beschreibt Behr diesen Erwartungshorizont (Behr 2016: 566) – »als Kompetenz positiv auf die professionellen Problemlösungsstrategien sowie auf die Flexibilität an Umgangsformen der Organisation mit dem (ebenfalls multikulturellen) Publikum auswirken.«

Mit Rekurs auf die Theorien repräsentativer Bürokratie (Ellebrecht 2022a: 671–673) lässt sich der Erwartungshorizont noch eine Spur weiterdrehen. Werden Beamt*innen mit Migrationshintergrund als Repräsentant*innen unterrepräsentierter Bevölkerungsgruppen verstanden, kommt ihnen eine Legitimationsfunktion zu. Und zwar mit der Erwartung, dass die Teilhabe von Minoritäten an staatlichen Institutionen das Vertrauen in diese erhöht – im Falle der Polizei also das Vertrauen in eine angemessene Polizeiarbeit. Repräsentation konnotiert überdies, dass Angehörige minorisierter Gruppen Perspektiven und Erfahrungen mitbringen, die aus spezifischen sozio-kulturellen Positionen resultieren, und sie in dieser Hinsicht die Organisation informieren. Sie informieren nicht im Sinne einer reinen Information, sondern als »soziales Verstehen«. Sie fungieren auch als »Fürsprecher:innen. Dies wird nicht im Sinne einer aktiven Parteilichkeit gedacht, sondern im Sinne einer ausgleichenden, berücksichtigenden Einschätzung in Situationen des polizeilichen Ermessens« (Ellebrecht 2022a: 672).

Für die Polizeiarbeit bedeutet das: Es werden Diskriminierungserfahrungen eingebracht, die aus unterschiedlichen sozialen Kontexten, also auch aus Erfah-

22 Die knappe Skizze folgt der systematischen Ausarbeitung dieser Aspekte bei Rafael Behr (2016) und der theoretisch elaborierten Ausarbeitung von Sabrina Ellebrecht (2022a).

rungen mit der Polizei resultieren können. Damit verbindet sich die Erwartung einer ausgleichenden und diskriminierungssensiblen Polizeiarbeit. Diskriminierungssensibilität ist dabei intern wie extern in zwei Richtungen gedacht: zum einen sensibel für erfahrene stigmatisierende Diskriminierung, zum anderen die Fähigkeit, vulnerablen Gruppen im positiven Sinne diskriminierend zu begegnen. Insofern würde ›Vielfalt‹ auch bedeuten, das polizeiliche Ermessen diversitätspolitisch zu informieren. Genau das führt wieder zur Ambivalenz des rechtlichen Gleichheitsgrundsatzes. Und Diversität widerspricht dem Grundgedanken einer bürokratischen Organisation – ebenfalls einem Eckpfeiler des modernen Staates: diese, die bürokratische Organisation, soll ja, unabhängig von der Person, die Entscheidungen trifft oder ausführt, quasi wie ein Automat, immer in gleicher Weise agieren.

Während sich theoriegeleitet das transformative Potenzial von Diversitätspolitiken entfalten lässt, wirkt ein empirischer Blick auf die tatsächliche Integration und deren Ausprägungen eher ernüchternd. Eine im Rahmen der Umsetzung der Empfehlungen der hessischen Expertenkommission durchgeführten Studie zu internen Diskriminierungen konstatierte erneut, was schon frühere Studien ergaben (vgl. Hunold et al. 2010): »Sowohl Migrationsbeamtinnen und -beamte als auch Frauen leiden unter einem hohen Assimilationsdruck« (Groß 2023: 51). Wenn das Projekt, in dessen Rahmen die Studie läuft, »Vielfalt« heißt, dann scheint genau die Auslegung von Vielfalt das Problem zu sein. So schreibt Behr (2016: 575): »Gegenwärtig ist Diversität in der Polizei beschränkt auf eine Vielfalt der Ähnlichen.« Die Organisation setzt in jeder Hinsicht auf Homogenisierung. Die Werbungsstrategien mögen inzwischen auf Vielfalt in Herkunft, Geschlecht oder sexueller Orientierung abzielen, in den Selektionsverfahren für Einstellungen (Ellebrecht 2022b), in der Ausbildung (Czudnochowski 2021), in den Dienstregelungen und Beförderungspraktiken steht der Gleichheitsgrundsatz den Diversitätsansprüchen entgegen. Und mehr noch erzeugen die informellen Anforderungen der *cop culture* einen Assimilationsdruck, deren zentrales Element die Vorstellung einer Gefahrengemeinschaft ist:

