

„Racial“ oder „Social“ Profiling in der Polizeiarbeit? Eine organisationskulturelle Perspektive auf Diskriminierungsvorwürfe an die Polizei

Diskriminierungs- und Rassismusvorwürfe gegen Polizeibeamte haben eine lange Tradition. Die Polizeiführung versucht sich dagegen zu wehren, indem sie solches Verhalten in der Regel als individuelle Pathologie bzw. Delinquenz darstellt. Entgegen dieser individualisierenden Sichtweise und im Anschluss an Hans-Gerd Jaschke (bes. 1994; ders. 1997) sehe ich neben den Bedingungen des Arbeitsfeldes insbesondere die Organisationskultur der Polizei selbst als eine Ursache für die Unfähigkeit, mit Fremdheit positiv umzugehen, wenn es zu dem Fremdsein an sich noch zusätzliche Attribuierungen gibt. Im Ergebnis sehe ich Diskriminierung und Rassismus nicht als bloße individuelle Pathologie, aber auch nicht als institutionelle Konstante. Vielmehr gründen Diskriminierungsdispositive auf einer kollektiven Angst vor „gefährlicher Fremdheit“, und diese Kategorie verkörpern bestimmte Personen stärker als andere.

1. Geschichte der Diskriminierung

Die Polizei begleitet eine lange Diskriminierungsgeschichte. Auch in der jungen Bundesrepublik setzt sich diese Geschichte fort, z.B. mit der Verfolgung homosexueller Männer, mit „Kommunisten“-Verfolgung, mit den Schwabinger Krawallen 1962, mit der Studentenbewegung etc. Als Anfang der 70er Jahre des vergangenen Jahrhunderts die Kritische Kriminologie mit den Untersuchungen zur „Definitionsmacht der Polizei“ von Johannes Feest und Eberhard Blankenburg (1972)¹ begann, sich mit dem Alltagshandeln der Polizei auseinanderzusetzen, wurde vor allem die sog. „Unterschichtslastigkeit“ der Polizeiarbeit thematisiert (z.B. als „Soziale Selektivität der Strafverfolgung“, vgl. Feest/Blankenburg 1972, S. 114). In den 1980er und 1990er Jahren wurde hingegen die Fremdenfeindlichkeit der Polizei beklagt (vgl. Murck 1993; Jaschke 1994; Bürgerrechte&Polizei 1995; Bornewasser 1996; Polizei-Führungsakademie 1996), zeitgleich sprach man auch vom „institutionellen Rassismus“ (vgl. Funk

1 Diese ersten empirisch und theoretisch anspruchsvollen Arbeiten zur Polizei begründeten gleichzeitig das lange Zeit spannungsvolle Verhältnis zwischen Polizei und „Kritischer“ Kriminologie.

1993; ders. 1995) und später von „racial“ oder „ethnic profiling“ (vgl. Cremer 2013).

Nach der Fremdenfeindlichkeitsdebatte in den 90er Jahren haben wir seit 2012 in Deutschland wieder eine neue Diskriminierungsdebatte, dieses Mal unter dem Rubrum „ethnic“ bzw. „racial profiling“. Komplementär hierzu standen auch mit dem Abschlussbericht des Bundestagsuntersuchungsausschusses zum sog. NSU-Komplex weitere Vorwürfe insbesondere gegen Polizei und Verfassungsschutz im Raum, nämlich zu wenig sensibel mit der Verdachtschöpfung gegen Rechtsterrorismus umgegangen zu sein (vgl. Deutscher Bundestag 2013). Das eine war ein Vorwurf an das selektive Kontrollverhalten (vornehmlich) der uniformierten Schutzpolizei, der andere richtete sich stärker gegen Ermittlungsstrategien der Kriminalpolizeien. Einmal haben wir es also mit einer „Visibilitätsstigmatisierung“ zu tun, im anderen Fall mit einem „Detektionsstigmatisierung“ – beides wird vom „Labeling approach“-Ansatz der kriminologisch umfassend thermatisiert. Doch als sei es damit nicht schon genug an Komplexität, muss noch auf eine dritte öffentlichkeitswirksame Strömung hingewiesen werden: Seit geraumer Zeit beklagen die polizeilichen Berufsvertretungen zunehmende Gewalt und schwindenden Respekt gegenüber der Polizei. Ergänzt wird diese Klage in der Regel noch durch eine mittlerweile als Jingle schon feststehenden „Unfähigkeit-Allegorie“: Polizist/innen werden täglich (sic.) „bespuckt, beschimpft und aufs Übelste beleidigt“ (vgl. u.a. Diehl 2009). Das scheint gesichertes Wissen zu sein, zumindest ist es unhinterfragtes Wissen, denn mittlerweile nutzen dieses Bild sowohl polizeifreundliche Politiker/innen wie auch Medienvertreter/innen. Auch existieren noch einige Polizeifan-gruppen, z.B. der Verein „Keine Gewalt gegen Polizisten“ (vgl. <http://www.kggp.de/>) oder die Internetplattform „copzone“ (vgl. <https://www.copzone.de/>) in der sich augenscheinlich auch allerhand Unterstützer (bzw. „follower“) der Polizei befinden. Dort beklagt man in alarmierender Weise allgemeinen Autoritätsverlust und die zunehmende Konfliktbelastung der Polizei. Dem „Vulnerabilitäts-Diskurs“ eigen ist die Ausblendung der eigenen Gewaltsamkeit.

Das Bild einer überlasteten, von Undankbarkeit umgebenen, ausgebeuteten und niedergedrückten Polizei passt so gar nicht in die Berichte von Menschen und Gruppen, die sich durch diese Polizei schlecht behandelt fühlen, zu Unrecht und zu häufig kontrolliert, mit Vorurteilen und Stereotypen belegt, manchmal misshandelt, oft beleidigt. Die Gewalt der Polizei, ob nun als institutionelle „Staatsgewalt“ oder als individueller Fehlgebrauch von Gewalt, wird ebenfalls immer wieder einmal thematisiert, allerdings weniger im medialen „Mainstream“ (vgl. u.a. Wermter 2016). Die Skandalisierung von Polizeigewalt bleibt eher kritischen Journalistinnen und Journalisten und einigen Wissenschaftler/innen überlassen. Die „Gewalt-von-und-an-der-Polizei“-Diskurse laufen mehr oder minder unverbunden voneinander und immunisieren sich wechselseitig

bzw. besetzen jeweils die Themenfelder, die sich für die eigene Sichtweise gut eignen.

