

NaDiRa Working Papers +

NWP #04 | 22 Berlin, den 30. August 2022

Forschungsergebnisse aus Kurzstudien des Nationalen
Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa)

Institutioneller Rassismus in der Polizei

Rassistisches Wissen und seine Nutzung

Die NaDiRa Working Papers sind eine wissenschaftliche Schriftenreihe des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa). Sie präsentieren Zwischenergebnisse aus Projekten, die sich mit unterschiedlichen Aspekten von Rassismus auseinandersetzen. Dieser Beitrag ist im Rahmen einer kooperativen Kurzstudie entstanden. Zwischen 2020 und 2021 wurden insgesamt 34 Kurzstudien von über 120 Wissenschaftler*innen des DeZIM-Instituts und der DeZIM-Forschungsgemeinschaft durchgeführt, um die Rassismusforschung in Deutschland mit qualitativen und quantitativen Daten zu stärken.

NaDiRa Working Papers +

NWP #04 | 22 Berlin, den 30. August 2022

Forschungsergebnisse aus Kurzstudien des Nationalen
Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa)

Institutioneller Rassismus in der Polizei

Rassistisches Wissen und seine Nutzung

INHALT

Zusammenfassung	01
Abstract	01
Zentrale Ergebnisse	02
<hr/>	
1. Einleitung	03
2. Forschungsperspektive: Rassismus- und Diskurstheorien	04
3. Empirische Basis und ihre Auswertung	05
4. Nutzung von rassistischem Wissen bei der Polizei	07
4.1 Erwartungsunsicherheit und fehlende Handlungssicherheit	07
4.2 Ambivalenz von Hintergrundwissen	08
4.3 Hoher Stellenwert von Erfahrungen	11
4.4 Erfolg durch selbsterfüllende Prophezeiung	14
4.5 Zwischenfazit	15
5. Wie kann der Rückgriff auf rassistisches Wissen begrenzt werden?	17
5.1 Individuelle Reflexion	17
5.2 Strukturelle Veränderungen?	18
6. Fazit	20
<hr/>	
Literaturverzeichnis	22
Über die Autor*innen	26
Über das Projekt	26

Institutioneller Rassismus in der Polizei

Rassistisches Wissen und seine Nutzung

Alexandra Graevskaia, unter Mitarbeit von Tim Handick¹

ZUSAMMENFASSUNG

Das Kurzprojekt untersuchte institutionellen Rassismus in der Polizei anhand der Analyse von *rassistischem Wissen* und seiner Nutzung. Dazu wurden teilnarrative leitfadengestützte Interviews mit Polizist*innen einer Sekundäranalyse unterzogen. Die Auswertung erfolgte mittels der Kombination ausgewählter Elemente der kritischen Diskursanalyse und der Situationsanalyse. Es konnte herausgearbeitet werden, dass Hintergrundwissen, welches in der Polizei zur Herstellung einer vermeintlichen Handlungssicherheit genutzt wird, vielfach mit rassistischen Klassifikationen einhergeht. *Rassistisches Wissen* wird auch dann geteilt, wenn migrationsbezogene Vielfalt befürwortet wird. Bestimmte Rahmenbedingungen, Routinen und Praktiken der (Streifen-)Polizei tragen dazu bei, Rassismus – teils auch unbeabsichtigt – zu (re-)produzieren. Dazu gehören die Erwartungsunsicherheit im Kontakt mit der Bevölkerung und der hohe Stellenwert von Erfahrungen. Mit Letzterem sind kollektives Erfahrungswissen und objektiviertes Wissen gemeint. Am Beispiel von Racial Profiling konnte gezeigt werden, wie diese beiden Wissensformen zu einem Erfolg im Sinne einer selbsterfüllenden Prophezeiung führen. Letztlich stellte sich heraus, dass bei Bemühungen, die (Re-)Produktion von Rassismus zu begrenzen, in der Polizei auf eine Veränderung einzelner Polizist*innen gesetzt wird, während strukturelle Veränderungen in der Behörde überwiegend ausbleiben.

Schlagwörter: Polizei; institutioneller Rassismus; Racial Profiling; Wissen; interkulturelle Kompetenz; Diskursanalyse

ABSTRACT

This short-term project examined institutional racism in the police by analyzing *racist knowledge* and its use. For this purpose, semi-narrative guided interviews with police officers were subjected to a secondary analysis. The evaluation was conducted by combining selected elements of critical discourse analysis and situational analysis. It was possible to elaborate that background knowledge, which is used in the police to create a supposed security of action, often goes hand in hand with racist classifications. Furthermore, *racist knowledge* is also shared when migration-related diversity is advocated. Certain framework conditions, routines, and practices of the (patrol) police contribute to the (re-)production of racism, sometimes even unintentionally. These include the uncertainty of expectations in contact with the population and the high value placed on experience. The latter refers to collective empirical and objectified knowledge. The example of racial profiling shows how these two forms of knowledge lead to success in the sense of a self-fulfilling prophecy. Ultimately, it becomes apparent that efforts to limit the (re-)production of racism in the police focus on changing the behaviour of individual police officers, while structural changes in the authority are predominantly absent.

Keywords: police; institutional racism; racial profiling; knowledge; intercultural competence; discourse analysis

¹ An dieser Stelle möchte ich mich bei allen bedanken, mit denen ich im Rahmen einer Interpretationsgruppe die Auswertung diskutieren konnte und die mir Feedback zum Text gegeben haben. Insbesondere möchte ich den Austausch mit Dr. Katrin Menke und Andrea Rumpel im Rahmen der NaDiRa-Kurzprojekte sowie die engagierte Mitarbeit von Tim Handick als wissenschaftliche Hilfskraft hervorheben.

ZENTRALE ERGEBNISSE

- Erwartungsunsicherheit ist ein relevantes Problem für die (Streifen-)Polizei. Ihr wird unter anderem mithilfe von Klassifikationen begegnet. Diese orientieren sich in erster Linie am äußeren Erscheinungsbild von Personen. Dabei erfolgt auch ein Rückgriff auf im gesamtgesellschaftlichen Diskurs verbreitete rassistische Vorstellungen. Rassistische Klassifikationen führen zu einer (scheinbaren) Handlungssicherheit, indem sie eine schnelle Antwort auf das Problem der Erwartungsunsicherheit im polizeilichen Arbeitsalltag bieten.
- Hintergrundwissen wird, teilweise unter dem Label „interkulturelle Kompetenz“, als Mittel eingesetzt, um Verhalten von migrantisch gelesenen Menschen zu erklären und vorhersagen zu können. Zur Erklärung werden unter anderem Kriterien wie (zugeschriebene) Kultur und Nationalität verwendet. Diese Erklärungsansätze führen jedoch nicht nur zu einer Komplexitätsreduktion, sondern zu einer (Re-)Produktion rassistischer Diskurse. Es zeigt sich, dass *rassistisches Wissen* auch dann (re-)produziert werden kann, wenn migrationsbedingte Vielfalt (in der Polizeibehörde) befürwortet wird und ein Interesse besteht, etwas über das Leben von Menschen mit (eigener oder familiärer) Migrationsgeschichte zu erfahren.
- Erfahrungen haben einen hohen Stellenwert in der Polizei. Ihre Weitergabe wird ebenso zur Herstellung von Handlungssicherheit genutzt. Mit dem Teilen von Erfahrungswissen werden vielfach rassistische Klassifikationen unhinterfragt weitergegeben.
- Racial Profiling wird durch anlassunabhängige Kontrollen begünstigt. Werden dabei bestimmte Personen im Vergleich zur restlichen Bevölkerung häufiger kontrolliert, können durch die überdurchschnittlichen Kontrollen auch mehr „Treffer“ in dieser Gruppe erzielt werden. Diese „Treffer“ werden als Erfolg verzeichnet. Es handelt sich jedoch um einen Erfolg im Sinne einer selbsterfüllenden Prophezeiung, also um eine Bestätigung eigener Vorannahmen. Die so erzielten Ergebnisse fließen dann in die Kriminalitätsstatistik ein und stellen die Grundlage für zukünftige Kontrollen dar.
- Bei Bemühungen, die (Re-)Produktion von Rassismus zu begrenzen, wird bei der Polizei auf eine Veränderung der Haltung und Kompetenzen einzelner Polizist*innen gesetzt, während strukturelle Veränderungen in der Behörde überwiegend ausbleiben. Einzelne Polizist*innen, die reflektiert an ihre Arbeit herangehen, können etablierte polizeiliche Strukturen und Routinen jedoch auch bei einer rassismuskritischen Haltung nicht einfach überwinden. Deshalb ist der Fokus auf institutionellen Rassismus und institutionelle Diskriminierung besonders wichtig.

1. Einleitung

Rassismus in der Polizei war in den letzten zwei Jahren ein Thema, das den öffentlichen Diskurs deutlich mitgeprägt hat. Als diskursive Ereignisse können die Proteste gegen rassistisch motivierte Polizeigewalt oder die Aufdeckung rassistischer und menschenverachtender Chatgruppen bei der Polizei genannt werden. Stets stand dabei die Frage im Raum, ob es sich um Einzelfälle handelt oder ob etablierte polizeiliche Strukturen, Routinen usw. für solche Ereignisse (mit-)verantwortlich sind.

Bislang existieren in Deutschland große Forschungslücken zu Rassismus in der Polizei (vgl. Hunold & Wegner 2020: 32). Das vorliegende Kurzprojekt² widmet sich dem Thema *institutioneller Rassismus* bei der Polizei. Es geht also um die – auch unbeabsichtigte – (Re-)Produktion von Rassismus durch die eben erwähnten Strukturen und Routinen der polizeilichen Arbeit.

Um „gegenüber allen Menschen zuverlässige Dienstleistungen zu erbringen“ (Asmus & Enke 2016: 7), muss eine Organisation ihre Arbeit an die zunehmend heterogener werdende Gesellschaft anpassen. Dies gilt insbesondere für die Polizei. Da es sich dabei um eine staatliche Organisation mit Gewaltmonopol handelt, ist das Vorhandensein jeglicher rassistischer sowie anderer diskriminierender Tendenzen in dieser Organisation noch problematischer als in vielen anderen Berufen. Gerade in dieser Hinsicht sollte die Polizei deshalb „nicht Spiegelbild, sondern Vorbild sein“ (Ahlheim & Heger 1996: 169, zitiert nach Asmus & Enke 2016: 37).

Racial Profiling und die sekundäre Viktimisierung der Geschädigten im NSU-Fall (vgl. Geschke & Quent 2016: 481) sind zwei Beispiele, an denen sichtbar wird, wie diskriminierende Effekte aus polizeilichem *Wissen* (einem geteilten Wissensbestand) über „die Anderen“ (eine als „anders“ konstruierte Gruppe) resultieren können. In der Kurzstudie standen nicht diese Effekte selbst im Vordergrund, sondern die Analyse von *rassistischem Wissen* und seiner (Re-)Produktion im Kontext der (Streifen-)Polizei. Den theoretischen Rahmen bilden Rassismus- und Diskurstheorien, auf die in **Kapitel 2** näher eingegangen wird. Diesem Kurzprojekt liegt ein qualitatives Forschungsdesign zugrunde, welches in **Kapitel 3** erläutert wird. Die in den darauffolgenden **Kapiteln 4 und 5** dargestellten Ergebnisse orientieren sich an den folgenden drei Forschungsfragen:

- a) Welches *rassistische Wissen* wird von Polizist*innen als nützlich für die eigene Arbeit dargestellt?
- b) Welche polizeispezifischen Bedingungen führen zu einem Rückgriff auf *rassistisches Wissen*?
- c) Mit welchen Mitteln wird versucht, Rassismus in der Polizei zu verringern?

Zur Beantwortung dieser Fragen werden neben dem empirischen Material zur Kontextualisierung und Theoretisierung auch Erkenntnisse aus der Forschungsliteratur herangezogen.

² Bei dem Kurzprojekt (Laufzeit 11/2020 bis 01/2021) handelt es sich um eine explorative Studie im Rahmen des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa) des DeZIM, gefördert durch das BMFSFJ. Das vorliegende Working Paper wurde im März 2021 fertiggestellt; im Juli 2022 fand eine geringfügige Überarbeitung statt.

2. Forschungsperspektive: Rassismus- und Diskurstheorien

Ein wesentlicher Aspekt, der Rassismus ausmacht, ist die essenzialisierende³ Konstruktion von Menschengruppen. Diese beinhaltet eine Naturalisierung gesellschaftlicher Verhältnisse, weil Soziales aus einem (vermeintlichen) Wesen der Menschen heraus erklärt wird. Der Prozess erfolgt über eine Zusammenfassung von Menschen anhand eines bestimmten verbindenden Merkmals wie etwa Herkunft oder Hautfarbe. Solch ein Merkmal dient zur Hervorhebung der Besonderheit der so konstruierten Gruppe. Mit dieser Homogenisierung (Angleichung) von Menschen zu Gruppen (z. B. „die Türken“) geht auch eine Dichotomisierung einher (z. B. „wir im Unterschied zu den Türken“). Dabei werden zentrale Bedeutungsträger wie „Kultur“, „Ethnizität“, „Religion“ oder „Nationalität“ als Erklärungsfaktoren für soziale und gesellschaftliche Phänomene genutzt (z. B. „weil die türkische Kultur so ist“) (vgl. Attia 2013: 7–8; Foroutan 2020: 14; Rommelspacher 2009: 25). Die Grenze zwischen den Gruppen wird also nicht nur anhand biologistischer Kriterien konstruiert, sondern auch anhand des Kulturbegriffs. Der „Kulturassismus geht von einer Unterschiedlichkeit und Unveränderlichkeit von Kulturen aus, die es zu benennen und voneinander fernzuhalten gelte“ (Foroutan 2020: 14). Ein Beispiel dafür wäre die durch den Politologen Samuel Huntington berühmt gewordene Sichtweise, die Welt in „Kulturkreise“ einzuteilen (vgl. Sarasin 2016).⁴

Rassismus wird als „ein System von Diskursen und Praxen, die historisch entwickelte und aktuelle Machtverhältnisse legitimieren und reproduzieren“ definiert (Rommelspacher 2009: 29). Das heißt, es handelt sich bei Rassismus nicht einfach nur um individuelle Vorurteile bzw. eine von einzelnen Individuen ausgehende offene Feindschaft, wie zum Beispiel der Sozialpsychologe Gordon Allport Rassismus in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts definierte. Vielmehr ist er ein „macht- und herrschaftsstabilisierendes, komplexes

und ineinandergreifendes System, das auf historische Kontinuitäten zurückgreift und auf Transformationen der Gegenwart adaptiv reagiert“ (Foroutan 2020: 13).