»Man hängt an der Idee, dass nur starke affektuale Bindungen innerhalb der Polizei und zu ihr, die auf einem hohen Maß an Ähnlichkeit hinsichtlich der geteilten Überzeugungen und Verhaltensweisen beruhen, die Gefahrengemeinschaft der Polizei ausmachen.« (Klimke 2010: 28)

Insofern kann von einer (post-)migrantischen Polizei noch keine Rede sein. Aber auch in der Polizei schärft sich im Kontext der Initiativen zu demokratischer Resilienz der Blick für interne Diskriminierung. Und schließlich kann vielleicht auch unabhängig von Programmen schlicht und einfach die Macht der Zahl Pluralität befördern: Bei den Neueinstellungen ist in den letzten Jahren der Anteil von Anwärt*innen mit Migrationshintergrund enorm gestiegen. Er bewegt sich inzwischen

in einigen Bundesländern durchaus auf der Höhe des Bevölkerungsanteils (vgl. Mediendienst 2022b).

4. Fazit

Die unter dem Schlagwort demokratische Resilienz vorgelegten Konzepte, Empfehlungen und Maßnahmen eignen sich allemal dazu, die Schauseite der Organisation zu bedienen. Innenministerien und Polizeimanagement demonstrieren, dass die Polizei im Inneren Zeichen gegen demokratiefeindliche Haltungen setzt und sich an affirmativen Leitbildern orientiert. Sicherlich wird nicht nur die Schauseite bedient: Mit den Initiativen und Maßnahmen erweitert sich das organisationale Instrumentarium, um rechtsextremen und menschenfeindlichen Haltungen und Aktivitäten in der Polizei zu begegnen und diesen vorzubeugen. Resilienz ist zunächst als Krisenreaktion auf die Aufdeckung inkriminierter Chatinhalte zu sehen: Widerstandskräfte werden mobilisiert, um zu verhindern, dass zunehmende rechtsextreme Tendenzen in der Gesellschaft auch in der Polizei um sich greifen.

Welche Reichweite diese Mobilisierung annimmt, ob sie weitgehend auf der Ebene formaler Polizeikultur bleibt oder die polizeiliche Praxis in einer Form informieren kann, dass der Demokratiebezug »pro-aktiv als roter Faden bei allen polizeilichen Tätigkeiten erkennbar« (Behrendes 2023, 29) wird, wird sich erst zeigen müssen. Mögliche Hemmnisse und Fragezeichen lassen sich viele benennen. Um nur einige aufzuzählen: Der Widerstand gegen Kontrollinstanzen und deren begrenzte Ressourcen und Befugnisse; begrenzte Ressourcen für zusätzliche Maßnahmen wie Reflexionsräume, Supervision, Fortbildungen; die Frage, inwiefern Themen demokratischer Resilienz – wie Antidiskriminierungs- oder Verhältnismäßigkeitsgebot – als grundlegende Momente in der theoretischen wie praktischen Ausbildung gestärkt oder ähnlich wie »interkulturelles Kompetenztraining« lediglich als Zusatzmodul mit begrenzter Relevanz konzipiert werden; und schließlich der vielfach konstatierte Mangel an einer positiven Fehlerkultur, die es ermöglicht, Diskriminierung, *racial profiling*, oder (rechtswidrige) Polizeigewalt überhaupt als strukturelles Problem von Polizeiarbeit zu erkennen bzw. anzuerkennen (Seidensticker 2016, Weißmann 2022, 307–381, Derin/Singelnstein 2022, 213–240).

Insofern bleibt eine gewisse Skepsis, ob, inwieweit und in welcher Form sich das adaptive und transformative Potential, auf das Resilienzkonzepte abzielen, in der Polizei und der polizeilichen Arbeit entfalten kann. Die Relevanz weitreichender Adaption wurde auf der Basis von Überlegungen zu wandelnden Anforderungen an einen zentralen rechtsstaatlichen Aspekt der Polizeiarbeit in einer pluralen Gesellschaft dargelegt: die Ansprüche an das Antidiskriminierungsgebot und damit verbunden an die Diskriminierungssensibilität und Diversität der Polizei verschär-

fen sich enorm.²³ Auch wenn oder vielleicht auch gerade weil die Öffnung für solche Anforderungen ihre eigene Fallstricke mit sich bringt: Eine Selbstidentifikation der Polizei als Sicherheitsgarantin einer pluralen Gesellschaft ist ohne einen weitreichenden organisationskulturellen Wandel nicht zu haben.