Die Polizeigewerkschaften wehren sich gegen Vorwürfe der Fremdenfeindlichkeit traditionell mit einem eigenen „Vulnerabilitätsdiskurs“: Mit dem Mantra „Polizisten als Opfer von Gewalt“ delegitimieren sie scheinbar Fragen der Gewaltksamkeit von Polizeibeamten, und auch Fragen zum „racial profiling“ wehren sie erfolgreich ab (vgl. Behr 2015; ders. 2014a). Das folgt offenbar der zunächst einmal nachvollziehbaren Absicht, eine Infragestellung polizeilicher Rechtmäßigkeit von den Mitgliedern abzuwenden und auch sonst die Interessen von Polizist/innen nach außen zu vertreten. Jedoch hat sich das Verhältnis von Gewerkschaften und Belegschaft – zumindest in der Polizei – seit Jahren schon dahingehend verändert, dass die Beamtenschaft heterogener geworden ist, auch sprachfähiger, und dass die Gewerkschaften beileibe nicht mehr das (einige) Sprachrohr der Polizeibediensteten sind. Mit der konsequenten Nichtthematisierung des Themas „Diskriminierung“ ist für die Polizeigewerkschaften auch ein Glaubwürdigkeitsverlust verbunden, denn die Zivilgesellschaft glaubt schon lange nicht mehr an die „Schwarze Schafe“-Version der Berufsvertretungen (vgl. Behr 2000).

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

Im Folgenden will ich zwei Fragen nachgehen:

- Was genau ist mit „polizeilicher Diskriminierung“ gemeint, worin besteht der Vorwurf und wie gehen Polizist/innen damit um? (Diskriminierung als grenzziehende Konstruktion)
- Wie entstehen solche Praktiken, wie sind sie in das soziale Gebilde Polizei und in das Selbstbild von Polizist/innen eingebaut und welche „Funktion“ hat Diskriminierung in diesem Denken? (Inszenierung von Nicht-Zugehörigkeit)

Diskriminierungspraxen von Polizistinnen und Polizisten sind Teil von sozialen Wirklichkeitskonstruktionen. Diese Annahme steht in der Tradition des sozialen Konstruktivismus, der die Wirklichkeit als weitgehend sozial hergestellt (Berger/Luckmann 1969) begreift. Mein Blick richtet sich auf Bedingungen und Formen von Diskriminierung im *Alltagshandeln* von Polizist/innen, weniger auf die medienwirksamen Skandale. Dass Polizistinnen und Polizisten Menschen mit Fremdheitsmerkmalen öfter und schärfer kontrollieren als ande-

re, das ist der alte und gegenwärtige Vorwurf, der besonders von den Menschen erhoben wird, die so öfter ins Visier der Polizei geraten.

2. Diskriminierung als „Soziales Profiling“

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

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

Interessanter als Diskriminierung als *individuelle Pathologie*, die in den Abwehrdiskursen der Polizei thematisiert wird (vgl. Bornewasser 1996, S. 19), scheint mir zu sein, wie sich eine latent oder manifest diskriminatorische Praxis entwickelt und etabliert, und zwar ohne dabei den Handelnden als Diskriminierung bewusst zu werden. Offenbar hat es etwas mit den Traditionen in der Polizei zu tun und damit, wie solche Traditionen am Leben erhalten und weitergegeben werden. Damit kommen zwei weitere Begriffe ins Spiel, nämlich die der Institutionen und der Organisationspraxis. Für beide Begriffe spielt *Tradition* eine wichtige Rolle. Institutionen im Sinne Arnold Gehlens (vgl. Gehlen 2016)

stellen einen normativen Rahmen zur Verfügung, innerhalb dessen sich Praxis (also praktisches Handeln) konstituiert und weiterentwickeln kann. So bietet die Institution *Recht* (Strafrecht, Strafprozessrecht) Handlungsmuster an, die sich Polizist/innen zwar persönlich aneignen, nicht aber ihre Legitimität und Effizienz neu erarbeiten oder begründen müssen. Polizist/innen dürfen bzw. müssen in bestimmten Situationen etwas tun, was sich andere versagen müssen (bzw. dürfen), z.B. Anweisungen geben, belehren, einsperren, am Stau vorbei oder über rote Ampeln fahren, Menschen anhalten, kontrollieren und festnehmen. Sie verfügen dafür über Symbole, die die Legitimität ihres Handelns zumindest nahelegen. „Durch die bloße Tatsache ihres Vorhandenseins halten Institutionen menschliches Verhalten unter Kontrolle“ (Berger/Luckmann 1969, S. 58). Wir haben Bilder im Kopf, was Polizei ist, für was sie da ist. Diese Bilder sind diffus, leben von Verdichtungen (Filme, Berichterstattung), nur in Ausnahmefällen von konkreten Erlebnissen oder explizitem Wissen.

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

Bei allen Versuchen, Diskriminierung mit den schwierigen und konfliktfördernden Bedingungen der Polizeiarbeit zu erklären, darf nicht vergessen werden, dass es nicht die abstrakten Strukturen sind, die einen ausländischen jungen Mann kontrollieren, sondern konkret handelnde Menschen. Diese lernen während ihrer Ausbildung, mehr aber noch im Rahmen ihrer ersten Praxiserfahrungen, Verdachtsstrategien, die ihnen von anderen Polizisten beigebracht werden. Durch das Gesetz jedenfalls lernt man nicht, wie Diskriminierung im Alltag funktioniert. Vielmehr sind es Kolleg/innen und Vorgesetzte, die ihnen erklären, welche Tätigkeiten als Erfolge gelten und welche nicht. Diese Erfahrungen werden perpetuiert, sie bestätigen und verfestigen sich durch Erfolg und niemand der Beteiligten würde darauf kommen, dies Diskriminierung zu nennen. Dass dies eine selektive Praxis ist, entkräftet ihre Definition des Erfolgs nicht.