Die Rassismus- und Diskriminierungsforschung⁵ unterscheidet zwischen *strukturellem, institutionellem* und *individuellem/interaktionellem* Rassismus (vgl. Hormel & Scherr 2004: 28; Rommelspacher 2009: 30), wobei die strukturelle Form die institutionelle beeinflusst (El-Mafaalani 2021: 71). Institutioneller Rassismus kann nachgewiesen werden, wenn zum Beispiel in Behörden rassistische Orientierungsmuster und Praktiken aufrechterhalten bleiben, sei es aus Gewohnheit oder aus Unfähigkeit, den Zustand zu beheben. Eine subtilere Form von institutionellem Rassismus läge vor, wenn diskriminierende Praktiken aus einem rassistischen Diskurs hervorgehen, der aber nicht (mehr) ausdrücklich zur Rechtfertigung dieser Praktiken genutzt wird. (vgl. Gomolla 2017: 123–124)

Beim institutionellen Rassismus

geht es ausdrücklich nicht um individuelles (Fehl-) Verhalten, „falsche Einstellungen“ einzelner Akteure, sondern um gültige Konventionen, tradierte Praktiken, eingeübte Gewohnheiten, die von allen Organisationsmitgliedern selbstverständlich befolgt werden. [...] Gemeint sind [...] unhinterfragte alltagspraktische Abläufe, wie beispielsweise Personenkontrollen aufgrund der Haut- oder Haarfarbe. (Heidemann 2021: 129–130)

Dass natio-ethno-kulturelle Unterscheidungskategorien durch Institutionen und Organisationen zur Auswahl, Begründung bzw. Legitimation von Entscheidungen genutzt werden (können), zeigt, dass diese Unterscheidungskategorien gesellschaftlich anerkannt sind (Heinemann & Mecheril 2016: 48). Eine entscheidende Rolle spielt dabei *rassistisches Wissen*. Terkes-

³ „Essenzialismus beschreibt die Annahme, dass Gegenstände – unabhängig von Kontext und Interpretation – eine ihnen zugrunde liegende, alle Veränderungen überdauernde Essenz aufweisen, die ihre ‚wahre Natur‘ bestimmt und sie notwendig zu dem macht, was sie sind“ (Babka & Posselt 2003).

⁴ Kritisch dazu merkt der Wissenschaftshistoriker Sarasin an, dass die Rede von „Kulturkreisen“ „imaginäre, künstliche Einheiten in einer Welt voller komplexer Verhältnisse, Widersprüche und Differenzen“ schafft (Sarasin 2016).

⁵ Bei Diskriminierungsforschung geht es primär „um die Ungleichbehandlung [...] und weniger um die Diskurse, historischen Kontinuitäten oder Wissensbestände, die mit Blick auf Rassismus mit in die Analyse einfließen. Rassismus ist also von Diskriminierung anhand des Repertoires zu unterscheiden, mit dem er analysiert wird“ (Foroutan 2020: 15).

sidis spricht sich in diesem Zusammenhang gegen die Verwendung des Begriffs *Vorurteil* aus, weil es nicht um etwas auf Individuen bezogenes geht, sondern um einen verbreiteten gesellschaftlichen Wissensbestand (vgl. Terkessidis 2004: 10), welcher zu *strukturellem* Rassismus gezählt wird (vgl. El-Mafaalani 2021).

Bezugnehmend auf diese Perspektive sowie die weiter oben zitierte Definition von Rommelspacher stellen Diskurse einen wichtigen Aspekt von Rassismus und seiner (Re-)Produktion dar. Ein Diskurs kann als „Fluss von Wissen bzw. sozialen Wissensvorräten durch die Zeit“ definiert werden (Jäger 2012: 26). Im Anschluss an Foucault tragen Diskurse zur Strukturierung der gesellschaftlichen Machtverhältnisse bei, indem sie als Träger von (jeweils gültigem) Wissen agieren (vgl. Jäger & Zimmermann 2010: 11). Der Diskurs ist „dasjenige, worum und womit man kämpft; er ist die Macht, deren man sich zu bemächtigen sucht“ (Foucault 1993: 11). Jäger begründet die Machtwirkung des Diskurses damit, dass von den Diskursen Wissen

transportiert wird, welches kollektives und individuelles Bewusstsein nährt. Daraus ergibt sich, dass für individuelles und kollektives Handeln sowie für die Gestaltung der Welt das im Diskurs zustande kommende Wissen die Grundlage bildet. Das bedeutet allerdings nicht, dass der Diskurs determinierend wirkt (vgl. Jäger 2011: 98). Menschen können auf unterschiedliche Art und Weise in (auch in sich widersprechende) Diskurse verstrickt sein. Mit diskursiven Verstrickungen ist die (beinahe) vollständige Verinnerlichung von bestimmtem Wissen gemeint, welches den Kernaussagen eines Diskurses entspricht (vgl. Jäger & Zimmermann 2010: 43). Diskursives Wissen kann sich auch zu einer *Objektivierung* bzw. einer Vergegenständlichung verfestigen. Es handelt sich dabei nicht nur um Gegenstände, die man anfassen kann, sondern auch um beobachtbare Ergebnisse von Handlungen (vgl. Bührmann 2014: 43), wie zum Beispiel ein Gesetz oder die Erfassung der Staatsangehörigkeit in einer Kriminalitätsstatistik (denn der Diskurs bestimmt, welche Kategorien relevant und damit zu erfassen sind).

3. Empirische Basis und ihre Auswertung

Die in den weiteren Kapiteln dargestellten Ergebnisse basieren auf der Auswertung von teilnarrativen leitfadengestützten Interviews mit Führungskräften des Streifendienstes sowie ausgewählter polizeilicher Stellen, die mit sogenannten interkulturellen Aufgaben betraut sind. Es handelt sich um eine Sekundäranalyse von Material aus dem Teilprojekt „Personalpolitik und Diversity-Management in der Polizei“, welches in das Verbundprojekt „Migration und Polizei. Auswirkungen der Zuwanderung auf die Organisation und Diversität der deutschen Polizei“⁶ eingebunden war.

Der Feldzugang erfolgte über in den Polizeibehörden ansässige Kontaktpersonen. Diese vermittelten entsprechend den angefragten Kriterien (bspw. eine Dienstgruppenleitung aus einem ländlich gelegenen Bezirk) Polizist*innen für die Interviews, das heißt, ein Großteil der interviewten Personen wurde von den

Polizeibehörden ausgewählt, sodass ein sehr selektiver Feldzugang vorlag. Die offene Interviewform ermöglichte jedoch lange Gespräche (etwa 1,5 bis hin zu 4 Stunden bei den hier zitierten Interviews), sodass in den meisten Fällen ausführliche Erzählungen generiert werden konnten. In den Gesprächen wurden nicht nur migrationsbezogene, sondern auch viele andere Themen aus der alltäglichen Arbeit angesprochen. Während es im Forschungsprojekt primär um das Thema Personalarbeit ging, fokussiert sich die vorliegende Auswertung auf Rassismus. Dieses Wort ist seitens der Forschenden nicht gefallen, weil die Befürchtung bestand, bei den Interviewten das Gefühl auszulösen, angegriffen zu werden, und so den weiteren Interviewverlauf oder gar den Feldzugang insgesamt negativ zu beeinflussen.⁷ Allerdings wurde auch ohne direkte Erwähnung bzw. Benennung von Rassismus durch die Forschenden implizit und explizit darüber gesprochen.

⁶ Gefördert vom BMBF im Rahmen des Schwerpunkts „Migration und gesellschaftlicher Wandel“, 2018–2021.

⁷ Diese Zurückhaltung der Forschenden resultierte aus der „weitgehende[n] Abschottung seitens der Polizei gegenüber diesem Thema [Rassismus; A. G.]“ (Hunold & Wegner 2020: 32; vgl. auch Heidemann 2021)

Für diese Kurzstudie wurden aus den 24 im oben genannten Projekt geführten Interviews zehn für eine Sonderauswertung ausgewählt. Ein Kriterium dabei war, dass die Befragten einer Archivierung für weitere Forschung zugestimmt hatten. Neben diesem formalen Auswahlkriterium wurden in die Fallauswahl vergleichende und kontrastierende Faktoren einbezogen. Dies betraf sowohl inhaltliche als auch strukturelle Aspekte (Berücksichtigung der o. g. Positionen innerhalb der Polizeibehörden sowie die verschiedenen Standorte der Behörden). Dabei ging es nicht um Repräsentativität (welche hier nicht gewährleistet werden kann), sondern um *theoretical sampling* (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr 2014: 200). Nach der Identifizierung relevanter Passagen in den verwendeten Interviews⁸ erfolgte die Auswertung in Anlehnung an die kritische Diskursanalyse (Jäger 2012) und die Situationsanalyse (Clarke 2012).

Die zentrale Aufgabe der kritischen Diskursanalyse (KDA) ist die Ermittlung von Aussagen aus Äußerungen. Während Äußerungen zum Beispiel einzelne Sätze sein können, sind Aussagen als homogene Inhalte zu begreifen. Sie stehen in einem wechselseitigen Verhältnis zueinander (vgl. Jäger & Zimmermann 2010: 16, 29–30). „Während Aussagen auf ein Wissen verweisen, welches bestimmte Äußerungen ermöglicht und andere zurückweist, lassen sich Äußerungen zu Aussagen verdichten“ (ebd.: 30). Die Auswertung sprachlich-rhetorischer Mittel mithilfe der Feinanalyse bewegt sich vor allem auf der Äußerungsebene und ist deshalb insbesondere für die Einschätzung der Wirkung des Diskurses von Interesse. Dabei stehen unter anderem Metaphern, Redewendungen und Argumentationsstrategien im Fokus (vgl. Jäger 2012: 103–108). Siegfried Jäger betrachtet die von ihm vorgeschlagenen Analyseleitfäden als „Werkzeugkiste“, „mit der man durchaus kreativ und eigenständig umgehen sollte“ (Jäger 2004: 121). Das heißt, die Leitfäden sind variabel und müssen an den jeweils zu analysierenden Forschungsgegenstand angepasst werden.

Die Situationsanalyse wurde von Adele Clarke aus der Grounded Theory heraus entwickelt und arbeitet mit drei Arten von Maps. Diese werden auf Grundlage vorkodierter „oder sogar auch, zumindest teilweise, bei unkodierten, jedoch sorgfältig interpretierten und schon leicht ‚vorverdauten‘ Daten“ erstellt (Clarke 2012: 121). Die *Situations-Map* ist als Arbeitsinstrument zu begreifen, durch das „wichtige menschliche, nichtmenschliche, diskursive, historische, symbolische, kulturelle, politische und andere Elemente der Forschungssituation“ (Clarke 2011: 210) erfasst und ihre (komplexen) Relationen untereinander analysiert werden. Mittels *Maps von Sozialen Welten/Arenen* werden „alle kollektiven Akteure, wichtigen nichtmenschlichen Elemente und die Arenen ihres Wirkens, in denen sie in fortgesetzte Aushandlungen und Diskurse eingebunden sind“, veranschaulicht (ebd.: 210). Die *Positions-Maps* bilden anhand eines Koordinatensystems ab, welche grundlegenden (oftmals, aber nicht zwangsläufig, umstrittenen) Fragen in den Daten zu finden sind und welche Positionen dazu eingenommen werden (können) (vgl. Clarke 2012: 165–167). Eine vierte Maps-Art, die *Projekt-Map*, kann darüber hinaus dazu genutzt werden, um bestimmte Ergebnisse darzustellen, während die drei zuvor genannten Maps dazu dienen, den Analyseprozess voranzutreiben (vgl. ebd.: 177).

Mittels der „Werkzeugkiste“ der Diskursanalyse kann rassistisches Wissen (im Sinne der o. g. Diskurs- und Rassismustheorien) aus dem Material herausgearbeitet werden. Die Situationsanalyse ermöglicht den Einbezug von über diese Wissensbestände hinausgehenden Aspekten und ihrer Relationen in die Analyse (siehe [Abbildung 1](#)). Die im folgenden dargelegten Ergebnisse basieren auf der Kombination aus ausgewählten Elementen beider Auswertungsmethoden, um sowohl das rassistische Wissen als auch die Rahmenbedingungen und Mechanismen seiner Nutzung und (Re-)Produktion innerhalb der Polizei zu erfassen. Damit wird gezeigt, wie institutioneller Rassismus bei der Polizei (beeinflusst durch den strukturellen Rassismus) funktioniert.

⁸ Diese können anhand anonymisierter Kürzel unterschieden werden. Da hier nicht die einzelnen Personen, sondern Diskurse sowie polizeiliche Routinen und Strukturen im Vordergrund stehen, wurde auf Pseudonyme verzichtet. Bei der Transkription wurde darauf geachtet, das Gesprochene nicht an die Schriftsprache anzugleichen, sondern möglichst genau abzubilden (d. h. inkl. von Pausen, Verzögerungspartikeln wie „ähm“ usw.). Diese ungeglättete Transkription ermöglicht genauere Interpretationen der Äußerungen auf der Ebene der Feinanalyse.

4. Nutzung von rassistischem Wissen bei der Polizei

In diesem Kapitel geht es um institutionellen Rassismus in der Polizei. Der im vorherigen Kapitel erwähnte Fokus des Forschungsprojekts, in dessen Rahmen die hier ausgewerteten Daten erhoben wurden, sowie der selektive Feldzugang können erklären, weshalb viele diskursive Ereignisse aus dem Themenbereich Rassismus und Polizei nicht zur Sprache kamen. Gleichzeitig hatte dieses Setting den Vorteil, dass viel über den Polizeialltag erzählt wurde, sodass hier der Fokus auf den Rahmenbedingungen, Routinen und Praktiken der Polizei liegt, die dazu beitragen Rassismus – auch unbeabsichtigt – zu (re-)produzieren.