Literatur

- Abdul-Rahman, Laila/Espín Grau, Hannah/Klaus, Luise/Singelnstein, Tobias (2023): *Gewalt im Amt. Übermäßige polizeiliche Gewaltanwendung und ihre Aufarbeitung*, Frankfurt/New York: Campus.
- Abdul-Rahman, Laila/Espín Grau, Hannah/Klaus, Luise/Singelnstein, Tobias (2020): *Rassismus und Diskriminierungserfahrungen im Kontext polizeilicher Gewaltausübung*, Zweiter Zwischenbericht zum Forschungsprojekt ›Körperverletzung im Amt durch Polizeibeamt*innen‹ (KviAPol), Bochum, <https://kviapol.uni-frankfurt.de/index.php/publikationen/zweiter-zwischenbericht> (Zugriff: 18.09.2023).
- Aikins, Muna AnNisa/Bremberger, Teresa/Aikins, Joshua Kwesi/Gyamerah, Daniel/Yildirim-Caliman, Deniz (2021): *Afrozensus 2020. Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland*, Berlin, <https://afrozensus.de/reports/2020/> (Zugriff: 18.09.2023).
- Behr, Rafael (2000): *Cop Culture und Polizeikultur. Von den Schwierigkeiten einer Corporate Identity der Polizei*, in: Karlhans Liebl/Thomas Ohlemacher (Hg.), *Empirische Polizeiforschung. Interdisziplinäre Perspektiven in einem sich entwickelnden Forschungsfeld*, Herbolzheim: Centaurus, S. 12–26.
- Behr, Rafael (2016): *Diversität und Polizei. Eine polizeiwissenschaftliche Perspektive*, in: Petia Genkova/Tobias Ringeisen (Hg.), *Handbuch Diversity Kompetenz: Perspektiven und Anwendungsfelder*, Wiesbaden: Springer, S. 557–578. https://doi.org/10.1007/978-3-658-08003-7_65-1.
- Behr, Rafael (2017): ›Racial‹ oder ›Social‹ Profiling in der Polizeiarbeit? Eine organisationskulturelle Perspektive auf Diskriminierungsvorwürfe an die Polizei, in: Christoph Kopke/Wolfgang Kühnel (Hg.), *Demokratie, Freiheit und Sicherheit. Festschrift zum 65. Geburtstag von Hans-Gerd Jaschke*, Baden-Baden: Nomos, S. 255–271.

23 Ähnliches ließe sich auch für die zunehmende gesellschaftliche Sensibilität für Formen von Gewalt, mithin auf für Formen polizeilicher Gewalt, und damit verbunden für die gewandelten Ansprüche an das Gebot der Verhältnismäßigkeit beschreiben.