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

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

Du merkst es, wie manche... jetzt zum Beispiel, nehmen wir mal an, einen Fixer (umgangssprachlich für „Drogenabhängiger“, Anm. R. B.) . In meinen Augen sind das kranke Menschen, die... muß ich nicht anschreien. Klar, wenn ich dem viermal sag „geh‘ da weg“, aber... ich weiß genau, die müssen da sein, damit sie ihren Stoff kriegen, und dann gibt’s einige Kollegen, die haben halt nicht die Geduld oder suchen halt jemand Schwächeres, an dem sie mal die Wut auslassen können. Und das ist für mich kein guter Polizist, weil... ich denk mir auch, Du mußt ein bißchen ein Psychologe sein und mußt Dich umstellen und mußt das feeling kriegen... . Das ist halt auch in Frankfurt, Du gehst... ähm grundsätzlich, muß man sagen, mit Ausländern, gehst Du immer vom Schlimmsten aus. Die können jeden Moment ein Messer zücken und, in Wiesbaden, wenn Du da zum Beispiel jetzt Ausländer kontrollierst, das würdest Du Dich nicht wagen, weil Du genau weißt, die Öffentlichkeit steht da auch ganz anders dahinter. Und manchen fehlt das feeling, das aber auch in Frankfurt dann zu sagen, mit nem Fixer kann ich anders reden, wie mit nem Deutschen, wo ich weiß, der ist schon mal aufgefallen oder ich hatte schon mal Ärger mit dem, an den muß ich anders drangehen. Überhaupt die Unterscheidung zu treffen, von vornherein (Polizeimeisterin, 26 Jahre, Wiesbaden)

Aus dieser Passage wird deutlich, dass polizeiliches Handlungswissen eine Mischung aus eigener und erzählter Erfahrung ist, auch eine Mischung aus tatsächlich Erlebtem und Phantasie. Woher weiß die junge Beamtin, dass Ausländer in jedem Moment ein Messer zücken können? Sie würde sicher ebenso viele Kontakte nennen können, in denen genau dies nicht geschehen ist. Wahrscheinlich ist sogar, dass diese Annahme nicht konkretisiert werden kann. Doch hier ist die Konstruktion wichtig, nicht die Realität. Die Interviewpartnerin will und muss für sich Unterscheidungen treffen, die ihr helfen, als gute Polizistin zu gelten, die sich in einem für sie schwierigen Umfeld bewegt. Dort hilft ihr die Ausbildung nicht sehr viel weiter, sondern sie greift auf Praxiswissen zurück. Dabei kommt sie nicht ohne Generalisierung aus („in Frankfurt muss man sich anderes bewegen als in Wiesbaden“). Was daran richtig ist und was nicht, ergibt sich aus den intern gültigen Bewertungsmaßstäben, nicht aus der Lektüre der polizeilichen Leitbilder. Ausländer und Fixer können da schon einmal begrifflich zusammenfallen, beide sind ihr fremd, beide gehören nicht zur eigenen *Sinnprovinz* (im Sinne von Berger/Luckmann 1969). Drogenkonsumenten (auch ausländischen) wird dann bereitwillig der Status von Kranken zuerkannt, wenn sie sich wahrnehmbar als unterlegen und hilflos zeigen – Kranke sind keine gleichwertigen *Gegner* für die Polizist/innen.

Wieder ist der berufliche Kontext entscheidend, in dem Polizist/innen und Fremde zusammentreffen. Ausländer in Frankfurt zu treffen ist etwas anderes

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

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

Die Argumentationsfigur einer sich selbst legitimierenden Diskriminierungspraxis besteht darin, Verdachtsschöpfung an *Situationen, nicht an Personen* festzumachen. Die konkreten Individuen werden quasi aus dem Diskurs über gefährliche und/oder verdächtige Begebenheiten ausgeblendet. Das widerspricht oft eklatant der Wahrnehmung von Betroffenen, die die Situation ganz anders erleben, nämlich als eine bewusste Unterscheidung in einer an sich offenen Situation. Dazu muss man wissen, dass im kollegialen Diskurs von Polizist/innen, und in der Cop Culture insgesamt, oft in Geschichten verpackte Informationen über bestimmte Personen ausgetauscht werden und so ein „kultureller Deutungsrahmen“ entsteht, in dem von vornherein für bestimmte Delikte bestimmte Personengruppen infrage kommen. Auf sie richtet sich dann auch die Aufmerksamkeit in einer konkreten Situation, nicht, weil sie konkret verdächtig ist, sondern weil man überprüfen will, ob die polizeiliche Deutung (man könnte es auch als „Generalverdacht“ bezeichnen) mit der Wirklichkeit übereinstimmt. Es sind immer die Personalstereotypen, die in bestimmten Situationen mobiliert werden. Doch dies allein genügt nicht. Angereichert werden sie mit zusätzlichen Erfahrungen bzw. Bedingungen (Zeit, Ort, Umstände, Automarke, Kleidung). Das Merkmal *Ausländer* bzw. *Migrant*, das genauer heißen müsste *fremd aussehender Mensch*, ist die notwendige, jedoch nicht hinreichende Bedingung für Diskriminierung. Um dem Verdichtungssymbol *Ausländer* diskriminierungsgeneigte Bedeutung zu geben, müssen noch andere Eigenschaften untergebracht werden können, die insgesamt das Wissen bestätigen, z.B. arm, fremd, aggressiv, bedrohlich, belästigend, gefährlich, konkurrierend, hinterhäl-

tig, frech, aufmüpfig etc. Diese Erfahrungen werden an bestimmten Orten gesammelt: Kieze, Drogenszenen, Rotlichtmilieus, Bahnhöfe etc.