4.1 Erwartungsunsicherheit und fehlende Handlungssicherheit

Die Arbeit der (Streifen-)Polizei ist mit einer hohen Erwartungsunsicherheit verbunden.⁹ Aus der organisationsoziologischen Literatur ist bekannt, dass nicht immer direkt ersichtlich ist, ob es sich beim polizeilichen Gegenüber um eine geschädigte, eine unbeteiligte, eine tatverdächtige oder eine beobachtende Person (Zeuge*Zeugin) handelt, sodass das polizeiliche Gegenüber „jeweils situativ und interaktiv bestimmt werden“ muss (Wilz 2012: 126). Auch in den analysierten Interviews lassen sich Hinweise auf eine Erwartungsunsicherheit finden. Neben der Rolle einer Person ist zudem nicht immer sofort ersichtlich, wie gefährlich das polizeiliche Gegenüber werden kann, ob zum Beispiel bei einem Einsatz „plötzlich der Mann komplett ausrastet“ (G-Int1, Z. 1867–1868). Eigensicherung hat aus diesem Grund eine hohe Priorität, wie dieses auf das Kontrollieren von Fahrzeugen bezogene Zitat zeigt:

„Also wenn ich jemand anhalte auf der Straße, und ich weiß nich, wer da drin sitzt, und ich muss ja erstmal die Situation aus relativ, Eigensi-

der Eigensicherung relativ weit oben ansetzen, wenn sich im Laufe des Einsatzes herausstellt, dass (.) dass ich da nich jetzt mir, sagen wir, von der (2) von der Eigensicherung 10 auf, auf 5 runter, erstmal um zwei Zahlen zu nennen, dann kann ich ja auch dementsprechend mich verhalten, aber ich muss zum Anfang ja davon ausgehen, dass der mir nichts Gutes will, wenn ich'n kontrolliere.“ (B-Int2, Z. 1212–1218)

Wie hier ersichtlich wird, kann eine Strategie, der Erwartungsunsicherheit zu begegnen, die Herstellung von Handlungssicherheit durch bestimmte Vorannahmen sein. So wird zum Beispiel davon ausgegangen, dass das polizeiliche Gegenüber gefährlich werden könnte, und zunächst entsprechend gehandelt.¹⁰ Zusätzlich kann auch relativ gesichertes Wissen zum Beispiel über örtliche Gegebenheiten (wie schnell kann ich mit Verstärkung rechnen) in die Überlegungen einfließen und das Handeln (mit-)bestimmen (vgl. G-Int1, Z. 1865–1876).

Die in diesem Beispiel beschriebene grundlegende Vorsicht ist eine Möglichkeit, mit Erwartungsunsicherheit umzugehen. Aus dem Zitat geht hervor, dass diese Vorsicht bzw. dieses Misstrauen dann an den Tag gelegt wird, wenn man (noch) nicht weiß, mit wem man es zu tun hat. Diese Wissenslücke kann – wie im Zitat genannt – „im Laufe des Einsatzes“ (B-Int2, Z. 1215) geschlossen werden oder auch schon vorher durch den ersten Eindruck anhand des äußeren Erscheinungsbildes. Wenn das Äußere mit dem „Inneren“ der Person scheinbar nicht übereinstimmt, kommt es zu Irritationen:

„Die meisten jesidischen Frauen sehen sehr westlich gekleidet aus, es gibt aber ganz, ganz starre ähm, Regeln innerhalb dieser jesidischen Kulturgruppe.“ (G-Int1, Z. 1996–1997; Hervorhebung A. G.)

⁹ Die hier geschilderten Rahmenbedingungen der polizeilichen Arbeit beziehen sich explizit auf den Erstkontakt mit dem polizeilichen Gegenüber bei Einsätzen. Andere Kontexte, z. B. Vernehmungen, wurden in dieser Kurzstudie nicht untersucht.

¹⁰ Diese Vorgehensweise entspricht dem Thomas-Theorem, welches besagt: „Wenn die Menschen Situationen als wirklich definieren, sind sie in ihren Konsequenzen wirklich“ (Thomas & Thomas 1928: 572).

„Also, so westlich, wie die teilweise auftreten, so archaisch sind noch die = äh, iss der Glaube noch, insbesondere auf den Ehrbegriff.“ (G-Int1, Z. 2014–2015, Hervorhebung A. G.)

In den Zitaten baut der Interviewte einen Gegensatz auf. „Westliche Kleidung“ scheint für ihn mit „westlichen“ Werten einherzugehen, die er in Gegensatz zu den starren Regeln setzt, die er der „jesidischen Kulturgruppe“ zuschreibt. Das Wort „noch“ im zweiten Zitat verweist darauf, dass er von einer (linearen) Entwicklung ausgeht, bei der das Archaische mit der Zeit verschwinden müsste. Es scheint für ihn nicht zusammenzupassen, dass das äußere Erscheinungsbild schon sehr „westlich“, also das Archaische nicht äußerlich ablesbar ist. Dass die Werte einer Person nicht an ihrer Kleidung erkennbar sind, scheint den Interviewten zu stören. Denn so ist es nicht mehr möglich, die Erwartungsunsicherheit mit einem Blick auf die Kleidung zumindest in dem Punkt zu beheben, dass man kulturalistische Bilder über das Innere der Person abrufen kann. Was als „westlich“ klassifiziert wird und was nicht, ist gesellschaftlich tief verankert und in rassistische Strukturen eingelassen (vgl. Hall 1994: 137–179).

Anhand des oben genannten Beispiels wird deutlich, dass ein Versuch erfolgte, auf tief im gesamtgesellschaftlichen Diskurs verinnerlichtes Wissen zurückzugreifen. Im folgenden Beispiel zeigt sich hingegen eine Mischung aus der Erweiterung *rassistischen Wissens* bei gleichzeitigem Rückgriff auf rassistische Klassifikationen: Hier spielt die Kategorisierung anhand der (zugeschriebenen) Nationalität eine entscheidende Rolle – der als türkisch klassifizierte Kollege erfüllt im Rahmen eines Polizeieinsatzes in einem türkischen Döner-Imbiss eine spezifische Zusatzaufgabe:

„War auch’n Türke, der Kollege, und äh, der konnte auch erklären, warum jetzt die Frau so reagiert, und (.) iss natürlich gut äh, für die anderen Kollegen, die dann auch, ach so, so ticken jetzt die, die äh, Menschen, und jetzt, ticken so, ach so, hm, okay, dann muss man halt beachten nächstes Mal beim Einsatz.“ (K-Int3, Z. 762–766)

Hier geht es darum, Wissen in einer Form zu generieren, die den Kolleg*innen in der Zukunft die Arbeit erleichtern soll, weil sie dann bei der Klassifikation des polizeilichen Gegenübers als „Türke“ auf das abgespeicherte Wissen, wie „Türken“ „ticken“, zurückgreifen können (zur Metapher des „Ticken“ siehe Kapitel 4.2).

Das tatsächliche Handeln ist nicht ausschließlich durch diese Klassifikationen und das dazugehörige „Wissen“ bestimmt; das wäre eine zu einfache Erklärung. Allerdings stehen sie als situationsübergreifender Deutungsrahmen zur Verfügung und bieten einen Orientierungsrahmen für polizeiliches Handeln, insbesondere bei anlassunabhängigen Kontrollen, also dann, wenn keine anderen kontext- oder situationsspezifischen Informationen verfügbar sind (vgl. Jacobsen 2015: 48–49). Wie solche Orientierungsrahmen aussehen können und in welchen Kontexten sie geschaffen werden, wird in den folgenden Kapiteln thematisiert.

4.2 Ambivalenz von Hintergrundwissen

Eine zunehmend diversifizierte Gesellschaft kann die eingangs beschriebene fehlende Handlungssicherheit erhöhen, wenn Teile der Bevölkerung als „fremd“ und damit schlecht einschätzbar wahrgenommen werden. Mit (der Aneignung von) Hintergrundwissen versucht die Polizei, Handlungssicherheit herzustellen. Als Quellen werden Veranstaltungen zu „interkultureller Kompetenz“, migrantisch gelesene Kolleg*innen¹¹ sowie gesellschaftlich verbreitete (stereotype) Wissensbestände genutzt.

Die Rekrutierung bzw. Einstellung von „Menschen mit Migrationshintergrund“ (in den Polizeidienst) wird vielerorts „unter dem Gesichtspunkt ihres Beitrags zur ‚interkulturellen Kompetenz‘ verstanden“ (Lang 2019: 21). Sogenannte interkulturelle Trainings, die inhaltlich darauf ausgelegt sind, „Kulturstandards“ zu vermitteln, bergen die Gefahr, Rassismus (unbeabsichtigt) zu befördern. Sie führen

¹¹ Die Bezeichnungen „migrantisch gelesene“ oder „migrantisch wahrgenommen“ bilden Zuschreibungsprozesse ab und verdeutlichen den Konstruktionscharakter des „Migrationshintergrunds“ (zur Entstehungsgeschichte und Kritik am Begriff Migrationshintergrund siehe Mannitz & Schneider 2014; Perchinig & Troger 2011; Utlu 2011).

insbesondere zusammen mit einem statischen Verständnis von Kultur zu einer „Grenzziehung zwischen einem ‚Wir‘ und den ‚Anderen‘“ (Castro Varela 2009: 163). Die Festlegung der Anderen auf vermeintliche kulturelle Standards geht mit der Vorstellung einher, dass aus Kulturwissen Handeln vorhergesagt werden kann, weil Kultur als handlungsleitend betrachtet wird. Damit kann auch „Wissen über anderer Leute Kultur [...] als Herrschaftswissen“ dienen (Grutzpalk 2013: 266).

Bezugnehmend auf „interkulturelle Kompetenz“ erklärte eine Person, die solche Fortbildungen organisiert, dass dieser Begriff in den Polizeibehörden nicht geläufig sei, stattdessen gehe es da „eben halt um Kultur, da geht’s um Islam und solche Dinge“ (U-Int4, Z. 641–642). Im Anschluss wird erläutert, dass die Anfragen aus den Polizeibehörden entsprechend formuliert werden:

„Wir möchten gerne was, was zum Thema muslimische Kultur, äh, DAS sind so die, die Standards, oder wir haben hier unheimlich viele, in einem Viertel unheimlich viele Libanesen, äh äh äh, leben, könnt ihr uns nich’n bisschen was dazu sagen. Also das wirkt dann eher praxisnäher, als wenn ich sage, mach mal bitte was zum Thema interkulturelle Kompetenz.“ (U-Int4, Z. 645–649)

Hier zeigt sich eine polizeiliche Praxis, die Bevölkerung im Zuständigkeitsbereich entlang von Kategorien wie Religion, Kultur und/oder Nationalität zu klassifizieren. Die Aneignung von Wissen über die entlang dieser Bedeutungsträger zu Gruppen konstruierten Menschen erscheint als hilfreich und nützlich für die eigene Arbeit. Dies zeigt sich auch im folgenden Beispiel, bei dem es um die in der Ausbildung beim Thema „interkulturelle Kompetenz“ vermittelten Inhalte geht:

„Und letztendlich ist ja der Sinn und Zweck immer der, dass man halt, ähm, dass man dann auch versteht, warum sind manche Kulturen so, wie sie sind? Oder wa/ was ist der Hintergrund mancher Verhaltensweisen in manchen Kulturen.“ (Z-Int5, Z. 132–135)

Der Äußerung nach richtet sich das Interesse auf Hintergrundwissen, um die Entstehungsbedingungen einer Kultur bzw. bestimmte Verhaltensweisen, die einer bestimmten Kultur zugerechnet werden, zu verstehen. Unter der Annahme, dass es der Polizei nicht um Kulturforschung geht, sondern um die Erklärung von Verhaltensweisen von Menschen (wie der im Zitat zuvor erwähnten „Libanesen“), wird deutlich, dass diese Erklärung über die den Menschen zugeschriebene (Herkunfts-)Kultur abläuft. Das heißt, es wird versucht, ihr Verhalten zu verstehen, in dem man „ihre“ Kultur versteht. Diese Herangehensweise setzt Annahmen voraus, die mit Rassismus einhergehen: Die Zusammenfassung von Menschen anhand einer national/ethnisch/religiös verstandenen Kultur sowie die damit einhergehende essenzialisierende Vorstellung, diese (zugeschriebene) Kultur bestimme das Handeln.

Hintergrundwissen wird nicht nur in der Aus- und Fortbildung vermittelt, sondern auch im Arbeitsalltag. Dabei kommt den migrantisch gelesenen Polizist*innen diese Aufgabe zu, wie das folgende Beispiel aus einem Interview mit einer Führungskraft zeigt. In der zitierten Passage wird eine migrationsbedingte Vielfalt in der Dienstgruppe positiv bewertet:

„Ansonsten, sag ich mal, iss natürlich ähm, ein solches Potenzial, wie gesagt, ich hab ne Portugiesin, ne Türkin, zwei Russen und ähm, ’n Albaner. Ne andere Dienstgruppe, die jetzt gerade im Dienst iss, da iss’n Pole, also wir sind schon gut= Portugiese hab ich da auch, wir sind schon gut durchfächert, ähm, hat natürlich den großen Vorteil, dass wir so’n bisschen in die Kulturkreise eintauchen können.“ (R-Int6, Z. 1276–1280)

In dem Zitat werden die Dienstgruppenmitglieder einer deutschen Landespolizei in der Art, wie sie benannt werden, auf die Nationalität des Herkunftslandes ihrer Familie reduziert. Die Äußerung impliziert, dass einer Nationalität eine Kultur zugeordnet werden könne. Dieses Containerdenken drückt sich auch in der Metapher des Eintauchens in die „Kulturkreise“¹² aus, denn die Metapher transportiert die

¹² Zur Wortgeschichte, Verwendung und Kritik des Begriffs Kulturkreis vgl. Sarasin (2016).

Vorstellung homogener, klar voneinander abgrenzbarer Kulturen. Es entsteht das Bild nebeneinanderliegender Kreise, wobei ein Kreis für etwas in sich Geschlossenes steht. Die Polizei erhält durch Mitglieder mit sogenanntem Migrationshintergrund die Möglichkeit, von außen in diesen Kreis einzutauchen, jedoch nur ein „bisschen“ (R-Int6, Z. 1280), also nur oberflächlich. Dass migrantisch gelesene Personen als auskunftsfähig über die ihnen zugeordnete Kultur gesehen werden, impliziert, dass dieses Kulturwissen zum Migrationshintergrund wie selbstverständlich dazugehöre.

Ähnlich verhält es sich beim folgenden Beispiel aus einem anderen Interview, das ebenfalls im Kontext der Befürwortung der Repräsentation von gesellschaftlicher Vielfalt in der Polizeibehörde geäußert wurde:

„Dass man weiß, dass man= wie tickt jetzt zum Beispiel der eine, wie ticken zum Beispiel Russen, Russen ticken andern al- al= ticken anders als zum Beispiel äh, Syrer, ähm, wo kommt der Syrer gerade her, kommt er aus'm Kriegsgebiet, ähm, wie, wie tickt der Afghane, wie tickt der äh, Iraner, Iraker. Muss man politisch schon wissen, ähm, was gerade so in den Ländern los iss und so weiter.“ (K-Int3, Z. 639–642)

Die Metaphorik des Tickens kann mit einer Uhr, die gleichmäßig und kontinuierlich tickt, assoziiert werden. Das heißt, wenn darüber gesprochen wird, dass bestimmte Menschen auf eine bestimmte Art und Weise „ticken“ und dieses Ticken für Verhaltensweisen bzw. Eigenschaften und/oder Charakteristika steht, so werden diesen Menschen un- oder zumindest nicht ohne Weiteres veränderliche sowie vorhersagbare Verhaltensweisen unterstellt. Dies geht mit der Vorstellung in sich homogener Gruppen einher. Dabei zeigt sich ein essenzialistisches Denken entlang der Klassifikation in Nationalitäten, wenn der Interviewte äußert, dass „Russen“ anders „ticken“ würden als „Syrer“ (K-Int3, Z. 640–641). Dass hier überwiegend Nationalitäten genannt werden, die diskursiv mit Geflüchteten verknüpft sind, dürfte damit erklärbar sein, dass der Aufenthalt dieser Menschen im Stadtteil, in dem die Polizeiwache steht, relativ neu ist, während dort bereits seit Längerem viele Migrant*innen aus Russland

leben. Neben dem genannten Vergleich von Menschen auf Basis ihrer Nationalität wird zudem davon ausgegangen, dass grobe Informationen über das Herkunftsland (z. B. die politische Lage dort) bzw. dass jemand aus einem Kriegsgebiet kommt, dabei helfen, den Menschen einzuschätzen. Hier wird die Essenzialisierung mit Zusatzinformationen ergänzt, verbleibt jedoch durch die Vereinfachung auf einer pauschalisierenden Ebene.