- Behrendes, Udo (2023): Demokratische Resilienz braucht ein demokratisches Fundament, in: *Polizei. Wissen. Themen polizeilicher Bildung 7/1*, Verlag für Polizeiwissenschaft, S. 27–30.
- Blum, Sabine/Endreß, Martin/Kaufmann, Stefan/Rampp, Benjamin (2016): »Soziologische Perspektiven«, in: Rüdiger Wink (Hg.), *Multidisziplinäre Perspektiven der Resilienzforschung*, Wiesbaden: Springer, S. 151–177.
- Bredt-Dehnen, Dietrich (2023): »Alltagsreflexion in der Polizei NRW – Reden hilft?«, in: *Polizei. Wissen. Themen polizeilicher Bildung 7/1*, Verlag für Polizeiwissenschaft, S. 47–49.
- Czudnochowski, David (2021): »Sie können schon noch ein bisschen bestimmter sein!« Die Vermittlung erfahrungsbasierten Wissens in Trainingsszenarien während der Polizeiausbildung«, in: Clemens Arzt/Nathalie Hirschmann/Daniela Hunold/Sven Lüders/Christoph Meißelbach/Marschel Schöne/Birgitta Sticher (Hg.), *Perspektiven der Polizeiforschung. 1. Nachwuchstagung Empirische Polizeiforschung*, Berlin, S. 347–360, <https://doi.org/10.4393/opushwr-3370>.
- Czudnochowski, David (2025): »Hinter der Lage.« Kollektives Erfahrungswissen in Polizeiausbildung und -alltag, in: in: Sabrina Ellebrecht/Ralf Poscher/Stefan Jarolimek/Stefan Kaufmann (Hg.), *Die Polizei in der offenen Gesellschaft. Zum polizeilichen Umgang mit Vielfalt und Diversität*. Bielefeld: transcript, S. 203–236.
- Derin, Benjamin/Singelnstein, Tobias (2022): *Die Polizei. Helfer, Gegner, Staatsgewalt. Inspektion einer mächtigen Organisation*. Berlin: Econ.
- Diederichs, Otto (2021): »Rechtsradikalismus und andere Unerträglichkeiten bei der Polizei. Eine Jahres-Chronologie 2020«, in: Thomas Feltes/Holger Plank (Hg.), *Rassismus, Rechtsextremismus, Polizeigewalt. Beiträge für und über eine »rechtschaffen(d)e«, demokratische (Bürger-)Polizei*, Verlag für Polizeiwissenschaft, S. 45–69.
- Ellebrecht, Sabrina (2022a): »Organisierte (In-)Differenz. Zur Bedeutung von Diversität und Repräsentation für die Polizei«, in: Daniela Hunold/Tobias Singelnstein (Hg.), *Rassismus in der Polizei*, Wiesbaden: Springer VS, S. 669–691.
- Ellebrecht, Sabrina (2022b): »Vielfalt rekrutieren: Wen rekrutiert die Polizei und wen nicht? Öffnungsprozesse und Personalgewinnung der Polizeien in Deutschland seit den 1990er Jahren«, in: *RdJB Recht der Jugend und des Bildungswesens 70/4*, S. 516–536.
- Ellebrecht, Sabrina (2025): »Die Polizei in der offenen Gesellschaft – Einleitung«, in: Sabrina Ellebrecht/Ralf Poscher/Stefan Jarolimek/Stefan Kaufmann (Hg.), *Die Polizei in der offenen Gesellschaft. Zum polizeilichen Umgang mit Vielfalt und Diversität*. Bielefeld: transcript, S. 17–33.
- El-Mafaalani, Aladin (2020): *Das Integrationsparadox. Warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt*, Köln: Kiepenheuer & Witsch.

- Endreß, Martin (2023): »Demokratische Resilienz und Polizei«, in: Polizei. Wissen. Themen polizeilicher Bildung 7/1, S. 21–23.
- Endreß, Martin/Rampp, Benjamin (2015): »Resilienz als Perspektive auf gesellschaftliche Prozesse. Auf dem Weg zu einer soziologischen Theorie«, in: Martin Endreß/Andrea Maurer (Hg.), Resilienz im Sozialen. Theoretische und empirische Analysen, Wiesbaden: Springer VS, S. 33–55.
- Expertenkommission (2021): Verantwortung der Polizei in einer pluralen Gesellschaft. Die gute Arbeit der Polizeibeamten stärken, Fehlverhalten frühzeitig erkennen und ahnden, Abschlussbericht, https://innen.hessen.de/sites/innen.hessen.de/files/2021-10/20210712_abschlussbericht_experten-kommission.pdf (Zugriff: 18.09.2023).
- Feltes, Thomas/Plank, Holger (2021) (Hg.): Rassismus, Rechtsextremismus, Polizeigewalt. Beiträge für und über eine rechtschaffen(d)e, demokratische Bürgerpolizei, Frankfurt a.M.: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Fink, Felix/Kretschmann, Andrea (2022): Polizei und Rassismus: Konsolidierung eines neuen Forschungsbereiches? *Forschungsjournal Soziale Bewegungen* 35/4, S. 703–719, <https://doi.org/10.1515/fjsb-2022-0060>.
- Foroutan, Naika (2019): Die Postmigrantische Gesellschaft. Ein Versprechen der pluralen Demokratie, Bielefeld: transcript.
- Gießler, Denis (2021): »Verdachtsfälle Rassismus bei der Polizei. Parolen, Runen, Chatgruppen«, in: Thomas Feltes/Holger Plank (Hg.), Rassismus, Rechtsextremismus, Polizeigewalt. Beiträge für und über eine rechtschaffen(d)e, demokratische Bürgerpolizei, Frankfurt a.M.: Verlag für Polizeiwissenschaft, S. 39–44.
- Goldsmith, Andrew J. (2010): »Policing's New Visibility«, in: *The British Journal of Criminology* 50/5, S. 914–934.
- Götting, Dirk/Berjohann, Cathrin (2023): »Polizeischutz für die Demokratie. Eine Initiative zur strukturellen Verankerung von Demokratietarbeit in der Polizei«, in: Polizei. Wissen. Themen polizeilicher Bildung 7/1, S. 34–37.
- Groß, Hermann (2023): »Die Polizeifamilie und ihre innerfamiliären Probleme. Interne Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Migrationshintergrundes, des Geschlechts und der sexuellen Identität«, in: *SIAX-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis* 1/2023, S. 51–61.
- Gutschmidt, Daniela/Vera, Antonio (2019): »Cop Culture und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in der Polizei. Eine empirische Analyse«, in: Hermann Groß/Peter Schmidt (Hg.), Empirische Polizeiforschung XXIII: Polizei und Migration, Frankfurt a.M., S. 227–250.
- Hunold, Daniela (2010): »Polizisten mit Migrationshintergrund: Integration und Exklusion im Berufsalltag«, in: Daniela Hunold/Daniela Klimke/Rafael Behr/Rüdiger Lautmann (Hg.), Fremde als Ordnungshüter? Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland, Wiesbaden: Springer VS, S. 61–98.