Jenseits der formaljuristischen Verwendung hat der Begriff *Ausländer* eine ambivalente Konnotation. Ich halte es deshalb auch heute noch für irreführend, von einer latenten oder manifesten Ausländerfeindlichkeit in der Polizei zu sprechen. Sicher gibt es Polizist/innen mit nationalistischen, chauvinistischen oder gar rassistischen Einstellungen. Das Entscheidende ist aber, dass der Begriff *Ausländer* ein rechtlicher und politischer Begriff ist, der besagt, dass jemand keine deutsche Staatsbürgerschaft hat und nicht zur einheimischen Bevölkerung gerechnet wird. Für die Diskriminierung von bestimmten Fremden ist das aber nicht das entscheidende Kriterium. Viele, gegen die sich die Vorurteile und/oder Übergriffe von Polizist/innen richten, haben aus deren Sicht vor allem eines nicht: Eine stabile Zugehörigkeit zum deutschen Nationstaat. Sie werden nicht nur als *Ausländer* wahrgenommen, sondern als Fremde, genauer gesagt, als *gefährliche Fremde*. Noch genauer gesagt, als *gefährliche Fremde, die man wieder loswerden muss, weil sie hier nicht hingehören*. Insofern liegt das Problem meines Erachtens in einer quasi *kollektiven Ausprägung* von Xenophobie. Übergriffe von Polizeibeamt/innen sind immer diskriminierend, aber nicht jede Diskriminierung ist auf politische, auch nicht auf ethnische Fremdheit gerichtet. Es sind nach wie vor diejenigen, die statusmäßig, intellektuell oder sprachlich den Polizist/innen nichts oder wenig entgegenzusetzen haben, die von polizeilicher Diskriminierung betroffen sind. Bestimmte Ausländer gehören dazu, aber auch z.B. jugendliche Punker, Betrunkene etc. Insofern sind es die *sozialen Statusmerkmale*, die in ihrer Summe zu einer diskriminierungsfähigen Etikettierung führen, nicht die ethnischen.

3. Diskriminierung als Inszenierung der Nichtzugehörigkeit

Wenn man annimmt, dass Diskriminierungspraxen in der Polizei keine Taten von fehlgeleiteten Einzelnen sind, sondern eingebettet sind in eine Kultur der polizeilichen *working class*, dann kann man Diskriminierungsroutinen eine kollektive Reaktion auf Vorstellungen von bedrohter gesellschaftlicher Ordnung deuten. Die Diskriminierungspraktiken von Polizeibeamt/innen dienen quasi der Durchsetzung bzw. Verfestigung einer *guten Ordnung*, obwohl die offizielle Polizeikultur und das Führungspersonal eine offene Diskriminierung nicht dulden. In solchen Handlungen kommt weiter zum Ausdruck, wer dominiert und wer unterlegen ist, wer Definitionsmacht (Feest/Blankenburg 1972) hat und wer nicht. Diskriminierung richtet sich gegen als bedrohlich wahrgenommene „Andere“, die zusätzlich noch als nicht zugehörig, eben als fremd, empfunden werden, derer man sich also gegebenenfalls auch per Abschiebung oder Ausweisung wieder entledigen kann. Somit wird über die gezielte Kontrolle von bestimmten

Personen bzw. Personengruppen auch dargestellt, dass diese besonders gefährlich, verdächtig bzw. auch unerwünscht sind. Damit geraten solche Kontrollen zu Darstellungsformen der Nichtzugehörigkeit. Hier wird nicht nur gegenüber den unmittelbar Betroffenen (Adressaten) der Kontrolle etwas inszeniert, sondern auch gegenüber der Öffentlichkeit. Sie kann sich zurücklehnen (wenn sie z.B. weiß, weiblich, über 40 Jahre alt ist – denn diese Gruppe ist in der Regel nicht Adressat überdurchschnittlicher Polizeikontrollen) oder sogar darüber freuen, dass sie, weil nicht im Fokus der Polizei, offenbar „ordentlich“ ist.

Die Ordnungs- und Normalisierungsdiskurse der Polizist/innen definieren also gleichzeitig das Nichtzugehörige. Ihnen liegen Definitionen von Bedrohlichkeit zugrunde, die es Polizeibeamt/innen gestatten, den Vorwurf der Fremdenfeindlichkeit überzeugt abzuwehren. Sie interpretieren Fremdheit alleine nicht als problematische soziale Etikettierung, als Ausschlusskategorie in der Folge von dominanten Ordnungsmustern, sondern sie unterscheiden implizit in einen *gastfreundschaftsfähige und -würdigen Fremdheit* und in *gefährliche Fremdheit*. Sozialwissenschaftlich betrachtet ist Fremdheit keine faktische Eigenschaft von Personen, sondern eine Etikettierung, die wesentlich mit Definitionsmacht zu tun hat. Insofern sind zwar Kanadier, Franzosen, Amerikaner, Japaner bzw. der polnische Botschafter oder der jordanische Bankmanager ihrem Pass nach Ausländer, aber unauffällige, weil sie weit weniger mit negativen oder rassistischen Stereotypen überzogen werden und weil sie die Sinnwelten der Polizist/innen nicht irritieren.

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

Ich mein, Du kannst jetzt wieder auf Ausländerprobleme kommen. Nee, das find ich ganz krass. Weil früher, ach, wenn da einer gesagt hätte, was weiß ich, Marokkaner oder so, ich war total gegen die Ausländerhasser, ich bin auch heute kein Ausländerhasser. Aber in Frankfurt, muß ich sagen, da ist es so. Da hat sich mein Bild total geändert. Ich bin jedem Ausländer gegenüber misstrauisch. Und das Ergebnis bei der Personen-Überprüfung sagt mir auch mit.... gut, vielleicht ich hab jetzt auch einen Blick dafür, das muß man ja haben. Nach drei, vier Jahren kann man das ja schon sagen. Aber in der Hinsicht hat sich auch was verändert. Es ist auch... wenn ich jetzt woanders, in einer anderen Stadt wär, seh' ich genau „das ist ein Dreckssack“. Und da hab ich mich schon geändert. Und das muß nicht positiv sein, das kann ich mir schon vorstellen. Oder, wenn mich auch so mal ein Ausländer anlaubert, dann reagier ich aggressiv (Polizeimeisterin, 26 Jahre, Wiesbaden)