Auch gesellschaftlich verbreitete (rassistische) Wissensbestände können als Hintergrundwissen fungieren. Ein prägnantes Beispiel ist die folgende Interviewpassage, in der nach der Erklärung, dass es aufgrund beengter Wohnverhältnisse und (unterstelltem) ausuferndem Alkoholenuss häufig zu Auseinandersetzungen unter osteuropäischen Arbeitsmigrant*innen kommt, geäußert wird:

„Es iss jetzt kein Geheimnis, dass in Polen beispielsweise auch relativ viel Wodka konsumiert wird, in ner andern Form, als wir den konsumieren, oder ner anderen Menge, als wir den konsumieren.“ (G-Int1, Z. 1934–1936)

In dem Zitat zeigt sich, dass auf ein verbreitetes, allen zugängliches (denn es heißt „kein Geheimnis“ (G-Int1, Z. 1934)) und stereotypes Wissen zurückgegriffen wird. Das Stereotyp wird dabei als selbstverständliche Tatsache präsentiert. Außerdem erfolgt eine Gegenüberstellung des Alkoholkonsums „in Polen“ mit dem Konsum der „Wir“-Gruppe. Letzteres bezieht sich auf die Gesellschaft in Deutschland, wobei die in Deutschland lebenden polnischen Arbeitsmigrant*innen nicht mitgemeint sind. Sie werden Polen zugerechnet und gehören nicht zum „Wir“. An dem Beispiel wird deutlich, dass bei der Erklärung von polizeirelevantem Verhalten (der o. g. Auseinandersetzungen unter osteuropäischen Arbeitsmigrant*innen) zwar nicht auf essenzialistische Merkmale von Personen als Begründungen zurückgegriffen wird, dennoch aber ein Stereotyp über einen Nationalstaat als Hintergrundwissen für die weitere Erklärung herangezogen und damit auch reproduziert wird. Durch den Rückgriff auf bekannte Stereotype wirkt die Erklärung vertraut sowie plausibel und gibt damit die Möglichkeit, sie unhinterfragt zu lassen. Des Weiteren bleibt hängen, dass „die“ (= Polen) anders seien als „wir“ (= Deutsche).

Die folgende Äußerung kann als Kontrast zu den zuvor analysierten Beispielen betrachtet werden:

„Aber man muss so'n bisschen aus meiner Sicht drauf kucken, warum iss dat so. //mhm// Und ähm, (2) ich hab vorhin schon mal irgendwann gesagt, stecken Se zwanzig deutsche Männer in, irgendwo in Südafrika in 'n Lager, lass die genauso arbeiten, die saufen genauso viel, die huren genauso viel und die prügeln genauso viel wie polnische Leiharbeiter in Deutschland.“ (A-Int7, Z. 1392–1396)

Wie auch schon bei den vorherigen Beispielen geht es auch hier darum, das Verhalten von Menschen, die auf Basis einer bestimmten Gemeinsamkeit zu einer Gruppe zusammengefasst werden, zu verstehen und zu erklären. Während bei den Zitaten zuvor primär Nationalität und Kultur sowie entsprechende Stereotype zur Erklärung genutzt wurden, werden hier die prekären Wohn- und Arbeitsbedingungen der polnischen Leiharbeiter fokussiert. Dieser Fokus und die Abkehr von einer essenzialisierenden Begründung werden durch den (fiktiven) Vergleich mit der Eigengruppe („deutsche Männer“) verstärkt, denn als unterscheidender Faktor stehen damit nicht die Nationalität oder Kultur, sondern die (ökonomischen) Lebensbedingungen im Raum. Ob dieser Fokus die Gefahr birgt, dass klassistische Erklärungen anstelle oder zusammen mit rassistischen Erklärungen genutzt werden, müsste anhand von weiterem Material untersucht werden.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es in den analysierten Beispielen darum geht, das Verhalten von migrantisch gelesenen Menschen zu verstehen. Als Erklärung werden unter anderem Kriterien wie (zugeschriebene) Kultur und Nationalität verwendet. Diese Erklärungsansätze führen zu einer Essenzialisierung (siehe [Kapitel 2](#)). Insgesamt kann anhand der analysierten Interviewpassagen (mit Ausnahme des letzten Zitats) die Verstrickung in einen Diskurs identifiziert werden, der zwischen einem „Wir“ und einer diesem „Wir“ als „anders“ bzw. als entgegengesetzt konstruierten Gruppe unterscheidet (siehe auch dazu [Kapitel 2](#)). Diese Gruppe wird durch eine andere Na-

tionalität, Kultur, Religion oder eine Überschneidung dessen konstruiert. Die Beispiele haben gezeigt, dass *rassistisches Wissen* auch dann (re-)produziert werden kann, wenn migrationsbedingte Vielfalt (in der Polizei) befürwortet wird und ein Interesse besteht, etwas über das Leben von Menschen mit (eigener oder familiärer) Migrationserfahrung zu lernen.

4.3 Hoher Stellenwert von Erfahrungen

Nachdem in den vorherigen Kapiteln dargestellt wurde, wie Erwartungsunsicherheit und der Rückgriff auf im gesamtgesellschaftlichen Diskurs verbreitete rassistische Vorstellungen (also auch jenseits der Polizei vorhandenes *rassistisches Wissen*) zusammenhängen, geht es in diesem Kapitel um die Aneignung solchen *Wissens* bei der Arbeit.

Erfahrungen, sowohl eigene als auch die von Kolleg*innen sowie Berichte über Erfahrungen Dritter, spielen eine wichtige Rolle in der Polizei. Abdul-Rahman et al. sprechen in diesem Zusammenhang von „Erfahrungswissen“ (Abdul-Rahman et al. 2020: 33), welches zu einem wesentlichen Teil polizeiliches Handeln bestimmt. Rafael Behr verdeutlicht mit dem „oft zitierte[n] Spruch, ‚Jetzt vergiss erst mal alles, was Du auf der Schule gelernt hast, wir zeigen Dir jetzt, wie Polizei tatsächlich funktioniert‘“, die Bedeutung des Lernens aus Erfahrungen nach Abschluss der Ausbildung und spricht in diesem Zusammenhang auch von „Praxiswissen“ (Behr 2017: 306–307).

In den analysierten Interviews zeigt sich der hohe Stellenwert von Erfahrungen sowohl im Bereich des Streifenendienstes als auch bei Fortbildungen.¹³ So berichtet ein Polizist, der unter anderem Fortbildungen zu „interkulturellen Themen“ durchführt, dass seine frühere Arbeit im Basisdienst und die weiteren Erfahrungen in anderen Abteilungen dazu führen, dass er bei der Vermittlung seiner Themen ernster genommen wird als jemand, der völlig unbekannt ist und der keine Arbeitserfahrung „auf der Straße“ (B-Int2, Z. 525–529) gesammelt hat. Arbeitserfahrungen dienen in diesem Fall als Bestätigung von Authentizität. Dieselbe Person erklärt auch, dass sie sich zurückhält, unangemessene

¹³ Über weitere Bereiche können keine Aussagen getroffen werden, da nur die zwei genannten Bereiche untersucht wurden.

Äußerungen von Polizist*innen aus dem Basisdienst als No-Go abzutun, „weil, steht mir nicht zu, die machen ihre Erfahrungen auf der Straße“ (B-Int2, Z. 541). Hier wird deutlich, dass Erfahrungen, die im direkten Kontakt mit der Bevölkerung gemacht werden, besondere Bedeutung zugeschrieben wird. Zudem kann die Äußerung so gedeutet werden, dass jemandem mit einer ungefährlichen Arbeit am Schreibtisch nicht zustehe, über diejenigen mit der gefährlichen Polizeiarbeit auf der Straße zu urteilen (siehe [Kapitel 4.1](#)).

Welche Rolle Erfahrungen im Streifendienst haben, zeigt sich anhand von Interviews mit Dienstgruppenleitungen. Bezüglich der Zusammensetzung einer Dienstgruppe heißt es:

„Von daher iss eine gute Durchmischung zwischen alt und jung, (.) erfahren (.) und den unterschiedlichen Kompetenzen (.) erst einmal ganz gut. Wobei ich aus den= auf die Kompetenzen natürlich keinen Einfluss habe. Ich kann nur sagen, ich brauche welche, die erfahren sind, und ich brauche ambitionierte Junge, die sich noch entwickeln lassen //mhm// von den erfahrenen Kollegen.“
(F-Int8, Z. 846–851)

In dem Zitat wird deutlich, dass Erfahrung der entscheidende Punkt ist und mit Kompetenz gleichgesetzt wird. Wer viel Erfahrung hat, dem wird auch viel Kompetenz zugetraut, und zwar nicht nur für die eigene Arbeit, sondern auch für das Anlernen von jüngeren Kolleg*innen.

Die Weitergabe von Erfahrungen dient auch dazu, die anderen Kolleg*innen zu schützen bzw. deren Arbeit zu erleichtern. Eine Erfahrung steht dabei nicht als einzelnes Ereignis für sich, vielmehr wird aus ihr durch die Weitergabe an Kolleg*innen Wissen generiert.

„Ähm, sie sind= sie lernen hier ständig durch den Kontakt mit dem Bürger halt immer unterschiedliche Menschen kennen, und ähm, lernen auch kennen, wie, warum iss der grade so, warum ticken jetzt die so, warum, was, was haben die für Verhaltensweisen. Und so reden die Kollegen auch miteinander, da musste aufpassen, wenn de jetzt mit dem mal zu tun hast, der reagiert so, wenn du das soundso machst, äh, und ähm, (.) ja, du musst aufpassen halt.“
(K-Int3, Z. 849–854)

Während der Beginn und das Ende des Zitats so klingen, als ginge es hier um einzelne Menschen bzw. um eine (fiktive) Person, wird bei dem Wechsel von „der“ zu „die“ (K-Int3, Z. 851) deutlich, dass hier eher über verschiedene Gruppen gesprochen wird. Es ist zwar plausibel anzunehmen, dass im Falle von besonders auffälligen bzw. als gefährlich eingestuften Personen auch Informationen über diese Individuen weitergegeben werden. Aber vor dem Hintergrund der pauschalisierenden Nennung solcher Gruppen ein paar Sätze weiter kann angenommen werden, dass es hier bei der Weitergabe von Wissen um (konstruierte) Gruppen geht:

„So iss der Kreis auch eigentlich immer gegeben, dass man also nie (.) hier, du musst mal erstmal deine Erfahrungen hier machen, sondern pass auf, da wohnen sozial Schwache in dem Bereich, da wohnen äh, viele Russen, da wohnen viele ähm, aus, aus äh, Russlanddeutsche, die muss man auch betrachten, die sind auch anders, die heißen plötzlich äh, alle Gerald oder Manfred und haben ’n russischen Nachnamen, man wundert sich, wie kommen die auf den Namen Manfred, (unv.) ähm, ja, und äh, wo treffen die sich, was machen die, was haben die denn für ’ne Religion, und und warum laufen die in Schwarz rum und so.“
(K-Int3, Z. 865–872)

Das Zitat enthält sowohl klassistische („sozial Schwache“) als auch rassistische Äußerungen („Russen [...] Russlanddeutsche [...] die sind auch anders“). Darüber hinaus zeigt sich eine Art Neugier, bei der deutlich wird, dass „die Anderen“ als fremd eingestuft und von außen skeptisch betrachtet werden. Man versucht auf Distanz, Wissen über sie zu generieren. Der Interviewte betont den Nutzen der Weitergabe von Erfahrungswissen, weil neuen Kolleg*innen dadurch eigene Erfahrungen erspart werden können (K-Int3, Z. 865–867). Das heißt, die über die Jahre gesammelten Erfahrungen werden an neue Kolleg*innen in Form von simplifizierenden und pauschalisierenden Klassifikationen weitergegeben. Durch die Zusammensetzung der Funkwagenteams aus erfahrenen und weniger erfahrenen Personen wäre der „Kreis“ (K-Int3, Z. 865) bzw. Kreislauf von Wissen über „Andere“ in der Dienstgruppe gegeben, denn die Metapher des Kreises suggeriert ein geschlossenes System. In

diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob unerfahrene Personen dazu angehalten werden, sich entsprechend den von dienstälteren Kolleg*innen gemachten Erfahrungen zu verhalten, weil sie ansonsten sich und auch ihre Kolleg*innen in Gefahr bringen könnten (s. o. Erwartungsunsicherheit).

Erwartungsunsicherheit und die Weitergabe von Praxis-/Erfahrungswissen hängen eng miteinander zusammen. Nachdem einer der Interviewten das Thema gegenseitige Unterstützung in Einsätzen (bei Auseinandersetzungen zwischen osteuropäischen Saisonarbeitern) anspricht und dabei die Anforderung weiterer Kräfte thematisiert, äußert er, dass man „in dem einen oder anderen Fall VERSUCHEN (1) [kann; A.G.], Erfahrungen weiterzugeben, die man möglicherweise hatte, mit einer bestimmten Gruppe“ (G-Int1, Z. 1982–1983). Die Weitergabe von Erfahrungen wird hier im Zusammenhang damit angesprochen, dass Polizist*innen sich gegenseitig „schützen“ (G-Int1, Z. 1980). Einschränkend heißt es dann bezogen auf die generalisierende Weitergabe von Erfahrungen:

„Es iss immer sehr, sehr schwierig, hinzugehen und zu sagen äh, eine bestimmte Gruppe macht das und das, oder die sind so und so. Ähm (2) man iss dann sehr schnell in, in (.) in ner falschen Richtung, sag ich mal. Ähm, wo ich das KANN, (1) iss beispielsweise äh, wenn es darum geht, ähm, Jesiden. [...] ich hatte die Gelegenheit [...] ein äh, Referat zu dem Thema eines äh, Professors, eines Ethnologen anzuhören, ähm, der dazu ähm, dezidiert Aussagen machen konnte.“ (G-Int1, Z. 1984–1987, 1991, 1993–1994)

Hier zeigt sich zunächst, dass ein Bewusstsein dafür da ist, dass aus Erfahrungen nicht per se verallgemeinerbares Wissen zur Weitergabe an Kolleg*innen generiert werden kann. Es bleibt offen, ob hier vor dem Risiko, durch Pauschalisierungen Stereotype zu befeuern, gewarnt wird oder, dass

man den Kolleg*innen inadäquate Informationen gibt, die ihnen nicht helfen bzw. diese womöglich sogar in Gefahr bringen. Der zweite Teil des Zitats verdeutlicht, dass zusätzlich zum Erfahrungswissen erworbenes Hintergrundwissen (siehe [Kapitel 4.2](#)) als nützlich für die Arbeit empfunden wird, weil es pauschalisierende Äußerungen („die sind so und so“) und damit eine vermeintliche Handlungssicherheit ermöglicht.