- Hunold, Daniela/Brauer, Eva/Dangelmaier, Tamara (2020): »Soziale Ordnung und Raum – Aspekte polizeilicher Raumkonstruktion«, in: Soziale Probleme – Zeitschrift für Soziale Probleme und Soziale Kontrolle 32, S. 19–44.
- Hunold, Daniela/Klimke, Daniela/Behr, Rafael/Lautmann, Rüdiger (Hg.) (2010): Fremde als Ordnungshüter? Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland, Wiesbaden: Springer VS.
- infratest dimap (2020): Studie »Vertrauen in die Polizei« von report München, Erhebungszeitraum 29. Juli bis 03. August 2020, <https://www.infratest-dimap.de/umfragen-analysen/bundesweit/umfragen/aktuell/vertrauen-in-die-polizei-i/> (Zugriff: 18.09.2023).
- Kaufmann, Stefan (2023): »Demokratische Resilienz der Polizei. Eine organisationskulturelle Frage«, in: Polizei. Wissen. Themen polizeilicher Bildung 7/1, S. 24–26.
- Klimke, Daniela (2010): Die Polizeiorganisation und ihre Migranten, in: Daniela Hunold/Daniela Klimke/Rafael Behr/Rüdiger Lautmann (Hg.), Fremde als Ordnungshüter? Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland, Wiesbaden: Springer VS, S. 27–60.
- Majić, Danijel (2023): »Mit der Polizei hinterlässt Beuth eine Baustelle«, in: Hessenschau vom 03.10.2023, <https://www.hessenschau.de/politik/landtagswahl/check-zur-hessen-wahl-mit-der-polizei-hinterlaesst-beuth-eine-baustelle-vz,lwt23-polizei-100.html> (Zugriff: 03.10.2023).
- Mann, Steve/Nolan, Janson/Wellman, Barry (2003): »Sousveillance: Inventing and Using Wearable Computing Devices for Data Collection in Surveillance Environments«, in: Surveillance 1/3, S. 331–355.
- Mediendienst Integration (2021): Mediendienst-Recherche. Rechtsextreme in Sicherheitsbehörden, Oktober 2021, https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Infopapier_NSU_neu_Rechtsextreme_in_Sicherheitsbeho_rden.pdf (Zugriff: 18.09.2023).
- Mediendienst Integration (2022a): Recherche. Rassismus und Antisemitismus bei der Polizei: Was tun Bund und Länder? August 2022, https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Rassismus_und_Antisemitismus_bei_der_Polizei_MEDIENDIENST_Recherche.pdf (Zugriff: 18.09.2023).
- Mediendienst Integration (2022b): Recherche. Polizist*innen mit Migrationshintergrund, Juni 2022, https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Vielfalt_bei_der_Polizei_2022.pdf (Zugriff: 18.09.2023).
- Ministerium des Inneren des Landes Nordrhein-Westfalen (2021) (Hg.): Abschlussbericht Stabsstelle »Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW«, Band 1 & 2, <https://www.im.nrw/stabsstelle-rechtsextremistische-tendenzen-der-polizei-nrw-stellt-abschlussbericht-im-landtag-vor> (Zugriff: 18.09.2023).
- Parak, Michael/Götting Dirk (2022): Strukturelle Verankerung von Demokratiearbeit in der Polizei Niedersachsen. Konzeption und Durchführung der