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

Mit Hilfe der in der Praxis entwickelten Stereotype lernt man, zwischen *gefährlichen* und *ungefährlichen* Menschen zu unterscheiden. Das positive bzw. politisch erwünschte Bild vom Ausländer bleibt unbeschadet („Ich bin auch heute kein Ausländerhasser.“), weil die private Lebenswelt von der beruflichen abgespalten wird. Während dienstliche Kontakte mit Ausländer/innen in der Regel höchst einseitig sind, verfügt der ausländische Nachbar oder der Geschäftsmann, der Tourist oder der Bekannte über tolerierbare Eigenschaften, die den Beamten/innen vertraut sind - sonst wäre er, da man sich diese Bekanntschaften in der Regel aussuchen kann bzw. selbst entscheiden kann, wie nah man seinen Nachbarn kommen will, auch nicht im Sympathieraum von Polizist/innen. Da man „gute“ Ausländer kennt (genauso wie „gute“ Kolleg/innen mit Migrationshintergrund, vgl. Hunold et al. 2010), natürlich selbst ins Ausland in den Urlaub fährt, braucht man sich nicht mit dem Vorwurf der Ausländerfeindlichkeit auseinanderzusetzen.

Für unseren Zusammenhang scheinen mir die folgenden zwei Aspekte von besonderem Interesse zu sein; sie gruppieren sich um die Phase des Berufseintritts und um die Erfahrungen innerhalb der „Lebenswelt“ Polizei.

- a) Diskriminierung wird nicht gelehrt – aber Ausbildung imprägniert auch nicht dagegen

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

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

Ein Beruf, in dem das Hinterfragen von Inhalten und Regeln – also zum Beispiel das „Warum“ einer polizeilichen Maßnahme – nicht eingeübt wird, sondern mehr Wert auf das Prozedere – das „Wie“ einer Handlung – gelegt wird, kann den Anspruch an eine Profession nicht erfüllen. Auch in der Ausbildung wird im Wesentlichen die (bestehende) Praxis perpetuiert, nicht aber der Inhalt infrage gestellt. Dies kommt dem nahe, was von Max Weber (1985, S. 126ff.) der Idealtypus der „rationalen Herrschaft“ genannt wird, nämlich eine Herrschaft mittels einer bürokratischen Verwaltungsstabes, der „sine ira et studio“ (Weber 1985, S. 129), d.h. ohne Hass, aber auch ohne „Leidenschaft“, rein technokratisch ausgerichtet ist. Heute würde ich es als die Unterscheidung in ein prozedurale und eine intentionale Rationalität bezeichnen. Diese sinnfällige Parallele ist es, die mich schon lange als Frage beschäftigt: Ich stelle immer wieder fest, dass in der polizeilichen Problembewältigung der Prozess, das Verfahren, das „ordentliche Abarbeiten“ im Vordergrund stehen (man hört oft den Spruch, dass man dies und das „sauber abgearbeitet“ habe), also das „wie“, nicht aber das „warum“. Das „wie“ wäre die Form, das „warum“ der Inhalt. Gesellschaftlich wird von der Polizei schon lange die Beschäftigung mit dem „warum“ verlangt, auch und gerade, weil sich die Polizei als Institution von Recht und Sicherheit vom rein funktionalistischen Apparat schon lange wegbewegt hat zu einer Institution, die zwischen Staat und Gesellschaft auch eine vermittelnde Position einnimmt (was z.B. im Begriff der „Bürgerpolizei“ zum Ausdruck kommen soll, vgl. Behrendes 2006). Deshalb fällt es heute stärker ins Gewicht, wenn der Eindruck entsteht, dass Verfahren und Inhalt nicht mehr übereinstimmen. Wenn man also betont, dass die Praxis stärker in die Ausbildung mit einfließen müsse als die Theorie, dann wird Bildung in dieser strukturellen Umgebung nicht mehr als selbständiger Wert betrachtet, sondern instrumentalisiert. Sie wird in Abhängigkeit zum Erfordernis der Praxis gesetzt. Damit hat sie einen auf Praxisvollzug gerichteten, keinen die Praxis transzendenten oder verändernden Wert.

Die Polizei lehrt nicht nur, sondern lebt auch in einer ziemlich durchgängigen Dichotomie von Gut und Böse, Recht und Unrecht, Richtig und Falsch usw. Es gelingt ihr im Wesentlichen nicht, im Modus eines „sowohl als auch“ zu denken, Spannungen auszuhalten, integrierende Lösungen für soziale Probleme zu vermitteln und -vor allem - zu praktizieren. Sicher kennt jede/r Einzelfälle, in denen genau das geschieht, aber es ist im formalen Ablauf nicht vor-

gesehen. Polizeischüler/innen lernen, Normverletzungen als etwas zu betrachten, was eben schlechte, mindestens aber defizitäre Menschen machen. Die Ablehnung der Tat führt in der Regel auch zur Ablehnung des Täters. Obwohl gerade die Führungsbeamte/innen in der Polizei wissen, wie stark defizitär die soziale Handlungskompetenz der Polizist/innen ist, hat die Suche nach schlüssigen Konzepten einer handlungsbezogenen Aus- und Fortbildung (vgl. Diederichs 1995, S. 56 mit weiteren Verweisen) noch wenig Erfolg gezeigt.

b) Professionalisierungsdefizite

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

Ich glaube, daß Gewaltanwendung durch Polizeibeamte sehr oft auch durch Frustration ausgelöst wurde, also ohnmächtig zu sein, das Drogenproblem nicht lösen zu können. Die Justiz kommt aus der Perspektive der Polizei nicht dem nach, was wir erwarten, und dann kommt es eben dazu, daß man meint, nach dem Motto, die hat er jetzt mal, die nimmt ihm keiner mehr ab. Das ist natürlich eine Denkweise, die nicht gebilligt werden kann. Ich halte das also nicht für sinnvoll auch, gell, das ist völlig unangemessen und wir würden uns als Polizei auf ein Niveau begeben, dann wären wir nicht mehr Polizei. Das kann so nicht sein (Polizeidirektor, 55 Jahre).