Während es in den bisherigen Beispielen um die mündliche Weitergabe von Erfahrungen bzw. daraus generiertem Wissen ging, zeigt sich im Material, dass sich dieses Wissen auch zu einer Objektivierung (siehe [Kapitel 2](#)) verfestigen kann. Ein besonders prägnantes Beispiel dafür sind öffentliche Räume, die von der Polizei auf Grundlage der eigens erstellten Kriminalitätsstatistik als „gefährlich“ (NRW), als „Gefahrengebiet“ (Hamburg) oder als „kriminalitätsbelastet“ (Berlin) konstruiert werden. Die dort erlaubten anlasslosen Kontrollen¹⁴ ermöglichen Racial Profiling (vgl. Aden 2017: 56). Der Bezug auf den Ort fördert, trotz Bestrebungen zur Reduktion von Racial Profiling, diskriminierende Etikettierungen und entsprechende polizeiliche Praktiken (vgl. Belina & Wehrheim 2020: 97).

Dass sich die Kontrollen an sogenannten gefährlichen bzw. kriminalitätsbelasteten Orten (im Folgenden GKO)¹⁵ auf bestimmte Personen fokussieren, wird unter anderem anhand der gestellten rhetorischen Frage deutlich:

„Und wenn ich halt feststelle, dass an (.) an DIESEM Ort MENSCHEN aus dem afrikanischen Kontinent Straftaten begehen, [...] wen soll ich’n jetzt kontrollieren?“ (B-Int2, Z. 636–639)

Die Äußerung impliziert eine Verallgemeinerung von den bisher erfassten Tatverdächtigen auf alle Personen, die – auf Basis ihres optischen Erscheinungsbildes – von der Polizei dem „afrikanischen

¹⁴ Synonym wird auch der Begriff „verdachtsunabhängige Kontrollen“ genutzt, weil kein konkreter Verdacht gegen die kontrollierte Person (also keine Fahndung o. Ä.) vorliegt. Da es sich nicht um eine Zufallskontrolle handelt, besteht dennoch ein Verdacht gegen eine konstruierte Gruppe, zu der die Person gezählt wird. Daher nutze ich die Bezeichnung „anlasslose Kontrollen“.

¹⁵ Die hier genannten sowie weitere polizeiliche Legitimierungstechniken von Racial Profiling werden ausführlich in Graevskaia (2022) behandelt.

Kontinent“ (B-Int2, Z. 637) zugeordnet werden und sich an einem GKO aufhalten. Das individuelle Verhalten der Personen wird damit irrelevant: Entscheidend ist die Anwesenheit an dem Ort sowie ein migrantisch gelesenes Erscheinungsbild. Zur Begründung von Racial Profiling nutzt die interviewte Person ein fiktives Beispiel als Vergleich, in dem dokumentiert wird, dass zwei ältere Menschen mit Rollatoren über einen längeren Zeitraum an einem bestimmten Ort Drogen verkaufen:

„Es wird geschrieben, und man hat halt diese Erkenntnis. Jetzt frag ich, wen würden Sie denn kontrollieren, wenn Sie diese Erkenntnis haben?“ (B-Int2, Z. 643–644)

Dieser Vergleich ist sowohl im Hinblick auf die Bedeutung von Wissen als auch auf die Bedeutung symbolischer Klassifikationen aufschlussreich. Der Vergleich hat eine legitimierende Wirkung im Hinblick auf die Praxis des Racial Profiling, da anlassunabhängige Kontrollen theoretisch auch andere (konstruierte) Gruppen treffen könnten. Dass als Beispiel hierfür ältere Personen mit Rollatoren gewählt wurden, verstärkt diese legitimierende Wirkung, weil Alter hier als eine symbolisch weniger umkämpfte Kategorie begriffen wird als Hautfarbe.¹⁶ Hinzu kommt, dass es keine gravierenden Vorwürfe der Altersdiskriminierung gegenüber der Polizei zu geben scheint, im Gegensatz zu Rassismuskorrekturen, die unter anderem im selben Interview genannt werden. Gleichzeitig erscheint die geschilderte Szene nicht plausibel, weil ältere Menschen, vor allem mit Rollatoren, im öffentlichen Diskurs als hilfsbedürftig bzw. als besonders verwundbare Opfer von Kriminalität und nicht selbst als kriminell wahrgenommen werden. Damit verdeutlicht das gewählte Beispiel die Bedeutung der von der Polizei erstellten Kriminalitätsstatistik, welche als Grundlage für die Definition eines Ortes als

GKO dient.¹⁷ Die Statistik wird als etwas Objektives und nicht Hinterfragbares dargestellt. Nach Darstellung des Interviewten handelt die Polizei folglich nicht auf Grundlage subjektiver Vorurteile (ältere Menschen mit Rollatoren = Drogendealer*innen), sondern auf Grundlage einer „objektiven“ Statistik. Überträgt man das Beispiel auf das ursprüngliche Thema, wird Racial Profiling als eine effiziente/logische/plausible/rationale polizeiliche Strategie dargestellt, die auf *objektiviertem Wissen* in Form der Kriminalitätsstatistik beruht.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Erfahrungen ein hoher Stellenwert in der Polizei zugerechnet wird. Im empirischen Material zeigt sich, dass Erfahrungen (und damit einhergehende rassistische Klassifikationen) meist unhinterfragt weitergegeben werden. Des Weiteren wird deutlich, dass Erfahrungen sich zu nicht hinterfragbaren Objektivationen verfestigen können, wodurch es zu einer Legitimation von Rassismus kommt.

4.4 Erfolg durch selbsterfüllende Prophezeiung

Woran kann der Erfolg polizeilicher Arbeit gemessen werden: Ist es die Reduktion von Kriminalität, die Durchsetzung des staatlichen Gewaltmonopols, die Erfüllung bestimmter vorgegebener Kennziffern (z. B. Anzahl von Geschwindigkeitsüberprüfungen) oder alles zusammen? Diese Frage kann anhand des analysierten Materials nicht eindeutig beantwortet werden. Es hat sich jedoch am Beispiel von Racial Profiling gezeigt, dass eine weitere Art des Erfolgs die polizeiliche Arbeit mitbestimmt – Erfolg im Sinne der Bestätigung eigener Vorannahmen:

„Na ja wir müssen uns permanent auseinander setzen zum Thema zum Beispiel: Racial Profiling. Äh ich kontrollier den Schwarzen, weil ich anneh-

¹⁶ Eine Untersuchung der Intersektion dieser (und weiterer) Klassifikationen (insbesondere Gender) wäre aufschlussreich, hätte jedoch den Rahmen dieser Kurzstudie gesprengt.

¹⁷ Die polizeiliche Kriminalitätsstatistik (PKS) bildet Tatverdächtige und keine Verurteilungen ab. „Die PKS ist in erster Linie als ein Tätigkeitsnachweis polizeilicher Kriminalitätskontrolle zu sehen. Sie beleuchtet lediglich das Helffeld und gibt Aufschluss darüber, welche Delikte der Polizei gemeldet und von ihr bearbeitet wurden. Die Zahl und Art der erfassten Delikte und die Ermittlung von Tatverdächtigen spiegeln daher zumindest teilweise polizeiliche Kontrollpräferenzen sowie Bewertungsänderungen wider und müssen unter Vorbehalt betrachtet werden“ (Spies 2010: 24). Die PKS unterliegt bei der Abbildung des Anteils „nichtdeutscher“ Tatverdächtiger einer Verzerrung, da „bei der Strafverfolgung, aber auch bei der Anzeigenbereitschaft durch die Bevölkerung ethnische Selektionseffekte zugunsten der ‚Deutschen‘ und zu Lasten von Migrant/-innen existieren“ (ebd.: 25).

me, dass er Drogen (1) vertickt, äh dann hab ich immer diesen gleichen Erfolg, diesen gleichen Treffer. Meine Vorbehalte werden weiter gestärkt und ich bin weiter erfolgreich darin und jetzt muss ich aber überlegen an dieser Stelle, sag ich jetzt, alle Schwarzen sind äh Drogen- äh dealer, oder sag ich, nee die Gruppe da, wie se sich da aufhält, ist überwiegend durch Schwarzafrikaner oder äh ähm Menschen mit dunkler Hautfarbe oder dergleichen sind äh dominiert und deshalb such ich da gezielt nach diesem. Und diese Vorbehalte muss ich im Kopf mir immer klarmachen. Warum hab ich sie und ähm sind sie in dieser Frage noch angebracht? Das geht mir dabei durch den Kopf und das mein ich damit, dass Vorbehalte uns erfolgreich machen.“ (T-Int9, Z. 811–821)

In dem Zitat wird die innerpolizeiliche Verfestigung und Reflexion von Wissensbeständen thematisiert. Daraus geht hervor, dass die eigene Arbeit dann als erfolgreich wahrgenommen wird, wenn durch einen „Treffer“ die eigenen Vorbehalte bestätigt werden (in diesem Fall also, wenn man bei „Schwarzen“ Drogen aufgefunden hat). Werden bestimmte Personen aufgrund von „Vorbehalten“ im Vergleich zur restlichen Bevölkerung öfter kontrolliert, können durch die überdurchschnittlich häufigen Kontrollen auch mehr „Treffer“ in dieser Gruppe verzeichnet werden. Der Erfolg tritt im Sinne einer „selbsterfüllenden Prophezeiung“ auf (Merton 1948). Die so erzielten Ergebnisse fließen dann in die Kriminalitätsstatistik ein und stellen die Grundlage für zukünftige Kontrollen dar (siehe [Kapitel 4.3](#)).

Weiterhin werden in der zitierten Passage zwei mögliche Begründungen von Racial Profiling diskutiert: Bei der erstgenannten handelt es sich um eine rassistische Verallgemeinerung, nach der „alle Schwarzen“ (T-Int9, Z. 815) Drogendealer seien; diese weist der interviewte Polizist mit der Erläuterung der zweiten Möglichkeit zurück: Nein, aber es

lohne sich, gezielt nach Drogendealern in Gruppen, die sich auf eine bestimmte Art und Weise aufhalten und überwiegend aus „Menschen mit dunkler Hautfarbe“ (T-Int9, Z. 817) bestehen, zu suchen. Während in der ersten Begründung die dunkle Hautfarbe der alleinige Grund für eine Kontrolle ist, kommt bei der zweiten Begründung ein nicht näher definiertes Gruppenverhalten hinzu, wobei auch hier die dunkle Hautfarbe ein entscheidendes Kriterium darstellt.¹⁸ Er fährt fort, dass „diese Vorbehalte“ (also der Bezug auf die Hautfarbe) auf ihre Entstehung und ihren Nutzen hin reflektiert werden sollten (zu Reflexion in der Polizei siehe [Kapitel 5.1](#)).

Während man von der Polizei detaillierte kriminalistische Begründungen für Verdachtsschöpfung erwarten würde, entfallen diese beim Racial Profiling. Bei anlassunabhängigen Kontrollen an als „gefährlich“ bzw. „kriminalitätsbelastet“ konstruierten Orten (siehe [Kapitel 4.3](#)) darf auch dann kontrolliert werden, wenn das Verhalten eines Individuums allein nicht genügend Anhaltspunkte für eine Kontrolle gibt; die Person kann dann durch das Hinzuziehen von Ersatzinformationen wie vermutete Ethnie/Nationalität bzw. Hautfarbe für eine Kontrolle ausgewählt werden. Damit stellt Racial Profiling eine Form statistischer Diskriminierung dar (vgl. Supik 2017: 204; Orwat 2019: 27–28). Man könnte hier auch von *over-policing* sprechen, also einer unverhältnismäßigen Aufmerksamkeit für tatsächliche oder wahrgenommene oder potenzielle kriminelle Aktivitäten, derer migrantisch gelesene Personen verdächtigt werden (vgl. Perry 2006: 416).¹⁹

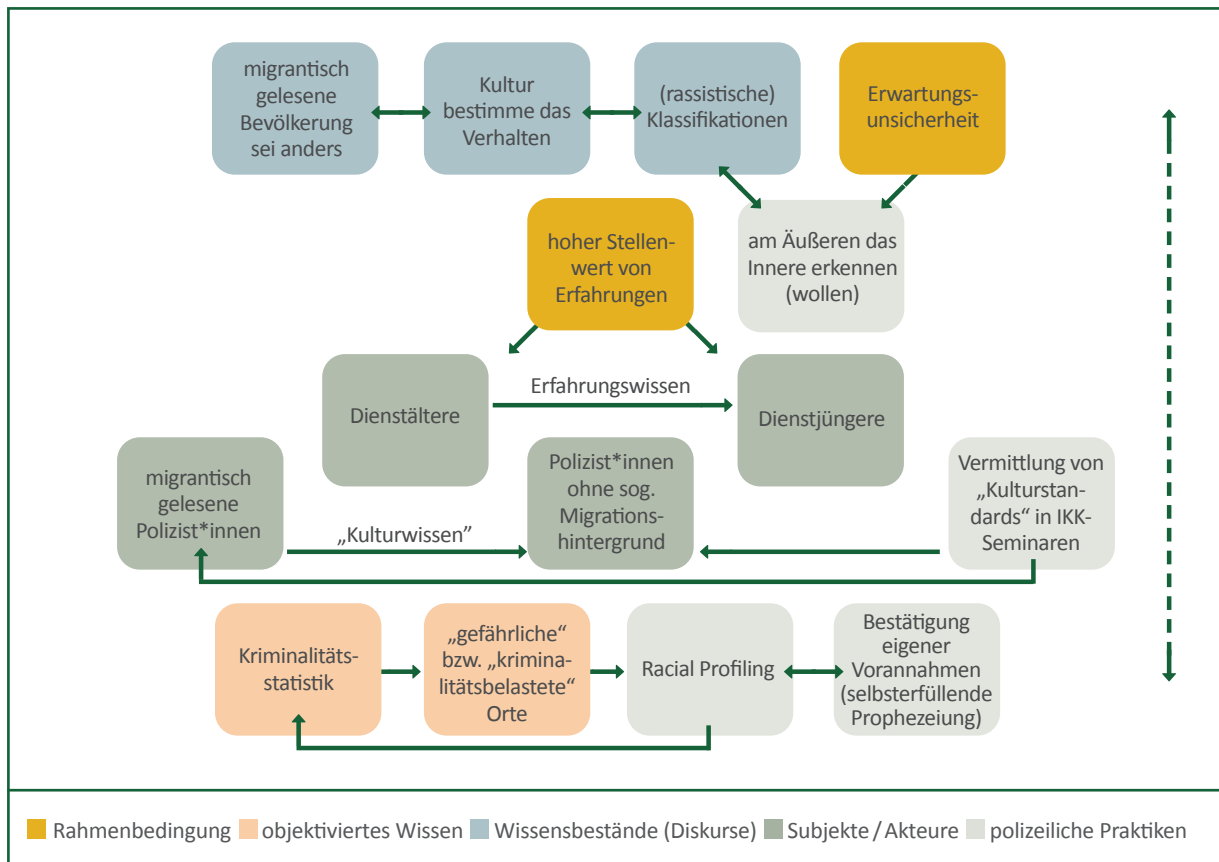
4.5 Zwischenfazit

Die bisherigen Ergebnisse zu der Frage, wie rassistische Wissensbestände in der Polizei genutzt und (re-)produziert werden, lassen sich in der folgenden Projekt-Map zusammenfassen (siehe [Abbildung 1](#)).