- modularen Weiterbildung »Strategiepatinnen und Strategiepaten für Demokratie«, hg. v. Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V. in Zusammenarbeit mit Polizeiakademie Niedersachsen, https://www.gegen-vergessen.de/fileadmin/user_upload/Gegen_Vergessen/Dokumente/Broschueren/Demokratiearbeit_Polizei_Niedersachsen_2022.pdf (Zugriff: 18.09.2023).
- Putnam, Robert D. (2000): *Bowling alone. The collapse and revival of American community*, New York: Simon & Schuster.
- Seidensticker, Kai (2016): *Die Polizei macht (keine) Fehler. Wie kann eine positive Fehlerkultur in der Polizei etabliert werden?*, Bochum: Felix Verlag.
- Senator für Inneres/Bremen (2021): *Strategische Eckpunkte zur Förderung der demokratischen Widerstandskraft in den Behörden des Polizeivollzugsdienstes im Land Bremen*, Bremen, <https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/strategische-eckpunkte-zur-foerderung-der-demokratischen-widerstandskraft-in-den-behoerden-des-polizeivollzugsdienstes-im-land-bremen-169790> (Zugriff: 18.09.2023).
- Sprick, Max (2022): »67 rechte Chatgruppen bei hessischer Polizei – zum Teil mit Kinderpornografie«, in: *Hessenschau* vom 19.05.2022, <https://www.hessenschau.de/politik/67-rechte-chatgruppen-bei-hessischer-polizei--zum-teil-mit-kinderpornografie-polizei-rechte-chatgruppen-kinderpornografie-innenausschuss-100.html> (Zugriff: 18.09.2023).
- Stoldt, Till-R./Hartmann, Guido (2020): »Brennpunkt-Beamte begegnen »alltäglich sehr ungünstigem Ausschnitt der Bevölkerung«, in: *Die Welt* vom 21.09.2020, <https://www.welt.de/regionales/nrw/article216192884/NRW-Polizisten-haben-rechtsextreme-Inhalte-in-Chats-geteilt.html> (Zugriff: 18.09.2023).
- Töpfer, Eric/Peter, Tobias (2017): *Unabhängige Polizeibeschwerdestellen. Was kann Deutschland von anderen europäischen Staaten lernen?*, Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte, https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Analyse_Studie/Analyse_Unabhaengige_Polizeibeschwerdestellen.pdf (Zugriff: 18.09.2023).
- Ullrich, Peter/Knopp, Philipp (2018): »Protesters' Reactions to Video Surveillance of Demonstrations: Counter-Moves, Security Cultures, and the Spiral of Surveillance and Counter-Surveillance«, in: *Surveillance & Society* 16/2, S. 183–202.
- Weißmann, Martin (2022): *Organisiertes Misstrauen und ausdifferenzierte Kontrolle. Zur Soziologie der Polizei*. Wiesbaden: Springer VS
- Werminghaus, Björn (2023): »Herz und Seele der Hessischen Polizei sind in Gefahr! Umfrage im PP Südothessen ist ein letzter Hilferuf«, Pressemeldung DPoLG Hessen vom 29.09.2023, https://www.dpolghessen.de/fileadmin/user_upload/www_dpolghessen_de/pdf/Aktuell/2023-09-30Herz_und_Seele.pdf (Zugriff: 29.09.2023).

Wisser, Laura (2020): »Blockieren, Aufschieben, Ignorieren. Disziplinarmaßnahmen gegen rechtsextreme Polizist*innen«, in: Bürgerrechte & Polizei/CILIP 124, S. 31–39.

zeit online (2022): »Gericht stuft Racial Profiling als rechtswidrig ein«, in: zeit online vom 02.02.2022, <https://www.zeit.de/gesellschaft/2022-02/racial-profil-ing-verwaltungsgericht-dresden-polizeikontrolle-rechtswidrig-urteil> (Zugriff: 18.09.2023).