Hier dient die Metapher der individuellen Ohnmacht als Erklärung für Diskriminierung. Selbstjustiz wird zwar nicht gebilligt, das Verständnis dafür jedoch nicht geleugnet. Hier spielen sicher auch Projektionen eine Rolle. Das, was der/die leitende Polizeibeamt/in sofort relativiert und mit einer anderen normativen Schranke begründet (dann wären wir nicht mehr Polizei), wird an der Basis in weiten Bereichen unverhohlener (und nicht als Projektion) stehengelassen: Die Polizist/innen können oder wollen sich auf rechtsstaatliche Sanktionen nicht verlassen, weil sie nicht wirkungsvoll erscheinen. Die Darstellung der eigenen Ohnmacht setzt ein Schlaglicht auf die Selbstwahrnehmung von Polizist/innen. Ohnmacht und Schwäche bieten sich als Erklärung für Überreaktionen an. Sie erscheinen dadurch verständlicher, schließlich sind die Zusammenhänge nachzuvollziehen. Sprachbilder wie „mit dem Rücken an der Wand stehen“, „Kampf gegen das Verbrechen“, den „sozialen Müll der Gesellschaft“ wegräumen müssen, gehören zu den gängigen Klischees im Polizeidienst, besonders im großstädtischen Bereich. Hier steht man nach wie vor an der „Front“, hier wird „Krieg“ geführt, als „Feinde“ erscheinen diejenigen, die sich in den Ordnungsvorstellungen der Beamte/innen nicht unterbringen lassen. Solche Metaphern sind ebenfalls Bestandteil einer universalen „Cop-Culture“ (Behr 2008;

Funk 1995, S. 97). In diesem Klima werden Übergriffe entdramatisiert, verharmlost und relativiert. In Wirklichkeit ist diese Argumentation eher das Einverständnis eines Defizits im professionellen Umgang mit gesellschaftlichen Entwicklungen. Wenn sich individuelle Ohnmacht von Polizist/innen nicht artikulieren und bearbeiten lässt, dann deutet das auf tiefesitzende Kommunikationsschwierigkeiten der Organisation hin. Bei näherem Hinsehen ist es eben nicht eine Anhäufung individuellen Versagens, sondern eine *kollektive Unfähigkeit*, mit Gefühlen wie Ohnmacht, Angst, Aggressionen, Rachephantasien etc. produktiv umzugehen.

4. Zusammenfassung

Ich erkenne gegenwärtig nicht, dass es in der Polizei Dienstanweisungen, Vorschriften oder gar Verfahrensregeln gibt, die explizit rassistisch oder diskriminierend wären. Dem widerspricht nicht, dass es auf der Arbeitsebene, z.B. in der Abkürzungssprache der „streetcops“ Begriffe unbedacht gewählt werden, die stigmatisierende Bedeutung entfalten können, wie z.B. das Wort „Nafri“ (nordafrikanische Männer) oder „Muffel“ (für minderjährige unbegleitete Flüchtlinge). Hier ist ein latenter Rassismus durchaus zu vermuten. Die bloße Anmutung eines erhöhten Autoritarismus von Polizist/innen reicht als Beleg weder empirisch noch theoretisch aus. Sehr wohl kann man aber institutionelle Bedingungen erkennen, die zu diskriminierendem Verhalten einladen oder auffordern (z.B. die Residenzpflicht im Asyl-Verfahrens-Gesetz oder die unerlaubte Einreise im Aufenthaltsgesetz), die als Verdachtsschema in den Köpfen von Einsatzkräften weiter wirken. Diskriminierungshandlungen von Polizist/innen zeigen sich nicht notwendigerweise als monströse Gewalthandlungen, sondern als Bestandteil einer als moralisch interpunktierten und legalistisch dominierten Alltagspraxis.

Damit wird betont, dass Diskriminierung eine soziale Konstruktion von Polizist/innen ist, die sich in Abhängigkeit von deren normativer Orientierung sowie den jeweiligen gesellschaftlichen Diskursen entwickelt. Diskriminierungspraxen der Polizei sind keine individuelle Pathologie, sondern resultieren aus (sub-)kulturell geteilten Menschenbildern. Die von Diskriminierung betroffenen Gruppen sind auswechselbar (Jugendliche, Studierende, Sozialhilfeempfangende, Wohnunglose, Ausländer, Arme, Homosexuelle, Asylbewerber/innen, Flüchtlinge etc.). Das Merkmal *Ausländer* bzw. *Migrant* fungiert als Verdichtungssymbol und sagt etwas aus über die Vorstellungen von den *gefährlichen Fremden*, die unsere Ordnung stören bzw. gefährden könnten. Diskriminierungspraktiken von Polizist/innen sind auch auf ethnozentrische Orientierungsmuster (Jaschke 1994) und funktionalistische Ordnungsvorstellungen zurückzuführen. Natürlich gibt es problematische Situationen (die oft regelmäßig wie-

derkehren), in denen Nichtdeutsche als Tatverdächtige überrepräsentiert sind, aber das ist nur eine von vielfältigen Konfliktlagen, mit denen sich Polizist/innen auseinandersetzen müssen. Statt von individuellen Dispositionen muss man vielmehr von einer gewissen kulturellen Dominanz solcher Einstellungen ausgehen, die *nicht* als Diskriminierung wahrgenommen werden, aber diskriminierende Effekte haben. Insofern trifft der Begriff „Social Profiling“ das Kontrollschema der Polizei besser als der des „Racial Profiling“. Deshalb hängt polizeiliche Diskriminierung auch nicht kategorial mit polizeilichem Rassismus zusammen.

Auf die Diskriminierungspraktiken von Polizist/innen wirkt aufklärungsschwerend, dass institutionell erzeugte Konflikte von den Beamten/innen individuell bearbeitet werden müssen. Damit fühlen sie sich oft allein gelassen und überfordert (wie man am Beispiel der partiellen Grenzöffnung für Flüchtlinge gut erkennen konnte).