¹⁸ Der Bezug auf das Gruppenverhalten als weiterer Anhaltspunkt der Verdachtsschöpfung schließt an die diskursive Umkämpftheit der Definition von Racial Profiling an: Während für die Bundesregierung Racial Profiling nur dann vorliegt, wenn die Kontrolle allein auf ethnisierenden Merkmalen basiert, reicht es nach anderer Ansicht aus, „wenn die zugeschriebene Herkunft als ‚eines von mehreren Kriterien‘“ relevant wird (Herrnkind 2014: 37).

¹⁹ Zu Erfahrungen Betroffener sowie zu den Folgen von Racial Profiling hat unter anderem die kollaborative Forschungsgruppe Racial Profiling (2019) geforscht. Weiterhin gibt es verschiedene Publikationen aus menschenrechtlicher, sozialwissenschaftlicher und kriminologischer Perspektive, die Racial Profiling beleuchten (z. B. Belina 2016; Cremer 2017; Friedrich & Mohrfeldt 2015; Herrnkind 2014).

Abbildung 1. Projekt-Map zu institutionellem Rassismus in der Polizei



Quelle: eigene Darstellung.

Die Map zeigt, horizontal betrachtet, welche Verbindungen zwischen unterschiedlichen Elementen bestehen. Auf der oberen Ebene geht es um den Umgang von Streifenpolizist*innen mit Erwartungsunsicherheit (dunkles Orange) im Kontakt mit der Bevölkerung. Zur Herstellung von Handlungssicherheit wird teils auf rassistische Wissensbestände, insbesondere über die „Kultur“ der „Anderen“, zurückgegriffen. Dabei wird auch mittels rassistischer Klassifikationen versucht, das Innere am Äußeren zu erkennen. Auf der mittleren Ebene geht es um innerpolizeiliche Prozesse. Hier kann als weitere Rahmenbedingung der hohe Stellenwert von Erfahrungen (dunkles Orange) genannt werden. Dienstältere Polizist*innen sollen ihr Erfahrungswissen an Dienstjüngere weitergeben. Gleichzeitig zirkuliert auch sogenanntes Kulturwissen in der Polizei. Es wird erwartet, dass migrantisch gelesene

Polizist*innen dieses weitergeben. Von Veranstaltungen zu interkultureller Kompetenz (IKK) wird erwartet, dort „Kulturstandards“ zu lernen, diese Erwartung wird auch teilweise erfüllt. Auf der unteren Ebene geht es um polizeiliche Verdachtschöpfung. Hierbei ist objektivierte Wissen (helles Orange) relevant; es tritt in Form von selbst erstellten Statistiken und dem Labeln bestimmter Orte als „kriminalitätsbelastet“ auf, wodurch anlasslose Polizeikontrollen als selbsterfüllende Prophezeiung funktionieren. Betrachtet man die Map vertikal, so ist zu erkennen, dass die drei Ebenen, die in der Abbildung nur indirekt durch den gestrichelten Pfeil am Rand verbunden wurden, sich gegenseitig beeinflussen. Beispielsweise führt der hohe Stellenwert von Erfahrungen zur Objektivierung von Erfahrungswissen, welches dann unhinterfragt polizeiliche Praktiken (mit-)bestimmt.

5. Wie kann der Rückgriff auf rassistisches Wissen begrenzt werden?

Nachdem im vorhergehenden Kapitel erläutert wurde, welche Rahmenbedingungen, Routinen und Praktiken der Polizei dazu beitragen, Rassismus – auch unbeabsichtigt – zu (re-)produzieren, geht es in diesem Kapitel darum, Kriterien zu identifizieren, die diesen Prozess einschränken können. Mit anderen Worten: Wie kann der Rückgriff auf *rassistisches Wissen* in der Polizei begrenzt werden?

Die Interviews wurden daraufhin analysiert, ob und welche Antworten auf die oben genannte Frage zu finden sind. Das individuelle Hinterfragen der polizeilichen Perspektive sowie die individuelle Reflexion von Erfahrungen kristallisierte sich dabei als dominante Antwort heraus (siehe [Kapitel 5.1](#)). Anhand von Forschungsliteratur sowie den im vorherigen Kapitel genannten Problemen lassen sich weitere Antworten identifizieren, die jedoch in dem analysierten Material überhaupt nicht oder kaum zu finden waren ([Kapitel 5.2](#)).

5.1 Individuelle Reflexion

Die Relevanz der (individuellen) Reflexion konnte aus verschiedenen Interviews empirisch herausgearbeitet werden. Anhand einiger ausgewählter Beispiele wird im Folgenden gezeigt, in welchen Kontexten Reflexion in der Polizei relevant wird.

Im [Kapitel 4.4](#) deutete sich mit dem Zitat aus dem Interview 9 bereits an, dass gewisse Aspekte im Arbeitsalltag reflektiert werden (sollen). Die Äußerung – „und diese Vorbehalte muss ich im Kopf mir immer klarmachen“ (T-Int9, Z. 818–819) – zeigt jedoch, dass die Reflexion auf der Ebene des Individuums verbleibt.

In weiteren Interviews wurden die Reflexion von Erfahrungen sowie das Hinterfragen der polizeilichen Perspektive insbesondere im Kontext von Fortbildungen thematisiert:

„Wir hatten aber viele äh, Fortbildungen und Workshops besucht in Themen- in dem Themenfeld [Islam; A.G.]. Ging darum, die Kollegen so’n bisschen – ja, Vorurteile, die sich bilden durch Negativerfahrungen im täglichen Einsatzgeschehen, abzubauen.“ (B-Int2, Z. 29–32)

„Das Thema Clan-Kriminalität, finde ich nochmal ganz, ganz wichtig, weil ähm, wir versuchen natürlich auch im Rahmen von interkultureller Kompetenz so’n bisschen auch (1) ja, Menschen zu präsentieren und deutlich zu machen, dass UNSER Blick als Polizei ’n SEHR, sehr eingeschränkter iss. Ne, wenn wir über bestimmte Menschen reden, äh, dann haben wir als Polizei äh, immer nur den Blick auf bestimmte Personen, die straffällig werden.“ (U-Int4, Z. 260–265)

Beide Zitate verdeutlichen, dass angenommen wird, die durch Erfahrungen aus dem Polizeialltag geprägte Perspektive führe unter anderem zur Bildung von (rassistischen) Vorurteilen, weil die Begegnungen der Polizist*innen vor allem negativ sind. Es wird die Gefahr gesehen, dass aus diesen negativen Erfahrungen mit einem kleinen Teil auf größere Teile der Bevölkerung geschlossen wird. Dabei geht es nicht um die gesamte Bevölkerung, sondern um auf Basis rassistischer Klassifikationen konstruierte Gruppen (z. B. Muslim*innen). Die Fortbildungen haben das Ziel zu vermitteln, dass nicht von den Begegnungen mit Kriminellen auf alle, die über Nationalität/Kultur etc. mit diesen verbunden werden, geschlossen werden sollte. Das heißt, der Blick wird weg von den negativen Arbeitserfahrungen hin zu dem Teil der Bevölkerung gelenkt, dem man im Polizeialltag kaum begegnet, weil dieser nie negativ auffällt (wobei sich die Frage stellt, welche Rolle Begegnungen mit Zeug*innen, Geschädigten und schließlich auch Kolleg*innen spielen, die der gleichen konstruierten Gruppe zugerechnet werden).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es Ansätze gibt, die (Re-)Produktion von *rassistischem Wissen* zu begrenzen. Einerseits kann dies individuell im Arbeitsalltag erfolgen, andererseits im Rahmen von Fortbildungen, welche jedoch teils erst dann ansetzen, wenn das Problem bereits ausgeprägt ist, wie das zweite Zitat (s. o. B-Int2, Z. 29–32) in diesem Kapitel zeigt. Insgesamt wird deutlich, dass zur Begrenzung der (Re-)Produktion von Rassismus auf eine Veränderung der einzelnen Polizist*innen gesetzt wird, nicht jedoch auf strukturelle Veränderungen in der Behörde.

5.2 Strukturelle Veränderungen?

Die bisherigen Analysen haben aufgezeigt, dass es auf der einen Seite Aspekte aus der polizeilichen Arbeit gibt, die mit der Nutzung *rassistischen Wissens* einhergehen, und auf der anderen Seite, dass als Lösungsmöglichkeit für diese kollektiv erzeugten Probleme individuelle Kompensationen starkgemacht werden. Es herrscht also eine Kluft zwischen Problem und Lösung. Diese ergibt sich daraus, dass Rassismus in der Polizei nicht als komplexes gesellschaftlich tief verankertes Phänomen, sondern als von Individuen getragene „Vorurteile“ bzw. „Vorbehalte“ verstanden wird. Da die Bekämpfung von Rassismus vom Verständnis bzw. von der Definition des Phänomens abhängt, würde die Anerkennung von *institutionellem Rassismus* als Problem den Weg eröffnen, entsprechende Lösungsmöglichkeiten zu etablieren.²⁰

In Anlehnung an Heinemann und Mecheril (2016: 48) sollte festgehalten werden, dass der Nachweis von institutionellem Rassismus nicht gleichbedeutend mit der Abwesenheit von individuellem Rassismus ist. Der Fokus auf institutionellen Rassismus und institutionelle Diskriminierung ist jedoch besonders wichtig, weil etablierte polizeiliche Strukturen und Routinen auch bei einer rassismuskritischen Haltung nicht einfach überwunden werden können, wie das folgende Beispiel zeigt.

Eine*r der interviewten Polizist*innen berichtet, dass Betroffene sich über ihre Rassismuserfahrungen mit der Polizei bei ihr*ihm beschwerten. Zusätzlich dazu, dass polizeiliche Begegnungen normalerweise negativ sind, kommt „noch dieses stigmatahafte“ (N-Int10, Z. 942) dazu:

„Ich werde immer so behandelt, weil ich Ausländer bin. Das ist ja auch immer im Kopf drin,

so dieses/ oder, ne, kommt ja auch oft so von jungen Leuten, weil ich ein Schwarzkopf bin, deswegen werde ich so behandelt, oder ich werde deswegen so oft angehalten mit dem Auto, also, das ist nun mal als gefühlt da. Das können Sie den Leuten auch nicht wegnehmen, aber zumindest mal hinhören und mal offenlegen, was es für Möglichkeiten gibt, auch so als Bürger, dass man sich halt auch nicht alles gefallen lassen muss.“ (N-Int10, Z. 945–950)

In einem zweiten Beispiel aus demselben Interview heißt es:

„Da erzählte mir die Mutter irgendwie, dass ihr Sohn auch rassistisch beleidigt wurde von einem Polizeibeamten im Rahmen einer Demonstration. Dann schreibe ich dazu die Anzeige und sende es dann, weil es ein Beamten delikt ist, der im Raum steht, an die zuständige, ja, an das zuständige Kommissariat.“ (N-Int10, Z. 1150–1157)

Die individuelle Reaktion besteht hier darin, die Rassismuserfahrungen nicht abzuwehren, sondern sie anzuhören, sowie im ersten Beispiel auf nicht näher konkretisierte Möglichkeiten der Gegenwehr zu verweisen und im zweiten Beispiel eine Anzeige anzufertigen. Da in Deutschland keine unabhängigen Ermittlungsstellen existieren, sondern Polizist*innen selbst gegen ihre Kolleg*innen ermitteln, ist vor dem Hintergrund mangelnder Fehlerkultur (vgl. Seidensticker 2019) nicht zu erwarten, dass eine Anzeige Erfolg versprechend für Betroffene ist.²¹ Das Beispiel zeigt, dass auch Polizist*innen, die dazu beitragen wollen, Rassismus zu bekämpfen, dies nur so weit tun können, wie die vorhandenen Strukturen es zulassen. Für eine nachhaltige Reduktion von Rassismus müssen daher nicht nur individuelle Einstellungen, sondern auch polizeiliche Routinen und Strukturen reflektiert werden.

²⁰ So gilt beispielsweise der Macpherson-Report (Macpherson 1999) aufgrund der Anerkennung der Existenz von institutionellem Rassismus in der Polizei als „Wendepunkt“ in der britischen Politik (Herrnkind 2014: 54).

²¹ So kommt es beispielsweise beim Delikt der Körperverletzung im Amt nur etwa in zwei bis drei Prozent der Anzeigen zu einer Anklage (vgl. Singelstein 2014: 18). Die Gründe dafür liegen unter anderem darin, dass Polizist*innen selten gegen eigene Kolleg*innen aussagen und dass die Ermittlungen durch die Polizei selbst geführt werden sowie in dem Näheverhältnis von Polizei und Staatsanwaltschaft (vgl. Singelstein 2010).

Anhand von Forschungsliteratur sowie der im **Kapitel 4** dargestellten Kontexte für die Nutzung *rassistischen Wissens* im polizeilichen Arbeitsalltag lassen sich neben dem oben genannten auf individueller Ebene angesiedelten Vorgehen weitere Veränderungsmöglichkeiten identifizieren, die genutzt werden könnten, um institutionellen Rassismus und auch institutionelle Diskriminierung zu reduzieren.