Auf bekanntgewordene Übergriffe reagiert die Organisation mit Aufklärung, Belehrung und Pädagogisierung, in der Regel im Dienstunterricht sowie in der Aus- und Fortbildung. Daneben tritt als Reaktionsmechanismus der Organisationsleitung stets auch der Versuch der Optimierung von Kontrolle, was im internen Code „Dienstaufsicht“ genannt wird. Damit werden die strukturellen Schwachstellen der Polizei aber nicht bearbeitet, sondern die Organisation gegenüber Kritik immunisiert.

Die Kultur(en) der Polizei sind tendenziell Assimilations- bzw. Homogenitätskulturen, sicher aber keine Diversitäts- bzw. Heterogenitätskulturen. Deshalb können und wollen die meisten Polizist/innen die sozialen Bedingungen ihrer Klientel nicht verstehen und entwickeln auch keine berufliche Neugier auf fremde Lebenswelten – *privat* können sie das durchaus tun. Polizist/innen betreten im Verlauf ihrer beruflichen Sozialisation eine Welt, die „ordnungsdurchtränkt“ ist. Sie arbeiten aber oft in und mit einer Klientel, die mit diesen (in der Regel mittelschichtsorientierten) Ordnungsidealen nichts gemein hat. Auf diese Disparitäten werden sie überwiegend nicht ausreichend vorbereitet. Die (Aus-)Bildung ist zwar *rechtlich gut*, leistet aber gegenüber einer nachfolgenden Praxiserfahrung keine moralische *Imprägnierung*.

Das Verhältnis von „offizieller“ Polizeikultur und „inoffizieller“ Polizistenkultur (Cop Culture) lindert Spannungen und Ambiguitätsphänomene. Polizeikultur hat keine empathische Verbindung zum Gegenstand der Arbeit und zum Gefahrenerlebnis der „Polizist/innen vor Ort“. Sie ist eine Art *Leitkultur*, die darauf setzt, dass es an der Basis der Polizei auch eine Cop Culture gibt, die für die Schattenseiten der Polizeiarbeit zuständig ist. Polizeikultur geht von der Fiktion der vorurteilsfreien und diskriminierungsfreien Praxis, mithin von einer „sauberen“ Polizeiarbeit aus. Sie negiert eine „Kontamination“ des Personals *durch*, ebenso wie die Möglichkeit einer Symbiose zwischen Polizist/innen *mit*

ihrem Gegenstand („Good people do bad work“). Cop Culture hingegen ist eine in das polizeiliche Innere gerichtete Kultur und dient in erster Linie der individuellen Identitätssicherung sowie der Herstellung einer kollektiven Identität. Sie stellt Deutungsmuster zur Verfügung, die das Leben an der Grenze zwischen der heilen Welt und der Welt des Verbrechens und der Gefahr aushaltbar machen. Sie ist im Wesentlichen eine Kultur der Argwohns und der defensiven Solidarität. Das Publikum erscheint in ihr nicht als Kunde, sondern als Herrschaftsunterworfer, das gängige Kommunikationsmuster verläuft nach dem sog. „Erlkönigprinzip“: „(...) und bist Du nicht willig, so brauch' ich Gewalt“. Die eigene oder berichtete Erfahrung – mithin Praxis – wird von vielen Polizist/innen stärker gewichtet und geschätzt als Theorie. Die Erfahrung führt zu Verstärkerlernen (Typisierung/Generalisierung/Ritualisierung) und verhindert situative Offenheit (Einzelfallprüfung). Am Ende steht eine sich selbst bestätigende und legitimierende Diskriminierungspraxis

Auf die Frage, wie die Polizei anders als mit Aufklärung und Pädagogisierung auf institutionelle Diskriminierung antworten sollte, gibt es keine einfache Antworten. Jedenfalls werden Diskriminierungsdispositionen nicht schon dadurch weniger, dass man mehr Menschen mit Migrationshintergrund einstellt (vgl. Hunold et al. 2010). Es gibt keine Polizei in der (westlichen) Welt, die solche Probleme im Apparat nicht hätte. Auch die klassischen Kolonialmächte, die Niederlande, Großbritannien, Frankreich, oder Einwanderungsländer wie die USA - haben ihre Sorgen mit diskriminierenden Praxen in den Polizeiapparaten. Das Problem hängt offenbar mit dem Grundkonflikt von Polizeiarbeit in offenen Gesellschaften zusammen, nämlich gleichzeitig individuelle Freiheit und den gesellschaftlichen Frieden zu sichern, dafür aber auch fallweise unfriedliche Mittel, vor allem physische Gewalt, einzusetzen. Diese Aufgabe ist entweder mit einem sehr umfassenden Expert/innenwissen oder mit sehr einfachen Befehl- und Gehorsams-Wissen zu leisten. Will man aber kein *military policing*, dann muss man sich von den traditionellen Bildungsveranstaltungen und dem vermittelten Rezeptwissen verabschieden und mit einer fundamentalen Bildungsreform innerhalb der Polizei ernst machen. Davon erfasst werden müsste auch eine intensivere Kenntnis außerpolizeilicher Lebenswelten. Statt die Polizeianwärter/innen innerhalb ihrer Praktika durch verschiedene Dienststellen der Organisation zu schleusen (wo sie in der Regel willkommene Verstärkung für knappe Personaldecken sind), könnte man sich auch mehrmonatige Betriebspraktika in polizeifremden (sozialen) Einrichtungen vorstellen, in denen die Polizist/innen erfahren, dass es auch noch andere Arbeitsbereiche mit hohem Stresspotential gibt, die ebenfalls hohen Einsatz und Einfühlungsvermögen erfordern. Warum sollten Polizeischüler/innen nicht sechs Monate in einer Drogenberatung, einer Sozialstation, einem Obdachlosenheim oder bei einer karitativen Organisation arbeiten? Auch Statusverbesserung (Anhebung der

Dienstgrade) allein macht keine neue Polizei aus und erzeugt auch keine besseren Polizist/innen. Solange die Berufsanfänger/innen in einem beruflichen Klima aufwachsen (bzw. in es hineinwachsen), in dem Menschen als „das Gegenüber“ empfunden werden, das Probleme *macht* und nicht mindestens auch als Menschen, die auch faktisch Probleme *haben*, solange wird sich an den bestehenden Diskriminierungsdispositiven nichts verändern.

Quellen

- Diehl, J. 2009: Bespuckt, beschimpft, bedroht. Internet: <http://www.spiegel.de/panorama/justiz/gewalt-gegen-polizisten-bespuckt-beschimpft-bedroht-a-677320.html> [zuletzt aufgesucht am 14.6.2017]
- Deutscher Bundestag, 17. Wahlperiode 2013: Beschlussempfehlung und Bericht des 2. Untersuchungsausschusses nach Artikel 44 des Grundgesetzes. Internet: <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/146/1714600.pdf> [zuletzt aufgesucht am 14.6.2017]
- Wermter, B. 2016: Wenn Polizisten prügeln. Internet: <https://correctiv.org/blog/2016/02/12/polizeigewalt-zahlen-faelle/> [zuletzt aufgesucht am 14.6.2017]

Literatur

- Behr, R. 1996. Kontinuität und Störung: (Ostdeutsche) Polizisten auf der Suche nach Ordnung. Kriminologisches Journal, Jg. 28 (1996), H.1, S. 4-22
- Behr, R. 2000. Funktion und Funktionalisierung von Schwarzen Schafen in der Polizei. Kriminologisches Journal, Jg. 32 (2000), H. 3, S. 219-229
- Behr, R. 2008: Cop Culture - Der Alltag des Gewaltmonopols. Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur in der Polizei. 2. Aufl., Wiesbaden
- Behr, R. 2006: Polizeikultur. Routinen –Rituale – Reflexionen. Bausteine zu einer Theorie der Praxis der Polizei. Wiesbaden
- Behr, R. 2013: Bildung und Forschung in der Polizei - eine persönliche Zustandsbeschreibung. In: DIE POLIZEI, (2013), H.7, S. 182-187
- Behr, R. 2015: „Entscheidend ist, was jeder (...) als Gewalt empfindet“. Die Rolle der Polizeigewerkschaften bei der Konstruktion von Risiken – eine nicht ganz unpersönliche Skizze aus der Polizeikulturforschung. In: Dollinger, B./Groenemeyer, A./Rzepka, D. (Hg.): Devianz als Risiko. Neue Perspektiven des Umgangs mit abweichendem Verhalten, Delinquenz und sozialer Auffälligkeit. Weinheim, S. 202-221
- Behr, R. 2014: Über Polizei und Gewalt. Warum wir Polizeihandeln beobachten, kommentieren und kritisieren sollten. Und warum man trotzdem für diese Polizei einstehen kann. In: Berliner Republik, (2014), H. 3-4, S. 60-67
- Behr, R./Kraushaar, N. (2014a): „Was Gewalt ist, bestimmen wir!“ – Die Rolle der Polizeigewerkschaften bei der Konstruktion polizeilicher Wirklichkeit. In: Frevel, B./Groß, H. (Hg.): Empirische Polieforschung XVII: Polizei und Politik. Wiesbaden, S. 52-77

- Behrendes, U. 2006. Orientierungspunkte auf dem Weg von der Staats- zur Bürgerpolizei. In: Schloßmacher, N. (Hg.): Kurzerhand die Farbe gewechselt. Bonn (Veröffentlichung des Stadtarchivs, Bd. 66), S. 411-461
- Berger, P. L./ Luckmann, T. 1969: Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Frankfurt/M.
- Bornewasser, M. 1996: Feindselig oder überfordert? Soziale und strukturelle Belastungen von Polizeibeamtinnen und -beamten im Umgang mit Fremden. In: Polizei-Führungsakademie. S. 16-55
- Bürgerrechte & Polizei/CILIP/Diedrichs, O. (Hg.) 1995: Hilfe Polizei. Fremdenfeindlichkeit bei Deutschlands Ordnungshütern. Berlin
- Cremer, H. 2013: „Racial Profiling“ – Menschenrechtswidrige Personenkontrollen nach § 22Abs. 1a Bundespolizeigesetz. Empfehlungen an den Gesetzgeber, Gerichte und Polizei, Deutsches Institut für Menschenrechte. Berlin
- Diederichs, O./Narr W.-D. 1993: Ausbildung bei der Polizei - Polizeiausbildung für den Alltag? In: CILIP, Jg. 46 (1993), H. 3, S. 6-13
- Feest, J./Blankenburg E. 1972: Die Definitionsmacht der Polizei. Düsseldorf
- Funk, A. 1993: Rassismus: Kein Thema für die deutsche Polizei? In: Bürgerrechte und Polizei, CILIP, Nr. 44 (1993), H. 1, S. 34-40
- Funk, A. 1995: Rassismus: ein Tabu für die deutsche Polizei? In: Bürgerrechte & Polizei/CILIP/Diedrichs, O. (Hg.). S. 94-102
- Gehlen, A. (2016): Der Mensch - Seine Natur und seine Stellung in der Welt. Frankfurt/M.
- Hunold, D./Klimke, D./Behr, R./Lautmann, R. 2010: Fremde als Ordnungshüter? Die Polizei in der Zuwanderungsgesellschaft Deutschland. Wiesbaden
- Jaschke, H.-G. 1994: Eine verunsicherte Institution. Die Polizei in der Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit. In: Heitmeyer, W. (Hg.): Das Gewalt-Dilemma. Frankfurt/M., S. 305-339
- Jaschke, H.-G. 1997: Öffentliche Sicherheit im Kulturkonflikt. Frankfurt /M.
- Murck, M. (Hg.) 1993: Immer dazwischen: fremdenfeindliche Gewalt und die Rolle der Polizei. Hilden
- Polizei-Führungsakademie (Hg.) 1996: Fremdenfeindlichkeit in der Polizei? Ergebnisse einer wissenschaftlichen Studie, Schriftenreihe der PFA 1/2/96. Münster
- Rommelspacher, B. 1995: Dominanzkultur. Berlin
- Weber, M. 1985: Wirtschaft und Gesellschaft (Studienausgabe), 5. Aufl. Tübingen
- Willem, H./Eckert, R./Goldbach, H./Loosen, T. 1988: Demonstranten und Polizisten - Motive und Erfahrungen - Ein Forschungsbericht. München