Als relevante strukturelle Veränderung in den letzten Jahrzehnten kann die zunehmende Einstellung von Menschen mit sogenanntem Migrationshintergrund in den Polizeidienst bezeichnet werden. Die Analyse des Interviewmaterials hat gezeigt, dass diesen Beamt*innen oft die Rolle zukommt, Wissen über die ihnen bzw. ihrem Herkunftsland zugeschriebene Kultur zu vermitteln. Damit verbleibt die Polizei jedoch im bewährten Modus der Nutzung rassifizierender Klassifikationen. Diese werden zwar teilweise durch weiteres Hintergrundwissen ergänzt, das Denken in diesen Klassifikationen wird jedoch beibehalten. Aus der Analyse der Interviews geht hervor, dass Wissen über „Andere“ in der polizeilichen Arbeit genutzt wird, um (vermeintliche) Handlungssicherheit im Umgang mit dem polizeilichen Gegenüber zu erlangen. Dieses Wissen geht vielfach mit rassistischen Konstruktionen einher. Gleichzeitig fällt auf, dass diese Herangehensweise in der Praxis nicht immer funktioniert, denn die postmigrantische Gesellschaft ist so plural, dass Orientierungsmarker, wie zum Beispiel das äußere Erscheinungsbild oder der Name, keine zuverlässigen Informationen über das Innere der Person liefern.

Um den Rückgriff auf *rassistisches Wissen* zu begrenzen, sollte „interkulturelle Kompetenz“ sich nicht auf die Vermittlung von Wissen über Andere beschränken. So betont Castro Varela, dass

beim interkulturellen Lernen die postkoloniale Praxis des Verlernens eine wichtige Rolle spielen sollte [...]. Dabei geht es um das Transparentmachen von Macht- und Herrschaftsverhältnissen und weniger um das Kennenlernen der „Anderen“. (Castro Varela 2009: 167)

Eine entsprechende Verschiebung des Fokus in Workshops der Aus- und Fortbildung wäre nur ein möglicher Schritt. Im Arbeitsalltag könnten

die Etablierung von Supervision und einer regelmäßigen systematischen Nachbereitung von Einsätzen einer unreflektierten Weitergabe von Erfahrungen entgegenwirken und zu nachhaltigen Veränderungen beitragen, sofern es nicht nur bei einer individuellen Reflexion bleibt, sondern auch etablierte Strukturen, Verfahren und Routinen in Frage gestellt werden.

Mit der Herstellung von Handlungssicherheit, die ohne pauschalisierende Klassifikationen auskommt, könnte man der Erwartungsunsicherheit im Arbeitsalltag angemessen begegnen, wobei nicht davon auszugehen ist, dass es im Polizeiberuf eine vollständige Handlungssicherheit in jeder Situation geben kann. Vielmehr geht es darum, Alternativen zu der oben dargestellten Vorgehensweise, Erwartungsunsicherheit durch den Rückgriff auf rassistische Klassifikationen zu lösen, aufzuzeigen. Allerdings ließen sich bislang im Material keine entsprechenden Beispiele im Umgang mit dem Problem der Erwartungsunsicherheit finden. Denn wie die bisherige Analyse gezeigt hat (siehe **Kapitel 4.3**), können auch in der Wahrnehmung der Interviewten objektive Kriterien, wie die Orientierung an einer Statistik, dazu führen, dass trotzdem – oder gerade deswegen – Racial Profiling erfolgt.

Ein Beispiel aus einem anderen Kontext, nämlich der US-amerikanischen Zollbehörde, hat gezeigt, dass die Einführung folgender Maßnahmen anstelle von Racial Profiling zu einer höheren Trefferquote bei der Suche nach Drogenschmuggler*innen führte:

Beobachtungstechniken [...], die sich auf Verhaltensweisen wie Nervosität und auf inkonsistente Erklärungen von Passagieren stützen, [...] aus der Aufklärungsarbeit gewonnene Erkenntnisse [...], eine stärkere Überwachung der Kontroll- und Durchsuchungsentscheidungen. (Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2010: 38)

Ob und auf welche Art und Weise ähnliche Maßnahmen in den deutschen Polizeibehörden bereits genutzt oder noch umgesetzt werden könnten und welche Folgen sie im Arbeitsalltag mitbringen, müsste an anderer Stelle untersucht werden.

Als Entwicklung jenseits der individuellen Ebene kann die im November 2020 beschlossene Änderung des Bremer Polizeigesetzes bezeichnet werden. Nach dem neuen Gesetz müssen an sogenannten gefährlichen Orten Bescheinigungen, die den Anlass der Identitäts-

feststellung dokumentieren, auf Verlangen ausgehändigt werden (vgl. Bremische Bürgerschaft 2020: 75, 95, 158–159). Welche Wirkung diese (ab dem 01.09.2021 in Kraft getretene) Maßnahme hat, wäre lohnender Gegenstand zukünftiger Forschung.²²

6. Fazit

Unter dem Titel „Institutioneller Rassismus in der Polizei: Rassistisches Wissen und seine Nutzung“ wurden hier Ergebnisse aus einem soziologischen Kurzprojekt dargestellt. Der Titel ergab sich aus der Forschungsperspektive, welche zusammengefasst auf drei wesentlichen Aspekten basiert: (a) Rommelspachers Definition von Rassismus als „ein System von Diskursen und Praxen, die historisch entwickelte und aktuelle Machtverhältnisse legitimieren und reproduzieren“ (Rommelspacher 2009: 29); (b) der Präzisierung von institutionellem Rassismus als „gültige Konventionen, tradierte Praktiken, eingeübte Gewohnheiten, die von allen Organisationsmitgliedern selbstverständlich befolgt werden“ (Heidemann 2021: 129–130) und (c) einem Verständnis von Diskurs als „Fluss von Wissen bzw. sozialen Wissensvorräten durch die Zeit“ (Jäger 2012: 26). Angelehnt an diese Forschungsperspektive wurde mittels qualitativer Methoden bereits erhobenes Interviewmaterial einer Sekundäranalyse unterzogen. Während die kritische Diskursanalyse (Jäger 2012) dazu diente, rassistische Wissensbestände im Material herauszuarbeiten, wurden mittels Situationsanalyse (Clarke 2012) „gültige Konventionen, tradierte Praktiken, eingeübte Gewohnheiten“ (Heidemann 2021: 129–130) usw. aus der polizeilichen Arbeit identifiziert, die die Nutzung dieses Wissens begünstigen. Außerdem wurde auch herausgearbeitet, mit welchen Mitteln die Polizei versucht, diese Nutzung zu verringern, sowie darüber hinaus welche Mittel ergänzend eingesetzt werden könnten.

Mithilfe der Diskursanalyse konnten folgende Aussagen²³ aus den in den Interviews getätigten Äußerungen ermittelt werden: (1) Die migrantische Bevölkerung sei anders als die nichtmigrantische, deutsche Bevölkerung (Dichotomisierung); (2) nationale, ethnische und/oder religiöse Kultur bestimme das Verhalten (Essenzialisierung und Homogenisierung). Außerdem konnte herausgearbeitet werden, dass tief in den rassistischen Diskurs eingeschriebene Bilder wie die Unterscheidung zwischen „westlich“ und „nichtwestlich“ sowie bestimmte Stereotype genutzt werden. Nicht alle Interviewten waren gleichermaßen in solche Diskurse verstrickt. Ziel war es hier nicht, festzustellen, welcher Anteil rassistische Einstellungen teilt (das wäre Aufgabe der Einstellungsforschung). Es konnte herausgearbeitet werden, dass *rassistisches Wissen* auch geteilt wird, wenn migrationsbezogene Vielfalt befürwortet wird. Dies zeigt die Wirkmächtigkeit des Diskurses auf. Außerdem kann festgehalten werden, dass der Handlungsspielraum Einzelner, deren Äußerungen den oben genannten rassistischen Aussagen nicht entsprechen, aufgrund ihrer Eingebundenheit in die polizeilichen Strukturen und Routinen begrenzt ist.

Durch die Situationsanalyse konnten Elemente der Polizeiarbeit identifiziert werden, die eine (unreflektierte) Nutzung und Weitergabe rassistischer Wissensbestände begünstigen. Dazu zählen

²² Aus rechts- und sozialwissenschaftlicher Perspektive wird argumentiert, dass die Einführung einer „an der Rechtmäßigkeit orientierte[n] Menüführung mobiler Polizeigeräte und Kontrollquittungen“ den Schutz der Menschenrechte verbessern könnte (Aden et al. 2021: 238; vgl. auch Bosch et al. 2021). Das Forschungsprojekt, welches zu diesem Ergebnis kam, befasste sich jedoch nur mit der technischen Umsetzung; eine Evaluation der neu eingeführten Maßnahme fehlt bislang. Nur in einer Meldung der Deutschen Presseagentur ist zu lesen, dass in Bremen in den ersten sieben Monaten gerade mal acht (!) Kontrollquittungen ausgestellt wurden (dpa 2022).

²³ Einschränkung muss angemerkt werden, dass es sich nicht um die Analyse des polizeilichen Diskurses handelt; dafür müssten weitere Diskursfragmente einbezogen werden.

die fehlende Handlungssicherheit, der hohe Stellenwert von Erfahrungen (kollektives Erfahrungswissen und Verfestigungen zu Objektivationen) sowie der Erfolg durch selbsterfüllende Prophezeiung. Dass dieses Risiko von der polizeilichen Arbeit ausgeht, ist den Personen im Feld teilweise auch bewusst (siehe [Kapitel 4.4](#)).

Reagiert wird darauf mit individueller Reflexion von „Vorurteilen“, da Rassismus als etwas Individuelles wahrgenommen wird. Problematische Routinen und Strukturen bleiben hingegen unangetastet, wie sich insbesondere am Beispiel des Racial Profiling in den ausgewerteten Interviews gezeigt hat. Seminare zu interkultureller Kompetenz spielen dabei eine ambivalente Rolle: Einerseits ist jede Reflexion gut, auch wenn sie nur auf individueller Ebene bleibt. Andererseits können solche Schulungen auch Teil des Problems werden, wenn es um die Vermittlung von „Kulturstandards“ etc. geht, weil damit rassistische Klassifikationen bestehen bleiben oder gar gefestigt werden.

Dass es Seminare zu „interkultureller Kompetenz“ bei der Polizei gibt, kann als Reaktion auf die Diversifizierung der Gesellschaft gewertet werden. Ihre Einführung kann zudem als (punktuelle) Veränderung auf struktureller Ebene gedeutet werden. Ihr Output ist jedoch ambivalent, wie die Analyse gezeigt hat. Darüber hinaus setzen sie nicht an den Strukturen, Abläufen und Routinen der Polizeibehörden an, sondern an der Vermittlung von Wissen/Haltungen/Reflexion der Einzelnen. Vor diesem Hintergrund sind (weitere) strukturelle Veränderungen notwendig, um institutionellen Rassismus und institutionelle Diskriminierung abzubauen.

Abschließend kann festgehalten werden, dass die hier dargestellten Ergebnisse nur einen kleinen Einblick in institutionellen Rassismus in der (Streifen-) Polizei geben können. Ziel des Kurzprojekts war es, zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismuskontrollrat (NaDiRa) explorativ soziologisch fundierte empirische Ergebnisse beizusteuern, auf deren Basis weitere Forschung erfolgen kann.

LITERATURVERZEICHNIS

- **Abdul-Rahman, Laila / Grau, Hannah Espín / Klaus, Luise / Singelstein, Tobias (2020):** Rassismus und Diskriminierungserfahrungen im Kontext polizeilicher Gewaltausübung. Zweiter Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Körperverletzung im Amt durch Polizeibeamt*innen“ (KviAPol), Ruhr-Universität Bochum, https://kviapol.rub.de/images/pdf/KviAPol_Zweiter_Zwischenbericht.pdf (Abruf: 11.11.2020).
- **Aden, Hartmut (2017):** Anlasslose Personenkontrollen als grund- und menschenrechtliches Problem, Zeitschrift für Menschenrechte – Journal for Human Rights 11 (2), S. 54–65.
- **Aden, Hartmut / Bosch, Alexander / Fähmann, Jan / Thurn, Roman (2021):** Technische Innovationen und verbesserter Menschenrechtsschutz bei Polizeikontrollen: rechtskonforme Menüführung und Kontrollquittungen, Zeitschrift für Menschenrechte (2), S. 226–242.
- **Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (2010):** Für eine effektivere Polizeiarbeit: Diskriminierendes „Ethnic Profiling“ erkennen und vermeiden: ein Handbuch. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1133-Guide-ethnic-profiling_DE.pdf (Abruf: 08.07.2019).
- **Ahlheim, Klaus / Heger, Bardo (1996):** „Fremdenfeindlichkeit und Polizei“ als Thema politischer Bildung in der Aus- und Fortbildung der Polizei, Schriftenreihe der Polizei-Führungsakademie (1/2), S. 167–197.
- **Asmus, Hans-Joachim / Enke, Thomas (2016):** Der Umgang der Polizei mit migrantischen Opfern: Eine qualitative Untersuchung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- **Attia, Iman (2013):** Privilegien sichern, nationale Identität revitalisieren, Journal für Psychologie 21 (1), S. 1–31.
- **Babka, Anna / Posselt, Gerald (2003):** Essentialismuskritik, Produktive Differenzen. Forum für Differenz- und Genderforschung, Glossar, <https://differenzen.univie.ac.at/glossar.php?sp=16> (Abruf: 17.02.2021).
- **Behr, Rafael (2017):** Diskriminierung durch Polizeibehörden. In: Scherr, Albert / El-Mafaalani, Aladin / Gökçen Yüksel, Emine (Hg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer, S. 301–319.
- **Belina, Bernd (2016):** Der Alltag der Anderen: Racial Profiling in Deutschland? In: Dollinger, Bernd / Schmidt-Semisch, Henning (Hg.): Sicherer Alltag? Politiken und Mechanismen der Sicherheitskonstruktion im Alltag Wiesbaden: Springer, S. 123–146.
- **Belina, Bernd / Wehrheim, Jan (2020):** ‘Danger Zones’: How Policing Space Legitimizes Policing Race. In: Castro Varela, María do Mar / Ülker, Barış (Hg.): Doing Tolerance. Urban Interventions and Forms of Participation. Opladen: Barbara Budrich, S. 95–114.
- **Bosch, Alexander / Fähmann, Jan / Aden, Hartmut (2021):** Kontrollquittungen und -statistiken: Ein Instrument zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots bei Polizeikontrollen, Zeitschrift für Kultur- und Kollektivwissenschaft 7 (1), S. 187–218.
- **Bremische Bürgerschaft (2020):** Bericht und Änderungsantrag der staatlichen Deputation für Inneres. Bericht und Änderungsantrag der Deputation für Inneres zum Gesetz zur Änderung des Bremischen Polizeigesetzes und weiterer Gesetze Bremen, https://www.bremische-buergerschaft.de/drs_abo/2020-11-03_Drs-20-682_bc475.pdf (Abruf: 01.03.2021).
- **Bührmann, Andrea D. (2014):** Die Dispositivanalyse als Forschungsperspektive in der (kritischen) Organisationsforschung. Einige grundlegende Überlegungen am Beispiel des Diversity Managements. In: Hartz, Ronald / Rätzer, Matthias (Hg.): Organisationforschung nach Foucault. Macht – Diskurs – Widerstand. Bielefeld: transcript, S. 39–60.
- **Castro Varela, María do Mar (2009):** Interkulturelle Kompetenz, Integration und Ausgrenzung. In: Otten, Matthias / Scheitza, Alexander / Cnyrim, Andrea (Hg.): Interkulturelle Kompetenz im Wandel, Band 1: Grundlegungen, Konzepte und Diskurse. Münster: Lit Verl., S. 155–170.

- **Clarke, Adele E. (2011):** Von der Grounded-Theory-Methodologie zur Situationsanalyse. In: Mey, Günter / Mruck, Katja (Hg.): Grounded Theory Reader. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 207–229.
- **Clarke, Adele E. (2012):** Situationsanalyse: Grounded Theory nach dem Postmodern Turn. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- **Cremer, Hendrik (2017):** Racial Profiling: Eine menschenrechtswidrige Praxis am Beispiel anlassloser Personenkontrollen. In: Fereidooni, Karim / El, Meral (Hg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden: Springer, S. 405–414.
- **dpa (2022):** Polizei: Bremer Polizei stellte bislang acht Kontrollquittungen aus, Die Zeit, 25.02.2022, <https://www.zeit.de/news/2022-02/25/bremer-polizei-stellte-bislang-acht-kontrollquittungen-aus> (Abruf: 17.07.2022).
- **El-Mafaalani, Aladin (2021):** Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassistisch-kritischen Widerstand. Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- **Foroutan, Naika (2020):** Rassismus in der postmigrantischen Gesellschaft, Aus Politik und Zeitgeschichte 70 (42–44), S. 12–18.
- **Foucault, Michel (1993):** Die Ordnung des Diskurses. Frankfurt a. M.: Fischer.
- **Friedrich, Sebastian / Mohrfeldt, Johanna (2015):** „Das ist normal“ – Mechanismen des institutionellen Rassismus in polizeilicher Praxis, 2. Aufl. In: Opferperspektive e. V. (Hg.): Rassistische Diskriminierung und rechte Gewalt: an der Seite der Betroffenen beraten, informieren, intervenieren. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 194–203.
- **Geschke, Daniel / Quent, Matthias (2016):** Sekundäre Viktimisierung durch die Polizei? Eine Studie zu den Erfahrungen von Betroffenen rechter Gewalt. In: Frindte, Wolfgang / Haußecker, Nicole / Schmidtke, Franziska: Rechtsextremismus und „Nationalsozialistischer Untergrund“, Wiesbaden: Springer, S. 481–505.
- **Gomolla, Mechthild (2017):** Institutionelle Diskriminierung. Eine wenig beachtete Dimension von Rassismus. In: Karakayali, Juliane / Kahveci, Çağrı / Liebscher, Doris / Melchers, Carl (Hg.): Den NSU-Komplex analysieren. Bielefeld: transcript, S. 123–144.
- **Graevskaia, Alexandra (2022):** (De-)Legitimierung und Leugnung: Eine kritische Diskurs- und Situationsanalyse polizeilicher Darstellungen von Racial Profiling. In: Schmitz-Vardar, Merve / Rumpel, Andrea / Graevskaia, Alexandra / Dinnebier, Laura (Hg.): Migrationsforschung (inter)disziplinär. Eine anwendungsorientierte Einführung. Bielefeld: transcript, S. 23–50.
- **Grutzpalk, Jonas (2013):** Chancen und Risiken des Trainings interkultureller Kompetenzen. In: Bettmann, Richard / Roslon, Michael (Hg.): Going the Distance: Impulse für die interkulturelle Qualitative Sozialforschung. Wiesbaden: Springer, S. 257–285.
- **Hall, Stuart (1994):** Rassismus und kulturelle Identität. Ausgewählte Schriften 2, Hamburg: Argument Verlag.
- **Heidemann, Dirk (2021):** Wir sind doch die Guten!? Zur Kritikfähigkeit der Polizei am Beispiel der aktuellen Diskussion um eine Studie zum Rassismus innerhalb der Polizei. In: Feltes, Thomas / Plank, Holger (Hg.): Rassismus, Rechtsextremismus, Polizeigewalt. Beiträge für und über eine rechtsschaffenden(d)e, demokratische Bürgerpolizei. Frankfurt a. M.: Verlag für Polizeiwissenschaft, S. 123–134.
- **Heinemann, Alisha M. B. / Mecheril, Paul (2016):** Institutioneller Rassismus als Analyseperspektive. Zwei Argumente. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): Ideologien der Ungleichwertigkeit. Schriften zur Demokratie, https://www.boell.de/sites/default/files/201605_ideologien_der_ungleichwertigkeit.pdf (Abruf: 20.11.2019).
- **Herrnkind, Martin (2014):** „Filzen Sie die üblichen Verdächtigen!“ oder: Racial Profiling in Deutschland, Polizei & Wissenschaft (3), S. 35–58.
- **Hormel, Ulrike / Scherr, Albert (2004):** Problemstellung und Begriffsbestimmungen. In: Hormel, Ulrike / Scherr, Albert (Hg.): Bildung für die Einwanderungsgesellschaft: Perspektiven der Auseinandersetzung mit struktureller, institutioneller und interaktioneller Diskriminierung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 19–40.

- **Hunold, Daniela / Wegner, Maren (2020):** Rassismus in der Polizei: Zum Stand der Forschung, *Aus Politik und Zeitgeschichte* 70 (42–44), S. 27–32.
- **Jacobsen, Astrid (2015):** „Hier laufen verdächtige Ausländer rum“. Zur Bedeutung kultureller Herkunft für die Bewältigung des Einsatz- und Streifendienstes, *SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis* (2), S. 35–52.
- **Jäger, Siegfried (2004):** Kritische Diskursanalyse. Eine Einführung, 4. Aufl. Münster: Unrast.
- **Jäger, Siegfried (2011):** Diskurs und Wissen: Theoretische und methodische Aspekte einer Kritischen Diskurs- und Dispositivanalyse. In: Keller, Reiner / Hirsland, Andreas / Schneider, Werner / Viehöver, Willy (Hg.): *Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse: Band 1: Theorien und Methoden*, 3. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 91–124.
- **Jäger, Siegfried (2012):** Kritische Diskursanalyse. Eine Einführung, 6. vollständig überarbeitete Aufl. Münster: Unrast.
- **Jäger, Siegfried / Zimmermann, Jens (Hg.) (2010):** in Zusammenarbeit mit der Diskurswerkstatt im DISS. *Lexikon Kritische Diskursanalyse: Eine Werkzeugkiste*. Münster: Unrast.
- **Kollaborative Forschungsgruppe Racial Profiling (2019):** *Racial Profiling: Erfahrung, Wirkung, Widerstand*. Berlin/Bern: Rosa-Luxemburg-Stiftung, https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Studien/racial-profiling.pdf (Abruf: 08.07.2019).
- **Lang, Christine (2019):** *Die Produktion von Diversität in städtischen Verwaltungen: Wandel und Beherrschung von Organisationen in der Migrationsgesellschaft*. Wiesbaden: Springer.
- **Macpherson, Sir William (1999):** *The Steven Lawrence Inquiry. Report presented to the Parliament by the Secretary of State for the Home Department by Command of Her Majesty*, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/277111/4262.pdf (Abruf: 02.07.2019).
- **Mannitz, Sabine / Schneider, Jens (2014):** Vom „Ausländer“ zum „Migrationshintergrund“: Die Modernisierung des deutschen Integrationsdiskurses und seine neuen Verwerfungen. In: Nieswand, Boris / Drotbohm, Heike (Hg.): *Kultur, Gesellschaft, Migration: Die reflexive Wende in der Migrationsforschung*. Wiesbaden: Springer, S. 69–96.
- **Merton, Robert K. (1948):** *The Self-Fulfilling Prophecy*, *The Antioch Review* 8 (2), S. 193–210.
- **Orwat, Carsten (2019):** Diskriminierungsrisiken durch Verwendung von Algorithmen. Baden-Baden: Nomos, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Experten/Studie_Diskriminierungsrisiken_durch_Verwendung_von_Algorithmen.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (Abruf: 15.11.2020).
- **Perchinig, Bernhard / Troger, Tobias (2011):** Migrationshintergrund als Differenzkategorie. Vom notwendigen Konflikt zwischen Theorie und Empirie in der Migrationsforschung. In: Polak, Regina (Hg.): *Zukunft. Werte. Europa. Die europäische Wertestudie 1990–2010. Österreich im Vergleich*. Wien: Böhlau, S. 283–319.
- **Perry, Barbara (2006):** *Nobody trusts them! Under- and over-policing Native American Communities*, *Critical Criminology* 14 (4), S. 411–444.
- **Przyborski, Aglaja / Wohlrab-Sahr, Monika (2014):** *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch*, 4. Aufl. München: Oldenbourg Verlag.
- **Rommelspacher, Birgit (2009):** Was ist eigentlich Rassismus? In: Melter, Claus / Mecheril, Paul (Hg.): *Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung*. Schwalbach: Wochenschau, S. 25–38.
- **Sarasin, Philipp (2016):** *Das Kreuz mit dem #Kulturkreis, Geschichte der Gegenwart*, <https://geschichtedergegenwart.ch/das-kreuz-mit-dem-kulturkreis/> (Abruf: 08.12.2020).
- **Seidensticker, Kai (2019):** Fehlerkultur der Polizei. Die Wirkung von Organisationsstruktur und Männlichkeitskonstruktionen auf den Umgang mit Fehlern, *SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis* (3), S. 78–91.

- **Singelstein, Tobias (2010):** Polizisten vor Gericht – Strafverfahren wegen Körperverletzung im Amt, Bürgerrechte & Polizei/CILIP 95 (1), S. 55–62.
- **Singelstein, Tobias (2014):** Körperverletzung im Amt durch Polizisten und die Erledigungspraxis der Staatsanwaltschaften – aus empirischer und strafprozessualer Sicht, Neue Kriminalpolitik 26 (1), S. 15–27.
- **Spies, Tina (2010):** Migration und Männlichkeit: Biographien junger Straffälliger im Diskurs. Bielefeld: transcript.
- **Supik, Linda (2017):** Statistik und Diskriminierung. In: Scherr, Albert / El-Mafaalani, Aladin / Gökçen Yüksel, Emine (Hg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer, S. 191–207.
- **Terkessidis, Mark (2004):** Die Banalität des Rassismus. Bielefeld: transcript.
- **Thomas, William Isaac / Thomas, Dorothy Swaine (1928):** The Child in America: Behavior Problems and Programs. New York: Alfred A. Knopf.
- **Utlu, Deniz (2011):** Migrationshintergrund. Ein methaphernkritischer Kommentar. In: Arndt, Susan / Ofuatey-Alazard, Nadja (Hg.): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Münster: Unrast, S. 445–448.
- **Wilz, Sylvia Marlene (2012):** Die Polizei als Organisation. In: Apelt, Maja / Tacke, Veronika (Hg.): Handbuch Organisationstypen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 113–131.

ÜBER DIE AUTOR*INNEN

Alexandra Graevskaia

Alexandra Graevskaia (M. A.) hat Soziologie in Duisburg studiert und promoviert an der Universität Duisburg-Essen aus rassismuskritischer Perspektive zum Thema „interkulturelle Öffnung in der Polizei“. Ihre Schwerpunkte in Forschung und Lehre sind Rassismus, Zugehörigkeiten in der postmigrantischen Gesellschaft sowie Diskurs- und Dispositivanalyse. Außerdem hat sie zu Nach- und Weiterqualifizierung zugewanderter Akademiker*innen sowie zu Diversity-Management in der Polizei geforscht.

Unter Mitarbeit von

Tim Handick

Tim Handick (M. A.) hat Soziologie in Duisburg studiert und arbeitet seit November 2021 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl Vergleichende Kultursoziologie und politische Soziologie Europas an der Universität Siegen. Seine Forschungsschwerpunkte sind soziologische Theorien mit Schwerpunkt auf Wissenssoziologie und Sozialkonstruktivismus, Emotionssoziologie und Affektstudien sowie politische Soziologie mit Schwerpunkt auf Europa und Sezessionsbewegungen. Außerdem beschäftigt er sich in Forschung und Lehre mit qualitativen Methoden sowie Diskriminierung und Rassismus.

ÜBER DAS PROJEKT

Ziel der vorliegenden Studie war es, institutionellen Rassismus in der Polizei zu untersuchen. Anhand zwischen 2018 und 2020 erhobener leitfadengestützter Interviews mit Polizist*innen wurde *rassistisches Wissen* und dessen Nutzung analysiert. Dabei standen die Fragestellungen im Mittelpunkt, welches rassistische Wissen als nützlich für die polizeiliche Arbeit beschrieben, unter welchen polizeispezifischen Bedingungen auf rassistisches Wissen zurückgegriffen und mit welchen Mitteln versucht wird, Rassismus in der Polizei zu bekämpfen. Das Projekt wurde zwischen Oktober 2020 und Januar 2021 im Rahmen der Kurzstudien des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa) durchgeführt und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert. Der Rassismusmonitor zielt darauf ab, rassistische Einstellungen und rassistisches Handeln zu erfassen, sichtbar zu machen sowie Strukturen und Wirkungsweisen herauszuarbeiten.

Weitere Informationen zum Projekt unter:

→ www.rassismusmonitor.de/kurzstudien/rassismus-in-der-polizei/

IMPRESSUM

© Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e. V., 2022
Alle Rechte vorbehalten.

Graevskaia, Alexandra (2022): Institutioneller Rassismus in der Polizei. Rassistisches Wissen und seine Nutzung. Unter Mitarbeit von Tim Handick. NaDiRa Working Papers 4: Forschungsergebnisse aus Kurzstudien des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa), Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

NaDiRa Working Papers geben die Auffassung der jeweiligen Autor*innen wieder.

Herausgeber



Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e. V.

Mauerstraße 76
10117 Berlin

+49 (0)30 200 754 130

presse@dezim-institut.de

www.dezim-institut.de

Autor*innen

Alexandra Graevskaia,

unter Mitarbeit von Tim Handick

Schlussredaktion

Maren Seidler

Layout & Satz

neonfisch.de

Druck

Umweltdruck Berlin GmbH

ISBN

978-3-948289-25-6

Das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) ist eine Forschungseinrichtung, die durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert wird. Es forscht zu den Themenfeldern Integration und Migration, Konsens und Konflikt sowie gesellschaftliche Teilhabe und Rassismus. Das DeZIM stützt sich auf zwei Säulen: das DeZIM-Institut und die DeZIM-Forschungsgemeinschaft. Es wurde 2017 gegründet und hat seinen Sitz in Berlin-Mitte.

Gefördert vom:

